

Nachhaltigkeitsbericht 2011
(Auszug aus dem Geschäftsbericht 2011)



Nachhaltigkeitsbericht 2011 Die Sparkassen können auf die DekaBank als verantwortungsvollen und glaubwürdigen Partner für nachhaltiges Investment zählen. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie setzt einen verbindlichen Rahmen für jede unserer Geschäftsaktivitäten. Sie erstreckt sich auf das Umwelt- und Personalmanagement genauso wie auf die Entwicklung nachhaltiger Anlageprodukte und auf das gesellschaftliche Engagement der DekaBank und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Glaubwürdiger Partner der Sparkassen für nachhaltiges Investment	114
Nachhaltige Unternehmensführung	115
Umweltmanagement / Nachhaltiger Bankbetrieb	118
Nachhaltiges Personalmanagement	122
Nachhaltige Bankprodukte	126
Gesellschaftliches Engagement	129
Kommunikation	131

Glaubwürdiger Partner der Sparkassen für nachhaltiges Investment

Sparkassen und Nachhaltigkeit. Das passte schon immer zusammen. Auch wenn bis vor einigen Jahren dieser Begriff noch nicht fester Bestandteil des aktiven Wortschatzes in unseren Reihen war. Vieles von dem, was heute unter Nachhaltigkeit verstanden wird, gehört zum genetischen Code der Sparkassen, seit vor mehr als zweihundert Jahren die erste gegründet worden ist: Das Versprechen, allen Bürgern den Zugang zu Finanzdienstleistungen sicherzustellen, dabei den Beitrag zum Gemeinwohl über reine Gewinnmaximierung zu stellen und darüber hinaus auch diejenigen in der Gesellschaft zu unterstützen, die diese Hilfe anderweitig nicht erhalten. Hier hat jede Sparkasse ihre eigenen Schwerpunkte. Eines ist aber allen gemeinsam: das Versprechen, für die eigene Region und ihre Bürgerinnen und Bürger da zu sein. Im Wissen, dass es nur dann auch der Sparkasse gut geht.

Alles das lässt uns sagen: Kaum eine Finanzgruppe ist so nachhaltig aufgestellt wie die Sparkassen-Finanzgruppe. Dies hat dazu beigetragen, dass wir besser als andere durch die Finanzmarktkrise gekommen sind. Und dies ist ein Grund dafür, dass den Sparkassen mehr Bürger vertrauen, als jedem anderen deutschen Finanzinstitut.

Die Entwicklungen der letzten Jahre und Jahrzehnte stellen uns jedoch vor neue Herausforderungen. Zusammen mit den Sparkassen gehen wir diese Herausforderungen an. So reicht es nicht mehr, sich in seiner Region gesellschaftlich zu engagieren. Es gilt vielmehr, auch die Folgen des eigenen Handelns auf die globalen Entwicklungen wie den Klimawandel zu bedenken. Es genügt nicht, den Kunden die geeigneten Produktlösungen zu liefern. Diese werden zunehmend kritisch daraufhin hinterfragt, ob sie auch ethischen Standards entsprechen. Uns ist bewusst, dass wir diese Produkte nur dann glaubhaft und erfolgreich platzieren können, wenn wir selbst nachhaltig agieren. Dabei können die Sparkassen auf die DekaBank als verantwortungsvollen Partner zählen. Nachhaltigkeit für die DekaBank heißt, bei allem was wir tun, auch Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie setzt einen verbindlichen Rahmen für alle Geschäftsaktivitäten. Und sie wird laufend weiterentwickelt. Dabei verfahren wir nach dem Prinzip: nicht ankündigen und sich dann bemühen, sondern „erst umsetzen, dann verkünden“. So sind zum Beispiel bereits seit drei Jahren die sozial- und umweltverträglichen Standards der Equator Principles in den Kreditrisikorichtlinien verankert. Unterzeichnet haben wir diese jedoch erst im März 2011, als wir sicher waren, dass wir auch halten können, was wir versprechen. Unser Bekenntnis zur nachhaltigen Ausrichtung haben wir im Jahr 2011 zudem mit dem Beitritt zum UN Global Compact unterstrichen. Mit Gültigkeit für den gesamten Konzern.

Die DekaBank ist damit ein glaubwürdiger Partner für nachhaltiges Investment und bietet gemeinsam mit den Sparkassen gerade in krisenhaften Marktsituationen dauerhaft Orientierung und Stabilität.

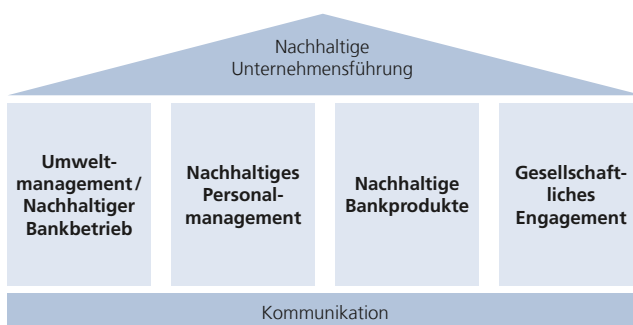
Berichtsgrundlagen

Die DekaBank veröffentlicht ihren Nachhaltigkeitsbericht seit dem Berichtsjahr 2009 als integralen Bestandteil ihres jährlichen Geschäftsberichts. Damit dokumentieren wir, dass Nachhaltigkeit eng mit dem langfristigen wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns verknüpft ist, und unterstützen daher Bestrebungen, Bewertungsmaßstäbe und Begriffsdefinitionen zu vereinheitlichen und so besser vergleichbar zu machen. Unser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich, soweit nicht anders dargestellt, auf den DekaBank-Konzern und dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2011. Über diesen Bericht hinaus stellen wir weitergehende Informationen im Internet unter www.dekabank.de zur Verfügung, darunter auch den Umweltbericht sowie den GRI Content Index.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der DekaBank

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie setzt sich die DekaBank seit dem Jahr 2009 konkrete und verbindliche Nachhaltigkeitsziele, die ihre Entscheidungen und ihr Handeln auf allen Ebenen prägen. Die nachhaltige Unternehmensführung des DekaBank-Konzerns wird von vier Säulen getragen. Eine offene und transparente Kommunikation bildet das Fundament aller Aktivitäten.

Ganzheitlicher Nachhaltigkeitsansatz der DekaBank (Abb. 1)



Nachhaltige Unternehmensführung

Der DekaBank-Konzern und die Sparkassen haben ein grundlegendes Interesse an einer dauerhaften Leistungsfähigkeit der DekaBank. So ist es selbstverständlich, dass wir die nachhaltige Ausrichtung des DekaBank-Konzerns ganzheitlich angehen und sich diese auf allen Führungsebenen widerspiegelt. Die Herausforderung des Nachhaltigkeitsmanagements besteht dabei darin, sicherzustellen, dass die vielfältigen Aktivitäten des Konzerns unseren Ansprüchen an verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln gerecht werden. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie, interne Regelwerke und Leitlinien sowie anerkannte Standards, wie der UN Global Compact, bilden hierfür einen verbindlichen Rahmen.

Managementansatz

Die im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltige Geschäftsausrichtung ist im Zielbild des DekaBank-Konzerns verankert, über das eine Ausrichtung aller Geschäftsbereiche auf die Interessen der Sparkassen und deren Kunden sichergestellt wird. Wir sind davon überzeugt, dass nachhaltiges unternehmerisches Handeln auch im Sinne unserer Anteilseigner gleichzeitig Chancen bietet und Risiken minimiert. Für sie erwirtschaften wir ein nachhaltiges wirtschaftliches Ergebnis, das feste Größe der Erfolgsmessung ist.

Für die Nachhaltigkeitsstrategie zeichnet der Vorstand verantwortlich. Bei der Definition der Nachhaltigkeitsstrategie wird er von der Einheit Konzernentwicklung unterstützt, die als Koordinator und Impulsgeber für sämtliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie agiert. In dieser Rolle ist sie verantwortlich für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und koordiniert konzernweit die damit zusammenhängenden Aktivitäten.

Der „Runde Tisch Nachhaltigkeit“ unterstützt die Kommunikation zwischen dem Vorstand und den Konzerneinheiten. Das Gremium, das sich aus Mitgliedern des Top-Managements und dem Umweltbeauftragten zusammensetzt, berät strategische Fragestellungen und initiiert den jährlichen Maßnahmenkatalog hinsichtlich unserer nachhaltigen Ausrichtung. Auf der operativen Ebene werden einzelne Projekte und Maßnahmen durch Nachhaltigkeitspaten begleitet. Diese finden sich auf allen Hierarchieebenen und in allen Konzerneinheiten und sind gleichzeitig Ideengeber für neue Maßnahmen zur Nachhaltigkeit.

Corporate Governance

Die Nachhaltigkeitsstrategie der DekaBank wird durch Compliance flankiert. Der DekaBank-Konzern lebt vom Vertrauen seiner Kunden, der Anteilseigner und der Öffentlichkeit in seine Leistung und Integrität. Dieses Vertrauen wird insbesondere durch das Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beeinflusst. Die Einhaltung der Compliance-Standards ist daher unabdingbar, um die Reputation des DekaBank-Konzerns dauerhaft zu schützen.

Die Compliance-Einheit des DekaBank-Konzerns überwacht sämtliche Geschäftsbereiche, ob die angebotenen Dienstleistungen mit der erforderlichen Sachkenntnis, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit im bestmöglichen Interesse der Kunden erbracht werden. Compliance gibt den Mitarbeitern Regeln an die Hand, um verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln zu gewährleisten. Die Interessen der Kunden werden auf diese Weise gewahrt und Interessenkonflikte werden vermieden. Compliance identifiziert mögliche Interessenkonflikte und überwacht über Vorkehrungen und detaillierte Gegenmaßnahmen, dass im Einklang mit den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben gehandelt wird. Zu den konkreten Aufgaben der Compliance gehören die Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder „sonstiger strafbarer Handlungen“ sowie die Sicherstellung der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Verhaltensregeln. Die Mitarbeiter werden im Rahmen regelmäßiger Compliance-Schulungen auf die von der DekaBank festgelegten Präventionsmaßnahmen zur Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder „sonstiger strafbarer Handlungen“ hingewiesen. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet.

