

**Nachhaltigkeitsbericht.** Als Wertpapierhaus ist die DekaBank der verantwortungsvolle und glaubwürdige Partner der Sparkassen für die nachhaltige Geldanlage. Unser Engagement beschränkt sich nicht nur auf unser wachsendes Angebot an Fondsprodukten, die mit Blick auf ethische, ökologische und soziale Kriterien besonders hohe Standards erfüllen. Vielmehr betrachtet die DekaBank Nachhaltigkeit über die gesamte Wertschöpfungskette und strebt auf dieser Basis eine permanente Verbesserung auf allen Ebenen des Bankbetriebs an.

Global Compact Fortschrittserklärung	184
Nachhaltige Unternehmensführung	186
Umweltmanagement / Nachhaltiger Bankbetrieb	190
Nachhaltiges Personalmanagement	196
Nachhaltige Bankprodukte	204
Gesellschaftliches Engagement	209
Kommunikation	211

### Sehr geehrte Damen und Herren,

die Sparkassen-Finanzgruppe hat anlässlich des Deutschen Sparkassentags 2013 die „Dresdner Thesen“ verabschiedet und dadurch ihr strategisches Fundament in wesentlichen Punkten weiterentwickelt. Dabei bekennt sie sich 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. Auf dieser Basis hat die Deka-Gruppe, ihrem Auftrag als Wertpapierhaus der Sparkassen folgend, ihr neues Selbstverständnis entwickelt, in dem das Bekenntnis zur nachhaltigen Geschäftsausrichtung fest verankert ist.

Bei der Umsetzung unserer Strategie handeln wir im Interesse

- unserer Kunden (überdurchschnittliche Produkt- und Dienstleistungsqualität),
- unserer Anteilseigner (Unternehmenswert, Dividendenfähigkeit, Risikoprofil),
- unserer Mitarbeiter (gesuchter Arbeitgeber, hohe Mitarbeiterzufriedenheit).

Die DekaBank beachtet das regulative und gesellschaftliche Umfeld mit hohen ethischen Ansprüchen an sich selbst. Dabei handeln wir im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltig. Mit dieser Strategie wollen wir eine hohe Transparenz unseres Geschäftsmodells unter Hervorhebung des gesellschaftlichen Nutzens erzeugen. Um auch künftig eine konsequente Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu gewährleisten, haben wir im Geschäftsjahr 2013 die organisatorische Struktur optimiert. Die innerhalb des Zentralbereichs Vorstandsstab & Kommunikation neu etablierte Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert im Auftrag des Vorstands alle entsprechenden Aktivitäten in der Deka-Gruppe und ist verantwortlich für ein funktionstüchtiges Nachhaltigkeitsmanagementsystem. Zudem fungiert sie intern und extern als zentraler Ansprechpartner zu allen Nachhaltigkeitsthemen.

Die Deka-Gruppe hat es sich – im Sinne des Global Compact – zum Ziel gesetzt, Nachhaltigkeit über die gesamte Wertschöpfungskette zu betrachten. Dabei berücksichtigen wir zehn international anerkannte Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Im Jahr 2013 sind wir diesbezüglich ein gutes Stück vorangekommen.

Insbesondere beim Umweltschutz konnten wir Fortschritte verzeichnen. Wir haben versprochen, die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu beschleunigen. Für uns ist dies speziell im Geschäftsfeld Immobilien möglich, da Gebäude einen signifikanten Anteil am weltweiten Energieverbrauch

haben. Um einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz zu leisten, investieren wir seit Jahren bevorzugt in Objekte, denen ein international anerkanntes Nachhaltigkeitszertifikat Energieeffizienz und einen schonenden Umgang mit Ressourcen bescheinigt.

Zum Ende des Berichtsjahres waren insgesamt 101 Immobilien aus dem gesamten Immobilienvermögen der Deka-Fonds zertifiziert. Bezogen auf alle Fondsobjekte des Geschäftsfelds Immobilien beläuft sich die Zertifizierungsquote damit auf über 30 Prozent. Ein Erfolg, mit dem wir uns noch nicht zufriedengeben: Bis zum Jahr 2015 soll sich der Anteil der zertifizierten Objekte auf 40 Prozent erhöhen. Eine Übersicht zur Umsetzung der einzelnen Global Compact Prinzipien finden Sie im GRI Content Index der Global Reporting Initiative (GRI).

Wir sind der festen Überzeugung, dass nachhaltiges Handeln unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit auf Dauer fördert und deshalb auch im Interesse unserer Eigentümer und Partner in der Sparkassen-Finanzgruppe liegt. Vor diesem Hintergrund haben wir im Dezember 2013 den Deutschen Nachhaltigkeitskodex als für uns verbindliches Regelwerk anerkannt.

Auf diesem Weg werden wir 2014 weiter vorangehen und wir sind überzeugt, weitere wichtige Impulse für die Nachhaltigkeit zu setzen in Bezug auf die Gesellschaft in der wir leben, unsere Produkte, die wir unseren Kunden anbieten, unseren Geschäftsbetrieb, in dem wir arbeiten, und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ohne die unsere Leistungen nicht erlebbar wären.



Michael Rüdiger  
Vorsitzender des Vorstands



## Nachhaltige Unternehmensführung

**Nachhaltigkeit ist für die DekaBank ein dynamischer Prozess, der alle Stufen der Wertschöpfung betrifft. Deshalb entwickeln wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich und im Einklang mit der Geschäftsausrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe weiter und haben im Berichtsjahr den Deutschen Nachhaltigkeitskodex unterzeichnet. Als Wertpapierhaus der Sparkassen handeln wir im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltig – im Interesse unserer Kunden, Mitarbeiter und Eigentümer. Die neu geschaffene Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert im Auftrag des Vorstands alle entsprechenden Aktivitäten in der Deka-Gruppe.**

Mit der Verabschiedung der „Dresdner Thesen“ hat die Sparkassen-Finanzgruppe auf dem Deutschen Sparkassentag 2013 ihr strategisches Fundament in wesentlichen Punkten weiterentwickelt. Die Sparkassen in Deutschland zeichnen sich durch ein einzigartiges, nachhaltiges Geschäftsmodell aus, das auf eine lange, erfolgreiche Geschichte zurückblickt. Um sich den dafür notwendigen Handlungsspielraum zu erhalten, setzt sich die Sparkassen-Finanzgruppe für eine nachhaltig verfasste Finanzmarktarchitektur in Europa ein.

Im vergangenen Jahr ist der Deutsche Sparkassen- und Giroverband eine strategische Kooperation mit dem Rat für Nachhaltige Entwicklung eingegangen, die ein starkes Signal für den Stellenwert der Nachhaltigkeit in der Finanzgruppe setzt. Zeitgleich hat die DekaBank, ihrem Selbstverständnis als Wertpapierhaus der Sparkassen folgend, den Deutschen Nachhaltigkeitskodex unterzeichnet.

Darüber hinaus hat die DekaBank auf der Basis der strategischen Leitlinien ihrer Eigentümer ein neues Selbstverständnis entwickelt, in dem das Bekenntnis zur nachhaltigen Geschäftsausrichtung fest verankert ist. Dabei handeln wir klar im Interesse unserer Kunden, Anteilseigner und Mitarbeiter. Denn die nachhaltige Geschäftsausrichtung bewirkt nicht nur eine überdurchschnittlich hohe Produkt- und Dienstleistungsqualität, sondern sorgt zudem für ein solides Risikoprofil, einen höheren Unternehmenswert sowie eine verbesserte Dividendenfähigkeit. Und sie steigert nicht zuletzt auch die Mitarbeiterzufriedenheit, wodurch die DekaBank zu einem gesuchten Arbeitgeber wird.

Das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit manifestiert sich ebenso organisatorisch. Im März 2013 wurde innerhalb des Zentralbereichs Vorstandsstab und Kommunikation die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement geschaffen. Sie koordiniert im Auftrag des Vorstands alle Nachhaltigkeitsaktivitäten 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.

Wir beachten das regulative und gesellschaftliche Umfeld mit hohen ethischen Ansprüchen an uns selbst und unser Leistungsangebot und handeln im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltig. Wir machen unser Geschäftsmodell transparent und heben seinen gesellschaftlichen Nutzen hervor.

### Interne Regelwerke

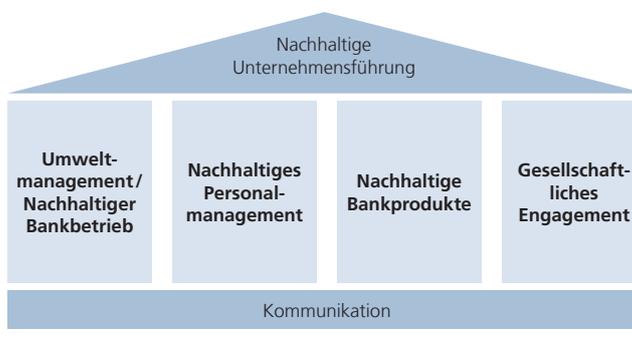
#### Ethikkodex

Die interne „Leitplanke“ ist der Ethikkodex, der ebenfalls kontinuierlich weiterentwickelt wird und zuletzt 2011 umfassend überarbeitet wurde (<https://www.dekabank.de/db/de/konzern/profil/ethikkodex.jsp>). Das Regelwerk ist keine Negativliste, die den Mitarbeitern gewisse Handlungsweisen untersagt, sondern verpflichtet sie vielmehr aktiv dazu, ethisch, sozial und ökologisch nachhaltig zu handeln. Der Ethikkodex gibt einen verbindlichen Orientierungsrahmen vor und bildet die Grundlage für eine rechtskonforme, offene, transparente und mehrwertorientierte Unternehmenskultur der Deka-Gruppe. Er beinhaltet unter anderem die professionelle, verantwortungsbewusste, kollegiale und vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie das Bekenntnis zu Nachhaltigkeit, Vielfalt, Kommunikation und zur konsequenten Umsetzung der internen Vorgaben. Darüber hinaus beinhaltet der Ethikkodex präventive Maßnahmen zur Vermeidung wirtschaftskrimineller Handlungen.

### Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet die konkrete Umsetzung der ethischen, ökologischen und gesellschaftlichen Ziele sowie der Vorgaben zur Unternehmensführung. Sie basiert auf den sechs definierten Handlungsfeldern, die auch die Struktur des vorliegenden Berichts vorgeben. Dies sind im Einzelnen Nachhaltige Unternehmensführung, Umweltmanagement/Nachhaltiger Bankbetrieb, Nachhaltiges Personalmanagement, Nachhaltige Bankprodukte, Gesellschaftliches Engagement und Kommunikation.

**Ganzheitlicher Nachhaltigkeitsansatz der DekaBank (Abb. 1)**



### Compliance

Wie die gesamte Finanzbranche lebt die DekaBank vom Vertrauen ihrer Kunden, ihrer Anteilseigner und der Öffentlichkeit in die Leistung und Integrität der Bank. Aus diesem Grund gewinnt die Einhaltung der Compliance-Standards auf allen Ebenen des Bankbetriebs zunehmend an Bedeutung. Um diesem wichtigen Faktor auch vor dem Hintergrund der steigenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen den gebührenden Stellenwert einzuräumen, hat die DekaBank zum 1. April 2013 den neuen Zentralbereich Compliance eingerichtet. Unter seinem Dach sind zum einen die Themenbereiche Kapitalmarkt- und Immobilien-Compliance zusammengefasst. Zum anderen sind dort die 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 aus dem Themenkomplex Compliance und trägt mit entsprechenden Schulungen und Beratung für deren Umsetzung Sorge. Darüber hinaus wirkt er maßgeblich an Projekten und Prozessen zur Erfüllung der regulatorischen Anforderungen und der Identifikation und Vermeidung von möglichen Interessenskonflikten mit. In zunehmendem Maße übernimmt der Zentralbereich dabei Überwachungs- und Kontrollaufgaben auf allen Ebenen des Bankbetriebs und widmet sich dem systematischen Management potenzieller Compliance-Risiken.

Insbesondere bei dem bedeutenden Thema der Bekämpfung von Geldwäsche nimmt der Zentralbereich Compliance gruppenweit Einfluss. 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, dass 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 somit auch in der Schweiz und Luxemburg ausgeschlossen.

Auf diese Weise trägt der Zentralbereich Compliance 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.

