

Nachhaltigkeitsbericht 2014. Die DekaBank handelt im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltig. Unser Engagement hierfür ist im Interesse von Kunden, Mitarbeitern und Eigentümern und wir setzen dabei an allen Gliedern unserer Wertschöpfungskette an. Die strategische Positionierung zur Nachhaltigkeit ist verbindlicher Teil der Geschäftsstrategie der DekaBank und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Global Compact Fortschrittserklärung	188
Nachhaltige Unternehmensführung	190
Nachhaltige Bankprodukte	196
Nachhaltiges Personalmanagement	203
Nachhaltiger Bankbetrieb / Umweltmanagement	213
Gesellschaftliches Engagement	220
Kommunikation	222

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine Einrichtung „für die hart arbeitende Bevölkerung“ zur Sicherung des Ersparnen zu sein – so steht es im Gründungsauftrag aus dem Jahr 1778 für die erste deutsche Sparkasse, die Hamburger Sparkasse, als Ersparungscasse der Allgemeinen Versorgungsanstalt gegründet. Ein Anspruch, der für die Sparkassen bis heute gilt und dem sich auch die DekaBank als Wertpapierhaus der Sparkassen verpflichtet fühlt. Übersetzt in die heutige Zeit bedeutet das: den Fokus auf langfristigen Werterhalt statt kurzfristige Gewinnmaximierung zu legen, zu einem klima- und ressourcenschonenden Wirtschaften beizutragen, sich vor Ort für und mit der Gesellschaft zu engagieren.

Gemeinsam mit unseren Eigentümern, den Sparkassen, sind wir davon überzeugt, dass die Kapitalanlage in Wertpapieren dazu beitragen kann, diese Ziele zu erreichen. Und genau hier hat die DekaBank ihren Auftrag als Wertpapierhaus der Sparkassen zu erfüllen. Denn der Aufbau von Vermögen – auch und gerade als Vorsorge fürs Alter – braucht eine ausreichende Rendite. Sie lässt sich angesichts der niedrigen Zinsen nur mit Wertpapieren erreichen. Gleichzeitig gilt es, Risiken im Blick zu behalten und die richtige Mischung aus Ertrag und Stabilität zu finden, was neben einer sinnvollen Streuung vor allem eine fundierte und an den Kundenbedürfnissen orientierte Beratung erfordert.

Auch für die gesamte Volkswirtschaft ist die Wertpapieranlage wichtig: denn mit ihr lässt sich das Kapital mobilisieren, das für Investitionen in Produktion, Infrastruktur und Innovation benötigt wird.

Das alles – und noch einiges mehr – meinen wir, wenn wir von „Beteiligen statt spekulieren“ sprechen. Dieser Ausdruck bringt unsere Vorstellung einer Kapitalmarkt- und Wertpapierkultur auf den Punkt, die auf die Interessen des einzelnen Anlegers und der Gesellschaft als Ganzes ausgerichtet und damit im besten Sinne nachhaltig ist.

Sich dafür einzusetzen und das eigene Handeln entsprechend zu gestalten, ist für uns Kernaufgabe und im Deka-Selbstverständnis ebenso wie in unserem Geschäftsmodell verankert. Weil das so ist, haben wir unsere strategische Nachhaltigkeits-Positionierung in unsere Geschäftsstrategie integriert. Dabei knüpfen wir an die Nachhaltigkeitsleitsätze der Sparkassen sowie an deren Markenpositionierung an. Eine separate Nachhaltigkeitsstrategie gibt es daher seit dem vergangenen Jahr nicht mehr.

Ebenfalls im vergangenen Jahr ist der Ethikkodex in seiner aktualisierten Fassung in Kraft getreten. Er dient allen Mitarbeitern sowie Dritten, die im Namen der Deka-Gruppe agieren, als verbindlicher Orientierungsrahmen und ist Grundlage für unsere Unternehmenskultur. Deren Eckpfeiler sind Professionalität, Verantwortung, Vertrauen, Kollegialität, Nachhaltigkeit, Vielfalt, Kommunikation und Konsequenz in der Umsetzung.

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

Dieser Bericht gibt auch Auskunft darüber, wie wir bei der Umsetzung der zehn international anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung vorangekommen sind, auf die wir uns im Rahmen des UN Global Compact verpflichtet haben. Zu den wesentlichen Fortschritten, die wir im Jahr 2014 erreicht haben, zählen die Einführung eines Nachhaltigkeitsfilters bei allen Neuanlagen im Rahmen unseres eigenen Treasury-Anlagebuchs sowie das fortgesetzte Engagement für den Schutz des Klimas. Im Berichtsjahr sind wir in puncto Nachhaltigkeit damit ein gutes Stück vorangekommen. Dies bestätigte uns die oekom research AG, eine der weltweit führenden Ratingagenturen im nachhaltigen Anlagesegment, mit einem deutlich verbesserten „Prime“ Status. Durch dieses sehr gute Rating werden Emissionen und Produkte der Deka-Gruppe für Investoren, die bei ihren Investments ökologische und soziale Aspekte berücksichtigen, besonders interessant.

Nähere Informationen hierzu finden Sie in den entsprechenden Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts, bei dessen Erstellung wir uns an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) orientieren. Zudem haben wir in diesem Jahr erstmals unser Transparenzniveau durch einen externen Prüfer bestätigen lassen. Am Ende dieses Berichts finden Sie eine Übersicht zur Umsetzung der einzelnen Global Compact Prinzipien sowie den GRI-Content-Index.

Wir wissen, dass wir uns beim Thema Nachhaltigkeit noch weiter verbessern können. Diesen Weg gehen wir konsequent weiter – im Sinne unserer Eigentümer, unserer Kunden und unserer Mitarbeiter. Dabei freuen wir uns auf den Dialog mit Ihnen.

Es grüßt Sie herzlich



Michael Rüdiger
Vorsitzender des Vorstands



Nachhaltige Unternehmensführung

Die strategische Positionierung zur Nachhaltigkeit ist verbindlicher Teil der Geschäftsstrategie der DekaBank und wird kontinuierlich mit der Geschäftsausrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe weiterentwickelt. Als Wertpapierhaus der Sparkassen handeln wir im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltig – im Interesse unserer Kunden, Mitarbeiter und Eigentümer. Dabei setzen wir an allen Gliedern unserer Wertschöpfungskette an.

Die DekaBank hat das „Selbstverständnis der Deka-Gruppe“ entwickelt, in dem das Bekenntnis zur nachhaltigen Geschäftsausrichtung fest verankert ist. Das Selbstverständnis leitet sich aus dem Auftrag als Wertpapierhaus der Sparkassen ab und basiert auf den im Jahr 2013 in den „Dresdner Thesen“ verabschiedeten strategischen Leitlinien ihrer Eigentümer. In den „Dresdner Thesen“ bekennt sich die Sparkassen-Finanzgruppe ausdrücklich zu einer nachhaltig verfassten Finanzmarktarchitektur in Europa, die dem seit über 200 Jahren erfolgreichen Geschäftsmodell der Sparkassen in Deutschland weiterhin breiten Raum zur Erfüllung ihres öffentlichen Auftrags belässt.

Eine nachhaltige Ausrichtung ist im Interesse von Kunden, Anteilseignern und Mitarbeitern als wesentlichen Stakeholdern der Deka-Gruppe. Sie schafft die Basis für eine überdurchschnittlich hohe Produkt- und Dienstleistungsqualität, sorgt für ein solides Risikoprofil sowie einen höheren Unternehmenswert einhergehend mit einer verbesserten Dividendenfähigkeit und ist die Voraussetzung für eine hohe und weiter steigende Zufriedenheit der Mitarbeiter. Letzteres ist sowohl im Hinblick auf die Qualität und Zuverlässigkeit der im Unternehmen geleisteten Arbeit als auch bei der Suche nach qualifizierten neuen Mitarbeitern besonders wichtig.

Mit Beschluss des Vorstands vom 28. Oktober 2014 verzichten wir unter Wesentlichkeitsaspekten auf eine gesonderte Nachhaltigkeitsstrategie. Denn wir haben dafür Sorge getragen, dass die strategische Positionierung zur Nachhaltigkeit nunmehr verbindlicher Teil der jährlich zu aktualisierenden Geschäftsstrategie ist.

Die Umsetzung des ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatzes wird durch fünf Handlungsfelder sichergestellt (siehe Grafik). Die begleitende Kommunikation unserer Aktivitäten sowie deren transparente Darstellung (unter anderem im jährlichen Nachhaltigkeits- und Umweltbericht sowie im Nachhaltigkeitsauftritt auf der Homepage) ist ein wichtiger Bestandteil unserer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensführung.

Nachhaltiger Bankbetrieb/ Umweltmanagement

Die Deka-Gruppe verpflichtet sich, durch ihren Geschäftsbetrieb die Umwelt so wenig wie möglich zu belasten und strebt dabei einen CO₂-neutralen Bankbetrieb an. Sie agiert hier auf Basis entsprechender Umweltrichtlinien und verfügt seit dem Jahr 2009 über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach DIN EN 14001. Über gesetzliche Mindeststandards hinaus fördert die Deka-Gruppe ein nachhaltiges Engagement für die Umwelt und bindet dabei sowohl die Mitarbeiter als auch die Geschäftspartner aktiv mit ein. Sie setzt sich Ziele zur kontinuierlichen Verbesserung ihrer Umweltbilanz, die sich auch auf den sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen beziehen. Mehr dazu ab Seite 213.

Nachhaltiges Personalmanagement

Die Deka-Gruppe reagiert auf die Herausforderungen des demografischen Wandels proaktiv. Als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber gewinnt sie qualifizierte Mitarbeiter mit dem Ziel einer langfristigen Unternehmensbindung. Die praxisbezogene Förderung von Schlüsselqualifikationen, ein aktives Gesundheitsmanagement und die aktive Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sind selbstverständlich. Mehr dazu ab Seite 203.

Nachhaltige Bankprodukte

In der Produktentwicklung beachtet die Deka-Gruppe international anerkannte Standards zur Nachhaltigkeit. So begegnet sie den wachsenden sozialen und ökologischen Anforderungen institutioneller und privater Kunden. Unsere Bestände an Nachhaltigen Produkten konnten wir von 4,1 Mrd. Euro auf 6,2 Mrd. Euro innerhalb eines Jahres sehr deutlich ausbauen. Seit Mitte 2014 setzen wir einen Nachhaltigkeitsfilter für unsere rund 20 Mrd. Euro umfassenden Eigenanlagen ein und sind damit Vorreiter unter den systemrelevanten Banken in Europa – mehr dazu ab Seite 196.

Gesellschaftliches Engagement

Die Deka-Gruppe engagiert sich in den Feldern Architektur, Wissenschaft, Kultur, Sport und Kunst. Dabei fokussiert sie sich allein oder gemeinsam mit weiteren Institutionen der Sparkassen-Finanzgruppe auf Maßnahmen mit deutschlandweiter Ausstrahlung. Im Rahmen der Aktivitäten zur Förderung der Wertpapierkultur hat die Deka-Gruppe ab 1. Oktober 2014 die neu geschaffene Rolle des zentralen Kooperationspartners im Planspiel Börse der Deutschen Sparkassen übernommen. Mehr dazu ab Seite 220.

Koordinator Nachhaltigkeitsmanagement

Die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert im Auftrag des Vorstands alle entsprechenden Aktivitäten in der Deka-Gruppe und ist verantwortlich für ein funktionstüchtiges Nachhaltigkeitsmanagementsystem. Zudem fungiert sie als zentraler Ansprechpartner zu Nachhaltigkeitsthemen sowohl für die Einheiten innerhalb der Deka-Gruppe als auch für die Unternehmen und Einrichtungen der Sparkassen-Finanzgruppe. Dies gilt ebenso für den Kontakt zu den Nachhaltigkeitsratingagenturen und den für die Deka-Gruppe relevanten Nicht-Regierungsorganisationen.

Im Jahr 2013 hat die DekaBank erstmals eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex abgegeben (Berichtszeitraum 2012). Diese wurde im vergangenen Jahr (für den Berichtszeitraum 2013) erneuert. Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex wurde vom Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) im Oktober 2014 in einer aktualisierten Fassung vorgelegt. Im Rahmen der strategischen Kooperation mit dem RNE hat sich die DekaBank in den Prozess zur Weiterentwicklung des Kodexes aktiv eingebracht.

Interne Regelwerke

Ethikkodex

Allen Mitarbeitern sowie Dritten, die im Namen der Deka-Gruppe agieren, dient der im Juni 2014 in seiner aktualisierten Fassung in Kraft getretene Ethikkodex als verbindlicher Orientierungsrahmen für ihr Handeln. Er ist Grundlage für eine rechtskonforme, offene, transparente und mehrwertorientierte Unternehmenskultur der Deka-Gruppe. Sie manifestiert sich in den Eckpfeilern Professionalität, Verantwortung, Vertrauen, Kollegialität, Nachhaltigkeit, Vielfalt, Kommunikation, Konsequenz. Hierunter fallen beispielsweise auch präventive Maßnahmen zur Vermeidung wirtschaftskrimineller Handlungen.

Ganzheitlicher Nachhaltigkeitsansatz der DekaBank (Abb. 1)



Im Begleitschreiben zur Einführung der aktualisierten Fassung unterstreicht der Vorstand seine Erwartung, dass sich alle Mitarbeiter – ebenso wie die Mitglieder des Vorstands selbst – nach Wortlaut und Sinn des Kodexes richten und dabei das eigene Urteilsvermögen einsetzen. Das Einhalten der im Kodex definierten Grundsätze wird durch mehrere Organisationseinheiten überwacht; bei Verstößen handeln wir im Einzelfall ebenso angemessen wie konsequent. Der Ethikkodex ist auf der Intranet- und Internetseite der Deka-Gruppe veröffentlicht.

Compliance

Der Zentralbereich Compliance trägt maßgeblich dazu bei, dass sich die DekaBank im Interesse ihrer Kunden stets im Einklang mit den jeweils gültigen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen sowie den zum Teil noch strengeren internen Vorgaben verhält. Unter dem Dach des im Jahr 2013 eingerichteten Bereichs sind die Themenkomplexe Kapitalmarkt- und Immobilien-Compliance zusammengefasst. Außerdem ist hier die Zuständigkeit für Geldwäschebekämpfung, Abwehr von Terrorismusfinanzierung, die Umsetzung von EU-Sanktionen und Embargos sowie die Prävention von betrügerischen und sonstigen strafbaren Handlungen angesiedelt.

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

Durch die „Mindeststandards zur Verhinderung der Geldwäsche“ stellt die DekaBank als übergeordnetes Unternehmen die Einhaltung der Sorgfaltspflichten im Sinne des Geldwäschegesetzes (GwG) und des Kreditwesengesetzes (KWG) sicher, sodass die Transparenz über Kunden und die dahinterstehende Gesellschafterstruktur in Deutschland ebenso gegeben ist wie in den Tochtergesellschaften. Eine Nutzung intransparenter geschäftlicher Organisationsformen, die der Steuerhinterziehung dienen, ist dadurch auch in der Schweiz (Geschäftsbetrieb wurde zum Ende des Jahres 2014 eingestellt) und Luxemburg ausgeschlossen.

Um keine Interessenskonflikte entstehen zu lassen, ist der Datenschutzbeauftragte unabhängig vom Zentralbereich Compliance in einer eigenen Einheit im Zentralbereich Recht angesiedelt. Zu seinen Aufgaben gehört es, den Mitarbeitern die relevanten Informationen zum Thema Datenschutz zur Verfügung zu stellen. Dies erfolgt über unterschiedliche Medien, darunter das Intranet und das Mitarbeitermagazin. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter verpflichtet, an Online-Tests zu Fragen des Datenschutzes teilzunehmen.

Alle Mitarbeiter werden durch eine entsprechende Erklärung im Rahmen ihres Arbeitsvertrags bei Beginn des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, das Bankgeheimnis sowie den Datenschutz einzuhalten. Dieses erfolgt nach den jeweiligen landesspezifischen Gesetzen (Deutschland, Luxemburg, Schweiz; in der Schweiz zuletzt im Jahr 2014).

Im Rahmen der Bemühungen zur Korruptionsbekämpfung hat die Deka-Gruppe im Berichtsjahr die Richtlinien zur Annahme beziehungsweise Gewährung von Geschenken und Einladungen überarbeitet und deren Inhalt durch entsprechende Publikationen allen Mitarbeitern präsent gemacht. Grundsätzlich dürfen Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für Dritte Geschenke oder Einladungen fordern oder annehmen beziehungsweise gewähren, soweit dadurch die Interessen der DekaBank oder der Kunden beeinträchtigt werden können. Die Gewährung von Geschenken und Einladungen ist, sofern sie den geltenden Gesetzen und anderen Normen entspricht, bis zu einem gewissen Grad mit der marktüblichen Praxis vereinbar. Da hier aber die professionelle Unabhängigkeit aller Beteiligten in Frage stehen kann, sind Mitarbeiter angehalten, schon den bloßen Anschein von Interessenskonflikten zu vermeiden.

Ab einem Gegenwert von 50,00 Euro (bei Amtsträgern 35,00 Euro) sind sämtliche gewährten und/oder angenommenen Geschenke und Einladungen genehmigungspflichtig und müssen in ein im Jahr 2014 für jeden Bereich eingerichtetes Geschenke- und Einladungsverzeichnis eingetragen werden. Auch abgelehnte Geschenke und Einladungen sind entsprechend zu dokumentieren.

Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement der Deka-Gruppe geht nach den Maßgaben der europäischen Richtlinie zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften für bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) vor. Es genießt die volle Aufmerksamkeit und Unterstützung der Führungskräfte. Die vernetzte Arbeitsweise wird auch von den Partnern im Sparkassen-Finanzverbund anerkannt.

Die absolute Anzahl der Kundenbeschwerden innerhalb der Gruppe ist seit Jahren rückläufig und scheint sich nun auf niedrigem Niveau zu stabilisieren. Im Berichtsjahr gingen 4.767 Beschwerden ein. Das waren geringfügig weniger als im Jahr 2013, was den niedrigsten Wert seit Beginn der Dokumentation im Jahr 2004 markiert.

