



Nachhaltigkeit in der DBAG

In unserem Handeln und Verhalten übernehmen wir Verantwortung dafür, wie sich unsere Entscheidungen jetzt und in Zukunft auf andere auswirken – bei der Führung unseres Unternehmens, vor allem aber im Investmentprozess, bei der Entwicklung und bei der späteren Veräußerung unserer Portfoliounternehmen. Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir unsere Unternehmensführung im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt und die von Investoren entwickelten und von den Vereinten Nationen unterstützten Grundsätze für verantwortungsbewusstes Investieren unterzeichnet.





UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Nachhaltigkeit als Unternehmensziel

Die Deutsche Beteiligungs AG sieht sich den Grundsätzen nachhaltigen Handelns verpflichtet. Diesem Anspruch entspricht unser zentrales Unternehmensziel: „Wir wollen den Unternehmenswert der Deutschen Beteiligungs AG nachhaltig steigern“. Darunter verstehen wir eine langfristige Steigerung des Unternehmenswertes unter Berücksichtigung ökologischer und sozialer Kriterien und einer guten Unternehmensführung.

Alle Unternehmen sind zunehmend gefordert, ihre Geschäftstätigkeit daran messen zu lassen, inwieweit diese im Einklang mit global gesetzten Zielen zum Schutz der Umwelt und zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen stehen. Unterschiedliche Anspruchsgruppen richten ihre Fragen zur Nachhaltigkeit unseres Tuns immer konkreter an uns und an unsere Portfoliounternehmen: Nachhaltigkeitsfragen sind in der Gesellschaft insgesamt, bei Mitarbeitern und in der Politik relevanter geworden.

Sie beeinflussen immer stärker auch die Kapitalverfügbarkeit: Zunehmend knüpfen Fondsinvestoren ihre Kapitalzusagen an die Berücksichtigung von ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance bzw. Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) im Investitionsprozess; sie erwarten außerdem zunehmend eine hohe Verbindlichkeit. Dies gilt in gleichem Maß für Aktieninvestoren. Und Banken gewähren einen Zinsvorteil bei Akquisitionsfinanzierungen, wenn die Mittel in Vorhaben fließen, die bestimmte ESG-Kriterien erfüllen.

Handlungsfelder identifizieren

Unternehmerischer Erfolg – egal, ob für die Deutsche Beteiligungs AG als Investor und Fondsberater oder für unsere Portfoliounternehmen – wird künftig nur möglich sein, wenn Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie ist. Wir haben deshalb im vergangenen Geschäftsjahr in einem intensiven Prozess mögliche Handlungsfelder identifiziert. Mithilfe einer Wesentlichkeitsanalyse haben wir daraus jene Nachhaltigkeitsthemen isoliert, die sich zumindest mittelfristig direkt oder indirekt auf die finanzielle Lage oder die operative Leistung auswirken. Diese Themen wollen wir in der Unternehmenssteuerung berücksichtigen.

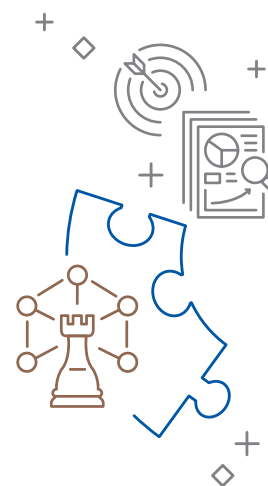
Wir haben das sowohl für die DBAG als auch für die große Mehrzahl unserer Portfoliounternehmen getan: (Zunächst) nicht berücksichtigt haben wir Beteiligungen, an denen die DBAG und die DBAG-Fonds nur minderheitlich beteiligt sind, sowie weitere drei Beteiligungen, unter anderem weil sie erst jüngst ins Portfolio aufgenommen wurden. Zum Stichtag 30. September 2021 lagen Daten aus 24 der 32 Portfoliounternehmen vor.

Mit den Erkenntnissen aus diesem Prozess entwickeln wir unsere „Richtlinie für Nachhaltigkeit und verantwortungsvolles Investieren“ weiter. Sie behandelt sowohl die Integration von Grundsätzen nachhaltigen Investierens in den Investmentprozess als auch die Führung unseres Unternehmens.

Wir schließen schon seit langem Investitionen in bestimmte Branchen und Unternehmen – vor allem solche, die Waffen produzieren – von vornherein aus. Wir beteiligen uns zudem nicht an feindlichen Übernahmen. Unverändert in seiner Bedeutung ist das unbedingte Einhalten von Gesetzen und Regeln.

