

Nachhaltigkeitsbericht

Nachhaltig wirtschaften – Verantwortung übernehmen

Es ist unsere Aufgabe, in die Zukunft zu blicken. Als Asset Manager sind wir ständig herausgefordert, für unsere Kunden kommende Chancen nutzbar und damit einhergehende Risiken beherrschbar zu machen. Unsere Entscheidungen basieren auf dem Blick nach vorn. Mit genau diesem Blick sehen wir auch auf das Thema Nachhaltigkeit. Nicht einem Trend folgend, sondern als Ausdruck einer Haltung, mit der wir unser Geschäft dauerhaft erfolgreich und verantwortungsvoll betreiben. Diese Haltung gründet sich auf viele Motivationen: den Wunsch unserer Kunden, an Chancen zu partizipieren, die langfristiges Wachstum mit sich bringen; die Verpflichtung gegenüber unseren Anteilseignern, das nachhaltige Wachstum der schnellen Rendite vorzuziehen; und nicht zuletzt den persönlichen Wunsch jedes Einzelnen, in einem Unternehmen zu arbeiten, von dem man mit Recht sagen kann, dass es verantwortlich mit dem Erbe unserer Kinder umgeht.

Denn unsere Kinder werden in einer anderen Welt leben als in der, die wir heute vor uns haben. Eine Welt, in der Milliarden Menschen mehr als heute leben werden, die sich endliche Ressourcen teilen müssen. Mit neuen Kraftzentren in Asien und Südamerika, die die Wirtschaft, aber auch die Kultur in allen Teilen der Welt verändern und mitbestimmen werden. Mit älteren Menschen, die nicht mehr nur durchschnittlich 80, sondern 90 Jahre alt werden und denen immer weniger junge Menschen mit Arbeitskraft und Einkommen gegenüberstehen. Diesen und anderen Herausforderungen müssen wir uns stellen. Wohl wissend, dass wir mit einer enormen Schuldenlast in diese neuen Zeiten gehen und Handlungsspielräume enger werden.

Das ist die Sicht, mit der wir in die Zukunft blicken – und das ist der Rahmen, in dem wir täglich agieren. Voraussetzung hierfür ist, dass ein hehrer Anspruch auch in der täglichen Arbeit konkretisiert wird. Die Formulierung der Nachhaltigkeitsstrategie für die DekaBank Mitte 2009 war der Startschuss hierzu. Hiermit begann ein Prozess, der uns nicht von heute auf morgen zu einem durch und durch nachhaltigen Unternehmen macht. Vielmehr spornt er uns an, morgen mehr zu tun als wir gestern getan haben. Schritt für Schritt. Was wir auf diesem Weg erreicht haben, dokumentieren wir im Nachhaltigkeitsbericht 2010 – umfangreicher als bisher.

Die Einbeziehung des Nachhaltigkeitsberichts in den Geschäftsbericht hat dabei einen guten Grund. Wir suchen nicht nach weiteren Marketinganlässen, sondern wollen

bestmöglich dokumentieren, dass Nachhaltigkeit integraler Bestandteil unseres Geschäftsverständnisses und -modells ist. Diesen Bericht werden wir auch in Zukunft weiterentwickeln.

Eines steht jedoch nicht in diesem Bericht: die Grundlage für das bisher Erreichte. Und das ist die spürbar veränderte Einstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Hause in Bezug auf nachhaltiges Wirtschaften. Immer häufiger lautet im Vorfeld von Entscheidungen eine Schlüsselfrage: „Welche Konsequenzen hat unser Handeln in der Zukunft – für das Unternehmen wie für die Welt um uns herum?“ Ernsthafter und konsequenter als in der Vergangenheit – das ist für uns Ausdruck einer wichtigen Entwicklung, die weitere Fortschritte erst möglich macht.

Wir sind stolz auf das, was wir erreicht haben. Auch wir reden gerne darüber, wenn wir etwas Gutes tun. Gleichwohl berichten wir eher sachlich und zurückhaltend über Fortschritte. Wohl wissend, dass wer viel erreicht hat, noch viel mehr zu tun hat. Darauf werden wir uns auch in Zukunft konzentrieren: auf die Verankerung nachhaltigen Denkens und Handelns im gesamten Haus und in der Gesellschaft.

Beispiele zu Maßnahmen 2010

Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht zunehmend im Fokus – Veranstaltungen wie Erfolgsmanagement für Frauen und Vätertreff erfreuen sich wachsenden Zuspruchs.

Die ersten DekaBank-Erdgas-Caddies rollen auf Frankfurts Straßen. Die roten Flitzer mit dem geringen Verbrauch sind ein Beispiel für das innovative Umweltmanagement der DekaBank.

DekaBank besteht Stresstest auch bei verschärftem Szenario – gutes Ergebnis ist Bestätigung für das nachhaltig stabile Geschäftsmodell der DekaBank.

Die DekaBank verzeichnet zum 31. Dezember 2010 auf Jahressicht ein Wachstum von 82 Prozent in ihren nachhaltig orientierten Fonds – vor allem institutionelle Investoren haben erkannt, dass sich Rendite und verantwortliches Investment nicht ausschließen.

Mitarbeiter engagieren sich persönlich – zum Beispiel beim ersten Social Day und der weihnachtlichen Bescherung für die Kinder der Frankfurter Arche.

Grundlagen des Berichts

Die DekaBank veröffentlicht ihren Nachhaltigkeitsbericht seit dem Berichtsjahr 2009 jährlich als Bestandteil ihres Geschäftsberichts. Er bezieht sich, soweit nicht anders dargestellt, auf den DekaBank-Konzern und dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Berichtszeitraum 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010. Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt auf Basis des GRI-Leitfadens (G3) inklusive der Sector Supplements für Finanzdienstleistung (FSSS) der Global Reporting Initiative (GRI). Nach unserer Selbsteinstufung erfüllen wir in der vorliegenden Form die GRI-Anwendungsebene B.

Die Ausführungen zu den relevanten Punkten des GRI-Index finden sich sowohl in diesem Nachhaltigkeitsbericht als auch in anderen Teilen des Geschäftsberichts, insbesondere dem Konzernlagebericht. Zudem finden sich weitere Angaben im Umweltbericht des DekaBank-Konzerns (veröffentlicht am 25. Januar 2011 für die Jahre 2007 bis 2009).

Die Performancemessung einzelner Nachhaltigkeitskriterien erfolgt auf Basis bestehender Prozesse und Systeme des DekaBank-Konzerns. Im Umweltmanagement wird ergänzend das nach ISO 14001 zertifizierte Umweltmanagement-System eingesetzt.

Über diesen Bericht hinaus finden sich weitergehende Informationen im Internet unter www.dekabank.de.

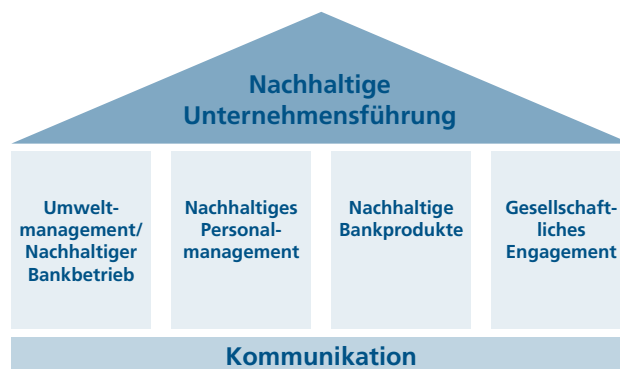
Nachhaltige Unternehmensführung

Managementansatz

Der DekaBank-Konzern bekennt sich auf allen Ebenen des unternehmerischen Handelns zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten, beginnend mit dem nachhaltig wirtschaftlichen Ergebnis. Es ist die zentrale Zielgröße unseres Wirtschaftens und fester Bestandteil unseres Management-Reportings. Die im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltige Geschäftsausrichtung ist im Zielbild 2012 des DekaBank-Konzerns verankert. Konkrete Leitlinien, die unsere Entscheidungen und unser Handeln prägen und an denen wir uns messen lassen, sind in unserer Nachhaltigkeitsstrategie hinterlegt. Die nachhaltige Unternehmensführung des DekaBank-Konzerns wird durch vier Säulen untermauert: Umweltmanagement/Nachhaltiger Bankbetrieb, Nachhaltiges

Personalmanagement, Nachhaltige Bankprodukte und Gesellschaftliches Engagement, begleitet durch eine transparente und offene Kommunikation (Abb. 1).

Ganzheitlicher Nachhaltigkeitsansatz der DekaBank (Abb. 1)



Nachhaltigkeit wird im DekaBank-Konzern eine geschäftsstrategische Bedeutung beigemessen. Daher berichtet das Nachhaltigkeitsmanagement direkt an den Vorstand. Wir sind davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit in unserem Wirtschaften, ganz im Sinne unserer Anteilseigner, gleichzeitig Chancen bietet und Risiken minimiert.

Hierbei wird der Vorstand von der Einheit Konzernentwicklung unterstützt, die als Koordinator und Impulsgeber für sämtliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie agiert. In dieser Rolle ist sie verantwortlich für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, koordiniert konzernweit die Aktivitäten zum Thema Nachhaltigkeit und stimmt die Nachhaltigkeitsthemen innerhalb des Konzerns mit allen betroffenen Einheiten ab. Darüber hinaus liegen die Ratingbetreuung sowie das Umsetzungscontrolling des Nachhaltigkeits-Maßnahmenkatalogs im Aufgabenbereich der Einheit Konzernentwicklung.

Besetzt mit Mitgliedern des Top-Managements und dem Umweltbeauftragten berät der „Runde Tisch Nachhaltigkeit“ über strategische Fragestellungen rund um das Thema Nachhaltigkeit, bereitet Vorstandsentscheidungen vor, initiiert den jährlichen Maßnahmenkatalog und verfolgt dessen Umsetzung. Die Projekte und Maßnahmen zur Nachhaltigkeit in den einzelnen Themenfeldern werden auf operativer Ebene durch sogenannte Nachhaltigkeits-Paten begleitet. Sie finden sich auf allen Hierarchieebenen und in allen Konzerneinheiten und sind gleichzeitig Ideengeber für neue Maßnahmen zur Nachhaltigkeit.

Dialog mit unseren Stakeholdern

Die intensive Marktbeobachtung und der regelmäßige Austausch mit diversen gesellschaftlichen Gruppen gewährleisten die frühzeitige und zielgerichtete Einbindung relevanter Stakeholder. Deren Anregungen – zum Thema Nachhaltigkeit wie auch zu allen anderen Themen, die den Konzern betreffen – sind für die optimale Ausrichtung unseres Hauses von essenzieller Bedeutung. Sie fließen auch in geschäftspolitische und strategische Entscheidungen mit ein.

