

Entsprechenserklärung: Deutsche Kreditbank AG (DKB AG)

Berichtsjahr 2015

Berichtsstandard GRI 4

Kontakt Fachspezialistin Nachhaltigkeit
Katharina Sveglar

Taubenstraße 7-9
10117 Berlin
Deutschland

+49 30 120303619
nachhaltigkeit@dkb.ag

Allgemeine Informationen

Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte:

Profil

Die Deutsche Kreditbank AG (DKB) wurde 1990 mit Hauptsitz in Berlin gegründet. Heute gehört sie mit einer Bilanzsumme von mehr als 73 Mrd. EUR und rund 3.200 Mitarbeitern zu den Top-20-Banken. Sie ist mit mehr als 3,2 Millionen Privatkunden eine der größten Direktbanken Deutschlands und verwendet die Einlagen ihrer Kunden ausschließlich in Deutschland, z. B. für Kredite, die dem Bau von alters- und familiengerechten Wohnräumen, energieeffizienten Immobilien, ambulanten und stationären Gesundheitseinrichtungen oder Bauprojekten in Schulen und Kindertagesstätten dienen. Die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Landwirtschaft sichern wir mit Investitionen in Produktionsbedingungen und Bioenergie. Seit 1996 finanziert die Bank zudem zahlreiche Erneuerbare-Energien-Vorhaben im Bereich Wind, Sonne und Wasser und ist mit aktuell 9 Mrd. EUR einer der größten Finanzierer der Energiewende in Deutschland. Seit 1990 hat die DKB über 2.900 Arbeitsplätze geschaffen. Als Direktbank entstehen CO₂-Emissionen hauptsächlich durch Dienstreisen und durch die Nutzung von Büroflächen. Unser Anspruch ist es Emissionen wo möglich zu vermeiden, den Ressourcenverbrauch weiter zu verringern und die Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich zu verbessern.

Geschäftsergebnisse und Tätigkeiten der DKB sind im [Jahresbericht 2015](#) beschrieben. Einen Überblick über unsere Leistungen gibt die Infografik "[Das kann Bank](#)".

www.dkb.de

Strategie - 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

01. Das Unternehmen legt offen, wie es für seine wesentlichen Aktivitäten die Chancen und Risiken im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung analysiert. Das Unternehmen erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die DKB ist eines der großen Kreditinstitute Deutschlands. Als solches geben wir mehr als 80 % unserer Bilanzsumme über Kredite an mittelständische Unternehmen, Kommunen und Privatkunden in Deutschland weiter. Mit unseren Finanzdienstleistungen möchten wir einen Beitrag zu einer stabil funktionierenden Volkswirtschaft leisten und, wo möglich, zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen wie Klimawandel, demografischer Wandel und Ressourcenverknappung beitragen. Direkte und indirekte Umweltaspekte werden regelmäßig durch Fachabteilungen im Hinblick auf Relevanz und Potenzial zur Einflussnahme aus Sicht der DKB analysiert, Chancen und Risiken abgewogen und in einem Unternehmenskonzept verarbeitet. Das Unternehmenskonzept formuliert ökonomische Ziele, schreibt gleichzeitig fest, für welche Kunden in welchen Branchen und in welchen Regionen die DKB Finanzdienstleistungen bereitstellt, wie die Bank für ihre Mitarbeiter ein attraktives Arbeitsumfeld schafft und den ökologischen Fußabdruck der eigenen Geschäftstätigkeit möglichst gering hält.

Unser tägliches Handeln orientiert sich an einem umfangreichen Regelwerk aus gesetzlichen Vorgaben (u. a. deutsche und europäische Arbeits-, Sozial-, Umweltgesetze, Verbraucherschutzbestimmungen), freiwilligen Verpflichtungen (Nachhaltigkeits- und Umweltpolitik, Verhaltenskodex, Charta der Vielfalt, Corporate-Governance-Grundsätze, UN-PRI, Kodex verantwortungsvolle Kreditvergabe, EMAS) und Branchenstandards (EU-weit gültige Regelungen zur Bankenregulierung sowie bundesweit gültige Regelungen zum Kreditwesen und zu den Mindestanforderungen an das Risikomanagement), die in interne Leitlinien und Geschäftsanweisungen eingehen. Als ausschließlich in Deutschland tätiges Unternehmen werden höchste Normen und damit automatisch die wichtigsten internationalen Standards wie z. B. ILO eingehalten.

Ein beispielhafter Prozess der Kreditvergabe ist beschrieben unter Kriterium 6: Regeln und Prozesse. Konkrete Maßnahmen im Bereich des Umweltmanagements sind im Umweltprogramm definiert. Deren Status wird jährlich erfasst und im Rahmen der EMAS Validierung geprüft. Siehe dazu [Umwelterklärung 2015](#). Weitere Infos unter dkb.de/verantwortung.

02. Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der Nachhaltigkeit einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben und wie es diese in der Strategie berücksichtigt und systematisch adressiert.

Wir sind überzeugt, dass die Verbindung ökonomischer, ökologischer und sozialer Ziele zu einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts führt. In ihrer Nachhaltigkeitspolitik verpflichtet sich die DKB, ihre Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich zu verbessern. Das bedeutet die Ausrichtung auf nachhaltige Bankprodukte, eine bestmögliche Berücksichtigung und Unterstützung der sozialen Bedürfnisse der Mitarbeiter, die Übernahme sozialer Verantwortung durch Beteiligung an sozialen, nutzenstiftenden Projekten, das Minimieren der umweltbeeinträchtigenden Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und die Dialogpflege mit den unterschiedlichen Anspruchsgruppen.

Konkret konzentriert sich die DKB daher in ihrer Geschäftstätigkeit auf Deutschland und im Geschäftskundenbereich auf ausgewählte nachhaltige Branchen (Wohnen, Gesundheit und Pflege, Energie und Versorgung, Umwelttechnik, Landwirtschaft und Ernährung sowie Bildung und Forschung, Freie Berufe, Tourismus). Mit unseren Kunden streben wir werthaltige und langfristige Geschäftsbeziehungen an. Bei Projektfinanzierungen achten wir gemeinsam auf die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards und prüfen bei jeder Kreditvergabe die Einbindung von öffentlichen Fördermitteln. Für unsere Privatkunden setzen wir auf digitale, umweltfreundliche Prozesse: als Direktbank bieten wir selbsterklärende Produkte und ein intuitives Banking (24/7 verfügbar) zu fairen Konditionen. Lockangebote für Neukunden gibt es nicht. Die Kommunikation ist klar und transparent.

Wir betreiben kein Investment-Banking und kein Asset-Management. Wertpapieranlagen der Bank (Depot A) dienen ausschließlich der Sicherung der Liquidität und der Erfüllung der diesbezüglichen gesetzlichen/aufsichtsrechtlichen Anforderungen. Das Eingehen von Geschäften zur kurzfristigen Gewinnerzielung ist bei der DKB untersagt. Die von der DKB aufgelegten Investmentfonds folgen den Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN-PRI).

Wesentliche Säulen der Refinanzierung sind bei der DKB die Kundeneinlagen, die Emission von Pfandbriefen oder ungedeckten Anleihen (z. B. Green Bonds) und das Fördergeschäft.

Qualifikation und Engagement unserer Mitarbeiter sind die Basis für unseren Unternehmenserfolg, daher verfolgen wir auch hier eine langfristig ausgerichtete Strategie. Es ist uns wichtig, individuelle Potenziale zu erkennen und sowohl die fachliche als auch die persönliche Entwicklung zu fördern, attraktive und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu schaffen, Erfolg zu honorieren und die Work-Life-Balance zu unterstützen (siehe auch Kriterien 14–16).

Unser Umweltmanagement ist nach EMAS (Eco Management and Audit Scheme) zertifiziert und konzentriert sich darauf, Emissionen zu vermeiden und den Ressourcenverbrauch zu verringern (siehe auch Kriterien 11–13).

Zur Bündelung unserer Aktivitäten für das Gemeinwohl haben wir 2004 die DKB STIFTUNG für gesellschaftliches Engagement gegründet (siehe auch Kriterium 18).

Mehr Infos unter www.dkb.de/verantwortung.

03. Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die Unternehmensziele werden im Unternehmenskonzept definiert, in den einzelnen Bereichen konkretisiert und operationalisiert. Die Überprüfung der Gesamtstrategie erfolgt alle 3 Jahre. Der Erreichungsgrad wird kontinuierlich durch regelmäßige Monitorings und Berichte (Quartals- und Monatsreports, Geschäfts-, Vergütungs-, Offenlegungs-, Risiko-, Personal-, Umwelt-, Bildungs-, Gesundheitsbericht), externe Prüfungen (KPMG, EZB, BaFin), Ratings und Audits (oekom, imug, TOPJob, Corporate Health Award, EMAS), Wettbewerbe (Deutschlands Kundenorientiertester Dienstleister, ServiceAtlas Banken, PASS Online Studie) und durch diverse Produkt- und Servicetests (Deutsches Finanz-Service Institut GmbH, Deutsches Institut für Service-Qualität, BankingCheck, Centrum für Hochschulentwicklung, FMH-Finanzberatung) kontrolliert.

Für 2016 strebt die Bank bei Finanzkennzahlen eine Stabilisierung auf Vorjahresniveau an. 2015 lag der Zinsüberschuss bei 790,0 Mio. EUR und das Ergebnis vor Steuern bei 236,0 Mio. EUR. Das Forderungs- und Einlagenvolumen der Kunden aus unseren nachhaltigen Branchen soll leicht ansteigen, ca. 250.000 neue Privatkunden sollen gewonnen werden. Der Anteil von Kundenforderungen an der Bilanzsumme soll weiterhin bei über 80 % (2015: 83,9 %) liegen. Das ausgereichte Kreditvolumen für Projekte im Bereich Erneuerbare Energien soll auf ca. 10 Mrd. EUR bis Ende 2017 (2015: 9 Mrd. EUR) steigen. Die durch unsere Kredite in Deutschland installierte Leistung von Wind, Sonne und Biogas soll sich jährlich um ca. 5–10 % erhöhen.