Um im Verdachtsfall Hinweise auf mögliche betrügerische Handlungen entgegenzunehmen, arbeitet die Deka-Bank mit einem etablierten Ombudsmann-System. Es basiert auf einem erfahrenen, externen Ombudsmann, der als Ansprechpartner zur Verfügung steht und gegebenenfalls auch die Untersuchungen leitet.

Politische Einflussnahme

Die DekaBank vertritt ihre Interessen gegenüber der Politik grundsätzlich nur im Rahmen der Aktivitäten verschiedener Verbände und Vereinigungen, denen sie angehört. Hausinternes Fachwissen stellen wir der Politik unter Berücksichtigung der Interessen unserer Anteilseigner ausschließlich über unsere Mitgliedschaften in Verbänden zur Verfügung. Die Liste der Organisationen, in denen sich die DekaBank als Mitglied engagiert, findet sich im Abschnitt „Kommunikation“ des Nachhaltigkeitsberichts.

Ethikkodex, Geschäftsstrategie und Ausführungen zu den Compliance-Standards sind auf unserer Unternehmenshomepage abrufbar.

Spenden und Gemeinwohlorientierung

In der Satzung der DekaBank Deutsche Girozentrale heißt es: „Die DekaBank Deutsche Girozentrale dient den Zwecken der deutschen Sparkassenorganisation und der ihr nahestehenden Kreditinstitute und Einrichtungen. Sie hat ihre Aufgaben unter Beachtung allgemeiner wirtschaftlicher Gesichtspunkte und des Gemeinwohls zu erfüllen.“ Diese Gemeinwohlorientierung ist ein wichtiges Bindeglied zwischen der Bank und den sie tragenden Sparkassen, die diesem Prinzip vollumfänglich in ihrem Auftrag verpflichtet sind.

Mit Blick darauf vergibt die DekaBank Spenden an Einrichtungen, die ausschließlich und unmittelbar der Förderung von mildtätigen, kirchlichen und gemeinnützigen Zwecken dienen und die zudem berechtigt sind, steuerliche Zuwendungsbestätigungen auszustellen.

Spenden an politische Parteien, politische Stiftungen, Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaften sind grundsätzlich ausgeschlossen. Abweichungen können nur mit Genehmigung des Gesamtvorstands erfolgen.

Spenden, die eine Höhe von 500 Euro übersteigen, sind durch den Bereich Vorstandsstab & Kommunikation zustimmungspflichtig; ab einem Betrag von 10.000 Euro muss eine Spende durch den Gesamtvorstand genehmigt werden.

Insgesamt hat die Bank 904.901 Euro vor allem an soziale und wissenschaftliche Einrichtungen gespendet. Das Fördervolumen der Partnerschaften beträgt insgesamt 1.037.377 Euro. Spenden an politische Parteien oder ihnen nahestehende Einrichtungen wurden nicht vorgenommen.

Externe Standards und Regelwerke

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

UN Global Compact

Mit dem Beitritt zum Global Compact ist die Deka-Gruppe Teil des größten und wichtigsten internationalen Netzwerks für unternehmerische Verantwortung. Weltweit beteiligen sich inzwischen mehr als 12.000 Unternehmen aus über 145 Ländern sowie Arbeitnehmer-, Menschenrechts-, Umwelt- und Entwicklungsorganisationen am UN Global Compact.

Durch den Beitritt hat sich die DekaBank verpflichtet, in ihrem Einflussbereich einen Katalog von zehn Grundwerten zu befolgen, die aufgrund ihrer Nachhaltigkeitsprinzipien bereits im Unternehmen verankert waren.

Der Katalog umfasst den Schutz von Menschenrechten, die Einhaltung von Arbeitsnormen und den proaktiven Umweltschutz. Ein weiterer zentraler Bestandteil ist die Bekämpfung sämtlicher Formen von Korruption. Die DekaBank stellt die Umsetzung dieser Anforderungen durch umfassende Informations- und Schulungsmaßnahmen sowie regelmäßige Online-Tests sicher. Um die Antikorruptions-Aktivitäten in der gesamten Breite des Unternehmens zu verankern, sind alle Mitarbeiter zur Teilnahme an diesen Maßnahmen verpflichtet.

Der Grundwertekatalog des UN Global Compact bildet die Basis für die Nachhaltigkeitskriterien im Investmentprozess, in der Beschaffung und in anderen Handlungsfeldern. Die DekaBank legt die entsprechenden Berichte dem UN Global Compact vereinbarungsgemäß einmal im Jahr vor und veröffentlicht eine Fortschrittsmitteilung (Communication on Progress), die in Form eines Vorworts dem Nachhaltigkeitsbericht vorangestellt ist. Die Ausführungen zu den relevanten Punkten des UN Global Compact und die GRI-Kriterien finden sich sowohl im vorliegenden Bericht als auch im Konzernlagebericht und in anderen Teilen des Geschäftsberichts. Weitere Angaben sind im Umweltbericht der Deka-Gruppe und auf der Homepage zu finden.

Equator Principles und United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI)

Mit der Anerkennung der Equator Principles hat sich die DekaBank verpflichtet, zehn Prinzipien für ethisch, sozial und ökologisch nachhaltiges Handeln als Grundlage für die Evaluierung ihrer Projektfinanzierungsaktivitäten zu verwenden. Diese basieren auf den Leitlinien der Weltbank und der International Finance Corporation (<http://www.equator-principles.com/>). Der Prozess der entsprechenden Bewertung ist fest im Kredithandbuch und in der Kreditrisikostategie der DekaBank verankert. Das Equator Principles Reporting finden Sie auf der Seite 226.

Seit dem Jahr 2012 verpflichtet sich die Deka Investment GmbH auf die von den Vereinten Nationen aufgestellten Prinzipien für nachhaltiges und verantwortungsvolles Investment (United Nations Principles for Responsible Investment – UN-PRI).

Eigenanlagen – Vorreiter unter den systemrelevanten Banken in Europa

Die Einführung eines Nachhaltigkeitsfilters für Neuinvestments im Treasury-Anlagebuch Mitte 2014 dokumentiert einen weiteren wichtigen Schritt im Rahmen der nachhaltigen Geschäftsausrichtung. Der Eigenanlagefilter operationalisiert Ausschlusskriterien aus den Bereichen Umwelt, Rüstung, Menschenrechte und Korruption. Die Deka-Gruppe ist damit, so testiert es die Nachhaltigkeitsratingagentur imug Beratungsgesellschaft für sozial-ökologische Innovationen mbH (imug), Vorreiter unter den systemrelevanten Banken Europas.

Nachhaltigkeitszirkel

Innerhalb der DekaBank hat sich ein monatlich stattfindender Nachhaltigkeitszirkel etabliert. Die Teilnehmer, unter anderem Nachhaltigkeitsbeauftragte aus den Geschäftsfeldern, tauschen sich hierbei rund um das Thema Nachhaltigkeit aus und erarbeiten Strategien für eine verbesserte Produktökologie. Diese werden in den Fachbereichen mit konkreten Maßnahmen unterlegt.

Ratings

Unabhängige Ratingagenturen bewerten die Nachhaltigkeits-Performance der Deka-Gruppe. Die Bewertung erfolgt in der Regel einmal pro Jahr auf Basis klarer Standards, die für eine Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeit unterschiedlicher Unternehmen sorgen. Die Bewertungen der Ratingagenturen sind für uns eine wichtige Orientierungsgröße für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Aktuell liegen von folgenden Agenturen Nachhaltigkeitsratings für die Deka-Gruppe vor:

oekom research AG

Im Jahr 2014 hat die DekaBank beim Corporate Rating von oekom research AG erneut die Einstufung als „Prime“ erhalten. Gegenüber der vorhergehenden Prüfung aus dem Jahr 2012 erhielt sie dabei eine verbesserte Bewertung.

Die Bewertung beruht auf der Prüfung von 100 branchenspezifisch ausgewählten Nachhaltigkeitskriterien aus den Teilbereichen „Social Rating“ und „Environmental Rating“.

imug Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft e. V.

Die imug konzentriert sich hauptsächlich auf öffentliche Pfandbriefe und Hypotheken-Pfandbriefe, aber auch auf Institute, die Immobilien-

finanzierungen vergeben. Das jüngste imug-Rating der DekaBank lautete in allen drei Kategorien (öffentliche Pfandbriefe, Hypotheken-Pfandbriefe und unbesicherte Anleihen) „positiv“.

sustainalytics

Die niederländische Ratingagentur sustainalytics arbeitet mit einem Rankingsystem. Derzeit belegen wir mit 70 Punkten Platz 44 unter 382 bewerteten Unternehmen. Die Bewertung der einzelnen Unternehmen erfolgt nach dem sogenannten ESG-Ansatz (Umwelt, Gesellschaft, Unternehmensführung).

Nachhaltige Bankprodukte

Finanzwirtschaft verständlich machen, sie in den Dienst der Menschen und der Wirtschaft zu stellen und sich stark machen für nachhaltigen Wohlstand. Der in den Leitsätzen zur Nachhaltigkeit formulierte Anspruch der Sparkassen ist auch für die DekaBank als Wertpapierhaus der Sparkassen die Orientierungslinie. Aus der Position als einer der großen Investoren und Kapitalgeber für Unternehmen und am Immobilienmarkt ergibt sich für uns die Verantwortung, bei allen Anlagen und Aktivitäten nicht nur die Interessen der Fondszeichner, sondern auch die gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen zu beachten.

Mit der Unterzeichnung der UN-Prinzipien für verantwortungsvolle Investments (UN-PRI) hat sich die Deka Investment GmbH verpflichtet, die von den Vereinten Nationen formulierten Richtlinien zu finanzmarktrelevanten Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen zu erfüllen. Dies beinhaltet eine aktive Einbeziehung dieser Aspekte in die Aktionärspolitik, zum Beispiel bei Abstimmungen auf Hauptversammlungen. Weiterer Punkt ist das Engagement für eine angemessene Offenlegung dieser Themen durch die Unternehmen und Körperschaften, in die investiert wird. Der Wortlaut der Prinzipien und weitere Informationen sind im Internet unter <http://www.unpri.org/> abrufbar.

Die Deka Investment GmbH handelt stets ausschließlich im Interesse des jeweiligen Investmentvermögens. Basis ist die Überzeugung, dass die Orientierung an sozialen und ökologischen Standards im Rahmen einer nachhaltigen Geschäftspolitik im Sinne der Anteilseigner ist, da hieraus eine langfristige, überdurchschnittliche Wertentwicklung des Unternehmens resultieren kann.

Vertriebsunterstützung und Zusammenarbeit mit den Sparkassen

Die Sparkassen sind die Primärkunden der DekaBank. Dank ihres bundesweit nahezu flächendeckenden Netzes mit etwa 15.100 Geschäftsstellen bieten die 416 Sparkassen in ganz Deutschland einen Zugang zur Kapitalanlage (Stand: 10/2014). Die Produkte der DekaBank ermöglichen es den Sparkassenkunden, ihre individuellen Anlageziele zu erreichen. Wertpapier- und Immobilien-Publikumsfonds sind gerade in der anhaltenden Phase niedriger Zinsen unerlässlich für den privaten Vermögensaufbau. Aufgrund ihrer risikodiversifizierenden Wirkung eignen sie sich besonders gut für den Aufbau der privaten Altersvorsorge und erfüllen deshalb eine bedeutende volkswirtschaftliche Aufgabe.

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

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

Anlegerinformation und Förderung der Verbreitung von Finanzwissen

Für alle Unterlagen aus der Deka-Gruppe, die Privatkunden zugänglich gemacht werden – sei es über die Beratung in den Sparkassen oder über eine Direktansprache, etwa durch Werbung –, gelten die im „Leitfaden zur Erstellung von Werbe- und Anlegerinformationen“ zusammengefassten Vorgaben. Sie verbieten beispielsweise aggressives Marketing und die Ausnutzung besonders schutzbedürftiger Kundengruppen (zum Beispiel ältere Kunden) sowie sämtlicher weiterer Kundengruppen. In diesem Sinne zählen auch Kunden aus dem kommunalen Sektor zum Kreis der Privatkunden.

Kundendaten unterliegen bei der DekaBank besonderem Schutz. Ebenfalls einen hohen Stellenwert misst die DekaBank dem Umgang mit Beschwerden bei. Zu diesem Zweck wurde im Oktober 2003 ein Beschwerdemanagement etabliert, das nach den Maßgaben der europäischen Richtlinie zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften für bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) vorgeht.

Mehr Informationen zum Beschwerdemanagement und zum Datenschutz finden sich im Kapitel „Nachhaltige Unternehmensführung“.

Als Wertpapierhaus der Sparkassen beteiligt sich die DekaBank intensiv am Engagement der Sparkassen für eine bessere Finanzbildung. So bietet der Sparkassen-SchulService etwa 80 Medien zu Wirtschafts- und Finanzthemen an, jeweils speziell an den Anforderungen von Schülern, Lehrern und Eltern ausgerichtet. Alle Broschüren, Unterrichtshilfen und Schaubilder sind stets auf dem aktuellen Stand, neutral und frei von Werbung. Diese Initiative der Sparkassen wurde von der UNESCO im Rahmen der Weltdekade mit dem Siegel „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ausgezeichnet.

Weitere Beispiele für das Engagement sind Vorträge von Deka-Mitarbeitern bei Schulveranstaltungen oder die enge Zusammenarbeit und Förderung des Planspiels Börse. Mehr Informationen dazu finden Sie unter dem Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“. Zusätzlich unterstützt die DekaBank die Initiative „Finanzexperten in die Schulen“ des BVI Bundesverband Investment und Asset Management e. V. (BVI). Die Initiative ermöglicht es Lehrern, Experten aus dem BVI und den BVI-Mitgliedsgesellschaften live in den Unterricht zu holen. Über 650 Schulen haben bereits einen Experten gebucht. Über 210 Finanzexperten vermitteln Schülern auf persönlicher Ebene die Themen Finanzmarkt, Geldanlage und Altersvorsorge sowie die Ursachen und Folgen der Finanzkrise.

Auch Angebote des Deka-Research, die aktuelle Entwicklungen an den Kapitalmärkten und deren Folgen für die Geldanlage anschaulich erläutern, oder Erklärfilme zu Grundbegriffen der Geldanlage tragen dazu bei, breiten Bevölkerungskreisen Kompetenz in Finanzthemen zu vermitteln. Das wiederum versetzt sie in die Lage, eigenverantwortlich Anlageentscheidungen zu treffen und Anlageempfehlungen kritisch zu hinterfragen.

Nachhaltige Anlageprodukte

Bereits seit dem Jahr 2009 bietet die DekaBank Produkte zur dezidiert nachhaltigen Geldanlage für Privatanleger an und baut dieses Angebot sukzessive aus. Auch institutionellen Investoren stehen Produkte zur Verfügung, die gesteigerten Anforderungen an die ökologische und soziale Verträglichkeit genügen.

Für die Investmentfonds Deka-Nachhaltigkeit Aktien, Renten und Balance sowie den ebenfalls nachhaltig gemanagten Fonds Deka-Stiftungen Balance hat die Deka Investment GmbH den Europäischen Transparenz-Kodex für Nachhaltigkeitsfonds des European Sustainable and Responsible Investment Forum (Eurosif) unterzeichnet. Bei der Auswahl der Wertpapiere arbeitet die Deka Investment mit zwei renommierten Partnern aus dem Bereich der nachhaltigen Geldanlage zusammen: dem Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft e. V. (imug) und Ethical Investment Research Service (Eiris). Private Anleger, die auf ethische, ökologische und soziale Standards Wert legen, können zudem in den Dachfonds DekaSelect: Nachhaltigkeit investieren. Um den Fonds Deka-Institutionell Stiftungen auf die Anlagebedürfnisse potenzieller Investoren auszurichten, wird ein Fondsbeirat geschaffen, der sich aus Vertretern von Stiftungen, Kirchen, der Deka Investment GmbH und der DekaBank zusammensetzt.

Aktuell verwaltet die Deka Investment GmbH in nachhaltigen Publikumsfonds 1.346,24 Mio. Euro (+ 13,4 Prozent gegenüber Vorjahr) sowie in institutionellen Mandaten und Spezialfonds 168,48 Mio. Euro (+ 11,9 Prozent gegenüber Vorjahr). Für institutionelle Kunden beläuft sich das Volumen nachhaltiger Investments auf über 5 Mrd. Euro (hier sind die Spezialfonds der DekaBank enthalten).

Wir verzeichnen zunehmendes Interesse an der Umstellung von Spezialfonds auf Nachhaltigkeit und bei Ausschreibungen für Neuanlagen.

Förderung der nachhaltigen Geldanlage

Mit der Mitgliedschaft und der aktiven Mitarbeit im Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG) fördern wir eine wichtige Initiative zur Information von Kunden über Möglichkeiten der nachhaltigen Geldanlage. Unsere Nachhaltigkeitsfonds sind unter den Fondsprofilen der Website des FNG vertreten (<http://www.forum-ng.org/de/fng-nachhaltigkeitsprofil/fng-nachhaltigkeitsprofile.html>).

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

Anlagegrundsätze

Nachhaltiges Handeln verstehen wir als Zukunftssicherung. Dieses Merkmal ist auch jedem attraktiven Investment eigen. Aktienkurse und Anleiherenditen werden nach unserer Überzeugung von ökologischen und gesellschaftlichen Sachverhalten langfristig ebenso stark beeinflusst wie von betriebswirtschaftlichen Aspekten.

Die von der Deka Investment GmbH gemanagten Fonds investieren grundsätzlich nicht in Unternehmen, die Anti-Personen-Minen oder Cluster-Munition („Streubomben“) herstellen. Zudem emittieren wir keine Produkte, die die Preisentwicklung von Grundnahrungsmitteln abbilden.

