

Deka-Gruppe

Nachhaltigkeitsbericht 2020

 Finanzgruppe

 Deka



Deka-Gruppe – Kennzahlen 2020¹

| KENNZAHLEN ZUR GESCHÄFTSENTWICKLUNG | | 31.12.2019 | 31.12.2020 |
|-----------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------|----------------------------|
| Bilanzsumme | Mio. € | 97.282 | 85.509 |
| Total Assets | Mio. € | 313.412 | 339.160 |
| davon Retailkunden | Mio. € | 158.749 | 167.159 |
| davon Institutionelle Kunden | Mio. € | 154.662 | 172.001 |
| Depotanzahl | Tsd. | 4.787 ² | 4.973 ² |
| | | 2019 | 2020 |
| Nettovertriebsleistung | Mio. € | 18.040 | 32.148 |
| davon Retailkunden | Mio. € | 11.117 | 12.600 |
| davon Institutionelle Kunden | Mio. € | 6.923 | 19.548 |
| NACHHALTIGKEITSRATING³ | | | |
| Sustainalytics | | 19,1 Low Risk ⁴ | 17,8 Low Risk ⁴ |
| MSCI ESG | | AA | AA |
| ISS ESG | | C+ Prime | C+ Prime |
| NACHHALTIGE PRODUKTE | | | |
| Volumen nachhaltiger Retailfonds | Mrd. € | 4,1 | 7,4 |
| Verwaltetes Kapital in nachhaltigen Produkten (Wertpapiere) | Mrd. € | 12,1 | 22,1 |
| Anteil zertifiziertes Immobilienvermögen ⁵ | % | 68 | 68 |
| Nachhaltige Eigenanlagen in Wertpapieren | Mrd. € | 14,0 | 9,9 |
| NACHHALTIGES PERSONALMANAGEMENT | | | |
| Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | Gruppenweit | 4.566 | 4.541 ⁶ |
| | Deutschland | 4.168 | 4.117 |
| Frauenanteil in Deutschland | % | 39,4 | 38,9 |
| Frauenanteil in Führungsebenen in Deutschland | % | 19,1 | 19,2 |
| Teilzeitquote in Deutschland | % | 19,9 | 20,9 |
| Fluktuationsquote in Deutschland | % | 4,4 | 4,9 |
| Finanzieller Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland | €/MA | 1.042 | 676 |
| NACHHALTIGER BANKBETRIEB | | | |
| Stromverbrauch ⁷ | kWh | 11.224.875 | 9.859.466 |
| Energieverbrauch ⁷ | kWh | 20.816.390 | 19.286.304 |
| Papierverbrauch ⁸ | t | 875 | 674 |
| Trinkwasserverbrauch ⁷ | m ³ | 42.755 | 27.289 |
| Abfallaufkommen ⁷ | t | 261 | 112,4 |
| Dienstreiseverkehr (gruppenweit ohne S Broker) | km | 23.965.660 | 13.090.050 |
| Treibhausgas direkt (Scope 1) ⁹ | kg | 1.760.145 | 1.263.411 |
| Treibhausgas indirekt (Scope 2) ⁹ | kg | 4.412.596 | 3.325.254 |
| Treibhausgas sonstige indirekt (Scope 3) ⁹ | kg | 3.213.905 | 1.821.813 |
| Treibhausgas - Emission (gesamt) ¹⁰ | kg | 9.386.646 | 6.410.478 |
| GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT | | | |
| Ausgaben für Stiftungen, Spenden und Sponsoring | Mio. € | 1,34 | 1,28 |

¹ Jeweils vom 1.1. – 31.12.

² Inkl. S Broker AG & Co. KG.

³ Stand: Sustainalytics: 16.09.2020; MSCI: 20.11.2020; ISS ESG: 22.06.2020; siehe auch Kapitel 5.7 „Nachhaltigkeitsratings“.

⁴ Sustainalytics hat seine Bewertungsmethodik 2019 umgestellt, so dass die Ergebnisse nicht mit den Angaben aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2019 vergleichbar sind.

⁵ Siehe diesbezüglich Kapitel 4.1.1.2.2 „Immobilienbasierte Anlageprodukte“.

⁶ Die 167 Mitarbeiter des S Broker sind nicht enthalten und werden im Kapitel 4.2 „Nachhaltiges Personalmanagement“ gesondert aufgeführt.

⁷ Zahlen beziehen sich auf die vier Gebäude am Standort Frankfurt am Main (ausgenommen Dienstreiseverkehr und Papierverbrauch).

⁸ Liegt gruppenweit vor und setzt sich zusammen aus: Briefpapier, Vordrucke, Umschläge, Formulare, Kopierpapier (allgemeines Büropapier), Werbepublikationen/Veröffentlichungen.

⁹ Beziehen sich auf die Standorte Frankfurt, Berlin und Leipzig inkl. gruppenweiter Papierverbrauch und Dienstreiseaufkommen.

¹⁰ Nach dem GHG-Protokoll werden neben CO₂ noch fünf weitere klimarelevante Gase zusammengefasst: Methan, Lachgas, Schwefel-Hexafluorid und zwei Gruppen von Fluorkohlenwasserstoffen (CO_{2e}).

Inhaltsverzeichnis

| | | | | | |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----|
| 1. | Vorwort | 2 | G — GOVERNANCE | | |
| 2. | Nachhaltigkeitsstrategie | 6 | 5. | Nachhaltige Unternehmensführung | 57 |
| 2.1 | Geschäftsmodell | 6 | 5.1 | Regelwerke und Standards | 57 |
| 2.2 | Strategische und organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit | 7 | 5.2 | Compliance und Steuern | 58 |
| 2.3 | Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse | 9 | 5.2.1 | Compliance | 58 |
| 2.4 | Nachhaltigkeitskommunikation | 12 | 5.2.2 | Steuern | 59 |
| | | | 5.3 | Risikomanagement | 60 |
| | | | 5.4 | Datenschutz und Informationssicherheit | 60 |
| | | | 5.4.1 | Datenschutz | 60 |
| | | | 5.4.2 | Informationssicherheit | 62 |
| E — ENVIRONMENTAL | | | 5.5 | Beschwerdemanagement | 63 |
| 3. | Nachhaltiger Bankbetrieb | 15 | 5.6 | Ideenmanagement | 63 |
| 3.1 | Umwelt- und Klimaschutz im Geschäftsbetrieb | 15 | 5.7 | Nachhaltigkeitsratings | 64 |
| 3.1.1 | Umweltmanagementsystem | 15 | | | |
| 3.1.2 | Beschaffung | 15 | | | |
| 3.1.3 | Klimaschutz | 16 | Über den Bericht | | 68 |
| 3.1.4 | Ressourcenverbrauch und Abfall | 17 | Prüfurteil zur Umsetzung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes | | 71 |
| 3.2 | Eckpunkte der Klimaberichterstattung | 18 | | | |
| S — SOCIAL | | | | | |
| 4. | Kunden, Mitarbeiter und Gesellschaft | 22 | SONDERSEITEN | | |
| 4.1 | Kunden – Nachhaltige Produkte | 22 | ÜBERSICHT | | 4 |
| 4.1.1 | Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage | 22 | Highlights des Jahres 2020 | | |
| 4.1.2 | Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft | 32 | HINTERGRUND | | 13 |
| 4.2 | Mitarbeiter – Nachhaltiges Personalmanagement | 36 | Entwicklungen beim EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums | | |
| 4.2.1 | Personalstrategie | 36 | HINTERGRUND | | 20 |
| 4.2.2 | Management der Personalressourcen | 37 | Flexibler, digitaler und klimafreundlicher – die neuen Standorte der DekaBank | | |
| 4.2.3 | Aus- und Weiterbildung | 39 | HINTERGRUND | | 55 |
| 4.2.4 | Diversity | 41 | ESG-Aspekte in der Bankenregulierung | | |
| 4.2.5 | Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement | 45 | NAMENSBEITRAG | | 66 |
| 4.2.6 | Vergütung | 48 | Green Recovery – Krise als Chance | | |
| 4.3 | Gesellschaftliches Engagement | 50 | | | |
| 4.3.1 | Ziele des Gesellschaftlichen Engagements | 50 | | | |
| 4.3.2 | Soziales und Sport | 50 | | | |
| 4.3.3 | Bildung und Wissenschaft | 51 | | | |
| 4.3.4 | Kunst | 52 | | | |
| 4.3.5 | Musik | 52 | | | |
| 4.3.6 | Architektur/Internationaler Hochhaus Preis | 53 | | | |
| 4.3.7 | Spenden | 53 | | | |
| 4.3.8 | Kunstsammlung und Historisches Archiv der DekaBank | 54 | | | |

Sonderseiten und Hintergrundinformationen sind grün hinterlegt

Dieser Nachhaltigkeitsbericht folgt seit 2020 der etablierten **ESG**-Struktur mit den Themenkomplexen **ENVIRONMENTAL** (Umwelt), **SOCIAL** (Gesellschaft) und **GOVERNANCE** (Unternehmensführung).

1. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, die Corona-Pandemie hat uns im Jahr 2020 in beinahe allen Lebensbereichen getroffen: im Familien- und Freundeskreis, als Unternehmer und Arbeitnehmer, als Kreditnehmer und als Anleger. Sie hat uns eindrücklich aufgezeigt, wie anfällig unsere mobile Gesellschaft und unsere globalisierte Wirtschaft für solche Krisen sind. Sie hat uns aber auch gezeigt, wie wir mit der richtigen Haltung und mit der Offenheit, neue Wege zu gehen, solche Situationen gemeinsam meistern können. Dies sollte uns Mut machen für die Bewältigung der vor uns liegenden nachhaltigkeitsbezogenen Herausforderungen.

Wichtig ist dabei, dass wir neben der schnellen und unbürokratischen Hilfe für die besonders betroffenen Menschen, Unternehmen und Branchen auch unsere mittel- und langfristigen Herausforderungen und dabei insbesondere den Klimawandel im Blick behalten. An den im Berichtsjahr durch die Pandemie stark beeinflussten Kapitalmärkten hat sich vielfach gezeigt, dass Unternehmen mit einem klimaverträglichen und ressourcenschonenden Geschäftsmodell insgesamt widerstandsfähiger gegenüber der Krise waren. Die auf nationaler wie auf europäischer Ebene geplanten Investitionen in Klimaschutz und Nachhaltigkeit leisten daher nicht nur einen Beitrag zur Erreichung der globalen und nationalen Klima- und Nachhaltigkeitsziele, sondern sind auch eine gute Investition in die Widerstandsfähigkeit unserer Wirtschaft und unseres Finanzsystems gegenüber zukünftigen Krisen.

Auch auf regulatorischer Ebene haben Klimaschutz und Nachhaltigkeit weiterhin hohe Priorität. Mitte Dezember haben die EU-Regierungschefs das Klimaziel für die Europäische Union sogar noch einmal deutlich verschärft. Anstelle der bisher angestrebten Reduzierung der Treibhausgasemissionen um 40 Prozent gegenüber 1990 soll nun bis 2030 ein Rückgang um mindestens 55 Prozent erreicht werden. Um die dafür erforderlichen Mittel bei privaten und institutionellen Anlegern zu mobilisieren, hat die EU-Kommission auch im Berichtsjahr die Umsetzung der Maßnahmen aus ihrem Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums energisch vorangetrieben. Das Herzstück dieses Aktionsplans – die EU-Taxonomie nachhaltiger wirtschaftlicher Tätigkeiten – liegt für die beiden EU-Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ vor und ist bereits in weitere Maßnahmen, etwa die weitreichende Offenlegungsverordnung, eingeflossen. Auch die Vorgaben für die Einführung einer aktiven Abfrage der nachhaltigkeitsbezogenen Präferenzen der Anleger in den Beratungsgesprächen wurden weiter präzisiert.

Die Deka-Gruppe hat im Berichtsjahr ihre nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten ebenfalls weiter intensiviert und im Rahmen ihrer Managementagenda 2025 die Weichen für eine noch stärkere Ausrichtung ihrer Tätigkeit auf die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung und den Schutz des Klimas gestellt. Im Handlungsfeld „Wachstum durch Nachhaltigkeit“ der Agenda befassen wir uns intensiv mit der Frage, wie wir eine solche zukunftsfähige Ausrichtung

mit wirtschaftlichen Chancen für die Deka-Gruppe verknüpfen können. Dabei geht es um die weitergehende Verankerung von Nachhaltigkeits- und Klimazielen in Strategie, Risikomanagement und Reporting, um die fortlaufende Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – vor allem geht es aber darum, unseren Kunden Produkte und Leistungen anzubieten, die es ihnen ermöglichen, in eine nachhaltige Zukunft zu investieren. Beispielhaft für diesen Ansatz stehen die beiden nachhaltigen Impact-Fonds, die wir im Berichtsjahr mit großem Erfolg aufgelegt haben.

Wie in vielen anderen Branchen und Unternehmen waren die Auswirkungen der Corona-Krise auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit massiven Veränderungen verbunden. Dafür, dass es uns gelungen ist, die hohe Qualität unserer Arbeit auch unter teilweise schwierigen äußeren Bedingungen aufrecht zu erhalten, möchte ich mich bei ihnen ausdrücklich bedanken. Einige dieser Veränderungen, beispielsweise die stärkere Kombination von Arbeitsplatz und Homeoffice, sind dabei, fester Bestandteil einer modernen Arbeitswelt zu werden. Bei unserem Neubauvorhaben in Frankfurt-Niederrad fließen diese Entwicklungen bereits umfassend in die Planungen ein. Gleichzeitig wird das neue Gebäude hohen Energie- und Umweltstandards genügen und ist damit ein weiterer Baustein unseres Engagements für den Schutz des Klimas.

Unsere Verantwortung für den Klimaschutz haben wir im Berichtsjahr durch die Unterzeichnung der „Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften“ unterstrichen, die der Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV) zusammen mit den Mitgliedern der Finanzgruppe entwickelt hat. Darin bekennen sich die Unterzeichner zu den Pariser Klimazielen und zu einer globalen nachhaltigen Entwicklung, wie sie in den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen definiert ist. Eines der in der Selbstverpflichtung formulierten Ziele, die Treibhausgasneutralität des Geschäftsbetriebs, haben wir bereits für das Berichtsjahr 2020 umgesetzt.

Diese freiwillige Selbstverpflichtung ergänzt unser Bekenntnis zum UN Global Compact, dem wir bereits im Jahr 2011 beigetreten sind. Damit haben wir uns zur Umsetzung seiner zehn Prinzipien verpflichtet, die sich auf die Einhaltung von Menschenrechten und Arbeits-

standards, den Schutz der Umwelt und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung beziehen. Dieses Bekenntnis zum UN Global Compact umfasst auch die Verpflichtung, jährlich über die erzielten Fortschritte zu berichten. Dieser kommen wir mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht gerne nach.

Es grüßt Sie herzlich



Dr. Georg Stocker
Vorsitzender des Vorstands



Hinweis zu CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) und GRI-Standards

Mit diesem Bericht erfüllen wir wie in den Vorjahren unsere Verpflichtung aus dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG). Die gesetzlich vorgesehene Prüfung der Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt seit 2017 insbesondere durch die Wahrnehmung des Rechts zur Beauftragung einer externen Prüfung (§ 111 Abs. 2 Satz 4 AktG). Der Prüfer hat den hierfür erforderlichen Bestätigungsvermerk erteilt, so dass die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben des CSR-RUG und der relevanten Abschnitte des Handelsgesetzbuchs (§§ 289b bis 289e HGB) sowie die Anforderungen der aktuellen Leitlinien der anerkannten Global Reporting Initiative (GRI-Standards) erfüllt sind. Den GRI-Inhaltsindex finden Sie auf unserer Website www.deka.de/deka-gruppe.

ÜBERSICHT

Highlights des Jahres 2020

Strategische Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen

- Definition des Handlungsfelds „Wachstum durch Nachhaltigkeit“ im Rahmen der Managementagenda 2025 SEITE 7
- Neustrukturierung des Nachhaltigkeitsberichts entlang der etablierten Themenkomplexe ESG – Environmental (Umwelt), Social (Kunden, Mitarbeiter, Gesellschaft) und Governance (Unternehmensführung) SEITE 9
- Aktualisierung und Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsanalyse SEITE 10
- Unterzeichnung der Selbstverpflichtung für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften der Sparkassen-Finanzgruppe SEITE 15

E — ENVIRONMENTAL
Nachhaltiger Bankbetrieb

- Auszeichnung der DekaBank als Umweltchampion in der Kategorie „Fondsgesellschaften“ durch das F.A.Z.-Institut SEITE 16
- Umfassende Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffung SEITE 16
- Sicherstellung eines klimaneutralen Bankbetriebs durch Kauf und Stilllegung von Zertifikaten aus hochwertigen Klimaschutzprojekten SEITE 17
- Umsetzung hoher Energie- und Umweltstandards am neuen Standort in Frankfurt-Niederrad SEITE 21

S — SOCIAL
Kunden, Mitarbeiter und Gesellschaft**Kunden**

- Definition von Ausschlusskriterien für Kohleunternehmen in Publikumsfonds der Deka Investment GmbH und Zertifikaten der DekaBank sowie in den Eigenanlagen der DekaBank SEITE 23
- Einführung der beiden wirkungsorientierten Fonds Deka-Nachhaltigkeit Impact Aktien und Deka-Nachhaltigkeit Impact Renten sowie der Produktfamilie Deka MSCI Climate Change ESG UCITS ETF SEITE 23
- Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie im Geschäftsfeld Asset Management Immobilien SEITE 30
- Erstmalige Erhebung des CO₂-Fußabdrucks für alle Immobilienfonds SEITE 30

Mitarbeiter

- Umfassende Beteiligung von Nutzervertretern und Mitarbeitervertretungen bei der Gestaltung des neuen Bürogebäudes in Frankfurt-Niederrad SEITE 21
- Schaffung der organisatorischen und technischen Voraussetzungen für die Flexibilisierung der Arbeit im Rahmen der Corona-Pandemie SEITE 36
- Durchführung des Projekts DekaWay zur Verzahnung von klassischen und agilen Arbeitsformen SEITE 36
- Einführung des „Puls-Check“ als regelmäßiges Instrument der Befragung und Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter SEITE 37
- Einführung der neuen Vereinbarung „Kompetenzentwicklung“ zur umfassenden Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die betriebliche Weiterentwicklung SEITE 39

Gesellschaft

- Ausstellung der Werke von Michael Schmidt im Rahmen der „Retrospektive. Fotografien 1965–2006“ SEITE 52
- Erstmalige Förderung des Schleswig-Holstein Musik Festivals (SHMF) und Unterstützung des Hilfsfonds „Das SHMF hilft“ für durch die Corona-Pandemie betroffene Künstlerinnen und Künstler SEITE 52
- Auszeichnung der Doppeltürme „Norra Tornen“ in Stockholm (Schweden) mit dem Internationalen Hochhaus Preis (IHP) SEITE 53

G — GOVERNANCE

Nachhaltige Unternehmensführung

- Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI) durch die DekaBank SEITE 57
- Weitere Verbesserung der Bewertung der DekaBank im ESG Risk Rating von Sustainalytics SEITE 64

2. Nachhaltigkeitsstrategie

Die immer deutlicher werdenden Auswirkungen des Klimawandels zeigen uns, dass wir schnell und entschlossen handeln müssen, um die negativen Folgen der Erderwärmung für Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft zu begrenzen. Die Weichen für eine erfolgreiche Bekämpfung der Ursachen und Folgen des Klimawandels werden bereits in den kommenden Jahren gestellt. Mit dem im Berichtsjahr erarbeiteten „Zielbild 2025 – Leitfaden zur Nachhaltigkeit in Sparkassen“ hat der Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV) die Grundlagen dafür gelegt, dass die Sparkassen-Finanzgruppe die mit dem Klimawandel und einer nachhaltigen Entwicklung verbundenen Herausforderungen weiter systematisch in alle Bereiche der Geschäftstätigkeit integrieren kann. Die besondere Bedeutung des Klimawandels unterstreicht die „Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften“, die die DekaBank als erstes Verbundunternehmen der Finanzgruppe unterzeichnet hat. Die DekaBank unterstützt nicht nur die zukunftsfähige Ausrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe – insbesondere durch den weiteren Ausbau ihres nachhaltigen Produktangebots – sondern hat darauf aufbauend Nachhaltigkeitsaspekte in ihre neue Managementagenda 2025 integriert. Ein zentrales Ziel: Wachstum durch Nachhaltigkeit.

2.1 Geschäftsmodell

Die DekaBank Deutsche Girozentrale (im Folgenden: DekaBank) ist eine bundesunmittelbare Anstalt des öffentlichen Rechts. Sie bildet zusammen mit ihren in- und ausländischen Tochtergesellschaften die Deka-Gruppe. Die DekaBank befindet sich vollständig im Besitz der deutschen Sparkassen. 50 Prozent der Anteile, die bis 2011 indirekt von den Landesbanken gehalten wurden, werden über die Deka Erwerbsgesellschaft mbH & Co. KG gehalten. Darin haben die Sparkassen über die von ihnen getragenen regionalen Sparkassen- und Giroverbände ihre Anteile gebündelt. Die andere Hälfte der Anteile hält der Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV ö. K.).

Als Wertpapierhaus der Sparkassen unterstützt die DekaBank die Sparkassen und deren Kunden entlang des gesamten wertpapierbezogenen Investment- und Beratungsprozesses. Darüber hinaus bietet sie den Sparkassen ebenso wie institutionellen Kunden außerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe ein umfassendes Beratungs- und Lösungsspektrum für die Anlage, die Liquiditäts- und Risikosteuerung sowie die Refinanzierung an.

Das Geschäftsmodell der Deka-Gruppe ist durch das Zusammenwirken von Asset Management und Bankgeschäft geprägt. Als Asset-Management-Produkte stellt die Deka-Gruppe Wertpapier-, Immobilien- und Kreditfonds

sowie Zertifikate bereit, einschließlich der darauf aufbauenden Dienstleistungen der Vermögensverwaltung für private und institutionelle Investoren. Dabei werden die Sondervermögen im Asset Management und die institutionellen Kunden bei ihrer Vermögensbewirtschaftung sowie der Kapital-, Liquiditäts- und Risikosteuerung unterstützt. In diesem Zusammenhang agiert die Deka-Gruppe als Finanzierer, Emittent, Strukturierer, Treuhänder, Asset-Servicing-Anbieter und Depotbank.

Ihre Aktivitäten hat die Deka-Gruppe in fünf Geschäftsfeldern geordnet: Asset Management Wertpapiere, Asset Management Immobilien, Asset Management Services, Kapitalmarkt sowie Finanzierungen. Die Vertriebseinheiten sind dabei die ersten Ansprechpartner am Markt und bündeln die Produkt- und Dienstleistungsangebote für die unterschiedlichen Kundengruppen. **Vgl. ABBILDUNG 1**

Im Rahmen der Neuausrichtung der Deka-Gruppe am Standort Luxemburg ist die finale Überführung der Geschäftsaktivitäten der DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A. in die DekaBank Deutsche Girozentrale Niederlassung Luxemburg Anfang 2020 erfolgt.

ABBILDUNG 1



2.2 Strategische und organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit

Strategische Verankerung

Die Wurzeln des Nachhaltigkeitsmanagements der Deka-Gruppe liegen im Bereich des Umweltmanagements. Aufbauend auf den entsprechenden Vorarbeiten hat die Deka-Gruppe schon 2009 ein nach DIN EN ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem eingeführt. Im selben Jahr erschien der erste Nachhaltigkeitsbericht der Deka-Gruppe, der bereits die umfassenden Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) erfüllte. Seit dem Berichtsjahr 2014 und damit vor Inkrafttreten des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, wird der Nachhaltigkeitsbericht von einem externen Sachverständigen geprüft. Seit dem Geschäftsjahr 2015 sind Nachhaltigkeitsaspekte integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie und damit Kernbestandteil der geschäftspolitischen Ausrichtung, die so auch gegenüber dem Verwaltungsrat und der Aufsicht transparent ist.

Aufbauend auf der erfolgreichen Umsetzung des Programms „DekaPro“, in dem es unter dem Stichwort „Kundenzentrik“ vor allem um eine noch stärkere Ausrichtung des Leistungsangebots auf die Kunden der Deka-Gruppe ging, sollen im Rahmen der „Managementagenda 2025“

u. a. Strategien und konkrete Ansätze erarbeitet werden, mit denen u. a. Nachhaltigkeit zu einem zentralen Impulsgeber für das weitere Wachstum der Deka-Gruppe werden kann. Die Finanzierung der Investitionen in die Transition der Wirtschaft zu einer klimaverträglichen und ressourcenschonenden Wirtschaftsweise sowie die Erweiterung des Produktangebots im Bereich der nachhaltigen Kapitalanlagen sind nur zwei Beispiele für Geschäftschancen, die sich im Zuge der steigenden Bedeutung von Nachhaltigkeit und Klimawandel am Finanzmarkt ergeben.

Für diesen Bereich stellen die aktuellen Entwicklungen im Zusammenhang mit dem EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums eine zentrale Rahmenbedingung dar. So werden im Rahmen der EU-Taxonomie nachhaltiger wirtschaftlicher Tätigkeiten Eckpunkte für die Gestaltung nachhaltiger Anlageprodukte definiert, die Transparenzpflichten sowohl für Anbieter nachhaltiger Kapitalanlagen als auch für die Anlageprodukte werden erweitert und die Frage nach den Präferenzen im Hinblick auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien verbindlich im Beratungsgespräch zwischen Kundenberater und Anleger verankert. **Vgl. HINTERGRUND: EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums**

Die Deka-Gruppe begleitet die entsprechenden Diskussionsprozesse auf europäischer und nationaler Ebene daher seit 2018 proaktiv, um entsprechende Anforderungen an die

Deka-Gruppe bzw. ihre Partner, die Sparkassen, umfassend aufgreifen und umsetzen zu können.

Organisatorische Verankerung

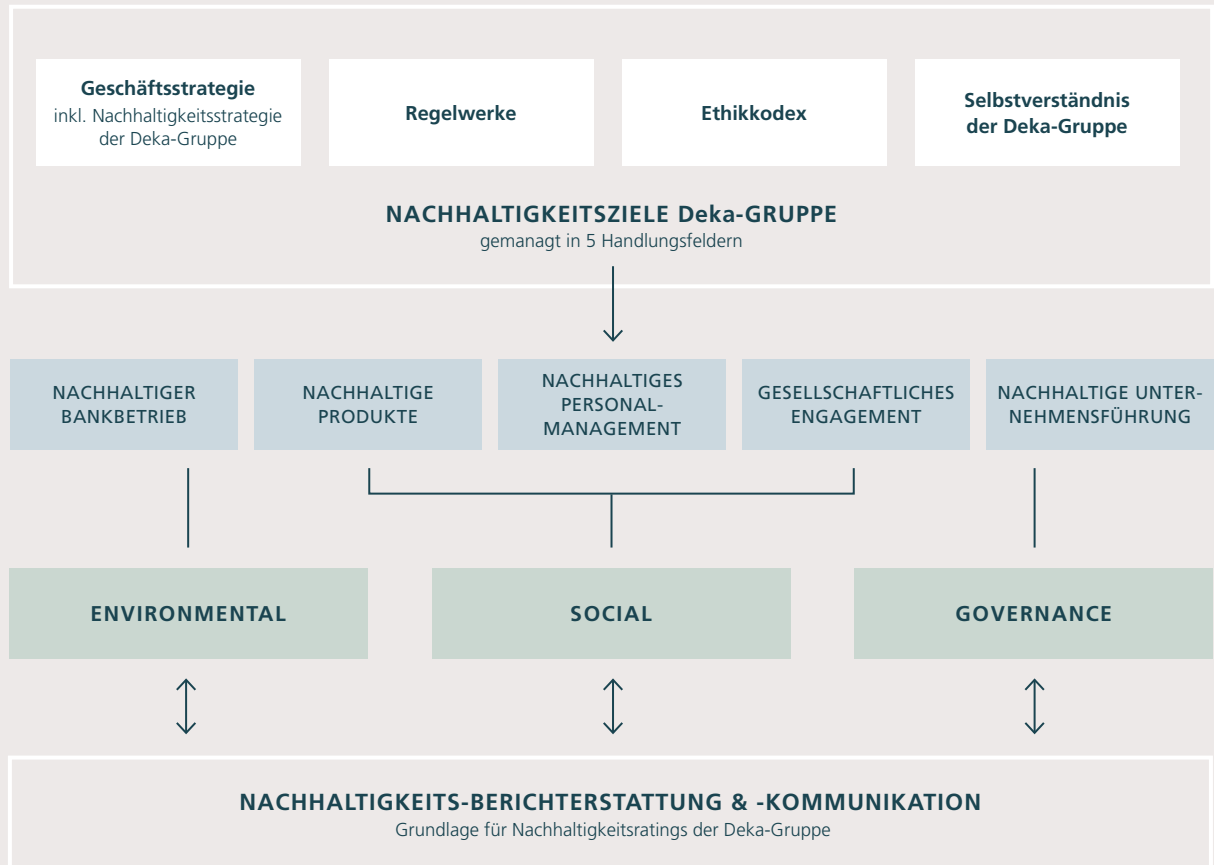
Die DekaBank wird gesamtverantwortlich durch den Vorstand geleitet, der aus fünf Mitgliedern besteht. Zum 01.01.2020 wechselte die Zuständigkeit des Vorstandsvorsitzenden auf Dr. Georg Stocker. Mit Wirkung zum 11.06.2020 ist Birgit Dietl-Benzin zur Risikovorständin bestellt worden und löst Manuela Better ab, die Ende Mai 2020 aus der DekaBank ausgeschieden ist.

Die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement ist Teil des Zentralbereichs Vorstandsstab & Kommunikation im Dezernat des Vorstandsvorsitzenden und hat eine koordinierende Rolle der entsprechenden Aktivitäten in der Deka-Gruppe. Die Umsetzung der Aktivitäten in den fünf Handlungsfeldern Nachhaltige Unternehmensführung, Nachhaltige Produkte, Nachhaltiges Personalmanagement, Nachhaltiger Bankbetrieb und Umweltmanagement sowie Gesellschaftliches Engagement erfolgt dezentral und wird von den

Nachhaltigkeitsbeauftragten der einzelnen Geschäftsfelder und Tochtergesellschaften verantwortet. Die schriftlich fixierten Leitlinien und Policies, wie den Ethikkodex der Deka-Gruppe, Regelwerke und die Geschäftsstrategie inklusive der darin verankerten Nachhaltigkeitsaspekte bilden neben definierten Ausschlusskriterien, der Positiv-/Negativliste sowie dem Nachhaltigkeitsfilter dabei den Mindeststandard u. a. für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Finanzierungs- bzw. Anlageentscheidungen. Auf Basis der umfassenden Ausrichtung der Geschäftstätigkeit der Deka-Gruppe an den Grundsätzen einer nachhaltigen Entwicklung fließen entsprechende Abwägungen darüber hinaus stets auch in die Entscheidungsprozesse ein.

Das Bindeglied zwischen der strategischen und der organisatorischen Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements bildet der einmal monatlich stattfindende Nachhaltigkeitszirkel, an dem die Nachhaltigkeitsbeauftragten der Geschäftsfelder und der Tochtergesellschaften unter Leitung des Nachhaltigkeitsmanagements teilnehmen.

ABBILDUNG 2



Neue Struktur des Nachhaltigkeitsberichts

Im Vergleich zu den Vorjahren wurde die Struktur des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts 2020 umgestellt und stärker auf die drei Themenkomplexe Environmental (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung) – kurz: ESG – ausgerichtet, die sowohl im Rahmen der nachhaltigen Kapitalanlage als auch bei den auf Nachhaltigkeitsaspekte spezialisierten Ratingagenturen eine zentrale Bedeutung haben. Mit der neuen Struktur orientiert sich die Deka-Gruppe damit noch stärker an den Informationsinteressen der Anleger und Ratingagenturen. Die Nachhaltigkeitsleistungen der fünf Handlungsfelder finden sich auch weiterhin in der neuen Struktur wieder. Vgl. **ABBILDUNG 2**

2.3 Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse

Zu ihren Stakeholdern zählt die Deka-Gruppe Kunden und Beschäftigte, Anteilseigner und Aufsichtsbehörden, Lieferanten und Kooperationspartner sowie Vertreter aus Politik, Medien und Zivilgesellschaft, beispielsweise aus Nichtregierungsorganisationen. Die Deka-Gruppe nutzt dabei ganz unterschiedliche Wege, um mit den verschiedenen Stakeholdern in den Dialog zu kommen. Diese reichen von der Mitarbeit in Initiativen und Verbänden über die Teilnahme an Konferenzen bis zu bilateralen Gesprächen. Der Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern ermöglicht es der Deka-Gruppe, die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu verstehen und die Themen und Anliegen der verschiedenen Stakeholder zu erfassen. Er bietet gleichzeitig die Möglichkeit, die eigene Position zu erklären und dadurch auch Vertrauen und Akzeptanz für die Tätigkeit der Deka-Gruppe zu schaffen. Ein wichtiger Stakeholder sind dabei auch die Nachhaltigkeitsratingagenturen, die im Auftrag von institutionellen Investoren die Qualität des Nachhaltigkeitsmanagements der Deka-Gruppe bewerten. Die von ihnen genutzten Kriterien und die Bewertungen der entsprechenden Maßnahmen der Deka-Gruppe geben wertvolle Anhaltspunkte für eine Standortbestimmung und für die weiteren Verbesserungen der Nachhaltigkeitsleistung der Deka-Gruppe. Vgl. **Kapitel 5.7** und „Über den Bericht“

Regelmäßige Stakeholder-Befragungen

Eine wichtige Basis für die strategische Weiterentwicklung der Deka-Gruppe, insbesondere der Produkte und Dienstleistungen sowie der vertrieblichen Ausrichtung, bilden regelmäßige Befragungen verschiedener Kundengruppen. Im Berichtsjahr hat die Deka-Gruppe dazu sowohl eigene Analysen beauftragt als auch die Durchführung von Umfragen durch den DSGVO unterstützt. Zudem führt die Deka-Bank regelmäßig Befragungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch.

Kundenbefragungen

Gemeinsam mit dem DSGVO wurde im Berichtsjahr das Vermögensbarometer 2020 durchgeführt, das auf einer Befragung von mehr als 4.800 Bürgerinnen und Bürgern ab einem Alter von 14 Jahren basiert. Im Hinblick auf die Bedeutung der nachhaltigen Kapitalanlage zeigt die Umfrage, dass sich bereits rund ein Drittel der Befragten (32 Prozent) aktiv mit dem Thema Nachhaltigkeit beim Vermögensaufbau beschäftigt hat. 16 Prozent haben sich dabei allgemein zu nachhaltigen Kapitalanlagen informiert, 10 Prozent in der Beratung nach entsprechenden Anlageprodukten gefragt. Sieben Prozent der Befragten gaben an, bereits in eine nachhaltige Geldanlage investiert zu haben.

Vertiefte Einblicke in die Einstellungen und Verhaltensweisen der Anlegerinnen und Anleger im Bereich der nachhaltigen Geldanlage bietet eine Befragung, die die Deka-Bank im Berichtsjahr in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Christian Klein vom Institut für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Kassel durchgeführt hat. Hierbei wurden 4.160 Bürgerinnen und Bürger im Alter zwischen 18 und 75 Jahren befragt. Knapp jeder achte Befragte (12 Prozent) gibt an, bereits nachhaltige Geldanlagen zu besitzen und innerhalb der kommenden drei Jahre zusätzliches Geld in diesem Bereich investieren zu wollen. Weitere 20 Prozent besitzen noch keine nachhaltigen Geldanlagen, planen ein entsprechendes Investment aber in den kommenden drei Jahren. Von den 59 Prozent der Befragten, die keine nachhaltigen Geldanlagen besitzen und auch keine Anlage planen, begründen dies 23 Prozent damit, dass ihnen die finanziellen Mittel fehlen. Neben der Präferenz für die Anlage auf Konten (23 Prozent) ist dies der wichtigste Grund dafür, nicht nachhaltig zu investieren.

Zu den wichtigsten Gründen für eine nachhaltige Kapitalanlage gehört, dass die Befragten einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten (62 Prozent) und den Kindern und Enkeln eine bessere Welt hinterlassen möchten (44 Prozent). Gleichzeitig sind 18 Prozent der Befragten noch nicht davon überzeugt, dass nachhaltige Geldanlagen wirklich eine nachhaltige Wirkung erzielen. 33 Prozent der Befragten geben an, dass eine nachhaltige Geldanlage für sie interessanter wäre, wenn sie jährlich sehen könnten, welche positive umweltbezogene oder soziale Wirkung ihre Kapitalanlage erzielt hat. 41 Prozent der Befragten würden nach eigenen Aussagen bei einem Investment in einen Fonds zu einem Produkt greifen, das aktiv den Fortschritt von Unternehmen in Richtung Nachhaltigkeit fördert, wie es beispielsweise die 2020 eingeführten Impact-Fonds der Deka Investment GmbH tun. Wichtige Kriterien für den Ausschluss von Unternehmen von der nachhaltigen Geldanlage sind für die Befragten insbesondere die Herstellung von geächteten Waffen und Rüstungsgütern sowie Verstöße gegen die Prinzipien des UN Global Compact, die die Themenfelder Arbeitsstandards und

Menschenrechte, Korruption und Bestechung sowie Umweltzerstörung umfassen.

Die Umfragen zeigen, dass das Marktpotenzial der nachhaltigen Kapitalanlagen bei Privatanlegern deutlich über dem derzeitigen Marktanteil liegt. So geben 32 Prozent der Befragten an, in den kommenden drei Jahren Geld in nachhaltige Geldanlagen investieren zu wollen, erst 20 Prozent besitzen solche Geldanlagen bereits. Wichtigster Schlüssel für die Realisierung des Marktpotenzials ist die umfassende Information der Anleger über nachhaltige Anlagestrategien und -lösungen sowie über die nachhaltigkeitsbezogenen Wirkungen der Anagemöglichkeiten, beispielsweise über ein detailliertes ESG-Reporting für einzelne Anlageprodukte. So fühlt sich laut der Befragung Deka-Anlegermonitor vom Juli 2020 nur rund jeder dritte Befragte ausreichend über nachhaltige Geldanlagen informiert, für die Hälfte ist bei diesem Thema die Beratung durch den Bank- bzw. Sparkassenberater wichtig und ein Drittel der Befragten möchte gerne vom Berater auf nachhaltige Anlageformen angesprochen werden. Voraussetzung dafür ist eine umfassende Qualifikation und laufende Information der Beraterinnen und Berater zur nachhaltigen Kapitalanlage im Allgemeinen und zu den Spezifika der nachhaltigen Anlageprodukte im Speziellen. Diese stellt die Deko-Gruppe u. a. durch Weiterbildungen im Rahmen der internen ESG-Academy sowie die kontinuierliche Bereitstellung von Informationen über ihre Vertriebskanäle sicher.

Vgl. ESG-Integration in den Investmentprozess in Kapitel 4.1.1.2.1

Im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden Befragung der Sparkassen als Vermittler wurde im September 2020 eine Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen der Deko-Gruppe erbeten. Das Ergebnis: 7 Prozent der Befragten (Vorstände, Führungskräfte und Wertpapierberater) vergaben dem Angebot an Nachhaltigkeitsprodukten die Note „ausgezeichnet“, 38 Prozent „sehr gut“ und 48 Prozent „gut“, 7 Prozent votierten mit „mittelmäßig“ und 1 Prozent mit „schlecht“. Die Hauptversammlungsaktivitäten wurden von 12 Prozent mit „ausgezeichnet“, 41 Prozent mit „sehr gut“, 43 Prozent mit „gut“ und 3 Prozent mit „mittelmäßig“ beurteilt, insgesamt 34 Prozent der Befragten machten hierzu keine Angabe.

Mitarbeiterbefragungen

Neben der Analyse der Einstellungen und Aktivitäten der Anlegerinnen und Anleger sind Umfragen auch ein wichtiges Instrument, um Einschätzungen und Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch zu erfassen. Im Rahmen der Managementagenda 2025 sollen dazu vermehrt kompakte Mitarbeiterbefragungen, sogenannte Puls-Checks, als strategisches Instrument zur Umsetzung der Agenda sowie darüber hinaus zur kontinuierlichen, partizipativen und nachhaltigen Entwicklung der Deko-Gruppe durchgeführt werden. Die Einbindung der Mitar-

beiter durch Puls-Check-Befragungen wird dabei als erfolgsentscheidender Faktor für die Erreichung der Unternehmensziele und für eine nachhaltige Entwicklung der Deko-Gruppe betrachtet. Durch Puls-Checks haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, zu konkreten Themen ihr Feedback zu geben und Handlungsbedarfe aufzuzeigen. Daneben wird im Rahmen von Puls-Checks die Zufriedenheit und künftig auch das Engagement der Mitarbeiter erhoben. Durch einen strukturierten Nachfolgeprozess wird sichergestellt, dass für die identifizierten Verbesserungspotenziale eine effektive Maßnahmenentwicklung erfolgt.

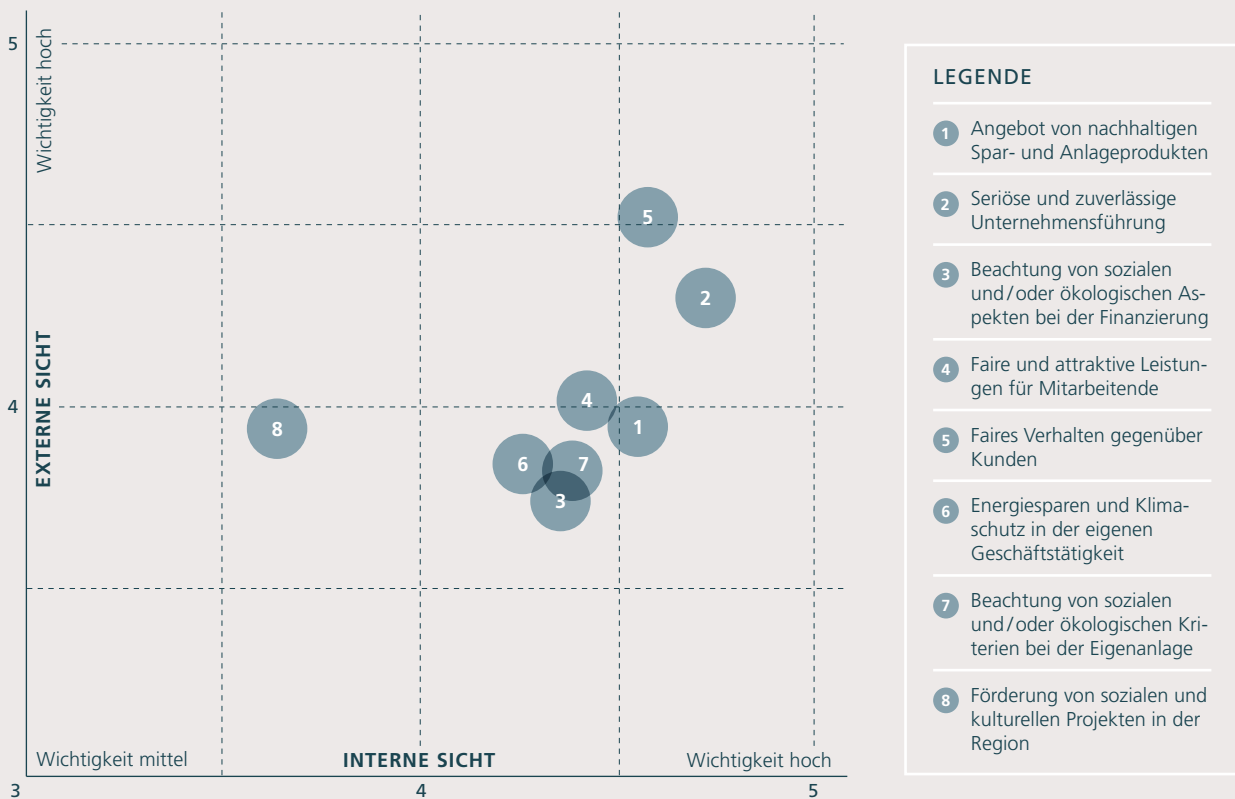
Im Berichtsjahr wurde ein erster Puls-Check durchgeführt, in dem es u. a. um den Umgang der DekoBank mit den Herausforderungen der Corona-Pandemie ging (vgl. Kapitel 4.2.1). Danach empfanden 92 Prozent der Befragten den Umgang der DekoBank mit der Corona-Krise als angemessen, 83 Prozent fühlten sich ausreichend informiert. In der auch im Zuge der Pandemie nochmals beschleunigten Digitalisierung des Arbeitsumfelds sehen 81 Prozent der Befragten mehr Chancen als Risiken. Insgesamt 89 Prozent gaben an, gerne in der Deko-Gruppe zu arbeiten – ein Wert, der deutlich über dem anderer Unternehmen im Finanzsektor liegt. Die nächste Mitarbeiterumfrage ist für Anfang 2021 geplant, Schwerpunkt wird dann das Thema Nachhaltigkeit sein.¹

Wesentlichkeitsanalyse

Im Rahmen der Berichterstattung nach dem international anerkannten Standard der Global Reporting Initiative (GRI) führt die DekoBank regelmäßig eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Die Grundlage für die aktuelle Analyse wurde im Jahr 2015 gelegt, indem die unabhängige imug Beratungsgesellschaft für sozial-ökologische Innovationen in Kooperation mit verschiedenen Sparkassenverbänden und Stakeholdergruppen eine breit angelegte Basisbefragung zur Wesentlichkeit von 25 Einzelthemen in fünf Handlungsfeldern durchgeführt hat. Die im Rahmen dieser Befragung identifizierten Themen wurden in den Folgejahren in verschiedenen Befragungen aufgegriffen, um Veränderungen in der Einschätzung dokumentieren zu können. Zudem wurden einzelne Themen im Kontext von Schwerpunktbefragungen vertieft, beispielsweise zu den o. g. Einstellungen und Verhaltensweisen der Anlegerinnen und Anleger im Bereich der nachhaltigen Geldanlage. Mit Blick auf die starke Ausrichtung der Deko-Gruppe auf ihre Kunden sind dabei solche Einschätzungen der Sparkassen-Kunden bei der Analyse der externen Stakeholder regelmäßig von besonderer Bedeutung. Für 2021 ist eine Aktualisierung der Basisbefragung geplant.