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

Im Rahmen des Ombudsmann-Systems der DekaBank können Hinweise und Verdachtsfälle insbesondere hinsichtlich betrügerischer Handlungen gemeldet werden. Die Untersuchung erfolgt durch einen externen Ombudsmann, der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit seiner langjährigen Erfahrung als Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Ethikkodex

Die Anforderungen an die ethische Verantwortung von Banken sind komplexer geworden. Gut fünf Jahre nach Erscheinen des ersten DekaBank-Ethikkodexes liegt jetzt eine komplett überarbeitete Version vor. Der neue Ethikkodex ist dabei nicht nur um inhaltliche Facetten erweitert worden, sondern verpflichtet die Bank auch zu einer aktiveren Herangehensweise. Wo bislang der Fokus vor allem darauf lag, was im Sinne des Ethikkodexes nicht statthaft ist, werden jetzt verstärkt das Selbstverständnis und die positive Zielrichtung der Bank in den Blick gerückt. So finden sich nun auch die zwischenzeitlich verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie oder die lösungsorientierte einheitenübergreifende Zusammenarbeit im Sinne von „One Deka“ im Kodex wieder. Ganz neu ist ein klares Bekenntnis zu Diversity. „Vielfalt definieren wir als Chance. Wir sind überzeugt, dass unterschiedliche kulturelle, religiöse und soziale Hintergründe, Überzeugungen und Fähigkeiten die interne Zusammenarbeit, aber auch die Erfüllung der heterogenen Kundenbedürfnisse bereichern“, heißt es im neuen Kodex.

Der Ethikkodex bildet den Orientierungsrahmen für eine offene, transparente und rechtskonforme Unternehmenskultur. Die formulierten Prinzipien sind in den Kategorien Professionalität, Verantwortung, Vertrauen, Kollegialität, Nachhaltigkeit, Vielfalt und Kommunikation zusammengefasst. Die Grundsätze gelten konzernweit auch für alle unsere wesentlichen Beteiligungen (Tochtergesellschaften).

Global Compact

Die DekaBank ist seit dem 22. Februar 2011 Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen (UN). Damit sind wir Teil des weltweit größten und wichtigsten Netzwerks für unternehmerische Verantwortung und Corporate Social Responsibility, an dem sich weltweit inzwischen über 5.000 Unternehmen sowie Arbeitnehmer-, Menschenrechts-, Umwelt- und Entwicklungsorganisationen beteiligen. Auf globaler, regionaler und nationaler Ebene finden regelmäßig Veranstaltungen statt, bei denen die Global-Compact-Teilnehmer ihre Erfahrungen austauschen und diskutieren können.

Mit dem Beitritt verpflichtet sich die DekaBank, in ihrem Einflussbereich einen Katalog von zehn Grundwerten zu befolgen und öffentlich zu kommunizieren, wie sie diese Grundwerte in die Praxis umsetzt. Die Vorgaben, die durch den UN Global Compact gemacht werden, bilden damit eine Grundlage für die Nachhaltigkeitskriterien im Investmentprozess, in der Beschaffung und in anderen Themenfeldern. Die entsprechenden Berichte müssen dem Global Compact einmal im Jahr vorgelegt werden. Der Katalog umfasst den Schutz von Menschenrechten, die Einhaltung von Arbeitsnormen, den proaktiven Umweltschutz sowie das Eintreten gegen sämtliche Formen von Korruption. Diese zuvor bereits fest im Unternehmen verankerten Prinzipien werden durch die Partnerschaft mit den Vereinten Nationen zusätzlich unterstrichen.

Die Ausführungen zu den relevanten Punkten des Global Compact finden sich – genau wie die GRI-Kriterien – sowohl in diesem Nachhaltigkeitsbericht als auch in anderen Teilen des Geschäftsberichts, insbesondere dem Konzernlagebericht. Weitere Angaben befinden sich im Umweltbericht des DekaBank-Konzerns, den wir im Dezember 2011 veröffentlicht haben und auf www.dekabank.de zur Verfügung stellen. Verweise zu den Global-Compact-Themen haben wir außerdem in den GRI Content Index auf unserer Webseite integriert.

Zur besseren Dokumentation der Rolle, die der Global Compact für unser Geschäft spielt, werden diese Prinzipien erstmals im GRI Content Index, den wir auf www.dekabank.de veröffentlicht haben, berücksichtigt. Die dort tabellarisch aufgeführten Inhalte wurden um Hinweise auf die entsprechenden Prinzipien ergänzt.

UN Global Compact



Mit dem Beitritt zum UN Global Compact im Februar 2011 verpflichtet sich die DekaBank, in ihrem Einflussbereich einen Katalog von zehn Grundwerten umzusetzen.

I. Menschenrechte

Prinzip 1

Unterstützung und Achtung der internationalen Menschenrechte im eigenen Einflussbereich

Prinzip 2

Sicherstellung, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht

II. Arbeitsnormen

Prinzip 3

Wahrung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen

Prinzip 4

Beseitigung jeder Art von Zwangsarbeit

Prinzip 5

Abschaffung der Kinderarbeit

Prinzip 6

Beseitigung der Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

III. Umweltschutz

Prinzip 7

Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

Prinzip 8

Ergreifung von Initiativen zur Förderung des Verantwortungsbewusstseins für die Umwelt

Prinzip 9

Förderung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

IV. Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10

Selbstverpflichtung, gegen Korruption in allen Formen, einschließlich Erpressung und Bestechlichkeit, einzutreten

Equator Principles

Ihre Projektfinanzierungsaktivitäten evaluiert die DekaBank anhand der im März 2011 unterzeichneten Equator Principles, die im Abschnitt Nachhaltige Bankprodukte erläutert sind (siehe Seiten 126 bis 128). Die zehn globalen Standards für die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Standards wurden schon geraume Zeit vor der Unterzeichnung angewendet.

Die Equator Principles basieren auf den Leitlinien der Weltbank und der International Finance Corporation und bilden die Grundlage für unternehmensspezifische Richtlinien. Sie verpflichten Finanzinstitutionen, nur Projekte zu finanzieren, deren Träger im Sinne der Richtlinie sozial und ökologisch verantwortlich handeln und dies der Bank gegenüber auch belegen können.

Die Equator Principles werden von insgesamt 73 Finanzinstitutionen in 27 Ländern angewendet und bilden damit über 70 Prozent der Finanzierungsprojekte in Entwicklungs- und Schwellenländern ab.

Umweltmanagement / Nachhaltiger Bankbetrieb

Heizen, kühlen, reisen, drucken – auch im nicht-produzierenden Gewerbe werden Ressourcen verbraucht und klimaschädliches Kohlendioxid ausgestoßen. Durch eine Reihe von Maßnahmen ist es der DekaBank gelungen, die Umweltbilanz in den vergangenen Jahren kontinuierlich zu verbessern. Im Berichtsjahr haben dazu insbesondere ein effizienteres Gebäudemanagement, die Reduktion des Papierverbrauchs und der Einsatz von energiesparenden Geräten beigetragen.

Managementansatz

Der betriebliche Umweltschutz ist ein zentraler Baustein der Nachhaltigkeitsstrategie der DekaBank. Unternehmerische Verantwortung für Umwelt- und Klimaschutz ist ein Faktor, der den zukünftigen Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit beeinflusst. Denn der sparsame Umgang mit Ressourcen bietet nicht nur erhebliche Einsparpotenziale, sondern hilft uns auch dabei, unsere Nachhaltigkeitsprinzipien nach innen wie nach außen überzeugend darzustellen. Die Glaubwürdigkeit auf jeder Ebene des Geschäftsbetriebs leistet unseres Erachtens einen wertvollen Beitrag zur langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts. Aus diesem Grund arbeitet die DekaBank daran, die negativen Auswirkungen ihres Geschäftsbetriebs auf die Umwelt so weit wie möglich zu reduzieren und damit auch einen Beitrag zum weltweiten Klimaschutz zu leisten.

Aus der Nachhaltigkeitsstrategie des DekaBank-Konzerns leiten sich Umweltleitlinien ab, die aktiv im Konzern und gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern kommuniziert werden. Auf operativer Ebene wird das Umweltmanagement durch die Einheit „IdeenBeschwerdeUmwelt Management“ geleitet. Die Einheit koordiniert in diesem Zusammenhang die Umsetzung von Umweltschutzmaßnahmen in den unterschiedlichen Geschäftsbereichen zur Steigerung der Ressourceneffizienz. Die Verantwortung dafür liegt bei dem Umweltbeauftragten der DekaBank.

Um die ökonomischen Ziele des Unternehmens mit ökologischen Anforderungen in Einklang zu bringen, setzen wir darauf, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Geschäftspartner in den Umweltmanagement-Prozess einzubinden. Gemeinsam arbeiten wir daran, nachhaltige Lösungen zu finden, um unter Berücksichtigung unserer Kosten die natürlichen Ressourcen zu schonen und soziale Verantwortung zu übernehmen.

Umweltmanagementsystem

Um eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung sicherzustellen, haben wir seit dem Jahr 2009 ein nach der international anerkannten Norm DIN EN ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem unter Verwendung der branchenspezifischen Umweltkennzahlen nach VfU (Verband für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.) implementiert. Die Zertifizierung umfasst die

Frankfurter Standorte Trianon, Prisma und Skyper. Dafür werden seit 2007 alle Daten über Vorgänge erhoben, die direkt oder indirekt Einfluss auf die Umwelt nehmen. Darüber hinaus hat sich die DekaBank zu regelmäßigen Überwachungsaudits verpflichtet, die einmal im Jahr stattfinden. Alle drei Jahre erfolgt zudem eine Rezertifizierung nach den neuesten Standards. Der nächste Termin dafür liegt im April 2012.

Unser Umweltmanagementsystem liefert eine jährliche betriebliche Bilanz, anhand derer sich Vorjahresvergleiche erstellen lassen. Die Umweltbilanz umfasst alle Frankfurter Standorte und damit rund 76 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DekaBank. Im Einzelnen werden der Verbrauch von Papier, Energie und Wasser ermittelt, ebenso Daten zu Geschäftsreisen sowie zum Themenkomplex Abfall. Die Ergebnisse dieser Erhebung wurden 2009 erstmals in einem Umweltbericht zusammengefasst. Dieser beschränkt sich nicht auf eine Analyse des Ist-Zustands, sondern erläutert auch Optimierungspotenziale und avisierte Verbesserungsmaßnahmen.

Um künftige Fortschritte bei der Verringerung von Umweltauswirkungen feststellen zu können, ist uns eine konstante Berichterstattung wichtig. Daher legt die DekaBank jährlich einen Umweltbericht vor. Aufgrund der Komplexität der Erfassung und Analyse der Daten werden die Umweltberichte mit einigen Monaten Abstand zum jährlichen Nachhaltigkeitsbericht erstellt. Der Umweltbericht für das Geschäftsjahr 2011 wird voraussichtlich Ende 2012 erscheinen. Der aktuelle Umweltbericht, der auf www.dekabank.de abrufbar ist, enthält Umweltdaten bis einschließlich 2010.

