



# Nachhaltigkeit in der DBAG

Die Notwendigkeit, nachhaltig zu handeln, gewinnt weiter erheblich an Bedeutung. Wir streben eine langfristige Steigerung des Unternehmenswertes der DBAG unter Berücksichtigung ökologischer und sozialer Kriterien und einer guten Corporate Governance (ESG-Kriterien) an.

Unsere Anstrengungen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung der DBAG setzen wir kontinuierlich fort. Im Berichtsjahr haben wir erstmals alle Treibhausgasemissionen aus dem Geschäftsbetrieb der DBAG, die dem Sitz der Gesellschaft in Frankfurt am Main zuzurechnen sind, kompensiert. Zudem berichten wir nun auch über die Nachhaltigkeit in unseren Portfoliounternehmen.



## Nachhaltigkeit bei der DBAG und bei ihren Portfoliounternehmen

Die Handlungsfelder der DBAG im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeitsziele blieben im Geschäftsjahr 2022/2023 unverändert. Weiterhin sind dies die Handlungsfelder Treibhausgase, Mitarbeiterzufriedenheit und Compliance. Für unsere Portfoliounternehmen kommen noch Arbeitssicherheit und Geschlechterparität hinzu.

Die zu diesen Handlungsfeldern festgelegten nichtfinanziellen Steuerungskennzahlen ähneln sich bei der DBAG und ihren Portfoliounternehmen, weichen jedoch in ihren Definitionen im Einzelnen voneinander ab, um den Besonderheiten des Geschäftsmodells der DBAG als Private-Equity-Gesellschaft bzw. den jeweiligen Geschäftsmodellen ihrer Portfoliounternehmen Rechnung zu tragen. In jedem Fall ermitteln wir sie nach allgemein gültigen Standards und verwenden dafür Definitionen, die in der kapitalmarktorientierten Nachhaltigkeitsberichterstattung üblich sind.

Für das vergangene Geschäftsjahr flossen erstmals ESG-Steuerungskennzahlen in die Budgetplanungen von Portfoliounternehmen ein, sodass wir unten stehend in diesem Bericht nun auch über die Nachhaltigkeitsleistung von Portfoliounternehmen berichten können.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben wir zudem mit einem externen Partner ein umfassendes Projekt aufgesetzt, um uns auf die Berichterstattung nach der europäischen CSRD-Richtlinie vorzubereiten, die künftig für die DBAG verpflichtend zu beachten sein wird.

Darüber hinaus haben wir im September 2023 erstmals unseren Bericht gemäß den UNPRI (UN Principles for Responsible Investment) erstellt. Die DBAG ist bereits im Dezember 2021 dem UN-Netzwerk für verantwortliches Investieren beigetreten. Im Wesentlichen bedingt durch die COVID19-Pandemie hatte sich jedoch der Registrierungsprozess und in der Folge die Vorlage unseres ersten diesbezüglichen Reportings verzögert.

Auch im Geschäftsjahr 2022/2023 haben wir uns ferner im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsansatzes mit politischen Entscheidungsträgern durch die aktive Teilnahme an Arbeitsgruppen bzw. gemeinsamen Initiativen engagiert, so ist etwa der Leiter der DBAG-Rechtsabteilung in einem Ausschuss des Bundesverbands Beteiligungskapital vertreten.

## Nachhaltigkeitsziele der DBAG

Im Folgenden erläutern wir die Entwicklung der DBAG im Hinblick auf ihre Handlungsfelder und nichtfinanziellen Steuerungskennzahlen.

### Handlungsfeld Treibhausgase

Auch im Geschäftsjahr 2022/2023 haben viele Meldungen über Temperaturrekorde, Dürreperioden und hohe Regenmengen in kurzer Zeit die Dringlichkeit der Reduzierung von Treibhausgasemissionen unterstrichen.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserem Geschäftsbetrieb, bezogen auf die Mitarbeiter (Vollzeit-äquivalente; Full Time Equivalents = FTE), kontinuierlich zu senken. Dazu ermitteln wir jährlich die Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen des Geschäftsbetriebs der DBAG gemäß dem international anerkannten GHG-Protocol (Greenhouse Gas Protocol; Treibhausgasprotokoll). Derzeit umfasst die Ermittlung die Emissionen, die dem Sitz der Gesellschaft in Frankfurt am Main zuzurechnen sind.

Bei Scope-3 berücksichtigen wir derzeit in unserer Steuerungsgröße die Emissionen aus Dienstreisen und Pendelverkehr unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da dies die Emissionen sind, die wir tatsächlich steuern können. Darüber hinaus entstehen aus unserem Geschäftsbetrieb insbesondere Emissionen im Rahmen des Einkaufs von Beratungsleistungen. Von Beratern liegen heute in der Regel noch keine Nachweise über deren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck vor. Wir können also derzeit unser Einkaufsverhalten noch nicht im Sinne einer Emissionsreduzierung ausrichten.

