

Kundenzentrik GRI Rendite **Verantwortung**
Einklang Ethik SDGs GRI Green Bond Principles
NGO ESG **Klimawandel** Respekt
Entwicklung Analyse Klimaschutz
Rendite Anspruch Wesentlichkeit
Wertschöpfung CO₂ Einklang Ziel
COP21 **Kundenzentrik** Wirkung
Audit Lieferanten Wirkung Ethik **Respekt** GRI
Green Bond Principles COP21 Verantwortung
DIN EN ISO 14001:2015 Einklang Entwicklung
Emission Klimawandel **EU-Aktionsplan** NGO
Diversität Wesentlichkeit Ziel Wertschöpfung
Ziel **Rating** SDGs ESG Klimaschutz Anspruch
Analyse Kundenzentrik Green Bond Principles
DIN EN ISO 14001:2015 Lieferanten Emission
Verantwortung Anspruch **Rendite** Förderung
Einklang CO₂ Entwicklung Wirkung Diversität

„Deka

Deka-Gruppe

Nachhaltigkeitsbericht

2018

Deka-Gruppe – Kennzahlen 2018

KENNZAHLEN ZUR GESCHÄFTSENTWICKLUNG		31.12.2017	31.12.2018
Bilanzsumme	Mio. €	93.775	100.444
Total Assets	Mio. €	282.888	275.878
davon Retailkunden	Mio. €	138.951	137.169
davon Institutionelle Kunden	Mio. €	143.937	138.709
Depotanzahl	Tsd.	4.492	4.654
		2017	2018
Nettovertriebsleistung ¹	Mio. €	25.671	11.773
davon Retailkunden	Mio. €	12.309	11.296
davon Institutionelle Kunden	Mio. €	13.362	477
NACHHALTIGKEITSRATING²			
Sustainalytics	Punkte	83	83
MSCI ESG		AA	AA
ISS-oekom		Prime C+	Prime C+
imug		Positive	Positive
NACHHALTIGE PRODUKTE			
Volumen nachhaltiger Retailfonds	Mrd. €	2,7	3,1
Verwaltetes Kapital in nachhaltigen Produkten (Wertpapiere)	Mrd. €	10,9	10,9
Anteil zertifiziertes Immobilienvermögen ³	%	68	69
Nachhaltige Eigenanlagen in Wertpapieren	Mrd. €	17,1	15,6
NACHHALTIGES PERSONALMANAGEMENT			
Anzahl Mitarbeiter	Gruppenweit	4.492	4.564 ⁴
	Deutschland	4.094	4.160
Frauenanteil in Deutschland	%	39,2	39,3
Frauenanteil in Führungsebenen in Deutschland	%	19,7	20,8
Teilzeitquote in Deutschland	%	17,5	18,5
Fluktuationsquote in Deutschland	%	3,1	4,2
Finanzieller Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland	€/MA	900	949
NACHHALTIGER BANKBETRIEB⁵			
Stromverbrauch	kWh	11.457.159	11.687.971
Energieverbrauch	kWh	18.791.438	18.135.788
Papierverbrauch ⁶	t	788	754
Trinkwasserverbrauch	m ³	39.128	48.019
Abfallaufkommen	t	241	235
Dienstreiseverkehr (gruppenweit ohne S Broker)	km	23.521.951	23.115.859
Treibhausgas direkt (Scope 1)	kg	1.844.898	1.770.629
Treibhausgas indirekt (Scope 2)	kg	4.844.680	5.357.316
Treibhausgas sonstige indirekt (Scope 3)	kg	3.898.611	3.641.129
Treibhausgas ⁷ -Emission (gesamt)	kg	10.588.189	10.769.074
GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT			
Ausgaben für Stiftungen, Spenden und Sponsoring	Mio. €	1,53	1,73

¹ Jeweils vom 1.1. – 31.12.

² Stand: Sustainalytics: 12.10.2017; MSCI: 24.5.2018; ISS-oekom: 23.5.2018; imug: 04.04.2018 (Sustainability Rating positive (B), Mortgage Covered Bonds positive (BBB), Public Sector Covered Bonds positive (BB)); siehe auch Kapitel „Nachhaltige Unternehmensführung“.

³ Siehe diesbezüglich Kapitel „Nachhaltige Produkte“.

⁴ Die 152 Mitarbeiter des S Broker sind nicht enthalten und werden im Kapitel „Nachhaltiges Personalmanagement“ gesondert aufgeführt.

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

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

⁷ Nach dem GHG-Protokoll werden neben CO₂ noch fünf weitere klimarelevante Gase zusammengefasst: Methan, Lachgas, Schwefel-Hexafluorid und zwei Gruppen von Fluorkohlenwasserstoffen (CO_{2e}).

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	2
Im Fokus: Highlights des Jahres 2018	4
2. Nachhaltige Unternehmensführung	6
2.1 Geschäftsmodell	6
2.2 Strategische und organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit	6
2.3 Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse	8
2.4 Nachhaltigkeitskommunikation	9
2.5 Regelwerke und Standards	9
2.6 Compliance	10
2.7 Kundenzufriedenheit und Beschwerdemanagement	12
2.8 Ideenmanagement	13
2.9 Nachhaltigkeitsrating	14
Im Fokus: Der EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums	16
3. Nachhaltige Produkte	18
3.1 Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage	18
3.2 Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft	24
Im Fokus: Transparenz von unternehmensspezifischen Treibhausgasemissionsdaten	27
4. Nachhaltiges Personalmanagement	28
4.1 Personalstrategie	28
4.2 Management der Personalressourcen	28
4.3 Aus- und Weiterbildung	30
4.4 Gleichberechtigung	32
4.5 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement	36
4.6 Vergütung	38
5. Nachhaltiger Bankbetrieb	40
5.1 Umweltmanagementsystem	40
5.2 Beschaffung	40
5.3 Klimaschutz	41
5.4 Ressourcenverbrauch und Abfall	41
6. Gesellschaftliches Engagement	43
6.1 Soziales Engagement	43
6.2 Bildung und Wissenschaft	43
6.3 Kunst und Kultur	44
6.4 Sport	45
6.5 Historisches Archiv und Dekarium	46
6.6 Spenden	46
Über den Bericht	48
Bescheinigung über eine unabhängige umweltgutachterliche Prüfung	50

1. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
„Zukunft braucht Herkunft“ – das trifft in besonderem Maße auch für die DekaBank zu, die am 1. Februar 2018 ihren 100. Geburtstag feiern konnte. In diesem Jahrhundert, das von zahlreichen, teils dramatischen politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbrüchen geprägt war, bildete die Sparkassenidee und die sich daraus ableitende Ausrichtung auf „Menschen, Wirtschaft und Verantwortung“ eine Konstante unseres Handelns. Seit vier Generationen arbeiten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür, unsere Kunden – private und institutionelle Anleger genauso wie Unternehmen – bei der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen und zu begleiten.

Die ausgeprägte Orientierung an den Bedürfnissen unserer Kunden sowie den Anforderungen unseres gesellschaftlichen Umfeldes steht im Mittelpunkt unserer Verantwortung. Sie findet ihren Ausdruck auch in einer festen Verankerung von sozialen, ökologischen und auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung bezogenen Kriterien im Rahmen unserer Geschäftsstrategie.

Zukunft braucht auch Gestaltung. Wir richten den Blick daher auch im Jubiläumsjahr auf die Herausforderungen, die vor uns und unseren Kunden liegen. Der Hitzesommer in Deutschland hat uns dabei einmal mehr die Notwendigkeit vor Augen geführt, entschiedene Schritte zum Schutz des Klimas zu machen und dazu insbesondere die Treibhausgasemissionen massiv zu reduzieren. Der im Herbst veröffentlichte Bericht des Weltklimarates IPCC macht hier Mut: Die Wissenschaftler halten es noch für möglich, den Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur auf 1,5° Celsius gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen.

Sie machen eines aber auch ganz klar: Um dieses Ziel zu erreichen, sind sofortige und umfassende Schritte zur Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft erforderlich. Und: Ob der Temperaturanstieg auf 1,5° Celsius begrenzt werden kann oder doch 2° Celsius erreicht, wie im Pariser Weltklimavertrag als Obergrenze festgelegt wurde, macht einen deutlichen Unterschied, etwa beim Anstieg des Meeresspiegels und den Folgen für die Artenvielfalt.

Wie groß diese Aufgabe ist, zeigt ein Vergleich mit der jüngeren deutschen Geschichte. Wir haben die Schaffenskraft und Kreativität einer ganzen Generation sowie umfangreiche finanzielle Mittel benötigt, um die Lebensverhältnisse in West- und Ostdeutschland weitgehend anzugleichen. Für die Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft haben wir nun ebenfalls rund eine Generation Zeit – dies aber im globalen Maßstab.

Vor diesem Hintergrund ist es richtig und wichtig, dass die EU-Kommission mit ihrem im März veröffentlichten Aktionsplan „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ die Rahmenbedingungen so weiterentwickeln will, dass sich die Finanzwirtschaft noch stärker als bisher beim Schutz des Klimas einbringen kann. Nur so können die jährlich rund 290 Milliarden Euro aufgebracht werden, die nach aktuellen Berechnungen der EU-Kommission allein zur Erreichung der europäischen Klima- und Energieziele investiert werden müssen. Erfreulich ist, dass die EU-Kommission die Empfehlungen der unabhängigen Expertenkommission High Level Expert Group on Sustainable Finance (HLEG) umfas-

send aufgegriffen hat. Bei der Umsetzung des Aktionsplans und seiner zahlreichen Maßnahmen gilt es aus Sicht der Deka-Gruppe, das Machbare im Auge zu haben.

Auch intern richten wir den Blick nach vorne. Mit dem Programm DekaPro wollen wir unter dem Stichwort „Kundenzentrik“ unsere Produkte und Dienstleistungen noch stärker als bisher auf unsere Kunden ausrichten. Dabei gilt das Motto „Die richtigen Produkte in der richtigen Qualität an den richtigen Kunden“. Zur Gesamtqualität eines Produktes gehört dabei immer häufiger auch seine nachhaltige Qualität. So wächst der Anteil der Kapitalanleger, die bei ihrer Anlageentscheidung neben Rendite, Sicherheit und Verfügbarkeit der Anlageprodukte auch deren Nachhaltigkeit im Blick haben, sowohl bei den privaten als auch bei institutionellen Anlegern weiter sehr dynamisch. Wir wollen unsere bereits gute Position in diesem Wachstumsmarkt weiter ausbauen und unseren Marktanteil speziell bei den institutionellen Investoren wie den Pensionskassen und Stiftungen in den kommenden Jahren spürbar steigern.

Auch im Finanzierungsbereich kommt Nachhaltigkeitskriterien eine wachsende Bedeutung zu. Bereits seit einigen Jahren qualifiziert die Deka-Gruppe bestimmte Transaktionen auch zur Vermeidung von Reputationsrisiken als unerwünscht bzw. mit erhöhtem Risikogehalt behaftet. Diese Negativliste haben wir im Berichtsjahr deutlich erweitert und durch eine Positivliste ergänzt. In ihr werden Investitionsfelder definiert, in denen wir uns zukünftig noch stärker als bisher engagieren wollen. Dazu gehören beispielsweise Finanzierungen zum Ausbau erneuerbarer Energien und der damit verbundenen Infrastruktur sowie zur Modernisierung von Produktionsanlagen, durch die die CO₂-Emissionen signifikant gesenkt werden können.

Zudem werden wir verstärkt den Auf- bzw. Ausbau von sparkassenähnlichen Strukturen in Ländern außerhalb der OECD unterstützen. Wir sind auf Basis der mehr als 200-jährigen Erfahrungen der Sparkassen in Deutschland und unserer eigenen 100-jährigen Geschichte fest davon überzeugt, dass ein leistungsfähiger Finanzsektor, aufgebaut auf den Grundpfeilern des Sparkassenwesens, in diesen Ländern einen maßgeblichen Beitrag für eine nachhaltige gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung leisten kann.

Hinter dem „richtigen Produkt in der richtigen Qualität an den richtigen Kunden“ steht heute mehr denn je „der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz“. Wir haben daher unsere Anstrengungen zur Gewinnung und Bindung qualifizierter und motivierter Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter auch im Berichtsjahr weiter intensiviert. Einen Schwerpunkt bildet dabei nach wie vor die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier freuen wir uns, dass die Deka-Bank im Berichtsjahr bereits zum fünften Mal für ihre familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet wurde.

Gute Arbeitsbedingungen und die Einhaltung fundamentaler Arbeitsrechte gehören neben den Themen Menschenrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact, zu denen wir uns bereits 2011 bekannt haben. Der vorliegende Bericht gibt Auskunft darüber, wie wir bei der Umsetzung dieser Prinzipien vorankommen.

Mit diesem Bericht kommen wir auch unserer Verpflichtung aus dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) nach. Die gesetzlich vorgesehene Prüfung der Inhalte des Nachhaltigkeitsberichtes erfolgt seit 2017 insbesondere durch die Wahrnehmung des Rechts zur Beauftragung einer externen Prüfung (§ 111 Abs. 2 Satz 4 AktG). Der Prüfer hat den hierfür erforderlichen Bestätigungsvermerk erteilt, so dass die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben des CSR-RUG, den relevanten Abschnitten des Handelsgesetzbuches (§§289b bis 289e HGB) sowie den aktuellen Leitlinien der anerkannten Global Reporting Initiative (GRI Standards) erfüllt sind. Den GRI-Inhaltsindex finden Sie auf unserer Website www.deka.de.

Die Zukunft hat nach Meinung von Victor Hugo viele Namen: Für die Schwachen ist sie das Unerreichbare, für die Furchtsamen das Unbekannte, für die Mutigen die Chance. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht zeigt Ihnen, wie die Deka-Gruppe die Herausforderungen der Zukunft anpackt – zum Nutzen von Menschen, Wirtschaft und Gesellschaft.

Es grüßen Sie herzlich



Michael Rüdiger
Vorsitzender des Vorstands



Dr. Georg Stocker
Stv. Vorsitzender des Vorstands

WE SUPPORT



IM FOKUS

Highlights des Jahres 2018

NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- Erfolgreicher Abschluss des strategischen Programms „D18“ zur Transformation der Deko-Gruppe zum Wertpapierhaus der Sparkassen und Verabschiedung des ab 2019 laufenden Programms „DekaPro“ für eine noch stärkere Ausrichtung des Leistungsangebots der Deko-Gruppe auf ihre Kunden SEITE 8
- Verbesserung der im Branchenvergleich überdurchschnittlichen Nachhaltigkeitsbewertungen durch die Nachhaltigkeitsratingagenturen SEITE 14
- Umfrage zur Wahrnehmung und Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen der Deko-Gruppe zeigt hohes Interesse an nachhaltigen Kapitalanlagen und belegt die enge Bindung nachhaltiger Anleger an die Deko-Gruppe SEITE 9
- Aktualisierung der Analyse zur Wichtigkeit einzelner Nachhaltigkeitsthemen aus Kundensicht (Wesentlichkeitsanalyse) SEITE 8

NACHHALTIGE PRODUKTE

- Verabschiedung einer Positivliste mit Investitionsfeldern für das Kreditgeschäft, in denen sich die DekoBank zukünftig stärker engagieren will und deutliche Erweiterung der Negativliste für unerwünschte Transaktionen SEITE 25
- Implementierung des Deko Research Hub, über den die Sparkassen Zugriff auf Informationen zu den Nachhaltigkeitsleistungen und -ratings von zahlreichen Wertpapieremittenten haben SEITE 18
- Launch von bevestor, der Robo-Advisor-Lösung der Deko-Gruppe, die unter anderem Investments in die Themenfelder Klimawandel und Nachhaltigkeit ermöglicht SEITE 19
- Durchführung von Pilotprojekten zur verbesserten Steuerung der Gebäudeleittechnik in den Bestandsgebäuden der Deko-Immobilienfonds, durch die Energieeinsparungen von 20 bis 25 Prozent erreicht werden können SEITE 23
- Finanzierung einer Studie der Universität Hamburg zur erstmaligen wissenschaftlichen Untersuchung über die Konsistenz unternehmensspezifischer Daten zu Treibhausgasemissionen SEITE 27

NACHHALTIGES PERSONALMANAGEMENT

- Start einer internen Initiative zu den Themenfeldern Digitalisierung, Agilität und Arbeitswelt 4.0 SEITE 28
- Einführung des neuen Lernsystems DekaLearning als drittem „SuccessFactors“-Modul neben der Einführung des Mitarbeitergesprächs und der Vergütungsmittelungen SEITE 31
- Fünfte Auszeichnung der DekaBank für ihre familienbewusste Personalpolitik im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens „audit berufundfamilie“ SEITE 33

NACHHALTIGER BANKBETRIEB

- Erfolgreiche Umsetzung der neuen Anforderungen aus der Reform der ISO 14001 für das Umweltmanagement der Deka-Gruppe SEITE 40
- Einführung eines Fahrrad-Leasing-Modells, auf dessen Basis Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter analog zu einem Firmenwagenleasing Fahrräder leasen können SEITE 41
- Beschluss über die Umstellung von Einweg- auf Mehrwegbecher in den Kantinen, durch die rund 450.000 Einwegbecher pro Jahr eingespart werden können SEITE 41

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

- Einrichtung der Ausstellung „Dekarium“ im ehemaligen Kundentresor des Trianon mit Exponaten zur 100-jährigen Geschichte der Deka-Gruppe, die im Berichtsjahr rund 2.500 Besucher zählte SEITE 46
- Ausstellung „Soziale Fassaden: Ein Dialog der Sammlungen des Museum für Moderne Kunst (MMK) und der DekaBank“ SEITE 44
- Vergabe des Internationalen Hochhaus Preises (IHP) an den Architekten Benjamín Romano für das Hochhaus Torre Reforma in Mexiko-Stadt in Kooperation mit der Stadt Frankfurt und dem Deutschen Architekturmuseum (DAM) SEITE 45
- Start einer mehrjährigen Kooperation mit dem Bundesjugendorchester, die unter anderem die Unterstützung von Mitgliedern des Orchesters und die Neuanschaffung von Musikinstrumenten umfasst SEITE 45

2. Nachhaltige Unternehmensführung

Sparkassen messen dem Grundgedanken der Nachhaltigkeit bereits seit ihrer Gründung vor über 200 Jahren eine zentrale Bedeutung bei. Gemeinwohlorientierung, Subsidiarität, kommunale Daseinsvorsorge, öffentlicher Auftrag und öffentlich-rechtliche Trägerschaft sind die Grundpfeiler der Sparkassen und ihrer Verbundunternehmen. Die DekaBank als Wertpapierhaus der Sparkassen antizipiert diesen Kurs nicht nur, indem sie im Berichtsjahr selbst auf eine 100-jährige erfolgreiche Geschichte zurückblicken kann, sondern fühlt sich dabei gerade der Nachhaltigkeit in besonderem Maße verpflichtet. Mehrwertgenerierung für Eigentümer, Kunden und Mitarbeiter steht im Zentrum des geschäftlichen Handelns der Deka-Gruppe. In der Umsetzung bildet dabei die Geschäftsstrategie, in der Vorgaben für die nachhaltige Unternehmensführung aufgenommen sind, den operativen Rahmen.

2.1

Geschäftsmodell

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

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

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

Zusammenhang agiert die Deka-Gruppe als Finanzierer, Emittent, Strukturierer, Treuhänder, Asset-Servicing-Anbieter und Depotbank.

Die Deka-Gruppe hat ihre Aktivitäten in fünf Geschäftsfeldern geordnet: Asset Management Wertpapiere, Asset Management Immobilien, Asset Management Services, Kapitalmarkt sowie Finanzierungen. Die Vertriebsseinheiten sind dabei die ersten Ansprechpartner am Markt und bündeln die vielfältigen Produkt- und Dienstleistungsangebote für die unterschiedlichen Kundengruppen.

VGL. ABBILDUNG 1

2.2

Strategische und organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit

Strategische Verankerung

Seit dem Geschäftsjahr 2015 verzichtet die Deka-Gruppe auf eine gesonderte Nachhaltigkeitsstrategie und hat die entsprechenden Festlegungen in ihre Geschäftsstrategie integriert. Damit ist die Nachhaltigkeit zu einem Kernbestandteil der geschäftspolitischen Ausrichtung geworden, die so auch gegenüber dem Verwaltungsrat und der Aufsicht transparent ist. In Umsetzung dieser Entscheidung wurden Nachhaltigkeitsprojekte Ende 2015 in das Transformationsprogramm D18 integriert. Ziel dieses Programms war die Weiterentwicklung zum Wertpapierhaus der Sparkassen bis zum Jubiläumsjahr 2018.

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

ABBILDUNG 1

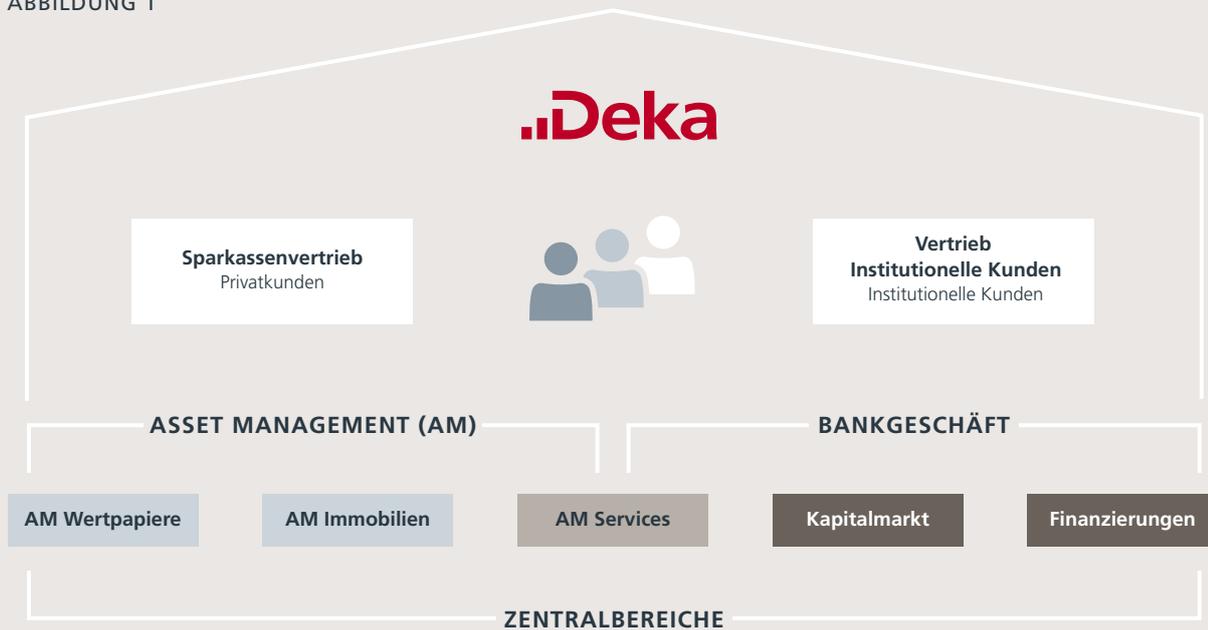
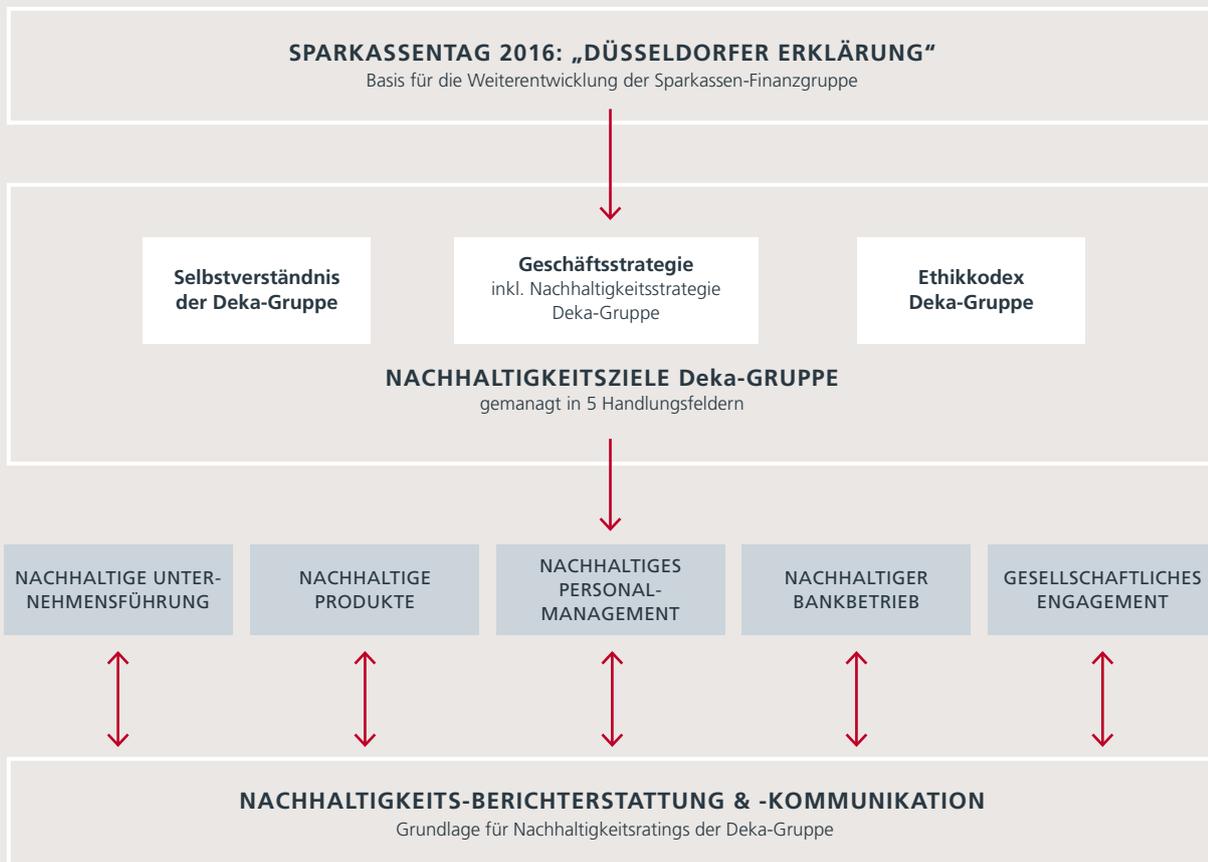


ABBILDUNG 2



Nach erfolgreichem Abschluss des Transformationsprogramms hat der Vorstand im Berichtsjahr das Programm „DekaPro“ auf den Weg gebracht. Im Mittelpunkt dieses Programms steht unter dem Stichwort „Kundenzentrik“ die noch stärkere Ausrichtung des Leistungsangebotes auf die Kunden der Deka-Gruppe. Dadurch soll unter anderem die Marktposition bei Zielgruppen wie Stiftungen und Pensionskassen gestärkt werden, denen Nachhaltigkeitskriterien gerade auch bei ihrer Kapitalanlage besonders wichtig sind.