¹ Im Berichtsjahr hat die Gleichstellungsbeauftragte zudem eine dritte Umfrage zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durchgeführt. Vgl. hierzu Kapitel 4.2.4.

ERGEBNISSE DER WESENTLICHKEITSANALYSE (ABBILDUNG 3)



Die Kategorisierung und Bewertung der in der Wesentlichkeitsmatrix (vgl. **ABBILDUNG 3**) dokumentierten wesentlichen Themen erfolgte in zwei Schritten: 2019 hat die DekaBank die imug Beratungsgesellschaft mit der Befragung aktueller und potenzieller Kunden beauftragt. Ziel der Befragungen war es, mehr darüber zu erfahren, welche Bedeutung die Befragten den unterschiedlichen Handlungsfeldern einer nachhaltigen Unternehmensführung beimessen und wie sie den Stand der Nachhaltigkeitsleistung der Deka-Gruppe im jeweiligen Handlungsfeld bewerten. Dazu hat die imug Beratungsgesellschaft insgesamt 1.000 repräsentativ ausgewählte Kunden der Sparkassen sowie 1.000 Nichtkunden befragt. Die Online-Befragung fand im September 2019 statt. Gegenstand der Studie waren die Wahrnehmung und Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen, der Förder- und Klimaschutzaktivitäten sowie der nachhaltigen Finanzprodukte der Sparkassen. Zudem wurde das generelle Interesse der Befragten am Thema Nachhaltigkeit erhoben. Die Sparkassenkunden konnten außerdem die Wichtigkeit verschiedener nachhaltigkeitsbezogener Handlungsfelder bewerten.

Diese externe Befragung wurde im Berichtsjahr durch eine Analyse der internen Bewertung der Wichtigkeit der

Nachhaltigkeitsleistungen ergänzt. Im September 2020 wurden dazu Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen wesentlichen mit Aspekten des Nachhaltigkeitsmanagements befassten Bereichen zu ihrer Einschätzung der Wichtigkeit der im Rahmen der imug-Befragung identifizierten Handlungsfelder befragt. Gut die Hälfte der Befragten (55 Prozent) haben sich an der schriftlichen Befragung beteiligt. Unter ihnen waren auch die Mitglieder des internen Nachhaltigkeitszirkels. Dieser trifft sich monatlich, um unter Leitung des Nachhaltigkeitsmanagements über aktuelle interne und externe Entwicklungen im Nachhaltigkeitsbereich zu diskutieren und diese bei Bedarf in zusätzlichen Arbeitskreisen zu vertiefen. Dem Zirkel gehören Führungskräfte und Spezialisten aus verschiedenen Einheiten und Gesellschaften der Deka-Gruppe an.

Als Ergebnis der beiden Befragungen ergibt sich ein insgesamt homogenes Bild in der Einschätzung der Wichtigkeit der einzelnen Handlungsfelder aus externer und interner Perspektive. Sowohl die Kundinnen und Kunden als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weisen den beiden Aspekten „faires Verhalten gegenüber Kunden“ **5** und „seriöse und zuverlässige Unternehmensführung“ **2** eine besonders hohe Bedeutung zu. Gleichzeitig hat die

„Förderung von sozialen und kulturellen Projekten in der Region“ ⁸ aus Sicht beider Gruppen unter den hier analysierten Handlungsfeldern die vergleichsweise geringste Bedeutung.

Bei der Interpretation der **ABBILDUNG 3** ist zu beachten, dass diese einen Ausschnitt der Gesamtmatrix darstellt. Alle hier genannten Nachhaltigkeitsaspekte wurden nach Einschätzung sowohl der Kunden als auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der von „gar nicht wichtig“ bis „sehr wichtig“ reichenden Skala als „sehr wichtig“ bzw. „eher wichtig“ bewertet und werden daher im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts betrachtet.

Ergänzend werden bei der inhaltlichen Gestaltung des Nachhaltigkeitsberichts die umfassenden Informationsinteressen der Nachhaltigkeitsratingagenturen sowie weiterer Stakeholder, insbesondere der Aufsichtsbehörden sowie der Nichtregierungsorganisationen berücksichtigt, für die der Bericht eine zentrale Quelle für die Bewertung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen der Deko-Gruppe darstellt. **Vgl. hierzu auch Kapitel 2.2**

Zudem müssen die unterschiedlichen konzeptionellen und inhaltliche Anforderungen erfüllt werden, die sich aus regulatorischen Vorgaben, insbesondere dem CSR-RUG, sowie freiwilligen Verpflichtungen, vor allem der Orientierung an den GRI-Standards, den Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie der Fortschrittsberichterstattung im Rahmen der Unterzeichnung des UN Global Compact ergeben. **Vgl. hierzu auch Kapitel „Über den Bericht“**

2.4 Nachhaltigkeitskommunikation

Nachhaltigkeitsthemen sind integraler Bestandteil der Kommunikationsstrategie der Deko-Gruppe und regelmäßiger Gegenstand der Kommunikation mit allen relevanten Stakeholder-Gruppen. Dabei informiert die Deko-Gruppe die Stakeholder, ob Anteilseigner, Kunden, Mitarbeiter oder auch die allgemeine Öffentlichkeit, über nachhaltigkeitsbezogene Ereignisse und Entwicklungen. Die Deko-Gruppe nutzt hierbei das ganze Spektrum der zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle. Dies reicht vom Mitarbeitermagazin über Pressetermine und Social Media bis hin zu Vertriebs- und Kundenveranstaltungen. In den von der Unternehmenskommunikation betreuten Social-Media-Kanälen Twitter, Facebook und LinkedIn tritt die Deko-Gruppe auch in den Dialog mit verschiedenen Stakeholder-Gruppen, beispielsweise Kunden und Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Ein umfassendes Angebot bietet zudem die neu gestaltete Website der Deko-Gruppe (www.deka.de/deka-gruppe), auf der aktuelle Informationen rund um die nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten der Deko-Gruppe bereitgestellt

werden. Der Bereich Vorstandsstab und Kommunikation befindet sich im ständigen Austausch mit den Facheinheiten, um nachhaltigkeits-relevante Themen zu identifizieren und in den geeigneten Kommunikationskanälen medial zu verbreiten.

Ein zentraler Baustein der Nachhaltigkeitskommunikation ist der Nachhaltigkeitsbericht. Seit dem Geschäftsjahr 2017 ist die Deko-Gruppe wie zahlreiche kapitalmarktorientierte Unternehmen, Versicherungen und Kreditinstitute durch das im Frühjahr 2017 verabschiedete „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz/CSR-RUG)“ verpflichtet, einen so genannten nichtfinanziellen Bericht zu erstellen. Weitere Einzelheiten hierzu enthält das **Kapitel „Über den Bericht“**.

Die Deko-Gruppe wendet bei der Erstellung ihres Nachhaltigkeitsberichts die anerkannten Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) an. Seit 2013 erstellt die Deko-Gruppe zudem eine Entsprechenserklärung im Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), die auf der Website des Rats für Nachhaltige Entwicklung (RNE) veröffentlicht wird (www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Home/Database).

HINTERGRUND

Entwicklungen beim EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums

Im Berichtsjahr hat die EU-Kommission die Umsetzung der insgesamt zehn Einzelmaßnahmen aus ihrem Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums weiter vorangetrieben. Der EU-Taxonomie, also der Definition nachhaltiger wirtschaftlicher Tätigkeiten, kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, da sie die Basis für eine Reihe anderer Maßnahmen bildet.

Abschlussbericht zur EU-Taxonomie vorgelegt

Im März des Berichtsjahres hat die von der EU-Kommission beauftragte Technical Expert Group (TEG) ihren Abschlussbericht für eine verbindliche Klassifizierung von nachhaltigen wirtschaftlichen Tätigkeiten vorgelegt. Das Kriterium der Nachhaltigkeit wird hier eng an die Erreichung von sechs Umweltzielen geknüpft:

1 – CLIMATE CHANGE MITIGATION

Bekämpfung der Ursachen des Klimawandels, insbesondere durch Reduzierung der Emissionen von Treibhausgasen wie CO₂

2 – CLIMATE CHANGE ADAPTATION

Bekämpfung der Folgen des Klimawandels, beispielsweise des Anstiegs des Meeresspiegels

3 – SUSTAINABLE USE AND PROTECTION OF WATER AND MARINE RESOURCES

Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, z. B. durch Reduzierung des Wasserverbrauchs von Produktionsprozessen und Produkten

4 – TRANSITION TO A CIRCULAR ECONOMY, WASTE PREVENTION AND RECYCLING

Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft sowie Vermeidung von Abfällen und Recycling von Wertstoffen

5 – POLLUTION PREVENTION AND CONTROL

Vermeidung von Umweltverschmutzung, insbesondere durch die Reduzierung von Luftschadstoffen wie Schwefeldioxid, von umweltschädlichen Abwässern sowie der Kontaminierung von Böden

6 – PROTECTION AND RESTORATION OF BIODIVERSITY AND HEALTHY ECOSYSTEMS

Schutz und Wiederherstellung der Artenvielfalt, insbesondere der vom Aussterben bedrohten Tiere und Pflanzen, sowie der Ökosysteme, beispielsweise der Regenwälder und Moore

Eine wirtschaftliche Tätigkeit gilt dann als nachhaltig im Sinne der EU-Taxonomie, wenn sie die folgenden vier Bedingungen erfüllt:

- Die Tätigkeit leistet einen substantziellen Beitrag zu mindestens einem der sechs Umweltziele.
- Die Tätigkeit schadet gleichzeitig keinem der anderen Umweltziele („Do No Significant Harm – DNSH“).
- Die Tätigkeit steht im Einklang mit international anerkannten Mindestanforderungen in den Bereichen Arbeitsstandards und Menschenrechte, wie sie u. a. in den Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (ILO) festgelegt sind.
- Die Tätigkeit erfüllt die technischen Anforderungen (Technical Screening Criteria), die im Anhang zum Abschlussbericht der von der EU-Kommission mit der Erarbeitung der Taxonomie beauftragten Technical Expert Group (TEG), dem Technical Annex, für zahlreiche Branchen definiert werden. Dazu gehören u. a. die Land- und Forstwirtschaft, die Energieversorgung, der Transportsektor, die Informations- und Kommunikationstechnologie sowie die Immobilienwirtschaft.

Dabei unterscheidet die Taxonomie drei Arten von wirtschaftlichen Aktivitäten. Zusätzlich zu den „grünen“ Tätigkeiten, die – wie beispielsweise eine emissionsfreie Energieerzeugung – direkt zur Erfüllung von EU-Umweltzielen beitragen, wurden nach intensiven Diskussionen die beiden Kategorien Enabling- und Transitionsaktivitäten eingeführt. Die Enabling-Aktivitäten bieten Unterstützung bei der Erreichung der Umweltziele. Dazu zählen beispielsweise IT-Services, die eine optimale Steuerung von Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien ermöglichen oder auch der Bau eines Windrads. Bei den Transitionsaktivitäten geht es um Tätigkeiten, die zwar nicht im Einklang mit einer klimaneutralen Wirtschaft stehen, aber für eine Übergangszeit einen signifikanten Beitrag zu den beiden Klimazielen leisten können und für die es aktuell keine technisch und/oder wirtschaftlich darstellbare kohlenstoffärmere Alternative gibt. Die recht hohe Zahl der Ziele, Bedingungen und Arten von wirtschaftlichen Aktivitäten führt insgesamt zu einer hohen Komplexität bei der Berücksichtigung der Anforderungen in Real- und Finanzwirtschaft.

Taxonomiekonformität von Unternehmen

Zu diesen Anforderungen zählen die erweiterten Informations- und Transparenzpflichten, die bereits unter Berücksichtigung der EU-Taxonomie definiert wurden. Danach müssen beispielsweise alle Unternehmen, die zur nichtfinanziellen (Konzern-)Berichterstattung nach der CSR-Richtlinie (CSR-RUG) verpflichtet sind, zukünftig angeben, wie und in welchem Umfang

ihre Tätigkeiten mit als ökologisch nachhaltig einzustufenden „grünen“ Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Für die Realwirtschaft bedeutet dies, dass das eigene Produkt- und Leistungsangebot systematisch mit den Anforderungen der EU-Taxonomie und dabei insbesondere auch mit den detaillierten technischen Anforderungen abgeglichen werden muss.

Im Rahmen einer vom Bundesumweltministerium in Auftrag gegebenen Studie haben das Forschungsinstitut adelphi research und die ESG-Ratingagentur ISS ESG im Berichtsjahr analysiert, welchen Umsatzanteil taxonomiekonforme Produkte bei ausgewählten europäischen Aktiengesellschaften haben.² Analysiert wurden dabei die im deutschen Dax 30-, im französischen CAC 40- und im europäischen EURO STOXX 50-Aktienindex gelisteten Unternehmen. Das Ergebnis für die deutschen Unternehmen zeigt dabei, dass 27 Prozent des Umsatzes mit Produkten und Leistungen erzielt werden, die unter die Regelungen der Taxonomie fallen. Dabei erfüllt aber nur ein Anteil von einem Prozent des Umsatzes die darin formulierten Anforderungen. Diese Zahlen sind auch für die Finanzwirtschaft von großem Interesse. Sie steht im Rahmen der CSR-RUG basierten Berichtspflicht vor der großen Herausforderung, die mit Kapitalanlagen und Finanzierungen verbundenen Tätigkeiten systematisch zu erfassen und entsprechend zu kategorisieren.

Erweiterte Transparenzpflichten für Unternehmen und Finanzprodukte

Dies sind aber nicht die einzigen neuen Transparenzanforderungen, die im Rahmen des EU-Aktionsplans für die Finanzwirtschaft etabliert werden und auf die die Taxonomie Bezug nimmt. Bereits Mitte März 2021 treten im Rahmen der Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) erste Regelungen der neuen Offenlegungsverordnung in Kraft, durch die Finanzmarktteilnehmer dazu verpflichtet werden, den Anlegern über vorgegebene Medien, z. B. die Website, ESG-bezogene Informationen zur Verfügung zu stellen. Die Verordnung unterscheidet dabei zwischen unternehmens- und produktbezogenen Offenlegungspflichten und stellt bei spezifischen Produkten eine Verknüpfung zur oben angesprochenen Taxonomie her. Auf Unternehmensebene sollen Banken und Vermögensverwalter beispielsweise darüber berichten, welche Strategie sie verfolgen, um Nachhaltigkeitsrisiken in ihre Anlageprozesse zu integrieren und inwiefern diese auch in die Vergütungspolitik einfließen. Auf der Ebene der einzelnen Anlageprodukte, beispielsweise von Fonds, werden drei Kategorien definiert: Produkte ohne spezifischen Nachhaltigkeitsbezug, Finanzprodukte mit ökologischen oder sozialen Merkmalen sowie Finanzprodukte mit einer angestrebten Nachhaltigkeitswirkung. Für die beiden nachhaltigkeits- bzw. wirkungsbezogenen Produkte gelten besondere Transparenzpflichten im Hinblick auf die Gestaltung ihrer Nachhaltig-

keitsqualität. Zu den wirkungsbezogenen oder auch Impact-Produkten zählen auch die beiden neuen Investmentfonds DekaNachhaltigkeit Impact Aktien und DekaNachhaltigkeit Impact Renten. Falls mit einem Produkt Investitionen getätigt werden, die zu einem Umweltziel beitragen, ist voraussichtlich ab 2022 zu berichten, inwiefern die Vorgaben der EU-Taxonomie berücksichtigt werden.

EU-Green Bond Standard nimmt Gestalt an

Ein drittes Beispiel für die Anwendung der EU-Taxonomie ist der EU-Green Bond Standard (EU-GBS). Nachdem Green Bonds nach Einschätzung der EU-Kommission einen wichtigen Beitrag zur Finanzierung der für die Einhaltung der Pariser Klimaziele erforderlichen Investitionen leisten können, plant sie für 2021 die Einführung eines einheitlichen und verbindlichen Standards für die Ausgestaltung solcher zweckgebundenen Anleihen. Zentrales Element des neuen Standards ist die Verknüpfung der über den Green Bond zu finanzierenden bzw. refinanzierenden Vorhaben mit den entsprechenden Anforderungen der EU-Taxonomie. Die DekaBank hat im September des Berichtsjahres eine freiwillige interne Richtlinie zur Emission von Green Bonds, das sogenannte „Green Bond Framework“, und damit die Grundlage für die mögliche Begebung eigener Green Bonds gelegt.

Zwischenfazit

Die EU-Kommission hat im Berichtsjahr weiter konsequent an der Umsetzung ihres Aktionsplans gearbeitet. Mit der Veröffentlichung der Taxonomie für die ersten beiden der sechs Ziele wurde dabei die Grundlage für die Umsetzung zahlreicher weiterer Maßnahmen gelegt. Die ersten Ergebnisse dieser Arbeit, beispielsweise die neue Offenlegungsverordnung, sollen nun unmittelbar durch die Marktakteure umgesetzt werden – damit geht ein erster Praxistest der Regelungen einher. Es ist dabei nicht ausgeschlossen, dass dieser Test Änderungen an den definierten Vorgaben wünschenswert, wenn nicht sogar erforderlich macht. Es ist zu hoffen, dass der Gesetzgeber eine solche mögliche Anpassung der Regelungen mit dem gleichen Elan angeht wie die bisherige Umsetzung des Aktionsplans.

E — ENVIRONMENTAL

3. Nachhaltiger Bankbetrieb

Mit der freiwilligen Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für ein klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften haben die Mitglieder der Sparkassen-Finanzgruppe ein starkes Signal für den Klimaschutz gesetzt. Die DekaBank gehört zu den ersten Unterzeichnern der Selbstverpflichtung und gibt damit den bereits seit vielen Jahren umgesetzten Maßnahmen zum Schutz des Klimas einen neuen Rahmen. Eine der Verpflichtungen aus der Erklärung hat die DekaBank unmittelbar umgesetzt: Erstmals für das Jahr 2020 wird der Geschäftsbetrieb klimaneutral. Die dazu ausgewählten Projekte erfüllen nicht nur strenge Qualitätsstandards, sondern leisten auch einen Beitrag zur Erreichung der 17 Sustainable Development Goals der UN.

3.1 Umwelt- und Klimaschutz im Geschäftsbetrieb

3.1.1 Umweltmanagementsystem

Zur Umsetzung der vom Vorstand beschlossenen Umweltleitlinien, in denen sich die Deka-Gruppe zu einer im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltigen Geschäftsausrichtung bekennt, hat die Deka-Gruppe bereits 2009 ein nach DIN EN ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem eingeführt.

Die im Rahmen dieses Systems jährlich erstellte Umweltbilanz umfasst alle Gebäude der DekaBank am Standort Frankfurt (Trianon, Prisma, Skyper und Hamburger Allee). Die Kennzahlen zum Papierverbrauch beziehen sich auf alle Standorte in Deutschland, die Angaben zu Dienstreisen liegen gruppenweit vor. Übergeordnetes Ziel der Maßnahmen im Umweltmanagement ist eine jährliche Reduzierung der Treibhausgasemissionen um fünf Prozent sowie eine sukzessive Erweiterung der Erfassung auf alle Standorte der Deka-Gruppe. Die Funktionsfähigkeit des Umweltmanagementsystems und die sachgerechte Umsetzung der damit verbundenen Anforderungen werden jährlich im Rahmen eines Audits durch die Prüfungsgesellschaft AGIMUS GmbH überprüft.

3.1.2 Beschaffung

Der strategische Einkauf der DekaBank hat im Berichtsjahr Waren und Dienstleistungen im Wert von insgesamt ca. 301 Mio. Euro brutto (2019: 295 Mio. Euro) beschafft.³ Rund 85 Prozent der Vertragspartner des strategischen Einkaufs wurden in Deutschland beauftragt, der Rest bei europäischen Zulieferern.

Für die Auswahl der Lieferanten hat die DekaBank nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen sowohl an die Qualität der bezogenen Produkte und Leistungen als auch an die Unternehmensführung der Lieferanten und Dienstleister definiert. Zentrale Eckpunkte der unternehmensbezogenen Anforderungen

sind in der Nachhaltigkeitserklärung fixiert, die die größten Lieferanten vor der Aufnahme der Geschäftsbeziehung unterzeichnen. Darin verpflichten sie sich u. a. dazu, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten. Zwei Jahre nach der letzten Aktualisierung findet derzeit eine Überprüfung der Nachhaltigkeitserklärung auf ggf. notwendige Anpassungen der Regelungen und Normenbezüge statt. Per Ende 2020 hatten ca. 330 Lieferanten die Erklärung unterzeichnet. Sie stehen für etwa 85 Prozent des Beschaffungsvolumens im strategischen Einkauf. Die verbleibenden 15 Prozent betreffen kleinere Beratungs- und Softwareunternehmen.⁴

Alle neuen Lieferanten sind verpflichtet, im Einkaufsportale der DekaBank Angaben zu ihren Standards und Leistungen im Umweltmanagement zu machen. Dadurch haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Beschaffung die Möglichkeit, entsprechende Aspekte bei den Verhandlungen mit den Lieferanten zu berücksichtigen. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 20 neue Lieferanten aus den Bereichen Beratung, Personal und IT anhand von umweltbezogenen Kriterien geprüft.

Im Berichtsjahr wurde ein Projekt zur noch stärkeren Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Beschaffung von Produkten angestoßen. Ziel ist es, entsprechende Kriterien systematisch bei der Auswahl der Produkte zu berücksichtigen, die in den für Bestellungen relevanten Produktkatalog aufgenommen werden. Im Rahmen des Projekts konnten in den drei Warengruppen Produktion, Werbemittel und Veranstaltungen umfassende zusätzliche Nachhaltigkeitsstandards etabliert werden. So verfügen die mit dem Druck von Drucksachen beauftragten Druckereien über eine FSC- bzw. PEFC-Zertifizierung oder haben ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem etabliert. Wo

³ Zum strategischen Einkauf gehören die Warengruppen Beratung/Büro-/Geschäftsausstattung, Business-IT-Infrastruktur, Dienstleistungen und Personal.

⁴ 2020 hat die DekaBank bei ca. 1.400 Lieferanten Produkte und Leistungen bestellt. Darunter waren zahlreiche Kleinst- und Einmalbestellungen. Die Anzahl der Lieferanten mit signifikantem Umsatz (> 1 Mio. Euro) liegt bei ca. 80.

immer technisch möglich, werden FSC- oder PEFC-zertifizierte Offsetdruckpapiere verwendet.

Die Werbemittel werden zukünftig zum weit überwiegen- den Anteil von einem Lieferanten bezogen, dessen Nach- haltigkeitsmanagement durch den Auditor Ecovadis geprüft wurde. Er hat sich zudem dazu verpflichtet, die Prinzipien des UN Global Compact zu berücksichtigen und jährlich über deren Einhaltung zu berichten. Bei der Auswahl von Hotels für die Durchführung von Veranstaltungen achtet die DekaBank darauf, dass diese mit mindestens einem aner- kannten Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsiegel, beispielsweise dem Biosphere Responsible Tourism-Zertifikat, ausgezeich- net sind oder über ein zertifiziertes Umweltmanagement- system, z. B. nach EMAS oder DIN EN ISO 14001, verfügen.

Das Kernsortiment an Büromaterialien wird per 2021 auf ausschließlich ökologische Artikel umgestellt. Diese Produkte sind dadurch gekennzeichnet, dass sie entweder mit einem anerkannten Siegel zertifiziert sind (FSC, Blauer Engel, EU-Ecolabel, PEFC) oder zu 100 Prozent aus Alt- papier bestehen bzw. lösungsmittelfrei hergestellt wurden. Darüber hinaus beinhaltet das Sortiment Artikel aus recyceltem Kunststoff oder mit Gehäusen aus natürlicher, nachwachsender und kompostierbarer Cellulose.

3.1.3 Klimaschutz

Energieverbrauch

Die Senkung des Energieverbrauchs an den Standorten der Deka-Gruppe trägt unmittelbar dazu bei, die Emission von Treibhausgasen, insbesondere von CO₂, zu reduzieren. Auf Basis der Ergebnisse der in den Jahren 2015 und 2019 durchgeführten Energieaudits nach DIN 16247 konnte das Immobilienmanagement der Deka-Gruppe zahlreiche Maß- nahmen zur Senkung des Energieverbrauchs durchführen. So konnte im Berichtsjahr beispielweise die Raumtempera- tur in den Technikräumen der IT um zwei bis vier Grad erhöht und dadurch Energie im Bereich der Raumkühlung eingespart werden. Zur Überwachung der Einhaltung der Solltemperatur von 23° bis 25° Celsius wurden Sensoren installiert. Mit der Maßnahme setzt die DekaBank auch eine Anforderung der Bankenaufsicht um, die den Banken eine kontinuierliche Messung des Stromverbrauchs in den relevanten IT-Räumen vorschreibt.

Der Energieverbrauch ist im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr um rund 7,4 Prozent gesunken. Hauptursächlich dafür war der hohe Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Homeoffice gearbeitet haben. Der größte Rückgang konnte beim Stromverbrauch festgestellt werden, dagegen ist der Verbrauch an Fernwärme ange- stiegen. Dies ist auf den pandemiebedingt höheren Frischluftanteil in der Lüftungsanlage sowie die fehlende Abwärme von Rechnern und anwesenden Mitarbei- tinnen und Mitarbeitern zurückzuführen.

Verkehr

Geschäftsreisen stellen neben dem Energieverbrauch den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nicht- produzierenden Unternehmen wie Banken dar und sind ein wichtiger Ansatzpunkt zur weiteren Reduzierung der klimarelevanten Emissionen. Bei allen Entscheidungen über die Gestaltung der Mobilität im Rahmen des Berufs- und Geschäftsverkehrs werden Nachhaltigkeitsaspekte daher systematisch berücksichtigt.

DekaBank als Umweltchampion ausgezeichnet



Die DekaBank ist vom F.A.Z.-Institut als Umweltchampion in der Kategorie Fondsanlagegesellschaften ausgezeichnet worden. Im Rahmen der Studie „Umweltchampions“, die das F.A.Z.- Institut in Zusammenarbeit mit dem

IMWF Institut für Management- und Wirtschaftsforschung erstellt, wird das umweltbezogene Handeln großer deutscher Unternehmen bewertet. Die Bewertung erfolgte auf Grundlage zweier Analysen: Im Rahmen eines Social Listening wurden Social-Media- Kanäle auf verschiedene Schlagworte, darunter u. a. die Begriffe Innovation, umweltbezogene Nachhaltigkeit und soziale Nachhaltigkeit, und die Verknüpfung zu einzelnen Unternehmen analysiert.

Dabei konnten im Zeitraum April 2019 bis März 2020 rund 4,5 Millionen Nennungen zu den 589 im Rahmen der Studie bewerteten Unternehmen zugeordnet werden. Zum anderen wurden die Nachhaltigkeitsberichte der Unternehmen im Hinblick auf verschiedene Aspekte, z. B. die Struktur des Berichts und die Berichterstattung über die ökologische Verantwortung analysiert.

Die Auszeichnung „Umweltchampions“ wird auf Basis der insgesamt erreichten Punktzahl vergeben, wobei der jeweilige Branchensieger 100 Punkte erhält und damit, wie die DekaBank in der Kategorie Fondsanlagegesell- schaften, den Benchmark für alle anderen untersuchten Unternehmen innerhalb der Branche setzt.

Auch Geschäftsreisen waren im Berichtsjahr stark von den mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen betroffen. So gingen die mit dem Flugzeug zurückgelegten Kilometer im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 79,3 Prozent zurück, wobei die Langstreckenflüge um 79,4 Prozent abnahmen, die Kurzstreckenflüge um 77,2 Prozent. Auch mit der Bahn (–55,2 Prozent) und dem Auto (–6,6 Prozent) waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DekaBank im Berichtsjahr geschäftlich deutlich weniger unterwegs.

Der durchschnittliche CO₂-Austoß der Gesamtflotte der Deka-Gruppe erreicht aktuell einen Wert von 113 g/km (im Vorjahr 119 g/km). Dazu beigetragen hat auch die Umsetzung der derzeit gültigen Dienstwagenregelung, die eine Verkleinerung der Fahrzeugklassen vorsieht.

Die seit 2019 geltende steuerliche Begünstigung von Elektro- und Hybridfahrzeugen führte zu einem weiter steigenden Interesse an diesen Fahrzeugen. Da der positive Klimaeffekt dieser Fahrzeuge stark vom Nutzungsverhalten abhängt, hat das Fuhrparkmanagement der DekaBank klare Vorgaben für die Genehmigung definiert. So darf die maximale jährliche Laufleistung 40.000 Kilometer nicht überschreiten und die konkrete Nutzung und der Kraftstoffverbrauch müssen durch die Nutzerinnen und Nutzer bei Benzin-Hybriden monatlich dokumentiert werden. Neben den E-Smarts an den Regionalstandorten der Deka Immobilien Investment GmbH verfügt die Deka-Gruppe per 31.12.2020 über einen Fuhrpark von 48 Plug-in-Hybriden und fünf reinen E-Fahrzeugen, für weitere 37 Plug-in-Hybride und Vollstromer lagen Ende des Berichtsjahres Bestellungen vor.

Um die Nutzung der Fahrzeuge zu unterstützen, wird das Angebot an Ladestationen an den Standorten in Frankfurt sowie den Regionalbüros weiter ausgebaut. Für den neuen Standort in Frankfurt-Niederrad sind 21 Ladestationen vorgesehen, weitere 40 Ladestationen sind technisch vorgeplant und können jederzeit ans Netz genommen werden. Nutzerinnen und Nutzer der E-Fahrzeuge, die diese an ihrem Wohnort laden, erhalten derzeit eine Pauschale von 25 Euro. Aktuell verhandelt die DekaBank mit verschiedenen Anbietern, um mit diesen einen Rahmenvertrag für die Installation von Wallboxen an den Wohnorten zu vereinbaren, die von der DekaBank subventioniert werden. Um das Angebot insgesamt noch attraktiver zu machen, prüft die DekaBank zudem die Aufnahme weiterer Hersteller in die Dienstwagenregelung, um den Beschäftigten eine noch umfangreichere Modellpalette anbieten zu können.

Das 2019 eingeführte Angebot für ein Fahrrad-Leasing wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr gut angenommen. Im Rahmen dieses Modells haben alle unbefristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe analog zu einem Firmenwagenleasing die Möglichkeit, im Rahmen einer Bruttoentgeltumwandlung bis zu zwei Fahrräder im Wert von jeweils bis zu 5.000 Euro brutto über 36 Monate zu leasen. Gerade in der Corona-Pandemie zeigte sich ein hohes Interesse an dem Angebot und es wurden bis zum Ende des Berichtsjahres 694 Fahrräder von Beschäftigten geleast (2019: 327).

Seit 01.04.2019 ist das Premium-JobTicket der Deka-Bank im gesamten RMV-Verbundraum ganzjährig für die Verkehrsmittel Bus, S-Bahn, Regionalzüge, Straßen- und U-Bahnen und für beliebige viele Fahrten in der

2. Klasse gültig. Für Dienstreisen von Frankfurt an den Standort in Luxemburg wurde mit dem „Fahrgemeinschaftenkalender“ ein Tool bereitgestellt, mit dem die Bildung von Fahrgemeinschaften unterstützt wird.

Treibhausgasemissionen

Zentrales Ziel der DekaBank im Bereich des Umweltmanagements ist es, die eigenen Emissionen jährlich um mindestens fünf Prozent zu reduzieren. Dieser Wert liegt über dem von der Science Based Targets Initiative (SBTi) als zur Begrenzung des Anstiegs der Erderwärmung auf unter 1,5° Celsius als erforderlich angesehenen linearen Reduktion der absoluten Treibhausgasemissionen um durchschnittlich mindestens 4,2 Prozent pro Jahr.

Das Ziel, die Treibhausgasemissionen jährlich um fünf Prozent zu reduzieren, wurde im Jahr 2020 deutlich übertroffen. Die absoluten Emissionen fielen von 9.387 Tonnen CO₂ im Jahr 2019 auf 6.410 Tonnen CO₂ im Jahr 2020 und damit um 31,7 Prozent⁵. Ausschlaggebend hierfür war insbesondere der Rückgang der Dienstreisekilometer (Scope 3) um 43,3 Prozent aufgrund der Corona-Pandemie.

DekaBank unterstützt die Abschwächung des Klimawandels

Die DekaBank hat in den vergangenen Jahren ihren ökologischen Fußabdruck deutlich reduzieren können. Die aus der Geschäftstätigkeit resultierenden, nicht vermeidbaren Treibhausgasemissionen wird die Deka-Gruppe erstmals für das Geschäftsjahr 2020 durch den Kauf und die Stilllegung von Minderungszertifikaten aus hochwertigen Klimaschutzprojekten komplett kompensieren. Die dazu ausgewählten Projekte aus den Bereichen erneuerbare Energieerzeugung und Energieeffizienz erfüllen nicht nur strenge Qualitätsstandards, sondern müssen auch einen Beitrag zur Erreichung der 17 Sustainable Development Goals der UN leisten. Dazu gehört, dass die Projekte vorrangig in Entwicklungs- und Schwellenländern realisiert werden. Die im Rahmen der Projekte erreichten Einsparungen bei den Treibhausgasemissionen werden jährlich durch eine unabhängige Stelle überprüft.

3.1.4 Ressourcenverbrauch und Abfall

Das Abfallaufkommen an den vier Standorten (Trianon, Prisma, Skyper und Hamburger Allee) in Frankfurt ist im Berichtsjahr um rund 56,9 Prozent gefallen. Ursache ist auch hier die hohe Homeofficequote von rund 80 Prozent.

⁵ Nach dem GHG-Protokoll werden neben CO₂ noch fünf weitere klimarelevante Gase zusammengefasst: Methan, Lachgas, Schwefel-Hexafluorid und zwei Gruppen von Fluorkohlenwasserstoffen (CO₂e).

Alle mit der Entsorgung von Abfällen beauftragten Unternehmen verfügen über ein Zertifikat als Entsorgungsfachbetrieb nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz. Die Dekabank führt regelmäßig Audits bei den Betrieben durch, um eine sichere und umweltgerechte Entsorgung des Abfalls sicherzustellen.

Der Papierverbrauch lag im Berichtsjahr bei 674 Tonnen und ist damit um 23 Prozent niedriger als im Vorjahr (875 Tonnen). Ursächlich für den Rückgang ist dabei auch die Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice. Das im Vorjahr durchgeführte Pilotprojekt zur Einführung und ausschließlichen Nutzung von Recycling-Papier in den Etagenkopierern und Stand-alone-Druckern konnte erfolgreich abgeschlossen werden. Durch die Einführung einer digitalen Reisekostenabrechnung konnte im Berichtsjahr nicht nur der Bearbeitungsprozess deutlich vereinfacht werden, es wurden auch mehr als 50.000 Blatt Papier eingespart.

Zum 01.01.2019 ist das sogenannte Verpackungsgesetz in Kraft getreten. Es schreibt vor, dass Erstinverkehrbringer von Waren mit befüllten Verkaufsverpackungen, die zum privaten Endverbraucher gelangen, vorher bei der „zentralen Stelle Verpackungsregister“ gemeldet werden müssen. Da die Daten offen einsehbar sind, wird so mehr Transparenz darüber geschaffen, welche Hersteller, Händler und/oder Vertrieber von Verpackungen ihrer Produktverantwortung nachkommen. Zur Umsetzung des Gesetzes erfasst die Dekabank die entsprechenden Daten in der von ihr genutzten Umwelt-Datenbank „SoFi“ und übermittelt diese an das zentrale Register.

3.2 Eckpunkte der Klimaberichterstattung

Die von der Dekabank unterzeichnete „Selbstverpflichtung für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften“ beinhaltet u. a. die Verpflichtung, Finanzierungen und Eigenanlagen auf die im Pariser Klimaabkommen definierten Klimaziele auszurichten und dazu Methoden zur Abschätzung der Klimaauswirkungen der Anlage- und Kreditportfolios zu entwickeln. Die Selbstverpflichtung greift damit auch die Anforderungen auf, die BaFin und EZB im Rahmen ihrer entsprechenden Veröffentlichungen zum Umgang mit Klimarisiken definiert haben.

Vgl. HINTERGRUND: ESG-Aspekte in der Bankenregulierung

Die Dekabank hat bereits 2017 zusammen mit Prof. Dr. Timo Busch von der Universität Hamburg ein Pilotprojekt zur Erfassung der CO₂-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette durchgeführt. Zu diesem Zeitpunkt war es aufgrund einer fehlenden Datengrundlage nicht

möglich, eine CO₂-Evidenz für den Gesamtbetrieb der Dekabank zu erstellen. Zwischenzeitlich hat sich die Datengrundlage, insbesondere die Veröffentlichung von CO₂-Emissionsdaten durch die Unternehmen, verbessert. Ursache hierfür ist u. a., dass mit den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) zur Klimaberichterstattung ein Standard verfügbar ist, der von einer steigenden Zahl von Unternehmen genutzt wird. Damit verbessern sich grundsätzlich auch die Möglichkeiten für die Dekabank, die mit ihren Anlageprodukten und Finanzierungen verbundenen CO₂-Emissionen systematisch zu messen.

Auf dieser Basis hat die Dekabank im Berichtsjahr erneut eine Analyse der mit den Anlageprodukten und Finanzierungen verbundenen CO₂-Emissionen durchgeführt. Im Vergleich zu der Pilotstudie hat sich dabei gezeigt, dass sich die Datengrundlage bei den Anlageprodukten und hier insbesondere bei den Publikumsfonds und selbstgemanagten ETFs sowie bei den Immobilienfondsprodukten deutlich verbessert hat.

Bei den Wertpapieranlagen ist die Datengrundlage zwischenzeitlich – auch durch die Bereitstellung entsprechender Daten durch die Nachhaltigkeitsratingagenturen – so belastbar, dass es möglich ist, ein entsprechendes CO₂- bzw. Carbon-Footprint-Reporting beispielsweise für die nachhaltigen Aktienfonds zu etablieren. Bei den Immobilienfonds ist die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks auf Basis eigener Erhebungen der Energieverbräuche der Immobilien möglich. **Vgl. Kapitel 4.1.1.2.2**

Anders stellt sich die Situation im Finanzierungsbereich dar. Hier sind einheitliche und belastbare Daten zu den CO₂-Emissionen durch die Kreditnehmer nach wie vor nur für eine Minderheit der Unternehmen verfügbar. Im Berichtsjahr hat die Dekabank ein Projekt zur Entwicklung einer Scorecard für Schiffsfinanzierungen begonnen, in deren Rahmen CO₂-Emissionen systematisch erhoben werden können.

Um die Datengrundlage gerade im Finanzierungsbereich weiter zu verbessern, unterstützt die Dekabank Investment GmbH stellvertretend für die Dekabank die Ziele und die inhaltliche Arbeit der TCFD und damit die verstärkte Nutzung der Empfehlungen in der Real- und Finanzwirtschaft. Darüber hinaus wird die Dekabank sukzessive die Voraussetzungen dafür schaffen, einen eigenen TCFD-konformen Bericht zu veröffentlichen. Dazu gehört neben der weiteren Verbesserung der Datensituation auch die systematische Verankerung und Weiterentwicklung entsprechender Aspekte in den Governance-Strukturen, der Geschäftsstrategie und im Risikomanagement.

