

GRI-Bilanz 2019 der DZ BANK AG

GRI-Inhaltsindex

GRI-Bilanz 2019 der DZ BANK AG

Die DZ BANK AG berichtet über ihre Nachhaltigkeitsleistung für das Jahr 2019 nach den Standards der Global Reporting Initiative (Version 2016 sowie einzelne Disclosures in der Version 2018) mit Option „In Übereinstimmung; Kern“. Im Rahmen des Materiality Disclosures Service hat GRI Services überprüft, dass der GRI-Inhaltsindex übersichtlich dargestellt wird und die Verweise für die Angaben 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts übereinstimmen. Der Service wurde für die deutsche Version des Berichts durchgeführt.



1	GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	4
1.1	Organisationsprofil	4
1.2	Strategie	10
1.3	Ethik und Integrität	11
1.4	Unternehmensführung	11
1.5	Einbindung von Stakeholdern	11
1.6	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	14
2	GRI 200: Ökonomische Standards	17
2.1	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	17
2.2	GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	21
2.3	GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	22
2.4	GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	25
3	GRI 300 Ökologische Standards	25
3.1	GRI 301: Materialien 2016	25
3.2	GRI 302: Energie 2016	26
3.3	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	27
3.4	GRI 305: Emissionen 2016	27
3.5	GRI 306: Abwasser und Abfall 2016	29
3.6	GRI 307: Umwelt-Compliance 2016	30
3.7	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	30

4	GRI 400 Soziale Standards	30
4.1	GRI 401: Beschäftigung 2016	30
4.2	GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	33
4.3	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016	33
4.4	GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	34
4.5	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	36
4.6	GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	38
4.7	GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	39
4.8	GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	40
4.9	GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	41
4.10	GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	42
4.11	GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	42
4.12	GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	42
5	Angaben zur Finanzdienstleistungsbranche	43
5.1	Produktportfolio	43
5.2	Audit	46
5.3	Active-Ownership-Ansatz	46

Hinweis: Fett markiert sind die in diesem Bericht als wesentlich identifizierten Themen

102-45, 102-48, 102-49

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht stellt die wesentlichen Entwicklungen und Fortschritte der DZ BANK AG im Bereich Nachhaltigkeit im Berichtsjahr 2019 dar. Er knüpft an die GRI-Bilanz 2018 an und richtet sich an alle unsere Stakeholder. Mit ihren Nachhaltigkeitsberichten informiert die DZ BANK AG seit 2008 regelmäßig über ihre Fortschritte im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Bereich. Die aufgeführten Kennzahlen beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019. Ereignisse mit besonderer Relevanz haben wir bis zum Redaktionsschluss am 30. April 2020 berücksichtigt. Qualitative und quantitative Daten wurden dezentral in den Fachabteilungen erhoben und vom Bereich Kommunikation & Marketing ausgewertet. Berichtsgegenstand sind ausschließlich die Aktivitäten der DZ BANK AG. Betreffen einzelne Inhalte gruppenweite Aktivitäten, ist dies im Text kenntlich gemacht. Der Lagebericht 2019 enthält eine Übersicht über den Anteilsbesitz und wesentliche Beteiligungen (Tochterunternehmen und Joint-Ventures) der DZ BANK (S. 171ff.) (zu finden unter https://www.dzbank.de/content/dzbank_de/de/home/unser_profil/investorrelations/berichte/2019.DownloadLink.download.html?download=9VJrEyDqQfoEnfnmYpc8QFy9k6dQjkeFjP14JAiFXLWA194dPXkZOq/Tzc6YHxR8O_i1JzpvI2HrHcnysipr_sJJTG6o58m_XbQtI4bh96XmOig_AD-1joQLkG98xFa99bsaFDkjKro). Angaben zu Mitarbeitern umfassen alle Standorte der DZ BANK AG. Die Umweltdaten werden mit diesem Bericht transparenter nach Scope 1 und 2, aber auch auf Grundlage der VfU-Indikatoren berichtet. Die Abdeckung der Umweltkennzahlen weisen wir entsprechend aus. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option Kern erstellt. Wesentliche Themen haben wir im Rahmen einer Materialitätsanalyse ermittelt. Basis dafür bildete eine im Jahr 2019 auf Gruppenebene durchgeführte Stakeholder-Befragung zu unserem Nachhaltigkeitsengagement, die auf der Umfrage aus dem Jahr 2015 aufbaut. Im Berichtsjahr kam es zu keiner Neuformulierung von Informationen. Im Berichtsjahr erfolgt eine Online-Berichterstattung. Des Weiteren kam es zu keiner Änderung in der Berichterstattung im Vergleich zur früheren Berichterstattung. Zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsbezogene Doppelbenennungen sowie die Ausweisung der Rechtsform. Die nächste Nachhaltigkeitsberichterstattung wird turnusgemäß im Jahr 2021 erscheinen.