In diesem Kontext setzt der Aktionsplan „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ der EU-Kommission wichtige Impulse für die weitere Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten am Finanzmarkt und die Gestaltung der Leistungen. Die Deka-Gruppe begleitet die entsprechenden Diskussionsprozesse auf europäischer und nationaler Ebene daher proaktiv. VGL. IM FOKUS: „Der EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums“

Organisatorische Verankerung

Die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement ist Teil des Zentralbereichs Vorstandsstab & Kommunikation im Dezernat des Vorstandsvorsitzenden und koordiniert im Auftrag des Vorstands alle entsprechenden Aktivitäten in der Deka-Gruppe. Sie ist Ansprechpartner für alle Organisationseinheiten und nimmt diese Funktion auch gegenüber allen externen Stakeholdern – insbesondere Unternehmen und Einrichtungen in der Sparkassen-Finanzgruppe, Nachhaltigkeitsratingagenturen und Nichtregierungsorganisationen – wahr. VGL. ABBILDUNG 2

2.3

Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse

Zu den wichtigsten Stakeholdern zählt die Deka-Gruppe Kunden und Beschäftigte, Anteilseigner und Aufsichtsbehörden, Lieferanten und Kooperationspartner sowie Vertreter aus Politik, Medien und Zivilgesellschaft, beispielsweise aus Nichtregierungsorganisationen. Die Deka-Gruppe nutzt dabei ganz unterschiedliche Wege, um mit den verschiedenen Stakeholdern in den Dialog zu kommen. Diese reichen von der Teilnahme an Konferenzen über die Mitarbeit in Initiativen und Verbände bis zu bilateralen Gesprächen. Der Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern ermöglicht es der Deka-Gruppe, die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu verstehen und die Themen und Anliegen der verschiedenen Stakeholder zu erfassen. Er bietet gleichzeitig die Möglichkeit, die eigene Position zu erklären und dadurch auch Vertrauen und Akzeptanz für die Tätigkeit der Deka-Gruppe zu schaffen.

Für einzelne interne und externe Stakeholdergruppen, die für den Geschäftserfolg von besonderer Bedeutung sind, führt die Deka-Gruppe darüber hinaus regelmäßig Befragungen durch, um ihre Themen und Anliegen systematisch

zu erfassen und dadurch berücksichtigen zu können. Im Berichtsjahr wurden in diesem Zusammenhang Befragungen von Kunden und Beschäftigten in Auftrag gegeben bzw. in Eigenregie durchgeführt. Den Einschätzungen der Kunden kam dabei insbesondere im Hinblick auf die Ziele des Programms „DekaPro“ hohe Bedeutung zu.

Im Rahmen der Berichterstattung nach dem international anerkannten Standard der Global Reporting Initiative (GRI) hat die DekaBank für die Deka-Gruppe bereits in den vergangenen drei Jahren unabhängige Befragungen aktueller und potenzieller Kunden beauftragt, teilweise in Kooperation mit verschiedenen Sparkassenverbänden. Die Befragungen wurden jeweils von der unabhängigen imug Beratungsgesellschaft für sozial-ökologische Innovationen durchgeführt. Ziel der Befragungen war es, mehr darüber zu erfahren, welche Bedeutung die Befragten den unterschiedlichen Handlungsfeldern einer nachhaltigen Unternehmensführung beimessen und wie sie den Stand der Nachhaltigkeitsleistung der Deka-Gruppe im jeweiligen Handlungsfeld bewerten. Auch im Berichtsjahr wurde imug mit der Durchführung einer entsprechenden Materialitätsanalyse auf Basis einer Befragung beauftragt.¹

IMUG STELLT DAZU FEST:

„Die vorliegende Studie ist als Materiality-Studie für die Deka-Gruppe durchgeführt worden. Damit soll dem neuen GRI Standard entsprochen werden, der die verpflichtende Erarbeitung der neuen Standards unter Einbeziehung von Stakeholdern vorschreibt. Gleichzeitig werden die Anforderungen des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes umgesetzt.“

Im Berichtsjahr hat die imug Beratungsgesellschaft insgesamt 1.000 repräsentativ ausgewählte Privatkunden der Sparkassen befragt, von denen 500 gleichzeitig Kunden der Deka-Gruppe waren. Die Online-Befragung fand im Oktober 2018 statt. Gegenstand der Studie waren die Wahrnehmung und Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen der Deka-Gruppe bzw. der Sparkassen sowie eine Bewertung und Priorisierung der Wichtigkeit von Nachhaltigkeitsthemen durch die Befragten.

Für den vorliegenden Bericht waren dabei die Einschätzungen der Deka-Kunden von besonderem Interesse. Im Hinblick auf die Wichtigkeit von Nachhaltigkeitsthemen wurden die folgenden Themen von diesen am häufigsten genannt:

¹ Zudem wurden im Berichtszeitraum folgende weitere Befragungen von wichtigen externen und internen Stakeholdern durchgeführt: Befragungen von Privatpersonen und Sparkassen (vgl. Kapitel 2.7 – Kundenzufriedenheit) sowie Befragung von Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Kapitel 4.4 – Gleichberechtigung/Chancengleichheit von Frauen und Männern)

WICHTIGSTE NACHHALTIGKEITSASPEKTE	Kapitel	Seite
Faires Verhalten gegenüber Kunden	2.7, 3.	12, 22
Seriöse und zuverlässige Unternehmensführung	2.	6
Angebot von nachhaltigen Anlageprodukten	3.1.2	18
Nachhaltige Aspekte in der Finanzierung	3.2	24
Nachhaltigkeitskriterien bei Kapitalanlagen auf eigene Rechnung	3.1.1	18
Energiesparen und Klimaschutz	5.	41

Die Ergebnisse der Befragung zeigen unter anderem, dass

- 23 Prozent der Retailkunden Hinweise auf nachhaltige Anlageprodukte erwarten,
- nachhaltigkeitsaffine Kunden eine signifikant höhere Bindung zur Deko-Gruppe aufweisen und
- die Berichterstattung zu „nachhaltigen Produkten und nachhaltiger Unternehmensführung“ von besonderem Interesse ist.

2.4

Nachhaltigkeitskommunikation

Nachhaltigkeitsthemen sind integraler Bestandteil der Kommunikationsstrategie der Deko-Gruppe und regelmäßiger Bestandteil der Kommunikation mit allen relevanten Stakeholder-Gruppen. Dabei informiert die Deko-Gruppe die Stakeholder, ob Anteilseigner, Kunden, Mitarbeiter oder auch die allgemeine Öffentlichkeit, zeitnah über nachhaltigkeitsbezogene Ereignisse und Entwicklungen. Die Deko-Gruppe nutzt hierbei das ganze Spektrum der zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle, von Mitarbeitermagazinen über Pressetermine bis hin zu Vertriebs- und Kundenveranstaltungen. Ein umfassendes Informationsangebot bietet auch die Website der Deko-Gruppe, in der Rubrik „Nachhaltigkeit/CSR“ werden hier umfangreiche und aktuelle Informationen bereitgestellt.

Ein zentraler Baustein der Nachhaltigkeitskommunikation ist der Nachhaltigkeitsbericht. Seit dem Geschäftsjahr 2017 ist die Deko-Gruppe wie zahlreiche kapitalmarktorientierte Unternehmen, Versicherungen und Kreditinstitute durch das im Frühjahr 2017 verabschiedete „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz/CSR-RUG)“ verpflichtet, einen so genannten nichtfinanziellen Bericht zu erstellen. Weitere Einzelheiten hierzu enthält das Kapitel „ÜBER DEN BERICHT“.

Wie angesprochen orientiert sich die Deko-Gruppe bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes bereits seit einigen Jahren an den anerkannten Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI). Seit 2013 erstellt die Deko-Gruppe zudem

eine Entsprechenserklärung im Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), die auf der Website des Rates für Nachhaltige Entwicklung (RNE) veröffentlicht wird.

2.5

Regelwerke und Standards

Ethikkodex

Der Ethikkodex der Deko-Gruppe dient als verbindlicher Orientierungsrahmen für ein ethisch und moralisch korrektes Auftreten und Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstandsmitglieder und für Dritte, die im Namen der Deko-Gruppe agieren. Zuletzt wurde der Ethikkodex im Jahr 2017 umfassend überarbeitet. Dabei wurden unter anderem beim Eckpfeiler „Integrität“ die Aspekte „Vermeidung von Marktmanipulation und Finanzkriminalität“ sowie „Einhaltung einschlägiger steuerrechtlicher Vorschriften“ in den Kodex aufgenommen. Im Eckpfeiler „Nachhaltigkeit“ wurden Hinweise auf den Beitritt zum UN Global Compact sowie zur wachsenden Bedeutung eines nachhaltigen Produkt- und Dienstleistungsportfolios für die Kunden der Deko-Gruppe ergänzt. Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Deko-Gruppe wurde durch die Aufnahme eines entsprechenden Hinweises im Eckpfeiler „Respekt“ unterstrichen. Der Kodex ist in seiner aktuellen Fassung auf der Website der Deko-Gruppe abrufbar.

Bereits in der Präambel des Ethikkodex ist festgelegt, dass im Rahmen des Mitarbeitergesprächs eine gemeinsame Prüfung von Führungskraft und Mitarbeiter erfolgt, ob das Verhalten im Einklang mit dem Ethikkodex steht. Dazu wurde die jährliche Leistungsbewertung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um den Baustein „Bewertung des Wohlverhaltens nach dem Ethikkodex“ erweitert. Diese Bewertung fließt in die Berechnung der variablen Vergütung ein. Besonders schwere Verstöße gegen den Ethikkodex können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen, zivil- und strafrechtlichen Verfahren bis hin zur Beendigung des Vertragsverhältnisses führen.

Externe Regelwerke und Standards

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

Die DekoBank hat sich zudem zur Einhaltung der Equator Principles (EP) verpflichtet. Im Mittelpunkt dieser Prinzipien steht die Berücksichtigung sozialer und umweltbezogener

Standards bei internationalen Projektfinanzierungen. Im Jahr 2018 wurden durch die DekaBank insgesamt neun Finanzierungen unter den Vorgaben der EP begleitet. Davon wurden drei Projekte in die Kategorie A (erhöhte soziale und umweltbezogene Auswirkungen) und sechs Projekte in die Kategorie B (beschränkte soziale und umweltbezogene Auswirkungen) eingeordnet. Die Deka-Bank berichtet jährlich über die Umsetzung der Prinzipien bei den relevanten Finanzierungen. Der entsprechende Bericht wird auf der EP-Website veröffentlicht. Weitere Informationen zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im Kreditgeschäft enthält KAPITEL 3.2.

Zur Einhaltung einer verantwortungsvollen Kapitalanlage verpflichten sich die Unterzeichner der Principles for Responsible Investment (PRI), zu denen die Deka Investment GmbH seit 2012 gehört. Die Prinzipien sehen unter anderem die Integration von sozialen, umweltrelevanten und auf eine gute Unternehmensführung bezogenen Kriterien in die Analyse- und Entscheidungsprozesse bei der Kapitalanlage vor. Abgeleitet von der englischen Übersetzung dieser drei Bereiche „Environmental, Social, Governance“ wird in diesem Zusammenhang häufig die Abkürzung ESG verwendet. Über die in diesem Zusammenhang umgesetzten Maßnahmen berichtet die Deka Investment GmbH jährlich im Rahmen eines Transparency Reports, der auf der Website der PRI abrufbar ist.

2.6 Compliance

Compliance trägt maßgeblich dazu bei, dass sich die Deka-Gruppe im Einklang mit den jeweils gültigen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen verhält. Im Bereich Compliance sind die Themenkomplexe Kapitalmarkt- und Immobilien-Compliance, Zentrale Stelle Finanzkriminalität, Normen-Compliance, Steuer-Compliance und Informationssicherheitsmanagement (inklusive Datenschutz) vertreten. Hierbei bündelt die Zentrale Stelle Finanzkriminalität die Geldwäschebekämpfung, die Abwehr von Terrorismusfinanzierung, Maßnahmen zur Betrugsprävention, zur Bekämpfung sonstiger strafbarer Handlungen und zur Bekämpfung von Korruption sowie die Umsetzung von Finanzsanktionen und Embargos.²

Der Bereich Compliance entwickelt für die Deka-Gruppe in den verantworteten Themenbereichen auf Basis von geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen gruppenweite Standards und Richtlinien und unterstützt die Organisationseinheiten in der DekaBank sowie den betroffenen Tochtergesellschaften mit entsprechenden Schulungen und Beratung bei deren Implementierung und Umsetzung. Darüber hinaus ist der Bereich regelmäßig in verschiedene Projekte sowie Prozesse eingebunden, insbesondere in Neu-Produkt-Prozesse, wesentliche Änderungen der Ablauf- und Aufbauorganisation sowie Auslagerungen, die sicherstellen sollen, dass die Deka-Gruppe die regulato-

rischen Anforderungen erfüllt sowie eventuelle Interessenkonflikte frühzeitig identifiziert und möglichst vermeidet.

Verfahren und Kontrollen in den Facheinheiten, aber auch innerhalb der Compliance-Einheit selbst dienen der Verhinderung und Aufdeckung von Unregelmäßigkeiten und sind ein fester Bestandteil des Compliance-Managementsystems der Deka-Gruppe. Um potenzielle Compliance-Risiken zu identifizieren und mit geeigneten Maßnahmen auf ihre Reduzierung hinzuwirken, führt der Bereich als 2. Verteidigungslinie im sogenannten „Three lines of defence model (TLoD)“ Überwachungs- und Kontrollaufgaben auf allen Ebenen des Bankbetriebs durch.

Basierend auf den aktuellen Entwicklungen zum umfassenden Management von operationellen Risiken – diese umfassen sowohl „Financial“ als auch „Non-Financial Risk“ (NFR) – wurde im vierten Quartal 2018 in der Verantwortung des Bereichs Compliance das Projekt „NFR“ etabliert. Ziel des Projektes ist es, NFR als strategische Komponente des Risikomanagements zu etablieren sowie im Zuge eines effektiven und effizienten Umgangs mit nichtfinanziellen Risiken die Risikobewertung und Kontrollansätze zu „Non-Financial Risk“ (insbesondere Compliance-Risiken, regulatorische Risiken, Cyber-Risiken) zu bündeln.

Beratung und Schulung

Die Anwendung und Umsetzung der Regelungen und Prozesse zur Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben setzen häufig bei den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Um diese über die für sie relevanten Aspekte zu unterrichten, führen die Experten des Compliance-Bereichs in der gesamten Deka-Gruppe regelmäßig Pflichtschulungen in den verantworteten Themengebieten durch. Das Schulungskonzept basiert auf Präsenzs Schulungen in Kombination mit webbasierten Trainings, Spezialschulungen und Schulungsbriefen. Bei Bedarf werden darüber hinaus ad-hoc-Schulungen zu ausgewählten Themengebieten angeboten.

Im Berichtsjahr haben alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Ersts Schulung zum Thema Compliance absolviert. Darüber hinaus haben zahlreiche Beschäftigte an Schulungen in Zusammenhang mit den neuen Regularien zur Geldwäschebekämpfung, dem Steuerumgebungsbekämpfungsgesetz, der Geldtransfer-Verordnung sowie an regelmäßigen turnusmäßigen Pflichtschulungen auf Basis von webbasierten Trainings zu den Themen Informationssicherheitsmanagement, Geldwäscheprävention, Betrugsprävention, Finanzsanktionen/Embargos sowie Kapitalmarkt-Compliance teilgenommen.

² Finanzsanktionen/Embargos finden Anwendung, soweit diese nicht gegen § 7 der Außenwirtschaftsverordnung bzw. die EU Blocking Regulation (EU) 2271/96 in der geänderten Fassung verstoßen.

Bekämpfung von Betrug, Korruption und Bestechung

Die wesentlichen Elemente und Grundsätze einschließlich der zugehörigen Prozesse und Maßnahmen für ein effektives Betrugspräventionssystem zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen, die zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts bzw. der einzelnen Gesellschaften führen können, hat die DekaBank einheitlich im „Betrugspräventionssystem der Deka-Gruppe“ geregelt.

Ergänzend wurde in Zusammenhang mit der Korruptionsbekämpfung für die Deka-Gruppe geregelt, unter welchen Rahmenbedingungen Geschenke und Einladungen sowie die Gewährung jedweder anderer Vorteile von und gegenüber Dritten angenommen beziehungsweise ausgesprochen werden dürfen. Der Genehmigungsprozess ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inklusive des Vorstands verbindlich geregelt, sein Inhalt wird durch interne Publikationen bekannt gemacht.

Grundsätzlich dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für Dritte Geschenke oder Einladungen fordern oder annehmen beziehungsweise gewähren, soweit dadurch die Interessen der Deka-Gruppe oder ihrer Kunden beeinträchtigt werden könnten. Die Gewährung von Geschenken und Einladungen ist, sofern sie den geltenden Gesetzen und Normen entspricht, bis zu einem gewissen Grad mit der marktüblichen Praxis vereinbar. Da hier aber die professionelle Unabhängigkeit aller Beteiligten infrage stehen kann, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, schon den bloßen Anschein von Interessenkonflikten zu vermeiden.

Die Experten des Compliance-Bereichs stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Fragen zu Integritätsthemen als Ansprechpartner zur Verfügung. Ihre Kontaktdaten werden den Beschäftigten bereits bei Eintritt in das Unternehmen im Rahmen der Präsenzschiulung für neue Mitarbeiter kommuniziert und sind jederzeit im Intranet zugänglich.

Für die DekaBank einschließlich ihrer ausländischen Niederlassungen im Vereinigten Königreich Großbritannien sowie Luxemburg und der nachgeordneten Gesellschaften DekaBank Luxemburg S.A., Deka Investment GmbH, Deka Vermögensmanagement GmbH, Deka Immobilien GmbH, WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH, Deka Immobilien Investment GmbH sowie S Broker AG & Co. KG wurde das Korruptionsrisiko im Rahmen des so genannten Fraud Prevention Forums erhoben und bewertet. Im Jahr 2018 lagen dem Bereich Compliance keine intern ausermittelten Sachverhalte vor, bei denen final ein Korruptionstatbestand gegeben war.

Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Durch die „Gruppenweiten Mindeststandards zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ definiert die DekaBank als übergeordnetes Unternehmen auf Basis der jährlichen Risikoanalyse die einzuhaltenden Pflichten im Sinne des Geldwäschegesetzes (GwG) und des Kreditwesengesetzes (KWG). Dadurch ist die Transparenz über Kunden und die dahinterstehende Gesellschafterstruktur in Deutschland ebenso gegeben wie in den Tochtergesellschaften.

Hinweisgebersystem

Bestandteil des Compliance-Systems in der Deka-Gruppe ist das Hinweisgebersystem (sog. „Whistleblowing“). Dieses stellt sicher, dass Hinweise von Beschäftigten, aber auch von externen Personen auf Verstöße gegen das Geldwäschegesetz sowie illegale oder unredliche Handlungen dem externen Ombudsmann der DekaBank vertraulich gemeldet werden können. Der Ombudsmann prüft den Sachverhalt und leitet die relevanten Informationen unter Wahrung der Vertraulichkeit an die DekaBank weiter. Er unterliegt dabei als Rechtsanwalt der anwaltlichen Verschwiegenheitspflicht. Über das Hinweisgebersystem sind so die Anonymität und der Schutz von Hinweisgebern sichergestellt.

Datenschutz

Grundlagen und Organisation

Die Einheit Datenschutz der DekaBank wirkt darauf hin, dass die datenschutzrechtlichen Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie andere datenschutzrelevanten Vorschriften in der DekaBank eingehalten werden. Die Einheit ist seit Oktober 2018 organisatorisch im Bereich Compliance angesiedelt und besteht neben dem Datenschutzbeauftragten und seinem Stellvertreter aus fünf weiteren Mitarbeitern. Die Datenschutzbeauftragten sind für die DekaBank und ihre inländischen Tochtergesellschaften – mit Ausnahme der Tochtergesellschaft S-Broker, die über einen eigenen Datenschutzbeauftragten verfügt – benannt. Für den Standort Luxemburg ist ebenfalls ein eigener Datenschutzbeauftragter bestellt worden. Die Datenschutzbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Pflichten aus Art. 39 DS-GVO weisungsfrei und besitzen eine direkte Berichtslinie zum Vorstand beziehungsweise zu den Geschäftsführungen der deutschen Tochtergesellschaften.

Zweck der DS-GVO und des BDSG ist es, den Einzelnen davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem verfassungsrechtlich geschützten Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird. Zur Umsetzung der Anforderungen aus der im Mai 2018 in Kraft getretenen DS-GVO sowie der parallelen Novellierung des BDSG wurde ein Datenschutzmanagement-System etabliert. Dieses definiert unter anderem Prozesse, durch

die sichergestellt wird, dass die gesetzlichen Anforderungen des Datenschutzes bei der Planung, Einrichtung, dem Betrieb und nach Außerbetriebnahme von Verarbeitungen umgesetzt werden. Die Prozesse wurden in einem übergreifenden Datenschutzkonzept dokumentiert. Dieses beschreibt unter anderem die bei der Verarbeitung der personenbezogenen Daten zu berücksichtigenden Aspekte. Hierzu zählen insbesondere die Wahrung der Betroffenenrechte sowie die Erfüllung der Informationspflicht gegenüber Kunden sowie Mitarbeitern.

Sensibilisierung und Information der Mitarbeiter

Bis zu neun Millionen potenziell schädliche E-Mails filtern die Server der Deka-Gruppe jeden Monat aus den Posteingängen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Technische Filter leisten hier einen bedeutenden Beitrag, es kommt aber nicht nur hier auch auf das Verhalten des Einzelnen an.

Zu den Aufgaben des Datenschutzbeauftragten gehört es daher, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Fragen des Datenschutzes zu sensibilisieren und ihnen die relevanten Informationen zum Thema Datenschutz zur Verfügung zu stellen. Hierzu zählt zum einen die Erfüllung der Informationspflichten nach Art. 13 und Art. 14 DS-GVO, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Ob und Wie der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu unterrichten. Zum anderen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise durch Erläuterung der wichtigsten datenschutzrechtlichen Vorgaben sowie der Datensicherheitsmaßnahmen zur Vermeidung von sicherheitsgefährdenden Handlungen zu sensibilisieren.

Nach Art. 39 Abs. 1 lit. a) und lit. b) DS-GVO müssen Datenschutzbeauftragte alle an der Verarbeitung von personenbezogenen Daten beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ziel und Inhalt der Datenschutzvorschriften vertraut machen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe werden in diesem Zusammenhang schriftlich auf die Einhaltung der Vertraulichkeit nach der DS-GVO verpflichtet.

Sie müssen zudem über ihre Rechte und Pflichten als handelnde Person im Datenschutz sowie über die Risiken für das Unternehmen und sie selbst aufgeklärt werden, die mit einem Verstoß gegen die geltenden Bestimmungen verbunden sind. Dazu gehört auch die Aufklärung über mögliche Sanktionen als Folge von Verletzungen der Maßnahmen zur Einhaltung des Datenschutzes und der Datensicherheit.

Als besonders effizient hat sich in den vergangenen Jahren das webbasierte Training erwiesen, mit dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Schulung zum Datenschutz am eigenen PC-Arbeitsplatz durchführen. Nach erfolgreichem Abschluss der Schulung wird automatisch eine Teilnahme-

bescheinigung erzeugt, die als Nachweis für die durchgeführte Schulung dient. Die Einheit Datenschutz dokumentiert die Teilnahmen und Nachweise. Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden schriftlich aufgefordert, sich mit Hilfe des webbasierten Training-Programms mit den Grundsätzen des Datenschutzes vertraut zu machen. Das dezentrale Lernen am eigenen Arbeitsplatz wird durch Präsenzs Schulungen ergänzt.

Audits und Berichtswesen

Gemäß Art. 39 Abs. 1 lit. b) DS-GVO obliegt dem Datenschutzbeauftragten die Überwachung der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Regelungen der DS-GVO und des BDSG sowie anderen datenschutzrelevanten Vorschriften in der DekaBank. Dies geschieht unter anderem durch Datenschutzkontrollen in den Facheinheiten. Jede Datenschutzkontrolle wird anhand eines Prüfschemas sowie in der Regel auf Basis von Stichproben durchgeführt. Die Ergebnisse werden den Facheinheiten transparent gemacht, sofern erforderlich werden Abhilfemaßnahmen vereinbart und nachverfolgt.

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

2.7

Kundenzufriedenheit und Beschwerdemanagement

Kundenzufriedenheit

Eine wichtige Basis für die strategische Weiterentwicklung der Produkte und Dienstleistungen sowie der vertrieblichen Ausrichtung der Deka-Gruppe bilden regelmäßige Befragungen verschiedener Kundengruppen. Im Berichtsjahr hat die Deka-Gruppe wie in den Vorjahren die Durchführung des Vermögensbarometers des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes e. V. (DSGV) unterstützt, dessen Ergebnisse der DSGV-Präsident Helmut Schleweis der Öffentlichkeit vor dem Weltspartag 2018 im Rahmen einer Pressekonferenz vorstellte.

Im Auftrag des Verbandes wurden deutschlandweit über 2.700 Privatpersonen ab 14 Jahren befragt. Bei der Frage nach den Faktoren, die beim Vermögensaufbau eine Rolle spielen, nannten die Befragten am häufigsten die Sicherheit (45 Prozent), die Flexibilität (41 Prozent) und die Verfügbarkeit (30 Prozent) der Kapitalanlagen. Für gut jeden fünften Befragten (19 Prozent) gehört der Erhalt der ökologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ressourcen zu den drei wichtigsten Faktoren.

Besonders hoch ist dieser Anteil bei den Befragten im Alter zwischen 14 und 29 Jahren (28 Prozent) sowie bei Haushalten mit mittlerem Einkommen (32 Prozent). Die Befragten, für die der Erhalt der ökologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ressourcen beim Vermögensaufbau ein wichtiger Faktor ist, wünschen sich als Unterstützung vor allem mehr Transparenz bei Finanzprodukten (73 Prozent) und eine intensivere Beratung zu solchen Produkten (69 Prozent).

Im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden Befragung der Sparkassen als Vermittler wurde im November 2018 erstmals eine Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen der Deka-Gruppe erbeten. Das Ergebnis: 90 Prozent der Befragten (Vorstände, Leiter und Wertpapierberater), die sich zur Qualität der Nachhaltigkeitsleistungen äußerten, vergaben die Noten „ausgezeichnet“, „sehr gut“ und „gut“, zehn Prozent votierten mit „mittelmäßig“ und „schlecht“. Insgesamt 31 Prozent der Befragten machten keine Angabe.

Die Bedeutung von Nachhaltigkeitsaspekten war auch eines der zentralen Themen des Deka-Anlegermonitors, einer repräsentativen Befragung von mehr als 3.000 Bundesbürgern im Alter zwischen 18 und 75 Jahren, die im Auftrag der DekaBank im Frühsommer 2018 durchgeführt wurde. Die Ergebnisse zeigen eine für Umfragen zu Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsthemen recht typische Verteilung zwischen geäußertem Interesse und tatsächlichen Aktivitäten. So äußern 62 Prozent der Befragten Interesse an einer nachhaltigen Kapitalanlage, tatsächlich nachhaltig investiert haben bislang erst sechs Prozent.

Das Marktpotenzial der nachhaltigen Kapitalanlagen bei Privatanlegern liegt damit deutlich über dem derzeitigen Marktanteil. Wichtigster Schlüssel für seine Realisierung ist die umfassende Information der Anleger über nachhaltige Anlagestrategien und -lösungen. So fühlt sich nur knapp jeder vierte Befragte zu nachhaltigen Geldanlagen ausreichend informiert, für zwei Drittel ist bei diesem Thema die Beratung durch den Sparkassenberater wichtig und knapp die Hälfte möchte gerne vom Berater aktiv auf nachhaltige Anlageformen angesprochen werden.

