Nachhaltigkeitsbericht 2021

gemäß dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)



Unsere Agenda 2030: Wir machen Nachhaltigkeit blau





Inhalt

| Vorwort 3 |
|---|
| Erklärung des Hauptgeschäftsführers (CEO) zur Unterstützung des UNGC 4 |
| Das kann Bank 5 |
| Allgemeine Informationen – die DKB im Porträt 6 |
| 1. Strategische Analyse und Maßnahmen 7 |
| 2. Wesentlichkeit 10 |
| 3. Ziele 13 |
| 4. Tiefe der Wertschöpfung 14 |
| 5. Verantwortung 17 |
| 6. Regeln und Prozesse 18 |
| 7. Kontrolle 19 |
| 8. Anreizsysteme 20 |
| 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen 22 |
| 10. Innovations- und Produktmanagement 23 |
| 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen 25 |
| 12. Ressourcenmanagement 26 |
| 13. Klimarelevante Emissionen 33 |
| 14. Rechte für Arbeitnehmer*innen 37 |
| 15. Chancengerechtigkeit 38 |
| 16. Demografie und Qualifizierung 40 |
| 17. Menschenrechte 44 |
| 18. Gemeinwesen 46 |
| 19. Politische Einflussnahme 48 |
| 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten 49 |

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe #geldverbesserer,

Nachhaltigkeit ist ein Ziel, an dem wir uns messen lassen. Aus diesem Grund veröffentlichen wir den DNK Nachhaltigkeitsbericht. Wir führen darin aus, wie wir Verantwortung in Handeln umsetzen – ökonomisch, ökologisch und sozial. Nachhaltigkeit ist für die DKB seit über 30 Jahren ein auf Dauer angelegter Prozess, der letzten Endes für uns als Bank Zukunftsfähigkeit bedeutet.

Wir setzen auf wirtschaftlichen Erfolg, der im Einklang mit Mensch, Natur und unserem Blauen Planeten steht. Wir legen großen Wert auf unternehmerisch nachhaltiges Handeln und setzen ausdrücklich auf ein nachhaltiges Kreditgeschäft, z.B. für den Bau von alters- und familiengerechten Wohnungen, energieeffizienten Immobilien, ambulanten und stationären Gesundheitseinrichtungen sowie für Bauprojekte von Schulen und Kindertagesstätten in Deutschland. Wir sind davon überzeugt, dass wir als Bank auf diese Weise einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigen und zukunftsfähigen Gesellschaft leisten.

Auch 2021 haben uns weiterhin die Auswirkungen der Corona-Krise sowie die steigende Inflation geprägt. Dessen ungeachtet haben wir dennoch weiter zielorientiert am Ausbau unseres Leistungsangebots gearbeitet, um den Anforderungen unserer Kund*innen gerecht zu werden. 2021 standen die Integration von ESG-Kriterien in die Kernprozesse der DKB und die konsequente Ausrichtung der Bank an Nachhaltigkeit nachdrücklich im Fokus. Wir konnten aufgrund großer gemeinsamer Kraftanstrengung unsere Ziele hier erreichen und letzten Endes unser Ergebnis vor Steuern auch in diesem Jahr steigern, auf 363,3 Mio. EUR (Vorjahr: 249,9 Mio. EUR). Damit können wir die Transformation zum nachhaltigen Technologieunternehmen konsequent weiter fortsetzen.

Ich bin sehr stolz darauf, Teil einer nachhaltigen und zukunftsorientierten Bank zu sein und einem Team vorzustehen, das sich dem Thema Nachhaltigkeit über alle Hierarchien hinweg integrativ annimmt. Zusammen haben wir uns 2021 ausdrücklich dafür entschieden, unser Nachhaltigkeitsengagement noch stärker in unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie zu verankern sowie in verschiedenen Initiativen sowie Mitgliedschaften wie dem UN Global Compact (UNGC), den Principles for Responsible Banking (PRB) oder auch der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) darzustellen, um fundamentale Menschenrechte zu fördern, Korruption zu



bekämpfen und gesellschaftliche Auswirkungen unseres Geschäfts zu minimieren. Statt für das Jahr 2045 streben wir die Klimaneutralität unseres gesamten Kreditportfolios gemäß unserem Klimapfad nun bereits für 2040 an. Mithilfe des Grünen Deals soll Europa bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent werden und damit so viele CO₂-Emissionen ausgleichen, wie er produziert. Die DKB hat hierfür einen umfassenden Ziel- und Maßnahmenkatalog zum Klimaschutz verabschiedet.

Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem unternehmerischen und gesellschaftlichen Handeln. Dafür unser herzliches Dankeschön. Wir wünschen Ihnen nun viel Freude beim Lesen unseres Berichts.

Seien Sie zu guter Letzt versichert: Auch in Zukunft werden wir als Bank, als Arbeitgeberin und als Unternehmen in Deutschland Ihre verlässliche und nachhaltige Partnerin sein – wir machen #Nachhaltigkeit profitabel und #Profitabilität nachhaltig.

Deutsche Kreditbank AG: Das kann Bank.

Im Juli 2022

Stefan Unterlandstättner Vorsitzender des Vorstands der Deutschen Kreditbank AG

Erklärung des Hauptgeschäftsführers (CEO) zur Unterstützung des UNGC

Sehr geehrte Damen und Herren,

im ersten Jahr unserer aktiven Unterstützung haben wir uns intensiv und detailliert mit den Richtlinien des UN Global Compact beschäftigt und weitere betriebliche Maßnahmen formalisiert, um die zehn Prinzipien im Rahmen unseres Einflussbereichs zu fördern und aktiv umzusetzen. Unser Jahresbericht (GC Advanced Level) wurde bewusst in unsere DNK-Entsprechenserklärung übertragen und geht näher auf Ergebnisse und getroffene Maßnahmen ein. Die DKB unterstützt den UN Global Compact aus tiefster Überzeugung. Daher werden wir auch in den nächsten Jahren weiter verstärkt und kontinuierlich daran arbeiten, die Ziele des UNGC zu fördern und diese in die täglichen Geschäftstätigkeiten und Unternehmensprozesse aktiv einzubinden.

Stefan Unterlandstättner Vorsitzender des Vorstands der Deutschen Kreditbank AG

Das kann Bank



Wohnraum verbessern

Mehr als 1.700 Wohnungsgesellschaften und -genossenschaften, 1.200 wohnwirtschaftliche Investor*innen und Entwickler*innen sowie rund 11.000 gewerbliche Immobilienverwaltungen sind Kund*innen der DKB. Von ihren mehreren Millionen Wohnungen wurde der Großteil seit 1990 energetisch saniert und modernisiert.



Zur Energiewende beitragen

26 Jahre Kreditgeberin für grünen Strom: 6.500 Wind-, Solar- und Biogasanlagen wurden seit 1996 finanziert. Die installierte elektrische Leistung beträgt mehr als 11,5 Gigawatt. Mit dem damit erzeugten Strom können mehr als 5,9 Millionen Zweipersonenhaushalte versorgt werden.



Regionale Versorgung unterstützen

1.000 Kitas und Schulen, 14.000 Arztpraxen und Apotheken sowie 550 Pflegeheime und Krankenhäuser wurden bisher finanziert und damit die Versorgung in der Region verbessert.



Die Umwelt schonen

Zwei Mrd. Fahrgäst*innen werden jedes Jahr von regionalen Verkehrsbetrieben befördert, zu denen die DKB eine Geschäftsbeziehung pflegt. Circa 250 Unternehmen des öffentlichen Nahverkehrs nutzen aktuell ein Kreditvolumen von über einer Mrd. EUR.



Heimische Landwirtschaft sichern

5.600 Landwirt*innen bleiben mit Unterstützung von DKB-Krediten wettbewerbsfähig. Mit einem Geschäftsvolumen von 3,8 Mrd. EUR ist die DKB eine der führenden Landwirtschaftsbanken Deutschlands.



Regionale Entwicklung fördern

Mehr als 3,6 Mrd. EUR wurden in 34 Globaldarlehen ausgegeben – überwiegend zur zinsgünstigen Finanzierung kleiner und mittlerer Infrastrukturvorhaben sowie Investitionen in erneuerbare Energien, in die Landwirtschaft und den Wohnungsbau.



Nachhaltig investieren

Circa 94 Mio. EUR beträgt das in den DKB-Nachhaltigkeitsfonds verwaltete Vermögen von Kund*innen, mit knapp 8.100 Sparplänen und einem jährlichen Sparvolumen von über 11 Mio. EUR. Die DKB ist die erste Bank in Deutschland, die sowohl einen Green Bond als auch einen Social Bond emittiert hat.



Gemeinnützige Projekte initiieren

Über 5.100 Kinder und Jugendliche hat die DKB STIFTUNG seit ihrer Gründung 2004 durch Bildungsangebote gefördert. Der Fokus liegt dabei auf der Entwicklung des ländlichen Raums durch vier Wirkungsfelder: Inklusion und Teilhabe, Bildung für nachhaltige Entwicklung, kulturelle Bildung sowie kulturelles Erbe.



Jobperspektiven eröffnen

Mehr als 4.900 neue Arbeitsplätze hat die DKB seit 1990 geschaffen und über 167.000 Schulungs- und Weiterbildungstage für Mitarbeitende durchgeführt.



Nachwuchs fördern

166 Trainees, Junior Experts und Student*innen im dualen Studium hat die DKB bislang gefördert und bietet damit jungen Talenten einen bestmöglichen Start in das Berufsleben.



Bürgerbeteiligung ermöglichen

180 Bürgerbeteiligungsprojekte wurden seit 2004 umgesetzt. Sie ermöglichen Bürger*innen wirtschaftliche Teilhabe an Wind- und Solarparks, Nahwärmenetzen sowie Wohn- und Schulprojekten in ihrer Region. Volumen: über 1,2 Mrd. EUR.



Bankgeschäfte erleichtern

Über fünf Millionen Privatkund*innen nutzen das intuitive Banking und den ausgezeichneten Service der DKB. Kooperationen mit VISA, Apple, Gini, Finleap und Clark tragen zur Digitalisierung der Bankgeschäfte bei und erleichtern unseren Kund*innen den Alltag.



Allgemeine Informationen – die DKB im Porträt

Die Deutsche Kreditbank AG (DKB) zählt mit 4.910 Mitarbeitenden und einer Bilanzsumme von 135,0 Mrd. EUR zu den Top-20-Banken Deutschlands. Die Bank hat ihren Hauptsitz in Berlin und ist eine 100%ige Tochter der Bayerischen Landesbank (BayernLB). Unsere Angebote sind im Markt führend und zeichnen sich durch faire Konditionen aus. Wir betreuen mehr als fünf Millionen Privatkund*innen beim Online- und Mobile-Banking. Sie können ihre Bankgeschäfte unter Nutzung neuester Technologien bequem und sicher online abwickeln. Unsere Branchenexpert*innen betreuen unsere Geschäftskunden persönlich an 25 Standorten.

Unser Geschäft konzentriert sich auf Kredite an Unternehmen, Kommunen und Privatkund*innen in Deutschland. Wir betreiben kein Investment-Banking und kein Asset-Management.

Wir legen großen Wert auf unternehmerisches und nachhaltiges Handeln: Als #geldverbesserer setzen wir auf ein nachhaltiges Kreditgeschäft und konzentrieren uns auf ausgewählte und primär nachhaltige Branchen. Die Finanzierungen orientieren sich an den Bedürfnissen der Menschen und leisten damit einen wichtigen Beitrag für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Unser Ziel ist es, eine der Vorreiterrollen für nachhaltiges Banking zu übernehmen. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich am Pariser Klimaschutzabkommen, an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und an den damit verbundenen Zielsetzungen der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie. Dazu gehört, dass wir Kredite unter Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards vergeben.

Hinweise auf externe Prüfungen

Die Jahresberichte der DKB werden von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften auditiert und sind die wesentliche Basis des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts. Die nichtfinanzielle Berichterstattung (NFE) wird über den Mutterkonzern, die Bayerische Landesbank, geleistet und ebenfalls von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft auditiert.

- Unsere Nachhaltigkeitsleistungen werden seit 2014 extern von renommierten Ratingagenturen geprüft.
- Unser Umweltmanagementsystem wird nach EMAS und ISO 14001 extern zertifiziert.

Ergänzende Anmerkungen über diesen Bericht

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2021. Wir orientieren uns im Nachhaltigkeitsbericht an den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK des RNE, Rat für Nachhaltige Entwicklung) und streben an, jährlich in dieser Form fortlaufend zu berichten. Darüber hinaus entsprechen wir mit unserem Nachhaltigkeitsbericht spezifischen Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und integrieren erstmals Inhalte des UN Global Compact (GC Advanced) in unsere DNK-Entsprechenserklärung. Die Durchsicht unserer DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex.

Wenn im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht nicht explizit von DKB AG oder DKB-Konzern, sondern von DKB gesprochen wird, meint dies, dass sowohl der DKB-Konzern als auch die DKB AG betroffen sind. Die DKB legt großen Wert auf Inklusion und Vielfalt. Die Aussagen im Nachhaltigkeitsbericht beziehen sich auf alle Menschen, unabhängig von ihrer Identität. Daher werden im DNK Nachhaltigkeitsbericht alle Geschlechteridentitäten ausdrücklich mitangesprochen.

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Wir als DKB prägen in Deutschland die "blaue Nachhaltigkeit". Blau steht dabei für einen impactorientierten Positiv-Ansatz als Beitrag zum Erhalt des Blauen Planeten und forciert Akzente im Nachhaltigkeitsmanagement. Unsere "blaue Nachhaltigkeit" besteht aus folgenden Merkmalen:

- Wir sehen den größten Hebel darin, Finanzströme in nachhaltige Investitionen zu lenken und so Nachhaltigkeit zu fördern. Diesen Hebel nutzen wir, indem wir Nachhaltigkeit mit unserem Kerngeschäft verbinden. Für uns ist Nachhaltigkeit blau, weil sie sich in einer Geschäftstätigkeit niederschlägt, die sich positiv auf das langfristige Fortbestehen von Mensch und Umwelt auswirkt. Die "blaue Nachhaltigkeit" beschränkt sich eben nicht nur auf Klima und Umwelt, sondern nimmt eine ganzheitliche Perspektive ein: Das "S" und das "G" in ESG sind für uns als DKB genauso wichtig wie das "E".
- Darüber hinaus sind wir davon überzeugt, dass die Förderung der nachhaltigen Transformation eine Schlüsselkomponente zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele darstellt.
 Daher finanzieren wir ganz bewusst in nachhaltige und transformationskritische Kundengruppen.
- Nachhaltigkeit ist für uns kein Nischenthema. Wir möchten alle mitnehmen, "blaue Nachhaltigkeit" ist nach unserem Verständnis massentauglich. Daher gestalten wir unsere Produkte und Dienstleistungen so, dass sie für breite Gesellschaftsschichten und für die überwiegende Zahl von Menschen infrage kommen.
- Wir sprechen offen und transparent über unsere Stärken und Schwächen. Wir kommunizieren klar, wie wir uns im Hinblick auf Nachhaltigkeit weiterentwickeln können. Daher definieren wir ambitionierte Ziele und Maßnahmen für eine noch nachhaltigere DKB.
- Wir stehen mit all unseren Stakeholdern in einem permanenten Austausch: von unseren Kund*innen und Mitarbeiter*innen über unsere Dienstleister*innen bis hin zu Politik und Aufsicht.
- Wir verknüpfen Nachhaltigkeit mit Technologie, Digitalisierung, Innovationen und neuen Märkten. Als nachhaltige TechBank setzen wir nicht nur im Banking, sondern auch bei der Steuerung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und -impacts auf digitale Lösungen. Dabei haben wir die Wechselwirkungen von Digitalisierung, Mensch und Umwelt im Blick und schaffen einen nachhaltigen Rahmen.

Mit der "blauen Nachhaltigkeit" streben wir auf diese Weise das Ziel an, eine Vorreiterrolle am Markt zu übernehmen und Deutschland so jeden Tag ein Stück nachhaltiger zu machen. Um diesem Anspruch auch weiter gerecht zu werden, haben wir 2021 eine Wesentlichkeitsanalyse unter Beteiligung unserer Stakeholder durchgeführt (Online-Umfrage mit 668 Befragten und zwölf Interviews mit Expert*innen). In dieser Analyse bewerteten wir, welche Relevanz einzelne Nachhaltigkeitshandlungsfelder in den Bereichen zukunftsfähige Unternehmensführung, Kerngeschäft, Mitarbeitende, Gesellschaft sowie Umwelt für uns als Bank haben. Ausschlaggebend für die Bewertung waren die mittelfristige Geschäftsrelevanz, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft sowie die Relevanz aus Sicht unserer Stakeholder. Die Handlungsableitungen aus der Wesentlichkeitsanalyse sind in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie eingeflossen. Unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie gliedert sich fortan in fünf neue zentrale Handlungsfelder:

- Nachhaltigkeit für eine zukunftsfähige Unternehmensführung
- Nachhaltigkeit f
 ür Kund*innen
- Nachhaltigkeit für Mitarbeitende
- Nachhaltigkeit f
 ür die Gesellschaft
- · Nachhaltigkeit für Klima und Umwelt

und verfolgt zugleich ambitionierte Ziele inklusive konkreter Maßnahmen, über die wir unter Kriterium 2 und 3 berichten. Da wir uns letzten Endes nur auf Branchen konzentrieren, die einen Beitrag zu den Grundbedürfnissen der Menschen leisten, erreicht unser Kreditportfolio aktuell bereits eine SDG-Signifikanz von 78,6% (66 Mrd. EUR) (Stand 31.12.2021). Das SDG-Mapping der DKB bietet uns ein standardisiertes Verfahren, um einmal jährlich transparent über die intendierten positiven Beiträge zur Erreichung der SDGs zu berichten.

Blaue Zahlen 2021 – das Kreditportfolio der DKB gemäß den SDGs

| | Signifi- kante Unterziele | Beschreibung | 2020 Volumen in Mrd. EUR | Anteil am Kredit- portfolio in% | 2021 Volumen in Mrd. EUR | Anteil am Kredit- portfolio in% | Verände- rung ggü. 2020 in % | Kundengruppen gemäß Bundesbankenschlüssel |
|--|---------------------------------|---|-----------------------------------|--|-----------------------------------|--|------------------------------------|--|
| 1 KEINE THE THE ARMUT | 1.4 | Zugang zu Finanzdienst- leistungen | 11,9 | 15,6 | 14,2 | 17,0 | 19,6 | Privatkund*innen, Mitar- beitende, Familienangehö- rige, Interessierte |
| 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN | 3.8 | Zugang zu medizinischer Versorgung | 3,2 | 4,2 | 3,5 | 4,2 | 10,7 | Ärzt*innen, Pfleger*innen und Krankenhäuser |
| 4 HOCHWERTIGE BILDUNG | 4.1; 2; 3; 5 | Zugang zu Bildung | 0,8 | 1,0 | 0,5 | 0,6 | -41,1 | Schulen, Kindergärten, Universitäten und Inklusion |
| 6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN | 6.1; 3 | Zugang zu sauberem Wasser | 0,7 | 0,9 | 0,7 | 0,9 | 8,6 | Wasser/Abwasser, Abfall |
| 7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE | 7.2; 3; a; b | Förderung erneuerbarer Energien | 9,9 | 12,9 | 10,4 | 12,4 | 5,6 | Wind, Sonne, Bioenergie, Wasserkraft und Energie- effizienz |
| 9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR | 9.1 | Aufbau wider- standsfähiger Infrastruktur | 0,9 | 1,2 | 1,0 | 1,2 | 6,0 | ÖPNV |
| 10 WENIGER UNGLEICHHEITEN | 10.2 | Ungleichheit zwischen Län- dern verringern | _ | _ | 0,4 | 0,5 | _ | Wohlfahrtsträger und Kirchen |
| 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN | 11.1 | Nachhaltige Städte und Gemeinden | 17,7 | 23,2 | 18,6 | 22,2 | 5,1 | Kommunaler und genossenschaftlicher Wohnungsbau |
| 12 NACHHALITGE/R KONSUM UND PRODUKTION | 12.2 | Nachhaltige Bewirtschaftung | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 13,4 | Landwirtschaft und Ernährung |
| 16 FRIEDEN. GERECHTIGKEIT UNG STARKE INSTITUTIONEN | 16.3; 6 | Rechtsstaatli- che und starke Institutionen | 13,5 | 17,6 | 16,3 | 19,4 | 20,8 | Kommunen, Stiftungen, Anstalten öff. Rechts und Körperschaften |
| 17 PARTNER- SCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE | 17.1 | Steuerabgaben verbessern | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 8,3 | Steuerberatende Berufe |





Neben der transparenten Nachhaltigkeitsberichterstattung, die sich an diverse Zielgruppen richtet, stellen wir uns darüber hinaus noch renommierten ESG-Ratingagenturen und zählen laut ISS ESG und WWF zu den am besten bewerteten Unternehmen im Corporate und Private Banking.

Die DKB erhielt 2021 zum siebten Mal in Folge im Rating von ISS ESG mit B– die höchste Note, die von der Ratingagentur an ca. 270 Banken in der Branche "Financials/Public & Regional Banks" weltweit vergeben wurde. Wie im Vorjahr entspricht dies dem Prime-Status, dem Decile Rank 1 und einer "Industry Leaders"-Einordnung.

Auch im 2. WWF-Bankenrating im Jahr 2021 der Non-Profit-Organisation World Wide Fund for Nature konnten wir unsere Top-Platzierung (Eingruppierung als Verfolger) aus dem Vorjahr sowohl im Firmengeschäft als auch im Geschäft mit Privatkund*innen verteidigen.

Weitere Informationen zu unseren unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistungen finden Sie auf dkb.de/nachhaltigkeit. Durch die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach den DNK-Kriterien leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum Unterziel SDG 12.6.

2. Wesentlichkeit

Die DKB ist eine Direkt- und Geschäftskundenbank und unterliegt dem deutschen und europäischen Recht. Für uns als Kreditbank sind und bleiben Kredite das wichtigste Produkt in unserem Portfolio. Als #geldverbesserer setzen wir ganz bewusst auf ein nachhaltiges Kreditgeschäft.

Die DKB hat sich zugleich zum Ziel gesetzt, sowohl im ökologischen als auch im gesellschaftlichen Sinne nachhaltig zu handeln. Über unsere DKB STIFTUNG werden jährlich zahlreiche Projekte und Initiativen gefördert, weil wir nicht nur als kompetente Finanzdienstleisterin verstanden werden wollen, sondern vielmehr als ein Unternehmen, das gesellschaftliche Verantwortung übernimmt. Als Gesamtorganisation wollen wir ökonomische, ökologische und soziale Ziele sinnvoll miteinander verbinden.

Wir finanzieren im Kreditgeschäft ausschließlich über ein Positiv-Konzept, indem wir uns auf Kundengruppen fokussieren, die zu den Grundbedürfnissen der Menschen beitragen. Darüber hinaus wird auf unserer Website über die nachhaltigen Ausschlüsse und Bedingungen unserer Fonds und Eigenanlagen berichtet.