UMWELTKENNZAHLEN 2020* (TABELLE 1)

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

| | Direkte Emissionen (Scope 1) kg CO _{2e} | Indirekte Emissionen (Scope 2) kg CO _{2e} | Andere indirekte Emissionen (Scope 3) kg CO _{2e} | Total |
|------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------|
| 2017 | 1.844.898 | 5.017.844 | 3.898.611 | 10.761.353 |
| 2018 | 1.770.629 | 5.032.804 | 3.641.129 | 10.444.562 |
| 2019 | 1.760.145 | 4.412.596 | 3.213.905 | 9.386.646 |
| 2020 | 1.263.411 | 3.325.254 | 1.821.813 | 6.410.478 |

ENERGIEVERBRAUCH NACH ENERGIETRÄGERN

| | Trianon ML16 in kWh | Prisma HS 55 in kWh | Skyper TA 1 in kWh | HA 14 in kWh |
|----------------|---------------------|---------------------|--------------------|----------------|
| Strom | 4.964.723 | 3.617.197 | 1.206.561 | 70.985 |
| Gas | k. A. | k. A. | k. A. | 82.192 |
| Notstromdiesel | 11.161 | 9.094 | 615 | k. A. |
| Fernwärme | 5.050.523 | 2.652.940 | 1.620.313 | k. A. |
| Total | 10.026.407 | 6.279.231 | 2.827.489 | 153.177 |

ENTWICKLUNG DES GESAMT-ENERGIEVERBRAUCHS

| | 2017 in kWh | Toleranz zu 2016 | 2018 in kWh | Toleranz zu 2017 | 2019 in kWh | Toleranz zu 2018 | 2020 in kWh | Toleranz zu 2019 |
|--------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| Trianon ML16 | 10.207.927 | -11,4% | 10.767.325 | 5,5% | 11.680.122 | 8,5% | 10.026.407 | -14,2% |
| Prisma HS 55 | 6.957.119 | -1,0% | 6.983.756 | 0,4% | 6.269.473 | -10,2% | 6.279.231 | 0,2% |
| Skyper TA 1 | 2.770.901 | 13,8% | 2.779.169 | 0,3% | 2.799.364 | 0,7% | 2.827.489 | 1,7% |
| HA 14 | - | - | - | - | 67.431 | - | 153.177 | 127,2% |
| Total | 19.935.947 | -5,0% | 20.530.250 | 2,9% | 20.816.390 | 1,3% | 19.286.304 | -7,4% |

ENTWICKLUNG DES ABSOLUTEN DIENSTREISEVERKEHRS NACH TRANSPORTMITTEL

| | 2017 in km | Toleranz zu 2016 | 2018 in km | Toleranz zu 2017 | 2019 in km | Toleranz zu 2018 | 2020 in km | Toleranz zu 2019 |
|-----------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| Schienenverkehr | 3.427.671 | 9,4% | 3.566.719 | 4,1% | 4.968.532 | 39,3% | 2.223.589 | -55,2% |
| Straßenverkehr | 9.987.789 | 1,6% | 9.589.777 | -4,0% | 9.535.611 | -0,6% | 8.908.530 | -6,6% |
| Flugverkehr | 10.106.491 | 11,9% | 9.959.363 | -1,5% | 9.461.517 | -5,0% | 1.957.931 | -79,3% |
| Total | 23.521.951 | 7,0% | 23.115.859 | -1,7% | 23.965.660 | 3,7% | 13.090.050 | -45,4% |

ENTWICKLUNG DES ABSOLUTEN TRINKWASSERVERBRAUCHS

| | 2017 in m ³ | Toleranz zu 2016 | 2018 in m ³ | Toleranz zu 2017 | 2019 in m ³ | Toleranz zu 2018 | 2020 in m ³ | Toleranz zu 2019 |
|--------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|
| Trianon ML16 | 19.238 | 2,9% | 24.712 | 28,5% | 20.552 | -16,8% | 13.202 | -35,8% |
| Prisma HS 55 | 17.263 | 24,6% | 20.742 | 20,2% | 19.383 | -6,6% | 12.603 | -35,0% |
| Skyper TA 1 | 2.627 | 8,9% | 2.565 | -2,4% | 2.477 | -3,4% | 1.321 | -46,7% |
| HA 14 | - | - | - | - | 343 | - | 163 | -52,5% |
| Total | 39.128 | 11,9% | 48.019 | 22,7% | 42.755 | -11,0% | 27.289 | -36,2% |

ENTWICKLUNG DES ABSOLUTEN ABFALLAUFGKOMMENS

| | 2017 in t | Toleranz zu 2016 | 2018 in t | Toleranz zu 2017 | 2019 in t | Toleranz zu 2018 | 2020 in t | Toleranz zu 2019 |
|--------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------|
| Trianon ML16 | 105,8 | -31,4% | 100,5 | -5,0% | 105,5 | 5,0% | 53,7 | -49,1% |
| Prisma HS 55 | 93,6 | -10,1% | 92,3 | -1,4% | 107,1 | 16,0% | 39,5 | -63,1% |
| Skyper TA 1 | 41,0 | -6,0% | 42,2 | 3,0% | 46,5 | 10,1% | 18,8 | -59,6% |
| HA 14 | - | - | - | - | 1,9 | - | 0,4 | -78,9% |
| Total | 240,4 | -20,4% | 235,0 | -2,2% | 261,0 | 11,1% | 112,4 | -56,9% |

* Datengrundlage zu Energie-/Ressourcenverbrauch und Emissionen:

- Die Angaben beziehen sich auf die vier von der Deka-Gruppe genutzten Gebäude in Frankfurt am Main (Trianon, Prisma, Skyper und Hamburger Allee (HA 14)), sowie zzgl. der Standorte Luxemburg und seit 2019 Berlin und Leipzig für die Emissionen. Alle anderen Standorte sind bisher noch nicht in die Erfassung der Verbrauchswerte für Energie, Wasser und Abfall einbezogen.
- Seit 2019 werden auch die Daten für den bevestor in der Hamburger Allee 14 in Frankfurt erfasst, seit 2020 inkl. anteiliger Hinzurechnung von Allgemeinstrom- und -gas. Die Verbräuche lagen zum Stichtag noch nicht vollständig vor, so dass mit Werten aus 2019 gerechnet wurde.
- Der Stromverbrauch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice wurde

- unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Homeofficequote zusätzlich unter Scope 3 erfasst. Grundlage für die Berechnung ist der vom VfU ermittelte Faktor.
- Darüber hinaus gelten im Hinblick auf die Datengrundlage folgende Ausnahmen: Angaben zu Dienstreisen liegen unternehmensweit für die Deka-Gruppe ohne S Broker vor. Hier ist neben den Standorten in Deutschland auch der Standort in Luxemburg einbezogen. Bis 2015 wurden in Frankfurt 25% und in Luxemburg 100% des Stromverbrauchs mit Grünstrom abgedeckt. Ab 2016 wurde der Anteil in Frankfurt auf 75% und ab 2019 auf 100% erhöht. Dieser Grünstrom wurde in der Berechnung entsprechend der Herkunft der Faktoren angesetzt: In Frankfurt mit dem Faktor für Wasserkraft und in Luxemburg mit den Faktoren für Wind- und Wasserkraft (je 50%). Für den Stromverbrauch wurde der Emissionsfaktor vom Versorger eingeholt.

HINTERGRUND

Flexibler, digitaler und klimafreundlicher – die neuen Standorte der DekaBank

Als Teil eines umfassenden Zukunftskonzepts für ihre Standorte in Frankfurt und zugleich Bekenntnis zur Mainmetropole hat die DekaBank beschlossen, ihre Büros in Frankfurt zukünftig an zwei Orten zu bündeln. Bereits Ende 2021 soll das neue Gebäude am Standort Frankfurt-Niederrad **1** bezogen werden, in dem bis zu 3.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten werden. Im Jahr 2024 verlässt die DekaBank dann nach mehr als 20 Jahren das Frankfurter Hochhaus Trianon und zieht in das neu entstehende Hochhaus Four-T1 **2** ein, wo die DekaBank mehr als 16.000 Quadratmeter Bürofläche auf zehn Stockwerken angemietet hat.

Multi-Space-Konzept eröffnet neue Arbeitsmöglichkeiten

Beide Immobilien bieten die Möglichkeit, Präsenz vor Ort und mobiles Arbeiten in Einklang zu bringen. Der durch die Corona-Pandemie nochmals beschleunigte Trend zu hybriden Arbeitsmodellen wurde bereits bei der Planung der Büroräume berücksichtigt, so dass auf Basis der während der Pandemie gemachten Erfahrungen nur punktuelle Anpassungen des Konzepts erforderlich waren.

Am bereits im Bau befindlichen Standort Frankfurt-Niederrad sieht das sogenannte Multi-Space-Konzept vor, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibel einen Arbeitsplatz suchen können, der für sie selbst und ihre aktuelle Aufgabe die besten Bedingungen bietet. So stehen Rückzugsmöglichkeiten für ein konzentriertes Arbeiten ebenso zur Verfügung wie hybride Räume, in denen es eine Zusammenarbeit in Gruppen geben kann.

Das Sharing-Konzept ist dabei so gestaltet, dass für jeden, der ins Büro kommen möchte, jeden Tag ein Platz zum Arbeiten vorhanden ist. Dabei werden hohe Hygienestandards erfüllt. So erhält beispielsweise jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ein eigenes Laptop, eine eigene Tastatur mit Maus sowie ein eigenes Headset. Durch die neue Gestaltung der Büroflächen kann die verfügbare Fläche insgesamt effizienter genutzt werden, wodurch sich auch nennenswerte Kostenvorteile gegenüber den heutigen Standorten ergeben.



Standort Frankfurt-Niederrad **1**

Umfangreiche Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über verschiedene Gremien – einem Beirat aus Führungskräften, Nutzervertretern und Mitarbeitervertretern – in die Gestaltung des Gebäudes am Standort Frankfurt-Niederrad sowie die Raumgestaltung eingebunden. So wirkten die Nutzervertreter, rund 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen der Bank, u. a. an der Entwicklung der Belegungsplanung sowie an der Gestaltung der Designlinien für das Innenarchitekturkonzept mit. Die Mitarbeitervertretung mit Personalrat, Betriebsräten, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragten bringt seine Expertise u. a. zu den Themen Datenschutz und Arbeitssicherheit ein.

Hohe Umweltstandards realisiert

In beiden Gebäuden können höhere Umwelt- und Energiestandards umgesetzt werden als beispielsweise im Trianon, das bereits 1993 fertiggestellt wurde. Am Standort Frankfurt-Niederrad werden dabei zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, durch die der Energieverbrauch bei der Nutzung des Gebäudes, aber auch die durch den Berufsverkehr bedingten Emissionen deutlich reduziert werden können. So verfügt das Gebäude über 440 PKW-Stellplätze, von denen 21 Parkplätze mit E-Ladesäulen ausgestattet sind, weitere 40 wurden bereits vorgerüstet und können bei Bedarf aktiviert werden. Zudem gibt es 500 überdachte Fahrradstellplätze und einen separaten Ladeschrank mit 120 Lademöglichkeiten für E-Bike-Akkus. Der Strom für diese Lademöglichkeiten sowie für das Gesamtgebäude stammt zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien. Ein Teil des Strombedarfs wird dabei durch eine Photovoltaikanlage auf dem Dach des Bürogebäudes gedeckt. Die Wärmebereitstellung erfolgt zum weit überwiegenden Teil aus Kraft-Wärme-Kopplung, zur Reduzierung des Wasserverbrauchs sind u. a. wassersparende Armaturen und Toiletten geplant.

Für eine vorausschauende und damit energiesparende Steuerung der Gebäudetechnik sorgt die Zusammenarbeit mit dem PropTech-Anbieter Meteoviva, mit dem das Geschäftsfeld Asset Management Immobilien bereits seit 2019 bei der energetischen Optimierung ihrer Fondsimmobilen kooperiert. Insgesamt sollen die CO₂-Emissionen an den Frankfurter Standorten im Vergleich zum Status quo um bis zu 70 Prozent sinken. Diese und weitere Maßnahmen führen dazu, dass der neue Standort in Frankfurt-Niederrad die hohen Anforderungen der Gold-Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) erfüllen wird.

T1
16.000 m² Bürofläche
auf 10 Stockwerken
für die DekaBank

2 Hochhaus Four



S — SOCIAL

4. Kunden, Mitarbeiter und Gesellschaft

4.1 Kunden – Nachhaltige Produkte

Eines der Hauptziele des EU-Aktionsplans für ein nachhaltiges Wachstum, die Umlenkung des Kapitals privater und institutioneller Anleger in nachhaltige Kapitalanlagen, ist nur zu erreichen, wenn diesen Anlegern attraktive Anlageprodukte mit hohen Nachhaltigkeitsstandards angeboten werden. Dies gilt in besonderem Maße für Privatanleger, die zukünftig im Beratungsgespräch aktiv nach ihren Präferenzen im Hinblick auf die nachhaltige Kapitalanlage gefragt werden müssen. Die Deka-Gruppe hat ihr Angebot an nachhaltigen Anlagemöglichkeiten auch vor diesem Hintergrund im Berichtsjahr nochmals deutlich erweitert und leistet damit einen wesentlichen Beitrag dazu, dass die Beraterinnen und Berater in den Sparkassen ihren Kunden eine große Auswahl an Fonds, ETFs und anderen Anlagen anbieten können. Nicht nur für die Nachhaltigkeitsfonds, sondern für alle aktiv gemanagten Publikumsfonds und die Eigenanlagen gilt seit 2020 ein Ausschluss für Unternehmen, die maßgeblich im Bereich der Förderung und Verstromung von Kohle aktiv sind.

4.1.1 Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage

Im Bereich der Kapitalanlage wird zwischen den Eigenanlagen – den Kapitalanlagen auf eigene Rechnung – und den im Kundenauftrag verwalteten Kapitalanlagen – den Kapitalanlagen auf fremde Rechnung – unterschieden. Während die DekaBank bei den Eigenanlagen ihre eigenen Anforderungen berücksichtigt, sind bei der treuhänderischen Kapitalverwaltung auf fremde Rechnung die spezifischen Anforderungen der einzelnen Kundengruppen und Kunden zu beachten. Dazu gehören immer öfter auch nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen.

4.1.1.1 Kapitalanlagen auf eigene Rechnung

Seit Juli 2014 setzt die DekaBank für Neuinvestitionen ihrer Eigenanlagen einen Nachhaltigkeitsfilter ein. In Anlehnung an den UN Global Compact umfasst dieser einen Katalog von Ausschlusskriterien für die Themenfelder Umwelt, Menschen- und Arbeitsrechte sowie Korruption. Zusätzlich wird ein mögliches Engagement von Unternehmen im Rüstungs- sowie, seit Mai des Berichtsjahres, auch im Kohlebereich berücksichtigt (vgl. **HINTERGRUND: Deka-Gruppe beschränkt Investitionen in Kohleunternehmen**). Im Rüstungsbereich werden dabei Hersteller kontroverser Waffen vom Investment ausgeschlossen.

Wertpapieremittenten, die gegen eines oder mehrere dieser Ausschlusskriterien verstoßen, werden vom Neuinvestment ausgeschlossen. Zum 31.12.2020 wurden 100 Prozent der Eigenanlagen in Wertpapieren mit einem Nominalvolumen von rund 9,9 Mrd. Euro (2019: 14 Mrd.

Euro)⁶ sowie 0,8 Mrd. Euro in Spezialfonds (vgl. Kapitel 4.1.1.2.1.1 Nachhaltiges Anlagevolumen) unter Nutzung der Kriterien des Eigenanlagefilters gemanagt.

Deka Treasury-Kompass

Mit dem Deka Treasury-Kompass bietet die DekaBank auch den Sparkassen die Möglichkeit, einen detaillierten Nachhaltigkeits-Check für ihre Eigenanlagen durchzuführen, der ebenfalls auf den Kriterien des UN Global Compact basiert. Knapp 190 Sparkassen haben 2020 für ihre Direktbestände eine Nachhaltigkeitsanalyse auf Basis des Deka Treasury-Kompasses durchführen lassen. Im Ergebnis entsprachen rund 99 Prozent des Anlagevolumens der Sparkassen den Nachhaltigkeitskriterien.

Deka Research Hub

Auch mit dem Deka Research Hub unterstützt die DekaBank die Sparkassen dabei, Nachhaltigkeitskriterien bei ihrer Kapitalanlage zu berücksichtigen. Der Research Hub bietet umfassende Analysen zu Emittenten von Pfandbriefen und anderen Wertpapieren. Einer der insgesamt vier Analysebausteine liefert Informationen zu den Nachhaltigkeitsleistungen und -ratings der Emittenten. In Zusammenarbeit mit imug rating werden u. a. Informationen über mögliche Verstöße der Emittenten gegen die Prinzipien des UN Global Compact sowie zur Gesamtqualität des Nachhaltigkeitsmanagements bereitgestellt.

⁶ Ohne S Broker AG & Co. KG.

NACHHALTIGE ANLAGEPRODUKTE IM ÜBERBLICK (ABBILDUNG 4)

Rot: 2020 neu aufgelegte bzw. auf Nachhaltigkeit umgestellte Produkte

| Rentenfonds | Mischfonds | Aktienfonds | VV / Dachfonds | ETF | Zertifikate |
|-----------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Deka-Nachhaltigkeit Renten | Deka-Nachhaltigkeit Balance | Deka-Nachhaltigkeit Aktien | Deka-Nachhaltigkeit ManagerSelect | Deka Oekom Euro Nachhaltigkeit UCITS ETF | DekaBank-Zinsanleihen |
| Deka-Nachhaltigkeit Impact Renten | Deka-Kirchen Balance | Deka-Nachhaltigkeit Impact Aktien | Deka-Vermögensverwaltung Premium | ETF-Produktfamilie MSCI Climate Change ESG | MSCI World Climate Change ESG Select Index |
| | Deka-Stiftungen Balance | Deka Portfolio Nachhaltigkeit Globale Aktien | Deka-BasisAnlage | <ul style="list-style-type: none"> • Deutschland • Eurozone • Europa • USA • Global • Euro Corporates | Nachhaltige Unternehmen als Basiswert |
| | Deka-Nachhaltigkeit Kommunal | Deka UmweltInvest | Digital | | Green Bonds für private Kunden |
| | Deka-Nachhaltigkeit Multi Asset | Deka-Nachhaltigkeit DividendenStrategie | Bevestor Select Nachhaltigkeit | | |
| | Deka-Nachhaltigkeit EinkommensStrategie | Deka-Nachhaltigkeit Global Champions | | | |
| | Deka-Nachhaltigkeit StrategiInvest | | | | |
| | Deka-ESG Sigma Plus Fonds | | | | |

Deka-Gruppe beschränkt Investitionen in Kohleunternehmen

Die DekaBank hat im Berichtsjahr beschlossen, nicht mehr direkt in Unternehmen zu investieren, die ihren Umsatz zu mehr als 30 Prozent durch Kohleförderung oder zu mehr als 40 Prozent aus der Kohleverstromung erwirtschaften. Der Ausschluss gilt für die DekaBank und alle Tochterunternehmen, u. a. die Deka Investment GmbH, und betrifft sowohl die Eigenanlagen der Bank als auch Anlageprodukte wie Zertifikate und die aktiv gemanagten Publikumsfonds. Bei den Deka-Nachhaltigkeitsfonds gelten noch strengere Grenzen. Dort sind Unternehmen, die Kohle fördern, komplett aus dem Investmentuniversum ausgeschlossen. Bei Unternehmen, die Kohle zur Stromerzeugung nutzen, liegt die Umsatzschwelle bei 10 Prozent.

Zusätzlich zu diesen Regelungen setzt die Deka Investment GmbH konsequent auf einen konstruktiv-kritischen Dialog mit Unternehmen und mahnt bei diesen aktiv eine Verbesserung im Bereich Nachhaltigkeit an. Dabei wird auch eine von den Unternehmen angekündigte Transformation systematisch nachverfolgt. Wenn die Deka Investment GmbH feststellt, dass Unternehmen nachweislich einen Transformationsweg weg von der Kohleförderung beziehungsweise -verstromung einschlagen, kann sie diese als Investor nach sorgfältiger Einzelfallprüfung weiter begleiten und von den Ausschlusskriterien abweichen.

4.1.1.2 Kapitalanlagen auf fremde Rechnung
4.1.1.2.1 Kapitalmarktbasierende Anlageprodukte
4.1.1.2.1.1 Fonds und andere kapitalmarktbasierende Anlagelösungen

Die Deka Investment GmbH hat das klassische Dreieck der Kapitalanlage – Rendite, Risiko und Liquidität – bereits vor einigen Jahren um Nachhaltigkeitsaspekte erweitert und für von ihr gemanagte Fonds unabhängig von einer nachhaltigkeitsbezogenen Ausrichtung Nachhaltigkeitsstandards definiert. So investieren die von der Deka Investment GmbH gemanagten Fonds nicht in Unternehmen, die kontroverse Waffen wie z. B. Anti-Personen-Minen oder Cluster-Munition („Streubomben“) herstellen. Die von der Deka Investment GmbH gemanagten Publikumsfonds schließen außerdem Hersteller von Handfeuerwaffen sowie maßgeblich im Kohlebereich tätige Unternehmen vom Investment aus. Zudem emittiert die Deka-Gruppe keine Produkte, die unmittelbar die Preisentwicklung von Grundnahrungsmitteln abbilden.

Deka Nachhaltigkeitsfonds

Die Deka-Gruppe bietet den Anlegern eine breite Palette von nachhaltigkeitsbezogenen Fonds, Exchange Traded Funds (ETFs) und Zertifikaten an (vgl. **ABBILDUNG 4**), die im Berichtsjahr nochmals deutlich erweitert wurde. Zu den neu aufgelegten Fonds gehören der Deka-Nachhaltigkeit Impact Aktien und Deka-Nachhaltigkeit Impact Renten. Beide Fonds investieren weltweit in Emittenten, deren Produkte, Dienstleistungen oder Strategien zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, der UN Sustainable Development Goals (SDGs), beitragen.

Neu aufgelegt wurden im Berichtsjahr zudem der Fonds DekaNachhaltigkeit Einkommensstrategie sowie zwei nachhaltige Varianten bereits erfolgreich eingeführter Fondskonzepte: DekaNachhaltigkeit Dividendenstrategie und DekaNachhaltigkeit GlobalChampions. Der DekaNachhaltigkeit Multi Asset wurde zu Beginn des Berichtsjahres auf Nachhaltigkeit umgestellt und erweitert die Produktreihe DekaNachhaltigkeit um eine weitere nachhaltige Mischfondsalternative. Bereits 2019 wurde das Deka Portfolio Nachhaltigkeit Globale Aktien aufgelegt, welches den Nachhaltigkeitsansatz der Produktreihe DekaNachhaltigkeit mit dem etablierten Low-Risk-Modell des Deka-Globale Aktien Low Risk kombiniert.

Sustainable Award in Finance für den Fonds DekaNachhaltigkeit Impact Aktien

Beim erstmals vergebenen Sustainable Award in Finance erhielt der Fonds DekaNachhaltigkeit Impact Aktien eine Auszeichnung für seine umweltbezogenen und sozialen Wirkungen. Die Jury würdigt damit den Beitrag des Fonds zur Erreichung der UN Sustainable Development Goals (SDGs). Die Auszeichnung wird vom Bankemagazin und seiner Schwesterzeitschrift Versicherungsmagazin sowie dem Analysehaus Morgen & Morgen verliehen.

Verbändekonzept zur Klassifizierung von nachhaltigen Produkten

Mit der Reform der Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente (MiFID II) wird die Frage nach Nachhaltigkeitspräferenzen verbindlicher Teil der Anlageberatung. Um dabei ein einheitliches Vorgehen innerhalb der deutschen Finanzbranche zu gewährleisten, haben die Verbände der Deutschen Kreditwirtschaft, darunter der DSGV, zusammen mit dem BVI Bundesverband Investment und Asset Management e. V. und dem Deutschen Derivate Verband (DDV) unter dem Titel „Verbändekonzept“ einen Ansatz zur einheitlichen Klassifizierung der für die nachhaltige Kapitalanlage geeigneten Anlageprodukte erarbeitet, das Grundlage der Beratung sein wird. Das Verbändekonzept stellt eine Ergänzung zu dem bestehenden Zielmarktkonzept der Deutschen Kreditwirtschaft resultierend aus den Vorschriften der MiFID II dar. Im Rahmen des Konzepts werden für Fonds und Zertifikate drei Stufen für die Berücksichtigung von ESG-Kriterien definiert: Produkte der Kategorie „Basic“, „ESG“ und „ESG-Impact“. Die Deka-Gruppe orientiert sich bei der Klassifizierung ihrer Produkte an dem „Verbändekonzept“ und den allgemeinen gesetzlichen Vorgaben für nachhaltige Geldanlagen. Anpassungen des Verbändekonzepts sind im Rahmen des noch fortlaufenden Gesetzgebungsprozesses auf europäischer Ebene im Laufe des Jahres 2021 möglich.

Zur Fondsfamilie „Deka-Nachhaltigkeit“ gehören schließlich auch die teilweise bereits vor einigen Jahren eingeführten Fonds DekaNachhaltigkeit Aktien, DekaNachhaltigkeit Renten, DekaNachhaltigkeit Balance und der Dachfonds DekaNachhaltigkeit ManagerSelect. Die Fondsfamilie bietet den Anlegern damit eine breite Auswahl von Aktien-, Renten- oder gemischten Fondsportfolios, mit denen sie in Anlagelösungen investieren können, die den besonderen Kriterien einer nachhaltigen Geldanlage entsprechen. An institutionelle Anleger richten sich auch die beiden Fonds Deka-Stiftungen Balance und Deka-Kirchen Balance.

Nachhaltige Wertpapieranlagen sind im DekaBank Depot bereits ab 25 Euro monatlich möglich. Der Fonds DekaNachhaltigkeit Aktien eignet sich zudem zur Anlage vermögenswirksamer Leistungen. Seit Januar 2017 ist es für Kunden möglich, beim Abschluss des Deka-ZukunftsPlans, einem Riester-Fondssparplan, in der Variante Select als Aktienbaustein den Fonds DekaNachhaltigkeit Aktien und als Rentenbaustein den Fonds DekaNachhaltigkeit Renten zu wählen und somit in der Ansparphase in nachhaltig ausgerichtete Fonds zu investieren.

Nachhaltige ETFs

Bereits Ende 2015 hat die Deka Investment GmbH in Zusammenarbeit mit der Nachhaltigkeitsratingagentur ISS ESG (vormals: oekom research) den Indexfonds Deka Oekom Euro Nachhaltigkeit UCITS ETF für institutionelle Anleger aufgelegt. Dieses Angebot im Bereich der ETFs hat die Deka Investment GmbH im Berichtsjahr durch die Auflage der Deka MSCI Climate Change ESG UCITS ETF Produktfamilie erweitert, die mit Deutschland, Eurozone, Europa, USA und Welt die wichtigsten Anlageregionen abdecken. Bei diesen ETFs wird eine systematische Analyse der Transformationsrisiken und -chancen des Klimawandels für die Unternehmen mit ausgewählten Ausschlusskriterien kombiniert.

DekaBank Zertifikate

Die DekaBank bietet seit 2019 nachhaltige strukturierte Produkte und Zertifikate für Privatkunden an und hat ihr Angebot im Jahr 2020 deutlich ausgebaut. Für die Einstufung der Nachhaltigkeit eines konkreten Zertifikats müssen dabei grundsätzlich zwei Ebenen betrachtet werden: Zum einen der Emittent, also die DekaBank, und zum anderen der zugrundeliegende Basiswert, also z. B. ein Index oder ein einzelnes Unternehmen. Die Betrachtung des Emittenten ist notwendig, da Zertifikate Inhaberschuldverschreibungen des Emittenten sind, die ihm zur Refinanzierung dienen. Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit des Emittenten bescheinigen die Nachhaltigkeitsratingagenturen der DekaBank ein auch im Branchenvergleich sehr hohes Niveau (vgl. Kapitel 5.7). Das nachhaltige Zertifikateangebot der DekaBank umfasst neben klassischen Festzins- und Stufenzins-Anleihen sowie Zertifikaten und bonitätsabhängigen Schuldverschreibungen mit nachhaltigen Unternehmen als Basiswert seit Oktober 2020 auch Green Bonds für private

Kunden. Mit den „Festzins- und Stufenzins-Anleihen Green Bond“ können Anleger die Finanzierung von Projekten unterstützen, die einen konkreten und messbaren Nutzen für Klima und Umwelt haben („ESG-Impact“).

Auch das Angebot an Nachhaltigkeits-Indizes, die als Basiswert für Zertifikate dienen, hat die DekaBank erweitert. Zusammen mit dem Indexprovider MSCI wurde ein weltweiter Nachhaltigkeitsindex entwickelt, der aktuell ausschließlich den Kunden der DekaBank zur Verfügung steht. Dieser bietet Anlegern die Möglichkeit, einen positiven Einfluss auf den Klimawandel zu nehmen und gleichzeitig ein klimarobustes Portfolio aufzustellen.

Per 31.12.2020 wurden 41 Prozent der Zertifikate für Privatkunden als nachhaltig eingestuft (3.524 von 8.579 Zertifikaten). Davon zählen 13 Zertifikate zu der Kategorie „ESG-Impact“ der Klassifizierung des Verbändekonzepts.

Nachhaltige Vermögensverwaltung und vermögensverwaltende Fonds

Das Angebot im Segment der Vermögensverwaltung umfasst verschiedene nachhaltige Mandatslösungen, die sich durch ihr Risikoprofil unterscheiden. Im Bereich der vermögensverwaltenden Fonds bietet die Deka Vermögensmanagement GmbH den Anlegern mit der Deka-Basis-Anlage beispielsweise eine nachhaltige Investmentstrategie, die in fünf unterschiedlichen Risikoprofilen von konservativ bis offensiv erhältlich ist. Im Berichtsjahr wurden Nachhaltigkeitskriterien für die gesamte Produktfamilie systematisch in den Fonds-Selektionsprozess integriert, um den Kunden eine adäquate nachhaltige Lösung im Bereich der Vermögensverwaltung anzubieten. Abgerundet wird das nachhaltige Produktangebot durch den Fonds Deka-Nachhaltigkeit ManagerSelect, der ein ausgewogenes Portfolio von 50 Prozent Aktienfonds und 50 Prozent Rentenfonds realisiert und aktuell in acht Sub-Assetklassen die aus Sicht der Deka Vermögensmanagement GmbH qualitativ besten nachhaltigen Fondsmanager ausgewählt. Die Neuausrichtung dieses Fonds erfolgte zu Beginn des Berichtsjahres. Aufgrund der positiven Kundenresonanz ist ein Ausbau der nachhaltigen Produktpalette geplant. Anfang 2021 wird ein zusätzliches Konzept aufgelegt, das sich stark an Deka-Nachhaltigkeit ManagerSelect anlehnt, aber eine offensivere Positionierung mit höherem Aktienanteil aufweist. Sowohl der Fonds Deka-BasisAnlage als auch Deka-Nachhaltigkeit ManagerSelect haben den Europäischen Transparenz Kodex für Nachhaltigkeitsfonds unterzeichnet und wurden dafür mit dem Transparenzlogo des europäischen Branchenverbands Eurosif ausgezeichnet.

Im Bereich der individuellen Vermögensverwaltung „Deka-Vermögensverwaltung Premium“ ist die Nachfrage nach nachhaltig gemanagten Varianten im Berichtsjahr weiter gestiegen. Bei rund jedem zweiten neu abgeschlossenen Mandat legten die Kunden Wert auf einen nachhaltigen Investmentansatz.

Ausgezeichnet – die Anlagezertifikate der DekaBank

Bei den Scope Zertifikate Awards 2021 wurde die DekaBank in der Kategorie „Primärmarkt“ von der Fachjury erneut als beste Emittentin ausgezeichnet. Damit ist es der DekaBank bereits zum fünften Mal innerhalb der vergangenen sechs Jahre gelungen, mit ihrem Angebot an Zeichnungsprodukten den 1. Platz einzunehmen. In der Begründung für die Auszeichnung hebt die Jury das Gesamtbild aus hoher Qualität des Managements, enger Verzahnung mit den Sparkassen und dem Produktangebot, bei dem dieses Jahr u. a. das Thema Nachhaltigkeit im Fokus steht, hervor. Zudem überzeugt die Jury das stetige Marktwachstum der vergangenen Jahre, durch das die DekaBank ihre Marktführerschaft am deutschen Zertifikatemarkt selbst im Krisenumfeld des Jahres 2020 weiter ausbauen konnte.

DekaBank veröffentlicht Green-Bond-Framework

Als Voraussetzung für die Emission von Green Bonds hat die DekaBank ein Green-Bond-Framework entwickelt. Es basiert auf der aktuellen Fassung der Green Bond Principles der International Capital Markets Association (ICMA) und definiert u. a., für welche Projekte die über Green Bonds aufgenommenen Mittel verwendet werden sollen und wie der Prozess zur Projektbewertung und -auswahl gestaltet wird. Das Rahmenwerk sieht hier vor, die Mittel in den Bereichen „erneuerbare Energien“ und „grüne Gebäude“ einzusetzen. Die Nachhaltigkeitsratingagentur Sustainalytics hat im Rahmen einer „Second Party Opinion“ die Übereinstimmung des Frameworks mit den Anforderungen der Green Bond Principles formal bestätigt. Das Framework ist auf der Deka-Website veröffentlicht.

Der Markt für Green und Social Bonds war im Berichtsjahr durch die Corona-Pandemie geprägt. Am Markt für soziale Anleihen wurden zur Finanzierung von Corona-Maßnahmen vermehrt sogenannte Covid-19 Crisis Bonds emittiert, so dass im Berichtsjahr der relative Anteil der Social Bonds zu den Green Bonds deutlich anstieg. Mit 232 Mrd. US-Dollar erreichte das absolute Emissionsvolumen grüner, sozialer bzw. nachhaltiger Anleihen 2020 ein neues Rekord-Niveau.

Die DekaBank hat auch 2020 wieder die Platzierung verschiedener Anleihen als Konsortialführer begleitet, u. a. den ersten Social Bond der NRW.Bank, den ersten Green Bond der österreichischen Hypo NOE und den ersten auf Euro lautenden Green Bond der SBAB Bank sowie diverse Transaktionen der Europäischen Investitionsbank (EIB) in Form von Climate Awareness Bonds und Sustainability Awareness Bonds.

Zum Angebot der Deka Vermögensmanagement GmbH zählen zudem verschiedene nachhaltige Fondskonzepte, die in einzelnen Sparkassen angeboten werden, z. B. der Hamburger Nachhaltigkeitsfonds – Best in Progress der Hamburger Sparkasse oder der Rheinische Kirchenfonds der Sparkasse KölnBonn.

bevestor – die Robo-Advisor-Lösung der Deka-Gruppe

Mit bevestor, der Robo-Advisor-Lösung der Deka-Gruppe, steht Privatkunden neben der qualifizierten und ganzheitlichen Wertpapierberatung in der Filiale auch eine digitale Anlagelösung zur Verfügung. Im Rahmen des Anlagekonzepts „Select“ können Kunden mit der Variante „Select Nachhaltigkeit“ unter Berücksichtigung ökologischer, sozialer und ethischer Aspekte investieren. Dazu stehen fünf weltweit diversifizierte Fonds-Portfolios mit unterschiedlicher Rendite-/Risikoausprägung zur Verfügung. Zudem besteht die Möglichkeit, dem gewählten Portfolio individuell bis zu drei Investmentthemen wie Klimawandel, New Energy oder Wasser beizumischen.

Das investierte Geld wird automatisiert nach einem wissenschaftlich fundierten Investmentkonzept angelegt und im Rahmen einer professionellen Vermögensverwaltung durch die Deka Vermögensmanagement GmbH gemanagt. Anlegerinnen und Anleger können bereits mit einem Anlagebetrag von 25 Euro monatlich oder einmalig 1.000 Euro direkt investieren.

Bestnoten für den Robo-Advisor

Die Arbeit des Robo-Advisor der Deka-Gruppe erhält regelmäßig Bestnoten in externen Analysen und Bewertungen. So ging bevestor im Berichtsjahr bei einem Rating von n-tv in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Service-Qualität (DISQ) mit dem Qualitätsurteil „sehr gut“ als Testsieger bei den Banken hervor. In der Begründung hebt das DISQ insbesondere die Leistungen im Bereich Information und Produkteinstieg hervor, in dem bevestor innerhalb der Bankenbranche den Bestwert erreicht. Die Website ist nach Einschätzung des Instituts intuitiv navigierbar und bedienungsfreundlich gestaltet, die Kosten des Anlageplaners werden sehr verständlich dargestellt. Bei der Nutzung fallen nach Angaben des Instituts u. a. die schnelle Durchführbarkeit sowie die ausführlichen Informationen zum Anlagevorschlag positiv ins Gewicht. Das Wirtschaftsmagazin Capital zeichnete die Variante „Select Nachhaltigkeit“ im Berichtsjahr als „Top Robo-Advisor für nachhaltige Geldanlage“ aus.

S Broker

Die S Broker AG & Co. KG ist der zentrale Online-Broker der Sparkassen-Finanzgruppe. Das Unternehmen bietet seinen Kunden – Privatanlegern und Sparkassen – die Möglichkeit, ein Online-Depot zu führen und Wertpapiere zu handeln.

Um den Kunden die Suche nach nachhaltigen Anlageprodukten zu erleichtern, hat der S Broker eine eigene Landing-Page mit einer Auswahl an zahlreichen verfügbaren Nachhaltigkeitsprodukten aus dem Fonds- und ETF-Bereich sowie ausgewählten nachhaltigen Zeichnungsprodukten eingerichtet. Die auf der Landing-Page angebotenen sowie viele weitere nachhaltige Anlageprodukte können beim S Broker im börslichen oder außerbörslichen Handel erworben werden. Bei verschiedenen Produkten besteht zudem die Möglichkeit, einen Sparplan einzurichten.

Individuelle Lösungen für institutionelle Kunden

Institutionellen Investoren bietet die Deka Investment GmbH individuelle Anlagelösungen, bei denen die jeweiligen nachhaltigkeitsbezogenen Anforderungen, beispielsweise spezifische Ausschlusskriterien, umfassend berücksichtigt werden. Bei der Umsetzung dieser individuellen Strategien nutzt die Deka Investment GmbH Daten von renommierten Nachhaltigkeitsratingagenturen, aktuell vor allem MSCI ESG und imug-V.E (ehemals Vigeo Eiris), die Informationen zur Nachhaltigkeitsleistung einzelner Emittenten sowie zu möglichen Verstößen dieser Emittenten gegen die jeweils definierten Ausschlusskriterien bereitstellen.

Auf deutlich wachsendes Interesse stoßen gerade bei institutionellen Anlegern Ansätze zur Messung der nachhaltigkeitsbezogenen Wirkung der Kapitalanlagen. Hierzu bietet die Deka Investment GmbH auf Basis der Daten spezialisierter Datenanbieter u. a. Analysen zur ESG-Bewertung eines Portfolios, zu deren Carbon Footprint sowie zum Einfluss der investierten Unternehmen auf die Erreichung der UN SDGs an.

Nachhaltiges Anlagevolumen

Im Privatkundenbereich verwaltete die Deka Investment GmbH Ende 2020 insgesamt rund 7,4 Mrd. Euro in nachhaltigen Produkten (2019: 4,1 Mrd. Euro), 80 Prozent mehr als zum gleichen Zeitpunkt des Vorjahres. Zusätzlich zu berücksichtigen sind hier 6,8 Mrd. Euro, die im Rahmen des Deka Vermögensmanagements nachhaltig verwaltet werden. Für institutionelle Kunden belief sich das Volumen nachhaltiger Investments zum 31.12.2020 auf 7,1 Mrd. Euro (2019: 6,1 Mrd. Euro).

Insgesamt summiert sich das Volumen nachhaltiger Anlageprodukte bei der Deka-Gruppe damit auf 21,3 Mrd. Euro (2019: 10,2 Mrd. Euro). Der Anteil der nachhaltigen Wertpapierfonds an den gesamten Assets under Management im Wertpapierbereich lag zum Jahresende 2020 bei rund 8 Prozent (2019: 4,1 Prozent).⁷

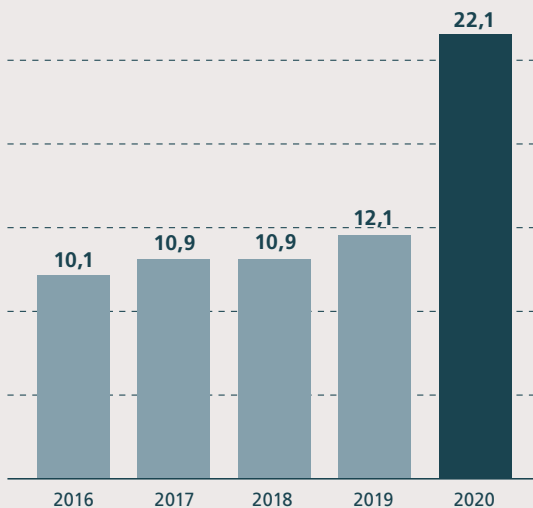
Addiert man die rund 0,8 Mrd. Euro Eigenanlagen in Spezialfonds (inkl. S Broker AG & Co. KG) hinzu, die unter

⁷ Ohne S Broker AG & Co. KG.

Nutzung der Kriterien des Eigenanlagefilters verwaltet werden, ergibt sich ein Gesamtvolumen nachhaltig verwalteter Geldanlagen in Höhe von rund 22,1 Mrd. Euro (2019: 12,1 Mrd. Euro). Vgl. **ABBILDUNG 5**

Berücksichtigt man zusätzlich die 9,9 Mrd. Euro (2019: 14,0 Mrd. Euro) Kapitalanlagen auf eigene Rechnung sowie die Anlage der Fondsliquidität der Publikums- und Spezialfonds der Deka Immobilien Investment GmbH und der WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH in Höhe von 5,7 Mrd. Euro (2019: 6,2 Mrd. Euro), die unter Nutzung von Nachhaltigkeitskriterien verwaltet werden, errechnet sich ein Gesamtvolumen nachhaltig verwalteter Geldanlagen in der Deka-Gruppe in Höhe von rund 37,7 Mrd. Euro (2019: 32,3 Mrd. Euro). Dies entspricht einem Anteil von 14 Prozent an den nach Berechnungen des Forums Nachhaltige Geldanlagen (FNG) in Deutschland insgesamt unter Beachtung strenger Nachhaltigkeitskriterien verwalteten Geldanlagen (269,3 Mrd. Euro per 31.12.2019).

ENTWICKLUNG DES VOLUMENS NACHHALTIGER ANLAGEPRODUKTE (ABBILDUNG 5)
(in Mrd. Euro/Stand jeweils 31.12.)



ESG-Integration in den Investmentprozess

Über das spezifische Angebot an nachhaltigen Anlage-lösungen hinaus arbeitet die Deka Investment GmbH kontinuierlich daran, Nachhaltigkeitskriterien grundsätzlich in ihren Investmentprozess zu integrieren. Dazu wurden auch im Berichtsjahr weitere Informationen und Daten zu Nachhaltigkeitsaspekten für alle Anlageklassen in die hauseigene Research-Plattform integriert und so allen Entscheidungsträgern zur Verfügung gestellt. Die Plattform kombiniert dabei externe Daten mit internen Analysen und wird um relevante Erkenntnisse aus Gesprächen mit

Unternehmensvertreten ergänzt. Gleichzeitig nutzt die zuständige Fachabteilung verstärkt unternehmens- und branchenbezogene Nachhaltigkeitsanalysen externer Nachhaltigkeitsexperten.

Im Rahmen der internen „ESG Academy“ werden seit Sommer 2019 sämtliche Portfoliomanager und Analysten der Deka Investment GmbH sowie der Deka Vermögensmanagement GmbH zum Thema Nachhaltigkeit geschult. Gegenstand der modular aufgebauten Seminare sind u. a. neue regulatorische Anforderungen und aktuelle Trends am nachhaltigen Kapitalmarkt.

4.1.1.2.1.2 Unternehmensdialog und Stimmrechtsausübung

Der direkte Dialog mit den Unternehmen, deren Aktien und Anleihen ein Investor hält, und die Ausübung des mit Aktien verbundenen Stimm- und Rederechts auf Hauptversammlungen, sind zunehmend wichtigere Instrumente der nachhaltigen Kapitalanlage. Die Deka Investment GmbH nutzt Abstimmungen und Engagement, um den Wert ihrer Kapitalanlagen zu schützen und eine nachhaltige Entwicklung in den Unternehmen zu unterstützen.

Direkte Unternehmenskontakte

Im Berichtszeitraum hatten Analysten und Fondsmanager der Deka Investment GmbH mehr als 1.600 Kontakte zu Unternehmen. Dabei wurden je nach Branche und Geschäftsmodell des jeweiligen Unternehmens neben Corporate Governance-Themen regelmäßig soziale und umweltbezogene Aspekte der Geschäftstätigkeit angesprochen. Dies betraf rund 16 Prozent der in Sondervermögen vertretenen Unternehmen.

Bei der Festlegung der Schwerpunktthemen für die Unternehmensdialoge orientiert sich die Deka Investment GmbH an internationalen Grundsätzen und Zielen. Dazu zählen insbesondere die Prinzipien des UN Global Compact und die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), aber auch die UN SDGs, die Ziele des Pariser Klimaabkommens sowie die Klimaziele der Europäischen Union und die Anforderungen der TCFD. Die mit dem Klimawandel verbundenen Risiken und die möglichen Auswirkungen einer Dekarbonisierung auf die Geschäftsmodelle von Unternehmen bildeten auch im Berichtsjahr einen Themenschwerpunkt in den direkten Gesprächen mit Unternehmen.

In Fällen, in denen die Analysten im Rahmen der Unternehmensanalysen auf Defizite im Umgang mit den Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung bzw. den genannten Grundsätzen und Zielen stoßen, werden diese im direkten Kontakt mit den Unternehmen angesprochen. Wo sinnvoll, schließt sich die Deka Investment GmbH dabei mit anderen Investoren zusammen, beispielsweise im Rahmen der PRI. Sollten die Defizite durch das Unternehmen nicht beseitigt

werden, kann das Unternehmen als Ultima Ratio aus dem Anlageuniversum ausgeschlossen werden. Dieser Ausschluss kann nicht nur für spezifische Nachhaltigkeitsprodukte, sondern grundsätzlich für alle relevanten Anlageprodukte der Deka Investment GmbH gelten.

Stimmrechtsausübung

Auch die Hauptversammlungen waren im Berichtsjahr durch die Einschränkungen im Rahmen der Corona-Pandemie geprägt. Seit März 2020 fanden Hauptversammlungen nur noch virtuell statt, häufig mussten sie verschoben werden, da erst die technischen Voraussetzungen für eine virtuelle Durchführung geschaffen werden mussten. Daher konnten sich die Vertreter der Deka Investment GmbH im Berichtsjahr nur bei drei Hauptversammlungen persönlich zu Wort melden. Bei 31 virtuellen Hauptversammlungen übermittelte die Deka Investment GmbH ihre Position und Fragen zu den Unternehmen im Vorfeld der Hauptversammlungen.

Die Deka Investment GmbH stimmte 2020 bei 359 Hauptversammlungen (+13 Prozent gegenüber 2019) zu insgesamt 4.852 Tagesordnungspunkten (+26 Prozent) aktiv ab. In rund 20 Prozent der Fälle votierte sie gegen die Beschlussvorschläge. Dabei beschränkt die Deka Investment GmbH die Stimmrechtsausübung nicht auf Deutschland, sondern nimmt die Aktionärsrechte weltweit auf Hauptversammlungen wahr.