Messverfahren des Umweltmanagementsystems

Für das Monitoring der einzelnen Stoff- und Energieströme sowie für die Berechnung der relativen Indikatoren und der CO₂-Emissionen durch unser Umweltmanagementsystem setzen wir die Nachhaltigkeitssoftware SoFi ein. Um den Anforderungen der Umweltmanagement- und CO₂-Standards (zum Beispiel VfU-Indikatoren, GHG-Protocol) nach Datenvollständigkeit gerecht zu werden, wurden Datenlücken, wenn erforderlich, durch extrapolierte Werte geschlossen – zum Beispiel basierend auf Hochrechnungen über Mitarbeiterzahlen. Diese Hochrechnungen werden später durch reale Verbrauchswerte korrigiert.

Entwicklung des absoluten Papierverbrauchs nach Kategorien – Konzern (Inland) (Abb. 2)

Tonnen	Bilanzjahr ¹⁾ 2010		Bilanzjahr ¹⁾ 2009		Bilanzjahr ¹⁾ 2008	
	Wert	Toleranz zu 2009 in %	Wert	Toleranz zu 2008 in %	Wert	Toleranz zu 2007 in %
Briefpapier, Vordrucke, Umschläge	45	–47	85	–7	91	119
Formulare (2010 im Kopierpapier)			150	16	129	159
Kopierpapier (allgemeines Büropapier)	256	49	172	–7	185	–10
aggregiert	256	49	322	–3	314	–23
Werbedrucksachen/Publikationen	432	–17	518	–29	725	–33
Gesamt	733	–21	926	–18	1.131	–18

¹⁾ Das Bilanzjahr entspricht dem Kalenderjahr.

Papierverbrauch

Große Erfolge verzeichnen wir bei der Verringerung unseres Papierverbrauchs: 2010 haben wir mit 733 Tonnen 21 Prozent weniger Papier verbraucht als 2009 (926 Tonnen). Der Verbrauch von Werbedrucksachen und Publikationen, der noch immer den größten Anteil am Gesamtvolumen hat, ist um 17 Prozent zurückgegangen. Der Verbrauch von Briefpapier, Vordrucken und Umschlägen ist 2010 gegenüber dem Vorjahr um 47 Prozent zurückgegangen. Dazu beigetragen hat unter anderem die erneute Reduzierung der Grammaturn unse-res Kopierpapiers (Abb. 2).

Dem hohen Energie- und Wasserverbrauch, der bei der Herstellung von Papier anfällt und einen wesentlichen Teil der Umweltauswirkungen der DekaBank ausmacht, versuchen wir auch durch die Verwendung von Recycling-Papier entgegenzuwirken. So haben wir unsere Weihnachtskarten 2011 erstmals auf 100-prozentigem Recycling-Papier gedruckt.

Seit 2010 setzen wir zudem auf den flächendeckenden Einsatz von zertifiziertem Papier (Forest Stewardship Council Certification), da auch die Nachhaltigkeit beim Abbau von zur Papierherstellung benötigtem Holz die Umweltbilanz von Papier maßgeblich beeinflusst. Für Werbedrucksachen und Publikationen wird ausschließlich PEFC-zertifiziertes Papier verwendet (PEFC – Programme for the Endorsement of Forest Certification).

Energieverbrauch und Emissionen

Die CO₂-Bilanz der DekaBank wird hauptsächlich von Emissionen im Zusammenhang mit dem Energieverbrauch in Bürogebäuden und der Mobilität von Mitarbeitern beeinflusst.

Weltweit entfallen allein auf den Gebäudesektor etwa 30 bis 40 Prozent des gesamten Endenergieverbrauchs. Damit verursachen Gebäude global mehr CO₂-Emissionen als der Transportsektor. Diese Zahl verdeutlicht eindrucksvoll, welchen Beitrag das Energiemanagement für Gebäude leisten kann. Für die DekaBank hat die Verbesserung der Energieeffizienz unserer Gebäude deshalb einen besonderen Stellenwert.

In unseren vier Gebäuden in Frankfurt am Main konnten wir den Energieverbrauch im Jahr 2010 weiter reduzieren. Gegenüber dem Vorjahr ging er um 6 Prozent zurück und damit mehr als im Umweltprogramm anvisiert (–5 Prozent). Dazu hat vor allem die Umstellung der PC- und Telefon-Hardware auf energieeffizientere Geräte beigetragen. Insgesamt sank der Energieverbrauch in den letzten drei Jahren um etwa ein Fünftel. Für 2012 planen wir die Umstellung auf Ökostrom, wodurch wir die CO₂-Emissionen aus der Strom- und Wärmeproduktion deutlich reduzieren werden (Abb. 3).

Sowohl den Halbjahresbericht 2011 als auch unsere Kundenzeitschrift fondsmagazin druckten wir erstmals klimaneutral. Dabei garantiert ein Zertifikat des CO₂-Management-Unternehmens First Climate, dass die durch den Druck entstehenden Emissionen durch Investitionen in zertifizierte Klimaschutzprojekte kompensiert wurden. Bei den Projekten handelte es sich in unserem Fall um Windenergieanlagen in Neukaledonien und der Türkei.

Das Umweltprogramm der DekaBank sieht seit 2009 eine jährliche Senkung der CO₂-Emissionen um 5 Prozent gegenüber dem Vorjahr vor. Während die CO₂-Einsparungen am Standort Frankfurt am Main mit 4 Prozent im Jahr 2009 noch knapp unter den Zielvorgaben des Umweltprogramms lagen, wurde

Energieverbrauch nach Energieträgern (Abb. 3)

Gigajoule	Standorte			
	Trianon Mainzer Landstr. 16	Prisma Hahnstr. 55	Taunusanlage 10	Skyper Taunusanlage 1
Strom	21.388	16.867	2.477	4.326
Notstromdiesel	32	36	17	2
Fernwärme	17.775	8.462	3.656	794
Gesamt	39.195	25.365	6.151	5.121

Zeitreihenanalyse der Treibhausgas-Emissionen¹⁾ (Abb. 4)

Tonnen	2010	2009	2008
THG direkt	778	730	724
THG indirekt	10.214	10.912	11.810
THG sonstige indirekt	2.552	2.615	2.692
Gesamt	13.544	14.257	15.226

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

das Ziel im Jahr 2010 mit einer Reduktion von 5,5 Prozent leicht übertroffen. Insgesamt reduzierte die DekaBank Deutschland ihre Emissionen um 5,3 Prozent und der Konzern um 5,0 Prozent (Abb. 4).

Allerdings besteht hier noch Potenzial: Die erzielten CO₂-Einsparungen gehen bisher allein auf den Energie- und Papierverbrauch zurück. Ein Teil der Einsparungen wird dabei durch den steigenden Anteil der Dienstreisen wieder kompensiert.

Mobilität ist nach dem Energieverbrauch der zweite große Verursacher der Umweltauswirkungen im Finanzdienstleistungssektor – mit steigender Tendenz. Seit 2007 erhöhte sich die zurückgelegte Kilometerzahl der DekaBank-Mitarbeiter um über 25 Prozent. Im Geschäftsjahr 2010 verzeichneten wir einen Anstieg von 6 Prozent (Vorjahr: 5 Prozent). Dazu trugen insbesondere Flugreisen (+16 Prozent) und PKW-Fahrten (+7 Prozent) bei, während Bahnfahrten (–21 Prozent) rückläufig waren. Der Anstieg beim Flugverkehr beruht auf einer Zunahme der Langstreckenflüge bei gleichzeitig starkem Rückgang der Kurzstreckenflüge. Insgesamt wurden 54 Prozent der Kilometer mit dem Flugzeug zurückgelegt, 32 Prozent mit dem Auto und 14 Prozent mit der Bahn. Die Angaben zu Dienstreisen beziehen sich auf den gesamten DekaBank-Konzern.

Um in einem ersten Schritt die CO₂-Emissionen aus dem eigenen Fuhrpark zu reduzieren, setzt die DekaBank seit Juli 2010 Erdgas-Fahrzeuge für ihre Botenfahrten ein. Die roten Erdgas-Caddies mit Deka-Logo punkten durch einen äußerst sparsamen Verbrauch von 5,9 kg CO₂ auf 100 km.

Da die DekaBank keine Produktionsanlagen betreibt oder spezielle Quellen für Emissionen von Schwefeldioxid (SO₂), Stickoxiden (NO_x) oder anderen wesentlichen Luftschadstoffen aufweist, werden diese Emissionen als nicht wesentlich betrachtet und nicht gesondert erhoben. Stickoxide werden durch den Energieverbrauch von Gebäuden sowie durch den Verbrennungsprozess von Verkehrsmitteln freigesetzt. Die Maßnahmen der DekaBank zur Verminderung des eigenen Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen verringern auch damit verbundene weitere Emissionen.

Wasserverbrauch

Der Wasserverbrauch ist in der Finanzbranche im Vergleich zu vielen Unternehmen des produzierenden Gewerbes marginal. Die DekaBank nutzt in ihren Gebäuden Wasser hauptsächlich für sanitäre Anlagen, Klimaanlage, Kühlsysteme, Kantinen, Büropflanzen und die Gestaltung der Außenbereiche.

Wasserverbrauch nach Standorten (Abb. 5)

Standort- / Themenvergleich, Gewählte Periode: Bilanzjahr 2010 Gewählte Unterperiode: Jährlich, Anzeige: Inputs					
m ³	Frankfurt am Main	Trianon Mainzer Landstr. 16	Prisma Hahnstr. 55	Taunus- anlage 10	Skyper Taunusanlage 1
Regenwasser	2.540	–	2.540	–	–
Grund- und Oberflächenwasser	–	–	–	–	–
Trinkwasser	36.636	17.011	16.462	1.221	1.942
Gesamt	39.176	17.011	19.002	1.221	1.942

Das Abwasser wird in die normale Kanalisation eingeleitet.

Entwicklung des absoluten Trinkwasserverbrauchs (Abb. 6)

m ³	Bilanzjahr ¹⁾ 2010		Bilanzjahr ¹⁾ 2009		Bilanzjahr ¹⁾ 2008	
	Wert	Toleranz zu 2009 in %	Wert	Toleranz zu 2008 in %	Wert	Toleranz zu 2007 in %
Trianon ML16	17.011	–23	22.218	–1	22.535	–18
Prisma HS55	16.462	–8	17.830	8	16.465	5
TA 10	1.221	–75	4.936	23	4.002	10
Skyper TA 1	1.942	11	1.745	–1	1.771	9
Gesamt	36.636	–22	46.729	4	44.773	–7

¹⁾ Das Bilanzjahr entspricht dem Kalenderjahr.