Vor dem Hintergrund der rasant ansteigenden regulatorischen Nachhaltigkeitsanforderungen, aber auch mit Blick auf unser eigenes Ambitionsniveau haben wir uns 2021 dafür entschieden, unsere Nachhaltigkeitsstrategie aus dem Jahr 2019 inhaltlich weiterzuentwickeln. Dies haben wir unter breiter Beteiligung unserer Stakeholder erfolgreich umgesetzt.

Prozessgestaltung der Wesentlichkeitsanalyse mit hoher interner und externer Beteiligung

Ziel der Wesentlichkeitsanalyse war es, in einem mehrstufigen Prozess herauszuarbeiten, welche Themen wir als DKB rund um Nachhaltigkeit prioritär "anpacken" und in weiterer Folge in unserer Strategie und Berichterstattung abbilden müssen. Bei der Gestaltung dieses Prozesses orientierten wir uns an den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex und der GRI-Standards. Zudem führten wir die Wesentlichkeitsanalyse mithilfe eines unabhängigen und renommierten Nachhaltigkeitsberatungsunternehmens durch, um blinde Flecken zu minimieren, unseren Stakeholdern zu ermöglichen, anonymes und möglichst ehrliches Feedback einzubringen und letztendlich objektive Ergebnisse sicherzustellen (vgl. Abbildung unten).

Analysephase

Im ersten Schritt analysierten wir mittels Desktoprecherche, welche Nachhaltigkeitsthemen für die DKB prinzipiell wesentlich sein könnten. Dies leiteten wir auf Basis der DKB-Geschäftsstrategie und -felder (Inside-out-Perspektive) sowie unter Berücksichtigung externer Quellen wie den SDGs, den weltweiten Megatrends, der EU-Taxonomie, dem UN Global Compact, den UN Principles for Responsible Banking, dem EZB-Leitfaden, den GRI- und DNK-Anforderungen etc. (Outside-in-Perspektive) ab. Als Ergebnis der Analysephase entstand so eine Liste von 25 potenziell wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

Prozess der Wesentlichkeitsanalyse

Welche Nachhaltigkeitsthemen könnten wesentlich sein?

Erarbeitung auf Basis einer **Inside-out-** und **Outside-in-**Perspektive

2 Bewertung der 25 vorläufigen Nachhaltigkeitsthemen auf Basis von folgenden 3 Kriterien

Relevanz der Themen für unsere Stakeholder

Online-Umfrage mit 668 Teilnehmenden

12 Interviews mit Expert*innen

Bewertung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft

Interne Bewertung auf Fachbereichsleitungsebene mit 48 Teilnehmenden Endergebnis: unsere wesentlichen DKB-Nachhaltig-keitsthemen

Festlegung der **wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen** auf Basis der vorangegangenen Bewertuna

Erstellung der **Wesentlichkeitsmatrix** Weiterentwicklung
der DKB-Nachhaltigkeitsstrategie

Ergebnisse

- 5 Handlungsfelder mit insgesamt 25 vorläufigen Nachhaltigkeitsthemen
- Validierte "Landkarte" unserer relevanten Stakeholder

Bewertung der Geschäftsrelevanz

Bewertung der mittelfristigen **Geschäfts- relevanz** (3–5 Jahre) durch den **Vorstand**

Ergebnisse

Ranking der 25 vorläufigen Nachhaltigkeitsthemen anhand der Dreifachbewertung

Ergebnisse

 5 Handlungsfelder mit insgesamt
 16 wesentlichen
 DKB-Nachhaltigkeitsthemen

Ergebnisse

 Umfassende Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie inkl. Ableitung von Zielen und Maßnahmen auf Basis der Ergebnisse Ergänzend diskutierten und validierten wir mit unserem Beratungsunternehmen, welche **Stakeholder** für die DKB relevant sind und daher auch in den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse miteinbezogen werden müssen:

Stakeholdergruppen der DKB

Politik, Aufsicht, Verbände und Ratingagenturen

Anteilseigner*innen, Tochterunternehmen und Mitarbeitende

Wissenschaft und Forschung

Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen

NGOs und Medien

Kund*innen

Bewertungsphase

In einem zweiten Schritt bewerteten wir die Relevanz aller 25 identifizierten Nachhaltigkeitsthemen. Um eine möglichst objektivierte und holistische Einschätzung der Wesentlichkeit zu erarbeiten, betrachteten wir folgende drei Kriterien:

1. Relevanz der Themen aus Sicht unserer Stakeholder

- Format: Online-Umfrage mit 668 Teilnehmenden sowie
 12 vertiefenden Interviews mit Expert*innen
- Fragestellung der Online-Umfrage: "Wie wichtig finden Sie, dass die DKB das Thema XY* umsetzt?"

Es hat uns besonders gefreut, dass annähernd **700 Vertreter*innen unserer Stakeholder** (u. a. Privat- und Geschäftskund*innen, Geschäftspartner*innen, Lieferant*innen, Politik und Aufsicht, Ratingagenturen, NGOs, Medien, Forschung und Wissenschaft) unseren Nachhaltigkeitsfahrplan aktiv mitgestalteten. Im Rahmen der Interviews mit Expert*innen lieferten uns unsere Gesprächspartner*innen konkretes inhaltliches Feedback zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie: Beispielsweise bewerteten sie das Ambitionsniveau unserer Nachhaltigkeitszielsetzung und brachten Forderungen bzw. inhaltliche Vorschläge ein.

2. Priorisierung auf Basis der Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft

- Format: interne Online-Bewertung mit 48 Teilnehmer*innen aus allen relevanten Bereichen der Bank (auf Fachbereichsleitungsebene)
- Fragestellung: "Wie groß sind die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit im Themenfeld XY auf Gesamtwirtschaft, Gesellschaft und/oder Umwelt?"

Diese Betrachtung stellte sicher, dass wir als Bank in Bezug auf Nachhaltigkeit dort aktiv werden, wo unsere größten Auswirkungen (und infolgedessen auch unsere größten Hebel) liegen.

3. Priorisierung auf Basis der Geschäftsrelevanz

- · Format: Bewertung durch den Vorstand
- Fragestellung: "Wie bewerten Sie die Geschäftsrelevanz der folgenden Nachhaltigkeitsthemen* in einem Zeithorizont von 3–5 Jahren?"

Bei dieser Bewertung spielte u. a. der Einfluss der Nachhaltigkeitsthemen auf Innovation, Wachstum, Effizienz, Resilienz, Risiko bzw. die Reputation der Bank eine essenzielle Rolle.

Endergebnisse

Im Anschluss an die Bewertung aller 25 Nachhaltigkeitsthemen wurden die Ergebnisse in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengeführt. In dieser spiegelt

- die x-Achse die Bewertung der Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft.
- die y-Achse die Priorisierung der abgefragten Themen auf Basis der Geschäftsrelevanz sowie
- die Größe der Kreise innerhalb der Matrix die Relevanz der Themen aus Sicht der Stakeholder.

Eine Einordnung nahe dem Nullpunkt beider Achsen würde eine geringe Wesentlichkeit bedeuten.

Für den DKB-Konzern wurden unter der Berücksichtigung der Ergebnisse nachfolgende **16 Nachhaltigkeitsthemen als wesentlich identifiziert** und vom Vorstand beschlossen.

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen bündeln wir fortan in fünf Handlungsfelder (siehe Abbildung S. 12). Diese fünf Dimensionen bilden das Grundgerüst und den strategischen Fokus unserer neuen **Nachhaltigkeitsstrategie**. Die Erarbeitung erfolgte 2021 mit über 50 Kolleg*innen aus allen relevanten Markt- und Zentraleinheiten der Bank, um jedes Handlungsfeld mit **konkreten Zielen und Maßnahmen** zu versehen.

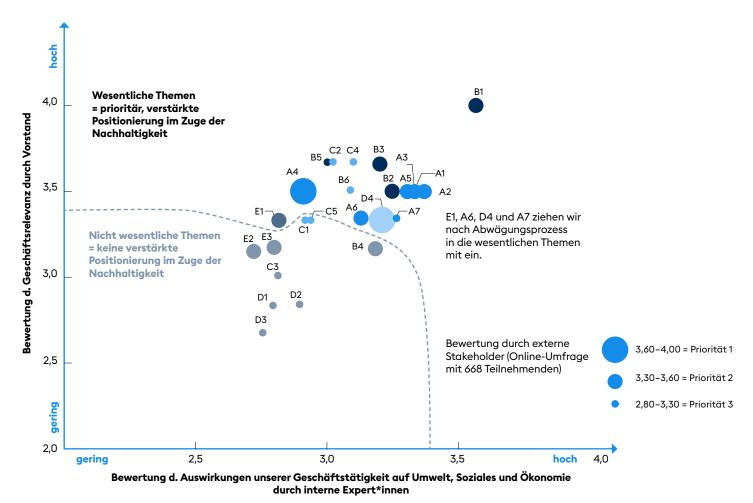
Im Vergleich zur ersten Fassung der Nachhaltigkeitsstrategie erreichten wir damit eine erhebliche inhaltliche Erweiterung. Insbesondere die Themen nachhaltige Unternehmensführung, Compliance und Integrität, ESG-Risiken, Achtung von Menschenrechten, Diversität und Corporate Digital Responsibility sind nun stärker in der Strategie verankert. Zudem haben wir das Ambitionsniveau einzelner Zielsetzungen unter Berücksichtigung der aktuellen politischen Zielsetzungen und des Feedbacks unserer Stakeholder erneut angehoben (z. B. bei der Klimaneutralität unseres Produktportfolios, die wir nun bis 2040 realisieren wollen).

^{*} Alle 25 Themen wurden abgefragt.

^{*} Alle 25 Themen wurden abgefragt.

^{*} Alle 25 Themen wurden abgefragt.

Unsere Nachhaltigkeitshandlungsfelder



Nachhaltigkeitshandlungsfelder der DKB

(wesentliche Themen/nicht wesentliche Themen)

Nachhaltigkeit für zukunftsfähige Unternehmensführung

- A1: Nachhaltige Unternehmensführung
- A2: Compliance und Integrität
- A3: Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken
- A4: Transparenz
- A5: Datenschutz und Informationssicherheit
- A6: Ethische Prinzipien für die digitale Geschäftstätigkeit
- A7: Wirkungsmessung der Geschäftstätigkeit

Nachhaltigkeit für Kund*innen

- B1: Nachhaltiges Kreditportfolio
- B2: An Nachhaltigkeit orientierte Finanzierungs-, Anlageund Kapitalmarktprodukte
- B3: Nachhaltige Innovationen
- B4: Sicherstellen von Produktsicherheit und Rechten von Verbraucher*innen
- B5: Nachhaltige Marke und verantwortungsbewusstes Marketing
- B6: Umgang mit Kund*innen und Barrierefreiheit

Nachhaltigkeit für Mitarbeitende

- C1: Gesundheit und Arbeitssicherheit in der DKB
- C2: Diversity und Chancengerechtigkeit
- C3: Beziehung zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen
- C4: Führung und Arbeit in der DKB mit Blick auf die digitalisierte Welt
- C5: Förderung von Mitarbeiter*innen und Aus- und Weiterbildung

Nachhaltigkeit für die Gesellschaft

- D1: Soziales Engagement und DKB STIFTUNG
- D2: Dialog und Partnerschaften
- D3: Digitale Inklusion
- D4: Achtung von Menschenrechten

Nachhaltigkeit für Klima und Umwelt

- E1: Betriebliches Umwelt-, Klima- und Ressourcenmanagement
- E2: Umweltauswirkungen von Technologienutzung
- E3: Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette

3. Ziele

Unsere langfristigen Ziele leiten sich aus der Wesentlichkeitsanalyse sowie der daraus resultierenden Nachhaltigkeitsstrategie ab. Bei der Priorisierung sind die Hebelwirkung, das
Geschäftsvolumen und das interne Wissen unserer Mitarbeiter*innen entscheidend. Wie bereits ausgeführt, wurde
2021 die Wesentlichkeitsanalyse in einem Stakeholderdialog
durchgeführt. Die DKB hat mit dem Vorgehen nicht nur das
Ziel der Erfassung relevanter Nachhaltigkeitsthemen aus
Stakeholdersicht verfolgt, sondern auch eine "bessere" Bewertung des eigenen Impacts, um durch die Anpassung der Ziele
unsere Nachhaltigkeitsstrategie konsequent weiterentwickeln
zu können.

Wir setzen uns mit unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie ambitionierte Ziele innerhalb der einzelnen Handlungsfelder, die wir in den nächsten Jahren erreichen wollen.

Folgende Ziele wurden gemeinsam mit unseren Stakeholdern entwickelt. Diese gelten langfristig, werden jährlich überprüft und an den Vorstand gemeldet.

Im Handlungsfeld "zukunftsfähige Unternehmensführung" findet erstmals eine Verankerung der DKB-Nachhaltigkeitsstrategie in der Unternehmensstrategie bis Ende 2022 statt. Darüber hinaus wird es eine(n) ESG-Koordinator*in im Compliance-Management bis Ende 2022 geben. Unter der Überschrift "Corporate Digital Responsibility" sollen bis Ende 2022 Grundsätze für die ethische Nutzung von KI und deren Aufnahme in die Rahmenwerke der DKB AG erarbeitet werden. Eine Optimierung der Ermittlung, Messung und Steuerung unserer Nachhaltigkeitsrisiken sowie deren Verankerung in den Kernprozessen der DKB werden im hausinternen *Project BLUE – Nachhaltig reguliert* bis Ende 2022 umgesetzt. Die DKB führt zu guter Letzt eine grundlegende onlinebasierte "Sustainable Finance"-Schulung für all ihre Mitarbeiter*innen bis Mitte 2022 ein.

Im Handlungsfeld "Nachhaltigkeit für Kund*innen" legen wir ausdrücklich unseren Fokus auf Impact und mehr Produkte. Bis Ende 2022 soll unsere nachhaltige Produktpalette auf der Aktiv- und Passivseite inklusive einer Einführung eines zusätzlichen PK- und GK-Produkts erweitert werden. Zugleich verfolgen wir das Ziel, unser SDG-Mapping zu einer umfassenderen Impactanalyse bis Ende 2023 zu erweitern, um ökologische und soziale Folgewirkungen unserer Kredite präziser bestimmen zu können. Eine Steigerung des SDG-konformen Anteils unseres Kreditportfolios auf 85% (Stand 2021: 78,6%; 66 Mrd. EUR) bzw. mindestens 80 Mrd. EUR soll damit bis 2030 realisiert werden. Ab dem Jahr 2024 kommunizieren wir transparent die aus der EU-Taxonomie entspringende Green Asset Ratio (GAR) und bekennen uns in aller Deutlichkeit zum Ausstieg aus fossilen Brennstoffen, insbesondere zum Kohleausstieg bis spätestens 2038.

Im Handlungsfeld "Nachhaltigkeit für Mitarbeitende" liegt uns Wertschätzung, Vielfalt und ein gesundes Arbeitsumfeld besonders am Herzen. Aufgrund dieser Zielstellung arbeiten wir gegenwärtig fachbereichsübergreifend an einer konzernweiten Diversitätsstrategie inklusive messbarer KPIs, die wir bis Mitte 2022 veröffentlichen wollen. Parallel dazu führen wir 2022 noch eine bankweite Befragung von Mitarbeiter*innen ein, um anschließend daran angelehnt klare, kulturstärkende Maßnahmen abzuleiten. Ferner streben wir noch eine signifikante Steigerung unserer E-Learning-Nutzungsrate der Mitarbeiter*innen bis Ende 2022 an und möchten unsere Gesundheitsquote bei mindestens 95 % halten (Stand 2021: 96,2 %).

Im Handlungsfeld "Nachhaltigkeit für die Gesellschaft" legen wir besonderes Augenmerk auf die Finanzbildung, das gesellschaftliche Engagement sowie die Achtung der Menschenrechte. Bis Ende 2022 verabschieden wir eine eigene DKB-Menschenrechts-Policy unter Beachtung der UN Guiding Principles on Business and Human Rights und der UN-Menschenrechtscharta. Wir möchten zugleich als nachhaltiges Finanzinstitut bei der Bewusstseinsbildung rund um die Themen finanzielle Selbstbestimmung und Altersvorsorge tatkräftig unterstützen. Mittels unserer neuen Crowddonating-Plattform versprechen wir uns, bis Ende 2022 noch gesellschaftsrelevante Projekte finanzieren zu können. Die DKB AG wird sich fortlaufend für soziale und kulturelle Projekte (DKB STIFTUNG) einsetzen.

Im Handlungsfeld "Nachhaltigkeit für Klima und Umwelt" legen wir unseren Fokus vor allem auf die CO₂-Reduktion und nachhaltige Mobilität – selbstverständlich im Einklang mit dem Pariser Klimaschutzabkommen. Außerdem verfolgen wir das Ziel, bis 2024 unsere finanzierten Emissionen des Kreditportfolios zu berechnen und zu veröffentlichen. Zugleich sollen unsere DKB-Nachhaltigkeitsfonds bis 2025 ebenfalls in Abstimmung mit der BayernInvest in Einklang mit dem Pariser Klimaschutzabkommen sein. Des Weiteren wird an der Reduktion der CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter*in um 75% bis 2026 im Vergleich zu 2010 (Stand 2021: -86,0 %/2020: -72,6 %) gearbeitet. Die DKB AG hat sich bis 2040 zum Ziel gesetzt, mit ihrem gesamten Produktportfolio klimaneutral zu sein fünf Jahre, bevor dieses Ziel in Deutschland generell erreicht sein soll. Außerdem kompensieren wir unsere unvermeidbaren Emissionen, die in unserem gesamten Bürobetrieb anfallen, rückwirkend auch für 2021.

4. Tiefe der Wertschöpfung

Die Wertschöpfungskette der DKB ist zunächst einmal nicht vergleichbar mit einem klassisch produzierenden Gewerbe. Als Finanzdienstleister besteht unsere wesentliche Wertschöpfungskette aus der Annahme von Geldeinlagen und der Weitergabe in Form von Krediten. Hinzu kommen unsere hauseigenen Produkte, die zu 100 % auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind.

| Wie erhalten wir Geld? | Wofür geben wir Geld aus? | Womit verdienen wir Geld? | |
|---|---|------------------------------|--|
| Einlagen – acht exklusive Kundengruppen | | Kreditvergaben | |
| Fördergeschäft – Durchleitdarlehen und | _ | Bürgersparen | |
| Globaldarlehen (z.B. KfW, EIB, Rentenbank) | — Infrastruktur, Personal, F&E, Beschaffung, | Nachhaltige Anleihen (Bonds) | |
| Kapitalmarkt – Verbriefung von grünen und sozialen Krediten (Bonds) | Logistik, Prozesse, Service für Kund*innen, Marketing, Regulatorik | Fonds | |

Die Details der Wertschöpfung gestalten sich wie folgt:

Wie erhalten wir Geld?

| Positiv-Kriterien | Negativ-Kriterien | Tiefe der Analyse | Lösung von Problemen |
|--|--|--|---|
| Wohnen Gesundheit und Pflege Kommunen, Bildung Forschung Private Haushalte Umwelttechnik Landwirtschaft und Ernährung Energie und Versorgung Tourismus, freie Berufe | Alle Branchen, die nicht von den Positiv-Kriterien erfasst sind, werden ausgeschlossen. - Geldwäsche - Terrorfinanzierung - Wirtschaftskriminalität Detaillierte Ausschlüsse für die Eigenanlagen und Fonds finden sich auf unserer Homepage. | Programmierte sekündliche Suchen im Internet, um die Einhaltung unserer Ausschluss- kriterien von unseren Vertrags- partnern zu überprüfen | Die DKB hat nur sehr geringe Ausfall- quoten, durch die Konzentration auf und die tiefe Marktkenntnis von aus- schließlich acht Kundengruppen. Falls es zu Zahlungsschwierigkeiten kommt, stehen wir unseren Kunden in einem mehrstufigen Verfahren unterstützend und lösungsorientiert zur Seite. |

Womit verdienen wir Geld?

| Nachhaltige Anleihen (Bonds) | Bürgersparen | Fonds |
|--|---|--|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | Geldanlage in Form eines ein- | Erfreulich ist weiterhin die unge- |
| | lagengesicherten Sparprodukts | brochene Beliebtheit der DKB-Nachhal- |
| Pfandbriefe und ungedeckte An- leihen in Form von Green Bonds und Social Bonds | mit fester Laufzeit und direktem Mittelverwendungsbezug, z.B. Erneuerbare-Energien-Projekte | tigkeitsfonds, bei denen 2021 gegenüber dem Vorjahr die Anzahl der Sparpläne um mehr als 70 % gestiegen ist. |
| | Pfandbriefe und ungedeckte Anleihen in Form von Green Bonds | Geldanlage in Form eines einlagengesicherten Sparprodukts Pfandbriefe und ungedeckte Anleihen in Form von Green Bonds Geldanlage in Form eines einlagengesicherten Sparprodukts mit fester Laufzeit und direktem Mittelverwendungsbezug, z.B. |

Wofür geben wir Geld aus?