*Für die Reduzierung der THG-Emissionen orientieren wir uns an den Leitlinien der SBTi*





Lokales Aufforstungsprojekt  
Im November 2022 pflanzte das DBAG-Team rund  
500 Bäume, Büsche und Sträucher im Taunus.



## Angesichts des voranschreitenden Klimawandels wollen wir noch schneller ins Handeln kommen

In diesem Zusammenhang haben wir auch einen Reduzierungspfad für unsere Treibhausgasemissionen – orientiert an den Leitlinien der Science Based Targets initiative (SBTi) – verabschiedet, um die Klimaziele des Pariser Klimaabkommens bis 2030 umzusetzen. Bis 2030 wollen wir unsere Treibhausgasemissionen gegenüber dem Basisjahr 2020 so weit reduzieren, dass wir das 1,5-Grad-Ziel erreichen. Wir gehen davon aus, dass in den nächsten Jahren immer mehr Berater, auf die das wesentliche CO<sub>2</sub>-Volumen im Rahmen unseres Einkaufs entfällt, Nachweise über ihre Emissionen vorlegen werden, sodass wir dann über eine entsprechende Auswahl die dadurch verursachten Emissionen steuern können.

Um unser Ziel der Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen je Mitarbeiter in der gegenwärtigen Abgrenzung (also nur unter Berücksichtigung von Dienstreisen und Pendelverkehr) zu erreichen, forcieren wir die Nutzung der Bahn als Alternative zu Kurzstreckenflügen und nutzen noch konsequenter die Möglichkeiten von Videokonferenzen, soweit dies sinnvoll und möglich ist. Darüber hinaus haben wir seit dem Geschäftsjahr 2022/2023 keine neuen Firmenwagen mehr angeboten. Die aktuellen Firmenwagen werden nach dem Auslaufen ihrer Leasingverträge nicht mehr ersetzt. Stattdessen offerieren wir unseren Mitarbeitern seit dem

1. Januar 2023 ein Jobticket, um den Umstieg von privaten Fahrzeugen auf den öffentlichen Nahverkehr zu unterstützen.

Im Berichtsjahr belief sich der CO<sub>2</sub>-Ausstoß je Mitarbeiter auf 2,9 Tonnen. Der Anstieg resultierte im Wesentlichen aus der deutlich erhöhten Reisetätigkeit im Zuge unseres intensivierten Transaktionsgeschehens.

Angesichts des voranschreitenden Klimawandels wollen wir schneller ins Handeln kommen, als es über die sukzessive Reduzierung der Emissionen aus unserem Geschäftsbetrieb möglich ist. Wir haben daher im Berichtsjahr entschieden, die verbleibenden Treibhausgasemissionen eines jeden Geschäftsjahres künftig vollständig zu kompensieren. Für die Kompensation der Emissionen des Geschäftsjahres 2021/2022 wählten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Berichtsjahr ein Projekt des Anbieters FirstClimate AG aus, der sich und seine Angebote besonders hohen Nachhaltigkeits- und Qualitätsstandards verpflichtet hat.



Im Rahmen dieses Projektes, das den nachhaltigen Paranuss-Anbau zum Waldschutz in Peru ermöglicht, kommen Hunderte lokale Familien und Waldbesitzer zusammen, die im peruanischen Amazonasgebiet Paranüsse ernten. Das Rainforest Community Project hat den Gold-Level der Climate, Community & Biodiversity Alliance (CCBA) Zertifizierung erreicht und wurde damit für herausragenden Nutzen für die lokale Bevölkerung und die Umwelt ausgezeichnet.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2022/2023 beteiligten wir uns an den Wiederaufforstungsarbeiten im Hessischen Staatswald im Rahmen der Kampagne „Unser Wald“. Mit den von uns bereitgestellten Mitteln ermöglichen wir die Aufforstung von 6.000 Bäumen. Auf einer Fläche von rund 4,5 Hektar wird im Revier Maibach des Forstamtes Weilrod im Taunus ein klimarobuster Mischwald aus Edelbäumen gepflanzt – auch durch das persönliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im weiteren Jahresverlauf entschieden wir zudem auch ein Projekt zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung in Italien zu unterstützen. Die DBAG Italia engagierte sich 2023 bei einem regenerativen Agroforstprojekt in der Lombardei, bei dem 200 Bäume verschiedener Arten gepflanzt wurden, die nach ihrem Aufwuchs 900 Kilogramm CO<sub>2</sub> pro Jahr speichern werden. Ein Agroforst nutzt bewusst die Wechselwirkungen zwischen Gehölz- und Ackerkulturen und schafft ein echtes produktives Ökosystem. Er wird vom Bericht des Weltklimarats 2021 als eine der besten Lösungen zur Bekämpfung des Klimawandels im Agrarsektor anerkannt. Ein Hektar Agroforst kann jedes Jahr 2030 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente in Form von Biomasse speichern. Dies entspricht mindestens dem 10-20-Fachen eines jeden landwirtschaftlichen Systems, einschließlich des ökologischen Landbaus.