Beschwerdemanagement

Die Deka-Gruppe hat ein umfassendes Managementsystem für Kundenbeschwerden implementiert, das eine ebenso wirksame wie transparente Verfahrensweise beim Umgang mit Beschwerden sicherstellt. Darin ist unter anderem geregelt, dass eingehende Kundenbeschwerden umgehend an die zuständige Facheinheit weitergeleitet und dort bearbeitet werden. Hier können zudem Hinweise und Verbesserungsvorschläge aus den Beschwerden erfasst werden.

ENTWICKLUNG DER BESCHWERDEANZAHL (TABELLE 1)

	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018
Anzahl der Beschwerden	3.515	3.638	6.371 *

* erstmalig ab 1. Januar 2018 inkl. 2.640 Beschwerden von Kunden der S Broker AG & Co. KG sowie Kundenbeschwerden der Deka Vermögensmanagement GmbH ab 1. April 2018;

Die Europäische Kommission hat eine Europäische Online-Streitbeilegungsplattform eingerichtet. Diese können Verbraucher für die außergerichtliche Beilegung von Streitigkeiten aus online abgeschlossenen Kauf- oder Dienstleistungsverträgen nutzen. Zudem haben Kunden die Möglichkeit, sich mit ihren Beschwerden an die Ombudsstelle des Bundesverbandes Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB), des DSGVs (dies betraf in 2018 Kunden der S Broker AG & Co. KG) und des BVI Bundesverband Investment und Asset Management sowie an die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder die Luxemburger Aufsichtsbehörde Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) zu wenden. Im Berichtsjahr hat die Deka-Gruppe 40 Beschwerden (2017:14) über diese Wege erhalten. Erstmals umfasst dies ab 2018 auch die entsprechenden Beschwerdeverfahren seitens der S Broker AG & Co. KG sowie der Deka Vermögensmanagement GmbH (VGL. TABELLE 1). Zum 1. April 2019 wechselt die DekaBank von der Ombudsstelle des VÖB zur Verbraucherschlichtungsstelle beim DSGV.

Im Berichtszeitraum gab es vereinzelte Beschwerden im Hinblick auf ökologische Themen und zu menschenrechtlichen Auswirkungen der Tätigkeiten der Deka-Gruppe, die über formelle Verfahren eingereicht wurden. Zum Thema Korruption lagen keine Beschwerden vor.

2.8 Ideenmanagement

Das Ideenmanagement der DekaBank für die Deka-Gruppe läuft seit 2015 über eine webbasierte Plattform. Hier können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe ihre Ideen zur Verbesserung von Prozessen oder für neue Produkte und Dienstleistungen einbringen. Der Crowdsourcing-Ansatz dieser Plattform ermöglicht dabei die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Weiterentwicklung und Bewertung der veröffentlichten Ideen. Auch Hinweise auf mögliche Probleme und Risiken sind hilfreich für den betreffenden Fachbereich, der darüber entscheidet, ob eine Idee umgesetzt wird.

Neben der Deka-Gruppe nutzen 27 weitere Sparkassen bzw. Verbundinstitute die vom Sparkassen-Finanzportal gehostete Plattform für ihr Ideenmanagement. Künftige

Weiterentwicklungen der Plattform können mit den Sparkassen gemeinsam vorangetrieben werden. Der Austausch erfolgt über mindestens einmal jährlich abgehaltene Anwendertreffen.

Im Jahr 2018 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 116 Ideen eingereicht, davon wurden 77 auf der Plattform veröffentlicht. Ein hoher Anteil der Ideen beinhaltet Vorschläge zur Verbesserung von Prozessen (47 Prozent). Ideen aus dem Bereich Umwelt waren mit neun Prozent vertreten. Dazu zählten unter anderem Vorschläge zur nachhaltigen Mobilität und zur Müllvermeidung.

Fünf Ideen wurden mit Geldprämien in einer Gesamthöhe von 11.400 Euro ausgezeichnet, 27 weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten Sachprämien. Vorschläge aus dem Ideenmanagement haben im Berichtsjahr zu Mehreinnahmen bzw. Minderausgaben in Höhe von insgesamt über 169.600 Euro geführt.

2.9

Nachhaltigkeitsrating

Zahlreiche nationale und internationale Umfragen zeigen, dass zwischen 60 und 70 Prozent der institutionellen Investoren

bereits heute Nachhaltigkeitskriterien in ihrer Kapitalanlage berücksichtigen. Durch die Verankerung von ESG-bezogenen Anforderungen beispielsweise in der Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV II) und anderen regulatorischen Rahmenwerken wird dieser Anteil nach Einschätzung von Experten in den kommenden Jahren weiter steigen. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat im Frühjahr des Berichtsjahres erstmals eine Befragung zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien bei der Kapitalanlage durchgeführt. Adressaten der Befragung waren deutsche Erst- und Rückversicherungen. Dabei stufen rund 73 Prozent der Befragten ihre Kapitalanlagen als nachhaltig ein.

Für Emittenten von Wertpapieren wird es angesichts des steigenden Anteils nachhaltiger Investoren immer wichtiger, ihre Wertpapiere als „nachhaltige Kapitalanlage“ zu qualifizieren. Grundlage hierfür ist eine positive Bewertung durch die am Markt etablierten Nachhaltigkeitsratingagenturen. Sie bewerten im Auftrag von Investoren regelmäßig die Qualität des Nachhaltigkeitsmanagements der Emittenten und liefern damit die Grundlage für die Investitionsentscheidungen der Investoren.

RATINGAGENTUREN (ABBILDUNG 3)

 <p>Rating: 83 von 100 Punkten Leader Ranking: #11 von 332</p>	 <p>Rating: AA</p>	 <p>Rating: C+ (Prime) Ranking: #8 von 92</p>	 <p>Sustainability Rating: positive (B) Mortgage Covered Bonds: positive (BBB) Public Sector Covered Bonds: positive (BB)</p>
<p>Von Sustainalytics erhält die Deko-Gruppe im aktuellen Rating 83 von 100 möglichen Punkten und wird von der Agentur erstmals als „Leader“ eingestuft. Damit erreicht sie Rang 11 von 332 insgesamt gerateten Banken weltweit. Unter den nicht-börsennotierten Banken kommt die Deko-Gruppe auf einen hervorragenden 2. Platz.</p>	<p>MSCI ESG, die auf Nachhaltigkeitsrankings spezialisierte Sparte von MSCI, bewertet die Qualität des Nachhaltigkeitsmanagements mit einem sehr guten AA-Rating. Die Deko-Gruppe erreicht damit Platz 2 in ihrer Vergleichsgruppe der Asset Manager.</p>	<p>Von ISS ESG wird die Deko-Gruppe mit dem begehrten ISS-oekom Prime-Status ausgezeichnet. Er wird ausschließlich an Banken vergeben, die die strengen Anforderungen der Agentur an die Qualität des Nachhaltigkeitsmanagements umfassend erfüllen. Mit einem Rating von C+ erreicht die Deko-Gruppe unter den insgesamt 92 analysierten Banken eine Top 10-Platzierung.</p>	<p>imug rating unterscheidet in der Bewertung die Kategorien Nachhaltigkeitsrating (Emittentenrating) sowie das Pfandbriefrating, unterteilt in öffentliche Pfandbriefe und Hypothekendarlehenpfandbriefe. Im Ergebnis erhielt die Deko-Gruppe das beste Ergebnis seit Beginn der Bewertung durch diese Ratinggesellschaft.</p>

Auch für die DekaBank als Emittentin von öffentlichen Pfandbriefen, Hypothekendarlehen und Inhaberschuldverschreibungen ist es wichtig, den Anforderungen der Nachhaltigkeitsratingagenturen zu genügen, um ihre Anleihen erfolgreich am Markt platzieren zu können. Gleichzeitig spiegeln sich in den von den Agenturen verwendeten Kriterien die Anforderungen wichtiger Anspruchsgruppen der Deka-Gruppe, beispielsweise von Umweltverbänden, Menschenrechtsorganisationen und Gewerkschaften, wider. Zudem nutzt die Deka-Gruppe die Nachhaltigkeitsratings als Basis für eine regelmäßige Stärken-Schwächen-Analyse ihres Nachhaltigkeitsmanagements auch im Vergleich zu anderen Banken.

Die aktuellen Nachhaltigkeitsratings belegen dabei das im Branchenvergleich überdurchschnittliche Engagement der Deka-Gruppe im Bereich der Nachhaltigkeit. So erhielt die Deka-Gruppe im Berichtsjahr von MSCI ESG wieder ein sehr gutes Rating AA und erreichte damit Platz 2 in der Vergleichsgruppe der Asset Manager. ISS-oekom zeichnete die Deka-Gruppe erneut mit dem Prime Status aus. Mit einem Rating von C+ konnte sich die Deka-Gruppe hier unter den weltweit zehn am besten bewerteten Banken platzieren. VGL. ABBILDUNG 3

IM FOKUS

Der EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums

In ihrer im Dezember 2018 vorgelegten Klimaschutzstrategie beziffert die EU-Kommission den zusätzlichen Investitionsbedarf zur Erreichung der europäischen Klimaziele auf 290 Mrd. Euro jährlich. Zur Finanzierung dieser Investitionen will die EU-Kommission privates Kapital mobilisieren und in Vorhaben umlenken, die zur angestrebten Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft beitragen.

Um dies zu erreichen, hat die EU-Kommission im Rahmen ihres bereits im März 2018 vorgelegten Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums ein Paket von insgesamt zehn Maßnahmen geschnürt, die weitgehend bis zur Europawahl im Sommer 2019 auf den Weg gebracht werden sollen (VGL. ABBILDUNG 4). Bei der Definition der zehn Maßnahmen hat sich die EU-Kommission eng an den Empfehlungen der High Level Expert Group on Sustainable Finance (HLEG) orientiert, die ihren Abschlussbericht zur stärkeren Verankerung von Nachhaltigkeitsfaktoren am Finanzmarkt Anfang des Berichtsjahres vorgelegt hatte. Durch die Umsetzung der zehn Maßnahmen will die EU-Kommission vorrangig drei Ziele erreichen.

MASSNAHMEN DES EU-AKTIONSPLANS ZUR FINANZIERUNG NACHHALTIGEN WACHSTUMS (ABBILDUNG 4)

- 1 EU-Klassifizierungssystem für nachhaltige Aktivitäten etablieren (Taxonomie)
- 2 Standards und Labels für grüne Finanzprodukte einführen
- 3 Investments in nachhaltige Produkte fördern
- 4 Nachhaltigkeit in die Anlageberatung integrieren
- 5 Nachhaltige Benchmarks etablieren
- 6 Nachhaltigkeit besser in Ratings und Marktanalysen integrieren
- 7 Pflichten von institutionellen Anlegern und Asset Managern klarstellen
- 8 Nachhaltigkeit in die aufsichtlichen Anforderungen integrieren
- 9 Nachhaltige Offenlegungen und Regeln für Rechnungslegung stärken
- 10 Nachhaltige Corporate Governance stärken und kurzfristiges Handeln verringern

ZIEL 1

Umlenkung der Kapitalströme zu nachhaltigen Investitionen

Zentrales Ziel des EU-Aktionsplans ist es, Kapitalströme zu nachhaltigen Investitionen umzulenken. Dieses Ziel richtet sich unmittelbar auf die Finanzierung der angesprochenen Investitionen in den Klima- und Umweltschutz, die zur Erfüllung des Pariser Weltklimavertrages erforderlich sind. Eine zentrale Bedeutung zur Erreichung dieses Ziels hat die Maßnahme #1 des Aktionsplans, die „Nachhaltigkeitstaxonomie“. Mehr als 25 Jahre nach dem Erdgipfel in Rio de Janeiro, auf dem das Konzept der Nachhaltigkeit zum globalen Leitmotiv erklärt wurde, wird damit erstmals der Versuch unternommen, die Frage zu klären, was eine nachhaltige Tätigkeit konkret ist. Dabei stehen zunächst Klima- und Umweltschutzaspekte im Vordergrund, später sollen auch soziale Aspekte der Nachhaltigkeit definiert werden.

In einem ersten Schritt hat die EU-Kommission hierzu sechs Umweltziele definiert, die als Referenz für die Bestimmung klima- und umweltverträglicher Tätigkeiten dienen. Danach ist eine wirtschaftliche Tätigkeit dann nachhaltig, wenn sie beispielsweise dem Klimaschutz oder der Anpassung an den Klimawandel dient. Gleichzeitig darf sie keine negativen Auswirkungen auf eines der sechs Umweltziele haben, also beispielsweise weder Wasser- und Meeresressourcen noch Ökosysteme schädigen. Schließlich müssen technische Mindestkriterien eingehalten und soziale Mindestanforderungen im Hinblick auf die Kernarbeitsnormen der International Labor Organisation (ILO) beachtet werden. Anfang Dezember 2018 hat die von der EU-Kommission berufene Technical Expert Group (TEG) einen ersten Katalog von in diesem Sinne nachhaltigen Tätigkeiten vorgelegt, der abschließende Teilbericht für Klima- und Umweltaspekte wird für Juni 2019 erwartet.

Neben der Taxonomie sollen zwei weitere Maßnahmen, zu denen die EU-Kommission bereits im Laufe des Berichtsjahres erste Vorschläge veröffentlicht hat, die Erreichung des ersten Ziels der EU-Kommission unterstützen. Dazu gehört zum einen die verpflichtende Berücksichtigung von ESG-Kriterien in der Anlageberatung. Ziel ist es dabei, die ESG-Präferenzen der Kunden zu erfragen und so das Bewusstsein der Anleger für die Möglichkeiten einer nachhaltigen Kapitalanlage zu wecken bzw. zu schärfen. Experten rechnen damit, dass entsprechende Vorgaben Mitte 2020 in Kraft treten werden.

Zum anderen hat die EU-Kommission einen Vorschlag zur Änderung der Benchmark-Verordnung vorgelegt. Ziel ist es hier, eine neue Familie von Indizes zu entwickeln, die den Anlegern als Benchmark für die Bestimmung der Klimawirkungen – des Carbon Footprints – ihrer eigenen Investments dienen. Hier lassen die derzeit laufenden Diskussionen darauf

schließen, dass es zur Umsetzung dieser Maßnahme noch umfangreichen Abstimmungsbedarf gibt.

Über diese drei Maßnahmen hinaus wird an weiteren Maßnahmen gearbeitet, die darauf abzielen, grüne bzw. nachhaltige Kapitalanlagen zu definieren und sie für Investoren besser identifizierbar zu machen. Dazu gehören die Entwicklung von Normen und Kennzeichen für nachhaltige Produkte, z. B. von verbindlichen Standards für Green Bonds, sowie die Förderung von Investitionen in nachhaltige Projekte.

ZIEL 2

Einbeziehung der Nachhaltigkeit in das Risikomanagement

Dem zweiten Ziel des EU-Aktionsplans, der stärkeren Einbeziehung von ESG-Kriterien in das Risikomanagement, liegt die Erkenntnis zugrunde, dass beispielsweise mit dem Klimawandel Risiken für die Wirtschaft und damit für die Kapitalmärkte einhergehen. Die EU-Kommission ist im Berichtsjahr zunächst der Frage nachgegangen, ob es nicht zu den Pflichten von Investoren gehört, diese und andere ESG-Risiken bei der Kapitalanlage zu berücksichtigen. Während die Diskussion in der Vergangenheit auf die treuhänderische Verantwortung von Investoren fokussierte, spricht die EU-Kommission hier allgemein von der Verantwortung der Investoren.

Nach Vorstellungen der EU-Kommission sollen Finanzmarktteilnehmer unter anderem dazu verpflichtet werden, eine Strategie zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in Investitionsentscheidungsprozessen zu erstellen, zu veröffentlichen und umzusetzen. Nach derzeitigem Stand der Planungen sollen der EU-Kommission bis Ende 2019 Vorschläge zur Änderung der bestehenden Regulatorik, beispielsweise der Markets in Financial Instruments Directive II (MiFID II) vorgelegt werden.

Zudem sollen die Finanzmarktteilnehmer Angaben dazu machen, mit welchen Methoden sie die Wirkungen von Investitionen überwachen, messen und bewerten. Für einzelne Investorengruppen, z. B. Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung, gelten weitergehende Verpflichtungen für die Berücksichtigung von ESG-Kriterien. Weitere geplante Maßnahmen, die zur Erreichung des zweiten Ziels des EU-Aktionsplans beitragen sollen, betreffen die stärkere Berücksichtigung von ESG-Kriterien in Marktanalysen und Ratings sowie die Anpassung der Aufsichtsvorschriften für Banken und Versicherungen.

ZIEL 3

Förderung von Transparenz und Langfristorientierung

Drittes Ziel des EU-Aktionsplans ist die Förderung von Transparenz und Langfristorientierung an den Finanzmärkten. Dazu sollen Offenlegungs- und Rechnungslegungsstandards angepasst und ein langfristiges Denken an den Kapitalmärkten gefördert werden. In diesem Zusammenhang hat die EU-Kommission unter anderem die European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) in einem ersten Schritt aufgefordert, die potenziellen Auswirkungen neuer oder überarbeiteter IFRS-

Normen auf nachhaltige Investitionen zu bewerten sowie verlässliche alternative Bilanzierungsmethoden zur Bewertung des beizulegenden Zeitwerts für langfristige Investment-Portfolios von Eigenkapitalinstrumenten und eigenkapitalähnlichen Instrumenten zu prüfen. Die EU-Kommission will zudem mögliche Arten der Förderung einer Unternehmensführung prüfen, die Rahmenbedingungen für ein nachhaltiges Finanzwesen schaffen.

ZWISCHENFAZIT

Der EU-Aktionsplan ist das bislang umfangreichste und ambitionierteste Vorhaben zur Verankerung von ESG-Kriterien am Finanzmarkt auf europäischer und vielleicht globaler Ebene. Er reiht sich an prominenter Stelle in ein ganzes Bündel von Maßnahmen der EU-Kommission ein, mit denen die Berücksichtigung von ESG-Kriterien an den Finanzmärkten gefördert werden soll. Dazu zählt die CSR-Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung, deren Ergebnis der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der Deko-Gruppe ist, aber auch die Reform der Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV II) und die Reform der Richtlinie im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre (Aktionärsrechte-Richtlinie, ARUG II), die alle in der einen oder anderen Form ESG-Kriterien aufnehmen.

Die Deko-Gruppe unterstützt die Ziele des EU-Aktionsplans, die Finanzwirtschaft insgesamt stärker in die Erreichung der Pariser Klimaziele einzubinden. Auch wenn der Klimawandel aufgrund seiner drastischen Folgen eine besondere Bedeutung hat, dürfen dabei andere Ziele nicht aus den Augen gelassen werden. Dazu zählen insbesondere die in den UN Sustainable Development Goals (SDGs) festgelegten globalen Entwicklungsziele für das Jahr 2030. Die Taxonomie muss daher möglichst bald auch um soziale Investitionen erweitert werden.

Bereits die ersten Vorschläge der EU-Kommission zeigen eindrücklich, wie komplex und vielschichtig das Vorhaben der EU ist – und wie weitreichend die Auswirkungen auf alle Geschäftsbereiche der Banken. Auf der Basis ihrer umfangreichen Erfahrungen im Umgang mit den Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung ist es aus Sicht der Deko-Gruppe für den Erfolg des Aktionsplans essenziell, möglichst praxisnahe Regelungen zu finden, um eine zügige und zielführende Umsetzung der Maßnahmen am Finanzmarkt zu gewährleisten.

Dabei muss der für den Finanzsektor entstehende Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen für die Erreichung der Klima- bzw. Nachhaltigkeitsziele stehen. Hier ist nach Überzeugung der Deko-Gruppe insbesondere der Grundsatz der Proportionalität zu berücksichtigen. Regeln, die für große und international tätige Banken entwickelt wurden, sollten danach im Sinne einer „Small Banking Box“ nicht eins zu eins auf kleine und weniger komplexe Institute übertragen werden, um deren administrativen Aufwand zu begrenzen. In dieser Hinsicht haben die entsprechenden Regelungen aus dem Anfang Dezember 2018 verabschiedeten „Bankenpaket“ einen gewissen Vorbildcharakter.

Stand: Dezember 2018

3. Nachhaltige Produkte

Der Markt für nachhaltige Kapitalanlagen ist in den vergangenen Jahren weiter gewachsen. Ende November 2018 konnte der europäische Branchenverband Eurosif neue Rekordzahlen für das nachhaltig angelegte Kapital berichten. Danach waren in Europa Ende 2017 allein 9,5 Billionen Euro unter Nutzung von nachhaltigkeitsbezogenen Ausschlusskriterien investiert. Neben Positivkriterien werden Ausschlusskriterien auch in den Nachhaltigkeitsfonds der Deka Investment GmbH sowie bei den individuellen Vermögensverwaltungsmandaten institutioneller Anleger berücksichtigt. Auch für das Kreditgeschäft hat die Deka-Gruppe bereits vor einigen Jahren im Rahmen einer Negativliste Transaktionen definiert, die als unerwünscht bzw. mit erhöhtem Risikogehalt behaftet qualifiziert werden. Im Berichtsjahr hat die Deka-Gruppe nun zusätzlich eine Positivliste entwickelt und verabschiedet. Sie umfasst Investitionsfelder, in denen sie sich verstärkt engagieren will.

3.1

Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage

Im Bereich der Kapitalanlagen wird zwischen den Eigenanlagen und den im Kundenauftrag verwalteten Kapitalanlagen unterschieden. Während die DekaBank bei der Kapitalanlage auf eigene Rechnung vorrangig die Anforderungen der Eigentümer berücksichtigt, sind bei der treuhänderischen Kapitalverwaltung auf fremde Rechnung die spezifischen – auch nachhaltigkeitsbezogenen – Anforderungen der einzelnen Kundengruppen zu beachten.

3.1.1 Kapitalanlagen auf eigene Rechnung

Als Vorreiter unter den systemrelevanten Banken in Europa hat die DekaBank einen Nachhaltigkeitsfilter für die Neuinvestitionen ihrer Eigenanlagen implementiert, der in Zusammenarbeit mit der Nachhaltigkeitsratingagentur imug rating entwickelt wurde. Der Filter wird seit dem 1. Juli 2014 für neue Investments in Anlagebüchern der DekaBank eingesetzt. Kernstück des Filters ist in Anlehnung an den UN Global Compact ein Katalog von Ausschlusskriterien für die Themenfelder Umwelt, Menschen- und Arbeitsrechte sowie Korruption. Zusätzlich wird ein mögliches Engagement von Unternehmen im Rüstungsbereich berücksichtigt. Wertpapieremittenten, die gegen eines oder mehrere dieser Ausschlusskriterien verstoßen, werden vom Investment ausgeschlossen. Zum 31.12.2018 wurden 100 Prozent der Eigenanlagen in Wertpapieren mit einem Volumen von rund 15,6 Mrd. Euro unter Nutzung der Kriterien des Eigenanlagefilters verwaltet.³

Über den Deka Treasury-Kompass haben die Sparkassen die Möglichkeit, einen Nachhaltigkeits-Check für ihre Eigenanlagen durchzuführen. Als Analyseinstrument beinhaltet der Treasury-Kompass auch Informationen über die Depot-A-Struktur und liefert den Sparkassen hilfreiche Steuerungsimpulse. Dabei können die Sparkassen optional

einen Nachhaltigkeitsfilter einsetzen, der von der Nachhaltigkeitsratingagentur imug rating entwickelt wurde und ebenfalls auf den Prinzipien des UN Global Compact basiert. Rund 160 Sparkassen haben in 2018 für ihre Direktbestände eine Nachhaltigkeitsanalyse auf Basis des Treasury-Kompasses durchführen lassen. Im Ergebnis entsprechen über 99 Prozent des Anlagevolumens den Nachhaltigkeitskriterien.

Mit dem Deka Research Hub unterstützt die DekaBank die Sparkassen bei der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei ihrer Kapitalanlage. Der Research Hub bietet umfassende Analysen zu Emittenten von Pfandbriefen und anderen Wertpapieren. Einer der insgesamt vier Analysebausteine bietet Informationen zu den Nachhaltigkeitsleistungen und -ratings der Emittenten. In Zusammenarbeit mit imug rating werden unter anderem Informationen über mögliche Verstöße der Emittenten gegen die Prinzipien des UN Global Compact sowie zur Gesamtqualität des Nachhaltigkeitsmanagements bereitgestellt.

3.1.2 Kapitalanlagen auf fremde Rechnung

3.1.2.1 Kapitalmarktbasierende Anlageprodukte

3.1.2.1.1 Fonds und andere kapitalmarktbasierende Anlagelösungen

Die Deka Investment GmbH hat das klassische Dreieck der Kapitalanlage – Rendite, Risiko und Liquidität – bereits vor einigen Jahren um Nachhaltigkeitsaspekte erweitert. Die von der Deka Investment GmbH gemanagten Fonds investieren nicht in Unternehmen, die Anti-Personen-Minen oder Cluster-Munition („Streubomben“) herstellen. Im Berichtsjahr wurden die Ausschlüsse in den von der Deka Investment GmbH gemanagten Publikumsfonds um Her-

steller von Handfeuerwaffen erweitert. Zudem emittiert die Deka-Gruppe keine Produkte, die unmittelbar die Preisentwicklung von Nahrungsmitteln abbilden.

Die Nichtregierungsorganisation Facing Finance hebt die rüstungsbezogenen Regelungen der DekaBank in einer im Berichtsjahr veröffentlichten Marktanalyse positiv hervor: „Beim öffentlich kontrovers diskutierten Thema Rüstungsexporte haben bisher nur wenige Bankhäuser konkrete Richtlinien verabschiedet. Positives Aushängeschild unter den konventionellen Banken ist hier die DekaBank, die sich eine Richtlinie leistet, die grundsätzlich Finanzierungen im Zusammenhang mit Waffengeschäften (Finanzierungen von Lieferungen und von Produktions- und Handelsunternehmen) ausschließt.“

Mit der Produktreihe Deka-Nachhaltigkeit können private Anleger in Aktien-, Renten- oder gemischte Fondsportfolios investieren, die den besonderen Kriterien einer nachhaltigen Geldanlage entsprechen. Die Fondsfamilie „Deka-Nachhaltigkeit“ umfasst die drei Fonds Deka-Nachhaltigkeit Aktien, Deka-Nachhaltigkeit Renten und Deka-Nachhaltigkeit Balance. Wiederholte Auszeichnungen für den Fonds Deka-Nachhaltigkeit Renten zeigen, dass sich Nachhaltigkeitskriterien und eine gute Performance nicht ausschließen. Zum Angebot gehören zudem der vermögensverwaltende Fonds DekaSelect: Nachhaltigkeit sowie der Aktienfonds Deka-UmweltInvest, der ausschließlich in Unternehmen aus den Bereichen Klima- und Umweltschutz, Wasserwirtschaft und erneuerbare Energien investiert.

Mit bevestor, der Robo-Advisor-Lösung der Deka-Gruppe, steht den Kunden der Sparkasse neben der qualifizierten und ganzheitlichen Wertpapierberatung in der Filiale nun auch eine einfache, professionelle und rein digitale Anlagelösung zur Verfügung. Mit den Varianten „Select“ und „Relax“ wird die Möglichkeit angeboten, Geld automatisiert nach einem wissenschaftlich fundierten Investmentkonzept anzulegen und im Rahmen einer professionellen Vermögensverwaltung managen zu lassen. Während im Anlagekonzept „Relax“ eine aktive Managementstrategie im Vordergrund steht, handelt es sich bei „Select“ um eine quantitative Strategie überwiegend auf Basis von Indexfonds (ETFs). Zudem besteht für die Anleger die Möglichkeit, bis zu drei zusätzliche Investmentthemen aus insgesamt fünf Themenfeldern zu berücksichtigen. Zur Auswahl stehen hier unter anderem die Themen Infrastruktur, Nachhaltigkeit und Klimawandel.