Zentrale Eckpunkte für ihr Abstimmungsverhalten hat die Deka Investment GmbH in ihren „Grundsätzen der Abstimmungspolitik bei Hauptversammlungen“ festgelegt, die ebenso auf der Website veröffentlicht werden wie eine Übersicht über die Hauptversammlungen, auf denen die Deka Investment GmbH im Jahr 2020 abgestimmt hat. Die Grundsätze basieren auf den umfassenden Erfahrungen der Deka Investment GmbH als einem der großen Fondsanbieter und damit Aktionärsvertreter. Sie berücksichtigen die geltenden Gesetze, die jeweils aktuellen Analyse-Leitlinien für Hauptversammlungen des Bundesverbands Investment und Asset Management (BVI), den Deutschen Corporate Governance Kodex, die DVFA Scorecard für Corporate Governance, internationale Kodizes, einschlägige Umwelt- wie Sozial-Standards sowie die Anforderungen der PRI. Die Grundsätze legen u. a. fest, dass sich die Deka Investment GmbH vorbehält, fallspezifisch gegen die Entlastung des Vorstands bzw. des Aufsichtsrates zu stimmen, sollten Verstöße gegen Sachverhalte aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) bestehen.

Im Berichtsjahr hat die Deka Investment GmbH ihre Grundsätze zur Abstimmungspolitik nochmals geschärft. Die vorgenommenen Änderungen betreffen u. a. die Ausweitung und weitere Detaillierung der nachhaltigkeitsbezogenen Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf den Umgang der Unternehmen mit den Risiken des Klimawandels. So legt die Deka Investment GmbH beispielsweise

Wert auf die Definition konkreter CO₂-Reduktionsziele durch die Unternehmen.

Auch 2020 hat die Deka Investment GmbH zudem ihre aktuelle Engagement-Policy veröffentlicht, die den Ansatz und das Vorgehen bei dem aktiven Dialog mit Unternehmen und der Ausübung der Stimmrechte erläutert. Im Berichtsjahr wurden zudem erstmals die Ergebnisse des Engagements in einem Engagement-Report publiziert, der wie die Engagement-Policy auf der Website veröffentlicht wird (www.deka.de/privatkunden/ueberuns).

Umsetzung der Transparenzpflichten aus der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II)

Mit der Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sind erhöhte Transparenzpflichten für institutionelle Anleger, Vermögensverwalter und Stimmrechtsberater verbunden. So müssen institutionelle Anleger und Vermögensverwalter eine sogenannte Mitwirkungspolitik veröffentlichen, in der sie ihre Mitwirkung in den Portfoliogesellschaften beschreiben (§ 134b AktG) bzw. darlegen, warum sie dies nicht tun. Weitere Offenlegungspflichten sollen gewährleisten, dass die Interessen der Endbegünstigten, beispielsweise der Anleger, bei der Umsetzung der Anlagestrategie berücksichtigt werden (§ 134c AktG). Zu diesem Zweck sind Angaben zur Übereinstimmung zwischen Anlagestrategie und langfristigen Anlageinteressen zu machen.

Die Deka Investment GmbH hat in diesem Zusammenhang verschiedene Publikationen erarbeitet und auf ihrer Website veröffentlicht. Neben der Mitwirkungspolitik gehört dazu ein Stewardship Code, in dem dargelegt wird, wie die Deka Investment GmbH Stewardship versteht und umsetzt. Als Stewardship wird grundsätzlich die treuhänderische Sorgfaltspflicht seitens der Vermögensverwalter bezeichnet, denen die Verantwortung übertragen wird, im Interesse der von ihnen treuhänderisch verwalteten Vermögenswerte oder der dahinterstehenden Endbegünstigten zu handeln. Die Deka Investment GmbH orientiert sich in ihrem Stewardship Code an den Stewardship-Leitlinien der Deutsche Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA), die auf den gesetzlichen Anforderungen des Aktien- und Investmentrechts und anerkannten Branchenstandards basieren.

Zur Unterstützung von institutionellen Anlegern und Vermögensverwaltern bei der Erfüllung ihrer Offenlegungspflichten nach § 134c Abs. 1 und 2 AktG stellt die Deka Investment GmbH als Kapitalverwaltungsgesellschaft ein Dokument mit Informationen zu den von ihr verwalteten Fonds zur Verfügung. Dieses Dokument dient Anlegern als Unterstützung bei der Erfüllung ihrer Offenlegungspflichten nach § 134c Abs. 1 bis 3 AktG. Zur Erfüllung der Offenlegungspflichten des Vermögensverwalters nach § 134c Abs. 4 AktG hat die Deka Investment GmbH ein entsprechendes Dokument auf der Website veröffentlicht.

4.1.1.2.1.3 Aktivitäten zur Förderung der nachhaltigen Kapitalanlage

Internationale Initiativen

Im Berichtsjahr ist die DekaBank als Asset Owner den PRI (Principles of Responsible Investment), der weltweit größten Initiative von institutionellen Anlegern und Vermögensverwaltern zur Förderung der nachhaltigen Kapitalanlage, beigetreten. Damit hat sie die Voraussetzung für die Beitritte der Assetmanagementgesellschaften Deka Vermögensmanagement GmbH, Deka International S.A., Deka Immobilien Investment GmbH und WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH geschaffen, die spätestens 2021 erfolgen sollen. Zusammen mit der Deka Investment GmbH, die die PRI bereits 2012 unterzeichnet hat, werden sich damit alle wesentlichen Gesellschaften der Deka-Gruppe zur Umsetzung der sechs Prinzipien für eine nachhaltige Kapitalanlage verpflichtet haben. Wie die Deka Investment GmbH, deren PRI Progress Reports auf der Website der PRI veröffentlicht ist, werden auch die weiteren Gesellschaften zukünftig regelmäßig über ihre entsprechenden Aktivitäten berichten.

Im Rahmen der PRI-Mitgliedschaft nimmt die Deka Investment GmbH wie angesprochen auch an gemeinsamen Engagement-Initiativen mit anderen globalen Investoren teil. Im Berichtsjahr unterstützte sie beispielsweise eine Engagement-Kampagne zum Thema Kobalt und Menschenrechte. Dabei forderte sie u. a. die deutschen Automobilunternehmen dazu auf, die Transparenz über die Zulieferkette bei der Beschaffung von Kobalt zu steigern, um Menschenrechtsverletzungen besser identifizieren und bekämpfen zu können.

Seit 2018 setzt sich die Deka Investment GmbH für die Ziele der TCFD ein und unterstützt diese als „Supporter“. Die von privatwirtschaftlichen Unternehmen getragene TCFD wurde vom Finanzstabilitätsrat der G20-Staaten ins Leben gerufen. Ihre Hauptaufgabe besteht in der Entwicklung von einheitlichen Standards zur Offenlegung von klimabezogenen Finanzrisiken von Unternehmen. Die Deka Investment GmbH ist zudem der britischen Initiative Farm Animal Investment Risk & Return (FAIRR) beigetreten. Diese erhebt Daten zu Nachhaltigkeitsstandards von Unternehmen, die in der Massentierhaltung und der industriellen Landwirtschaft tätig sind.

Seit November 2016 ist die DekaBank Mitglied der Green & Social Bond Principles der ICMA, die international als maßgebliches Rahmenwerk für den Emissionsprozess von grünen und sozialen Wertpapieren dienen. Gleichzeitig gehört die jährliche Konferenz der Green & Social Bond Principles zu den wichtigsten internationalen Plattformen im Bereich Sustainable Bonds. 2020 wurde dieses Event erstmals virtuell durchgeführt. Aktuelle Themen der Konferenz waren u. a. der geplante EU-Green Bond Standard,

der weitgehend auf den Green Bond Principles aufbaut, sowie die Einführung der Principles für Sustainability-Linked Bonds (SLBP).

Seit Ende 2018 ist die DekaBank zudem Partner der Climate Bonds Initiative (CBI). Die Initiative hat sich zum Ziel gesetzt, den internationalen Anleihen-Markt stärker in die Finanzierung des Klimaschutzes einzubinden und dabei insbesondere auch die weitere Marktentwicklung bei Green und Climate Bonds zu unterstützen. In Kooperation mit der CBI konnte die DekaBank bereits diverse Kundenveranstaltungen zu Green Bonds und Entwicklungen am Sustainable Finance Markt durchführen und eine Studie zum deutschen Sustainable Finance Markt begleiten.

Nationale Initiativen

Seit 2018 ist das Green and Sustainable Finance Cluster Germany (GSFCG) aktiv, das aus dem Zusammenschluss des Green Finance Clusters des Hessischen Wirtschaftsministeriums und der Accelerating Sustainable Finance Initiative hervorgegangen ist. Ziel des Clusters ist es, sich als Kompetenz- und Dialogplattform des Finanzsektors zur Erreichung der deutschen Klima- und Nachhaltigkeitsziele zu positionieren. Die DekaBank fördert diese Initiative auch finanziell.

Zu den Pionieren einer Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten im Finanzmarkt zählt der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU), in dem sich die DekaBank bereits seit 2007 engagiert. Die DekaBank ist zudem Mitglied im Forum Nachhaltige Geldanlagen e. V. (FNG) und beim Corporate Responsibility Interface Center e. V. (CRIC). Mit seinen mehr als 100 Mitgliedern fördert CRIC einen konstruktiven Dialog zwischen Unternehmen, Politik und Finanzmarktakteuren für eine generelle Bewusstseinsbildung hinsichtlich ethischer und nachhaltiger Geldanlagen.

Darüber hinaus ist die DekaBank in verschiedenen Brancheninitiativen und Verbänden aktiv, um sich mit anderen Akteuren über nachhaltigkeitsbezogene Fragestellungen auszutauschen und gemeinsame Lösungsansätze zu entwickeln. Eine vollständige Liste ist auf der Webseite veröffentlicht (www.deka.de/deka-gruppe/unsere-verantwortung/wie-wir-nachhaltigkeit-leben/in-der-unternehmensfuehrung/wirtschaft-menschenrechte).

4.1.1.2.1.4 Anlegerinformation und Förderung der Verbreitung von Finanzwissen

Als Wertpapierhaus der Sparkassen unterstützt die Deka-Gruppe ihre Partner nicht nur mit einem umfassenden und kontinuierlich erweiterten Produktangebot, sondern auch bei der Information der Sparkassenkunden. Sie hat daher für sämtliche Unterlagen, die Privatkunden zugänglich gemacht werden, strenge Grundsätze formuliert. Der „Leitfaden zur Erstellung von Werbe- und Anlegerinformationen“ untersagt u. a. aggressives Marketing und die Ausnutzung beson-

ders schutzbedürftiger Kundengruppen, beispielsweise älterer Menschen. Zu den Privatkunden werden dabei auch die Kunden aus dem kommunalen Sektor gezählt.

Der Anlegerinformation dienen die Transparenzerklärungen für nachhaltige Fonds, die die Deka Investment GmbH für ihre Nachhaltigkeitsfonds nutzt. So tragen zahlreiche Nachhaltigkeitsfonds das Transparenzlogo des europäischen Branchenverbandes Eurosif. In diesem Kontext hat sich die Deka Investment GmbH freiwillig dazu verpflichtet, genaue, angemessene und aktuelle Informationen zu veröffentlichen, um insbesondere den Anlegern zu ermöglichen, die ESG-Strategie eines Fonds und deren Umsetzung zu beurteilen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der S Broker AG & Co. KG, dem zentralen Online-Broker der Sparkassen-Finanzgruppe, führen pro Jahr knapp 60 Webinare durch, in denen Kunden und andere Interessierte live und kostenlos Basis- und Expertenwissen rund um die Kapitalanlage erwerben können. Im Durchschnitt verfolgen rund 80 Teilnehmer die Sendungen. Zudem hat der S Broker seine Youtube-Aktivitäten 2020 verstärkt. So wurden im Berichtsjahr 78 neue Videos auf Youtube hochgeladen, die Anzahl der Aufrufe konnte gegenüber 2019 um 122.000, die Wiedergabezeit um 4.300 Stunden gesteigert werden. Seit November 2019 bietet der S Broker den Kunden auf der Website zudem ein spezifisches Informationsangebot zum Thema Nachhaltigkeit, das fortlaufend aktualisiert wird. Hier wurden im Berichtsjahr u. a. Informationen über die neuen Deka ESG-ETFs sowie weitere nachhaltige Neuemissionen integriert.

4.1.1.2.2 Immobilienbasierte Anlageprodukte

Nachhaltigkeitsstrategie im Geschäftsfeld Asset Management Immobilien

Das Geschäftsfeld Asset Management Immobilien (AMI) hat im Berichtsjahr seine Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt und durch zusätzliche ambitionierte Ziele ergänzt. Dadurch soll insbesondere sichergestellt werden, dass das Geschäftsfeld AMI mit seiner gesamten Produktpalette bis spätestens 2050 Klimaneutralität erreicht. Hierzu wurden jeweils sechs Ziele für das Geschäftsfeld und für das Produktangebot formuliert. Zu den geschäftsfeldbezogenen Zielen gehören u. a. der nachhaltigkeitsbezogene Ausbau des Risikomanagements und Risikocontrollings, ein umfassender Wissensaufbau und -transfer sowie eine nachhaltige Personalpolitik. Produktseitig geht es u. a. um den Ausbau der nachhaltigen Produktpalette, die Formulierung und Umsetzung eines CO₂-Reduktionspfades, der sich am Dekarbonisierungspfad der EU orientiert, sowie die Stabilisierung und, falls möglich, weitere Steigerung des Anteils zertifizierter Immobilien. Für alle Ziele sind konkrete Maßnahmen definiert, deren Erfolg systematisch überwacht wird.

Nachhaltigkeitsfilter für die Fondsliquidität

Für die Fondsliquidität aller Publikumsfonds sowie Teile der Spezialfonds der Deka Immobilien Investment GmbH und der WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH nutzt das Geschäftsfeld AMI einen Nachhaltigkeitsfilter. Wie der Nachhaltigkeitsfilter für die Eigenanlagen der DekaBank basiert er auf den Prinzipien des UN Global Compact und schließt zudem Rüstungsunternehmen aus. Per 31.12.2020 wurden rund 5,7 Mrd. Euro (2019: 6,2 Mrd. Euro) unter der Nutzung des Filters verwaltet.

Nachhaltige Immobilienfonds

Der weitere Ausbau der nachhaltigen Produktpalette ist auch vor dem Hintergrund der regulatorischen Anforderungen ein zentraler Baustein der erweiterten Nachhaltigkeitsstrategie. Im Rahmen der konsequenten Zertifizierungsstrategie konnte in den vergangenen Jahren ein nachhaltiger Immobilienbestand aufgebaut werden, der es ermöglicht, entsprechende Kriterien bereits heute in allen offenen Immobilienfonds zu berücksichtigen. In einem nächsten Schritt sollen die nachhaltigkeitsbezogenen Qualitätsmerkmale der Produkte weiter ausgebaut werden, u. a. durch die konsequente Berücksichtigung von CO₂-Auswirkungen in den Investitionsentscheidungen. In enger Abstimmung mit den relevanten Verbänden arbeitet das Geschäftsfeld AMI hierzu an einer Umsetzung in den Produkten.

Nachhaltiges Immobilienmanagement

Im Berichtsjahr wurde die Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks für alle in den Sondervermögen verwalteten Immobilien systematisch zusammengefasst und professionalisiert. Damit wurde die Grundlage für eine effiziente Steuerung und weitere Reduzierung der Emissionen geschaffen. Der 2020 rollierend ermittelte CO₂-Ausstoß beträgt über das gesamte Immobilienportfolio 320.118 Tonnen pro Jahr. Bei der Ermittlung der benötigten Informationen hat sich gezeigt, dass noch nicht alle Daten in der erforderlichen Aktualität und Qualität verfügbar sind. Daher wurden fehlende tatsächliche Verbrauchsdaten in Einzelfällen durch Benchmarkwerte eines externen Dienstleisters ersetzt. Die weitere Verbesserung der Datenverfügbarkeit ist ein wichtiges Ziel für das Jahr 2021.

Weiterhin steht die Optimierung der Energieverbräuche und damit auch die Senkung der CO₂-Emissionen im Fokus des Immobilienmanagements. Seit 2019 kooperiert das Geschäftsfeld dabei mit dem PropTech-Anbieter Meteoviva Climate. Im Rahmen dieser Kooperation sollen bis 2022 insgesamt 100 Immobilien aus verschiedenen Fonds mit einer Technologie ausgestattet werden, mit deren Unterstützung die Energieverbräuche der Immobilien signifikant reduziert werden können. Im Berichtsjahr wurde der Kooperationsvertrag auf Objekte im Umbau erweitert. Zudem wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz dieser Technologie in Frankreich, Großbritannien, Niederlande und Österreich geschaffen.

Nachdem 2019 bereits fünf Immobilien in Deutschland mit der innovativen Technologie betrieben werden konnten, kamen im Jahr 2020 16 weitere Objekte hinzu. In den entsprechend ausgerüsteten Immobilien konnten im Berichtsjahr etwa 8.800 MWh/a Strom und Wärmeenergie eingespart werden, was einer CO₂-Einsparung von etwa 1.700 Tonnen entspricht. 2021 wird die Umsetzung in weiteren Ländern vorbereitet. Zudem soll im Rahmen der Kooperation ein Konzept für die Anwendung der Technologie in Hotels und Einkaufszentren erarbeitet und umgesetzt werden.

Zusätzlich zur sukzessiven Implementierung der Technologie im Rahmen der Kooperation mit Meteoviva Climate hat das Geschäftsfeld AMI im Berichtsjahr einen Auswahlprozess für ein übergreifendes Energie-Monitoring-System (EMS) gestartet. Ziel ist es dabei, durch eine Verbesserung der Verfügbarkeit von Verbrauchsdaten zukünftig gezielter analysieren zu können, in welchen Objekten Investitionen die höchsten Energieeinsparungen ermöglichen.

Nutzung erneuerbarer Energien

Die Klimawende unterstützt die Deka Immobilien Investment GmbH bereits seit 2013 durch den Bezug von Ökostrom. Die Energie für den Gebäudebetrieb u. a. zur Beleuchtung und Lüftung ist sehr groß und stellt somit einen maßgeblichen Hebel zur CO₂-Reduktion dar. Konventioneller Strom (sogenannter Graustrom) wird aus einer Mischung von Kernenergie, fossilen Energieträgern wie Erdöl, Kohle oder Erdgas und regenerativen Energiequellen wie Wind und Sonnenenergie erzeugt. Bei dessen Produktion wird CO₂ ausgestoßen. Durch 100 Prozent Ökostrom für die Gemeinflächen und -technik des Großteils der deutschen Immobilien im Portfolio der Deka Immobilien können jährlich über 30.000 Tonnen CO₂ eingespart werden. Seit dem 01.01.2020 werden durch die Umstellung auf Ökogas zusätzlich rund 9.500 Tonnen CO₂ pro Jahr kompensiert.

Externe Zertifizierungen und Ratings

Die nachhaltigkeitsbezogene Zertifizierung von Fondsobjekten ist weiterhin ein wichtiges Element der Nachhaltigkeitsstrategie des Geschäftsfeldes AMI. Im Fokus steht dabei die umfassende Bewertung einer Immobilie unter sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten über den gesamten Lebenszyklus, um so Nachhaltigkeitskriterien nach unabhängigen sowie etablierten und anerkannten Maßstäben zu messen und zu vergleichen. Die Zertifizierungsberichte sind dabei auch eine wichtige Basis für die nachhaltigkeitsbezogene Weiterentwicklung der Immobilien. So legt die Geschäftsfeldstrategie fest, dass in den Berichten dokumentierte Maßnahmen zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks vorrangig umgesetzt werden sollen.

Zum Ende des Berichtsjahres waren insgesamt 267 Immobilien (2019: 258) im Wert von rund 28,5 Mrd. Euro (2019: 26,7 Mrd. Euro) zertifiziert. Bezogen auf das gesamte

Immobilienvermögen der Deka-Fonds wurde Ende 2020 wie im Vorjahr eine Zertifizierungsquote von 68 Prozent erreicht. **Vgl. ABBILDUNG 6**

Bis 2018 konnte aufgrund der konsequenten Umsetzung der Zertifizierungsstrategie eine kontinuierliche Steigerung der Zertifizierungsquote erreicht werden, die sich in den letzten beiden Jahren auf hohem Niveau stabilisiert hat.

Ein Grund für die immer noch hohe Zertifizierungsquote ist die Tatsache, dass offene Immobilienfonds vermehrt großvolumige Gebäude in international attraktiven Lagen kaufen, die vergleichsweise häufig über Zertifizierungen verfügen. Hintergrund ist, dass die Mieter, vor allem global agierende Konzerne, verstärkt Flächen nachfragen, deren Nachhaltigkeitsqualität durch Zertifikate belegt wird. Darüber hinaus ist es sowohl für Bestands- als auch für potenzielle Mieter von immer größerer Bedeutung, die sogenannte „zweite Miete“, die Mietnebenkosten, zu reduzieren. Auch hier bieten Zertifizierungen eine verlässliche Orientierung.

Die Zertifizierungsquote ist auch bei der jährlichen Bewertung aller relevanten offenen Immobilienpublikumsfonds in Deutschland durch die Ratingagentur Scope ein wichtiges Kriterium. Hier wurde der Deka Immobilien Investment GmbH und der WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH im Berichtsjahr erneut eine konstant hohe Nachhaltigkeitsausrichtung sowie eine im Branchenvergleich sehr hohe Zertifizierungsquote bescheinigt.

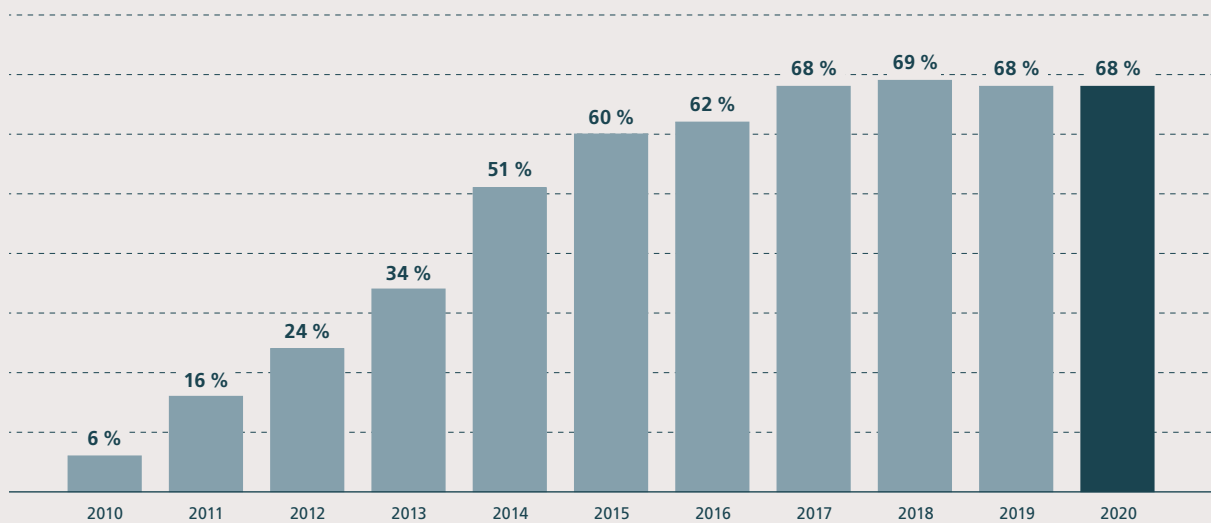
Aufgrund der Bedeutung der Zertifizierungsstrategie für das Geschäftsfeld wird im kommenden Jahr die Möglichkeit einer Portfoliozertifizierung evaluiert werden, was weitere Steigerungen der Quoten ermöglichen kann.

4.1.1.2.3 Kommunikation und Mitgliedschaften

Wie in den Vorjahren hat das Geschäftsfeld AMI auch im Berichtsjahr zahlreiche Kommunikationskanäle genutzt, um Nachhaltigkeitsthemen bei den verschiedenen internen und externen Stakeholdern aktiv anzusprechen. Zum internen fachlichen Austausch und zur Koordination der durchgeführten Maßnahmen über die einzelnen Bereiche hinweg wurde im Berichtsjahr im Geschäftsfeld AMI die Programminitiative Nachhaltigkeit (PINK) etabliert. Im Rahmen der Initiative arbeiteten 2020 über 30 Experten in sieben Teilinitiativen an der Umsetzung konkreter nachhaltigkeitsbezogener Maßnahmen. Dazu gehörten u. a. die angesprochene, nochmals forcierte Entwicklung nachhaltiger Fondsprodukte sowie die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in den Prüfungsprozess bei Ankäufen.

Neu eingeführt wurden zudem die „Greenbag Session“, eine monatlich stattfindende, freiwillige Informations- und Diskussionsveranstaltung zu aktuellen Nachhaltigkeitsthemen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des

ENTWICKLUNG DER ZERTIFIZIERUNGSQUOTE IM GESCHÄFTSFELD IMMOBILIEN (ABBILDUNG 6)



gesamten Geschäftsfeldes. Dieses Format ersetzt den bisherigen „Green Jour fixe“. Der wöchentliche Termin zwischen der bautechnischen Abteilung (Projektmanagement Immobilien) und der Nachhaltigkeitskoordination wurde auch 2020 beibehalten, um das stetig steigende Angebot an technischen Lösungen zur effizienteren Bewirtschaftung von Immobilien zu analysieren und zu bewerten.

Dem Austausch in der Branche dienen die Mitgliedschaften des Geschäftsfelds AMI im BVI Bundesverband Investment und Asset Management e. V. sowie im Zentralen Immobilienausschuss e. V. (ZIA). Vertreter des Geschäftsfelds nehmen u. a. regelmäßig an Sitzungen des Ausschusses „Nachhaltigkeit“ und der Arbeitskreise „Verantwortliches Investieren“ und „Nachhaltigkeit bei Immobilienfonds“ des BVI sowie am Ausschuss „Corporate Social Responsibility“ und am Arbeitskreis „Klimaschutzplan 2050/Bestand“ des ZIA teil, um sich über aktuelle politische und rechtliche Entwicklungen zu informieren und auszutauschen. Zudem ist die Deka Immobilien Investment GmbH Mitglied des Instituts für Corporate Governance (ICG), das sich mit der Weiterentwicklung nachhaltiger Governance-Strukturen in Immobilienunternehmen beschäftigt. Wegen der Einschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie konnte die für 2020 geplante Rezertifizierung des Compliance Managements der Deka Immobilien Investment GmbH durch das ICG nicht umgesetzt werden.

Die BVI-Wohlverhaltensregeln mit ihren freiwilligen Grundsätzen und Kodizes bilden einen anerkannten Mindeststandard für den guten und verantwortungsvollen Umgang mit

dem Kapital und den Rechten der Anleger. Als Mitglieder des BVI berücksichtigen die Deka Immobilien Investment GmbH und die WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH eigenverantwortlich und angemessen die in den Wohlverhaltensregeln des BVI festgelegten freiwilligen Grundsätze und Kodizes und entwickeln diese über den BVI weiter. Die BVI-Wohlverhaltensregeln formulieren einen Standard für den guten und verantwortungsvollen Umgang mit dem Kapital und den Rechten der Anleger. Sie stellen dar, wie die Kapitalverwaltungsgesellschaften den Verpflichtungen gegenüber Anlegern nachkommen und wie sie deren Interessen Dritten gegenüber vertreten.

Gemeinsam mit anderen Immobilienanlagegesellschaften arbeitet das Geschäftsfeld AMI im Rahmen des Projekts „ECORE – ESG-Circle of Real Estate“ an einem neuen Bewertungs- und Berichtsstandard, mit dem die ESG- und Klimaqualität von Immobilienobjekten und -fonds für Anleger und Mieter transparent und vergleichbar dokumentiert und kommuniziert werden soll.

4.1.2 Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft

ESG-Aspekte stehen für die Deka-Gruppe bei der Kreditvergabe im Sinne einer ganzheitlichen und risiko-optimierten Portfoliosteuerung gleichberechtigt neben wirtschaftlichen Aspekten und werden daher vor der Finanzierungsentscheidung geprüft. Aktuell erfolgt eine stärkere Standardisierung der Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Sinne der „Guidelines Loan Origination and Monitoring“ der European Banking Authority (EBA). Das Kreditgeschäft der Deka-Gruppe umfasst Handels-

und Kapitalmarktgeschäfte, Immobilienfinanzierungen sowie Spezialfinanzierungen.

4.1.2.1 Finanzierungsgrundsätze

Grundlage für die Kreditgeschäfte bildet die Kreditrisikostategie der Deko-Gruppe. Sie setzt, ausgehend von den in der Geschäftsstrategie der Deko-Gruppe niedergelegten Zielen und Leitplanken, u. a. zur nachhaltigen Unternehmensführung, den Handlungsrahmen für sämtliche Finanzierungsaktivitäten. Im Hinblick auf die Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Kreditgeschäft hat die Deko-Gruppe nachhaltige Investitionsfelder definiert, in denen sie verstärkt aktiv sein will (Positivliste). Zudem schließt die Deko-Gruppe bereits seit einigen Jahren verschiedene Finanzierungsarten grundsätzlich aus (Negativliste).

Positivliste⁸

Die vom Vorstand verabschiedete Positivliste umfasst Investitionsfelder, in denen die Deko-Gruppe anstrebt, verstärkt nachhaltige Finanzierungen zu akquirieren bzw. die Ausweitung dieser Investitionsfelder zu unterstützen. Leitmotiv bei der Definition der entsprechenden Investitionsfelder ist der potenzielle Beitrag der Finanzierungen zur Erfüllung der UN SDGs.

- Die Deko-Gruppe unterstützt Finanzierungen, die die Stromproduktion aus erneuerbaren Energien und deren Transport oder Speicherung zum Ziel hat.
- Die Deko-Gruppe akquiriert auch Finanzierungen, deren Ziel die Modernisierung von Produktionsanlagen ist und deren Umsetzung mit einer signifikanten CO₂-Reduktion der Produktion einhergeht (angestrebt werden 30 Prozent oder mehr).
- Die Deko-Gruppe unterstützt die Finanzierung von Banken, die zum Aufbau/Ausbau von sparkassenähnlichen Strukturen außerhalb der OECD beitragen und die durch die Internationale Sparkassen-Stiftung testiert wurden.
- Die Deko-Gruppe akquiriert verstärkt Finanzierungen von Fracht- und Passagierschiffen, die ihre Schadstoffemissionen nach dem jeweils neuesten technischen Stand minimieren und bereits oder nachweisbar fristgerecht in der Lage sind/sein werden, die sogenannten IMO 2020 Regelungen bezüglich der Reduzierung der Schwefel-emissionen einzuhalten.
- Die Deko-Gruppe akquiriert Finanzierungen von Fracht- und Passagierschiffen nur, wenn diese entsprechend dem 2004 abgeschlossenen Ballastwasser-Übereinkommen der Internationalen Seeschiffahrts-Organisation ausgerüstet sind, um die Verschleppung von invasiven Arten in fremde Ökosysteme zu verhindern.
- Die Deko-Gruppe akquiriert verstärkt Finanzierungen von Schiffen, die mit ihrer Technik einen Beitrag zur Müllreduzierung in den Weltmeeren leisten.
- Die Deko-Gruppe akquiriert Finanzierungen von Flugzeugen, deren Produktion und Bewirtschaftung die höchstmöglichen Umweltstandards erfüllen.

- Die Deko-Gruppe unterstützt Finanzierungen zur Modernisierung und zum Ausbau im Güter-Schienenverkehr.
- Die Deko-Gruppe unterstützt Finanzierungen zur Förderung der Digitalisierung und der damit verbundenen Infrastruktur.
- Die Deko-Gruppe unterstützt Immobilienfinanzierungen für Green Buildings-Gebäude, die eine ausgeglichene Energiebilanz im Gebäudebetrieb aufweisen (Null-Energie-Gebäude) oder die den Cradle-to-Cradle-Ansatz erfüllen.
- Die Deko-Gruppe entwickelt ihre Nachhaltigkeitsbemühungen fortlaufend weiter und wird, sofern im Rahmen von Konsortialfinanzierungen durch dritte Kreditgeber besondere bzw. über die der DekoBank hinausgehende Nachhaltigkeitsfilter oder -vorgaben für die Finanzierungsobjekte vereinbart werden, im Zusammenspiel von Markteinheit, Marktfolge und Nachhaltigkeitsmanagement eine Einführung in der DekoBank prüfen.

Negativliste⁹

Die Deko-Gruppe hat folgende Transaktionen auch zur Vermeidung von Reputationsrisiken als unerwünscht und/oder mit erhöhtem Risikogehalt behaftet qualifiziert. Sie können nur mit einer Ausnahmegenehmigung des Vorstands getätigt werden:

- Geschäfte, bei denen durch öffentliche Berichte (u. a. aufgrund von soziokulturellen, ethischen Aspekten) über die Finanzierung selbst, einen Geschäftspartner, die Geschäftspraxis oder das Land (Sitz- oder Risikoland) das öffentliche Vertrauen in die bzw. die Reputation der Deko-Gruppe nachhaltig negativ beeinflusst werden kann;
- Geschäfte mit einem Land sowie Kreditnehmer in einem Land, das auf der „Negativliste für Risikoländer“ geführt wird; es sei denn, dass gemäß dieser Negativliste 100 Prozent ECA-gedecktes Geschäft zulässig ist;
- Geschäfte mit Unternehmen, die einen Umsatzanteil von mehr als 30 Prozent aus Kohleförderung und/oder mehr als 40 Prozent aus Kohleverstromung generieren;
- Geschäfte mit Unternehmen aus der Pornografie-Branche oder vergleichbaren Branchen (Rotlichtmilieu);
- Geschäfte mit Unternehmen, die kontroverse Formen des Glücksspiels betreiben (Wettbüros, Spielhallen u. Ä.);
- Geschäfte mit Unternehmen, die gegen international anerkannte Prinzipien im Bereich der Menschen- und Arbeitsrechte verstoßen (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work);
- Geschäfte mit Unternehmen ohne nachgewiesene Erfahrung und/oder in neuen Märkten, die mit den Heimatmärkten nicht vergleichbar sind;
- Kreditgeschäfte mit spekulativem Charakter oder sehr ungewöhnlich geartetem Risiko (vor allem Kredite im Sinne des EZB-Leitfadens zu gehebelten Transaktionen);

⁸ gem. Geschäftsstrategie der Deko-Gruppe gültig ab 01.01.2021.

⁹ gem. Kreditrisikostategie der Deko-Gruppe gültig ab 01.01.2021.

- spekulative Immobilienfinanzierungen im Sinne Art. 4 (1) Nr. 79 CRR bzw. Positionen mit besonders hohem Risikogem. Art. 128 CRR;¹⁰
- Finanzierungen im Zusammenhang mit Waffengeschäften (Finanzierungen von Lieferungen, Produktion und Handel);
- Finanzierungen, von denen per se signifikante Gefahren für die Umwelt ausgehen, z. B.
 - Uranabbau
 - Entwicklung, Bau und Betrieb von Atom-/Kohlekraftwerken
 - Wasserkraftwerke in anerkannten Schutzgebieten (Naturschutz- und Natura 2000-Gebiete) in Deutschland; internationale Staudammprojekte sind nur dann finanzierbar, wenn der Kreditnehmer einen positiven Prüfungsbericht bzgl. des Projekts von einem von der United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) akkreditierten Sachverständigen vorlegen kann, in dem die Einhaltung der Empfehlungen der Weltstaudammkommission nachgewiesen ist
 - Exploration und Abbau von Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten
 - Exploration, Abbau und Transport von Rohdiamanten
 - konventionelles und unkonventionelles Fracking
 - Ausbeutung von Teer-/Ölsand
 - Bohrungen zum Zweck der Öl- und Gasförderung in der Arktis (Arctic Drilling)
 - Gewinnung und Produktion von Palmöl
- Finanzierungen in Zusammenhang mit Mountaintop removal mining (Anhaltspunkte liefern die OECD-Umweltrichtlinien);
- Finanzierungen im direkten Zusammenhang mit der Herstellung/dem Vertrieb von Tabak;
- Projektfinanzierungen, die nicht die Anforderungen der Equator Principles (EP) erfüllen; die EP umfassen sozial- und umweltverträgliche Standards und referenzieren auf die von der International Finance Corporation (IFC) erarbeiteten Leitlinien sowie die industriespezifischen Environmental, Health and Safety Guidelines (EHS);
- Finanzierungen von Spekulationsgeschäften mit Nahrungsmitteln;
- Wagniskapital-Finanzierungen;
- Finanzierungen von Unternehmen, die kontroverse Waffen produzieren.

Im Rahmen des Kreditvergabeprozesses werden alle zur Entscheidung anstehenden Engagements auf mögliche Umwelt- und/oder Reputationsrisiken – d. h. den möglichen Ausschluss der Finanzierungen auf Basis der Negativliste – durch die Markteinheit und die Marktfolge geprüft. Sofern diese Facheinheiten zu der Einschätzung kommen, dass das mögliche Engagement mit erhöhten Umwelt-

und/oder Reputationsrisiken verbunden sein könnte, erhält das Nachhaltigkeitsmanagement einen gesonderten Prüfungsauftrag. Dieses überprüft mögliche negative Auswirkungen der Finanzierungen auf alle relevanten ESG-Aspekte, beispielsweise auch die Biodiversität.

Im Berichtsjahr hat das Nachhaltigkeitsmanagement 15 (2019: 18) gesonderte Prüfungen vorgenommen. Dies entspricht einem Anteil von 79 Prozent an den 2020 insgesamt 19 im Zusammenhang mit einem Neugeschäft bearbeiteten Kreditvorlagen (2019: 37).

4.1.2.2 Immobilienfinanzierung

In der gewerblichen Immobilienfinanzierung konzentriert sich die DekaBank auf Finanzierungen in transparenten Märkten mit vorhandener Marktliquidität und sicherem rechtlichen Umfeld, die wegen ihrer Größe, Transparenz und Liquidität für das Geschäftsfeld Asset Management Immobilien von zentraler Bedeutung sind. In den Ländern, in denen dies möglich ist, wird grundsätzlich die Deckungsstockfähigkeit der Darlehen angestrebt. Geeignete Finanzierungen werden zudem perspektivisch als Deckungsmasse für von der Bank begebene Green Bonds genutzt. Als Kunden stehen neben den klassischen Investoren und Projektentwicklern auf Einzelobjektebene auch Real Estate Investment Trusts (REITs), Immobiliengesellschaften, Pensionsfonds und deutsche offene Immobilienfonds im Fokus. Zum Ende des Berichtsjahres bestanden Immobilienkreditfinanzierungen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Irland, Kanada und USA. Das Brutto-Kreditvolumen inklusive Finanzierungen für offene Immobilienfonds und kommunale Bauvorhaben lag Ende des Berichtsjahres bei rund 10,3 Mrd. Euro (2019: 11,2 Mrd. Euro).

Wirtschaftlichkeit sowie Umwelt- und Sozialkriterien werden für Immobilienkreditfinanzierungen bei jedem Neugeschäft analysiert und in die Due-Diligence-Prüfung einbezogen. Dabei werden auch Nachhaltigkeitszertifikate als positives Element berücksichtigt und damit Immobilien mit umweltverträglichen Charakteristiken in der Geschäftsanbahnung präferiert. Neben einer energieeffizienten Bewirtschaftung weisen nachhaltige Immobilien im Allgemeinen eine bessere Vermietbarkeit und eine höhere Wertstabilität auf. Dies spiegelt sich in der Sicherheitenposition des Kreditgebers wider.

4.1.2.3 Spezialfinanzierungen

Das Bruttokreditvolumen im Bereich Spezialfinanzierungen der DekaBank betrug zum Berichtsstichtag 14,6 Mrd. Euro (2019: 16,1 Mrd. Euro). Mit einem Volumen von rund 3,9 Mrd. Euro (2019: 4,7 Mrd. Euro) entfielen davon 26,8 Prozent (2019: 29,4 Prozent) auf Transportmittelfinanzierungen, rund 5,1 Mrd. Euro (2019: 5,6 Mrd. Euro) bzw. 34,9 Prozent (2019: 34,7 Prozent) auf Infrastruktur- und Exportfinanzierungen. Das Legacy-Portfolio, das vorwiegend Kredite im Bereich der Schiffsfinanzierungen enthält,

¹⁰ CRR: Capital Requirements Regulation; europäische Kapitaladäquanzverordnung für Banken und Finanzdienstleister im Rahmen von Basel II.

die vor Änderung der Kreditrisikostategie im Jahr 2010 abgeschlossen wurden, konnte 2020 weiter planmäßig auf unter 0,1 Mrd. Euro abgebaut werden (Ende 2019: 0,2 Mrd. Euro). Weitere 5,5 Mrd. Euro (2019: 5,6 Mrd. Euro) bzw. 37,9 Prozent (2019: 34,9 Prozent) bestehen in Sparkassen- und öffentlichen Finanzierungen.

Transportmittelfinanzierungen

Das Transportmittelkreditportfolio der DekaBank umfasst primär durch Flugzeuge und Schiffe hypothekarisch besicherte Darlehen. Das Volumen in Flugzeugfinanzierungen belief sich zum Berichtsstichtag auf rund 2,9 Mrd. Euro (2019: 3,5 Mrd. Euro), weitere rund 1,0 Mrd. Euro (2019: 1,3 Mrd. Euro) bestanden an Schiffsfinanzierungen.

Die DekaBank finanziert ausschließlich Transportmittel, die den aktuellen, technischen Anforderungen hinsichtlich Treibstoffverbrauch und Umweltschutzrichtlinien entsprechen und bei Ende der Kreditlaufzeit grundsätzlich nicht älter als 15 Jahre alt sind. Die Einhaltung von Umwelt- und Sicherheitsvorschriften sowie gegebenenfalls notwendige Nachrüstungen sind stets gesichert, z. B. durch festgelegte Ansparmechanismen.

Finanzierte Schiffe haben darüber hinaus eine Flagge zu führen, die vom Paris Memorandum of Understanding on Port State Control gelistet ist. Dadurch wird eine einheitliche Kontrolle der Schiffe in den Häfen, u. a. im Hinblick auf die Einhaltung von Sicherheits- und Sozialstandards, sichergestellt. Darüber hinaus werden, wie in der Positivliste festgelegt, nur Schiffe finanziert, die gemäß dem 2004 abgeschlossenen Ballastwasser-Übereinkommen der Internationalen Seeschiffahrts-Organisation (IMO) ausgerüstet sind sowie die IMO-2020-Auflagen erfüllen. Im Berichtsjahr hat die DekaBank erfolgreich eine Finanzierung mit einem langjährigen Kunden zur Aufrüstung von bis zu acht Schiffen der Flotte mit Abgasreinigungsanlagen („Scrubbern“) abgeschlossen. Die Scrubber dienen der Reduzierung von Schwefelemissionen durch Abgasreinigung und sind wichtiger Bestandteil der Unternehmensstrategie des Kunden zur Einhaltung der IMO-2020-Umweltvorschriften.

Infrastrukturfinanzierungen

Im Infrastruktur- und Exportkreditportfolio (5,1 Mrd. Euro) der DekaBank entfallen rund 1,4 Mrd. Euro (2019: 1,4 Mrd. Euro) auf die Finanzierung erneuerbarer Energiegewinnung sowie deren Infrastruktur, darunter u. a. Windparks, Solarparks und Wasserkraftwerke. Weitere 1,0 Mrd. Euro (2019: 1,3 Mrd. Euro) wurden für Finanzierungen von sozialer Infrastruktur, z. B. Forschungszentren und Krankenhäuser, bereitgestellt. Die restlichen 2,7 Mrd. Euro (2019: 2,9 Mrd. Euro) entfallen mit 1,3 Mrd. Euro (2019: 1,3 Mrd. Euro) auf Projektfinanzierungen im Infrastrukturbereich, darunter auch Finanzierungen an Stadtwerke, die neue Energiekonzepte mit dem Ziel der Substitution von

Kohlestrom durch regenerative Energiequellen umsetzen, sowie mit 1,4 Mrd. Euro (2019 1,6 Mrd. Euro) auf Exportfinanzierungen.

2020 hat sich die DekaBank u. a. an der Projektfinanzierung von 2,0 Mrd. Euro für den 497 Megawatt Offshore-Windpark „Fécamp“ an der französischen Atlantikküste beteiligt. „Fécamp“ ist Teil der größten genehmigten Offshore-Windpark-Projektpipeline in Frankreich und stellt mit seinen Schwesterprojekten St. Nazaire und Courseulles einen Meilenstein in Frankreichs Energiewende dar. Der Windpark im Ärmelkanal soll rund 770.000 Einwohner mit Strom versorgen. Auch an der Finanzierung des Offshore-Windparks „St. Nazaire“ (480 Megawatt) ist die DekaBank beteiligt.