Für unsere Mitarbeiter möchten wir ein attraktiver Arbeitgeber sein, ihre Kompetenzen und die Vielfalt im Unternehmen fördern. Die Gesundheitsquote soll weiterhin bei mind. 95 % (2015: 95,3 %) liegen, die Weiterbildungsquote bei mind. 2 Schulungstagen pro Jahr (2015: 2,5 Tage), der Frauenanteil in Führungspositionen im Konzern bei mind. 35 % (Stand 2015: 38,4). Konkrete Maßnahmen, wie diese Ziele erreicht werden sollen, werden in den Kriterien 14–16 beschrieben.

Bis 2020 möchten wir die CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter um 70 % (2015: -60,7 %) im Vergleich zu 2010 reduzieren. Für konkrete Maßnahmen verweisen wir auf die Kriterien 12 und 13 sowie die Umwelterklärung der DKB.

04. Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Als Finanzdienstleister ist unsere wesentliche Wertschöpfungskette die Annahme von Geldeinlagen und Weitergabe in Form von Krediten. Die DKB beachtet im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten gesellschaftliche, ökologische und soziale Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette (siehe Kriterium 2). 62 Mrd., ca. 84 Prozent unserer Bilanzsumme, geben wir als Kredite in ausgewählte risikoarme und nachhaltige Branchen aus, z. B. Kredite für den Bau von alters- und familiengerechten Wohnräumen, energieeffizienten Immobilien, ambulanten und stationären Gesundheitseinrichtungen oder Bauprojekte in Schulen und Kindertagesstätten. Mehr Infos unter [Nachhaltiges Kerngeschäft](#)

Darüber hinaus legt die DKB bei dem Einkauf von Waren und externen Dienstleistungen großen Wert auf die Einhaltung von Mindeststandards und strebt einen fairen und partnerschaftlichen Umgang an. Dieses Streben ist gegenüber allen Partnern kommuniziert, Standardlieferanten und Rahmenvertragspartner besitzen ein entsprechendes Nachhaltigkeitszertifikat, veröffentlichen einen Nachhaltigkeitsbericht oder unterzeichnen unsere Nachhaltigkeitsvereinbarung. Eine schwerwiegende Verletzung der Nachhaltigkeitsvereinbarung durch den Lieferanten führt zur außerordentlichen Kündigung durch die DKB. Die DKB hat keine Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, die außerhalb der OECD liegen. Alle Lieferanten sind zur Einhaltung der deutschen und europäischen Gesetze verpflichtet. Der Kundenservice ist nicht an ein Callcenter ausgelagert, sondern wird durch unseren Konzern in Berlin-Brandenburg betrieben.

Der DKB-Verhaltenskodex sowie interne Anweisungen regeln die Annahme/Gewährung von Geschenken, Einladungen, Zuwendungen und stellen so bei der Auftragsvergabe die Unabhängigkeit von persönlichen Interessen des Mitarbeiters sicher.

Prozessmanagement - Regeln und Prozesse

05. Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeitsmanagement ist in der DKB Querschnittsaufgabe, die auf sämtlichen Ebenen sowie von allen Unternehmensbereichen wahrgenommen wird. Die Koordination für das Management nachhaltigkeitsrelevanter Fragestellungen liegt im Bereich Unternehmensentwicklung, der an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Der Vorstandsvorsitzende trägt die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit und stellt sicher, dass Nachhaltigkeit bei strategischen Unternehmensentscheidungen stets berücksichtigt wird.

06. Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Alle gesetzlichen Vorgaben, Konzernguidelines, Branchenstandards und freiwilligen Verpflichtungen werden in die schriftlich fixierte Ordnung der Bank überführt und über das elektronische Handbuch zentral an alle Mitarbeiter kommuniziert. Die Einhaltung wird durch (Pflicht-)Schulungen, Belehrungen, ein 4-Augen-Prinzip und regelmäßige Kontrolle der Führungskräfte, den Bereich Compliance und die interne Revision sowie über ein Hinweisgebersystem sichergestellt.

Beispiel Kreditvergabe: Die Nachhaltigkeitspolitik definiert den Anspruch „Vertrieb nachhaltiger Bankprodukte“. Im Unternehmenskonzept werden entsprechend Projektfinanzierungen für Wind-, Photovoltaik- und Biogasanlagen festgeschrieben und mit konkreten Zielgrößen unterlegt, eine Kundengruppenstrategie konkretisiert dies weiter. Ein spezieller Finanzierungsleitfaden für Wind gibt die Kreditvergabekriterien, den Unterlagen- und Sicherheitenstandard vor und regelt darin z. B., dass A) nur Windprojekte in Deutschland (und auch nur onshore) finanziert werden, bei denen B) die Genehmigung nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG) vorliegt – somit wird die Einhaltung sozialer und ökologischer Mindeststandards in Deutschland gewährleistet. Im Rahmen des gesetzlichen Zulassungsverfahrens werden detaillierte Prüfungen der Auswirkungen der Windenergieanlage (WEA) auf betroffene Ökosysteme vorgenommen und Maßnahmen festlegt, wenn umweltbeeinflussende Auswirkungen des Baus und Betriebs der WEA festgestellt werden. Dazu gehören z. B. Lärmschutz (Lärmkarten, Lärmaktionspläne), Abschaltungszeiten (Schattenwurf, Schutz von Fledermäusen und Vögeln), Einsatz reflexionsreduzierender Beschichtungen, Gewässerschutz, Gondel-Monitoring (Schutz von Fledermäusen), landschaftspflegerische Begleitpläne, spezielle artenschutzrechtliche Prüfungen (saP), (Wieder-) Aufforstungen, Entsorgung von Abfällen, gesonderte Maßnahmen/Prüfberichte für einzelne Tierarten sowie Zahlung von Ersatzgeld bei Beeinträchtigung des Landschaftsbildes. Für jede Projektfinanzierung lässt sich die DKB zusätzlich mind. 2 unabhängige Ertragsgutachten vorlegen, um die Wirtschaftlichkeit und damit die Sinnhaftigkeit des Baus der jeweiligen Anlage zu überprüfen. Der Kundenbetreuer prüft detailliert das Vorhaben / den potenziellen Kreditnehmer und die Möglichkeit der Einbindung von Fördermitteln, erstellt auf Basis standardisierter Dokumente eine entscheidungsreife Kreditvorlage und fügt dieser die einzureichenden Nachweise bei. Im zentralen Marktbereich votiert das Kompetenzzentrum Erneuerbare Energien gemeinsam mit dem Fachbereich Umwelttechnik die Vorlage hinsichtlich Strategiekonformität und Erfüllung technischer Mindeststandards. Die Marktfolge überprüft abschließend die Einschätzung des Kundenbetreuers hinsichtlich Wirtschaftlichkeit und Risiko, genehmigt den Kreditantrag oder lehnt ihn ab.

07. Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Neben finanziellen Steuerungskennzahlen berücksichtigen wir regelmäßig eine Reihe von nichtfinanziellen Leistungsindikatoren. Diese umfassen Mitarbeiter (u. a. Zufriedenheit, Fortbildungsstand, Gesundheitsstand, Arbeitsunfälle, Altersstruktur, Vergütungsstruktur, Teilzeitquote, Frauenanteil in Führungspositionen, arbeitnehmerinitiierte Austritte), Kunden (u. a. Inanspruchnahme von Krediten für ökologische und gemeinwohlorientierte Projekte, vermitteltes Förderkreditvolumen, Zufriedenheit mit Produkten, Qualität und Innovationen, Net Promoter Score, Dauer und Intensität der Kundenbeziehung) und Umwelt (CO₂-Emission, Ressourceneinsatz).

Die Daten werden regelmäßig auf derselben Grundlage von zentralen internen Controllingeinheiten, z. B. Personalcontrolling, oder von externen Partnern, die gleichzeitig eine Einordnung zum Wettbewerb erstellen (z. B. Deutsches Institut für Service-Qualität), erhoben. Gemeinsam mit den verantwortlichen Fachbereichen im Haus werden die Daten analysiert, Verbesserungspotenziale identifiziert und Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung definiert. Externe Wirtschaftsprüfer, Nachhaltigkeitsratingagenturen bzw. Umweltauditoren prüfen diese Indikatoren auch auf Konsistenz und Zuverlässigkeit in der externen Kommunikation.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

In unserer Nachhaltigkeitspolitik beschreiben wir unser grundlegendes Verständnis von verantwortungsvoller Unternehmensführung – dies umfasst ökologische, ökonomische und soziale Aspekte. Integres und zuverlässiges Handeln sehen wir als Basis für das Vertrauen von Geschäftspartnern,

Kunden, Mitarbeitern, Anteilseignern und der allgemeinen Öffentlichkeit und damit als Basis für die nachhaltige Entwicklung der Bank. Die Corporate-Governance-Grundsätze sowie der DKB-Verhaltenskodex beschreiben Richtlinien, Werte und Prinzipien, denen sich die Mitarbeiter der DKB uneingeschränkt verpflichten: Einhaltung geltenden Rechts, aufsichtsrechtlicher Anforderungen und interner Richtlinien, Transparenz, Fairness, Professionalität, Integrität, Vertraulichkeit, Respekt, Toleranz, Verantwortungsübernahme.

Der DKB-Verhaltenskodex gehört zu den belehrungspflichtigen Geschäftsanweisungen und wird bei Neueinstellung und in der Folge einmal jährlich von allen Mitarbeitern zur Kenntnis genommen und anerkannt. Die DKB bekennt sich weiterhin zur Charta der Vielfalt.

Mehr Infos unter www.dkb.de/nachhaltigkeitspolitik, www.dkb.de/verhaltenskodex und www.dkb.de/corporate_governance.