Entwicklung des absoluten Abfallaufkommens (Abb. 7)

Tonnen	Bilanzjahr ¹⁾ 2010		Bilanzjahr ¹⁾ 2009		Bilanzjahr ¹⁾ 2008	
	Wert	Toleranz zu 2009 in %	Wert	Toleranz zu 2008 in %	Wert	Toleranz zu 2007 in %
Trianon ML16	134	8	124	-22	160	8
Prisma HS55	136	-2	139	-5	146	19
TA 10	3	-31	4	11	4	-92
Skyper TA 1	37	4	36	-12	41	4
Gesamt	310	2	303	-14	350	-2

¹⁾ Das Bilanzjahr entspricht dem Kalenderjahr.

Die Abwasserbelastung ist daher niedrig. Im Gebäude Prisma wird zum Teil Regenwasser verwendet, sein Anteil am gesamten Wasserverbrauch ist jedoch gering.

Der Wasserverbrauch reduzierte sich im Jahr 2010 an den vier Standorten in Frankfurt am Main um insgesamt 22 Prozent. Damit haben wir über 10.000 m³ weniger Wasser verbraucht als im Vorjahr. Auch der Wasserverbrauch je Mitarbeiter und Arbeitstag ging insgesamt deutlich zurück; nur im Gebäude Skyper verzeichneten wir einen leichten Anstieg (Abb. 5 und 6).

Abfall

Das Abfallaufkommen ist im Jahr 2010 um 2 Prozent angestiegen. Im Vergleich zu anderen Finanzinstituten ist das Abfallaufkommen pro Mitarbeiter jedoch nach wie vor deutlich geringer. Schadstoffe wie Öle oder Chemikalien wurden nicht freigesetzt.

Abfälle werden bei der DekaBank grundsätzlich nach dem Grundsatz „Vermeiden-Verwerten-Entsorgen“ behandelt. Die Abfallvermeidung ist schon allein aus ökonomischen Gründen anzustreben, da so gleich doppelt Kosten eingespart werden können: sowohl bei den verwendeten Ressourcen als auch bei deren Entsorgung. Bei Finanzdienstleistern fallen neben den Büroabfällen insbesondere Papierabfälle an (Abb. 7).

Beschaffungsmanagement

Das Beschaffungsmanagement der DekaBank hat mit Wirkung ab 1. Januar 2011 verbindliche Verhaltensrichtlinien für unsere Auftragnehmer verabschiedet, die in gleicher Weise auch für die DekaBank gelten. Sie leiten sich aus den Grundsätzen des UN Global Compact, den Konventionen der International Labour Organization, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung gemäß IV.b, den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen sowie dem Code of Conduct – Richtlinie des Bundesverbands für Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. – ab. Wesentliche Verpflichtungen für die Vertragspartner sind:

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

Die Umsetzung betrifft neben neuen Geschäftspartnern auch die Bestandspartner. Derzeit deckt die Nachhaltigkeitsvereinbarung 80 Prozent des Beschaffungsvolumens ab. Darüber hinaus werden von allen neuen Lieferanten im Zuge der Selbstregistrierung verpflichtende Angaben über Umweltschutzmaßnahmen und den Umgang mit Menschenrechten gemacht. Besonders nachhaltige Artikel im Warenbestellkatalog sind gekennzeichnet und so für die Mitarbeiter leicht identifizierbar.

Bei der Ausschreibung von Dienstleistungen im Gebäudemanagement achtet die DekaBank 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 dass ökologische Mindestanforderungen sowie die gesetzlichen Vorschriften der Arbeitssicherheit erfüllt werden.

Nachhaltiges Personalmanagement

Wer Bestleistungen für die Partner in der Sparkassen-Finanzgruppe und deren Kunden erbringen will, der muss auch als Arbeitgeber die besten Talente für sich gewinnen und ihnen dauerhaft Raum zur Entfaltung geben. Das ganzheitliche, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Personalmanagement der DekaBank ist daher ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die wertorientierte Entwicklung der Gesamtbank und eine wichtige Ausprägung unternehmerischer Verantwortung.

Managementansatz

Die DekaBank verfolgt ein lebenszyklusorientiertes Personalmanagement. Wir beschäftigen uns intensiv mit den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in unterschiedlichen Berufs- und Lebenssituationen entstehen und überdies dem gesellschaftlichen Wandel unterliegen. Unsere personalbezogenen Maßnahmen stimmen wir fortlaufend darauf ab und stellen über ein einheitliches Verständnis von Führung die Umsetzung auf allen Ebenen der Bank sicher.

Im Einzelnen geht es darum:

- qualifizierte Berufseinsteiger über ein fortschrittliches Personalmarketingkonzept zu gewinnen und langfristig an die DekaBank zu binden,
- allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Weiterentwicklung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen zu ermöglichen,
- durch ein aktives Vorsorge- und Gesundheitsmanagement die Leistungsfähigkeit langfristig zu sichern,
- über flexible Arbeitszeiten und gezielte Angebote für Mitarbeiter, die Kinder oder Pflegebedürftige zu betreuen haben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenso zu gewährleisten wie die Work-Life-Balance,
- über ein transparentes und leistungsgerechtes Vergütungssystem, das Fehlanreize vermeidet, zur nachhaltigen Entwicklung der DekaBank im Sinne der Sparkassen beizutragen.

Durch diese Maßnahmen schafft die DekaBank ein sicheres, gesundes, vertrauensvolles und integratives Arbeitsumfeld – und mithin geeignete Rahmenbedingungen, um die individuelle Expertise jedes Einzelnen in den Dienst der wertorientierten Gesamtbankstrategie zu stellen. Für den Wettbewerb der Unternehmen um qualifiziertes Personal, der sich aufgrund der demografischen Entwicklung weiter verschärfen wird, ist sie gut aufgestellt.

Familienfreundlichkeit

Unsere Angebote zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung geben Vätern und Müttern mehr Zeit für die Familie. Als Beleg hierfür sehen wir die Erhöhung unserer Teilzeitquote im Deka-Bank-Konzern (Inland) auf 14,0 Prozent im Jahr 2011 (2010: 12,9 Prozent). Mit mehr als 200 verschiedenen Teilzeitmodellen und der Möglichkeit, ein Sabbatical oder unbezahlten Urlaub zu nehmen, fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gleichzeitig erleichtern wir Eltern die frühe Rückkehr aus der Elternzeit. Besonders im Fokus stehen dabei die Mütter, die nach der Geburt im Schnitt 13,9 Monate zu Hause bleiben, während die Väter schon nach 2,2 Monaten an den Arbeitsplatz zurückkehren. 2011 nutzten insgesamt 130 Mitarbeiter das Instrument der Elternzeit, davon waren 38 Prozent Väter (Abb. 8).

Teilzeitquote (Abb. 8)

% (Konzern Inland)	2011	2010
Männlich	4,5	4,2
Weiblich	29,2	27,4
Gesamt	14,0	12,9

Im DekaBank-Konzern arbeiten 51,1 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Arbeitsautonomie, das heißt sie nehmen nicht an der Zeiterfassung teil. Der Anteil der Mitarbeiter, die an der Zeiterfassung teilnahmen lag 2011 bei 36,9 Prozent. 12 Prozent der Mitarbeiter sind keinem Arbeitszeitmodell zugeordnet (zum Beispiel Aushilfen).

Zusammen mit einem externen Partner können wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Krippen- und Kindergartenplätze sowie eine Betreuung im Notfall anbieten und unterstützen durch Beratung und Vermittlung bei der Organisation der Kinderbetreuung. Seit den Osterferien 2011 können Eltern zudem Kinder-Ferienprogramme buchen, die von uns finanziell unterstützt werden. Je Kind finanzieren wir bis zu zehn Tage Ferienprogramm pro Jahr.

Aufgrund der demografischen Entwicklung spielt das Thema Pflege von Familienmitgliedern zunehmend eine wichtige Rolle. Für diese Fälle bieten wir über professionelle Partner kostenlos besondere Unterstützung durch die sogenannte Elder-care-Beratung und -Vermittlung. Durch diese Dienstleistungen

entlasten wir unsere Beschäftigten bei Pflegeaufgaben sowie der Organisation und Finanzierung von Pflege. Sie erhalten durch den externen Partner Unterstützung bei der zeitaufwändigen und schwierigen Suche nach Betreuungslösungen und tragen so dazu bei, dass Fehlzeiten und „innere Abwesenheit“ am Arbeitsplatz reduziert werden.

Diversity

Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dekabank-Konzern verstehen wir als Chance. Unsere Kunden und Partner, aber auch die Dekabank selbst profitieren von den unterschiedlichen Hintergründen, Lebenserfahrungen und Talenten der 3.957 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im In- und Ausland, davon 3.459 im Inland. Die konsequente Wertschätzung, Einbindung und gezielte Förderung der individuellen Fähigkeiten von Frauen und Männern, Alten und Jungen, Menschen mit und ohne Behinderung sowie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlicher ethnischer und kultureller Prägung oder sexueller Orientierung ist selbstverständlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur und ein Grundpfeiler unserer Wettbewerbsfähigkeit.

Von den Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie profitieren vor allem Frauen, auf deren Potenzial und Kompetenzen wir in Fach- und Führungspositionen nicht verzichten wollen und können. Da diese in den Führungsetagen noch unterrepräsentiert sind, haben wir es uns als Arbeitgeber zur Aufgabe gemacht, qualifizierte Frauen zusätzlich zu fördern und den Frauenanteil im oberen Management weiter anzuheben. Dazu unterstützen wir talentierte Frauen bei der individuellen Karriereplanung mit speziellen Seminaren. Erste Ergebnisse können wir bereits vorweisen: Im Berichtsjahr stieg der Frauenanteil unter den Führungskräften im Konzern im Inland leicht auf 15,6 Prozent (2010: 14,0 Prozent); (Abb. 9).

Frauenanteil in den Führungsebenen¹⁾ (Abb. 9)

% (Konzern Inland)	2011	2010
1. Führungsebene (M1)	8,7	8,3
2. Führungsebene (M2)	8,8	8,0
3. Führungsebene (M3)	20,0	18,2
Führungskräfte gesamt	15,6	14,0
Frauenanteil gesamt	38,1	37,7

¹⁾ Stand zum 31. Dezember

Die Arbeit der beiden Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich der Gender Diversity wird durch das Management der Dekabank unterstützt. So findet mehrmals im Jahr der DekafrauenFokus statt, in dessen Rahmen interessierte Mitarbeiterinnen in den Diskurs über Themen gehen können, die ihre Arbeitswelt betreffen. Regelmäßige Elterntreffs ermöglichen den Austausch zu wichtigen Fragestellungen und Lösungsansätzen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Schwerbehindertenvertretung stellt sicher, dass die besonderen Belange von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung oder eingeschränkter Mobilität im Arbeitsalltag Berücksichtigung finden. Sie steht Menschen mit Behinderungen oder eingeschränkter Mobilität neben der Mitarbeitervertretung zudem als Vertrauensperson zur Verfügung.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen religiösen Hintergründen haben wir Rückzugsräume zum Gebet eingerichtet, die auch für Gesprächsrunden zu religiösen Themen genutzt werden können.