Insgesamt hat die DekaBank sechs Offshore-Windparks mit einer Gesamtkapazität von 2,8 Gigawatt und einem Gesamtfinanzierungsvolumen von über 10 Mrd. Euro in Deutschland, Frankreich und Großbritannien anteilig finanziert.

4.2 Mitarbeiter – Nachhaltiges Personalmanagement

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt verändert – die Bilder von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Zuge der Lockdowns im Homeoffice arbeiten, gehören zu den bleibenden Eindrücken des Jahres. Auch bei der Deko-Gruppe haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über längere Phasen des Berichtsjahres ihr Büro gegen den mobilen Arbeitsplatz getauscht. Dass dies ohne Einbußen bei der Qualität der Leistungen für unsere Kunden möglich war, hat zum einen damit zu tun, dass der IT-Bereich sehr schnell die notwendigen technischen Voraussetzungen geschaffen hat. Zum anderen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr professionell und flexibel mit dieser Situation umgegangen. Die Corona-Pandemie hat dabei verschiedene Trends nochmals beschleunigt, die die Entwicklungen im Personalbereich bereits seit einigen Jahren prägen, beispielsweise die zunehmende Digitalisierung der Arbeitsprozesse und die deutlich flexiblere Gestaltung von Arbeitsorten und -zeiten.

4.2.1 Personalstrategie

Die Personalstrategie ist Teil der Geschäftsstrategie der Deko-Gruppe und beinhaltet langfristig gültige Grundsätze der Personalarbeit. Sie baut auf dem Ansatz des lebenszyklusorientierten Personalmanagements auf und verfolgt das Ziel, „die richtige Mitarbeiterin bzw. den richtigen Mitarbeiter am richtigen Platz“ einzusetzen. Die Personalstrategie wird unter Berücksichtigung der Konzerninitiativen, des Marktumfelds sowie der relevanten wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen und aufsichtsrechtlichen Trends weiterentwickelt.

Die Verantwortung für die Formulierung, Weiterentwicklung und Umsetzung der Personalstrategie für die Deko-Gruppe liegt beim Bereich Personal der DekoBank. Das Personalmanagement ist dabei in verschiedene Handlungsfelder gegliedert. Zu den wichtigsten gehören das Management der Personalressourcen, die Aus- und Weiterbildung, die Förderung von Diversity, Gleichstellung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement sowie die Gestaltung der Vergütung.

Die bedarfsgerechte und zukunftsorientierte Ausrichtung der personalwirtschaftlichen Maßnahmen stellt der Bereich Personal durch einen regelmäßigen Austausch auf verschiedenen Ebenen sicher: So werden zum einen Bedarfe und konkrete Angebote auf Basis des direkten Feedbacks der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Mitarbeiterbetreuung sowie der Rückmeldungen der Führungskräfte an die Führungskräfteberatung ermittelt.

Zum anderen leiten sich die Handlungsleitlinien direkt aus der Strategie sowie aus Impulsen des Vorstands und des Managements ab. Spezifische Maßnahmen für einzelne

Mitarbeitergruppen resultieren schließlich aus dem kontinuierlichen Dialog mit den Gleichstellungsbeauftragten, den Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretungen sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Der DekoWay – Arbeit neu gestalten

Ziel des „DekoWay“ ist es, klassische und agile Arbeitsformen zu verzahnen, um die steigenden Anforderungen, die beispielweise aus dem technologischen Wandel und der Digitalisierung sowie den immer differenzierteren Bedürfnissen der Kunden resultieren, noch besser erfüllen zu können. Dabei gilt der Grundsatz, dass eine klassische Arbeitsweise immer dann zum Einsatz kommt, wenn die Anforderungen klar und das Vorgehen planbar sind, agile Formen werden dann genutzt, wenn diese Bedingungen nicht gegeben sind. Beide Formen ergänzen sich und prägen dadurch die Arbeitsweise und das Handeln bei der Deko-Gruppe. Agiles Arbeiten erfordert dabei von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Einsatz ganz neuer Arbeitstechniken. Die DekoBank bietet ihnen daher bereits seit 2017 Trainings zu Grundlagen und Methoden des agilen Arbeitens an. Im Rahmen der Einführung des „DekoWay“ im August des Berichtsjahres wurde dieses Weiterbildungsangebot nochmals deutlich erweitert.

Seit 2017 befasst sich der Bereich Personal kontinuierlich mit den Themenfeldern Digitalisierung, Agilität und Arbeitswelt 4.0. Ziel ist es dabei, die digitale Transformation in den verschiedenen Fachbereichen zu begleiten und das „agile Mindset“ innerhalb der Deko-Gruppe zu fördern. 2018 wurde damit begonnen, den Beschäftigten und Führungskräften gezielte Formate zum Kompetenz-

und Wissensaufbau für die neue Arbeitswelt anzubieten, die seitdem kontinuierlich ausgebaut werden. Im Rahmen der Corona-Pandemie und der Managementagenda 2025 wurden die Angebote zu digitalen Lernformaten und -inhalten nochmals deutlich erweitert.

Der Deka Puls-Check

Im Berichtsjahr wurde der Puls-Check als zusätzliches Instrument zur aktiven Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeführt. Im Rahmen der kurzen Befragungen haben diese die Möglichkeit, sich zu aktuellen Themen und Initiativen zu äußern. Im 1. Deka Puls-Check ging es u. a. um den Umgang der Deka-Gruppe mit den Herausforderungen der Corona-Pandemie. Vgl. Kapitel 2.3, Mitarbeiterbefragungen

Offener Dialog mit Mitarbeitervertretungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Deutschland durch Personal- und Betriebsräte sowie in Luxemburg durch Mitarbeitervertretungen vertreten. Als interne Ansprechpartner bei Problemen am Arbeitsplatz stehen den Beschäftigten zudem die Schwerbehindertenvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung. Zusätzlich vertritt die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Interessen der Auszubildenden und Praktikanten in der Deka-Gruppe. TABELLE 2 gibt einen Überblick über die aktuelle Struktur und die Gremien.

4.2.2 Management der Personalressourcen

Mitarbeiterzahl und -struktur

Im Rahmen der strategischen Kosteninitiative Dekapro innerhalb der Deka-Gruppe wurde auch auf Personalebene ein Einsparziel vorgegeben, das u. a. durch den Abbau von bis zu 400 Arbeitsplätzen erreicht werden soll. Zum Ende des Berichtszeitraumes wurden in diesem Zusammenhang 170 Arbeitsplätze abgebaut. Dabei war es ausgesprochenes Ziel, möglichst sozial verträgliche Lösungen zu finden und Entlassungen zu vermeiden. Entsprechende Rahmenvereinbarungen hierzu wurden mit den Sozialpartnern geschlossen. Durch ruhestandsnahe Freistellungen, Aufhebungsverträge auf Wunsch des Arbeitnehmers, Arbeitszeitreduzierungen und der Nicht-Besetzung offener Stellen sowie durch weitere Sachkosteneinsparungen wurden bereits rund 90 Prozent des Kosteneinsparziels erreicht. Entlassungen wurden im Rahmen der Kosteninitiative Dekapro im Berichtsjahr nicht vorgenommen.

Zum 31.12.2020 waren insgesamt 4.541 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Deka-Gruppe beschäftigt (2019: 4.566). Da noch keine vollständige personalwirtschaftliche Integration erfolgt ist, werden die Angaben für die S Broker AG & Co. KG gesondert ausgewiesen. Hier waren am Jahresende 2020 167 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Vgl. TABELLEN 3 + 9

GREMIEN DER PERSONALVERTRETUNG (TABELLE 2)

| Unternehmen | Standort(e) | Mitarbeitervertretung | Mitglieder | Freistellungen |
|---------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|------------|----------------|
| DekaBank | Frankfurt/Leipzig | Personalrat | 15 | 4 |
| Deka Immobilien Investment | Frankfurt und Regionalbüros | Betriebsrat | 11 | 1 |
| Deka Investment | Frankfurt/Leipzig | Betriebsrat | 11 | 1 |
| Deka Vermögensmanagement | Frankfurt | Betriebsrat | 5 | 0 |
| Deka Immobilien Investment/WestInvest | Düsseldorf | gemeinsamer Betriebsrat | 5 | 0 |
| Deka Immobilien Investment | | Gesamtbetriebsrat | 4 | 0 |

ZAHL DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER (TABELLE 3)

| Gesamt Mitarbeitende (Köpfe) | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 | weiblich | männlich |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Gesellschaften Inland | 3.993 | 4.094 | 4.160 | 4.168 | 4.177 | 1.626 | 2.551 |
| Gesellschaften Ausland | 413 | 398 | 404 | 398 | 364 | 164 | 200 |
| Deka-Gruppe | 4.406 | 4.492 | 4.564 | 4.566 | 4.541 | 1.790 | 2.751 |

ALTERSSTRUKTUR AKTIVE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER (TABELLE 4)

| Deka-Gruppe Inland (%) | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 | weiblich | männlich |
|--------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Anteil der unter 20-Jährigen | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 |
| Anteil der 20- bis 24-Jährigen | 1,3 | 1,2 | 1,4 | 1,5 | 1,6 | 2,1 | 1,3 |
| Anteil der 25- bis 29-Jährigen | 5,0 | 4,9 | 4,9 | 4,9 | 4,7 | 5,2 | 4,4 |
| Anteil der 30- bis 34-Jährigen | 10,9 | 10,6 | 10,4 | 9,8 | 8,8 | 9,4 | 8,5 |
| Anteil der 35- bis 39-Jährigen | 17,0 | 15,7 | 14,2 | 12,6 | 12,3 | 12,4 | 12,2 |
| Anteil der 40- bis 44-Jährigen | 18,2 | 17,6 | 17,6 | 17,8 | 17,4 | 19,6 | 16,0 |
| Anteil der 45- bis 49-Jährigen | 21,8 | 20,6 | 19,4 | 18,4 | 17,8 | 16,5 | 18,5 |
| Anteil der 50- bis 54-Jährigen | 16,8 | 19,0 | 19,9 | 20,0 | 19,5 | 17,7 | 20,6 |
| Anteil der 55- bis 59-Jährigen | 6,5 | 7,4 | 8,9 | 10,9 | 13,6 | 13,2 | 13,8 |
| Anteil der 60-Jährigen und älter | 2,5 | 2,9 | 3,3 | 4,0 | 4,3 | 3,7 | 4,7 |
| Durchschnittsalter (in Jahren) | 43,3 | 43,8 | 44,2 | 44,7 | 45,2 | 44,6 | 45,7 |
| Aktive Mitarbeitende (Köpfe) | 3.701 | 3.805 | 3.918 | 3.884 | 3.930 | 1.471 | 2.459 |
| S Broker AG & Co.KG/Management AG (in Jh.) | 41,3 | 42,0 | 43,2 | 43,2 | 41,1 | – | – |

FLUKTUATIONSQUOTE* (TABELLE 5)

| Deka-Gruppe Inland (%) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Anzahl |
|-----------------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| Frauen | 3,4 | 3,2 | 4,1 | 4,5 | 6,0 | 96 |
| Altersintervall 20–29 | 9,2 | 8,5 | 11,5 | 5,1 | 8,1 | 8 |
| 30–39 | 2,4 | 3,2 | 4,5 | 6,0 | 7,4 | 29 |
| 40–49 | 2,7 | 2,4 | 3,2 | 3,7 | 4,6 | 26 |
| 50–59 | 0,9 | 0,8 | 1,5 | 2,3 | 2,5 | 12 |
| > = 60 | 18,5 | 15,6 | 10,0 | 12,8 | 30,0 | 21 |
| Männer | 3,0 | 3,0 | 4,3 | 4,4 | 4,1 | 105 |
| Altersintervall 20–29 | 2,9 | 9,7 | 6,3 | 11,8 | 6,5 | 7 |
| 30–39 | 3,6 | 3,5 | 9,1 | 6,7 | 6,7 | 37 |
| 40–49 | 2,1 | 2,5 | 2,6 | 4,2 | 3,7 | 33 |
| 50–59 | 2,3 | 1,8 | 1,2 | 1,2 | 2,0 | 17 |
| > = 60 | 13,0 | 5,2 | 11,5 | 8,9 | 8,1 | 11 |
| Fluktuationsquote Gesamt | 3,1 | 3,1 | 4,2 | 4,4 | 4,9 | 201 |
| S Broker AG & Co.KG/Management AG | 6,0 | 6,0 | 17,6 | 9,6 | 9,0 | 15 |

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

EINTRITTSQUOTE* (TABELLE 6)

| Deka-Gruppe Inland (%) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Anzahl |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|
| Frauen | 4,8 | 4,7 | 5,9 | 3,6 | 3,5 | 57 |
| Altersintervall 20–29 | 11,2 | 5,1 | 23,6 | 17,0 | 12,6 | 12 |
| 30–39 | 6,5 | 18,5 | 8,6 | 4,8 | 5,0 | 20 |
| 40–49 | 5,0 | 8,4 | 3,2 | 3,0 | 2,4 | 14 |
| 50–59 | 1,2 | 2,4 | 1,9 | 0,9 | 2,3 | 11 |
| > = 60 | 0,0 | 1,6 | 3,5 | 0,0 | 0,0 | 0 |
| Männer | 5,7 | 1,4 | 5,0 | 3,8 | 3,7 | 95 |
| Altersintervall 20–29 | 13,8 | 4,5 | 27,5 | 12,8 | 14,0 | 14 |
| 30–39 | 9,4 | 21,6 | 8,7 | 7,7 | 8,1 | 44 |
| 40–49 | 5,3 | 8,1 | 3,5 | 3,0 | 3,4 | 30 |
| 50–59 | 1,7 | 2,3 | 0,8 | 1,4 | 0,8 | 7 |
| > = 60 | 0,0 | 1,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0 |
| Eintrittsquote Gesamt | 5,4 | 3,0 | 5,3 | 3,7 | 3,6 | 152 |
| S Broker AG & Co.KG/Management AG | – | – | – | – | 13,7 | 25 |

* ohne Vorstand, Aushilfen, Trainees, Studierende, Auszubildende, Praktikanten/Diplomanden.

Altersstruktur

Das Durchschnittsalter aller im Inland aktiv beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deko-Gruppe lag zum Jahresende 2020 bei 45,2 Jahren (2019: 44,7 Jahre). Am stärksten vertreten war dabei die Altersgruppe zwischen 50 und 54 Jahren. Vgl. TABELLE 4

Ressourcenmanagement und Pflege der Arbeitgebermarke

Auf der 2020 aktualisierten Karriereseite der Website der DekoBank bekommen Bewerber Einblicke in die Welt der DekoBank und finden Informationen dazu, was die DekoBank als Arbeitgeber bietet. Durch spezielle Landingpages der Bereiche IT, Investment, Immobilien sowie den Seiten für Schüler, Studenten, Berufseinsteiger und Berufserfahrene werden verschiedene Zielgruppen direkt angesprochen und über die Einstiegsmöglichkeiten informiert. Die differenzierte, moderne und mit einem hohen Wiedererkennungswert verbundene Ansprache der verschiedenen Zielgruppen ist eines der Ergebnisse des Employer-Branding-Projekts, das die DekoBank seit 2018 umsetzt. Ziel ist es dabei, den potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern ein umfassendes Bild der Vorteile einer Arbeit bei der Deko-Gruppe zu vermitteln und so für die Arbeit bei der Deko-Gruppe zu gewinnen.

Die Deko-Gruppe hat sich dabei verpflichtet, vakante Stellen soweit möglich intern zu besetzen. Dies geht einher mit der stringenten Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einer klaren Ausrichtung der Personalstrategie – „die richtige Mitarbeiterin, der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz“. Die Wechselquote innerhalb der Deko-Gruppe im Inland lag im Berichtsjahr bei 68,9 Prozent (2019: 59,5 Prozent). Vakante Führungspositionen werden bereits seit 2014 im Rahmen des „Deko-Führungsforums“ besetzt, das im Berichtsjahr modernisiert wurde. Hierzu zählt die Unterstützung durch einen externen Managementdiagnostiker sowie die Möglichkeit, das Verfahren teilweise remote durchzuführen.

Der interne Ausschreibungs- und Besetzungsprozess ist im Rahmen der Dienst-/Betriebsvereinbarung mit den Mitarbeitervertretungen abgestimmt. Mitglieder der Mitarbeitervertretungen und die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an spezifischen Auswahlverfahren teil.

Fluktuation, Betriebszugehörigkeit und Eintritte

Ein wichtiger quantitativer Indikator für den Erfolg des Ressourcenmanagements und die Pflege der Arbeitgebermarke ist die Fluktuationsquote. Sie lag im Jahr 2020 im Inland bei 4,9 Prozent und liegt damit leicht über dem Niveau des Vorjahres (2019: 4,4 Prozent) (vgl. TABELLE 5). Nachdem im Jahr 2015 erstmals eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von über zehn Jahren erreicht werden konnte, lag diese Ende 2020 mit 11,8 Jahren (2019: 11,5) auf einem neuen Höchststand. Im Branchen-

vergleich ist dies ein überdurchschnittlicher Wert und spricht für die Attraktivität der Deko-Gruppe als Arbeitgeber.

4.2.3 Aus- und Weiterbildung

Ausbildung

Zum 31.12.2020 waren insgesamt 69 Auszubildende und Trainees einschließlich der geförderten Studierenden in der Deko-Gruppe im Inland beschäftigt (vgl. TABELLE 7). Um möglichst allen Auszubildenden und Trainees nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung ein Angebot zur Weiterbeschäftigung machen zu können, wird die Zahl der Auszubildenden und Trainees bedarfsgerecht festgelegt.

Wie in den Vorjahren wurden auch im Berichtsjahr alle Auszubildenden, die an einer Übernahme interessiert waren, übernommen. Im August 2020 starteten neben den Auszubildenden zur/zum Kauffrau/-mann für Büromanagement und den dual Studierenden auch fünf Auszubildende zum/zur Fachinformatiker/in im Bereich IT. Dieser Ausbildungsgang wurde neu eingeführt, um den Bedarf an Fachkräften in diesem Kompetenzfeld langfristig zu decken und eigenen Nachwuchs auszubilden.

Die Deko-Gruppe legt Wert auf die faire Behandlung sowie die angemessene Förderung von Praktikantinnen und Praktikanten. Deshalb beteiligt sich die DekoBank an der Initiative „Fair Company“ der Verlagsgruppe Handelsblatt. Damit verpflichtet sie sich, Studierenden im Rahmen eines Praktikums bei der Deko-Gruppe interessante Tätigkeiten sowie eine faire Chance auf Festanstellung zu bieten.

Weiterbildung

Mindestens einmal jährlich legen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mit den Führungskräften auf Basis der identifizierten Entwicklungsbedarfe individuelle Entwicklungspfade fest. Dabei steht ihnen ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Verfügung, das kontinuierlich strategie- und bedarfsorientiert weiterentwickelt wird. Es umfasst Angebote zur Entwicklung persönlicher, methodischer, sozialer und fachlicher Kompetenzen. Die DekoBank unterstützt dabei ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei internen oder externen Weiterbildungsmaßnahmen sowohl finanziell als auch zeitlich. Form und Umfang der Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der gemeinsamen Festlegung ihrer beruflichen Weiterentwicklung wurden im Berichtsjahr durch die interne Vereinbarung „Kompetenzentwicklung“ zusammen mit den Mitarbeitervertretungen neu geregelt.

Die vereinbarten Fortbildungen erfolgen entweder im Rahmen der beruflichen Tätigkeit, beispielsweise durch die Übernahme von Projektaufgaben, oder durch Maßnahmen, die „off the job“ durchgeführt werden, etwa Seminare oder längerfristige Weiterbildungen, die mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. Die DekoBank

NACHWUCHS (TABELLE 7)

| Deka-Gruppe Inland (Köpfe) | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 | weiblich | männlich |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|
| Trainees | 47 | 53 | 33 | 32 | 40 | 16 | 24 |
| geförderte Studierende (HfB, HdS) | 9 | 8 | 4 | 6 | 4 | 2 | 2 |
| Auszubildende | 22 | 16 | 15 | 16 | 25 | 16 | 9 |
| Nachwuchs | 78 | 77 | 52 | 54 | 69 | 34 | 35 |

AUFWAND UND UMFANG VON WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN (TABELLE 8)

Aufwand für**Weiterbildungsmaßnahmen**

| Deka-Gruppe Inland | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------------------------|------|------|------|-------|------|
| Aus- und Weiterbildungskosten (Mio €) | 3,4 | 3,2 | 3,5 | 3,8 | 2,5 |
| durchschn. je aktivem Mitarbeitenden (€) | 973 | 900 | 949 | 1.042 | 676 |

Seminarstunden

| Deka-Gruppe Inland | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | weiblich | männlich |
|--------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Maßnahmen DekaLearning-Angebote | 27.062,5 | 25.496,1 | 25.835,0 | 22.369,4 | 16.246,4 | 6.896,6 | 9.349,8 |
| durchschn. je aktivem Mitarbeitenden | 7,3 | 7,2 | 7,1 | 6,1 | 4,4 | – | – |

setzt im Rahmen des Weiterbildungsangebots zudem vermehrt auf kurze und digitale Formate, um eine gute Integration und Anwendung im Arbeitsalltag und einen mobilen Zugriff zu ermöglichen. Gerade die Möglichkeiten der virtuellen Teilnahme an Online-Präsenz-Angeboten sowie an Selbstlern-Formaten wurden hierbei im besonderen Maße ausgebaut mit dem Ziel, neben dem ortsunabhängigen Zugriff auf Lernangebote auch die Kompetenzen im Umgang mit digitalen Tools und Medien zu fördern. Dieses Angebot hat sich auch während der Corona-Pandemie als Alternative zu Präsenzveranstaltungen bewährt. Beispiele hierfür sind virtuelle Präsenz-Trainings, E-Learnings oder entsprechende Blended-Learning-Angebote. Letztere sind gekennzeichnet durch die Kombination von unterschiedlichen Methoden und Medien. So werden beispielsweise Online-Präsenzunterricht und E-Learnings um transferstützende Aufgaben zwischen kleineren Lerneinheiten angereichert. Dadurch soll die Kompetenzentwicklung mit entsprechendem Praxisbezug nachhaltig gefördert werden. Führungskräften bietet darüber hinaus der app-basierte DekaCoach die Möglichkeit, individuell und bedarfsorientiert an Themen rund um Führung zu arbeiten.

Das Lernsystem DekaLearning bildet das interne zentrale Weiterbildungsangebot ab. Es verschafft den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen umfassenden Überblick über das Weiterbildungsangebot und ermöglicht es ihnen so, persönliche Lernpläne zusammenzustellen. Hier haben die Nutzer die Möglichkeit, sich entsprechend ihrer individuellen Lernpräferenzen für Selbstlern- oder begleitete Lernformate zu entscheiden. Zudem wurden im Berichtsjahr drei Qualifizierungspfade aufgebaut, die das Thema Nach-

haltigkeit abdecken und eine Reihe von Lernangeboten rund um dieses Thema miteinander verknüpfen. Die drei Qualifizierungspfade richten sich dabei an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Vertrieb und decken neben Basiswissen zur Nachhaltigkeit auch regulatorische Themen sowie vertieftes Wissen zu den Nachhaltigkeitsprodukten der Deka-Gruppe ab. Die insgesamt 17 Lernbausteine der Qualifizierungspfade wurden im Berichtsjahr bereits rund 250 Mal genutzt.

Weiterbildungsaufwand

Der finanzielle Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen betrug im Berichtsjahr durchschnittlich 676 Euro pro Mitarbeiterkapazität im Inland (2019: 1.042 Euro). Zur Verringerung der durchschnittlichen Investitionen in die Weiterbildung je Mitarbeiter hat sowohl die coronabedingte Sondersituation als auch die angesprochene Umstellung des Weiterbildungsangebots auf kürzere und digitale Formate beigetragen. In dieser Zahl sind Aufwendungen für Weiterbildungen im Rahmen von verschiedenen Projekten, z. B. zur Umsetzung von MIFID II und DS-GVO, Maßnahmen „on the job“ und die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub nicht enthalten.

Insgesamt wurden im Rahmen der DekaLearning-Angebote im Berichtsjahr 16.246 Seminarstunden (2019: 22.369) absolviert. Im Jahresdurchschnitt wurden damit 4,4 Stunden (2019: 6,1) je Mitarbeiterkapazität in Veranstaltungen des DekaLearning-Angebots investiert. Dagegen steht ein Anstieg der Nutzung der bereitgestellten Lernangebote. Diese hat sich im Vergleich zum Vorjahr u. a. aufgrund der Vielzahl an neuen virtuellen und kürzeren Formaten mehr

ANZAHL DER FRAUEN UND MÄNNER (TABELLE 9)

| Anzahl Frauen und Männer: Gesamt* Mitarbeitende | | | | | |
|--------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Deka-Gruppe Inland (Köpfe) | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 |
| Frauen | 1.560 | 1.603 | 1.636 | 1.641 | 1.626 |
| Männer | 2.433 | 2.491 | 2.524 | 2.527 | 2.551 |
| Gesamt | 3.993 | 4.094 | 4.160 | 4.168 | 4.177 |
| Frauenanteil Gesamt* Mitarbeitende (in %) | 39,1 | 39,2 | 39,3 | 39,4 | 38,9 |
| S Broker AG & Co. KG/Management AG | 150 | 157 | 152 | 157 | 167 |
| Frauenanteil Gesamt* Mitarbeitende (in %) | 36,0 | 40,8 | 36,2 | 35,7 | 35,3 |

* Summe aus aktiven Mitarbeitenden + Auszubildenden + ruhenden Mitarbeitenden + Praktikanten/Praktikantinnen.

| Anzahl Frauen und Männer: Aktive** Mitarbeitende | | | | | |
|---------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Deka-Gruppe Inland (Köpfe) | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 |
| Frauen | 1.389 | 1.435 | 1.491 | 1.466 | 1.471 |
| Männer | 2.312 | 2.370 | 2.427 | 2.418 | 2.459 |
| Aktive** Mitarbeitende | 3.701 | 3.805 | 3.918 | 3.884 | 3.930 |
| Frauenanteil Aktive** Mitarbeitende (in %) | 37,5 | 37,7 | 38,1 | 37,7 | 37,4 |

** Summe aus Vorstand + leitenden Angestellten (BL/AL) + Stammbeschäftigten + befristeten Mitarbeitenden + Aushilfen.

als verdoppelt. Externe Weiterbildungen sind hierin nicht enthalten. Vgl. TABELLE 8

Evaluation der Maßnahmen

Die angebotenen Trainings und Seminare werden laufend anhand der Dimensionen Zufriedenheit, Lern- und Transfererfolg sowie Nutzen evaluiert. 2020 wurden die Befragungen aufgrund der verstärkten Umstellung auf virtuelle Lern-Formate um die Erfassung von Unterstützungsbedarfen, Nutzenwahrnehmung und Transfermöglichkeiten im technisch-virtuellen Umfeld erweitert.

4.2.4 Diversity

Eine vielfältige Belegschaft – sei es in Bezug auf Geschlecht, kulturelle Herkunft, Lebenserfahrung oder das Talent jeder und jedes Einzelnen – stellt eine Bereicherung für die Deka-Gruppe dar und ist ein zentraler Treiber für die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft. Um diesen noch stärker nutzen zu können, ist das Thema Diversity eine Maßnahme im Rahmen der Managementagenda 2025. Ausgangspunkt ist dabei ein ganzheitlicher Ansatz, der alle relevanten Dimensionen von Diversity berücksichtigt. Basierend auf dem Status quo sollen eine gesamthafte Diversity-Strategie für die Deka-Gruppe erarbeitet sowie konkrete Maßnahmen und Initiativen abgeleitet werden.

Für die Deka-Gruppe ist es gleichzeitig von zentraler Bedeutung, Rahmenbedingungen zu bieten, die Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Mobbing gar nicht aufkommen lassen. Verstöße gegen den Ethikkodex oder andere diskriminierende Umgangsformen im Sinne gesetz-

licher Regelungen sowie drohendes, feindseliges oder auffälliges Verhalten werden umgehend geahndet.

Gleichberechtigung

Das Handlungsfeld „Gleichberechtigung“ ist ein Teilaspekt der Diversity und befasst sich insbesondere mit der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Durch die Umsetzung der im Folgenden aufgeführten Maßnahmen leistet die DekaBank auch einen Beitrag zur Umsetzung der UN Women's Empowerment Principles zur Sicherstellung der Gleichbehandlung von Frauen im beruflichen Kontext, zu denen sie sich 2017 verpflichtet hat.

Chancengleichheit von Frauen und Männern¹¹ Gleichstellungsplan

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern weiter zu verbessern, wurden im Rahmen des 4. Gleichstellungsplans der Deka-Gruppe, der am 01.01.2017 in Kraft trat, drei Gleichstellungsziele definiert. Sie gelten für die ganze Deka-Gruppe und gehen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Basierend auf den Daten zum 31.12.2018 wurde eine Zwischenbilanz erstellt, auf deren Basis der weitere Handlungsbedarf abgeleitet wurde. Dieser zeigte sich dabei insbesondere beim ersten Ziel des Gleichstellungsplans: der Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und der Förderung des fachlichen Aufstiegs von Frauen.

¹¹ Stand 31.12.2020 befinden sich keine Mitarbeiter in einem Beschäftigungsverhältnis der Deka-Gruppe, die sich zum Geschlecht divers bekennen. Daher wird im weiteren Text des Kapitels Chancengleichheit von Männern und Frauen gesprochen.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN – ZIELE BIS 2021
(TABELLE 10)

| | 31.12.2019 | 31.12.2020 | ZIEL 31.12.2021 |
|--------------------|------------|------------|--------------------|
| Bereichsleitung | 8,1 % | 8,1 % | 12,0 % |
| Abteilungsleitung | 15,7 % | 15,6 % | 18,0 % |
| Gruppenleitung | 22,3 % | 22,3 % | 25,0 % |
| Sachgebietsleitung | 21,1 % | 21,0 % | 26,0 % |

Um diese beiden Teilziele zu erreichen, setzt die Deka-Gruppe zahlreiche Maßnahmen um. Dazu zählt beispielsweise das Frauen-Mentoringprogramm. Hier starten in der Regel jährlich acht Potenzialträgerinnen, die von einer Abteilungsleiterin oder einem Abteilungsleiter für 18 bis 24 Monate begleitet werden. Rund ein Drittel der Teilnehmerinnen aus dem Mentoringprogramm sind heute in Führungspositionen bei der Deka-Gruppe. Ein Rahmenprogramm fördert die Vernetzung und die individuelle Weiterentwicklung. Auch die Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten für die Frauen der Deka-Gruppe und die persönlichen Beratungen unterstützen die berufliche Entwicklung und Vernetzung. Für eine gezielte Ansprache von Frauen nutzt die Deka-Gruppe die Plattform Genderdax. In einem ausführlichen Profil finden Frauen dort spezifische Informationen über die Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Deka-Gruppe. Die neue Karriereseite, die seit September 2020 freigeschaltet ist, gibt einen sehr guten Einblick in die Arbeitswelt der Deka-Gruppe und steigert mit Bildwelt, Text und Botschaften die Arbeitgeberattraktivität für weibliche Fach- und Führungskräfte.

Die Vernetzung von Frauen und ihre Förderung in der deutschsprachigen Investmentfondsindustrie hat sich das Karrierenetzwerk FondsFrauen zur Aufgabe gemacht, dem die DekaBank im Jahr 2018 beigetreten ist. Hier kann die Deka-Gruppe gezielt Stellenanzeigen für relevante Zielgruppen platzieren. Die Kooperation ermöglicht auch, dass Frauen sich über Hierarchieebenen hinweg vernetzen, um sich regelmäßig auszutauschen und sich gegenseitig bei der Umsetzung ihrer persönlichen und beruflichen Ziele zu unterstützen. Seit 2020 ist die DekaBank außerdem Mitglied von IWIL (Initiative Women Into Leadership), einem unternehmensübergreifenden Mentoringprogramm.

Das zweite Ziel des Gleichstellungsplans ist die dauerhafte Sicherstellung guter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege von Angehörigen. Gleichzeitig soll den letzten Berufsjahren der Beschäftigten mit dem Übergang in den Ruhestand eine größere Bedeutung beigemessen werden.

Als drittes Gleichstellungsziel sollen Männer unterstützt werden, die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstärkt in Anspruch zu nehmen. Dazu sollen eventuell noch bestehende Hürden, z. B. für die Inanspruchnahme längerer Eltern- oder Pflegezeiten, abgebaut werden.

Bei aufbauorganisatorischen Maßnahmen wird regelmäßig analysiert, inwieweit sich gleichstellungsrelevante Auswirkungen ergeben, ob sich also die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder die Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung ändern. Falls erforderlich, werden alternative Lösungen betrachtet.

Information und Vernetzung

Bereits seit 2003 führt die Gleichstellungsbeauftragte der Deka-Gruppe regelmäßig Veranstaltungen durch, um die Beschäftigten über aktuelle Gleichstellungsthemen zu informieren. Zusätzlich werden von den Gleichstellungsbeauftragten Veranstaltungen angeboten, die sich exklusiv an Frauen richten. Dazu gehören auch die jährliche Frauenversammlung, an der regelmäßig ein Mitglied des Vorstands der Deka-Gruppe teilnimmt, sowie die Veranstaltungsreihe DekaFrauenFokus.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mithilfe des lebenszyklusorientierten Personalmanagements schafft die DekaBank Rahmenbedingungen, die ein berufliches Vorankommen mit den Anforderungen und Bedürfnissen des Privatlebens möglichst optimal verbinden. Dies gilt im Besonderen für Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Allen Beschäftigten steht hierzu standortunabhängig ein Beratungs- und Vermittlungsangebot zu den Themen Kinder- und Pflegebetreuung zur Verfügung.

Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Angebots wird zusätzlich am externen Zertifizierungsverfahren „audit berufundfamilie“ teilgenommen, an dem sich die Deka-Gruppe bereits seit 2005 regelmäßig beteiligt. Im Jahr 2018 wurde die Deka-Gruppe zum fünften Mal für ihre familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet.

Auch im Berichtsjahr lag ein Fokus auf der Unterstützung der Führungskräfte bei ihrer Aufgabe, für ihre Teams und alle Teammitglieder gute und abgestimmte Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erarbeiten. Um weitere Maßnahmen in diesem Themenfeld zielgerichtet angehen zu können, hat die Gleichstellungsbeauftragte Mitte 2020 eine dritte Umfrage zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt. Im Vergleich zu den bisherigen Umfragen ist die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Rahmenbedingungen und der Unterstützung durch die Führungskräfte weiter gestiegen. Aufbauend auf den Ergebnissen haben alle Bereiche der Deka-Gruppe

FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPOSITIONEN (TABELLE 11)

| Deka-Gruppe Inland | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 | weiblich | männlich |
|-------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|------------|
| Vorstand | 20,0 % | 20,0 % | 20,0 % | 16,7 % | 20,0 % | 1 | 4 |
| 1. Führungsebene (Bereichsleitung) | 7,9 % | 5,7 % | 8,6 % | 8,1 % | 8,1 % | 3 | 34 |
| 2. Führungsebene (Abteilungsleitung) | 15,7 % | 15,7 % | 16,2 % | 15,7 % | 15,6 % | 19 | 103 |
| 3. Führungsebene (Gruppenleitung) | 22,0 % | 23,7 % | 24,5 % | 22,3 % | 22,3 % | 61 | 213 |
| Führungsebenen (inkl. Vorstand) | 18,8 % | 19,7 % | 20,8 % | 19,1 % | 19,2 % | 84 | 354 |
| nachrichtlich: Sachgebietsleitung | 23,6 % | 22,5 % | 22,0 % | 21,1 % | 21,0 % | 41 | 154 |
| Frauenanteil in Führungspositionen | | | | | | | |
| S Broker AG & Co. KG/Management AG | 20,0 % | 20,0 % | 18,8 % | 25,0 % | 28,6 % | 4 | 14 |

TEILZEITQUOTE AKTIVE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER (TABELLE 12)

| Deka-Gruppe Inland | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 | Vollzeit | Teilzeit |
|-----------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|------------|
| Frauen | 36,1 % | 37,4 % | 38,6 % | 41,0 % | 42,3 % | 849 | 622 |
| Männer | 5,1 % | 5,5 % | 6,1 % | 7,2 % | 8,1 % | 2.260 | 199 |
| Teilzeitquote Gesamt | 16,8 % | 17,5 % | 18,5 % | 19,9 % | 20,9 % | 3.109 | 821 |
| Frauen | 31,6 % | 34,4 % | 34,5 % | 35,7 % | 35,6 % | 38 | 21 |
| Männer | 8,6 % | 11,8 % | 14,4 % | 14,9 % | 11,1 % | 96 | 12 |
| S Broker AG & Co. KG/Management AG | 17,3 % | 21,0 % | 21,7 % | 22,3 % | 19,8 % | 134 | 33 |

TEILZEITQUOTE FÜHRUNGSKRÄFTE (TABELLE 13)

| Deka-Gruppe Inland | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 | Vollzeit | Teilzeit |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|-----------|
| Frauen | 17,3 % | 21,3 % | 18,6 % | 18,3 % | 19,0 % | 68 | 16 |
| Männer | 1,2 % | 2,5 % | 2,4 % | 2,9 % | 3,4 % | 342 | 12 |
| Teilzeitquote Gesamt | 4,3 % | 6,2 % | 5,8 % | 5,8 % | 6,4 % | 410 | 28 |

konkrete Maßnahmen zur Sicherstellung und weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie definiert.

Arbeitszeitmodelle

Flexibel gestaltbare Arbeitszeiten sind ein wichtiger Baustein, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege zu gewährleisten. Derzeit erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, aus rund 70 verschiedenen Teilzeitmodellen auszuwählen. Die Teilzeitquote in der Deka-Gruppe im Inland lag Ende 2020 bei 20,9 Prozent und damit über dem Vorjahreswert (2019: 19,9 Prozent). Vgl. TABELLEN 12 + 13

Die unbefristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zudem die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen oder über ein angespartes Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto, dem Deka-ZeitDepot, eine bezahlte Freistellung von der Arbeit zu finanzieren. Tarifvertraglich vorgesehen ist weiterhin, dass sie unter bestimmten Voraussetzungen die Dauer der Elternzeit im Rahmen der Familienphase um maximal sechs Monate verlängern können.

Sofern die jeweilige Tätigkeit geeignet ist und die Zustimmung des Vorgesetzten vorliegt, bietet die Deka-Gruppe ihren Beschäftigten auf Basis der Dienst-/Betriebsvereinbarungen mit den Mitarbeitervertretungen die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Im Rahmen der Corona-Pandemie wurde diese Regelung verstärkt genutzt, so dass seit März 2020 im Schnitt über 80 Prozent der Beschäftigten der Deka-Gruppe regelmäßig mobil gearbeitet haben.

Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe im Inland, die nicht an der Zeiterfassung teilnehmen – in der Regel außertarifliche Angestellte –, lag 2020 bei 67,4 Prozent (2019: 66,6 Prozent). Der Anteil der Beschäftigten, die aufgrund einer Aushilfstätigkeit mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder aus anderen Gründen keinem Arbeitszeitmodell zugeordnet sind, betrug 2,2 Prozent (2019: 1,5 Prozent). Die Anzahl der Aushilfen und Werkstudenten belief sich im Jahresdurchschnitt auf 86 (2019: 43).

Mit der Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) hat der Gesetzgeber einige neue Regelungen zur Zeitarbeit eingeführt. Mit den neuen Regelungen will der

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN ELTERNZEIT* (TABELLE 14)

| Elternzeit – zum Stichtag (Köpfe) | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 |
|-------------------------------------------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Frauen | 79 | 76 | 67 | 79 | 80 |
| Männer | 9 | 9 | 7 | 5 | 6 |
| Gesamt | 88 | 85 | 74 | 84 | 86 |
| Elternzeit – im Verlauf des Jahres (Köpfe) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Frauen | 58 | 72 | 82 | 78 | 83 |
| Männer | 122 | 119 | 126 | 139 | 106 |
| Gesamt | 180 | 191 | 208 | 217 | 189 |
| durchschnittliche Dauer Elternzeit (Monate) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Frauen | 13,1 | 14,3 | 13,0 | 14,7 | 12,6 |
| Männer | 1,5 | 1,7 | 1,2 | 1,6 | 1,3 |
| Rückkehr nach Elternzeit (Köpfe) ** | | | | 2019 | 2020 |
| Frauen | – | – | – | 73 | 75 |
| Männer | – | – | – | 138 | 105 |
| Gesamt | – | – | – | 211 | 180 |
| Rückkehrrate (%) ** | | | | 2019 | 2020 |
| Frauen | – | – | – | 98,6 | 96,2 |
| Männer | – | – | – | 99,3 | 99,1 |
| Gesamt | – | – | – | 99,1 | 97,8 |
| Verbleib nach Elternzeit (12 Monate) (Köpfe) ** | | | | 2019 | 2020 |
| Frauen | – | – | – | 75 | 73 |
| Männer | – | – | – | 115 | 128 |
| Gesamt | – | – | – | 190 | 201 |
| Verbleibsrate (12 Monate) (%) ** | | | | 2019 | 2020 |
| Frauen | – | – | – | 96,2 | 96,1 |
| Männer | – | – | – | 90,6 | 92,8 |
| Gesamt | – | – | – | 92,7 | 93,9 |

* ohne Mutterschutz und Nebentätigkeiten in Elternzeit.

** Die Kennzahlen zu Rückkehr und Verbleib werden erst seit 2019 systematisch erfasst.

Gesetzgeber insbesondere verhindern, dass Zeitarbeitskräfte im Rahmen einer „verdeckten Arbeitnehmerüberlassung“ als Berater mit einem Dienst- oder Werkvertrag eingestellt werden. Zu den beschlossenen Maßnahmen gehört die Einführung des „Equal Pay“-Grundsatzes nach neun Monaten sowie eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten.

Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern

Unbefristet Beschäftigte mit kleineren Kindern können die Unterstützung der Deko-Gruppe bei der Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Zum Angebot gehören 35 Krippen-

und 16 Kindergartenplätze, die am Standort Frankfurt bereitgestellt werden. Seit 2018 besteht zudem die Möglichkeit für die Beschäftigten, die außerhalb der Zentrale in Frankfurt für die Deko-Gruppe tätig sind, deutschlandweit je nach Verfügbarkeit einen Betreuungsplatz an einem Standort des pme Familienservice zu beantragen.

Zusätzlich bietet die Deko-Gruppe eine Notfallbetreuung an, die Eltern bis zu fünf Tage im Jahr je Kind kostenfrei nutzen können, falls die reguläre Kinderbetreuung ausfällt. Eltern schulpflichtiger Kinder werden bei der Überbrückung der schulfreien Zeit zudem durch die Finanzierung von

bis zu zehn Tagen Ferienprogramm pro Jahr und Kind unterstützt. Da es aufgrund der Corona-Krise zur flächendeckenden Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen kam, hat die Deka-Gruppe gemeinsam mit dem Viva Familienservice zur Entlastung der Beschäftigten in dieser Zeit eine virtuelle Kinderbetreuung mit altersgerechtem Programm umgesetzt. Flexible Arbeitszeitregelungen und die umfangreiche Möglichkeit zum mobilen Arbeiten trugen zusätzlich dazu bei, die Situation in Familien mit Kindern zumindest teilweise zu erleichtern.

Im Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre sind die Mitarbeiterinnen der Deka-Gruppe 13,5 Monate (2019: 13,4 Monate) nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit zur Elternzeit dabei immer häufiger: Im Jahresverlauf 2020 nahmen 106 Mitarbeiter (2019: 139) der Deka-Gruppe Elternzeit in Anspruch. Damit lag ihre Zahl zwar höher als bei den Frauen (83) (2019: 78), gleichzeitig war die durchschnittliche Dauer der genommenen Elternzeit kürzer (Männer: 1,3 Monate/Frauen: 12,6 Monate). Die Rückkehrquote nach Elternzeit betrug 97,8 Prozent (2019: 99,1 Prozent), die Verbleibsrate lag im Berichtsjahr bei 93,9 Prozent (2019: 92,7 Prozent). Der Bereich Personal sowie das Team um die Gleichstellungsbeauftragte bieten den Beschäftigten umfassende Beratung und Vermittlung bei der Organisation der Kinderbetreuung sowie zu den Themen Mutterschutz und Elternzeit.