Neue, weitere Aufgaben ergeben sich vor allem aus der stärkeren Berücksichtigung von Umwelt- und Arbeitnehmerbelangen sowie aus dem Ziel einer guten Unternehmensführung. Dabei haben wir Aufgaben identifiziert, die über alle Portfoliounternehmen hinweg und auch für die DBAG bedeutsam sind. Solche generellen Aufgaben sind zum Beispiel die Verringerung bzw. die Vermeidung des Ausstoßes schädlicher Treibhausgase und die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit.

Über diese generellen Aufgaben hinaus ergeben sich individuelle Handlungsfelder aus den jeweiligen Geschäftsmodellen. So kommt zum Beispiel bei einem Softwareunternehmen der Mitarbeiterbindung und -entwicklung besondere Bedeutung für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg zu. Eine Gießerei verbessert ihre Wertschöpfung, wenn sie ohne Qualitätsverlust den Einsatz von Wasser und Sand im Produktionsprozess verringert. In anderen Unternehmen wiederum sind Kundenzufriedenheit und eine umfängliche Kontrolle der Lieferkette wichtige Stellgrößen zur Steigerung des Unternehmenswertes.



Nachhaltigkeit heißt für uns: Langfristige Steigerung des Unternehmenswertes unter Berücksichtigung ökologischer und sozialer Kriterien und einer guten Governance.



Steuerungskennzahlen entwickeln

Inzwischen sind für die DBAG und die Portfoliounternehmen nichtfinanzielle Steuerungskennziffern definiert, mit deren Hilfe wir die Weiterentwicklung in den jeweiligen Handlungsfeldern messen und die eine entsprechende Steuerung ermöglichen. Diese nicht-finanziellen Steuerungskennzahlen für ESG-Kriterien werden Teil der regelmäßigen Berichterstattung und machen die Nachhaltigkeit unseres Geschäftsmodells und Fortschritte in diesen Bereichen besser erkennbar. Wir stärken so das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen, insbesondere der Investoren unserer Fonds und unserer Aktionäre. Nicht zuletzt dokumentieren wir damit, dass wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.

In der Berichterstattung unterscheiden wir zwischen Leistungsindikatoren, die wir für alle Portfoliounternehmen und für die DBAG erheben, und jenen, die geschäftsmodell-typisch sind: Solche Indikatoren können auf Faktoren verweisen, die entscheidend für den Unternehmenserfolg und damit wettbewerbskritisch sind. Diese Kennzahlen werden deshalb nicht oder nur ausgewählt veröffentlicht.

Die allgemeingültigen Leistungsindikatoren betreffen die zentralen Herausforderungen:

- **Verringerung bzw. Vermeidung von Treibhausgasen**
- **Verringerung bzw. Vermeidung von Arbeitsunfällen**
- **Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit**
- **Geschlechterparität und Erhöhung der Vielfalt**
- **Vermeidung von Compliance-Verstößen**

Wir ermitteln sie nach allgemein gültigen Standards und verwenden dafür Definitionen, die in der kapitalmarktorientierten Nachhaltigkeitsberichterstattung üblich sind.

Regelmäßige Berichterstattung stärkt das Vertrauen der Anspruchsgruppen.

Handlungsfeld	Nichtfinanzieller Leistungsindikator	Definition
TREIBHAUSGASE	> CO ₂ -Ausstoß aufgrund des Energieverbrauchs	> Scope-1- und Scope-2-Emissionen gemäß GHG-Protokoll, CO ₂ -Ausstoß je Mio. € Umsatz
ARBEITS-SICHERHEIT	> Arbeitsunfälle	> Anzahl Unfälle (Ausfallzeit mind. ein Tag, gemäß Definition der gesetzlichen Unfallversicherung)
	> Ausfallzeit insgesamt	> Anzahl ausgefallener Tage
	> Unfallhäufigkeit	> Unfälle pro Arbeitsstunde * 1000
MITARBEITER-ZUFRIEDENHEIT	> System, um regelmäßig und systematisch die Mitarbeiterzufriedenheit zu erfassen	> digitale Antwort: ja oder nein
GESCHLECHTER-PARITÄT	> Frauenanteil in Führungspositionen	> Anteil der Frauen unter den Top-10-Prozent-Gehaltsempfängern in Prozent
	> Geschlechterverhältnis in der Belegschaft	> Aufteilung Geschlechteranteil in Prozent
COMPLIANCE	> Anteil der Mitarbeiter, die ein Compliance-Training absolviert haben	> in Prozent



**NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN MIT ESG-BEZUG
IM DBAG-PORTFOLIO**

Umwelt: Fokus auf Treibhausgasemissionen

In unserem Portfolio aus 32 Unternehmensbeteiligungen finden sich sehr unterschiedliche Geschäftsmodelle. Mit Blick auf die Emission schädlicher Treibhausgase reicht das Spektrum vom energieintensiven Produktionsprozess einer Gießereigruppe über die Montage in einem Maschinenbauunternehmen bis hin zu einem Softwareunternehmen. Daraus ergibt sich ein CO₂-Ausstoß je eine Million Euro Umsatz zwischen 2,3 und 256 Tonnen. Im Durchschnitt der betrachteten Portfoliounternehmen beträgt die CO₂-Intensität 34,4 Tonnen je eine Million Euro Umsatz. Dieser Wert wird von wenigen Unternehmen geprägt; der Medianwert liegt mit 20,3 deutlich unter dem Durchschnitt.

Mit der Erhebung der Daten haben wir jetzt eine Grundlage, um ein Zielniveau zur Verminderung der Emissionen festzulegen und Wege zum Erreichen dieser Ziele zu identifizieren. Bereits jetzt verfolgen die Portfoliounternehmen vielfältige Strategien zur Verringerung der Emissionen. Diese gehen über den Bezug von Strom aus regenerativen Energien hinaus: Ein Unternehmen stattet sein neues Produktionsgebäude mit einer Photovoltaik-Anlage aus, ein anderes plant ein neues Gebäude klimaneutral.

Als Investor stellt sich uns auch die Frage, ob es sinnvoll ist, Beteiligungen an Unternehmen mit vergleichsweise hohem CO₂-Ausstoß zu verzichten, obwohl wir als Gesellschafter dazu beitragen könnten, diesen Ausstoß zu verringern. Wir müssen abwägen zwischen dem, was gesellschaftspolitisch geschätzt wird, und dem, was – gemessen an den Ansprüchen unserer Aktionäre und Investoren – wirtschaftlich geboten ist.

**Soziales: Sichere Arbeit,
hohe Mitarbeiterzufriedenheit und
Förderung der Geschlechterparität**

Wir betrachten ESG-Kriterien entlang der Wertschöpfungskette eines (potenziellen) Portfoliounternehmens schon seit mehreren Jahren. Inzwischen nehmen wir dabei neben den Risiken insbesondere die Chancen in den Blick. Wenn es zum Beispiel gelingt, die Arbeitssicherheit zu erhöhen und die Bindung erfahrener Mitarbeiter an das Unternehmen zu stärken, kommt das dem Ergebnis des Unternehmens zugute und steigert dessen Wert. Unternehmen mit einer nachhaltigen Strategie gewinnen als Arbeitgeber an Attraktivität, vergrößern ihren Kundenkreis und erhöhen die Akzeptanz für ihr Tun. Wir streben deshalb an, dass es in allen Portfoliounternehmen ein System gibt, mit dem die Mitarbeiterzufriedenheit regelmäßig und strukturiert erfasst wird.

Die hohe Wertschätzung, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Portfoliounternehmen genießen, kommt in einer erfolgreichen Unfallprävention zum Ausdruck. Die Unfallhäufigkeit liegt in zwei Drittel der betrachteten Unternehmen unter dem jeweiligen Branchendurchschnitt. Wir streben an, dass in allen Portfoliounternehmen die Unfallhäufigkeit niedriger ist als in vergleichbaren Unternehmen.

Wir müssen abwägen zwischen dem, was gesellschaftspolitisch geschätzt wird, und dem, was – gemessen an den Ansprüchen unserer Aktionäre und Investoren – wirtschaftlich geboten ist.



34,4
TONNEN CO₂
PRO EINE MILLION EURO
UMSATZ

29
PROZENT
DER UNTERNEHMEN
ERMITTELN DIE
ZUFRIEDENHEIT
IHRER MITARBEITER

19
ARBEITSUNFÄLLE
PRO EINE MILLION
ARBEITSSTUNDEN



Es ist gesellschaftlicher Konsens, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen gesteigert werden sollte. Neben gesellschaftspolitischen Gründen spricht dafür auch die wirtschaftliche Vernunft: Die Vielfalt in Teams – und dazu zählen auch Führungsgremien – fördert die Kreativität und Produktivität, erhöht also deren Effizienz und führt zu besseren Ergebnissen. Vielfalt leistet so einen wichtigen Beitrag zum unternehmerischen Erfolg. Wir streben einen höheren Anteil weiblicher Mitglieder in den Leitungsebenen unserer Portfoliounternehmen an. Entsprechend agieren wir in unserer Rolle als Gesellschafter, der über die Besetzung von Geschäftsführungen entscheidet. Und wir wirken über die Beiräte auf eine entsprechende Steuerung in den Portfoliounternehmen selbst hin.

