

# Entsprechenserklärung: Deutsche Bahn AG

Berichtsjahr	2011
Berichtsstandard	GRI
Kontakt	Konzernstrategie und Verkehrsmarkt Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement  Potsdamer Platz 2 10785 Berlin Deutschland



---

## Strategische Analyse, Strategie und Ziele

*1. 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 Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.*

Die DB analysiert systematisch **Chancen und Risiken** und bezieht dabei umfassend die Themenkomplexe der nachhaltigen Entwicklung mit ein:

- Auf **strategischer Ebene** wird eine systematische und kontinuierliche Trend-Analyse durchgeführt. Auf Basis der Untersuchungsergebnisse werden im Rahmen des Strategischen Management Prozesses Handlungsfelder identifiziert und Maßnahmen entwickelt.
- DB Umwelt führt zusammen mit den Fachgruppen im **Umweltschutz** einmal jährlich eine konzernweite Bewertung der Chancen und Risiken im Umweltschutz durch.
- Gem. § 91 Abs. 2 AktG hat der Vorstand ein **Risikofrüherkennungssystem** einzurichten, welches bestandsgefährdende Risiken rechtzeitig erkennen soll. Im Rahmen des Risikofrüherkennungssystems wird dem Vorstand und dem Aufsichtsrat quartalsweise sowie bei außerhalb des Berichtsturnusses auftretenden wesentlichen Risiken ad-hoc berichtet. Die Risiken werden kategorisiert und nach Eintrittswahrscheinlichkeiten klassifiziert. Die Analyse umfasst neben möglichen Auswirkungen auch die Ansatzpunkte und Kosten von Gegenmaßnahmen. Das Risikomanagementsystem wird durch ein unternehmensweit eingerichtetes internes Kontrollsystem unterstützt, das auch die rechnungslegungsbezogenen Prozesse einschließt.

Die DB orientiert sich im Rahmen ihrer nachhaltigen Strategie an anerkannten **internationalen Standards**, wie an den Leitsätzen für multinationale Unternehmen im Rahmen der dreigliedrigen Erklärung der OECD sowie den Prinzipien des UN Global Compacts. Die DB ist seit 2009 Mitglied des UN Global Compact.

Siehe auch:

DB Zwischenbericht HJ1 2012

DB Geschäftsbericht 2011, Seiten 153ff.

<http://www.unglobalcompact.org/participant/2864-Deutsche-Bahn-AG>

*2. Das Unternehmen legt offen, wie die Strategie für die wesentlichen Aktivitäten und ihre systematische Umsetzung alle Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt, die einen wesentlichen Einfluss auf das Unternehmen haben, zum Beispiel die strategische Positionierung im Wettbewerb, das Innovationsmanagement, die klima-, umwelt- und ressourcenschonende Geschäftstätigkeit, die demografische Entwicklung, die Wertschöpfungskette, der Produktlebenszyklus, das Produktportfolio etc.*

Ende März 2012 hat die DB die neue **nachhaltige Strategie DB2020** vorgestellt. Mit der DB2020 hat die DB einen rahmengebenden Ansatz geschaffen, der die Nachhaltigkeitsdimensionen Ökonomie, Soziales und Ökologie miteinander in Einklang bringen soll, um hierdurch den nachhaltigen Unternehmenserfolg und gesellschaftliche Akzeptanz sicherzustellen.

Zur Erreichung der weiterhin gültigen Vision »Wir werden das weltweit führende Mobilitäts- und Logistikunternehmen« hat sich die DB daher für alle drei Nachhaltigkeitsdimensionen ehrgeizige Ziele gesetzt: Profitabler Marktführer mit Fokus auf Kunde und Qualität (Ökonomie), Top-Arbeitgeber (Soziales) und Umwelt-Vorreiter (Ökologie).

- Als **Profitabler Marktführer** bietet die DB seinen Kunden erstklassige Mobilitäts- und Logistiklösungen an. Hierfür sind zwei Stoßrichtungen von entscheidender Bedeutung: Ein weiterhin starker Fokus auf Kundenorientierung und Qualität sowie die Fortsetzung des profitablen Wachstumspfads.
- Als **Top-Arbeitgeber** gewinnt und bindet die DB qualifizierte Mitarbeiter\*, die mit Begeisterung für die Kunden arbeiten. Hierzu wird der angestoßene Kulturwandel weiter vorangetrieben und die Mitarbeiterzufriedenheit wesentlich gesteigert.



---

• Als **Umwelt-Vorreiter** setzt die DB mit ihren Produkten Maßstäbe beim effizienten Umgang mit den verfügbaren Ressourcen. Durch die Steigerung der Material- und Ressourceneffizienz sowie die Reduktion von CO<sub>2</sub> und Lärm wird die führende Umweltposition weiter ausgebaut.

Darüber hinaus versteht die DB Datenschutz und Compliance als Elemente der Nachhaltigkeit und damit als Rahmen für die nachhaltige Strategie DB2020.

Siehe auch:  
DB Zwischenbericht HJ1 2012

*3. Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/ oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird. Das Unternehmen legt offen, wie wesentliche Lieferanten, Mitarbeiter, Kapitalmärkte, Kunden und wesentliche Anspruchsgruppen regelmäßig einbezogen werden.*

Ein ambitioniertes, international und in allen Geschäftsfeldern gültiges **Zielsystem** bildet den Grundlage dafür, dass Entscheidungen im Einklang mit den drei Nachhaltigkeitsdimensionen getroffen werden. Zielkonflikte zwischen den Dimensionen werden damit nicht automatisch gelöst, aber transparent. Das Ziel der DB sind bewusste und in Summe bessere Entscheidungen.

Die strategischen **Ziele** „Profitabler Marktführer“, „Top-Arbeitgeber“ und „Umwelt-Vorreiter“ sind quantitativ und zeitlich operationalisiert. Die folgenden Ziele für das Jahr 2020 wurden Anfang 2012 kommuniziert:

- Umsatz i.H.v. 70 Mrd. EUR
- ROCE >= 10 %
- Tilgungsdeckung >= 30 %
- Top10 Arbeitgeber in Deutschland
- Minderung der spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen um 20 % (Basis 2006)
- Erhöhung des Anteils der erneuerbaren Energien am DB-Bahnstrommix auf 35 %
- Halbierung des Schienenlärms (Basis 2000)

Mit breit angelegten **Kommunikationsmaßnahmen** hat die DB begonnen, die erforderliche Transparenz und Einbindung aller relevanten internen und externen Stakeholder sicherzustellen.

Die Zusammenarbeit mit ihren Stakeholdern ist der DB ein wichtiges Anliegen.

Siehe auch:  
Bilanzpressekonferenz 2011  
DB Zwischenbericht HJ1 2012

*4. Das Unternehmen gibt an, bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette die Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden und welche Bedeutung Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung hat.*

Als führendes Mobilitäts- und Logistikunternehmen hat die DB ihre Produkt- und Dienstleistungsqualität im Fokus. Die Qualität, Leistungsfähigkeit und das Wettbewerbsniveau der mehr als 19.000 aktiven **Lieferanten leisten einen wesentlichen Beitrag** zum Leistungsversprechen und Ergebnisanspruch der DB. Das Lieferspektrum wird von der Konzernfunktion „Zentrale Beschaffung“ betreut und reicht von Fahrzeugen und Fahrzeugsatzteilen über Bauleistungen und Leit-/Sicherheitstechnik bis zu allgemeinen Produkten und Dienstleistungen.

Der Nachhaltigkeitsanspruch der DB gegenüber ihren Partnern in der Wertschöpfungskette wird in Zukunft u.a. im **Verhaltenskodex für Geschäftspartner** definiert. Dieser enthält verpflichtende Regelungen zu Menschenrechten, Umgang mit Mitarbeitern und dem Gemeinwesen sowie Richtlinien zu Umweltthemen, Compliance und Kartellen.

Darüber hinaus wird das Lieferantenportfolio zur stetigen Verbesserung seiner Produkt- und Leistungsqualität

---



---

entwickelt. Hierfür wird ein konzernweites, **durchgehend IT-unterstütztes und einheitliches Lieferantenmanagement** entwickelt, in der alle Phasen von der Lieferantenqualifizierung über die Lieferantenbewertung bis hin zur Lieferantenentwicklung betrachtet werden.