Seit 2015 kooperiert die Deka-Gruppe zudem mit dem Viva Familienservice, der Beratung und Vermittlung rund um die Themen Kinder- sowie Pflegebetreuung anbietet. Im Berichtsjahr wurden in der Kategorie Beruf & Kinder 81 Fälle (2019: 80) bearbeitet. Da die Beschäftigten ihre Anliegen telefonisch oder per E-Mail platzieren können, steht das Angebot standortübergreifend deutschlandweit zur Verfügung. Somit können auch die Luxemburger Beschäftigten partizipieren, sofern sich ihre Fragestellung auf Deutschland bezieht.

Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen

Um die zunehmende Bedeutung dieses Themas zu unterstreichen, hat die Deka-Gruppe bereits im Jahr 2014 die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen unterzeichnet. Mit ihren Maßnahmen will die Deka-Gruppe dazu beitragen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Pflege von Angehörigen kein Tabuthema mehr ist und den Betroffenen Respekt und Anerkennung für diese Aufgabe entgegengebracht wird.

In Zusammenarbeit mit professionellen Partnern wie dem Viva Familienservice werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern. Die sogenannte Eldercare-Beratung und -Vermittlung entlastet Beschäftigte bei der Organi-

sation, Finanzierung und Durchführung von Pflegeaufgaben. Im Berichtsjahr wurden in diesem Themenfeld 201 Fälle (2019: 115) durch den Viva Familienservice betreut.

Nationalitäten

Zum Jahresende 2020 hatten 278 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (132 Frauen und 146 Männer) eine andere Nationalität als die deutsche. Ihr Anteil liegt damit im Berichtsjahr mit 7,1 Prozent (2019: 7,0 Prozent) ungefähr auf dem Vorjahresniveau. Insgesamt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 49 Nationen bei der Deka-Gruppe beschäftigt, die am stärksten vertretenen Nationen sind Italien, Kroatien, Frankreich, Russland, Türkei, Griechenland und Polen.

Schwerbehinderte

Alle Gebäude der DekaBank sind barrierefrei zugänglich und verfügen über Schiebetüren oder Türen mit elektronischen Türöffnern. Im Gebäude „Prisma“ in Frankfurt sind auch behindertengerechte Toiletten vorhanden sowie eine Aufzugsgruppe mit Blindenschrift im Tastenfeld. Auch beim Neubauvorhaben in Frankfurt-Niederrad werden die entsprechenden Anforderungen umfassend berücksichtigt.

Von den Pflichtplätzen gemäß Schwerbehindertenanzeige waren zum Jahresende 2020 67,3 Prozent (2019: 66,8 Prozent) besetzt. Die Interessen von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden von den Schwerbehindertenvertretungen wahrgenommen. Den Beschäftigten der DekaBank sowie der Tochtergesellschaften Deka Immobilien Investment GmbH und Deka Investment GmbH stehen bei allen Fragen rund um das Thema Schwerbehinderung eigene Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter als Ansprechpartner zur Verfügung.

4.2.5 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement wurde im Kontext der lebenszyklusorientierten Personalarbeit als eine Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels sowie des damit einhergehenden Fachkräftemangels entwickelt. Seine zentralen Säulen sind die Themenfelder Bewegung/Sport, Ernährung, Medizin/Prävention sowie psychische Gesundheit.

Krankenquote

Die Krankenquote lag 2020 bei 3,2 Prozent und damit unter dem Vorjahreswert (2019: 4,1 Prozent). Der monatliche Verlauf zeigt, dass erhöhte Krankenquoten hauptsächlich im 1. Quartal 2020 auftraten und danach deutlich sanken. Die veränderten Krankenquoten erklären sich u. a. durch die ab Mitte März getroffenen Schutz- und Hygienemaßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Deka-Gruppe. Todesfälle am Arbeitsplatz hat es in der Deka-Gruppe wie in den Jahren zuvor auch 2020 nicht gegeben. **Vgl. TABELLE 15**

Bewegung, Sport und Ernährung

Das firmeneigene Fitness- und Gesundheitszentrum der Deka-Gruppe (Health Center) musste ebenfalls wie alle öffentlichen Studios während des Lockdowns im Frühjahr und Herbst 2020 schließen. Innerhalb kürzester Zeit wurde ein umfangreicher Online-Kursplan aufgestellt, so dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von zu Hause aus trainieren konnten. Das neue Online-Angebot konnte dabei auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden, die nicht in Frankfurt arbeiten.

Als Nachfolge für das zum Ende des Berichtsjahres geschlossene Health Center wurde im Oktober 2020 die neue digitale Gesundheitsplattform „Deka.machtfit“ eingeführt. Diese ermöglicht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern¹², individuell und flexibel Angebote wahrzunehmen. Die Plattform bietet ein großes Partnernetzwerk mit einem breiten Spektrum an bezuschussten und zertifizierten Gesundheits- und Präventionskursen, die bei der Arbeit oder zu Hause sowie per App genutzt werden können. Das Angebot auf der Plattform kann dabei stetig um neue Anbieter und Angebote erweitert werden. In den ersten drei Monaten zwischen der Einführung und dem Ende des Berichtsjahres haben sich bereits 1.685 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Plattform registriert. Die umfassende Teilnahme an „Deka.machtfit“ steht allen Beschäftigten mit deutschem Arbeitsvertrag frei, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Luxemburg bestehen lediglich einige wenige Einschränkungen.

Die Deka-Gruppe unterstützt darüber hinaus die Teilnahme an Laufveranstaltungen wie der jährlichen J.P. Morgan Corporate Challenge durch die Frankfurter Innenstadt. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde dieser Lauf 2020 abgesagt und fand erstmals virtuell statt. Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten dabei die Möglichkeit, sich über eine App anzumelden und ihre persönlich gewählte Strecke über die erforderlichen 5,6 Kilometer zu absolvieren. Zur Unterstützung der sportlichen Aktivitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert die Deka-Gruppe schließlich auch ihren Betriebssportverein (DekaBank Sport e. V.). Er bietet seinen 518 Mitgliedern ein Angebot von 15 Sportarten.

Eine ausgewogene Ernährung ist ein wichtiger Bestandteil der Gesundheitsvorsorge. Deshalb legt die Deka-Gruppe bei der Kantinenverpflegung Wert auf ein abwechslungsreiches und gesundes Angebot mit Lebensmitteln aus der Region. Informationen rund um das Thema Ernährung liefert eine Ernährungssprechstunde, die bei Bedarf an den Frankfurter Standorten stattfindet. Darüber hinaus wurden in Zusammenarbeit mit der medical airport service GmbH

mehrere kostenlose Online-Trainings für die überwiegend mobil arbeitende Belegschaft zum Thema gesunde Ernährung organisiert. Zusätzlich bietet das neue Angebot „Deka.machtfit“ virtuelle Kochkurse für die Belegschaft an, um sich gesund und bewusst zu ernähren.

Arbeitssicherheit und medizinische Versorgung

In der Arbeitssicherheit richtet sich die Deka-Gruppe an allen relevanten Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften sowie dem Tarifvertrag des öffentlichen und privaten Bankgewerbes aus. Hierzu zählen insbesondere der regelmäßig tagende Arbeitsschutzausschuss sowie die systematisch durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen zur Identifizierung und Analyse von Risiken. Die im ersten Quartal des Berichtsjahres beginnende Corona-Pandemie hat den Arbeitsschutz vor eine Reihe von Herausforderungen gestellt. Um die Belegschaft vor dem Virus zu schützen und das Ansteckungsrisiko zu minimieren, wurden zahlreiche Gegenmaßnahmen getroffen, insbesondere der kurzfristige Ausbau der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten sowie die Umsetzung der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geforderten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards an allen Standorten. Diese wurden in Zusammenarbeit mehrerer Organisationseinheiten erfolgreich für die deutschen Standorte implementiert und im Rahmen einer „Corona-Gefährdungsbeurteilung“ vom diensthabenden Betriebsarzt sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit bestätigt. Analog dazu hat sich der Standort in Luxemburg einer Prüfung durch die Association pour la Santé au travail des secteurs Tertiaire et Financier (ASTF) unterzogen und sich die Einhaltung der COVID-19-Schutzmaßnahmen sowohl betriebsärztlich als auch arbeitssicherheitstechnisch erfolgreich zertifizieren lassen. Teil des Konzepts war die umfassende Information der Belegschaft, z. B. über im Intranet veröffentlichte „Corona-FAQs“, sowie die Ausstattung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Hygienemitteln.

Die getroffenen Maßnahmen haben dazu geführt, dass es bei der Deka-Gruppe im Berichtsjahr bei 4.541 Beschäftigten lediglich 47 bestätigte Corona-Fälle gab, deren Ansteckung zudem soweit nachvollziehbar fast ausschließlich auf Kontakte außerhalb der Arbeit zurückzuführen war.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, die medizinische Untersuchung durch den Betriebsarzt zu nutzen, bei der Prävention und Gesundheitsförderung im Vordergrund stehen. Zudem führt der Betriebsarzt arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen bei allen Beschäftigten durch, bei der u. a. der Bedarf nach einer Bildschirmarbeitsplatzbrille ermittelt wird und reisemedizinische Impfungen aufgefrischt werden. Führungskräfte der Deka-Gruppe haben ab Abteilungsleiterbene die Möglichkeit, alle zwei Jahre eine umfangreiche Vorsorgeuntersuchung in Anspruch zu nehmen. Im Berichtsjahr war die Nachfrage nach der jährlich stattfindenden Grippe-

¹² Hiervon ausgenommen sind Praktikantinnen und Praktikanten sowie Werkstudentinnen und Werkstudenten.

KRANKENQUOTE AKTIVE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER (TABELLE 15)

| Deka-Gruppe Inland (%) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Frauen | 5,3 | 5,9 | 5,7 | 5,5 | 4,3 |
| Männer | 3,0 | 3,0 | 3,3 | 3,3 | 2,5 |
| Krankenquote Gesamt | 3,8 | 4,0 | 4,1 | 4,1 | 3,2 |

GEMELDETE VERLETZUNGEN (TABELLE 16)

| Deka-Gruppe Inland (Anzahl) | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Wegeunfälle | | 19 | 20 | 18 | 24 | 9 |
| Hauptsächliche Ursache sind Unfälle mit dem Fahrrad bzw. im Winter glatteisbedingte Verletzungen. | Standort Frankfurt | 19 | 15 | 14 | 24 | 9 |
| | Leipzig | – | – | 3 | – | – |
| | Hamburg | – | – | 1 | – | – |
| | Düsseldorf | – | – | – | – | – |
| | Außendienst (Ost) | – | 3 | – | – | – |
| | Berlin | – | 2 | – | – | – |
| Arbeitsunfälle | | 6 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Standort Frankfurt | Standort Frankfurt | 6 | 3 | 6 | 7 | 6 |
| | Leipzig | – | – | – | 1 | 1 |
| | Außendienst (Ost) | – | – | 1 | – | 2 |
| | Hamburg | – | 1 | – | – | – |
| | Düsseldorf | – | 1 | – | – | – |
| | München | – | 1 | – | – | – |

RATE DER DOKUMENTIERBAREN ARBEITSBEDINGTEN VERLETZUNGEN

| Deka-Gruppe Inland | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Verletzungsrate | Anzahl pro 1 Mio. Sollarbeitsstunden | 1,14 | 1,11 | 1,08 | 1,11 | 1,20 |

GEHALTSSTRUKTUR AKTIVE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER (TABELLE 17)

| Deka-Gruppe Inland (%) | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 | weiblich | männlich |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------|----------|
| Außertariflich (AT) | 63,7 | 64,5 | 64,7 | 66,6 | 67,4 | 47,7 | 79,2 |
| Tarifgruppen (TG) Gesamt | 36,3 | 35,5 | 35,3 | 33,4 | 32,6 | 52,3 | 20,8 |
| TG 9 | 28,1 | 27,6 | 27,9 | 31,2 | 29,7 | 24,3 | 37,8 |
| TG 8 | 21,6 | 22,4 | 22,5 | 20,0 | 21,4 | 21,6 | 21,1 |
| TG 2–7 | 50,3 | 50,1 | 49,7 | 48,8 | 48,9 | 54,2 | 41,1 |

schutzimpfung im Vergleich zum Vorjahr merklich erhöht. So lag die Zahl der Impfdosen mit 576 rund 20 Prozent über dem Vorjahr.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, alle zwei Jahre einen Online-Kurs zu zentralen Aspekten des Arbeitsschutzes zu absolvieren, Führungskräfte erhalten darüber hinaus vertiefende Schulungen. Für einzelne Tätigkeiten findet zudem eine Schulung zu den zusätzlich ermittelten Gefährdungen statt. Eine Meldung von arbeitsbedingten Gefahren und gefährlichen Situationen ist jederzeit an die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die direkte Führungskraft oder die Mitarbeitervertretungen möglich.

Psychische Gesundheit

Die Deka-Gruppe hat auch im Berichtsjahr in verschiedenen Unternehmensbereichen Befragungen durchgeführt, um die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz systematisch zu evaluieren und bedarfsgerechte Angebote zu entwickeln. Im Rahmen ihres Weiterbildungsprogramms bietet die Deka-Gruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften verschiedene Seminare zum Umgang mit Stresssituationen an, beispielsweise die 2018 eingeführte vierteilige Vortragsreihe „Stress Control“. Das Weiterbildungsprogramm für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst u. a. die Seminare „Lifebalance/Resilienz“, „Persönliche Resilienz managen, Stress bewältigen,

Leistungsfähigkeit erhalten“ und „In Veränderungssituationen handlungsfähig bleiben“.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Angehörige, die sich in einer psychischen Krisensituation befinden, können konkrete Unterstützung von externen Experten des professionellen Beratungsdienstes INSITE-Interventions erhalten. Im Rahmen des Employee Assistance Programs (EAP) haben die Beschäftigten der Deko-Gruppe die Möglichkeit, sich auf Wunsch auch anonym beraten zu lassen. Für Führungskräfte, Führungskräfteberater und Mitglieder des Personal- beziehungsweise Betriebsrats sowie die Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung bietet das EAP zudem einen Expertenservice an. Insbesondere bei schweren Erkrankungen kann über den Beratungsdienst eine psychologische Betreuung erfolgen und über Mediziner eine Zweit- oder Drittmeinung eingeholt werden. Darüber hinaus bemüht sich INSITE, Termine bei Fachärzten ohne lange Wartezeiten zu vermitteln. Auch im Berichtsjahr führten die Experten von INSITE zahlreiche Beratungsgespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Insgesamt haben 2020 rund 7,1 Prozent der Beschäftigten (2019: 8,2 Prozent) diese Leistung in Anspruch genommen. Damit liegt die Nutzungsquote geringfügig unter dem Vorjahresniveau, aber dennoch auf einem nach wie vor stabilen Wert, der unter anderem auf einen hohen Bekanntheitsgrad des Angebots zurückzuführen ist. Auch im Berichtsjahr konnten passend zur aktuellen Situation etliche digitale Veranstaltungen zur Unterstützung der Beschäftigten organisiert werden.

Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) steht die DekoBank Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Seite, die nach einer längeren oder wiederkehrenden Erkrankung an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Dazu werden im persönlichen Gespräch, das für die Betroffenen freiwillig ist, Maßnahmen aufgezeigt, die dazu beitragen können, die Krankheit zu überwinden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Corona-Pandemie hat die DekoBank zahlreiche Newsletter zu Themen wie „Kinderbetreuung zu Hause“, „mentale Balance“ und „guter Umgang mit Konflikten“ mit nützlichen Tipps für das mobile Arbeiten veröffentlicht.

4.2.6 Vergütung

Das Vergütungssystem der Deko-Gruppe orientiert sich an der langfristigen Unternehmensstrategie und berücksichtigt dabei die relevanten regulatorischen Vorgaben. Es wird jährlich auf seine Regelungskonformität überprüft und bei Bedarf an den Stand der jeweils geltenden regulatorischen Anforderungen angepasst.

Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemisst sich ausschließlich nach Funktion und Leistung und umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente. Regelmäßige Marktvergleiche stellen sicher, dass die Vergütung attraktiv und marktgerecht ausgestaltet ist. Bei der Gewährung von Vergünstigungen unterscheidet die Deko-Gruppe grundsätzlich nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften.

Die Entlohnung der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach deren Qualifikation und Aufgaben. Im Tarifbereich erfolgt aktuell die Entlohnung mindestens nach der Tarifgruppe 4 des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken und endet entsprechend mit der Tarifgruppe 9. Die Entlohnung der außertariflich bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt oberhalb der Tarifgruppe 9. Das außertarifliche jährliche Einstiegsgehalt liegt 10,4 Prozent über dem Gehalt der Tarifgruppe 9 mit elf Jahren Berufserfahrung umgerechnet auf zwölf Monatsgehälter. Der Anteil der Beschäftigten, die außertariflich vergütet werden, ist 2020 auf 67,4 Prozent (2019: 66,6 Prozent) gestiegen. **Vgl. TABELLE 17**

Auf Basis des Gesetzes zur „Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ (kurz „Entgelttransparenzgesetz“) informiert die DekoBank ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber, was sie im Vergleich zur Peergroup-Vergütung des anderen Geschlechts verdienen.

Die variable Vergütung wird leistungsorientiert gewährt. Dabei werden sowohl die Leistungen des einzelnen Mitarbeiters als auch der Erfolg der Deko-Gruppe berücksichtigt. Fester Bestandteil der Beurteilung der Mitarbeiterleistungen ist die Bewertung der Einhaltung der im Ethikkodex der Deko-Gruppe definierten Wohlverhaltensregeln.

Bei Beschäftigten, deren Tätigkeiten wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Deko-Gruppe haben – sogenannte „risikorelevante Mitarbeiter“ –, unterliegt ein Teil der variablen Vergütung entsprechend den aufsichtsrechtlichen Anforderungen einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage und risiko- bzw. leistungsabhängigen Auszahlungssystematik, der gestreckten Auszahlung (Deferrals).

Gemäß den regulatorischen Anforderungen an Institute und an sonstige Tochtergesellschaften der Deko-Gruppe darf die variable Vergütung maximal in Höhe von 100 Prozent der fixen Vergütung gewährt werden. Diese Obergrenze der variablen Vergütung kann gemäß § 25a Abs. 5 Kreditwesengesetz (KWG) durch Beschluss der Anteilseigner auf 200 Prozent der fixen Vergütung erhöht werden. Die DekoBank hat im Berichtsjahr für die Vorstandsmitglieder und alle weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts keinen Gebrauch von einer erhöhten Obergrenze der variablen Vergütung gemacht.

Das Vergütungssystem der Deka-Gruppe fördert ein adäquates Risikoverhalten und sanktioniert Fehlverhalten. Für die Risikokultur der Deka-Gruppe sind insbesondere die Teile der Vergütung relevant, die Anreize schaffen, finanzielle Risiken einzugehen bzw. zu vermeiden, wie z. B. die Bonuszahlungen. Mit Blick auf die Risikokultur richtet die Deka-Gruppe ihre Vergütungspolitik dabei so aus, dass diese im Einklang mit dem Risikoprofil des Instituts bzw. der Deka-Gruppe steht. Der Vorstand bzw. die Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften verantworten, genehmigen, und überwachen die Vergütungspolitik. Der Vorstand, die Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften und die oberen Führungsebenen stellen sicher, dass das Vergütungssystem der Deka-Gruppe ethisches Verhalten und Compliance mit dem Gesetz, der Regulierung und den internen Richtlinien fördert. Zudem ist die variable Vergütung abhängig von risikoadjustierten Kennzahlen.

Die Vergütungspolitik soll zudem die Erreichung der strategischen Geschäftsziele unterstützen und Anreize für ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Geschäftsverhalten der Mitarbeiter fördern. Die Wirksamkeit und Angemessenheit der Vergütungssysteme werden in der Deka-Gruppe durch geeignete Gremien und Funktionen, wie den Vergütungskontrollausschuss des Verwaltungsrats, die Vergütungsbeauftragte der Deka-Gruppe und den Vergütungsausschuss der Deka-Gruppe, gesteuert bzw. überwacht. Fixe und variable Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Ein angemessenes Verhältnis liegt vor, wenn einerseits keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht und negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen vermieden werden und andererseits die variable Vergütung einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.

Die aktuelle Risikosituation der Deka-Gruppe wird im Rahmen der Vergütung an verschiedenen Stellen wie z. B. der Bonuspool-Ermittlung, der Einhaltung der Wohlverhaltensregeln, der Ermittlung von risikorelevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder auch den Vergütungsparametern der Kontrolleinheiten berücksichtigt. Zusätzlich zu den im Manteltarifvertrag geregelten Arbeitgeberleistungen bietet die Deka-Gruppe u. a. vermögenswirksame Leistungen und eine Gruppen- und Dienstreiseunfallversicherung. Unbefristet Beschäftigte erhalten eine weitgehend arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung (BVV). Details zu Pensionsverpflichtungen finden sich im Konzernabschluss.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der DekaBank entspricht grundsätzlich den Vergütungsprinzipien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe und berücksichtigt zusätzlich die für die risikorelevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden regulatorischen Besonderheiten. Ziel des Vorstandsver-

gütungssystems ist es, den regulatorischen Anforderungen sowie den Prinzipien der Management-Vergütung des Wittenberg-Zentrums für Globale Ethik zu entsprechen. Detaillierte Informationen bietet der Vergütungsbericht der Deka-Gruppe. Vgl. www.deka.de/deka-gruppe/investor-relations/publikationen-und-praesentationen

4.3 Gesellschaftliches Engagement

Mit der Förderung des Gemeinwohls kommt die Sparkassen-Finanzgruppe ihrem öffentlichen Auftrag nach, neben der wirtschaftlichen auch die gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland zu begleiten und zu fördern. Als Institut der S-Finanzgruppe steht auch die DekaBank in dieser langen Tradition der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Aus Überzeugung geht sie langjährige Förderpartnerschaften ein und engagiert sich in den Bereichen Soziales und Sport, Bildung und Wissenschaft, Kunst, Musik und Architektur. Dabei unterstützt die DekaBank renommierte Institutionen am Unternehmenssitz Frankfurt am Main. Außerdem fördert sie im Verbund mit anderen Instituten der Sparkassen-Finanzgruppe Projekte, deren Umsetzung durch den Zusammenschluss erst ermöglicht wird. Dieses Engagement wird ergänzt durch die Deka Kunstsammlung und das Historische Archiv mit „Dekarium“. Aufgrund der Corona-Pandemie standen viele der Partner im Berichtsjahr vor großen Herausforderungen. In dieser Zeit war es für die DekaBank besonders wichtig, verlässlich an ihrer Seite zu stehen.

4.3.1 Ziele des Gesellschaftlichen Engagements

Im Rahmen ihres Gesellschaftlichen Engagements unterstützt die DekaBank die gesellschaftlich bedeutende Arbeit von zahlreichen Institutionen aus ganz unterschiedlichen Bereichen und trägt so dazu bei, dass deren vielfältige Angebote den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen offenstehen. Die Partnerschaften sind dabei auf Langfristigkeit ausgerichtet und von intensiver Zusammenarbeit und Austausch geprägt.

Im Bereich Wissenschaft und Bildung will die DekaBank nicht nur einen Beitrag zur finanziellen Bildung leisten – beispielsweise durch das Planspiel Börse – sondern auch den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis fördern sowie eigene Forschungsschwerpunkte und damit u. a. Impulse für die weitere Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten am Finanzmarkt setzen. Zudem kann sich die DekaBank im Kontakt mit Wissenschaftlern und Studierenden als attraktiver Arbeitgeber präsentieren und so qualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen.

Im Vordergrund des Engagements für Kunst, Musik und Architektur steht das Ziel, diese Kulturgüter möglichst vielen Menschen zugänglich zu machen. Dazu gehören auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen vielfach spezielle Möglichkeiten zur Wahrnehmung der kulturellen Angebote eingeräumt werden. Mit dem Internationalen Hochhaus Preis (IHP) hat die DekaBank eine international renommierte Auszeichnung mitbegründet, die einen Impuls für das nachhaltige Bauen der Zukunft setzt.

Die Aktionen „Deka – Engagiert vor Ort!“ und „Restcent“ beziehen die Belegschaft umfassend ein oder werden sogar maßgeblich durch deren Engagement getragen.

Dabei kommt neben dem sozialen Zweck auch der Bindung und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hohe Bedeutung zu.

4.3.2 Soziales und Sport

Freundeskreis Arche Frankfurt am Main e. V.

Die „Arche“ betreibt in Frankfurt am Main zwei Kinderarchen und eine Jugendarche sowie einen Standort mit erweiterter schulischer Betreuung. Insgesamt werden täglich rund 400 Kinder und Jugendliche insbesondere aus sozial benachteiligten Verhältnissen versorgt. Ziel der „Arche“ ist es, Kinder mit liebevoller Zuwendung zu bestärken, ihre Bildungschancen zu fördern und ihnen dadurch eine Perspektive für ihre Zukunft zu eröffnen. Wegen der zeitweiligen Schließung der Einrichtungen aufgrund der Corona-Pandemie mussten sehr kurzfristig neue digitale und analoge Wege der Hilfe gefunden werden.

Im Rahmen der Bundespressekonferenz „Kinderarmut und Ausgrenzung in Deutschland“ anlässlich des 25-jährigen Bestehens des Kinder- und Jugendwerks betonten Bernd Siggelkow, Gründer der „Arche“, und Dr. Georg Stocker, Vorsitzender des Vorstands der DekaBank, die Notwendigkeit und die große Bedeutung der Arbeit der Arche für die Kinder und Jugendlichen sowie für die Gesellschaft.

Die DekaBank trägt seit 2008 dazu bei, dass ein Großteil der Betriebskosten der Frankfurter Standorte der „Arche“ gesichert ist. Die aktuelle Vereinbarung sieht eine Unterstützung bis 2022 vor.

Deutsche Krebshilfe e. V.

Ein verlässlicher Partner ist die DekaBank seit 2006 bei den jährlich stattfindenden bundesweiten Golf-Benefizturnieren zugunsten der Stiftung Deutsche Krebshilfe e. V. (DKH). Im Rahmen dieser Partnerschaft stellt die DekaBank als Generalsponsor nicht nur die Preise für die Sieger der Turniere, sondern unterstützt die DKH auch mit einer Spende in Höhe von 10.000 Euro. Die DKH finanziert ihre gesamten Aktivitäten zur Krebsbekämpfung ausschließlich aus Spenden und Zuwendungen von Unternehmen und Privatpersonen. Sie fördert Projekte zur Verbesserung der Prävention, Früherkennung, Diagnose, Therapie, medizinischen Nachsorge und psychosozialen Versorgung, einschließlich der Krebs-Selbsthilfe.

Trotz der Corona-Pandemie konnten im Berichtsjahr 97 der 130 geplanten Turniere gespielt werden. Insgesamt wurden 2020 so rund 245.000 Euro eingenommen. Neben diesem finanziellen Erlös sorgt die Ausrichtung der Turniere für eine überregionale Sichtbarkeit der DKH und ihrer Anliegen. Die Zusammenarbeit mit der DKH ist bis 2024 vereinbart.

Deutscher Olympischer Sportbund

Seit Januar 2008 ist der DSGV mit Beteiligung der DekaBank und weiterer Verbundunternehmen Partner des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) und damit Top-Partner des Olympia-Teams Deutschland. Seit 2013 gehört zur Partnerschaft auch die Unterstützung des Deutschen Behindertensportverbands (DBS) und des Teams Deutschland Paralympics. Ziel ist hierbei, die Wahrnehmung für Menschen mit Behinderung zu erhöhen, ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am sportlichen Leben zu ermöglichen und über den Sport hinaus gesellschaftliche Prozesse anzuschieben. Darüber hinaus engagiert sich die Sparkassen-Finanzgruppe als Nationaler Förderer des Deutschen Sportabzeichens und Offizieller Förderer der Eliteschulen des Sports. Sie ermöglichen den jungen Sportlern Spitzenleistungen zu erbringen und gleichzeitig einen qualifizierten Bildungsabschluss zu erwerben. Die Kooperation mit dem DOSB gilt bis 2024.

4.3.3 Bildung und Wissenschaft

Goethe-Universität Frankfurt am Main

Die DekaBank ist seit Jahrzehnten Förderer der Goethe-Universität Frankfurt am Main und hat ihr Engagement regelmäßig erweitert. So unterstützt sie u. a. seit 1968 die „Vereinigung von Freunden und Förderern der Goethe-Universität“, seit 1998 das „Center for Financial Studies“ und seit 2004 die „Goethe Finance Association“. Seit 2007 finanziert die DekaBank regelmäßig Stiftungslehrstühle, die sich mit aktuellen Fragen rund um die Finanzmärkte beschäftigen. Aktuell sind zwei Stiftungsprofessuren am House of Finance besetzt: Die Professur für „Sustainable Asset Management“ mit Prof. Dr. Alexander

Hiller und die Professur „Sustainable Banking“ mit Jun. Prof. Dr. Özlem Dursun de Neef. Die Förderung der beiden Stiftungsprofessuren endet vereinbarungsgemäß 2020. Ziel dieser Zusammenarbeit ist es, Wissenschaft und Praxis eng zu verbinden und einen Wissensaustausch insbesondere zu für die DekaBank zentralen Themen wie der nachhaltigkeitsorientierten Entwicklung der Finanz- und Kapitalmärkte zu ermöglichen.

Hochschule für Finanzwirtschaft und Management

Die Hochschule für Finanzwirtschaft und Management ist der zentrale Bildungsdienstleister der Sparkassen-Finanzgruppe. Hochrangige Wissenschaftler und Praktiker bilden hier den Managementnachwuchs gemäß den Standards und dem Wertesystem der Sparkassen-Finanzgruppe aus. Seit 2020 fördert die DekaBank an der Hochschule den Stiftungslehrstuhl „Bankenregulierung“. Im Berichtsjahr wurde Prof. Dr. Anja Schulz als Lehrstuhlinhaberin berufen. Mit der Förderung des Stiftungslehrstuhls engagiert sich die DekaBank für ein Themenfeld, in dem klima- und nachhaltigkeitsbezogene Aspekte deutlich an Bedeutung gewinnen (vgl. HINTERGRUND: ESG-Aspekte in der Bankenregulierung). Der Vorstand hat 2020 entschieden, dass die DekaBank ihr Engagement im Bereich Wissenschaftsförderung ab 2021 in der Hochschule für Finanzwirtschaft & Management bündelt.

Privates Institut für quantitative Kapitalmarktforschung (IQ-KAP)

Das Private Institut für quantitative Kapitalmarktforschung (IQ-KAP) ist ein wissenschaftlich ausgerichtetes Forschungsinstitut. Es wurde 2013 von der DekaBank mit dem Ziel gegründet, den Wissenstransfer zwischen Praxis und akademischer Forschung zu verbessern. Zentrale Aufgabe des IQ-KAP ist die quantitative Forschung auf dem Gebiet der Kapitalmärkte und die Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten in Kooperation mit Hochschulen und Partnern. Aktuelle Publikationen und wissenschaftliche Paper von Autoren, die sich am IQ-KAP engagieren, können auf der Webseite des IQ-KAP aufgerufen werden (www.iq-kap.de). Zudem zeichnet das IQ-KAP im zweijährigen Turnus exzellente Forschungsarbeiten von Studierenden und Absolventen auf dem Gebiet der Kapitalmarktforschung aus.

Planspiel Börse

Mit der Unterstützung des Planspiels Börse der Sparkassen verfolgt die DekaBank seit 2014 das Ziel, Wertpapierkultur und Finanzbildung zu fördern. Das Spiel vermittelt dieses spannend und praxisnah, die finanzwirtschaftliche und soziale Kompetenz der teilnehmenden Schülerinnen und Schüler, Auszubildenden sowie Studentinnen und Studenten wird gestärkt. Die Sonderwertung „Nachhaltigkeit“ fördert zukunftsorientiertes und verantwortungsvolles Handeln. Am 38. Planspiel Börse der Sparkassen nahmen 2020 rund 94.000 junge Menschen teil. Die Social-Media-Kanäle von Planspiel Börse auf Instagram, Facebook und

YouTube wurden verstärkt genutzt, um noch mehr Jugendliche und junge Erwachsene zu erreichen. Die Unterstützung des Planspiels Börse ist bis 2023 festgelegt.

4.3.4 Kunst

Museum MMK für Moderne Kunst Frankfurt am Main

Das Museum MMK für Moderne Kunst Frankfurt am Main hat einen der international wichtigsten Bestände zeitgenössischer Kunst. Die DekaBank trägt seit 2002 mit einer jährlichen Spende in Höhe von 40.000 Euro dazu bei, dass das MMK die Sammlung weiter ausbauen kann. Dr. Georg Stocker, Vorsitzender des Vorstands der DekaBank, übernahm 2020 das Mandat der DekaBank im Kuratorium der Freunde des Museums für Moderne Kunst e. V. Frankfurt am Main. Die Partnerschaft ist bis 2022 vereinbart.

Seit 2014 hat das Museum MMK für Moderne Kunst einen weiteren Standort im TaunusTurm, durch den die Ausstellungsfläche wesentlich erweitert werden konnte. Als Gründungspartner des sogenannten Tower MMK stellt die DekaBank zusammen mit weiteren Partnern den Ausstellungsbetrieb sicher. Die ausschließlich private Finanzierung der Dependence ist Beispiel für ein innovatives und ökonomisches Modell der Museumserweiterung. Die Kooperation ist bis 2021 vereinbart.

Staatliche Kunstsammlungen Dresden

Seit 2006 fördert die Sparkassen-Finanzgruppe mit Beteiligung der DekaBank die Staatlichen Kunstsammlungen Dresden (SKD), seit 2011 als Hauptförderer. Die Vereinbarung wurde 2020 bis 2022 verlängert. Die SKD sind ein Museumsverbund mit 19 Museen und Forschungsinstitutionen, die international hohe Anerkennung genießen. Im Rahmen der Förderung unterstützt die Sparkassen-Finanzgruppe die SKD regelmäßig bei der Realisierung von Großprojekten. So konnte 2020 nach siebenjähriger Sanierung der Semperebau am Zwinger mit den Werken der weltberühmten Gemäldegalerie Alte Meister und der Skulpturensammlung bis 1800 wiedereröffnet werden. Ziel der Partnerschaft ist es, das einzigartige kulturelle Erbe der SKD zu erhalten und seine Bedeutung noch stärker in das Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken.

Das von der Sparkassen-Finanzgruppe geförderte museumspädagogische Angebot „S-Schülerlabor“ richtet sich direkt an Jugendliche. Im Fokus steht dabei die kunsthistorische Einordnung von Kunstwerken und Provenienzforschung. Mit der Materialforschung und -analyse liegt dabei ein Schwerpunkt auf der Einbindung der MINT-Schulfächer.

Stiftung für Fotografie und Medienkunst mit Archiv Michael Schmidt

Die 1999 gegründete „Stiftung für Fotografie und Medienkunst mit Archiv Michael Schmidt“ hat zum Ziel, Fotografie und Medienkunst ab 1970 zu fördern und das Werk des

2014 verstorbenen Künstlers Michael Schmidt zu erhalten. Seit 2003 wird die Stiftung von der DekaBank mit Spenden unterstützt, von 2015 bis 2020 mit einer jährlichen Spende für die ursprünglich ab Mai 2020 geplante Retrospektive von Michael Schmidt im Hamburger Bahnhof – Museum für Gegenwart in Berlin. Aufgrund der coronabedingten Schließung des Museums im Frühjahr wurde die Eröffnung der Ausstellung, die erstmals das gesamte Lebenswerk des Künstlers präsentiert, auf August verschoben. Ziel der Partnerschaft ist es, das Lebenswerk Michael Schmidts aufzuarbeiten und die Bedeutung des Künstlers für die zeitgenössische Fotografie und Kunst aufzuzeigen.

4.3.5 Musik

Bundesjugendorchester

Die DekaBank und die Träger des Bundesjugendorchesters – die Stiftung Bundesjugendorchester (BJO) und der Deutsche Musikrat – haben eine Zusammenarbeit bis 2023 vereinbart. In diesem Rahmen wird neben der Jugendorchesterarbeit und Talentförderung auch die Neuanschaffung von Musikinstrumenten unterstützt. Die anlässlich des 250. Geburtstages von Ludwig van Beethoven für das Berichtsjahr geplanten Arbeitsphasen und Tourneen mussten aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden. Alternativ wurden digitale Formate entwickelt und für die Deka-Gruppe gab es ein Weihnachtskonzert, das live übertragen wurde.

Das 1969 gegründete nationale Jugendorchester der Bundesrepublik Deutschland besteht aus jungen Musiktalenten zwischen 14 und 19 Jahren. Viele der Orchestermitglieder sind Preisträger von „Jugend musiziert“, dem bedeutendsten Nachwuchswettbewerb für klassische Musik in Deutschland, der seit über 50 Jahren von der Sparkassen-Finanzgruppe unterstützt wird. Die jungen Talente spielen mit namhaften Solisten und renommierten Dirigenten, 2020 mit Paavo Järvi. Ziel der Partnerschaft ist es, das BJO in seiner Rolle als Kulturbotschafter der Bundesrepublik Deutschland zu fördern.

Schleswig-Holstein Musik Festival

Seit 1986 findet jeweils im Sommer das Schleswig-Holstein Musik Festival (SHMF) mit seinen rund 200 Konzerten an verschiedenen Spielorten in Schleswig-Holstein und Hamburg statt. Die Sparkassen-Finanzgruppe ist Hauptsponsor des Festivals, seit 2020 unter Beteiligung der DekaBank. Seit 2002 zeichnet die Sparkassen-Finanzgruppe in diesem Rahmen junge, international beachtete Nachwuchsmusiker mit dem Leonard Bernstein Award aus. 2020 ging er an den griechischen Flötisten Stathis Karapanos.

Im Zuge der Corona-Pandemie wurden 2020 unter dem Titel „Sommer der Möglichkeiten“ neue digitale und analoge Musikformate entwickelt. Dennoch waren viele Künstlerinnen und Künstler von Konzertabsagen betroffen.

KENNZAHLEN DES GESELLSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS (TABELLE 18)



366.684 EURO

Fördergelder für **Bildung und Wissenschaft** 2020



473.072 EURO

Fördergelder für **Kultur** 2020



123.075 EURO

Fördergelder für **Soziales** 2020



250.023 EURO

Fördergelder für **Sport** 2020

| GESAMTENGAGEMENT (€) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Bildung und Wissenschaft | 498.689,84 | 473.968,00 | 497.284,00 | 441.285,85 | 366.684,00 |
| Kultur | 421.839,00 | 522.500,00 | 617.155,60 | 478.850,00 | 473.072,00 |
| Soziales und Sport | 412.588,97 | 425.290,91 | 536.175,09 | 408.600,00 | 373.097,95 |
| Sonstiges | 29.500,00 | 106.260,84 | 78.678,84 | 10.802,00 | 70.350,00 |
| Gesamt | 1.362.617,81 | 1.528.019,75 | 1.729.293,53 | 1.339.537,85 | 1.283.203,95 |

| STRUKTUR DER FÖRDERUNG (€) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Spenden | 789.646,84 | 874.166,05 | 905.126,04 | 815.005,84 | 719.310,00 |
| Sponsoring | 572.970,97 | 653.853,70 | 824.167,49 | 524.532,01 | 563.893,95 |

Um sie zu unterstützen hat der SHMF e. V. den Hilfsfonds „Das SHMF hilft“ aufgelegt. Auch hier beteiligte sich die DekaBank mit einer Spende.

4.3.6 Architektur / Internationaler Hochhaus Preis

2020 wurde der Internationale Hochhaus Preis (IHP) für das weltweit innovativste Gebäude zum neunten Mal verliehen. Die Auszeichnung ist mit 50.000 Euro und einer Statuette des international renommierten Künstlers Thomas Demand dotiert. Das Preisgeld wird von den Gewinnern zur Förderung des Nachwuchses im Bereich Architektur und Städtebau gespendet. Ausgezeichnet werden Bauwerke, die sich durch Exzellenz in Ästhetik, zukunftsweisender Gestaltung, städtebaulicher Einbindung sowie innovativer Technik, Wirtschaftlichkeit, Marktfähigkeit und eine nachhaltige Bauweise auszeichnen. Über die Vergabe entscheidet eine internationale Expertenjury. Der alle zwei Jahre vergebene IHP gilt als der weltweit wichtigste Architekturpreis für Hochhäuser.

2020 haben die Doppeltürme „Norra Tornen“ in Stockholm/Schweden den IHP erhalten. Das Wohnhochhaus überzeugte die Jury durch eine zeitlos-wegweisende Architektur mit bezahlbarem Wohnraum. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde der Preis in einem digitalen Festakt überreicht, der live aus der Frankfurter Paulskirche übertragen wurde.

Initiiert wurde der IHP 2003 von der Stadt Frankfurt, dem Deutschen Architekturmuseum (DAM) und der DekaBank.

Seitdem wird er in partnerschaftlicher Kooperation organisiert und finanziert. Die Kooperation wurde 2020 bis 2024 verlängert.

4.3.7 Spenden

Im Berichtsjahr hat die Deka-Gruppe insgesamt 719.310,00 Euro (2019: 815.005,84 Euro) gespendet (vgl. TABELLE 18). Die höchsten der insgesamt 88 Einzelzuwendungen gingen an die Goethe-Universität, den Förderverein des christlichen Kinder- und Jugendwerks „Die Arche e. V.“ in Frankfurt und das Bundesjugendorchester. Auch der Umweltschutz rückt zunehmend in den Fokus des Spendenengagements: Zuwendungen erfolgten u. a. an die DBU Naturerbe, eine Tochtergesellschaft der Deutschen Bundesstiftung Umwelt, für die Renaturierung von Gewässern im Naturschutzgebiet Wahner Heide sowie ein Umweltprojekt im Westmünsterland, das sich für den Schutz von Orchideenwiesen einsetzt.

Im Rahmen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ins Leben gerufenen Initiative hat die Deka Immobilien Investment GmbH in Zusammenarbeit mit verschiedenen Hochschulen auch im Jahr 2020 ein „Deutschlandstipendium“ vergeben. Mit diesem werden Studienerfolg und gesellschaftliches Engagement von Studierenden finanziell unterstützt.

Im Zuge der Mitarbeiteraktion „Deka – Engagiert vor Ort! 2020“ wurden im Berichtsjahr weitere Spenden vergeben. 25 Einrichtungen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders am Herzen liegen oder in denen sie selbst

engagiert sind, erhielten eine Zuwendung in Höhe von je 1.000 Euro. Ziel der Spendenaktion ist es, das individuelle Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Bindung an das Unternehmen zu fördern. Weil häufig Organisationen unterstützt werden, in denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst engagieren, spiegelt die Aktion auch die Wertschätzung der DekaBank für das Ehrenamt ihrer Belegschaft wider.

Außerdem wurde im Berichtsjahr die Aktion Restcent fortgeführt. Hier können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe die Centbeträge ihres monatlichen Entgelts spenden. Die DekaBank stellt die organisatorische Umsetzung der Spende sicher. Die Gesamtsumme kommt am Jahresende einer gemeinnützigen Organisation zu Gute, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vorfeld ausgewählt haben. Der Spendenempfänger wird dabei jedes Jahr neu bestimmt. Im Berichtsjahr fiel die Wahl auf den Ambulanten Kinder- und Jugendhospizdienst (AKHD) Frankfurt/Rhein-Main. Durchschnittlich 1.262 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellten 2020 die Centbeträge ihres Einkommens zur Verfügung. Durch ihr Engagement konnte im Berichtsjahr ein Spendenbetrag von 7.235,97 Euro erzielt werden. Weil es sich bei dieser Aktion um ein privates Engagement der Beschäftigten handelt, wird dieser Betrag nicht in der Gesamtspendensumme der Deka-Gruppe aufgeführt.

Die Deka-Gruppe vergibt Spenden an gemeinnützige, kirchliche und mildtätige Einrichtungen, die berechtigt sind, steuerliche Zuwendungsbescheinigungen auszustellen. Viele der o. g. langjährigen Partner erhalten den Förderbetrag als Spende. Spenden an politische Parteien, politische Stiftungen, Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaften sind grundsätzlich ausgeschlossen und wurden im Berichtsjahr nicht vorgenommen.

Spendenanfragen an die Deka-Gruppe werden durch die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement bearbeitet und im zentralen Spendenregister der DekaBank erfasst. Die Bereiche Finanzen, Compliance und Steuern können jederzeit Einsicht in das Spendenregister nehmen.