### Handlungsfeld Mitarbeiterzufriedenheit

Die wesentlichen Geschäftsprozesse der DBAG beruhen nahezu ausschließlich auf dem Wissen, der Erfahrung und dem Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zugleich fordert unser Geschäft einen hohen Einsatz und deshalb eine hohe Identifikation mit der Aufgabe. Wir streben daher an, die Mitarbeiterzufriedenheit kontinuierlich zu verbessern. Die aktuellen Werte sowie weiteres Feedback zur Verbesserung der Geschäftsprozesse fragen wir mehrmals pro Jahr mittels der Software „TeamEcho“ ab.

Im Berichtsjahr lag das arithmetische Mittel aller Umfragewerte mit 65 Prozent über demjenigen des Geschäftsjahres 2021/2022, in dem es 62 Prozent betragen hatte, und über dem Zielwert für das Berichtsjahr von 63 Prozent. Besonders erfreulich ist dabei, dass sich die Umfragewerte im Verlauf des Geschäftsjahres kontinuierlich verbesserten. Es scheint uns gelungen zu sein, das bisherige Feedback unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv in die Weiterentwicklung unserer Geschäftsprozesse einfließen zu lassen und im Zuge des Generationenwechsels im Vorstand einen positiven Veränderungsimpuls zu setzen. Wir legen großen Wert darauf zu vermitteln, dass sie mit ihrem Feedback auf die Gestaltung ihres Arbeitsumfelds nachvollziehbar Einfluss nehmen.

Eine möglichst gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Engagements für die Mitarbeiterzufriedenheit. Deshalb bieten wir seit März 2023 eine bezahlte Elternzeit an. Diese umfasst insbesondere das Weiterzahlen des regulären Gehalts für bis zu 24 Wochen in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt oder nach der Adoption eines Kindes bis zum Alter von zwölf Jahren. Auch Zusatzleistungen wie etwa das Jobticket werden in dieser Zeit fortgeführt. Diese Sonderleistung steht der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu, die bzw. der sich hauptverantwortlich um das Kind kümmert.



**Die ESG-Kennzahlen der DBAG**

Handlungsfeld	Nichtfinanzielle Steuerungskennzahl	Definition	Wert im Geschäftsjahr 2021/2022	Zielwert im Geschäftsjahr 2022/2023	Istwert im Geschäftsjahr 2022/2023	Zielwert im Geschäftsjahr 2023/2024
Treibhausgase	CO <sub>2</sub> -Intensität der Geschäftstätigkeit	Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen gemäß GHG-Protokoll, die dem Sitz der Gesellschaft in Frankfurt am Main zuzurechnen sind, CO <sub>2</sub> -Ausstoß je FTE (im Scope-3 werden derzeit die Emissionen aus Dienstreisen und Pendelverkehr berücksichtigt)	2,5 Tonnen	2,4 Tonnen	2,9 Tonnen	2,8 Tonnen
Mitarbeiterzufriedenheit	Wert für Mitarbeiterzufriedenheit aus TeamEcho	Arithmetisches Mittel aus allen TeamEcho-Umfragen eines Geschäftsjahres, Wert zwischen 0 und 100 Prozent	62 Prozent	63 Prozent	65 Prozent	66 Prozent
Compliance	Bußgelder aufgrund von Regelverstößen	Summe (Euro) aller Bußgelder, Strafzahlungen oder ähnlicher Aufwendungen, die aufgrund von Compliance- oder Transparenzverstößen anfielen	0 Euro	0 Euro	0 Euro	0 Euro

Unverändert unterstützen wir die 2015 in Großbritannien gegründete Level20-Initiative zur Förderung von Frauen in der Private-Equity-Branche. Die Non-Profit-Organisation strebt einen Frauenanteil von mindestens 20 Prozent in Senior-Positionen innerhalb der Branche an. Dafür organisiert Level20 unter anderem zahlreiche Netzwerktreffen und Mentoring-Programme, von denen auch Mitarbeiterinnen der DBAG profitieren können.