Prozessmanagement - Anreizsysteme

08. Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die DKB richtet ihre Vergütungsstrategie sowohl an der Erfüllung der regulatorischen Vorgaben, der Einhaltung der Group Remuneration Strategy & Guideline – vorgegebene Leitlinien der BayernLB – und der dauerhaften Sicherstellung einer angemessenen Eigenmittelausstattung insbesondere unter Zugrundelegung ihrer Geschäfts- und Risikostrategie sowie des jeweils geltenden Unternehmenskonzepts als auch an den Kriterien der Nachhaltigkeit, Angemessenheit und Marktgerechtigkeit aus.

Als Kreditinstitut gilt für die DKB die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV). Die Bank gewährleistet ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung, wobei die variable Vergütung sowohl als Steuerungsinstrument zur Erreichung der Unternehmensziele als auch zur Honorierung der erreichten individuellen Ziele und Leistungen des einzelnen Mitarbeiters dient. Gemäß § 23 ff. InstitutsVergV hat die Bank einen Vergütungsbeauftragten inklusive Stellvertreter zu ernennen. Der Vergütungsbeauftragte überwacht u. a. die Angemessenheit der Vergütungssysteme sowie deren Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie und wirkt bei der Ausgestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme nebst Erarbeitung geeigneter Strukturen und Instrumente mit.

Auf der Ebene des Aufsichtsrats besteht ein Vergütungskontrollausschuss, dessen Aufgaben sich explizit aus den §§ 25d Abs. 12 KWG und 15 InstitutsVergV ergeben. So stellt er sicher, dass die Vergütungssysteme an der auf die nachhaltige Entwicklung des Instituts gerichteten Geschäftsstrategie und an den daraus abgeleiteten Risikostrategien sowie an der Vergütungsstrategie auf Instituts- und Gruppenebene ausgerichtet sind.

Die Vergütungsstrukturen werden im Vergütungsbericht ausführlich beschrieben und jährlich veröffentlicht, siehe www.dkb.de/verguetungsbericht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Das Vergütungssystem sowie die Vergütungshöhen und die Zusammensetzung für den Vorstand werden vom Aufsichtsrat beschlossen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem Bruttojahresfestgehalt und einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung, die an eine Zielvereinbarung gekoppelt ist, zusammen. Für Letztere gelten nachstehende Richtwerte:

- Vorstandsvorsitzender: 50 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts
- Ordentliche Vorstandsmitglieder: 35 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich zu 40 % aus einem Short-term Incentive (STI) und zu 60 % aus einem Long-term Incentive (LTI) zusammen, wobei der STI und der LTI zu 70 % aus einem wirtschaftlichen und zu 30 % aus einem individuellen Baustein bestehen. Die Anzahl der Vorstandsmitglieder, deren Vergütung sich auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft beträgt, wie in den Vorjahren auch, 0.

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

Die Vergütungspolitik für die verschiedenen Führungsebenen wird im Vergütungsbericht ausführlich beschrieben und jährlich veröffentlicht, siehe www.dkb.de/verguetungsbericht.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Die DKB ist ausschließlich in Deutschland tätig. Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) beträgt im Konzern 5,0 (2014: 5,1).

Prozessmanagement - Stakeholderengagement

09. Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Als eines der großen Kreditinstitute Deutschlands hat die DKB Anspruchsgruppen aus allen Bereichen der Gesellschaft:

- interne (Anteilseigner BayernLB, Vorstand sowie Mitarbeiter und potenzielle Mitarbeiter der DKB)
- verbundene ((potenzielle) Kunden, Co-Branding-Unternehmen, Kapitalgeber, Vertriebspartner und Lieferanten)
- externe (Staat, BaFin, Bundesbank und EZB, NROs, Ratingagenturen, IHK und Branchenverbände, Medienvertreter, Wissenschaft)

Mit ihnen pflegt die DKB einen offenen, regelmäßigen und konstruktiven Austausch. Unsere Homepage bietet für alle Anspruchsgruppen erste Informationen zu relevanten Fragestellungen. Über die Nachhaltigkeitsleistung informiert die DKB regelmäßig im Geschäfts-, Vergütungs-, Offenlegungs-, Umwelt-, Bildungs-, Gesundheitsbericht, über das Jahrbuch der DKB STIFTUNG und in der DNK-Entsprechenserklärung.

Die Identifizierung der Anspruchsgruppen ergibt sich im laufenden Geschäftsprozess. Einige, wie z.B. BaFin, EZB und Bundesbank sind branchenbedingt. Andere Stakeholder, z.B. Anteilseigner BayernLB, Kunden oder Medienvertreter treten an die DKB aktiv heran so dass sich ein dialogorientierter Austausch zu diversen Themen ergibt. Darüber hinaus führt die DKB bisher keine spezifische Stakeholderanalyse zu Nachhaltigkeitsthemen durch. Spezielle Fragen oder Anliegen werden individuell (schriftlich oder telefonisch) beantwortet. Für **Kundenanliegen** ist die DKB rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche erreichbar.

Mitarbeiter erhalten zudem über den täglichen Ticker, Vorstandsinformationen, die Mitarbeiterzeitschrift „Klartext“ und über das Intranet Informationen zu aktuellen Entwicklungen, Veränderungen und Projekten. Die dezentralen Betriebsräte und der Gesamtbetriebsrat informieren regelmäßig in Versammlungen und durch Mitteilungen detailliert zu diversen Aspekten der Arbeit und des Arbeitsplatzes. In die nachhaltige Entwicklung der Bank binden wir unsere Mitarbeiter aktiv ein. So finden regelmäßig Strategie- und Praxisworkshops durch die DKB MANAGEMENT SCHOOL statt, um z. B. an der Entwicklung und Umsetzung des Unternehmenskonzepts sowie der Unternehmenskultur zu partizipieren. Vorstandssitzungen finden an den verschiedenen Standorten der Bank statt, nach der Sitzung wird zum Gedankenaustausch zwischen Mitarbeitern und Führungskräften eingeladen. Grundsätzlich pflegt die Bank eine Kultur der offenen Tür – einschließlich des Vorstands.

Auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene ist die DKB mit verschiedenen **Fachverbänden** intensiv im Dialog und übernimmt mit ihren Mitarbeitern teilweise Beiratsfunktion. Gemeinsam richten wir regelmäßig Netzwerkveranstaltungen aus, um aktuelle Entwicklungen und Zukunftstrends in der jeweiligen Branche mit Kunden, Mitarbeitern, Vertretern von Medien und Verbänden zu beleuchten und nachhaltige Entwicklungen zu forcieren. So ist die DKB u. a. Mitglied im VfU, dem Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. Der VfU und seine Mitglieder entwickeln gemeinsam Lösungen und Tools, die an den finanzsektorspezifischen Zugängen zu Nachhaltigkeitsthemen ausgerichtet sind. Schwerpunktbereiche der Arbeit des Vereins sind Transparenz und Berichterstattung (VfU-Kennzahlen), nachhaltige Unternehmensführung, Politik und Kommunikation, nachhaltiges Kerngeschäft und Klimawandel.

Mit **Lieferanten und Dienstleistern** arbeiten wir intensiv an Prozessverbesserungen und innovativen Lösungen.

Mit unserem **Anteilseigner**, der BayernLB, finden turnusmäßig Gremiensitzungen und Arbeitskreise auf verschiedenen Ebenen statt. Über eine Schnittstelle zum Nachhaltigkeitsmanagement der BayernLB werden nachhaltigkeitsrelevante Konzernguidelines und Themen ausgetauscht.

Die DKB initiiert anlassbezogen Umfragen unter **Mitarbeitern und Kunden** und nimmt regelmäßig an öffentlichen Wettbewerben, Umfragen und Studien teil, um z. B. die eigene Arbeitskultur oder auch Kundenzufriedenheit einschätzen zu lassen und Entwicklungsimpulse für die Bank zu erhalten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

Die DKB hat rund 3,2 Millionen Direktbank-Kunden. Regelmäßig wenden sich Kunden mit Ideen zur Verbesserung des Internet-Bankings an unsere Hotline oder senden uns eine Nachricht über Facebook. Anregungen und Hinweise werden durch die Fachabteilung geprüft und wenn möglich umgesetzt. So werden auf Anregung der Kunden nun Kontoumsätze nicht mehr nur für die zurückliegenden 12 Monate angezeigt, sondern für 36 Monate.

Auf Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter reagiert die DKB MANAGEMENT SCHOOL mit ihrem Weiterbildungsangebot. So flossen Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen und direkte Teilnehmerfeedbacks in das Programm 2015 ein, und Angebote wie „Zusammenarbeit und

Teamgeist fördern", „Erfolgreiches Projektmanagement" oder auch „Resilienz" wurden geschaffen bzw. ausgebaut.

Unser Gebäudereinigungsservice stellte uns die Möglichkeit der Bodenreinigung mit Reinstwasser (demineralisiertes Wasser, ganz ohne Reinigungsmittel) vor. Die Technologie hat uns überzeugt und wurde an allen Berliner Standorten eingeführt.

Die Nachhaltigkeitsratingagenturen imug und oekom bewerten kontinuierlich die DKB auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards, das Vorhandensein und die Einhaltung von selbst gegebenen Richtlinien sowie auf spezielle, zur Geschäftstätigkeit des Unternehmens passende Maßnahmen. Beide Nachhaltigkeitsratingagenturen fordern Unternehmen zu ständiger Weiterentwicklung und Transparenz auf. Die DKB ist dieser Forderung nachgekommen und hat seit 2015 mehr Informationen auf ihrer Website veröffentlicht und die DNK-Entsprechenserklärung erstellt.