Ein weiteres wichtiges Anliegen der DekaBank ist der Datenschutz. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten 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.

## **Beschwerdemanagement**

Einen großen Stellenwert misst die DekaBank dem Umgang mit Reklamationen 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. Aufgrund seiner Netzwerkstruktur arbeitet das Beschwerdemanagement effizient, kundenorientiert und vertriebsunterstützend und genießt die volle Aufmerksamkeit und die proaktive Unterstützung der Führungskräfte. Die vernetzte Arbeitsweise wird auch von den Partnern im Sparkassen-Finanzverbund anerkannt. Sie wenden sich zu vielfältigen Themen immer häufiger mit der Bitte um Unterstützung an das Beschwerdemanagement der DekaBank.

Die absolute Anzahl der Kundenbeschwerden innerhalb der Gruppe ist seit Jahren rückläufig und scheint sich nun auf niedrigem Niveau zu stabilisieren. Im Vergleich zu ihrem Rekordwert aus dem Jahr 2008 hat sich die Zahl der Beschwerden um rund 82 Prozent reduziert. Gegenüber dem Vorjahr ging die Zahl leicht auf 5.117 Beschwerden zurück und erreichte damit den niedrigsten Stand seit dem Beginn der Dokumentation im Jahr 2004.

Um im Verdachtsfall Hinweise auf mögliche betrügerische Handlungen entgegenzunehmen, arbeitet die DekaBank 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.

Die DekaBank hat auch im Geschäftsjahr 2013 keine Spenden an politische Parteien oder ihnen nahestehende Organisationen getätigt.

Ethikkodex, Nachhaltigkeitsstrategie und Ausführungen zu den Compliance-Standards sind unter [www.dekabank.de](http://www.dekabank.de) abrufbar.

## **Externe Standards und Regelwerke**

### **Global Compact**

Das Bekenntnis der DekaBank zur nachhaltigen Geschäftsausrichtung dokumentiert sich operativ durch den 2011 erfolgten Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen (UN). Wir sind Teil des größten und wichtigsten internationalen Netzwerks für unternehmerische Verantwortung. Weltweit beteiligen sich inzwischen mehr als 7.000 Unternehmen sowie Arbeitnehmer-, Menschenrechts-, Umwelt- und Entwicklungsorganisationen am UN Global Compact.

Durch den Beitritt hat sich die DekaBank auch offiziell 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 des UN Global Compact ist die Bekämpfung sämtlicher Formen von Korruption. Die DekaBank stellt die Umsetzung dieser Anforderung 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. Darüber hinaus wurden die im GRI Content Index tabellarisch aufgeführten Inhalte um die Hinweise auf die entsprechenden Prinzipien ergänzt. Weitere Angaben sind im Umweltbericht der Deka-Gruppe und auf [www.dekabank.de](http://www.dekabank.de) zu finden.

### Equator Principles und United Nations Principles for Responsible Investment

Mit der Anerkennung der Equator Principles hat sich die DekaBank zudem dazu 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. Vor der offiziellen Unterzeichnung im Jahr 2011 haben wir diesen bedeutenden internationalen Standard mit einigem zeitlichen Vorlauf bereits in unsere internen Prozesse einbezogen.

Abgerundet wurde die Verpflichtung zu international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards durch die Unterzeichnung der von den Vereinten Nationen aufgestellten Prinzipien für nachhaltiges und verantwortungsvolles Investment (United Nations Principles for Responsible Investment, kurz UN-PRI) im Jahr 2012 durch die Deka Investment GmbH. Diese legt hiermit das verbindliche Versprechen ab, ihre Nachhaltigkeitskriterien weiterhin regelmäßig zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

## 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

## Umweltmanagement / Nachhaltiger Bankbetrieb

**Unternehmerische Verantwortung für Umwelt- und Klimaschutz ist ein Faktor, der die Wettbewerbsfähigkeit langfristig beeinflusst. Der bewusste Umgang mit Ressourcen trägt überzeugend zur Darstellung der Nachhaltigkeitsprinzipien bei. Aus ihrer Verantwortung für Mensch und Umwelt heraus hat die DekaBank Umweltleitlinien verabschiedet, die sie innerhalb der Deka-Gruppe und gegenüber Geschäftspartnern sowie Kunden aktiv kommuniziert. Die Umsetzung vielfältiger Maßnahmen zum Umweltschutz und zum ökologisch sinnvollen Umgang mit Ressourcen in allen Geschäftsbereichen wird auf operativer Ebene durch die Einheit „IdeenBeschwerdeUmwelt Management“ im Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert. Die Verantwortung liegt beim Umweltbeauftragten der Deka-Gruppe.**

Das Umweltmanagement der DekaBank entspricht seit 2009 der international anerkannten Norm DIN EN ISO 14001 und wurde zuletzt im Jahr 2012 rezertifiziert. Dabei wurden sämtliche Aktivitäten des Umweltmanagements und der Produktökologie durch den externen Umweltgutachter AGIMUS überprüft. Dieser stellte unter anderem die Entwicklung im Bereich der Betriebsökonomie und einzelner Maßnahmen im Gebäudemanagement als außergewöhnlich positiv heraus. Unser Umweltmanagementsystem liefert unter Verwendung der branchenspezifischen Umweltkennzahlen nach VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.) eine jährliche betriebliche Umweltbilanz, anhand derer sich Vorjahresvergleiche erstellen lassen.

Mit dieser Standardisierung des betrieblichen Umweltschutzes haben wir uns zugleich zu einer kontinuierlichen Verbesserung verpflichtet. 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 Ressourceneinsparungen transparent dargestellt, um so die Umweltleistung inklusive CO<sub>2</sub>-Fußabdruck des Unternehmens messbar darzustellen.

Aufgrund der zeitlich versetzten Datenzulieferung, etwa von Energiedaten vermieteter Objekte, sowie der ungleich komplexeren Erfassung und Analyse der enthaltenen Daten erscheint der Umweltbericht in der Regel einige Monate nach dem Nachhaltigkeitsbericht. Deshalb beziehen sich die Angaben im Abschnitt Umweltmanagement/Nachhaltiger Bankbetrieb des Nachhaltigkeitsberichts 2013 soweit nicht anders angegeben auf das Berichtsjahr 2012. Der Umweltbericht für das Geschäftsjahr 2013 erscheint voraussichtlich Ende 2014.

Der jeweils aktuelle Umweltbericht ist unter [www.dekabank.de](http://www.dekabank.de) abrufbar.

### Umweltprogramm

Der Umweltmanagementnorm ISO 14001 folgend erstellt die Deka-Gruppe jährlich ein neues Umweltprogramm. Im Geschäftsjahr 2012 umfasste dies neue Umweltziele sowie zusätzliche Maßnahmen, die sich aus den Ergebnissen des vorherigen Umweltberichts ableiten.

### Dialog zu umweltrelevanten Themen

Mit Blick auf die anstehende Einführung des neuen Reportingstandards G4 der Global Reporting Initiative (GRI) legt die DekaBank Wert auf den Ausbau des Dialogs mit den Vertretern verschiedener Bezugsgruppen. Der inhaltliche Austausch zu Umweltthemen mit Mitarbeitern und Auszubildenden wird zum Beispiel auf den regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen der Einheit „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 zu informieren. Darüber hinaus wird die Website [www.umwelt-online.de](http://www.umwelt-online.de) genutzt, um umweltrelevante Rechtsvorschriften und Gesetze sowie aktuelle Änderungen abzurufen.

## Beschaffungsmanagement

Soziale, ökologische und ethische Grundsätze sind unverzichtbare Bestandteile einer nachhaltigen Beschaffung. Deshalb hat die DekaBank eine Nachhaltigkeitserklärung verfasst, 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 unter [www.dekabank.de](http://www.dekabank.de) zu finden. Sie enthält Vereinbarungen zu folgenden Punkten:

- Proaktives Handeln,
- Produktinhalte und Schadstoffdeklaration,
- Verpackungsmaterialien,
- Logistik,
- erneuerbare Energien,
- Menschenrechte,
- Ausschluss von Diskriminierung,
- Gesundheitsschutz,
- Ausschluss von Zwangsarbeit,
- Ausschluss von Kinderarbeit,
- Vereinigungsfreiheit,
- Ausschluss von Korruption,
- Verhalten gegenüber Wettbewerbern.

Der erste Schritt der Überwachung ist die verbindliche Aufnahme der Nachhaltigkeitserklärung in die bestehenden Vertragsverhältnisse zwischen der Deka-Gruppe und ihren Auftragnehmern und Lieferanten. Derzeit ist bereits ein Großteil des Beschaffungsvolumens durch die Nachhaltigkeitserklärung abgedeckt. Dabei ist sie insbesondere in den Warengruppen Beratung, Rechtsberatung, Personalberatung, Waren & Logistik und CREM (Facility Management) Vertragsgegenstand.

In den Warengruppen IT, Marktdaten sowie Marketing und Kommunikation wird die Einbeziehung der Nachhaltigkeitserklärung 2014 stärker in den Fokus rücken.

Bereits 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.

In einem zweiten Schritt der Überwachung ist es das Ziel des Beschaffungsmanagements der Deka-Gruppe, bei Entwicklungsgesprächen mit Dienstleistern und Lieferanten den Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit intensiv zu hinterfragen sowie offene Punkte im Portal des Beschaffungsmanagements zu dokumentieren. Die eingepflegten Informationen zu jedem Lieferanten und Dienstleister sind für alle Einkäufer transparent, sodass sie in die Verhandlungsgespräche einbezogen werden können.

Grundsätzlich werden von allen neuen Lieferanten im Zuge der Selbstregistrierung im elektronischen Beschaffungsportal verpflichtende Angaben über Umweltschutzmaßnahmen und den Umgang mit Menschenrechten eingefordert. 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 dass ökologische Mindestanforderungen sowie die gesetzlichen Vorschriften der Arbeitssicherheit erfüllt werden.

### Ressourcenverbrauch, Emissionen und Abfallaufkommen

Im Fokus unserer Maßnahmen zum verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen stehen der Verbrauch von Energie, Papier und Wasser sowie das Abfallaufkommen. 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 arbeitet die Deka-Gruppe nach anerkannten Standards: Wir verwenden branchenspezifische Kennzahlen nach VfU und orientieren uns am Treibhausgas-Protokoll. Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems erfolgen das Monitoring der einzelnen Stoff- und Energieströme sowie die Berechnung der relativen Indikatoren und der CO<sub>2</sub>-Emissionen mithilfe der Nachhaltigkeitssoftware SoFi.

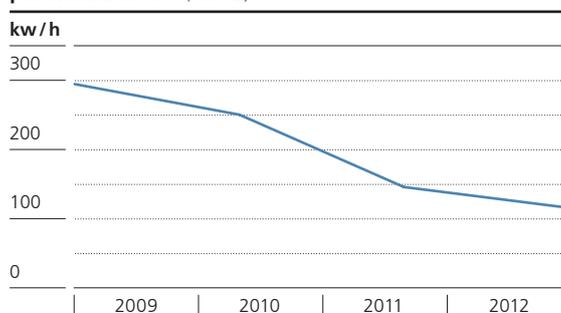
Die wichtigste Bezugsgröße zur Ermittlung relativer Umweltkennzahlen ist die Mitarbeiterzahl, die vom Zentralbereich Personal mitgeteilt wird. Aus methodischen Gründen kann diese von der im Konzernlagebericht angegebenen Mitarbeiterzahl abweichen. Am Standort Frankfurt am Main stieg die Mitarbeiterzahl im Geschäftsjahr 2012 um 4 Prozent an.

### Energieverbrauch

Der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude stellt neben dem Verkehr den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nicht-produzierenden Unternehmen dar. Finanzdienstleister verbrauchen große Mengen an Strom für die Datenverarbeitung, Beleuchtung, Klimatisierung sowie fossile Brennstoffe oder Fernwärme zur Beheizung der Gebäude. Einsparungspotenzial versprechen neben dem Einsatz energieeffizienter Technologien und umweltschonender Energieträger auch bauliche Maßnahmen sowie eine ständige Motivation der Mitarbeiter zu einem energiesparenden Verhalten.

Der gesamte Energieverbrauch an den vier Frankfurter Standorten ist in absoluten Zahlen gegenüber dem Vorjahr nahezu konstant geblieben (+ 0,5 Prozent). Seit 2009 ist der Energieverbrauch pro Mitarbeiter an fast allen Standorten rückläufig.