Für neue Investments im Treasury-Anlagebuch setzt die DekaBank seit Mitte 2014 einen Nachhaltigkeitsfilter ein. Das Treasury-Anlagebuch umfasst zurzeit rund 20 Mrd. Euro. Die dem Nachhaltigkeitsfilter zugrunde liegenden Ausschlusskriterien betreffen die Themenfelder Umwelt, Rüstung, Menschenrechte (ILO-Kernarbeitsnormen) und Korruption. Unternehmen beziehungsweise Geschäftsmodelle und Assets, die gegen eines oder mehrere der Ausschlusskriterien verstoßen, kommen für eine Investition nicht mehr in Frage. Die DekaBank gehört damit laut den Ergebnissen einer Studie des unabhängigen Instituts imug zu den Vorreitern unter den systemrelevanten Banken in Deutschland und Europa. Dies betrifft vor allem auch die Breite der gewählten Themenfelder und die dadurch implizit höhere Menge der ausgeschlossenen Investitionstitel.

Wahrnehmung der Stimmrechte und Dialog mit Unternehmen im Beteiligungsportfolio

Für die Deka Investment GmbH hat die Vertretung der Interessen und Stimmrechte ihrer Fondsanleger einen hohen Stellenwert. Das Stimmrecht stellt eines der wertvollsten Rechte des Aktionärs dar, was uns zu verantwortungsvollem Umgang damit verpflichtet. Mit Grundsätzen zum Abstimmungsverhalten im Rahmen von Hauptversammlungen legt die Deka Investment GmbH ihre Handlungsmaximen fest, nach denen sie direkt oder über Stimmrechtsvertreter das Aktionärsstimmrecht treuhänderisch für ihre Fondsanleger ausübt. Sie berücksichtigen die geltenden Gesetze, die jeweils aktuellen Analyseleitlinien für Hauptversammlungen des BVI, den Deutschen Corporate-Governance-Kodex sowie einschlägige Umwelt- und Sozial-Standards (ESG).

Teil der laufend angepassten Grundsätze ist die Verpflichtung der Deka Investment GmbH, eine aus ihrer Sicht kritische Leistung beziehungsweise Position eines Unternehmens im Bereich der sozialen und ökologischen Verantwortung auch in ihrem Abstimmungsverhalten zu berücksichtigen. Grundsätzlich analysiert sie vor einer Entscheidung über das Abstimmungsverhalten auf anstehenden Hauptversammlungen die Tagesordnungspunkte sorgfältig. Sofern Gegenanträge vorliegen, werden diese ebenfalls einer kritisch-konstruktiven Prüfung unterzogen. Gegebenenfalls bringt die Deka Investment GmbH selbst Gegenanträge ein.

ESG-Indikatoren gewinnen zudem im direkten Dialog mit den Unternehmen, in deren Aktien oder andere Wertpapiere Deka-Fonds investieren, immer mehr an Bedeutung. Im Jahr 2014 hat die Deka Investment GmbH rund 2.000 Kontakte mit dem Management der Unternehmen gepflegt, deren Aktien oder andere Wertpapiere zu den Portfolien der von ihr verwalteten Fonds gehören.

Geschäftsfeld Immobilien

Die verstärkte Forcierung des Themas Nachhaltigkeit im Immobiliensektor wird von den verschiedensten Rahmensetzungen und Interessengruppen bestimmt. So orientiert sich die Motivation für eine stärkere nachhaltige Ausrichtung an dem Bekenntnis der Deka-Gruppe zu einer entsprechenden Geschäftsausrichtung. Gesetzliche, aber auch freiwillige Regelungen, Grundsätze und Kodizes etwa von Verbänden geben den Rahmen vor; Eigentümer, Anleger, Mitarbeiter, Mieter oder Medien sind nur eine Auswahl der verschiedensten Anspruchsteller an eine gesteigerte Wahrnehmung der Umwelt und damit an nachhaltigere Verhaltensweisen.

In diesem Kontext bewegen sich die immobilienpezifischen Anforderungen unseres Geschäftsbereichs. Im Lebenszyklus der Objekte sind etwa eine nachhaltige Bewirtschaftung und die Senkung des Energieverbrauchs bei Revitalisierungen von Bestandsimmobilien wichtige Eckpunkte für unser operatives Handeln.

Nachhaltigkeitsstrategie Immobilien

Da also das Thema Nachhaltigkeit zunehmend ein integrativer Bestandteil in der Immobilienbranche wird, hat die Geschäftsführung im Jahr 2014 die Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie für das Geschäftsfeld Immobilien beschlossen. Dazu wurden verschiedene Teilprojekte identifiziert, die im Zeitrahmen 2014 bis 2016 umgesetzt werden sollen. Konkret geht es um Handlungsfelder, deren Ergebnisse als Ganzes ein individuelles Selbstverständnis ausmachen werden. Dieses gilt es, dann auch in Zukunft stets aktuell zu halten und entsprechend weiterzuentwickeln. Im Jahr 2014 wurden daher die Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit, insbesondere durch die neu geschaffene koordinative Stelle im COO-Bereich, verstärkt ausgebaut.

Die Operationalisierung und Gestaltung dieses Nachhaltigkeitsprofils setzt sich aus 19 Maßnahmen beziehungsweise Teilprojekten zusammen. Dabei handelt es sich etwa um die Implementierung eines Management-Reportings zum regelmäßigen internen Bericht über die Fortschritte des Gesamtprojekts. Exemplarisch kann die Definition des Zertifizierungsprozesses und damit eine systematischere Herangehensweise an das Thema genannt werden. Das interne Projektziel zum Thema „Zertifizierung“ lautet, die Thematik noch stärker zentral koordinativ zu begleiten.

Ebenso wurde zum Thema Nachhaltigkeit ein monatlicher und fester interner Austauschtermin aller mitwirkenden Fachabteilungen im Geschäftsfeld Immobilien installiert. Ferner wurden erste kommunikative Maßnahmen intern wie extern ausgebaut, um das Thema präsenter zu gestalten. Es wird noch mehrere Teilprojekte geben, die die interne und externe Kommunikation sowie die Mitwirkung bei der Entwicklung von Branchenstandards betreffen.

Für neun Teilprojekte erfolgte der Umsetzungsstart bereits im Jahr 2014, sieben folgen im Jahr 2015 und drei im Jahr 2016.

Zertifizierungen

In vielen europäischen Ländern werden diverse Verbrauchskennzahlen der Gebäude aufgrund rechtlich verpflichtender Energiepässe oder anderer Dokumentationspflichten bereits erfasst. Unsere Zielsetzung geht über die einfache Pflichterfüllung hinaus, und so streben wir sehr aktiv die Zertifizierung unserer Immobilien durch anerkannte Anbieter und Verfahren an. Dazu gehören die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) und Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM). Wir streben weiterhin Zertifizierungen in möglichst hoher Stufe an, immer unter Berücksichtigung auch der ökonomischen Seite.

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

Im Berichtsjahr haben wir den Bestand an zertifizierten Gebäuden deutlich um rund 17 Prozent erhöhen können. Die Qualitätsstufen der Zertifikate erreichen in der Regel die höchste oder zweithöchste Stufe des jeweiligen Standards. Zum Ende des Berichtsjahres 2014 waren insgesamt 138 Immobilien im Wert von rund 13,7 Mrd. Euro zertifiziert, davon alleine 130 Immobilien mit einem Volumen von rund 12,5 Mrd. Euro in Europa (inklusive Deutschland). Bezogen auf das gesamte Immobilienvermögen der Deka-Fonds haben wir eine Zertifizierungsquote von etwa 51 Prozent erreicht. Das gesteckte Ziel von 40 Prozent bis 2015 haben wir damit vorzeitig erfüllt.

Zu den Objekten aus dem Bestand der Publikumsfonds, die im Berichtsjahr zertifiziert wurden, gehört unter anderem das „Skylight“ in der Frankfurter Innenstadt. Die Immobilie aus dem Bestand des WestInvest InterSelect wurde mit dem LEED-Siegel in Platin ausgezeichnet. Somit sind allein drei der sieben in Frankfurt ausgezeichneten Platin-Immobilien im Eigentum der Deka-Fonds. Der Deka-ImmobilienEuropa hat im Berichtsjahr am Standort London für den Neuerwerb „Aldermanbury Square“ das BREEAM-Siegel mit der Bewertung „very good“ erreichen können. Hierdurch wurden die ökologischen Rahmenbedingungen im Zuge des Ankaufs der Immobilie validiert. Im Deka-ImmobilienGlobal hat die Immobilie „Atrium ONE“ in Warschau ebenfalls eine LEED-Platin-Auszeichnung erhalten. Die bislang höchste Punktzahl für ein Bürogebäude in Polen wurde unter anderem durch den wesentlich geringeren Energie- und Wasserverbrauch sowie den reduzierten Schadstoffausstoß im Gegensatz zu Vergleichsimmobilien erreicht. Mit der Zertifizierung der Immobilie „Symphony“ in Amsterdam mit dem Siegel BREEAM in der Stufe „very good“ konnte der WestInvest ImmoValue seine Zertifizierungsquote auf rund 57 Prozent erhöhen.

Sanierungen

Nach der umfassenden Sanierung der Büroimmobilie Skylight in Frankfurt wurde 2014 die höchste Stufe des Zertifikats LEED Commercial Interiors mit der Bewertung Platin erreicht. Wesentlich dazu beigetragen hat die flächendeckende Beleuchtung mit tageslichtabhängig gesteuerten LED-Leuchten. Das Skylight ist eines der ersten Bürogebäude in Frankfurt, bei dem eine Ausstattung mit Lichtelementen in diesem Umfang erfolgt ist. Der Strombedarf wird dadurch um ca. 70 Prozent reduziert, das entspricht einer CO₂-Einsparung von 190 Tonnen pro Jahr. Darüber hinaus wurde durch den Einbau einer neuen Gebäudeleittechnik der Energiebedarf für die Heizung/Kühlung und die Lüftung gesenkt.

Externe Ratings bestätigen nachhaltige Ausrichtung

Auch von externer Seite werden unsere Nachhaltigkeitsbemühungen anerkannt. Bei der jährlichen Bewertung aller relevanten offenen Immobilienfonds in Deutschland durch die Ratingagentur Scope wurde uns erneut eine hohe Nachhaltigkeitsausrichtung unserer Fonds sowie eine deutlich gesteigerte Zertifizierungsquote in den Bestandsportfolios bescheinigt. Als werterhaltende und die Marktgängigkeit der Immobilien sichernde Maßnahme wurde dies positiv bewertet.

Asset-Management-bezogenes Kreditgeschäft

Der Ablauf der Kreditprüfung ist in der Deka-Gruppe entsprechend der gesetzlichen Vorgaben gegliedert und geht durch die zusätzliche Nachhaltigkeitsbewertung über diese hinaus. Nachhaltigkeit, Umwelt- und Sozialverträglichkeit sind zwingende Auswahlkriterien für das Kreditgeschäft. Diese werden bei jedem Neugeschäft explizit geprüft. Wird in den Prüfungen ein erhöhtes Nachhaltigkeitsrisiko festgestellt, wird die Kreditanfrage an die Experten im Nachhaltigkeitsmanagement weitergeleitet. Dort wird der Kreditantrag unter Rücksichtnahme auf Kriterien aus relevanten Umweltfeldern, Berührungspunkte mit der Rüstungsindustrie sowie auf die Relevanz bezüglich Menschenrechten und Korruption untersucht. Das Nachhaltigkeitsmanagement erstellt einen Bericht, in dem das Reputationsrisiko für die Deka-Gruppe mittels einer dreigliedrigen Skala („niedrig, mittel oder hoch“) bewertet wird, und leitet diesen an die Fachabteilungen weiter.

Transaktionen, die unsere Nachhaltigkeitskriterien nicht erfüllen, unterstützen wir nicht, da wir sie als Geschäftsrisiko ansehen. Bei der Beurteilung von Projektfinanzierungen orientieren wir uns einerseits an internationalen Maßstäben wie den Equator Principles und den OECD-Umweltrichtlinien und andererseits an internen Vorgaben wie unseren Nachhaltigkeitsstandards sowie den Compliance-Regeln.

Im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit engagiert sich die DekaBank nicht ausschließlich mit eigenen Finanzierungen, sondern beteiligt sich ebenso an Seniorfinanzierungen. In diesem Kontext ist eine direkte Einflussnahme auf das Führen der Geschäfte des Kreditnehmers nicht möglich. Gleichwohl legt die DekaBank auch hier bei der Auswahl dieselben Nachhaltigkeitskriterien an wie bei eigenen Finanzierungsengagements.

Als Teil der Infrastruktur zählt die Energieversorgung zum Projektfinanzierungsgeschäft. Insoweit werden auch Vorhaben zur Energiegewinnung finanziert. Die Kreditrisikostategie beinhaltet als Finanzierungsziel die Förderung der Energiewende und den Ausbau erneuerbarer Energien. Das Teilsegment Sozial- und Verkehrsinfrastruktur stellt Finanzierungen zu Zwecken der öffentlichen Daseinsvorsorge zur Verfügung, bei denen das Gemeinwohl im Hauptinteresse steht. Mit diesen Finanzierungen werden Erhaltungs- und Neuinvestitionen in staatlich getragene Krankenhäuser, medizinische Zentren, Universitätseinrichtungen für Forschung und Lehre sowie in Verkehrsinfrastruktur (Straßen, Schienen und Wasserstraßen) ermöglicht. Die dargestellten Investitionsmaßnahmen sind von vorrangigem Interesse für das Gemeinwohl, sodass auch die kommerzielle Finanzierung solcher Projekte direkt dem Gemeinwohl dient.

Diese Finanzierungen werden von der Bank nur übernommen, wenn sie im Einklang mit der Energiepolitik des jeweiligen Landes stehen, allen behördlichen Genehmigungen, insbesondere den umweltrechtlichen Auflagen, entsprechen und deren Überprüfung und Einhaltung gegebenenfalls durch Einschaltung externer neutraler Controller sichergestellt wird.

Finanzierungsgrundsätze

Für das Kreditgeschäft der DekaBank gelten die folgenden Finanzierungsgrundsätze:

- aufgrund der Einbindung/Geschäftsaufteilung innerhalb der Sparkassenorganisation kein Privatkundengeschäft (weder Konsumentenkredite noch private Baufinanzierungen) und auch kein Mittelstandsgeschäft,
- seit 2009 keine Unternehmensfinanzierungen und keine LBO-Finanzierungen mehr,
- seit 2009 klare Fokussierung auf Projektfinanzierungen in Infrastruktur, kommunalnahe Infrastrukturfinanzierungen für die öffentliche Daseinsvorsorge und Objektfinanzierungen im Transportmittelbereich,
- bei Infrastrukturfinanzierungen nur in etablierte, im Einklang mit der Ökologie stehende Technologien,
- bei Schiffen und Flugzeugen nur in moderne (überwiegend neue) Gerätschaften, die als Mindeststandard die aktuellen Umweltstandards einhalten,
- primär in OECD-Ländern unter Einhaltung aller Umwelt- und Genehmigungsstandards, deren Überwachung kreditvertraglich sichergestellt wird; Finanzierungen außerhalb von OECD-Staaten unterliegen den Equator Principles.

Kritisch sieht die Deka-Gruppe etwa Finanzierungen von Lieferanten und Produktions- sowie Handelsunternehmen im Zusammenhang mit Waffengeschäften in Ländern außerhalb der NATO oder Finanzierungen, von denen gemessen an den OECD-Umweltrichtlinien signifikante Gefahren für die Umwelt ausgehen. Kreditgeschäfte, bei denen durch öffentliche Berichterstattung über die Finanzierung selbst, einen Geschäftspartner oder die Geschäftspraxis nachhaltig ein negativer Einfluss auf das öffentliche Vertrauen in unsere Bank zu befürchten steht, gehen wir nicht ein.

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

Achtung der Menschenrechte

Gemäß unserer Geschäftsstrategie reflektieren wir bei unseren Investments grundsätzlich den geopolitischen Kontext. Zu diesem Zweck hat sich der Einsatz einer Negativliste für Länder bewährt, in denen Menschenrechtsverletzungen oder Korruption an der Tagesordnung sind. Die Liste kommt seit Mitte 2012 zum Einsatz und wird

regelmäßig aktualisiert. Die DekaBank lehnt es aus grundsätzlichen Erwägungen ab, Opportunitäten zu nutzen, die sich hier unter Umständen ergeben. Unsere diesbezügliche Ablehnung basiert auf den Grundsätzen unserer Geschäftsstrategie, den internen Compliance-Richtlinien und den Anforderungen des Risikomanagements.

Regionale Verankerung

Die DekaBank finanziert bevorzugt Projekte, die in den jeweiligen Regionen die Wirtschaftskreisläufe fördern. Dies steht im Einklang mit der Zugehörigkeit der DekaBank zur Sparkassen-Finanzgruppe, deren Mitglieder fest in der jeweiligen Region verankert sind. Als Wertpapierhaus der Sparkassen unterstützen wir dieses besondere Geschäftsmodell im Rahmen von Syndizierungen von Großkrediten sowie unserer Leistungen zur Refinanzierung.

Nachhaltiges Personalmanagement

Die Mitarbeiter der DekaBank sollen in jeder Lebensphase gute Rahmenbedingungen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung vorfinden. Unser Anspruch ist, ein sicheres, gesundes, vertrauensvolles, förderndes sowie integratives Arbeitsumfeld zu bieten, die Expertise der Mitarbeiter zu fördern und in den Dienst der wertorientierten Gesamtbankstrategie zu stellen. Dazu gehört auch ein Vergütungssystem, das fair ist und Anreize setzt, im Sinne des langfristigen Erfolgs des Unternehmens zu handeln. Damit stellen wir uns nicht nur unserer Verantwortung als Arbeitgeber, sondern handeln auch im Interesse der Anteilseigner.

Die Personalstrategie der DekaBank ist auf das Ziel „der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz“ ausgerichtet und baut auf dem Ansatz des lebenszyklusorientierten Personalmanagements auf. Sie leitet sich aus der Geschäftsstrategie ab und wird unter Berücksichtigung des sich ständig verändernden Marktumfelds sowie der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen sowie aufsichtsrechtlichen Trends kontinuierlich weiterentwickelt. Sie beinhaltet dauerhaft gültige Grundsätze der Personalarbeit der DekaBank und wird regelmäßig aktualisiert und überarbeitet.