Prozessmanagement - Innovationsmanagement

10. Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Um nah „am Puls“ der Geschäftskunden und der Branche zu sein, arbeiten in der DKB Bankspezialisten und Branchenspezialisten wie z. B. Agrar-, Verfahrens- und Bauingenieure in gemischten Teams. Frühzeitig identifizieren wir Zukunftsthemen und gründen eigene Kompetenzzentren (Erneuerbare Energien, Bürgerbeteiligung und Public-Private-Partnership). Mit dem vereinten Know-how der Bank- und Branchenexperten können wir so zukunftsfähige und nachhaltige Finanzlösungen schaffen. So ist es uns gelungen, seit 1996 über 4.650 Anlagen mit einem Gesamtvolumen von 9 Mrd. EUR zur Produktion von erneuerbaren Energien zu finanzieren, dabei Mehrwerte durch die Vernetzung von Kommunen, Energieversorgern, Anlagenbauern und Landwirten zu schaffen und nicht zuletzt die Menschen vor Ort von neuen Vorhaben zu überzeugen und mit ins Boot zu holen.

Im Geschäft mit unseren Privatkunden setzen wir auf die Möglichkeiten der Digitalisierung: Kontoauszüge, Wertpapierabrechnungen, Steuerbescheinigungen und Jahresdepotauszüge werden in elektronischer Form im Internet-Banking bereitgestellt. Briefverkehr durch E-Mail ersetzt. Dadurch können über 35 Millionen Blatt Papier pro Jahr eingespart werden. Gemeinsam mit innovativen FinTechs wie webID, FinReach, gini oder Cringle forcieren wir die Digitalisierung der Bankgeschäfte, steigern den Nutzungskomfort für den Kunden und verbessern den ökologischen Fußabdruck von Bankgeschäften. Die Identifikation und Betreuung der FinTech-Kooperationen verantwortet unser Fachbereich „Partner und Innovationen“.

Innovation baut auf Wissen, deshalb fördern wir den Austausch mit der Wissenschaft, vernetzen uns mit den Besten der Branche und fördern den Nachwuchs. Gemeinsam führen wir z. B. Zukunftsforen zu Themen wie Nachhaltigkeit und Arbeiten 4.0. durch, mit der gewonnenen Kompetenz und Sachkenntnis optimieren wir unsere Produkte und Prozesse.

Seit Einführung des Umweltmanagementsystems 2010 hat die DKB ihren Ressourcenverbrauch sowie CO₂-Ausstoß kontinuierlich gesenkt. Wesentliche Impulsgeber waren und sind die Mitarbeiter, ihre Ideen zu Ressourcenreduktion und Prozessoptimierung werden durch das Facility-Management und den Bereich Prozesse umgesetzt.

Mehr Infos unter www.dkb.de/bewegt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-EN6
Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Im Berichtsjahr 2015 bezogen die nach EMAS validierten Standorte der DKB (7 Standorte, an denen > 50 % der DKB-Mitarbeiter beschäftigt sind) insgesamt 5.040 MWh Energie. Gegenüber dem Vorjahr stieg der absolute Verbrauch leicht um 2,3 %. Die darin einbezogenen Energiearten sind Strom, Heizenergie und Kraftstoff.

- Der Gesamtstromverbrauch betrug 2015 2.459 MWh und sank damit zum Vorjahr leicht um 2,2 %.
- Der relative Stromverbrauch pro Mitarbeiter verbesserte sich um 0,16 MWh auf 1,44 MWh (–10 % zu 2014).
- Der Gesamtheizenergieverbrauch betrug 2015 2.153 MWh (7 % gegenüber dem Vorjahr).
- Der relative Heizenergieverbrauch pro Mitarbeiter betrug 1,32 MWh (3,1 % gegenüber dem Vorjahr).
- Der Kraftstoffverbrauch 2015 betrug 428 MWh, was einem Anstieg um 6,5 % zu 2014 entspricht.

Dieser Anstieg in den Verbrauchsdaten ist zurückzuführen auf die Zunahme von 2 weiteren Standorten in das Umweltmanagement nach EMAS und dementsprechend steigende Mitarbeiterzahlen (517 im Vergleich zu 2014).

Als Basis für die Berechnungen dient uns der Ökoreport, in dem alle Verbrauchsdaten systematisch erfasst, dokumentiert und entsprechende Kennzahlen nach der Systematik des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten) ermittelt werden. Bereits seit 2010 erfasst die DKB innerhalb ihres Umweltmanagements nach DIN EN ISO 14001 systematisch ihre Verbräuche und konnte diese durch verschiedene Maßnahmen erheblich reduzieren:

- Energieeffizienz pro Mitarbeiter von 4,48 MWh im Jahr 2010 auf 2,69 MWh im Jahr 2015 verbessert.
- Stromverbrauch pro Mitarbeiter von 1,89 MWh im Jahr 2010 auf 1,44 MWh im Jahr 2015 gesenkt.
- Heizenergieverbrauch pro Mitarbeiter von 2,57 MWh im Jahr 2010 auf 1,26 MWh im Jahr 2015 gesenkt.
- Wasserverbrauch pro Mitarbeiter von 6.583 l im Jahr 2010 bei 6.743 l im Jahr 2015 stabilisiert.
- Materialeffizienz Papier pro Mitarbeiter von 83,8 kg im Jahr 2010 auf 32,3 kg im Jahr 2015 verbessert.

Mehr Infos unter www.dkb.de/umwelterklaerung.

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

Die DKB betreibt kein Investment-Banking und auch kein Asset-Management. Ca. 96 % der Finanzanlagen der DKB sind regulatorisch bedingte Eigenanlagen, die konform zu den Anforderungen an LCR-Aktiva im Rahmen der europäischen Eigenmittelverordnung (CRR) sind und gesetzlich vorgegebenen Liquiditätsanforderungen genügen müssen. Aus diesem Grund besteht das Anleiheportfolio fast ausschließlich aus hochliquiden Anleihen deutscher Bundesländer, kerneuropäischer Staaten, von Förderbanken/Agencies oder Covered Bonds und wird damit auch einer Reihe nachhaltiger Kriterien gerecht. Innerhalb ihrer Eigenanlagen verfügt die DKB als einzige Aktienposition über Anteile an der Deutschen Telekom AG. Diese werden bereits seit 1996 gehalten. Die Deutsche Telekom AG belegt den 1. Platz beim oekom-Branchenrating für ihre ökologischen und sozialen Leistungen.

Die Anlagen in Investmentfonds (ca. 3 %) dienen als Anschubfinanzierung für das Kundengeschäft und implizieren auch nachhaltige Fonds (DKB-Ökofonds und DKB-Zukunftsfonds). Die DKB-Fonds werden von der BayernInvest KAG verwaltet, die sich bei der Umsetzung an den Maßstäben der oekom research AG orientiert und die UN-PRI unterzeichnet hat.

Umwelt - Ressourcen

11. Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Unser Umweltmanagement ist seit 2010 nach EMAS und ISO 14001 zertifiziert, umfasst 7 Standorte und somit über 50 % der Mitarbeiter. Wir erfassen Input und Output aller Ressourcen und definieren – gemessen an Relevanz und Potenzial zur Einflussnahme unser Umweltprogramm mit den folgenden Prioritäten:

- **A:** Heizenergie, CO₂-Emissionen, Dienstreisen
- **B:** Strom, Papier, Abfall
- **C:** Büromaterialien, Wasser, Sondermüll, Biodiversität/Boden

Als Finanzdienstleister beansprucht die Bank grundsätzlich in geringem Umfang natürliche Ressourcen. Dennoch sind alle Mitarbeiter für den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen sensibilisiert. Die DKB ist an dem Großteil ihrer Standorte Mieter, sodass die Einflussnahme beim Gebäudemanagement gering ist. Seit der Einführung von EMAS in 2010 haben wir pro Mitarbeiter

- die CO₂-Emissionen um 60 % reduziert,
- den Heizenergieverbrauch um 51 % gesenkt,
- den Stromverbrauch um 24 % gesenkt,
- den Papierverbrauch um 62 % reduziert,
- den Abfall um 21 % reduziert.

Alle Angaben in den Punkten 11–13 beziehen sich auf die validierten EMAS-Standorte. Angaben zu dem Umfang, in dem wir natürliche Ressourcen nutzen, finden sich unter den Leistungsindikatoren EN1, EN3, EN8 und EN23.

Mehr Infos unter www.dkb.de/umwelterklaerung.

12. Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat und wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen.

Unser Umweltmanagement konzentriert sich darauf, Emissionen zu vermeiden und den Ressourcenverbrauch zu verringern:

- Reduzierung Brutto-CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter bis 2020 um 70 % im Vergleich zu 2010 (2015: –60 %)
- Reduzierung Heizenergieverbrauch pro Mitarbeiter bis 2017 um 5 % im Vergleich zu 2014 (2015: –1,8 %), pro m² Verkehrsfläche bis 2017 um 2,5 % im Vergleich zu 2014 (2015: 7 %)
- Reduzierung Brutto-CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter durch Dienstreisen bis 2017 um 5 % im Vergleich zu 2014 (2015: –2 %)
- Bezug von 100 % Ökostrom und Reduzierung Stromverbrauch pro Mitarbeiter bis 2017 um 15 % im Vergleich zu 2014 (2015: –10 %)
- Reduzierung Papierverbrauch pro Mitarbeiter bis 2017 um 30 % im Vergleich zu 2014 (2015: –22,2 %)
- umweltgerechte Entsorgung und Reduzierung des Restmülls pro Mitarbeiter bis 2017 um 10 % im Vergleich zu 2014 (2015: –8 %)
- Erhöhung Umsatzanteil ökologisch zertifizierter Büromaterialien am Kernsortiment bis 2017 auf 45 % (2015: 39 %)
- Stabilisierung Wasserverbrauch pro Mitarbeiter auf unter 7.000 l/Jahr (2015: 6.743 l)

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Die DKB setzt auf effiziente und papierlose Prozesse. Beispielsweise werden durch das Internet-Banking jährlich 35.400.000 Blatt Papier gespart, das pushTAN-Verfahren spart im Vergleich zur papierhaften iTAN-Liste 54 g CO₂ pro Nutzer, und mit Video-Ident verringert sich der CO₂-Fußabdruck einer Kontoeröffnung um 395 g. Gehaltsabrechnungen werden Mitarbeitern elektronisch ins Postfach des Internet-Bankings übermittelt.