Zu den Stakeholdergruppen, mit denen wir im Dialog stehen, zählen insbesondere:

- Sparkassen und Landesbanken (als Eigentümer, Kunden und Vertriebspartner),
- Kunden der Sparkassen und institutionelle Investoren,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/ Mitarbeitervertretungen,
- Aufsichtsbehörden,
- Lieferanten,
- Verbände und Vereinigungen,
- Wissenschaft,
- Ratingagenturen und Analysten.

Dialog mit Sparkassen und Landesbanken

Wir pflegen einen engen Austausch mit unseren Eigentümern zu allen Nachhaltigkeitsthemen: über Gremien, gemeinsame Projekte und Workshops.

Über den Vorstand beratende Fachbeiräte und mehrere Vertriebsgremien bindet die DekaBank die Expertise der Sparkassen-Finanzgruppe aktiv in ihre Entscheidungsfindung ein. Den Aufsichtsräten der deutschen Kapitalanlagegesellschaften gehören externe Mitglieder mit umfassender Markterfahrung an.

Vorstand und Verwaltungsrat arbeiten eng und vertrauensvoll zusammen. Der Verwaltungsrat setzt sich aus Vertretern der Sparkassen-Finanzgruppe, Arbeitnehmervertretern sowie – mit beratender Stimme – Vertretern der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände zusammen.

Dialog mit Kunden der Sparkassen und institutionellen Investoren

Die Bedürfnisse und Anforderungen unserer Anleger nehmen wir in regelmäßigen, ausführlichen Befragungen auf. Diese werden intensiv diskutiert, und hieraus werden Maßnahmen zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit der DekaBank abgeleitet.

Über Geschäftsausrichtung und -entwicklung wird den Investoren und Analysten sowohl direkt als auch über Ratingagenturen umfassend und zeitnah berichtet.

Dialog mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mitarbeitervertretungen

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragen wir regelmäßig zu Themen wie Führung und Unternehmenskultur – begleitet von einem unabhängigen Berater. Der Vorstand pflegt einen intensiven und vertrauensvollen Dialog mit den Mitarbeitervertretungen des DekaBank-Konzerns. Darüber hinaus dienen Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte unseren Mitarbeitern als interne Ansprechpartner bei beruflichen Problemen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen über das seit Jahren etablierte und mehrfach ausgezeichnete Ideenmanagement Vorschläge und Anregungen ein, von denen schon viele umgesetzt werden konnten.

Dialog mit Aufsichtsbehörden

Im Rahmen der Geschäftsausübung stehen wir in regelmäßigem Kontakt mit den für unser Haus maßgeblichen Aufsichtsbehörden. Wir begleiten dabei auch aktiv die Weiterentwicklung aufsichtsrechtlich relevanter Themen.

Dialog mit Lieferanten

Durch die konstruktive Zusammenarbeit mit unseren Fachabteilungen und unseren Lieferanten sichert unser Beschaffungsmanagement die Qualität und den Erfolg im Beschaffungsprozess von Anfang an. Wir legen dabei Wert auf langfristige Partnerschaften und pflegen auch bezüglich der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten den Dialog mit unseren Auftragnehmern. Ansprüche, welche wir an uns selbst als Konzern stellen, richten wir hierbei auch an alle unsere Auftragnehmer. So bilden beiderseits verbindliche Richtlinien für Nachhaltigkeit in der Beschaffung den Rahmen für unsere Geschäftsbeziehungen.

Dialog mit Verbänden und Vereinigungen

Der DekaBank-Konzern ist engagiertes Mitglied in unterschiedlichen Vereinen und Verbänden. Über eine Auswahl an Mitgliedschaften in diversen gemeinnützigen Vereinen und Institutionen mit wirtschafts-, sozial- und gesellschaftswissenschaftlichem Hintergrund, die sich mit Themen aus dem Bereich Nachhaltigkeit befassen, nutzt der DekaBank-Konzern bewusst seine Möglichkeiten, unterstützend tätig zu werden. Darüber hinaus tauscht sich der DekaBank-Konzern über diese Mitgliedschaften mit anderen Finanzdienstleistern und Stakeholdern zu entsprechenden Themenstellungen aus. Maßgeblich durch unsere Mitgliedschaften

in Verbänden stellen wir der Politik im Sinne unserer Anleger hausinternes Fach-Know-how zur Verfügung. Zu nennen sind hier insbesondere folgende Institutionen:

- Bundesverband Investment und Asset Management (BVI) e. V.,
- Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) e. V.,
- DAI Deutsches Aktieninstitut e. V.,
- Deutscher Sparkassen- und Giroverband e. V.,
- EFAMA – European Fund and Asset Management Association,
- Europäischer Verband Öffentlicher Banken,
- Institut der deutschen Wirtschaft,
- Umweltforum Rhein-Main e. V.,
- Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.,
- CRIC Corporate Responsibility Interface Center e. V.,
- CDP Carbon Disclosure Project,
- WDP Water Disclosure Project.

Dialog mit der Wissenschaft

Ein regelmäßiger Austausch mit wissenschaftlichen Einrichtungen ermöglicht uns die Einbindung neuester theoretischer Erkenntnisse in unseren täglichen Arbeitsablauf. Wir verstehen die finanzielle Unterstützung von Hochschulen als Möglichkeit, diesen Dialog weiter zu fördern und Forschungsarbeiten voranzutreiben.

Bewertung durch Ratingagenturen

Auf Nachhaltigkeit spezialisierte Ratingagenturen gewinnen mehr und mehr an Bedeutung. Sie bilden daher eine wichtige Orientierungsgröße für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der DekaBank. Drei Ratingagenturen stehen in diesem Kontext sowohl für uns intern als auch in der Kommunikation mit unseren Stakeholdern nach außen im Fokus:

imug:

Das imug-Rating, welches sich hauptsächlich auf öffentliche und Hypothekenpfandbriefe konzentriert, wertet die DekaBank in 2010 von bisher „neutral“ auf „positiv“ auf. Zertifiziertes Umweltmanagement, nachhaltige Investitionen und ein gutes Arbeitsumfeld werden dabei besonders hervorgehoben.

oekom:

Das oekom-Rating setzt sich aus zwei Kernkomponenten zusammen: dem Social Rating sowie dem Environmental Rating. Insgesamt wurde die DekaBank im Jahr 2009 „C–“ geratet, was ein Non-Prime-Rating bedeutet – für uns nicht zufriedenstellend.

Das durch das Rating aufgezeigte Verbesserungspotenzial liefert Maßstäbe und Orientierungsgrößen für unsere Arbeit. Wir setzen mit dieser an zwei Hebeln an: zum einen bauen wir neue Nachhaltigkeitsmaßnahmen ein und überprüfen bereits bestehende. Zum anderen arbeiten wir an unserer Kommunikation. Wir zeigen unseren Stakeholdern die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie transparenter auf und machen diese dadurch nachvollziehbarer.

sustainalytics:

Der DekaBank-Konzern wird von sustainalytics mit 55 Punkten bewertet. Mit Platz 17 unter 51 gerateten Unternehmen ist er damit überdurchschnittlich gut positioniert.

Global Compact

Bereits heute erfüllen wir die Vorgaben, die durch den UN Global Compact gemacht werden. Sie bilden eine Grundlage für die Nachhaltigkeitskriterien im Investmentprozess, in der Beschaffung und in anderen Themenfeldern. Dieses haben wir zu Beginn des Jahres 2011 mit der offiziellen Unterzeichnung untermauert.

Compliance

Die Compliance des DekaBank-Konzerns überwacht als Hüter der Interessen unserer Kunden und anderer Stakeholder sämtliche Geschäftsbereiche. Sie identifiziert mögliche Interessenskonflikte und stellt über Vorkehrungen und detaillierte Gegenmaßnahmen sicher, dass im Einklang mit nationalen und internationalen Vorgaben gehandelt wird. Zu den konkreten Aufgaben der Compliance gehören die Geldwäschebekämpfung, die Sicherstellung der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Verhaltensregeln, die Betrugs- und Korruptionsprävention und der Kundenschutz im Wertpapiergeschäft. In der Compliance-Stelle lagen im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Geldbußen oder Sanktionen für die Nichteinhaltung von Produkt- und Dienstleistungsaufgaben oder sonstiger gesetzlicher Bestimmungen vor.

Sämtliche Mitarbeiter werden im Rahmen regelmäßiger Compliance-Schulungen auf die von der DekaBank festgelegten Präventionsmaßnahmen zur Bekämpfung von Korruption hingewiesen.

Zu Fragen des Datenschutzes werden Online-Tests absolviert und Informationen über unterschiedliche Medien wie Intranet und Mitarbeitermagazin zur Verfügung gestellt. Der Datenschutzbeauftragte ist parallel zu Compliance in einer eigenen Einheit im Corporate Center Recht angesiedelt.

Im Rahmen des Ombudsmann-Systems der DekaBank können Hinweise und Verdachtsfälle insbesondere hinsichtlich betrügerischer Handlungen gemeldet werden. Diesen wird vom externen Ombudsmann nachgegangen, welcher den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit seiner langjährigen Erfahrung als Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Der konzernweite Ethik-Kodex der DekaBank beinhaltet interne Verhaltensregeln für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er bildet den Orientierungsrahmen für eine offene, transparente und rechtskonforme Unternehmenskultur. Die formulierten Prinzipien und Grundsätze gelten konzernweit für alle unsere wesentlichen Beteiligungen (Tochtergesellschaften). Beispiele hierzu sind:

- Wir räumen Kundeninteressen höchste Priorität ein; sie haben auch bei potenziellen Interessenkonflikten Vorrang vor den Interessen des DekaBank-Konzerns und denen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir verhindern jegliche Art von Diskriminierung.
- Wir tolerieren keine Form von Korruption oder Bestechung.
- Die DekaBank schafft sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.
- Geschenke und Vergünstigungen, die über den marktüblichen Wert hinausgehen, nehmen wir nicht an und gewähren wir auch nicht.

Umweltmanagement / Nachhaltiger Bankbetrieb

Managementansatz

Der betriebliche Umweltschutz stellt einen zentralen Baustein der Nachhaltigkeitsstrategie der DekaBank dar. Unternehmerische Verantwortung für Umwelt- und Klimaschutz sind Größen, die die Wettbewerbsfähigkeit und den zukünftigen Erfolg eines Unternehmens mit beeinflussen. Die DekaBank leistet mit gezielten Maßnahmen einen Beitrag zum weltweiten Klimaschutz und reduziert dadurch die negativen Auswirkungen ihres Geschäftsbetriebs auf ihre Umwelt. Gleichzeitig verringert sie damit ihre Kosten für den Ressourcenverbrauch.