Das Personalmanagement der DekaBank ist in Handlungsfelder gegliedert und beinhaltet konkret, Personalmaßnahmen und Angebote für Mitarbeiter so auszurichten, dass sie in Einklang mit den individuellen beruflichen Lebenszyklusphasen und deren Charakteristika stehen. Wesentliche Handlungsfelder der Personalarbeit sind: Management der Personalressourcen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gleichstellung/Diversity, Vergütung, Gesundheitsmanagement, Weiterbildung sowie Arbeitgebermarke. Um Erfolge bei der Umsetzung der Personalstrategie messbar zu machen, werden detaillierte Aktionspläne erstellt beziehungsweise konkrete Meilensteine definiert, die sich auf einen überschaubaren Zeitraum beziehen. Darüber informiert die DekaBank alle ihre Mitarbeiter zeitnah.

Zahl der Mitarbeiter (Abb. 2)

	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014
Gesamt Mitarbeiter (Köpfe)				
Gesellschaften Inland	3.459	3.552	3.583	3.743
Gesellschaften Ausland	498	488	452	440
Deka-Gruppe	3.957	4.040	4.035	4.183

Das Durchschnittsalter der im Inland aktiv beschäftigten Mitarbeiter der Deka-Gruppe lag zum Jahresende 2014 bei 45,3 Jahren (2013: 45,1 Jahre). Der Anstieg des Durchschnittsalters um etwa ein Jahr seit dem Jahr 2010 spiegelt die demografische Entwicklung in Deutschland wider und ist zudem ein Beleg dafür, dass es zunehmend besser gelingt, ältere Mitarbeiter zu integrieren. Zum Ende des Jahres 2014 waren 22,6 Prozent der weiblichen Beschäftigten jünger als 35 Jahre, der Anteil der unter 45-jährigen Frauen beträgt 59,4 Prozent. Bei den Männern belief sich die Quote der unter 35-jährigen auf 16,2 Prozent und die der unter 45-jährigen auf 56,4 Prozent.

Altersstruktur aktive Mitarbeiter der Deka-Gruppe Inland (Abb. 3)

	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	weiblich	männlich
%-Anteil der unter 20-Jährigen	0,0			0,0	0,1	0,0
%-Anteil der 20 bis 24-Jährigen	1,5	1,1	0,9	1,2	2,1	0,7
%-Anteil der 25 bis 29-Jährigen	7,7	6,8	5,9	5,5	7,1	4,6
%-Anteil der 30 bis 34-Jährigen	16,0	14,6	12,8	11,8	13,3	10,9
%-Anteil der 35 bis 39-Jährigen	18,8	19,1	19,1	18,7	18,4	18,8
%-Anteil der 40 bis 44-Jährigen	23,7	22,4	21,3	20,3	18,4	21,4
%-Anteil der 45 bis 49-Jährigen	18,7	21,2	22,6	22,2	20,4	23,3
%-Anteil der 50 bis 54-Jährigen	8,1	9,1	10,8	12,6	12,7	12,6
%-Anteil der 55 bis 59-Jährigen	4,1	4,3	5,3	6,3	6,1	6,4
%-Anteil der 60-Jährigen und älter	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,3
Durchschnittsalter in Jahren	44,4	45,0	45,1	45,3	46,1	44,9
Aktive Mitarbeiter Köpfe	3.164	3.241	3.322	3.490	1.325	2.165

Aktive Mitarbeiter der Deko-Gruppe Inland¹⁾ (Abb. 4)

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

¹⁾ Leitende Angestellte + Stammbeschäftigte + Mitarbeiter befristet + Aushilfen

Dialog mit Personalvertretungen

Der Zentralbereich Personal pflegt einen von Respekt geprägten offenen Dialog mit den Personalvertretungen der Deko-Gruppe. Unsere Mitarbeiter werden durch Personal- und Betriebsräte (Deutschland) sowie das Comité Mixte (Luxemburg) vertreten. Sie werden im Falle anstehender Veränderung frühzeitig informiert und in die Gestaltung des konkreten Prozesses einbezogen.

Die Mitarbeiter der Deko-Gruppe erhalten insbesondere auf den Intranetseiten der Mitarbeitervertretungen (Personalrat, Betriebsrat etc.) arbeitsrechtliche Informationen sowie Informationen über Tarifverträge und Gewerkschaften.

Diesbezüglich werden den Mitarbeitern auch die wichtigsten Gesetze, Verordnungen und Regelungen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus findet in der Regel einmal in der Woche eine Sprechstunde der Mitarbeitervertretung statt, in der jeder Mitarbeiter persönlich Informationen über Vereinigungsfreiheit und Tarifinformationen erhalten und hierzu detaillierte Rückfragen stellen kann.

Als interne Ansprechpartner bei Problemen am Arbeitsplatz stehen unseren Beschäftigten zudem die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung. Weitere Informationen sind im Abschnitt Kommunikation zu finden.

Gleichberechtigung und Diversity

Die DekoBank versteht die Vielfalt ihrer Belegschaft als Chance.

Die unterschiedliche kulturelle Herkunft, Lebenserfahrungen und Talente unserer Mitarbeiter bereichern die Zusammenarbeit und helfen nicht zuletzt, die Bedürfnisse unserer Kunden zu erkennen und bestmöglich zu bedienen. Der Ethikkodex der DekoBank schreibt die allgemeine Gleichbehandlung als Prinzip fest, ohne Unterscheidung oder Benachteiligung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft, sexueller Orientierung sowie Identität oder jeglichen anderen Eigenschaften, die durch lokale Gesetze geschützt sind. Im Berichtsjahr sind uns keine diesbezüglichen Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden.

Der Anteil der Mitarbeiter mit anderer Nationalität als deutsch liegt seit 2007 kontinuierlich bei 6,0 Prozent. Insgesamt waren zum Jahresende 2014 Menschen aus 46 Nationen bei der DekoBank beschäftigt. Bei den 106 weiblichen und 105 männlichen ausländischen Mitarbeitern sind die am häufigsten vorkommenden Nationen: Italien (26 Mitarbeiter), Österreich (19 Mitarbeiter), Türkei (15 Mitarbeiter), Frankreich (14 Mitarbeiter), Großbritannien (13 Mitarbeiter), Kroatien (12 Mitarbeiter), Griechenland und Russland (jeweils 10 Mitarbeiter).

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

Frauenanteil in den Führungsebenen der Deka-Gruppe Inland (Abb. 5)

%	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	weiblich	männlich
1. Führungsebene (Bereichsleitung)	8,7	10,7	9,4	9,1	3	30
2. Führungsebene (Abteilungsleitung)	8,8	10,1	11,4	14,2	16	97
3. Führungsebene (Gruppenleitung)	20,0	20,3	21,0	18,9	46	197
Führungsebenen (inklusive Vorstand) Gesamt	15,6	16,3	17,1	16,5	65	329

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

Alle Gebäude der Deka-Gruppe 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 60,2 Prozent besetzt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mithilfe des lebenszyklusorientierten Personalmanagements will die DekaBank Rahmenbedingungen schaffen, in denen berufliches Fortkommen mit den Anforderungen und Bedürfnissen des Privatlebens möglichst optimal verbunden werden können. Das gilt im besonderen Maß für Mitarbeiter, die Kinder haben beziehungsweise bekommen möchten, aber beispielsweise auch im Hinblick auf die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige.

Dieses Ziel ist gleichermaßen der gesellschaftlichen und der unternehmerischen Verantwortung geschuldet. Denn eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf trägt dazu bei, Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, was mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist.

Ein Element im Bemühen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, sind flexibel gestaltbare Arbeitszeiten. Insgesamt werden innerhalb der Deka-Gruppe mehr als 330 verschiedene Teilzeitmodelle in Anspruch genommen. Die Teilzeitquote steigt seit Jahren kontinuierlich (2002: 6,2 Prozent). In den Vorjahren lag sie konzernweit (In- und Ausland) unter 14,0 Prozent, aktuell liegt sie in der Deka-Gruppe bei 17,6 Prozent; im Inland bei 16,0 Prozent.

Teilzeitquote aktive Mitarbeiter in der Deka-Gruppe Inland (Abb. 6)

%	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014
Frauen	29,2	30,5	33,6	34,6
Männer	4,5	4,5	5,2	4,6
Teilzeitquote Gesamt	14,0	14,2	16,0	16,0

Der Anteil der Mitarbeiter der Deka-Gruppe Inland, die nicht an der Zeiterfassung teilnehmen, lag 2014 bei 61,5 Prozent (Vorjahr: 60,9 Prozent). Der der Beschäftigten, die aufgrund einer Aushilfstätigkeit oder aus anderen Gründen keinem Arbeitszeitmodell zugeordnet sind, betrug 1,5 Prozent (Vorjahr: 1,5 Prozent). Die Anzahl der Aushilfskräfte belief sich im Jahresdurchschnitt auf 58 (Vorjahr: 54).

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

Unterstützung für junge Eltern

Junge Eltern können über die flexiblen Arbeitszeitmodelle hinaus Unterstützung der DekaBank bei der Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Zum Angebot gehören 40 Krippen- und 15 Kindergartenplätze, die um eine Notfallbetreuung ergänzt werden, die Eltern bis zu fünf Tage im Jahr nutzen können. Hier werden Kinder zwischen drei und zwölf Jahren betreut, falls die reguläre Kinderbetreuung ausfällt. Weiterhin bieten wir Beratung und Vermittlung bei der Organisation der Kinderbetreuung sowie zu den Themen Mutterschutz und Elternzeit an. Letzteres leisten sowohl die Personalabteilung der DekaBank als auch die Gleichstellungsbeauftragten. Eltern schulpflichtiger Kinder unterstützen wir bei der Überbrückung der schulfreien Zeit durch die Finanzierung von bis zu zehn Tagen Ferienprogramm pro Jahr und Kind.

Im Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre sind die Mitarbeiterinnen der DekaBank 13,5 Monate nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Männliche Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit zur Elternzeit in wachsendem Maß. Im Jahresverlauf 2014 nahmen 79 männliche Mitarbeiter der DekaBank Elternzeit in Anspruch. Damit lag ihre Zahl höher als bei den Frauen (57).

Der durchschnittlich in Anspruch genommene Zeitraum betrug im Jahr 2014 bei den Frauen 11,3 und bei den Männern 1,3 Monate, was bei beiden Gruppen dem jeweils geringsten Wert der vergangenen vier Jahre entspricht. Mitarbeiter in Elternzeit oder Mutterschutz erhalten die Mitarbeiterzeitschrift „inkom“ an ihre Heimatadresse geschickt und bleiben so über aktuelle Themen in der Deka-Gruppe informiert.

Unterstützung von Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen

Die DekaBank unterstützt Mitarbeiter, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, in Zusammenarbeit mit professionellen Partnern. Die sogenannte Eldercare-Beratung und -Vermittlung entlastet Beschäftigte bei der Organisation, Finanzierung und Durchführung von Pflegeaufgaben. Die Beratungskosten übernimmt die DekaBank.

Der Beratungsdienst ist täglich erreichbar – auch an Wochenenden und Feiertagen.

Im Jahr 2014 hat die DekaBank die „Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen“ unterzeichnet, die vom Hessischen Sozial- und Integrationsministerium sowie verschiedenen Unternehmen und Institutionen initiiert wurde. Unterzeichner der Charta betonen, dass Beschäftigte, die Angehörige pflegen oder betreuen, eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe übernehmen und bekennen sich zum Ziel, die Übernahme der Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige zu unterstützen. Dazu zählt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Pflege der Angehörigen kein Tabu ist und einen lösungsorientierten Umgang mit den jeweils individuell verschiedenen Situationen der pflegenden Beschäftigten zu etablieren.

Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Die zentralen Säulen unseres Gesundheitsmanagements sind Bewegung, Ernährung, Medizin/Prävention sowie psychische Gesundheit. Zu jedem dieser Felder bietet die DekaBank eine Reihe bedarfsorientierter Maßnahmen zur Wahl. Das Gesundheitsmanagement der DekaBank wurde im Kontext der lebenszyklusorientierten Personalarbeit als eine Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels sowie des damit einhergehenden Fachkräftemangels entwickelt.

Seit 2011 erstellt die DekaBank jährlich einen Gesundheitsbericht, der das Engagement im Gesundheitsmanagement dokumentiert und neue Handlungsfelder aufzeigt.

Die niedrige und im Vergleich zum Vorjahr weiter gesunkene Krankenquote von 3,8 Prozent stellt eine erfreuliche Entwicklung dar. Der monatliche Verlauf zeigt, dass erhöhte Krankenquoten hauptsächlich im ersten Quartal des Jahres erreicht wurden.

Todesfälle am Arbeitsplatz hat es bei der DekaBank wie in den Jahren zuvor auch 2014 nicht gegeben.

Krankenquote in der Deka-Gruppe Inland (Abb. 7)

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

Gemeldete Verletzungen (Abb. 8)

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

Bewegung

Um es Mitarbeitern zu erleichtern, regelmäßige Bewegung in ihren Alltag einzubauen, unterhält die DekaBank ein eigenes Deka Health Center, dessen Angebot rund 240 Mitarbeiter nutzen. In direkter Nähe zu ihrem Arbeitsplatz in Frankfurt am Main können Mitarbeiter und deren Lebenspartner ein großzügiges Sportangebot nutzen. Ebenso externe Dritte, die eine entsprechende Vereinbarung mit der DekaBank schließen, können von dem ganzheitlichen Angebot profitieren (Stand Externe per 31. Dezember 2014: 34). Neben einem Trainingsbereich mit modernen Chipkarten-gesteuerten Cardio- und Ausdauergeräten bietet das Deka Health Center auch ein abwechslungsreiches Kursprogramm, Projektkurse wie „Rückenschule“, Entspannungsliegen sowie regelmäßige Gesundheits- und Fitnesschecks an. Abgerundet wird die Palette durch Angebote einer angeschlossenen Physiotherapiepraxis. Für Mitarbeiter an Standorten außerhalb Frankfurts bestehen Kooperationen mit verschiedenen Fitness-Studio-Ketten sowie Massagepraxen.

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

Um den Teamgeist durch Bewegung als Gruppenerlebnis zu fördern, unterstützt die DekaBank die Teilnahme der Mitarbeiter an unterschiedlichen Laufveranstaltungen. Einen Höhepunkt stellt hier der jährliche J.P. Morgan Corporate Challenge Lauf durch die Frankfurter Innenstadt dar, an dem sich auch 2014 mehrere hundert Deka-Läufer beteiligten.

Ernährung

Als Beitrag zu Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit ist eine ausgewogene Ernährung ein wichtiger Bestandteil der Gesundheitsvorsorge. Deshalb legt die DekaBank bei der Kantinenverpflegung Wert auf ein abwechslungsreiches und gesundes Angebot mit Lebensmitteln aus der Region. Darüber hinaus bietet sie regelmäßig Fachvorträge zum Thema gesunde Ernährung an, wie etwa den Vortrag „herzgesunde Ernährung“, und beteiligte sich 2014 erneut am sogenannten Veggie-Day, an dem die Kantinen überwiegend vegetarische Gerichte anboten und so auf Alternativen zum übermäßigen Fleischkonsum aufmerksam machten. Auch eine Ernährungssprechstunde kann an den Frankfurter Standorten bei Bedarf in Anspruch genommen werden.

Zudem stehen in allen Etagen der Standorte Trinkwasserspender zur kostenlosen Nutzung zur Verfügung.

Medizin, Prävention und Arbeitssicherheit

Alle Mitarbeiter können die medizinische Betreuung durch unseren Betriebsarzt nutzen. Zum Angebot gehören zudem jährliche Gripeschutzimpfungen. Im Rahmen von jährlichen Gesundheitsaktionen können sich Mitarbeiter zu Gesundheitsthemen informieren und ihre Blutzucker-, Cholesterin- und Blutdruckwerte messen lassen.

Wir richten unser Handeln im Arbeitsschutz an allen gängigen und relevanten Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften sowie dem Tarifvertrag des öffentlichen und privaten Bankgewerbes aus. Die Arbeitsplätze werden regelmäßig unter ergonomischen Aspekten durch unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit untersucht.

Psychische Gesundheit

Der veränderte Arbeitsalltag und der gesellschaftliche Wandel bewirken, dass sich die Belastung der Arbeitnehmer zunehmend von der körperlichen auf die psychische Ebene verschiebt. Dauerhafter Stress mindert nicht nur das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit, sondern wirkt sich zudem negativ auf die körperliche Gesundheit aus und steigert insbesondere das Risiko von Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Deshalb ist der Erhalt der psychischen Gesundheit ein zentrales Anliegen des Gesundheitsmanagements der DekaBank.

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

Um Mitarbeitern, die sich privat oder beruflich in einer Krisensituation befinden, zeitnah adäquate Hilfe zu bieten, arbeiten wir mit externen Experten eines professionellen Beratungsdienstes zusammen. Im Rahmen des Employee Assistance Programme (EAP) haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich streng vertraulich telefonisch oder persönlich an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr beraten zu lassen. Sowohl die Kontaktaufnahme als auch die Beratung können auf Wunsch anonym erfolgen. Für Führungskräfte, Führungskräfteberater und Mitglieder des Personal- beziehungsweise Betriebsrats bietet das EAP unter der gleichen Hotline einen Expertenservice an. Er berät und unterstützt unter anderem bei der Vor- und Nachbereitung schwieriger Gespräche. Im Jahr 2014 führte der EAP-Dienstleister mit 193 Mitarbeitern Beratungsgespräche. Dies entspricht einer Nutzungsquote von 4,7 Prozent.

Wir begleiten das EAP durch Informationsveranstaltungen und Workshops für Führungskräfte, die mehrmals jährlich angeboten werden. Darüber hinaus fand im Jahr 2014 ein EAP-Infotag mit einem Vortrag für alle Beschäftigten und einem Workshop für Führungskräfte am Standort in Luxemburg statt.

Insbesondere bei schweren Erkrankungen kann über den Beratungsdienst eine psychologische Betreuung erfolgen und über Mediziner eine Zweit- oder Drittmeinung eingeholt werden. Zudem besteht die Möglichkeit, Termine bei den relevanten niedergelassenen Fachärzten ohne die üblichen langen Wartezeiten vermittelt zu bekommen.