Unsere Büro-PCs tragen das Umweltzeichen Energy Star und unser verwendetes Papier das FSC-Siegel. Für Drucksachen und Publikationen verwenden wir 100 % Recyclingpapier. Alle Drucker sind standardmäßig auf Duplexdruck eingestellt. Leere Tinten- und Tonerkartuschen werden

über ein Rückführungssystem ausgetauscht.

		2014	2015
Relativer Papierverbrauch (inhouse)	in kg/MA	41,4	32,1
Papierverbrauch gesamt (inhouse)	in t	65	55,3
davon Frischfaser	in t	100	100
nicht zertifiziert	in t	0	0
FSC-Mix-zertifiziert	in t	65	55
PEFC-zertifiziert	in t	0	0
davon Recyclingpapier	in %	0	0
Blauer-Engel-zertifiziert	in t	0	0
FSC 100 % Recycled	in t	0	0
andere	in t	0	0
Tonerverbrauch für Drucker/Kopierer	in t	4.060	4.297

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Die DKB ist an allen Standorten ihrer Büro- und Verwaltungsgebäude Mieter. Zum Heizen ihrer Gebäude bezieht die DKB Fernwärme. Durch Absenkung der Vorlauftemperatur, die Prüfung und Anpassung der Regelungstechnik an die Bürozeiten (Schaltzeiten der Lüftungs- und Heizungsanlagen) und den hydraulischen Abgleich der Heizungspumpen sowie Kälteverteilung liegt unser Durchschnittsverbrauch bei 62 kWh pro m² – weniger als die Hälfte des durchschnittlichen Bedarfs von Bürogebäuden (135 kWh pro m²).

Unseren Strombedarf decken wir zu 100 % aus Wasserkraft, das spart jährlich 1.948 t CO₂. Photovoltaikanlagen auf unseren Dächern erzeugen jährlich 80.000 kWh grünen Strom. Mit diesem versorgen wir u. a. unser E-Auto in der Berliner Zentrale, das 2015 rund 8.400 km zurücklegte. Zur Reduzierung des Stromverbrauchs setzen wir auf Nachtkühlung der Büroräume, LED-Beleuchtung und Bewegungsmelder.

Kundennähe und Präsenz sind gerade im Geschäftskundenbereich enorm wichtig. Dienstreisen werden so effizient und umweltfreundlich wie möglich gestaltet. Dafür reisen wir mit der Bahn klimaneutral, stattdessen unseren Fuhrpark mit Elektrofahrzeugen und Fahrzeugen, die unter 100 g/km CO₂ ausstoßen, aus und kooperieren im Bereich Carsharing mit DriveNow. Wenn immer möglich nutzen wir Video- und Telefonkonferenzen statt Dienstreisen.

		2014	2015
Relativer Stromverbrauch	in MWh/MA	1,6	1,44
Relativer Heizenergieverbrauch	in MWh/MA	1,28	1,26
Energieverbrauch gesamt	in MWh	4.928	5.040
Gesamtverbrauch Strom	in MWh	2.514	2.459
Gesamtverbrauch Heizenergie	in MWh	2.012	2.153
Gesamtverbrauch Kühlung	in MWh	n.e.	n.e.
Gesamtverbrauch Treibstoff	in MWh	402	428
aus nicht erneuerbaren Quellen	in %	49	51
Fernwärme	in MWh	2.012	2.268
Erdgas	in MWh	0	0
Heizöl	in MWh	0	0
Notstromdiesel	in MWh	3	3
Diesel (Treibstoff)	in MWh	399	425
Benzin (Treibstoff)	in MWh	0	0
aus erneuerbaren Quellen	in %	51	49
Strom aus Wasserkraft	in MWh	2.489	2.431
Strom aus Solarenergie	in MWh	25	28
Strommix Deutschland	in MWh	0	0

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Wasser wird ausschließlich in Teeküchen, Sanitäreinrichtungen und teilweise zur Bewässerung der Außenanlagen verbraucht.

		2014	2015
Relativer Wasserverbrauch	in l/MA	7.472	6.743
Wasserverbrauch gesamt	in m ³	11.739	11.544
davon Trinkwasser	in m ³	11.739	11.544
davon gesammeltes Regenwasser	in m ³	0	0

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

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

		2014	2015
Relatives Abfallaufkommen	in kg/MA	236	239
Abfall gesamt	in t	371	409
davon nicht gefährlich	in t	371	409
davon gefährlich	in t	0	0
zur Verwertung/Recycling	in t	165	202
davon Papiermüll	in t	165	196
davon Elektronik	in t	n.e.	n.e.
davon Bioabfall	in t	n.e.	n.e.
zur Verbrennung (= Restmüll)	in t	206	207
Sonderabfälle	in t	0,005	0,004

Umwelt - Treibhausgase

13. Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems erfassen wir Input und Output aller Ressourcen und definieren - gemessen an Relevanz und Potenzial zur Einflussnahme auf die gesellschaftlichen Herausforderungen Klimawandel, demografischer Wandel und Ressourcenverknappung - wesentliche Umweltfaktoren. Als nicht produzierendes Gewerbe stellen dabei Dienstreisen (insb. Flüge) sowie der Energieverbrauch Heizung die wesentlichsten Emissionsquellen dar. Stetes Ziel ist es, den Anteil von umweltfreundlichen Dienstreisen (z.B. Bahn mit 100% Ökostrom, Elektrofahrzeuge etc.) zu erhöhen und Flugstrecken möglichst zu vermeiden, was zu einer essentiellen Reduktion von Dienstreisen-Emissionen beiträgt. Seit Beginn des Umweltmanagements nach EMAS im Jahr 2010 konnte der relative Heizungsverbrauch pro m² Verkehrsfläche um fast 49 % gesenkt werden. Seit 2012 setzt die DKB ausschließlich Strom aus regenerativen Quellen (Wasserkraft) ein.

Unser strategisches Ziel ist die konsequente Reduktion der Treibhausgasemissionen (pro Mitarbeiter bis 2020 um 70 % im Vergleich zu 2010) und die Substitution nicht erneuerbarer Energiequellen durch erneuerbare Alternativen. Mit Aufforstungsprojekten in Brandenburg und Thüringen trägt die DKB einen kleinen Teil zur Kompensation ihrer Emissionen bei. 2015 wurden insgesamt 2.820 Bäume gepflanzt, diese entsprechen etwa 85 t CO₂ (2014: 940 Bäume; 27 t CO₂).

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

Siehe auch Kriterien 11. und 12. Weitere Informationen unter: dcb.de/umwelterklaerung

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Scope 1		2014	2015
Direkte THG-Emissionen gesamt	in t CO ₂	516	549
Heizenergieversorgung Gebäude	in t CO ₂	114	122
davon Erdgas	in t CO ₂	0	0
davon Heizöl	in t CO ₂	0	0
davon Notstromdiesel	in t CO ₂	114	122
Dienstreisen	in t CO ₂	402	427
davon Straßenverkehr	in t CO ₂	402	427

Leistungsindikator G4-EN16

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

Scope 2		2014	2015
Indirekte THG-Emissionen gesamt	in t CO ₂	304	343
Energieversorgung	in t CO ₂	304	343
davon Strom	in t CO ₂	0	0
davon Fernwärme	in t CO ₂	304	343

Leistungsindikator G4-EN17

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

Scope 3		2014	2015
Weitere direkte THG-Emissionen gesamt	in t CO ₂	865	906

Stand: 2015, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss. Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Papierverbrauch	in t CO ₂	77	65
davon 100 %-FSC-Papier	in t CO ₂	0	0
davon FSC-Mixed-Papier	in t CO ₂	0	0
Energieversorgung	in t CO ₂	133	146
davon Erdgas	in t CO ₂	0	0
davon Heizöl	in t CO ₂	0	0
davon Fernwärme	in t CO ₂	107	119
davon EE-Strom	in t CO ₂	26	27
Dienstreisen	in t CO ₂	547	587
davon Straßenverkehr	in t CO ₂	305	325
davon Flugreisen	in t CO ₂	230	249
davon Bahn	in t CO ₂	12	13
Entsorgung Abfall	in t CO ₂	108	108

Leistungsindikator G4-EN19
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

		2014	2015
Relative THG-Emissionen	in kg/MA	1.073	1.050
Absolute THG-Emissionen	in t CO ₂	1.685	1.798

Gesellschaft - Arbeitnehmerrechte

14. Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert.

Die DKB beschäftigt ausschließlich Mitarbeiter in Deutschland. Die Einhaltung der deutschen Arbeits- und Sozialgesetze, der Vorschriften zur betrieblichen Mitbestimmung, des Tarifvertrags und der Betriebsvereinbarungen sind für die Bank selbstverständlich.

Mitarbeiter werden aktiv in die Unternehmensentwicklung eingebunden, u. a. über Workshops oder Mitarbeiterbefragungen, und finanziell über den Erwerb von Genussscheinen am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Informationen werden über das Intranet, die Mitarbeiterzeitschrift, Personalmitteilungen, Vorstandsinformationen und in Betriebsversammlungen weitergegeben. Für innerbetriebliche Vorschläge gibt es die Postfächer move@dkb.de und ideenmanagement@dkb.de, die Fachspezialisten Nachhaltigkeit helfen bei Fragen weiter und nehmen Anregungen zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsleistungen auf.

Neben einem attraktiven Arbeitsumfeld gibt es bei der DKB ein umfassendes Spektrum an tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen: flexible Arbeitszeitmodelle (variables Gleitzeitmodell, Teilzeit, Home-Office), ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm, betriebliche Altersversorgung, betriebliche Krankenzusatzversicherung, Gruppenunfallversicherung, Rückvergütung von Zinsen und Gebühren für Bankdienstleistungen, Gesundheits- und Familienworkshops, Betriebssportgemeinschaften, Essensgeld- und Kinderbetreuungszuschuss, den Familienservice „CarpeDiem24“ etc.