| Unternehmensinfrastruktur (detailliert in Kapitel 11–13) | SDG-Unterziel | Beschreibung der SDG-Unterziele |
|--|---------------|--|
| | 6.3 | Verschmutzung verringern |
| Die Umweltdaten der einzelnen DKB-Standorte werden jährlich erfasst und analysiert. Acht unserer Standorte, an denen über 54% unserer Mitarbeitenden | 6.4 | Nachhaltiger Wasserverbrauch |
| tätig sind, sind mit ihrem Umweltmanagementsystem nach EMAS und ISO 14001 zertifiziert. | 7.1 | Energieeffizienz steigern |
| Im Jahr 2021 haben wir den Fokus vor allem auf Maßnahmen hinsichtlich der aus- | 8.4 | Ressourceneffizienz erhöhen |
| gelagerten IT, Klimaneutralität, Mobilität (neue Dienstwagen ausschließlich hybrid/ | 13.3 | Klimaschutz umsetzen |
| elektrisch) und auf den weiteren Ausbau der Ladeinfrastruktur bei unseren Immo- bilien gelegt. | 15.5 | Biologische Vielfalt erhalten |
| Personalwirtschaft (detailliert in Kapitel 14–16) | | |
| Nachhaltigkeit ist der zentrale Markenkern der DKB und ein Hauptgrund, weshalb | 3.8 | Gesundheitsschutz fördern |
| sich mehrheitlich neue Mitarbeitende für uns entscheiden. | 4.3 | Hochwertige Weiterbildung |
| Vor allem lag der Fokus 2021 darauf, Tech-Spezialist*innen für die DKB zu gewinnen. Sie unterstützen uns dabei, die Digitalisierung der Bank voranzutreiben und die | 5.4 | Pflege und Haushalt unterstützen |
| User Experience unserer Kund*innen zu verbessern. 2021 haben sich rund 130 neue "Techies" für einen Einstieg bei der DKB entschieden. | 10.2 | Diverse Inklusion fördern |
| | | |
| Technologieentwicklung (detailliert in Kapitel 6, 7 und 10) | | |
| Im Sinne einer nachhaltig erfolgreichen Unternehmensführung leben wir die Digitalisierung seit Jahren. Anfang 2000 gründeten wir die erste Internetbank ohne Filialen und setzten von Anfang an konsequent auf technische Möglichkeiten moderner Online-Banking-Prozesse, Innovationen und gezielte Kooperationen mit FinTechs | 8.3 | Start-ups und Innovationen fördern |
| bzw. Technologiepartnern, um unseren Kund*innen Mehrwerte zu verschaffen. Wir wollen am deutschen Bankenmarkt zu den Gewinner*innen der digitalen Transfor- | 8.4 | Ressourceneffizienz durch Papierverzicht |
| mation gehören. Dabei profitieren wir auch von der DKB Code Factory – unserer | | <u> </u> |
| 100%igen Tochtergesellschaft mit hoher Flexibilität und ausgeprägter Digitalexpertise. Die DKB Code Factory entwickelt Lösungen und Services mit dem Fokus auf | 9.5 | Forschung und Entwicklung stärken |
| kundenorientierte Finanzprodukte. | 13.3 | Klimaschutz durch Papiereinsparung |
| Beschaffung | | |
| Die DKB Service GmbH setzte ihre Tätigkeit entsprechend ihrem Aufgabenprofil für den DKB-Konzern fort. Sie erbrachte auch 2021 den Großteil ihrer Dienstleistungen für die DKB AG. Im Jahr 2021 lag der Fokus auch weiterhin auf der Umsetzung der | 12.6 | Einforderung von Nachhaltigkeit |
| Servicestrategie und damit auf der Weiterentwicklung der Organisation zu einem Tech-Dienstleister in allen Bereichen. Die Definition von sieben Kerninitiativen aus | 12.7 | Nachhaltige Beschaffung fördern |
| der Servicestrategie heraus und die Entwicklung des Service-Hubs waren dabei zwei wichtige Themen. | 12.8 | Nachhaltiges Bewusstsein fördern |
| | | |
| Eingangslogistik | | |
| Die Beschaffung wird bei der DKB im Wesentlichen über die DKB Service GmbH realisiert. Standardlieferant*innen und Rahmenvertragspartner besitzen ein | | |
| Nachhaltigkeitszertifikat, veröffentlichen einen Nachhaltigkeitsbericht oder unterzeichnen die Nachhaltigkeitsvereinbarung. Zur Überwachung werden Audits | 1.4 | Einfacher und fairer Zugang zu Kapital |
| durchgeführt. | 1.8 | Ressourceneffizienz (Papier) |
| Prozesse | | |
| Softwarebasierte Systeme, die tagesgenau die Einhaltung der Ausschlusskriterien gewährleisten und Reputationsrisiken kontrollieren. | 16.4 | Illegale Finanzströme verhindern |
| Transparente Rechenschaft. | 16.6 | Transparente Rechenschaft |
| | | |

Wofür geben wir Geld aus?

| Marketing | | |
|---|------|---|
| 2021 konnten wir den Wandel zur TechBank durch die Digitalisierung des Kredit- prozesses für unsere Geschäftskunden weiter vorantreiben. Dies umfasst die Um- stellung des Online-Vertriebs im Frühjahr 2021 auf unsere selbst entwickelte Lösung, unterstützt durch Online-Marketing-Maßnahmen in ausgewählten Kundengruppen. Ein weiterer Schwerpunkt der Entwicklung lag in der Optimierung unserer CRM- Systeme und deren enge Verzahnung mit der Digitalisierung des Kreditprozesses. Darüber hinaus haben wir in den Kundengruppen Landwirtschaft, New Energies, Verwalter*innen und Individualkund*innen mit aktivem Online-Marketing begon- | 12.8 | Nachhaltige Produkte anbieten |
| nen, um so gezielt Neukunden anzusprechen. | 16.6 | Transparente Rechenschaft |
| Ausgangslogistik | | |
| | 1.4 | Einfacher und fairer Zugang für Private |
| Digitale Prozesse nutzen, um Zugang zu Kapital zu schaffen. Die DKB steht für wettbewerbsfähige und faire Konditionen, die extern bestätigt werden. | 8.3 | Einfacher Zugang für Firmen |
| Service für Kund*innen | | |
| 24/7-Erreichbarkeit, papierlose Online-Kommunikation, Vor-Ort-Besuche bei unseren Geschäftskunden zur Bindung und zum Verständnis. | | |

5. Verantwortung

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit ist in der DKB auf höchster Ebene angesiedelt und liegt beim Vorstandsvorsitzenden. Stefan Unterlandstättner stellt sicher, dass Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil von strategischen Unternehmensentscheidungen ist. Der Vorstand der DKB AG setzte sich im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 aus sechs Mitgliedern zusammen: dem Vorsitzenden Stefan Unterlandstättner sowie den weiteren Mitgliedern Tilo Hacke, Thomas Jebsen (bis Ende Juli 2021), Alexander von Dobschütz, Jan Walther und Arnulf Keese.

Nachhaltigkeit wird in der DKB als Querschnittsaufgabe verstanden und ist in unseren Unternehmenswerten fest integriert. Dieses Zusammenspiel erklärt die ausgezeichneten Nachhaltigkeitsleistungen seitens der DKB. Die Koordination von Nachhaltigkeit obliegt dem Bereich Unternehmensentwicklung & Solutions. Das Management leistet der Fachbereich Public Affairs & Nachhaltigkeit. Kontrolliert werden die Aktivitäten von der Revision, der Compliance und den Risikoeinheiten sowie den Anteilseigner*innen und unserem derzeitigen Wirtschaftsprüfer PricewaterhouseCoopers (PwC).

Nachhaltigkeit ist in der DKB eine Managementdisziplin und wird umfassend gedacht. Das Nachhaltigkeitsmanagement der DKB ist das System, das sicherstellt, dass sich die DKB auch ehrgeizige Ziele setzt, die die wesentlichen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen des Unternehmens erfassen.

Unsere 2021 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse untermauerte diesen Ansatz und ist inzwischen bei unseren internen wie externen Stakeholdern erprobt. Unser Nachhaltigkeitsmanagement strebt danach, Prozesse voranzubringen, neue Anforderungen seitens der Regulatorik umzusetzen und als DKB besser und erfolgreicher zu werden. Unsere jährliche Zielerreichung wird einem Controlling unterzogen, der Vorstand wird darüber kontinuierlich unterrichtet.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der DKB ist in Schlüsselprozessen eingebunden. In erster Linie sind hier die Gesamtstrategie der Bank und die zugrunde liegenden Unternehmenskonzepte zu sehen.

Darüber hinaus haben wir seit gut zwei Jahren eine bereichsübergreifende sowie permanente Austauschplattform in der Bank installiert, um dem Querschnittscharakter von Nachhaltigkeit weiter Rechnung zu tragen. Inzwischen ist das Sustainable Finance Board (SFB) institutionalisiert. Es bietet unseren Mitarbeitenden ein offenes Forum, um sich zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen zu informieren und sich an Diskussionen zu beteiligen, sowie die Möglichkeit, crossfunktional Gruppen zu bilden, damit Nachhaltigkeitsthemen interdisziplinär weiterverfolgt werden können. Im Jahr 2021 haben wir unseren zweiten Fachtag Nachhaltigkeit durchgeführt. Das zweitägige Format hat sich an den gesamten DKB-Konzern gerichtet und diente als bereichsübergreifende Weiterbildungsveranstaltung im Bereich Sustainable Finance. Hierbei standen die Themen CO₂, Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen und Diversity im Vordergrund. Über 160 Mitarbeiter*innen waren dabei, wir konnten außerdem über 20 Vortragende (davon 14 externe Gäste) begrüßen.

Zu guter Letzt hat auch uns die Regulatorik/Offenlegung einflussreich beschäftigt. Ein auf geschäftspolitischer Ebene umfassender Prozess, an dem am Ende alle Fachbereiche tatkräftig mitgearbeitet haben, um den Anteil EU-Taxonomiekonformer Finanzierungen gegenüber der Bayerischen Landesbank ausweisen zu können.

Unser Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich aktualisiert.

6. Regeln und Prozesse

Für unser operatives Geschäft existieren ein breit angelegtes Regelwerk sowie streng dokumentierte Prozesse. Arbeitsanweisungen in schriftlicher Form sowie die Dokumentation von Geschäftsprozessen sind nicht nur gesetzlich vorgeschrieben (schriftlich fixierte Ordnung [§ 25a KWG; AT 5, AT 6 MaRisk]), sondern auch als Bestandteil des Risikomanagements [-> opRisk] oder der Compliance unverzichtbar. Unsere "Schriftlich fixierte Ordnung" (SfO) steht all unseren Mitarbeiter*innen via Confluence zur Verfügung. Darin finden sich alle Grundsätze wie Richtlinien, Satzungen/Strategien und übergreifende Regelungen. In den Grundsätzen ist die für alle Mitarbeiter*innen verpflichtende "Richtlinie Nachhaltigkeitsmanagement" verankert. Alle dazugehörigen Prozesse sind ebenfalls in der SfO hinterlegt: Nachhaltigkeitsmanagement, Nachhaltigkeit im Kerngeschäft, die Bewertung von ESG-Kriterien, der allgemeine Bankbetrieb, der Umgang mit Mitarbeitenden, das Engagement für die Gesellschaft, die Validierung nach EMAS und ISO 14001 und der Dialog mit Anspruchsgruppen. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist verpflichtend bei Änderungen im Verhaltenskodex, bei der Risikostrategie, den ESG-Kriterien bei Eigenanlagen, der Strategie für Reputationsrisiken und bei den operativen Risiken hinzuzuziehen. Zudem finden jährliche Evaluationen des SDG-Mappings und der ESG-Kriterien auf Portfolioebene statt. Die ESG-Risikofaktoren aus Klimawandel und Umweltveränderungen (E) sowie aus den Bereichen Soziales (S) und Unternehmensführung (G) wurden im Rahmen der Risikoinventur bzw. der Portfolioanalyse auf Basis aggregierter Kundentypen mithilfe einer strukturierten Expertenbefragung erfasst und analysiert. Die Wirkung auf das künftige Kreditrisiko unter Berücksichtigung der jeweiligen Vulnerabilität der finanzierten Objektarten und der mitigierenden Faktoren stand im Jahr 2021 im Fokus. Zur Bewertung der Umweltrisiken wurden die physischen, regulatorischen, transitorischen sowie die Marktpreis- und Rechtsrisiken herangezogen. Hierbei wurden auch Transmissionskanäle herausgearbeitet. Das DKB-Portfolio ist auf Branchen fokussiert, die einen Beitrag zu den Grundbedürfnissen der Menschen leisten. Daher ergaben sich erwartungsgemäß größtenteils geringe ESG-Risiken.

Unser Nachhaltigkeitsmanagementansatz durchläuft einmal jährlich den folgenden Prozess:

- 1. Prüfung der Leistungen
- 2. Abgleich mit der Nachhaltigkeitsstrategie, -politik und -richtlinie
- 3. Entwicklung eines Jahresprogramms
- 4. Umsetzung der definierten Maßnahmen
- 5. Controlling
- 6. Berichterstattung.

7. Kontrolle

Mit den SDGs wurden Leistungsindikatoren mit weltweiter Anschlussfähigkeit gewählt. Wie in diesem DNK-Bericht dargelegt, werden die SDGs auf alle Finanzierungen auf Portfolioebene angewendet und jährlich einer Analyse (Impactmessung) unterzogen. Durchgeführt wird das methodische Verfahren vom Fachbereich Public Affairs & Nachhaltigkeit.

Für alle Nachhaltigkeitsprozesse sind Abläufe implementiert, die nach Wichtigkeit unterscheiden, Qualitätskontrollen unterliegen und überprüft werden. Die DKB hat über die Jahre hinweg ein wirksames System geschaffen, um die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sicherzustellen, Fehlentwicklungen schnell zu erkennen und sich kontinuierlich zu verbessern. Weiterführende Informationen zu unseren ökologischen und sozialen Leistungsindikatoren sind dem weiteren Verlauf der Berichterstattung zu entnehmen. Der Vorstand ist einmal jährlich über die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie zu informieren.

Leistungsindikatoren: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation

In unserer Nachhaltigkeitspolitik beschreiben wir unser grundlegendes Verständnis von verantwortungsvoller Unternehmensführung – dies umfasst ökologische, ökonomische und soziale Aspekte. Vorstand und Aufsichtsrat der DKB bekennen sich zu einer verantwortungsvollen und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung und -überwachung. Die Prinzipien der Corporate Governance bilden die Grundlage und Richtschnur für das Verhalten aller Unternehmensmitglieder. Vorstand und Aufsichtsrat orientieren sich bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben an den Corporate-Governance-Grundsätzen der DKB AG. Diese leiten sich aus den Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ab und werden regelmäßig auf ihre Wirksamkeit und regulatorische Entsprechung überprüft. Sobald sich die gesetzlichen Vorgaben oder die Regelungen der Gesellschafterin ändern oder neue Erfahrungen eine Überarbeitung nahelegen, werden die Grundsätze angepasst.

Nach der Überzeugung des Vorstands stärkt eine gute Corporate Governance das Vertrauen der Kunden, Geschäftspartner, Investoren, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit in die DKB AG in besonderem Maße. Sie erhöht die Unternehmenstransparenz und stützt die Glaubwürdigkeit des Unternehmens. Zu einer guten Corporate Governance gehört aus Sicht der Unternehmensführung auch ein strenges Compliance-Verständnis. Für die DKB ist rechtmäßiges Handeln eine Grundvoraussetzung für dauerhafte und stabile Geschäftsbeziehungen sowie für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung. Der Vorstand versteht die Compliance-Aufsicht als wesentliche Leitungsaufgabe und bekennt sich ausdrücklich zu rechtmäßigem, sozialem und ethischem Handeln. Das anspruchsvolle Führungs- und Verhaltensverständnis der DKB spiegelt sich auch in den Verhaltensmaßstäben bzw. -richtlinien wider.

Dazu zählen die auf langfristigen Erfolg ausgerichteten Kriterien bei unternehmensstrategischen Entscheidungen und der Verhaltenskodex, an dem sich alle unsere Mitarbeitenden orientieren. Auf Berichtsebene folgt die DKB AG den Corporate-Governance-Anforderungen u. a. über die jährliche Veröffentlichung eines Vergütungsberichts gemäß der Institutsvergütungsverordnung, der über die Unternehmenswebsite einsehbar ist.

Die DKB AG hat bereits im Jahr 2016 die <u>Charta der Vielfalt</u> unterzeichnet. Erstmals wurde im Berichtsjahr 2021 in der DKB eine konzernweite Mitarbeitendenbefragung zu Diversity durchgeführt. Die Ergebnisse sind mit in die Erstellung der DKB-Diversity-Strategie eingeflossen, an der fachbereichsübergreifend gearbeitet wird, um gezielt(er) unsere Kultur der Vielfalt, Vorurteilsfreiheit und Chancengerechtigkeit zu fördern und auszubauen.

Zu guter Letzt trägt der Vorstand die Verantwortung für die ordnungsgemäße Organisation des Risikomanagements, die Festlegung und Umsetzung der Risikostrategie sowie die Entwicklung, Förderung und Integration einer angemessenen Risikokultur. Er bekennt sich klar zu einem risikoangemessenen Verhalten. Zur Erfüllung der ihm obliegenden Verantwortung für die Implementierung eines angemessenen und funktionstüchtigen Risikomanagementsystems hat der Vorstand eine Risikomanagementorganisation eingerichtet, zu der insbesondere die Festlegung und Dokumentation der risikopolitischen Grundsätze gehört. In Übereinstimmung mit den entsprechenden regulatorischen Vorgaben auf europäischer und nationaler Ebene wurden neben Regelungen zur Aufbau- und Ablauforganisation Prozesse zur Identifizierung, Beurteilung, Steuerung, Überwachung sowie Kommunikation der Risiken implementiert.

Der auf Grundlage der Bilanzierungsrichtlinien erstellte Jahresbzw. Konzernabschluss und der Lage- bzw. Konzernlagebericht werden durch den Gesamtvorstand aufgestellt, durch den Abschlussprüfer geprüft und anschließend dem Aufsichtsrat zur Feststellung bzw. Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat hat einen Prüfungsausschuss gebildet, der insbesondere die Erörterung der Prüfungsberichte sowie die Vorbereitung der Entscheidung des Aufsichtsrats zur Feststellung bzw. Billigung des Jahres- bzw. Konzernabschlusses und des Lage- bzw. Konzernlageberichts verantwortet. Zudem obliegt dem Prüfungsausschuss die Aufgabe, den Rechnungslegungsprozess sowie die Wirksamkeit des internen Kontroll-, Revisions- und Risikomanagementsystems zu überwachen. Der Abschlussprüfer nimmt an der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats teil und berichtet über die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung, insbesondere über wesentliche Schwächen des internen Kontroll- und des Risikomanagementsystems bezogen auf den Rechnungslegungsprozess.

8. Anreizsysteme

Die DKB AG richtet ihre Vergütungsstrategie sowohl an der Erfüllung der regulatorischen Vorgaben als auch an den Kriterien der Nachhaltigkeit, Angemessenheit und Marktgerechtigkeit aus und entwickelt sie konsequent unter Einbezug von Nachhaltigkeitsindikatoren weiter. Hinsichtlich der formalen Rahmenbedingungen werden besonders die Einhaltung der Vergütungsstrategie und -leitlinie der BayernLB und die dauerhafte Sicherstellung einer angemessenen Eigenmittelausstattung, insbesondere unter Zugrundelegung ihrer Geschäfts- und Risikostrategie sowie des jeweils geltenden Unternehmenskonzepts, berücksichtigt. Im Fokus der diskriminierungsfreien Vergütungsstrategie stehen auch die Gewinnung, Motivation und Bindung der Mitarbeiter*innen sowie die Förderung nachhaltiger Verhaltensweisen zur Unterstützung der ESG-Kriterien. Die Bank gewährleistet dabei ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung, wobei die variable Vergütung sowohl als Steuerungsinstrument zur Erreichung der Unternehmensziele als auch zur Honorierung der erreichten individuellen Ziele und der Leistung der jeweiligen Mitarbeiter*innen dienen kann.

Gemäß § 23 ff. InstitutsVergV hat die Bank eine Vergütungsbeauftragte inklusive Stellvertreter ernannt. Die Vergütungsbeauftragte überwacht u. a. die Angemessenheit der Vergütungssysteme sowie deren Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie und wirkt bei der Ausgestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme nebst Erarbeitung geeigneter Strukturen und Instrumente mit.

Im Aufsichtsrat besteht ein Vergütungskontrollausschuss, dessen Aufgaben sich explizit aus den §§ 25d Abs. 12 KWG und 15 InstitutsVergV ergeben.

Der Vorstand fördert im Rahmen geschäftspolitischer Entscheidungen und (langfristiger) Zielsetzungen die aktive Ausrichtung der DKB an Nachhaltigkeit und lässt sich hieran messen. Zu seinen Zielen gehören daher insbesondere auch die angemessene Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen der Festlegung des Risikomanagements unter Einbeziehung der Risikokultur und des Risikoappetits. Ferner ist die Etablierung eines umfassenden sowie aussagekräftigen Nachhaltigkeitsberichtswesens ein zentrales Element der Nachhaltigkeits-Policy der DKB. Im Jahresverlauf wird die DKB ihr Volumen taxonomiekonformer Finanzierungen mithilfe geeigneter Maßnahmen zudem erhöhen, um so (auch weiterhin) einen messbaren Beitrag zur Green Asset Ratio im Konzern zu leisten. In den vergangenen Jahren wurde die Nachhaltigkeit der DKB auch durch externe Agenturen beurteilt und mit dem Status "Industry Leaders" bestätigt. Ziel der DKB ist es daher, sich weiterhin als "Industry Leader" zu etablieren.

Die acht exklusiven Kundengruppen der DKB bestimmen im Wesentlichen die Nachhaltigkeitsleistungen. Die Wachstumsziele der Kundengruppen haben einen Einfluss auf die Vergütung der Führungskräfte und sind damit fester Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene und durch das Kontrollorgan. Darüber hinaus wird die Zielerreichung auf Ebene der Unternehmensziele an den erreichten Wert im Hinblick auf das ESG-Rating geknüpft.

Für die Zielvereinbarung und Zielerreichung der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat verantwortlich. Die Ziele einzelner Mitarbeiter*innen werden im Dialog mit der direkten Führungskraft vereinbart und bewertet. Für die ersten zwei Managementebenen unter dem Vorstand gibt es darüber hinaus Ziele auf Ebene des DKB-Konzerns und der jeweiligen Organisationseinheit, die durch den Vorstand festgelegt werden und für die Führungskräfte gültig sind.

Die Vergütungsstrukturen werden im Vergütungsbericht jährlich veröffentlicht, siehe dkb.de/verguetungsbericht.

Leistungsindikator: Vergütungspolitik

In der DKB AG werden das Vergütungssystem sowie die Vergütungshöhen und die Zusammensetzung für den Vorstand vom Aufsichtsrat beschlossen. Die Vergütung besteht aus einem Jahresfestgehalt (fixe Vergütung) und aus einer variablen Vergütung in Form von erfolgsabhängigen Tantiemen sowie weiteren Nebenleistungen.

Die wirtschaftlichen Zielvorgaben müssen sich an der Geschäfts- und Risikostrategie der DKB ausrichten und folgende Komponenten erfüllen:

- Gruppenkomponente (Gesamterfolg des BayernLB-Konzerns)
- Institutskomponente (Gesamterfolg des DKB-Konzerns)
- Ressort- und Individualkomponente

Die konkreten Ziele für die jeweiligen Ebenen werden in einer Zielvereinbarung mit jedem Vorstandsmitglied zum Jahresbeginn vom Aufsichtsrat festgesetzt. Diese Vereinbarungen beinhalten sowohl qualitative als auch quantitative Ziele, die auf die Erreichung der Geschäfts- und Risikostrategie abzielen sowie der Mehrjahresplanung folgen.

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich zu 40% aus einem Short-term Incentive (STI) und zu 60% aus einem Long-term Incentive (LTI) zusammen, dabei jeweils die Hälfte der Bestandteile in bar bzw. als virtuelle Aktie (Non-Cash Instrument, NCI). Die Auszahlung wird über mehrere Jahre gestreckt.

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats wird durch die Hauptversammlung festgesetzt. Sie erhalten eine marktübliche Vergütung. Dabei werden der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen berücksichtigt. Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats, die von der Hauptversammlung festgesetzt werden, werden im Jahresabschluss bekannt gegeben.