4.3.8 Kunstsammlung und Historisches Archiv der DekaBank

Deka Kunstsammlung

Seit 2003 baut die DekaBank eine international ausgerichtete Sammlung mit derzeit über 1.400 Arbeiten zeitgenössischer Kunst auf. Dabei liegt der Fokus auf Arbeiten, die sich mit gesellschaftsrelevanten Themen beschäftigen und eine Auseinandersetzung über die aktuelle Definition von Kunst anregen. Bei der Weiterführung der Sammlung wird der künstlerische Nachwuchs besonders berücksichtigt. Um den Dialog über Kunst zu ermöglichen, finden regelmäßig Veranstaltungen im Zusammenhang mit der Kunstsammlung statt.

Als Spiegel der Gesellschaft ist die Kunstsammlung ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur und steht für das gesellschaftliche Engagement der DekaBank. Die Werke werden in den Foyers und Fluren im Trianon Hochhaus nach konzeptionellen Gesichtspunkten präsentiert und ermöglichen damit alltägliche Begegnungen mit der Kunst im Unternehmen. Außerdem werden Werke der Kunstsammlung regelmäßig unentgeltlich an Museen und Institutionen verliehen.

Historisches Archiv und Dekarium

Seit 2003 hat die DekaBank ein Historisches Archiv aufgebaut, das derzeit auf rund 300 Regalmetern die Geschichte der DekaBank und ihrer Vorgängerinstitute abbildet. Ziel des Archivs ist es, die Entwicklung der DekaBank und ihre enge historische Verknüpfung sowohl mit der deutschen Wirtschaft als auch mit den Sparkassen zu dokumentieren.

Um dieses einzigartige Wissen auch den Mitgliedern der S-Finanzgruppe sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Deka-Gruppe zugänglich zu machen, wurde 2018 anlässlich des 100-jährigen Jubiläums der Deka-Gruppe das „Dekarium“ als Erlebnisraum Geschichte eröffnet. Die interaktive Ausstellung ist in die historische Kulisse der ehemaligen Kunden-Schließfachanlage der Frankfurter Unternehmens-Zentrale – dem Trianon – eingebunden.

Seit 2018 konnten über Ausstellungsführungen bereits mehr als 3.500 Besucherinnen und Besuchern die Geschichte und die Wurzeln der Deka-Gruppe nähergebracht werden. Aus Gründen des Infektionsschutzes mussten im Berichtsjahr ab März Ausstellungsführungen vorläufig eingestellt werden.

Weitere Informationen zum Gesellschaftlichen Engagement unter www.deka.de/deka-gruppe/unsere-verantwortung/wie-wir-uns-engagieren.

HINTERGRUND

ESG-Aspekte in der Bankenregulierung

Als die EU-Kommission im März 2018 ihren Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums veröffentlichte, war dies nicht – wie teils wahrgenommen – der Startschuss für eine stärkere Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien am Finanzmarkt, sondern lediglich ein weiterer Schritt in diesem Prozess. Bereits seit 2017 sind größere kapitalmarktorientierte Unternehmen beispielsweise dazu verpflichtet, einmal jährlich eine nichtfinanzielle Erklärung zu veröffentlichen, in der sie darüber berichten, wie sie u. a. mit Klima- und Umweltschutz umgehen. Dieser für viele Banken relevanten Verpflichtung folgten weitere regulatorische Vorgaben, Empfehlungen und Erwartungen, die aus Sicht der Banken und Vermögensverwalter in eine direkte und eine indirekte Regulierung gegliedert werden können. Während direkte Regulierungen unmittelbar die Strukturen, Prozesse und Maßnahmen der Finanzmarktakteure betreffen, definieren indirekte Regulierungen Vorgaben für deren Kunden – insbesondere die Unternehmen der Realwirtschaft und die institutionellen Anleger.

Die EZB erwartet, die BaFin empfiehlt – erweiterte Anforderungen an den Umgang mit Klima- und Nachhaltigkeitsrisiken

Zentrales Dokument für die direkte ESG- bzw. klimabezogene Regulierung ist für das Gros der deutschen Banken das „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“, das die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) im Dezember 2019 veröffentlicht hat. Angesichts der Auswirkungen des Klimawandels und der umfassenden politischen Aktivitäten zur Bekämpfung seiner Ursachen und Folgen hat die BaFin darin den Umgang mit den physischen und transitorischen Risiken des Klimawandels in den Vordergrund gestellt. Der Titel des Merkblatts verweist allerdings darauf, dass in Zukunft mit der Erweiterung der Empfehlungen auf zusätzliche Umweltthemen und soziale Aspekte zu rechnen sein wird.

Die BaFin definiert Nachhaltigkeitsrisiken in ihrem Merkblatt als „Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation eines beaufsichtigten Unternehmens haben können.“ Sie stellt dabei klar, dass Nachhaltigkeitsrisiken keine eigene Risikoart sind, sondern als Teilaspekt der bekannten Risikoarten, also beispielsweise des Kredit- oder Marktrisikos, betrachtet werden müssen. Zum Umgang mit diesen Risiken formuliert die BaFin im Merkblatt eine Reihe von konkreten „Empfehlungen“, u. a. für die Geschäftsorganisation, für Risikostrategie und -management sowie für die Risikoanalyse und -klassifizierung. Auch wenn die BaFin „nur“ von Empfehlungen spricht, hat sie bereits angekündigt, Nachhaltigkeitsrisiken ab 2021 durch die bestehenden Aufsichtsinstrumente systematisch zu erfassen und adressieren zu wollen.

Dem Merkblatt der BaFin folgte im Frühjahr des Berichtsjahres der „Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken – Erwartungen der Aufsicht in Bezug auf Risikomanagement und Offenlegungen“ der Europäischen Zentralbank (EZB). Die EZB fordert die Banken darin auf, diese Risiken systematisch zu erfassen und in ihre Strukturen und Prozesse zu integrieren, da sie Treiber der bestehenden Risikoarten sind und umfassende Auswirkungen sowohl auf die Realwirtschaft als auch auf die Banken haben können.

Anstelle von „Empfehlungen“ formuliert sie dabei „Erwartungen“ an einen systematischen Umgang der Banken mit diesen Risiken. Auch die EZB stellt in ihrem Leitfaden vorrangig auf physische und transitorische Risiken ab, fokussiert die Betrachtung dabei aber auf Klima- und Umweltrisiken. Die formulierten Erwartungen beziehen sich auf vier Handlungsfelder: Geschäftsmodell und -strategie, Governance und Risikoappetit, das Risikomanagement sowie Transparenz und Berichterstattung („Offenlegung“). Im Leitfaden erläutert die EZB u. a., wie Banken Klima- und Umweltrisiken in ihren Rahmenwerken für Governance und Risikomanagement sowie bei der Festlegung und Umsetzung ihrer Geschäftsstrategie berücksichtigen sollten. Zudem werden Erwartungen an eine verbesserte Offenlegung von Informationen zu Klima- und Umweltrisiken formuliert, durch die die Banken ihre Transparenz zu diesen neuen Risiken steigern sollen. Der Leitfaden wurde von der EZB so gestaltet, dass er sich in den vom geltenden europäischen und nationalen Recht gesetzten Rahmen einfügt.

Auch in den Leitlinien zur Kreditvergabe und -überwachung der Europäischen Bankenaufsicht (EBA) werden erstmalig Anforderungen an die Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Kreditgeschäft formuliert. So erwartet die EBA von den Banken, dass diese – auch vor dem Hintergrund bereits bestehender nationaler Initiativen – eine institutsspezifische Definition von ESG entwickeln und die Berücksichtigung entsprechender Kriterien im Kreditrisikomanagement sicherstellen.

Steigende Anforderungen an die ESG-Transparenz und -Qualität für die Vermögensverwaltung

Für Banken, die wie die DekaBank auch Leistungen im Bereich der Kapitalanlage und Vermögensverwaltung anbieten, sind auch die direkten Regulierungen für diesen Bereich relevant. Dazu gehören aktuell insbesondere die Maßnahmen, die im Zusammenhang mit dem EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums stehen.

Vgl. HINTERGRUND: Entwicklungen beim EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums

Mit dem Aktionsplan will die EU-Kommission das Kapital privater und institutioneller Anleger in nachhaltige Kapitalanlage umlenken. Dazu setzt sie vor allem auf zwei Hebel:

Zum einen sollen Anleger besser über die Möglichkeiten der nachhaltigen Kapitalanlage informiert werden, zum anderen sollen sie deren nachhaltigkeitsbezogene Qualität besser einschätzen können. Dem ersten Ziel dient u. a. die Einführung der mandatorischen ESG-Präferenzabfrage (MiFID II), in deren Rahmen Anleger künftig aktiv danach gefragt werden müssen, ob sie bei ihrer Kapitalanlage Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigen wollen. Umfragen zeigen, dass zwischen 70 und 80 Prozent der Privatanleger diese Möglichkeit der Kapitalanlage bisher nicht kennen. Durch die neue aktive Abfrage wird sich dieser Anteil in den kommenden Jahren deutlich reduzieren. Im Rahmen der Offenlegungsverordnung werden Finanzmarktteilnehmer dazu verpflichtet, den Investoren über vorgegebene Medien ESG-bezogene Informationen zur Verfügung zu stellen. Die Verordnung unterscheidet dabei zwischen unternehmens- und produktbezogenen Offenlegungspflichten und stellt bei spezifischen Produkten eine Verknüpfung zur EU-Taxonomie her.

Beim Thema Qualität setzt die EU-Kommission gleich auf ein ganzes Bündel an Maßnahmen. So hat sie beispielsweise mit der angesprochenen EU-Taxonomie nachhaltiger wirtschaftlicher Tätigkeiten eine einheitliche Basis für die Bestimmung der Nachhaltigkeitsqualität von Anlageprodukten geschaffen. Ein EU Ecolabel für Finanzprodukte soll Anleger künftig darüber informieren, ob bzw. welche Anlageprodukte den auch auf der EU-Taxonomie basierenden Anforderungen des Labels genügen. Zudem sollen neue klimabezogene Benchmarks – der EU-Referenzwert für den klimabedingten Wandel sowie ein EU-Referenzwert für eine mit den Pariser Klimazielen zu vereinbarende Entwicklung („Paris-abgestimmter EU-Referenzwert“) – den Anlegern ermöglichen, die Klimaverträglichkeit von Anlageprodukten einschätzen zu können.

Kunden der Banken und Vermögensverwalter im regulatorischen Fokus

Neben dieser direkten Regulierung sind für Banken und Asset Manager auch die neuen klima- und nachhaltigkeitsbezogenen Vorgaben für ihre Kunden relevant. Auf der Seite der realwirtschaftlichen Geschäftskunden ist es insbesondere die europäische und nationale Klimagesetzgebung, die die Unternehmen vor Herausforderungen stellt. Praktisch alle Sektoren werden von einer auf das Pariser 2-Grad-Limit ausgerichteten Klimapolitik betroffen sein. In einigen Branchen steht das aktuelle Geschäftsmodell insgesamt in Frage, etwa bei den Betreibern fossiler Kraftwerke. In anderen Branchen werden die heute genutzten Anlagen und Technologien, beispielsweise der fossile Verbrennungsmotor, nicht mehr verwendet werden können. Diese Entwicklungen beeinflussen die Geschäfts- und Ertragspotenziale von Unternehmen und damit ihre Bonität. Dadurch werden die mit dem Klimawandel und seiner Vermeidung verbundenen Risiken unmittelbar auch für die kreditgebenden Banken relevant. Gleichzeitig können die Banken eine zentrale Rolle bei der Finanzierung der Investitionen spielen, die für die Transformation der Unternehmen zu einer klimaverträglichen und ressourcenschonenden Wirtschaftsweise erforderlich sind.

Für die Vermögensverwalter besteht u. a. die Herausforderung, die relevanten Entwicklungen bei den institutionellen Anlegern im Blick zu behalten. Dazu zählen beispielsweise die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Vorgaben für Pensionskassen (EbAV II) sowie eine entsprechende Reform der Aktionärsrichtlinie (ARUG II). Diese spricht zwar das Thema Nachhaltigkeit bzw. ESG nicht direkt an, verpflichtet Aktionäre aber, die Unternehmen, deren Miteigentümer sie sind, im Hinblick auf „wichtige Angelegenheiten“ zu überwachen. Es besteht dabei kaum ein Zweifel daran, dass dazu beispielsweise bei den Energieversorgern und Automobilherstellern auch Umwelt- und Klimaaspekte gehören. Pensionskassen und andere Anleger, die unter diese Verordnungen fallen, werden von ihren Asset Managern Beiträge zu deren Erfüllung einfordern.

G — GOVERNANCE

5. Nachhaltige Unternehmensführung

Nach der Veröffentlichung des Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken durch die BaFin im Dezember 2019 hat im Frühjahr des Berichtsjahres auch die Europäische Zentralbank (EZB) ihre Erwartungen an den Umgang mit Klima- und Umweltrisiken publiziert. Beide Institutionen fordern von den Banken, dass diese sich im Rahmen ihres Risikomanagements systematisch mit Klima-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsrisiken auseinandersetzen. Die DekaBank hat dazu im Berichtsjahr wichtige Grundlagen gelegt. Auch ein anderer Megatrend, die Digitalisierung des Finanzsektors, stellt die Banken vor Herausforderungen – insbesondere im Hinblick auf den Datenschutz und die Informationssicherheit. Einen detaillierten Einblick in die Maßnahmen, die die DekaBank im Rahmen ihres auf den Anforderungen der ISO 27001 basierenden Informationssicherheits-Managementsystems umsetzt, gibt der Abschnitt „Informationssicherheit“, der erstmals in den Nachhaltigkeitsbericht integriert wurde.

5.1 Regelwerke und Standards

Ethikkodex

Der zuletzt 2017 aktualisierte Ethikkodex der Deka-Gruppe dient als verbindlicher Orientierungsrahmen für ein ethisch und moralisch korrektes Auftreten und Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstandsmitglieder und von Dritten, die im Namen der Deka-Gruppe agieren. Der Kodex ist in seiner aktuellen Fassung auf der Website der Deka-Gruppe abrufbar.

Bereits in der Präambel des Ethikkodex ist festgelegt, dass im Rahmen des Mitarbeitergesprächs eine gemeinsame Prüfung von Führungskraft und Mitarbeiter erfolgt, ob das Verhalten im Einklang mit dem Ethikkodex steht. Dazu wurde der Baustein „Bewertung des Wohlverhaltens nach dem Ethikkodex“ in die jährliche Leistungsbewertung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter integriert. Diese Bewertung fließt in die Berechnung der variablen Vergütung ein. Besonders schwere Verstöße gegen den Ethikkodex können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen, zivil- und strafrechtlichen Verfahren bis hin zur Beendigung des Vertragsverhältnisses führen.

Externe Regelwerke und Standards

Neben internen Verhaltensrichtlinien unterstreicht auch die Anerkennung nationaler und internationaler Standards das Engagement der Deka-Gruppe für eine nachhaltige Entwicklung. Dazu gehört die Unterzeichnung des UN Global Compact und die damit verbundene Verpflichtung zur Umsetzung von zehn Prinzipien einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Sie beziehen sich auf die Themenfelder Menschen- und Arbeitsrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung und damit auf die Aspekte, die auch im CSR-RUG als relevant definiert werden.

Die DekaBank hat sich zudem zur Einhaltung der Equator Principles (EP) verpflichtet, in deren Mittelpunkt die Berücksichtigung sozialer und umweltbezogener Standards bei internationalen Projektfinanzierungen steht. Im Jahr 2020 hat die DekaBank insgesamt sechs (2019: 6) Finanzierungen unter den Vorgaben der EP begleitet, davon drei neue Projektfinanzierungen und drei Erhöhungen bestehender Finanzierungsengagements. Die neuen Projektfinanzierungen wurden alle (2019: 5) in die Kategorie B (beschränkte soziale und umweltbezogene Auswirkungen) eingeordnet. Im Vorjahr war ein Projekt der Kategorie A (erhöhte soziale und umweltbezogene Auswirkungen) zugewiesen worden. Die DekaBank berichtet jährlich über die Umsetzung der Prinzipien bei den relevanten Finanzierungen gemäß der EP-Bestimmungen. Der entsprechende Bericht wird auf der EP-Website veröffentlicht. Weitere Informationen zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im Kreditgeschäft enthält **Kapitel 4.1.2**.

Zur Einhaltung von insgesamt sechs Prinzipien für eine verantwortungsvolle Kapitalanlage verpflichten sich die Unterzeichner der PRI. Zu diesen gehören u. a. die Einbeziehung von ESG-Themen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich, die Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Rahmen eines Active Ownerships sowie die regelmäßige Berichterstattung über die Maßnahmen zur Umsetzung der Prinzipien im Rahmen des Transparency Reports, der auf der Website der PRI abrufbar ist. Beginnend mit der Berichterstattung für das Jahr 2020 werden die Unterzeichner der PRI, wie die Deka Investment GmbH, erstmals dazu verpflichtet, im Rahmen ihres Transparency Reports über klimawandelbezogene Indikatoren zu berichten. Die Basis für die entsprechende Berichterstattung bilden die Empfehlungen der TCFD. Ausnahmen gelten für

Institute wie die DekaBank, die den PRI erst 2020 beigetreten sind (vgl. Kapitel 4.1.1.2.1.3). Sie sind erst 2022 – für das Berichtsjahr 2021 – zur Veröffentlichung eines entsprechenden Transparency Reports verpflichtet.

5.2 Compliance und Steuern

5.2.1 Compliance

Compliance trägt maßgeblich dazu bei, dass die Deka-Gruppe im Einklang mit den jeweils gültigen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen handelt. Zum 01.10.2020 wurde die Einheit Tax Compliance mit ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten aus Compliance herausgelöst und im Zentralbereich Finanzen in dem neuen Tax Compliance Office angesiedelt. Die Berichterstattung hierzu erfolgt im Geschäftsbericht 2020 der Deka-Gruppe. Im Zentralbereich Compliance sind damit die Themenkomplexe Kapitalmarkt- und Immobilien-Compliance, Zentrale Stelle Finanzkriminalität sowie Corporate Compliance zusammengefasst. Hierbei bündelt die Zentrale Stelle Finanzkriminalität die Geldwäschebekämpfung, die Abwehr von Terrorismusfinanzierung, Maßnahmen zur Betrugsprävention, zur Bekämpfung strafbarer Handlungen und zur Bekämpfung von Korruption sowie die Umsetzung von Finanzsanktionen und Embargos.

Der Zentralbereich Compliance entwickelt für die Deka-Gruppe in den verantworteten Themenbereichen auf Basis von geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen gruppenweite Standards und Richtlinien. Zudem unterstützt er die Organisationseinheiten der DekaBank sowie die betroffenen Tochtergesellschaften mit Schulungen und Beratungen bei deren Implementierung und Umsetzung entsprechender Regelungen. Darüber hinaus ist der Bereich regelmäßig in Projekte und Prozesse – insbesondere in Neu-Produkte-/Märkte-Prozesse, wesentliche Änderungen der Ablauf- und Aufbauorganisation sowie Auslagerungen – eingebunden. Damit stellt er sicher, dass die Deka-Gruppe die regulatorischen Anforderungen erfüllt sowie eventuelle Interessenkonflikte frühzeitig identifiziert, möglichst vermeidet oder als Ultima Ratio offenlegt.

Verfahren und Kontrollen in den Facheinheiten, aber auch innerhalb der Compliance-Einheit selbst dienen der Verhinderung und Aufdeckung von Unregelmäßigkeiten und sind ein fester Bestandteil des Compliance-Managementsystems der Deka-Gruppe. Um potenzielle Compliance- und Conduct-Risiken zu identifizieren und mit geeigneten Maßnahmen auf ihre Reduzierung hinzuwirken, führt der Bereich als zweite Verteidigungslinie im sogenannten „Three lines of defence model (TL0D)“ Überwachungs- und Kontrollaufgaben durch.

Die Corona-Pandemie und die damit verbundene Verlagerung der Tätigkeiten ins Homeoffice hatten keine negativen

Auswirkungen auf die Funktionsfähigkeit und damit die Arbeit des Zentralbereichs. Gleichzeitig hat der Zentralbereich die durch die Pandemie und ihre Folgen ausgelösten Änderungen von Prozessen innerhalb der Deka-Gruppe aktiv begleitet und relevante Dokumentationen zu Änderungen übergreifend bewertet, konsolidiert und nachgehalten. Dabei konnten Vor-Ort-Prüfungen durch angemessene technische Alternativen ersetzt werden. Eine Überprüfung der Verlagerung sensibler Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Homeoffice ergab keine Beanstandungen.

Beratung und Schulung

Die Anwendung und Umsetzung der Regelungen und Prozesse zur Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben setzen häufig bei den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Um diese über die für sie relevanten Aspekte zu unterrichten, führen die Experten des Compliance-Bereichs in der gesamten Deka-Gruppe regelmäßig Pflichtschulungen in den verantworteten Themengebieten durch. Das Schulungskonzept basiert dabei grundsätzlich auf der Kombination von Präsenzs Schulungen mit webbasierten Trainings, Spezialschulungen und Schulungsbriefen. Bei Bedarf werden darüber hinaus Ad-hoc-Schulungen zu ausgewählten Themengebieten angeboten. Im Berichtsjahr wurden die Präsenzs Schulungen durch virtuelle Formate ersetzt.

Auch im Jahr 2020 haben alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Ersts Schulung zum Thema Compliance absolviert. Zudem besteht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Pflicht, in einem vorgeschriebenen Turnus webbasierte Trainings zu den Themen Geldwäscheprävention, Betrugsprävention, Finanzsanktionen/Embargos sowie Kapitalmarkt-Compliance zu absolvieren. Als weiteres Thema wurde 2020 eine Schulung zum Thema Risikokultur eingeführt, die ebenfalls für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe verpflichtend ist. Insgesamt wurden im Berichtsjahr 61 Schulungen (inkl. Web-Based Trainings) zu Compliance-Themen durchgeführt.

Bekämpfung von Betrug, Korruption und Bestechung

Die wesentlichen Elemente und Grundsätze einschließlich der zugehörigen Prozesse und Maßnahmen für ein effektives Betrugspräventionssystem zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen, die zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts bzw. der einzelnen Gesellschaften führen können, hat die DekaBank einheitlich im „Betrugspräventionssystem der Deka-Gruppe“ geregelt.

Ergänzend wurde in Zusammenhang mit der Korruptionsbekämpfung für die Deka-Gruppe festgelegt, unter welchen Rahmenbedingungen Geschenke und Einladungen sowie die Gewährung jedweder anderer Vorteile von und gegenüber Dritten angenommen bzw. ausgesprochen werden dürfen. Der Genehmigungsprozess ist für alle

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inklusive des Vorstands verbindlich festgelegt.

Grundsätzlich dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für Dritte Geschenke oder Einladungen fordern oder annehmen bzw. gewähren, soweit dadurch die Interessen der Deko-Gruppe oder ihrer Kunden beeinträchtigt werden könnten. Die Gewährung von Geschenken und Einladungen ist, sofern sie den geltenden Gesetzen und Normen entspricht, bis zu einem gewissen Grad mit der marktüblichen Praxis vereinbar. Da hier aber die professionelle Unabhängigkeit aller Beteiligten infrage stehen kann, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, schon den bloßen Anschein von Interessenkonflikten zu vermeiden.

Die Experten des Compliance-Bereichs stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Fragen zu Integritätsthemen als Ansprechpartner zur Verfügung. Ihre Kontaktdaten werden den Beschäftigten bereits bei Eintritt ins Unternehmen im Rahmen der Einführungsschulung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommuniziert und sind jederzeit im Intranet zugänglich.

Für die Deko-Gruppe wurde das Korruptionsrisiko im Rahmen des sogenannten Fraud Prevention Forums erhoben und bewertet. Die Gesamtbewertung zeigt weiterhin ein geringes Risiko. Im Jahr 2020 lagen keine Informationen vor, dass seitens der Strafverfolgungsbehörden wegen Korruptionsdelikten gegen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ermittelt wurde.

Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Durch die „Gruppenweiten Mindeststandards zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ definiert die DekoBank als übergeordnetes Unternehmen auf Basis der jährlichen Risikoanalyse die einzuhaltenden Pflichten im Sinne des Geldwäschegesetzes (GwG) und des Kreditwesengesetzes (KWG). Dadurch ist die Transparenz über Kunden und die dahinterstehende Gesellschafterstruktur in Deutschland ebenso gegeben wie in den Tochtergesellschaften. Das Gesamtrisiko der Deko-Gruppe in Hinblick auf Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung wurde auf Basis der jährlichen Risikoanalyse als gering eingestuft.

Im Berichtsjahr hat die Deko-Gruppe die neuen Anforderungen der 5. EU-Geldwäscherichtlinie in ihre Prozesse und Verfahren integriert. Hervorzuheben sind dabei insbesondere die Abfragen und Meldungen an das Transparenzregister im Rahmen des Kundenannahmeprozesses sowie die Implementierung des Prozesses zur Identifizierung von sogenannten Hochrisikodrittstaatsbeteiligungen im Rahmen der Einhaltung der verstärkten Sorgfaltspflichten. Mit der Umsetzung einer technischen Lösung für eine

Überwachung von Sanktionen auf Vermögenswerte wurde im Berichtsjahr begonnen.

Hinweisgebersystem

Bestandteil des Compliance-Systems in der Deko-Gruppe ist das Hinweisgebersystem (sogenanntes „Whistleblowing“). Dieses stellt sicher, dass Hinweise von Beschäftigten, aber auch von externen Personen auf potenzielle und tatsächliche Verstöße gegen wesentliche rechtliche Regelungen und Vorgaben, insbesondere gegen das Geldwäschegesetz sowie illegale oder unredliche Handlungen dem externen Ombudsmann der DekoBank vertraulich gemeldet werden können. Der Ombudsmann prüft den Sachverhalt und leitet die relevanten Informationen unter Wahrung der Vertraulichkeit an die DekoBank weiter. Er unterliegt dabei als Rechtsanwalt der anwaltlichen Verschwiegenheitspflicht. Über das Hinweisgebersystem sind so die Anonymität und der Schutz von Hinweisgebern sichergestellt.

5.2.2 Steuern

Steuern sind die wichtigste Einnahmequelle eines Staates für die Erfüllung seiner hoheitlichen Aufgaben, insbesondere der umfassenden Daseinsvorsorge für die Bürgerinnen und Bürger. Steuern dienen damit auch der Erfüllung der Aufgaben, die mit einer nachhaltigen Entwicklung der Staaten verbunden sind, wie sie beispielsweise in den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen definiert ist. Diese bilden für die Deko-Gruppe eine wichtige Referenz für die Ausrichtung ihrer nachhaltigkeitsbezogenen Ziele und Maßnahmen.

Als Teil der Sparkassen-Finanzgruppe mit ihrer öffentlich-rechtlichen Trägerschaft berücksichtigt die Deko-Gruppe vor diesem Hintergrund umfassend und bei allen relevanten Geschäftstätigkeiten sowie in allen ihren Gesellschaften die jeweils gültigen steuerrechtlichen Anforderungen. Die Deko-Gruppe hält, wo immer sie tätig ist, die jeweils geltenden Steuergesetze und -vorschriften in Bezug auf ihre eigenen Steuerverbindlichkeiten sowie alle angebotenen Bankdienstleistungen und -produkte ein. Die Deko-Gruppe kommuniziert anlassbezogen aktiv, transparent und konstruktiv mit den jeweils zuständigen Steuerbehörden.

Steuerhinterziehung ist illegal und steht im Widerspruch zu unserer Unternehmenskultur sowie unseren Werten und Überzeugungen. Die Deko-Gruppe hat ein eigenes Whistleblowing-System (vgl. Kapitel 5.2.1). Die DekoBank hat zudem einen Compliance Officer bestellt und gruppenweit das Modell der „drei Verteidigungslinien“ („Three Lines of Defence“) implementiert, dessen Beachtung damit auch für alle Niederlassungen und Gesellschaften der Deko-Gruppe verpflichtend ist. Zudem baut die Deko-Gruppe ein Tax Compliance Management System (Tax CMS) auf, das nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance Management Systemen des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980) zertifiziert wird. Teil dieses

Systems ist die Festlegung von Sanktionen bei Verstößen gegen steuerrechtliche Vorgaben bzw. gegen die steuerlichen Grundsätze der Deka-Gruppe. Die Anforderungen des Steuerumgebungsbekämpfungsgesetzes („StUmgBG“) werden von der Deka-Gruppe ebenfalls erfüllt. Damit stellt sie eine hohe Transparenz sicher über beherrschende Geschäftsbeziehungen inländischer Steuerpflichtiger zu Personengesellschaften, Körperschaften, Personenvereinigungen oder Vermögensmassen mit Sitz oder Geschäftsleitung in Staaten oder Territorien, die nicht Mitglieder der Europäischen Union oder der Europäischen Freihandelsassoziation sind. Auch die Anforderungen der 6. Richtlinie zur Änderung der EU Amtshilferichtlinie ((EU) 2018/822; kurz: DAC 6) setzt die Deka-Gruppe um. Durch die umfassende Anwendung der Meldepflicht zu grenzüberschreitenden Steuergestaltungen, die bestimmte Kennzeichen aggressiver Steuergestaltungen aufweisen, trägt sie dazu bei, Steuerumgehung und Gewinnverlagerung zu identifizieren und zu verringern.

Die Ansichten und Bedenken der Stakeholder haben eine besondere Bedeutung für die Deka-Gruppe und sind u. a. im Ethikkodex fest verankert, der sich indirekt auch auf steuerliche Sachverhalte auswirkt. Zudem steht die DekaBank direkt im engen fachlichen Austausch zu steuerlichen Themen mit der Finanzverwaltung, dem HMdF (Hessischen Ministerium der Finanzen) sowie dem BMF (Bundesministerium für Finanzen). Indirekt kann die DekaBank über die Verbände, z. B. DSGV, BVI, VÖB (Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands), DDV, ihre Position zu bestimmten steuerlichen Themen zum Ausdruck bringen. Weitere fachliche Austauschmöglichkeiten zu steuerlichen Sachverhalten der DekaBank können durch eigene Stellungnahmen, Beiträge und die Teilnahme an Arbeitskreisen der Verbände erfolgen, insbesondere wenn die DekaBank und/oder ihre Stakeholder durch die steuerlichen Gesetzesänderungen oder deren Auslegung betroffen sein könnten.

Die Deka-Gruppe verpflichtet sich zu einer vollständigen, korrekten und fristgerechten steuerlichen Berichterstattung zur Erfüllung von externen Berichtspflichten. Dies umfasst u. a. die Veröffentlichung der steuerlichen Angaben im IFRS-Konzernabschluss, welcher die Angaben zu den Ertragsteuern enthält, sowie das Country-by-Country Reporting. Die Dokumente werden auf der Internetseite der DekaBank regelmäßig veröffentlicht. Die Steuerbelastung, die im IFRS-Konzernabschluss veröffentlicht ist, liegt regelmäßig über dem Regelsteuersatz. Die erhöhte Steuerbelastung ist insbesondere auf die Nichtabzugsfähigkeit der deutschen Bankenabgabe zurückzuführen. Dieser Effekt wird teilweise durch die Anwendung des niedrigeren Steuersatzes bei den luxemburgischen Gesellschaften kompensiert. Insofern weist auch der IFRS-Konzernabschluss keine Hinweise auf Steuerersparnisse auf. Die Leistungen innerhalb des DekaBank-Konzerns werden grundsätzlich verursachungsgerecht mit Hilfe der Kostenaufschlags-

methode (Cost-Plus-Methode) verrechnet, wobei der konkrete Gewinnaufschlag von der Steuerabteilung festgelegt wird. In begründeten Ausnahmefällen wird von der Cost-Plus-Methode zugunsten der Gewinnaufteilungsmethode (Profit-Split-Methode) abgewichen. Bei allen ihren Entscheidungen lässt sich die Steuerabteilung von den international gültigen Verrechnungspreisregeln leiten und bemüht sich um methodisch korrekt hergeleitete und im Ergebnis sachgerechte Verrechnungspreise, die in allen beteiligten Fiskalen auf Akzeptanz stoßen. In Deutschland werden die Verrechnungspreise jährlich im Rahmen der zeitnahen Betriebsprüfung, regelmäßig vertreten durch das Bundeszentralamt für Steuern, überprüft. (www.deka.de/deka-gruppe/investor-relations/publikationen-und-praesentationen)

5.3 Risikomanagement

Im Einklang mit den aufsichtlichen Erwartungen versteht auch die DekaBank Nachhaltigkeitsrisiken nicht als eigenständige Risikoart, sondern analog dem Reputationsrisiko als Ursache oder Verstärker bestehender Risiken und somit als Querschnittsthema sowohl für „Financial“ als auch „Non-Financial Risk“ (NFR). In diesem Sinne wurde die Einordnung von Nachhaltigkeitsrisiken in die Risikotaxonomie der Deka-Gruppe geschärft und eine systematische Erhebung im Rahmen der Risikoinventur vorgenommen.

Grundsätzlich gilt, dass relevante Risiken, die aus Nachhaltigkeitsaspekten resultieren, in den entsprechenden Risikomanagement-Prozessen der betroffenen Risikoarten zu berücksichtigen sind. Für einen schrittweisen Aufbau eines systematischen Managements von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgte 2020 unter Berücksichtigung von aufsichtlichen Erwartungen die Konzeption eines geeigneten Risikomanagement-Kreislaufs zunächst für ein ausgewähltes Geschäftssegment.

Erfahrungen, die dabei im Rahmen der Umsetzung der entwickelten Konzepte gesammelt werden, sollen bei deren anschließender Umsetzung in weiteren Geschäftssegmenten berücksichtigt werden. Unverändert gilt, dass alle wesentlichen Risiken im Management-Komitee „Risiko“ intensiv erörtert und gegenüber dem Vorstand sowie den relevanten Aufsichtsgremien berichtet werden.

5.4 Datenschutz und Informationssicherheit

5.4.1 Datenschutz

Grundlagen und Organisation

Die Einheit Datenschutz der DekaBank wirkt darauf hin, dass die datenschutzrechtlichen Regelungen der Daten-

schutz-Grundverordnung (DS-GVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie andere datenschutz-relevante Vorschriften in der Deka-Gruppe eingehalten werden. Die Einheit ist organisatorisch in der Abteilung Informationssicherheitsmanagement angesiedelt und besteht neben dem Datenschutzbeauftragten und seinem Stellvertreter aus fünf weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Datenschutzbeauftragten sind für die DekaBank und ihre inländischen Tochtergesellschaften – mit Ausnahme der Tochtergesellschaft S Broker AG & Co. KG, die über einen eigenen Datenschutzbeauftragten verfügt – benannt. Mit dem Datenschutzbeauftragten der S Broker AG & Co. KG gibt es einen regelmäßigen Austausch, um das Datenschutzniveau einheitlich sicherzustellen. Die Datenschutzbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Pflichten aus Art. 39 DS-GVO weisungsfrei und besitzen eine direkte Berichtslinie zum Vorstand beziehungsweise zu den Geschäftsführungen der deutschen Tochtergesellschaften.

Zweck der DS-GVO und des BDSG ist es, den Einzelnen davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem verfassungsrechtlich geschützten Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird. Zur Umsetzung der Anforderungen der DS-GVO sowie des BDSG wurde ein Datenschutz-Managementsystem etabliert. Dieses definiert u. a. Prozesse, die sicherstellen, dass die gesetzlichen Anforderungen des Datenschutzes bei der Planung, Einrichtung, dem Betrieb und nach Außerbetriebnahme von Datenverarbeitungen umgesetzt werden. Die Prozesse wurden in einem übergreifenden Datenschutzkonzept dokumentiert. Dieses beschreibt u. a. die Aspekte, die bei der Verarbeitung der personenbezogenen Daten zu berücksichtigen sind. Hierzu zählen insbesondere die Wahrung der Betroffenenrechte sowie die Erfüllung der Informationspflicht gegenüber Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Um noch schneller auf Änderungen der regulatorischen Anforderungen an das Datenschutz-Management reagieren zu können, wurde das systematische Monitoring der relevanten Entwicklungen nochmals erweitert. In einem nächsten Schritt wird das Datenschutz-Managementsystem auf die Auslandsstandorte der Deka-Bank übertragen, wobei die einschlägigen nationalen Rechtsnormen zum Datenschutz zu berücksichtigen sind.

Sensibilisierung und Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zu den Aufgaben des Datenschutzes gehört es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Fragen des Datenschutzes zu sensibilisieren und ihnen die relevanten Informationen zum Thema Datenschutz zur Verfügung zu stellen. Hierzu zählt zum einen die Erfüllung der Informationspflichten nach Art. 13 und Art. 14 DS-GVO, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Ob und das Wie der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu unterrichten. Zum anderen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise durch Erläuterung der wichtigsten datenschutzrecht-

lichen Vorgaben sowie der Datensicherheitsmaßnahmen zur Vermeidung von sicherheitsgefährdenden Handlungen zu sensibilisieren.

Nach Art. 39 Abs. 1 lit. a) und lit. b) DS-GVO müssen Datenschutzbeauftragte alle an der Verarbeitung von personenbezogenen Daten beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ziel und Inhalt der Datenschutzvorschriften vertraut machen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe werden in diesem Zusammenhang schriftlich auf die Einhaltung der Vertraulichkeit nach der DS-GVO verpflichtet.

Sie müssen zudem über ihre Rechte und Pflichten als handelnde Personen im Datenschutz sowie über die Risiken für das Unternehmen und für sie selbst aufgeklärt werden, die mit einem Verstoß gegen die geltenden Bestimmungen verbunden sind. Dazu gehört auch die Aufklärung über mögliche Sanktionen als Folge von Verletzungen der Maßnahmen zur Einhaltung des Datenschutzes und der Datensicherheit.

Als besonders effizient hat sich in den vergangenen Jahren das webbasierte Training (WBT) erwiesen, mit dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Schulung zum Datenschutz am eigenen PC-Arbeitsplatz durchführen. Nach erfolgreichem Abschluss wird automatisch eine Teilnahmebescheinigung erzeugt, die als Nachweis für die Schulung dient. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig eingeladen, sich mit Hilfe des webbasierten Trainings-Programms mit den Grundsätzen des Datenschutzes vertraut zu machen.

Um eine anhaltende Sensibilisierung zu gewährleisten, erfolgt eine jährliche Pflicht-Folgeschulung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diesem Ziel dient auch die Berufung von Datenschutzkoordinatoren in den einzelnen Fachbereichen, die eine schnelle und zielgerichtete Weitergabe von Informationen sicherstellen sollen.

Audits und Berichtswesen

Gemäß Art. 39 Abs. 1 lit. b) DS-GVO obliegt dem Datenschutzbeauftragten die Überwachung der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Regelungen der DS-GVO und des BDSG sowie anderer datenschutzrelevanter Vorschriften in der Deka-Gruppe. Dies geschieht u. a. durch Datenschutzkontrollen in den Facheinheiten. Die Einheit Datenschutz hat zur Sicherstellung der datenschutzrechtlichen Vorschriften ein Kontrolluniversum und einen mehrjährigen Prüfungsplan erstellt, der sich an den Risiken der Verarbeitungstätigkeiten orientiert. Im Jahr 2020 wurden gemäß Mehrjahresplanung die Datenschutzkontrollen ordnungsgemäß durchgeführt. Die Ergebnisse werden den Facheinheiten transparent gemacht, sofern erforderlich werden Abhilfemaßnahmen vereinbart und nachverfolgt. Im Berichtsjahr ist eine begründete Beschwerde in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre der Kunden oder die Verletzung des Datenschutzes eingegangen.

Im Rahmen eines etablierten Berichtswesens werden der Vorstand und die jeweiligen Geschäftsführungen der nachgeordneten Unternehmen sowohl über festgestellte Datenschutzmängel und -risiken als auch über die Ergebnisse aus Datenschutz-Audits informiert. Zudem findet ein wöchentlicher Jour fixe mit dem Risikovorstand zur Besprechung aktueller Datenschutzthemen sowie eine quartalsweise Berichterstattung im Gesamtvorstand zu aktuellen Datenschutzthemen statt. Die Quartals- und Jahresberichte wurden im Berichtsjahr inhaltlich weiterentwickelt, um eine noch bessere Information des Vorstands über potenzielle Datenschutzrisiken und daraus resultierende optionale Maßnahmen zu gewährleisten.

5.4.2 Informationssicherheit

Informationssicherheits-Managementsystem in Anlehnung an ISO 27001

Das Informationssicherheits-Management-System (ISMS) der DekaBank umfasst Richtlinien, Strukturen und Prozesse sowie technische Funktionen, durch die ein angemessener Umgang mit Informationsrisiken sichergestellt werden soll. Ziel der DekaBank ist es, die Bank sowie ihre Kunden und Partner vor Informationsrisiken zu schützen und dabei die Schutzziele der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit für Geschäfts- und Kundeninformationen zu gewährleisten.

Die zentrale Steuerung der Informationssicherheit liegt beim Informationssicherheitsbeauftragten der DekaBank, der über eine direkte Berichtslinie an den Vorstand verfügt. Ausgehend von der Informationssicherheitsstrategie der DekaBank legt er angemessene Sicherheitsvorgaben zur Erreichung des definierten Sicherheitsniveaus für die gesamte Deka-Gruppe fest, die auch für die relevanten Dienstleister der DekaBank gelten. Bei der Gestaltung der Maßnahmen orientiert sich das ISMS an den Vorgaben der ISO 27001, einem international anerkannten Standard für Informationssicherheit.

Bei der Definition von Methoden und Verfahren zur Informationssicherheit pflegt die DekaBank Kontakte mit Sicherheitsorganisationen, staatlichen Behörden, Branchenverbänden und stimmt sich mit anderen Banken aus der Sparkassen-Finanzgruppe ab, um risikogefährdende Entwicklungen im Bereich der Informationssicherheit frühzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren. Der Austausch trägt auch dazu bei, die Ansätze und Methoden zur Gewährleistung der Informationssicherheit auf dem neusten Stand zu halten.

Interne und externe Überwachungshandlungen

Um Cyberbedrohungen erkennen und vermeiden zu können, wurden in der DekaBank Vorgaben zur Informationssicherheit auf den Ebenen der Daten, Anwendungen, Systeme und Infrastruktur und damit für alle von der ISO

27001 geforderten Handlungsbereiche etabliert. Die Einhaltung der Vorgaben sowohl in den Gesellschaften der Deka-Gruppe als auch bei den Dienstleistern wird regelmäßig kontrolliert, um Informationsrisiken frühzeitig identifizieren und angemessen behandeln zu können. Darüber hinaus wird alle zwei Jahre eine externe Überprüfung auf Basis des ISO 27001 Standards durchgeführt, um die Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit des ISMS zu überprüfen. Auf eine über diese Prüfungen hinausgehende Zertifizierung des ISMS wurde bislang aus Kosten-/Nutzen-Gründen verzichtet, da sie von den Kunden derzeit nicht vorausgesetzt wird und auch im Branchenvergleich noch nicht üblich erscheint. Diese Haltung wird allerdings fortlaufend hinterfragt und gegebenenfalls zukünftig angepasst.

Schulungs- und Awareness-Maßnahmen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe sind für die Einhaltung der Richtlinien und Verfahren der Informationssicherheit verantwortlich. Um das Bewusstsein für Informationsrisiken zu schärfen und über neue Entwicklungen zu informieren, werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zum Umgang mit diesen Risiken und zur Sicherstellung der Informationssicherheit geschult.

Business Continuity Management

Die DekaBank betreibt ein leistungsfähiges Business Continuity Management (BCM), durch das die Fortführung der zeitkritischen Geschäftsprozesse bei Eintritt eines Notfalls sichergestellt wird. Dabei wird neben der Vorsorge vor entsprechenden Notfällen auch die Bewältigung von Krisensituationen berücksichtigt. Im Fokus stehen dabei vier mögliche Ausfallszenarien:

- Infrastrukturausfall (z. B. Gebäude)
- IT-Systemausfall (z. B. Anwendungen und Bürokommunikation)
- Personalausfall
- Dienstleisterausfall

Diese Szenarien umfassen auch mögliche klimawandelbedingte Ereignisse.

Zur systematischen Identifikation von Risiken werden regelmäßig alle Geschäftsprozesse im Rahmen einer Business Impact Analyse (BIA) im Hinblick auf mögliche Auswirkungen der Szenarien überprüft. Sofern erforderlich, werden Maßnahmen ergriffen und Ressourcen bereitgestellt, um Ausfallrisiken und deren mögliche Folgen zu reduzieren. So werden beispielsweise zeitkritische Anwendungen in den Rechenzentren redundant gehostet. Für alle zeitkritischen Prozesse und Ressourcen werden von den Fachbereichen Notfall- bzw. Geschäftsfortführungspläne erstellt und mindestens jährlich aktualisiert. Diese beinhalten sowohl Ausweichprozeduren für den Ausfall einer Ressource als auch die Rückführung des betroffenen Prozesses in den Normalbetrieb.