Aus der Nachhaltigkeitsstrategie des DekaBank-Konzerns leiten sich Umweltleitlinien ab, die aktiv im Konzern und

gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern kommuniziert werden. Auf operativer Ebene wird das Umweltmanagement durch die Einheit „IdeenBeschwerde-Umwelt Management“ geleitet. Die Einheit koordiniert und verantwortet in diesem Zusammenhang die Initiierung und Umsetzung von Umweltschutzmaßnahmen in den unterschiedlichen Geschäftsbereichen zur Steigerung der Ressourceneffizienz. Verantwortlich ist der Umweltbeauftragte der DekaBank.

Um die ökonomischen Ziele des Unternehmens mit ökologischen Anforderungen in Einklang zu bringen, setzen wir aktiv auf die Einbindung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserer Geschäftspartner in den Umweltmanagementprozess. Gemeinsam arbeiten wir daran, nachhaltige Lösungen zur Schonung der natürlichen Ressourcen, der Förderung des sozialen Fortschritts und auch zur Kosteneinsparung zu schaffen.

Maßgebliche Aktivitäten im Berichtsjahr 2010

Im Jahr 2010 konnten wir im Bereich des Nachhaltigen Bankbetriebs eine Vielzahl von Aktivitäten – größere und kleinere Schritte – unternehmen, um unser Geschäft im Rahmen des innerbetrieblichen Umweltschutzes noch nachhaltiger zu gestalten.

So setzt die DekaBank seit Juli 2010 erstmals Erdgas-Fahrzeuge für ihre Botenfahrten ein. Die roten Erdgas-Caddies mit Deka-Logo punkten durch einen äußerst sparsamen Verbrauch (5,9 kg CO₂ auf 100 km). Bewusst setzt die DekaBank mit dem Einsatz der Fahrzeuge ein Signal für das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit – nach innen wie nach außen.

Ebenso in 2010 hat die DekaBank konzernweit das verwendete Drucker- und Kopierpapier umgestellt. Anstatt 80g-Papier wird heute 75g-Papier eingesetzt. Das Papier ist darüber hinaus FSC-zertifiziert. Dies bedeutet, dass für die Produktion Frischfasern aus nachhaltiger, ressourcenschonender Waldwirtschaft verarbeitet werden. Zertifiziertes Papier nutzen wir seit 2010 auch für unsere Publikationen auf Papier, unser Briefpapier und für die Visitenkarten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Beschaffungsmanagement der DekaBank wurde im zweiten Halbjahr 2010 eine Anlage Nachhaltigkeit mit verbindlichen Verhaltensrichtlinien für unsere Auftragnehmer entwickelt und verabschiedet. Die in dieser Anlage beschriebenen ethischen Verhaltensrichtlinien gelten in gleicher Weise für die DekaBank und deren Auftragnehmer. Sie leiten sich aus den Grundsätzen des UN Global

Compact, den ILO-Konventionen, der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung gemäß IV.b, den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen sowie der Code of Conduct – Richtlinie des Bundesverbands für Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. ab. Sie stellen eine Erweiterung der bereits bestehenden Richtlinien zum Beschaffungsmanagement dar. Wesentliche Verpflichtungen aus der Anlage Nachhaltigkeit für die Vertragspartner sind:

- die Einforderung, nachhaltiges Handeln proaktiv zu betreiben,
- die strikte Trennung von Interessen des Auftragnehmers und privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten und, daraus abgeleitet, die Einhaltung detailliert formulierter Antikorruptionsbestimmungen,
- den Nachweis eines Qualitätsmanagements des Auftragnehmers, welches die Verwendung von „Verbotenen Stoffen“ nach den ENA-Kategorien ausschließt,
- die Präferenz der DekaBank für die Zusammenarbeit mit Herstellern und Händlern, die nachweisbar nach einer der branchenüblichen Normen (EMAS, ISO 14001 etc.) zertifiziert oder einem der anerkannten Umweltsiegel auditiert sind,
- die zertifizierte Recyclingfähigkeit aller zum Zwecke des Produktschutzes, der Lagerung oder des Transports von Gütern durch den Auftragnehmer verwendeten Verpackungen.

Die Umsetzung erfolgt stufenweise im Jahr 2011 und betrifft neben den neuen Geschäftspartnern auch den Providerbestand, mit denen der DekaBank-Konzern 80 Prozent des Beschaffungsvolumens tätigt. Die Quote wird dabei jährlich als Kennziffer im Einkaufsreporting der DekaBank erhoben und qualitätsgesichert.

2010 wurde eine Kennzeichnung besonders nachhaltiger Artikel im Warenbestellkatalog eingeführt.

Neben dem Carbon Disclosure Project (CDP), welches wir bereits seit 2005 unterstützen, sind wir seit Mai 2010 ebenfalls „Signatory Investor“ des Water Disclosure Projects (WDP). Das WDP ergänzt das CDP um die Erhebung von Wasserdaten. Ziel beider Projekte ist es, die Transparenz

bezüglich des Umgangs mit natürlichen Ressourcen von Unternehmen zu schaffen. Zu diesem Zweck werden in jährlichem Rhythmus Daten und Informationen zu CO₂-Emissionen, Klimarisiken, Wasserverbrauch und Reduktionszielen erhoben und veröffentlicht.

Zertifiziertes Umweltmanagement-System weiter etabliert

Um ihre Leistungen beim innerbetrieblichen Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern, hat die DekaBank bereits 2007 damit begonnen, alle Daten, die direkte und indirekte Auswirkungen auf unsere Umwelt haben, zu erheben.

Regelmäßig unterziehen wir unser Umweltmanagement Audits und Überprüfungen durch Dritte. So ließen wir unser Umweltmanagement-System im Jahr 2009 erstmalig nach der DIN-Norm EN ISO 14001 zertifizieren. Mit der Einführung eines Umweltmanagement-Systems nach ISO 14001 und der Verwendung branchenspezifischer Kennzahlen nach VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.) hat die DekaBank ihren betrieblichen Umweltschutz nicht nur systematisiert und standardisiert. Sie verpflichtet sich damit auch zu einer kontinuierlichen Verbesserung und der Gewährung jährlicher Überwachungsaudits.

Unser Umweltmanagement-System liefert eine jährliche betriebliche Umweltbilanz, die dazu dient, die Umweltauswirkungen der DekaBank systematisch zu erheben und zu dokumentieren. Über Vorjahresvergleiche werden Handlungsfelder und Optimierungspotenziale erkannt und priorisiert. Hieraus leiten sich die entsprechenden Maßnahmen für kommende Berichtszeiträume ab.

Die Erhebung der betriebsökonomischen Daten umfasst fünf Kernbereiche:

- Papier – Verbrauch in Tonnen,
- Energie – Gesamtenergieverbrauch und deren Erzeugung,
- Wasser – Gesamtverbrauch,
- Verkehr – Geschäftsreisen,
- Abfall – Gesamtabfälle und deren Verwertung.

Über die letzten Jahre konnten wir die Datenerfassung gegenüber dem ersten Umweltbericht aus dem Jahr 2009 (für die Berichtsjahre 2006 bis 2008) erweitern und die Datenlage verbessern. Somit konnte der Fokus seit dem letzten Umweltbericht verstärkt auf die Verbesserung der Umweltleistung gelegt werden.

Entwicklung des absoluten Papierverbrauchs nach Kategorien (Abb. 2)

Tonnen	Bilanzjahr ¹⁾ 2009		Bilanzjahr ¹⁾ 2008		Bilanzjahr ¹⁾ 2007	
	Wert	Toleranz zu 2008 in %	Wert	Toleranz zu 2007 in %	Wert	Toleranz zu 2006 in %
Briefpapier, Vordrucke, Umschläge	85	-7	91	119	42	399
Formulare	150	16	129	159	50	59
Kopierpapier (allgemeines Büropapier)	172	-7	185	-10	205	40
Werbedrucksachen/Publikationen	518	-29	725	-33	1.088	0
Gesamt	926	-18	1.131	-18	1.385	9

¹⁾ Das Bilanzjahr entspricht dem Kalenderjahr.

Messverfahren des Umweltmanagement-Systems

Für das Monitoring der einzelnen Stoff- und Energieströme sowie für die Berechnung der relativen Indikatoren und der CO₂-Emissionen durch unser Umweltmanagement-System kommt die Nachhaltigkeitssoftware SoFi zum Einsatz. Um den Anforderungen der Umweltmanagement- und CO₂-Standards (zum Beispiel VfU-Indikatoren, GHG-Protocol) nach Datenvollständigkeit gerecht zu werden, wurden Datenlücken, wenn erforderlich, durch extrapolierte Werte geschlossen – zum Beispiel basierend auf Hochrechnungen über Mitarbeiterzahlen. Hochrechnungen für 2008 für die Gebäude Skyper und Trianon wurden mit den realen Verbrauchswerten korrigiert. Für den letzten Bericht lagen einige Nebenkostenabrechnungen noch nicht vor. Die Hochrechnung bezog sich dabei auf den Strom-, Fernwärme- und Trinkwasserverbrauch.

Papierverbrauch

Durch die energie- und wasserintensive Herstellung trägt Papier entscheidend zu den Umweltauswirkungen bei. Hinzu kommt die Gewinnung des Rohstoffes Holz, die abhängig davon, wie nachhaltig Forstwirtschaft betrieben wird, die Umweltbilanz von Papier maßgeblich beeinflusst. Seit dem Jahr 2007 konnten wir den Papierverbrauch an allen unseren deutschen Standorten kontinuierlich senken. So lag der Gesamtverbrauch im Jahr 2009 bei 926 Tonnen nach 1.131 Tonnen in 2007. Dies entspricht einem erneuten deutlichen Rückgang von 18 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Insbesondere der Verbrauch von

Werbedrucksachen und Publikationen, der massebezogen den größten Teil am Gesamtaufkommen hat, ist mit 29 Prozent überdurchschnittlich zurückgegangen. Der Papierverbrauch je Mitarbeiter liegt 13 Prozent unter dem Wert von 2008 (Abb. 2).

Durch die Umstellung unseres Papiers von 80g- auf 75g-Papier erwarten wir, den Papierverbrauch auch über den aktuellen Berichtszeitraum hinweg weiter reduzieren zu können. Seit 2010 setzen wir auf den flächendeckenden Einsatz von zertifiziertem Papier. Vor dieser Umstellung lag der Anteil von FSC-Papier an allen unseren Standorten bei 18,8 Prozent.