Mitarbeiter, die nach einer längeren Erkrankung wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren wollen, können auf die besondere Fürsorge der DekaBank zählen. Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements stehen wir ihnen dabei beratend zur Seite und bieten beispielsweise mit flexiblen Arbeitszeitmodellen Hilfestellung an, um die Arbeitsfähigkeit wiederzuerlangen – auch über den gesetzlichen Rahmen hinaus.

Vergütung

Das Vergütungssystem der DekaBank orientiert sich an der langfristigen Unternehmensstrategie und wird regelmäßig an den Stand der jeweils geltenden aktuellen regulatorischen Anforderungen angepasst. Es setzt Anreize, nachhaltige Leistung zu erbringen, und vermeidet Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Nachfolgend werden die Grundzüge des Vergütungssystems beschrieben, detaillierte Informationen hierzu enthält der Vergütungsbericht, der auf unserer Unternehmenshomepage zur Verfügung steht. Für Mitarbeiter, deren Tätigkeiten wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DekaBank haben, unterliegt der variable Anteil der Vergütung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage und Auszahlungssystematik (gestreckte Auszahlung – Deferrals). Das entspricht den aufsichtsrechtlichen Anforderungen und garantiert den Werterhalt und den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Die variable Vergütung darf laut der regulatorischen Anforderungen maximal 100 Prozent beziehungsweise 200 Prozent der fixen Vergütung betragen. Die DekaBank macht für die Vorstände und alle weiteren Mitarbeiter des Instituts jedoch keinen Gebrauch von der Erhöhung der variablen Vergütung auf 200 Prozent der Fixvergütung.

Der Anteil der Beschäftigten, die außertariflich entlohnt werden, ist 2014 geringfügig auf 61,5 Prozent (Vorjahr: 60,9 Prozent) gestiegen. Die Entlohnung bemisst sich ausschließlich nach Funktion und Leistung. Der Trend, hoch qualifizierte Tätigkeiten aufzubauen, spiegelt sich auch in der Entwicklung der Eingruppierung wider: Der Anteil der außertariflich Beschäftigten steigt ebenso kontinuierlich wie der Anteil der in den höheren Tarifgruppen eingruppierten Beschäftigten.

Die Vergütung stellt eine wichtige Rahmenbedingung des unternehmerischen Handelns dar und sollte daher insbesondere marktadäquat ausgestaltet sein. Aus diesem Grunde werden zudem bei der Deka-Gruppe jährlich, branchenspezifisch sowie über festgelegte Funktionen Benchmark-Analysen der fixen und variablen Vergütung vorgenommen.

Im Bereich der Finanzwirtschaft steht die Auseinandersetzung mit dem Mindestlohn im Vergleich zu anderen Branchen nicht unmittelbar im Fokus. Hierfür sorgen insbesondere die Vereinbarungen zwischen den relevanten Gewerkschaften und den Arbeitgebervertretern, die zum Abschluss von entsprechenden Tarifverträgen führen. Alle von der DekaBank gezahlten Gehälter liegen grundsätzlich mindestens auf Höhe des gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohns, überschreiten diesen jedoch größtenteils deutlich.

Gehaltsstruktur in der Deka-Gruppe Inland (Abb. 9)

%	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	weiblich	männlich
AT	58,7	59,6	60,9	61,5	37,0	76,2
TG Gesamt	41,3	40,4	39,1	38,5	63,0	23,8
TG 9	24,5	24,8	26,4	29,4	23,2	39,3
TG 8	21,6	22,5	22,1	22,2	21,0	24,2
TG 2-7	53,9	52,7	51,5	48,4	55,8	36,5

Die DekaBank ermöglicht es ihren Mitarbeitern, Teile von Bonuszahlungen, Urlaubsansprüche und angeordnete Mehrarbeit in Arbeitszeitkonten (Deka-ZeitDepot) einzubringen, die etwa für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder für vorübergehende Auszeiten in Form eines Sabbaticals genutzt werden können.

Darüber hinaus bietet die DekaBank zusätzlich zu den im Manteltarifvertrag geregelten Arbeitgeberleistungen vermögenswirksame Leistungen, eine Gruppen- und Dienstreiseunfallversicherung, die Bereitstellung eines Jobtickets am Standort Frankfurt am Main beziehungsweise entsprechende Regelungen für die anderen Standorte der Deka-Gruppe. Unbefristet Beschäftigte erhalten zudem eine weitgehend arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung (DekaPension Plan Basic). Grundsätzlich unterscheidet die DekaBank bei der Gewährung von Vergünstigungen nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften. Mitarbeiter, die mit reduzierter Wochenarbeitszeit beschäftigt sind, erhalten die Leistungen entsprechend ihrer Teilzeitquote.

Details zu Pensionsverpflichtungen finden sich im Konzernabschluss (siehe Note [56]).

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der DekaBank entspricht grundsätzlich den Vergütungsprinzipien für Mitarbeiter der DekaBank und berücksichtigt zusätzlich die Besonderheiten für die risikorelevanten Mitarbeiter gemäß InstitutsVergV (Institutsvergütungsverordnung). Die konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand erfolgt durch den Präsidialausschuss des Verwaltungsrats der DekaBank nach Maßgabe der regulatorischen Anforderungen.

Ziel des seit 1. Januar 2014 geltenden 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 von variabler Vergütung sind dabei die Einhaltung der gesetzlichen Mindest-Kernkapitalquote zuzüglich Kapitalpuffer, eine angemessene Liquiditätssituation sowie die Dividendenfähigkeit. Darüber hinaus ist die Risikosituation der Deka-Gruppe zu bewerten und, falls notwendig, ein Malus daraus abzuleiten.

Ressourcenmanagement und Pflege der Arbeitgebermarke

Ein effizientes Management der Personalressourcen beinhaltet die anforderungsgerechte Besetzung der erfolgskritischen Schlüsselpositionen. Ziel ist, die richtigen Mitarbeiter zu gewinnen, sie weiterzuentwickeln und langfristig an uns zu binden. Durch die Gestaltung wettbewerbsfähiger Konditionen und Rahmenbedingungen sowie eines attraktiven Arbeitsumfelds positionieren wir die DekaBank als positive Arbeitgebermarke. Dies trägt nicht nur zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit und damit zur Bindung an das Unternehmen bei, sondern führt auch zu Vorteilen im Wettbewerb um die besten Talente.

Die Deka-Gruppe hat sich intern verpflichtet, alle vakanten Stellen soweit möglich intern zu besetzen beziehungsweise die interne Besetzung zu fördern. Dies geht einher mit unserem Bestreben einer stringenten Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und einer klaren Ausrichtung unserer Personalstrategie – „der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz“. Dieses sogenannte Matching-Verfahren wird eng vom Bereich Personal & Organisation begleitet.

Zur Besetzung unserer vakanten Führungspositionen wurde im Jahr 2014 das sogenannte Führungsforum eingerichtet. Hier stellen sich mögliche Kandidaten einem standardisierten Interview, welches von Führungskräften des Fachbereichs und Führungskräften aus Schnittstellenbereichen geleitet und vom Bereich Personal & Organisation begleitet wird. Dies resultiert in einer breiten Konsensfindung und großer Transparenz der Entscheidung.

Der interne Ausschreibungs- und Besetzungsprozess ist im Rahmen der Dienst-Betriebsvereinbarung mit unseren Mitarbeitervertretungen abgestimmt. Auch Vertreter der Mitarbeitervertretungen und die Gleichstellungsbeauftragte nehmen beispielsweise an den Führungsforen teil.

Sollte kein interner Kandidat für eine vakante Stelle gefunden werden, erfolgt die externe Ausschreibung der Vakanzen insbesondere über die Internetmedien.

Auch bei der Auswahl externer Kandidaten ist neben dem Fachbereich der Bereich Personal & Organisation eng eingebunden. Zudem nehmen die Mitarbeitervertretungen aktiv ihr Mitbestimmungsrecht in diesem Zusammenhang wahr.

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

Die Fluktuationsquote lag im Jahr 2014 bei 4,2 Prozent, was gegenüber dem Vorjahreswert einen leichten Anstieg bedeutet, aber immer noch ein sehr niedriger Wert ist.

Fluktuationsquote in der Deka-Gruppe Inland¹⁾ (Abb. 10)

%		31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014
Frauen		4,0	3,0	3,6	3,8
	Altersintervall 20–29	4,9	4,0	5,3	6,3
	30–39	5,2	3,7	6,2	4,5
	40–49	2,8	1,3	2,0	3,8
	50–59	1,6	3,2	–	1,4
	>=60	3,4	10,8	2,2	5,7
Männer		4,8	3,6	4,2	4,3
	Altersintervall 20–29	7,2	4,4	10,7	5,0
	30–39	7,4	3,5	4,8	5,5
	40–49	2,9	3,6	3,6	3,6
	50–59	2,3	2,0	2,0	2,7
	>=60	1,6	6,6	7,5	14,0
Fluktuationsquote Gesamt		4,5	3,3	4,0	4,2

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

Regelmäßig durchgeführte Umfragen in der Belegschaft bestätigen uns, dass eine überwältigende Mehrheit der Belegschaft der DekaBank sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlt und mit ihren beruflichen Rahmenbedingungen zufrieden ist.

Weiterbildung

Eine Kernaufgabe der Personalarbeit der DekaBank ist es, die Kernkompetenzen der Mitarbeiter auf allen Ebenen strategie- und bedarfsorientiert zu entwickeln. Die hierfür erforderliche Bedarfsanalyse erfolgt erstens zentral durch den Bereich Personal & Organisation im Rahmen der jährlichen Planung des Trainingsprogramms. Und zweitens dezentral im Rahmen der Gespräche zur Entwicklungsplanung zwischen Mitarbeiter und Führungskraft. Jeder Mitarbeiter der DekaBank führt mindestens einmal jährlich ein solches Gespräch, das auch eine Leistungsbewertung beinhaltet. Basis für die Bedarfsanalyse, die zwischen Mitarbeiter und Führungskraft abgestimmt wird, sind nicht nur Entwicklungsbedarfe, die sich mit Blick auf die aktuelle Position ergeben, sondern auch kurzbeziehungsweise mittelfristige potenzielle Positionen.

Die Förderung der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung ist ein verbindlicher und transparenter Prozess. Aufbauend auf den identifizierten Entwicklungsbedarfen werden mindestens einmal jährlich (im Rahmen des 3-phasigen Mitarbeitergesprächs – Zielvereinbarung, Meilensteingespräch und Zielerreichung) individuelle Entwicklungspfade festgelegt. Hier steht den Mitarbeitern und Führungskräften ein breites Maßnahmenpektrum zur Verfügung.

Wir unterscheiden Fortbildungsmaßnahmen, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erfolgen, etwa durch die Übernahme von Projektaufgaben, sowie Maßnahmen, die losgelöst von der Tätigkeit des Mitarbeiters wahrgenommen werden. Bei letzteren kann es sich sowohl um Seminare als auch um längerfristige Weiterbildungen handeln, die mit einem Zertifikat abgeschlossen werden.

Neben der fachlichen Qualifizierung misst die DekaBank der überfachlichen Qualifizierung große Bedeutung bei. Daher umfasst das Weiterbildungsangebot Seminare zur Entwicklung persönlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen. Die DekaBank unterstützt ihre Mitarbeiter bei internen oder externen Weiterbildungsmaßnahmen sowohl finanziell als auch zeitlich. Die Höhe der Förderung richtet sich dabei nach der Relevanz der Weiterbildung für die Tätigkeiten in der Bank.

Die DekaBank verfolgt mit der Kompetenzentwicklung das Ziel, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter dauerhaft zu erhalten und zu einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur beizutragen. Dies spiegelt sich auch in den individuellen Trainingszielen eines Mitarbeiters wider. Wir regen an, dass Mitarbeiter und Führungskraft sich vor und nach jedem Training über die individuellen Ziele und den Beitrag des Trainings zu diesen Zielen austauschen. Zugleich sollen Maßnahmen vereinbart werden, die den Transfer der Trainingsinhalte in die Praxis unterstützen.

Die Basis für die Trainingsevaluation bilden die Dimensionen Zufriedenheit, Lernerfolg, Transfererfolg und Nutzen. Die Evaluation erfolgt in zwei Stufen: Die Teilnehmer werden kurz nach dem Training nach ihrem ersten Eindruck gefragt. Vier Monate nach Teilnahme am Training werden sie erneut zur Veranstaltung befragt. Bei dieser zweiten Runde stehen die Anwendungs- und Nutzenaspekte im Fokus. Parallel dazu werden auch die Führungskräfte der Teilnehmer befragt.

Der finanzielle Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen betrug im Berichtsjahr durchschnittlich 1.170 Euro (Vorjahr: 1.216 Euro) pro aktivem Mitarbeiter im Inland. In dieser Zahl sind Aufwendungen für Weiterbildungen im Rahmen von Projekten nicht enthalten.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist sich die DekaBank der besonderen Bedeutung der Ausbildung bewusst. Zum Stichtag 31. Dezember 2014 lag die Zahl der Auszubildenden und Trainees einschließlich der geförderten Studenten in der Deka-Gruppe Inland bei 61 (Vorjahr: 73). Dabei strebt die DekaBank nach einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung das Angebot einer Weiterbeschäftigung an.

Die faire Behandlung der Nachwuchskräfte wird von externer Seite bestätigt. So wurde die DekaBank im Jahr 2014 mit dem absolventa-Siegel für ihr karriereförderndes Traineeprogramm ausgezeichnet. Unsere Personalentwicklungsstrategie beinhaltet ebenso die angemessene Förderung von Praktikanten. Deshalb beteiligen wir uns an der „Initiative Fair Company“ der Verlagsgruppe Handelsblatt. Dadurch verpflichten wir uns, Absolventen im Rahmen eines Praktikums bei der DekaBank interessante Tätigkeiten sowie eine faire Chance auf Festanstellung zu bieten.

Weiterbildung und Sensibilisierung zu Nachhaltigkeitsthemen

Informationen zu und Sensibilisierung für Nachhaltigkeitsthemen spielen eine hervorgehobene Rolle im Qualifizierungsangebot der DekaBank. Zu den umgesetzten Maßnahmen gehören regelmäßige Schulungen und Informationsveranstaltungen für neue Mitarbeiter und Nachwuchskräfte sowie das Aufgreifen von Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen in der Mitarbeiterzeitschrift inkom und im Intranet der DekaBank.

Nachhaltiger Bankbetrieb / Umweltmanagement

Die Deko-Gruppe setzt vielfältige Maßnahmen zum Umweltschutz und zum ökologisch sinnvollen Umgang mit Ressourcen in allen Geschäftsbereichen um. Dabei liegt die Verantwortung beim Umweltbeauftragten der Deko-Gruppe. Aus dieser Verantwortung heraus hat die Deko-Gruppe Umwelleitlinien verabschiedet, die sie intern gegenüber allen ihren Mitarbeitern aber auch gegenüber ihren Geschäftspartnern sowie Kunden aktiv kommuniziert.

Das Umweltmanagementsystem der DekoBank ist seit 2009 nach der international anerkannten Norm DIN EN ISO 14001 zertifiziert und wurde zuletzt im Jahr 2012 durch einen externen Umweltgutachter zertifiziert. Interne und externe Audits des Umweltmanagementsystems werden jährlich durchgeführt.

Die für die Umweltbilanz relevanten Daten werden unternehmensweit erfasst, gespeichert und überwacht. Die Zusammenführung dieser Informationen bildet die Grundlage des jährlichen Umweltberichts, der die regelmäßige Überprüfung des Umweltprogramms wie auch der umgesetzten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit aufzeigt. Darüber hinaus werden Ressourcenverbräuche transparent dargestellt, um so die Umwelleistung in messbarer Form darzustellen. Dies schließt den CO₂-Fußabdruck des Unternehmens ein.

Der Umweltbericht der DekoBank erscheint jährlich, in der Regel jeweils zum Ende des Folgejahres. Die Gründe dafür sind, dass ein Teil der relevanten Daten zeitlich versetzt vom Vermieter zur Verfügung gestellt wird. Die Angaben im Kapitel Nachhaltiger Bankbetrieb/Umweltmanagement des diesjährigen Nachhaltigkeitsberichts beziehen sich daher in den meisten Fällen auf das Kalenderjahr 2013. Abweichungen hiervon sind im Text gekennzeichnet.

Der Umweltbericht für das Jahr 2013 kann unter „Nachhaltiger Bankbetrieb/Umweltmanagement“ auf der Homepage heruntergeladen werden.

Umweltprogramm

Teil des Umweltmanagementsystems ist ein jährliches Umweltprogramm, in dem die Deko-Gruppe Umweltziele für die wichtigsten Handlungsfelder festlegt und Maßnahmen für deren Umsetzung bestimmt. Mithilfe der Umweltbilanz können diese auf ihre Wirkung überprüft, Trends bei Energie- und Materialverbräuchen aufgezeigt und neue Handlungsfelder erkannt werden.

Im Jahr 2013 setzte die Deko-Gruppe ihren kontinuierlichen Verbesserungsprozess anhand der Ziele im Umweltprogramm 2013 fort. Im Fokus stand weiterhin die Senkung des Energieverbrauchs, um damit auch das jährliche CO₂-Reduktionsziel von –5 Prozent zu erreichen.

Insgesamt stellt die Geschäftstätigkeit der Deko-Gruppe keine Bedrohung oder Beeinträchtigung von Tier- und Pflanzenarten dar, die auf der sogenannten Roten Liste der IUCN der gefährdeten Arten stehen, und sie hat darüber hinaus keinerlei negative Auswirkung für die Standortgemeinden. Folglich sind die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Deko-Gruppe auf die Biodiversität aus Wesentlichkeitsgesichtspunkten zu vernachlässigen. Laufende Maßnahmen und Zukunftspläne, die explizit den Auswirkungen auf die Biodiversität entgegenreten, wurden aus den genannten Gründen nicht entwickelt.