Alle Maßnahmen werden regelmäßig auf ihre Wirksamkeit und Angemessenheit hin überprüft und praktisch getestet. Die Tests umfassen dabei alle vier Ausfallszenarien, so dass beispielsweise die für den Gebäudeausfall vorgesehenen Ausweichlokationen und IT-Lösungen auf ihre Funktionsfähigkeit hin untersucht werden können. Dabei werden neben den internen Tests auch die Dienstleister der Deka-Bank überprüft, um sicherzustellen, dass beispielsweise IT-Dienstleister die vertraglich vereinbarten Verfügbarkeitszeiten für die jeweiligen Anwendungen in Notfallsituationen gewährleisten können. Zudem wird im Rahmen von jährlichen risikoorientierten BCM-Audits der Dienstleister geprüft, ob diese in der Lage sind, ihre Leistungen dauerhaft erbringen zu können.

5.5 Beschwerdemanagement

Die Deka-Gruppe hat ein Managementsystem für Kundenbeschwerden implementiert, das eine ebenso wirksame wie transparente Verfahrensweise im Umgang mit Beschwerden sicherstellt. Es regelt u. a., dass eingehende Kundenbeschwerden umgehend an die zuständige Fachinheit weitergeleitet und dort bearbeitet werden. Hier können zudem Hinweise und Verbesserungsvorschläge aus den Beschwerden erfasst werden.

Die Europäische Kommission hat eine Europäische Online-Streitbelegungsplattform eingerichtet, die Verbraucher nutzen können, um Streitigkeiten aus online abgeschlossenen Kauf- oder Dienstleistungsverträgen außergerichtlich beizulegen. Zudem haben Kunden die Möglichkeit, sich mit ihren Beschwerden an die Verbraucherschlichtungsstelle des DSGVO und die Ombudsstelle des BVI Bundesverband Investment und Asset Management sowie an die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder die Luxemburger Aufsichtsbehörde Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) zu wenden. Im Berichtsjahr hat die Deka-Gruppe 51 Beschwerden (2019: 26) über diese Wege erhalten.

Im Berichtszeitraum gab es keine Beschwerden im Hinblick auf ökologische Themen, die über formelle Verfahren eingereicht wurden. Zum Thema Korruption und zu menschenrechtlichen Auswirkungen der Tätigkeiten der Deka-Gruppe wurden ebenfalls keine Beschwerden eingereicht. Im Rahmen der Kundenzufriedenheitsanalyse des F.A.Z. Instituts vom August 2020 erlangte die DekaBank als einzige Depotbank die Beurteilung „Ausgezeichnete Kundenzufriedenheit“.

ENTWICKLUNG DER ANZAHL DER BESCHWERDEN (TABELLE 19)

| | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 |
|------------------------|------------|------------|------------|
| Anzahl der Beschwerden | 6.371 * | 4.700 | 4.077 |

* erstmalig ab 01.01.2018 inkl. Beschwerden von Kunden der S Broker AG & Co. KG sowie Kundenbeschwerden der Deka Vermögensmanagement GmbH ab 01.04.2018.

5.6 Ideenmanagement

Das Ideenmanagement der DekaBank für die Deka-Gruppe läuft über eine webbasierte Plattform, über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe ihre Ideen zur Verbesserung von Prozessen oder für neue Produkte und Dienstleistungen einbringen können. Der Crowd-Sourcing-Ansatz dieser Plattform ermöglicht, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Weiterentwicklung und Bewertung der veröffentlichten Ideen aktiv beteiligen können. Auch Hinweise auf mögliche Probleme und Risiken sind hilfreich für den betreffenden Fachbereich, der darüber entscheidet, ob eine Idee umgesetzt wird. Neben der Deka-Gruppe nutzen derzeit 30 weitere Sparkassen bzw. Verbundinstitute die von DSGVO, DekaBank und Sparkassen-Finanzportal entwickelte Plattform für ihr Ideenmanagement.

Im Frühjahr 2020 fand unter dem Motto #GemeinsamBesserArbeiten ein Ideen-Wettbewerb zur Weiterentwicklung der Gestaltung der gemeinsamen Arbeit innerhalb der Deka-Gruppe statt. Insgesamt haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 26 Ideen eingereicht, von denen die Idee „#Gemeinsam Kapazitäten nutzen und neu zusammenarbeiten“ von der Jury mit dem ersten Platz ausgezeichnet wurde. Gegenstand der prämierten Idee ist die Schaffung einer neuen Plattform, auf der zusätzlich zum bestehenden Stellenmarkt auch Projekte und andere Tätigkeiten ausgeschrieben werden können. Die Einführung dieser Plattform ist für das erste Quartal 2021 geplant. Die zweitplatzierte Idee bezieht sich auf die Vereinbarung von Homeoffice-Arbeitsmodellen. Hierzu fanden im Berichtsjahr bereits Gespräche mit den Mitarbeitervertretungen statt. Auf Platz drei landete der Vorschlag „#Gemeinsam Neue Wege gehen – Let's get digital“. Hierbei ging es um die Durchführung der Weiterbildung zum Deka Investmentberater im digitalen Format. Dieses Projekt wird im Januar 2021 mit zunächst einer Pilotsparkasse umgesetzt.

Im Jahr 2020 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 124 (2019: 132) Ideen eingereicht, davon wurden 90 (2019: 90) auf der Plattform veröffentlicht. Ein hoher Anteil davon beinhaltete Vorschläge zur Verbesse-

zung von Prozessen (41 Prozent, 2019: 41 Prozent). Ideen aus dem Bereich Umwelt waren mit neun Prozent vertreten (2019: 19 Prozent). Dazu gehörte beispielsweise der Vorschlag, parallel zu den konventionellen Fonds jeweils eine nachhaltige Variante anzubieten. Im Oktober des Berichtsjahres wurde dieser Vorschlag bereits für zwei Fonds umgesetzt: DekaNachhaltigkeit DividendenStrategie und der DekaNachhaltigkeit GlobalChampions folgen in ihrem Investmentansatz den bereits etablierten konventionellen Vorbildern und wenden zusätzlich den von der Deka Investment GmbH entwickelten Nachhaltigkeitsfilter an. 14 Ideen, darunter auch drei Wettbewerbsideen, wurden mit Geldprämien in einer Gesamthöhe von 12.700 Euro ausgezeichnet, neun weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten Sachprämien. Vorschläge aus dem Ideenmanagement haben im Berichtsjahr zu Mehreinnahmen bzw. Minderausgaben in Höhe von insgesamt über 273.000 Euro (2019: 260.200 Euro) geführt.

Auch die S Broker AG & Co. KG verfügt seit 2016 über ein Ideenmanagement. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können über das Intranet Ideen einreichen, die nach Prüfung zur Abstimmung für alle Beschäftigten freigeschaltet werden. Die Ideen mit den besten Bewertungen werden mit einer Geldprämie von 400 Euro ausgezeichnet. Im Berichtsjahr wurden 13 Ideen eingereicht, ein Vorschlag wurde prämiert.

Fokus: Digitalisierung

Die aktive Teilnahme möglichst vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Entwicklung innovativer Lösungen stärkt die Innovationskultur und dabei gerade auch die digitale Transformation der Dekagruppe. Um die Entwicklung von Ideen in diesem für die Gruppe besonders wichtigen Themenfeld gezielt zu unterstützen, können Ideen vor allem mit digitalem Bezug im Kontext eines neu etablierten Innovationsprozesses eingereicht und im Rahmen von Pitches vorgestellt werden. Dort entscheidet das Innovation Board über die jeweilige Förderhöhe der Idee.

Im Berichtsjahr fanden insgesamt acht Pitches statt, die alle positiv durch das Innovationsboard bewertet wurden. Thematisch befassen sich die Prototypen u. a. mit digitalen Assets, Deep Learning und Künstlicher Intelligenz sowie der smarten Vermietungsunterstützung. Um neue Technologien nutzbar zu machen und digitale Technologien zum Einsatz zu bringen, werden diese im Rahmen einer „Labor“-Phase zunächst erprobt. Dazu werden Prototypen entwickelt und die grundsätzliche technische Machbarkeit beispielsweise in der Open Digital Factory (ODF) überprüft. Nach einer erfolgreichen Testphase wird die Technologie dann im Rahmen einer „Scale-up“-Phase eingeführt. Für die Prototyping-Phase der acht Vorschläge wurde insgesamt rund eine Million Euro bereitgestellt.

Das Innovationsboard und der „Expertenkreis Digitalisierung“ stellen eine enge Verzahnung und Abstimmung der

relevanten Bereiche innerhalb der Gruppe und damit ein konzertiertes Vorgehen sicher. Der Expertenkreis identifiziert zudem technologische Trends sowie neue Technologien und bewertet deren Bedeutung für die Dekagruppe. Für die Umsetzung neuer digitaler Lösungen verantwortlich sind die Bereiche Digitales Multikanalmanagement für die Digitalisierung der technischen Schnittstellen zu den Kunden, der IT-Bereich sowie die im Einzelfall relevanten Fachbereiche gemeinsam mit dem jeweiligen Dezernenten für die Digitalisierung von Prozessen.

Zur weiteren Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die hohe Bedeutung von Innovation und Digitalisierung wurden Anfang 2020 die „Innovation Days“ durchgeführt. Im Rahmen der viertägigen Veranstaltung fanden rund 30 Vorträge, Panels und Workshops statt, in denen interne und externe Referenten einen breiten Überblick über Herausforderungen und Chancen neuer Technologien vermittelten.

5.7 Nachhaltigkeitsratings

Der Anteil der institutionellen Anleger, die bei der Kapitalanlage Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigen, ist in den vergangenen Jahren weiter gestiegen. Einen wichtigen Einfluss auf diese Entwicklung haben die Maßnahmen, die im Rahmen des EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums vorgesehen sind bzw. bereits umgesetzt wurden (vgl. **HINTERGRUND: Entwicklungen beim EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums**). Durch sie rücken zum einen die Möglichkeiten der nachhaltigen Kapitalanlage noch stärker ins Bewusstsein der Anleger, zum anderen enthalten sie für einzelne Anlegergruppen ganz konkrete Vorgaben für die Integration entsprechender Kriterien in das Risikomanagement und den Investmentprozess. Gleichzeitig nutzen immer mehr Anleger die Möglichkeiten für eine individuelle Ausrichtung ihrer Kapitalanlage an den umweltbezogenen und sozialen Zielen und Werten ihrer Institution und investieren vorrangig in Anlageklassen und Emittenten, die diesen Anforderungen genügen.

Auch für die Dekabank als Emittentin von öffentlichen Pfandbriefen, Hypothekendarlehen und Inhaberschuldverschreibungen sowie zukünftig potenziell auch Green Bonds ist es wichtig, den Anforderungen der Nachhaltigkeitsratingagenturen zu genügen, damit sie ihre Anleihen erfolgreich bei diesen Anlegern platzieren kann. Eine zentrale Basis für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Kapitalanlage bilden für viele Investoren die ESG-Ratings der auf diese Aspekte spezialisierten ESG-Ratingagenturen. Sie sind daher eine wichtige Referenz für die Gestaltung des Nachhaltigkeitsmanagements und eine zentrale Zielgruppe für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Gleichzeitig spiegeln sich in den von den

RATINGAGENTUREN (ABBILDUNG 7)



Stand der Nachhaltigkeitsratings gem. der jeweiligen Ratingberichte: MSCI: 20.11.2020; ISS-ESG: 22.06.2020; Sustainalytics: 16.09.2020

* As of 2020 Deka received an MSCI ESG Rating of AA; Copyright ©2020 MSCI, **Copyright ©2020 Sustainalytics.

Weitere Informationen: www.deka.de/deka-gruppe/unsere-verantwortung/wie-wir-nachhaltigkeit-leben/nachhaltigkeitsberichte--ratings

Agenturen verwendeten Kriterien die Anforderungen wichtiger Anspruchsgruppen der Deka-Gruppe, beispielsweise von Umweltverbänden, Menschenrechtsorganisationen und Gewerkschaften, wider. Schließlich nutzt die Deka-Gruppe die Nachhaltigkeitsratings als Basis für eine regelmäßige Analyse der Stärken und Schwächen ihres Nachhaltigkeitsmanagements auch im Vergleich zu anderen Banken. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen wurden im Berichtsjahr im Rahmen des Handlungsfeldes 3 „Wachstum durch Nachhaltigkeit“ der Managementagenda 2025 diskutiert und priorisiert.

Wie in den Vorjahren wird die Deka-Gruppe in den ESG-Ratings der führenden Ratingagenturen deutlich überdurchschnittlich bewertet (vgl. **ABBILDUNG 7**). So erreichte die Deka-Gruppe bei Sustainalytics Rang 4 unter den 350 insgesamt bewerteten Banken. Mit einem Score von 17,8 Low Risk auf der von 40+ bis 0 (bester Wert) reichenden Skala konnte die Deka-Gruppe die Bewertung ihrer ESG-Risiken im Vergleich zum Vorjahr (19,1) nochmals verbessern.¹³

Bei MSCI ESG konnte die Deka-Gruppe im Berichtsjahr ihr sehr gutes AA-Rating (Skala AAA bis CCC) erneut bestätigen. Kein deutscher Assetmanager in dieser Peergroup verfügt bei MSCI ESG über ein besseres Rating. Wie in den Vorjahren zeichnete die Ratingagentur ISS ESG die Deka-Gruppe auch im Berichtsjahr mit dem Prime-Status aus. Mit einem Rating von C+ (Skala A+ bis D-) konnte sich die Deka-Gruppe hier als „Industry Leader“ unter den drei

der besten bewerteten Banken in der Peergroup „Public and Regional Banks“ platzieren. Nur zwei Institute erreichten mit der Note B– eine noch bessere Bewertung. Die Ratingagentur imug rating hat ihr Bond-Sonar-Rating eingestellt und wird daher nicht mehr aufgeführt.

¹³ Sustainalytics hat seine Bewertungsmethodik 2019 umgestellt, so dass die Ergebnisse nicht mit den Angaben aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2019 vergleichbar sind.

NAMENSBEITRAG

Green Recovery – Krise als Chance

Dr. Ulrich Kater, Chefvolkswirt der DekaBank

Die Diskussion um Nachhaltigkeit und Klimawandel blickt auf einige Jahrzehnte intensiver Auseinandersetzungen zurück. Es war ein langer Weg bis zur Verankerung von Nachhaltigkeitszielen in europäischen und deutschen Institutionen. Den Startschuss dazu lieferte vor fast 50 Jahren die erste Konferenz der Vereinten Nationen über die Umwelt des Menschen in Stockholm im Jahr 1972. Dies war auch die Zeit, als der Ökonom William D. Nordhaus begann, den Klimawandel in seine makroökonomischen Modelle zu integrieren, um die damit verbundenen Risiken und Kosten besser abschätzen zu können. Damals eher ein Außenseiter, ist er heute ein Nobelpreisträger. Denn seine Forschungsanstrengungen wurden schließlich 2018 mit dem Nobelpreis anerkannt. Er wurde nicht nur für die Vereinten Nationen zu einem wichtigen Berater in Sachen Klimawandel.

Nach dem ersten UN-Umweltgipfel von 1972 vergingen 15 Jahre, bis durch die UN-Weltkommission für Umwelt und Entwicklung 1987 mit dem Brundtland-Bericht ein nächster Meilenstein für die Nachhaltigkeitsdiskussion gelegt wurde. Der Brundtland-Bericht war der Anstoß für die fünf Jahre später abgehaltene UN-Konferenz über Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro. Die Konferenz von 1992 in Rio de Janeiro war das Sprungbrett für die heutigen Nachhaltigkeits- und Klimaziele. Mit den UN-Millenniums-Entwicklungszielen aus dem Jahr 2000 gab es einen wichtigen Zwischenstopp. Schließlich wurde 2015 mit dem Klimaabkommen von Paris und dem Weltgipfel für nachhaltige Entwicklung in New York eine Verständigung über eine konkrete Ausformulierung eines Klimaziels und 16 weiterer heute gültiger Nachhaltigkeitsziele erreicht. Sie betreffen alle Lebensbereiche der Menschen. Damit war auch die Basis für den „Green Deal“ der EU-Kommission aus dem Dezember 2019 gelegt.

Corona-Einschlag

Insbesondere die Maßnahmen zur Verlangsamung der Erderwärmung schienen mit dem Green Deal in Europa an Fahrt zu gewinnen. Als am 11.12.2019 der Plan von der neuen EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen vorgestellt wurde, war noch nicht zu ahnen, dass nur wenige Tage später die schwerste Weltwirtschaftskrise seit dem Zweiten Weltkrieg ihren Anfang nehmen würde. Ende Dezember 2019 gab es die ersten bestätigten Covid-19-Fälle in China. Die Viruserkrankung war zunächst weit weg und die europäischen Wirtschaftsindikatoren für den Januar und Februar deuteten sogar auf eine konjunkturelle Belebung hin, nachdem die Wirtschaft in der Europäischen Währungsunion (EWU) im vierten Quartal 2019 etwas schwächelte.

Das Corona-Virus breitete sich jedoch rasend schnell über den Globus aus. Mitte März 2020 schließlich war in weiten Teilen der EWU der Gesundheitsnotstand erreicht und starke Ein-

schränkungen des öffentlichen Lebens sowie Produktionsstopps wurden eingeführt. Dies führte im ersten Halbjahr 2020 zu einem wirtschaftlichen Rekorderinbruch. Allein im zweiten Quartal 2020 ist die Wirtschaft im Euroraum um 11,8 Prozent im Vergleich zum Vorquartal eingebrochen. Die Lockerung der Beschränkungen ab Mai führte mit kräftiger Hilfe der Geld- und Fiskalpolitik im dritten Quartal zu einer deutlichen Aufholbewegung. Allerdings war es eine trügerische Hoffnung, dass das Virus nur noch im Hintergrund bleibt. Im Herbst kam Covid-19 mit voller Wucht zurück und erneut wurde in vielen europäischen Ländern der Gesundheitsnotstand ausgerufen und Teil-Lockdowns veranlasst.

Wirtschaftskrise keine Nachhaltigkeitsbremse

Der Eindruck liegt nahe, dass angesichts der außerordentlichen Stärke der Wirtschaftskrise die Themen Nachhaltigkeit und Klimawandel aus dem Blick geraten. Dieser Eindruck täuscht jedoch, auch wenn die UN-Klimakonferenz 2020 in Glasgow ein prominentes Corona-Opfer wurde und nun erst im November 2021 stattfinden soll. Durch den zweiten Covid-19-Einschlag verzögert sich zwar die wirtschaftliche Erholung, aber die Planungen zur Gestaltung einer grünen Erholung („Green Recovery“) laufen auf vollen Touren. Die Wirtschaftskrise kann sogar als Beschleuniger einer nachhaltigen Entwicklung in Europa dienen. Mitten in der Corona-Krise hat die EU-Kommissionspräsidentin einen Plan für ehrgeizigere Klimaziele vorgelegt, der beim EU-Gipfel im Dezember 2020 bestätigt wurde. Statt der bisherigen Reduzierung der Kohlendioxid (CO₂)-Emission bis 2030 um mindestens 40 Prozent im Vergleich zu 1990 ist nun eine CO₂-Einsparung von 55 Prozent vorgesehen. Damit verbunden hat die EU-Kommission den dazu notwendigen Investitionsplan vorgelegt. Dieser beläuft sich auf 3,5 Billionen Euro bis 2030. Das Fernziel dabei ist eine klimaneutrale bzw. treibhausgasneutrale EU bis zum Jahr 2050. Das wichtigste Treibhausgas ist CO₂. Neutralität bedeutet nun nicht den vollständigen Verzicht auf CO₂-Emission, sondern nur den vollständigen Ausgleich. Dies soll der europäische Beitrag sein, um das Pariser Klimaschutzübereinkommen von 2015 zu erfüllen. Dort wurde eine Begrenzung des Anstiegs der globalen Durchschnittstemperatur auf „deutlich unter 2° Celsius“ gegenüber der vorindustriellen Zeit (1850–1900) festgelegt. Mittlerweile wird dies als +1,5°-Celsius-Ziel interpretiert. Eine Verzögerung der Maßnahmen würde das ohnehin ambitionierte Vorhaben zusätzlich erschweren. Denn nach Angaben des Weltklimarates hat die Erde bereits ein Plus von knapp 1° Celsius erreicht. Die +1,5° Celsius werden nach Ansicht des Weltklimarates zwischen 2030 und 2050 erreicht. Dabei legt er die strenge Annahme zu Grunde, dass die Welt bis 2055 klimaneutral ist, d. h. die globale CO₂-Nettoemission sich auf Null beläuft.

Politischer Gestaltungsfreiraum durch Corona-Krise

Es bedarf eines großen politischen Gestaltungsfreiraums, um diese Herausforderung zu bewältigen. Politischer Gestaltungsfreiraum entsteht durch Finanzmittel. Die Corona-Krise ist ein Türöffner dafür. Riesige nationale Hilfspakete wurden geschnürt und ein Drittel der Gelder ist für die grüne Erholung eingeplant. Das französische und deutsche Krisenpaket sind exemplarisch für die nachhaltige Stoßrichtung. Präsident Macron betont, dass der ökologische Wandel mit Blick auf Klima und Biodiversität die höchste Priorität im französischen Wiederaufbauplan innehat. Die vorgesehenen 31 Mrd. Euro zur grünen Erholung Frankreichs fließen in die Bereiche Transport (u. a. Zugverkehr und Fahrradinfrastruktur), Gebäudesanierung, Energieversorgung und Ernährung. Ein wichtiges Thema im Zusammenhang mit Energie ist die ausdrücklich erwähnte Dekarbonisierung der Industrie. Das französische Hilfspaket wurde vor der zweiten Corona-Welle geschnürt und dürfte mit den zusätzlichen Corona-Belastungen noch etwas größer ausfallen.

Deutschland hat im Sommer 2020 ein Konjunkturpaket in Höhe von 130 Mrd. Euro präsentiert. Davon sind rund 30 Prozent für eine nachhaltige Entwicklung vorgesehen. Die Einzelmaßnahmen sind sehr vielfältig. Ein großer Posten darunter ist mit 7 Mrd. Euro die Förderung von grünen Wasserstofftechnologien. Aber auch die bisherigen Mittel für die CO₂-Gebäudesanierung werden um 1 Mrd. Euro erhöht. Darüber hinaus ist die E-Mobilität ein weiterer Schwerpunkt. Allein der Ausbau der nationalen Ladesäulen-Infrastruktur wird mit 2,5 Mrd. Euro berücksichtigt. Das Teilpaket „Zukunftsinvestitionen“ im deutschen Corona-Gesamtpaket beträgt 50 Mrd. Euro und beinhaltet neben Nachhaltigkeit die Bereiche Digitalisierung, Forschung, Bildung und Gesundheit. Auf europäischer Ebene wurde im Zuge der Corona-Krise der EU-Wiederaufbaufonds (750 Mrd. Euro) auch mit einem Anteil von 30 Prozent für den ökologischen Wandel ins Leben gerufen – die 225 Mrd. Euro für grüne Projekte sollen dabei über Green Bonds am Kapitalmarkt finanziert werden. Der gesamte EU-Haushalt für 2021–27 in Höhe von insgesamt 1,8 Billionen Euro (einschließlich des Wiederaufbaufonds) bildet einen wichtigen finanziellen Rahmen für den ökologischen Wandel. Darin ist ebenfalls ein Anteil von 30 Prozent für den Klimaschutz reserviert.

Der staatliche Sektor allein kann den ökologischen Wandel nicht schultern. Von zentraler Bedeutung für den Erfolg der nachhaltigen Entwicklung ist die Einbeziehung der Finanzwirtschaft und die Mitwirkung der privaten Haushalte. Allein das Geldvermögen der privaten Haushalte in Deutschland beläuft sich auf 6,6 Billionen Euro. Die privaten Haushalte im Zusammenspiel mit der Finanzwirtschaft und dem Staat sind in

Europa in der Lage, den nachhaltigen Strukturwandel zu bewältigen. Das nachhaltige Wirtschaften und Anlegen bedarf aber transparenter Richtlinien. Hierzu hat die EU im Sommer 2020 einen wichtigen Schritt getan und die Taxonomie-Verordnung auf den Weg gebracht. Sie hat den etwas schwerfälligen Namen „Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18.06.2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088“. Die staatlichen Impulse stellen die Initialzündung dar. Denn in vielen Bereichen der Nachhaltigkeit kommt es zu Marktversagen, weil soziale Kosten durch negative externe Effekte nicht in die individuelle Kalkulation von privaten Unternehmen und Haushalten einfließen.

Umdenken schreitet voran

Mit dem Staat als Impulsgeber und Zugpferd vollzieht sich der nachhaltige Wandel in Europa. Von direkten CO₂-Kompensationsmöglichkeiten beim Kauf eines Flugtickets, über neue Wirtschaftsstrukturen wie im Bereich Wasserstoff oder die langfristige Wandlung zur grünen Autoindustrie ist viel in Bewegung. Dies gilt auch für nachhaltige Anlagemöglichkeiten. Von einem kaum erkennbaren Niveau noch vor fünf Jahren kommend haben sie einen rasanten Zuwachs erfahren. Dies gilt für Anleihen, Aktien und Investmentfonds. Häufig steht dabei die Klimakomponente im Vordergrund, aber auch dies wandelt sich. Die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen und die daraus abgeleiteten Standards bieten ein sehr großes Potenzial für nachhaltige Anlagen. Durch den Wiederaufbaufonds im Zuge der Corona-Krise wird die EU den Markt für nachhaltige Anleihen weiterentwickeln helfen. Denn ein Anteil von 30 Prozent des 750 Mrd. Euro großen Corona-Hilfspakets sollen über nachhaltige Anleihen finanziert werden. Darüber hinaus öffnet sich auch die Europäische Zentralbank stärker dem Thema Nachhaltigkeit und plant zunächst nachhaltige Anleihen als Sicherheiten zu akzeptieren.

Es ist nicht erkennbar, dass die Corona-Krise zu einer Vollbremsung oder gar einer Beendigung der grünen Erholung in Europa führt. Vielmehr kann es durch den entstandenen finanziellen Gestaltungsspielraum sogar zu einer Beschleunigung kommen. Durch die Corona-Krise entsteht eine Chance, wie sie der nachhaltige Wandel nicht häufig bekommen dürfte.

Über den Bericht

Die DekaBank erfüllt für das Berichtsjahr 2020 die Bestimmungen des „Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) in Verbindung mit den Regelungen im Handelsgesetzbuch §§ 289 und 315 dadurch, dass sie einen gemeinsamen nichtfinanziellen Bericht für die Deka-Gruppe (zur Deka-Gruppe gehört die DekaBank Deutsche Girozentrale als Mutterunternehmen sowie die Tochtergesellschaften gemäß dem IFRS-Konsolidierungskreis (vgl. www.deka.de/deka-gruppe/investor-relations/publikationen, Geschäftsbericht der Deka-Gruppe, Note 80 „Angaben zu Anteilen an Tochterunternehmen“ und Note 82 „Anteilsbesitzliste“)) und der DekaBank Deutsche Girozentrale im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts 2020 vorlegt und diesen bis 30.04.2021 auf ihrer Homepage veröffentlicht. Unter Berücksichtigung des Wesentlichkeitsprinzips bezieht sich der nichtfinanzielle Bericht schwerpunktmäßig auf diese Gesellschaften, sofern diese maßgeblich zur Nachhaltigkeitsleistung der Deka-Gruppe beitragen.

Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Informationen im vorliegenden Bericht auf die Deka-Gruppe. Einzelne Kennzahlen im Bereich des Umweltmanagements beziehen sich auf einzelne Standorte. Wo dies der Fall ist, wird dies entsprechend vermerkt.

Die Deka-Gruppe versteht sich als Organisation, die über alle Ebenen und Bereiche hinweg auf den Kundennutzen ausgerichtet ist und die Stärken des integrierten Geschäftsmodells, das auf dem Asset Management ebenso beruht wie auf dem Bankgeschäft, zu diesem Zweck nutzt.

Beachtung von Berichtsstandards

Der Nachhaltigkeitsbericht entspricht den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der aktuellen Fassung „GRI Standards“. Die GRI gilt als weltweit anerkannter Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

„Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option Kern erstellt.“

Die Deka-Gruppe erklärt, dass sie bei der Erstellung dieses Berichts die größtmögliche Sorgfalt hat walten lassen und

die in diesem Bericht enthaltenen Angaben ihres Wissens nach richtig sind und keine wesentlichen Umstände ausgelassen wurden. Alle Angaben im Bericht beziehen sich grundsätzlich auf das Kalenderjahr 2020. Wo dies nicht der Fall ist, wird dies entsprechend vermerkt.

Bei der Berücksichtigung der Anforderungen der GRI wurden die zum 01.01.2021 in Kraft tretenden Änderungen umfassend berücksichtigt. Die Informationen zum neuen Berichtsindikator GRI 207 zum Thema Steuern werden im **Kapitel 5.2.2** dokumentiert. Die Berichterstattung zu den erweiterten Indikatoren GRI 303 (Wasser und Abwasser) sowie GRI 403 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) wird im Rahmen ihrer Relevanz für das Geschäftsmodell der Deka-Gruppe abgebildet. **Vgl. auch GRI-Inhaltsindex unter www.deka.de/deka-gruppe.**

Inhaltliche Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG)

§ 289c Handelsgesetzbuch definiert die Inhalte des nicht-finanziellen Berichts. Neben der Beschreibung des Geschäftsmodells der Gesellschaft soll sich der nichtfinanzielle Bericht darüber hinaus zumindest auf die im Folgenden aufgeführten Aspekte beziehen, wenn diese wesentlich sind für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und die Auswirkungen der eigenen Unternehmenstätigkeit. Dabei handelt es sich im Kern um die gleichen Aspekte, zu deren umfassender Berücksichtigung sich die Deka-Gruppe im Rahmen der Unterzeichnung des UN Global Compact verpflichtet hat. Die Bedeutung der fünf Aspekte für die Deka-Gruppe („Innensicht“) wird im Folgenden dargestellt.

Die Deka-Gruppe berichtet im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2020 über diese vom CSR-RUG vorgesehenen Aspekte hinaus über weitere Ziele und Maßnahmen, die von spezifischen Zielgruppen des Berichts, insbesondere den Nachhaltigkeitsratingagenturen, für das Verständnis des nachhaltigkeitsbezogenen Engagements und der Auswirkungen der Deka-Gruppe auf Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft als wesentlich angesehen werden. Dabei wird berücksichtigt, dass einzelne Nachhaltigkeitsratingagenturen für ihre Bewertungen ausschließlich öffentlich zugängliche Informationsquellen, insbesondere Nachhaltigkeitsberichte bzw. nichtfinanzielle Berichte nutzen.

Umweltbelange

Umweltbelange sind für die Deka-Gruppe in verschiedenen Zusammenhängen relevant. Dazu zählt zum einen die Berücksichtigung von umweltbezogenen Kriterien bei Finanzierungen. Hier kann die Nichteinhaltung von Umweltstandards beispielsweise bei Infrastrukturprojekten sowohl zu Verzögerungen bei der Fertigstellung der Projekte und damit gegebenenfalls zu Verzögerungen oder gar Ausfällen bei der Bedienung der Finanzierungen als auch zu Reputationsschäden führen. Durch die Beachtung internationaler Standards, z. B. der Equator Principles, können solche Risiken minimiert werden. Diese Aspekte werden in den **Kapiteln 4.1.2 „Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft“** sowie **5.1 „Regelwerke und Standards“** thematisiert. Zum anderen ist es aus Sicht der Deka-Gruppe wichtig, auch die direkten Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Umwelt zu minimieren. Die Ziele und Maßnahmen für diesen Bereich werden im **Kapitel 3.1 „Nachhaltiger Bankbetrieb“** dokumentiert.

Nicht zuletzt durch die Empfehlungen der TCFD sowie der BaFin in ihrem Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken haben die Risiken des Klimawandels für die Finanzwirtschaft weiter an Bedeutung gewonnen. Im **Kapitel 3.2** wird dargestellt, welche Schritte die DekaBank im Bereich der klimabezogenen Berichterstattung bereits unternommen hat.

Arbeitnehmerbelange

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden das Fundament der wirtschaftlichen Tätigkeit der Deka-Gruppe. Dabei kommt es – auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – vor allem darauf an, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der für die Erbringung der Leistungen erforderlichen Zahl und Qualifizierung für das Unternehmen zu gewinnen bzw. an das Unternehmen zu binden. Aus Sicht der Arbeitnehmer ist es gleichzeitig wesentlich, durch entsprechende Maßnahmen ihre fachliche und gesundheitliche Beschäftigungsfähigkeit („Employability“) sicherzustellen. Was die Deka-Gruppe u. a. bei der Aus- und Weiterbildung, der Förderung der Gleichberechtigung und beim Arbeits- und Gesundheitsschutz unternimmt, wird im **Kapitel 4.2 „Nachhaltiges Personalmanagement“** betrachtet.

Sozialbelange

Die Förderung der Entwicklung auf kommunaler und regionaler Ebene und die Unterstützung der Kommunen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im wirtschaftlichen, regionalpolitischen, sozialen und kulturellen Bereich ist im Sparkassengesetz verankert und damit auch Richtschnur für das Handeln der Deka-Gruppe. Ihr umfangreiches gesellschaftliches Handeln ist im **Kapitel 4.3 „Gesellschaftliches Engagement“** dargestellt.

Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte ist im Bankensektor vor allem im Zusammenhang mit Finanzierungen von Infrastrukturprojekten von Bedeutung. Dabei geht es häufig auch um den Umgang mit lokalen Gemeinschaften. Durch die Berücksichtigung der Equator Principles bei entsprechenden Finanzierungen stellt die DekaBank sicher, dass Menschenrechtsaspekte bei den Finanzierungen berücksichtigt werden. So sollen zum einen Risiken sowohl für die Realisierung der Projekte als auch für die Reputation der Bank vermieden werden. Zum anderen sollen negative Beeinträchtigungen der durch die finanzierten Projekte betroffenen Menschen so weit wie möglich ausgeschlossen werden.

Der britische Modern Slavery Act von 2015 (Gesetz über moderne Sklaverei) verweist zudem auf die Verantwortung der Unternehmen für die Abschaffung von Sklavenarbeit in der Zulieferkette. Er verpflichtet alle Unternehmen, die in Großbritannien Geschäfte betreiben, eine Erklärung darüber abzugeben, welche Maßnahmen sie unternommen haben, um sicherzustellen, dass es in ihrer Lieferkette keine „Sklavenarbeit“ gibt. Auch die Deka-Gruppe ist auf Basis ihrer geschäftlichen Aktivitäten in Großbritannien zur Abgabe einer solchen Erklärung verpflichtet. Sie wird auf der Website der Deka-Gruppe veröffentlicht. Weitere Informationen zu diesen Themen enthalten die **Kapitel 3.1.2 „Beschaffung“**, **4.1.2 „Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft“** und **5.1 „Regelwerke und Standards“**.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Anforderungen im Hinblick auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung gehört zu den Grundanforderungen an eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Verstöße

gegen diese Standards führen regelmäßig zu rechtlichen – auch finanziellen – Sanktionen und einem Reputationsverlust. Die entsprechenden Leitlinien und Maßnahmen der Deko-Gruppe zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung werden im **Kapitel 5.2.1 „Compliance“** dokumentiert.

Im Hinblick auf die mit nichtfinanziellen Aspekten verbundenen Risiken ist festzuhalten, dass alle wesentlichen Risiken im Management-Komitee Risiko intensiv erörtert und gegenüber dem Vorstand sowie den relevanten Aufsichtsgremien berichtet werden.

Prüfung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts

Die Prüfung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts erfolgt in zweifacher Hinsicht: Der Verwaltungsrat hat die Pflicht zur inhaltlichen Prüfung, wobei er darüber hinaus auch eine externe inhaltliche Überprüfung beauftragen kann. Der Abschlussprüfer prüft, ob der gesonderte nichtfinanzielle Bericht vorgelegt und bis 30. April des Folgejahres veröffentlicht wurde. Eine inhaltliche Prüfung nimmt der Abschlussprüfer nicht vor. Vorliegend wurde die AGIMUS GmbH mit der externen inhaltlichen Überprüfung des gemeinsam gesonderten nichtfinanziellen Berichts (Nachhaltigkeitsbericht 2020) der DekoBank Deutsche Girozentrale und der Deko-Gruppe beauftragt. Die Prüfung umfasst die Übereinstimmung des Nachhaltigkeitsberichts mit den Anforderungen des HGB.

Die Rechtsgrundlagen für die Erstellung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts enthalten keine Vorgaben für die Auswahl des Prüfers für die externe inhaltliche Prüfung. Die DekoBank hat entschieden, den Prüfauftrag an einen externen Sachverständigen, hier die AGIMUS GmbH, zu vergeben. Die AGIMUS GmbH verfügt über eine hohe Expertise als Umweltgutachter in Zertifizierungsprozessen nach ISO und im Nachhaltigkeitskontext auf Basis des jeweils gültigen GRI-Rahmenwerks. Hinzu kommt die Detailkenntnis mit den umwelt- und nachhaltigkeitsbezogenen Strukturen und Prozessen in der Deko-Gruppe, da sie bereits seit 2009 als Umweltgutachter die Zertifizierung der Deko-Gruppe nach der Umweltnorm DIN EN ISO 14001 begleitet und die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben jährlich überprüft. Seit dem Berichtsjahr 2014 – und damit vor dem Inkrafttreten des CSR-RUG – ist die

AGIMUS GmbH zur Erfüllung der jeweiligen GRI-Vorgaben zudem mit der Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts der Deko-Gruppe beauftragt. Dies umfasst auch die Veröffentlichung der Prüfergebnisse zur Erfüllung der jeweiligen GRI-Vorgaben.

Der gemeinsam gesonderte nichtfinanzielle Bericht wurde durch die unabhängigen Sachverständigen Dr. Ralf Utermöhlen und Dr. Julia Norden im Januar 2021 geprüft.

Die beiden Sachverständigen sind nach Abschluss der Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, dass der gemeinsam gesonderte nichtfinanzielle Bericht (Nachhaltigkeitsbericht für die DekoBank Deutsche Girozentrale und die Deko-Gruppe) für den Zeitraum vom 1.1.2020 bis 31.12.2020 den gesetzlichen Vorgaben des HGB und des Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) an den gesonderten nichtfinanziellen Bericht entspricht und die Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI-Standards) erfüllt sind.

Bescheinigung über eine unabhängige umweltgutachterliche Prüfung

Prüfungsaufgabe

Die Prüfung des gesonderten nichtfinanziellen Berichtes erfolgt in zweifacher Hinsicht:

Der Verwaltungsrat hat die Pflicht zur inhaltlichen Prüfung, wobei er darüber hinaus auch eine externe inhaltliche Überprüfung beauftragen kann. Der Abschlussprüfer prüft, ob der gesonderte nichtfinanzielle Bericht vorgelegt und bis zum 30. April des Folgejahres veröffentlicht wurde. Eine inhaltliche Prüfung nimmt der Abschlussprüfer nicht vor.

Die DekaBank hat die AGIMUS GmbH Umweltgutachterorganisation und Beratungsgesellschaft mit der externen inhaltlichen Überprüfung des gemeinsamen gesonderten nichtfinanziellen Berichtes (Nachhaltigkeitsbericht 2020) der DekaBank Deutsche Girozentrale und der Deka-Gruppe beauftragt. Der gemeinsame gesonderte nichtfinanzielle Bericht wurde durch die unabhängigen Sachverständigen Dr. Ralf Utermöhlen und Dr. Julia Norden im Januar 2021 geprüft.

Unsere Aufgabe ist es, die Aussagen im Nachhaltigkeitsbericht auf Nachvollziehbarkeit sowie die Vollständigkeit und Richtigkeit nach den Anforderungen des Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz), des HGB sowie des Rahmenwerkes der Global Reporting Initiative (GRI-Standards) zu prüfen. Darüber hinaus wurden wir beauftragt, auf Basis der Ergebnisse unserer umweltgutachterlichen Prüfung, Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Umweltmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung auszusprechen.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Umweltgutachterorganisation

Wir haben die Anforderungen an die Unabhängigkeit von Umweltgutachterorganisationen sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen für eine Third-Party-Prüfung eingehalten und unsere Prüfung des Nachhaltigkeitsberichtes im Verfahrenszusammenhang mit der Zertifizierung und der Vor-Ort-Prüfung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 durchgeführt.

Prüftätigkeiten

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der Vorgaben zur Berufsausübung für Umweltgutachter vorgenommen. Hierbei haben wir den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so geplant und durchgeführt, dass wir unsere Beurteilung mit einer hinreichenden Sicherheit abgeben.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Umweltgutachters und erfolgte im fachlichen und inhaltlichen Zusammenhang mit den Prüfungshandlungen zur Zertifizierung nach ISO 14001.

Einen besonderen Schwerpunkt der Prüfung im Jahr 2021 bildeten die zahlreichen Aktivitäten in der gesamten Deka-Gruppe zur Umsetzung der neuen rechtlichen Vorgaben in Bezug auf eine nachhaltige Finanzwirtschaft.

Im Rahmen unserer umweltgutachterlichen Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der für die Erstellung des Berichts verantwortlichen Abteilungen über den Prozess zur Erstellung des Berichts und über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem;
- Einsichtnahme in die Unterlagen zur Nachhaltigkeitsstrategie sowie Verschaffung eines Verständnisses der Umwelt- und Nachhaltigkeitsorganisationsstruktur, des Stakeholderdialogs sowie des Entwicklungsprozesses für das Umwelt- und das Nachhaltigkeitsprogramm der Gesellschaft;
- Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Fachabteilungen, die einzelne Kapitel des Berichts verantworten;
- Aufnahme der Verfahren und Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung von Daten und Angaben;
- Aggregation ausgewählter Angaben; Analytische Beurteilung der Angaben innerhalb des Berichts;
- Plausibilisierung und Aggregation der Nachhaltigkeitsdaten sowie deren Überprüfung;
- Durchführung von Audits und Ortsbegehungen während der ISO 14001-Prüfung am Standort Frankfurt/Main;
- Erlangung von weiteren Nachweisen für die Angaben des Berichts durch Einsichtnahme in interne Dokumente sowie Berichte und Aufzeichnungen von externen Dienstleistern.

Festgestellte Fehler im Entwurf des Berichtes haben wir korrigieren lassen, fehlende Angaben im kleineren Umfang wurden eingearbeitet.

Urteil

Die beiden Sachverständigen sind nach Abschluss der Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, dass der gemeinsame gesonderte nichtfinanzielle Bericht (Nachhaltigkeitsbericht für die DekaBank Deutsche Girozentrale und die Deka-Gruppe für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020) den gesetzlichen Vorgaben des HGB und des CSR-RUG an den gesonderten nichtfinanziellen Bericht entspricht und die Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI-Standards) erfüllt sind.

Braunschweig, 5. Februar 2021



Dr. Julia Norden



Dr. Ralf Utermöhlen
(Umweltgutachter, DE-V-0080)



AGIMUS GmbH Umweltgutachterorganisation
& Beratungsgesellschaft (DE-V-0003)
Am Alten Bahnhof 6, 38122 Braunschweig

INFORMATIONEN IM INTERNET

Den Nachhaltigkeitsbericht 2020 der Deka-Gruppe finden Sie auf unserer Website www.deka.de/deka-gruppe/nachhaltigkeit.

BESTELLSERVICE

Den Nachhaltigkeitsbericht 2020 der Deka-Gruppe senden wir Ihnen gerne zu. Falls Sie unseren Nachhaltigkeitsbericht regelmäßig beziehen wollen, wenden Sie sich bitte an uns.

ANSPRECHPARTNER

Birgit Otte
Klaus-Andreas Finger
Johannes Behrens-Türk
Christoph Kehr-von Plettenberg
nachhaltigkeit@deka.de

REDAKTION

NKI – Institut für nachhaltige Kapitalanlagen GmbH, München

KONZEPTION UND GESTALTUNG

STANDARD RAD. GmbH, Frankfurt am Main



DekaBank
Deutsche Girozentrale
Mainzer Landstraße 16
60325 Frankfurt
Postfach 11 05 23
60040 Frankfurt

Telefon: (069) 71 47-0
Telefax: (069) 71 47-13 76
www.deka.de/deka-gruppe

 **Finanzgruppe**