Unternehmensführung: Null Toleranz gegenüber nicht regelkonformem Verhalten

Es ist für uns unabdingbar, dass in der Deutschen Beteiligungs AG selbst und in den von uns begleiteten Portfoliounternehmen die jeweils relevanten gesetzlichen Regelungen eingehalten werden. Wir fassen darunter zum Beispiel Vorschriften zum Kartell- und Wettbewerbsrecht, zur Geldwäsche-Prävention und gegen Bestechung und Korruption, aber auch zur Cyber-Sicherheit und zum Datenschutz. Jedes Portfoliunternehmen muss über ein Compliance-System verfügen; sofern das nicht bereits der Fall ist, wenn die DBAG oder ein DBAG-Fonds sich beteiligen, wirken wir zeitnah auf die Einführung eines solchen Systems hin. Inzwischen wird auch bei dem Unternehmen, das zum Stichtag noch kein solches System hatte, eines etabliert.

Wir legen großen Wert auf regelmäßige Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeit von solchen Regelungen betroffen ist; für die DBAG gilt das für die gesamte Belegschaft. Den Anteil unter diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Lauf eines Jahres ein Compliance-Training absolviert haben, erfassen wir für die DBAG wie für unsere Portfoliounternehmen. Wir streben an, dass dieser Anteil mindestens 95 Prozent beträgt. Dies ist bereits in der Hälfte der Unternehmen der Fall.

Über unsere Tätigkeit in den Beiräten wirken wir darauf hin, dass in den Portfoliounternehmen – wie in der DBAG – eine Null-Toleranz-Politik mit Blick auf Compliance-Verstöße gilt. Bereits dann, wenn wir neue Beteiligungen im Rahmen der Due Diligence prüfen, untersuchen wir intensiv etwaige Compliance-Verstöße in der Vergangenheit. Wir tun das nicht nur, um Compliance-Risiken zum Beispiel in den Bereichen Anti-Korruption und Kartellrecht zu identifizieren; wir gewinnen daraus auch wertvolle Hinweise über die Führungs- und Unternehmenskultur potenzieller Portfoliounternehmen. Wir wollen sicherstellen, dass alle Portfoliounternehmen dem Anspruch der DBAG in Sachen regelkonformes Verhalten gerecht werden.

Nach dem Beteiligungsbeginn wirken wir darauf hin, dass zeitgemäße Compliance-Systeme eingerichtet sowie vorhandene Systeme bei Bedarf nachgeschärft, regelmäßig überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt werden.

Wir wollen sicherstellen, dass alle Portfoliounternehmen dem Anspruch der DBAG in Sachen regelkonformes Verhalten gerecht werden.

IN
38

PROZENT
DER PORTFOLIOUNTER-
NEHMEN STELLEN FRAUEN
MEHR ALS 20 PROZENT
DER TOP-10-PROZENT-
GEHALTSEMPFÄNGER

23

VON 24 BETRACHTETEN
UNTERNEHMEN HABEN
EIN COMPLIANCE-SYSTEM



**NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN DER DBAG
MIT ESG-BEZUG**

Zusätzlich zu den nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die wir in allen Portfoliounternehmen betrachten, steuern wir das Geschäft der DBAG mit drei weiteren Leistungsindikatoren, die wir für unseren Geschäftserfolg als wesentlich erachten.

Geschäftsreisen bestimmen Kohlendioxid-Ausstoß der DBAG wesentlich

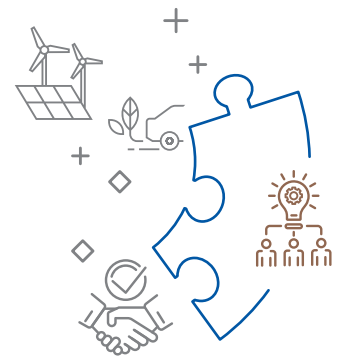
Der Kohlendioxid-Ausstoß der DBAG geht zu mehr als der Hälfte auf Geschäftsreisen zurück. Solche Reisen werden sich – trotz der guten Erfahrungen während der Pandemie – dauerhaft nur zum Teil durch Videokonferenzen und andere technische Formate ersetzen lassen: Gerade die Geschäftsanbahnung im oft familiengeführten Mittelstand setzt Vertrauensbildung in persönlichen Begegnungen voraus. Wir müssen die Unternehmen, in die wir die Mittel der Investoren und Aktionäre investieren wollen, in Augenschein nehmen, wollen das Management und weitere Mitarbeiter in ihrem Arbeitsumfeld erleben, und wir schätzen den fachlichen Austausch auf Messen und Kongressen.