Siehe auch:

<http://www.deutschebahn.com/de/geschaeftelieferantenportal/lieferantenmanagement/praedikatk.html>

<http://www.deutschebahn.com/de/konzern/compliance/standards.html>

#### *Leistungsindikator GRI 1,2*

*Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.*

Aus Sicht der DB bestehen verschiedene wichtige Trends, die für die Entwicklung der DB im nächsten Jahrzehnt von entscheidender Bedeutung sind und alle Überlegungen über die Zukunft von Mobilität und Logistik prägen. In Deutschland und in großen Teilen Europas ist der Begriff, **demografischer Wandel**, mit dem Altern der Bevölkerung und sinkenden Bevölkerungszahlen verbunden. Schon jetzt ist ein Fachkräftemangel Realität, dieser wird immer mehr zu einem Engpassfaktor für die Wirtschaft.

Ebenso muss die DB ihre Produkte auf die veränderten Bedürfnisse seiner Kunden ausrichten. In anderen Teilen der Welt steht die Entwicklung der Demografie unter anderen Vorzeichen. Die Marke von sieben Milliarden Menschen auf der Welt wurde in 2011 überschritten. Vor allem in Asien, Südamerika und Afrika wird die Bevölkerung weiter wachsen und sich dort vor allem in urbanen Regionen konzentrieren. Hier wird das Bevölkerungswachstum auch mit einem dynamischen Wachstum für den Transport- und Verkehrssektor verbunden sein, ein Wachstum, an dem auch die DB partizipieren will.

Dieser Wachstumspfad stößt in Zeiten der **Ressourcenverknappung** und des **Klimawandels** an Grenzen. Wirtschaften basiert immer noch zu oft auf der Annahme, dass Ressourcen unerschöpflich sind und dass die Umwelt unendlich belastbar ist. Beides trifft nicht zu. Der Einfluss der modernen Lebensweise auf die Umwelt ist massiv. Umgekehrt wird in den kommenden Jahren auch der Einfluss von Umweltrestriktionen auf die Lebensart massiv sein. Die jüngeren Kundengenerationen werden nur ein nachhaltiges Wachstum akzeptieren. Das gilt gerade auch für Mobilität und Logistik. Deshalb muss und will die DB Vorreiter im Bereich Umwelt sein.

Wie der demografische Wandel und die Ressourcenverknappung ist auch der Trend zur **Globalisierung** ungebrochen. Diese hat zum Anfang des 21. Jahrhunderts noch einmal an Dynamik zugelegt. In welcher Weise die Welt heute informationell und wirtschaftlich zusammenwächst, ist an der Zunahme der verfügbaren **Echtzeitinformationen** ablesbar. Über Smartphones und Tablets, ohne die sich vor allem (aber nicht nur) die jüngere Generation den Alltag kaum noch vorstellen kann, sind eine Fülle von Informationen und Wahlmöglichkeiten überall und ständig abrufbar. Damit steigen die Ansprüche an Dienstleister. Ein Mobilitäts- oder Logistikunternehmen, das in dieser intelligent-einfachen Welt kein Angebot macht, hat keine Zukunft. Die Kunden der DB erwarten, dass Echtzeitinformationen zur Verfügung gestellt werden, sei es zum Ort und Zustand eines Transportguts oder zur Pünktlichkeit einer Zugverbindung.

Wenn die Märkte im europäischen Personenverkehr weniger wachsen, bedeutet dies aus Sicht der DB nicht, dass es hier keine Dynamik gibt. In diesen Märkten greift allerdings ein anderer Megatrend, die **Liberalisierung**. Diese ist im Bereich des Personenverkehrs in Europa noch längst nicht vollständig umgesetzt. In den nächsten Jahren wird es in Europa viele attraktive Ausschreibungen im öffentlichen Personennahverkehr für die DB geben.

## Regeln und Prozesse

*5. Verantwortlichkeiten für die Nachhaltigkeit des Unternehmens in der Unternehmensführung werden offengelegt.*

Die DB hat die Nachhaltigkeit auf Konzernebene organisatorisch verankert. Zur gesamthaften Verantwortung des Themas Nachhaltigkeit wurde die Position des **Chief Sustainability Officers (CSO)** geschaffen, die von Dr. Karl-Friedrich Rausch (Vorstand für Transport und Logistik der DB Mobility Logistics AG) wahrgenommen wird. Unterstützend hat die DB das „**Competence Center Nachhaltigkeit**“ und im Bereich Konzernstrategie die neue **Abteilung „Nachhaltigkeitsmanagement“** eingerichtet. Das Competence Center Nachhaltigkeit ist das Steuerungs- und



---

Koordinierungsgremium im DB Konzern für sämtliche, insbesondere ressort- und geschäftsfeldübergreifende Themen und Projekte im Bereich Nachhaltigkeit.

Siehe auch:  
DB Zwischenbericht HJ1 2012

*6. Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse implementiert wird. Das Unternehmen legt spezifische Umstände aus Einkauf, Produktion, Dienstleistung, Personal, Investition, Forschung und Entwicklung sowie Logistik/Transport und Marketing dar und beschreibt, wie Lieferanten, Kunden sowie weitere Anspruchsgruppen (z.B. Mitarbeiter) berücksichtigt werden.*

Die DB hat ein **konzernübergreifendes Projektteam** eingerichtet, das die nachhaltige Strategie in definierten Handlungsfeldern ausarbeitet und implementiert. Dabei sind alle relevanten Bereiche und Geschäftsfelder direkt oder indirekt eingebunden. Eine Hauptaufgabe des Projektteams liegt darin, das Thema Nachhaltigkeit in Form von Regeln und Prozessen im Konzern zu verankern. Dazu werden konzernweit verbindliche Verhaltensgrundsätze und Prozessanweisungen im Sinne der Nachhaltigkeit angepasst bzw. erstellt. Neben den internen Prozessen schließt das auch nach extern gerichtete Konzernaktivitäten mit ein, wie die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Geschäftspartnern. Im Rahmen des Projekts hat die DB das „Competence Center Nachhaltigkeit“ als Steuerungs- und Koordinierungsgremium für sämtliche, insbesondere ressort- und geschäftsfeldübergreifende Themen und Projekte im Bereich Nachhaltigkeit eingerichtet.

Nach Beendigung des konzernübergreifenden Projekts wird das „**Competence Center Nachhaltigkeit**“ als Steuerungs- und Koordinierungsgremium weiter fortbestehen. Dies folgt einer Geschäftsordnung, die die Prozesse im Bereich Nachhaltigkeit regelt und dauerhafte Arbeitsgruppen zu einzelnen Aspekten etabliert.

*7. Das Unternehmen legt offen, wie, analog zu finanziellen Kennzahlen, Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in die regelmäßige interne Planung und Kontrolle integriert werden und wie Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation durch geeignete Prozesse gesichert werden.*

Die finanziellen Kennzahlen werden im Rahmen der Strategie- und Finanzplanung vereinbart und anschließend unterjährig berichtet. Dies schließt auch die Integration ausgewählter Ziele in die Bonussysteme mit ein. Im Rahmen der DB2020 sind die **drei Dimensionen der Nachhaltigkeit auf gleicher Ebene** angeordnet. Darauf aufbauend werden auch für die nicht-finanziellen Stoßrichtungen Kunde und Qualität, Kulturwandel/ Mitarbeiterzufriedenheit sowie Ressourcenschonung/ Emissions- und Lärmreduktion vereinbart, die in die Standardprozesse und -systeme, die Strategie- und Finanzplanung, das unterjährige Monitoring und Reporting sowie in die **Bonussysteme** gleichberechtigt mit den finanziellen Leistungsindikatoren integriert werden. Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der nicht-finanziellen Leistungsindikatoren wird schrittweise auf das **Qualitätsniveau** der Finanzkennzahlen angepasst.