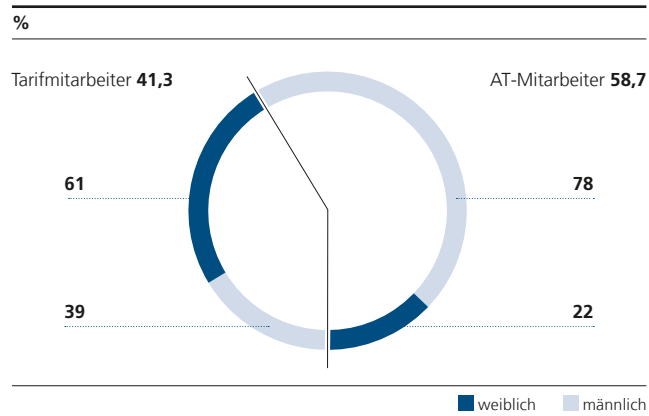
Neben den Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung steht der externe Ombudsmann als Ansprechpartner für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung.

Vergütung

Das leistungsorientierte Vergütungssystem der Dekabank ist so ausgestaltet, dass es die nachhaltige Unternehmensstrategie bestmöglich unterstützt. Entsprechend der aufsichtsrechtlichen Anforderungen werden Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken konsequent vermieden. Variable Vergütungen stehen in einem angemessenen Verhältnis zum Fixgehalt und haben eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, wodurch die Orientierung am langfristigen Unternehmenserfolg gefördert wird. Im Berichtsjahr haben wir unsere Vergütungssysteme als Reaktion auf die Einführung der Instituts-Vergütungsverordnung angepasst. Die Einführung von Gehaltsbandbreiten ermöglicht eine markadäquate sowie erfolgs- und leistungsabhängige Entlohnung.

Im inländischen Konzern fallen rund 41 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter eine Kollektivvereinbarung beziehungsweise einen Tarifvertrag. Mit rund 59 Prozent der Beschäftigten wurden außertarifliche Verträge geschlossen. Grundsatz ist dabei eine strikt geschlechtsunabhängige Vergütung. Sie bemisst sich allein nach der Funktion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Leistung (Abb. 10).

Vergütungsaufteilung (Abb. 10)



Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es möglich, Bonuszahlungen, Urlaubsansprüche und angeordnete Mehrarbeit in Arbeitszeitkonten einzubringen, um somit eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit zu erreichen oder vorübergehende Auszeiten in Form eines Sabbaticals zu realisieren. Darüber hinaus gibt es neben den im Manteltarifvertrag geregelten Arbeitgeberleistungen weitere Vergünstigungen, die die DekaBank auf freiwilliger Basis gewährt. Dazu zählen unter anderem eine Gruppen- und Dienstreiseunfallversicherung, die Bereitstellung eines Jobtickets für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort Frankfurt am Main beziehungsweise entsprechende Regelungen für die anderen Standorte des DekaBank-Konzerns sowie die Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen.

Eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung und eine variable Vergütung erhalten unbefristet beschäftigte Mitarbeiter. Mitarbeiter in Teilzeit erhalten diese Leistungen entsprechend ihrer Teilzeitquote. Details zu Pensionsverpflichtungen finden sich auf den Seiten 160 bis 161 im Konzernabschluss.

Personalentwicklung und Weiterbildung

Wir fördern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über einen transparenten und verbindlichen Prozess. Dabei vereinbaren wir nicht nur Ziele und formulieren unterstützende Maßnahmen zu deren Realisierung, sondern legen im Rahmen dieses Prozesses auch individuelle Entwicklungspfade fest. Im Geschäftsjahr 2011 wurde die Leistungsbewertung überarbeitet und um die auf Leitfragen aufbauende Entwicklungsplanung ergänzt. Der Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die regelmäßige Zielvereinbarungsgespräche führen, liegt bei 89,9 Prozent.

Die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möchten wir langfristig erhalten und ausbauen. Deshalb legen wir außerdem großen Wert auf Weiterbildung. Das DekaBank Colleg umfasst Seminare zur Entwicklung fachlicher, persönlicher und sozialer Kompetenzen, Projektmanagement-Kompetenzen, Führungskompetenzen, IT-Kompetenzen sowie Sprachkurse. Diese bauen auf den bereits vorhandenen Fähigkeiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf. Über Einzelcoachings, Teamtrainings oder auch teamübergreifende Trainings wird Qualifizierungsbedarf gezielt abgedeckt. Für neue Mitarbeiter bieten wir Einführungsseminare an.

Das kontinuierliche Engagement bei der Personalentwicklung zahlt sich aus. So manifestiert sich die hohe Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer weiterhin niedrigen Fluktuationsquote von 5,1 Prozent.

Das Führungscurriculum vermittelt allen Führungskräften im Haus ein einheitliches Managementverständnis sowie Kernkompetenzen, die in der konkreten Führungspraxis innerhalb des DekaBank-Konzerns nötig sind. So bieten wir seit März 2011 beispielsweise das Intensivtraining „Die Führungskraft als Coach“ an. In einer kleinen Gruppe mit maximal acht Personen und zwei Trainern erarbeiten die Vorgesetzten, was Coachen im Führungsalltag konkret bedeutet und wie diese Methodik zu anderen Führungsinstrumenten passt.

Darüber hinaus können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offene Trainings externer Anbieter besuchen oder werden vom DekaBank-Konzern bei nebenberuflichen Qualifizierungen unterstützt. Insgesamt betrug der finanzielle Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen des DekaBank-Konzerns im Berichtsjahr 1.435 Euro pro Mitarbeiter im Inland. Hierin sind noch nicht die Aufwendungen für Weiterbildungen enthalten, die im Rahmen von Projekten stattgefunden haben.

Da wir auch Praktikanten angemessen fördern wollen, beteiligen wir uns an der Initiative Fair Company der Verlagsgruppe Handelsblatt. Das Gütesiegel Fair Company wird Unternehmen verliehen, die für Ethik in der Arbeitswelt eintreten und Absolventen eine faire Chance auf Festanstellung und interessante Tätigkeiten im Praktikum geben.

Vorsorge- und Gesundheitsmanagement

Unser modernes, in die Prozesse der Gesamtbank integriertes Gesundheitsmanagement ist ein strategischer Wettbewerbsfaktor, da es notwendige Rahmenbedingungen zum Erhalt und zur Förderung der persönlichen Leistungsfähigkeit und damit zum nachhaltigen Unternehmenserfolg schafft. Die Verantwortung für das physische und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entspringt zugleich unserer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber. Über die bedarfsgerechten Maßnahmen hinaus motivieren wir die Beschäftigten, aktiv Verantwortung für ihre eigene Gesundheit zu übernehmen.

Im Geschäftsjahr 2011 hat die DekaBank ihren ersten Gesundheitsbericht erstellt. Der für interne Zwecke verfasste Bericht dokumentiert den Stand des ganzheitlichen Gesundheitsmanagements, das weit über Einzelmaßnahmen hinausgeht, und stellt den Mitarbeitern die unterschiedlichen Angebote vor. Flankiert wurde dies durch Informationsveranstaltungen.

Das Gesundheitsmanagement fußt auf vier zentralen Säulen:

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

Innerhalb dieser vier Säulen stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zahlreiche bedarfsgerechte Angebote zur Verfügung: Vorsorgeuntersuchungen für Führungskräfte, Grippe-schutzimpfungen, regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen unter ergonomischen Gesichtspunkten, Vorträge zur gesunden Ernährung, Kurse zur Rückenschule, Gesundheitstage sowie das firmeneigene Deka Health Center tragen zur Prävention von Erkrankungen und gesundheitlich bedingten Leistungsbeeinträchtigungen bei. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit.

Das Employee-Assistance-Programm stellt einen wesentlichen Baustein zur Prävention von psychischen Überlastungen und Erkrankungen dar. Alle in- und ausländischen Beschäftigten und deren im Haushalt lebenden Angehörigen können sich in schwierigen beruflichen oder privaten Lebenssituationen kostenfrei an Ärzte, Psychologen und weitere Experten eines unabhängigen Beratungsdienstes wenden. Die Beratungen erfolgen telefonisch

oder persönlich. Der Dienst ist rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr erreichbar. Sowohl die Kontaktaufnahme als auch der Inhalt der Beratung werden dabei streng vertraulich und auf Wunsch völlig anonym behandelt. Damit trägt die DekaBank dem durch Studien belegten Trend Rechnung, dass sich psychische Belastungen zur Hauptursache für Krankenausfallzeiten entwickeln.

Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement trägt zur Prävention längerer krankheitsbedingter Fehlzeiten bei. Über den gesetzlichen Rahmen hinaus unterstützen wir betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, ihre Arbeitsfähigkeit wieder zu erlangen.

Die durchschnittliche Krankenquote von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den inländischen Standorten des DekaBank-Konzerns lag im Berichtszeitraum 2011 bei 3,7 Prozent.

Auditierung

Die DekaBank lässt ihre Personalpolitik regelmäßig im Rahmen des „audits berufundfamilie“ zertifizieren. Im Herbst 2011 durchliefen wir zum zweiten Mal das Reauditierungsverfahren, womit wir unsere nachhaltig familienbewusste Personalpolitik unterstrichen haben. Das Qualitätssiegel der Initiative, die unter der Schirmherrschaft der Bundesfamilienministerin und des Bundeswirtschaftsministers steht, wird im Frühjahr 2012 verliehen.

Unser Gesundheitsmanagement wurde im Rahmen des Corporate Health Awards im Herbst 2009 mit dem Prädikat-Siegel und im Herbst 2010 und 2011 mit dem Exzellenz-Siegel ausgezeichnet. Die Initiatoren des Corporate Health Awards – Handelsblatt, TÜV Süd und EuPD Research – zertifizieren damit Unternehmen, die sich nachweislich überdurchschnittlich für die Gesundheit der Mitarbeiter engagieren und eine vorausschauende, nachhaltige Personalstrategie verfolgen. Damit wird dem DekaBank-Konzern ein herausragendes betriebliches Gesundheitsmanagement bescheinigt, das zu den Besten zählt und in der Kategorie Finanzen/Versicherungen deutschlandweit den zweiten Platz belegt.

Von der Jury des Deutschen Unternehmenspreises Gesundheit wurde die DekaBank im Jahr 2011 für ihr besonderes Engagement im betrieblichen Gesundheitsmanagement ausgezeichnet und bekam das Zertifikat „Move Europe-Partner Excellence“ verliehen.