Um klimaschädliche Treibhausgase durch Reisen zu vermeiden, forcieren wir die Nutzung der Bahn als Alternative zu Kurzstreckenflügen; die Deutsche Bahn nutzt für den Fernverkehr Strom aus erneuerbaren Quellen – insofern entsteht bei diesen Bahnfahrten kein CO₂. Dies gilt schon seit 2019 auch für den Strom, den wir in unserem Bürogebäude nutzen. Im vergangenen

Geschäftsjahr haben wir unsere Richtlinie zur Nutzung von Firmenwagen geändert: Wir setzen Anreize, auf ein Fahrzeug ganz zu verzichten, begrenzen in der Fahrzeugwahl den maximal zulässigen CO₂-Ausstoß je gefahrenen Kilometer und fördern die E-Mobilität.

Aufgrund der Pandemie war die Reisetätigkeit 2020 und 2021 eingeschränkt. Wir erwarten zwar nicht, dass sie wieder das Niveau der vorangegangenen Jahre erreicht; der zuletzt ermittelte Wert für den CO₂-Ausstoß je Mitarbeiter dürfte trotz unserer Bemühungen zu dessen Minderung dennoch zunächst wieder steigen.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Emissionen aus unserem Geschäftsbetrieb zu senken, und zwar nicht nur bezogen auf einen einzelnen Mitarbeiter, sondern auch absolut – unabhängig vom Wachstum unseres Geschäfts. Die verbleibenden Emissionen planen wir, in geeigneter Form zu kompensieren; ein Projekt werden wir zu Beginn des neuen Geschäftsjahres auswählen.



Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Emissionen aus unserem Geschäftsbetrieb zu senken, und zwar nicht nur bezogen auf einen einzelnen Mitarbeiter, sondern auch absolut.

2,66
TONNEN CO₂
PRO MITARBEITER

Handlungsfeld	Nichtfinanzieller Leistungsindikator	Definition
<div style="border: 1px solid gray; padding: 2px; display: inline-block;">TREIBHAUSGASE</div>	> CO ₂ -Ausstoß der Geschäftstätigkeit	> Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen gemäß GHG-Protokoll, CO ₂ -Ausstoß je FTE
<div style="border: 1px solid blue; padding: 2px; display: inline-block;">MITARBEITER-ZUFRIEDENHEIT</div>	> Wert für Mitarbeiterzufriedenheit aus TeamEcho	> arithmetisches Mittel aus allen TeamEcho-Umfragen eines Geschäftsjahres, Wert zwischen 0 und 100
<div style="border: 1px solid brown; padding: 2px; display: inline-block;">COMPLIANCE</div>	> Bußgelder aufgrund von Regelverstößen	> Summe (Euro) aller Bußgelder, Strafzahlungen oder ähnlicher Aufwendungen, die aufgrund von Compliance- oder Transparenzverstößen anfielen



Mitarbeiterzufriedenheit im Fokus des Vorstands

Die wesentlichen Geschäftsprozesse der DBAG beruhen nahezu ausschließlich auf dem Können, der Erfahrung und dem Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese sind unsere wichtigste Ressource.

Wir nutzen eine Software, mit deren Hilfe wir einmal monatlich Feedback zu Fragen der Organisationskultur und der Führung in der DBAG, zu den Arbeitsbedingungen und weiteren Aspekten erhalten. Wir gewinnen daraus wertvolle Hinweise, um Lösungsansätze zu den angesprochenen Herausforderungen zu erarbeiten und um unsere Unternehmenskultur weiterzuentwickeln. Die Software hat TeamEcho entwickelt, ein österreichisches Start-up, an dem eins unserer Porfoliounternehmen (Cloudflight) beteiligt ist.