*Leistungsindikator GRI 4,8*

*Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung der Organisation von Bedeutung sind, sowie die Art und Weise, wie diese umgesetzt werden.*

Das **Leitbild** der DB beschreibt die Vision und die Werte des DB-Konzerns und gibt Antworten auf die zentralen Leitfragen: „Wer sind wir?“, „Was ist unser Ziel?“ und „Wie machen wir das?“. Das Leitbild gibt den Mitarbeitern im DB-Konzern Orientierung für ihr Denken und Handeln und schafft ein starkes Fundament für die konzernübergreifende Zusammenarbeit und Identifikation. Gleichzeitig steht es für die strategische Ausrichtung und das verantwortungsvolle Handeln des Unternehmens. Am 19.03.2012 hat der Vorstand eine Änderung des Leitbildes beschlossen, um die neue Strategie der DB darin abzubilden. Der Einklang der drei Dimensionen Ökonomie, Soziales und Ökologie findet sich nun auch im Leitbild wieder.

Der **Verhaltenskodex Ethik** definiert Standards für und Erwartungen an das tägliche Handeln der Mitarbeiter\* und



---

Führungskräfte der DB. Den Führungskräften kommt dabei eine Vorbildfunktion zu. Auf Basis von Gesetzen und dem DB-Verhaltenskodex wurden und werden im DB-Konzern weitere klare Vorgaben für regelkonformes und ethisches Verhalten im Geschäftsleben gesetzt. Diese internen Vorgaben bieten Mitarbeitern und Führungskräften Orientierung im internationalen und nationalen Geschäftsverkehr und Kundenkontakt. Auch im Verhaltenskodex wurden die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit Ökonomie, Ökologie und Soziales im Sinne der nachhaltigen Konzernstrategie DB2020 ergänzt und geschärft.

Siehe auch:

<http://www.deutschebahn.com/de/konzern/konzernprofil/leitbild.html>

<http://www.deutschebahn.com/de/konzern/compliance/standards.html>

*Leistungsindikator GRI 4,9*

*Verfahren des höchsten Leitungsorgans, um zu überwachen, wie die Organisation die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung ermittelt und steuert, einschließlich maßgeblicher Risiken und Chancen sowie der Einhaltung international vereinbarter Standards, Verhaltensregeln und Prinzipien.*

Siehe Punkte 1, 5, 6 und 7

## Anreizsysteme

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

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer fixen Grundvergütung, einer erfolgsabhängigen Jahrestantieme und einem langfristigen Bonusprogramm mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage (Long-term Incentive Plan). Die erfolgsabhängige Jahrestantieme errechnet sich aus dem Erreichen betriebswirtschaftlicher und der Erfüllung individueller Ziele.

Seit 2012 hängt die persönliche jährliche Jahresabschlussvergütung der Konzernvorstände nicht nur von der Kunden-, sondern auch von der Mitarbeiter-Zufriedenheit sowie weiteren persönlichen Zielen ab.

Die **variable Vergütung** der Führungskräfte wird sich **ab 2013** ausgewogen an **allen drei Dimensionen** der Nachhaltigkeit orientieren.

Siehe auch:

DB Geschäftsbericht 2011

Rede Dr. Grube zur Halbjahres-Pressekonferenz

[http://www.deutschebahn.com/de/presse/halbjahresbilanz\\_pk\\_2012.html](http://www.deutschebahn.com/de/presse/halbjahresbilanz_pk_2012.html)

*Leistungsindikator GRI 4,5*

*Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsführung (einschließlich Abfindungen) und der Leistung der Organisation (einschließlich der gesellschaftlichen/sozialen und der ökologischen Leistung).*

Siehe Punkt 8

*Leistungsindikator GRI 4,10*

*Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans selbst, insbesondere im Hinblick auf die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung.*

Siehe Punkt 8



---

## Stakeholder Engagement

9. Das Unternehmen legt offen, wie die relevanten Stakeholder identifiziert werden, ein regelmäßiger Dialog mit ihnen gepflegt wird und sie systematisch in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Das **Stakeholderspektrum** der DB ist klar beschrieben: Reisende (Business-to-Customer), Geschäftskunden (Business-to-Business), Politik/Regulierer (Business-to-Government), Mitarbeiter, Investoren/Eigentümer, Öffentlichkeit/Medien, Lieferanten, Interessen- und Branchenverbände / Fachöffentlichkeit.

Grundsätzlich werden mit allen **Stakeholdern** Dialoge geführt. Die DB verfolgt dabei eine kontinuierliche und transparente Information sowie einen partnerschaftlichen Dialog mit ihren Anspruchsgruppen mit folgenden Zielen:

- Aufnahme der an das Unternehmen herangetragenen Ansprüche, gegenseitiges Lernen und gemeinsame Entwicklung von Lösungen
- Information betroffener und interessierter Anspruchsgruppen über unternehmerische Strategien, Ziele und Entscheidungen
- Offene, konstruktive Diskussion unterschiedlicher Positionen zwischen Anspruchsgruppen und Unternehmen

**Instrumente des Austauschs** mit Anspruchsgruppen sind insbesondere:

- Presse und Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Presseinformationen, Pressekonferenzen, Online-Informationen, Druckschriften, Newsletter)
- Bilaterale bzw. persönliche Kontakte (z.B. Beantwortung von Fragen, schriftlicher und mündlicher Austausch von Informationen und Daten)
- Langfristig angelegter, organisierter Dialog mit Anspruchsgruppen (z.B. Veranstaltungen, gemeinsame Projekte, Kooperationen, Forschung)

Die DB hat die Stakeholder-Dialoge und Instrumente des Austauschs im Sinne eines anspruchsvollen Umgangs mit den Stakeholdern in einer Charta dokumentiert.

Die systematische Integration in das Nachhaltigkeitsmanagement wird durch die dauerhafte Arbeitsgruppe Stakeholdermanagement als Gremium des „Competence Centers Nachhaltigkeit“ sichergestellt.

Siehe auch: [http://www.deutschebahn.com/de/konzern/konzernprofil/bahn\\_beirat.html](http://www.deutschebahn.com/de/konzern/konzernprofil/bahn_beirat.html)

*Leistungsindikator GRI 4,16*

*Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholdergruppe.*

Zur **Einbindung der Mitarbeiter** sind verschiedene Formate vorhanden, wie z.B. interne Kommunikationsmedien, Ideenmanagement/ betriebliches Vorschlagswesen, starke Sozialpartnerschaft, Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung, Austausch mit Mitarbeitern und Betriebsrat.

Mit externen Stakeholdergruppen finden **zahlreiche Aktivitäten**, Projekte und Veranstaltungen statt (Auszug):

- Stakeholderübergreifende Veranstaltungen, wie der jährliche „Workshop Fahrgast, Umwelt und Verkehr“ (seit 1997).
- Zwei jährliche Spitzentreffen zwischen dem CEO der DB und den Vorsitzenden der Umwelt- und Fahrgastverbände. Quartalsweise Workshops auf Arbeitsebene zu ausgewählten und für die Stakeholdergruppe und die DB wichtigen Themen.

• „Fahrtziel Natur“ - Kooperation der DB und der drei großen Umweltverbände BUND, NABU und VCD mit dem Ziel den

Stand: 2011 Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz/>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/>



---

nachhaltigen Tourismus zu fördern.

- Auszeichnung von Lieferanten der DB mit dem „DB-Lieferantenprädiat“ (zweijährige Verleihung auf der „InnoTrans“).
- Hochschulkooperationen und zahlreiche gemeinsame Projekte mit Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen.
- Bahnbeirat (regelmäßige Sitzungen mindestens viermal pro Jahr): Um unabhängige Ratgeber für die öffentliche Debatte und die Positionierung des Unternehmens zu gewinnen, hat der Konzernvorstand 2002 den Bahnbeirat gegründet. Seine Aufgaben bestehen darin, die Positionen des DB-Konzerns zu hinterfragen und mit dem Vorstand zu erörtern sowie den Dialog mit der Fachöffentlichkeit zu unterstützen. Die Mitglieder sind unabhängig und sie vertreten nicht die Institutionen, in denen sie tätig sind. Ein Mandat gilt jeweils für drei Jahre.
- Kundenbeirat (zweimal pro Jahr): Auf den konstruktiven Dialog mit den Fahrgästen legt die Bahn großen Wert. 2004 hat die DB einen Kundenbeirat ins Leben gerufen – ein Gremium, in dem Fahrgäste mit DB-Management und Vorstand offen diskutieren. Außerdem gibt der Kundenbeirat Verbesserungsvorschläge und Impulse für laufende oder geplante Projekte.
- Die DB führt regelmäßig Roadshows bei Investoren durch, veranstaltet regelmäßige Medienworkshops und organisiert bundesländerspezifische Bahngipfel.
- Die DB steht in intensivem Austausch mit ihren Mitarbeitern\* u.a. über regelmäßige Betriebsratssitzungen.