Wesentlicher Teil des Engagements der Deko-Gruppe für einen umfassenden Umwelt- und Ressourcenschutz ist die kontinuierliche Weiterentwicklung der eigenen Produkte und Dienstleistungen (für mehr Informationen siehe Kapitel „Nachhaltige Bankprodukte“).

Mit dem Gebäude „Prisma“ erhielt im Jahr 2014 der dritte von vier Standorten der DekoBank eine Zertifizierung als „Green Building“. Das Prisma führt das BREEAM-Zertifikat und wurde bei der Nutzerbewertung als „Exzellent“ eingestuft. Zwei weitere DekoBank Gebäude in Frankfurt sind nach dem Standard LEED zertifiziert. Das Trianon wie auch der Skyper führen jeweils das LEED-Gold-Zertifikat.

Dialog zu umweltrelevanten Themen

Im fortlaufenden Austausch mit den wichtigen Bezugsgruppen der Deko-Gruppe (siehe hierzu auch Kapitel „Kommunikation“) spielen auch Umweltthemen eine wichtige Rolle. Beispiele für den Dialog mit Mitarbeitern und Auszubildenden sind die Kommunikation über das Intranet sowie Informationsveranstaltungen in deren Rahmen das Umweltmanagementsystem sowie die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Deko-Gruppe vorgestellt werden. Ebenfalls im Intranet für alle Mitarbeiter einsehbar ist das laufend aktualisierte Umweltmanagementhandbuch. Darüber hinaus wird die Website www.umwelt-online.de genutzt, um umweltrelevante Rechtsvorschriften und Gesetze sowie aktuelle Änderungen abzurufen. Bei Änderungen der Umweltgesetzgebung werden zeitnah alle Mitarbeiter darüber informiert. Geldbußen und Sanktionen umweltgesetzlicher Auflagen wurden bisher nicht verhängt.

Mit den Sparkassen und allen Instituten der Sparkassen-Finanzgruppe besteht über die Arbeitsgemeinschaften des DSGVO ein regelmäßiger Austausch und eine intensive Kommunikation bezüglich aller Themen der Nachhaltigkeit inklusive betriebsökologischer Maßnahmen und deren Erfolge.

Beschaffungsmanagement

Bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen achtet die Deko-Gruppe auf mögliche Auswirkungen auf Umwelt und Ressourcen sowie auf die Einhaltung sozialer Standards. Grundlage hierfür ist die Nachhaltigkeitserklärung, die bei vertraglichen Geschäftsbeziehungen zu Auftragnehmern und Lieferanten zu beachten ist. Sie leitet sich ab aus den Grundsätzen des UN Global Compact, den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung, den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen sowie der Verhaltensrichtlinie des Bundesverbands für Materialwirtschaft Einkauf und Logistik e. V.

Die für beide Seiten verbindliche Erklärung ist auf der Homepage zu finden.

Die jüngste Auswertung im Jahr 2014 hat ergeben, dass etwa 300 Lieferanten eine Nachhaltigkeitserklärung der DekoBank unterzeichnet haben, dies entspricht rund 83 Prozent des beauftragten Einkaufsvolumens. Grundsätzlich verfolgen wir im Einkauf das Näheprinzip, bei dem lokale Zulieferer aus Deutschland präferiert werden. Dies belegen wir auch damit, dass etwa 85 Prozent der Zulieferer aus Deutschland und der Rest aus dem Anglo-Amerikanischen Raum stammen.

Ein Risikoprüfverfahren im Einkaufsprozess sieht vor, dass vor jeder Beauftragung eines Lieferanten die Risikodatenbank vom zuständigen Einkäufer auf einen Eintrag kontrolliert werden muss. Die DekoBank hat für die rund 83 Prozent des verausgabten Einkaufsvolumens entsprechende Risikoberichte der Provider vorliegen. Bei der Auditierung von Lieferanten konzentriert sie sich auf Schwerpunktlieferanten und nimmt dort Audits vor. Für den Fall eventueller Verstöße gegen Nachhaltigkeitsbestimmungen ist das Verfahren zur Beseitigung und Einigung zwischen DekoBank und Lieferant fest definiert. Sofern es zu keiner Einigung kommt, wird der Eskalationsprozess durch Übergabe an den Nachhaltigkeitsbeauftragten eingeleitet. Dasselbe gilt auch, sofern Verstöße im Rahmen des Audits festgestellt werden.

Grundsätzlich werden von allen neuen Lieferanten im Zuge der Selbstregistrierung im elektronischen Beschaffungsportal verpflichtende Angaben über Umweltschutzmaßnahmen und den Umgang mit Menschenrechten eingefordert. Informationen zu jedem Lieferanten und Dienstleister sind für alle Einkäufer transparent, sodass sie in die Verhandlungsgespräche einbezogen werden können. Besonders nachhaltige Artikel im Warenbestellkatalog sind gekennzeichnet und so für die Mitarbeiter leicht identifizierbar.

Bei der Ausschreibung von Dienstleistungen im Gebäudemanagement achten wir darauf, dass die Anbieter internationale Umwelt- und Sozialstandards einhalten. Bevorzugt werden Dienstleister, die durch eines der branchenüblichen Prüfsiegel (zum Beispiel EMAS, ISO 14001) oder ein anerkanntes Umweltsiegel zertifiziert sind. Außerdem verpflichten sich die Auftragnehmer, die zu erbringenden Leistungen im Sinne eines Qualitätsmanagementsystems

nach ISO 9001 ff durchzuführen. Allgemein sind beschriebene Tätigkeiten so auszuführen, dass die Nutzer des Gebäudes gesundheitlich nicht gefährdet sind und ökologische Mindestanforderungen sowie die gesetzlichen Vorschriften der Arbeitssicherheit erfüllt werden.

Zu Nachhaltigkeitsthemen wird regelmäßig im Treffen aller verantwortlichen Manager der zentralen/dezentralen Einkaufseinheiten und im Treffen aller operativ verantwortlichen Mitarbeiter des Einkaufs berichtet.

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

Ressourcenverbrauch, Emissionen und Abfallaufkommen

Die Deka-Gruppe erhebt und überwacht den Verbrauch von Energie, Wasser und Papier sowie das Abfallaufkommen und die Emissionen. Bei der Kontrolle der Emissionen stehen Kohlendioxid sowie die im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase im Mittelpunkt. Wir weisen die Entwicklung des gesamten direkten und indirekten Ausstoßes von Treibhausgasen im Berichtsjahr im Vergleich zu den Vorjahren aus.

Bei der Datenerfassung und -analyse nutzt die DekaBank branchenspezifische Kennzahlen nach VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.) und orientiert sich am Treibhausgas-Protokoll. Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems erfolgen das Monitoring der einzelnen Stoff- und Energieströme sowie die Berechnung der relativen Indikatoren und der CO₂-Emissionen mithilfe der Nachhaltigkeits-Datenbank SoFi.

Die in der Umweltbilanz ausgewiesenen Daten beziehen sich, mit Ausnahme der Kennzahlen zu Papierverbrauch und Dienstreisen, auf die vier Gebäude der DekaBank am Standort Frankfurt am Main. Die Kennzahlen des Papierverbrauchs beziehen sich auf alle Standorte in Deutschland; den relativen Angaben liegen dementsprechend auch die Mitarbeiterzahlen der anderen deutschen DekaBank-Standorte zugrunde (Berlin, Düsseldorf und Leipzig). Angaben zu Dienstreisen liegen unternehmensweit für die Deka-Gruppe vor. Hier sind neben den Standorten in Deutschland auch die weiteren Standorte in Luxemburg und letztmalig in der Schweiz mit einbezogen. Der Standort in der Schweiz wurde zum 31. Dezember 2014 geschlossen.

Die wichtigste Bezugsgröße zur Ermittlung relativer Umweltkennzahlen ist die Mitarbeiterzahl. Aus methodischen Gründen kann diese von der im Konzernlagebericht angegebenen Mitarbeiterzahl abweichen. Die Mitarbeiterzahlen sind ebenso wie die zur Berechnung relativer Kennzahlen herangezogenen Daten zu Gebäudeflächen Jahresendwerte. Im Jahr 2013 ist die Zahl der Mitarbeiter in Frankfurt gegenüber dem Berichtsjahr 2012 nahezu unverändert geblieben, auch die Gesamtzahl der Mitarbeiter weltweit hat sich nur minimal erhöht.

Energieverbrauch

Der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude stellt neben dem Verkehr den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nicht-produzierenden Unternehmen dar. Finanzdienstleister verbrauchen vergleichsweise große Mengen an Strom für Datenverarbeitung, Beleuchtung, Klimatisierung sowie fossile Brennstoffe oder Fernwärme zur Beheizung der Gebäude.

Einsparpotenzial versprechen neben dem Einsatz energieeffizienter Technologien und umweltschonender Energieträger auch bauliche Maßnahmen sowie nicht zuletzt eine ständige Sensibilisierung der Mitarbeiter für ein energiesparendes Verhalten.

Der Gesamtenergieverbrauch der vier Frankfurter DekaBank-Standorte lag 2013 leicht über den Werten des Vorjahres. Eine höhere Aussagekraft in Bezug auf die Umweltleistung der DekaBank hat die Entwicklung der relativen Werte. So ist der Gesamtenergieverbrauch je Mitarbeiter im Jahr 2013 geringfügig angestiegen. Im Gebäude Trianon konnte er deutlich gesenkt werden, was unter anderem auf den verstärkten Einsatz von LED-Technik in der Beleuchtung und energieeffizienter Endgeräte (Drucker, Kühlschränke usw.) zurückgeht. An den anderen Standorten blieb der Wert konstant beziehungsweise stieg leicht an.

Energieverbrauch nach Energieträgern in 2013 (Abb. 11)

	Trianon ML16	Prisma HS55	TA 10	Skyper TA 1
Strom	21.414 GJ	16.175 GJ	4.646 GJ	4.392 GJ
Fernwärme	19.489 GJ	9.893 GJ	5.323 GJ	933 GJ
Notstromdiesel	33 GJ	27 GJ	22 GJ	2 GJ
Gesamt	40.936 GJ	26.095 GJ	9.991 GJ	5.327 GJ

Quelle: Umweltbericht 2013, Seite 17

Als neuer Indikator ist im Umweltbericht 2013 der um die Heizgradtage (HGT) bereinigte Fernwärmeverbrauch enthalten.

In 2013 ist der bereinigte Fernwärmeverbrauch im Prisma leicht angestiegen. In den anderen drei Gebäuden sind Reduktionen von 3,5 bis 8,6 Prozent zu verzeichnen, was für einen effizienten Einsatz der Fernwärme spricht (Abb. 11). Seit dem Jahr 2013 deckt die Deka-Gruppe Teile ihres Energiebedarfs mit Strom aus erneuerbaren Energien („Grünstrom“). In Luxemburg wird der Stromverbrauch seitdem zu 100 Prozent durch Grünstrom abgedeckt und am Standort Frankfurt zu 25 Prozent. Mit dem Ziel ausschließlich Grünstrom zu beziehen, soll diese Quote in den Folgejahren sukzessive gesteigert werden.

Energieverbrauch¹⁾ (Abb. 12)

	2009	2010	2011	2012	2013
GWh	22,5	21,1	21,6	22,6	22,9
Mitarbeiter	2.813	2.814	2.951	3.077	3.080
kWh/Kopf	7.985	7.486	7.307	7.345	7.427

¹⁾ Für die Auswertung wurden die Standorte in Frankfurt berücksichtigt.

Quelle: Umweltbericht 2013, Seite 18

Entwicklung des relativen Stromverbrauchs pro Mitarbeiter (Abb. 13)

	Bilanzjahr 2010		Bilanzjahr 2011		Bilanzjahr 2012		Bilanzjahr 2013	
	GJ/MA	Toleranz zu 2009	GJ/MA	Toleranz zu 2010	GJ/MA	Toleranz zu 2011	GJ/MA	Toleranz zu 2012
Trianon ML16	16,8	0,33 %	16,1	-3,97 %	15,8	-1,75 %	15,3	-3,22 %
Prisma HS55	14,4	-5,88 %	14,1	-1,89 %	13,3	-5,60 %	13,3	0,04 %
TA 10	82,6	-40,03 %	53,9	-34,67 %	65,0	20,5 %	64,5	-0,71 %
Skyper TA 1	12,8	-2,20 %	12,1	-5,70 %	10,8	-10,8 %	11,1	2,82 %

Geschäftsreisen

Für die Deka-Gruppe sind Geschäftsreisen die gewichtigste Quelle der durch ihren Geschäftsbetrieb verursachten CO₂-Emissionen. Die Gesamtverkehrsleistung lag im Jahr 2013 bei 19 Millionen Kilometern und damit um 10 Prozent unter dem Wert aus dem Jahr 2012. Dabei gingen die im Schienenverkehr zurückgelegte Strecke um 7 Prozent und der Flugverkehr sogar um 16 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zurück. Da es sich bei den Flugreisen zum überwiegenden Teil um Langstrecken handelt, hat der Flugverkehr mit 46 Prozent den größten Anteil an der Gesamtverkehrsleistung.

Geschäftsreisen¹⁾ (Abb. 14)

	2009	2010	2011	2012	2013
Mio. km	18,1	19,4	19,2	21,0	19,0
Mitarbeiter	3.729	3.724	3.997	4.068	4.043
km/Kopf	4.854	5.209	4.829	5.162	4.699

¹⁾ Für die Auswertung wurden die Standorte in Deutschland, in der Schweiz und in Luxemburg berücksichtigt.
Quelle: Umweltbericht 2013, Seite 25

Durch zusätzliche Anreize will die DekaBank die Nutzungsquote des Job-Tickets für den öffentlichen Nahverkehr von gegenwärtig gut 80 Prozent auf 90 Prozent steigern. Zudem können alle Mitarbeiter seit Sommer 2014 für Kurzstrecken kostenfrei auf Leihfahrräder zugreifen, die über den Empfang gebucht werden können. Zusätzlich wird ein weiterer überdachter Fahrradständer errichtet.

Am Standort Luxemburg werden für Botenfahrten Elektroautos eingesetzt; in Frankfurt sollen die bisher genutzten Erdgasfahrzeuge durch Elektroautos ersetzt werden.

Entwicklung des absoluten Dienstreiseverkehrs nach Transportmittel (Abb. 15)

	Bilanzjahr 2010		Bilanzjahr 2011		Bilanzjahr 2012		Bilanzjahr 2013	
	km	Toleranz zu 2009	km	Toleranz zu 2010	km	Toleranz zu 2011	km	Toleranz zu 2012
Schieneverkehr	2.745.956	-21 %	2.420.000	-12 %	2.714.248	12 %	2.511.670	-7 %
Straßenverkehr	6.070.742	7 %	6.000.741	-1 %	7.799.174	30 %	7.720.001	-1 %
Flugverkehr	10.544.559	19 %	10.808.157	2 %	10.499.083	-3 %	8.771.809	-16 %
Gesamt	19.361.257	7 %	19.228.898	-1 %	21.012.505	9 %	19.003.480	-10 %

Treibhausgasemissionen

Bei der Erfassung und Analyse des CO₂-Fußabdrucks wird im Rahmen des Greenhouse-Gas-Protocol (GHG-Protocol) zwischen direkten (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2 und Scope 3) unterschieden. Nach dem GHG-Protocol werden neben CO₂ noch fünf weitere bedeutende klimarelevante Gase unter dem Begriff CO₂-Äquivalente (CO₂e) zusammengefasst: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefel-Hexafluorid (SF₆) und zwei Gruppen von Fluor-Kohlenwasserstoffen (PFCs und HFCs). Die Begriffe CO₂-Emissionen beziehungsweise Treibhausgas-Emissionen werden in diesem Bericht synonym für die tatsächlich berechneten CO₂-Äquivalente verwendet. Die Kälteanlagen der DekaBank werden regelmäßig einer Dichtheitsprüfung unterzogen. 2014 kam es zu keinem Kältemittelverlust, lediglich 37 kg wurden im Zuge einer Reparatur entnommen und nachgefüllt. CO₂ stellt das einzige Treibhausgas der Deka-Gruppe dar.

Bei der DekaBank fallen unter Scope 1 nur Emissionen des Diesel-Notstromaggregats und des eigenen Fuhrparks. Zu Scope 2 zählen Emissionen, die bei der Erzeugung eingekaufter Energie (zum Beispiel Strom und Fernwärme) nicht im Unternehmen selbst anfallen. Dies ist der größte Posten in den Emissionen der DekaBank. Unter Scope 3 fallen alle weiteren Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen außerhalb des Unternehmens, die aufgrund der unternehmerischen Aktivitäten entstehen (zum Beispiel aus der Produktion eingekauften Papiers oder von genutzten Verkehrsmitteln für Dienstreisen). Die berechneten Scope-3-Emissionen der DekaBank umfassen die Emissionen der Dienstreisen, des Papier- und Wasserverbrauchs sowie aus der Bereitstellung von Kraftstoffen.

Das Ziel, die CO₂-Emissionen jährlich um 5 Prozent zu reduzieren, wurde auf allen Ebenen im Jahr 2013 erstmals deutlich übertroffen. Während in Frankfurt eine Reduktion um 11 Prozent realisiert werden konnte, wurden deutschlandweit 9 Prozent beziehungsweise innerhalb der gesamten Gruppe 14 Prozent CO₂-Emissionen eingespart. Dies konnte in erster Linie durch den Bezug von Grünstrom für die Standorte in Frankfurt und für Luxemburg erreicht werden. Er wurde in der Berechnung jeweils nicht mit CO₂-Emissionsfaktor null 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).

Als Beispiele zur Steigerung der Energieeffizienz von Endgeräten ist die Umstellung der Multifunktionsdrucker auf energieeffizientere Modelle zu nennen. Die neuen Geräte haben das Deutsche Umweltzeichen „Blauer Engel“ und die „Energy Star“-Anforderungen werden eingehalten. Der Verbrauch hat sich damit im Vergleich zu den Vorgängermodellen (durchschnittlicher Verbrauch 3,625 kWh/Woche) mehr als halbiert.