Energieverbrauch

Rund 40 Prozent des Energieverbrauchs in Europa und Nordamerika entfallen auf den Gebäudesektor. Diese Zahl verdeutlicht eindrucksvoll, wie wichtig ein Energiemanagement für Gebäude ist, wenn es darum geht, Energie einzusparen und effizienter zu nutzen. Für Finanzdienstleister tragen insbesondere der Strombedarf für Datenverarbeitung, Kühlung und Beleuchtung sowie der Verbrauch von Fernwärme zu den Umweltauswirkungen des Unternehmens bei.

Der Energieverbrauch unserer Standorte in Frankfurt am Main ist 2009 insgesamt um 4 Prozent gegenüber dem Vorjahr gesunken. Damit konnte der positive Trend der letzten Jahre fortgesetzt werden. Bezogen auf die Mitarbeiterzahl ist der relative Energieverbrauch ebenfalls gesunken (Abb. 3).

Energieverbrauch nach Energieträgern (Abb. 3)

Gigajoule	Standorte			
	Trianon Mainzer Landstr. 16	Prisma Hahnstr. 55	Taunusanlage 10	Skyper Taunusanlage 1
Strom	22.219	17.062	5.094	4.344
Notstromdiesel	82	42	17	2
Fernwärme	18.527	8.837	3.859	780
Gesamt	40.828	25.942	8.970	5.126

Wasserverbrauch nach Standorten (Abb. 4)

Standort-/Themenvergleich, Gewählte Periode: Bilanzjahr 2009 Gewählte Unterperiode: Jährlich, Anzeige: Inputs					
m ³	Frankfurt am Main	Trianon Mainzer Landstr. 16	Prisma Hahnstr. 55	Taunusanlage 10	Skyper Taunusanlage 1
Regenwasser	5.172	–	5.172	–	–
Grund- und Oberflächenwasser	–	–	–	–	–
Trinkwasser	46.729	22.218	17.830	4.936	1.745
Gesamt	51.901	22.218	23.002	4.936	1.745

Entwicklung des absoluten Trinkwasserverbrauchs (Abb. 5)

m ³	Bilanzjahr ¹⁾ 2009		Bilanzjahr ¹⁾ 2008		Bilanzjahr ¹⁾ 2007	
	Wert	Toleranz zu 2008 in %	Wert	Toleranz zu 2007 in %	Wert	Toleranz zu 2006 in %
Trianon ML16	22.218	–1	22.535	–18	27.397	–4
Prisma HS55	17.830	8	16.465	5	15.744	–2
TA 10	4.936	23	4.002	10	3.635	–31
Skyper TA 1	1.745	–1	1.771	9	1.622	–51
Gesamt	46.729	4	44.773	–7	48.397	–9

¹⁾ Das Bilanzjahr entspricht dem Kalenderjahr.

Wasserverbrauch

Die DekaBank nutzt Wasser in ihren Gebäuden hauptsächlich für sanitäre Anlagen, Klimaanlage, Kühlsysteme, Kantine, Büropflanzen und Außenbereiche.

Mit 4 Prozent stieg der Wasserverbrauch 2009 in den vier Standorten in Frankfurt am Main leicht an. In den Jahren zuvor konnte hingegen eine Reduktion erzielt werden. Der spezifische Wasserverbrauch je Mitarbeiter blieb mit einer Ausnahme in den Gebäuden konstant. Lediglich im Gebäude Prisma ist ein Plus von 8 Litern pro Mitarbeiter und Tag ermittelt worden (Abb. 4 und Abb. 5).

CO₂-Emissionen

Die geografischen Systemgrenzen für die Berechnung der CO₂-Emissionen mussten im letzten Jahr aufgrund der unterschiedlichen Datenlage variabel gewählt werden.

Im Jahr 2009 wurden deshalb Anstrengungen unternommen, die Datenerfassung auszuweiten, um weitere Standorte des DekaBank-Konzerns in die Berechnung der CO₂-Emissionen mit einzubeziehen. Für den Standort Luxemburg liegen nun konkrete Verbrauchswerte vor. Für weitere kleinere Standorte in der Schweiz und in Deutschland werden Werte über die Mitarbeiterzahlen hochgerechnet.

Im Umweltprogramm 2009 wurde eine Reduktion der CO₂-Emissionen um 5 Prozent auf der Basis der in 2008 errechneten Emissionen festgelegt. Dieses Reduktionsziel konnte erreicht werden. Um diese Zielerreichung nachvollziehbar darzustellen, wurden die Emissionen mit den neuen Systemgrenzen auch für 2008 berechnet. Somit wird jetzt ein „Fußabdruck“ für die vier Gebäude in Frankfurt am Main, für alle Standorte in Deutschland und für die Standorte in Luxemburg und der Schweiz ausgewiesen.

Bei der Berechnung der Emissionen für Deutschland, Luxemburg und die Schweiz wurde der Standort Luxemburg mit realen Verbrauchszahlen berücksichtigt, die Werte für den Standort in der Schweiz wurden über die Mitarbeiterzahlen hochgerechnet (Abb. 6).

Zeitreihenanalyse der Treibhausgas-(THG-)Emissionen¹⁾ (Abb. 6)

Tonnen	2009	2008
THG direkt	730	724
THG indirekt	10.912	11.810
THG sonstige indirekt	2.615	2.692
Gesamt	14.257	15.226

¹⁾ inklusive der weiteren, im Kyoto-Protokoll reglementierten Gase Methan (CH₄), Distickstoffmonoxid (Lachgas, N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW), Schwefelhexafluorid (SF₆)

Entwicklung des absoluten Abfallaufkommens (Abb. 7)

Tonnen	Bilanzjahr ¹⁾ 2009		Bilanzjahr ¹⁾ 2008		Bilanzjahr ¹⁾ 2007	
	Wert	Toleranz zu 2008 in %	Wert	Toleranz zu 2007 in %	Wert	Toleranz zu 2006 in %
Trianon ML16	124	-22	160	8	147	-8
Prisma HS55	139	-5	146	19	123	8
TA 10	4	11	4	-92	48	10
Skyper TA 1	36	-12	41	4	39	-7
Gesamt	303	-14	350	-2	357	-1

¹⁾ Das Bilanzjahr entspricht dem Kalenderjahr.

Die direkten CO₂-Emissionen stammen vorwiegend aus Dienstreisen mit Fahrzeugen aus dem eigenen Fuhrpark. Die indirekten CO₂-Emissionen aus Strom- und Fernwärmeverbrauch machen mit Abstand den größten Teil der CO₂-Emissionen aus. Andere indirekte CO₂-Emissionen gehen vor allem aus Dienstreisen mit anderen Verkehrsmitteln als mit Fahrzeugen aus dem eigenen Fuhrpark und dem Papierverbrauch hervor.

Abfall

Die durch Finanzdienstleister erzeugten Abfälle sind in erster Linie Büroabfälle, wie etwa Papier.

Das Abfallaufkommen der DekaBank konnte 2009 mit 14 Prozent gegenüber 2008 deutlich gesenkt werden und damit der positive Trend seit 2006 sogar noch deutlich verstärkt werden. Bezogen auf die Mitarbeiterzahlen bedeutet dies eine starke Reduktion des spezifischen Abfallaufkommens. Im Vergleich zu anderen Finanzinstituten liegt das spezifische Abfallaufkommen pro Mitarbeiter bei der DekaBank deutlich niedriger. Lediglich die relative Verwertungsquote hat sich durch die absolute Verminderung von Abfall zur Verwertung negativ entwickelt (Abb. 7).

Nachhaltiges Personalmanagement

Managementansatz

Nur wer es versteht, die individuelle Expertise seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen, ist langfristig wettbewerbsfähig. Um auch unter schwierigen Marktbedingungen erfolgreich zu sein, denken wir bereits heute an morgen.

Unser Anspruch ist, für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein sicheres, gesundes und vertrauensvolles Arbeitsumfeld zu schaffen, das optimale Leistungen ermöglicht und die DekaBank als Arbeitgeber erster Wahl

auszeichnet. Grundsätzlich halten wir dafür die Gesetze der Länder ein, in denen wir tätig sind. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Führungskräfte und Angestellten mit innovativen Personalinstrumenten in allen Belangen.

Wichtig ist uns dabei nicht allein eine attraktive Vergütung. So sind eine flexible Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement sowie regelmäßige Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung gezielte Maßnahmen, die die Interessen der Bank mit denen unserer Mitarbeiter verbinden.

Mitarbeiter- und Managementstruktur

Auf dem Weg in eine erfolgreiche Zukunft arbeiten wir an der Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds. Wir orientieren uns dabei am Diversity-Ansatz. Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im DekaBank-Konzern verstehen wir als Chance, die es zu berücksichtigen, zu nutzen und zu fördern gilt. Um Zufriedenheit, Integration und Zusammenarbeit zu steigern, möchten wir deshalb mit unserer Personalpolitik verstärkt auf die vielfältigen Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen.

Wir, aber auch unsere Kunden und Partner profitieren von den unterschiedlichen Hintergründen, Lebenserfahrungen und Talenten unserer über 3.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die konsequente Wertschätzung und Einbindung der individuellen Fähigkeiten von Frauen und Männern, Alten und Jungen, Menschen mit und ohne Behinderung sowie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlicher ethnischer und kultureller Prägung oder sexueller Orientierung ist heute unerlässlich und von entscheidendem Wert.

Wer einem heterogenen Kundenkreis passgenaue Lösungen anbieten will, muss die vielfältigen Bedürfnisse seiner Kunden kennen und verstehen. Die verschiedenen Persönlichkeiten und Erfahrungen unserer Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter tragen entscheidend dazu bei, dass wir unsere Dienstleistungen zielgruppengerecht vermarkten und erfolgreich innovative Wege gehen können.

Zusammen mit einem externen Partner können wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Krippen- und Kindergartenplätze anbieten und vermitteln Hilfe bei der Kinderbetreuung im Notfall. Unsere Angebote zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ermöglichen Vätern und Müttern mehr Zeit für die Familie. Als Beleg hierfür sehen wir die Erhöhung unserer Teilzeitquote auf 13,8 Prozent im Jahr 2010 (2009: 13,3 Prozent). Gleichzeitig erleichtern wir besonders unseren Mitarbeiterinnen die frühere Rückkehr aus der Elternzeit.

Aufgrund der demografischen Entwicklung spielt das Thema Pflege von Familienmitgliedern zunehmend eine wichtige Rolle. Für diese Fälle bieten wir über unsere Partner besondere Unterstützung durch die sogenannte Eldercare-Beratung und -Vermittlung.