Bei bevestor erfolgen der Abschluss und die Verwaltung komplett online und damit papierlos. Zunächst führt ein Anlageassistent den Kunden mit wenigen Fragen zu seiner Risikobereitschaft, seinen Wertpapierkenntnissen und seiner gewünschten Anlagedauer zu seinem persönlichen Anlegertyp. Entsprechend dieser Angaben wird dann eine passende Anlagestrategie empfohlen. Anschließend kann

bereits mit einem Anlagebetrag von 25 Euro monatlich oder 1.000 Euro einmalig direkt investiert werden.

Bereits Ende 2015 hat die Deka Investment GmbH in Zusammenarbeit mit der Nachhaltigkeitsratingagentur oekom research (heute: ISS-oekom) den Indexfonds Deka Oekom Euro Nachhaltigkeit UCITS ETF für institutionelle Anleger aufgelegt. An institutionelle Anleger richten sich auch die beiden Fonds Deka-Stiftungen Balance und Deka-Kirchen Balance. Ausführliche Profile aller Fonds finden sich unter <https://www.deka.de/privatkunden/produkte/fonds/nachhaltigkeitsfonds>.

Daneben bietet die Deka Investment GmbH institutionellen Investoren individuelle Anlagelösungen, bei denen die jeweiligen nachhaltigkeitsbezogenen Anforderungen, beispielsweise spezifische Ausschlusskriterien, umfassend berücksichtigt werden. Bei der Umsetzung dieser individuellen Strategien arbeitet die Deka Investment GmbH mit renommierten Nachhaltigkeitsratingagenturen zusammen, die Informationen zur Nachhaltigkeitsleistung einzelner Emittenten sowie zu möglichen Verstößen dieser Emittenten gegen die jeweils definierten Ausschlusskriterien bereitstellen.

Auf deutlich wachsendes Interesse stoßen bei institutionellen Anlegern Ansätze zur Messung der nachhaltigkeitsbezogenen Wirkung der Kapitalanlagen. Hierzu bietet die Deka Investment GmbH in Zusammenarbeit mit spezialisierten Datenanbietern unter anderem Analysen zum Carbon Footprint von Portfolios sowie zu deren Einfluss auf die Erreichung der UN SDGs an.

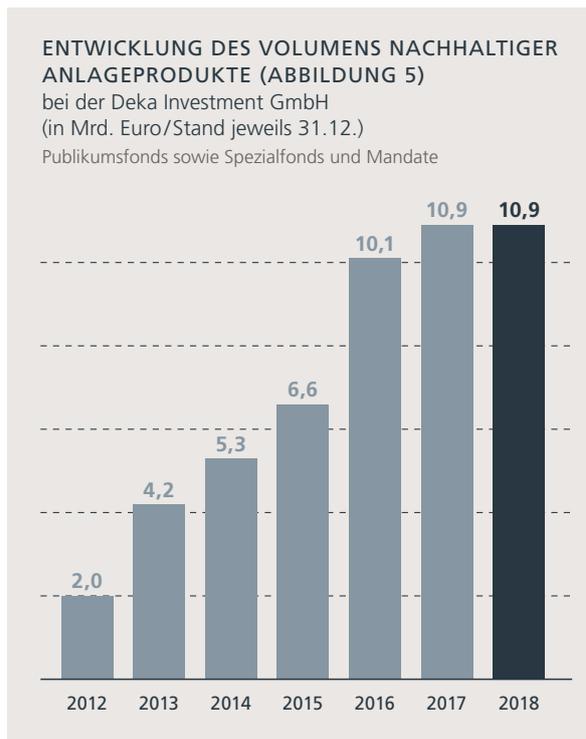
Nachhaltige Wertpapieranlagen sind im DekaBank Depot bereits ab 25 Euro möglich. Der Fonds Deka-Nachhaltigkeit Aktien eignet sich zudem zur Anlage vermögenswirksamer Leistungen. Seit Januar 2017 ist es für Kunden möglich, beim Abschluss des Deka-ZukunftsPlan, einem Riester-Fondssparplan, in der Variante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

Im Privatkundenbereich verwaltete die Deka Investment GmbH per Ende 2018 insgesamt rund 3,1 Mrd. Euro in nachhaltigen Produkten, 17 Prozent mehr als zum gleichen Zeitpunkt des Vorjahres. Für institutionelle Kunden belief sich das Volumen nachhaltiger Investments zum 31.12.2018 auf 4,9 Mrd. Euro (ohne S Broker AG & Co. KG).

Insgesamt summiert sich das Volumen nachhaltiger Anlageprodukte bei der Deka Investment GmbH damit auf über 8 Mrd. Euro. Der Anteil der nachhaltigen Wertpapierfonds an den gesamten Assets unter Management im Wertpapierbereich lag zum Jahresende 2018 bei rund 4 Prozent.

Addiert man die rund 2,9 Mrd. Euro Eigenanlagen in Spezialfonds (inkl. S Broker) hinzu, die unter Nutzung der Kriterien des Eigenanlagefilters verwaltet werden, ergibt sich ein Gesamtvolumen nachhaltig verwalteter Geldanlagen in der Deka Investment GmbH in Höhe von rund 10,9 Mrd. Euro.

VGL. ABBILDUNG 5



Berücksichtigt man zusätzlich die 15,6 Mrd. Euro Kapitalanlagen auf eigene Rechnung sowie die Anlage der Fondsliquidität der Publikums- und Spezialfonds der Deka Immobilien Investment GmbH und der WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH in Höhe von 5,4 Mrd. Euro, die unter Nutzung von Nachhaltigkeitskriterien verwaltet werden (VGL. KAPITEL 3.1.2.2.1), errechnet sich ein Gesamtvolumen nachhaltig verwalteter Geldanlagen in der Deka-Gruppe in Höhe von rund 31,9 Mrd. Euro. Dies entspricht einem Anteil von 18,7 Prozent an den nach Berechnungen des Forums Nachhaltige Geldanlagen (FNG) in Deutschland insgesamt nachhaltig verwalteten Geldanlagen (171 Mrd. Euro per 31.12.2017).

3.1.2.1.2 Unternehmensdialog und Stimmrechtsausübung

Der direkte Dialog mit den Unternehmen, deren Aktien und Anleihen ein Investor hält, und die Ausübung des mit Aktien verbundenen Stimmrechts auf Hauptversammlungen sind zunehmend wichtige Instrumente der nachhaltigen Kapitalanlage. Europaweit wurden nach Angaben von Eurosif per Ende 2017 rund 4,9 Bill. Euro unter Anwendung dieser beiden Strategien verwaltet. Gemessen am beeinflussten Kapital waren sie damit nach der Nutzung

von Ausschlusskriterien die zweitwichtigste nachhaltige Anlagestrategie. Die Deka Investment GmbH nutzt Abstimmungen und Engagement, um den Wert ihrer Kapitalanlagen zu schützen und eine nachhaltige Entwicklung in den Unternehmen zu unterstützen.

Direkte Unternehmenskontakte

Im Berichtszeitraum hatten Analysten und Fondsmanager der Deka Investment GmbH mehr als 1.500 Kontakte zu Unternehmen. Dabei wurden je nach Branche und Geschäftsmodell des jeweiligen Unternehmens neben Corporate Governance-Themen regelmäßig auch soziale und umweltbezogene Aspekte der Geschäftstätigkeit angesprochen.

Bei der Festlegung der Schwerpunktthemen für die Unternehmensdialoge orientiert sich die Deka Investment GmbH an internationalen Grundsätzen und Zielen. Dazu zählen insbesondere die Prinzipien des UN Global Compact und die ILO-Kernarbeitsnormen, aber auch die UN SDGs, die Klimaziele der Europäischen Union und die Anforderungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Gerade die mit dem Klimawandel verbundenen Risiken und die möglichen Auswirkungen einer Dekarbonisierung auf die Geschäftsmodelle von Unternehmen bildeten im Berichtszeitraum einen Themenschwerpunkt für die direkten Gespräche mit den Unternehmen. So forderte die Deka Investment GmbH zum Schutz ihrer Kapitalanlagen im Berichtsjahr beispielsweise von den Automobilherstellern die Entwicklung einer Strategie für eine CO₂-freie Mobilität und von den Energieversorgern wird eine Geschäftsstrategie hin zu einer CO₂-freien Energieerzeugung erwartet. Beide Themen hat die Deka Investment GmbH auch auf den Hauptversammlungen zahlreicher Unternehmen angesprochen.

In Fällen, in denen die Analysten im Rahmen der Unternehmensanalysen auf Defizite im Umgang mit den Grundsätzen einer nachhaltigen Entwicklung bzw. den genannten Grundsätzen und Zielen stoßen, werden diese im direkten Kontakt mit den Unternehmen angesprochen. Wo sinnvoll, schließt sich die Deka Investment GmbH dabei mit anderen Investoren zusammen, beispielsweise im Rahmen der PRI. Sollten die Defizite durch das Unternehmen nicht beseitigt werden, kann das Unternehmen aus dem Anlageuniversum ausgeschlossen werden. Dieser Ausschluss kann nicht nur für spezifische Nachhaltigkeitsprodukte, sondern grundsätzlich für alle relevanten Anlageprodukte der Deka Investment GmbH gelten.

Stimmrechtsausübung

2018 stimmte die Deka Investment GmbH auf 295 Hauptversammlungen zu insgesamt 3.509 Tagesordnungspunkten aktiv ab. In rund jedem dritten Fall stimmte sie dabei gegen die Beschlussvorschläge. Auf zehn Hauptversammlungen meldeten sich Vertreter der Deka Investment GmbH zu Wort. Dabei beschränkt die Deka Investment GmbH die

Stimmrechtsausübung nicht auf Deutschland, sondern nimmt die Aktionärsrechte weltweit auf Hauptversammlungen wahr.

Dabei hat die Deka Investment GmbH im Berichtsjahr neben Governance-Aspekten auch weitere ESG-Themen aktiv angesprochen. So formulierte der Vertreter der Deka Investment GmbH beispielsweise auf der Hauptversammlung von RWE die Erwartung, dass der Energiekonzern möglichst schnell aus der Braunkohleverstromung aussteigt und den Ausbau der erneuerbaren Energien forciert, um eine CO₂-freie Stromversorgung zu realisieren. Im Zusammenhang mit der Räumung des Hambacher Forstes im September des Berichtsjahres positionierte sich die Deka Investment GmbH via Twitter: „Als Aktionäre haben wir keinen Nutzen aus einer Eskalation. Im Gegenteil sehen wir das Risiko, dass RWE seine Reputation und Zukunftsfähigkeit unnötig aufs Spiel setzt. Angesichts der zugespitzten Situation im Hambacher Forst erwarten wir von RWE, die Rodungsarbeiten bis zum Abschlussbericht der Kohlekommission auszusetzen.“

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

Die Aktionärsrechterichtlinie verpflichtet institutionelle Anleger und Vermögensverwalter auch dazu, mehr Transparenz in Bezug auf ihre Anlagestrategien, ihre Mitwirkungspolitik und deren Umsetzung zu schaffen. Die Deka Investment GmbH hat bereits heute zentrale Eckpunkte für ihr Abstimmungsverhalten in ihren „Grundsätzen der Abstimmungspolitik bei Hauptversammlungen“ festgelegt, die ebenso auf der Website veröffentlicht werden wie eine Übersicht über die Hauptversammlungen, auf denen die Deka Investment GmbH im Jahr 2018 abgestimmt hat (VGL. <https://www.deka.de/privatkunden/ueberuns>.)

Die Grundsätze basieren auf den umfassenden Erfahrungen der Deka Investment GmbH als einem der großen Fondsanbieter und damit Aktionärsvertreter. Sie berücksichtigen die geltenden Gesetze, die jeweils aktuellen Analyse-Leitlinien für Hauptversammlungen des Bundesverbands Investment und Asset Management (BVI), den Deutschen Corporate Governance Kodex, die DVFA Scorecard für Corporate Governance, internationale Kodizes, einschlägige Umwelt- wie Sozial-Standards sowie die Anforderungen der PRI.

Wahrung der Anlegerinteressen

Als einer der größten Vermögensverwalter in Deutschland handelt die Deka Investment GmbH gemäß Kapitalanlagegesetzbuch im Interesse der Anleger in den von ihr treuhänderisch verwalteten Sondervermögen. Es gehört zu ihren Pflichten, die Interessen aller Anleger auch gegenüber den Unternehmen zu vertreten, in deren Wertpapiere die Sondervermögen investieren.

Deshalb hat sie Klage gegen die Volkswagen AG eingereicht, um zu klären, ob der Automobilkonzern im Zusammenhang mit der Verwendung einer Manipulationssoftware in Dieselfahrzeugen gegen Sorgfalts- und Publizitätspflichten verstoßen hat. In diesem Zusammenhang macht die Deka Investment GmbH auch so genannte deliktische Schadensersatzansprüche geltend, da das Management der Volkswagen AG durch sein Verhalten die Aktionäre der Volkswagen AG vorsätzlich in einer sittenwidrigen Weise geschädigt hat.

In einem Musterverfahren hat das Oberlandesgericht Braunschweig die Deka Investment GmbH als Musterklägerin bestimmt. Die Auswahl des Musterklägers erfolgt dabei durch das Gericht, nicht auf Antrag eines bestimmten Klägers. Die mündliche Verhandlung hat am 10.09.2018 begonnen, aufgrund der komplexen Thematik ist noch offen, wann die Verhandlungen abgeschlossen sein werden.

3.1.2.1.3 Aktivitäten zur Förderung der nachhaltigen Kapitalanlage Internationale Initiativen

Anfang März 2018 hat die EU-Kommission ihren Aktionsplan „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ vorgelegt. Ziel des Aktionsplans ist es, den Finanzmarkt stärker in die Finanzierung der ambitionierten Klima- und Umweltziele der Europäischen Union einzubinden und privates Kapital für die Finanzierung der erforderlichen Investitionen zu mobilisieren (VGL. IM FOKUS: „Der EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums“). Die Deka-Gruppe begleitet die Umsetzung der Maßnahmen durch die EU-Kommission aufmerksam und bringt sich insbesondere auf nationaler Ebene aktiv in die Diskussionen ein (VGL. ABSCHNITT NATIONALE INITIATIVEN).

Auf internationaler Ebene ist die bereits angesprochene Unterzeichnung der PRI durch die Deka Investment GmbH im Jahr 2012 hervorzuheben (VGL. KAPITEL 2.5). Über die Maßnahmen zur Umsetzung der sechs PRI-Prinzipien berichtet die Deka Investment GmbH jährlich im Rahmen des PRI Progress Reports.

Seit November 2016 ist die DekaBank Mitglied der Green Bond Principles, die international als maßgebliche Orientierungshilfe für den Emissionsprozess von „grünen Wertpapieren“ dienen. Die Prinzipien wurden unter dem Dach der ICMA (International Capital Market Association), deren

Mitglied die DekaBank ist, im Rahmen einer Kooperation von Emittenten, Banken, Investoren und Umweltorganisationen entwickelt. In 2017 wurden die Green Bond Principles um Social Bond Principles und Sustainability Bond Guidelines erweitert und haben damit die Grundlagen für einen weiter expandierenden Markt nachhaltiger Anleihen gelegt.

Die DekaBank tritt nicht nur als Investor, sondern auch als Arrangeur von nachhaltigen Anleihen am Kapitalmarkt auf, um der gestiegenen Nachfrage nach nachhaltigen Wertpapieren seitens der Investoren gerecht zu werden. So agierte die DekaBank in 2018 erneut als Lead Manager bei der Emission von Climate Awareness Bonds der EIB (European Investment Bank), dem Pionier und aktivsten Green Bond Emittenten am Kapitalmarkt. Zudem war die DekaBank Teil des Konsortiums beim ersten Sustainable Awareness Bond der EIB, der im Berichtsjahr am Markt platziert wurde.

Ende 2018 unterzeichnete die DekaBank die Verträge für die Partnerschaft mit der Climate Bonds Initiative (CBI). Die 2009 gegründete Initiative hat sich zum Ziel gesetzt, den internationalen Anleihen-Markt stärker in die Finanzierung des Klimaschutzes einzubinden und dabei insbesondere auch die weitere Marktentwicklung bei Green und Climate Bonds zu unterstützen.

Die Deka Investment GmbH ist zudem der britischen Initiative Farm Animal Investment Risk & Return (FAIRR) beigetreten. Diese erhebt Daten zu Nachhaltigkeitsstandards von Unternehmen, die in der Massentierhaltung und der industriellen Landwirtschaft tätig sind.

Nationale Initiativen

Ausgehend von den Entwicklungen auf europäischer Ebene hat sich die Diskussion über die Themen Green und Sustainable Finance auch in Deutschland weiter intensiviert. Nachdem 2017 in diesem Themenfeld gleich mehrere Initiativen gegründet wurden, gab es im Berichtsjahr eine Konsolidierung und Bündelung der Kräfte, die aus Sicht der Deka-Gruppe zu begrüßen ist.

Zu nennen ist hier insbesondere das Green and Sustainable Finance Cluster Germany (GSFCG), das im Berichtsjahr aus dem Zusammenschluss des Green Finance Clusters des Hessischen Wirtschaftsministeriums und der Accelerating Sustainable Finance Initiative hervorgegangen ist. Ziel des Clusters ist es, sich als Kompetenz- und Dialogplattform des Finanzsektors zur Erreichung der deutschen Klima- und Nachhaltigkeitsziele zu positionieren. Die DekaBank fördert diese Initiative auch finanziell.

Der Hub for Sustainable Finance (H4SF) wurde im Sommer 2017 von der Deutschen Börse und dem Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) ins Leben gerufen. Der Hub ist ein offenes Netzwerk von Finanzmarktakteuren und weiteren Stakeholdern, die aktiv zu einem nachhaltigen Finanzsys-

tem in Deutschland beitragen. Er war im Berichtsjahr Ausrichter des 2. Sustainable Finance Gipfel Deutschland, an dem sich die DekaBank aktiv beteiligt hat.

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

Bereits seit 2007 engagiert sich die DekaBank im Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU). Seit 2016 ist der Leiter des Nachhaltigkeitsmanagements der DekaBank, Johannes Behrens-Türk, zudem als Mitglied des Vorstands im VfU ehrenamtlich tätig. Das 1995 gegründete Netzwerk von Sustainable Finance Professionals aus knapp 50 Banken, Versicherungen und Kapitalanlagegesellschaften setzt sich für die Förderung und Verbreitung eines umfassenden Ansatzes zum Management der ökonomischen, sozialen und umweltbezogenen Dimensionen des Finanzgeschäfts ein, um einen substanziellen Fortschritt in Richtung einer nachhaltigen Entwicklung zu ermöglichen. Die VfU-Jahrestagung, die in Kooperation mit der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) durchgeführt wird, beschäftigte sich im Berichtsjahr mit den zahlreichen Handlungsfeldern von „Sustainable Finance“.

3.1.2.1.4 Anlegerinformation und Förderung der Verbreitung von Finanzwissen

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

Der Anlegerinformation dienen die Transparenzlogos, die die Deka Investment GmbH für ihre Nachhaltigkeitsfonds nutzt. So tragen alle genannten Nachhaltigkeitsfonds das Transparenzlogo des europäischen Branchenverbandes Eurosif. In diesem Kontext hat sich die Deka Investment GmbH freiwillig dazu verpflichtet, genaue, angemessene und aktuelle Informationen zu veröffentlichen, um insbesondere den Anlegern zu ermöglichen, die ESG-Strategie eines Fonds und deren Umsetzung zu beurteilen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der S Broker AG & Co. KG, dem zentralen Online-Broker der Sparkassen-Finanzgruppe, führen pro Jahr rund 120 Webinare durch, in denen Kunden und andere Interessierte live und kostenlos Basis- und Expertenwissen rund um die Kapitalanlage erwerben können. Im Durchschnitt verfolgen rund 75 Teilnehmer die Sendungen.

Das Planspiel Börse (VGL. KAPITEL 6.2) unterstützt die DekaBank nicht nur finanziell, sondern auch mit Know-how. So gehört Dr. Michaela Hönig aus dem Vorstandstab der DekaBank und Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der Frankfurt University of Applied Sciences seit 2017 dem Wissenschaftlichen Beirat für das Planspiel Börse Deutschland an.

3.1.2.2 Immobilienbasierte Anlageprodukte

3.1.2.2.1 Nachhaltigkeitsstrategie im Geschäftsfeld Asset Management Immobilien

Das Geschäftsfeld Asset Management Immobilien (AMI) hat die Grundsätze zur nachhaltigen Unternehmensführung der DekaBank in eine eigene geschäftsfeldbezogene Nachhaltigkeitsstrategie übersetzt. Für die verschiedenen Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie in den Jahren 2017 bis 2019 gelten dabei die folgenden fünf Orientierungsgrößen:

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

Seit Anfang 2018 setzt das Geschäftsfeld AMI einen Nachhaltigkeitsfilter für die Fondsliquidität der Publikums- und Spezialfonds der Deka Immobilien Investment GmbH und der WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH ein. Er basiert im Kern auf den zehn Prinzipien des UN Global Compact und schließt verschiedene kontroverse Geschäftsfelder aus. Per 31.12.2018 wurden rund 5,4 Mrd. Euro unter Nutzung des Filters verwaltet.

3.1.2.2.2 Ausstattung und Bewirtschaftung von Gebäuden

Reduzierung des Energieverbrauchs von Gebäuden

Im Berichtsjahr wurden die Grundlagen für die Installation digitaler Technologien in den Bestandsgebäuden der

Immobilienfonds gelegt, durch die die Energieeffizienz gesteigert und dadurch die CO₂-Emissionen signifikant gesenkt werden sollen. Dies wird durch den Einsatz eines dynamischen Rechenmodells erreicht, das neben dem Wetter auch die jeweilige Nutzung und das bauphysikalische Verhalten von Gebäuden inklusive ihrer Anlagentechnik berücksichtigt. Ein umfassendes Energiemonitoring ermöglicht die Erfassung energetischer Verbrauchsdaten und deren Aufbereitung in einem zentralen Analyse- und Berichtstool. Die Analysen bieten eine fundierte Basis für Optimierungsmaßnahmen im Immobilienbestand.

Durch entsprechende Maßnahmen können nicht nur Energieeinsparungen zwischen 20 und 25 Prozent erreicht werden, die neue Technologie soll auch zu einer Steigerung der Mieterzufriedenheit und zur Erhöhung der Mieterbindung beitragen. Zudem können die Kosten für die Betreuung der Objekte reduziert und die Nebenkostenabrechnungen optimiert werden. Schließlich werden die Immobilien auf mögliche regulatorische Vorgaben im Hinblick auf die Dokumentation von CO₂-Emissionen vorbereitet.

Im Rahmen von Pilotprojekten in ersten Bestandsimmobilien wurden im Berichtsjahr erste praktische Erfahrungen mit der Technologie gesammelt. Der Start der flächendeckenden Einführung der Technologie in Kooperation mit einem spezialisierten PropTech-Unternehmen ist für 2019 geplant.

Nutzung erneuerbarer Energien

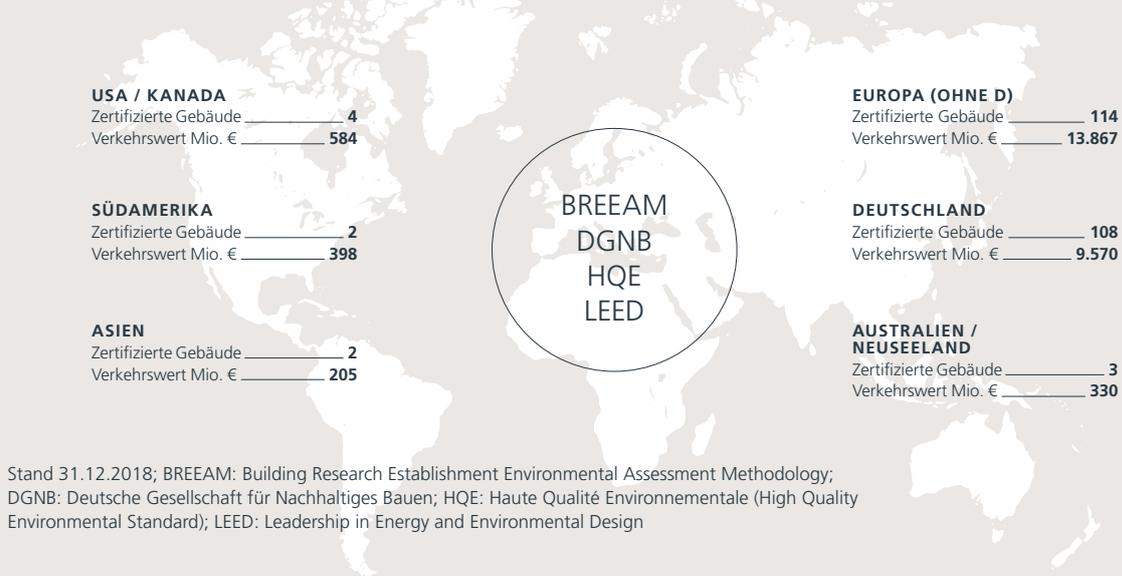
Im Berichtsjahr wurden zusätzliche Anstrengungen unternommen, um den Anteil der Objekte, die Strom aus erneuerbaren Energien und CO₂-neutrales Gas beziehen, weiter zu steigern. Zum Ende des Berichtsjahres bezogen rund 70 Prozent der Objekte in Deutschland in den Sondervermögen der Deka Immobilien Investment GmbH und der West-Invest Gesellschaft für Investmentfonds mbH für die Allgemein- und die Leerstandflächen zu 100 Prozent Ökostrom und -gas.

3.1.2.2.3 Zertifizierungen

Ein zentrales Element des Nachhaltigkeitsverständnisses des Geschäftsfeldes AMI ist die Zertifizierung der Fondsobjekte. Im Fokus steht dabei die umfassende Bewertung einer Immobilie unter sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten über den gesamten Lebenszyklus. Nachhaltigkeitszertifikate bieten hier die Möglichkeit, Nachhaltigkeitskriterien nach unabhängigen sowie etablierten und anerkannten Maßstäben zu messen und zu vergleichen.

Zum Ende des Berichtsjahres waren insgesamt 233 Immobilien im Wert von rund 24,9 Mrd. Euro zertifiziert, davon allein 108 Immobilien mit einem Volumen von ca. 9,6 Mrd. Euro in Deutschland. Bezogen auf das gesamte Immobilienvermögen der Deka-Fonds wurde per Ende 2018 eine Zertifizierungsquote von rund 69 Prozent erreicht. Gegenüber

WELTWEITE ZERTIFIZIERUNGEN ZUM STICHTAG 31.12.2018 (ABBILDUNG 6)



dem Vorjahr ist die Quote damit um einen weiteren Prozentpunkt gestiegen. VGL. ABBILDUNG 6

3.1.2.2.4 Kommunikation und Mitgliedschaften

Im Berichtsjahr hat das Geschäftsfeld AMI ganz unterschiedliche Kommunikationskanäle genutzt, um Nachhaltigkeitsthemen sowohl intern als auch bei den verschiedenen Stakeholdern anzusprechen.