Das Vergütungssystem ist nach den Vorgaben der Instituts-VergV gestaltet und berücksichtigt für leitende Führungskräfte und Risk Taker die besonderen verordnungsrechtlichen Vorgaben. Die Vergütung der Tarifangestellten richtet sich nach den Bestimmungen des Tarifvertrags für private und öffentliche Banken. Die Vergütung der außertariflichen Angestellten (einschließlich der leitenden Führungskräfte) wird durch den Vorstand festgesetzt. Neben dem Grundgehalt können Prämien und weitere Nebenleistungen als variable Bestandteile ausgezahlt werden. Außertarifliche Angestellte können darüber hinaus eine erfolgsabhängige Tantieme erhalten, die an eine Zielvereinbarung gekoppelt ist. Die variable Vergütung der Risk Taker und leitenden Führungskräfte wird ab einer Freigrenze von 50.000 EUR in zwei Komponenten gesplittet: "sofort erdiente" (Short-term Incentives, STI) und "zurückbehaltene" (Long-term Incentives, LTI) Vergütungsbestandteile, dabei jeweils die Hälfte der Bestandteile in bar bzw. als

virtuelle Aktie (Non-Cash Instrument, NCI). Die Auszahlung wird über mehrere Jahre gestreckt.

Bei keiner Person in der DKB beträgt das Gehalt über 1 Mio. EUR (2020: 0 Personen).

Unsere Geschäftsabschlüsse sind nicht provisionsgetrieben, sondern ausschließlich kundenorientiert. Die Vergütungspolitik für die verschiedenen Führungsebenen wird im Vergütungsbericht ausführlich beschrieben und jährlich veröffentlicht, siehe dkb.de/verguetungsbericht.

Leistungsindikator: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die DKB ist ausschließlich in Deutschland tätig. Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeitenden) beträgt im Konzern 16,03 (2020: 16,57).

| Angaben in TEUR für 2021 | i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungs- basierter Vergütung, aktienbasierter Vergü- tung, Boni und aufge- schoben oder bedingt zugeteilter Aktien | ii. Anstellungs- prämien oder Zahlungen als Einstellungs- anreiz | iii. Abfindungen | iv. Rückfor- derungen | v. Altersversorgungs- leistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitrags- sätzen für das höchste Kon- trollorgan, den Vorstand und die 2. Managementebene |
|--------------------------|--|---|---------------------|-----------------------------|---|
| Kontrollorgan (AR) | 463 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Vorstand | 7.535 | 0 | 0 | 0 | 3.034 |
| 2. Managementebene | 11.783 | 0 | 0 | 0 | 542 |

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Stakeholdergruppen der DKB

Politik, Aufsicht, Verbände und Ratingagenturen

Anteilseigner*innen, Tochterunternehmen und Mitarbeitende

Wissenschaft und Forschung

Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen

NGOs und Medien

Kund*innen

Die Identifikation relevanter Anspruchsgruppen fand erstmals in der DKB im Zuge des zertifizierten Umweltmanagementsystems im Jahr 2010 statt. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2021 wurde unsere "Stakeholderlandkarte" geprüft und weiterentwickelt. Unsere Stakeholder und Anspruchsgruppen haben partiell sehr heterogene Informationsbedürfnisse und benötigen differenzierte Kommunikationsarten. Die Identifizierung der Anspruchsgruppen ergibt sich bei der DKB zum einen im laufenden Geschäftsprozess sowie zum anderen aus der Branchenzugehörigkeit, wie im Falle der BaFin, der EZB oder der Deutschen Bundesbank. Weitere Anspruchsgruppen, wie z.B. unsere Privat- oder Geschäftskunden sowie Medienvertreter*innen, treten aktiv an die DKB heran. Spezielle Fragen oder Anliegen werden individuell (schriftlich oder telefonisch) beantwortet. Wir glauben fest daran, dass wir uns nur dann ernsthaft weiterentwickeln können, wenn wir einen intensiven, offenen und konstruktiven Austausch mit unseren Stakeholdern führen. Wir suchen insbesondere mit kritischen Akteuren wie NGOs und NPOs das Gespräch, engagieren uns in Multi-Stakeholder-Initiativen (z.B. Pathways to Paris/WWF) und haben unsere Stakeholder intensiv in die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie miteingebunden. Denn eines ist für uns klar: Die globale Transformation können wir nur gemeinsam gestalten.

Darüber hinaus initiiert die DKB gesondert unterjährig zahlreiche Umfragen mit Kund*innen und Mitarbeitenden und nimmt auch selbst an öffentlichen Wettbewerben, Umfragen und Studien teil, um z. B. die eigene Arbeitskultur, die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen sowie die der Kund*innen einschätzen zu lassen.

Mitarbeitende erhalten zugleich über das Social Intranet (Confluence) tagesaktuelle Informationen und können sich jederzeit in den Dialog miteinbringen. Außerdem hat die Belegschaft zusätzlich die Gelegenheit, an Themenfrühstücken und Austauschformaten teilzunehmen, um ihre offenen Fragen/Anregungen mit dem Top-Management sowie den Bereichs- und Fachbereichsleitern zu diskutieren. 2021 haben vier Themenfrühstücke und etliche Austauschformate stattgefunden. Die DKB pflegt insgesamt eine Kultur der offenen Tür und des Duzens auf allen Ebenen.

Für Prozessverbesserungen oder generelle Ideen können sich unsere Mitarbeiter*innen jederzeit auf unserer neuen Ideenmanagement-Plattform melden.

Auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene ist die DKB als Mitglied in vielen Fachverbänden (siehe dazu das DNK-Kriterium 19) zusätzlich vertreten und tätig.

Innovations- und Produktmanagement

Die DKB ist eine digitale Direktbank und gleichzeitig bei ihren Geschäftskund*innen vor Ort. Um eine gemeinsame Sprache mit unseren Kund*innen zu sprechen, arbeiten in der DKB seit jeher Branchenspezialist*innen wie z.B. Verfahrens-, Agrarund Bauingenieur*innen, IT-Spezialist*innen sowie neuerdings Sustainable Finance Manager. Frühzeitig identifizieren wir Zukunftsthemen und gründen eigene Kompetenzzentren (erneuerbare Energien, Energy Solutions, Bürgerbeteiligung, öffentlich-private Partnerschaften und die Code Factory). Mit dem vereinten Know-how der Bank und den zahlreichen Branchenspezialist*innen schaffen wir zukunftsfähige und nachhaltige Finanzlösungen. Unser Anspruch ist es, unseren Kund*innen ein breites Produktangebot anzubieten sowie Top-Ansprechpartnerin für das Thema Nachhaltigkeit bei institutionellen Anleger*innen zu sein.

Blicken wir auf die Highlights einzelner **DKB-Segmente** 2021.



Im **Segment Privatkunden** lag der Fokus auf den Bedürfnissen der Kund*innen sowie auf einem verbesserten digitalen Kundenerlebnis. Im November 2021 haben wir für alle Neukund*innen unsere kostenlose

Visa-Debitkarte zum weiterhin kostenlosen DKB-Girokonto eingeführt, die 2022 an unsere Bestandskunden ausgerollt wird. Bei unserer neuen, kostenlosen Visa-Debitkarte haben wir das Thema Nachhaltigkeit konsequent berücksichtigt. Unsere Visa-Debitkarte besteht aus "Preconsumer-recycled"-Material, das zu 100% aus der Verpackungsindustrie stammt. Somit kann die Nutzung neuer Rohmaterialien vermieden werden und in Verbindung mit der Herstellung in der EU wird eine Menge Kohlendioxid eingespart. Gleichzeitig ist das Material sortenrein – und so produktionstechnisch hervorragend wiederzuverwerten. Als weiteren relevanten Meilenstein 2021 sehen wir die Einführung unserer neuen Banking-App, die unseren Kund*innen im neuen Look-and-feel seit August 2021 zur Verfügung steht.



Im **Segment Infrastruktur** konnten wir mit unserer Kundengruppe **Energie und Versorgung** die größten Zuwächse verzeichnen. Schlüssel für den Erfolg dürfte dabei unsere progressive Positionierung zum Themen-

komplex Nachhaltigkeit gewesen sein. Das Kreditneugeschäft wurde durch Investitionen im Energie-, Wasser-/Abwasser- und Verkehrsbereich geprägt. Vor allem bei den Stadtwerken war der Trend zu Investitionsvorhaben in den Bereichen nachhaltige Energie- und Mobilitätslösungen sowie Breitbandnetze auch 2021 deutlich zu erkennen.



Für unsere Kundengruppe **Wohnen** war das Jahr 2021 von einem weiteren Anstieg der Kreditforderungen geprägt. Der weiter bestehende Investitionsbedarf sowie der von der Niedrigzinspolitik der EZB begüns-

tigte Kapitalzufluss in Immobilien sorgten für eine anhaltende Kreditnachfrage. Unsere Marktdurchdringung bei Wohnungsunternehmen ist mit rund 66% weiterhin auf einem sehr hohen Niveau, worauf wir sehr stolz sind. Grundlage für die Berechnung sind die im GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. organisierten Wohnungsunternehmen.



Unser **Verwaltergeschäft** entwickelte sich ebenfalls 2021 und mit steigender Nachfrage von Neukund*innen sehr gut weiter. So konnten wir im Berichtsjahr knapp 1.000 Neukunden verzeichnen. Zum Jahresende

verwalteten mehr als 10.800 gewerbliche Immobilienverwalter mit fast 78.000 Wohnungseigentümergemeinschaften ihre Bestände bei der DKB. Neben den gewerblichen Immobilienverwaltern nutzten weitere 82.000 Kunden unsere DKB-Verwalterplattform zur Verwaltung ihrer Mieten, Mietkautionen, Instandhaltungsrücklagen und Hausgelder. 2021 konnten wir zusammenfassend ein erhöhtes Interesse an Finanzierungslösungen für energetische und altersgerechte Sanierung am Gemeinschaftseigentum feststellen. Insbesondere mit Blick auf die Klimaziele sehen wir uns durch unser Produktangebot gut aufgestellt und können so bei der Realisierung innovativer, klimafreundlicher und altersgerechter Projekte am Gemeinschaftseigentum unterstützen.



Mit unserem Kompetenzzentrum für Bürgerbeteiligungen bieten wir unseren Marktakteuren spezifisches Know-how in den Feldern Genossenschaftswesen und gemeinschaftliches Wohnen an. In Kooperation mit

der DKB Crowdfunding GmbH bietet die DKB seit September 2019 einen volldigitalen und schlanken Weg, Bürger*innen an Projekten von DKB-Geschäftskunden zu beteiligen. Gegenüber dem Vorjahr konnte die DKB-Crowd mit sechs neuen Vorhaben aus den Kundengruppen erneuerbare Energien und Wohnen ihr platziertes Volumen um 5,4 Mio. EUR auf insgesamt 9,2 Mio. EUR steigern.



Beim **DKB-Bürgersparen** können Bürger*innen eine Geldanlage in Form eines einlagengesicherten Sparprodukts mit fester Laufzeit und direktem Mittelverwendungsbezug

zum jeweiligen Vorhaben tätigen. Als erste Bank in Deutschland haben wir auf diese Weise auch zwei Projekte nach dem Bürger- und Gemeindebeteiligungsgesetz in Mecklenburg-Vorpommern umgesetzt. 2021 stieg die Anzahl der umgesetzten Bürgerbeteiligungsvorhaben auf 180.



In der Kundengruppe **Landwirtschaft und Ernährung** wurde 2021 das Neukreditvolumen maßgeblich durch die Finanzierung von Landtechnik und Landwirtschaftsflächen – vor allem in den alten Bundesländern – realisiert.



Wachstumstreiber im **Segment Firmenkunden** sind auch 2021 weiterhin erneuerbare Energien, gestützt auf das Windgeschäft und einen erfolgreichen Markteintritt in Frankreich. Seitdem begleiten wir unsere

deutschen Kunden bei der Finanzierung ihrer Windenergieprojekte in Frankreich. Im Subsegment Energy Solutions haben wir 2021 unsere Vertriebs- und Beratungskompetenz, insbesondere die Potenziale im Wärme- und Stromcontracting sowie in der dezentralen Wärmeversorgung, weiter gestärkt.



Im **Segment Finanzmärkte** setzen wir weiterhin auf Bewährtes und folgen unserer Refinanzierungsstrategie. Mit unseren Green Bonds (1 Mrd. EUR) und Social Bonds (1,01 Mrd. EUR) setzen wir auch in Zukunft weiter auf nachhaltige Anleihen.

Um unseren Nachhaltigkeitsfahrplan kontinuierlich weiterzuentwickeln und transparent nach außen zu spiegeln, werden wir 2022 in unserer Nachhaltigkeitsstrategie noch stärker auf die von uns finanzierten Branchen eingehen. Darin werden wir einen Ausblick geben, wie wir unsere Kund*innen bei der nachhaltigen Transformation unterstützen werden, welche Schwerpunkte und Innovationen wir künftig umsetzen und welche branchenspezifischen Zielsetzungen wir uns als DKB stecken. Der Fokus wird hierbei auf Branchen mit erhöhtem Transformationsbedarf liegen (Wohnungswirtschaft, Landwirtschaft und Ernährung).

Leistungsindikator: G4-FS11: Finanzanlagen

100% der Finanzanlagen der DKB durchlaufen eine positive und negative Auswahlprüfung nach Nachhaltigkeitskriterien. Die DKB betreibt kein Investment-Banking und auch kein Asset-Management im Sinne der Verwaltung von Geldern der Kund*innen. Per 31. Dezember 2021 sind rund 98% der Finanzanlagen der DKB regulatorisch bedingte Eigenanlagen, die konform zu den Anforderungen an LCR-Aktiva im Rahmen der europäischen Eigenmittelverordnung (CRR) sind oder gesetzlich bzw. aufsichtsrechtlich vorgegebenen

Liquiditätsanforderungen genügen müssen. Aus diesem Grund besteht das Anleiheportfolio fast ausschließlich aus hochliquiden Anleihen deutscher Bundesländer, kerneuropäischer Staaten, von Förderbanken/Agencies oder Covered Bonds und wird damit einer Reihe nachhaltiger Kriterien gerecht. Die Anlagegrundsätze sind generell in der Nachhaltigkeitsrichtlinie für das Depot A definiert und unterliegen dabei vollständig den Vorgaben der Nachhaltigkeitsstrategie der DKB AG.

Die detaillierten Ausschlüsse und Bedingungen der DKB-Fonds werden auf unserer Homepage veröffentlicht und finden sich unter dok.dkb.de/pdf/fonds_ausschluesse.pdf. Die DKB-Fonds werden von der BayernInvest KAG verwaltet, die sich bei der Umsetzung an den Maßstäben der MSCI orientiert und die UN-PRI (United Nations Principles for Responsible Investment) unterzeichnet hat.

Leistungsindikatoren

Alle hier aufgeführten Daten sind aus dem testierten Geschäftsbericht 2021 der DKB. Siehe dazu ausführlich dkb.de/geschaeftsbericht.

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Die DKB ist als Bank gefordert, sich mit den Folgen des Klimawandels und ihrer aktiven Rolle bei der nachhaltigen Transformation des Wirtschaftssystems auseinanderzusetzen. Wir bekennen uns ausdrücklich zum Pariser Klimaschutzabkommen und zu den globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Unser Umweltmanagement ist seit 2010 nach **EMAS** und **ISO 14001** zertifiziert und umfasst acht bereits validierte Standorte. Ziel ist es, die Umweltleistung der DKB kontinuierlich zu verbessern. Als Finanzdienstleisterin beansprucht die Bank grundsätzlich in geringem Umfang natürliche Ressourcen. Dennoch sind alle Mitarbeitenden für den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen sensibilisiert. In unserem Umweltmanagement gehen wir auf folgende Handlungsschwerpunkte ein:

 CO₂-Emissionen, Heizenergie, Dienstreisen, Strom, Papier, Abfall, Büromaterialien, Wasserverbrauch, Sondermüll und Biodiversität

Die DKB ist an dem Großteil ihrer Standorte Mieterin, sodass die Einflussnahme beim Gebäudemanagement gering ist. Dennoch haben wir seit der Einführung von EMAS im Jahr 2010 bis 2021 pro Mitarbeitenden

- die CO₃-Emissionen um 84,7% (2020: 83,1%) reduziert,
- den Heizenergieverbrauch um 54,8% (2020: 59,8%) gesenkt.
- den Stromverbrauch um 32,6% (2020: 28,5%) gesenkt,
- den **Papierverbrauch** um **90,8%** (2020: 86,8%) und
- den Abfall um 43,5% (2020: 30,0%) reduziert.

2020 flossen bei der Berechnung unserer Umweltkennzahlen erstmals der Stromverbrauch für unsere ausgelagerte IT (Schätzwert) sowie der im Homeoffice anfallende Strom mit ein. Bei der Erfassung unserer Dienstreisekilometer bereinigen wir seit 2021 private Fahrten, die unsere Mitarbeiter*innen mit ihren Dienstfahrzeugen absolvieren. Im Schnitt erfolgen etwa nur 30 % der Fahrten dienstlich. Diese Annahme trafen wir in Rücksprache mit unserem EMAS-Umweltgutachter. Um die Entwicklung unserer Dienstreiseaktivität im Zeitverlauf darstellen zu können, passten wir die Daten der Vorjahre (2010, 2019, 2020) ebenso an die neue Darstellungsweise an.

Alle Angaben in den Punkten 11–13 beziehen sich, sofern nicht anderweitig ausgeführt, auf die validierten EMAS-Standorte

- Erfurt, Halle (Saale), Potsdam sowie
- die Berliner Standorte Taubenstr. 44–45, Taubenstr. 7–9,
 Kronenstr. 8–10, Kronenstr. 11 sowie Herzbergstr. 56–59.

2021 umfassten die EMAS-Standorte 54 % der Mitarbeitenden. Diese Datengrundlage wird seit 2019 flächendeckend um abwesende Mitarbeitende, z. B. in Altersteilzeit oder Mutterschutz/Erziehungsurlaub, bereinigt.

Ergänzend zu unserem Umweltmanagement starteten wir 2021 die Berechnung der sogenannten finanzierten Emissionen (= Carbon Accounting). Dabei handelt es sich um die Treibhausgasemissionen unseres Kreditportfolios. Wir erheben z. B., wie viel THG-Emissionen ein von uns finanziertes Mehrfamilienhaus oder ein von uns finanzierter Landwirtschaftsbetrieb verursacht. Die Berechnung erfolgt gemäß PCAF-Standard, zu dem wir uns 2021 bekannt haben. Über unsere finanzierten Emissionen werden wir künftig transparent in unserem Nachhaltigkeitsbericht informieren. 2022 wird der Fokus ganz auf der Fertigstellung der komplexen Erhebung liegen. Die finanzierten Emissionen sind insbesondere mit Blick auf die Dekarbonisierung unseres Kreditportfolios und das Risikomanagement eine elementare Messgröße.

Mehr Informationen zum Umweltmanagement, zur organisatorischen Verankerung, zu den dahinterliegenden Prozessen sowie zu den konkreten Zielsetzungen und Maßnahmen werden im Herbst in der Umwelterklärung unter dkb.de/umweltbericht veröffentlicht.

12. Ressourcenmanagement

Unser Umweltmanagement konzentriert sich darauf, Emissionen zu vermeiden und den Ressourcenverbrauch zu verringern. Der neue EMAS-Zyklus IV umfasst den Berichtszeitraum von 2021 bis 2023 mit den Verbrauchsdaten von 2019 und 2020 als Basisjahre (Basisjahr 2020 für Strom und Heizung sowie

Basisjahr 2019 für Dienstreisen/Treibstoff, Wasser, Papier und Abfall). Die Ziele im aktuellen Umweltprogramm sind größtenteils auf 2023 anvisiert. Unser Hauptziel ist es, die Brutto-CO₂-Emissionen pro Mitarbeitenden um 75% im Vergleich zu 2010 zu reduzieren. Die Laufzeit dieses Ziels erstreckt sich bis 2026. Der Status wird jährlich überprüft und im Umwelt- sowie im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

| Beschreibung | Reduktion Brutto-CO2-Emissionen pro Mitarbeitenden | Stabilisierung Heizungsverbrauch pro m² Verkehrsfläche | Reduktion Heizungsverbrauch pro Mitarbeitenden | Reduktion Brutto-CO₂- Emissionen durch Dienstreisekilometer pro Mitarbeitenden |
|--------------------------|--|--|--|---|
| Ziele für EMAS-Standorte | | 63 kWh/m² p. a. | -2,5% | -10 % |
| Referenzjahr | 2010 | 2020 | 2020 | 2019 |
| Zieljahr | 2026 | 2023 | 2023 | 2026 |
| Aktuelle Zahl | -84,7%* | 67,6 kWh/m² | +12,3% | -69,8 %** |
| Status | in Umsetzung (neue Datengrundlage) Die frühzeitige Übererfüllung des Zielwerts ist auf die Corona-Pandemie zurückzuführen. | offen (+7,4%) | offen | in Umsetzung (neue Datengrundlage) Die starke Reduktion ist auf die Corona- Pandemie zurückzu- führen. |
| Kontrolle | EMAS-Auditor | EMAS-Auditor | EMAS-Auditor | EMAS-Auditor |

^{*} Beim Straßenverkehr abzgl. 70% privater Fahrten mit dem Dienstwagen sowie seit 2020 inkl. Strom für ausgelagerte IT.

^{**} Beim Straßenverkehr abzgl. 70 % privater Fahrten mit dem Dienstwagen.

| Beschreibung | Reduktion Stromverbrauch pro Mitarbeitenden* | Reduktion Restmüll pro Mitarbeitenden | Reduktion Papierverbrauch pro Mitarbeitenden | Reduktion Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|
| Ziele für EMAS-Standorte | -5% | 118 kg p.a. | -15% | -2,5% | |
| Referenzjahr | 2020 | 2019 | 2019 | 2019 | |
| Zieljahr | 2023 | 2023 | 2023 | 2023 | |
| Aktuelle Zahl | -5,8% | 65,6 kg p.a. | -61,9 % | -62,2% | |
| | | in Umsetzung (-44,2%) | in Umsetzung | in Umsetzung | |
| Status | in Umsetzung | Die starke Reduktion ist auf die Corona- Pandemie zurückzu- führen. | Die starke Reduktion ist auf die Corona- Pandemie zurückzu- führen. | Die starke Reduktion ist auf die Corona- Pandemie zurückzu- führen. | |
| Kontrolle | EMAS-Auditor | EMAS-Auditor | EMAS-Auditor | EMAS-Auditor | |

^{*} Seit 2020 inkl. Strom für ausgelagerte IT.

| Beschreibung | Klimaneutralität im Bürobetrieb (konzernweit) | 1,5-Grad-Konformität des gesamten DKB Produktportfolios (Pariser Klimaschutz abkommen | |
|-------------------------|--|---|--|
| Ziele für Gesamtkonzern | Klimaneutralität | 1,5-Grad-Konformität | |
| Zieljahr | 2022 | 2040 | |
| Aktuelle Zahl | ca. 2.431 Tonnen CO₂ konzernweit* | Berechnung der finanzierten Emissionen mittels PCAF gestartet | |
| Status | der Status bei der Klimaneutralität ist erfüllt durch Kompensation | offen | |

^{*} Beim Straßenverkehr abzgl. 70 % privater Fahrten mit dem Dienstwagen sowie seit 2020 inkl. Strom für ausgelagerte IT.

Das Umweltprogramm 2021 inklusive Zielen wird im Herbst veröffentlicht unter: dkb.de/umweltbericht.