Auf das bereichernde Potenzial und die Kompetenzen von Frauen in Fach- und Führungspositionen können wir nicht verzichten. Daher haben wir es uns als Arbeitgeber zur Aufgabe gemacht, für die Zielgruppe der qualifizierten Frauen attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen. Spezielle Seminare unterstützen Frauen bei der individuellen Karriereplanung, und in mehreren Veranstaltungen wird über die Verbesserung der Chancen von Frauen in Führungspositionen diskutiert. Im Berichtsjahr lag der Frauenanteil unter den Führungskräften im Konzern Inland bei 14,1 Prozent. Diesen wollen wir künftig weiter anheben (Abb. 8).

Frauenanteil in den Führungsebenen (Abb. 8)

in %	Dezember 2010 Konzern (Inland)
1. Führungsebene (M1)	8,0
2. Führungsebene (M2)	7,6
3. Führungsebene (M3)	18,2
Führungskräfte gesamt	14,1
Frauenanteil gesamt	38,6

Im Bereich der Gender-Diversity konnten auch die Gleichstellungsbeauftragten der Bank bereits feste Größen schaffen. So findet mehrmals im Jahr der DekaFrauenFokus statt, in dessen Rahmen interessierte Mitarbeiterinnen über sie betreffende Themen in den Diskurs gehen können.

In regelmäßigen Väter- und Elterntreffs findet ein Austausch zu wichtigen Fragestellungen und Lösungsansätzen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie statt.

Die Schwerbehindertenvertretung stellt sicher, dass die besonderen Belange von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung oder eingeschränkter Mobilität im Arbeitsalltag Berücksichtigung finden. Außerdem ermöglichen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichen religiösen Hintergründen die Nutzung von Rückzugsräumen zum Gebet oder für Gesprächsrunden zu religiösen Themen.

Vergütung

Im DekaBank-Konzern fallen 41,9 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter eine Kollektivvereinbarung beziehungsweise einen Tarifvertrag. Mit 58,1 Prozent der Beschäftigten wurden außertarifliche Verträge geschlossen (Abb. 9).

Vergütungsaufteilung (Abb. 9)

in %	2010	2009	2008
Tarifmitarbeiter	41,9	43,2	47,2
AT-Mitarbeiter	58,1	56,8	52,8

Grundsatz ist für uns eine geschlechtsunabhängige Vergütung. Sie bemisst sich allein nach der Funktion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Leistung.

Das Jahr 2010 war von der Umsetzung der derzeitigen und absehbaren regulatorischen Anforderungen geprägt, die die Entlohnung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter anderem auf den neuen Rahmen der im Oktober 2010 verabschiedeten Instituts-Vergütungsverordnung (DekaBank als Kreditinstitut) sowie auf den der InVMaRisk (KAGen) ausrichten. Dabei steht die Kopplung der variablen Vergütung an die strategischen Unternehmensziele der Bank noch stärker im Vordergrund.

Wir ermöglichen weiterhin, Bonuszahlungen, Urlaubsansprüche und angeordnete Mehrarbeit in Arbeitszeitkonten einzubringen, um somit eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit zu erreichen oder vorübergehende Auszeiten in Form eines Sabbaticals zu ermöglichen. Darüber hinaus gibt es neben den im Manteltarifvertrag geregelten Arbeitgeberleistungen weitere Vergünstigungen, die die DekaBank auf freiwilliger Basis gewährt. Dazu zählen unter

anderem eine Gruppen- und Dienstreiseunfallversicherung, die Bereitstellung eines Jobtickets für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort Frankfurt am Main beziehungsweise entsprechende Regelungen für die anderen Standorte des DekaBank-Konzerns sowie die Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen. Details zu Pensionsverpflichtungen finden sich auf den Seiten 157 bis 159 im Konzernabschluss.

Personalentwicklung und Weiterbildung

Wir fördern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem verlässlichen sowie verbindlichen Prozess. Dabei vereinbaren wir nicht nur Ziele und formulieren Unterstützungshilfen, die zur Zielerreichung benötigt werden, sondern legen im Rahmen dieses Prozesses individuelle Entwicklungspfade fest. Der Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die regelmäßige Zielvereinbarungsgespräche führen, liegt bei 98,4 Prozent.

Um die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu erhalten und auszubauen, legen wir großen Wert auf deren Weiterbildung. Das DekaBank Colleg umfasst Seminare zur Entwicklung fachlicher, persönlicher und sozialer Kompetenzen, Projektmanagement-Kompetenzen, Führungskompetenzen, IT-Kompetenzen sowie Sprachkurse. Das Führungskurriculum vermittelt allen Führungskräften im Haus ein einheitliches Managementverständnis sowie Kernkompetenzen, die in der konkreten Führungspraxis innerhalb des DekaBank-Konzerns nötig sind. Darüber hinaus können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offene Trainings externer Anbieter besuchen oder werden vom DekaBank-Konzern bei nebenberuflichen Qualifizierungen unterstützt. Insgesamt betrug der finanzielle Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen des DekaBank-Konzerns 2010 im Inland mehr als 4,2 Mio. Euro (entspricht mehr als 1.400 Euro pro Mitarbeiter p.a.). Hierin sind noch nicht die Aufwendungen enthalten für Weiterbildungen, die im Rahmen von Projekten stattgefunden haben.

Vorsorge- und Gesundheitsmanagement für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Gesundheitsmanagement der DekaBank verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der weit über Einzelmaßnahmen hinausgeht. Wir fokussieren uns dabei auf folgende vier zentrale Säulen:

- Bewegung,
- Ernährung,
- Medizin und Prävention,
- psychische Gesundheit.

Innerhalb dieser vier Säulen bietet das Gesundheitsmanagement den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zahlreiche bedarfsgerechte Initiativen: Vorsorgeuntersuchungen für Führungskräfte, Gripeschutzimpfungen, regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen unter ergonomischen Gesichtspunkten, Vorträge zur gesunden Ernährung, Kurse zur Rückenschule, Gesundheitstage sowie das firmeneigene Deka Health Center tragen zur Prävention von Erkrankungen und gesundheitsbedingten Leistungsbeeinträchtigungen bei.

Die Einführung eines Employee Assistance Programms (EAP) zur Jahresmitte 2010 stellt einen wesentlichen Baustein zur Prävention von psychischen Überlastungen und Erkrankungen dar. Alle Beschäftigten und deren im Haushalt lebende Angehörige können sich in schwierigen beruflichen oder privaten Lebenssituationen kostenfrei an Ärzte, Psychologen und weitere Berater eines unabhängigen Beratungsdienstes wenden. Sowohl Kontaktaufnahme als auch Beratungsinhalt werden dabei streng vertraulich und auf Wunsch völlig anonym behandelt. Damit trägt die DekaBank dem durch Studien belegten Trend Rechnung, dass sich psychische Belastungen zur Hauptursache für Krankenausfallzeiten entwickeln.

Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement trägt zur Prävention längerer krankheitsbedingter Fehlzeiten bei. Über den gesetzlichen Rahmen hinaus unterstützen wir betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit.

Die durchschnittliche Krankenquote von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den inländischen Standorten des DekaBank-Konzerns lag im Berichtszeitraum 2010 bei 3,6 Prozent.

Auditierung

2005 haben wir am audit berufundfamilie – einer Initiative der berufundfamilie GmbH – teilgenommen. Unsere Personalpolitik ist als familienfreundlich zertifiziert; dieses wurde uns 2008 wiederum bestätigt. Eine erneute Reauditierung ist planmäßig für 2011 vorgesehen.

Unser Gesundheitsmanagement wurde im Rahmen eines Auditierungsverfahrens im Herbst 2009 mit dem Prädikat-Siegel und im Herbst 2010 mit dem Exzellenz-Siegel ausgezeichnet. Die Initiatoren des Corporate Health Awards – Handelsblatt, TÜV Süd und EuPD Research – zertifizieren damit Unternehmen, die sich nachweislich überdurchschnittlich für die Gesundheit der Mitarbeiter engagieren und eine vorausschauende, nachhaltige Personalstrategie

verfolgen. Damit wird dem DekaBank-Konzern ein herausragendes betriebliches Gesundheitsmanagement bescheinigt, das zu den Besten zählt und in der Kategorie Finanzen/Versicherungen deutschlandweit den zweiten Platz belegt.

Nachhaltige Bankprodukte

Managementansatz

Die Beachtung nachhaltiger Aspekte ist mittlerweile zur vierten Orientierungsgröße im Asset Management geworden – neben Rendite, Risiko und Liquidität. Nicht nur bei klassischen Nachhaltigkeitsprodukten wie dem Dachfonds DekaSelect: Nachhaltigkeit, sondern grundsätzlich in allen Investmentthemen und -produkten. Denn überall bedeutet Nachhaltigkeit Chance und Risiko zugleich – und dies mit zunehmender Bedeutung.

Im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit dem Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft (imug) tragen wir zum einen den wachsenden sozialen und ökologischen Anforderungen unserer Kunden Rechnung, zum anderen aber auch unseren eigenen Ansprüchen, durch nachhaltiges Handeln unternehmerische und gesellschaftliche Risiken zu minimieren und Marktchancen zu nutzen.

Vertriebsunterstützung

430 Sparkassen sind in Deutschland mit einem dichten Netz von circa 15.500 Geschäftsstellen auch in kleinen Gemeinden vertreten. Kunden der Sparkassen sind somit in allen Landesteilen in der Lage, ihre Anlagewünsche mit Deka-Investmentfonds abzudecken.

Uns als DekaBank-Konzern reicht eine Konzeption attraktiver Finanzdienstleistungen allein nicht aus. Um einen individuellen sowie zielgerichteten Vertrieb unserer Produkte sicherzustellen, sehen wir uns in der Verantwortung, alle Produktinformationen kundengerecht zu vermitteln.

Da die Privatanlegerberatung über das flächendeckende Vertriebsnetz der Sparkassen-Finanzgruppe erfolgt, unterstützt der DekaBank-Konzern die Berater mithilfe umfangreicher Produktinformationen und -schulungen, Marketing- sowie Vertriebsplänen. Darüber hinaus unterstützen wir die Sparkassen als unsere exklusiven Vertriebspartner bei der Durchführung von Kundenveranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit, indem wir Referenten und umfassendes Informationsmaterial zu unseren nachhaltigen Fondsprodukten zur Verfügung stellen. In einem stetigen Dialog entwickeln wir diese Zusammenarbeit weiter.

Selbstverständliche Grundlage ist die Einhaltung gesetzlicher sowie aufsichtsrechtlicher Anforderungen. Diese wird über stringente Prozesse sichergestellt.