**Entwicklung des relativen Gesamtenergieverbrauchs pro Mitarbeiter<sup>1)</sup> (Abb. 2)**



<sup>1)</sup> Stand zum 31. Dezember

Korrespondierend zur Entwicklung des Gesamtenergieverbrauchs konnte ebenso der relative Stromverbrauch pro Mitarbeiter gesenkt werden. Dazu trugen neben der besseren Auslastung der Flächen reelle Stromeinsparungen bei. Um diese positive Entwicklung auch in den kommenden Jahren fortzuschreiben, empfiehlt das Umweltmanagement der Deka-Gruppe, den im Trianon-Gebäude begonnenen sukzessiven Ersatz von energieintensiven Halogenleuchtstofflampen durch LED-Lampen konsequent weiterzuführen und auf weitere Gebäude auszuweiten.

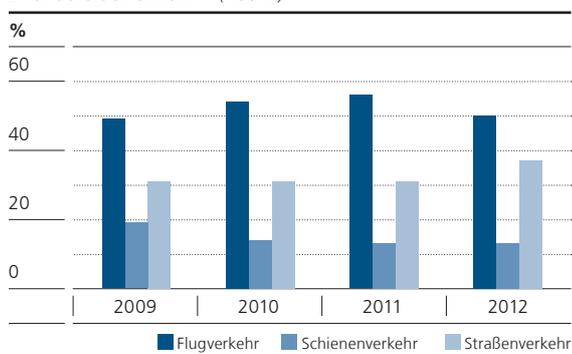
### Geschäftsreisen

Mobilität ist in einer globalisierten Welt ein wichtiger Erfolgsfaktor und gleichzeitig ein bedeutendes Kriterium für die Umweltbilanz von Unternehmen. Für die Deka-Gruppe sind Geschäftsreisen der wichtigste Faktor für die Menge der CO<sub>2</sub>-Emissionen aufgrund der Verbrennung fossiler Kraftstoffe. Die größten Auswirkungen haben dabei Flugreisen, gefolgt von Straßen- und Schienenverkehr.

Die Gesamtzahl der im Berichtsjahr zurückgelegten Kilometer nahm im Vergleich zum Vorjahr um 9 Prozent zu. Lediglich bei den Flugstrecken war ein leichter Rückgang um 3 Prozent zu verzeichnen. Insgesamt entfällt die Hälfte der Gesamtverkehrsleistung auf den Flugverkehr, während das Auto bei über einem Drittel der zurückgelegten Kilometer als Verkehrsmittel genutzt wird. Die Langstreckenflüge sind vor allem auf eine zunehmende Geschäftstätigkeit im außereuropäischen Ausland zurückzuführen. Die Nutzung der Bahn trägt 13 Prozent zur Gesamtverkehrsleistung bei.

In Anbetracht der aktuellen Klimadiskussion und der Tatsache, dass jede Dienstreise mit einem mehr oder weniger großen Verlust an Produktivzeit einhergeht, wird das Thema zukünftig mit einer höheren Priorität behandelt werden. Alternative Mobilitätskonzepte können neben der gezielten Auswahl umweltfreundlicher Verkehrsträger auch die Vermeidung von Reisen durch verstärkte Nutzung moderner Video- sowie IT-Technik beinhalten und somit nachhaltig zu einer Verbesserung der Klimabilanz beitragen.

**Entwicklung der Transportmittelanteile am Dienstreiseverkehr<sup>1)</sup>** (Abb. 3)



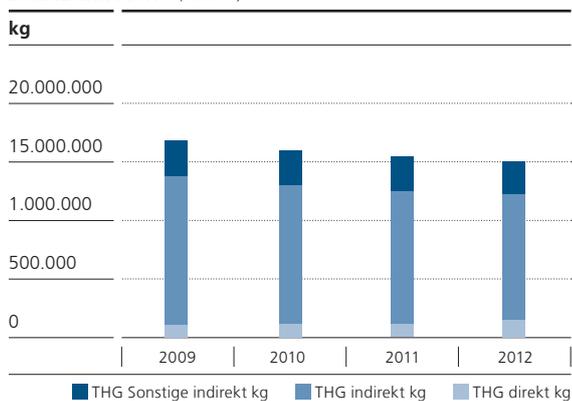
<sup>1)</sup>Stand zum 31. Dezember

### Treibhausgasemissionen

Bei der Erfassung und Analyse des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks wird zwischen direkten (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2 und Scope 3) unterschieden. Insgesamt reduzierte sich die Menge der direkten und indirekten Treibhausgasemissionen der Deka-Gruppe an den Standorten in Deutschland, Luxemburg und der Schweiz im Berichtsjahr geringfügig auf 15.021 Tonnen (Vorjahr: 15.475 Tonnen).

In der Deka-Gruppe entfällt der weitaus größte Teil der CO<sub>2</sub>-Emissionen auf die indirekten Emissionen (Scope 2), die bei der Erzeugung eingekaufter Energie entstehen. Hier reduzierte sich der Ausstoß im Berichtsjahr um beachtliche 5,7 Prozent auf 10.735 Tonnen. Der zweitgrößte Faktor sind die sonstigen indirekten Emissionen (Scope 3) aus vor- und nachgelagerten Prozessen in anderen Unternehmen, etwa der Papierproduktion oder des für Dienstreisen der Deka-Gruppe genutzten Personentransports. Auch hier fiel der Rückgang mit 5,7 Prozent auf 2.797 Tonnen erfreulich deutlich aus.

**Zeitreihenanalyse der THG-Emissionen für die DekaBank AöR<sup>1)</sup>** (Abb. 4)



<sup>1)</sup>Stand zum 31. Dezember

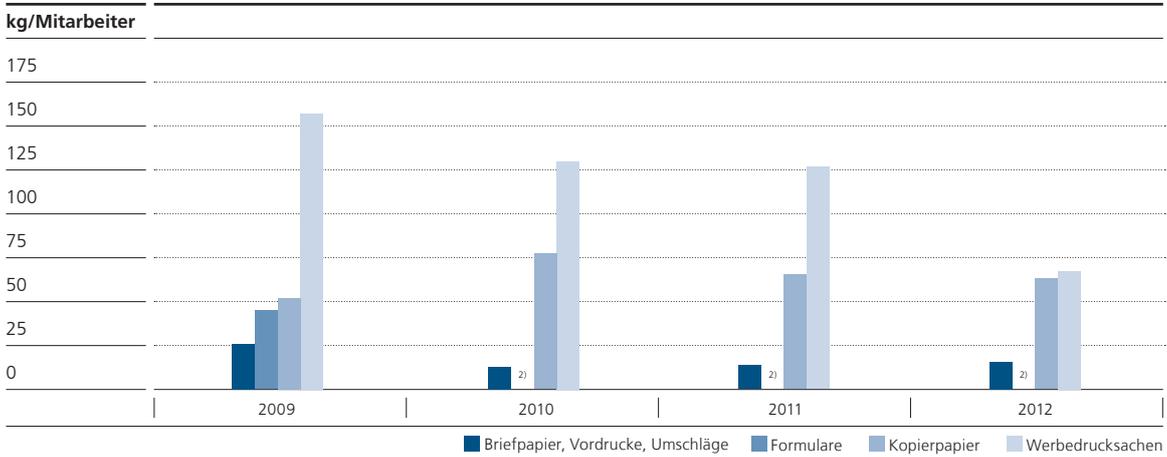
Einen untergeordneten Anteil für den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Deko-Gruppe spielen die direkten Emissionen, da in diese Kategorie lediglich der Ausstoß des Diesel-Notstromaggregats und des eigenen Fuhrparks fallen. Hier verzeichnete die Deko-Gruppe im Berichtsjahr einen Anstieg um knapp ein Drittel auf 1.489 Tonnen.

### Papierverbrauch

Der Papierverbrauch stellt für Dienstleistungsunternehmen einen entscheidenden Umweltfaktor dar. Die Verbesserungen in der elektronischen Datenverarbeitung und Weiterentwicklungen des Konzepts des papierlosen Büros haben dazu geführt, dass der Papierverbrauch erneut deutlich reduziert wurde.

Die Deko-Gruppe konnte den Papierverbrauch im Jahr 2012 um beachtliche 28 Prozent auf 527 Tonnen senken und damit an den erfreulichen Trend der Vorjahre anknüpfen.

Entwicklung des Papierverbrauchs nach Kategorien pro Mitarbeiter<sup>1)</sup> (Abb. 5)



<sup>1)</sup> Stand zum 31. Dezember

<sup>2)</sup> Laut der Fachabteilung sind die Formulare im Kopierpapier enthalten

Fast die Hälfte des Papierverbrauchs entfällt auf Werbedrucksachen und Publikationen. In diesem Bereich konnten mit einem Rückgang um 45 Prozent auf 242 Tonnen die größten Einsparungen erzielt werden. Der andere große Block entfällt auf den Verbrauch von Kopierpapier. Hier war ein Rückgang um 1 Prozent auf 226 Tonnen zu verzeichnen.

### Wasserverbrauch

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

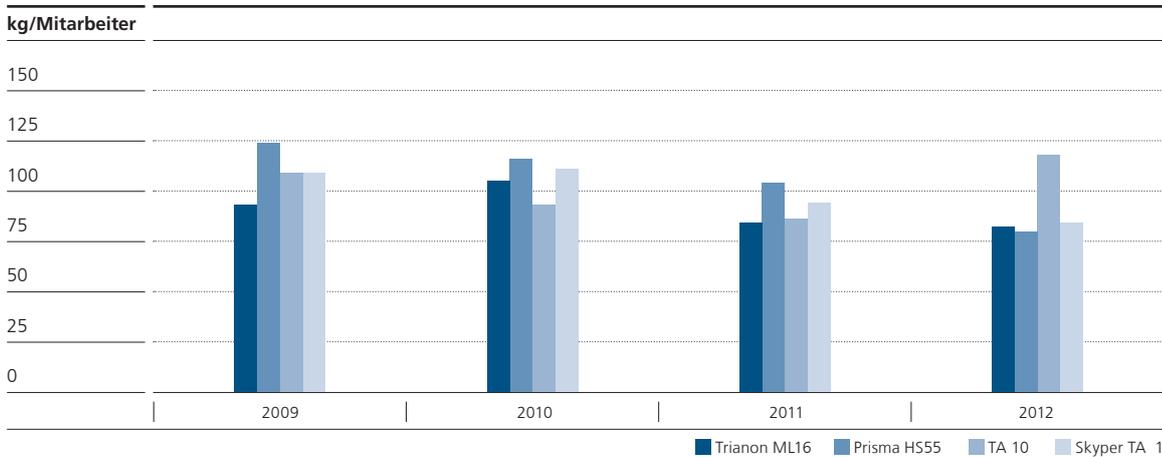
Der Trinkwasserverbrauch der Deko-Gruppe hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich reduziert. Seit 2008 ging er um rund ein Fünftel zurück. Im Berichtsjahr verzeichnete die Deko-Gruppe einen Rückgang um 2 Prozent auf 36.674 Kubikmeter.

## Abfall

Die Abfallvermeidung ist nicht nur ein Faktor der Umweltbilanz, sondern auch aus ökonomischen Erwägungen in doppelter Hinsicht sinnvoll, weil sie sowohl bei den verwendeten Ressourcen als auch bei deren Entsorgung Kosten spart. Deshalb behandelt die Deka-Gruppe das Thema nach dem Grundsatz „Vermeiden-Verwerten-Entsorgen“.

Das Abfallaufkommen ist 2012 gruppenweit um 8,3 Prozent auf 253,2 Tonnen gesunken. Wie bereits in den Vorjahren ist das relative Abfallaufkommen pro Mitarbeiter deutlich geringer als in anderen Finanzinstituten. Schadstoffe wie Öle oder Chemikalien wurden nicht freigesetzt.