Nachhaltige Bankprodukte

Solarstrom und Windkraft für tausende von Haushalten – mitfinanziert durch die DekaBank. Immer mehr Green Buildings im Portfolio der Deka-Immobilienfonds. Zugang der Sparkassenkunden zu Investments, die neben ökonomischen auch ökologische und soziale Grundsätze befolgen – möglich über die Fondsfamilie Deka-Nachhaltigkeit. Drei Beispiele aus dem Geschäftsjahr 2011, die eines zeigen: Nachhaltigkeit ist für die DekaBank kein Lippenbekenntnis. Damit passen die Ansätze der DekaBank zu 100 Prozent zur Philosophie der Sparkassen, die seit jeher am Gemeinwohl orientiert nachhaltig wirtschaften. Für die wachsende Zahl von Anlegern und Wertpapiersparern, denen beides wichtig ist – nämlich das Vermögen zu erhalten und zu mehren und gleichzeitig einen persönlichen Beitrag dafür zu leisten, die Lebensgrundlagen künftiger Generationen zu erhalten – sind die Sparkassen und die DekaBank Partner erster Wahl.

Managementansatz

Nachhaltiges Handeln verringert nicht nur unternehmerische und gesellschaftliche Risiken, sondern eröffnet auch neue Chancen auf Wachstum und Wertsteigerung. Im Interesse unserer Kunden, Eigentümer und Mitarbeiter wollen wir deshalb nicht nur gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen genügen, sondern auch ethischen und gesellschaftlichen Ansprüchen gerecht werden.

Im Asset Management der DekaBank ist Nachhaltigkeit seit geraumer Zeit neben Rendite, Risiko und Liquidität eine zentrale Orientierungsgröße. Doch nicht nur Produkte, die – wie die Ende 2011 aufgelegte Fondsfamilie Deka-Nachhaltigkeit – explizit als nachhaltig gekennzeichnet sind, bieten den Anlegern Gelegenheit zur verantwortungsbewussten und rentablen Geldanlage. So achten die Asset Manager im Geschäftsfeld AMI bei Neuerwerbungen und der Modernisierung von Bestandsobjekten in besonderem Maße auf zertifizierte Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit.

Um die wachsenden sozialen und ökologischen Anforderungen der Sparkassen und der Endkunden möglichst gut zu erfüllen, arbeiten wir unter anderem mit dem Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft (imug) zusammen, das sich auf sozial-ökologische Unternehmensanalysen spezialisiert hat und uns bei der Auswahl von Wertpapieren für nachhaltige Fondsprodukte unterstützt. In der Projektfinanzierung legt die DekaBank in konsequenter Anwendung der im März 2011 unterzeichneten Equator Principles hohe Maßstäbe an Umwelt- und Sozialstandards an.

Über die Palette der Bankprodukte hinaus ist es ein wichtiger Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie, in der Gesellschaft das Bewusstsein und Interesse für nachhaltige Bankprodukte zu fördern. Deshalb haben wir im Berichtsjahr begonnen, die bundesweite Dachkampagne „Gut“ der Sparkassen-Finanzgruppe mit Aktionen und Schulungen zu unseren Produkten zu begleiten. Im Zuge des Projekts „Umwelt und

Nachhaltigkeit“ des DSGV hat die DekaBank auch ihr Produktangebot an nachhaltigen Fonds Ende 2011 um die Produktfamilie Deka-Nachhaltigkeit, bestehend aus einem Aktien-, einem Renten- und einem Mischfonds, erweitert und unterstreicht mit dem Ausbau des Angebots an nachhaltigen Anlagelösungen ihr Engagement zur Förderung der Nachhaltigkeit.

Im Rahmen der Bildungsinitiative „Hoch im Kurs“ des Bundesverbands Investment und Asset Management (BVI) stellt der DekaBank-Konzern außerdem Referenten für Vorträge an Schulen. Sie sollen den Schülern wirtschaftliche Zusammenhänge erklären und damit das allgemeine Verständnis von Fonds und anderen Anlageformen schärfen.

Vertriebsunterstützung

Mit ihrem einzigartig dichten Netz von bundesweit etwa 15.600 Geschäftsstellen sind die 429 Sparkassen im Verbund der ideale Vertriebspartner für Deka Investmentfonds. So können die Kunden der Sparkassen flächendeckend ihre individuellen Anlageziele mit Produkten der DekaBank erreichen. Nach unserer Überzeugung kommen Wertpapier- und Immobilien-Publikumsfonds aufgrund ihrer risikodiversifizierenden Wirkung große Bedeutung für die volkswirtschaftlich eminent wichtige Geldvermögensbildung der Haushalte zu. Daher beteiligen wir uns über das Projekt „Umwelt und Nachhaltigkeit“ der Sparkassen-Finanzgruppe daran, das Wertpapiergeschäft zukunftsorientiert zu positionieren.

Zentrale Bedeutung hat dabei – neben der Attraktivität der Produkte – die Beratungsqualität vor Ort. Damit die teilweise komplexen Produkte kundengerecht erklärt werden, unterstützen wir die Kundenberater der Sparkassen nicht nur mit umfangreichen Produktinformationen, sondern auch mit Schulungen und Anregungen für Vertrieb und Marketing. Dabei ist es selbstverständlich, die gesetzlichen Vorgaben für Werbung und Marketing bei der Ausarbeitung unserer Produktinformationen einzuhalten.

Darüber hinaus unterstützen wir die Sparkassen als unsere exklusiven Vertriebspartner bei der Durchführung von Kundenveranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit und nachhaltige Anlagen, indem wir Referenten und umfassendes Informationsmaterial zu unserem erweiterten Angebot nachhaltiger Fondsprodukte zur Verfügung stellen. In einem stetigen Dialog entwickeln wir diese Zusammenarbeit weiter. Selbstverständliche Grundlage ist die Einhaltung gesetzlicher sowie aufsichtsrechtlicher Anforderungen. Dies wird über stringente Prozesse sichergestellt. Diese Zusammenarbeit hat sich für alle Beteiligten als fruchtbar erwiesen: Während sich die Kunden der Sparkassen über die vorhandenen Möglichkeiten der verantwortungsbewussten Geldanlage informieren, erfahren unsere Experten in diesen Veranstaltungen mehr über die am Markt vorhandenen Bedürfnisse.

Asset Management in Wertpapieren

Sämtliche von der DekaBank gemanagten Fondsprodukte einschließlich der Fondsgebundenen Vermögensverwaltung beziehen einzelne Nachhaltigkeitskriterien in ihre Investmentsentscheidungen mit ein. Nachhaltiges Handeln wird von uns als Zukunftssicherung verstanden und ist damit Merkmal eines attraktiven Investments. Aktienkurse werden nach unserer Überzeugung von ökologischen und gesellschaftlichen Sachverhalten ebenso stark beeinflusst wie Anleiherenditen.

Darüber hinaus setzen sich immer mehr Anleger – auch vor dem Hintergrund der vernehmlichen Kritik an ethisch zweifelhaften Bankprodukten – aktiv mit der Frage auseinander, was mit dem Geld geschieht, das sie anlegen. Um der daraus resultierenden wachsenden Nachfrage nach Anlageformen gerecht zu werden, die besonders strenge Nachhaltigkeitskriterien erfüllen, hat die DekaBank ihr Produktspektrum im Geschäftsjahr 2011 maßgeblich ausgebaut.

Mit den Investmentfonds Deka-Nachhaltigkeit (Aktien/Renten/Balance) können Anleger gezielt in Unternehmen investieren, die nachhaltig nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien agieren. Für die Auswahl der enthaltenen Wertpapiere hat die DekaBank mit dem Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft (imug) und dem Ethical Investment Research Service (EIRIS) zwei etablierte Partner aus dem Bereich ethische Investments gewonnen.

Die neue Fondsfamilie rundet das bestehende Angebot der DekaBank im Bereich der nachhaltigen Anlageprodukte ab, zu dem auch der Dachfonds DekaSelect: Nachhaltigkeit und der Mischfonds Deka-Stiftungen Balance zählen. Der Aktienfonds Deka-UmweltInvest, welcher weltweit in Unternehmen investiert, die in den Bereichen Klima- und Umweltschutz, Wasserwirtschaft und erneuerbare Energien tätig sind, ergänzt unser Engagement.

Zum 31. Dezember 2011 belief sich das Volumen unserer nachhaltig ausgerichteten Investmentfonds auf rund 1,1 Mrd. Euro. Auf Jahressicht verzeichnete die DekaBank einen Rückgang von 8 Prozent in diesem Anlagesegment, der im Wesentlichen auf das insgesamt sehr schwierige Kapitalmarktumfeld zurückzuführen ist.

Für die stringente Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsverständnisses beschränken wir uns jedoch nicht auf die Sondervermögen. Wie in anderen Themen auch bringen wir unseren Standpunkt zu Nachhaltigkeitsaspekten auch über unsere Stimmrechte zum Ausdruck.

Asset Management in Immobilien

Von Investitionen in energieeffiziente und ökologische Gebäude profitieren nicht nur Mieter, sondern auch unsere Anleger durch eine langfristig attraktive Rendite. Deshalb streben wir die Zertifizierung unserer Objekte durch das Green Building Certification Institute (GBCI) an. Zertifiziert werden Gebäude, die energiesparend und damit umweltfreundlich sowie gesundheitsgerecht geplant, gebaut und betrieben werden. Relevant für die Zertifizierung sind etwa die Wassereffizienz, die verwendeten Materialien und die Luftqualität im Gebäude. So werden nicht nur ökologische und soziale Anforderungen erfüllt, sondern auch die Lebenszykluskosten für den Eigentümer reduziert.

Mittlerweile verfügen alle Gebäude, die von unseren Fonds gehalten werden, über einen Gebäudesteckbrief, der unter anderem die umweltrelevanten Gebäudedaten ausweist. Ergänzend dazu werden in vielen europäischen Ländern Energiepässe zur Dokumentation der Verbrauchskennzahlen der Liegenschaften erarbeitet. Mit der seit dem Berichtsjahr gültigen Verpflichtungserklärung für Dienstleister im Gebäudemanagement stellen wir sicher, dass auch bei der Reinigung und Abfallentsorgung Nachhaltigkeitsaspekte beachtet werden (siehe Seite 121).

Bereits jetzt tragen zahlreiche Objekte, die neu erworben werden, die Green-Building-Auszeichnung, die insbesondere von unseren großen internationalen Mietern aktiv eingefordert wird. Insgesamt sind 34 unserer Objekte in Publikumsfonds als Green Building zertifiziert oder sollen in naher Zukunft zertifiziert werden. Damit wären bereits über 10 Prozent aller Objekte erfasst; eine Quote, die wir bis 2015 auf über 40 Prozent steigern möchten. Hierzu wird dann auch das ehemalige Poseidon-Haus in Frankfurt am Main zählen, das derzeit für die ING Diba erweitert wird und nach dem Umbau als Green Building mit dem Siegel „Leadership in Energy and Environmental Design“ (LEED) Gold der GBCI zertifiziert werden soll. Grundsätzlich werden weitere Zertifizierungen zur Nachhaltigkeit angestrebt. Weltweit existieren derzeit immer noch verschiedene Zertifizierungssysteme. Ein einheitlicher internationaler Zertifizierungsstandard ist derzeit nicht bekannt.