Siehe auch: [http://www.deutschebahn.com/de/konzern/konzernprofil/bahn\\_beirat.html](http://www.deutschebahn.com/de/konzern/konzernprofil/bahn_beirat.html)  
[http://www.bahn.de/p/view/home/kontakt/db\\_kundenbeirat.shtml](http://www.bahn.de/p/view/home/kontakt/db_kundenbeirat.shtml)

#### *Leistungsindikator GRI 4,17*

*Wichtige Fragen und Bedenken, die durch die Einbeziehung der Stakeholder aufgeworfen wurden und Angaben dazu, wie die Organisation auf diese Fragen und Bedenken - auch im Rahmen seiner Berichterstattung - eingegangen ist.*

Ansprüche an ein Unternehmen zu formulieren ist legitim und wird von der DB begrüßt. Die geäußerten Erwartungen und Interessen sind wichtige Informationen, die im Rahmen unternehmerischer Entscheidungen bewertet werden können. Sie sind wichtig, um die unterschiedlichen Interessenslagen zu verdeutlichen und bei Bedarf frühzeitig gemeinsam Lösungen entwickeln zu können.

Die DB praktiziert diesen Ansatz in den letzten Jahren z.B. auf folgenden Gebieten:

- Förderung der Schlichtung um Stuttgart 21 nach Kritik am Bauvorhaben, z.B. „Stresstest“.
- Mitwirkung beim Aufbau der Schlichtungsstelle für den öffentlichen Personenverkehr (SÖP) nach Kritik an der DB am Umgang mit Fahrgastrechten.
- Bündelung aller Aktivitäten zur Lärminderung innerhalb des Konzerns und Entwicklung verbindlicher Umsetzungsstrategien für alle Geschäftsfelder nach Kritik am Umgang mit der Schienenlärmproblematik, z.B. Berufung von Frau Janel als Lärmschutzbeauftragte zum 1. August 2012.

## **Innovations- und Produktmanagement**

*10. Das Unternehmen legt offen, wie Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen durch Prozesse gestärkt werden, die die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und beim Nutzer verbessern. Ebenso wird dargelegt, wie die ökonomischen, gesellschaftlichen und ökologischen Wirkungen seiner wesentlichen Produkte und Leistungen aktuell und in Zukunft in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet und verbessert werden.*

Die Deutsche Bahn fördert Innovationen auf unterschiedlichen Ebenen im Konzern. Dabei spielen Kriterien der Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle. Produkte, Dienstleistungen und Prozesse werden u.a. im Sinne der

---

Stand: 2011 Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz/>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/>





---

Ressourceneffizienz, Produktivität, Umweltverträglichkeit, Kundenzufriedenheit und unter Berücksichtigung der Mitarbeiterinteressen weiterentwickelt.

Dazu nutzt die DB z.B. die Konzepte der **kontinuierlichen Verbesserung**, Six Sigma, Kaizen im Rahmen von Business Excellence Programmen für interne Prozesse.

Über die **Innovationsplattform „Eco Rail Innovation“** initiiert die DB gemeinsam mit Bahnindustrie und Wissenschaft die Entwicklung neuer emissionsarmer Antriebstechnologien auf der Schiene.

Über die **Innovationsplattform „moving ideas“** tritt die DB in einen offenen Dialog über innovative Ideen.

Die DB arbeitet seit Jahren eng mit **Forschung und Wissenschaft** im In- und Ausland zusammen. So wurden z.B. von DB Schenker Kooperationen mit der TU Darmstadt, Universitäten und Hochschulen in Russland oder diversen Fraunhofer-Instituten gegründet. Das Kooperationsinstitut „DB Schenker Laboratory“ wurde an der TU Darmstadt inklusive zweier Juniorprofessuren eingerichtet. Dies basiert auf den drei Säulen Lehre, Forschung/ Entwicklung sowie Nachwuchsgewinnung und steht für einen lebendigen Austausch und eine direkte Rückkopplung mit der unternehmerischen Praxis.

In der **Beschaffung** von Produkten und Leistungen werden zukünftig stärker die Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt. Vor diesem Hintergrund werden die ökonomischen und ökologischen Ziele in Life-Cycle-Cost Analysen bewertet und auf dieser Basis unternehmerische Entscheidungen unterstützt. Dadurch wird auch der Anspruch berücksichtigt, dass ökologische und ökonomische Ziele langfristig im Einklang stehen.

Siehe auch:

DB Geschäftsbericht 2011

<http://www.ecorailinnovation.de/>

<http://moving-ideas.net/>

#### *Leistungsindikator GRI EN6*

*Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs.*

Der Zug ist im Vergleich zu anderen Verkehrsträgern ein **umweltfreundliches Transportmittel**. Personen und Güter, die mit der Bahn transportiert werden, schonen die Umwelt und sparen Ressourcen. Darüber hinaus trägt die DB zur Ressourcenschonung, Emissions- und Lärmreduktion mit Investitionen in umweltfreundliche Technologien und neuen grünen Produkten bei.

- Die DB hat für ihre Kunden im Personen- und im Güterverkehr spezielle **grüne Produkte** entwickelt. Im Personenverkehr bietet die DB mit dem Angebot „Umwelt-Plus“ die Möglichkeit, Bahnfahrten mit 100 % erneuerbaren Energien zu unternehmen. Für Kunden im Güterverkehr hat DB Schenker mit den EcoSolutions umweltfreundliche Produkte in allen Transportmodi, so können z.B. mit „EcoPlus“ Waren mit 100 % Ökostrom per Bahn transportiert werden.
- Auch bei der Weiterentwicklung der **Fahrzeugflotte** spielen ökologische Kriterien eine wichtige Rolle. So steigert z.B. das Redesign der ICE-2-Flotte<sup>1</sup> die Energieeffizienz des ICE 2. Bei DB Schenker Rail wurden vier neue Hybrid-Rangierlokomotiven in Betrieb genommen, und DB Arriva hat 98 Hybrid- und Biogasbusse für Großbritannien bestellt.
- Mit der Einbindung von elektrisch angetriebenen Kraftfahrzeugen und Fahrrädern kann die DB zukünftig **CO<sub>2</sub>-freie** Mobilitätsketten von Haustür zu Haustür anbieten. Aktuell erfolgt die weitere Elektrifizierung der DB Carsharing-Flotte „Flinkster“.
- Der Einsatzes **Erneuerbarer Energien** wird kontinuierlich gesteigert, so wurde ein Vertrag über den Bezug von Ökostrom mit RWE und mit E.ON abgeschlossen. 900 Millionen Kilowattstunden Ökostrom erhält die DB ab 2014 jährlich vom Energieversorger RWE. Von E.ON wird die DB ab 2015 jährlich mit rund 600 Millionen Kilowattstunden Ökostrom versorgt.

---

Stand: 2011 Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz/>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/>



Siehe auch:

[http://deutschebahn.com/de/nachhaltigkeit/oekologie/klimaschutz/angebote\\_mit\\_oekostrom.html](http://deutschebahn.com/de/nachhaltigkeit/oekologie/klimaschutz/angebote_mit_oekostrom.html)

DB Geschäftsbericht 2011

DB Zwischenbericht HJ1 2012

*Leistungsindikator GRI EN26*

*Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren und Ausmaß ihrer Auswirkungen.*

Die DB betreibt darüber hinaus weitere **Initiativen**, um die Umweltauswirkungen ihrer Produkte und Dienstleistungen zu reduzieren:

- Bei DB Schenker Rail Deutschland sind z.B. bereits 80 Rangierlokomotiven vom Typ Gravita mit zusätzlichen Rußpartikelfiltern im Einsatz. Alle 130 neu bestellten Loks werden mit Rußpartikelfiltern ausgestattet. DB Schenker Rail investiert allein zehn Millionen Euro in spezielle Filter, die nach Herstellerangaben 97 % der Rußpartikel auffangen.
- Durch die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Lärminderung an Fahrwegen und Fahrzeugen soll der Schienenlärm gegenüber dem Jahr 2000 halbiert werden. Durch das freiwillige Lärmsanierungsprogramm wurden seit 1999 bereits 1.116 Kilometer Strecke saniert, was etwa 30 % der belasteten Streckenlänge entspricht. Insgesamt wurden 387 Kilometer Schallschutzwände errichtet.