Die Software ermittelt auch den Index für die Mitarbeiterzufriedenheit. Im vergangenen Geschäftsjahr bewegte er sich zwischen 64 und 69 Prozent, im Durchschnitt der zwölf Befragungen erreichte der Index 68 Prozent; im Vorjahr (neun Befragungen seit dem Start im Februar 2020) hatte der Wert 71 Prozent betragen. In den Antworten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben unter anderem die besonderen Herausforderungen des Arbeitens unter den Bedingungen der Pandemie sowie die Folgen des Wachstums der DBAG und die damit verbundenen Änderungen in der Organisation eine Rolle gespielt. Es ist unser Ziel, die **Mitarbeiterzufriedenheit** kontinuierlich zu **verbessern**. Der Vorstand wertet die übermittelten Kommentare und Bewertungen deshalb regelmäßig aus und diskutiert mit den Mitarbeitern der zweiten Führungsebene mögliche Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragungen. Die Erkenntnisse berücksichtigen wir in der Weiterentwicklung unserer Geschäftsprozesse.

Wir möchten allen Beschäftigten der DBAG das bestmögliche Arbeitsumfeld bieten. Dazu gehören gesundheitsfördernde Maßnahmen ebenso wie eine zeitgemäße Ausstattung unserer Arbeitsplätze. **Mobiles Arbeiten ist grundsätzlich** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Erfordernissen ihrer Aufgabe entsprechend, **möglich**. Dies dient auch der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um ein technisch reibungsloses mobiles Arbeiten zu ermöglichen, sind seit dem vergangenen Geschäftsjahr alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Laptop, Smartphone und einem Bildschirm für einen Arbeitsplatz außerhalb der DBAG ausgerüstet.

Wir fördern einen respektvollen Umgang, ein offenes Miteinander und flache Hierarchien im gleichen Maße wie Professionalität und stabile Prozesse. Unser Vergütungssystem stellt sicher, dass alle Mitarbeiter am Unternehmenserfolg teilhaben. 2020/2021 haben wir unser **System zur Mitarbeiterbeurteilung** und zur fachlichen Weiterentwicklung **neu aufgesetzt**.

Gemessen an der Unternehmensgröße investiert die DBAG überdurchschnittlich stark in Ausbildung. Aufgrund der Pandemie konnten 2021 allerdings keine neuen Auszubildenden eingestellt werden; zum 30. September 2021 beschäftigte die DBAG deshalb lediglich zwei Auszubildende. Für das neue, laufende Geschäftsjahr streben wir wieder eine **höhere Ausbildungsquote** an.

Als kapitalmarktorientiertes Unternehmen hat sich die DBAG verpflichtende Ziele für den Anteil weiblicher Mitglieder im Vorstand und in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gesetzt. Unter den vier Mitgliedern des Vorstands ist mit Susanne Zeidler eine Frau. Die nächste Führungsebene umfasst 18 Mitglieder der Geschäftsleitung, von denen zwei weiblich sind. Unter den Top-10-Prozent-Gehaltsempfängern (sieben Personen) ist eine Frau.

68

PROZENT
MITARBEITER-
ZUFRIEDENHEIT

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource.



Compliance: Null-Toleranz-Politik

Wir wenden uns strikt gegen jegliche Form von Korruption und sonstige unethische Geschäftspraktiken. Um den hohen Anspruch an regelgetreues Verhalten („Compliance“) innerhalb unseres Unternehmens und im Umgang mit den Portfoliounternehmen zu erfüllen, haben wir ein weitreichendes Compliance-System eingeführt, das unsere Verpflichtungen dokumentiert und regelt.

Unser Verhaltenskodex enthält unsere zentralen Werte und Handlungsmaximen. In unserer Compliance-Richtlinie werden die Regelungen und Umsetzungshinweise, beispielsweise zu Geschäftsreisen, Bewirtung oder Umgang mit Geschenken und Einladungen, konkretisiert. Außerdem bestehen präzise Vorgaben zur Organisation und Kontrolle des Compliance-Systems – unter anderem zu seiner Weiterentwicklung.