Asset Management in Wertpapieren

100 Prozent der von uns gemanagten Produkte berücksichtigen, neben den gesetzlichen Vorschriften, über rein ökonomische Aspekte hinaus auch Nachhaltigkeitskriterien. Nachhaltiges Handeln wird von uns als Zukunftssicherung verstanden und ist damit Merkmal eines attraktiven Investments. Deshalb äußern wir unseren Standpunkt zu Nachhaltigkeitsaspekten, wie in anderen Themen auch, über unsere Stimmrechte.

Um darüber hinaus der erhöhten Nachfrage unserer Kunden nach Geldanlagen, die sehr strenge Nachhaltigkeitskriterien erfüllen, gerecht zu werden, haben wir spezielle Nachhaltigkeitsprodukte entwickelt.

- Der Dachfonds DekaSelect: Nachhaltigkeit investiert ausschließlich in Nachhaltigkeits- oder Ethikfonds und berücksichtigt spezielle ökologische beziehungsweise nachhaltige Anlagethemen wie Umwelttechnologie, erneuerbare Energien oder Mikrofinanz.
- Der Aktienfonds Deka-UmweltInvest legt weltweit überwiegend in Unternehmen an, die in den Themenfeldern Klimaschutz, Umweltschutz, Wasser und erneuerbare Energien tätig sind.
- Das Fondsmanagement des Mischfonds Deka-Stiftungen Balance arbeitet nach Maßgabe eng formulierter, anerkannter SRI-Kriterien („Socially Responsible Investment“) für nachhaltige Investments mit dem Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft (imug) zusammen. Unternehmen, die diese Kriterien nicht erfüllen, werden explizit ausgeschlossen.

Zum 31. Dezember 2010 belief sich das Volumen unserer nachhaltig ausgerichteten Investmentfonds auf rund 1,2 Mrd. Euro. Auf Jahressicht verzeichnete die DekaBank so ein Wachstum von 82 Prozent in diesem Anlagesegment. Wir wollen uns jedoch nicht an der Anzahl oder den Volumina dieser Finanzprodukte messen lassen, sondern an der stringenten, ganzheitlichen Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsverständnisses in unseren Produkten. Hieran werden wir auch 2011 weiter arbeiten.

Asset-Management-bezogenes Kreditgeschäft

Transaktionen, die unsere nachhaltigen Anforderungen nicht erfüllen, implizieren für uns ein erhöhtes Risiko und sind unerwünscht. Ein weiterführendes Audit umfasst folgende Geschäfte:

- Finanzierungen im Zusammenhang mit Waffengeschäften (Finanzierungen von Lieferanten und von Produktions- und Handelsunternehmen) an Länder oder Empfänger in Spannungsgebieten außerhalb der NATO,
- Finanzierungen, von denen per se signifikante Gefahren für die Umwelt ausgehen (orientiert an den OECD-Umweltrichtlinien),
- Finanzierungen von Projekten, die nicht die Anforderungen der „Equator Principles“ erfüllen. Diese Prinzipien umfassen sozial- und umweltverträgliche Standards und basieren auf entsprechenden Leitlinien der Weltbanktochter International Finance Corporation (IFC). Nachdem diese Prinzipien intern bereits seit zwei Jahren angewendet wurden, hat die DekaBank sie Anfang 2011 nun offiziell eingeführt,
- Kreditgeschäfte, bei denen durch öffentliche Berichterstattung (unter anderem aufgrund von soziokulturellen Aspekten) über die Finanzierung selbst, einen Geschäftspartner oder die Geschäftspraxis das öffentliche Vertrauen in unsere Bank nachhaltig negativ beeinflusst werden kann.

Im Jahr 2010 wurde ein Kredit-Plafonds für die Finanzierung von Investitionen in erneuerbare Energien vom Vorstand bewilligt.

Die Begleitung der von der KfW im November 2010 emittierten Mikrofinanzanleihe für nachhaltigkeitsorientierte Investoren durch die DekaBank als Lead Manager ist ein weiterer Beleg für das Engagement für nachhaltige Themen im Kredit- und Anlagengeschäft.

Asset Management in Immobilien

Von der Implementierung von Nachhaltigkeitsstandards in unserem Immobiliengeschäft profitieren sowohl unsere Mieter als auch unsere Anleger. Den „Green-Building“-Ansatz in unserem Portfolio sehen wir dabei als wichtigen Performancebeitrag zu einer langfristigen attraktiven Rendite.

Der Begriff „Green Building“ bezeichnet Gebäude, die energiesparend und damit umweltfreundlich sowie gesundheitsgerecht geplant, gebaut und betrieben werden. Vielfach werden auch Objekte so bezeichnet, die neben ökologischen und sozialen zugleich ökonomische Anforderungen erfüllen – also auch die Lebenszykluskosten für den Eigentümer minimieren. Mittlerweile verfügen alle Gebäude, die von unseren Fonds gehalten werden, über einen Gebäudesteckbrief, der unter anderem die umweltrelevanten Gebäudedaten ausweist. Grund genug für uns, künftig noch stärker in auditierte oder zertifizierte Gebäude zu investieren. Bereits jetzt tragen zahlreiche Objekte, die neu erworben werden, die „Green Building“-Auszeichnung.

Doch nicht nur zukünftige Investitionen stehen im Fokus, das Bestandsportfolio wurde ebenfalls hinsichtlich der Nachhaltigkeitsaspekte untersucht. Angestrebtes Ziel ist, neben den bereits 21 zertifizierten Gebäuden kurzfristig noch weitere ca. 10 Bestandsimmobilien mit einem Nachhaltigkeitssiegel zu versehen. Mittelfristig sollen bis 2015 ca. 40 Prozent des Bestandsportfolios zertifiziert werden. Ergänzend dazu werden in vielen europäischen Ländern Energiepässe zur Dokumentation der Verbrauchskennzahlen der Liegenschaften erarbeitet.

Darüber hinaus laufen Untersuchungen, wie Ökologie und Ökonomie noch besser verzahnt werden können. Ein gutes Beispiel hierfür sind die erfolgten Vermietungen von großflächigen Flachdächern bei unseren Logistikimmobilien. Hier werden Fotovoltaikanlagen zur Energieerzeugung installiert und stiften Nutzen für beide Aspekte.

Mittelstandskreditfonds

Mit unserem Mittelstandskreditfonds (MKF) unterstützen wir das Neukreditgeschäft von Sparkassen im Mittelstand. Durch das Produkt können sich die Kreditinstitute kapital- und liquiditätsschonende Spielräume schaffen, die auch die Vergabe größerer Kreditvolumina ermöglichen. Mit diesem attraktiven, bilanzunabhängigen Anlageinstrument unterstreichen wir unsere Funktion als zentraler Asset Manager der Sparkassen-Finanzgruppe und leisten unseren Beitrag zur Vermeidung von Kreditengpässen im deutschen Mittelstand und damit zur Erhaltung von Arbeitsplätzen in vielen Regionen Deutschlands.

Produktinitiativen

Die zu Beginn des Jahres 2010 vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) initiierte Aktionswoche „Klima und Finanzen“ wurde von Sparkassen sowie der DekaBank im Rahmen einer deutschlandweiten Kampagne unterstützt – mit dem Ziel, die Akzeptanz nachhaltiger, insbesondere klimafreundlicher Finanzprodukte zu fördern.

Die Dachkampagne „Gut“ der Sparkassen-Finanzgruppe wird zurzeit zentral dafür genutzt, das Bewusstsein für Nachhaltigkeit in der Gesellschaft zu fördern – insbesondere für nachhaltige Bankprodukte. Die DekaBank unterstützt und begleitet diese Kampagne bundesweit mit Aktionen, Schulungen und Produkten.

Gesellschaftliches Engagement

Managementansatz

In der Tradition der Sparkassen-Finanzgruppe ist das gesellschaftliche Engagement fest in der Unternehmenskultur der DekaBank verankert. Es basiert auf einer strategischen Entscheidung, die von Vorstand und Belegschaft gleichermaßen begrüßt und getragen wird.

Das gesellschaftliche Engagement der DekaBank besteht aus zwei Säulen: nationalen Förderengagements der Sparkassen-Finanzgruppe sowie Partnerschaften unter eigener Absenderschaft. Hier engagieren wir uns für die Förderung zeitgenössischer Kunst und Architektur, sozialer Projekte und der Wissenschaft.

Aktivitäten im Rahmen der Sparkassen-Finanzgruppe

Die Sparkassen-Finanzgruppe ist mit maßgeblicher Unterstützung der DekaBank seit 2008 Olympia-Partner des Deutschen Olympischen Sportbunds (DOSB). Als nationaler Sponsor unterstützten wir so 2010 den deutschen Olympia-Kader bei den Winterspielen in Vancouver. Die Partnerschaft mit dem DOSB ergänzt für die Sparkassen-Finanzgruppe ihre lokale Förderung des Breitensports mit der Unterstützung des Spitzensports.

Seit 2006 ist die Sparkassen-Finanzgruppe „offizieller Förderer“ der Staatlichen Kunstsammlungen Dresden (SKD). Ziel der Partnerschaft unter Beteiligung der DekaBank ist es, das einzigartige kulturelle Erbe zu erhalten und seine außerordentliche Bedeutung wieder ins Bewusstsein der

Menschen zu rücken. 2010 prägten das 450-jährige Jubiläum der SKD und die Wiedereröffnung des Albertinums die besonderen Aktivitäten in der Zusammenarbeit.

Zum zweiten Mal – nach 1999 in Weimar – war eine deutsche Stadt beziehungsweise Region Europäische Kulturhauptstadt. Ebenso wie 1999 förderte die Sparkassen-Finanzgruppe auch 2010 dieses herausragende kulturelle Ereignis. Bei RUHR.2010 war die Sparkassen-Finanzgruppe nicht nur Hauptsponsor, sondern zusätzlich Projektsponsor Fotografie. Die Ausstellung „Ruhrblicke. Fotografieprojekt der Sparkassen-Finanzgruppe“ im Sanaa-Gebäude auf dem Gelände des Weltkulturerbes Zeche Zollverein war ein Publikumsmagnet und erhielt sowohl von Besuchern wie von Kritikern Bestnoten.