### Entwicklung des spezifischen Abfallaufkommens pro Mitarbeiter<sup>1)</sup> (Abb. 6)



<sup>1)</sup>Stand zum 31. Dezember

### Weitere Umweltinitiativen des Umweltmanagements

Das Umweltmanagement der Deka-Gruppe setzt mit vielen einzelnen Maßnahmen seine Aktivitäten zu einem konsequenten Umweltschutz fort. Erfreulicherweise hat sich das entsprechende ökologische Bewusstsein in den relevanten Einheiten bereits entwickelt. Dies manifestiert sich unter anderem in zahlreichen Eigeninitiativen, die in der Summe dem ganzheitlichen Umweltschutz der Deka-Gruppe zugutekommen. Dies wurde uns bereits von externer Seite bestätigt. So bescheinigte etwa der unabhängige Umweltgutachter AGIMUS der DekaBank die feste Verankerung von Nachhaltigkeit und Umweltschutz in der Unternehmenskultur.

## Nachhaltiges Personalmanagement

**Engagierte, qualifizierte und zufriedene Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Deshalb legen wir nicht nur aus Verantwortung gegenüber unserer Belegschaft, sondern auch im Interesse der Anteilseigner großen Wert auf ein sicheres, gesundes, vertrauensvolles, förderndes sowie integratives Arbeitsumfeld. Es gilt, die Expertise jedes Einzelnen zu fördern und in den Dienst der wertorientierten Gesamtbankstrategie zu stellen. Auf der Basis ihres lebenszyklusorientierten Personalmanagements unterstützt die DekaBank ihre Mitarbeiter dabei, ihre Qualifikationen und Kompetenzen zielgerichtet weiterzuentwickeln. Weitere Grundpfeiler der Personalarbeit der DekaBank sind ein aktives Gesundheitsmanagement sowie flexible Arbeitszeiten, die unter anderem zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.**

Die Mitarbeiter der DekaBank sollen in jeder Lebensphase gute Rahmenbedingungen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung vorfinden, um dauerhaft leistungsfähig zu bleiben. Das lebenszyklusorientierte Personalmanagement der DekaBank beinhaltet konkret, Personalmaßnahmen in Einklang mit den individuellen beruflichen Lebenszyklusphasen und deren Charakteristika zu bringen, gegebenenfalls zu modifizieren oder neu zu entwickeln und den Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen. Durch die Zuordnung zu Handlungsfeldern, die sich unter anderem aus den demografischen Herausforderungen ableiten lassen, entstand ein ganzheitliches und umfassendes System personalpolitischer Maßnahmen, die sowohl auf die Unternehmensziele als auch auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter in den jeweiligen Lebenszyklusphasen ausgerichtet sind.

Die DekaBank wertet den allmählichen Anstieg des Durchschnittsalters der im Inland aktiv beschäftigten Mitarbeiter der Deka-Gruppe von 44,0 Jahren im Jahr 2010 auf 45,1 Jahre per Ende 2013 als Beleg dafür, dass es zunehmend besser gelingt, ältere Mitarbeiter zu integrieren.

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

	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
%-Anteil der unter 20-Jährigen		0,0		
%-Anteil der 20 bis 24-Jährigen	1,7	1,5	1,1	0,9
%-Anteil der 25 bis 29-Jährigen	7,8	7,7	6,8	5,9
%-Anteil der 30 bis 34-Jährigen	16,7	16,0	14,6	12,8
%-Anteil der 35 bis 39-Jährigen	20,5	18,8	19,1	19,1
%-Anteil der 40 bis 44-Jährigen	23,3	23,7	22,4	21,3
%-Anteil der 45 bis 49-Jährigen	17,1	18,7	21,2	22,6
%-Anteil der 50 bis 54-Jährigen	8,0	8,1	9,1	10,8
%-Anteil der 55 bis 59-Jährigen	4,0	4,1	4,3	5,3
%-Anteil der 60-Jährigen und älter	1,0	1,3	1,3	1,3
<b>Durchschnittsalter in Jahren</b>	<b>44,0</b>	<b>44,4</b>	<b>45,0</b>	<b>45,1</b>
aktive Mitarbeiter (Köpfe)	3.014	3.164	3.241	3.322

### Personalstrategie

Im Geschäftsjahr 2013 hat der Umbau der Deka-Gruppe zum Wertpapierhaus der Sparkassenorganisation starken Einfluss auf die Handlungsfelder des Zentralbereichs Personal und somit auch auf die Personalstrategie genommen. Die daraus resultierenden Veränderungen werden vonseiten des Zentralbereichs aktiv begleitet. So unterstützt er den Aufbau und die organisatorischen Umstrukturierungen in den Vertriebsbereichen konzeptionell und operativ und betreut das aus diesem Veränderungsprozess resultierende Projekt „PersonalkostenFlexibilisierung“ intensiv. Ziel des Programms ist es, die Weiterentwicklung der Deka-Gruppe zum Wertpapierhaus der Sparkassen zu refinanzieren. Dafür ist es erforderlich, Kosten einzusparen sowie verstärkt interne Potenziale zu nutzen und zielführend und flexibel in der Gruppe einzusetzen.

Im Rahmen der Verhandlungen mit den Mitarbeitervertretungen wurde eine für alle Beteiligten faire Dienst-/Betriebsvereinbarung erarbeitet, welche den Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten aufzeigt. Alle Maßnahmen

werden dabei nach dem Prinzip der beidseitigen Freiwilligkeit umgesetzt. Zum Einsatz kommen unter anderem Vorruhestandsregelungen sowie Aufhebungsvereinbarungen – optional unter Begleitung einer externen, auf die berufliche Neuorientierung spezialisierten, Personalberatung.

Darüber hinaus legt die DekaBank großen Wert darauf, den Mitarbeitern neue Karrierechancen innerhalb der Gruppe zu bieten. Im Rahmen eines sogenannten Ringtauschs können die Beschäftigten bei entsprechender Eignung andere Aufgaben innerhalb des Unternehmens übernehmen. Den Grundsätzen unserer Personalstrategie folgend, unterstützt der Zentralbereich die Mitarbeiter in diesem Prozess, indem er etwa die Notwendigkeit einer Weiterqualifikation für eine neue Aufgabe prüft und gegebenenfalls umsetzt und Schulungen für die interne Bewerbung anbietet.

Die Personalstrategie der DekaBank baut auf dem Ansatz des lebenszyklusorientierten Personalmanagements auf. Sie leitet sich aus der Geschäftsstrategie ab und wird unter Berücksichtigung des sich ständig verändernden Marktumsfelds sowie den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen sowie rechtlichen Trends kontinuierlich weiterentwickelt. Sie beinhaltet dauerhaft gültige Grundsätze der Personalarbeit der DekaBank und wird regelmäßig aktualisiert und überarbeitet.

Der Zentralbereich Personal pflegt einen von Respekt geprägten Dialog mit den Personalvertretungen der Deka-Gruppe. Sie werden im Falle anstehender Veränderung frühzeitig informiert und in die Gestaltung des konkreten Prozesses einbezogen. Weitere Informationen sind im Abschnitt Kommunikation des Nachhaltigkeitsberichts (Seite 211) zu finden.

Wesentliche Handlungsfelder der Personalarbeit der DekaBank sind Gleichstellung/Diversity, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsmanagement, Vergütung, Management der Personalressourcen, Arbeitgebermarke sowie Weiterbildung. 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.

### Vielfalt als Chance

Die DekaBank versteht die Vielfalt ihrer Belegschaft als Vorteil im Wettbewerb. Die unterschiedliche kulturelle Herkunft, Lebenserfahrungen und Talente unserer Mitarbeiter decken sich mit der Vielfalt unserer Kunden. Der beste Weg, die Kundenbedürfnisse zu erkennen und zu erfüllen, ist es daher, die Mitarbeiter darin zu bestärken, sich mit den durch ihren persönlichen Hintergrund geprägten Kenntnissen für den Erfolg der DekaBank einzusetzen. Deshalb schätzen und fördern wir die individuellen Fähigkeiten von Jungen und Alten, Männern und Frauen, Menschen mit und ohne Behinderung sowie unterschiedlicher kultureller und ethnischer Hintergründe oder sexueller Orientierung gleichermaßen.

Der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund erhöht sich langsam, aber stetig auf 6,2 Prozent per Ende 2013. Auch der prozentuale Anteil der besetzten Pflichtplätze gemäß Schwerbehindertenanzeige ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Die Quote stieg von 50 Prozent im Jahr 2010 auf 54,9 Prozent im Jahr 2013.

Der Frauenanteil der Belegschaft im Inland liegt seit 2010 konstant bei etwa 39 Prozent. Während sich die Einstellungsquote bei Frauen und Männern auf gleichem Niveau bewegt, liegt die Eintrittsquote von Frauen deutlich unter denen der Männer. Insgesamt bewerben sich weniger Frauen auf Vakanzen.

#### Mitarbeiter der Deka-Gruppe Inland (Abb. 8)

Köpfe	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
Frauen	1.301	1.373	1.400	1.406
Männer	1.990	2.086	2.152	2.177
<b>Mitarbeiter Gesamt</b>	<b>3.291</b>	<b>3.459</b>	<b>3.552</b>	<b>3.583</b>
Frauenanteil (in %)	39,5	39,7	39,4	39,2

**Frauenanteil in den Führungsebenen der Deka-Gruppe Inland** (Abb. 9)

%	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
1. Führungsebene (Bereichsleitung)	8,3	8,7	10,7	9,4
2. Führungsebene (Abteilungsleitung)	8,0	8,8	10,1	11,4
3. Führungsebene (Gruppenleitung)	18,2	20,0	20,3	21,0
<b>Führungsebenen Gesamt</b>	<b>14,0</b>	<b>15,6</b>	<b>16,3</b>	<b>17,1</b>

Um die Vielfalt der Belegschaft auch in den Führungsebenen stärker abzubilden, hat die DekaBank 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. Seit 2010 ist ein allmählicher Anstieg des Frauenanteils in den Führungsebenen zu verzeichnen.

Im Geschäftsjahr 2013 wurde in diesem Zusammenhang mit der Aufnahme der DekaBank in die Genderdax-Community ein erster Meilenstein erreicht. Der Genderdax ist eine Informationsplattform für hochqualifizierte Frauen. Sie bietet einen umfassenden Überblick über Beschäftigungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen bei ausgewählten Großunternehmen, kleinen und mittelständischen Betrieben sowie Forschungszentren in Deutschland. Für die Aufnahme in den Genderdax können sich Unternehmen bewerben, die im Rahmen ihrer Personalpolitik gezielt weibliche Fach- und Führungskräfte fördern. Die DekaBank erhofft sich von dem Engagement in der Initiative mehr Bewerbungen qualifizierter Frauen. Das Profil der DekaBank ist auf der Informationsplattform [www.genderdax.de](http://www.genderdax.de) zu finden.

**Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist sowohl eine wichtige Voraussetzung für die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen als auch ein bedeutender Wert an sich. Mithilfe des lebenszyklusorientierten Personalmanagements will die DekaBank deshalb Rahmenbedingungen schaffen, in denen sich die berufliche und die private Lebensplanung nicht gegenseitig ausschließen – insbesondere in der Lebensphase, in der die Familiengründung möglich ist. Dieses Ziel ist gleichermaßen der gesellschaftlichen und der unternehmerischen Verantwortung geschuldet, denn mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel ist die Einbindung von Frauen, die Kinder und Karriere verbinden wollen, ein elementarer Erfolgsfaktor für Unternehmen.

Ein Indiz dafür, dass die DekaBank sich hier auf einem guten Weg befindet, liefert die Aufschlüsselung der weiblichen Beschäftigten in die für die Frage relevanten Altersgruppen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts lag das Durchschnittsalter der Mutter bei der Geburt des ersten Kindes im Jahr 2012 bundesweit bei 29,2 Jahren. Unter den Beschäftigten der Deka-Gruppe befindet sich jedoch im Vergleich zu Unternehmen anderer Branchen ein überdurchschnittlich großer Fachkräfteanteil. Da sich der Zeitpunkt der Familienplanung durch die mit einer hohen Qualifikation einhergehenden Ausbildungszeiten tendenziell nach hinten verschiebt, wurden die für die Betrachtung herangezogenen Altersmarken höher angesetzt.

So war per Ende 2013 mit 24,2 Prozent fast ein Viertel der weiblichen Beschäftigten jünger als 35 Jahre. Der Anteil der unter 45-Jährigen Frauen beträgt 62,3 Prozent. Bei den Männern belief sich die Quote der unter 35-jährigen auf 16,8 Prozent und die der unter 45-jährigen auf 58,6 Prozent.