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

Dem Austausch dienen auch die Mitgliedschaften des Geschäftsfeldes AMI beim BVI Bundesverband Investment und Asset Management sowie im Zentralen Immobilienausschuss e.V. (ZIA). Als Mitglieder des BVI berücksichtigen die Deka Immobilien Investment GmbH und die WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH eigenverantwortlich und angemessen die in den Wohlverhaltensregeln (WVR) des BVI festgelegten freiwilligen Grundsätze und Kodizes und entwickeln diese über den BVI fort. Die BVI-Wohlverhaltensregeln formulieren einen Standard für den guten und verantwortungsvollen Umgang mit dem Kapital und den Rechten der Anleger. Sie stellen dar, wie die Kapitalverwaltungsgesellschaften den Verpflichtungen gegenüber Anlegern nachkommen und wie sie deren Interessen Dritten gegenüber vertreten.

Vertreter des Geschäftsfeldes nehmen zudem regelmäßig an Sitzungen der Arbeitskreise „Verantwortliches Investieren“ und „Nachhaltigkeit bei Immobilienfonds“ des BVI sowie am Arbeitskreis „Klimaschutzplan 2050/Bestand“ des Zentralen Immobilienausschusses e.V. (ZIA) teil, um sich über aktuelle politische und rechtliche Entwicklungen zu informieren und auszutauschen.

3.1.2.2.5 Externe Ratings

Bei der jährlichen Bewertung aller relevanten offenen Immobilienpublikumsfonds in Deutschland durch die Ratingagentur Scope wurde erneut eine konstant hohe Nachhaltigkeitsausrichtung sowie eine im Branchenvergleich sehr hohe Zertifizierungsquote bescheinigt. Scope analysiert im Rahmen des Ratings zahlreiche Aspekte, unter anderem die Nutzung und Erzeugung erneuerbarer Energien, die durchschnittliche Entfernung der Immobilien zum öffentlichen Personennahverkehr sowie die CO₂-Emissionen.

Insgesamt hatten die Anbieter offener Immobilien-Publikumsfonds nach Angaben von Scope per Ende 2017 die Nachhaltigkeitsqualität von 379 Objekten mit einem Verkehrswert von insgesamt rund 46 Milliarden Euro zertifizieren lassen. Beinahe die Hälfte dieses Volumens entfiel dabei auf die Publikumsfonds der Deka Immobilien Investment GmbH und der WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH.

3.2 Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft

Für die Deka-Gruppe stehen bei der Kreditvergabe ESG-Aspekte im Sinne einer ganzheitlichen und risikooptimierten Portfoliosteuerung gleichberechtigt neben wirtschaftlichen Aspekten und werden daher vor der Finanzierungsentcheidung umfassend geprüft. Derzeit umfasst das Kreditgeschäft der Deka-Gruppe Handels- und Kapitalmarktge-

schäfte, Immobilienfinanzierungen sowie Spezialfinanzierungen. Integraler Bestandteil des Kreditprozesses sind die Vorgaben der Geschäftsstrategie in Bezug auf die „nachhaltige Unternehmensführung“.

3.2.1 Finanzierungsgrundsätze

Grundlage für die Kreditgeschäfte bildet die Kreditrisikostategie der Deka-Gruppe. Sie setzt, ausgehend von den in der Geschäftsstrategie der Deka-Gruppe niedergelegten Zielen und Leitplanken, den Handlungsrahmen für sämtliche Finanzierungsaktivitäten. Im Hinblick auf die Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Kreditgeschäft schließt die Deka-Gruppe bereits seit einigen Jahren verschiedene Finanzierungsarten grundsätzlich aus (Negativliste). Daneben hat die Deka-Gruppe im Berichtsjahr erstmals nachhaltige Investitionsfelder definiert, in denen sie verstärkt aktiv werden will (Positivliste).

Positivliste

Die vom Vorstand verabschiedete Positivliste umfasst Investitionsfelder, in denen die Deka-Gruppe anstrebt, verstärkt nachhaltige Finanzierungen zu akquirieren bzw. die Ausweitung dieser Investitionsfelder zu unterstützen. Leitmotiv bei der Definition der entsprechenden Investitionsfelder war der potenzielle Beitrag der Finanzierungen zur Erfüllung der UN SDGs.

Die DekaBank unterstützt oder akquiriert

- Finanzierungen, die die Stromproduktion aus erneuerbaren Energien und deren Transport oder Speicherung zum Ziel haben
- auch Finanzierungen, deren Ziel die Modernisierung von Produktionsanlagen ist, deren Umsetzung mit einer signifikanten CO₂-Reduktion der Produktion einhergeht (angestrebt wird eine Reduktion von mindestens 30 Prozent)
- die Finanzierung von Banken, die zum Auf- bzw. Ausbau von sparkassenähnlichen Strukturen in Ländern außerhalb der OECD beitragen und die durch die Internationale Sparkassen-Stiftung testiert wurden
- verstärkt Finanzierungen von Fracht- und Passagierschiffen, die ihre Schadstoffemissionen nach dem jeweils neuesten technischen Stand minimieren
- verstärkt Finanzierungen von Schiffen, die mit ihrer Technik einen Beitrag zur Müllreduzierung der Weltmeere leisten
- Finanzierungen von Flugzeugen, deren Produktion und Bewirtschaftung die höchstmöglichen Umweltstandards erfüllen
- Finanzierungen zur Modernisierung und zum Ausbau im Güter-Schienenverkehr
- Finanzierungen zur Förderung der Digitalisierung und der damit verbundenen Infrastruktur
- Immobilienfinanzierungen für Gebäude, die eine ausgeglichene Energiebilanz im Gebäudebetrieb aufweisen (Null-Energie-Gebäude) oder die den Cradle-to-Cradle-Ansatz erfüllen

Negativliste

Die Deka-Gruppe hat folgende Transaktionen auch zur Vermeidung von Reputationsrisiken als unerwünscht und/oder mit erhöhtem Risikogehalt behaftet qualifiziert. Die Liste wurde im Berichtsjahr umfassend erweitert. Die zusätzlichen Kriterien betreffen zum einen Finanzierungen mit signifikanten Gefahren für die Umwelt, zum anderen wurde der Ausschluss von Spekulationsgeschäften im Zusammenhang mit Nahrungsmitteln erweitert. Folgende Transaktionen können nur mit einer Ausnahmegenehmigung des Vorstands getätigt werden:

- Geschäfte, bei denen durch öffentliche Berichte (unter anderem aufgrund von soziokulturellen, ethischen Aspekten) über die Finanzierung selbst, einen Geschäftspartner, die Geschäftspraxis oder das Land (Sitz- oder Risikoland) das öffentliche Vertrauen in die bzw. die Reputation der Deka-Gruppe nachhaltig negativ beeinflusst werden kann
- Kreditgeschäfte mit spekulativem Charakter oder sehr ungewöhnlich geartetem Risiko (vor allem Kredite im Sinne des EZB-Leitfadens zu gehebelten Transaktionen)
- Spekulative Immobilienfinanzierungen im Sinne Art. 4 (1) Nr. 79 CRR⁴
- Finanzierungen im Zusammenhang mit Waffengeschäften (Finanzierungen von Lieferungen, Produktion und Handel)
- Finanzierungen, von denen per se signifikante Gefahren für die Umwelt ausgehen, z. B.
 - Uranabbau
 - Entwicklung, Bau und Betrieb von Atom-/Kohlekraftwerken
 - Wasserkraftwerke in anerkannten Schutzgebieten (Naturschutz- und Natura 2000-Gebiete) in Deutschland. Internationale Staudammprojekte sind nur dann finanzierbar, wenn der Kreditnehmer einen positiven Prüfungsbericht bzgl. des Projektes von einem von der United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) akkreditierten Sachverständigen vorlegen kann, in dem die Einhaltung der Empfehlungen der Weltstaudammkommission nachgewiesen ist.
 - Exploration und Abbau von Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten
 - Exploration, Abbau und Transport von Rohdiamanten
 - Konventionelles und unkonventionelles Fracking
 - Ausbeutung von Teer-/Ölsand
 - Bohrungen zum Zweck der Öl- und Gasförderung in der Arktis (Arctic Drilling)
 - Gewinnung und Produktion von Palmöl
- Finanzierungen in Zusammenhang mit Mountaintop removal mining (Anhaltspunkte liefern die OECD-Umweltrichtlinien)
- Finanzierungen im direkten Zusammenhang mit der Herstellung/dem Vertrieb von Tabak
- Projektfinanzierungen, die nicht die Anforderungen der Equator Principles (EP) erfüllen: Die EP umfassen sozial-

⁴ CRR: Capital Requirements Regulation; europäische Kapitaladäquanzverordnung für Banken und Finanzdienstleister im Rahmen von Basel II

und umweltverträgliche Standards und referenzieren auf die von der International Finance Corporation (IFC) erarbeiteten Leitlinien sowie die industriespezifischen Environmental Health and Safety Guidelines (EHS).

- Finanzierungen von Spekulationsgeschäften mit Nahrungsmitteln
- Geschäfte mit einem Land sowie Kreditnehmer in einem Land, das auf der „Negativliste für Risikoländer“ geführt wird
- Wagniskapital-Finanzierungen
- Finanzierungen an Unternehmen aus der Pornografie-Branche oder vergleichbaren Branchen (Rotlichtmilieu)
- Finanzierungen von Unternehmen, die kontroverse Formen des Glücksspiels betreiben (Wettbüros, Spielhallen u.Ä.)
- Finanzierungen von Unternehmen, die gegen international anerkannte Prinzipien im Bereich der Menschen- und Arbeitsrechte verstoßen (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
- Finanzierungen von Unternehmen ohne nachgewiesene Erfahrung oder in neuen Märkten, die mit den Heimatmärkten nicht vergleichbar sind

Im Rahmen des Kreditvergabeprozesses werden alle zur Entscheidung anstehenden Engagements auch auf mögliche Umwelt- und/oder Reputationsrisiken – d. h. den möglichen Ausschluss der Finanzierungen auf Basis der Negativliste – durch die Markteinheit und die Marktfolge geprüft. Sofern in diesen Facheinheiten eingeschätzt wird, dass das mögliche Engagement mit erhöhten Umwelt- und/oder Reputationsrisiken verbunden sein könnte, erhält das Nachhaltigkeitsmanagement einen gesonderten Prüfungsauftrag. Hierbei stehen dann ESG-Kriterien inklusive der Auswirkungen auf die Biodiversität im Mittelpunkt dieser gesonderten Prüfung der Nachhaltigkeitsexperten der Bank. Im Berichtsjahr 2018 hat das Nachhaltigkeitsmanagement 17 gesonderte Prüfungen vorgenommen.

3.2.2 Immobilienfinanzierung

In der gewerblichen Immobilienfinanzierung konzentriert sich die DekaBank auf Finanzierungen in transparenten Märkten mit vorhandener Marktliquidität und sicherem rechtlichen Umfeld, die wegen ihrer Größe, Transparenz und Liquidität für das gesamte Geschäftsfeld von zentraler Bedeutung sind. In den Ländern, in denen dies möglich ist, wird grundsätzlich die Deckungsstockfähigkeit der Darlehen angestrebt. Als Kunden stehen neben den klassischen Investoren und Projektentwicklern auf Einzelobjektebene auch Real Estate Investment Trusts (REITs), Immobiliengesellschaften, Pensionsfonds und deutsche offene Immobilienfonds im Fokus. Zum Ende des Berichtsjahres bestanden Immobilienkreditfinanzierungen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Irland, Kanada und USA. Das Brutto-Kreditvolumen inklusive Finanzierungen für offene Immobilienfonds und kommunale Bauvorhaben lag Ende des Berichtsjahres bei rund 9,8 Mrd. Euro (Vorjahr: 8,6 Mrd.).

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

3.2.3 Spezialfinanzierungen

Das Bruttokreditvolumen im Bereich Spezialfinanzierungen der DekaBank betrug zum Berichtsstichtag 8,88 Mrd. Euro (Vorjahr: 7,16 Mrd. Euro). Mit einem Volumen von rund 4,67 Mrd. Euro entfielen davon 53 Prozent auf Transportmittelfinanzierungen, rund 4,21 Mrd. Euro bzw. 47 Prozent auf Infrastrukturfinanzierungen.

Transportmittelfinanzierungen

Das Transportmittelkreditportfolio der DekaBank umfasst primär durch Flugzeuge und Schiffe hypothekarisch besicherte Darlehen. Das Volumen in Flugzeugfinanzierungen belief sich zum Berichtsstichtag auf rund 3,56 Mrd. Euro (Vorjahr: 2,94 Mrd. Euro), weitere rund 1,11 Mrd. Euro (Vorjahr: 1,16 Mrd. Euro) bestanden an Schiffsfinanzierungen.

Die DekaBank finanziert ausschließlich Transportmittel, die den aktuellen, technischen Anforderungen hinsichtlich Treibstoffverbrauch und Umweltschutzrichtlinien entsprechen und bei Ende der Kreditlaufzeit nicht älter als 15 Jahre sind. Die Einhaltung von Umwelt- und Sicherheitsvorschriften sowie gegebenenfalls notwendige Nachrüstungen ist stets gesichert, z.B. durch festgelegte Ansparmechanismen.

Finanzierte Schiffe haben darüber hinaus eine Flagge zu führen, die vom Paris Memorandum of Understanding on Port State Control gelistet ist. Dadurch wird eine einheitliche Kontrolle der Schiffe in den Häfen, unter anderem im Hinblick auf die Einhaltung von Sicherheitsstandards, sichergestellt.

Infrastrukturfinanzierungen

Im Infrastrukturkreditportfolio der DekaBank entfallen rund 0,8 Mrd. Euro (Vorjahr: 0,58 Mrd. Euro) auf die Finanzierung erneuerbarer Energiegewinnung sowie deren Infrastruktur, darunter unter anderem Windparks und Wasserkraftwerke. So hat die DekaBank 2018 beispielsweise als alleiniger Kreditgeber die Finanzierung für den Bau und Betrieb eines Onshore Windparks in Norwegen strukturiert, welcher nach Fertigstellung Strom für ca. 44.500 Haushalte produzieren wird. Weitere 1,11 Mrd. Euro (Vorjahr: 0,56 Mrd. Euro) wurden für Finanzierungen für soziale Infrastruktur, z.B. Forschungszentren, Krankenhäuser und Straßen, bereitgestellt. Die restlichen 2,3 Mrd. Euro entfallen auf Projektfinanzierungen im Infrastrukturbereich.

IM FOKUS

Transparenz von unternehmensspezifischen Treibhausgasemissionsdaten

In ihrer Geschäftsstrategie hat die Deka-Gruppe das Ziel formuliert, die mit ihrer gesamten Geschäftstätigkeit verbundenen CO₂-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette zu evaluieren. Im Jahr 2017 hat die Deka-Gruppe in Zusammenarbeit mit der Universität Hamburg mit der Erfassung und Bewertung der CO₂-Evidenz begonnen. Prof. Dr. Timo Busch von der Universität Hamburg zog in seinem Projektbericht folgendes Zwischenfazit:

„Insgesamt hat sich gezeigt, dass das Thema Datenverfügbarkeit von zentraler Relevanz ist. (...) Basierend auf der derzeitigen Datengrundlage kann die CO₂-Evidenz für den Gesamtbetrieb der Deka-Gruppe nicht erstellt werden. Hauptgrund hierfür ist die mangelnde Datenverfügbarkeit und -qualität.“

Ursache hierfür ist wiederum, dass Unternehmen, mit denen die Deka-Gruppe z. B. im Rahmen von Finanzierungen zusammenarbeitet oder deren Wertpapiere sie hält, bislang in der Regel freiwillig über ihre Emissionen berichten und die Angaben oft unvollständig und uneinheitlich sind.

Im Berichtsjahr haben die Experten der Universität Hamburg sowie des WWF Deutschland nun im Rahmen einer von der Deka-Gruppe geförderten Studie analysiert, wie professionelle Datenanbieter, unter anderem Nachhaltigkeitsratingagenturen, mit dieser Herausforderung umgehen und wie belastbar und konsistent die von ihnen angewendeten Schätzmethode sind. Insgesamt flossen über 15.000 Datensätze von Unternehmen in die Analyse ein. Fazit der Studie: Es gibt nach wie vor Unzulänglichkeiten bei der Vergleichbarkeit von unternehmensspezifischen CO₂-Emissionen. Die Konsistenz der Daten nimmt jedoch zu, je mehr Daten die Unternehmen selbst veröffentlichen und dabei eine standardisierte Methode verwenden.

Zur Verbesserung der Datensituation formulieren die Autoren der Studie „Konsistenz unternehmensspezifischer Treibhausgasemissionsdaten“ drei Empfehlungen:

1. Weitere Standardisierung und Entwicklung eines global akzeptierten Ansatzes für das CO_{2e}-Accounting und die Berichterstattung, beispielsweise auf Basis des bereits häufig angewendeten Greenhouse Gas Protocols.
2. Erhöhung der Transparenz über die verwendeten Schätzmethode durch die Datenanbieter, damit Investoren besser entscheiden können, mit welchen Daten sie arbeiten wollen, sowie systematische Ausweitung des Datenangebots auf weitere Anlageklassen.
3. Bereitstellung weiterer Informationen über individuelle Vermögenswerte, wie z. B. deren spezifische CO_{2e}-Abhängigkeiten und Risiken sowie entsprechende Dekarbonisierungsoptionen.

Die Autoren der Studie verweisen zudem darauf, dass es nicht nur auf den Umfang der berichteten Emissionsdaten ankommt, sondern auch auf deren Qualität. Diese hängt maßgeblich davon ab, ob die erhobenen und berichteten Daten für das jeweilige Geschäftsmodell der Unternehmen relevant sind und ob historische Datenreihen mit Daten über die Emissionsentwicklung in den vergangenen Jahren durch vorausschauende Szenarien ergänzt werden.

Um einen aktiven Beitrag zur Verbesserung der Datenlage zu leisten, unterstützt die Deka Investment GmbH seit Ende des Berichtsjahres die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) als offizieller „Supporter“. Diese von privatwirtschaftlichen Unternehmen getragene Initiative wurde vom Finanzstabilitätsrat der G20-Staaten ins Leben gerufen. Die Hauptaufgabe der TCFD besteht in der Entwicklung von einheitlichen Standards zur Offenlegung von klimabezogenen Finanzrisiken von Unternehmen. Im Juni 2017 hat die TCFD dazu Empfehlungen für freiwillige, einheitliche Angaben zu klimabezogenen Finanzrisiken veröffentlicht, die von Unternehmen genutzt werden können, um Anleger und andere Interessengruppen zu informieren.

EMPFEHLUNGEN DER TCFD FÜR ANGABEN ZU KLIMABEZOGENEN FINANZRISIKEN DURCH UNTERNEHMEN (ABBILDUNG 7)

Governance

Angabe zur Abdeckung von klimabezogenen Risiken und Chancen in der Unternehmensführung

Strategie

Angabe der tatsächlichen und möglichen Auswirkungen von klimabezogenen Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit, Strategie und finanzielle Planung des Unternehmens

Risikomanagement

Angabe dazu, wie das Unternehmen klimabezogene Risiken identifiziert, beurteilt und steuert

Maßzahlen und Ziele

Angabe der Ziele und Maßzahlen, die durchgeführt bzw. erhoben werden, um klimabezogene Risiken und Chancen zu beurteilen und zu steuern

Quelle:
FSB Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Diese Daten sind für die Deka Investment GmbH beispielsweise für die Durchführung von Engagement-Gesprächen mit Vorständen und Aufsichtsräten im Rahmen ihrer jährlich rund 1.500 Unternehmenskontakte relevant. VGL. KAPITEL 3.1.2.1.2

4. Nachhaltiges Personalmanagement

Nicht nur innerhalb der Banken, auch bei ihren Kunden spielt die Digitalisierung eine zunehmend wichtige Rolle. So stellen wir fest, dass heute viele Kunden durch die Nutzung des umfassenden Informationsangebots im Internet deutlich besser informiert sind als früher. Den durch die Digitalisierung steigenden Anforderungen an die persönliche, fachliche und vertriebliche Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begegnen wir mit einem umfassenden Weiterbildungsangebot und der Schaffung eines Arbeitsumfelds, das gute Rahmenbedingungen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet. Gleichzeitig wollen wir vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung gerade auch für die Digital Natives der Generationen Y und Z, die in einer digitalen Welt aufgewachsen sind, ein attraktiver Arbeitgeber sein.

4.1

Personalstrategie

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

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

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

Ende 2017 startete der Bereich Personal eine interne Initiative zu den Themenfeldern Digitalisierung, Agilität und Arbeitswelt 4.0. Ziel ist es dabei, die digitale Transformation in den verschiedenen Fachbereichen aktiv zu begleiten. Der Bereich arbeitet parallel an der Weiterentwicklung zum strategischen Partner für die digitale Transformation. In 2018 wurde damit begonnen, den Beschäftigten und Füh-

rungskräften gezielte Formate zum Kompetenz- und Wissensaufbau „neue Arbeitswelt“ anzubieten.

Offener Dialog mit Personalvertretungen

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

Im Berichtsjahr wurde die Struktur der Mitarbeitervertretung innerhalb der Deka-Gruppe am Standort Frankfurt neu ausgerichtet. Einbezogen wurden zudem der Standort Leipzig (DekaBank) sowie die Standorte Berlin, Hamburg und München (Deka Immobilien GmbH). TABELLE 2 gibt einen Überblick über die aktuelle Struktur und die Gremien.

4.2

Management von Personalressourcen Mitarbeiterzahl und -struktur

Zum 31.12.2018 waren insgesamt 4.564 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Deka-Gruppe beschäftigt. Da noch keine vollständige personalwirtschaftliche Integration erfolgt ist, werden die Angaben für den S Broker gesondert ausgewiesen. Der moderate Mitarbeiteraufbau von 1,6 Prozent (2017: 2,0 Prozent) resultiert im Wesentlichen aus dem Ausbau der zentralen Funktionen Compliance und Informationssicherheit, Risikosteuerung Wertpapierfonds sowie Depotservice & Sonderthemen.

VGL. TABELLEN 3+4

GREMIEN DER PERSONALVERTRETUNG (TABELLE 2)

Unternehmen	Standort(e)	Mitarbeitervertretung	Mitglieder	Freistellungen	Bemerkungen
DekaBank	Frankfurt/Leipzig	Personalrat	15	4	
Deka Immo/Deka Immo Inv. (Gemeinschaftsbetrieb)	Frankfurt und Regionalbüros	gemeinsamer Betriebsrat	11	1	
Deka Investment	Frankfurt/Leipzig	Betriebsrat	11	1	
Deka Vermögensmanagement	Frankfurt	Betriebsrat	5	0	Wahl am 31.01.2019 geplant
Deka Vermögensmanagement	Berlin	Betriebsrat	7	0	
Deka Immo/Deka Immo Inv./ WestInvest (Gemeinschaftsbetrieb)	Düsseldorf	gemeinsamer Betriebsrat	5	0	
Deka Immobilien GmbH		Gesamtbetriebsrat	4	0	im Dez. 2018 gewählt
Deka Immobilien Investment GmbH		Gesamtbetriebsrat	4	0	im Dez. 2018 gewählt

ZAHL DER MITARBEITER (TABELLE 3)

Gesamt Mitarbeiter (Köpfe)	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	weiblich	männlich
Gesellschaften Inland	3.743	3.858	3.993	4.094	4.160	1.636	2.524
Gesellschaften Ausland	440	419	413	398	404	184	220
Deka-Gruppe	4.183	4.277	4.406	4.492	4.564	1.820	2.744
S Broker AG & Co.KG/Management AG	–	–	150	157	152	55	97

ZAHL DER FRAUEN UND MÄNNER (TABELLE 4)

Deka-Gruppe Inland (Köpfe)	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018
Frauen	1.466	1.524	1.560	1.603	1.636
Männer	2.277	2.334	2.433	2.491	2.524
Gesamt* Mitarbeiter	3.743	3.858	3.993	4.094	4.160
Frauenanteil Gesamt* Mitarbeiter (in %)	39,2	39,5	39,1	39,2	39,3
S Broker AG & Co.KG/Management AG	–	–	150	157	152
Frauenanteil Gesamt* Mitarbeiter (in %)	–	–	36,0	40,8	36,2

* Aktive Mitarbeiter + Ausbildung + ruhende Mitarbeiter + Praktikanten.

Deka-Gruppe Inland (Köpfe)	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018
Frauen	1.325	1.359	1.389	1.435	1.491
Männer	2.165	2.212	2.312	2.370	2.427
Aktive** Mitarbeiter	3.490	3.571	3.701	3.805	3.918
Frauenanteil Aktive** Mitarbeiter (in %)	38,0	38,1	37,5	37,7	38,1

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

ALTERSSTRUKTUR AKTIVE MITARBEITER (TABELLE 5)

Deka-Gruppe Inland (%)	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	weiblich	männlich
Anteil der unter 20-Jährigen	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
Anteil der 20- bis 24-Jährigen	1,2	1,5	1,3	1,2	1,4	1,5	1,3
Anteil der 25- bis 29-Jährigen	5,5	5,3	5,0	4,9	4,9	5,8	4,3
Anteil der 30- bis 34-Jährigen	11,8	11,8	10,9	10,6	10,4	11,5	9,6
Anteil der 35- bis 39-Jährigen	18,7	18,1	17,0	15,7	14,2	15,6	13,4
Anteil der 40- bis 44-Jährigen	20,3	18,7	18,2	17,6	17,6	16,5	18,3
Anteil der 45- bis 49-Jährigen	22,2	21,4	21,8	20,6	19,4	18,3	20,1
Anteil der 50- bis 54-Jährigen	12,6	15,3	16,8	19,0	19,9	18,5	20,7
Anteil der 55- bis 59-Jährigen	6,3	5,9	6,5	7,4	8,9	8,5	9,1
Anteil der 60-Jährigen und älter	1,3	2,0	2,5	2,9	3,3	3,7	3,0
Durchschnittsalter (in Jahren)	42,4	42,7	43,3	43,8	44,2	43,7	44,5
Aktive Mitarbeiter (Köpfe)	3.490	3.571	3.701	3.805	3.918	1.491	2.427
S Broker AG & Co.KG/Management AG (in Jh.)	–	–	41,3	42,0	43,2	–	–

Altersstruktur

Das Durchschnittsalter aller im Inland aktiv beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deko-Gruppe lag zum Jahresende 2018 bei 44,2 Jahren (2017: 43,8 Jahre). Am stärksten vertreten war dabei die Altersgruppe zwischen 50 und 54 Jahren. Der Anstieg des Durchschnittsalters um gut zwei Jahre seit dem Jahr 2013 spiegelt die demografische Entwicklung in Deutschland wider. VGL. TABELLE 5

Ressourcenmanagement und Pflege der Arbeitgebermarke

In den kommenden 10–15 Jahren gehen in der Deko-Gruppe rund 30 Prozent der heute aktiv beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rente. Angesichts des zunehmenden Personal- und Fachkräftemangels sowie des intensiver werdenden Wettbewerbs um Talente zwischen den Banken, dienen der Aufbau und die Pflege der Arbeitgebermarke dazu, sich gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie möglichen Bewerbern als Employer of Choice zu positionieren. In 2018 beauftragte der Vorstand den Bereich Personal damit, einen „Employer Branding“-Ansatz zu entwickeln.