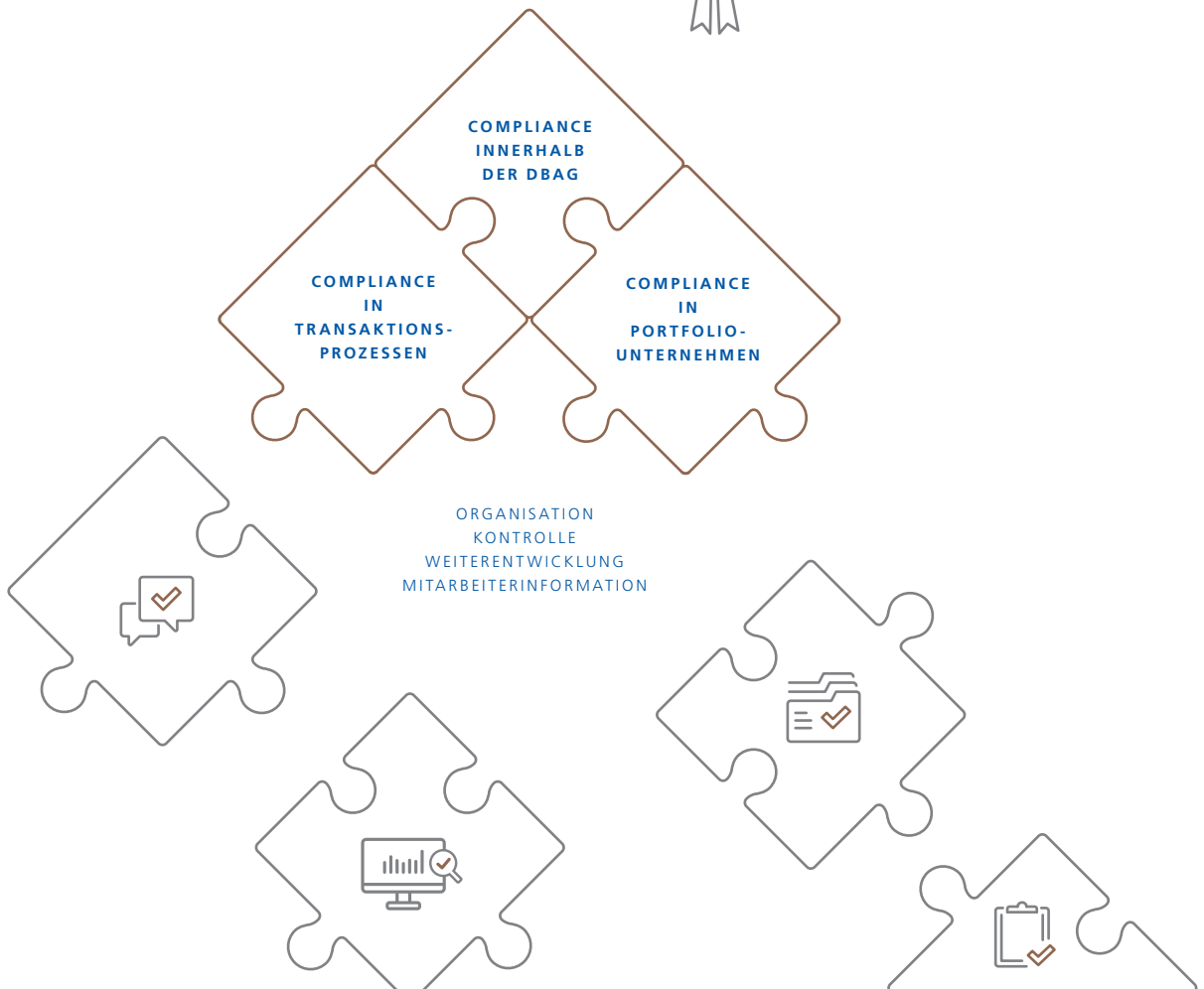
Unserer strikten Politik entsprechend beträgt der Zielwert für Ordnungs- oder Bußgelder aufgrund von Compliance-Verstößen in der DBAG null Euro.

0

**EURO
ORDNUNGS- ODER
BUSSGELD WEGEN
COMPLIANCE-VERSTÖßEN**

Unser Verhaltenskodex enthält unsere zentralen Werte und Handlungsmaximen.

DAS COMPLIANCE-SYSTEM DER DBAG





UN PRI: BEKENNTNIS ZU VERANTWORTUNGSVOLLEM INVESTIEREN

Als Private-Equity-Gesellschaft tragen wir Verantwortung: Wir investieren die Mittel unserer Aktionäre und die der Investoren der DBAG-Fonds, wir werden Gesellschafter von Unternehmen mit einer Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Richtig ist auch: Wir tragen Verantwortung gegenüber anderen Teilen der Gesellschaft und gegenüber der Umwelt. Um diese Verantwortung zu unterstreichen, haben wir uns als Investor und Fondsmanager und -berater verpflichtet, die von Investoren in Partnerschaft mit den Vereinten Nationen formulierten „Principles for Responsible Investment“ („UN PRI“) verbindlich zu beachten.

Mit diesem klaren Bekenntnis zu verantwortungsvollem Investieren wollen wir die Ziele unserer Aktionäre und der Investoren unserer DBAG-Fonds noch besser mit den Zielen der Gesellschaft in Einklang bringen. Uns leitet die Überzeugung, dass Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungs-Aspekte den Erfolg unserer Investitionsentscheidungen positiv beeinflussen können.