**Flexible Arbeitszeitmodelle**

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, bietet die DekaBank spezielle Arbeitszeitmodelle für Väter und Mütter an, die sehr gut angenommen werden. Insgesamt werden innerhalb der Deka-Gruppe mehr als 330 verschiedene Teilzeitmodelle in Anspruch genommen. Die Teilzeitquote steigt seit Jahren kontinuierlich an und lag per Ende 2013 im Inland bei 16 Prozent.

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

%	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
Frauen	27,4	29,2	30,5	33,6
Männer	4,2	4,5	4,5	5,2
<b>Teilzeitquote Gesamt</b>	<b>12,9</b>	<b>14,0</b>	<b>14,2</b>	<b>16,0</b>

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen oder über ein angespartes Guthaben im Arbeitszeitkonto, dem Deka-ZeitDepot, ein Sabbatical, eine bezahlte Freistellung von der Arbeit, zu finanzieren. Neben der Arbeitszeitflexibilität bietet die DekaBank aber auch die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Zu diesem Zweck stattet die DekaBank ihre Mitarbeiter mit den entsprechenden elektronischen Hilfsmitteln aus, sofern die jeweilige Tätigkeit für Telearbeit geeignet ist und die Zustimmung des Vorgesetzten vorliegt.

Der Anteil der Mitarbeiter der Deka-Gruppe Inland, die nicht an der Zeiterfassung teilnehmen, lag 2013 bei 60,9 Prozent (Vorjahr: 59,6 Prozent). Der Anteil der Beschäftigten, die aufgrund einer Aushilfstätigkeit oder aus anderen Gründen keinem Arbeitszeitmodell zugeordnet sind, betrug 1,5 Prozent (Vorjahr: 1,7 Prozent). Die Anzahl der Aushilfskräfte belief sich im Jahresdurchschnitt auf 54 (Vorjahr: 56).

Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen bietet die DekaBank Unterstützung bei der Kinderbetreuung, um Eltern nach der Geburt eines Kindes die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Neben 40 Krippen- und 15 Kindergartenplätzen stellen wir unseren Mitarbeitern an fünf Tagen pro Jahr auch eine kostenfreie Notfallbetreuung für ihren Nachwuchs zur Verfügung. Hier können Kinder zwischen drei und zwölf Jahren betreut werden, falls die reguläre Kinderbetreuung ausfällt. Weiterhin bieten wir Beratung und Vermittlung bei der Organisation der Kinderbetreuung an. 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 14 Monate nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Seit der Einführung des Elterngelds im Jahr 2008 machen zunehmend auch Männer von der Möglichkeit Gebrauch, in Elternzeit zu gehen. Sie widmen im Durchschnitt 2 Monate der Kinderbetreuung. Die Zahl der Frauen und Männer, die sich in Elternzeit befanden, lag im Jahr 2013 mit 84 Frauen und 82 Männern erstmals auf demselben Niveau.

### **Pflege von Angehörigen**

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zählt außerdem die Pflege von Angehörigen. Die DekaBank unterstützt ihre Mitarbeiter bei diesem komplexen Thema in Zusammenarbeit mit professionellen Partnern. Die sogenannte Eldercare-Beratung und -Vermittlung entlastet unsere Beschäftigten bei der Organisation, Finanzierung und Durchführung von Pflegeaufgaben. Die Beratungskosten übernimmt dabei die DekaBank. Die Kosten für alle weiterführenden Dienste, etwa die Betreuung der Angehörigen, tragen die Mitarbeiter selbst. Der von der DekaBank beauftragte Dienstleister ist bundesweit aktiv und dadurch in der Lage, Mitarbeiter an allen Deka-Standorten vorzuhalten. Der Beratungsdienst ist sowohl an Werktagen als auch an Wochenenden und an Feiertagen erreichbar. Wir betrachten dies als sinnvolle Investition, da das Angebot dazu beiträgt, Fehlzeiten beziehungsweise Phasen „innerer Abwesenheit“ am Arbeitsplatz zu reduzieren.

Die familienbewusste Personalpolitik der DekaBank wurde bereits mehrfach im Rahmen des „audit berufundfamilie“ zertifiziert.

### **Gesundheitsmanagement**

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. Die Verantwortung für das physische wie psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter leiten wir nicht nur aus unserer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber ab, sondern sehen diese auch in unmittelbarem Zusammenhang mit dem nachhaltigen Unternehmenserfolg.

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

### **Bewegung**

Ausreichende Bewegung ist ein maßgeblicher Baustein für einen gesunden Lebensstil und fördert die Leistungsfähigkeit. Um es unseren Mitarbeitern zu erleichtern, regelmäßige Bewegung in ihren Alltag einzubauen, unterhält die DekaBank ein eigenes Deka Health Center. In direkter Nähe zu ihrem Arbeitsplatz in Frankfurt am Main haben die Mitarbeiter und deren Lebenspartner die Möglichkeit, ein großzügiges Sportangebot zu nutzen. 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 Massage-, Physiotherapie- und Wellnessangebote einer angeschlossenen Physiotherapiepraxis. Aktuell trainieren im Deka Health Center rund 250 Mitglieder. Für Mitarbeiter an Standorten außerhalb Frankfurts bestehen Kooperationen mit verschiedenen Fitness-Studio-Ketten.

Darüber hinaus fördert die DekaBank einen Betriebssportverein, dessen umfassende Trainingsmöglichkeiten in den verschiedensten Sparten rege genutzt werden. Der DekaBank Sport e. V. ist im Jahre 1999 aus den Betriebssportgemeinschaften der ehemaligen Vorgängerinstitute der DekaBank (Deutsche Girozentrale und DekaBank GmbH) entstanden und feiert im Jahr 2014 sein 40-jähriges Bestehen. Das Angebot richtet sich an Mitarbeiter der Deka-Gruppe, ihre Familienangehörigen sowie Partner und umfasst sowohl Breiten- als auch ergänzende 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 sportlichen Höhepunkt stellt der jährliche J.P. Morgan Corporate Challenge Lauf durch die Frankfurter Innenstadt dar, an dem sich auch 2013 wieder 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 subventionierten Kantinenverpflegung Wert auf ein abwechslungsreiches und gesundes Angebot aus der Region. Zudem stehen in allen Etagen der Standorte kostenlose Trinkwasserspender zur Verfügung.

Darüber hinaus bietet die DekaBank regelmäßig Fachvorträge zum Thema gesunde Ernährung an und beteiligte sich 2013 erneut am sogenannten Veggie-Day. Am 25. September 2013 boten die Kantinen überwiegend vegetarische Gerichte an, um die Mitarbeiter auf gesunde Alternativen zum übermäßigen Fleischkonsum aufmerksam zu machen.

### **Medizin und Prävention**

Viele Erkrankungen lassen sich durch gezielte Prävention vermeiden. Deshalb bieten wir allen Mitarbeitern medizinische Betreuung durch unseren Betriebsarzt und alljährliche Gripeschutzimpfungen an. Führungskräfte können darüber hinaus das Angebot einer umfassenden Vorsorgeuntersuchung in Kooperation mit einem externen Dienstleister in Anspruch nehmen. Abgerundet wird das Angebot durch regelmäßige Untersuchungen der Arbeitsplätze unter ergonomischen Aspekten durch unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie die jährlich stattfindenden Gesundheitstage, an denen sich die Mitarbeiter zu Gesundheitsthemen informieren und ihre Blutzucker-, Cholesterin- und Blutdruckwerte messen lassen können.

## 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.

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 EAP unter der gleichen Hotline einen Expertenservice an. Er berät und unterstützt unter anderem bei der Vor- und Nachbereitung schwieriger Gespräche.

Nicht jede psychische oder physische Erkrankung lässt sich durch ein professionelles Gesundheitsmanagement vermeiden. Mitarbeiter, die nach einer längeren Erkrankung wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren wollen, können jedoch 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.

Als Indiz für den Erfolg unseres Gesundheitsmanagements sowie unserer Leistungen zur betrieblichen Wiedereingliederung nach Erkrankungen sehen wir die nach wie vor niedrige Krankenquote.

### Krankenquote in der Deka-Gruppe Inland (Abb. 11)

%	2010	2011	2012	2013
Krankenquote Gesamt	3,6	3,7	3,7	4,3

Der leichte Anstieg der durchschnittlichen Krankenquote an den inländischen Standorten der Deka-Gruppe lässt sich auf erhöhte Krankenstände im ersten und zu Beginn des dritten Quartals zurückführen.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der DekaBank erfährt auch extern Anerkennung. Für die herausragenden Leistungen des ganzheitlichen Gesundheitsmanagements zeichnete das Gremium des Corporate Health Award unser Gesundheitsmanagement im Jahr 2009 mit dem Prädikat-Siegel sowie in den Jahren 2010, 2011 und 2012 mit dem Exzellenz-Siegel aus. Die Platzierung auf dem zweiten Platz in der Kategorie Finanzen/Versicherungen belegt, dass das Gesundheitsmanagement der Deka-Gruppe deutschlandweit zu den besten zählt.

## Vergütung

Das Vergütungssystem der DekaBank setzt Anreize, nachhaltige Leistung zu erbringen. Dies stellen wir durch unsere Marktgleichheit und die Möglichkeit von leistungsabhängigen Bonifikationen sicher, die in einem angemessenen Verhältnis zu den festen Bestandteilen stehen.

Das Vergütungssystem orientiert sich an der langfristigen Unternehmensstrategie und wird regelmäßig an den Stand der jeweils geltenden aktuellen regulatorischen Anforderungen angepasst. Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, werden bewusst vermieden. 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.

Der Anteil der Beschäftigten, die außertariflich entlohnt werden, ist 2013 geringfügig gestiegen. 60,9 Prozent der Belegschaft (Vorjahr: 59,6 Prozent) werden außertariflich entlohnt. Die Entlohnung bemisst sich ausschließlich nach Funktion und Leistung. Der Trend, hoch qualifizierte Tätigkeiten aufzubauen, spiegelt sich auch in der Entwicklung der Eingruppierung wieder.

#### Gehaltsstruktur in der Deka-Gruppe Inland (Abb. 12)

%	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
Außertarifliche Entlohnung	58,1	58,7	59,6	60,9
Entlohnung gemäß Kollektivvereinbarung	41,9	41,3	40,4	39,1

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.

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 auf den Seiten 147 bis 151 im Konzernabschluss.

### 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. Auf diese Weise stellen wir nicht nur eine weitsichtige Führungskultur gemäß unseres gemeinsamen Führungsverständnisses unter Beweis, sondern leisten auch einen Wertbeitrag zum Unternehmenserfolg.

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.

Als quantitative Indikatoren für den Erfolg des Ressourcenmanagements und der Pflege unserer Arbeitgebermarke sehen wir die Mitarbeiterzufriedenheit, die Fluktuationsquote sowie die Zahl der unbesetzten Stellen. 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. Die jüngste Befragung wurde im Herbst 2013 durchgeführt.

Auch die seit Jahren niedrige Fluktuationsquote spricht dafür, dass die DekaBank als attraktiver Arbeitgeber geschätzt wird. Im Geschäftsjahr 2013 legte die Fluktuationsquote im Inland von einem extrem niedrigen Stand kommend auf 4,0 Prozent zu. Gemessen an den Quoten der vergangenen zehn Jahre liegt sie damit jedoch immer noch auf niedrigem Niveau.

**Fluktuationsquote in der Deka-Gruppe Inland<sup>1)</sup>** (Abb. 13)

%	2010	2011	2012	2013
Frauen	5,4	4,0	3,0	3,6
Männer	5,6	4,8	3,6	4,2
<b>Fluktuationsquote Gesamt</b>	<b>5,5</b>	<b>4,5</b>	<b>3,3</b>	<b>4,0</b>

<sup>1)</sup> Ohne Vorstand, Geschäftsführung, Aushilfen, Trainees, Auszubildende, Praktikanten

Die Zahl der unbesetzten Stellen lag zum 31. Dezember 2013 bei 271,8. Das entspricht einem Anteil von 7,2 Prozent der gesamten Stellen in der Deka-Gruppe.

### Weiterbildung

Eine Kernaufgabe der Personalarbeit der DekaBank ist es, die Kompetenzen der Mitarbeiter auf allen Ebenen bedarfs- und strategieorientiert zu entwickeln. Zudem legt die DekaBank Wert darauf, die Lernkultur zu fördern. Wir sehen darin einen bedeutenden Beitrag zum dauerhaften Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter sowie zu einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur.