Die Deko-Gruppe hat sich verpflichtet, die vakanten Stellen soweit möglich intern zu besetzen. Dies geht einher mit der stringenten Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einer klaren Ausrichtung der Personalstrategie – „der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz“. Im Rahmen des Projektes Personal 2.0 und der damit verbundenen neuen Rekrutierungs-Software soll es noch leichter werden, sich intern zu bewerben. So soll es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, mit einem hinterlegten Lebenslauf innerhalb von 90 Sekunden eine interne Bewerbung zu starten. Alle Beschäftigten haben zudem die Möglichkeit, einen auf ihr persönliches Profil zugeschnittenen Job-Newsletter einzurichten, der sie über passende Jobangebote informiert. Für bestimmte Zielgruppen, etwa Auszubildende oder Nachwuchskräfte, wurden spezielle Matching-Prozesse implementiert. Die Wechselquote innerhalb der Deko-Gruppe Inland lag im Berichtsjahr bei 51,5 Prozent (Vorjahr: 50,0 Prozent).

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

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

Fluktuation

Ein wichtiger quantitativer Indikator für den Erfolg des Ressourcenmanagements und die Pflege der Arbeitgebermarke ist die Fluktuationsquote. Sie lag im Jahr 2018 im Inland bei 4,2 Prozent und damit etwa einen Prozentpunkt über dem Niveau des Vorjahres (2017: 3,1 Prozent). Nachdem im Jahr 2015 erstmals eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von über zehn Jahren erreicht werden konnte, lag diese Ende 2018 mit 11,0 Jahren (2017: 10,7) auf einem neuen Höchststand. Im Branchenvergleich ist dies ein überdurchschnittlicher Wert und spricht für die Attraktivität der Deko-Gruppe als Arbeitgeber. VGL. TABELLE 6

4.3

Aus- und Weiterbildung

Ausbildung

Zum 31.12.2018 waren insgesamt 52 Auszubildende und Trainees einschließlich der geförderten Studenten in der Deko-Gruppe im Inland beschäftigt. Um möglichst allen Auszubildenden und Trainees nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ein Angebot zur Weiterbeschäftigung machen zu können, wird die Zahl der Auszubildenden und Trainees bedarfsgerecht festgelegt. VGL. TABELLE 7

Wie in den Vorjahren konnten auch im Berichtsjahr alle Auszubildenden und Trainees übernommen werden. Darüber hinaus hat die Deko-Gruppe eine leistungsabhängige Übernahmegarantie für die Auszubildenden der Jahrgänge 2016 bis 2021 sowie für alle Trainees mit Programmstart ab 1.7.2017 bzw. Programmende bis 30.6.2020 ausgesprochen.

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

Weiterbildung

Mindestens einmal jährlich legen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und Führungskräfte auf Basis der identifizierten Entwicklungsbedarfe individuelle Entwicklungspfade fest. Dabei steht ihnen ein breites Spektrum an möglichen Maßnahmen zur Verfügung, das kontinuierlich strategie- und bedarfsorientiert weiterentwickelt wird. Es umfasst Angebote zur Entwicklung persönlicher, methodischer, sozialer und fachlicher Kompetenzen. Die DekoBank unterstützt dabei ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei internen oder externen Weiterbildungsmaßnahmen sowohl finanziell als auch zeitlich.

Die vereinbarten Fortbildungen erfolgen entweder im Rahmen der beruflichen Tätigkeit, beispielsweise durch die Übernahme von Projektaufgaben, oder durch Maßnahmen,

die „off-the-job“ durchgeführt werden, etwa Seminare oder längerfristige Weiterbildungen, die mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. Die DekaBank setzt im Rahmen des Weiterbildungsangebotes zudem vermehrt auf kurze Formate, um eine gute Integration und Anwendung im Arbeitsalltag zu ermöglichen. Beispiele hierfür sind Webinare, E-Learning oder Mikro-Trainings. Führungskräften bietet der neue App-basierte DekaCoach die Möglichkeit, individuell und bedarfsorientiert an Themen rund um Führung zu arbeiten.

Im Berichtsjahr wurde das Lernsystem DekaLearning eingeführt, das das bisher genutzte DekaColleg ablöst. Neben dem Mitarbeitergespräch und der Vergütungsmittelteilung stellt das System das dritte SuccessFactor Modul dar. Es verschafft den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen umfassenden Überblick über das Weiterbildungsangebot und ermöglicht es ihnen, persönliche Lernpläne zusammenzustellen. Ab 2019 erhalten die Nutzer zudem einen Überblick über ihre abgeschlossenen Weiterbildungsmaßnahmen.

Zur Vorbereitung von Nachwuchskräften auf die Übernahme von Fach-, Führungs- oder Projektverantwortung startet jährlich das Potenzialträgerprogramm Karriere@Deka. Eine ausführliche Standortbestimmung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Potenzial über die aktuelle Stelle hinaus kann durch die freiwillige Teilnahme an einem intern durchgeführten Potenzial-Assessment Center (AC) erfolgen. Entsprechende Entwicklungsempfehlungen werden im Rahmen von Personalentwicklungsgesprächen im Anschluss an das Potenzial-AC festgehalten. Für Hochschulabsolventen bietet die Deka-Gruppe neben fachbereichsspezifischen Traineeprogrammen ein generalistisches Traineeprogramm an, das Nachwuchskräfte mit einem breiten, konzernübergreifenden Wissen ausstattet. Zur gezielten Förderung von Frauen bietet die DekaBank ein Frauen-Mentoringprogramm an.

Weiterbildungsaufwand

Der finanzielle Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen betrug im Berichtsjahr 2018 durchschnittlich 949 Euro pro aktivem Mitarbeiter im Inland (2017: 900 Euro). Zum Anstieg

FLUKTUATIONSQUOTE* (TABELLE 6)

Deka-Gruppe Inland (%)	2014	2015	2016	2017	2018	Wechselquote**
Frauen	3,8	3,7	3,4	3,2	4,1	33,1
Altersintervall 20–29	6,3	3,9	9,2	8,5	11,5	13,3
30–39	4,5	4,9	2,4	3,2	4,5	34,4
40–49	3,8	3,1	2,7	2,4	3,2	37,9
50–59	1,4	1,0	0,9	0,8	1,5	57,9
> = 60	5,7	12,1	18,5	15,6	10,0	0,0
Männer	4,3	4,1	3,0	3,0	4,3	27,4
Altersintervall 20–29	5,0	4,7	2,9	9,7	6,3	19,5
30–39	5,5	4,9	3,6	3,5	9,1	21,7
40–49	3,6	4,2	2,1	2,5	2,6	29,2
50–59	2,7	1,6	2,3	1,8	1,2	62,5
> = 60	14,0	13,1	13,0	5,2	11,5	100,0
Fluktuationsquote Gesamt	4,2	3,9	3,1	3,1	4,2	51,5

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

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

NACHWUCHS (TABELLE 7)

Deka-Gruppe Inland (Köpfe)	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	weiblich	männlich
Trainees	14	36	47	53	33	12	21
geförderte Studierende (HfB, HdS)	8	9	9	8	4	2	2
Auszubildende	39	30	22	16	15	12	3
Nachwuchs	61	75	78	77	52	26	26

der durchschnittlichen Investitionen in die Weiterbildung je Mitarbeiter beigetragen hat unter anderem der angesprochene Ausbau des Weiterbildungsangebots mit kürzeren Formaten. In dieser Zahl sind Aufwendungen für Weiterbildungen im Rahmen von Projekten, z. B. zur Umsetzung der Markets in Financial Instruments Directive II-Richtlinie (MIFID II) und DS-GVO, Maßnahmen on-the Job und die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub nicht enthalten.

Insgesamt wurden im Rahmen der Dekacolleg-Angebote im Berichtsjahr 25.835 Seminarstunden absolviert, jeder aktive Mitarbeitende investierte damit durchschnittlich 7,1 Stunden in seine fachliche und persönliche Weiterbildung. VGL. TABELLE 8

Evaluation der Maßnahmen

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

Die jeweiligen Führungskräfte werden in die Evaluation aktiv einbezogen. Dieses Vorgehen trägt dazu bei, dass sich Führungskraft und Mitarbeiter intensiver zu Lernzielen und Transfermaßnahmen austauschen und leistet so auch

einen Beitrag zur stetigen Verbesserung der Führungskultur. Im Berichtsjahr haben die Teilnehmer dem Weiterbildungsangebot ein konstant hohes Qualitätsniveau bestätigt. Besonders hoch war die Zufriedenheit mit der Praxisrelevanz und Anwendbarkeit der Inhalte.

4.4 Gleichberechtigung

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

Chancengleichheit von Frauen und Männern Gleichstellungsplan

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern weiter zu verbessern, haben die Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit dem Vorstand den 4. Gleichstellungsplan verabschiedet, der am 1.1.2017 in Kraft trat. Im Zentrum des Gleichstellungsplans stehen drei Gleichstellungsziele, deren Umsetzung regelmäßig überprüft wird.

Erstes Ziel ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und den fachlichen Aufstieg von Frauen zu fördern. Dazu hat sich die Deko-Gruppe konkrete Ziele gesetzt, die bis Ende 2020 erreicht werden sollen.

VGL. TABELLEN 9+10

AUFWAND UND UMFANG VON WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN (TABELLE 8)

Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen

Deko-Gruppe Inland	2014	2015	2016	2017	2018
Aus- und Weiterbildungskosten (Mio €)	3,8	3,4	3,4	3,2	3,5
durchschn. je aktivem Mitarbeiter (€)	1.169	1.001	973	900	949

Seminarstunden

Deko-Gruppe Inland	2016	2017	2018	weiblich	männlich
Maßnahmen DekoColleg-Angebote (Stunden)	27.062,5	25.496,1	25.835,0	9.670,9	16.164,1
durchschn. je aktivem Mitarbeiter (Stunden)	7,3	7,2	7,1	–	–

FRAUENANTEIL IN DEN FÜHRUNGSEBENEN (TABELLE 10)

Deko-Gruppe Inland	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	weiblich	männlich
Vorstand	–	20,0 %	20,0 %	20,0 %	20,0 %	1	4
1. Führungsebene (Bereichsleitung)	9,1 %	8,8 %	7,9 %	5,7 %	8,6 %	3	32
2. Führungsebene (Abteilungsleitung)	14,2 %	15,9 %	15,7 %	15,7 %	16,2 %	19	98
3. Führungsebene (Gruppenleitung)	18,9 %	19,9 %	22,0 %	23,7 %	24,5 %	63	194
Führungsebenen (inkl. Vorstand)	16,5 %	17,8 %	18,8 %	19,7 %	20,8 %	86	328

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN – ZIELE BIS 2020
(TABELLE 9)

	31.12.2018	ZIEL 31.12.2020
Bereichsleitung	8,6%	12,0%
Abteilungsleitung	16,2%	18,0%
Gruppenleitung	24,5%	25,0%
Sachgebietsleitung	22,0%	26,0%

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

Die Teilnahme am Frauen-Karriere-Index (FKi), einem Management-Instrument für die Förderung von Frauen in Unternehmen, ermöglicht eine Standortbestimmung und eröffnet zugleich die Möglichkeit, Beispiele für konkrete Maßnahmen aus anderen Unternehmen der Finanzbranche auf ihre Umsetzbarkeit in der Deka-Gruppe zu prüfen.

Das zweite Ziel des Gleichstellungsplans ist die dauerhafte Sicherstellung guter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege von Angehörigen. Gleichzeitig soll den letzten Berufsjahren der Beschäftigten mit dem Übergang in den Ruhestand eine größere Bedeutung beigemessen werden.

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

Bei aufbauorganisatorischen Maßnahmen wird regelmäßig analysiert, inwieweit sich gleichstellungsrelevante Auswirkungen ergeben, d.h. Änderung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder der Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung. Falls erforderlich, werden alternative Lösungen betrachtet.

Information und Vernetzung

Bereits seit 2003 führen die Gleichstellungsbeauftragten der Deka-Gruppe regelmäßig Veranstaltungen durch, um die Beschäftigten über aktuelle Ziele, Maßnahmen und Entwicklungen bei der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu informieren. Zusätzlich wer-

den von den Gleichstellungsbeauftragten Veranstaltungen angeboten, die sich exklusiv an Frauen richten. Dazu gehört auch die jährliche Frauenversammlung nach dem Bundesgleichstellungsgesetz, an der regelmäßig ein Mitglied des Vorstands der Deka-Gruppe teilnimmt.

Zum internen Informations- und Vernetzungsangebot gehört auch die Veranstaltungsreihe DekaFrauenFokus, in der Themen wie „Erfolgreich verhandeln“, „Frauen und Digitalisierung“ oder „Frauen unterstützen Frauen“ behandelt werden.

Die Vernetzung von Frauen und ihre Förderung in der deutschsprachigen Investmentfondsindustrie hat sich das Karrierenetzwerk FondsFrauen zur Aufgabe gemacht, dem die DekaBank im Berichtsjahr beigetreten ist. Die Kooperation ermöglicht es Frauen, sich über Hierarchieebenen hinweg zu vernetzen, um einen regelmäßigen Austausch zu ermöglichen und sich gegenseitig bei der Umsetzung von privaten und beruflichen Zielen zu unterstützen. Zudem hat die DekaBank im Rahmen der Kooperation einen exklusiven Zugang zu diversen Veranstaltungen und kann gezielt Stellenanzeigen für die relevante Zielgruppe platzieren.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mithilfe des lebenszyklusorientierten Personalmanagements schafft die DekaBank Rahmenbedingungen, in denen berufliches Fortkommen mit den Anforderungen und Bedürfnissen des Privatlebens möglichst optimal verbunden wird. Dies gilt im Besonderen für Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Allen Beschäftigten steht hierzu standortunabhängig ein Beratungs- und Vermittlungsangebot zu den Themen Kinder- und Pflegebetreuung zur Verfügung.

Der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Angebots dient auch die Teilnahme am externen Zertifizierungsverfahren „audit berufundfamilie“, an dem sich die Deka-Gruppe bereits seit 2005 regelmäßig beteiligt. Teil des Audits ist die Definition von strategischen Zielsetzungen und darauf aufbauend die Erarbeitung konkreter Ziele und Maßnahmen sowie eine verbindliche Festlegung der Ergebnisse in einer Zielvereinbarung. Im Berichtsjahr wurde die Deka-Gruppe zum fünften Mal für ihre familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet. Damit gehört sie zu den lediglich 31 Arbeitgebern, die das Zertifikat bereits zum fünften Mal erhalten haben. Die Deka-Gruppe unterstützt als Gastgeber Netzwerktreffen der auditierten Unternehmen, auf denen unter anderem Best-practice-Beispiele zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgestellt und diskutiert werden.

Ein Fokus der Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie lag im Berichtsjahr auf der Unterstützung der Führungskräfte. Ziel war es dabei, die Führungskräfte dabei zu unterstützen, individuelle Lösungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden,

die gleichzeitig die Anforderungen der jeweiligen Kolleginnen und Kollegen berücksichtigen. Die von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführten Workshops standen unter dem Motto „Triolog – Aushandlungsprozesse in Teams begleiten“.

Im 3. Quartal 2018 initiierten die Gleichstellungsbeauftragten nach 2016 zum zweiten Mal eine Umfrage zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Fokus lag dabei auf dem 3. Ziel des Gleichstellungsplans, der Unterstützung von Männern mit Familienaufgaben. Das Ergebnis der Umfrage ist überwiegend positiv und hat sich im Vergleich zu 2016 leicht verbessert. Besonders deutlich fielen die Verbesserungen beim Thema mobiles Arbeiten aus. Aufbauend auf den Ergebnissen sollen alle Bereiche der Deko-Gruppe konkrete Maßnahmen zur Erreichung des Ziels für die kommenden zwei Jahre entwerfen.

Arbeitszeitmodelle

Flexibel gestaltbare Arbeitszeiten sind ein wichtiger Baustein, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege zu gewährleisten. Derzeit erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, aus rund 70 verschiedenen Teilzeitmodellen auszuwählen. Die Teilzeitquote in der Deko-Gruppe Inland lag Ende 2018 bei 18,5 Prozent und damit über dem Vorjahreswert (17,5 Prozent).

VGL. TABELLEN 11A +11B

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

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

Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deko-Gruppe im Inland, die nicht an der Zeiterfassung teilnehmen – in der Regel außertarifliche Angestellte –, lag 2018 bei 64,7 Prozent (Vorjahr: 64,5 Prozent). Der Anteil der Beschäftigten, die aufgrund einer Aushilfstätigkeit oder aus anderen Gründen keinem Arbeitszeitmodell zugeordnet sind, betrug 1,3 Prozent (Vorjahr: 1,4 Prozent). Die Anzahl der Aushilfen und Werkstudenten belief sich im Jahresdurchschnitt auf 57 (Vorjahr: 49).

Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern

Beschäftigte mit kleineren Kindern können die Unterstützung der DekoBank bei der Kinderbetreuung in Anspruch

nehmen. Zum Angebot gehören 35 Krippen- und 16 Kindergartenplätze, die am Standort Frankfurt bereitgestellt werden. Seit 2018 besteht zudem die Möglichkeit für die Beschäftigten, die außerhalb der Zentrale in Frankfurt tätig sind, deutschlandweit je nach Verfügbarkeit auch einen Betreuungsplatz an einem anderen Standort des Kooperationspartners der Deko-Gruppe zu beantragen. Großzügige Betreuungszeiten von bis zu zwölf Stunden täglich und der Verzicht auf Schließzeiten in den Ferien sorgen für eine umfassende Entlastung der Eltern.

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

Im Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre sind die Mitarbeiterinnen der Deko-Gruppe 12,8 Monate (2017: 12,8 Monate) nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit zur Elternzeit in wachsendem Maß. Im Jahresverlauf 2018 nahmen 126 Mitarbeiter (2017: 119) der DekoBank Elternzeit in Anspruch. Damit lag ihre Zahl höher als bei den Frauen (82) (2017: 72). VGL. TABELLE 12

Der Bereich Personal sowie die Gleichstellungsbeauftragten bieten den Beschäftigten umfassende Beratung und Vermittlung bei der Organisation der Kinderbetreuung sowie zu den Themen Mutterschutz und Elternzeit. Die Gleichstellungsbeauftragten organisieren auch in 2018 Informationsveranstaltungen zu den Themen „Eltern und Kinder“ sowie rund um das Thema Pflege. Zudem fand ein erstes Treffen zu dem Thema „Aushandlungsprozesse in Familien – Aufteilung von Familienaufgaben“ statt, weitere sind geplant.

Seit 2015 kooperiert die Deko-Gruppe mit dem VIVA FamilienService, der Beratung und Vermittlung rund um die Themen Kinder- sowie Pflegebetreuung anbietet. Im Berichtsjahr wurden in der Kategorie Beruf & Kinder 76 Fälle betreut, im Themenfeld Pflege waren es 71. Da die Beschäftigten ihre Anliegen telefonisch oder per E-Mail platzieren können, steht das Angebot standortübergreifend deutschlandweit zur Verfügung. Auch die Luxemburger Beschäftigten können partizipieren, sofern sich ihre Fragestellung auf Deutschland bezieht.

Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen

In Zusammenarbeit mit professionellen Partnern werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt, die sich um

pflegebedürftige Angehörige kümmern. Die sogenannte Eldercare-Beratung und -Vermittlung entlastet Beschäftigte bei der Organisation, Finanzierung und Durchführung von Pflegeaufgaben. Der Beratungsdienst ist täglich erreichbar, die Beratungskosten übernimmt die Deko-Gruppe.

Auch zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege können die Beschäftigten der Deko auf ein umfangreiches Angebot an Informations- und Netzwerkveranstaltungen zurückgreifen. Im Jahr 2018 boten die Gleichstellungsbeauftragten beispielsweise einen Fachvortrag zu Thema „Wenn Eltern plötzlich alt sind“ an.

Diversity

Unterschiedliche kulturelle Herkunft, Lebenserfahrungen und Talente der Beschäftigten bereichern die Zusammenarbeit und helfen, die Bedürfnisse der Kunden zu erkennen und bestmöglich zu bedienen. Die Deko-Gruppe hat das Ziel, Rahmenbedingungen zu bieten, die Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Mobbing gar nicht aufkommen lassen. Verstöße gegen den Ethikkodex oder andere diskriminierende Umgangsformen im Sinne gesetzlicher Regelungen sowie drohendes, feindseliges oder ausfälliges Verhalten werden umgehend geahndet. Im Berichtsjahr sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden.

TEILZEITQUOTE AKTIVE MITARBEITER (TABELLE 11.A)

Deko-Gruppe Inland	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	34,6 %	35,6 %	36,1 %	37,4 %	38,6 %	915	576
Männer	4,6 %	5,2 %	5,1 %	5,5 %	6,1 %	2.280	147
Teilzeitquote Gesamt	16,0 %	16,7 %	16,8 %	17,5 %	18,5 %	3.195	723
Frauen	–	–	31,6 %	34,4 %	34,5 %	36	19
Männer	–	–	8,6 %	11,8 %	14,4 %	83	14
S Broker AG & Co.KG / Management AG	–	–	17,3 %	21,0 %	21,7 %	119	33

TEILZEITQUOTE FÜHRUNGSKRÄFTE (TABELLE 11.B)

Deko-Gruppe Inland	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	18,5 %	15,9 %	17,3 %	21,3 %	18,6 %	70	16
Männer	1,8 %	0,9 %	1,2 %	2,5 %	2,4 %	320	8
Teilzeitquote Gesamt	4,6 %	3,6 %	4,3 %	6,2 %	5,8 %	390	24

MITARBEITER IN ELTERNZEIT* (TABELLE 12)

Elternzeit – zum Stichtag (Köpfe)	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018
Frauen	70	72	79	76	67
Männer	7	11	9	9	7
Gesamt	77	83	88	85	74

Elternzeit – im Verlauf des Jahres (Köpfe)	2014	2015	2016	2017	2018
Frauen	58	61	58	72	82
Männer	79	97	122	119	126
Gesamt	137	158	180	191	208

durchschnittliche Dauer Elternzeit (Monate)	2014	2015	2016	2017	2018
Frauen	11,7	12,4	13,1	14,3	13,0
Männer	1,3	1,4	1,5	1,7	1,2

* ohne Mutterschutz und Nebentätigkeit in Elternzeit.

Zum Jahresende 2018 hatten 268 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (138 Frauen und 130 Männer) eine andere Nationalität als deutsch. Ihr Anteil ist damit im Berichtsjahr leicht auf 6,8 Prozent (2017: 6,5 Prozent) gestiegen. Insgesamt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 54 Nationen bei der Deka-Gruppe beschäftigt, die am stärksten vertretenen Nationen sind Italien, Frankreich, Österreich, Griechenland, Polen, Kroatien und Russland.

Schwerbehinderte

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

Von den Pflichtplätzen gemäß Schwerbehindertenanzeige waren zum Jahresende 2018 63,1 Prozent (Vorjahr: 56,7 Prozent) besetzt. Die Interessen von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden von der Schwerbehindertenvertretung wahrgenommen.

4.5 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

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

KRANKENQUOTE AKTIVE MITARBEITER (TABELLE 13)

Deka-Gruppe Inland (%)	2014	2015	2016	2017	2018
Frauen	5,6	5,6	5,3	5,9	5,7
Männer	2,9	3,0	3,0	3,0	3,3
Krankenquote Gesamt	3,8	3,9	3,8	4,0	4,1

GEMELDETE VERLETZUNGEN (TABELLE 14)

Deka-Gruppe Inland (Anzahl)		2015	2016	2017	2018
Wegeunfälle		19	19	20	18
Hauptsächliche Ursache sind Unfälle mit dem Fahrrad bzw. im Winter glatteisbedingte Verletzungen.	Standort Frankfurt	15	19	15	14
	Düsseldorf	2	–	–	–
	Berlin	–	–	2	–
	Außendienst (Ost)	–	–	3	–
	Hamburg	–	–	–	1
	Leipzig	2	–	–	3
Arbeitsunfälle		12	6	6	7
Standort Frankfurt	Standort Frankfurt	12	6	3	6
	Hamburg	–	–	1	–
	Düsseldorf	–	–	1	–
	München	–	–	1	–
	Außendienst (Ost)	–	–	–	1

GEHALTSSTRUKTUR AKTIVE MITARBEITER (TABELLE 15)

Deka-Gruppe Inland (%)	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	weiblich	männlich
Außertariflich (AT)	61,5	62,4	63,7	64,5	64,7	43,1	77,9
Tarifgruppen (TG) Gesamt	38,5	37,6	36,3	35,5	35,3	56,9	22,1
TG 9	29,4	28,3	28,1	27,6	27,9	24,1	33,8
TG 8	22,2	20,3	21,6	22,4	22,5	21,1	24,6
TG 2–7	48,4	51,4	50,3	50,1	49,7	54,8	41,6

Krankenquote

Die Krankenquote lag 2018 bei 4,1 Prozent und damit nur leicht über dem Niveau des Vorjahres (2017: 4,0 Prozent). Der monatliche Verlauf zeigt, dass erhöhte Krankenquoten hauptsächlich im 1. Quartal 2018 erreicht wurden und im Zusammenhang mit der insbesondere in den Monaten Februar und März verbreiteten Grippewelle stehen. Todesfälle am Arbeitsplatz hat es in der Deka-Gruppe wie in den Jahren zuvor auch 2018 nicht gegeben. VGL. TABELLEN 13+14

Bewegung, Sport und Ernährung

Um es den Beschäftigten zu erleichtern, regelmäßige Bewegung in ihren Alltag einzubauen, unterhält die Deka-Gruppe am Standort Frankfurt ein eigenes Health Center, dessen Angebot durchschnittlich rund 210 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen. Für Beschäftigte an Standorten außerhalb Frankfurts bestehen Kooperationen mit verschiedenen Fitness-Studio-Ketten sowie Physiotherapeuten und Massagepraxen.

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

Um den Teamgeist durch Bewegung als Gruppenerlebnis zu fördern, unterstützt die DekaBank die Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Laufveranstaltungen. Einen Höhepunkt stellt hier der jährliche J.P. Morgan Corporate Challenge Lauf durch die Frankfurter Innenstadt dar, an dem sich auch 2018 mehr als 300 Deka-Läufer beteiligten.

Eine ausgewogene Ernährung ist ein wichtiger Bestandteil der Gesundheitsvorsorge. Deshalb legt die DekaBank bei der Kantinenverpflegung Wert auf ein abwechslungsreiches und gesundes Angebot mit Lebensmitteln aus der Region. Dazu werden in den Kantinen täglich mindestens zwei vegetarische und immer häufiger auch vegane Gerichte angeboten. Informationen rund um das Thema Ernährung bietet eine Ernährungssprechstunde, die an den Frankfurter Standorten bei Bedarf angeboten wird. Erstmals wurde im Jahr 2018 ein Brain-Foodstand organisiert. An diesem Informationsstand wurden die Beschäftigten über die positive Auswirkung von gesunden Snacks wie Nüssen und Trockenfrüchten informiert. Begleitet wurde diese Aktion von einer Ernährungswissenschaftlerin.

Arbeitsicherheit und medizinische Versorgung

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

Alle Beschäftigten können die medizinische Untersuchung durch den Betriebsarzt nutzen, bei der Prävention und Gesundheitsförderung im Vordergrund stehen. Zum Angebot gehören unter anderem jährliche Gripeschutzimpfungen und Gesundheitsaktionen, bei denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Gesundheitsthemen informieren können. Zudem führt der Betriebsarzt arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch, z. B. augenärztliche Untersuchungen zur Bezuschussung einer Arbeitsplatzbrille. Zur weiteren Verbesserung der Versorgung hat die Deka-Gruppe im Berichtsjahr einen Kooperationsvertrag mit einer deutschlandweit führenden Optikerkette geschlossen. Alle Beschäftigten, bei denen der Betriebsarzt die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille feststellt, können zu einer Filiale des Kooperationspartners gehen und bekommen eine entsprechende Brille zur Verfügung gestellt. Die Kosten übernimmt die Deka-Gruppe. Führungskräfte der Deka-Gruppe haben die Möglichkeit, alle zwei Jahre eine umfangreiche Vorsorgeuntersuchung in Anspruch zu nehmen.