Treibhausgasemissionen¹⁾ (Abb. 16)

	2009	2010	2011	2012	2013
Tonnen	16.848	16.011	15.475	15.020	12.896
Mitarbeiter	3.729	3.724	3.997	4.068	4.043
Tonnen/Kopf	4,5	4,3	3,9	3,7	3,1

¹⁾ Für die Auswertung wurden die Standorte in Deutschland, in der Schweiz und in Luxemburg berücksichtigt. Die Gesamtzahl der Tonnen beinhaltet Scope 1-3. Darin enthalten ist THG direkt (Scope 1) mit 1.152 Tonnen, THG indirekt (Scope 2) mit 11.797 Tonnen und THG sonstige indirekt (Scope 3) mit 3.063 Tonnen. Quelle: Umweltbericht 2013, Seite 47

Papierverbrauch

Der Papierverbrauch stellt für Dienstleistungsunternehmen einen entscheidenden Umweltfaktor dar. Trotz der Verbesserungen in der elektronischen Datenverarbeitung und Weiterentwicklungen beim Konzept des papierlosen Büros ist der Papierverbrauch bei Finanzdienstleistern allgemein noch nicht im erwarteten Maße zurückgegangen.

Nachdem er im Vorjahr um 28 Prozent auf gut 500 Tonnen gesunken war, nahm der Papierverbrauch im Jahr 2013 wieder um 31 Prozent zu und näherte sich mit fast 700 Tonnen dem Verbrauchswert von 2011. Wesentlicher Grund für die Steigerung ist der starke Ausbau der Vertriebstätigkeit. Der größte Anteil des Papierverbrauchs entfiel mit 49 Prozent auf Werbedrucksachen und Publikationen.

Die DekaBank prüft jährlich, ob der Einsatz von Recyclingpapier möglich ist. Aufgrund der vorgeschriebenen Aufbewahrungsfristen und der Dokumentenechtheit war das Ergebnis bisher allerdings stets negativ, da die Qualität des Dokuments und der Signaturen über einen längeren Zeitraum nicht sichergestellt werden kann.

Das gesamte Kopierpapier, sämtliche Werbedrucksachen sowie Briefpapiere, Vordrucke und Umschläge tragen jedoch das FSC-Label und entstammen somit aus nachhaltiger Forstwirtschaft.

Papierverbrauch¹⁾ (Abb. 17)

	2009	2010	2011	2012	2013
Tonnen	926	733	728	527	689
Mitarbeiter	3.330	3.337	3.509	3.586	3.596
Kilogramm/Kopf	278	220	208	147	192

¹⁾ Für den Papierverbrauch liegen Zahlen der Standorte in Deutschland vor. Quelle: Umweltbericht 2013, Seite 30f

Wasserverbrauch

Insgesamt hat sich der Trinkwasserverbrauch der DekaBank im Laufe der vergangenen Jahre stark reduziert. Im Jahr 2013 lag er 3 Prozent höher als im Vorjahr, aber mit 38.000m³ 19 Prozent niedriger als im Jahr 2008. Die gesamte Entnahme erfolgt aus dem öffentlichen Netz.

Beim anfallenden Abwasser handelt es sich ausnahmslos um übliche Sanitärabwässer, die jeweils in die örtliche Schmutzwasserkanalisation eingeleitet werden. Allerdings werden knapp 9 Prozent des Wasserverbrauchs durch die Nutzung von Regenwasser gedeckt. Keine Gewässer und Lebensräume werden von unseren Geschäftseinheiten negativ beeinflusst. Derzeit wird kein Wasser rückgewonnen und wiederverwendet.

Entwicklung des absoluten Trinkwasserverbrauchs (Abb. 18)

	Bilanzjahr 2010		Bilanzjahr 2011		Bilanzjahr 2012		Bilanzjahr 2013	
	m ³	Toleranz zu 2009	m ³	Toleranz zu 2010	m ³	Toleranz zu 2011	m ³	Toleranz zu 2012
Trianon ML16	17.011	-23 %	17.891	5 %	18.171	2 %	18.651	3 %
Prisma HS55	16.462	-8 %	16.565	1 %	14.292	-14 %	16.110	13 %
TA 10	1.221	-75 %	950	-22 %	1.900	100 %	840	-56 %
Skyper TA 1	1.942	11 %	2.071	7 %	2.311	12 %	2.282	-1 %
Gesamt	36.636	-22 %	37.477	2 %	36.674	-2 %	37.883	3 %

Abfall

Das Abfallaufkommen konnte in den Jahren 2011 und 2012 deutlich gesenkt werden. In 2013 wurde dieser geringe Stand mit einem leichten Anstieg um 0,9 Prozent über alle Gebäude weitgehend konstant gehalten.

Im Jahr 2013 wurden am Standort Frankfurt 140,18 Tonnen Altakten sowie Altakten aus 240l Alu-Behältern entleert, geschreddert, verpresst und anschließend in der Papierindustrie verarbeitet. Bei den Alu-Behältern wurde in 2013 eine Transportpauschale berechnet und eine genaue Gewichtsangabe kann nicht angegeben werden (im Jahr 2014 waren es mit einem durchschnittlichen Gewicht von 82 kg insgesamt 111,52 Tonnen). Bauschutt und Holz fielen in 2013 3,12 Tonnen an. Diese wurden sortiert und wieder aufbereitet und anschließend unter anderem als Schottermaterial oder Hackschnitzel energetisch wiederverwertet. Bei den in 2013 insgesamt 189,76 Tonnen Abfällen zur Verwertung wurden etwa 20 Prozent Wertstoffe (zum Beispiel Papier, Folie, Holz etc.) aussortiert und der Rest einer thermischen Verwertung zugeführt.

Alle Abfälle werden von zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben entsprechend verwertet beziehungsweise entsorgt.

Sehr positiv zu beurteilen ist die deutliche Erhöhung der Verwertungsquote. Schadstoffhaltige Abfälle wie Öle oder Chemikalien wurden nicht freigesetzt. Es wurden auch keine Abfälle exportiert, die gemäß den Bestimmungen des Baseler-Abkommens als gefährdet eingestuft sind.

Entwicklung des absoluten Abfallaufkommens (Abb. 19)

	Bilanzjahr 2010		Bilanzjahr 2011		Bilanzjahr 2012		Bilanzjahr 2013	
	t	Toleranz zu 2009	t	Toleranz zu 2010	t	Toleranz zu 2011	t	Toleranz zu 2012
Trianon ML16	134,1	8,1 %	112,9	-15,8 %	111,2	-1,5 %	110,3	-0,8 %
Prisma HS55	135,8	-2,0 %	124,1	-8,6 %	99,6	-19,7 %	107,4	7,8 %
TA 10	2,8	-30,8 %	6,2	123,0 %	8,5	37,4 %	5,1	-40,0 %
Skyper TA 1	37,2	3,5 %	32,8	-11,9 %	33,8	3,1 %	32,6	-3,5 %
Gesamt	309,9	2,4 %	276,0	-10,9 %	253,2	-8,3 %	255,4	0,9 %

Der beträchtliche Rückgang der Verwertungsquote in den letzten Jahren konnte in 2013 abgefangen werden. In allen Gebäuden konnte die Verwertungsquote angehoben werden.

Weitere Umweltinitiativen des Umweltmanagements

Das Umweltmanagement der Deko-Gruppe setzt mit vielen einzelnen Maßnahmen seine Aktivitäten zu einem konsequenten Umweltschutz fort. Erfreulicherweise ist das ökologische Bewusstsein in den relevanten Einheiten deutlich erkennbar. Dies manifestiert sich unter anderem in einzelnen Initiativen, die in der Summe dem ganzheitlichen Umweltschutz der Deko-Gruppe zugutekommen.

Im Rahmen der weltgrößten Klimaschutzaktion „WWF Earth Hour“ wurden beispielsweise die Beleuchtungen des Trianon, Prisma und Skyper für eine Stunde ausgeschaltet.

Gesellschaftliches Engagement

Für die DekaBank ist gesellschaftliches Engagement ein Grundpfeiler ihrer Geschäftsstrategie. Als Mitglied der Sparkassen-Finanzgruppe richten wir unser Handeln an den Bedürfnissen der Region und am Gemeinwohl aus. Mit renommierten Institutionen aus den Bereichen Kunst, Architektur, Soziales und Wissenschaft geht die DekaBank eigene langfristige Kooperationen ein. Im Verbund mit anderen Instituten der Sparkassen-Finanzgruppe unterstützt die DekaBank weitere überregionale Engagements in Kultur und Sport. Alle Partnerschaften beruhen auf Kontinuität – nur so ist eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich.

Im Berichtsjahr hat die DekaBank 904.901 Euro vor allem an soziale und wissenschaftliche Einrichtungen gespendet. Das Fördervolumen der Partnerschaften beträgt insgesamt 1.037.377 Euro.

Sparkassen-Finanzgruppe: Das Gesellschaftliche Engagement der DekaBank im Verbund

Von der Bornholmer Straße über das Brandenburger Tor bis hin zur Eastside-Gallery zogen sich vom 7. bis zum 9. November rund 8.000 Leuchtbällons, die den Verlauf der einstigen Berliner Mauer nachzeichneten. Zusammen mit der Landesbank Berlin und dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband unterstützte die DekaBank die Bildung dieser Lichtgrenze, die an die friedliche Revolution vom 9. November 1989 erinnerte. Als die Leuchtbällons am 9. November in den Himmel aufstiegen, war dies ein international wahrgenommenes gesellschaftliches Ereignis, das großes mediales Echo hervorrief. Wegen der Popularität des Ausdrucks wählte die Gesellschaft für deutsche Sprache (GfdS) die „Lichtgrenze“ zum Wort des Jahres 2014.

Seit 2006 ist die DekaBank zusammen mit der Ostsächsischen Sparkasse Dresden, dem Ostdeutschen Sparkassenverband mit allen sächsischen Sparkassen, der LBS Ostdeutsche Landesbausparkasse AG und der Sachsen Bank, der Sparkassen-Versicherung Sachsen sowie dem Kulturfonds des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands Hauptförderer der Staatlichen Kunstsammlungen Dresden. 2014 wurde der Vertrag bis 2016 verlängert. Ziel ist es, die außerordentliche Bedeutung des einzigartigen kulturellen Erbes noch stärker ins Bewusstsein der Menschen zu rücken. Im Rahmen der Partnerschaft unterstützt die Sparkassen-Finanzgruppe nicht nur besondere Ausstellungsprojekte, wie zum Beispiel 2014 „Dionysos. Rausch und Ekstase“, sondern auch Projekte der Jugendbildung.

Darüber hinaus fördert die Sparkassen-Finanzgruppe, vertreten durch die Berliner Sparkasse, die DekaBank und den Sparkassen-Kulturfonds des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands, seit 2011 die Staatlichen Museen zu Berlin.

Das Planspiel Börse zielt auf die Vermittlung von Finanz- und Kapitalmarktwissen ab. Als zentraler Kooperationspartner der Sparkassen-Finanzgruppe unterstützt die DekaBank seit 2014 das Planspiel, um zur Förderung der Wertpapierkultur beizutragen. Die Erweiterung um ein Nachhaltigkeitsmodul und das umfassende didaktische Konzept zum Thema Finanzbildung führten zur Aufnahme des Projekts in die Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (2005-2014) der Vereinten Nationen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwerben wirtschaftliche und soziale Kompetenzen und erlernen Grundzüge nachhaltigen Handelns.

Die Stiftung des Personalrats der DekaBank wurde formal am 28. September 2009 ins Leben gerufen. Seit 1999 spendeten die zwei vom Personalrat bestellten Verwaltungsratsmitglieder ihre Aufwandsentschädigungen zunächst einem internen Sozialfonds. Das angesammelte Vermögen wurde der Grundstock für die Stiftung. Seit 2009 treten die Verwaltungsratsmitglieder ihre Vergütungen direkt an die Stiftung ab. Die Erträge werden an Mitarbeiter der Bank in Notsituationen oder für soziale, mildtätige und gemeinnützige Institutionen gespendet. Im Jahr 2014 konnten 11.000 Euro an Erträgen ausgeschüttet werden.

Die Partnerschaften der DekaBank

Wir leben unsere Engagements in den Bereichen Architektur, Kunst, Soziales und Wissenschaft. Weil wir eine besondere Verpflichtung darin sehen, uns zu engagieren, arbeiten wir eng mit renommierten Institutionen zusammen und binden unsere Kolleginnen und Kollegen aktiv in unser Engagement ein.

MMK Museum für Moderne Kunst Frankfurt am Main

Das MMK Museum für Moderne Kunst gehört zu den international bedeutendsten Museen zeitgenössischer Kunst. Bereits seit 2002 unterstützt die DekaBank das MMK beim Aufbau der Museumssammlung. Neben den

zwei bekannten Standorten gibt es seit Oktober 2014 mit dem MMK 2 im TaunusTurm eine neue Museumsdependance. Die DekaBank ist Gründungspartner des MMK 2 und stellt zusammen mit anderen Unternehmen und Institutionen den Ausstellungsbetrieb sicher. Sie ist darüber hinaus auch Schirmherrin der Eröffnungsausstellung „Boom She Boom. Werke aus der Sammlung des MMK“. Die ausschließlich private Finanzierung des MMK 2 durch Stiftungen und Unternehmen ist ein gelungenes Beispiel für ein einzigartiges Public Private Partnership und ein innovatives und ökonomisch einzigartiges Modell der Museumserweiterung.

Internationaler Hochhaus Preis

Der Internationale Hochhaus Preis IHP wurde am 19. November 2014 zum sechsten Mal in der Frankfurter Paulskirche verliehen. Das Architekturbüro Boeri Studio mit dem Bauherren Hines Italia SGR S.p.A. aus Mailand gewannen den Preis für die zwei Wohnhochhäuser „Bosco Verticale“ in Mailand. Damit wurde ein Projekt ausgezeichnet, das Pionierarbeit für die Bepflanzung von Hochhäusern geleistet hat und als Prototyp für die Städte von morgen gelten kann.

Der IHP wird seit 2004 alle zwei Jahre von der Stadt Frankfurt am Main ausgelobt. Initiiert, kuratiert und organisiert wird er in partnerschaftlicher Kooperation vom Deutschen Architekturmuseum (DAM) und der DekaBank, die den IHP im Wesentlichen finanziert. Über die Vergabe entscheidet eine internationale Expertenjury. Zum 10-jährigen Jubiläum erfuhr der IHP eine sehr positive Resonanz in der nationalen und internationalen Presse sowie in TV und Hörfunk. Der diesjährige Preisträger bekam noch in der Pressekonferenz ein Gratulationstelegramm des italienischen Staatspräsidenten Napolitano.

Wissenschaft

Die DekaBank ist langjähriger Förderer der Goethe-Universität Frankfurt am Main, die im Berichtsjahr ihr 100. Jubiläum beging. Neben der Unterstützung der Vereinigung von Freunden und Förderern der Goethe-Universität (seit 1968) und der Goethe Finance Association (seit 2004) fördert die DekaBank ebenso das Center for Financial Studies (seit 1998).

Darüber hinaus konnte die Goethe-Universität im akademischen Jahr 2013/14 mit einer Spende der DekaBank im Gegenwert von 42 Stipendien das Rekordergebnis von 606 Stipendien erreichen. Damit liegt die Goethe-Universität auf dem ersten Platz aller deutschen Hochschulen. Die Deutschlandstipendien werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und privaten Förderern jeweils hälftig finanziert.

Soziales

Im Berichtsjahr tätigte die DekaBank 103 Spenden. Die höchsten Zuwendungen gingen an den Förderverein des christlichen Kinder- und Jugendwerks „Die Arche e.V.“ in Frankfurt am Main und an die Don Bosco Mission in Freetown, Sierra Leone, um den jüngsten Ebolaausbruch zu bekämpfen.

Weitere lokale Spenden wurden im Rahmen der Aktion „Deka – Engagiert vor Ort!“ vergeben: Dabei werden Einrichtungen gefördert, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Herzen liegen oder in denen sie selbst engagiert sind. 2014 wurde mit 399 Einreichungen ein neuer Rekord erreicht. Davon erhielten 25 Projekte jeweils 1.000 Euro.

DekaBank Kunstsammlung

Seit 2003 baut die DekaBank ihre Kunstsammlung des 21. Jahrhunderts auf. Sie umfasst derzeit knapp 1.400 Arbeiten der Malerei, Fotografie und Skulptur sowie Installationen und gehört zu den jüngsten Unternehmenssammlungen in Frankfurt am Main. Die internationale Kunstsammlung spiegelt die aktuelle 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 ist der Nachwuchs ein wichtiges Anliegen.

Es finden regelmäßig Führungen für Mitarbeiter und Besucher der DekaBank statt. Um die Sammlung einem größeren Publikum zugänglich zu machen, beteiligte sich die DekaBank 2014 zum zehnten Mal an der Initiative „Kunst privat! Hessische Unternehmen zeigen ihre Kunstsammlungen“ des hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung. Zudem werden die Arbeiten der DekaBank-Kunstsammlung regelmäßig als Leihgaben für Ausstellungen von international renommierten Museen nachgefragt.

Kommunikation

Der kontinuierliche und offene Dialog mit den Vertretern aller wichtigen Bezugsgruppen bildet das Fundament der Geschäftsstrategie der DekaBank. Die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement ist zentraler Ansprechpartner in Fragen des ökologischen, ethischen wie auch sozialen Wirtschaftens.

Als Wertpapierhaus der Sparkassen nutzen wir die Expertise unserer Eigentümer zur Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells und tauschen uns mit allen Mitgliedern der Sparkassen-Finanzgruppe auch zu Fragen der Nachhaltigkeit intensiv aus, vorzugsweise über gemeinsame Projekte und Treffen.

Mit den Vertretern anderer Bezugsgruppen unterhält die DekaBank einen anlassbezogenen Dialog zu verschiedenen Aspekten der Nachhaltigkeit. Die so gewonnenen Anregungen und die Ergebnisse einer intensiven Marktbeobachtung fließen in die strategischen und geschäftspolitischen Entscheidungen der DekaBank ein. Nachfolgend erläutern wir in Grundzügen, wie wir den kontinuierlichen Dialog mit unseren wesentlichen Bezugsgruppen pflegen und gewährleisten. Details zu diesem Austausch sind auf unserer Homepage dokumentiert.