Maßnahmen

Unseren Strombedarf decken wir zu 100 % aus Wasserkraft, das spart jährlich 1.448 Tonnen CO₂ im Gesamtkonzern. 2021 haben Photovoltaikanlagen an vier Standorten 73.800 kWh grünen Strom produziert (2020: 78.120 kWh). Mit dem Solarstrom versorgen wir u. a. unsere Hybridfahrzeuge aus dem DKB-Carpool. Zur Reduzierung des Stromverbrauchs setzen wir auf Nachtkühlung der Büroräume, LED-Beleuchtung, Zeitschaltuhren und Bewegungsmelder. Den Verbrauch pro Mitarbeitenden konnten wir so von 1,9 MWh im Jahr 2010 auf 1,27 MWh im Jahr 2021 senken.

Dienstreisen werden so effizient und umweltfreundlich wie möglich gestaltet. Dafür reisen wir mit der Bahn klimaneutral, statten unseren Fuhrpark zunehmend mit Elektro- und Hybridfahrzeugen sowie Fahrzeugen aus, die möglichst unter 110 g/km CO₂ ausstoßen, kooperieren im Carsharing und nutzen, wann immer möglich, Video- und Telefonkonferenzen. Durch neue DKB-Standorte, die die Kundennähe erhöhen, reduzieren wir zudem die Notwendigkeit von Flugreisen.

Für uns als Finanzdienstleisterin fällt zudem der Werkstoff Papier ins Gewicht. Deshalb setzt die DKB auf effiziente und möglichst papierlose Prozesse. Beispielsweise werden durch das Internet-Banking konzernweit jährlich ca. 35 Mio. Blatt Papier gespart.

Zu den wesentlichen Maßnahmen zählen zudem die Anpassungen von Vertragslayouts, Druckprozessen und Druckeinstellungen, ein elektronisches Rechnungswesen, digitale Gremiensitzungen und die Rückführung leerer Tinten- und Tonerkartuschen. Ende 2020 erfolgte in unseren Bürogebäuden im großen Umfang eine Umstellung auf Kyocera-Drucker und -Multifunktionsgeräte. Die Besonderheit dabei ist, dass Kyocera im Rahmen des Fullservice-Mietvertrags der Geräte für die Kompensation jener CO₂-Emissionen sorgt, die durch die Tonerpatronen verursacht werden (Kompensationspartner: myclimate). Der Papierverbrauch wird von der DKB im Zuge der CO₂-Kompensation der unvermeidbaren Emissionen berücksichtigt (Kompensationspartner: atmosfair).

Risiken

Das DKB-Nachhaltigkeitsmanagement nutzt neben dem Umweltmanagementsystem EMAS ein SDG-Mapping (wie bei Kriterium 2 und 4 beschrieben), um Chancen und Risiken sowie den konkreten Impact der DKB zu erfassen.

Diese SDG-Systematik wird auf das gesamte Portfolio und die gesamten betriebsinternen Leistungen angewendet. Ziel ist es, wo möglich, zur Erreichung der Sustainable Development Goals bis 2030 signifikant beizutragen (siehe Kriterium 1).

Im Rahmen der Berechnung unserer finanzierten Emissionen mittels PCAF-Standard und der damit einhergehenden Dekarbonisierung unseres Portfolios ist die Verfügbarkeit von Nachhaltigkeitsdaten ein wesentlicher Erfolgsfaktor (z. B. Energieausweise bei Gebäuden). Je mehr und je bessere Daten zur Verfügung stehen, desto präziser können unsere finanzierten Emissionen erhoben werden.

Die relevanten betriebsökologischen Risiken werden in Punkt 3 erläutert.

Leistungsindikator: Eingesetzte Materialien

Der Anteil an Recyclingpapieren (Kopier-/Geschäftspapier, Briefumschläge usw.) erhöhte sich im Vergleich zu 2017 durch die konzernweite Umstellung auf den Blauen-Engel-Standard deutlich, nahm aber durch den niedrigen internen Verbrauch 2021 wieder etwas ab. Durch die Umstellung zum Jahreswechsel 2020/2021 auf "Blauer Engel"-Kuvertierumschläge für den Massenversand über unseren externen Dienstleister Canon konnte das Verhältnis etwas ausgeglichen werden.

Im zweiten Pandemiejahr mit nochmals höherer Homeoffice-Tätigkeit wurde erneut weniger Papier verbraucht: Betriebsintern wurde der Verbrauch um ganze -30,5% (= -8,92 t) im Vergleich zum Vorjahr reduziert. Extern wurde mit +2,2%(= +1,5 t) etwas mehr Papier als 2020 verarbeitet.

Der Papierverbrauch wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Dieser enthält neben dem reinen Papierverbrauch der EMAS-Standorte auch konzernweite Datengrundlagen (externe Druckaufträge und Massenpost).

Zahlen der 8 EMAS-Standorte des DKB-Konzerns

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|-------|-------|-------|
| Papierverbrauch gesamt in Tonnen | 111,7 | 96,5 | 89,1 |
| davon Anteil des Neufaserpapiers (ECF + TCF) in Prozent | 60 | 70 | 62 |
| davon Anteil des Recyclingpapiers in Prozent | 40 | 30 | 38 |
| Relativer Papierverbrauch intern in kg pro Mitarbeitenden | 22,6 | 12,3 | 8,3 |
| Papierverbrauch intern in Tonnen | 47 | 29 | 20 |
| Anteil an Frischfaser in Prozent | 7 | 6 | 4 |
| davon FSC-Mix-zertifiziert in Tonnen | 3,3 | 1,8 | 0,9 |
| davon PEFC-zertifiziert in Tonnen | 0 | 0 | 0 |
| davon nicht zertifiziert in Tonnen | 0 | 0 | 0 |
| Anteil an Recyclingpapier d. Papierverbrauchs intern in Prozent | 93 | 94 | 96 |
| davon Blauer-Engel-zertifiziert in Tonnen | 43,9 | 27,5 | 19,5 |
| davon FSC 100% recycled in Tonnen | 0 | 0 | 0 |
| davon andere | 0 | 0 | 0 |
| Papierverbrauch externe Dienstleister in Tonnen | 64,5 | 67,2 | 68,7 |
| davon Blauer-Engel-zertifiziert in Tonnen | 1,05 | 1,12 | 14,37 |
| davon FSC 100% recycled in Tonnen | 0,12 | 0,13 | 0,18 |
| davon FSC-Mix-Papier in Tonnen | 63,3 | 66,0 | 54,2 |
| Tonerverbrauch für Drucker/Kopierer in Stück* | 1.642 | 1.471 | 505* |

^{*} Ende 2020 wurde ein großer Teil des Druckvolumens von Druckern auf Kyocera-Multifunktionsgeräte verlagert. Die Toner der Multifunktionsgeräte haben das dreifache Tintenvolumen. Daher ist die Vergleichbarkeit zu den Vorjahreswerten nicht mehr gegeben. Die Erfassung der Toner erfolgt weiterhin pro Stück, da dies u. a. mit Blick auf Verpackung, Logistik und Nutzungsdauer relevant ist.

Weitere Informationen zu konkreten Zielsetzungen und Maßnahmen werden im Herbst im Umweltprogramm der DKB-Umwelterklärung unter dkb.de/umweltbericht veröffentlicht.

Leistungsindikator: Energieverbrauch

Zahlen der 8 EMAS-Standorte des DKB-Konzerns

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Relativer Stromverbrauch in Gigajoule pro Mitarbeitenden | 5,1 | 4,9 | 4,6 |
| Relativer Heizenergieverbrauch in Gigajoule pro Mitarbeitenden | 4,7 | 3,7 | 4,2 |
| Energieverbrauch gesamt in Gigajoule Straßenverkehr abzgl. privater Fahrten mit dem Dienstwagen* In Klammern wird der Straßenverkehr inkl. privater Fahrten dargestellt. | 23.530,6* (25.687,7) | 22.511,4* (25.030,9) | 23.433,9* (25.597,8) |
| Gesamtverbrauch Strom in Gigajoule | 10.620,3 | 11.616,5 | 11.281,7 |
| Gesamtverbrauch Heizenergie in Gigajoule | 9.806,7 | 8.893,4 | 10.290,6 |
| Gesamtverbrauch Kühlung in Gigajoule | n. e. | n. e. | n. e. |
| Gesamtverbrauch Treibstoff in Gigajoule Straßenverkehr: DKB-Carpoolflotte sowie Dienstfahrten mit dem Dienstwagen, dem Privat-Pkw und Mietwagen* (Straßenverkehr inkl. privater Dienstwagenfahrten) | 3.103,6* (5.260,7) | 2.001,5* (4.521,0) | 1.861,6* (4.025,5) |
| Aus nicht erneuerbaren Quellen in Prozent | 50 | 45 | 49 |
| Fernwärme in Gigajoule | 9.806,7 | 8.893,4 | 10.290,6 |
| Erdgas in Gigajoule | 0 | 0 | 0 |
| Heizöl in Gigajoule | 0 | 0 | 0 |
| Notstromdiesel in Gigajoule | 11,8 | 11,8 | 16,1 |
| Diesel (Treibstoff) in Gigajoule Straßenverkehr: DKB-Carpoolflotte sowie Dienstfahrten mit dem Dienstwagen und dem Privat-Pkw* (Straßenverkehr inkl. privater Dienstwagenfahrten) | 1.215,5* (1.937,0) | 476,0* (1.122,4) | 312,1* (732,1) |
| Benzin (Treibstoff) in Gigajoule Straßenverkehr: DKB-Carpoolflotte sowie Dienstfahrten mit dem Dienstwagen, dem Privat-Pkw und Mietwagen* (Straßenverkehr inkl. privater Dienstwagenfahrten) | 1.876,4* (3.311,9) | 1.513,7* (3.386,8) | 1.533,4* (3.277,3) |
| Aus erneuerbaren Quellen in Prozent | 50 | 55 | 51 |
| Strom aus Wasserkraft in Gigajoule | 10.524,2 | 9.334,1 | 8.326,3 |
| Strom aus Solarenergie in Gigajoule | 96,1 | 96,3 | 86,9 |
| Strommix Deutschland in Gigajoule** | 0 | 2.186,1 | 2.868,5 |

^{*} Abzüglich 70 % privater Fahrten mit dem Dienstwagen (Annahme, dass durchschnittlich 30 % dienstliche und 70 % private Fahrten mit dem Dienstwagen erfolgen).

Erläuterung

Durch den konzernweiten Bezug von **Strom aus 100 % Wasser-kraft** und die **Solarstrom-Eigenerzeugung an vier Standorten** erfolgt der Strombezug ausschließlich aus regenerativen Quellen. Die DKB speist jenen Stromanteil aus der Solarstrom-Eigenerzeugung (Photovoltaik), der an den betreffenden Standorten nicht verbraucht werden kann, in das Stromnetz ein (2021: 17.922 kWh bzw. 64,52 Gigajoule). Der Einspeisungsanteil des EMAS-Standorts "Taubenstr. 7–9/Berlin" betrug 695 kWh (2,5 Gigajoule). Bei der DKB findet kein Dampfverbrauch bzw. -verkauf statt. Ebenso wird keine Heizungsenergie und Kühlenergie veräußert.

Verwendete Standards, Methoden, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm

Sämtliche Daten wurden mit Berechnungsgrundlagen aus dem VfU-Tool sowie den Fahrzeug-Durchschnittsverbräuchen laut Hersteller berechnet. Hierbei werden folgende Umrechnungsfaktoren angewendet:

- 1 Liter Benzin = 8,6 kWh (0,03 Gigajoule)
- 1 Liter Diesel = 9,925 kWh (0,04 Gigajoule)

^{** 2020} wurde erstmals Strom für Homeoffice und ausgelagerte IT erfasst.

Leistungsindikator: Verringerung des Energieverbrauchs

Zahlen der 8 EMAS-Standorte des DKB-Konzerns in Gigajoule

| | 2020 | 2021 | Veränderung in % |
|----------------------------|----------|----------|---------------------|
| Absoluter Energieverbrauch | 21.223,9 | 22.077,9 | +4,2 |

Erläuterung

Der Energieverbrauch der DKB umfasst die Bereiche Strom, Heizung und Treibstoff. Der Anstieg des absoluten Energieverbrauchs ist auf den erhöhten Heizungsbedarf zurückzuführen. Obwohl pandemiebedingt viele Mitarbeitende im Homeoffice arbeiteten, mussten unsere Büroräumlichkeiten dennoch beheizt werden (= wenig Abwärme durch Technik und Mitarbeiter*innen).

Positiv hervorzuheben ist, dass die DKB seit 2021 am **Stand-ort Potsdam CO₂-neutrale Fernwärme** bezieht, die aus einer regionalen 3,1-MW-Solarthermieanlage stammt. Durch diese Umstellung konnten 106 Tonnen CO₂ im Jahr 2021 eingespart werden.

Den Einsparungen beim Gebäudestrom aufgrund von Büroleerständen infolge von Covid-19 wurde der geschätzte Stromverbrauch durch Homeoffice entgegengesetzt. Seit 2020 fließt zudem der Strom für unsere ausgelagerte IT (Server, Telefonie etc.) mittels Schätzwert in unsere CO₂-Bilanz. Da die Stromherkunft weder für Homeoffice noch für die ausgelagerte IT bekannt ist, wurden die CO₂-Emissionen mit dem deutschen Strommix ermittelt.

Die starke Homeoffice-Nutzungsrate sowie die digitale Meeting-Kultur hielten die Mobilitätsnachfrage weiterhin gering. Aufgrund dessen wurde die hausinterne DKB-Fahrzeugflotte (DKB-Carpool) 2021 reduziert. Dies spiegelt sich im gesunkenen Treibstoffverbrauch wider. Mögliche Neuanschaffungen von Fahrzeugen wurden pandemiebedingt verschoben.

Im Bereich der Dienstreisen erfolgte eine Anpassung der Berechnungsmethode: Bis 2020 flossen alle Autofahrten von DKB-Mitarbeitenden mit Dienstfahrzeug in unsere CO₂-Bilanz ein. Ab 2021 unterscheiden wir zwischen privaten und dienstlichen Fahrten der Mitarbeitenden und schließen lediglich dienstliche Fahrten in unsere CO₂-Bilanz ein.

Verringerung einbezogener Energiearten

Zahlen der 8 EMAS-Standorte des DKB-Konzerns im Vergleich zum Basisjahr 2020 für Strom/Heizung + Basisjahr 2019 für Treibstoff

| | 2021 |
|--|---------|
| Energiearten gesamt (Strom, Heizung, Treibstoff*) in Prozent | -0,76* |
| Gesamtstromverbrauch absolut in Prozent | -2,88 |
| Relativer Stromverbrauch pro Mitarbeitenden in Prozent | -5,76 |
| Gesamtheizenergieverbrauch in Prozent | +15,71 |
| Relativer Heizungsverbrauch pro Mitarbeitenden in Prozent | +12,28 |
| Kraftstoffverbrauch* in Prozent | -40,02* |

^{*} Abzüglich 70 % privater Fahrten mit dem Dienstwagen (Berücksichtigung auch beim Basisjahr).

Eine weitere signifikante Reduktion der Strom- und Heizungsverbräuche ist in naher Zukunft eher unwahrscheinlich, da die Bürogebäude größtenteils angemietet sind, die DKB dadurch keine weiteren baulichen Änderungen vornehmen darf und diese auch nicht vom Vermieter geplant sind.

Weitere Informationen zu konkreten Zielsetzungen und Maßnahmen werden im Herbst im Umweltprogramm der DKB-Umwelterklärung unter dkb.de/umweltbericht veröffentlicht.

Grundlage und Begründung für die Wahl des Basisjahres

Unser zertifiziertes Umweltmanagementsystem fokussiert sich bei der Festlegung von Zielsetzungen und Maßnahmen auf bestimmte Zeitrahmen bzw. Zyklen. Der neue Zyklus umfasst folgende Basisjahre:

- 2019 für die Bereiche Treibstoff, Wasser, Papier, Abfall sowie
- 2020 für Strom/Heizung

Das Zielerreichungsjahr ist 2023. Zudem wird auch das Jahr 2010, in dem die erstmalige EMAS-Zertifizierung erfolgte, des Öfteren als Referenzjahr angeführt.

Verwendete Standards, Methoden, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm

- Insgesamt: Als Basis für die Berechnungen dient uns der Ökoreport, in dem die konzernweiten Verbrauchsdaten systematisch erfasst, dokumentiert und entsprechende Kennzahlen der Verbräuche nach der Systematik des VfU-Tools (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten) ermittelt werden. Bereits seit 2010 erfasst die DKB alle Umweltleistungen innerhalb ihres Umweltmanagements nach ISO 14001 und lässt diese auditieren und zertifizieren.
- Kraftstoffverbrauch: Für die Hybridautos wird seit 2019 die Annahme getroffen, dass diese ca. 15% der Kilometer mit Strom zurücklegen, E-Autos ca. 90%. Somit wurden dem Benzinverbrauch 85% der Hybridkilometer zugrunde gelegt und 10% der E-Kilometer.

Mehr Informationen im Herbst unter dkb.de/umweltbericht.

Leistungsindikator: Wasserentnahme

Gesamte Wasserentnahme

Zahlen der EMAS-Standorte des DKB-Konzerns (Basisjahr 2019)

| | 2019 | 2020 | 2021 | Veränderung in% |
|--|-------|-------|-------|--------------------|
| Relativer Wasserverbrauch in Litern pro Mitarbeitenden | 6.282 | 3.782 | 2.375 | -62,2 |
| Wasserverbrauch gesamt in Megalitern | 13,1 | 9,0 | 5,8 | -55,5 |
| davon Trinkwasser in Megalitern | 13,1 | 9,0 | 5,8 | -55,5 |
| gesammeltes Regenwasser in Megalitern | 0 | 0 | 0 | 0 |

Erläuterung

Wasserverbrauch fällt ausschließlich in Teeküchen, Sanitäreinrichtungen und teilweise bei der Bewässerung der Außenanlagen an. Die DNK-Leistungsindikatoren b und c

(Aufschlüsselung nach diversen Wasserarten) sind im Falle der DKB nicht relevant, da es sich ausschließlich um Trinkwasser handelt. Der Wasserverbrauch wird ebenso im VfU-Tool erfasst. Der extreme Rückgang 2021 lässt sich ausschließlich durch die pandemiebedingt hohe Homeoffice-Tätigkeit der Mitarbeitenden erklären, die im Vergleich zum Vorjahr erneut zugenommen hat. Weitere Informationen zu konkreten Zielsetzungen und Maßnahmen werden im Herbst im Umweltprogramm der DKB-Umwelterklärung unter dkb.de/umweltbericht veröffentlicht.

Leistungsindikator: Abfall

Zahlen der EMAS-Standorte des DKB-Konzerns (Basisjahr 2019)

| | 2019 | 2020 | 2021 | Veränderung in % |
|--|-------|-------|-------|---------------------|
| Relatives Abfallaufkommen in kg/Mitarbeitenden | 245 | 210 | 169 | -30,8 |
| Abfall gesamt in Tonnen | 511 | 501 | 417 | -18,5 |
| davon nicht gefährlich in Tonnen | 511 | 501 | 417 | -18,5 |
| zur Verwertung/Recycling in Tonnen | 265 | 257 | 255 | -3,9 |
| davon Papiermüll in Tonnen | 265 | 257 | 255 | -3,9 |
| davon Elektronik in Tonnen | n. e. | n. e. | 0,040 | n. e. |
| davon Bioabfall in Tonnen | n. e. | n. e. | n. e. | n. e. |
| Restmüll zur Verbrennung in Tonnen | 246 | 244 | 162 | -34,3 |
| Sonderabfälle in Tonnen | 0,009 | 0,009 | 0,214 | +2.277,8 |

Erläuterung

In der DKB erfolgt eine konsequente Mülltrennung. Zu den Abfallquellen zählen vor allem Altpapier (Entsorgung über die blaue Tonne), Leichtverpackungen und Restmüll. Bei der Bestellung von Büromaterialien achtet die Bank auf Ökoartikel mit dem "Green Office"-Siegel oder dem "Blauen Engel", verzichtet auf Bestellungen von Klein- und Kleinstmengen und lässt diese in Berlin und Potsdam über ein Mehrwegsystem anliefern. Produkte werden, wo möglich, wiederverwertet.

Sofern technische Geräte wie Smartphones, Notebooks und Desktop-PCs in der DKB ausgedient haben, lassen wir die Festplatten durch einen zertifizierten Dienstleister professionell und BSI-konform leeren. Die sachgerecht gelöschte IT-Technik kann anschließend wieder veräußert werden und findet damit ein "neues Zuhause". Auch unsere PC-Bildschirme erfahren eine nachhaltige Wiederverwertung.

Im Vergleich zu 2020 konnten wir das Abfallaufkommen pro Mitarbeitenden um –19,2% reduzieren. Die Berechnung fand analog den Vorjahren per Hochrechnung statt, womit auch der angefallene Abfall im Homeoffice berücksichtigt wurde.

Weitere Informationen zu konkreten Zielsetzungen und Maßnahmen werden im Herbst im Umweltprogramm der DKB-Umwelterklärung unter dkb.de/umweltbericht veröffentlicht.

Abfallentsorgungsmethode

Die Abfallentsorgungsmethode wird, sofern die DKB Teilmieterin des Bürogebäudes ist, vonseiten der Vermieter vorbestimmt. Ist die DKB alleinige Mieterin des Objekts, werden Entsorgungsdienstleister*innen direkt beauftragt. Dabei werden lediglich Abfallentsorgungsunternehmen der Bundesrepublik Deutschland genutzt und damit einhergehend die heimischen Standards eingehalten. Direkt von der DKB entsorgt werden Sonderabfälle (Batterien, Leuchtstoffröhren etc.).

Bei der Erfassung des Abfallaufkommens kommen einerseits Abrechnungen vom Entsorgungsdienstleister zum Einsatz, andererseits werden für jene Standorte, an denen die DKB Teilmieterin ist und somit über keine eigenen Abfalltonnen verfügt (diese werden mit anderen Mieter*innen geteilt), Hochrechnungen erstellt.

13. Klimarelevante Emissionen

Unser Ziel ist es, unsere CO₂-Emissionen kontinuierlich zu reduzieren und nicht erneuerbare Energiequellen durch erneuerbare Alternativen zu ersetzen. Darüber hinaus ist es unser Anspruch, unseren **Bürobetrieb CO₂-neutral** zu gestalten. Daher haben wir erstmals für das Jahr 2021 die konzernweite CO₂-Neutralität sichergestellt, indem wir unsere unvermeidbaren Emissionen mittels Ausgleichsprojekten kompensierten. Zudem möchten wir **bis 2040 das gesamte DKB-Produktportfolio in Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens bringen** (Näheres unter dkb.de/nachhaltigkeitsstrategie).