Die Förderung der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung ist ein verbindlicher und transparenter Prozess. Neben der Vereinbarung von Zielen und begleitenden Maßnahmen werden auch individuelle Entwicklungspfade festgelegt. Es finden jährlich Mitarbeitergespräche statt. Die Umsetzung der darin vereinbarten Inhalte wird über einen Zeitraum von jeweils drei Jahren begleitet und bewertet.

Im Bereich der Weiterbildung bietet die DekaBank ihren Beschäftigten ein breites Maßnahmenspektrum an. Dabei unterscheiden wir Fortbildungsmaßnahmen, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erfolgen, etwa durch die Übernahme von Projektaufgaben, sowie Maßnahmen, die unabhängig von der Tätigkeit des Mitarbeiters wahrgenommen werden. Bei letzteren kann es sich sowohl um kurzfristige Seminare, etwa zu aktuellen rechtlichen Themen, 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 zudem 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 Weiterbildung außerhalb der regulären Tätigkeit erfolgt im Rahmen des DekaBank Collegs je nach Bedarf über Einzel-, Gruppen- oder teamübergreifende Coachings. Um neue Mitarbeiter fachlich auf den Stand zu bringen und bereits frühzeitig ans Unternehmen zu binden, lädt die DekaBank zu Einführungsveranstaltungen ein. Zusätzlich zu den eigenen Weiterbildungsmaßnahmen fördern wir die Teilnahme an Trainings externer Anbieter.

Der finanzielle Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen betrug im Berichtsjahr durchschnittlich 1.216 Euro (Vorjahr: 1.133 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. Im Geschäftsjahr 2013 lag die Zahl der Auszubildenden und Trainees einschließlich der geförderten Studenten in der Deka-Gruppe Inland bei 73 (Vorjahr: 74). Dabei strebt die DekaBank nach einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung das Angebot einer Weiterbeschäftigung an. Die faire Behandlung der Nachwuchskräfte wurde im Geschäftsjahr 2013 auch von externer Seite bestätigt. So wurde die DekaBank 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.

## Nachhaltige Bankprodukte

**Immer mehr private und institutionelle Kunden legen bei der Geldanlage Wert auf hohe ethische, soziale und ökologische Standards. Deshalb hat die DekaBank in den vergangenen Jahren das Angebot nachhaltiger Anlageprodukte sukzessive erweitert. Bei der Auswahl von Wertpapieren für die Produkte der Fondsfamilie Deka-Nachhaltigkeit sowie für den Deka-Stiftungen Balance arbeiten wir mit renommierten Experten aus dem Bereich der verantwortungsbewussten Geldanlage zusammen. Eine besondere Rolle spielen Nachhaltigkeitsaspekte auch für das Angebot des Geschäftsfelds Immobilien. Wir sind der festen Überzeugung, dass nachhaltiges Handeln nicht nur Umwelt und Gesellschaft zugutekommt, sondern außerdem Chancen auf Wachstum und Wertsteigerung eröffnet.**

Nachhaltige Investments sind ein essenzieller Bestandteil der strategischen Positionierung und Vorgehensweise der Deka-Gruppe. Die Deka Investment GmbH bietet seit dem Jahr 2009 Produkte für die nachhaltige Geldanlage an. Mit der Unterzeichnung der UN-PRI haben wir uns darüber hinaus auch offiziell 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 beim Abstimmungsverhalten auf Hauptversammlungen sowie eine angemessene Offenlegung dieser Themen durch die Unternehmen und Körperschaften, in die investiert wurde. Der Wortlaut der Prinzipien und weitere Informationen sind im Internet unter <http://www.unpri.org/> abrufbar.

### Vertriebsunterstützung

Die Sparkassen sind die Primärkunden der DekaBank. Dank ihres bundesweit nahezu flächendeckenden Netzes, das etwa 15.300 Geschäftsstellen umfasst, sind die 417 Sparkassen im Verbund im Privatkundenbereich der ideale Vertriebspartner für Deka Investmentfonds. 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. Auch deshalb ist es uns ein wichtiges Anliegen, die Neupositionierung der Sparkassen-Finanzgruppe im Wertpapiergeschäft mit voranzutreiben.

Um die Sparkassenkunden wieder an die Wertpapieranlage heranzuführen, ist neben attraktiven Produkten vor allem eine kompetente Beratung notwendig. Daher unterstützt die DekaBank die Sparkassen in vielfacher Hinsicht entlang ihres Investmentprozesses mit Produktinformationen, Marktwissen sowie diversen Schulungsmaßnahmen für die Berater. Darüber hinaus entlasten wir diese durch die Weiterentwicklung der Beratungswerkzeuge im DekaNet 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.

Dieses Zusammenspiel veranschaulicht die Weise, in der wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie permanent und im Einklang mit den Sparkassen sowie mit den Vertretern anderer Bezugsgruppen weiterentwickeln. Die DekaBank misst der offenen Kommunikation einen hohen Stellenwert bei. Weiterführende Informationen sind im Abschnitt Kommunikation zu finden.

### Asset Management in Wertpapieren

Im Privatkundenbereich verwaltete die DekaBank am 31. Dezember 2013 insgesamt 1,2 Mrd. Euro in nachhaltigen Produkten. Für institutionelle Kunden beläuft sich das Volumen nachhaltiger Investments auf knapp 3 Mrd. Euro.

## Nachhaltige Anlageprodukte

Aufgrund der steigenden Nachfrage hat die DekaBank die Palette an nachhaltigen Produkten für Privatanleger seit 2009 kontinuierlich ausgebaut. Mit den Investmentfonds Deka-Nachhaltigkeit Aktien, Renten und Balance sowie dem ebenfalls nachhaltig gemanagten Fonds Deka-Stiftungen Balance können unsere Kunden gezielt in Anlagen investieren, die nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien verwaltet werden. Für diese Produkte hat die Deka Investment GmbH den Europäischen Transparenz Kodex für Nachhaltigkeitsfonds des European Sustainable and Responsible Investment Forum (Eurosif) unterzeichnet. Bei der Auswahl der enthaltenen Wertpapiere arbeitet die Deka Investment mit zwei renommierten Partnern aus dem Bereich der verantwortungsbewussten Geldanlage zusammen: Dem Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft (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. Institutionelle Kunden nutzen in der Regel ein für sie maßgeschneidertes Angebot aus der Palette nachhaltiger Anlagemöglichkeiten.

## 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 DekaBank gemanagten Fonds investieren grundsätzlich nicht in Unternehmen, die Anti-Personen-Minen oder Cluster-Munition herstellen oder vertreiben. Zudem haben wir uns entschieden, keine Produkte zu emittieren, die die Preisentwicklung von Grundnahrungsmitteln abbilden.

## 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.

## Wahrnehmung der Stimmrechte

Nachhaltigkeit kommt jedoch nicht nur bei unseren Sondervermögen zur Anwendung. Wir bringen vielmehr unsere Standpunkte zu ethischen, sozialen und ökologischen Fragen auch über unsere Stimmrechte zum Ausdruck. Denn für die DekaBank hat die Vertretung der Interessen und Stimmrechte ihrer Fondsanleger gegenüber den Aktiengesellschaften einen hohen Stellenwert. Das Stimmrecht stellt eines der wertvollsten Rechte des Aktionärs dar, was uns zu verantwortungsvollem Umgang damit verpflichtet.

Mit den aufgestellten Grundsätzen legt die DekaBank ihre Handlungsmaximen fest, nach denen sie direkt oder über Stimmrechtsvertreter das Aktionärsstimmrecht treuhänderisch für ihre Fondsanleger ausübt.

Die DekaBank handelt ausschließlich im Interesse des jeweiligen Investmentvermögens. Da wir davon überzeugt sind, dass eine vorbildliche Unternehmensführung und nachhaltige Geschäftsmodelle den Wert von Unternehmen langfristig erhöhen, verfolgen wir mit unserer aktiven Abstimmungspolitik genau dieses Ziel im Sinne unserer Anleger.

## Geschäftsfeld Immobilien

Nachhaltigkeit spielt für das Geschäftsfeld Immobilien eine bedeutende Rolle, weil sich hier die enge Verbindung zwischen Ökologie und Ökonomie besonders deutlich zeigt. Deshalb ist das Thema in den beiden Kapitalverwaltungsgesellschaften Deka Immobilien Investment GmbH und WestInvest GmbH systematisch abgedeckt und organisatorisch fest verankert. Um dies auch in Zukunft zu gewährleisten, wurde im Berichtsjahr 2013 im Bereich Gremien und Monitoring eine neue Stelle zur Koordination der Nachhaltigkeitsthemen geschaffen.

### Zertifizierungen

Für Anleger und Mieter spielen bei der Auswahl von Immobilienobjekten neben Rentabilität, Sicherheit und Flexibilität auch zunehmend Nachhaltigkeitsaspekte eine Rolle. Dafür gibt es sowohl ökologische als auch ökonomische Motive. So ist für viele gewerbliche Mieter die Zertifizierung des Mietobjekts Bedingung für den Abschluss eines Mietvertrags, weil diese in der Regel mit günstigeren Kosten etwa hinsichtlich des Energieverbrauchs einhergeht. Darüber hinaus hilft der Bezug eines entsprechend zertifizierten Objekts den Unternehmen dabei, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Da energieeffiziente und umweltgerechte Gebäude zudem durch die gesteigerte Werthaltigkeit der Umwelt, den Mietern und entsprechend auch unseren Anlegern in Form einer langfristig positiven Rendite zugutekommen, ist nachhaltiges Wirtschaften ein wichtiger Bestandteil unserer Fondsstrategie im Geschäftsfeld Immobilien.

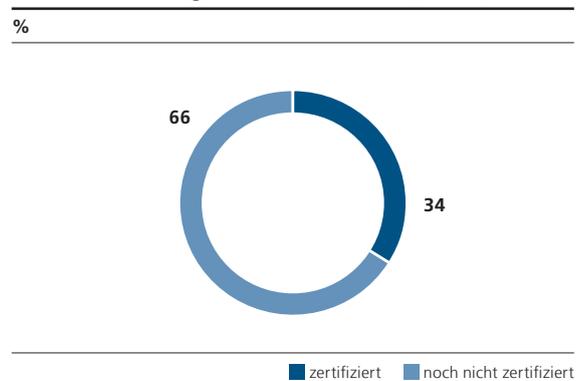
In vielen europäischen Ländern werden diverse Verbrauchskennzahlen der Gebäude aufgrund rechtlich verpflichtender Energiepässe bereits dokumentiert. Unsere Zielsetzung geht über die Pflichterfüllung hinaus und so streben wir die Zertifizierung unserer Objekte durch das Green Building Certification Institute (GBCI) und andere anerkannte Anbieter an, wie etwa die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) und Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM).

Zertifiziert werden Gebäude, die energiesparend und damit umweltfreundlich sowie gesundheitsgerecht geplant, gebaut und betrieben werden. Relevant für die Zertifizierung sind beispielsweise 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.

Im Berichtsjahr haben wir zahlreiche neue Zertifizierungen für unseren gesamten Immobilienbestand erreichen können. Dabei handelt es sich mehrheitlich um Auszeichnungen mit dem Siegel BREEAM, das international einen hohen Bekanntheitsgrad genießt. Nach BREEAM können national und international alle Nutzungsarten von Gebäuden sowohl im Bestand als auch im Neubau und in Modernisierung bewertet werden.

Zu den Objekten aus dem Bestand unserer Publikumsfonds, die im Berichtsjahr zertifiziert wurden, gehört unter anderem das Luxushotel „Jumeirah Port Soller Hotel & Spa“ auf Mallorca. Die Immobilie aus dem Bestand des WestInvest InterSelect wurde mit dem LEED-Siegel in Gold ausgezeichnet. Der Deka ImmobilienEuropa hat im Berichtsjahr den Standort London mit dem Erwerb der zertifizierten Immobilie „Palestra“ in dem aufstrebenden Teilmarkt Southwark südlich der Themse weiter ausgebaut. Das Gebäude besitzt ein Siegel nach BREEAM in der Ausprägung „very good“. Der Deka ImmobilienGlobal erweiterte schließlich den Anteil der zertifizierten Objekte in seinem Bestand gegen Jahresende 2013 durch den Erhalt des LEED-Siegels in Gold für eine voll vermietete Büroimmobilie im zentralen Geschäftsbezirk von Washington, die der Fonds bereits im Vorjahr erworben hatte.