Dialog mit den Sparkassen

Um die Expertise der Sparkassen in die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten einzubinden, setzt die DekaBank auf eine intensive Zusammenarbeit in Fachbeiräten und Vertriebsgremien. Darüber hinaus engagiert sich die DekaBank seit Jahren im Arbeitskreis Nachhaltigkeit des DSGV. Mitarbeiter des Nachhaltigkeitsmanagements sind im Arbeitskreis präsent. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass sich die Aktivitäten der DekaBank und der übrigen Mitglieder der Sparkassen-Finanzgruppe ergänzen. Ein besonders intensiver Austausch mit den Verbundpartnern findet zu Maßnahmen zur ökologischen Ausgestaltung des Bankbetriebs statt und darüber, wie diese sich in Erfolgen niederschlagen. Auch in der Ausbildung von Sparkassenkaufleuten wurde das Thema Nachhaltigkeit fest verankert. Bei den Schulungen in den Sparkassenakademien ist die DekaBank unterstützend und beratend tätig. Gleichzeitig findet ein enger Austausch hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung in regelmäßigen Arbeitskreisen statt.

Im halbjährlichen Rhythmus befragt die DekaBank die Sparkassen. Dabei geht es sowohl um die Einschätzungen der Sparkassen im Hinblick auf ihr jeweiliges Marktumfeld, die weitere Entwicklung wesentlicher Rahmenbedingungen und die darauf abgestellte Strategie als auch um die Meinung zu aktuellen Produkten oder Initiativen der DekaBank. Die Fragen variieren und sind abhängig von der jeweiligen Marktlage sowie aktuellen Ereignissen. In der jüngsten Befragung wurde auch die Einschätzung der Sparkassen zum Thema nachhaltige Kapitalanlage beleuchtet.

Nachhaltigkeitscheck für das Depot-A

Die DekaBank hat den Sparkassen im Berichtsjahr erstmals im Rahmen des „Deka Treasury Kompass“ angeboten, die jeweiligen Eigenanlagen in Bezug auf Nachhaltigkeitskriterien bewerten zu lassen. Zu diesem Anlass hat die DekaBank gemeinsam mit der Nachhaltigkeitsratingagentur imug einen „Sparkassen-Eigenanlage-Filter kompakt“ entwickelt, der bei der Bewertung des jeweiligen Depot-A Ausschlusskriterien der Felder Rüstung, Umwelt, Korruption und Menschenrechte definiert. Insgesamt konnten fast 200 Sparkassen für einen solchen Check gewonnen werden.

Dialog mit privaten und institutionellen Kunden

Der Dialog mit den Kunden der Sparkassen wie auch mit institutionellen Anlegern hat für die DekaBank einen hohen Stellenwert. Umfangreiche Kundenbefragungen finden regelmäßig statt, über die Ergebnisse tauschen wir uns mit Vorständen, Führungskräften sowie Kundenberatern der Sparkassen aus. Die zusammengeführten Ergebnisse dieses Prozesses bilden die Grundlage für die Optimierung des Produkt- und Dienstleistungsangebots. So gewinnen wir aus den Erkenntnissen über Anlegertrends wichtige Impulse für die Ausgestaltung unserer nachhaltigen Produkte.

Mit über 2.000 Unternehmenskontakten im Jahr betreiben wir unser Engagement intensiv im Dialog mit den Unternehmen. Die Themen unterscheiden sich von Branche zu Branche, unser Schwerpunkt liegt derzeit auf Corporate Governance- sowie Umweltschutzthemen. Ausgewählte Redebeiträge auf HVs werden auf unserer Unternehmensseite im Internet veröffentlicht.

Dialog mit den Mitarbeitern

Engagierte und zufriedene Mitarbeiter, die sich mit dem Unternehmen identifizieren und die ihre Kenntnisse und Fähigkeiten weiterentwickeln, sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Deshalb führen wir gemeinsam mit einem unabhängigen Berater regelmäßige Befragungen durch und überprüfen dabei die Zufriedenheit in Bezug auf Themen wie Unternehmenskultur und Führung.

Ziel der Mitarbeiterbefragung ist es, ein valides Bild über die größten Stärken und auch wichtigsten Handlungsfelder der Organisation aus Sicht der Mitarbeiter zu bekommen.

Im bislang zweijährigen Turnus finden konzernweite Befragungs- und Feedbackrunden statt. Mit den Ergebnissen der jüngsten Runde aus dem Herbst 2013 haben sich Vorstand und das Management der Gruppe im Jahr 2014 intensiv auseinandergesetzt und es wurden verschiedenste Initiativen auf Gruppen- und auf Fachbereichsebene ergriffen.

Über den gesamten Prozess wurde regelmäßig in den internen Medien berichtet und die Mitarbeiterschaft über die nächsten Schritte informiert.

Auch das Umweltmanagementsystem der DekaBank fußt auf dem kontinuierlichen Dialog mit unseren Mitarbeitern. Die von Mitarbeitern eingereichten Ideen liefern uns neue Impulse und Daten für die Verbesserung der Umweltbilanz, und das kontinuierlich bei den Ideengebern nachgefragte Feedback sorgt dafür, dass die Belegschaft bei der Umsetzung eingebunden ist. Der inhaltliche Austausch zu Umweltthemen mit Mitarbeitern und Auszubildenden wird zum Beispiel auf den regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen des Sachgebiets IdeenBeschwerdeUmwelt Management gepflegt, auf denen das Umweltmanagementsystem sowie die Nachhaltigkeitsaktivitäten der DekaBank vorgestellt werden. Eine weitere Plattform ist der Intranetauftritt des Umweltmanagements, der allen Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, sich umfassend über alle Umweltthemen sowie aktuelle Änderungen in der Umweltgesetzgebung zu informieren.

Darüber hinaus ermutigen wir unsere Mitarbeiter, sich mit ihren Ideen und Verbesserungsvorschlägen einzubringen und honorieren diese auch. Die DekaBank hat seit Mitte Juli 2014 in einem Pilotprojekt eine Innovationsplattform getestet. Mittlerweile haben sich auch fünf weitere Institute aus der Sparkassen-Finanzgruppe angeschlossen. Der Unterschied zum klassischen Ideenmanagement besteht darin, über das Intranet Ideen vorzuschlagen, zu kommentieren und zu bewerten. Die erste Pilotphase mit mehr als 1.000 der insgesamt rund 4.200 Mitarbeiter wurde erfolgreich beendet. Bisher sind 62 Ideen von den Mitarbeitern vorgeschlagen, bewertet und kommentiert worden. 2015 erfolgt der Pilotbetrieb mit allen Mitarbeitern.

Dialog mit den Personalvertretungen

Unsere Mitarbeiter werden durch Personal- und Betriebsräte (Deutschland) sowie das Comité Mixte (Luxemburg) vertreten. Als interne Ansprechpartner bei Problemen am Arbeitsplatz stehen unseren Beschäftigten zudem die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung. Unternehmensleitung und Mitarbeitervertretungen der Deka-Gruppe verbindet ein vertrauensvolles und von einem offenen Dialog geprägtes Verhältnis.

Die DekaBank ist sich bewusst, dass erfolgreiche Veränderungsprozesse Offenheit und Transparenz erfordern. Deshalb achten wir im Rahmen der täglichen Personalarbeit darauf, die Mitarbeitergremien zeitnah einzubinden. Alle relevanten Informationen werden schnellstmöglich durch Veröffentlichung in den betriebsinternen Medien oder per E-Mail weitergegeben.

Dialog mit Führungskräften

2014 haben sich die Bereichsleiter der Deka-Gruppe in einer zweitägigen Offsite bewusst aus dem Tagesgeschäft herausgezogen und als Führungsteam anstehende Herausforderungen der Deka-Gruppe diskutiert. Dabei wurde deutlich, was die Kernprioritäten Produktqualität, Kundenfokus und Kostenflexibilisierung für die Deka insgesamt und für jedes einzelne Team bedeuten. Auch die Zusammenarbeit des Führungsteams wurde gestärkt und weiter verbessert. Nicht zuletzt aufgrund der guten Rückmeldungen der Teilnehmer wird die Veranstaltung 2015 wiederholt.

Dialog mit den Aufsichtsbehörden

Im Zuge ihrer Geschäftsausübung pflegt die DekaBank den regelmäßigen Austausch mit den maßgeblichen nationalen und europäischen Aufsichtsbehörden. Wir begleiten die Weiterentwicklung aufsichtsrechtlich relevanter Themen aktiv und sind als kompetenter Gesprächspartner von den Aufsichtsbehörden anerkannt.

Dialog mit den Lieferanten

Für beide Seiten verbindliche Richtlinien für Nachhaltigkeit in der Beschaffung bilden den Rahmen für unsere Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten (mehr dazu im Kapitel „Nachhaltiger Bankbetrieb ab Seite 213). Darüber hinaus führen wir regelmäßig Fortschrittsgespräche mit unseren Auftragnehmern zu allen Fragen rund um die Nachhaltigkeit. Wir legen Wert auf langfristige Beziehungen zu Lieferanten und Dienstleistern. Dabei haben sie dieselben Nachhaltigkeitskriterien zu erfüllen wie die Deka-Gruppe. Bei Verstößen im Rahmen des „supplier risk assessment“ ist ein Weg über die Anweisung „Beschaffung von Waren & Leistungen“ vorgegeben. Sofern es zu keiner Einigung kommt, ist der Eskalationsprozess zum Nachhaltigkeitsbeauftragten gegeben. Dasselbe gilt auch, sofern Verstöße im Rahmen des Audits festgestellt werden.

Kommunikation mit Verbänden und Vereinigungen

Die Deka-Gruppe engagiert sich als Mitglied verschiedener Verbände und Vereine dafür, die Debatte um die schonende Nutzung von Ressourcen und die gesellschaftlich verträgliche Gestaltung von Wirtschaftsabläufen voranzutreiben. Auf diese Weise leisten wir einen Beitrag dafür, dass der Behandlung von Nachhaltigkeitsthemen in der Öffentlichkeit ein größerer Stellenwert zukommt. Ergänzend tauschen wir uns mit anderen Mitgliedern zu verschiedenen Fragen aus dem Themengebiet aus.

Die DekaBank stellt der Politik ihr Fachwissen ausschließlich unter Berücksichtigung der Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe über die Mitgliedschaften in Verbänden zur Verfügung. Zu nennen sind hier insbesondere folgende Institutionen: Bundesverband Investment und Asset Management e. V., Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands e. V., CDP Carbon Disclosure Project, CRIC Corporate Responsibility Interface Center e. V., DAI Deutsches Aktieninstitut e. V., Deutscher Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV), Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK), EFAMA – European Fund and Asset Management Association, Equator Principles Association, Europäischer Verband Öffentlicher Banken, Forum Nachhaltige Geldanlagen, Institut der deutschen Wirtschaft, Umweltforum Rhein-Main e. V., UN Global Compact, UN-PRI (Principles for Responsible Investment), Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V., WDP Water Disclosure Project, Zentraler Immobilienausschuss (ZIA).

Dialog mit Nicht-Regierungsorganisationen

Die DekaBank steht im Dialog mit verschiedenen, zum Teil internationalen Interessensgruppen und Nicht-Regierungsorganisationen (NRO), die sich mit Aspekten des nachhaltigen Wirtschaftens auseinandersetzen. Hier sind insbesondere zu nennen: Robin Wood e. V., urgewald e. V., Greenpeace, Network Vlaanderen, Facing Finance e. V., Bank Track, Profundo.

Dialog mit der Wissenschaft

Der regelmäßige Austausch mit wissenschaftlichen Einrichtungen ist für die DekaBank von großer strategischer Bedeutung, da er uns die Einbindung neuester theoretischer Erkenntnisse in unsere Prozesse ermöglicht. Das im Jahr 2013 auf Initiative der DekaBank gegründete Private Institut für quantitative Kapitalmarktforschung (IQ-KAP) hat im Berichtsjahr seine Arbeit intensiviert. Das Institut steht im engen Kontakt zur Goethe-Universität Frankfurt am Main sowie dem dort angesiedelten House of Finance und hat die Aufgabe, renommierte Wissenschaftler und Praktiker aus dem Asset Management der DekaBank zusammenzubringen.

Weitere Informationen zum Dialog der DekaBank mit der Wissenschaft enthält die Passage zur Wissenschaftsförderung im Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“.

Dialog mit den Ratingagenturen

Vergleichbarkeit ist auch in Fragen der Nachhaltigkeit ein wesentliches Kriterium. Ratingagenturen, die sich auf ethische, ökologische und soziale Standards spezialisiert haben, machen die Daten vergleichbar und leisten hiermit einen wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung der nachhaltigen Geldanlage. Ein durch ein gutes Rating bestätigtes nachhaltiges Handeln stärkt auf Dauer die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und ist nicht zuletzt im Wettbewerb um die Asset-Management-Mandate institutioneller Anleger, Kirchen-, Pensions- und Versorgungskassen ein wichtiger Faktor.

Wir pflegen über die turnusmäßige Bewertung hinaus den Dialog mit drei spezialisierten Ratingagenturen. Unser Fokus liegt dabei auf den drei Agenturen imug, oekom research und sustainalytics.

imug

Die imug Beratungsgesellschaft für sozial-ökologische Innovationen mbH (kurz imug) konzentriert sich hauptsächlich auf öffentliche Pfandbriefe und Hypotheken-Pfandbriefe, aber auch auf Institute, die Immobilienfinanzierungen vergeben. Das jüngste imug-Rating der DekaBank lautete in allen drei Kategorien (öffentliche Pfandbriefe, Hypotheken-Pfandbriefe und unbesicherte Anleihen) „positiv“.

oekom research AG

Die Deka-Gruppe hat im Dezember 2014 beim Corporate Rating von oekom research AG ein verbessertes Gesamtrating in ihrer Vergleichsgruppe „Financials/Public & Regional Banks“ erreicht. Zu der Kategorie zählen weltweit 85 Banken. Insgesamt konnte die Deka-Gruppe im Vergleich zu 2012 eine verbesserte Gesamtnote „C“ erreichen. Dies entspricht dem „Prime“-Status bei oekom research AG. Durch dieses sehr gute Rating werden Emissionen und Produkte der Deka-Gruppe für Investoren, die bei ihren Investments ökologische und soziale Aspekte berücksichtigen, besonders interessant.

sustainalytics

Die niederländische Ratingagentur sustainalytics arbeitet mit einem veränderten Rankingsystem. Derzeit belegen wir mit 70 Punkten Platz 44 unter 382 bewerteten Banken.

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht / GRI Content Index

Die DekaBank erstellt jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht, der als Bestandteil des Geschäftsberichts erscheint. Der Nachhaltigkeitsbericht wird auf der Basis des Leitfadens der Global Reporting Initiative (GRI 3.1) inklusive der branchenspezifischen Anlage (Sector Supplement) für Finanzdienstleister erstellt.

Der vorliegende Bericht deckt das Geschäftsjahr 2014 ab und schließt somit an den vorherigen Bericht an, der im April 2014 veröffentlicht wurde (Berichtsjahr 2013). Eine Ausnahme bildet das Kapitel Nachhaltiger Bankbetrieb/ Umweltmanagement, das auf den Daten des ebenfalls jährlich erscheinenden Umweltberichts basiert. Aufgrund der relativ komplexen Erfassung und Analyse der darin enthaltenen Daten erscheint der Umweltbericht in der Regel erst gegen Ende des folgenden Geschäftsjahres. Daher deckt der betreffende Abschnitt das Geschäftsjahr 2013 ab.

GRI-Anwendungsebene (Abb. 20)

		C	C+	B	B+	A	A+
Pflicht	Selbsteinschätzung						<input checked="" type="checkbox"/>
	Von externen Dritten geprüft		Bericht extern bestätigt		Bericht extern bestätigt		Bericht extern bestätigt
Optional	Von der GRI geprüft		Bericht extern bestätigt		Bericht extern bestätigt		Bericht extern bestätigt

Das unabhängige Bewertungsinstitut Agimus GmbH bestätigt, dass der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der DekaBank die Kriterien der GRI-Anwendungsebene A+ erfüllt. Investoren und Analysten können sich auf der Homepage über den GRI Content Index informieren. Er dient als Übersicht aller berichteten GRI-Indikatoren und verweist auf die entsprechenden Publikationen der DekaBank, in denen die jeweiligen Angaben zu finden sind. Darüber hinaus enthält der GRI Content Index die jährliche Darstellung zum Fortschritt bei den Prinzipien des UN Global Compact.

Equator Principles Reporting

Geprüfte Projektfinanzierungen (> 10 Mio. US-Dollar) nach Branchen und Regionen (Abb. 21)

EP-Kategorie	Öl & Gas	Rohstoffe	Energie	Andere
A	–	–	–	–
B	–	–	1	3
C	–	–	1	3
Summe	–	–	2	6

EP-Kategorie	Europa (EU)	Europa (Nicht-EU)	Nordamerika	Südamerika	Asien	Mittlerer Osten & Afrika	Australien & Andere
A	–	–	–	–	–	–	–
B	3	–	1	–	–	–	–
C	4	–	–	–	–	–	–
Summe	7	–	1	–	–	–	–

Kategorie A: Projekte mit potenziell erheblichen negativen sozialen und Umweltauswirkungen, die vielseitig, unumkehrbar und beispiellos sind.

Kategorie B: Projekte mit potenziell begrenzten negativen sozialen und Umweltauswirkungen, die wenig in der Anzahl, grundsätzlich Standort-spezifisch, größtenteils umkehrbar sind und verringert werden können.

Kategorie C: Projekte mit minimalen oder gar keinen sozialen oder ökologischen Auswirkungen.

Ansprechpartner für Fragen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Johannes Behrens-Türk

Leiter Nachhaltigkeitsmanagement

johannes.behrens-tuerk@deka.de

Robert Sattler

Referent im Nachhaltigkeitsmanagement und Umweltbeauftragter

robert.sattler@deka.de

Klaus-Andreas Finger

Stellvertretender Umweltbeauftragter

klaus-andreas.finger@deka.de