*Leistungsindikator GRI FS11*

*Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen (z.B. Pensionskassen).*

Die DB legt überschüssige Finanzmittel ausschließlich am **Geldmarkt** an (Tages- und Termingeld), so dass eine solche Auswahlprüfung nicht erforderlich ist. Pensionsgelder werden entweder von unabhängigen Treuhändern verwaltet oder die Anlagestrategie sieht eine überwiegende Anlage in **Staatsanleihen** vor, so dass sich auch hier die Auswahlprüfung weitestgehend erübrigt.

## Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

*11. Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden (Input und Output von z.B. Materialien, Wasser, Boden, Abfall, Energie, Emissionen, Fläche, Biodiversität). Es wird offengelegt, wie das Nachhaltigkeitsmanagement den gesamten Produktlebenszyklus in die Analyse einbezieht.*

Eine Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen durch die Geschäftstätigkeit der DB ist unvermeidlich. Die DB ist jedoch bestrebt, diese Umwelteffekte auf ein Minimum zu begrenzen und will entsprechend der nachhaltigen Strategie DB2020 „**Umwelt-Vorreiter**“ sein. Deshalb setzt sich die DB in allen wesentlichen ökologischen Handlungsfeldern ambitionierte Ziele. Ihre **Umweltziele** und die Inanspruchnahme von Ressourcen veröffentlicht die DB jährlich.

Die DB betrachtet nicht nur die direkten Umwelteffekte, sondern bezieht z.B. auch die **indirekten Energieverbräuche** und CO<sub>2</sub>-Emissionen mit ein.

Für die Erbringung von Verkehrsleistungen arbeitet die DB vor allem an der Reduktion von CO<sub>2</sub>, Luftschadstoff und Lärm.

Als **Infrastrukturbetreiber** erhöht die DB den effizienten Umgang mit stofflichen Ressourcen und gewährleistet einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt.

In einem jährlichen **Chancen- und Risikomanagement im Umweltschutz** betrachtet die DB die gesamte Wertschöpfungskette und leitet Handlungsfelder und Maßnahmen ab.



In der **Beschaffung** von Produkten und Leistungen werden zukünftig stärker die Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt. Vor diesem Hintergrund werden die ökonomischen und ökologischen Ziele in Life-Cycle-Cost Analysen bewertet und auf dieser Basis unternehmerische Entscheidungen unterstützt. Dadurch wird auch der Anspruch berücksichtigt, dass ökologische und ökonomische Ziele langfristig im Einklang stehen.

Siehe auch:

DB Kennzahlen und Fakten zur Nachhaltigkeit

[http://www.deutschebahn.com/file/2832210/data/nachhaltigkeitskennzahlen\\_2011.pdf](http://www.deutschebahn.com/file/2832210/data/nachhaltigkeitskennzahlen_2011.pdf)

*12. Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für den effizienten Ressourceneinsatz, den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen gesetzt hat und wie diese erfüllt wurden.*

Die DB hat sich in allen wesentlichen ökologischen Handlungsfeldern Ziele gesetzt:

- **Klimaschutz:** Die DB möchte die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen des Gesamtkonzerns von 2006 bis 2020 um 20 % reduzieren. Alle Transportgesellschaften leisten dazu einen Beitrag. Die weltweiten spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen sind seit 2006 bis 2011 um rund 8,5 % gesunken. Im Schienenverkehr hat die DB zwischen 1990 und 2011 ihre spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen bereits um rund 45 % gesenkt.
- **Erneuerbare Energien:** Den Anteil erneuerbarer Energien in der Bahnstromversorgung möchte die DB bis 2020 auf mindestens 35 % steigern. Der Anteil erneuerbarer Energien lag im Jahr 2011 bei 21,8 % und somit über dem Bundesdurchschnitt.
- **Lärmschutz:** Den Schienenlärm möchte die DB von 2000 bis 2020 halbieren.
- **Ressourceneffizienz:** Die Verwertungsquote soll auf mindestens 80 % des Gesamtabfallaufkommens gehalten werden. Der Einsatz von Recyclingpapier soll weiter erhöht werden. Derzeit formuliert die DB ein Ziel für 2020.
- **Luftschadstoffe:** Die DB hat die Partikelemissionen der Dieselflotte von 1990 bis 2011 um 89 % reduziert. Derzeit formuliert die DB ein Ziel für 2020.
- **Naturschutz:** Konflikte im Umgang mit natürlichen Ressourcen sollen weiter reduziert werden. Derzeit formuliert die DB ein Ziel für 2020.

*Leistungsindikator GRI EN1*

*Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.*

Der Materialeinsatz des DB Konzerns ist dominiert vom anlageintensiven Eisenbahngeschäft in Deutschland. Folgende Werte geben einen Eindruck über die Mengen der eingesetzten Materialien. Die jährliche Schwankung der Werte ist dabei relativ gering, da Eisenbahnleistungen langfristig geplant werden.

Eingesetzte Materialien nach Gewicht (Eisenbahngeschäft Deutschland, Basis 2008/2009):

- Schotter: 3.680.000 t
- Beton: 4.280.000 t
- Stahl: 730.000 t
- Kupfer: 10.000 t
- Aluminium: 15.000 t
- Sonstige (Holz, Öl, Kunststoffe): 50.000 t

*Leistungsindikator GRI EN3*

*Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.*



---

Folgende Primärenergieverbräuche (PEV) sind im Jahr 2011 angefallen (in Terajoule (TJ), aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereich, Region und Energieträger):

- Personenverkehr Deutschland: 84.378 TJ
- Personenverkehr EU (Arriva):
  - 18.758 TJ
- DB Schenker (weltweit): 215.402 TJ
- stationäre Energie: 25.356 TJ

Primärenergieträgermix Traktionsstrom Deutschland 2011:

- Steinkohle 31,7 %
- Kernenergie 22,3 %
- Erneuerbare Energien 21,8 %
- Braunkohle 13,4 %
- Erdgas 9,0 %
- Sonstige 1,7 %.

(Vorläufige Werte im Hinblick auf die abschließende Berichterstattung gemäß EnWG)

Einsatz erneuerbarer Energien:

zzgl. zusätzlich beschaffte 275 GWh Strom aus erneuerbaren Energien für Grüne Produkte (UmweltPlus, EcoPlus), entsprechend 2,5 % des Traktionsstromverbrauchs 2011.

*Leistungsindikator GRI EN8*

*Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen.*

Folgender Wasserverbrauch ist im Berichtsjahr 2011 angefallen:

- Schienenverkehr Deutschland aus öffentlicher Versorgung 6,5 Mio. cbm
- DB Schenker Logistics aus öffentlicher Versorgung: 1,3 Mio. cbm
- DB Arriva aus öffentlicher Versorgung: 1,1 Mio. cbm

*Leistungsindikator GRI EN22*

*Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.*

Das Gesamtabfallaufkommen ist dominiert durch das Eisenbahngeschäft, insbesondere im Baubereich. Der Anteil der Non-Rail Bereiche (Bus Europa, weltweite Logistik) ist gering. Gesamtabfallaufkommen inkl. Bauabfällen in 2011:

- 4.8 Mio. Tonnen (im Vergleich zum Vorjahr: -3,5 %)
- Verteilung der Abfälle:
  - o 90,3 % Bauabfälle
  - o 7,4 % Schrott
  - o 1,6 % Siedlungsabfälle
  - o 0,7 % sonstige
- Anteil gefährlicher Abfälle am Gesamtabfallaufkommen 15,7 %
- Die Verwertungsquote lag bei 98,3 %.

(Alle Angaben ohne DB Schenker Logistics und ohne DB Arriva)

## Treibhausgase

*13. Das Unternehmen legt die Treibhausgas (THG)-Emissionen gemeinsam mit den selbst gesetzten Zielen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierender Standards offen.*



Im Vergleich z.B. zum verarbeitenden Gewerbe sind die **Treibhausgasemissionen im Verkehrssektor** zu 90-95 % durch die CO<sub>2</sub>-Emissionen bedingt. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen weist die DB bereits heute nach der künftigen Norm DIN EN 16258 aus. Der Anteil anderer Treibhausgase liegt lediglich im einstelligen Prozentbereich. Die DB arbeitet daran, ab 2012 die Treibhausgasemissionen gemäß GHG-Protocol offenlegen zu können.