Förderung von Architektur und Kunst der Gegenwart

2010 wurde bereits zum vierten Mal der gemeinsam von der DekaBank, der Stadt Frankfurt am Main und dem Deutschen Architekturmuseum ausgelobte Internationale Hochhaus Preis (IHP) in der Frankfurter Paulskirche vergeben. Ausgezeichnet wurde 2010 das Wohnhochhaus „The Met“ in Bangkok für seine zukunftsweisende und vor allem auch nachhaltige Architektur. Durch vorgelagerte, begrünte Balkons und in den Baukörper quer hineingeschnittene Freiräume zeichnet sich das Hochhaus durch eine sehr hohe Durchlässigkeit aus. Alle 370 Wohnungen werden allseitig belichtet und belüftet, was ein besonders nachhaltiges Wohnen ohne Klimaanlage ermöglicht – für tropische Regionen außergewöhnlich. Diese sowohl ökologisch als auch ökonomisch äußerst effiziente Struktur dürfte, so die Jury, „global richtungsweisend sein bei der Suche nach innovativen lokalen Entwurfsansätzen.“

Die massive Ausweitung der Berichterstattung in den nationalen und internationalen Medien zeigt, dass der IHP mittlerweile in der Liga der bedeutenden Architekturpreise angekommen ist. Die in dem Zusammenhang stehende „Deka Highrise Lecture“ mit dem Stararchitekten Ole Scheeren sorgte im Januar 2010 für großes Interesse beim Publikum.

Im Februar erhielten sechs junge Künstler die Möglichkeit, das Frankfurter Gebäude „Skylight“ des Offenen Immobilien-Publikumsfonds WestInvest InterSelect für die Ausstellung „display. Videokunst im öffentlichen Raum“ zu nutzen.

Soziales Engagement

Anfang 2010 konnte mit Unterstützung der DekaBank in Frankfurt am Main die bundesweit achte Anlaufstelle des christlichen Kinder- und Jugendhilfswerks Arche e. V. für benachteiligte Kinder aus sozialen Brennpunkten eröffnet werden. In der Berthold-Otto-Grundschule in Frankfurt-Griesheim betreuen die Mitarbeiter der Arche inzwischen 150 Kinder täglich. Ein kostenloses Mittagessen und Hausaufgabenhilfe gehören neben zahlreichen anderen Angeboten dazu.

Seit 2004 unterstützt die DekaBank die Don Bosco Mission in ihrem internationalen Kinder- und Jugendengagement. 2010 erhielt die katholische Ordensgemeinschaft eine namhafte Soforthilfe für den Wiederaufbau ihrer durch das Erdbeben zerstörten Schul- und Ausbildungsstätten in Haiti: Ebenso förderten wir den Betrieb eines Kinderkrankenhauses in Bolivien und die Wiederherstellung von Werk- und Ausbildungsräumen für benachteiligte Kinder und Jugendliche in Wien.

Im Oktober 2010 engagierten sich zum ersten Mal Mitarbeiter der DekaBank beim Malteser Social Day mit Präsentations- und Bewerbungstrainings für Realschüler. Dieses Engagement werden wir 2011 deutlich ausbauen.

Fortgesetzt haben wir 2010 die exklusive Förderung des bundesweiten Golf-Charity-Cups zugunsten der Deutschen Krebshilfe e. V. Im Rahmen von 150 örtlichen Turnieren, drei Regionalauscheidungen und dem Bundesentscheid kam der guten Sache ein Spendenvolumen von insgesamt 300.000 Euro zugute.

Seit drei Jahren fördern wir das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter mit jährlich 25 Spenden von jeweils 1.000 Euro. Für „DekaBank – Engagiert vor Ort“ bewarben sich im Berichtsjahr 322 Mitarbeiter zur Unterstützung gemeinnütziger Einrichtungen im sozialen, sportlichen oder kulturellen Bereich.

Wissenschaftsförderung

Um den Wissenstransfer zwischen Theorie und Praxis weiter auszubauen, unterstützten wir stellvertretend für die Sparkassen-Finanzgruppe das Center for Financial Studies am House of Finance der Goethe-Universität Frankfurt. Je einen Stiftungslehrstuhl an den wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten in Bamberg (Finanzcontrolling) und Passau (Betriebswirtschaftslehre) finanziert die DekaBank seit 2006. Gemeinsam mit der Landesbank Hessen-Thüringen wurde zudem die Stiftungsprofessur für Bürgerliches Recht, Handels- und Wirtschaftsrecht – insbesondere Bankrecht – am Institute for Law and Finance der Goethe-Universität Frankfurt am Main finanziert.

GRI Content Index

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine Institution, die das Ziel verfolgt, einen weltweit anwendbaren Leitfaden der Nachhaltigkeits-Berichterstattung zu entwickeln und zu verbreiten. Nach GRI berichten Unternehmen die von ihnen angewendeten Prinzipien und Kenngrößen ihres ökonomischen, ökologischen und sozialen Engagements und machen diese messbar.

Wir entsprechen mit diesem Bericht nach eigener Einschätzung der GRI-Anwendungsebene B (Abb. 10).

Der GRI Content Index (Abb. 11) zeigt auf, in welchen Publikationen der DekaBank und an welcher Stelle (Verweis) die Standardangaben des aktuellen GRI-Leitfadens (G3) und die ergänzenden Angaben für Finanzdienstleister (Financial Services Sector Supplement, FSSS) zu finden sind.

GRI-Anwendungsebene (Abb. 10)

		C	C+	B	B+	A	A+
Optional	Selbsteinschätzung			☑			
	Von externen Dritten geprüft		Bericht extern bestätigt		Bericht extern bestätigt		Bericht extern bestätigt
	Von der GRI geprüft		Bericht extern bestätigt		Bericht extern bestätigt		Bericht extern bestätigt

Verweis: KB XX – KB XX: Seiten im Geschäftsbericht / Abschnitt Konzernlagebericht
 NB XX – NB XX: Seiten im Geschäftsbericht / Abschnitt Nachhaltigkeitsbericht
 KA XX – KA XX: Seiten im Geschäftsbericht / Abschnitt Konzernabschluss
 U 1 – U 6: Umschlagseiten im Geschäftsbericht

Status: ● komplett berichtet
 ◐ zum Teil berichtet
 ○ nicht berichtet

Weitere Informationsquellen: Nähere Informationen zur GRI finden Sie unter www.globalreporting.org.
 Die vollständige Nachhaltigkeitsstrategie und den Umweltbericht der DekaBank finden Sie unter www.dekabank.de.

GRI Content Index (Abb. 11)

GRI-Standardangabe	Verweis	Status
Strategie und Analyse		
1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	KB 22 – KB 23, KB 27, NB 83	●
1.2 Zentrale Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen, -auswirkungen	KB 27, NB 82 – NB 83	●
Organisationsprofil		
2.1 Name des Unternehmens	KB 18	●
2.2 Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	KB 20 – KB 21, KB 23 – KB 26, NB 93 – 95	●
2.3 Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur	KB 19 – KB 21	●
2.4 Hauptsitz des Unternehmens	KB 19	●
2.5 Länder der Geschäftstätigkeit	KB 19	●
2.6 Eigentümerstruktur und Rechtsform	KB 19	●
2.7 Bediente Märkte	KB 20 – KB 21	●
2.8 Größe der berichtenden Organisation	U 2, KB 34 – KB 46, KA 104 – KA 109	●
2.9 Signifikante Änderungen bzgl. Unternehmensgröße, -struktur, Eigentumsstruktur	U 2, KB 19	●
2.10 Auszeichnungen im Berichtszeitraum	KB 39, KB 42, KB 44, KB 49, NB 92	●
Berichtsparameter		
3.1 Berichtszeitraum	NB 83	●
3.2 Datum des letzten Berichts	NB 83	●
3.3 Berichterstattungszyklus	NB 83	●
3.4 Ansprechpartner für Fragen zur Corporate-Sustainability-Berichterstattung	NB 101	●
3.5 Prozesse zur Definition des Berichtsinhalts (u. a. Wesentlichkeit, Prioritäten)	NB 83	●
3.6 Bilanzierungsgrenzen	NB 83	●
3.7 Darstellung spezieller Einschränkungen des Umfangs der Berichterstattung	NB 83	●
3.8 Grundlage der Berichterstattung über Joint Ventures, Tochtergesellschaften etc.	NB 83	●
3.9 Messverfahren und Basis der Datenberechnung	NB 83	●
3.10 Veränderungen bei der Darstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	NB 82, NB 87	●
3.11 Änderungen bei der Berücksichtigung von Themen und bei den angewandten Messverfahren zu früheren Berichten	NB 88	●
3.12 GRI Content Index	NB 96 – NB 101	●
3.13 Bestätigung durch externe Dritte		○
Unternehmensführung, Verpflichtungen und Engagement		
4.1 Führungsstruktur inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	KB 19, NB 82 – NB 83	●
4.2 Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	KB 19	●

GRI-Standardangabe	Verweis	Status
4.3	Für Organisationen ohne Aufsichtsrat: Angaben der Anzahl der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans	KB 19 ●
4.4	Möglichkeiten der Einflussnahme für Eigentümer und für Mitarbeiter, um Empfehlungen oder Anweisungen an das höchste Leitungsorgan zu adressieren	KB 19, NB 83 – NB 84, NB 86 ●
4.5	Verknüpfung der Vergütung des oberen Managements mit Erreichung von Nachhaltigkeitszielen	NB 91 – NB 92 ●
4.6	Verfahren der Leitungsgremien zur Vermeidung von Interessenkonflikten	NB 85 – NB 86 ●
4.7	Qualifikationen und Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	KB 19 ●
4.8	Leitbild und Unternehmenswerte	KB 22 – KB 28, NB 83, NB 85 – NB 86 ●
4.9	Verfahren auf Vorstands-/Aufsichtsratsebene zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung	NB 83 ●
4.10	Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands	NB 85 ●
4.11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	NB 85 – NB 90, NB 92 ●
4.12	Teilnahme an und Unterstützung von externen Initiativen	NB 95 – NB 96 ●
4.13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	NB 84 – NB 85 ●
4.14	Stakeholdergruppen des Unternehmens	NB 84 – NB 85 ●
4.15	Grundlage für die Identifizierung der Stakeholder	NB 84 ●
4.16	Ansätze des Stakeholderdialogs (Art/Häufigkeit)	NB 84 – NB 85 ●
4.17	Stellungnahme zu Anliegen der Stakeholder	NB 84 – NB 85 ●

Finanzdienstleistungsspezifische Leistungsindikatoren: Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen

FS1	Beschreibung der Umwelt- und Sozialprinzipien und Grundsätze für die Geschäftsbereiche	NB 83, NB 85 – NB 86 ●
FS2	Prozesse zur Bewertung und Überprüfung von Umwelt- und Sozialrisiken in den Geschäftsbereichen	NB 84, NB 87, NB 92 – NB 94 ●
FS3	Prozesse zur Überwachung, ob Kunden ökologische und soziale Anforderungen umsetzen	NB 86 – NB 87, NB 94 ●
FS4	Prozess(e) zur Steigerung der Mitarbeiterkompetenz, um umweltrelevante und gesellschaftliche Risiken und Chancen zu erkennen	NB 84, NB 85 – NB 86, NB 92 ●
FS5	Austausch mit Kunden und anderen Anspruchsgruppen bezüglich umweltrelevanter und gesellschaftlicher Chancen und Risiken	NB 84, NB 93 ●
FS6	Anteil des Portfolios der Geschäftsbereiche, aufgeteilt nach Regionen, Größe und Branchen	KB 34 – KB 46 ●
FS7	Finanzieller Wert von Produkten und Dienstleistungen, die einen spezifischen sozialen Mehrwert bezwecken, aufgeteilt nach Geschäftsbereichen und je Zweckbestimmung	NB 93 ▶
FS8	Finanzieller Wert von Produkten und Dienstleistungen, die einen spezifischen Umwelt-Mehrwert bezwecken, aufgeteilt nach Geschäftsbereichen und je Zweckbestimmung	NB 93 ▶
FS9	Umfang und Häufigkeit von Audits zur Bewertung der Umsetzung ökologischer und sozialer Policies und Verfahren zur Risikoprüfung	NB 87, NB 92 ●
FS10	Anteil und Anzahl von Unternehmen, die sich im Portfolio des Finanzinstituts befinden und bei denen es sich mit umweltrelevanten und gesellschaftlichen Aspekten befasst hat	NB 83 ●
FS11	Anteil des Anlagevermögens, das nach Umwelt- und Sozialaspekten bewertet wurde	NB 93 ●
FS12	Politik(en) für Abstimmungen zu umweltrelevanten und gesellschaftlichen Themen, bei denen das Finanzinstitut Aktienstimmrechte besitzt oder bei der Stimmabgabe berät	NB 93 ●

Ökonomische Leistungsindikatoren

EC1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	KB 34 – KB 37 ●
EC2	Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels	NB 93 ●
EC3	Betriebliche soziale Zuwendungen sowie Pensionsverpflichtungen	NB 91 – NB 92, KA 132 – KA 133 ●
EC4	Erhaltene staatliche Beihilfen und Subventionen	keine ●
EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn an wesentlichen Geschäftsstandorten	nicht relevant

GRI-Standardangabe	Verweis	Status
EC6 Zahlungen an lokale Zulieferer	nicht relevant	
EC7 Verfahren zur Beschäftigung lokaler Arbeitnehmer in Führungspositionen	nicht relevant	
EC8 Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen mit vorrangiger Bedeutung für das Gemeinwohl	keine	●
EC9 Verständnis und Beschreibung der Art und des Umfangs wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen		○
Ökologische Leistungsindikatoren		
EN1 Gewicht/Volumen der eingesetzten Materialien	NB 88	●
EN2 Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz		○
EN3 Direkter Energieverbrauch: vom Unternehmen eingesetzte Primärenergieträger	NB 88	●
EN4 Indirekter Energieverbrauch: zur Produktion der eingekauften Energie eingesetzte Primärenergieträger	NB 88	●
EN5 Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen	NB 88	●
EN6 Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs	nicht relevant	
EN7 Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	nicht relevant	
EN8 Gesamter Wasserverbrauch nach Quellen	NB 89	●
EN9 Wasserquellen, die wesentlich von der Entnahme von Wasser betroffen sind	nicht relevant	
EN10 Anteil in Prozent und Gesamtvolumen an rückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser		○
EN11 Flächennutzung in geschützten Gebieten	keine	●
EN12 Wesentliche Auswirkungen von Aktivitäten in geschützten Gebieten	keine	●
EN13 Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	nicht relevant	
EN14 Strategien, laufende Maßnahmen und Zukunftspläne für das Management der Auswirkungen auf die Biodiversität	nicht relevant	
EN15 Anzahl der Arten auf der Roten Liste der IUCN und auf nationalen Listen, die ihren natürlichen Lebensraum in Gebieten haben, die von der Geschäftstätigkeit der Organisation betroffen sind, aufgeteilt nach dem Bedrohungsgrad	nicht relevant	
EN16 Treibhausgasemissionen	NB 89 – NB 90	●
EN17 Andere indirekte Treibhausgasemissionen	NB 89 – NB 90	●
EN18 Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse	NB 82, NB 86 – NB 87	●
EN19 Ozonschädigende Substanzen, nach Gewicht		○
EN20 NO _x , SO _x , u. a. Luftemissionen, nach Gewicht	NB 89 – NB 90	●
EN21 Abwassereinleitungen nach Art und Einleitungsort		○
EN22 Abfallmenge nach Art und Entsorgungsmethode	NB 90	●
EN23 Freisetzung von Schadstoffen wie Ölen, Chemikalien etc., nach Anzahl und Volumina	nicht relevant	
EN24 Gewicht des transportierten, importierten, exportierten oder behandelten Abfalls, der gemäß den Bestimmungen des Baseler Übereinkommens, Anlage I, II, III und VIII als gefährlich eingestuft wird sowie Anteil in Prozent des zwischenstaatlich verbrachten Abfalls	nicht relevant	
EN25 Bezeichnung, Größe, Schutzstatus und Biodiversitätswert von Gewässern und damit verbundenen natürlichen Lebensräumen, die von den Abwassereinleitungen und dem Oberflächenabfluss der berichtenden Organisation erheblich betroffen sind	nicht relevant	
EN26 Initiativen zur Verringerung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	NB 86 – NB 87	●
EN27 Anteil von Produkten, deren Verpackungen wiederverwendet wurden	nicht relevant	
EN28 Geldbußen/Sanktionen für Nichteinhaltung umweltgesetzlicher Auflagen	keine	●
EN29 Wesentliche Umweltauswirkungen, verursacht durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport von Mitarbeitern		○
EN30 Gesamte Umweltschutzausgaben und -investitionen, aufgeschlüsselt nach Art der Ausgaben und Investitionen		○

GRI-Standardangabe	Verweis	Status	
Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen			
LA1	Aufschlüsselung der Belegschaft nach Beschäftigungsverhältnissen und Regionen	KB 48	▶
LA2	Mitarbeiterfluktuation	KB 48	●
LA3	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten und nicht Mitarbeitern mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Teilzeitkräften gewährt werden, aufgeschlüsselt nach Hauptbetriebsstätten		○
LA4	Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen/Tarifverträge fallen	NB 91	●
LA5	Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	NB 85	●
LA6	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Arbeitsschutzausschüssen vertreten wird, die die Arbeitsschutzprogramme überwachen und darüber beraten	nicht relevant	
LA7	Verletzungen, Abwesenheitsquote und Summe der arbeitsbedingten Todesfälle	NB 92	▶
LA8	Prävention und Programme zur Risikokontrolle bzgl. schwerer Krankheiten	KB 49, NB 92	●
LA9	Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden		○
LA10	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde	NB 92	▶
LA11	Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen, die die Beschäftigungsfähigkeit der dazu Mitarbeiter fördern und ihnen im Umgang mit dem Berufsausstieg helfen		○
LA12	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten	NB 92	●
LA13	Vielfalt des oberen Managements und Mitarbeiterstruktur	KB 48, NB 90 – NB 91	●
LA14	Durchschnittliche Entlohnung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	NB 91	▶
Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Menschenrechte			
HR1	Anteil/Anzahl von Investitionsentscheidungen mit Menschenrechtsklauseln oder Prüfung	NB 85, NB 93 – NB 94	●
HR2	Anteil Lieferanten, bei denen Prüfungen zu Menschenrechtsfragen durchgeführt wurden	NB 84, NB 86 – NB 87	●
HR3	Stunden, die Mitarbeiter insgesamt im Bereich von Firmenrichtlinien und Verfahrensanweisungen der Organisation, die sich auf Menschenrechtsaspekte beziehen und die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, geschult wurden sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft	nicht relevant	
HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	keine	●
HR5	Geschäftstätigkeiten mit signifikantem Risiko für Einschränkung der Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen sowie ergriffene Maßnahmen, um das Recht zu schützen	keine	●
HR6	Geschäftstätigkeiten mit signifikantem Risiko bezüglich Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen	NB 85	●
HR7	Geschäftstätigkeiten mit signifikantem Risiko bezüglich Zwangsarbeit und ergriffene Maßnahmen	NB 85	●
HR8	Prozentsatz des Sicherheitspersonals, das im Hinblick auf die Richtlinien und Verfahrensanweisungen in Bezug auf Menschenrechtsaspekte, die für die Geschäftstätigkeit relevant sind, geschult wurde	nicht relevant	
HR9	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Rechte der Ureinwohner verletzt wurden und ergriffene Maßnahmen	nicht relevant	
Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Gesellschaft			
SO1	Eindämmung negativer Auswirkungen für die Standortgemeinden durch die Geschäftstätigkeit	nicht relevant	
FS13	Zugang zu Finanzdienstleistungen in dünn besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Regionen nach Art des Zugangs	NB 93	●
FS14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs für Menschen mit Behinderung oder eingeschränkter Mobilität	NB 90 – NB 91	▶
SO2	Anteil/Anzahl der auf Korruptionsrisiko überprüften Geschäftsbereiche	NB 85 – NB 86	●
SO3	Zur Prävention von Korruption geschulte Mitarbeiter in Prozent	NB 85 – NB 86	●

GRI-Standardangabe	Verweis	Status	
SO4	Ergriffene Maßnahmen infolge von Korruptionsvorfällen	NB 85 – NB 86	●
SO5	Positionen und Beteiligung an politischen Entscheidungsprozessen und Lobbying-Aktivitäten	NB 84 – NB 85	●
SO6	Gesamtwert der Zuwendungen (Geldzuwendungen und Zuwendungen von Sachwerten) an Parteien, Politiker und damit verbundenen Einrichtungen, aufgelistet nach Ländern	keine	●
SO7	Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden, und deren Ergebnisse	keine	●
SO8	Geldbußen/Sanktionen für Nichteinhaltung gesetzlicher Bestimmungen	keine	●

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Produktverantwortung

FS15	Verantwortung hinsichtlich der Ausgestaltung und des Verkaufs von Finanzprodukten und -dienstleistungen	NB 93	●
PR1	Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	nicht relevant	
PR2	Summe der Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen	nicht relevant	
PR3	Art der gesetzlich vorgeschriebenen Informationen über Produkte und Dienstleistungen	NB 93	●
PR4	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen geltendes Recht und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Informationen über und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen	keine	●
PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen	NB 84	●
PR6	Programme zur Einhaltung von Gesetzen und freiwilligen Vereinbarungen in der Werbung	NB 93	●
PR7	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen	keine	●
PR8	Gesamtzahl berechtigter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten und deren Verlust	keine	●
PR9	Sanktionen wegen Produkt-/Dienstleistungsaufgaben	NB 93	●

Ansprechpartner für Fragen zur Corporate-Sustainability-Berichterstattung

Ralph D. Martens
 Leiter Konzernentwicklung
 ralph.martens@deka.de