Im Berichtsjahr wurden als besondere Aktionen ein Hautscreening sowie ein Test zur Bestimmung des aktuellen Stress-Levels angeboten. Ein geschulter Berater gab im Anschluss Empfehlungen zur Minderung der Stressbelastung.

Psychische Gesundheit

Im Berichtsjahr hat die Deka-Gruppe in verschiedenen Unternehmensbereichen Befragungen durchgeführt, um die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz systematisch zu evaluieren und bedarfsgerechte Angebote zu entwickeln. Die Befragungen werden im Jahr 2019 fortgeführt.

Im Rahmen ihres Weiterbildungsprogramms bietet die DekaBank Mitarbeitern und Führungskräften verschiedene Seminare zum Umgang mit Stresssituationen an. Sie ermöglichen den Teilnehmern die Analyse der persönlichen Drucksituationen und Stressbelastungen sowie ihrer persönlichen Ressourcen. Innerhalb der Seminare wird gezeigt, wie mit diesen Ressourcen verantwortlich umgegangen werden kann und wie diese aktiviert und erfolgreich genutzt werden können.

Neu im Seminarprogramm war im Jahr 2018 die vierteilige Vortragsreihe „StressControl“. Im Rahmen des Seminars wurde den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vermittelt, wie sie Stressgefühle selbstständig auf ein gesundes Maß regulieren und so zu ihrem eigenen Coach werden können. Zusätzlich in das Weiterbildungsprogramm aufgenommen wurde auch das Seminar „Lifebalance“, in dem Führungskräften der Zusammenhang zwischen Lifebalance, Gesundheit und Leistungsfähigkeit vermittelt wird. Ein Schwerpunkt bildet dabei das Thema Resilienz, also die Fähigkeit, Krisen auch psychisch zu bewältigen und diese als Anlass für Entwicklungen zu nutzen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich privat oder beruflich in einer Krisensituation befinden, erhalten konkrete Unterstützung bei externen Experten eines professionellen Beratungsdienstes. Im Rahmen des Employee Assistance Program (EAP) haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich streng vertraulich, auf Wunsch auch anonym, beraten zu lassen. Für Führungskräfte, Führungskräfteberater und Mitglieder des Personal- beziehungsweise Betriebsrats bietet das EAP einen Expertenservice an. Insbesondere bei schweren Erkrankungen kann über den Beratungsdienst eine psychologische Betreuung erfolgen und über Mediziner eine Zweit- oder Drittmeinung eingeholt werden. Zudem besteht die Möglichkeit, Termine bei Fachärzten ohne lange Wartezeiten vermittelt zu bekommen.

Auch in 2018 führten die Experten vom EAP zahlreiche Beratungsgespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Nutzungsquote stieg von 4,4 Prozent in 2017 auf 7,1 Prozent. Der Anstieg der Nutzungsquote kann insbesondere auf intensive Marketingmaßnahmen, unter anderem die erwähnte Veranstaltungsreihe „StressControl“, sowie Vor-Ort Beratungen zurückgeführt werden. Das EAP wird durch Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten und spezielle Workshops für Führungskräfte begleitet. Im Berichtsjahr wurden zudem mehrere Beratungstermine in den Gebäuden der Deka-Gruppe organisiert, um den Kontakt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem EAP-Dienst noch weiter zu vereinfachen.

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

4.6 Vergütung

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

Die Vergütung bemisst sich ausschließlich nach Funktion und Leistung und umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente. Regelmäßige Marktvergleiche stellen sicher, dass die Vergütung attraktiv und marktgerecht aus-

gestaltet ist. Bei der Gewährung von Vergünstigungen unterscheidet die Deka-Gruppe grundsätzlich nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften.

Die Entlohnung der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach entsprechender Qualifikation und Aufgaben angemessen. Im Tarifbereich erfolgt aktuell die Entlohnung mindestens nach der Tarifgruppe 4 des Tarifvertrages für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken und endet entsprechend mit der Tarifgruppe 9. Die Entlohnung der außertariflich bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt oberhalb der Tarifgruppe 9. Das außertarifliche jährliche Einstiegsgehalt liegt 10,4 Prozent über dem Gehalt der Tarifgruppe 9 mit 11 Jahren Berufserfahrung umgerechnet auf 12 Monatsgehälter. Der Anteil der Beschäftigten, die außertariflich vergütet werden, ist 2018 leicht auf 64,7 Prozent (Vorjahr: 64,5 Prozent) gestiegen.

VGL. TABELLE 15

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

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

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

Die Deka-Gruppe ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Teile von Bonuszahlungen, Urlaubsansprüche und angeordnete Mehrarbeit in Arbeitszeitkonten (Deka-ZeitDepot) einzubringen. Die so angesparte Zeit kann beispielsweise für vorübergehende Abwesenheiten in Form eines Sabbaticals genutzt werden.

Zusätzlich zu den im Manteltarifvertrag geregelten Arbeitgeberleistungen bietet die Deka-Gruppe unter anderem vermögenswirksame Leistungen und eine Gruppen- und Dienstreiseunfallversicherung. Die Beschäftigten am Stand-

ort Frankfurt haben die Möglichkeit, ein Job-Ticket für den Öffentlichen Personennahverkehr zu nutzen. Vergleichbare Regelungen gelten für die anderen Standorte der Deka-Gruppe. Unbefristet Beschäftigte erhalten zudem eine weitgehend arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung (BVV). Details zu Pensionsverpflichtungen finden sich im Konzernabschluss.

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

5. Nachhaltiger Bankbetrieb

Weniger ist mehr – dies gilt in besonderem Maße dort, wo es um die Entlastung von Klima und Umwelt geht. Dabei können auch vermeintlich kleine Veränderungen beachtliche Wirkungen erzielen. Eindrucksvoll zeigt dies die beschlossene Umstellung von Einweg- auf Mehrwegbecher in den Kantinen der Deka-Gruppe am Standort Frankfurt. Die dadurch eingesparten Becher würden aufeinandergestapelt eine Höhe von über 40 Kilometern erreichen – mehr als 200 Mal so hoch wie unser Hauptsitz Trianon. Auch an anderer Stelle arbeiten wir daran, unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern – etwa beim verstärkten Einsatz von Elektro- und Hybridfahrzeugen oder durch die Einführung eines Leasingmodells für Fahrräder.

5.1 Umweltmanagementsystem

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

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

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

5.2 Beschaffung

Der strategische Einkauf der DekaBank hat im Berichtszeitraum Waren und Dienstleistungen im Wert von insgesamt ca. 269 Mio. Euro brutto beschafft.⁵ Rund 85 Prozent der Vertragspartner des strategischen Einkaufs wurden in Deutschland beauftragt, der Rest bei europäischen Zulieferern. Aktuell befinden sich keine Dienstleister in Übersee.

Für die Auswahl der Lieferanten hat die DekaBank nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen sowohl an die Qualität

der bezogenen Produkte und Leistungen als auch an die Unternehmensführung der Lieferanten und Dienstleister definiert. Zentrale Eckpunkte der unternehmensbezogenen Anforderungen sind in der Nachhaltigkeitserklärung fixiert, die die Lieferanten vor der Aufnahme der Geschäftsbeziehung unterzeichnen müssen. Darin verpflichten sie sich unter anderem dazu, die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten. Per Ende 2018 hatten 280 Lieferanten die Erklärung unterzeichnet. Sie stehen für etwa 85 Prozent des Beschaffungsvolumens im strategischen Einkauf. Die verbleibenden 15 Prozent betreffen kleinere Beratungs- und Softwareunternehmen.⁶

Auch bei der Auswahl von Produkten und Leistungen werden Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt. So werden beispielsweise in 2019 alle Rechner der Deka-Gruppe durch neue energiesparende Geräte ersetzt. Die insgesamt mehr als 6.000 Desktop-PCs und Notebooks werden den Anforderungen des Umweltzeichens „Energy Star“ in der aktuellen Version 7.0 genügen.

Alle neuen Lieferanten sind verpflichtet, im Einkaufsportale der DekaBank Angaben zu ihren Standards und Leistungen im Umweltmanagement zu machen. Dadurch haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Beschaffung die Möglichkeit, entsprechende Aspekte bei den Verhandlungen mit den Lieferanten zu berücksichtigen. Im Jahr 2018 wurden insgesamt 26 neue Lieferanten aus den Bereichen Beratung, Personal und IT anhand von umweltbezogenen Kriterien geprüft.

Sofern die DekaBank im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Lieferantenaudits Verstöße gegen in der Nachhaltigkeitserklärung festgelegte Anforderungen identifiziert oder auf anderen Wegen davon erfährt, erhält der Lieferant die Möglichkeit, die festgestellten Mängel zu beseitigen. Geschieht dies nicht oder in aus Sicht der DekaBank unzureichender Weise, wird ein mehrstufiger Prozess in Gang gesetzt, an dessen Ende die Kündigung des Vertragsverhältnisses stehen kann. Im Berichtsjahr kam es zu keiner

Beendigung einer Lieferbeziehung aufgrund von Verletzungen der Nachhaltigkeitsverpflichtung. Die Verantwortung für diesen Prozess liegt beim Nachhaltigkeitsmanagement.

5.3

Klimaschutz

Energieverbrauch

Die Senkung des Energieverbrauchs an den Standorten der Deka-Gruppe trägt unmittelbar dazu bei, die Emission von Treibhausgasen, insbesondere von CO₂, zu reduzieren. Auf Basis der Ergebnisse des 2015 durchgeführten Energieaudits nach DIN 16247 konnte das Immobilienmanagement der Deka-Gruppe zahlreiche Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs durchführen. Dadurch ist der Energieverbrauch in den relevanten von der Deka-Gruppe genutzten Immobilien im Berichtsjahr um rund 3,5 Prozent auf knapp 18,1 Mio. Kilowattstunden (kWh) gesunken.

Verkehr

Geschäftsreisen stellen neben dem Energieverbrauch den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nichtproduzierenden Unternehmen dar. Nach einer Steigerung der Gesamtverkehrsleistung in den beiden vorherigen Berichtsjahren konnte in 2018 eine leichte Reduzierung um 1,7 Prozent erreicht werden. Dabei sank sowohl die Zahl der mit dem Auto (-3,9 Prozent) als auch der per Flugzeug (-1,5 Prozent) zurückgelegten Kilometer. Einen Anstieg gab es dagegen beim vergleichsweise umweltverträglichen Schienenverkehr (+4,0 Prozent). Insgesamt legten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe im Jahr 2018 rund 23,1 Mio. Kilometer auf Geschäftsreisen zurück, knapp 400.000 Kilometer weniger als im Vorjahr.

Nachweislich positiv hat sich die Umsetzung der neuen Dienstwagenregelung ausgewirkt. Die darin verankerte Verkleinerung der Fahrzeugklassen hat bereits zu einer Reduzierung des durchschnittlichen CO₂-Ausstoßes der Gesamtflotte von 127 g/km auf 122 g/km geführt. Da seit Einführung der neuen Regelung noch nicht alle Leasingverträge ausgelaufen sind und Folgeverträge über verbrauchs- und emissionsärmere Fahrzeuge geschlossen werden konnten, wird der durchschnittliche Ausstoß in den kommenden Jahren voraussichtlich noch weiter sinken.

Ab 2019 werden Elektro- und Hybridfahrzeuge bei der Dienstwagen-Besteuerung begünstigt. Die Deka-Gruppe hat bereits im Berichtsjahr Gespräche mit dem Leasinganbieter aufgenommen, um die Aufnahme weiterer entsprechender Modelle zu prüfen. In diesem Zusammenhang sollen auch die Ladestationen am Standort Frankfurt ausgebaut werden. Für die Regionalbüros der Deka Immobilien GmbH wurden Elektro-Fahrzeuge beschafft, die für Dienstfahrten genutzt werden können. Für Dienstreisen von Frankfurt an den Standort in Luxemburg wurde mit dem „Fahrgemeinschaftenkalender“ ein Tool bereitgestellt, mit dem die Bildung von Fahrgemeinschaften unterstützt wird.

Durch verschiedene Maßnahmen soll auch die Nutzung von Fahrrädern unterstützt werden. So hat der Vorstand Ende des Berichtsjahres die Einführung eines Fahrrad-Leasing-Modells beschlossen, das im ersten Quartal 2019 umgesetzt werden soll. Im Rahmen dieses Modells haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe analog zu einem Firmenwagenleasing die Möglichkeit, im Rahmen einer Bruttoentgeltumwandlung ein Fahrrad zu leasen.

Treibhausgasemissionen

Das Ziel, die Treibhausgasemissionen jährlich um fünf Prozent zu reduzieren, wurde im Jahr 2018 nicht erreicht. Die absoluten Emissionen stiegen von 10.588 Tonnen CO_{2e}⁷ in 2017 auf etwa 10.769 Tonnen CO_{2e} in 2018 und damit um 1,71 Prozent. Ausschlaggebend dafür war der Umzug des Standorts in Luxemburg in ein neues Bürogebäude, das aktuell mit konventionellem Strom versorgt wird. Für 2019 ist hier der Abschluss eines Vertrages über den Einkauf von grünem Strom geplant.

5.4

Ressourcenverbrauch und Abfall

An den drei Standorten in Frankfurt ist das Abfallaufkommen im Berichtsjahr leicht gesunken, mit insgesamt 235,1 Tonnen lag es um 2,2 Prozent unter dem Vorjahrswert. Im Berichtsjahr wurden verschiedene Maßnahmen beschlossen bzw. bereits eingeleitet, durch die das Abfallaufkommen weiter reduziert werden soll. So spart die beschlossene Umstellung von Einweg- auf Mehrwegbecher in den Kantinen an den Standorten Prisma und Trianon rund 450.000 Einwegbecher pro Jahr ein. Der Ersatz von Plastikbechern durch Glasbecher für Jogurt führt zur Einsparung von jährlich rund 20.000 Plastikbechern.

Alle mit der Entsorgung von Abfällen beauftragten Unternehmen verfügen über ein Zertifikat als Entsorgungsfachbetrieb nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz. Die DekaBank führt regelmäßig Audits bei den Betrieben durch, um eine sichere und umweltgerechte Entsorgung des Abfalls sicherzustellen.

Der Papierverbrauch lag im Berichtsjahr bezogen auf Deutschland bei 753,5 Tonnen und damit um 4,4 Prozent niedriger als im Vorjahr. Im Veranstaltungsbereich konnte der Papierverbrauch durch die Einführung der „Deka Event App“ reduziert werden. Mit dieser App erfolgen Anmeldung und Versand der Unterlagen an die Teilnehmer von Veranstaltungen ausschließlich in elektronischer Form.

⁵ Zum strategischen Einkauf gehören die Warengruppen Beratung, Büro-/Geschäftsausstattung, Business-/IT-Infrastruktur, Dienstleistungen und Personal.

⁶ 2018 hat die DekaBank bei ca. 1.800 Lieferanten Produkte und Leistungen bestellt. Darunter waren zahlreiche Kleinst- und Einmalbestellungen. Die Anzahl der Lieferanten mit signifikantem Umsatz (> 1 Mio. Euro) liegt bei ca. 75.

⁷ Nach dem GHG-Protokoll werden neben CO₂ noch fünf weitere klimarelevante Gase zusammengefasst: Methan, Lachgas, Schwefel-Hexafluorid und zwei Gruppen von Fluorkohlenwasserstoffen (CO_{2e}).

UMWELTKENNZAHLEN 2018* (TABELLE 16)

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

	Direkte Emissionen (Scope 1) kg CO _{2e}	Indirekte Emissionen (Scope 2) kg CO _{2e}	Andere indirekte Emissionen (Scope 3) kg CO _{2e}	Total
2015	1.859.778	7.183.277	3.364.716	12.407.771
2016	1.815.069	5.016.864	3.361.295	10.193.228
2017	1.844.898	4.844.680	3.898.611	10.588.189
2018	1.770.629	5.357.316	3.641.129	10.769.074

ENERGIEVERBRAUCH NACH ENERGIETRÄGERN IN 2018

	Trianon ML16 in kWh	Prisma HS55 in kWh	Skyper TA 1 in kWh
Strom	5.885.496	4.506.456	1.296.019
Notstromdiesel	11.748	9.653	605
Fernwärme	3.664.552	2.467.647	293.611
Total	9.561.796	6.983.756	1.590.236

ENTWICKLUNG DES GESAMT-ENERGIEVERBRAUCHS

	2015 in kWh	Toleranz zu 2014	2016 in kWh	Toleranz zu 2015	2017 in kWh	Toleranz zu 2016	2018 in kWh	Toleranz zu 2017
Trianon ML16	11.227.097	6,6%	11.520.019	2,6%	10.207.927	-11,4%	9.561.796	-6,3%
Prisma HS55	6.792.819	5,7%	7.027.406	3,5%	6.957.119	-1,0%	6.983.756	0,4%
Skyper TA 1	1.491.233	7,6%	1.509.469	1,2%	1.626.392	7,7%	1.590.236	-2,2%
Total	19.511.149	-4,1%	20.056.894	2,8%	18.791.438	-6,3%	18.135.788	-3,5%

ENTWICKLUNG DES ABSOLUTEN DIENSTREISEVERKEHRS NACH TRANSPORTMITTEL

	2015 in km	Toleranz zu 2014	2016 in km	Toleranz zu 2015	2017 in km	Toleranz zu 2016	2018 in km	Toleranz zu 2017
Schienenverkehr	2.742.944	2,7%	3.133.884	14,3%	3.427.671	9,4%	3.566.719	4,1%
Straßenverkehr	10.105.359	7,2%	9.829.064	-2,7%	9.987.789	1,6%	9.589.777	-4,0%
Flugverkehr	8.617.947	-11,3%	9.034.886	4,8%	10.106.491	11,9%	9.959.363	-1,5%
Total	21.466.250	-1,6%	21.997.834	2,5%	23.521.951	7,0%	23.115.859	-1,7%

ENTWICKLUNG DES ABSOLUTEN TRINKWASSERVERBRAUCHS

	2015 in m ³	Toleranz zu 2014	2016 in m ³	Toleranz zu 2015	2017 in m ³	Toleranz zu 2016	2018 in m ³	Toleranz zu 2017
Trianon ML16	18.051	6,3%	18.691	3,5%	19.238	2,9%	24.712	28,5%
Prisma HS55	15.888	-16,5%	13.850	-12,8%	17.263	24,6%	20.742	20,2%
Skyper TA 1	2.391	12,5%	2.413	0,9%	2.627	8,8%	2.565	-2,35%
Total	36.330	-8,0%	34.954	-3,8%	39.128	11,9%	48.019	22,7%

ENTWICKLUNG DES ABSOLUTEN ABFALLAUFKOMMENS

	2015 in t	Toleranz zu 2014	2016 in t	Toleranz zu 2015	2017 in t	Toleranz zu 2016	2018 in t	Toleranz zu 2017
Trianon ML16	172,8	10,0%	154,2	-10,7%	105,8	-31,4%	100,5	-5,0%
Prisma HS55	108,6	1,8%	104,1	-4,1%	93,6	-10,1%	92,3	-1,4%
Skyper TA 1	44,3	10,2%	43,6	-1,6%	41,0	-5,9%	42,2	3,0%
Total	325,6	-7,7%	301,9	-7,3%	240,5	-20,4%	235,1	-2,2%

* Datengrundlage zu Energie-/Ressourcenverbrauch und Emissionen:

- Die Angaben beziehen sich auf die drei von der Deka-Gruppe genutzten Gebäude in Frankfurt am Main (Trianon, Prisma und Skyper) sowie den Standort Luxemburg für die Emissionen. Alle anderen Standorte sind bisher nicht in die Erfassung der Verbrauchswerte für Energie, Wasser und Abfall einbezogen.
- Darüber hinaus gelten im Hinblick auf die Datengrundlage folgende Ausnahmen: Angaben zu Dienstreisen liegen unternehmensweit für die Deka-Gruppe ohne S Broker vor. Hier ist neben den Standorten in Deutschland auch der Standort in

Luxemburg einbezogen. Bis 2015 wurden in Frankfurt 25 Prozent und in Luxemburg 100 Prozent des Stromverbrauchs mit Grünstrom abgedeckt. Ab 2016 wurde der Anteil in Frankfurt auf 75 Prozent erhöht. Dieser Grünstrom wurde in der Berechnung jeweils nicht mit null CO₂-Emissionsfaktoren angesetzt, sondern der Herkunft entsprechend in Frankfurt mit dem Faktor für Wasserkraft und in Luxemburg mit den Faktoren für Wind- und Wasserkraft (je 50 Prozent). Für den Stromverbrauch wurde der Emissionsfaktor vom Versorger eingeholt. Wegen eines Standortwechsels in Luxemburg wurde in 2018 dort kein Grünstrom mehr bezogen.

6. Gesellschaftliches Engagement

Auch in unserem gesellschaftlichen Engagement spiegelt sich das Motto unseres Jubiläumsjahres „Wirtschaft. Mensch. Verantwortung“ wider. Das Engagement reicht dabei von der Hilfe für Kinder und Jugendliche über die Förderung von Wissenschaft und Bildung bis zur Unterstützung von Architektur, Kunst, Musik und Sport. Das Jubiläumsjahr hat die Deka-Gruppe zum Anlass genommen, ausgewählte Partnerschaften durch zusätzliche Projekte zu unterstützen und neue Akzente zu setzen. So verdoppelte der Vorstand die Mittel für das Projekt „Deka – Engagiert vor Ort“ und das MMK Museum für Moderne Kunst in Frankfurt am Main erhielt vier Hauptwerke aus der DekaBank Kunstsammlung als Schenkung. Anfang Februar 2018 wurde die neue Kooperation der DekaBank mit dem Bundesjugendorchester der Öffentlichkeit vorgestellt, durch die das Engagement um das Feld „Musik“ erweitert wird.

6.1

Soziales Engagement

Unterstützung der Integration von Geflüchteten

Zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration hat die DekaBank seit 2016 insgesamt 34 Geflüchteten einen Praktikumsplatz anbieten können. Rund 30 Prozent der Teilnehmer an diesem Programm konnten im Anschluss bei der DekaBank weiterbeschäftigt werden, weitere 20 Prozent der Teilnehmer haben eine Anstellung in anderen Unternehmen gefunden. Das Förderprogramm endete zum 31.12.2018.

Christliches Kinder- und Jugendhilfswerk Arche e.V.

Bereits seit 2008 unterstützt die DekaBank den „Freundeskreis Arche Frankfurt e.V.“ mit einer jährlichen Spendenzahlung. Die aktuelle Vereinbarung sieht vor, diese Zusammenarbeit bis 2019 fortzuführen. Die „Arche“ betreut Kinder und Jugendliche aus allen sozialen Verhältnissen, zu denen auch Flüchtlingskinder und deren Familien gehören. Eckpfeiler der Angebote der Arche für die Kinder sind ein gesundes Frühstück und Mittagessen, eine konsequente Hausaufgabenbetreuung sowie eine Vielzahl von Freizeitangeboten. Flankiert wird dieses Angebot durch individuelle Lernbetreuung, Ferien-Workshops, Ausflüge und zahlreiche kreative und sportliche Aktivitäten.

Deutsche Krebshilfe e.V.

Ein verlässlicher Partner ist die DekaBank seit 2006 bei den jährlich stattfindenden bundesweiten Golf-Benefizturnieren zugunsten der Stiftung Deutsche Krebshilfe e.V. (DKH). An der größten Benefiz-Golfturnierserie Europas nahmen im Jahr 2018 rund 7.500 Golferinnen und Golfer teil und verbanden sportlichen Einsatz mit der Hilfe für krebserkrankte Menschen. Als Generalsponsor unterstützt die DekaBank dieses Engagement, indem sie die Siegerpreise für die gesamte Turnierserie stellt. Insgesamt wurden so im Berichtsjahr rund 300.000 Euro für die gute Sache

erspielt. 2018 wurde der Vertrag über die Zusammenarbeit bis 2021 verlängert.

6.2

Bildung und Wissenschaft

Goethe-Universität Frankfurt am Main

Seit 2016 fördert die DekaBank zwei Stiftungsprofessuren am House of Finance der Goethe-Universität. Die „House of Finance-Professur für Sustainable Asset Management“ wurde im Juli 2016 mit Prof. Dr. Alexander Hillert besetzt. Für die „House of Finance-Professur Sustainable Banking“ berief das Präsidium der Goethe-Universität im Jahr 2017 Dr. Özlem Dursun-de Neef.

Privates Institut für quantitative Kapitalmarktforschung (IQ-KAP)

Das 2013 von der DekaBank gegründete Private Institut für quantitative Kapitalmarktforschung (IQ-KAP) ist ein wissenschaftlich ausgerichtetes Forschungsinstitut. Es verfolgt das Ziel, den Wissenstransfer zwischen Praxis und akademischer Forschung zu verbessern. Zentrale Aufgabe des IQ-KAP ist die quantitative Forschung auf dem Gebiet der Kapitalmärkte und die Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten in Kooperation mit Hochschulen und Partnern. Dem wissenschaftlichen Beirat gehören die Professoren Wolfgang Bessler, Frank Bulthaupt, Ulrich Klüh, Dirk Schiereck und Ulrich Schollwöck an. Da ein Mandat im Beirat für den jeweiligen Lehrstuhlinhaber der Stiftungsprofessur der DekaBank am House of Finance (HoF) der Goethe-Universität vorgesehen ist, verstärkt Prof. Dr. Alexander Hillert den Beirat seit 2017.

Der zum zweiten Mal vergebene Forschungspreis des IQ-KAP ging im Berichtsjahr an Gergana Justova und Alexander Philipov von der George Washington University School of Business sowie Mark Grinblatt von der UCLA Anderson School of Management. In ihrer wissenschaftlichen Arbeit

„Analyst Bias and Mispricing“ beschäftigen sie sich mit dem Einfluss von Analysteneinschätzungen auf Renditefaktoren wie Value und Momentum. Insgesamt hatten sich 48 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von renommierten Universitäten aus dem In- und Ausland um den Forschungspreis beworben. Den Festvortrag bei der von Dr. Michael Stein – Preisträger des Jahres 2016 – moderierten Veranstaltung zur Verleihung des Forschungspreises hielt Prof. Dr. Hans-Peter Burghof von der Universität Hohenheim.

Förderung der Wertpapierkultur

Um die Wertpapierkultur zu fördern, unterstützt die DekaBank seit 2014 das Planspiel Börse der Sparkassen. Ziel ist es, finanzielle Bildung spannend und praxisnah zu vermitteln, die wirtschaftliche und soziale Kompetenz der teilnehmenden Schüler, Auszubildenden und Studenten zu stärken und damit die „Financial Literacy“ junger Menschen zu unterstützen. Das Planspiel Börse ist ein Online-Wettbewerb, bei dem die Teilnehmer ein virtuelles Kapital zur Verfügung gestellt bekommen, das sie vermehren sollen. Gehandelt wird fortlaufend mit den Kursen realer Börsenplätze. Der simulierte Wertpapierhandel vertieft auf spielerische Art wirtschaftliche Grundkenntnisse und vermittelt Börsenwissen. Außerdem fördert der elfwöchige Wettbewerb neben dem Teamwork auch den Blick über den nationalen Tellerrand.