Immobilienvermögen der Deka-Fonds<sup>1)</sup> (Abb. 14)



<sup>1)</sup> Stand zum 31. Dezember 2013

Zum Ende des Berichtsjahres waren insgesamt 101 Immobilien im Wert von rund 8,4 Mrd. Euro aus dem gesamten Immobilienvermögen der Deka-Fonds zertifiziert. Das entspricht einer Quote von knapp 34 Prozent des gesamten Immobilienvermögens. Bis zum Jahr 2015 soll die Quote bei rund 40 Prozent liegen.

### **Sanierungen**

Bei der Sanierung von Objekten achten wir grundsätzlich auf eine energetische Anpassung des Energiekonzepts. So konnten wir etwa im Zuge der Modernisierung für das Gebäude „Poseidon“ in der Theodor-Heuss-Allee in Frankfurt am Main Einsparungen von etwa 50 Prozent des Primärenergiebedarfs sowie eine um rund 20 Prozent höhere Nutzungseffizienz erzielen. Die Immobilie wurde durch die Sanierung deutlich komfortabler für die Nutzer, zudem sank die benötigte Kälteenergie um rund 70 Prozent. Die Reduzierung des gesamten Stromverbrauchs um mehr als 20 Prozent entspricht dem Jahresverbrauch von rund 220 durchschnittlichen privaten Haushalten.

### **Auszeichnungen**

Von externer Seite werden unsere Nachhaltigkeitsbemühungen ebenfalls anerkannt und ausgezeichnet. Bei der jährlichen Bewertung aller relevanten Offenen Immobilienfonds in Deutschland durch die Ratingagentur Scope konnte sich etwa der Publikumsfonds WestInvest InterSelect im Berichtsjahr auf die Note „A–“ verbessern. Mit ausschlaggebend für die Ratingverbesserung war eine veränderte Wertung, bei der erstmals auch Nachhaltigkeitsaspekte in Form eines eigenen Ratingpanels berücksichtigt wurden. Dank eines deutlich überdurchschnittlichen Ergebnisses in diesem Punkt zählte der WestInvest InterSelect zu den besten Fonds. Dies bestätigte sich auch bei der Verleihung der Scope Awards im Herbst 2013. Hier wurde der WestInvest InterSelect zusammen mit dem WestInvest ImmoValue in der Kategorie „Nachhaltige Immobilienportfolios“ ausgezeichnet. Die Fonds überzeugen laut Scope mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie sowie durch die Ausrichtung der Immobilienportfolios. In der Begründung hob die Jury hervor, dass die Fonds auf eine stringente Nachhaltigkeitszertifizierung setzen, was zu der bisher höchsten Anzahl nachhaltiger Immobilien in einem Portfolio bei den Offenen Immobilienfonds beigetragen hat.

### **Asset-Management-bezogenes Kreditgeschäft**

Nachhaltigkeit, Umwelt- und Sozialverträglichkeit sind zwingende Auswahlkriterien für das Kreditgeschäft. Diese werden bei jedem Neugeschäft explizit geprüft.

Transaktionen, die unsere Nachhaltigkeitskriterien nicht erfüllen, unterstützen wir dagegen 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.

### **Finanzierungsgrundsätze**

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 bestehen 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 Nachhaltigkeitsstrategie 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 Nachhaltigkeitsstrategie, 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. Für einen regionalspezifischen Marktzugang im Kreditgeschäft, etwa in besonders strukturschwachen Regionen, lässt die Geschäftspolitik der DekaBank dagegen keinen Raum.

## Gesellschaftliches Engagement

**Gesellschaftliches Engagement ist ein Grundpfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie der DekaBank. Als Mitglied der Sparkassen-Finanzgruppe beteiligen wir uns an Förderprojekten unter der Federführung des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands und unterstützen eigene Vorhaben mit regionalem Bezug zum Unternehmenssitz in Frankfurt am Main. Der Fokus unseres gesellschaftlichen Engagements liegt auf sportlichen, kulturellen und sozialen Aktivitäten von nationaler und internationaler Strahlkraft. Dabei legt die DekaBank Wert auf langfristige Partnerschaften mit renommierten Institutionen.**

Die Sparkassen-Finanzgruppe ist bereits seit 2008 Olympia-Partner des Deutschen Olympischen Sportbunds (DOSB). Im Berichtsjahr wurde dieses Engagement bis zum Jahr 2016 verlängert. Die DekaBank nutzt im Rahmen dieser Partnerschaft das DOSB-Logo auf verschiedenen Publikationen, darunter auch auf dem Geschäftsbericht.

### Gemeinsame Kulturförderung

In der Kulturförderung liegt ein Schwerpunkt der gemeinsamen Förderung auf der Unterstützung von Museen. Seit 2006 ist die Sparkassen-Finanzgruppe unter Beteiligung der DekaBank offizieller Förderer und seit 2011 Hauptförderer der Staatlichen Kunstsammlungen Dresden. Höhepunkte waren im Berichtsjahr die Sonderausstellung „Constable, Delacroix, Friedrich, Goya. Die Erschütterung der Sinne“ in der Galerie Neue Meister in Dresden und die Eröffnung des neuen Riesensaals im Dresdner Residenzschloss. Die Sparkassen-Finanzgruppe unterstützt zudem seit 2011 als Hauptförderer die Staatlichen Museen zu Berlin, eine Museumslandschaft, deren Vielfalt und internationale Reputation in Deutschland einmalig ist. Gefördert werden herausragende Ausstellungen wie die Sammlungspräsentation „Ausweitung der Kampfzone. Die Sammlung 1968 – 2000“ in der Neuen Nationalgalerie oder „Im Licht von Amarna – 100 Jahre Fund der Nofretete“ im Neuen Museum auf der Museumsinsel.

Einen Beleg für die langfristige Wirkung des gemeinsamen gesellschaftlichen Engagements der Sparkassen-Finanzgruppe und der DekaBank liefert die Restitution des Gemäldes „Der Watzmann“ von Caspar David Friedrich. 1937 hatten die jüdischen Eigentümer das Werk im Zuge der nationalsozialistischen Verfolgung zwangsweise an die Berliner Nationalgalerie veräußern müssen. Nach der Rückgabe an die Erben kaufte die DekaBank das Gemälde an und stellte es anschließend den Staatlichen Museen zu Berlin als Dauerleihgabe zur Verfügung. Im Berichtsjahr rückte diese bereits einige Jahre zurückliegende Restitution erneut in die öffentliche Wahrnehmung, weil das Werk für die viel beachtete Ausstellung „De l'Allemagne 1800 – 1939“ an den Pariser Louvre verliehen wurde.

### Förderprojekte der Deka-Gruppe

Die DekaBank orientiert sich auch bei ihrem eigenen Engagement an der regional und am Gemeinwohl ausgerichteten Tradition der Sparkassen. Nicht nur im Kulturbereich unterstützen wir deshalb bevorzugt Projekte, die einen Bezug zum Sitz der DekaBank in Frankfurt am Main haben, aber von überregionaler Bedeutung sind. Im Bereich der Wissenschaftsförderung konzentrieren sich die Aktivitäten der DekaBank auf die Unterstützung des House of Finance der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Die DekaBank hat bis zum Jahr 2016 die Finanzierung des neu gegründeten Lehrstuhls für Sustainable Banking and Finance übernommen. Die erste Professur für nachhaltiges Bankwesen hat Professor Reint Gropp, Ph.D., inne.

### Institut für quantitative Kapitalmarktforschung

Einen neuen Förderschwerpunkt haben wir im Berichtsjahr mit der Gründung des Privaten Instituts für quantitative Kapitalmarktforschung (IQ-KAP) gesetzt. Es bringt als „Think Tank“ renommierte Wissenschaftler und Praktiker aus dem Asset Management der DekaBank zusammen. Damit leistet das Institut einerseits einen Beitrag zur Wissenschaftsförderung am Standort Frankfurt am Main, andererseits eröffnet es die wertvolle Chance, aktuelle akademische Entwicklungen zu bewerten und gegebenenfalls in den Investmentprozess der DekaBank zu integrieren. Darüber hinaus können Mitarbeiter der Deka-Gruppe die Ergebnisse ihrer Arbeit im Namen des Instituts publizieren. Das ist sowohl dem wissenschaftlichen Ansehen der DekaBank zuträglich als auch ihrer Rolle als attraktiver Arbeitgeber.

### **Unternehmenssammlung**

Seit 2003 baut die DekaBank eine eigene Sammlung internationaler Gegenwartskunst auf, die an den verschiedenen Standorten der Deka-Gruppe gezeigt wird. Die Unternehmenssammlung wird kontinuierlich um Werke junger Künstler erweitert, die vor allem gesellschaftsrelevante Themen widerspiegeln und die aktuelle Vielfalt künstlerischer Ausdrucksformen demonstrieren. Es finden regelmäßig Führungen für Mitarbeiter und Besucher der DekaBank statt. Um die Sammlung einem größeren Publikum zugänglich zu machen, beteiligen wir uns an der Initiative „Kunst privat! Hessische Unternehmen zeigen ihre Kunstsammlungen“ des hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung. Im Rahmen dieser Veranstaltung fanden im Sommer 2013 im Trianon-Gebäude Führungen statt. Zudem werden die Arbeiten der DekaBank Kunstsammlung regelmäßig als Leihgaben für Ausstellungen von international renommierten Museen nachgefragt.

### **Internationaler Hochhaus Preis**

Ein besonderes Anliegen der DekaBank ist die Architekturförderung, die einen engen inhaltlichen Bezug zum Geschäftsfeld Immobilien aufweist. Aus diesem Grund gehörten wir 2003 neben der Stadt Frankfurt am Main und dem Deutschen Architekturmuseum DAM zu den Mitbegründern des weltweit ersten Internationalen Hochhaus Preises (IHP), der alle zwei Jahre verliehen wird. Die Entwürfe aller nominierten Hochhäuser werden im Anschluss in einer Ausstellung im DAM präsentiert. Im Berichtsjahr wurde diese Ausstellung zusätzlich während des Wolkenkratzerfestivals im Skyper gezeigt. Mit der nächsten Verleihung im November 2014 kann das zehnjährige Jubiläum des IHP gefeiert werden.

### **Soziale Projekte und Charity**

Im sozialen Bereich engagiert sich die DekaBank im Rahmen einer langjährigen Partnerschaft mit dem christlichen Kinder- und Jugendhilfswerk Die Arche e.V. Der Verein bietet an mittlerweile zwei Standorten in sozialen Brennpunkten der Stadt Frankfurt am Main Nachmittagsbetreuung einschließlich Unterstützung bei den Hausaufgaben. Ebenfalls einen starken regionalen Bezug weist die Spenden-Aktion „Deka – Engagiert vor Ort“ auf. In diesem Rahmen werden Einrichtungen gefördert, die den Mitarbeitern wichtig sind, oder in denen sie sich selbst engagieren. 2013 gingen insgesamt 338 Vorschläge ein, von denen 28 finanziell gefördert wurden.

Von überregionaler Bedeutung ist die Unterstützung des Golf-Charity-Cups der Deutschen Krebshilfe e.V./Deutschen Kinderkrebshilfe e.V., an der sich deutschlandweit rund 150 Golfclubs beteiligen. Wie schon in den Vorjahren stellte die DekaBank 2013 als Generalsponsor der Turnierserie eine Geldspende sowie Sachpreise für die teilnehmenden Golfer zur Verfügung. Diese Unterstützung der wertvollen Arbeit des Vereins steht auch in einem sinnvollen Zusammenhang zum Vermögensmanagement, da die Deutsche Krebshilfe über den deutschen Stifterverband Spezialfonds bei der DekaBank unterhält.

### **Internationales Engagement**

Außerhalb Deutschlands engagiert sich die DekaBank durch die finanzielle Unterstützung der Don Bosco Mission des katholischen Salesianerordens. Sie hilft benachteiligten Kindern und Jugendlichen in 132 Ländern mit Schulunterricht, Berufsbildung und Jugendarbeit. Im Berichtsjahr wurde die Spende in Freetown, der Hauptstadt von Sierra Leone, eingesetzt. Sie ging an das Projekt „Fambul: BASICS“, das Hilfe und Beratung für Straßenkinder leistet.