Als Unterzeichner der sechs Prinzipien für verantwortungsbewusstes Investieren werden wir künftig jährlich nach einem festen Schema über unsere Investitionstätigkeit berichten. Dies macht unsere Investitionsentscheidungen messbar und vergleichbar. Einen ersten Bericht werden wir im Frühjahr 2023 erstellen.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Stiftung: Individuelle Unterstützung und kulturelle Förderung

Die „Gemeinnützige Stiftung der Deutschen Beteiligungs AG“ ist der Grundstein für das dauerhafte soziale und kulturelle Engagement der DBAG. Ziel ist es, aktiven und ausgeschiedenen Mitarbeitern von aktuellen und ehemaligen Portfoliounternehmen sowie deren Angehörigen in Notlagen zu helfen. Dies sind zum Beispiel Situationen, in denen die üblichen sozialen Sicherungssysteme keine Leistungen gewähren können. Über diese sehr individuellen sozialen Projekte hinaus engagiert sich die DBAG-Stiftung auch für Kunst und Kultur in Frankfurt am Main.

Gefördert wurden bisher Programme, mit denen Kindern und Jugendlichen der Zugang zur klassischen und zeitgenössischen Musik erleichtert wird, ebenso wie ein Programmkino und die „Luminale“ in Frankfurt – ein Fest der Lichtkultur.

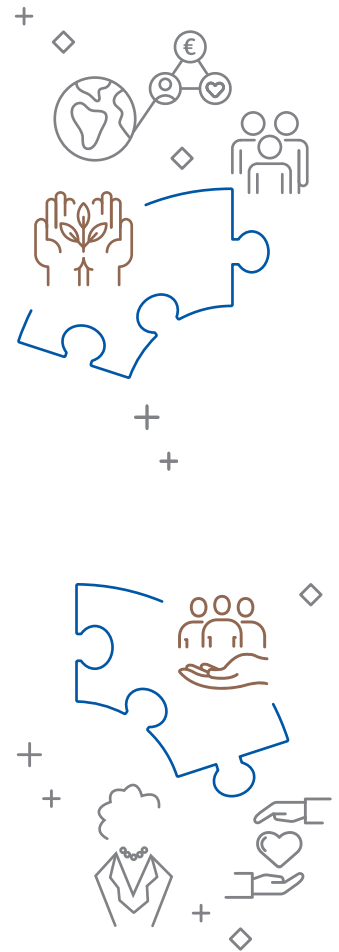
Social Day: Soziale Projekte voranbringen

Die DBAG unterstützt den „Malteser Social Day“: An diesem bundesweiten Sozialtag werden Mitarbeiter*innen zahlreicher Unternehmen freigestellt, um Projekte in sozialen Einrichtungen voranzubringen, die aufgrund fehlender finanzieller Mittel oder personeller Ressourcen sonst nicht durchgeführt werden könnten. 2021 haben wir aufgrund der Pandemie zum Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einer Teilnahme abgesehen, planen dies aber wieder für 2022.

Level 20: Mehr Frauen für Private-Equity-Branche begeistern

2021 haben wir beschlossen, die Initiative „Level 20“ zu unterstützen. Level 20 ist eine gemeinnützige Organisation, die 2015 gegründet wurde, um mehr Frauen für die Private-Equity-Branche zu begeistern und ihren Erfolg in dieser Branche zu unterstützen.

Weniger Frauen als Männer steigen in die Private-Equity-Branche ein, und nur ein kleiner Teil von ihnen erreicht eine Führungsposition. Es ist anzunehmen, dass eine stärkere Beteiligung von Frauen, insbesondere in Führungspositionen, zu einer besseren und nachhaltigeren Wertentwicklung führen wird. Viele Studien haben eine Korrelation zwischen der Geschlechtervielfalt in Führungsteams und höheren Eigenkapitalrenditen in börsennotierten Unternehmen aufgezeigt. Es gibt keinen Grund, warum das bei Private Equity anders sein sollte. Wir unterstützen deshalb das Ziel der Organisation: Mindestens jede fünfte Führungsposition („20 Prozent“) in der europäischen Private-Equity-Branche soll mit einer Frau besetzt werden. ■



 Gemeinnützige
Stiftung der
**Deutschen
Beteiligungs AG**

**LEVEL
20**



Weitere Informationen zu den Prinzipien für verantwortungsbewusstes Investieren unter [PRI](#).