*Leistungsindikator GRI EN16*

*Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht.*

Treibhausgasemissionen CO<sub>2</sub> in 2011:

21,63 Mio. t CO<sub>2</sub>

*Leistungsindikator GRI EN18*

*Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse.*

Wesentliche Initiativen zur Reduktion der THG-Emissionen sind die Steigerung der Energieeffizienz sowie die Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien. Hierzu hat die DB Konzernziele definiert, die sich aus den Beiträgen der einzelnen Geschäftsfelder zusammensetzen:

- Reduktion spezifischer CO<sub>2</sub>-Emissionen um 20 % von 2006 bis 2020 (Stand 2011: -8,5 %)
- Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien im Bahnstrommix auf 35 % bis 2020 (Stand 2011: 21,8 %)

## Arbeitnehmerrechte und Diversity

*14. Das Unternehmen berichtet, wie es darauf hinwirkt, die Arbeitnehmerrechte sowohl national als auch international anhand anerkannter Standards zu achten sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.*

In den **Konzerngrundsätzen** sind Standards für und die Erwartungen an das tägliche Handeln der Führungskräfte und Mitarbeiter festgeschrieben. Im "**Verhaltenskodex Ethik**" verpflichtet sich die DB konzernweit zur Achtung von Arbeitnehmerrechten. Weitergehend hat die DB mit ihren „**Konzerngrundsätzen Führung**“ die Grundlage für ein gemeinsames Führungsverständnis aller Führungskräfte geschaffen. Diese Führungsgrundsätze beschreiben die Prinzipien des unternehmerischen Handelns und unterstützen und befähigen die Führungskräfte, ihre Mitarbeiter und ihre Organisationen zu führen. Alle Vorstände, Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter weltweit sind den „**Grundsätzen Ethik und Führung**“ verpflichtet. Unterlegt werden diese Grundsätze durch Konzernrichtlinien. Sie werden vom Konzernvorstand beschlossen und beinhalten konzernweit verbindliche Rahmenvorgaben, innerhalb derer die Einheiten des Konzerns eigenständig agieren. Die „**Konzernrichtlinie Personalmanagement**“ fasst die konzernübergreifenden Grundsätze für das Personalmanagement zusammen und definiert die Verantwortung der Gruppenfunktionen und der Geschäftspartner. Letztere verpflichten sich durch Unterzeichnung des „**DB Verhaltenskodex für Geschäftspartner**“ ihrerseits, Arbeitnehmerrechte zu achten.

Die **Beteiligung der Mitarbeiter** genießt bei der DB traditionell einen hohen Stellenwert und ist fest in der Unternehmenskultur verankert. Seit ihrer Gründung pflegt die DB mit den Interessenvertretungen der Mitarbeiter eine sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit. In Deutschland sind die Mitbestimmungs- und Personalvertretungsgremien der Mitarbeiter fest verankert. 2005 konstituierte sich auf europäischer Ebene ein Europäischer Betriebsrat. Zudem beteiligt sich die DB im Rahmen des sozialen Dialogs aktiv an der Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen in Europa.

Siehe auch:

<http://www.deutschebahn.com/de/konzern/compliance/standards.html>

*15. Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert hat, um Chancengerechtigkeit, Gesundheitsschutz, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern sowie jegliche Form der Diskriminierung z.B. nach*



---

*Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion/ Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität zu unterbinden.*

Ergänzend zu den genannten Führungsgrundsätzen und zum Verhaltenskodex Ethik sind in der Aufbauorganisation des DB Konzerns entsprechende Strukturen geschaffen worden, die speziell diese Themen bearbeiten. In Deutschland sind dies zum Beispiel die Beauftragte für **Diversity**, ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement sowie ein entsprechendes Arbeitsschutz- und Sicherheitskonzept. Spiegelbildlich dazu sind in vielen Geschäftsfeldern ergänzend Verantwortungsbereiche für Beschäftigungsbedingungen geschaffen worden. Zudem wurde die Integration von Fragen zu Beschäftigungsbedingungen sowie zu **Arbeits- und Gesundheitsschutz** in international angelegte Revisions- und Risikoanalyseprozesse angestoßen. Damit soll eine weltweite Einhaltung von Mindestniveaus im Bereich der Beschäftigungsbedingungen und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sichergestellt werden.

Weltweit sind Umweltschutz-, Sicherheits- sowie Gesundheitsschutzmanagementsysteme entsprechend der jeweiligen nationalen Regelungen implementiert. Im Auslandsgeschäft hat z.B. DB Schenker Logistics ein unternehmensweites „Occupational Health & Safety Management System“ auf Basis von OHSAS 18001 implementiert. Es ist verpflichtend für alle Gesellschaften und steht unter der Verantwortung des „Global HS network“.

Mit dem Bekenntnis zu Vielfalt und zielgruppenspezifischen Programmen begegnet die DB dem demografischen Wandel aktiv. Für Deutschland sind die Grundsätze zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** in einer Konzernbetriebsvereinbarung festgeschrieben. Außerdem können im Rahmen des Hinweismanagements über verschieden Kanäle wie Hotline, persönliche Ansprechpartner (Ombudsmann/-Frau) oder Email Hinweise gegeben werden, um Diskriminierung zu verhindern und um ein Mediationsverfahren einzuberufen. Die Ombudsfrau im Personalbereich z.B. ist intern Ansprechpartnerin für Konflikte zwischen Mitarbeitern, zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Beim Hinweisgebersystem des Compliance-Bereichs können auch Fälle von Diskriminierung gemeldet werden, Fälle im Inland werden an die Ombudsfrau Personal weitergeleitet. **Menschen mit Behinderungen** werden auf allen Führungsebenen in Deutschland durch Schwerbehindertenvertrauenspersonen vertreten, auf Arbeitgeberseite sind in allen Geschäftsfeldern Beauftragte für Schwerbehindertenangelegenheiten nach § 98 SGB IX benannt. Der für ein Verkehrs- und Logistikunternehmen hohe Anteil schwerbehinderter Beschäftigter von 6 % in Deutschland (Stand: 09/2012) ist sichtbarer Ausdruck des aktiven Integrationsbestrebens der DB.

Diversity Management und **Chancengleichheit** ist neben dem Konzerngrundsatz „Verhaltenskodex Ethik“ auch in einer Konzernbetriebsvereinbarung verankert. Die DB ist Mitglied im Verein "Charta der Vielfalt" und hier im Vorstand vertreten.

Für die DB ist die Steigerung des Frauenanteils von hoher Bedeutung. So will die DB in Deutschland z. B. den Anteil von Frauen im Unternehmen bis 2015 auf 25 % sowie den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 20 % steigern. Um diese und weitere anspruchsvolle Ziele zu erreichen, wird das Diversity-Management künftig noch konsequenter in der Organisation mit einer eigenen Organisationseinheit unter dem Personalvorstand verankert. Alters-, Frauen-, Behindertenquote und andere Kennziffern zur Personalstruktur werden kontinuierlich erfasst und berichtet.

Das Integrierte Managementsystem (IMS) des DB Konzerns bietet den Führungskräften in Deutschland einheitliche Steuerungsinstrumente für die Wahrnehmung ihrer Unternehmerpflichten bei Umwelt, Sicherheit und Arbeitsschutz und unterstützt die Mitarbeiter\* durch standardisierte Prozesse bei der Umsetzung ihrer Aufgaben.

Die DB gewährt seinen Beschäftigten eine **angemessene Vergütung** und entsprechende Sozialleistungen. Die Löhne und Gehälter orientieren sich in Deutschland wie an den internationalen Standorten an den dort im Bereich Mobilität und Logistik marktüblichen Konditionen. In Deutschland unterstützt die DB ihre Mitarbeiter\* beim Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung in Ergänzung zu den gesetzlichen sozialen Sicherungssystemen.