Betriebsbedingte Kündigungen konnten in der DKB immer vermieden werden.

Mitarbeiterinteressen werden durch einen Konzern- und Gesamtbetriebsrat sowie Betriebsräte in einzelnen Organisationseinheiten vertreten. Die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten ist sehr vertrauensvoll, ihre Belange bzw. die der Mitarbeiter kann der Betriebsrat u. a. bei institutionalisierten Treffen mit dem Vorstand besprechen. 8 Arbeitnehmervertreter, darunter 2 Mitglieder des Deutschen Bankangestellten-Verbandes DBV, gehören dem Aufsichtsrat der DKB an.

15. Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern.

Alle oben genannten Themen sind systematisch in die zentralen Bereiche der Unternehmensführung integriert. Mitarbeiter aus den Bereichen Personal, Nachhaltigkeit, Weiterbildung sowie die Schwerbehindertenvertretung, die Sicherheitsbeauftragten und der Betriebsrat implementieren, steuern und überwachen gesetzliche, aber auch freiwillige Prozesse, um Gesundheit, Integration, Arbeitsschutz, Gleichbehandlung und Vielfalt in der DKB zu fördern.

Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Der DKB-Verhaltenskodex lehnt jede Form der Benachteiligung oder Belästigung von Personen – insbesondere aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Rasse, ethnischer oder sozialer Herkunft, Behinderung oder sexueller Identität und Orientierung – ab. Die DKB hält die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ein, führt regelmäßig Schulungen zum AGG durch (für alle Führungskräfte obligatorisch) und hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Die berufliche Entwicklung aller Mitarbeiter wird durch die hauseigene Weiterbildungsakademie DKB MANAGEMENT SCHOOL und strukturierte Personalentwicklungsmaßnahmen gefördert.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen wiederholt oder dauerhaft für einen Zeitraum von über 6 Wochen nicht arbeiten können, bei der bedarfsgerechten Rückkehr an ihren Arbeitsplatz und der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) erfüllt die gemäß § 95 SGB IX definierten Aufgaben. Die gesetzliche Sollquote von 5 % schwerbehinderter Mitarbeiter wird derzeit nicht erfüllt.

Arbeitssicherheit

Zur Kontrolle, Steuerung und Überwachung der notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen beauftragt die DKB einen externen Partner. Dieser ist gemäß ISO 9001 zertifiziert und an allen DKB-Standorten eingebunden, leitet die Aktivitäten des Arbeitsschutzausschusses, ist Ansprechpartner für die dezentralen Sicherheitsbeauftragten und zum Thema Arbeitsschutz insgesamt. Betriebsärzte und -psycholog*en stehen allen Mitarbeitern bei Bedarf als Ansprechpartner zur Seite. Die Sicherheitsbeauftragten unterstützen die Bank an den jeweiligen Standorten bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Darüber hinaus sind an allen Standorten Beschäftigte zu Erst- und Brandschutz Helfern bestellt.

Weiterbildung und Gesunderhaltung

Die DKB MANAGEMENT SCHOOL wurde 2000 gegründet und realisiert seither Seminare sowie Veranstaltungsreihen, die der strategischen Kompetenzbildung von Mitarbeitern und Führungskräften dienen. Das Angebot umfasst Fachweiterbildungen, Kompetenztrainings in Management- und Führungsaufgaben sowie Workshops zur Förderung der Gesundheit und der Balance von Beruf und Familie. Siehe www.dkb-management-school.de. 2015 hatte das Weiterbildungsprogramm den Schwerpunkt „Zusammenarbeit und Teamgeist fördern“.

Die DKB MANAGEMENT SCHOOL bietet im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zudem zahlreiche Workshops sowie

Bewegungsangebote (z. B. Crosstraining, gesunder Rücken, Stressmanagement) für Mitarbeiter, ihre Freunde und Familienangehörige, Impfungen sowie medizinische Gesundheitschecks auf freiwilliger Basis an 33 Mitarbeiter sind 2015 als „Gesundheitscoach“ qualifiziert und wirken als Multiplikatoren zur Förderung der betrieblichen Gesundheit an allen Standorten. Zusätzlich wertet die DKB die Arbeitsunfähigkeitsanalysen der Krankenkassen aus, um besondere oder aktuelle Häufungen zu erkennen und Anregungen für eine Anpassung der Seminarangebote zu erhalten. In Betriebssportgemeinschaften sind über 300 Mitglieder in 7 Abteilungen (Fußball, Golf, Windsurfen, Volleyball, Laufsport, Yoga und Fitness) aktiv. Siehe www.dkb.de/gesundheitsbericht.

Angemessene Bezahlung

Die DKB gewährleistet ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung, wobei die variable Vergütung sowohl als Steuerungsinstrument zur Erreichung der Unternehmensziele dient als auch zur Honorierung der erreichten individuellen Ziele des einzelnen Mitarbeiters. Die Sicherstellung von ausgewogenen Vergütungen wird durch die Teilnahme an einem regelmäßigen Marktvergleich mit einem externen Partner und an einer daran angelehnten regelmäßigen Überprüfung des Gehalts gewährleistet. Die Einkommen der verschiedenen Mitarbeitergruppen macht die DKB transparent und veröffentlicht sie in ihrem Vergütungsbericht. Siehe www.dkb.de/verguetungsbericht.

- 56 % der Beschäftigten der DKB AG wurden 2015 nach Bankentarifvertrag bezahlt, 44 % außertariflich (AT) vergütet.
- Der Frauenanteil der AT-Mitarbeiter beträgt 43,5 %.
- Anzahl der Personen, deren Vergütung sich auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft: 0.

Vereinbarung von Familie und Beruf

Über die gesetzlichen Regelungen (Bun-deseltern-geld- und Elternzeitgesetz (BEEG), Pflegezeitgesetz (PflegeZG), Familienpflegezeitgesetz (FamilienpflegeZG)) hinaus haben Mitarbeiter die Möglichkeit, Zeitguthaben ihrer Langzeitkonten für die Pflege von Angehörigen, zur Betreuung von Kindern u. ä. zu nutzen. Darüber hinaus zahlt die DKB einen Kinderbetreuungszuschuss, hat Eltern-Kind-Büros und bietet flexible Arbeitszeitmodelle sowie verschiedene Varianten der Home-Office-Arbeit. Alle Mitarbeiter der ersten und zweiten Managementebene arbeiten im Modell der Vertrauensarbeitszeit. Der Familienservice „CarpeDiem24“ unterstützt Mitarbeiter und Familienangehörige bei Fragen der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.

Per 31.12.2015 nutzten in der DKB 21,4 % (2014: 19,6 %) der Mitarbeiter Teilzeitregelungen, davon waren

- 92,4 % weiblich (2014: 92,4 %)
- 7,6 % männlich (2014: 7,6 %)

Evaluation und Audit

Die DKB nimmt regelmäßig an externen Audits und öffentlichen Wettbewerben teil, um ihre eigenen Nachhaltigkeitsbemühungen zu vergleichen und weitere Potenziale zu heben. Zum Beispiel lassen wir unser Gesundheitsmanagementsystem validieren und nehmen dafür am Corporate Health Award, einer gemeinsamen Initiative von Handelsblatt, TÜV SÜD und EuPD Research Sustainable Management, teil. Zuletzt wurde die DKB mit dem Siegel „Excellence“ ausgezeichnet. Im Rahmen der jährlichen EMAS-Validierung erfolgt eine Überprüfung der Arbeitsschutzmaßnahmen für die Mitarbeiter. Unser Bildungsmanagement wird durch den TÜV Süd geprüft. Er zeichnete die DKB als Exzellenzunternehmen mit dem Deutschen Bildungspreis 2016 für ein vorbildliches Bildungs- und Talentmanagement aus. An den freiwilligen Befragungen zur Kultur und Zufriedenheit am Arbeitsplatz, z. B. durch Compamedia (TOPJob), nimmt ein Großteil der Mitarbeiter (über 70 %) teil.

16. Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen.

Der demografische Wandel macht auch vor der DKB nicht halt. Unser Ziel ist es, gute Fachkräfte zu finden und zu halten. Vom Berufseinstieg bis zum Renteneintritt ermöglichen und fördern wir eine vielfältige und generationenübergreifende Zusammenarbeit, z. B. durch alters- und erfahrungsgemischte Teams, Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, moderne, altersgerechte Arbeitsbedingungen und Jobrotation.

Für die DKB ist ein ausgewogener Mitarbeiteranteil in allen Altersklassen von zentraler Bedeutung. Der Altersdurchschnitt liegt bei 42,5 Jahren (2014: 42,1 Jahre), unter 30 sind 12,3 % der Beschäftigten, 19,9 % sind über 51 Jahre (2014: 18,2 %). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag 2015 bei 7,9 Jahren (2014: 7,4 Jahre). Die Beschäftigung bis zum Renteneintritt wird aktiv gefördert, so konnte 2015 die DKB 8 Neueinstellungen über 55 Jahre verzeichnen (2014: 7 Neueinstellungen über 55 Jahre). Grundvoraussetzungen für eine möglichst lange andauernde Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt sind die Gesundheit und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen. Für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Prävention, Weiterbildung und Qualifizierung siehe Punkt 15.