Darüber hinaus laufen Untersuchungen, wie Ökologie und Ökonomie noch besser verzahnt werden können. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Vermietung der großflächigen Flachdächer unserer Logistikimmobilien. Dort werden Fotovoltaikanlagen zur Energieerzeugung installiert, die unseren Kunden gleichzeitig umweltfreundlichen Strom und zusätzliche Erträge liefern. Der erste Strom soll noch in 2012 fließen.

Asset-Management-bezogenes Kreditgeschäft

In Kreditgeschäft kommt die Nachhaltigkeitsstrategie der DekaBank unter anderem darin zum Ausdruck, dass Projekte unterstützt werden, die in den jeweiligen Regionen die Wirtschaftskreisläufe fördern. Dafür sind Engagements im Bereich der erneuerbaren Energien besonders gut geeignet. Hierauf entfielen im Berichtszeitraum 60 Prozent der Finanzierungen für Energieerzeugungskapazitäten. Neben Solarparks und Onshore-Windparks in Deutschland und international ist die DekaBank mit dem Nordsee-Windpark Global Tech I erstmals Co-Financier einer Offshore-Anlage mit der Europäischen Investitionsbank und 15 weiteren kommerziellen Kreditgebern. Die 80 Windkraftanlagen generieren genug Strom, um etwa 445.000 Haushalte zu versorgen. Transaktionen, die unsere Nachhaltigkeitskriterien nicht erfüllen, sind dagegen unerwünscht, auch weil sie ein erhöhtes Risiko für unser Geschäft darstellen.

Um die Bedeutung zu unterstreichen, die die Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft für unser unternehmerisches Handeln hat, haben wir im März 2011 die Equator Principles unterzeichnet. Damit verpflichten wir uns, bei unseren Investitionsentscheidungen, insbesondere bei Projektfinanzierungen, strenge Umwelt- und Sozialstandards einzuhalten. Weitere Informationen dazu finden sich im Kapitel Nachhaltige Unternehmensführung (siehe Seiten 115 bis 117); (Abb. 11).

Anhand der Kriterien beurteilen wir folgende Geschäftsfelder als kritisch:

- Finanzierungen im Zusammenhang mit Waffengeschäften (Finanzierungen von Lieferanten und von Produktions- und Handelsunternehmen) an Länder oder Empfänger in Spannungsgebieten außerhalb der NATO,
- Finanzierungen, von denen per se signifikante Gefahren für die Umwelt ausgehen (orientiert an den OECD-Umweltrichtlinien),
- Kreditgeschäfte, bei denen durch öffentliche Berichterstattung (unter anderem aufgrund von sozio-kulturellen Aspekten) über die Finanzierung selbst, einen Geschäftspartner oder die Geschäftspraxis das öffentliche Vertrauen in unsere Bank nachhaltig negativ beeinflusst werden kann.

Equator Principles Reporting



Geprüfte Projektfinanzierungen (> 10 Mio. US-Dollar) nach Branchen und Regionen (Abb. 11)

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

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

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.

Gesellschaftliches Engagement

Gemeinsam mit den Sparkassen übernimmt die DekaBank Verantwortung für die Menschen in Deutschland und trägt aktiv dazu bei, gesellschaftliche Strukturen zu stärken und die Lebensqualität vor Ort zu steigern. Das gesellschaftliche Engagement ist fest in der Unternehmenskultur verankert und wird vom Vorstand genauso wie von den Mitarbeitern getragen.

Managementansatz

Als Partner der Sparkassen beteiligen wir uns zu einem nationalen Förderengagement der Sparkassen-Finanzgruppe. Zum anderen engagieren wir uns mit eigenen Projekten und langfristigen Partnerschaften insbesondere für die Förderung zeitgenössischer Kunst und Architektur, sozialer Projekte und der Wissenschaft. Mit dieser Agenda sind wir verlässlicher Partner ausgewählter Hilfsorganisationen und Forschungseinrichtungen.

Die gesellschaftliche Verantwortung der DekaBank erstreckt sich darüber hinaus auf die Förderung des privaten Engagements der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Aktivitäten im Rahmen der Sparkassen-Finanzgruppe

Als wichtige gesellschaftliche Institution fördert die Sparkassen-Finanzgruppe mit ihren 718 Stiftungen soziale und kulturelle Projekte in den Regionen und deutschlandweit. Die DekaBank unterstützt sie bei drei nationalen Großprojekten.

Neben der Staatlichen Kunstsammlung Dresden, mit der schon seit 2006 eine Partnerschaft besteht, fördert die Sparkassen-Finanzgruppe seit 2011 mit unserer Unterstützung auch die Staatlichen Museen zu Berlin. Dazu gehören insgesamt 15 Sammlungen, drei Forschungseinrichtungen und eine Gipsformerei. Als Hauptförderer wird die Sparkassen-Finanzgruppe Vorhaben in der Jugendbildung sowie herausragende Ausstellungen mitfinanzieren – so zum Beispiel „Der geteilte Himmel. 1945–1968“ in der Neuen Nationalgalerie und „100 Jahre Nofretete“ im Neuen Museum.

Zudem ist die Sparkassen-Finanzgruppe mit maßgeblicher Unterstützung der DekaBank seit 2008 Olympia-Partner des Deutschen Olympischen Sportbunds. Als nationaler Sponsor unterstützten wir die deutschen Top-Athleten bereits bei den Olympischen Spielen 2008 in Peking und bei den Winterspielen 2010 in Vancouver. Und auch 2012 werden wir bei den nächsten Sommerspielen in London mit an Bord sein.

Förderung von Architektur und Kunst der Gegenwart

Als langjähriger Partner des MMK Museum für Moderne Kunst Frankfurt am Main fördert die DekaBank nebst Helaba und DSGV die Jubiläumsausstellung „MMK 1991–2011. 20 Jahre Gegenwart.“ In diesem Rahmen zeigten die drei Hauptförderer seit Ende September 2011 unter dem gemeinsamen Ausstellungstitel „Parallels“ Fotografie-Highlights beziehungsweise Künstlerbücher aus der Sammlung des MMK an ihren jeweiligen Standorten. In der DekaBank waren vom 30. September 2011 bis 12. Januar 2012 zentrale Werke von Thomas Ruff, Candida Höfer, Taryn Simon, Tobias Zielony und Larry Sultan & Mike Mandel zu sehen.

Der Internationale Hochhaus Preis wird seit 2004 alle zwei Jahre von der Stadt Frankfurt am Main, dem Deutschen Architekturmuseum und der DekaBank vergeben. Ausgezeichnet wird ein Bauwerk, das besondere Ästhetik, zukunftsweisende Gestaltung und städtebauliche Einbindung mit innovativer Technik, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit vereint. Über die Vergabe entscheidet eine internationale Expertenjury. Die nächste Preisverleihung findet im November 2012 in der Paulskirche statt.

Soziales Engagement

Soziales Engagement beginnt bei der DekaBank im direkten Umfeld am Standort Frankfurt am Main. So konnte im März 2011 mit unserer Unterstützung im Frankfurter Stadtteil Nordweststadt eine zweite Anlaufstelle des christlichen Kinder- und Jugendhilfswerks Arche e. V. für benachteiligte Kinder aus sozialen Brennpunkten eröffnet werden. Bereits 2010 hatte die DekaBank die Eröffnung der ersten Frankfurter Arche in Griesheim unterstützt. Kinder bekommen dort ein warmes Essen, können im Hausaufgabenraum ungestört arbeiten oder in zwei weiteren Räumen ihrer Kreativität freien Lauf lassen. Beide Archon zusammen betreuen werktags etwa 270 Kinder. Zusätzlich sammelten die Auszubildenden der DekaBank auf der Frankfurter Weihnachtsfeier Spenden für die neue Arche. Dabei kam eine Summe von knapp 1.500 Euro zusammen, die für die Ferienprogramme der Arche verwendet werden soll.

Sozial aktiv sind wir jedoch nicht nur vor Ort, sondern im Rahmen unserer langjährigen Partnerschaft mit der Don Bosco Mission auch international: Mit jeweils 25.000 Euro förderten wir den Bau eines Berufsbildungszentrums in Kep, Kambodscha, sowie ein Straßenkinder-Projekt in Freetown, Sierra Leone. Seit 2004 hat die DekaBank die Arbeit der Don Bosco Mission mit insgesamt 295.000 Euro unterstützt.

Ein zuverlässiger Partner ist die DekaBank ebenfalls bei den jährlich stattfindenden bundesweiten Golf-Wettspielen zugunsten der Deutschen Krebshilfe e.V./Deutschen Kinder-Krebshilfe e.V., bei denen wir als Generalsponsor auftreten. An der größten Benefiz-Golfturnierserie Europas beteiligen sich deutschlandweit rund 150 Golfclubs. Der Erlös, ein Betrag im sechsstelligen Bereich, wird von der DekaBank zusätzlich mit einer großzügigen Spende aufgestockt, um die Deutsche KinderKrebshilfe e.V. in ihrer Arbeit zu unterstützen.

Das Engagement unserer Mitarbeiter fördern wir seit 2007 auch mit unserer traditionellen Weihnachtsspende im Rahmen der Aktion „DekaBank – Engagiert vor Ort“. Jedes Jahr können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 1.000 Euro für „ihr“ Projekt bewerben. Im Jahr 2011 standen hierfür 25.000 Euro zur Verfügung.

Das Jugendbüro Eschersheim in Frankfurt am Main erhielt von der DekaBank Sozialstiftung des Personalrats eine Spende in Höhe von 5.200 Euro. Diese Spende soll sechs jungen Menschen aus sozial benachteiligten Familien eine Bildungsreise ermöglichen. Die DekaBank Sozialstiftung des Personalrats unterstützte seit 1999 zunächst hilfsbedürftige DekaBank-Beschäftigte, seit 2008 fördert sie auch den Einsatz von Mitarbeitern für soziale oder gemeinnützige Projekte aus den Bereichen Wissenschaft, Kunst, Denkmalpflege oder Kultur.

Der Geschäftsbereich AMI beteiligte sich außerdem an der Aktion „Sauberehafter Geschäftstag“, der vom hessischen Umweltministerium organisiert wird. Ausgestattet mit Handschuhen, Müllsäcken und Greifzangen sammelten Mitarbeiter der Einheit Rechnungswesen eine Stunde lang weggeworfene Gegenstände und Abfälle im Park der Taunusanlage.