Siehe auch:

<http://www.vielfalt-als-chance.de>

DB Kennzahlen zur Nachhaltigkeit 2011

*16. Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die generelle Beschäftigungsfähigkeit (Employability) aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen.*

---

Die DB hat die Themen **Beschäftigungsfähigkeit** und demografische Entwicklung mit dem strategischen Ziel

---

Stand: 2011 Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz/>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/>



---

„Top-Arbeitgeber“ priorisiert, das in der Konzernstrategie DB2020 hinterlegt wurde.

In Deutschland bietet die DB viele Initiativen zum **lebenslangen Lernen** mit Bildungsangeboten für alle Berufsgruppen, Entwicklungsstufen und Altersgruppen. Die Beschäftigungsfähigkeit wird kontinuierlich durch facettenreiche Weiterentwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in über 500 Berufsbildern gesichert, u.a. in Deutschland durch zwei **DB-interne Trainingsanbieter** (DB Training und DB Akademie).

Ergänzend investiert die DB sogar bereits in die Berufsvorbereitung z.B. mit dem **Berufsvorbereitungsprogramm** „Chance plus“, das seit 2004 jährlich rund 400 Plätze zur gezielten Qualifizierung für Jugendliche anbietet, denen die nötige Ausbildungsreife fehlt.

In vielfältigen Pilotprojekten werden in Deutschland neue Wege zur Weiterbeschäftigung und zur **Re-Integration** leistungsgewandelter Mitarbeiter entwickelt und erprobt. In Kooperation mit den Gewerkschaften erarbeitet die DB in Deutschland derzeit ein **Lebensphasenmodell** für die Personalpolitik.

Nicht zuletzt dient ein in Deutschland etabliertes betriebliches **Gesundheitsmanagementsystem** dem Erhalt und der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter. Auf Konzernebene werden in Deutschland im Koordinierungskreis Gesundheit geschäftsfeldübergreifende Gesundheitsmaßnahmen abgestimmt und festgelegt. In den Geschäftsfeldern gibt es zudem Gesundheitsbeauftragte, die Gesundheitsmaßnahmen entwickeln und in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen umsetzen.

Siehe auch:

DB Kennzahlen zur Nachhaltigkeit 2011  
[www.db-training.de](http://www.db-training.de)

*Leistungsindikator GRI LA7*

*Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region.*

Kennzahlen für Deutschland in 2011:

- Krankenstand (Ausfallquote): 4,9% (ohne DB Schenker Logistics)
- Tödliche Arbeitsunfälle: 2
- Unfallquote: 35,6 pro 1.000 Mitarbeitern  
(Anzahl der Arbeitsunfälle mit einem Leistungsausfall von mehr als drei Tagen pro 1.000 Mitarbeitern)

*Leistungsindikator GRI LA8*

*Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen.*

Kennzahlen für Deutschland in 2011:

- Anzahl der betriebsärztlichen Untersuchungen: 120.000
- Anzahl der Mitarbeiter, die am Arbeitsplatz gegen Grippe geimpft wurden: 5.600
- Aufwand für betriebsärztliche Betreuung pro Mitarbeiter: 130 EUR

*Leistungsindikator GRI LA10*

*Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde.*

Durchschnittliche Weiterbildungsstunden  
pro Mitarbeiter 2011: 28,8 (Inland ohne DB Schenker Logistics)

*Leistungsindikator GRI LA13*

---

Stand: 2011 Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz/>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/>



---

*Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt.*

#### **Mitarbeiter 2011:**

- Frauenanteil weltweit: 21,8 %
- Altersdurchschnitt in Deutschland: 46,0 Jahre (ohne DB Schenker Logistics)
- Anteil Mitarbeiter in Deutschland mit ausländischer Herkunft: 6,8 %
- Anteil Schwerbehinderte in Deutschland: 5,9 %

#### **Management in Deutschland 2011<sup>1</sup>:**

- Frauenanteil: 15,4 %
- Altersdurchschnitt: 47,4 Jahre

1) Top-Management bis Leitende Führungskräfte Inland ohne DB Schenker Logistics

*Leistungsindikator GRI HR4*

*Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.*

Kennzahl in Deutschland 2011:

- Anzahl der Anfragen an Ombudsfrau: 347  
(nicht nur Diskriminierung, sondern Anfragen aller Art)

## **Menschenrechte**

*17. Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen für die Lieferkette ergriffen werden um zu erreichen, dass die Menschenrechte geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden (z.B. United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework", Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO), United Nations Arbeits- und Sozialstandards).*

Die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung entspricht dem Selbstverständnis der DB als international tätigem Transport- und Logistikkonzern und ist als wesentlicher Faktor für langfristigen Unternehmenserfolg integraler Bestandteil der **werteorientierten Unternehmensführung**. Durch die Mitgliedschaft im UN Global Compact mit den damit einhergehenden Verpflichtungen und die Orientierung an den Leitsätzen für multinationale Unternehmen im Rahmen der dreigliedrigen Erklärung der OECD, leistet die DB einen positiven Beitrag. Kinderarbeit sowie jegliche Form von Zwangsarbeit werden geächtet. Der für alle Geschäftseinheiten verbindliche **„Verhaltenskodex Ethik“** enthält die hierzu notwendigen die Festlegungen.

Der **„Verhaltenskodex für Geschäftspartner“** der DB zur Einhaltung ethischer Standards, des anwendbaren Rechts und zur Integrität, ist für die gesamte Lieferkette verpflichtend.

Das Konzernprojekt Nachhaltigkeit unterstützt die strategische Verankerung des Themas im Gesamtkonzern.

Vielfältige Kommunikationsmaßnahmen unterstützen die Sensibilisierung der Beschäftigten für das Thema Menschenrechte und Grundfreiheiten.

Siehe auch:

<http://unglobalcompact.org/participant/2864-Deutsche-Bahn-AG>

<http://www.deutschebahn.com/de/konzern/compliance/standards.html>

*Leistungsindikator GRI HR2*

*Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und*

---

Stand: 2011 Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz/>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/>





---

ergriffene Maßnahmen.

Zulieferer der DB werden über den Anfang kommenden Jahres einzuführenden „Code of Conduct für Geschäftspartner“ verpflichtet, die Menschenrechtsaspekte einzuhalten.

## Gemeinwesen

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

Die DB arbeitet seit vielen Jahren eng mit gesellschaftlichen Projekten und sozialen Einrichtungen zusammen. Neben Initiativen und Programmen, die von der Konzernzentrale umgesetzt werden, werden zahlreiche Maßnahmen regional in den Ländern mit DB-Standorten durchgeführt. DB Schenker Logistics z.B. unterstützt seit Jahren auf der ganzen Welt Projekte mit sozialem Bezug sowie Umweltprojekte und organisiert regelmäßig **Hilfsleistungen in Krisengebieten**.

Als langjähriger Förderer der „**Stiftung Lesen**“ und der „**Off Road Kids**“ Stiftung trägt die DB seit über 16 Jahren mit zahlreichen Projekten und durch finanzielle Unterstützung dazu bei, dass Kinder und Jugendliche Bildungsperspektiven erhalten und fördert damit die soziale Integration. Darüber hinaus beteiligen sich jährlich mehrere hundert DB-Mitarbeiter\* ehrenamtlich am bundesweiten Vorlesestag.

Beim Wettbewerb „**Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt**“ engagierten sich seit dem Jahr 2000 fast 8.000 Auszubildende der DB in über 800 Projekten gegen Fremdenfeindlichkeit und für mehr Toleranz.

Im Rahmen ihres 10 jährigen Engagements beim Deutschen Behindertensportverband leistet die DB einen wertvollen Beitrag für die gesellschaftliche Integration von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung und ist exklusiver Hauptsponsor bei „**Jugend trainiert für Paralympics**“ seit 2010.

Zudem ist die DB seit 2012 Hauptsponsor von „**Jugend trainiert für Olympia**“ und hat damit das seit 1995 bestehende Engagement als langjähriger offizieller Mobilitätspartner des bundesweiten Schulsportwettbewerbs ausgeweitet. Mit beiden Engagements trägt die DB maßgeblich zur Förderung des Schulsports in Deutschland für behinderte und nicht behinderte Kinder/Jugendliche bei und damit zur gesellschaftlichen Integration und Nachwuchsförderung.