Als nicht produzierendes Gewerbe stellen Dienstreisen (insb. Flüge) sowie der Heizenergieverbrauch die wesentlichsten Emissionsquellen dar. Stetes Ziel ist es, den Anteil von umweltfreundlichen Dienstreisen (z. B. Bahn mit 100 % Ökostrom, Elektro- bzw. Hybridfahrzeuge, Nutzung des ÖPNV) zu erhöhen und Flugstrecken möglichst zu vermeiden. Hierzu trägt insbesondere die Ausweitung der Videokonferenzsysteme bei.

Die indirekten dienstreisebezogenen THG-Emissionen (Scope 3) sind im Vergleich zum Basisjahr 2019 um –89,0 % und im Vergleich zum Vorjahr um –42,7 % gesunken, da pandemiebedingt kaum gereist wurde. Diese Tendenz lässt sich ebenfalls bei den THG-Emissionen des direkten Straßenverkehrs im Scope 1 feststellen (–30,9 % zu 2019 und –13,2 % zu 2020).

Seit 2012 setzt die DKB konzernweit ausschließlich Strom aus regenerativen Quellen (Wasserkraft sowie DKB-Photovoltaikanlagen) ein. Zudem konnte der Heizungsverbrauch pro Quadratmeter Verkehrsfläche seit Einführung des Umweltmanagements nach EMAS im Jahr 2010 um –48,4% (2020: –52,0%) reduziert werden. Zielsetzungen und Maßnahmen rund um den Strom- und Heizenergieverbrauch sowie Dienstreisen werden transparent in der DKB-Umwelterklärung veröffentlicht.

Um die konzernweite CO₂-Neutralität sicherzustellen, arbeiten wir u. a. mit folgenden Initiativen zusammen:

- 2017 haben wir mit der DKV CARD CLIMATE CO₂-neutrales
 Tanken im Konzern eingeführt. Dies deckt Dienstreisen
 mit der gesamten Fuhrparkflotte (= DKB-Carpool und
 personenbezogene Dienstfahrzeuge) ab. 2021 umfassten
 die Fahrten 3.561.702 Kilometer. Die Kompensation erfolgt
 mittels myclimate und ist Gold-Standard-zertifiziert. Unterstützt werden ein Biogasprojekt in Nepal, ein Solarkocherprojekt in Madagaskar sowie die "Stoves for Life" in Kenia
 (Bewahrung der Biodiversität des Kakamega-Regenwalds).
- Bei Langstreckenflügen (2021: 31.337 km), die mit der Airline EasyJet absolviert werden, erfolgt der CO₂-Ausgleich automatisch via EasyJet. Alle anderen Flüge sind Teil unserer CO₂-Kompensation mittels atmosfair (siehe letzten Punkt).
- Zudem wurde 2019 eine Klimaschutzabgabe (KSA) in der Dienstwagenverordnung verankert. Bei Auswahl eines Dienstfahrzeugs erfolgt bei Überschreitung eines festgelegten CO₂-Richtwerts eine private Zuzahlung zur Kompensation der zusätzlichen CO₂-Emissionen.

- Schon seit 2018 unterstützt die DKB an den Standorten Schwerin und Pampow durch einen Zusatzbeitrag zum Gaspreis in Höhe von 0,125 ct/kWh die Moorrenaturierung durch die Stiftung "UmWald" der Stadtwerke Schwerin.
- Zudem werden bei unseren Kyocera-Druckern und -Multifunktionsgeräten die CO₂-Emissionen kompensiert, die durch die Tonerpatronen verursacht werden. Der Kompensationspartner ist myclimate.
- Nachdem durch die bislang genannten Partnerschaften nicht alle von der DKB verursachten CO₂-Emissionen abgedeckt sind, kompensieren wir die restlichen unvermeidbaren Emissionen mittels Ausgleichsprojekten von atmosfair. Für 2021 betrug die Kompensation 1.970 Tonnen CO₂.

Weitere Informationen im Herbst unter <u>dkb.de/umweltbericht</u> sowie <u>dkb.de/nachhaltigkeitsstrategie</u>.

Risiken

Im Hinblick auf die betriebsökologische Reduzierung der Brutto-CO₂-Emissionen pro Mitarbeitenden steht die DKB aktuell der Herausforderung gegenüber, die angestrebte Verbesserung nicht in der gewünschten Zeitspanne und im gewünschten Umfang vollziehen zu können, da durch die Anmietung der Büroräumlichkeiten an vielen Standorten keine weiteren signifikanten Effizienzsteigerungen und Einsparungen möglich sind.

Im Bereich der nachhaltigen Mobilität besteht nach wie vor das Ziel, bei jedem anstehenden Fahrzeugaustausch eine Prüfung auf Hybridangebote durchzuführen. Plug-in-Hybride sind ausreichend am Markt verfügbar, es muss allerdings mit verzögerten Lieferzeiten gerechnet werden. Bestehende Leasingverträge wurden daher vorerst bis zum voraussichtlichen Auslieferungstermin verlängert. Dennoch wird in den kommenden Jahren weiterhin ein steigender Anteil an Hybriden im DKB-Carpool prognostiziert.

Aufgrund der coronabedingt weiterhin geringen Mobilitätsnachfrage im hausinternen DKB-Carpool wurde dieser 2021 weiter reduziert. Ein Austausch einzelner Fahrzeuge gegen Fahrzeuge mit geringerem Verbrauch bzw. Hybride wurde auf 2022 verschoben. Dies gilt auch für die von der DKB geplante Anschaffung von fünf Wasserstofffahrzeugen.

Bei den privaten Dienstwagen des Fuhrparks setzt sich die starke Nachfrage nach Plug-in-Hybriden und Elektrofahrzeugen fort. 2022 werden wir die nachhaltige Mobilität weiter fördern. Am 1. Januar 2022 ist ein Vorstandsbeschluss in Kraft getreten, der z. B. ein Verbot von Verbrennerfahrzeugen bei Neubestellungen, ein höheres Budget für reine Elektrofahrzeuge sowie die Optimierung der Lademöglichkeiten unterwegs und zu Hause beinhaltet. Darüber hinaus liegt ein Konzept vor, wie ab 2022 der häusliche Stromverbrauch für die Ladung von Dienstfahrzeugen getrackt werden kann und die Kosten entsprechend erstattet werden.

Es gilt auch weiterhin, langfristig Lösungen zu erarbeiten, die es uns einerseits ermöglichen, dienstreisebezogene Emissionen, auch über die Pandemie hinweg, weiter zu reduzieren, und uns andererseits ein angemessenes Management von Kund*innen erlauben.

Verwendete Standards, Methoden, Annahmen und / oder verwendetes Rechenprogramm

Die Treibhausgasemissionen ermitteln wir in Zusammenarbeit mit dem VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten) durch ein speziell für Banken entwickeltes Tool.

Leistungsindikator: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

In alle drei Scope-Berechnungen fließt ausschließlich das Treibhausgas CO₂ ein, das ein Global Warming Potential (GWP) von 1 aufweist. Zwischen fossilen und biogenen CO₂-Emissionen wird im Falle der DKB nicht unterschieden, da biogenes CO₂ bislang nicht von Relevanz ist.

Als Basisjahr der klimabezogenen Zielsetzungen der DKB dient die Einführung des Umweltmanagementsystems 2010. Da sowohl im Jahr 2014 als auch 2018 weitere EMAS-zertifizierte Standorte hinzugekommen sind, wird die relative THG-Emission als Leistungsindikator herangezogen. Diese umfasste bei Scope 1 im Jahr 2010 599 kg* (832 kg) CO₂/Mitarbeitenden sowie 2021 nur noch 72 kg* CO₂/Mitarbeitenden. Somit konnte die DKB seit 2010 die relative THG-Emission um –527 kg* CO₂/Mitarbeitenden oder 87,9 %* senken.

Für jene Umweltaspekte, die in die Berechnung des Scope 1 einfließen, werden im Umweltprogramm der DKB-Umwelterklärung zudem kontinuierlich konkrete Zielsetzungen und Maßnahmen vorgestellt. Zur Berechnung der direkten THG-Emissionen wird das VfU-Tool genutzt.

Scope 1: Zahlen der EMAS-Standorte des DKB-Konzerns (Basisjahr 2010)

| | 2010 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Direkte THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO₂* | 458* (636) | 257* (566) | 205* (514) | 178* (n. e.) |
| Heizenergieversorgung Gebäude in Tonnen CO ₂ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| davon Erdgas in Tonnen CO₂ | 0 | 0 | 0 | 0 |
| davon Heizöl in Tonnen CO₂ | 0 | 0 | 0 | 0 |
| davon Notstromdiesel in Tonnen CO ₂ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Treibstoffe: in Tonnen CO₂ | 457* (635) | 256* (565) | 204* (513) | 177* (n. e.) |
| davon Straßenverkehr (Dienstreisen) in Tonnen CO₂* | 457* (635) | 256* (565) | 204* (513) | 177* (n. e.) |

^{*} Abzüglich 70 % privater Fahrten mit dem Dienstwagen.

Leistungsindikator: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Seit 2010 konnte die DKB die relativen indirekten energiebedingten THG-Emissionen um −1.213 kg* auf 82 kg CO₂/Mitarbeitenden senken. Das entspricht einer Reduzierung von rund 93,6%* im Vergleich zu 2010.

Zur Berechnung der indirekten energiebedingten THG-Emissionen wird das VfU-Tool genutzt. Im Laufe der Jahre kam es hierbei zu Anpassungen im Tool – z.B. durch neue Erfahrungswerte, detailliertere Unterteilungen bei der Verbrauchserfassung oder neue Berechnungsfaktoren. So wird seit 2019 bei den Heizenergieverbrauchsdaten beim Faktor Fernwärme nun

nach der "Art der Erzeugung" differenziert – diese verbesserte Datenauswertung trug signifikant zur Reduktion der THG-Kennzahlen bei.

2020 wurde erstmals der Strom für ausgelagerte IT (wie Server, Telefonie etc.) mit einem Schätzwert erfasst, wobei der deutsche Strommix zugrunde gelegt wurde. Im neuen VfU-Tool 2022 wird der Stromverbrauch externer Dienstleistungen im Scope 3 einbezogen (2020 war dieser im Scope 2).

Für jene Umweltaspekte, die in die Berechnung des Scope 2 einfließen, werden im Umweltprogramm der DKB-Umwelterklärung zudem kontinuierlich konkrete Zielsetzungen und Maßnahmen festgelegt.

Scope 2: Zahlen der EMAS-Standorte des DKB-Konzerns (Basisjahr 2010)

| | 2010 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|------|
| Indirekte THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO ₂ | 990 | 318 | 389 | 203 |
| Energieversorgung in Tonnen CO ₂ | 990 | 318 | 388 | 203 |
| davon Strom in Tonnen CO ₂ | 692 | 0 | 152* | 0* |
| davon Fernwärme in Tonnen CO ₂ | 298 | 318 | 236 | 203 |

 $^{{\}rm *Stromverbrauch\ externer\ Dienstleistungen\ ist\ gem\"{a}\o \ VfU-Tool\ 2022\ Teil\ des\ Scope\ 3\ (2020\ noch\ in\ Scope\ 2)}.$

Leistungsindikator: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Seit 2010 konnte die DKB die konzernweiten sonstigen indirekten THG-Emissionen um –383,7 kg* auf 256 kg* CO₂/Mitarbeiter senken. Das entspricht einer Reduzierung von rund 59,9 %* seit 2010. Seit 2017 trugen der reduzierte Papierverbrauch (Digitalisierung), die verbesserte Datenauswertung im Bereich der Fernwärme sowie die Reduktion der Dienstreisen (Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen, Videokonferenzsysteme und neue kundennahe DKB-Standorte) zu einer Reduktion des Scope 3 bei.

Eine entscheidende Rolle spielt pandemiebedingt, analog zu 2020, vor allem der signifikante Rückgang der Dienstreisetätigkeit (–89,0 % CO₂ im Vgl. zu 2019).

Im Hinblick auf den stark angestiegenen Homeoffice-Anteil der Mitarbeitenden (der sich 2021 erneut erhöhte) wurde der im Homeoffice angefallene Stromverbrauch geschätzt und berücksichtigt. Dieser spiegelt sich im Scope 3 wider.

In der Berechnung des Stroms für die Verwendung im Homeoffice wird der deutsche Strommix zugrunde gelegt. Gleiches gilt für den Strom aus externen Dienstleistungen.

Zur Berechnung des Scope 3 wird das VfU-Tool genutzt. Für jene Umweltaspekte, die in die Berechnung des Scope 3 einfließen (Papier, Wasser, Dienstreisen, Abfall etc.) werden im Umweltprogramm der DKB-Umwelterklärung zudem kontinuierlich konkrete Zielsetzungen und Maßnahmen festgelegt.

Scope 3: Zahlen der EMAS-Standorte des DKB-Konzerns (Basisjahr 2010)

| | 2010 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|-------|-------|-----------------|------|
| Weitere direkte THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO ₂ | 552 | 711 | 505 | 631 |
| Papierverbrauch in Tonnen CO ₂ | 139 | 122 | 105 | 76 |
| davon 100% Recycling (FSC o. Blauer Engel) in Tonnen | 0 | 49 | 31 | 26 |
| davon FSC-Mix-Papier in Tonnen CO ₂ | 139 | 73 | 74 | 50 |
| Energieversorgung in Tonnen CO ₂ | 84 | 97 | 199 | 428 |
| davon Erdgas in Tonnen CO ₂ | 0 | 0 | 0 | 0 |
| davon Heizöl in Tonnen CO₂ | 0 | 0 | 0 | 0 |
| davon Fernwärme in Tonnen CO ₂ | 84 | 77 | 72 | 62 |
| davon erneuerbare Energien in Tonnen CO ₂ | 0 | 20 | 20 | 11 |
| davon Strom für Homeoffice in Tonnen CO ₂ | n. e. | n. e. | 107 | 151 |
| davon Strom aus externen DL in Tonnen CO ₂ * | n. e. | n. e. | (siehe Scope 2) | 204* |
| Dienstreisen indirekt in Tonnen CO₂ | 236 | 355 | 68 | 39 |
| Wasser in Tonnen CO ₂ | 4 | 9 | 6 | 4 |
| Entsorgung Abfall | 89 | 128 | 127 | 84 |

^{*} Stromverbrauch externer Dienstleistungen ist gemäß VfU-Tool 2022 Teil des Scope 3 (2020 noch in Scope 2).

Leistungsindikator: Senkung der THG-Emissionen

Scope 1, 2, 3: Zahlen der EMAS-Standorte des DKB-Konzerns (Basisjahr 2010)

| | 2010 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Absolute THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO ₂ | 2.000* (2.178) | 1.286* (1.595) | 1.099* (1.408) | 1.012* (n. e.) |
| Relative THG-Emissionen gesamt in kg CO ₂ /MA | 2.618* (2.851) | 615* (763) | 460* (590) | 411* (n. e) |
| THG-Kompensation in Tonnen CO₂ | n. e. | 837 | 1.276 | 2.624 |
| Kompensation der unvermeidbaren Emissionen mittels atmosfair (erfassen Emissionen, die nicht durch die unten- stehenden Kompensationsprojekte abgedeckt sind) | -/- | -/- | -/- | 1.970 |
| CO ₂ -neutrales Tanken der gesamten Fuhrparkflotte mit der DKV Card Climate (mittels myclimate) | -/- | 714,0 | 740,6 | 643,4 |
| Weitere kompensierte CO ₂ -Emissionen über verschiedene Partnerschaften: | | | | |
| Baumpflanzungen im Liebenberger Forst und weitere Waldprojekte | -/- | 123,0 | -/- | -/- |
| Fullservice-Mietvertrag der Kyocera-Geräte: Kompensation der Geräteproduktion und des Tonerverbrauchs (mittels myclimate) | -/- | -/- | 535,9 | 8,0 |
| Langstreckenflüge über Airline EasyJet (automatischer CO ₂ -Ausgleich) | -/- | -/- | -/- | 2,3 |

^{*} Abzüglich 70 % privater Fahrten mit dem Dienstwagen.

Die Entwicklung der THG-Emissionen im Vergleich

Veränderung der THG-Emissionen des DKB-Konzerns (Basisjahr 2010)

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|----------|----------|---------|
| Absolute THG-Emissionen – Veränderung zum Vorjahr in Prozent | n. e. | -14,5* | -7,9* |
| | (–19,8) | (-11,7) | (n. e.) |
| Absolute THG-Emissionen – Veränderung zum Vorjahr in Tonnen CO₂ | n. e. | -187* | -87* |
| | (-393) | (-187) | (n. e.) |
| Absolute THG-Emissionen – Veränderung zu 2010 in Prozent | -35,7* | -45,1* | -49,4* |
| | (-26,8) | (-35,4) | (n. e.) |
| Absolute THG-Emissionen – Veränderung zu 2010 in Tonnen CO₂ | -714* | -901* | -988* |
| | (-583) | (-770) | (n. e.) |
| Relative THG-Emissionen – Veränderung zum Vorjahr in Prozent | n. e. | -25,2* | -10,7* |
| | (-16,0) | (-22,7) | (n. e.) |
| Relative THG-Emissionen – Veränderung zum Vorjahr in kg CO₂/MA | n. e. | -155* | -49* |
| | (-145,9) | (-173,5) | (n. e.) |
| Relative THG-Emissionen – Veränderung zu 2010 in Prozent | -76,5* | -82,4* | -84,3* |
| | (-73,2) | (-79,3) | (n. e.) |
| Relative THG-Emissionen – Veränderung zu 2010 in kg CO₂/MA | -2.002* | -2.158* | -2.207* |
| | (-2.088) | (-2.261) | (n. e.) |

14. Rechte für Arbeitnehmer*innen

Die DKB beschäftigt ausschließlich Mitarbeiter*innen in Deutschland. Die Einhaltung der deutschen Arbeits- und Sozialgesetze, des Entgelttransparenzgesetzes, der Vorschriften zur betrieblichen Mitbestimmung, des Tarifvertrags und der Betriebsvereinbarungen ist für die Bank selbstverständlich, grundsätzliche Maxime sowie Ausdruck gelebter Unternehmenskultur. Darüber hinaus existiert ein regelmäßiges Reporting, das Änderungen gesetzlicher Normen und Gesetzesvorhaben zum Gegenstand hat und die Bank somit bei der kontinuierlichen Anwendung unterstützt. So ist jederzeit gewährleistet, dass die Bank frühzeitig über die für sie relevanten gesetzlichen Änderungen Kenntnis hat und die erforderlichen Maßnahmen einleiten kann. Verankert als grundsätzliches Element in der Unternehmensführung ist für die Einhaltung der vorgenannten Gesetze und Regularien derzeit kein Bedarf für eine individuelle Zielsetzung identifiziert worden.

Auch über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus ist die Förderung der Rechte für Arbeitnehmer*innen sowie die Beteiligung der Mitarbeiter*innen für die DKB von hoher Bedeutung

Mitarbeiter*innen werden aktiv in die Unternehmens- und Kulturentwicklung eingebunden, u. a. über Workshops oder Befragungen von Mitarbeiter*innen, und finanziell über den Erwerb von Genussscheinen am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Informationen werden über das Intranet, Personalmitteilungen, Vorstandsinformationen und in Betriebsversammlungen weitergegeben. Die Beteiligung der Mitarbeiter*innen am Nachhaltigkeitsmanagement wurde in Kriterium 9 (Beteiligung von Anspruchsgruppen) näher beschrieben. Das Nachhaltigkeitsteam versteht sich als Impulsgeber für umwelt- und sozialverträgliche Praktiken sowie wirtschaftlichen Erfolg innerhalb der DKB.

Neben einem attraktiven Arbeitsumfeld gibt es bei der DKB ein umfassendes Spektrum an tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen, die direkt oder aber mittelbar auch die Rechte für Arbeitnehmer*innen fördern: flexible Arbeitszeitmodelle (FlexWork, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeit), ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm, betriebliche Altersversorgung, betriebliche Krankenzusatzversicherung, Gruppenunfallversicherung, Rückvergütung von Zinsen und Gebühren für Bankdienstleistungen, Gesundheits- und Familienworkshops, Betriebssportgemeinschaften, Essensgeld- und Kinderbetreuungszuschuss, der Familienservice "Talingo EAP" etc.

Zu den Angeboten zählen auch Gesundheitschecks und die Bereitstellung interner und externer Beratungsstellen. Zusätzlich dazu haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, an Sportund Gesundheitswochenenden teilzunehmen.

Mit dem Ziel, das Benefits-Portfolio zu optimieren und als Arbeitgeberin nachhaltig zukunftsfähig und attraktiv zu bleiben, wurden im Berichtsjahr die bestehenden freiwilligen Sozialleistungen überprüft und unter Einbindung des Betriebsrates weiterentwickelt. Unter anderem können die Mitarbeitenden zukünftig anhand verschiedener Optionen (Benefits-Karte, Jobticket, Jobfahrrad) selbst entscheiden, wie sie Arbeitgeberzuschüsse nutzen möchten. Darüber hinaus wurden neue Sabbatical-Angebote sowie höhere Gesundheitszuschüsse neben den bereits etablierten Gesundheitschecks für individuelle Präventivmaßnahmen eingeführt. Alle Leistungen werden ab 2022 bereitstehen.

Die DKB legt großen Wert auf die Gesundheitsvorsorge und -förderung ihrer Mitarbeiter*innen. Die Ausgestaltung des betrieblichen Gesundheitsmanagements bewegt sich dabei weit oberhalb der gesetzlichen Anforderungen. Das Gesundheitsmanagement wird alle zwei Jahre extern auditiert und fortlaufend mit Bestnoten ausgezeichnet, z.B. beim Corporate Health Audit 2020 mit dem Gütesiegel "Exzellenz".

Die Gesundheitsquote in der DKB war auch 2020 mit 96,4% (Vorjahr: 96,2%) wieder sehr hoch und ist damit im Einklang mit dem Zielwert der Nachhaltigkeitsstrategie (95%).

Im Rahmen der Corona-Pandemie standen für die DKB Verantwortungsbewusstsein und gegenseitige Unterstützung im Vordergrund. Die Mitarbeiter*innen wurden verlässlich und transparent über regelmäßige Updates rund um den Umgang mit der Pandemie und zu gesundheitsförderlichen Verhaltensweisen informiert. Die bereits bestehenden Möglichkeiten zum digitalen Arbeiten aus dem FlexWork wurden ausgebaut und in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wurde eine Ausweitung der Bandbreiten für die Arbeitszeitkonten vereinbart, um allen Mitarbeiter*innen die größtmögliche Flexibilität zu bieten.

Unter Berücksichtigung der Entwicklungen in der Pandemie, der individuellen Beanspruchung durch eine veränderte Arbeitssituation sowie des außergewöhnlichen Engagements hat die DKB ihren Mitarbeiter*innen darüber hinaus eine weitere Corona-Sonderzahlung zukommen lassen.

Betriebsbedingte Kündigungen hat es bei der DKB bisher nie gegeben

Die Interessen der Mitarbeiter*innen werden durch einen Konzern- und Gesamtbetriebsrat sowie Betriebsrät*innen in einzelnen Organisationseinheiten vertreten. Die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten ist sehr vertrauensvoll, ihre Belange bzw. die der Mitarbeiter*innen kann der Betriebsrat u. a. bei institutionalisierten Treffen mit dem Vorstand besprechen. Acht Arbeitnehmervertretende, darunter zwei Mitglieder des Deutschen Bankangestellten-Verbandes DBV, gehörten 2021 dem Aufsichtsrat der DKB an.