Wissenschaftsförderung

Eine wichtige Säule unseres gesellschaftlichen Engagements ist die Förderung von Wissenschaft an Hochschulen und Universitäten. Wir konzentrieren uns dabei auf die Unterstützung von Disziplinen, die unserem eigenen Geschäft nahestehen.

So unterstützen wir bereits seit mehreren Jahren stellvertretend für die Sparkassen-Finanzgruppe das Center for Financial Studies am House of Finance der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Da das Thema Nachhaltigkeit im Finanzsektor ein Thema ist, welches in unseren Augen Eingang in den Lehrplan der Universitäten halten sollte, haben wir 2011 beschlossen, ab 2012 eine Stiftungsprofessur für Sustainable Banking and Finance mit dem Schwerpunkt nachhaltige Unternehmensführung am House of Finance der Goethe-Universität zu finanzieren.

Kommunikation

Transparenz ist die Grundlage nachhaltigen Handelns. Deshalb misst die DekaBank gerade bei der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie einer offenen Kommunikation große Bedeutung bei. Der regelmäßige Austausch mit unseren Stakeholdern zu ethischen, sozialen und ökologischen Aspekten unseres Handelns erlaubt es uns, die Umsetzung unserer Ziele kontinuierlich zu überprüfen. In diesem Sinne begreifen wir die Nachhaltigkeitsstrategie der DekaBank als permanenten Lernprozess für das gesamte Unternehmen.

Dialog mit den Sparkassen

Das Engagement und die Aktivitäten von Sparkassen und DekaBank sind aufeinander abgestimmt und ergänzen sich. Die DekaBank bindet die Expertise der Sparkassen-Finanzgruppe über Fachbeiräte, welche den Vorstand beraten, sowie mehrere Vertriebsgremien aktiv in ihre Entscheidungsfindung ein.

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

Dialog mit weiteren Stakeholdern

In Ergänzung zum intensiven Austausch mit den Sparkassen gewährleisten die intensive Marktbeobachtung und der regelmäßige Austausch mit diversen gesellschaftlichen Gruppen die frühzeitige und zielgerichtete Einbindung relevanter Stakeholder. Ihre Anregungen fließen in geschäftspolitische und strategische Entscheidungen mit ein – zum Thema Nachhaltigkeit genauso wie auch zu allen anderen Themen, die den Konzern betreffen.

Im Berichtsjahr 2011 haben wir den Dialog mit Nicht-Regierungsorganisationen ausgeweitet und schätzen diesen als wichtigen Impulsgeber für unsere Arbeit.

Wesentliche Stakeholder, mit denen wir im Dialog stehen, sind:

- Kunden der Sparkassen und institutionelle Investoren,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/Mitarbeitervertretungen,
- Aufsichtsbehörden,
- Lieferanten,
- Verbände und Vereinigungen,
- Wissenschaft,
- Ratingagenturen und Analysten,
- Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs).

Dialog mit Kunden der Sparkassen und institutionellen Investoren

Die Bedürfnisse und Anforderungen der privaten Anleger sowie der institutionellen Investoren erfassen wir über regelmäßige, ausführliche Befragungen sowie den intensiven Kontakt unserer Vertriebsseinheiten mit den Kundenberatern und weiteren Verantwortlichen auf Seiten der Sparkassen. Die Ergebnisse diskutieren wir intensiv und leiten hieraus Maßnahmen ab, mit denen die Leistungsfähigkeit der DekaBank ebenso wie die nachhaltige Ausrichtung weiter verbessert werden können. Aus den Erkenntnissen über Anlegertrends gewinnen wir unter anderem wichtige Impulse für die Ausgestaltung neuer Nachhaltigkeitsprodukte.

Zur Geschäftsausrichtung und -entwicklung wird den Investoren und Analysten sowohl direkt als auch über Ratingagenturen umfassend und zeitnah berichtet. Über die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie informieren wir – außer im Geschäftsbericht – regelmäßig auf unseren Nachhaltigkeitsseiten im Internet.

Dialog mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mitarbeitervertretungen

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragen wir mit der Unterstützung eines unabhängigen Beraters regelmäßig zu Themen wie Führung und Unternehmenskultur. Der Vorstand pflegt einen intensiven und vertrauensvollen Dialog mit den Mitarbeitervertretungen des DekaBank-Konzerns. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch den Personal- und Betriebsrat (Deutschland) sowie das Comité Mixte (Luxemburg) vertreten. Darüber hinaus dienen der Schwerbehindertenbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte unseren Mitarbeitern als interne Ansprechpartner bei Problemen am Arbeitsplatz.

Das Ideenpotenzial unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen wir als echten Gewinn, den wir gerne honorieren. Über das seit Jahren etablierte und mehrfach ausgezeichnete Ideenmanagement haben wir zahlreiche Vorschläge und Anregungen erhalten, von denen viele umgesetzt werden konnten.

Im Rahmen der täglichen Personalarbeit achtet der DekaBank-Konzern stets darauf, die Mitarbeitergremien (Personalrat, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte) so zeitnah wie möglich einzubinden. Die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relevanten Informationen werden schnellstmöglich durch Veröffentlichung in den betriebsinternen Medien oder per E-Mail weitergegeben.

Ein stetiger Austausch entspringt nicht nur dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, sondern auch dem Wunsch nach Offenheit und Transparenz. Diese Prinzipien erachten wir als unabdingbare Voraussetzung dafür, dass Veränderungsprozesse im allseitigen Einverständnis gelingen können.

Dialog mit Aufsichtsbehörden

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

Dialog mit Lieferanten

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

Dialog mit Verbänden und Vereinigungen

Der DekaBank-Konzern engagiert sich als Mitglied in verschiedenen Vereinen und Verbänden und treibt dort die Debatte über die schonende Nutzung von Ressourcen und die gesellschaftlich verträgliche Organisation von Wirtschaftsprozessen voran. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, der Behandlung von Nachhaltigkeitsthemen ein breites Forum zu verschaffen. Darüber hinaus tauschen wir uns mit anderen Mitgliedern zu entsprechenden Themenstellungen aus. Hausinternes Fachwissen stellen wir der Politik ausschließlich unter

Berücksichtigung der Interessen unserer Anteilseigner über unsere 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.,
- DAI Deutsches Aktieninstitut e. V.,
- Deutscher Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV),
- EFAMA – European Fund and Asset Management Association,
- Europäischer Verband Öffentlicher Banken,
- Forum Nachhaltige Geldanlagen,
- Institut der deutschen Wirtschaft,
- Umweltforum Rhein-Main e. V.,
- Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.,
- CRIC Corporate Responsibility Interface Center e. V.,
- CDP Carbon Disclosure Project,
- WDP Water Disclosure Project.

Dialog mit der Wissenschaft

Die DekaBank engagiert sich darüber hinaus auch als Mitglied diverser gemeinnütziger Vereine und Institutionen mit wirtschafts-, sozial- und gesellschaftswissenschaftlichem Hintergrund, die sich mit Fragen der Nachhaltigkeit beschäftigen. Ein regelmäßiger Austausch mit wissenschaftlichen Einrichtungen ermöglicht uns die Einbindung neuester theoretischer Erkenntnisse in unseren täglichen Arbeitsablauf. Wir verstehen die finanzielle Unterstützung von Hochschulen als Möglichkeit, diesen Dialog weiter zu fördern und Forschungsarbeiten voranzutreiben.

Bewertung durch Ratingagenturen

Auf Nachhaltigkeit spezialisierte Ratingagenturen sind von großer Bedeutung für Investoren, die auf ökologische und soziale Aspekte Wert legen, da sie die nach unterschiedlichen Standards erfolgenden Nachhaltigkeitsreportings der Unternehmen besser vergleichbar machen. Sie bilden daher auch eine wichtige Orientierungsgröße für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der DekaBank. Drei Ratingagenturen stehen in diesem Kontext sowohl für uns intern als auch in der Kommunikation mit unseren Stakeholdern nach außen im Fokus. Alle drei Agenturen haben die DekaBank im Berichtsjahr besser bewertet als im Vorjahr.

imug

Das imug-Rating, welches sich hauptsächlich auf öffentliche und Hypotheken-Pfandbriefe konzentriert, stufte die DekaBank bereits in 2010 von „neutral“ auf „positiv“ hoch. Diese Bewertung wurde in 2011 bestätigt. Das Umweltmanagement, soziale und Governance-Aspekte wurden dabei besonders hervorgehoben.

oekom

Die DekaBank hat beim Corporate Rating von oekom in 2011 zum ersten Mal den sogenannten Prime-Status erreicht. Damit gehören wir zu den branchenweit führenden Unternehmen beim Thema Nachhaltigkeit und werden von oekom gegenüber Investoren empfohlen, die bei ihren Investments soziale und ökologische Aspekte berücksichtigen.

sustainalytics

Bei den Ratingexperten von sustainalytics belegen wir derzeit den 14. Platz unter 63 bewerteten Unternehmen (gegenüber Platz 17 unter 51 bewerteten Unternehmen im Jahr 2010). Somit schneiden wir auch bei sustainalytics im Berichtszeitraum besser ab als im Vorjahr.

GRI-Richtlinien

Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt auf Basis des Leitfadens der Global Reporting Initiative (GRI) inklusive der Sector Supplements für Finanzdienstleister. Die GRI wurde 1997 mit dem Ziel gegründet, einen weltweit anerkannten Leitfaden für die freiwillige Berichterstattung über ökonomische, ökologische und soziale Aktivitäten von Organisationen und Unternehmen zu entwickeln und zu verbreiten. Dabei entscheiden die Unternehmen selbst, welche Aspekte sie berücksichtigen und damit auch, welchen Grad der Transparenz sie eingehen.

Nach erfolgter Selbsteinstufung erfüllen wir in der vorliegenden Form erstmals die GRI-Anwendungsebene A (Abb. 12). Das heißt, wir berücksichtigen jetzt jeden Aspekt der GRI-Richtlinie und erreichen damit den höchsten Grad der Transparenz.

GRI-Anwendungsebene (Abb. 12)

		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

Der GRI Content Index, den wir auf www.dekabank.de veröffentlicht haben, dient als Übersicht aller berichteten GRI-Indikatoren und verweist auf die entsprechenden Publikationen der DekaBank, in denen die jeweiligen Angaben zu finden sind.

Ansprechpartner für Fragen zur Corporate-Sustainability- Berichterstattung

Ralph D. Martens

Leiter Konzernentwicklung
ralph.martens@deka.de

Dr. Wolfgang Steiniger

Umweltbeauftragter
wolfgang.steiniger@deka.de