Der Abgang von Arbeitnehmern aufgrund der demografischen Entwicklungen wird durch die gezielte Einstellung von Hochschulabsolventen aufgefangen, sowohl über den Direkteinstieg als auch über Traineeprogramme. Die DKB rekrutiert neben Wirtschaftswissenschaftlern und Betriebswirten vor allem auch Quereinsteiger aus den Studienrichtungen Umwelttechnik, Agrarwissenschaften, Immobilienwirtschaft und Tourismus. In interdisziplinären Teams arbeiten diese Branchenspezialisten und Mitarbeiter mit bankspezifischer Ausbildung zusammen und profitieren auf diese Weise vom gelebten Wissenstransfer. Für den Kontaktaufbau zu Universitäten und Studenten nutzt die Bank u. a. das „Deutschlandstipendium“, das sie 2014 und 2015 mit je 47 Plätzen fördert. 13 Stipendiaten, Trainees und Hochschulabsolventen wurden 2015 eingestellt (2014: 14). Im Ausbildungsjahr 2015/16 waren 13 Auszubildende bei der DKB Service GmbH beschäftigt (2014/15: 11 Azubis).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Die Gesundheitsquote der DKB betrug 95,3 % im Jahr 2015 (2014: 96,2 %). Es haben sich insgesamt 86 Betriebsunfälle (2014: 93) ereignet. Der größte Anteil (56) entfiel, wie auch schon 2014 (69), auf Wegeunfälle, wie Stürze bei Eisglätte oder Fahrrad- und Autounfälle. 2015 ereigneten sich 30 (2014: 24) Arbeitsunfälle, z. B. durch Stolpern, Ausrutschen oder Verbrühen durch Teewasser. Die Ausfalltage infolge von Unfällen beliefen sich auf durchschnittlich 3,5 Tage pro Mitarbeiter (2014: 7,1 Tage/Mitarbeiter). Wie auch schon im Vorjahr gab es 2015 keine Berufskrankheiten bei der DKB, auch Unfälle mit Todesfolge haben sich nicht ereignet (2014: 0). Eine Unterteilung nach Regionen erfolgt nicht, da die DKB nur in Deutschland ansässig ist.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Dieser Indikator ist für die DKB nicht relevant, da die Geschäftstätigkeit keine derartigen Gesundheits- und Sicherheitsthemen beinhaltet. Einen Haustarifvertrag mit Gewerkschaften gibt es nicht. Alle im Manteltarifvertrag für Banken enthaltenen Vorgaben zur „Gesunderhaltung der Mitarbeiter“ werden befolgt. Das Gesundheits- und Arbeitssicherheitssystem der DKB gilt für 100 % der Mitarbeiter.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

2015 fanden im Konzern 301 interne Seminarveranstaltungen statt (2014: 228), an denen insgesamt 2.603 Mitarbeiter und Führungskräfte teilnahmen (2014: 1.880 Teilnehmer). 358 Mitarbeiter und Führungskräfte nutzten zudem externe Seminare mit insgesamt 868 Schulungstagen (2014: 698 Schulungstage). 4.605 Pflichtschulungen wurden 2015 absolviert. (2014: 3.867) Bei einer Gesamtsumme von 7.936 Schulungstagen bildeten sich unsere Mitarbeiter im vergangenen Jahr im Schnitt 20 Stunden (2014: 19,76 Stunden) weiter. Eine Unterteilung nach Geschlecht erfolgt bisher bei der DKB nicht. Ab dem Berichtsjahr 2017 werden die Weiterbildungstage nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie erfasst und berichtet.

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

1. Zusammensetzung der Kontrollorgane

Der Aufsichtsrat der DKB als höchstes Kontrollgremium ist paritätisch besetzt. 2015 hatte der Aufsichtsrat der DKB 16 Mitglieder, 3 davon weiblich (2014: 3). Dies entspricht einem Frauenanteil von 18,75 % (2014: 18,75 %). Der Aufsichtsrat strebt bis zum Jahr 2017 eine Steigerung des Frauenanteils auf 25 % an. Alle 3 weiblichen Mitglieder finden sich auf der Seite der Arbeitnehmervertretung, auf der Anteilseignerseite liegt der Frauenanteil bei 0 %.

2. Aufteilung der Mitarbeiter nach Altersgruppen

Die Altersstruktur im Vorstand hat sich 2015 im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert:

- 40–49 Jahre: 1
- 50–59 Jahre: 3
- über 60 Jahre: 1

Der Altersdurchschnitt in der DKB beträgt 42,5 Jahre (2014: 42,1 Jahre).

- Anteil der Arbeitnehmer unter 30 Jahre: 12,3 %
- Anteil der Arbeitnehmer 30–50 Jahre: 67,8 %
- Anteil der Arbeitnehmer über 50 Jahre: 19,9 %

3. Aufteilung der Mitarbeiter nach Geschlecht

Der Frauenanteil im DKB-Konzern liegt bei 59,5 % (2014: 59,1 %). Der Frauenanteil in der Konzernführung (Vorstand bis dritte Managementebene) liegt bei 38,4 % (2014: 40,7 %).

- Der Frauenanteil im Vorstand der DKB AG liegt 2015 bei 0 % (2014: 0 %). Die Festlegung einer Zielgröße ist aufgrund der über den 30. Juni 2017 hinausgehenden Bestellung der Vorstände derzeit nicht möglich. In der DKB Service GmbH sind 2 von 3 Geschäftsführungspositionen mit Frauen besetzt, sodass dort bereits ein Frauenanteil von 66,7 % besteht. Ziel ist es, nicht unter die Zielgröße von 30 % zu fallen.
- Der Anteil von Frauen in den leitenden Führungspositionen (erste Managementebene) liegt derzeit bei der DKB AG bei 11,9 % (2014: 12,5 %) und soll perspektivisch bis zum 30. Juni 2017 auf 16 % ansteigen. Die DKB Service GmbH hat einen Frauenanteil von 30,8 %, der nicht unter 30 % fallen soll.
- Auf der zweiten Managementebene liegt der Frauenanteil derzeit bei der DKB AG bei 33,6 % (2014: 35,0 %), Ziel ist eine Steigerung bis zum 30. Juni 2017 auf 34 %. Die DKB Service GmbH hält einen Frauenanteil von 47,6 %, der ebenfalls nicht unter 30 % fallen soll.

4. Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversity-Indikatoren

Bei der DKB arbeiten gesunde mit schwerbehinderten oder auf dem Genesungsweg befindlichen Menschen zusammen, die über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind. Grundsätzlich können bei der DKB alle Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung ausgestattet werden.

2015 waren 80 Menschen mit einer Behinderung (2014: 79) bei der DKB beschäftigt, darüber hinaus nutzten 84 Mitarbeiter (2014: 69) nach längerer Arbeitsunfähigkeit die Angebote des BEM und kehrten zum Teil wieder an ihren Arbeitsplatz zurück. Insgesamt arbeiten bei der DKB Menschen 24 verschiedener Nationalitäten (2014: 25), wobei die größte Gruppe Deutsche sind.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

2015 gab es keine gemeldeten Diskriminierungsvorfälle.

Gesellschaft - Menschenrechte

17. Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen für die Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden.

Die DKB ist ausschließlich in Deutschland tätig und bezieht ihre Waren und Dienstleistungen aus Deutschland. In der Lieferkette besteht somit kein Risiko für Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Ausbeutung. Die drei größten Dienstleister sind die Deutsche Post AG, die Finanz Informatik GmbH & Co. KG und die Crealogix (Deutschland) AG. Alle Vertragspartner sind darüber informiert, dass ein Verstoß gegen geltende Gesetze und Nachhaltigkeitsvereinbarungen nicht geduldet wird und eine Vertragskündigung zur Folge haben kann. In der Beschaffungsrichtlinie ist zudem der Einkauf von Produkten und Dienstleistungen geregelt. Bei der Anbieterauswahl werden Sozial- und Umweltaspekte berücksichtigt. Von Standardlieferanten und Rahmenvertragspartnern wird Auskunft über arbeitsrechtliche Fragen (Mindestlohn, Kinderarbeit etc.) verlangt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

Die DKB fokussiert ihr Kreditgeschäft auf Deutschland. Alle Kreditvergaben (100 %) an unsere deutschen Kunden folgen den gesetzlichen Vorgaben und damit höchsten Standards zum Schutz der Menschenrechte.

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

100 %. Alle Geschäftsstandorte der DKB befinden sich in Deutschland.

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

100 %. Die DKB hat keine Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, die außerhalb der OECD liegen.

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Alle direkten Lieferanten der DKB sind in Deutschland tätig bzw. kommen aus der OECD. Sie besitzen ein entsprechendes Nachhaltigkeitszertifikat oder haben mit uns eine Nachhaltigkeitsvereinbarung unterzeichnet, deren Nichteinhaltung zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung führen würde. Bei keinem dieser Lieferanten wurden Vorfälle hinsichtlich menschenrechtlicher Auswirkungen bekannt.

Gesellschaft - Gemeinwesen

18. Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Als Finanzdienstleister verstehen wir uns als Teil der Bürgergesellschaft. Daher ist es für uns selbstverständlich, auch im gesellschaftlichen Bereich Verantwortung zu übernehmen und uns in verschiedenen Projekten, die ökologisch und sozial Nutzen stiften, zu engagieren. Das gesellschaftliche Engagement der DKB konzentriert sich auf Deutschland. Wir engagieren uns im Rahmen der DKB STIFTUNG für gesellschaftliches Engagement, mit gemeinnützigen Spenden sowie durch Corporate Volunteering. Spenden an Einzelpersonen, für missionarische Zwecke, an Parteien, Wählervereinigungen, sektenähnliche oder verfassungsfeindliche Einrichtungen werden prinzipiell nicht gewährt, siehe www.dkb.de/verhaltenskodex.