Risikoanalyse

Das Geschäftsmodell der DKB zeichnet sich durch eine geringe Konjunkturanfälligkeit sowie eine stabile Risikotragfähigkeit aus, wodurch sich auf die bestehenden Rechte für Arbeitnehmer*innen lediglich geringe bis keine Auswirkungen ergeben. Als national tätiges Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland finden auf die DKB die Standards der deutschen Rechte für Arbeitnehmer*innen Anwendung, die auch die Menschenrechtsstandards der UN und die ILO-Kernarbeitsnormen umfassen.

15. Chancengerechtigkeit

Der DKB-Verhaltenskodex lehnt jede Form der Benachteiligung oder Belästigung von Personen ab – insbesondere aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Herkunft, Behinderung oder sexueller Identität bzw. Orientierung.

Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einzuhalten, ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet und DKBspezifische Vorgaben zur Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit in einer Diversitätsrichtlinie verbindlich fixiert. Unser Diversity-Management haben wir u. a. durch Gründung eines crossfunktionalen Diversity-Kernteams institutionalisiert, das zentrale Projekte und Maßnahmen koordiniert. So wurde 2021 u. a. eine konzernweite Mitarbeitendenumfrage zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der DKB durchgeführt. Auf Basis ihrer Ergebnisse werden wir 2022 eine Diversity-Strategie für die DKB entwickeln.

Innerhalb des DKB-Konzerns haben wir mit 53,6% Frauenanteil (2020: 53,9%) und 46,4% Männeranteil (2020: 46,1%) ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Auf der Ebene Vorstand/Geschäftsführung beläuft sich der Frauenanteil auf 20,0%, auf der Führungsebene darunter auf 25,3%. Mit Blick in die Zukunft wurden für jede Führungsebene Zielgrößen definiert: So soll etwa der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene der DKB AG – als Kerngesellschaft des Konzerns – von derzeit 18,6% auf 20% im Jahr 2022 steigen. Auf der zweiten Führungsebene beträgt der Zielwert 38 % bei einem Anteil von 32,8 % im Jahr 2021. Alle Zielgrößen berücksichtigen auch die Vorgaben des § 111 Abs. 5 AktG in Verbindung mit dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. Zur Erreichung dieser Zielgrö-Ben tragen wir mit einem systematischen Talent Management dazu bei, dass Potenzialträger*innen für Führungspositionen in einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis identifiziert und gefördert werden. Im Jahr 2021 konnte ein Pool für die erste Führungsebene mit einem Frauenanteil von 50% und ein Pool für die zweite Führungsebene mit einem Frauenanteil von 48% aufgebaut werden. Mithilfe eines Unconscious-Bias-Trainings werden Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zudem für den Umgang mit unbewussten Denkmustern im beruflichen Alltag sensibilisiert.

Zusätzlich zu einer gezielten Förderung von Potenzialträger*innen setzen wir weiterhin auf die Wirkung von Netzwerken und gegenseitiger Unterstützung. So bietet unser internes DKB-Netzwerk für Frauen in Führung seit 2019 eine Plattform für Vernetzung, neue Impulse und erhöhte Sichtbarkeit im Unternehmen. Seit dem Jahr 2020 pflegen wir zudem eine strategische Partnerschaft mit MentorMe, Deutschlands größtem beruflichen Mentoringprogramm für Frauen. Im Rahmen des Programms werden Mitarbeiterinnen der DKB AG als

Mentees in unternehmensübergreifenden Tandems bei ihrer beruflichen Positionierung und Karriereplanung begleitet.

Entsprechend dem Netzwerkgedanken leistet seit Mitte 2019 unser LGBT*-Netzwerk #DKBproud einen wichtigen Beitrag für ein wertschätzendes Arbeitsumfeld. Dabei versteht sich #DKBproud nicht nur als Community für Lesben, Schwule, Trans- und Intersexuelle in der DKB. Als inklusives Netzwerk steht es allen Mitarbeiter*innen offen und fördert so eine Kultur der Offenheit und Vielfalt.

Die Mitarbeiter*innen der DKB kommen mittlerweile aus 44 verschiedenen Ländern (2020: 40 verschiedene Nationalitäten). Im Hinblick auf die Alterszusammensetzung im DKB-Konzern ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr ein leicht höherer Altersdurchschnitt von 42,7 Jahren (2020: 42,6 Jahre).

Integration von Menschen mit Behinderung

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) erfüllt die gemäß § 178 SGB IX definierten Aufgaben. Die gesetzliche Sollquote zur Beschäftigung von schwerbehinderten bzw. ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden wird derzeit nicht erfüllt (2021: 2,41%). 2021 sind im Konzern 138 schwerbehinderte bzw. ihnen gleichgestellte Mitarbeitende tätig (2020: 126). Die DKB unterstützt ebenso die Befähigung von Menschen mit Einschränkungen zur gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben, dazu gehören z. B. barrierefreie bzw. -arme Arbeitsplätze.

Integration von Migranten

Seit 2009 ist der Inklusionsgedanke fest in der DKB STIFTUNG verankert. An den Stiftungsstandorten Liebenberg und Gnewikow arbeiten heute mehr als 200 Menschen mit und ohne Leistungseinschränkungen Hand in Hand. Die Stiftung ermöglicht dort auch jungen Menschen, ob sozial benachteiligt oder individuell beeinträchtigt, durch Ausbildung einen Einstieg in das Berufsleben – z. B. als Köche, Hotelfachleute, Maler, Büro- und Veranstaltungskaufleute.

Angemessene Bezahlung

Die DKB gewährleistet ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung, wobei die variable Vergütung sowohl als Incentivierung zur Erreichung der Unternehmensziele dient als auch zur Honorierung der erreichten individuellen Leistungen der einzelnen Mitarbeiter*innen. Die Sicherstellung von ausgewogenen Vergütungen wird durch die Teilnahme an einem regelmäßigen Marktvergleich mit einem externen Partner und an einer daran angelehnten regelmäßigen Überprüfung der außertariflichen Vergütung gewährleistet. Die Einkommen der verschiedenen Mitarbeitendengruppen macht die DKB transparent. Siehe dazu dkb.de/verguetungsbericht.

Zahlen für den DKB-Konzern 2021 (2020)

| | Gesamt | Männlich | Weiblich |
|---|---------------|-----------------|-----------------|
| Bezahlung gemäß Tarifvertrag für private und öffentliche Banken | 58,9% (58,8%) | 43,0 % (42,5 %) | 57,0 % (57,5 %) |
| Außertarifliche Bezahlung | 41,1% (41,2%) | 60,2% (59,8%) | 39,8% (40,2%) |

Vereinbarung von Familie und Beruf

Über die gesetzlichen Regelungen wie das Bundeselterngeldund Elternzeitgesetz (BEEG), Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FamilienpflegeZG) hinaus haben Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, Guthaben ihrer Arbeitszeitkonten für die Pflege von Angehörigen, zur Betreuung von Kindern o. Ä. zu nutzen sowie an den persönlichen Bedarf angepasste individuelle Vereinbarungen zu treffen. Die DKB zahlt außerdem einen Kinderbetreuungszuschuss und bietet die kostenlose Beratung über den externen Familienservice "Talingo EAP" an, der alle Mitarbeiter*innen und Familienangehörigen u. a. bei Fragen der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen unterstützt.

Fast ein Viertel der Mitarbeiter*innen im DKB-Konzern nutzt Teilzeitregelungen. Per 31. Dezember 2021 arbeiteten insgesamt 23,4% (2020: 23,9%) der Mitarbeiter*innen in Teilzeit, davon waren

- 77,4% weiblich (2020: 78,4%) und
- 22,6% männlich (2020: 21,6%).

Die DKB bietet ihren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, orts- und zeitflexibel zu arbeiten. Im Unterschied zum klassischen Homeoffice (zeitliche und inhaltliche Begrenzung der Homeoffice-Tätigkeit) können Mitarbeiter*innen der DKB im FlexWork, also ortsunabhängig, arbeiten.

Mit dem freiwilligen Angebot der Vertrauensarbeitszeit unterstützen wir die ergebnisorientierte Arbeit und ermöglichen den Mitarbeiter*innen, ihre Arbeitszeit verstärkt nach ihren persönlichen Bedürfnissen eigenverantwortlich und zeitsouverän auszurichten. Die DKB bietet FlexWork und Vertrauensarbeitszeit aus der Überzeugung heraus an, dass Mitarbeiter*innen, die mehr Freiraum für ihre Arbeit haben und diese besser mit ihrem Privatleben vereinbaren können, produktiver, gesünder und zufriedener sind.

16. Demografie und Qualifizierung

Für die DKB ist ein ausgewogener Mitarbeitendenanteil in allen Altersklassen von zentraler Bedeutung und Zielsetzung im demografischen Wandel. Der Altersdurchschnitt liegt bei 42,7 Jahren (2020: 42,6 Jahre), unter 30 sind 12,8 % der Beschäftigten (2020: 12,8 %), 21,6 % sind über 51 Jahre (2020: 21,0 %). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag 2021 bei 8,1 Jahren (2020: 8,0 Jahre). Die Beschäftigung bis zum Renteneintritt wird aktiv gefördert, so konnte die DKB im Berichtsjahr 15 Neueinstellungen über 55 Jahre verzeichnen (2020: 22 Neueinstellungen über 55 Jahre). Für das Jahr 2021 wurde kein Risiko identifiziert, das negative Auswirkungen auf den Altersdurchschnitt der Beschäftigten hat. Wir begegnen den Herausforderungen des demografischen Wandels. Mit Blick auf die anhaltende Dynamik in der Entwicklung wurde diesbezüglich kein Zieljahr hinterlegt.

Die Qualifizierung unserer Mitarbeiter*innen sehen wir in einem bestehenden volatilen und komplexen Umfeld als entscheidenden Faktor für die Zukunftsfähigkeit der Bank und investieren daher auch 2021. Ob in Präsenz, online oder hybrid – unsere Lernformate zielen kontinuierlich darauf ab, alle Mitarbeiter*innen bestmöglich mit fachlichen und überfachlichen Angeboten zu unterstützen. Die Transformation im Fokus, setzten wir 2021 auf die Ausweitung des Weiterbildungsangebots für Mitarbeiter*innen in neuen Rollen, die im Zuge der Transformation und neuer Zusammenarbeitsformen entstanden sind. Hierzu zählt u. a. ein Angebot für laterale Führungskräfte, Product Owner und Business Analysts. Darüber hinaus ermöglichten wir ausgewählten Mitarbeiter*innen einen Tech-Quereinstieg (DKB CodingBoot-Camp) und stärken damit die Tech-Kompetenzen und das TechBank-Mindset.

Unter dem Anspruch, Nachwuchskräfte zu fördern und Nachhaltigkeit voranzutreiben, haben wir im Berichtszeitraum insgesamt 80 Nachwuchskräfte betreut. Erstmals auch dabei: Trainees der Ausrichtung Sustainable Finance, eine auf unsere Unternehmensstrategie abgestimmte Ausrichtung. Als Spezialist*innen brachten unsere Junior Experts ihr Knowhow schwerpunktmäßig in den Regionen und auch in den Zentraleinheiten ein. Studierenden bieten wir weiterhin die Möglichkeit, durch Werkstudierendentätigkeiten und Praktika erste Praxiserfahrungen zu sammeln. Zusätzlich waren in der DKB Service GmbH acht Auszubildende in drei Berufsbildern (Kaufmann/-frau für Büromanagement, Kaufmann/-frau für Dialogmarketing, Veranstaltungskaufmann/-frau) sowie drei dual Studierende mit den Fachrichtungen Technisches Facility Management, Wirtschaftsinformatik sowie Controlling & Consulting beschäftigt.

Für das Jahr 2021 wurde kein Risiko identifiziert, das negative Auswirkungen auf die Nachwuchskräfteentwicklung hat. Bedingt durch die Corona-Beschränkungen haben wir alle Nachwuchskräfte durch hybride Auswahl- und Onboardingprozesse von uns als Arbeitgeberin überzeugt. Qualifizierungsthemen sind für die DKB von großer Bedeutung und werden aus diesem Grund umfassend gesteuert. Eine Zielsetzung halten wir aufgrund der Dynamik der verschiedenen Elemente für zu starr.

Aus- und Weiterbildung

Die DKB wird zunehmend digitaler. Insgesamt setzten wir in der Aus- und Weiterbildung auf ein kundenzentriertes und bedarfsorientiertes Portfolio, sei es durch hybride Lernformate oder die Förderung vielfältiger, individueller Karrieremöglichkeiten.

Für die gezielte Weiterentwicklung ist eine gelebte Feedback-Kultur unerlässlich. 2021 wurden daher die bereits vorhandenen DKB-Feedback-Instrumente durch die Einführung von LeadershipFEEDBACK komplettiert, über das sich alle Führungskräfte einmal jährlich verpflichtend ein strukturiertes Feedback mindestens von ihren direkt geführten Mitarbeiter*innen einholen. Ergänzend kann FEEDBACK+ weiterhin als freiwilliges 360°-Feedback von allen Mitarbeiter*innen genutzt werden. Der erfolgreich etablierte DKB-Entwicklungsdialog bleibt als jährliches, strukturiertes Feedback- und Entwicklungsgespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden bestehen.

Im Hinblick auf das Weiterbildungsangebot wurden im Berichtszeitraum insgesamt 415 Seminare (Vorjahr: 365) durchgeführt. Damit bildeten sich unsere Mitarbeite*rinnen 2021 durchschnittlich jeweils 2,7 Tage weiter (Vorjahr: 3 Tage). Ortsund zeitunabhängiges Lernen in Form von E-Learnings wurde durch eine Kooperation mit einer externen Online-Lernplattform – zusätzlich zur eigenen E-Learning-Produktion – verstärkt (Implementierung von 61 neuen E-Learnings). Bestätigt werden wir auf unserem Weg zur selbst organisierten Lernkultur durch eine 96%ige Nutzungssteigerung bei E-Learnings (exklusive Pflichtschulungen und Sprachtrainings) im Jahr 2021.

Für das Jahr 2021 wurde kein Risiko identifiziert, das negative Auswirkungen auf die Qualifizierung von Mitarbeiter*innen hat.

Leistungsindikator: Arbeitsbedingte Verletzungen

Für alle Angestellten im DKB-Konzern

| | 2020 | 2021 |
|---|---|--|
| i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen | 0/0 | 0/0 |
| ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen) | 0/0 | 0/0 |
| iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen | 68 | 34 |
| iv. Wichtigste Arten arbeitsbedingter Verletzungen | Wegeunfälle: 49 Stürze, Unfälle mit Motorrad-, E-Roller, Fahrrad, Auto | Wegeunfälle: 20 Stürze, Unfälle mit Motorrad, E-Roller, Fahrrad, Auto |

Leistungsindikator: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Für alle Angestellten im DKB-Konzern

| | i. Anzahl der Todes- fälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen | ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen | iii. Wichtigste Arten arbeitsbedingter Erkrankungen |
|--|--|--|---|
| Für alle Angestellten | 0 | 0 | 0 |
| Für alle Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind | 0 | 0 | 0 |

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Anzahl an Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Verletzungen bzw. Erkrankungen in der DKB seit mehreren Jahren rückläufig ist, allerdings hat das coronabedingte Arbeiten im Homeoffice/FlexWork sicherlich einen Sondereffekt auf die Wegeunfälle.

Leistungsindikator: Beteiligung vom Mitarbeiter*innen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In der DKB hat die Arbeitssicherheit einen hohen Stellenwert. Der Vorstandsvorsitzende hat die Funktion des Arbeitsdirektors. Der Vorstand bestellt die "Zentrale Sicherheitsbeauftragte". Der Arbeitsschutzausschuss der DKB-Gruppe tagt regelmäßig viermal im Jahr. Hierbei handelt es sich um einen formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschuss (bestehend aus dem Arbeitsdirektor bzw. anderen Arbeitgebervertretern der Tochtergesellschaften, der Zentralen Sicherheitsbeauftragten, den Betriebsräten bzw. anderen Vertretern der Arbeitnehmer*innen, Mitarbeitenden des HR-Bereichs, Vertretern des externen Partners IRS Berlin etc.), der die Entwicklungen rund um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz bei der DKB evaluiert sowie Empfehlungen ausspricht. Die Arbeitssicherheit berät zudem den Vorstand und alle Beschäftigten zur Einhaltung der Vorgaben sowie zu Maßnahmen und Einrichtungen, um Unfall- und Gesundheitsgefahren zu begegnen, und analysiert das eingetretene Unfallgeschehen. Ebenso bei der Entwicklung der Corona-Pandemie. Die Arbeitssicherheit ist ebenfalls Ansprechpartner für die "Dezentralen Sicherheitsbeauftragten", die an den jeweiligen Standorten bei der Durchführung erforderlicher Maßnahmen unterstützen. An

allen DKB-Standorten sind Erst- und Brandschutzhelfer*innen bestellt. Informationen werden unternehmensintern über das Intranet, Personalmitteilungen, Vorstandsinformationen und in Betriebsversammlungen weitergegeben. Die Durchführung der Arbeitssicherheitsmaßnahmen wie der Gefährdungsbeurteilung oder der ergonomischen Beratung erfolgt durch einen darauf spezialisierten externen Geschäftspartner (IRS Berlin), der ISO-9001-zertifiziert ist. Dieser stellt auch die Betriebsärzt*innen und -psycholog*innen, die bei Bedarf ebenfalls allen Beschäftigten als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Der externe Geschäftspartner hat der DKB eine Ausnahmerolle in Sachen Gesundheitsschutz bestätigt und hervorgehoben, dass die ausgesprochenen Empfehlungen zeitnah umgesetzt wurden. Beispielhaft hat die DKB die Anforderungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards) in Bezug auf den Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden im Jahr 2021 konsequent umgesetzt. Die Mehrheit der Mitarbeitenden (mehr als 85%) arbeitete auch 2021 ortsunabhängig bzw. zu Hause. Um den individuellen und wachsenden Anforderungen der Gesundheit der Mitarbeitenden während der Pandemie gerecht zu werden, wurde allen Mitarbeiter*innen die für die Aufgaben erforderliche mobile technische Infrastruktur zur Verfügung gestellt. Der Einsatz von anwendungsfreundlichen Meetingund Kollaborationstools wurde geschult und umgesetzt. Der physische Posteingang wurde in großen Teilen digitalisiert, um die Anwesenheit reduzieren zu können. Neben umfangreichen Schulungen steht im Rahmen der generellen gesundheitlichen Beratung jedem Mitarbeitenden auf Wunsch auch eine psychologische Betreuung zur Verfügung. Diese ist insbesondere

unter den immer noch veränderten Rahmenbedingungen während der Corona-Pandemie wichtig. Sowohl mit dem flexiblen Arbeits- und Arbeitszeitmodell als auch bei der Gestaltung der mobilen Arbeitsplätze unterstützt die DKB die Mitarbeitenden bei der Einhaltung gesundheitlicher Rahmenbedingungen: neben Empfehlungen für geeignete Bürostühle, Anleitungen zur Einrichtung eines ergonomischen Arbeitsplatzes und Zuwendungen für die Beschaffung von geeigneten Arbeitsmitteln gehören auch digitale Sportformate wie z. B. Yogakurse zum Angebot. Des Weiteren werden Videosprechstunden mit dem Beauftragten für die Arbeitsmedizin angeboten, um den

mobilen Arbeitsplatz mit Fachexpertise bewerten zu lassen und optimieren zu können.

Im Rahmen der Pandemie wurden täglich zusätzlich "Desinfektionsreinigungen" in allen Standorten durchgeführt. Masken (OP und FFP2) wurden ebenso wie SARS-CoV-2-Schnelltests mindestens zweimal wöchentlich zur Verfügung gestellt. Die Einhaltung der 3-G-Kontrolle wurde vier Monate lang über das zentrale Zutrittssystem umgesetzt. 2021 lag die SARS-CoV-2-Infektionsquote bei ca. 5%.

Leistungsindikator: Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Für alle Angestellten im DKB-Konzern

| | 2020 | 2021 |
|--|------|------|
| Durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben | 24,0 | 21,6 |
| Aufgeschlüsselt nach: i. Geschlecht | n.e. | n.e. |
| Aufgeschlüsselt nach: ii. Angestelltenkategorie | n.e. | n.e. |

Leistungsindikator: Diversität

Zahlen für den DKB-Konzern

| | 2020 | 2021 | Ziel 2022 |
|------------------------------|--------|--------|-----------|
| Frauenanteil insgesamt | 53,9 % | 53,6 % | n.d. |
| Frauenanteil im Aufsichtsrat | 25,0 % | 31,3 % | 25,0 % |

Zahlen für die DKB AG

| | 2020 | 2021 | Ziel 2022 |
|---|--------|--------|-----------|
| Frauenanteil im Vorstand | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| Frauenanteil auf der 1. Managementebene | 17,8 % | 18,6 % | 20,0 % |
| Frauenanteil auf der 2. Managementebene | 32,1 % | 32,8 % | 38,0 % |
| Frauenanteil auf der 3. Managementebene | 38,9 % | 37,5 % | n. d. |

Zahlen für den DKB-Konzern

| | Bis 30 Jahre | 31–50 Jahre | 51–60 Jahre | Über 60 Jahre |
|--|--------------|-------------|-------------|---------------|
| Altersstruktur Vorstand/Geschäftsführung | 0 % | 40 % | 60 % | 0 % |
| Altersstruktur Beschäftigte | 15 % | 59 % | 22 % | 4 % |

Leistungsindikator: Diskriminierungsvorfälle

Für alle Angestellten im DKB-Konzern

| | 2020 | 2021 |
|---|------|------|
| a. Gesamtzahl Diskriminierungsvorfälle | 0 | 0 |
| b. i. Von der Organisation geprüfter Vorfall | 0 | 0 |
| b. ii. Umgesetzte Abhilfepläne | 0 | 0 |
| b. iii. Abhilfepläne, die umgesetzt und im Rahmen eines internen Prüfverfahrens bewertet wurden | 0 | 0 |
| b. iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage | 0 | 0 |

17. Menschenrechte

Ziel der DKB ist die Einhaltung der Menschenrechte auf allen Ebenen

Die DKB verpflichtet sich zu sehr hohen Arbeits- und Sozialstandards, die sich aus deutschem und europäischem Recht ergeben. Damit befindet sich die DKB in einem Rechtsrahmen, der internationalen Arbeits- und Sozialstandards entspricht und sie häufig übersteigt.

Darüber hinaus hat sich die DKB dazu verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um das rechtmäßige Handeln der Organe und Mitarbeitenden der Bank sicherzustellen. Dazu gehören die Einhaltung der Menschenrechte auf allen Ebenen der Geschäftstätigkeit und null Toleranz gegenüber Menschenrechtsverstößen.