Zudem ergänzten wir das Engagement durch eine Kooperation mit der Christoph Metzelder Stiftung, die ebenfalls zum Unterstützungskreis der Don Bosco Mission zählt. Im Rahmen einer Werbekampagne der DekaBank fungierte der ehemalige Spitzensportler und Stiftungsgründer dabei als Testimonial. Statt eines Honorars leistete die DekaBank im Gegenzug eine Spende an die Stiftung, die in einem Projekt der Don Bosco Mission gegen Kinderarmut zum Einsatz kam.

## Kommunikation

**Der regelmäßige und strukturierte Austausch mit den Eigentümern sowie den Vertretern der übrigen Bezugsgruppen bildet das Fundament der Nachhaltigkeitsstrategie der DekaBank. Deshalb wurde im Frühjahr 2013 die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement im Zentralbereich Vorstandsstab und Kommunikation etabliert, die im Auftrag des Vorstands alle Nachhaltigkeitsaktivitäten der Deka-Gruppe koordiniert. Sie fungiert als 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. Der Austausch über Fragen der Nachhaltigkeit findet vorzugsweise über gemeinsame Projekte und Treffen statt. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass sich die Aktivitäten der DekaBank und der übrigen Mitglieder der Sparkassen-Finanzgruppe ergänzen. 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 wie geschäftspolitischen Entscheidungen der DekaBank ein. Details zum Austausch mit den Eigentümern sowie den Vertretern der übrigen Bezugsgruppen sind im Internet unter [www.dekabank.de](http://www.dekabank.de) dokumentiert.

### Nachhaltigkeitsbericht

Die DekaBank erstellt jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht, der als integraler Bestandteil des Geschäftsberichts erscheint. Der Nachhaltigkeitsbericht wird auf der Basis des Leitfadens der GRI inklusive der Sector Supplements für Finanzdienstleister erstellt.

Ziel der 1997 ins Leben gerufenen Initiative ist es, einen weltweit anerkannten Leitfaden für die freiwillige Berichterstattung über ökonomische, ökologische und soziale Aktivitäten von Organisationen sowie Unternehmen zu entwickeln und zu verbreiten. Die Entscheidung über die berücksichtigten Aspekte und den Grad der Transparenz liegt bei den Unternehmen. Die DekaBank erfüllt in der vorliegenden Form die GRI-Anwendungsebene A.

Investoren und Analysten können sich auf [www.dekabank.de](http://www.dekabank.de) 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.

Der vorliegende Bericht deckt das Geschäftsjahr 2013 ab und schließt somit an den vorherigen Bericht an, der im April 2012 veröffentlicht wurde. Eine Ausnahme bildet das Kapitel Umweltmanagement/Nachhaltiger Bankbetrieb, 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 einige Monate nach dem Nachhaltigkeitsbericht. Der betreffende Abschnitt deckt daher das Geschäftsjahr 2012 ab.

Die Umwelt- und Sozialrisiken in den verschiedenen Geschäftsbereichen zu überprüfen und zu bewerten, ist die Aufgabe des Nachhaltigkeitszirkels. Diesem vom Nachhaltigkeitsmanagement der DekaBank gebildeten Gremium gehören neben Mitgliedern der Unternehmenskommunikation Führungskräfte und Spezialisten aus den Facheinheiten beziehungsweise Tochtergesellschaften der Deka-Gruppe an, darunter auch die jeweiligen Nachhaltigkeitsbeauftragten.

GRI-Anwendungsebene (Abb. 15)

		C	C+	B	B+	A	A+
Pflicht	Selbsteinschätzung		Bericht extern bestätigt		Bericht extern bestätigt		Bericht extern bestätigt
	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

### **Dialog mit den Sparkassen**

Die DekaBank arbeitet in Nachhaltigkeitsfragen Hand in Hand mit ihren Partnern in der Sparkassen-Finanzgruppe. Um die Expertise der Sparkassen in die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie 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. Im Geschäftsjahr 2013 arbeitete die DekaBank aktiv an dem vom Arbeitskreis entwickelten Leitfaden für die Erstellung eines „Berichts an die Gesellschaft“ mit.

Die inhaltliche Übereinstimmung und die gegenseitige Wertschätzung spiegeln sich unter anderem in der steigenden Zahl der angefragten Expertisen zum Thema durch Sparkassen und -Verbände wider. Ein weiterer Beleg hierfür ist die Einladung des baden-württembergischen Sparkassen-Verbands an die DekaBank zu einem gemeinsamen Auftritt. In diesem Rahmen hielt der Leiter des Nachhaltigkeitsmanagements der DekaBank im April auf der Messe „FairHandeln“ in Stuttgart einen Vortrag über die Nachhaltigkeitsstrategie der DekaBank.

Darüber hinaus veranstalten wir regelmäßig gemeinsame Projekte sowie Treffen mit Sparkassen, die dem inhaltlichen Austausch über Nachhaltigkeitsthemen dienen. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die diesbezüglichen Aktivitäten aufeinander abgestimmt sind und sich ergänzen. Im Dezember 2013 untermauerte zudem die gemeinsame Unterzeichnung des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes durch die Sparkasse Hannover und der DekaBank die Gemeinsamkeiten in Fragen der sozialen, ökologischen und ethischen Verantwortung.

### **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. Wir müssen die Bedürfnisse und Anforderungen der Anleger nachvollziehen, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln. Aus diesem Grunde führen wir regelmäßig umfangreiche Kundenbefragungen durch und tauschen uns über die Ergebnisse 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.

### **Dialog mit den Mitarbeitern**

Engagierte und zufriedene Mitarbeiter, die sich mit dem Unternehmen identifizieren und intern die Gelegenheit erhalten, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten weiterzuentwickeln, sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Deshalb führen wir gemeinsam mit einem unabhängigen Berater regelmäßige Befragungen durch und überprüfen dabei die Stimmung zu Themen wie Unternehmenskultur, Mitarbeiterzufriedenheit sowie Führung. An der im Herbst 2013 gestarteten Befragung haben sich rund drei Viertel aller Mitarbeiter beteiligt. Dieser Wert liegt deutlich über dem Branchendurchschnitt. Wir werten dies als Indiz dafür, dass sich die Mitarbeiter des Stellenwerts bewusst sind, den die DekaBank ihrer Zufriedenheit beimisst.

### **Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung**

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zeigen: Wir haben viele Stärken, auf die wir gemeinsam stolz sein können: 81 Prozent der Mitarbeiter sind mit der Deka-Gruppe insgesamt zufrieden und für 84 Prozent ist sie ein attraktiver Arbeitgeber. Die besten Durchschnittsnoten erzielten dabei die Themenfelder „Zusammenarbeit im Arbeitsbereich“, „Rahmenbedingungen für gute Arbeit“ sowie „Information und Kommunikation“.

Die Kommunikation mit unseren Mitarbeitern bildet eine tragende Säule bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. So fußt etwa das etablierte Umweltmanagementsystem der DekaBank auf dem kontinuierlichen Dialog mit unseren Mitarbeitern. Regelmäßig stattfindende Umfragen liefern uns einerseits neue Impulse und Daten für unser Umweltmanagement und binden andererseits die Belegschaft bei dessen Umsetzung ein.

Darüber hinaus ermutigen wir unsere Mitarbeiter, sich mit ihren Ideen wie auch Verbesserungsvorschlägen einzubringen und honorieren diese auch. Dafür hat die DekaBank mit dem mehrfach ausgezeichneten Ideenmanagement einen effizienten Prozess entwickelt. Im Berichtsjahr wurden etwa 35 Prozent der eingereichten Vorschläge umgesetzt, diese Quote ist im Branchenvergleich führend.

### **Dialog mit Personalvertretungen**

Unternehmensleitung und Mitarbeitervertretungen der Deka-Gruppe verbindet ein respektvolles, vertrauensvolles und von einem offenen Dialog geprägtes Verhältnis. 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.

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 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**

Wir legen Wert auf langfristige Beziehungen zu Lieferanten und Dienstleistern. Dabei haben sie dieselben Nachhaltigkeitskriterien zu erfüllen wie die Deka-Gruppe. Für beide Seiten verbindliche Richtlinien für Nachhaltigkeit in der Beschaffung bilden den Rahmen für unsere Geschäftsbeziehungen. Darüber hinaus führen wir regelmäßig Fortschrittsgespräche mit unseren Auftragnehmern zu allen Fragen rund um die Nachhaltigkeit. Dank der konstruktiven Zusammenarbeit mit Fachabteilungen und Lieferanten baut das Beschaffungsmanagement der DekaBank die Qualität und den Erfolg im Beschaffungsprozess kontinuierlich weiter aus.

### **Kommunikation mit Verbänden und Vereinigungen**

Die Deka-Gruppe engagiert sich als Mitglied verschiedener Verbände und Vereine aktiv dabei, die Debatte um die schonende Nutzung von Ressourcen und die gesellschaftlich verträgliche Gestaltung von Wirtschaftsprozessen 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.,
- DAI Deutsches Aktieninstitut e. V.,
- Deutscher Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV),
- EFAMA – European Fund and Asset Management Association,
- Equator Principles Association,
- 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.,
- CRIC Corporate Responsibility Interface Center e. V.,
- CDP Carbon Disclosure Project,
- WDP Water Disclosure Project.

#### **Dialog mit Nicht-Regierungsorganisationen**

Die DekaBank steht im Dialog mit verschiedenen, zum Teil internationalen Interessengruppen und Nicht-Regierungsorganisationen (NRO), die sich mit Aspekten des nachhaltigen Wirtschaftens auseinandersetzen. Hier sind insbesondere zu nennen:

- Robin Wood e. V.,
- urgewald e. V.,
- Netzwerk 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. Im Berichtsjahr haben wir mit der Gründung des privaten Instituts für quantitative Kapitalmarktforschung (IQ-KAP) eine neue Plattform für den Dialog mit der Wissenschaft geschaffen. 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.

Eine weitere Möglichkeit, den Dialog mit der Wissenschaft zu fördern und Forschungsarbeiten voranzutreiben, ist die finanzielle Unterstützung von Hochschulen. Ein Beispiel dafür ist unsere Stiftungsprofessur für Sustainable Banking am House of Finance der Goethe-Universität in Frankfurt am Main.

Darüber hinaus engagiert sich die DekaBank als Mitglied gemeinnütziger Vereine und Institutionen mit wirtschafts-, sozial- und gesellschaftswissenschaftlichem Hintergrund, die sich mit Fragen der Nachhaltigkeit beschäftigen.

### **Dialog mit den Ratingagenturen**

Vergleichbarkeit ist für Investoren auch in Fragen der Nachhaltigkeit ein wesentliches Kriterium. Wegen der teilweise unterschiedlichen Standards im Nachhaltigkeitsreporting stellt dies eine große Herausforderung dar. 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.

Ihr Urteil ist daher für Anleger von großer Bedeutung und stellt eine wichtige Orientierungsgröße für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der DekaBank dar. Deshalb pflegen wir über die turnusmäßige Bewertung hinaus den Dialog mit drei spezialisierten Ratingagenturen. Unser Fokus liegt dabei auf folgenden Institutionen:

#### **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 Ratingagentur oekom gehört zu den ältesten und anerkanntesten Institutionen im Segment der nachhaltigen Geldanlage. Sie bestätigte beim Corporate Rating der DekaBank erstmals im Frühjahr 2012 die Bewertung „Prime“. Damit zählt oekom die DekaBank in Sachen Nachhaltigkeit zu den branchenweit führenden Unternehmen und empfiehlt uns Investoren, die bei ihren Investments soziale und ökologische Aspekte berücksichtigen.

#### **sustainalytics**

Die niederländische Ratingagentur sustainalytics arbeitet mit einem Rankingsystem. Derzeit belegen wir mit 66 Punkten Platz 13 unter 72 bewerteten Unternehmen.

### **Ansprechpartner für Fragen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung**

#### **Johannes Behrens-Türk**

Leiter Nachhaltigkeitsmanagement  
johannes.behrens-tuerk@deka.de

#### **Dr. Wolfgang Steiniger**

Umweltbeauftragter  
wolfgang.steiniger@deka.de

#### **Robert Sattler**

Referent Nachhaltigkeitsmanagement  
robert.sattler@deka.de