Stiftungsarbeit

Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung langfristig und zielorientiert gerecht zu werden, haben wir 2004 die DKB STIFTUNG für gesellschaftliches Engagement mit einem Startkapital von 15 Mio. EUR ins Leben gerufen. Die DKB STIFTUNG initiiert und fördert eigenständig Projekte in den Bereichen Bildung und Erziehung, Umwelt-, Natur- und Landschaftsschutz, Kinder-, Jugend- und Altenhilfe, Denkmalpflege sowie Kunst und Kultur. Ein besonderer Meilenstein im Wirken der DKB STIFTUNG ist die Gründung eines Integrationsunternehmens, das regulär am ersten Arbeitsmarkt agiert. An den Stiftungsstandorten Liebenberg und Gnewikow (Brandenburg) arbeiten heute mehr als 160 Menschen mit und ohne Leistungseinschränkungen Hand in Hand. Die STIFTUNG ermöglicht dort auch jungen Menschen, ob sozial benachteiligt oder individuell beeinträchtigt, durch eine Ausbildung einen Einstieg in das Berufsleben. 2015 stellte die DKB STIFTUNG für gesellschaftliches Engagement Wohnraum für mehrere geflüchtete Familien im Jugenddorf Gnewikow zur Verfügung. Insgesamt 80 Personen – vor allem Familien und Mütter mit Kindern – wurden aufgenommen, betreut und in das Leben in Deutschland integriert. DKB-Mitarbeiter unterstützten die Aktion mit Sachspenden und waren selbst vor Ort. Mehr Infos zur Stiftung unter www.dkb.de/stiftungs-jahrbuch.

Spenden

2015 wurden rund 1,1 Mio. EUR an Spendengeldern für 219 Empfänger ausgewiesen (2014: ca. 800.000 EUR für 251 Empfänger). Unterstützt wurden u. a. die Stiftung der Deutschen Wirtschaft, My Finance Coach, die Stiftung Humboldt Universität, die Deutsche Sporthilfe und die DKB STIFTUNG. Darüber hinaus spenden die DKB und viele ihrer Kunden jedes Jahr für die Aufforstung im Liebenberger Wald und in Oberhof, rund um die DKB SKI ARENA. 2015 sind ca. 2.820 Bäume (2014: ca. 940 Bäume) gepflanzt worden, die insgesamt etwa 85 t CO₂ binden.

Nachwuchsförderung

Traineeprogramm

Unser Traineeprogramm ist im Herbst 2013 gestartet. Nachwuchskräfte mit folgenden Fachrichtungen werden ausgebildet: VWL, Wirtschaftsrecht, Finanz- und Wirtschaftsmathematik, Immobilienwirtschaft, Wirtschaftsinformatik etc. Die Übernahmequote liegt bei 100 %. Darüber hinaus vergibt die DKB Praktikanten- und Werkstudentenplätze zur Nachwuchsförderung und -bindung. Für ihre Programme zur Nachwuchsförderung wurde die DKB u. a. mit dem Fair-Company-Siegel 2015 ausgezeichnet.

Deutschlandstipendien

Seit Start der Initiative im Jahr 2011 wurden rund 200 Stipendien im Wert von je 1.800 EUR pro Stipendium und Jahr vergeben. 2015 wurden 47 Stipendien in Höhe von insgesamt rund 87.000 EUR vergeben (2014: 47 Stipendien in Höhe von insgesamt 85.000 EUR).

Stipendium „Leadership in digitaler Kommunikation“

Seit 2006 fördert die DKB regelmäßig Studenten des berufsbegleitenden Masterstudiengangs „Leadership in digitaler Kommunikation“ der Universität der Künste (UdK) Berlin. Seither wurden 13 Studenten über ein DKB-Stipendium finanziell gefördert (Summe insgesamt: ca. 225.000 EUR). Die Stipendiaten arbeiten (als Werkstudenten oder freie Mitarbeiter) in ausgewählten Projekten und bringen gute Impulse aus ihrem Studiengang ein.

Crowdfunding NACHWUCHSHELDEN

Die DKB initiierte im Jahr 2015 die Crowdfunding-Aktion „Nachwuchshelden“. In nur 6 Wochen wurden über 32.000 EUR eingesammelt. Die DKB brachte zusätzlich einen Fördertopf in Höhe von 25.000 EUR ein. Auf diese Weise konnten 12 nachhaltige und gesellschaftlich verantwortungsvolle Kinder- und Jugendprojekte in die Tat umgesetzt werden.

Corporate Volunteering

Auch die Mitarbeiter der DKB engagieren sich: Im Rahmen von Corporate Volunteering waren 2015 mehr als 128 Mitarbeiter insgesamt 1.024 Stunden (2014: 100 Mitarbeiter, 592 Stunden) freiwillig im Bereich Naturschutz, als Finance Coach oder im Rahmen der Flüchtlingshilfe aktiv.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Stand 31.12.2015

Bilanzkennzahlen	in Mio. EUR	Erfolgskennzahlen	in Mio. EUR
Bilanzsumme	73.429	Zinsüberschuss	790,4
Eigenkapital	2.946	Risikovorsorge	143,8
Kundenforderungen	61.582	Provisionsergebnis	-1,3
Kundeneinlagen	48.558	Verwaltungsaufwand	376,8
		Ergebnis vor Steuern	236,0

Verteilte Werte 2015	in Mio. EUR
Personalaufwand	208
davon Löhne und Gehälter	166,5
davon Sozialabgaben	27,7
davon Altersversorgung und Unterstützung	13,8
Fördervolumen an Stiftungen und Spenden gesamt	1,1
Ertragsteuern	11,0
Bankenabgabe	12,4
Einlagensicherung	9,5
Bankenaufsicht EZB	1,0
Bankenaufsicht BaFIN	0,8

Weitere Informationen siehe www.dkb.de/jahresbericht.

Gesellschaft - Politische Einflussnahme

19. Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Aus Sicht der DKB ist der Austausch zwischen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sehr wichtig. Die DKB sieht in der berechtigten Vertretung von Interessen eine demokratische Errungenschaft, die für moderne Gesellschaften unverzichtbar ist. In diesem Sinn steht die DKB im regelmäßigen Austausch mit den nationalen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden sowie den Verantwortlichen in der Politik auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Dies geschieht über die Mitgliedschaft in Verbänden, zu denen beispielsweise der Verband Öffentlicher Banken, der Bitkom, der Verband deutscher Pfandbriefbanken sowie zahlreiche weitere Fachverbände gehören. Die Liste der [Mitgliedschaften](#) veröffentlicht die DKB auf ihrer Website.

Bei direktbankspezifischen Themen sucht die DKB anlassbezogen den direkten Weg zu Ansprechpartnern in Politik und Verwaltung. Für die DKB sind alle Gesetzgebungsverfahren relevant, die Einfluss auf die regulatorischen Rahmenbedingungen und das wirtschaftliche Potenzial der Bank haben. Für das Marktsegment Privatkunden sind dies beispielsweise neue Vorschriften zum Zahlungsverkehr oder zur Finanzierung von Wohnimmobilien. Darüber hinaus beobachtet die DKB auch Gesetzgebungsprozesse und politische Weichenstellungen in den Zielmärkten, in denen sich unsere Firmenkunden bewegen. Gesetzgebungsverfahren wie das Erneuerbare-Energien-Gesetz oder politische Initiativen zur Förderung des Wohnungsbaus sind für die DKB daher von Bedeutung.

Im Austausch mit der Politik hält sich die DKB an sehr klare Verhaltensregeln, die intern schriftlich hinterlegt sind. Dazu zählen die Wahrhaftigkeit gegenüber politischen Institutionen, die Transparenz der Interessenvertretung und vor allem ein klares Bekenntnis dazu, dass kein unlauterer oder ungesetzlicher Einfluss ausgeübt wird, vor allem jedoch politischen Akteuren keine direkten oder indirekten finanziellen Anreize angeboten werden. Die DKB tätigt keine Geldzuwendungen an Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-S06

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

0,00 EUR. Die DKB spendet nicht an Regierungen, Parteien oder Politiker.

Gesellschaft - Korruption

20. Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren und wie sie geprüft werden. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Zu einer guten Corporate Governance gehört für uns auch ein strenges Compliance-Verständnis. Für die DKB ist rechtmäßiges Handeln eine Grundvoraussetzung für dauerhafte und stabile Geschäftsbeziehungen sowie für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung. Der Vorstand versteht das Thema Compliance als wesentliche Leitungsaufgabe und bekennt sich ausdrücklich zu rechtmäßigem, sozialem und ethischem Handeln. Zur Bekämpfung von Insiderhandel und Marktmanipulation, Korruption oder sonstigen strafbaren Handlungen gibt es strenge und detaillierte Richt- und Leitlinien für alle Mitarbeiter.

Die DKB verfügt über eine etablierte Compliance-Organisation, die insbesondere auch auf die Verhinderung von strafbaren Handlungen ausgerichtet ist. Zur Umsetzung dienen u. a. folgende Instrumente und Maßnahmen:

- Der DKB-Verhaltenskodex sowie interne Anweisungen regeln die Annahme/Gewährung von Geschenken, Einladungen, Zuwendungen.
- interne Geschäftsanweisungen zu den Themen Wirtschaftskriminalität und Geldwäsche, Mitarbeiterleitsätze sowie Regelungen zur Annahme und Gewährung von Vorteilen
- Hinweisgebersystem zur Meldung von erkannten Verstößen
- regelmäßige Schulungen aller Mitarbeiter zu den relevanten Themenbereichen
- Durchführung einer jährlichen Gefährdungsanalyse und Kontrollhandlungen im Hinblick auf die Verhinderung von sonstigen strafbaren Handlungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-SO3

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Die DKB führt jährlich eine unternehmensweite Gefährdungsanalyse auf Basis der gesetzlichen Regelungen durch, bei der die Risiken hinsichtlich strafbarer Handlungen ausführlich beleuchtet werden. 100 % der Mitarbeiter werden zudem zum Themenbereich Betrug geschult.

Leistungsindikator G4-SO5

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Konkrete Ergebnisse der Risikoanalyse werden als vertraulich erachtet. Bei identifiziertem Handlungsbedarf werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Für das Berichtsjahr 2015 sind keine bestätigten Korruptionsfälle bekannt.

Leistungsindikator G4-SO8

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

2015 wurden keine Strafen oder Bußgelder auferlegt.