Darüber hinaus fächern wir auch unsere internen Maßnahmen in der DBAG zur Förderung von Frauen kontinuierlich auf. Ein besonderes Augenmerk gilt dem Gewinnen talentierter Mitarbeiterinnen gleich zu Beginn ihres professionellen Berufswegs. Dazu haben wir im vergangenen Geschäftsjahr den „DBAG Women in Private Equity Campus“ ins Leben gerufen – unsere Plattform, um Frauen dazu zu inspirieren, sich zu vernetzen, voneinander zu lernen und sich untereinander zu unterstützen. Ziel ist es, eine Gemeinschaft aufzubauen, die sich gegenseitig Wege ebnet, Vorankommen fördert und ein robustes Netzwerk bildet.

Zudem haben wir ein Programm entwickelt, um Mitarbeiterinnen auf allen Stufen ihres Karrierewegs zu begleiten und sie gezielt auf ihrem Weg bis hinauf in die Entscheider-Ebene zu fördern und zu unterstützen. Für faire und gleiche Bezahlung haben wir im Investment Advisory Team inzwischen klare

Gehaltsbänder für die verschiedenen Ebenen eingeführt. In den Corporate Functions analysieren wir die Gehälter regelmäßig auch unter Gender-Pay-Aspekten.

Nicht zuletzt positioniert sich die DBAG auch öffentlich für die Förderung von Frauen durch die aktive Teilnahme an Foren und Veranstaltungen. Regelmäßige Schulungen für unsere Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf Diversität und Inklusion werden komplementär und künftig verstärkt angeboten.

Zum 30. September 2023 waren im Investment Advisory Team der DBAG fünf Frauen tätig. Mit dem Eintritt einer weiteren Kollegin zum 1. Oktober 2023 hat sich damit der Frauenanteil im Investment Advisory Team auf 17 Prozent erhöht.

**Handlungsfeld Compliance**

Wir verfolgen eine Null-Toleranzpolitik hinsichtlich jeder Form von Korruption und sonstigen unethischen Geschäftspraktiken. Entsprechend streben wir für jedes Geschäftsjahr einen Zielwert von 0 Euro Bußgeldern aufgrund von Regelverstößen an. Dieses Ziel haben wir auch im vergangenen Geschäftsjahr wieder erreicht.



**Nachhaltigkeitsleistung der Portfoliounternehmen der DBAG**

Das Portfolio der DBAG verändert sich von Jahr zu Jahr, neue Investitionen werden realisiert, bisherige Portfoliounternehmen werden veräußert und setzen ihre Entwicklung in einer anderen Konstellation fort. Daher verändert sich die Vergleichsbasis der Nachhaltigkeitskennzahlen der Portfoliounternehmen der DBAG regelmäßig.

Die Unternehmen befinden sich zudem in unterschiedlichen Phasen der Entwicklung und Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie. Ein Verhaltenskodex gehört heute zu den Grundprinzipien guter Unternehmensführung. Alle unsere Portfoliounternehmen haben ihn eingeführt.

Bei dem darüber hinaus gehenden Nachhaltigkeitsmanagement können wir besonders gut die Managements derjenigen Portfoliounternehmen unterstützen, an denen die DBAG bzw. die DBAG zusammen mit ihren Fonds eine Mehrheitsbeteiligung halten. 65 Prozent dieser Unternehmen haben für ihr Geschäftsjahr 2023 Nachhaltigkeitskennzahlen in ihr Steuerungssystem aufgenommen.

Aufgrund des abweichenden Geschäftsjahres der DBAG zu den meisten Portfoliounternehmen beziehen sich die folgenden Ist-Zahlen der Portfoliounternehmen auf das Kalenderjahr 2022 und die Vorjahreswerte entsprechend auf 2021.

Mit 56 Prozent erheben und steuern zudem mehr als die Hälfte dieser Portfoliounternehmen die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über regelmäßige Umfragen. Der Frauenanteil unter den zehn Prozent der am höchsten bezahlten Mitarbeiter liegt bei diesen Portfoliounternehmen bei 24 Prozent.

Auch die umweltbezogenen Kennzahlen zeigen ein bereits hohes Nachhaltigkeitsbewusstsein. 36 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs dieser Portfoliounternehmen wurde aus Erneuerbaren Quellen bezogen und der CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Geschäftstätigkeit verminderte sich gegenüber dem Vorjahr um elf Prozent. Diese Veränderungsrate bezieht sich auf eine vergleichbare Grundgesamtheit, d.h. auf diejenigen Portfoliounternehmen der DBAG, die zum Ende des Berichtsjahres und des Vorjahres jeweils Bestandteil des DBAG-Portfolios waren und die Ermittlung ihres CO<sub>2</sub>-Ausstosses eingeführt hatten.

*Unsere Portfoliounternehmen zeigen bereits ein hohes Nachhaltigkeitsbewusstsein*