Als Förderer von Hamburg als **Umwelthauptstadt** Europas und als Partner des Vereins **Bergwaldprojekt** unterstützt die DB zusätzlich zu ihren eigenen Umweltmaßnahmen ökologische Projekte. Anfang 2012 konnte der 100.000ste Baum durch Spenden der DB und der bahn.bonus-Kunden gepflanzt werden. So werden Natur- und Umweltschutz gleichermaßen gefördert.

Siehe auch:

DB Kennzahlen zur Nachhaltigkeit 2011

<http://www.deutschebahn.com/de/nachhaltigkeit/soziales>

[www.vorlesestag.de](http://www.vorlesestag.de)

<http://lokster.deutschebahn.com/bewegen.html>

[www.jtfo.de](http://www.jtfo.de)

[www.jtfo.de](http://www.jtfo.de)

*Leistungsindikator GRI EC1*

*Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, Mitarbeitergehältern Spenden und anderer Investitionen in die Gemeinde, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitalgeber und Behörden (Steuern).*

Höhe der Geldspenden in 2011:

1.2 Mio. EUR

Dies umfasst ausschließlich Spenden finanzieller Art. Nicht enthalten sind Sachspenden, Projektarbeit, Personalkosten sowie soziales Sponsoring etc.



---

## Politische Einflussnahme

*19. Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle wesentlichen Lobby-Aktivitäten durch Eintrag in Lobby-Register, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zahlungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern offen gelegt werden.*

Der DB Konzern regelt im konzernweit-bindenden „**Verhaltenskodex Ethik**“ die relevanten Themen zur politischen Einflussnahme:

- Materielle und immaterielle Zuwendungen jeglicher Art an Beschäftigte oder Beauftragte staatlicher Einrichtungen oder an deren Angehörige sind grundsätzlich untersagt.
- Zuwendungen jeglicher Art an politische Parteien, deren Vertreter sowie an Mandatsträger und Kandidaten für politische Ämter sind ebenfalls grundsätzlich untersagt.
- Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie ihre Geschäftstätigkeit an den in diesem Verhaltenskodex formulierten Prinzipien ausrichten.
- Der DB-Konzern unterstützt Bildung und Wissenschaft sowie die Bereiche Sport, Kunst und Kultur. Die Vergabe einer Spende muss stets transparent und dokumentiert sein. Spenden dürfen nur auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung getätigt werden. Sponsoringmaßnahmen dürfen keiner verdeckten Interessenförderung dienen. Spenden an politische Parteien und religiöse Gemeinschaften sind grundsätzlich nicht zulässig.

Darüber hinaus gibt es interne den Verhaltenskodex konkretisierende Richtlinien wie z.B. „Richtlinie Zuwendungen“, „Compliance Guide DB Schenker Logistics“, „Anti-Bribery Programme Arriva“.

Als führendes Mobilitäts- und Logistikunternehmen ist die DB in allen maßgeblichen Verbänden aktiv und setzt sich dort konstruktiv und konsistent für fairen Wettbewerb zwischen Bahnen und zwischen den Verkehrsträgern ein. In zahlreichen Verbänden nehmen Vertreter der DB ehrenamtlich Funktionen in Präsidium und Ausschüssen wahr.

Siehe auch:

<http://unglobalcompact.org/participant/2864-Deutsche-Bahn-AG>

<http://www.deutschebahn.com/de/konzern/compliance/standards.html>

*Leistungsindikator GRI SO6*

*Gesamtwert der Zuwendungen (Geldzuwendungen und Zuwendungen von Sachwerten) an Parteien, Politiker und damit verbundenen Einrichtungen, aufgelistet nach Ländern.*

Keine Zuwendungen an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen.

## Korruption

*20. Das Unternehmen legt anhand von akzeptierten Standards (z.B. Business Principles von Transparency International, International Corporate Governance Network's Guidelines Bribery and Corruption) offen, welche Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtwidrigem Verhalten und insb. von Korruption existieren und wie diese Systeme geprüft werden (z.B. IDW PS 980). Es stellt dar, wie Korruption aufdeckt, verhindert und sanktioniert wird.*

Compliance ist integraler Bestandteil der Unternehmens- und **Führungskultur** des DB-Konzerns. Alle Unternehmensaktivitäten erfolgen unter Einhaltung der für die Geschäftstätigkeit maßgeblichen Gesetze und Regelungen: Landesgesetze, **EU-Vorgaben**, **Antikorruptionsgesetze** mit internationaler Ausstrahlungskraft, wie z.B. der US-amerikanische Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) oder der im Juli 2011 in Kraft getretene UK Bribery Act.

Der DB-Konzern engagiert sich im nationalen und internationalen Umfeld zu Compliance-Themen. Er folgt internationalen Standards zu guter Unternehmensführung und setzt sich aktiv dafür ein. Er bekennt sich somit

---

Stand: 2011 Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz/>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/>



---

gegenüber den Vereinten Nationen zu den Grundsätzen des UN Global Compact und ist aktives Mitglied von Transparency International.

Die konsequente Bekämpfung von Korruption und Wirtschaftskriminalität bildet den Schwerpunkt der Compliance-Arbeit. Verbindliche Richtlinien gepaart mit einer entsprechenden Beratung sollen das Unternehmen, die Beschäftigten sowie die verantwortlichen Gremien vor Verstößen schützen. Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten sind hierbei essentiell.

Die DB Compliance Organisation ist konzernweit und dezentral aufgestellt. Kenntnis der vorherrschenden geschäftsspezifischen Anforderungen sowie der lokalen Verhältnisse ermöglicht eine maßgeschneiderte Compliance-Beratung für den Einzelfall. Prävention von Korruption und Wirtschaftskriminalität können damit noch intensiver im Gesamtkonzern verankert werden. Instrumente wie eine Compliance-Hotline, der Compliance Helpdesk und das Hinweismanagement, ebenso wie eine ständige Überprüfung und Aktualisierung der Compliance Richtlinien, ergänzen das Maßnahmenpaket.

Die IT- gestützte Compliance Risikoanalyse bildet das Kernelement des Compliance Management Systems. Die rechtlich immer komplexer werdenden Anforderungen im Geschäftsleben können damit besser bewältigt werden.

Zur strukturierten Integritätsprüfung von Geschäftspartnern testet die DB derzeit ein IT-Tool und führt in Q4 2012 eine sich an IDW PS 980 orientierende Prüfung des Compliance Management Systems durch.

Siehe auch:

DB Geschäftsbericht 2011

<http://www.deutschebahn.com/de/konzern/compliance/standards.html>

#### *Leistungsindikator GRI SO2*

*Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden.*

Bereits ab dem Geschäftsjahr 2010 wurden strukturiert Compliance Risikoanalysen, die insbesondere auch Korruptionsrisiken identifizieren sollen, für alle Geschäftsfelder des DB-Konzerns auf Geschäftsfeldebene durchgeführt.

Darauf aufbauend wurden im Geschäftsjahr 2011 Compliance Risikoanalysen, Prozessanalysen sowie weitere strukturierte Projekte zur Identifizierung von Korruptionsrisiken in allen Geschäftsfeldern des DB-Konzerns auf Gesellschaftsebene durchgeführt. Die Gesellschaften und Geschäftseinheiten wurden mithilfe eines risikobasierten Ansatzes ausgewählt.

Insgesamt wurden in 2011 Compliance Risikoanalysen in 55 Gesellschaften des DB-Konzerns durchgeführt bzw. begonnen (Abschluss teilweise im Jahr 2012). Mit diesen Risikoanalysen wurden rund 80 % des EBITs und rund 55 % der Mitarbeiter erfasst.

#### *Leistungsindikator GRI SO7*

*Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden und deren Ergebnisse.*

Anzahl der Klagen im Geschäftsjahr 2011: 2

#### *Leistungsindikator GRI SO8*

*Wesentliche Bußgelder (Geldwert) und Anzahl nicht monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften.*

Bußgelder im Geschäftsjahr 2011:

- 23,28 Mio. USD
- 1,4 Mio. EUR



---

*Ergänzende Anmerkungen:*

Die DB verwendet in der Regel geschlechtsneutrale Begriffe. Wo dies nicht möglich erschien oder die Lesbarkeit beeinträchtigt, schließt die männliche Form die weibliche mit ein, z.B. umfasst das Wort Mitarbeiter auch Mitarbeiterinnen.

Für die Entsprechenserklärung werden die Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative herangezogen.