Zur Erfüllung dieser Voraussetzungen hat die DKB AG sich in der Nachhaltigkeitsrichtlinie und der Nachhaltigkeitsstrategie zur Erfüllung der Menschenrechte verpflichtet. Ferner sieht der Einkaufsprozess im Hinblick auf die Anforderungen und Erwartungen an die Lieferant*innen/Dienstleister vor, dass der Einkauf nach ethischen und ökologischen Grundsätzen erfolgt, die in der Nachhaltigkeitsvereinbarung beschrieben sind (u.a. Einhaltung von Grund- und Menschenrechten, keine Diskriminierung aufgrund Geschlecht, Ethnie, Religion usw., keine Toleranz von Korruption oder Bestechung). Sicherstellung des Ausschlusses von menschenrechtlichen Verstößen im DKB-Teilkonzern sowie bei den unmittelbaren Dienstleistern und anlassbezogen bei mittelbaren Dienstleistern sowie - in Anlehnung an den EU-Entwurf zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz - bei bestimmten Kunden. Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, dem UN Global Compact sowie dem EU-Entwurf zum Lieferkettensorgfaltsplichtengesetz sowie Orientierung an den UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

2021 erfolgte die Analyse gesetzlicher Anforderungen, der Anforderungen des UN Global Compact und der UN Guiding Principles on Business and Human Rights und der Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der DKB AG und deren Tochtergesellschaften. Die DKB implementiert die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in alle relevanten Prozesse in den Jahren 2022 und 2023 im Gleichklang mit der gesetzlichen Frist. 2022 wird ferner die Funktion des/der Beauftragten für Menschenrechte auch formal geschaffen. Zugleich wird eine Grundsatzerklärung für die Menschenrechte abgegeben sowie mit der Implementierung eines ganzheitlichen Risikomanagementsystems für Menschenrechte begonnen.

Die DKB verfolgt zur Einhaltung der Zielsetzung ein mehrstufiges Managementsystem

Bei der Anbieterauswahl werden Sozial- und Umweltaspekte berücksichtigt. Mit Standardlieferanten und Rahmenvertragspartnern wird grundsätzlich eine Vereinbarung über arbeitsrechtliche Fragen (Mindestlohn, Kinderarbeit etc.) geschlossen. Dies gilt grundsätzlich auch für alle Auslagerungsverträge. Bevor Verträge geschlossen werden, wird jeder Vertragspartner hinsichtlich einer Risikoländerliste, einer Sanktionsliste und negativer Presse geprüft. Zudem werden (potenzielle) Vertragspartner über die Creditreform-Auskunft geprüft. Hier werden jegliche Menschenrechtsverletzungen erfasst und dokumentiert, sodass vor einem Vertragsschluss ein solches Risiko ausgeschlossen wird.

Maßnahmen zur Einhaltung der Zielsetzung

Alle Dienstleister werden regelmäßig mittels einer ABC-Analyse auditiert (siehe dazu detaillierter in den folgenden Leistungsindikatoren). Alle Vertragspartner sind darüber informiert, dass ein Verstoß gegen geltende Gesetze und Nachhaltigkeitsvereinbarungen nicht geduldet wird und eine Vertragskündigung zur Folge haben kann. In der Beschaffungsrichtlinie ist zudem der Einkauf von Produkten und Dienstleistungen geregelt. Die DKB prüft alle Zuliefer*innen regelmäßig über die sogenannte KYS-Analyse (Know-Your-Supplier-Analyse).

Ab 2021 erfolgte eine weitere Sensibilisierung zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten der Bereiche und Tochtergesellschaften durch Vorträge, Vorstellung des Themas und Involvierung der maßgeblichen Einheiten. Im Jahr 2022 erfolgt eine Festlegung von Verantwortlichkeiten durch Ernennung eines Menschenrechtsbeauftragten und mindestens eines Stellvertreters. Darüber hinaus wird eine Grundsatzerklärung für Menschenrechte erstellt und veröffentlicht. Es ist zudem für 2022 die Erstellung einer Menschenrechts-Policy im BayernLB-Konzern auch mit Wirkung für die DKB und deren Tochtergesellschaften geplant.

Die DKB hält sich an alle Menschenrechte und toleriert keine Menschenrechtsverstöße von Geschäftspartnern. Dabei hilft, dass die DKB ausschließlich in Deutschland tätig ist und ihre Waren und Dienstleistungen überwiegend von Anbietern aus dem EU-Land mit hohen Standards bezieht. Unsere Zielerreichung überprüfen wir laufend und berichten einmal jährlich kumuliert darüber. Bereits implementierte Maßnahmen wie die Nachhaltigkeitsvereinbarungen oder Dienstleisterprüfungen (ABC-Analyse) auf Ebene der DKB Service GmbH wurden auch 2021 genutzt. 2021 wurden die Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, des UN Global Compact und der UN Guiding Principles on Business and Human Rights analysiert und das Verständnis der Regelungen geschärft.

Der DKB sind derzeit keine wesentlichen Risiken bekannt. Ausgehend von dem Schwerpunkt unserer Geschäftstätigkeit sind aktuell bei unseren Produkten/Dienstleistungen/Kunden keine wesentlichen Risiken zu erkennen. Es wird größtenteils auf Dienstleister aus Deutschland und der Europäischen Union zurückgegriffen, die die entsprechenden gesetzlichen Anforderungen mit hohen menschenrechtlichen Standards erfüllen müssen.

GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die DKB AG hat selbst keine Betriebsstätten im Ausland. Im Rahmen der ABC-Analyse der Dienstleister und Lieferanten wurden 2021 insgesamt fünf Audits durchgeführt. Die ABC-Analyse erfolgt im Rahmen der ISO 14001 und EMAS mit jährlich möglichst wechselnden Betrieben.

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern: 100 % (2020: 100 %). Alle Vertragspartner durchlaufen eine Risikoländerliste, eine Sanktionsliste und einen Abgleich mit Presseinformationen. 2021 wurden fünf Unternehmen von der DKB Service auditiert (zwei aus der Klasse A, zwei aus der Klasse B und eines aus der Klasse C).

GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte hinweisen, wurden 2021 zu 100 % durch die DKB Service geprüft.

GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte Lieferanten

Prozentsatz der geprüften neuen Lieferanten: 100 % (2020: 100 %). Bei neuen Lieferanten wird zudem üblicherweise eine Nachhaltigkeitsvereinbarung Vertragsbestandteil.

GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Es sind uns 2021 keine negativen sozialen Auswirkungen bekannt geworden.

EFFAS S07-02 II: Zertifizierte Einrichtungen nach SA 8000

Wir haben aktuell keine Kenntnis vom Zertifizierungsgrad SA 8000 unserer Lieferanten. Da alle Voraussetzungen, um das Zertifikat zu erhalten, bereits heute Gegenstand der einschlägigen deutschen und europäischen Rechtsnormen sind, gehen wir grundsätzlich von einer Erfüllung der Voraussetzungen aus.

18. Gemeinwesen

Als Finanzdienstleister verstehen wir uns als Teil der Bürgergesellschaft. Daher ist es für uns selbstverständlich, auch im gesellschaftlichen Bereich Verantwortung zu übernehmen und uns in verschiedenen Projekten, die ökologisch und sozial Nutzen stiften, zu engagieren. Dabei konzentrieren wir uns vor allem auf Projekte innerhalb Deutschlands.

DKB STIFTUNG

Um unser gesellschaftliches Engagement zu bündeln und jeden Tag einen Beitrag für eine nachhaltige und zukunftsfähige Gesellschaft zu leisten, haben wir 2004 die DKB STIFTUNG mit einem Startkapital von 15 Mio. EUR ins Leben gerufen. Die Stiftung greift aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen auf und setzt dort an, wo wir als Bank langfristig unterstützen und fördern möchten.

Folgende Wirkungsfelder sind unsere Schwerpunkte:

- Bildung für nachhaltige Entwicklung
- Inklusion
- · Kulturelle Bildung und Nachwuchsförderung
- Kulturelles Erbe

Die Projekte der DKB STIFTUNG fördern die Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele der UN (Sustainable Development Goals): So fördern Projekte zur historischen Bildung und zum interkulturellen Verständnis Frieden und Rechtsstaatlichkeit (Ziel 16), Projekte zur Umweltbildung und rund um nachhaltige Landwirtschaft schützen das Ökosystem (Ziel 15) und kulturelle Angebote ermöglichen im regionalen Raum Zugang zu Kultur und wirken dadurch gesellschaftlichen Ungleichheiten entgegen (Ziel 10). Als Arbeitgeberin in einem Inklusionsunternehmen fördert die DKB STIFTUNG Bildung für alle (Ziel 4): An den Stiftungsstandorten arbeiten heute 170 Menschen (2020: 219) mit und ohne Behinderung Hand in Hand. 70 Mitarbeitende im Inklusionsunternehmen und in den Inklusionsabteilungen haben eine Behinderung (2020: 69). Die Stiftung ermöglicht dort auch jungen Menschen, ob sozial benachteiligt oder

individuell beeinträchtigt, durch Ausbildung einen Einstieg in das Berufsleben. 2021 waren zwölf Auszubildende bei der DKB STIFTUNG tätig (2020: 11), davon vier BA-Studentinnen.

Spenden

Der #DKBHerzenswunsch feierte 2021 ein kleines Jubiläum: Seit fünf Jahren erfüllen wir Herzenswünsche überall in Deutschland. Wieder wurden insgesamt 100.000 EUR an sechs gemeinnützige Vereine oder Projekte vergeben. Die öffentliche Abstimmung läuft jedes Jahr vor Weihnachten. Die sechs Herzenswunschprojekte erhalten anschließend je nach Stimmen anteilig die Spendensumme.

Corporate-Volunteering-Programm

Gesellschaftliches Engagement ist integraler Bestandteil unserer DKB-Unternehmenskultur und wird entsprechend gefördert. Unsere Mitarbeiter*innen können sich bei von der DKB geförderten Projekten engagieren, wie z.B. in der DKB STIFTUNG, bei Business@school und bei Start with a Friend. Für ausgewählte Projekte können sie sich bis zu zwei Arbeitstage im Jahr freistellen lassen.

Aufgrund der Corona-Pandemie waren auch 2021 nur wenige Engagements möglich. Eines davon war eine Packaktion von 16 Mitarbeitenden im November 2021 bei "Wir packen's an e. V." der als gemeinnütziger Verein Hilfsgüter für notleidende Menschen auf der Flucht sammelt und an EU-Außengrenzen transportiert. Die ursprünglich geplante Programmerweiterung unserer Corporate-Volunteering-Angebote musste aufgrund der dynamischen pandemischen Lage erneut verschoben werden.

Leistungsindikatoren

Alle hier aufgeführten Daten sind aus dem testierten Geschäftsbericht 2021 der DKB. Siehe dazu ausführlich dkb.de/geschaeftsbericht.

Bilanzkennzahlen

Bilanzkennzahlen

| in Mio. EUR | 2020 | 2021 |
|-------------------|---------|---------|
| Bilanzsumme | 109.840 | 134.946 |
| Eigenkapital | 3.744 | 5.183 |
| CET1-Quote in % | 9,3 | 11,4 |
| Kundenforderungen | 76.557 | 84.170 |
| Kundeneinlagen | 72.409 | 83.481 |

Erfolgskennzahlen

Erfolgskennzahlen

| in Mio. EUR | 2020 | 2021 |
|-------------------------------|-------|----------|
| Zinsüberschuss | 954 | 1.019,40 |
| Risikoergebnis | -38,9 | 7,4 |
| Provisionsergebnis | -21,9 | 21,7 |
| Verwaltungsaufwand | 619,2 | 662,8 |
| Ergebnis vor Steuern | 249,9 | 363,3 |
| Cost Income Ratio (CIR) in % | 61,2 | 59,9 |
| Eigenkapitalrendite (RoE) in% | 7,7 | 9,9 |

Ergebnis vor Steuern

| Angaben in Mio. EUR | 2020 | 2021 | Veränderung |
|----------------------|-------|-------|-------------|
| Ergebnis vor Steuern | 249,9 | 363,3 | 113,4 |
| Ertragsteuern | -0,7 | -50,4 | -49,7 |

Aufwendungen Bankenabgabe

Bankenabgabe, Einlagensicherung und Bankenaufsicht

| Angaben in Mio. EUR | 2020 | 2021 | Veränderung |
|--|-------|-------|-------------|
| Bankenabgabe | -23,1 | -27,4 | -4,4 |
| Einlagensicherung | -34,1 | -51,4 | -17,3 |
| Bankenaufsicht | -4,1 | -4,6 | -0,5 |
| Bankenabgabe, Einlagensicherung und Bankenaufsicht | -61,2 | -83,4 | -22,2 |

19. Politische Einflussnahme

Für die DKB sind alle Gesetzgebungsverfahren und politischen Initiativen relevant, die Einfluss auf die regulatorischen Rahmenbedingungen und das wirtschaftliche Potenzial der Bank haben. Darüber hinaus verfolgt die DKB auch Gesetzgebungsprozesse und politische Weichenstellungen in den Zielmärkten, in denen sich die Geschäftskunden der DKB bewegen. Im letzten Jahr beobachtete die DKB insgesamt über 1.000 Gesetzgebungsverfahren und politische Initiativen, darunter beispielsweise:

- Konkretisierung einer einheitlichen europäischen Taxonomie für Sustainable Finance und Ausgestaltung einer aussagekräftigen Green Asset Ratio
- Rahmenbedingungen für den Ausbau von erneuerbaren Energien (Solarenergie, Windkraft, Biogas) und grünem Wasserstoff
- Rahmenbedingungen für den europäischen Zahlungsverkehr
- Politische Anreizsetzung für den Wohnungsbau, z.B. die Vorhaben der Bundesregierung für eine nachhaltige Baulandmobilisierung und Bodenpolitik sowie Förderung energieeffizienten Wohnraums

Eingaben werden vorrangig in Form von Stellungnahmen, Positionspapieren und Konzepten gemacht. Beispielsweise hat die DKB 2021 ein Konzept zur Umsetzung eines digitalen Gebäudeenergiekatasters verfasst. Weitere Informationen über die Arbeit des Public-Affairs-Teams lassen sich der Public-Affairs-Website entnehmen.

Aus Sicht der DKB ist der Austausch zwischen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sehr wichtig: Die DKB hält sich an sehr klare Verhaltensregeln, die intern schriftlich hinterlegt sind. Dazu zählen:

- Wahrhaftigkeit gegenüber politischen Institutionen
- Transparenz der Interessenvertretung: Die DKB ist im deutschen Lobbyregister und im EU-Transparenzregister eingetragen
- Ein klares Bekenntnis gegen die Ausübung von unlauterem oder ungesetzlichem Einfluss auf politische Akteure

Wir halten den Austausch zwischen politischen Akteuren und Marktteilnehmer*innen für unverzichtbar, um die Folgen von Gesetzen und Verordnungen abschätzen und bewerten zu können. In diesem Sinn hat die DKB den regelmäßigen Austausch mit Regulierungs- und Aufsichtsbehörden sowie mit den politischen Verantwortlichen auf Kommunal-, Landes-, Bundes- und EU-Ebene auch in Zeiten vorrangig digitaler Treffen verstätigt. Der Austausch erfolgt vorrangig über unsere Mitgliedschaft in Verbänden, bei denen wir uns aktiv an der Erstellung von Stellungnahmen beteiligen und mitgestalten (insbesondere VÖB, Bitkom, vdp, Bankenfachverband). Bei bankspezifischen Themen sucht die DKB anlassbezogen auch den direkten Weg zur Politik und in die Verwaltungen. Der Austausch erfolgt über Gespräche, das Einbringen von Stellungnahmen, Positionspapieren und Konzepten sowie die Organisation von Fachgesprächen. Anbei einige Beispiele für Verbandsstellungnahmen aus dem Jahr 2021:

- Stellungnahme der Deutschen Kreditwirtschaft zu Informationspflichten zu ökologisch-nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung:
 https://die-dk.de/media/files/e-DK_Stellungnahme_
 DelVoArt8TaxoVO_final.pdf
- Stellungnahme des Bitkom zum digitalen Euro im Rahmen des EZB-Konsultationsverfahrens: www.bitkom.org/sites/ default/files/2021-01/20210108_bitkom-position-on-theecb-consultation-on-the-digital-euro.pdf
- Stellungnahme von Payments Europe zu Instant Payments im Rahmen der Konsultation der Europäischen Kommission: www.paymentseurope.eu/payments-europes-answerto-the-european-commissions-consultation-on-instantpayments/

Darüber hinaus richtet die DKB, z.T. in Kooperation mit relevanten Branchenverbänden, regelmäßig Netzwerkveranstaltungen aus, um über aktuelle Entwicklungen und Zukunftstrends in der jeweiligen Branche zu informieren und den Austausch mit Kunden, Mitarbeitern, Vertretern von Medien und Politik sowie Verbänden zu fördern.

Die Kriterien sind Relevanz und Betroffenheit: mit Blick sowohl auf die DKB als Organisation und Arbeitgeberin als auch auf ihre Produkte, ihre Kunden und die Werte des Unternehmens. Die DKB ist zum 31. Dezember 2021 in 241 Vereinen und Verbänden Mitglied. Neben den speziellen Branchenverbänden VÖB, Bitkom, vdp und Bankenfachverband ist die DKB auch Mitglied in den relevanten Fachverbänden der Kundengruppen und Segmente (z. B. Bundesverband Regenerative Mobilität, Verband kommunaler Unternehmen, Bundesverband Erneuerbare Energie, Bundesverband Solarwirtschaft, Payments Europe). Im Folgenden findet sich eine Auswahl an Verbänden, in denen sich die DKB aktuell engagiert:















Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (SRS)

Spenden an politische Parteien sind nach internen Regeln der DKB nicht erlaubt und wurden daher weder im letzten Jahr noch die Jahre davor getätigt (2021: 0 EUR; 2020: 0 EUR; 2019: 0 EUR).

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die DKB verfügt über eine etablierte Compliance-Organisation, die insbesondere auch auf die Verhinderung von strafbaren Handlungen (wie Korruption und andere Verstöße) ausgerichtet ist. Zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere Korruption dienen u.a. folgende Instrumente und Maßnahmen:

- Interne Veröffentlichung des DKB-Verhaltenskodex
- Interne Veröffentlichung einer Interessenkonflikt-Policy
- Interne Veröffentlichung einer Betrugsrisikostrategie, die jährlich überprüft wird
- Interne Geschäftsanweisungen zu den Themen Wirtschaftskriminalität und Geldwäsche, Leitsätze für Mitarbeiter*innen sowie Regelungen zur Annahme und Gewährung von Vorteilen
- Laufende und regelmäßige Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen zu betreffenden Themen
- Internes Hinweisgebersystem (Whistleblowing-System)
 zur Meldung von erkannten Verstößen; das Hinweisgebersystem wird mithilfe einer externen Rechtsanwaltskanzlei
 umgesetzt und ist auch bei den Compliance-relevanten
 Tochterunternehmen der DKB implementiert (im Berichtszeitraum wurde kein Fall über dieses System gemeldet)
- Einsatz von Monitoringsystemen
- Regelmäßige Schulungen aller Mitarbeiter*innen zu den relevanten Themenbereichen (insb. Betrugspräventionsschulung im zweijährlichen Schulungsrhythmus sowie Geldwäscheschulungen, jährliche Kenntnisnahme der belehrungspflichtigen Grundsätze)
- Durchführung einer jährlichen Risikoanalyse
- Durchführung von Kontrollhandlungen im Hinblick auf die Verhinderung von strafbaren Handlungen
- Regelmäßiges und Ad-hoc-Reporting an den Vorstand

Die Maßnahmen unterliegen einer laufenden Überprüfung, insbesondere dann, wenn zugrunde liegende Prozesse angepasst werden sollen (Erfordernis zur Einbindung von Compliance). Mindestens einmal jährlich werden die Risiken in einer Risikoanalyse betrachtet und überprüft.

Die Gesamtverantwortung für das Thema Compliance liegt beim Vorstand der DKB AG. Es wurden Beauftragtenfunktionen für Geldwäsche und Wirtschaftskriminalität sowie Compliance geschaffen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als "zentrale Stelle" die Aufgaben des Vorstands wahrnehmen.

Alle Mitarbeiter*innen werden zu den Themenbereichen Betrug, Compliance und Geldwäsche geschult (u. a. Betrugspräventions-Pflichtschulung sowie Ad-hoc-Informationen, sofern erforderlich). Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse wird die gesamte Organisation der DKB auf Basis von Betrugstypologien und Prozessen betrachtet.

Die Ziele zur Prävention gegen strafbare Handlungen wurden erreicht.

Die Risiken werden in der jährlichen Risikoanalyse identifiziert. Ausgehend von der Risikoanalyse kommen hohe und

mittlere Risiken für die Überprüfung im Kontrollplan bzw. zur permanenten Risikobetrachtung mit dem Fokus auf Analysen und Hypothesen in Betracht. Dabei wird auch die Angemessenheit und Wirksamkeit der Prozesse hinsichtlich Risiken zu internem Betrug/Korruption näher überprüft. Risikopotenziale hinsichtlich Korruption ergeben sich aus Geschäftsbeziehungen zu Dienstleistern (beispielsweise bei Auftragsvergabe, Einkauf; daher "KYS"-Ansatz) und Kund*innen, wenn dort Vorteile verschafft werden (beispielsweise Kreditvergabe oder Abwicklung)

Leistungsindikator: GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die DKB führt jährlich eine unternehmensweite Risikoanalyse auf Basis der gesetzlichen Regelungen durch, bei der die Risiken hinsichtlich strafbarer Handlungen ausführlich beleuchtet werden. Das heißt, in die Risikoanalyse der DKB AG wurden auch die Ergebnisse aus den jeweiligen Risikoanalysen der Tochterunternehmen und, soweit relevant, die Risikoanalysen der Auslagerungen einbezogen

Leistungsindikator: GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Für das Geschäftsjahr 2021 sind keine bestätigten Korruptionsfälle bekannt (2020: 0).

Leistungsindikator: EFFAS V01-01: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

2021 wurden keine Strafgelder oder Bußgelder verhängt (2020: 0).

Leistungsindikator: EFFAS V02-01: Transparency International Corruption Index

Die Geschäftstätigkeit der DKB konzentriert sich auf Deutschland und Frankreich mit jeweils einem TICI von weit über 60.

Impressum

Ihre Verbindung zu uns

Deutsche Kreditbank AG Taubenstraße 7–9 10117 Berlin info@dkb.de info@dkb.epost.de

Telefon: +49 30 12030-000

Ansprechpartner Nachhaltigkeit

Oliver Hardt Manager ESG/Sustainability & Reporting Telefon: +49 30 12030-2857

Weitere Informationen

Weitere Informationen zu unserem Unternehmen finden Sie auf unserer Homepage dkb.de.

Impressum

Herausgeber: der Vorstand der Deutschen Kreditbank AG

Stand: Juli 2022 © Deutsche Kreditbank AG, Berlin

Deutsche Kreditbank AG

Taubenstraße 7–9 10117 Berlin

info@dkb.de

www.dkb.de

Telefon: + 49 30 120 300 0