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

Am 36. Planspiel Börse der Sparkassen nahmen 2018 über 100.000 Schüler, Studenten, Auszubildende und Lehrkräfte aus 15 Ländern teil. Erstmals fand 2018 die Siegerehrung für alle nationalen Teilnehmerkategorien gemeinsam statt, hierzu hatte die DekaBank nach Frankfurt eingeladen.

6.3

Kunst und Kultur

DekaBank Kunstsammlung

Auch die DekaBank Kunstsammlung feierte im Berichtsjahr ein Jubiläum – bereits seit 15 Jahren baut die DekaBank ihre Kunstsammlung des 21. Jahrhunderts auf. Die international ausgerichtete Sammlung umfasst heute über 1.400 Arbeiten und spiegelt die Vielfalt der künstlerischen Ausdrucksweisen im 21. Jahrhundert wider. Dabei liegt der

Fokus auf Arbeiten, die sich mit gesellschaftsrelevanten Themen beschäftigen und eine Auseinandersetzung über die aktuelle Definition von Kunst anregen. Beim Aufbau der Sammlung steht der künstlerische Nachwuchs besonders im Fokus. Regelmäßig finden Führungen für Geschäftspartner und Mitarbeiter der DekaBank statt. Im Jahr 2018 nahm die DekaBank zum 14. Mal an „Kunst privat! Hessische Unternehmen zeigen ihre Kunstsammlungen“ teil und öffnete interessierten Besuchern die Türen.

Anlässlich des 100-jährigen Jubiläums erhielt das MMK Museum für Moderne Kunst vier Hauptwerke aus der DekaBank Kunstsammlung als Schenkung, die damit einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Die Sammlung des MMK wurde dadurch um Werke von Künstlern ergänzt, die in ihr bislang noch nicht vertreten waren.

MMK Museum für Moderne Kunst Frankfurt am Main

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

Im MMK war im Berichtsjahr die Ausstellung „Soziale Fassaden. Ein Dialog der Sammlungen des MMK und der DekaBank“ zu sehen. Die Idee der Ausstellung: Werke von Künstlern aus der Kunstsammlung der DekaBank wurden in Beziehung zu Werken gleicher Künstler aus der Sammlung des MMK gesetzt. Dr. Mario Kramer, Sammlungsleiter des MMK, hatte hierzu Werke von 19 Künstlern der Deka Kunstsammlung ausgewählt, darunter Werke der renommierten britischen Künstlerin Sarah Morris oder die Installation „Neues Design für Weltempfänger, soziale Fassade“ der bedeutenden deutschen Künstlerin Isa Genzken. Die Ausstellung zählte innerhalb von drei Monaten rund 21.500 Besucher. Zum Abschluss hat die DekaBank zu einem kostenfreien Besuch mit Führungen und Workshops ins MMK eingeladen. Der aus diesem Anlass entstandene Katalog spiegelt die Präsentation der Kunstwerke im Museum sowie das Konzept der Unternehmenssammlung. Begleitet wurde die Ausstellung von einer positiven medialen Berichterstattung.

Internationaler Hochhaus Preis

Gewinner des Internationalen Hochhaus Preises (IHP) für das weltweit innovativste Hochhaus war im Jahr 2018 der Büroturm Torre Reforma in Mexiko-Stadt. Der Architekt Benjamín Romano nahm den mit 50.000 Euro und der Statuette aus Titan des renommierten Künstlers Thomas Demand dotierten Preis im Rahmen eines Festaktes in der Frankfurter Paulskirche entgegen. Die Auszeichnung überreichten Dr. Ina Hartwig, Dezernentin für Kultur und Wissenschaft der Stadt Frankfurt am Main, Dr. Matthias Danne, Finanz- und Immobilienvorstand der DekaBank und Peter Cachola Schmal, Direktor des Deutschen Architekturmuseums (DAM).

Entgegen dem weltweit andauernden Trend hin zum Wohnturm sowie zu immer größeren mischgenutzten Projekten ist der diesjährige Preisträger ein Bürogebäude mit zusätzlichem Restaurant und Fitnesscenter. Die in Mexiko-Stadt herrschende Erdbebenproblematik erfordert ein kluges Tragwerkskonzept, das dem 246 Meter hohen Büroturm sein signifikantes Erscheinungsbild verleiht. Benjamín Romano hat dabei mit den massiven Betonwänden, die 60 Meter tief in der Erde verankert sind, an die baulichen Traditionen der Azteken angeknüpft und diese zeitgemäß interpretiert.

Initiiert wurde der Preis 2003 gemeinsam von der Stadt Frankfurt mit dem Deutschen Architekturmuseum (DAM) und der DekaBank. Seitdem wird er in partnerschaftlicher Kooperation vom DAM und der DekaBank organisiert sowie finanziert und im Jahr 2018 zum achten Mal verliehen. Der IHP gilt als der weltweit wichtigste Architekturpreis für Hochhäuser. Vergeben wird der Preis an Bauwerke, die sich durch Exzellenz in Ästhetik, zukunftsweisender Gestaltung, städtebaulicher Einbindung sowie innovativer Technik, Wirtschaftlichkeit, Marktfähigkeit und insbesondere auch durch eine nachhaltige Bauweise auszeichnen. Die Berichterstattung in weit über 200 nationalen und internationalen Medien zeugt davon, dass sich der IHP mittlerweile mehr als etabliert hat.

Staatliche Kunstsammlungen Dresden

Seit 2006 gehört die DekaBank zu den Hauptförderern der Staatlichen Kunstsammlungen Dresden (SKD). Im Berichtsjahr konnten in diesem Rahmen gleich drei Ausstellungen unterstützt werden. Neben den Ausstellungen „AUGENBLICKE. Barocke Elfenbeinkunst im Dialog der Künste“ und „Das Schokoladenmädchen“ mit Werken von Jean-Étienne Liotard wurde die Ausstellung „Gegen die Unsichtbarkeit - Designerinnen der Deutschen Werkstätten Hellerau 1898 bis 1938“ gezeigt. Sie beschäftigt sich mit einem bislang verborgenen Kapitel der deutschen Designgeschichte: Der Lehre und den Arbeiten von 19 Gestalterinnen in einem männlich dominierten Berufsfeld. Die Ausstellung wurde am 2. November 2018 von Manuela Better, Risikovorstand der DekaBank, eröffnet.

Stiftung für Fotografie und Medienkunst mit Archiv Michael Schmidt

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

Bundesjugendorchester

Im Dezember 2017 haben die DekaBank und die Träger des Bundesjugendorchesters – die Stiftung Bundesjugendorchester und der Deutsche Musikrat – eine Zusammenarbeit bis 2020 vereinbart. Die Unterstützung umfasst die Förderung der Teilnehmer während der mindestens drei Arbeitsphasen und Tourneen des Orchesters pro Jahr sowie die Neuanschaffung von Musikinstrumenten.

Das 1969 vom Deutschen Musikrat gegründete Bundesjugendorchester ist das nationale Jugendorchester der Bundesrepublik Deutschland. Im Vordergrund seiner Arbeit steht die Förderung der teilnehmenden Musikerinnen und Musiker, die zwischen 14 und 19 Jahre alt sind. Viele der Orchestermitglieder sind Preisträger von „Jugend musiziert“, dem bedeutendsten Nachwuchswettbewerb für klassische Musik in Deutschland. Er wird seit über 50 Jahren von der Sparkassen-Finanzgruppe als Hauptförderer unterstützt. Die jungen Musiker spielen unter der Leitung namhafter Dirigenten und Solisten. Seit 2018 ist Sir Simon Rattle Ehrendirigent des Bundesjugendorchesters.

Im Berichtsjahr gab das Orchester 31 Konzerte im In- und Ausland. Dazu gehörten auch die Konzerte beim Festakt zum 100-jährigen Jubiläum der DekaBank am 1.2.2018, bei dem die Kooperation offiziell verkündet wurde, bei der Mitarbeiterveranstaltung am Folgetag sowie im Rahmen der Deka-Institutionell Investment-Konferenz am 29. und 30.11.2018 in Oberursel.

6.4 Sport

Seit Januar 2008 ist der Deutsche Sparkassen- und Giroverband mit Beteiligung der DekaBank und weiterer Verbundunternehmen Olympia-Partner des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB). Den Förderern ist es dabei wichtig, sowohl den Spitzen- als auch den Breiten- und Nachwuchssport zu unterstützen. Neben dem Engagement als Olympia-Partner Deutschland und als nationaler Förderer des Deutschen Behindertensportverbandes ist daher auch die Förderung des Deutschen Sportabzeichens und der Eliteschulen des Sports Teil der Kooperation. Die Kooperation mit dem DOSB wurde Ende 2016 bis 2020 verlängert.

6.5 Historisches Archiv und Dekarium

Im Historischen Archiv der DekaBank werden unter dem Leitgedanken „Zukunft braucht Herkunft“ alle historisch relevanten Dokumente der Unternehmensgeschichte verwahrt und archiviert. Die Sammlung umfasst derzeit rund 3.800 Akten, 1.500 Fotos, 900 Datenträger mit über 7.000 Minuten Filmmaterial und 15 Objekte.

Zum 100-jährigen Jubiläum der Deka-Gruppe wurde im Berichtsjahr als „Erlebnisraum Geschichte“ das „Dekarium“ eingerichtet. Hierzu wurden die Inhalte des Historischen Archivs für eine anschauliche und interaktive Ausstellung mit Hilfe moderner Technik aufbereitet. Die Ausstellung steht den Sparkassen, Mitgliedern der Sparkassen-Finanzgruppe, aktiven und ehemaligen Mitarbeitern der Deka-Gruppe sowie der interessierten Öffentlichkeit offen. Sie ist so aufgebaut, dass die drei Bereiche „Deutsche Geschichte“, „Sparkassengeschichte“ und „DGZ-/Deka-Geschichte“ parallel dargestellt werden. Im „Zeitzeugenkabinett“ kommen Zeitzeugen wie der ehemalige DSGVO-Präsident und langjährige Verwaltungsratsvorsitzende Dr. Helmut Geiger zu Wort, die aus erster Hand über besondere Ereignisse aus der Geschichte der DekaBank berichten. Im Berichtsjahr fanden 180 Führungen statt, insgesamt rund 2.500 Besucher bekamen einen umfassenden und lebendigen Einblick in die bewegte Geschichte der Deka-Gruppe.

6.6 Spenden

Im Berichtsjahr hat die Deka-Gruppe insgesamt 905.126,04 Euro gespendet. Die höchsten der insgesamt 145 Einzelzuwendungen gingen an die Goethe-Universität und an den Förderverein des christlichen Kinder- und Jugendwerks „Die Arche e.V.“ in Frankfurt. Weitere lokale Spenden wurden im Rahmen der Aktion „Deka – Engagiert vor Ort! 2018“ vergeben. Jedes Jahr werden Einrichtungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Herzen liegen oder in denen sie selbst engagiert sind, mit je 1.000 Euro gefördert. Aus Anlass des Jubiläumsjahres wurde die Zahl der Einrichtungen von 25 auf 50 verdoppelt. Im Jahr 2018 gab es 413 Projekteinreichungen.

Auch im Berichtsjahr fand die Aktion Restcent statt, bei der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe die Centbeträge ihres monatlichen Entgelts spenden können. Im Vorfeld konnten die Mitarbeiter aus einer Vielzahl von gemeinnützigen Einrichtungen den Spendenempfänger 2018 auswählen. In diesem Jahr fiel die Wahl auf die Bärenherz Stiftung, eine Stiftung für unheilbar kranke Kinder mit Sitz in Wiesbaden. 1.207 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellten 2018 regelmäßig ihre Centbeträge zur Verfügung. Durch ihr Engagement konnte ein Spendenbeitrag von 7.114,80 Euro erzielt werden, der von der DekaBank auf 10.000 Euro aufgerundet wurde.

KENNZAHLEN DES GESELLSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS (TABELLE 17)



617.156 EURO
Fördergelder für **Kunst**
und **Kultur** in 2018



497.284 EURO
Fördergelder für **Bildung**
und **Wissenschaft** in 2018



286.377 EURO
Fördergelder für **Sport** in 2018

GESAMTENGAGEMENT (€)	2014	2015	2016	2017	2018
Soziales	311.900,41	763.955,93	220.748,97	265.940,91	249.798,12
Bildung und Wissenschaft	676.885,59	470.916,00	498.689,84	473.968,00	497.284,00
Kunst und Kultur	719.337,00	413.900,00	421.839,00	522.500,00	617.155,60
Sport	223.900,00	160.800,00	191.840,00	159.350,00	286.376,97
Sonstiges	10.255,00	115.382,00	29.500,00	106.260,84	78.678,84
Gesamt	1.942.278,00	1.924.953,93	1.362.617,81	1.528.019,75	1.729.293,53

STRUKTUR DER FÖRDERUNG (€)	2014	2015	2016	2017	2018
Spenden	904.901,00	1.327.748,00	789.646,84	874.166,05	905.126,04
Sponsoring	1.037.377,04	597.205,93	572.970,97	653.853,70	824.167,49

Die Deko-Gruppe vergibt Spenden an Einrichtungen, die ausschließlich und unmittelbar der Förderung gemeinnütziger, kirchlicher und mildtätiger Zwecke dienen und berechtigt sind, steuerliche Zuwendungsbescheinigungen auszustellen. Spendenanfragen, die allgemein an die Deko-Gruppe gerichtet sind, werden durch die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement bearbeitet und im zentralen Spendenregister der DekoBank erfasst. Zudem informiert die Abteilung regelmäßig den Vorstand über die geleisteten Spenden.

Die Bereiche Compliance und Steuern können zu Kontrollzwecken jederzeit Einsicht in das Spendenregister nehmen. Die Kompetenzregelung der Deko-Gruppe zu Spenden sieht vor, dass bis 500 Euro die jeweiligen Einheiten über die Vergabe entscheiden. Bis 2.500 Euro entscheidet die Leitung des Nachhaltigkeitsmanagements, bis 5.000 Euro der Bereichsleiter Vorstandsstab & Kommunikation, bis 10.000 Euro der Vorsitzende des Vorstands und ab 10.000 Euro der Gesamtvorstand.

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

Über den Bericht

Die DekaBank erfüllt für das Berichtsjahr 2018 die Bestimmungen des „Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) in Verbindung mit den Regelungen im Handelsgesetzbuch §§ 289 und 315 dadurch, dass sie einen gemeinsamen nichtfinanziellen Bericht für die Deka-Gruppe (zur Deka-Gruppe gehört die DekaBank Deutsche Girozentrale als Mutterunternehmen sowie die Tochtergesellschaften gemäß dem IFRS-Konsolidierungskreis (VGL. <https://www.deka.de/deka-gruppe/investor-relations/publikationen>, Geschäftsbericht 2018 der Deka-Gruppe, Note 81 „Angaben zu Anteilen an Tochterunternehmen“ und Note 83 „Anteilsbesitzliste“)) und der DekaBank Deutsche Girozentrale im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichtes 2018 vorlegt und diesen bis 30. April 2019 auf ihrer Homepage veröffentlicht. Unter Berücksichtigung des Wesentlichkeitsprinzips bezieht sich der nichtfinanzielle Bericht schwerpunktmäßig auf diese Gesellschaften, sofern diese maßgeblich zur Nachhaltigkeitsleistung der Deka-Gruppe beitragen.

Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Informationen im vorliegenden Bericht auf die Deka-Gruppe. Einzelne Kennzahlen im Bereich des Umweltmanagements beziehen sich auf einzelne Standorte. Wo dies der Fall ist, wird dies entsprechend vermerkt.

Die Deka-Gruppe versteht sich als Organisation, die über alle Ebenen und Bereiche hinweg auf den Kundennutzen ausgerichtet ist und die Stärken des integrierten Geschäftsmodells, das auf dem Asset Management ebenso beruht wie auf dem Bankgeschäft, zu diesem Zweck nutzt.

Inhaltliche Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG)

§289c Handelsgesetzbuch definiert die Inhalte des nichtfinanziellen Berichtes. Neben der Beschreibung des Geschäftsmodells der Gesellschaft soll sich der nichtfinanzielle Bericht darüber hinaus zumindest auf die im Folgenden aufgeführten Aspekte beziehen, wenn diese wesentlich sind für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und die Auswirkungen der eigenen Unternehmenstätigkeit. Dabei handelt es sich im Kern um die gleichen Aspekte, zu deren umfassender Berücksichtigung sich die Deka-Gruppe im Rahmen der Unterzeichnung des UN Global Compact verpflichtet hat. Die Bedeutung der fünf Aspekte für die Deka-Gruppe („Innensicht“) wird im Folgenden dargestellt. Die Deka-Gruppe berichtet im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2018 über diese vom CSR-RUG vorgesehenen Aspekte hinaus über weitere Ziele und Maßnahmen, die von anderen Zielgruppen des Berichtes, insbesondere den Nachhaltigkeitsratingagenturen, für das Verständnis des nachhaltigkeitsbezogenen Engagements und der Auswirkungen der Deka-Gruppe auf Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft als wesentlich angesehen werden.

Umweltbelange

Umweltbelange sind für die Deka-Gruppe in verschiedenen Zusammenhängen relevant. Dazu zählt zum einen die Berücksichtigung von umweltbezogenen Kriterien bei Finanzierungen. Hier kann die Nichteinhaltung von Umweltstandards beispielsweise bei Infrastrukturprojekten sowohl zu Verzögerungen bei der Fertigstellung der Projekte und damit gegebenenfalls zu Verzögerungen oder gar Ausfällen bei der Bedienung der Finanzierungen als auch zu Reputationsschäden führen. Durch die Beachtung internationaler Standards, z. B. der Equator Principles (EP), können solche Risiken minimiert werden. Diese Aspekte werden in den KAPITELN 2.5 „Regelwerke und Standards“ sowie 3.2 „Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft“ thematisiert. Zum anderen ist es aus Sicht der Deka-Gruppe wichtig, auch die direkten Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Umwelt zu minimieren. Die Ziele und Maßnahmen für diesen Bereich werden im KAPITEL 5. „Nachhaltiger Bankbetrieb“ dokumentiert.

Arbeitnehmerbelange

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

Sozialbelange

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

Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte ist im Bankensektor vor allem im Zusammenhang mit Finanzierungen von Infrastrukturprojekten von Bedeutung. Dabei geht es häufig auch um den Umgang mit lokalen Gemeinschaften. Durch die Berücksichtigung der Equator Principles bei entsprechenden Finanzierungen stellt die DekaBank sicher, dass Menschenrechtsaspekte bei den Finanzierungen berücksichtigt werden. So sollen zum einen Risiken sowohl für die Realisierung der Projekte als auch für die Reputation der

Bank vermieden werden. Zum anderen sollen negative Beeinträchtigungen der durch die finanzierten Projekte betroffenen Menschen so weit wie möglich ausgeschlossen werden.

Der britische Modern Slavery Act von 2015 (Gesetz über moderne Sklaverei) verweist zudem auf die Verantwortung der Unternehmen für die Abschaffung von Sklavenarbeit in der Zulieferkette. Er verpflichtet alle Unternehmen, die in Großbritannien Geschäfte betreiben, eine Erklärung darüber abzugeben, welche Maßnahmen sie unternommen haben, um sicherzustellen, dass es in ihrer Lieferkette keine „Sklavenarbeit“ gibt. Auch die Deko-Gruppe ist auf Basis ihrer geschäftlichen Aktivitäten in Großbritannien zur Abgabe einer solchen Erklärung verpflichtet. Sie wird auf der Website der Deko-Gruppe veröffentlicht.

Weitere Informationen zu diesen Themen enthalten die KAPITEL 2.5 „Regelwerke und Standards“, 3.2 „Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft“ und 5.2 „Beschaffung“.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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

Prüfung des gesonderten nichtfinanziellen Berichtes

Die Prüfung des gesonderten nichtfinanziellen Berichtes erfolgt in zweifacher Hinsicht: Der Verwaltungsrat hat die Pflicht zur inhaltlichen Prüfung, wobei er darüber hinaus auch eine externe inhaltliche Überprüfung beauftragen kann. Der Abschlussprüfer prüft, ob der gesonderte nichtfinanzielle Bericht vorgelegt und bis 30. April des Folgejahres veröffentlicht wurde. Eine inhaltliche Prüfung nimmt der Abschlussprüfer nicht vor. Vorliegend wurde die AGIMUS GmbH mit der externen inhaltlichen Überprüfung des gemeinsam gesonderten nichtfinanziellen Berichtes (Nachhaltigkeitsbericht 2018) der DekoBank Deutsche Girozentrale und der Deko-Gruppe beauftragt. Die Prüfung umfasst die Übereinstimmung des Nachhaltigkeitsberichtes mit den Anforderungen des HGB.

Die Rechtsgrundlagen für die Erstellung des gesonderten nichtfinanziellen Berichtes enthalten keine Vorgaben für die Auswahl des Prüfers für die externe inhaltliche Prüfung. Die DekoBank hat entschieden, den Prüfauftrag an einen externen Sachverständigen, hier die AGIMUS GmbH, zu vergeben. Die AGIMUS GmbH verfügt über eine hohe Expertise als Umweltgutachter in Zertifizierungsprozessen nach ISO und im Nachhaltigkeitskontext auf Basis des

jeweils gültigen GRI-Rahmenwerkes. Hinzu kommt die Detailkenntnis der umwelt- und nachhaltigkeitsbezogenen Strukturen und Prozessen in der Deko-Gruppe, da sie bereits seit 2009 als Umweltgutachter die Zertifizierung der Deko-Gruppe nach der Umweltnorm DIN EN ISO 14001 begleitet und die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben jährlich überprüft. Seit dem Berichtsjahr 2014 – und damit vor dem Inkrafttreten des CSR-RUG – ist die AGIMUS GmbH zur Erfüllung der jeweiligen GRI-Vorgaben zudem mit der Prüfung des Nachhaltigkeitsberichtes der Deko-Gruppe beauftragt. Dies umfasst auch die Veröffentlichung der Prüfergebnisse zur Erfüllung der jeweiligen GRI-Vorgaben.

Der gemeinsam gesonderte nichtfinanzielle Bericht wurde durch die unabhängigen Sachverständigen Dr. Ralf Utermöhlen und Dr. Julia Norden im Januar 2019 geprüft.

Die beiden Sachverständigen sind nach Abschluss der Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, dass der gemeinsam gesonderte nichtfinanzielle Bericht (Nachhaltigkeitsbericht für die DekoBank Deutsche Girozentrale und die Deko-Gruppe) für den Zeitraum vom 01. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018) den gesetzlichen Vorgaben des HGB und des Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) an den gesonderten nichtfinanziellen Bericht entspricht und die Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI Standards) erfüllt sind.

Beachtung von Berichtsstandards

Der Nachhaltigkeitsbericht entspricht den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der aktuellen Fassung „GRI Standards“. Die GRI gilt als weltweit anerkannter Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

„Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option Kern erstellt.“

Die Deko-Gruppe erklärt, dass sie bei der Erstellung dieses Berichtes die größtmögliche Sorgfalt hat walten lassen und die in diesem Bericht enthaltenen Angaben ihres Wissens nach richtig sind und keine wesentlichen Umstände ausgelassen wurden.

Alle Angaben im Bericht beziehen sich grundsätzlich auf das Kalenderjahr 2018. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet.

Bescheinigung über eine unabhängige umweltgutachterliche Prüfung

Prüfungsaufgabe

Die Prüfung des gesonderten nichtfinanziellen Berichtes erfolgt in zweifacher Hinsicht:

Der Verwaltungsrat hat die Pflicht zur inhaltlichen Prüfung, wobei er darüber hinaus auch eine externe inhaltliche Überprüfung beauftragen kann. Der Abschlussprüfer prüft, ob der gesonderte nichtfinanzielle Bericht vorgelegt und bis zum 30. April des Folgejahres veröffentlicht wurde. Eine inhaltliche Prüfung nimmt der Abschlussprüfer nicht vor.

Die DekaBank hat die AGIMUS GmbH Umweltgutachterorganisation und Beratungsgesellschaft mit der externen inhaltlichen Überprüfung des gemeinsam gesonderten nichtfinanziellen Berichtes (Nachhaltigkeitsbericht 2018) der DekaBank Deutsche Girozentrale und der Deka-Gruppe beauftragt. Der gemeinsam gesonderte nichtfinanzielle Bericht wurde durch die unabhängigen Sachverständigen Dr. Ralf Utermöhlen und Dr. Julia Norden im Januar 2019 geprüft.

Unsere Aufgabe ist es, die Aussagen im Nachhaltigkeitsbericht auf Nachvollziehbarkeit sowie die Vollständigkeit und Richtigkeit nach den Anforderungen des Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz), des HGB sowie des Rahmenwerkes der Global Reporting Initiative (GRI Standards) zu prüfen. Darüber hinaus wurden wir beauftragt, auf Basis der Ergebnisse unserer umweltgutachterlichen Prüfung, Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Umweltmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung auszusprechen.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Umweltgutachterorganisation

Wir haben die Anforderungen an die Unabhängigkeit von Umweltgutachterorganisationen sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen für eine Third-Party-Prüfung eingehalten und unsere Prüfung des Nachhaltigkeitsberichtes

im Verfahrenszusammenhang mit der Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 durchgeführt. Zusätzlich wurde die Korrektheit der Angaben im Nachhaltigkeitsbericht durch eine Vor-Ort-Prüfung am Standort Frankfurt überprüft.

Prüftätigkeiten

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

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 Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung von Daten und Angaben;
- Aggregation ausgewählter Angaben; Analytische Beurteilung der Angaben innerhalb des Berichts;
- Plausibilisierung und Aggregation der Nachhaltigkeitsdaten sowie deren Überprüfung;

- Durchführung von Audits und Ortsbegehungen während der Prüfung am Standort Frankfurt/Main;
- Erlangung von weiteren Nachweisen für die Angaben des Berichts durch Einsichtnahme in interne Dokumente sowie Berichte und Aufzeichnungen von externen Dienstleistern.

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

Urteil

Die beiden Sachverständigen sind nach Abschluss der Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, dass der gemeinsam gesonderte nichtfinanzielle Bericht (Nachhaltigkeitsbericht für die DekaBank Deutsche Girozentrale und die Deka-Gruppe) für den Zeitraum vom 01. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018) den gesetzlichen Vorgaben des HGB und des CSR-RUG an den gesonderten nichtfinanziellen Bericht entspricht und die Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI Standards) erfüllt sind.

Braunschweig, 4. Februar 2019



Dr. Julia Norden, AGIMUS GmbH



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

INFORMATIONEN IM INTERNET

Den Nachhaltigkeitsbericht 2018 der Deka-Gruppe finden Sie auf unserer Website www.dekabank.de unter „Deka-Gruppe/Nachhaltigkeit“.

BESTELLSERVICE

Den Nachhaltigkeitsbericht 2018 der Deka-Gruppe senden wir Ihnen gerne zu. Falls Sie unseren Nachhaltigkeitsbericht regelmäßig beziehen wollen, wenden Sie sich bitte an uns.

ANSPRECHPARTNER

Birgit Otte
Klaus-Andreas Finger
Johannes Behrens-Türk
Christoph Kehr- von Plettenberg
nachhaltigkeit@deka.de

KONZEPTION, REDAKTION UND GESTALTUNG

NKI – Institut für nachhaltige Kapitalanlagen GmbH, München
STANDARD RAD. GmbH, Frankfurt am Main





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

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

 **Finanzgruppe**