1 GRI 102: Allgemeine Angaben 2016

1.1 Organisationsprofil

102-1 Name der Organisation

DZ BANK AG Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank

102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Die DZ BANK ist die zweitgrößte Geschäftsbank in Deutschland und das Spitzeninstitut der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Sie ist die Zentralbank für alle rund 850 Genossenschaftsbanken in Deutschland, denen sie mehrheitlich gehört. Als „DZ BANK. Die Initiativbank“ unterstützt sie die Geschäfte der eigenständigen Genossenschaftsbanken vor Ort, um deren Position im Wettbewerb zu stärken. Das Leistungsspektrum der DZ BANK reicht von klassischen und innovativen Produkten über Strukturierung und Emissionen bis hin zu Handel und Vertrieb im Aktien- und Rentenmarkt. Zusätzlich betreut die DZ BANK als Geschäftsbank Unternehmen und Institutionen. Mit ihren Niederlassungen und Repräsentanzen in den wichtigen Wirtschaftsregionen der Welt unterstützt sie Unternehmen bei Ihren internationalen Geschäften. Daneben hat die DZ BANK die Holdingfunktion für die Unternehmen der DZ BANK Gruppe mit deren starken Marken. Sie gehören zu den Eckpfeilern des Allfinanzangebots der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken, die – gemessen an der Bilanzsumme – eine der größten privaten Finanzdienstleistungsorganisationen Deutschlands ist. Zur DZ BANK Gruppe zählen die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment Gruppe, VR Smart Finanz und verschiedene andere Spezialinstitute. Gemeinsam unterstützt die DZ BANK Gruppe mit ihrem umfangreichen Allfinanzangebot die Genossenschaftsbanken im Privatkundengeschäft, Firmenkundengeschäft, Kapitalmarktgeschäft und Transaction Banking. Damit sind diese in der Lage, ihren Kunden ein komplettes Spektrum an herausragenden Finanzdienstleistungen anzubieten.

102-3 Hauptsitz der Organisation

Frankfurt am Main, Deutschland

102-4 Betriebsstätten

Neben dem Hauptstandort in Frankfurt ist die DZ BANK an dreizehn weiteren Standorten in Deutschland (Berlin, Dresden, Düsseldorf, Hamburg, Hannover, Karlsruhe, Koblenz, Leipzig, München, Münster, Nürnberg, Oldenburg, Stuttgart) vertreten. Außerdem betreibt sie Filialen an den Finanzplätzen London, New York, Hongkong und Singapur sowie Repräsentanzen in São Paulo, Istanbul, Moskau, Peking, Mumbai und Jakarta.

102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Die DZ BANK ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht. Die Eigentümer der DZ BANK sind zu 94,7 Prozent Genossenschaftsbanken. Weitere Anteile halten mit 4,8 Prozent sonstige genossenschaftliche Anteilseigner. 0,5 Prozent halten Privatpersonen und sonstige Anteilseigner.

102-6 Belieferte Märkte

Für die DZ BANK entsprechen die Märkte ihren Kundengruppen:

- Genossenschaftsbanken im Einzugsbereich
- große Firmenkunden
- Institutionelle Kunden
- Selbstentscheider (Finanzexperten, die ihr Portfolio individuell zusammenstellen)

Der Primärmarkt ist Deutschland. Wir begleiten unsere Kunden auch im Ausland über unsere internationalen Standorte.

102-7 Größe der Organisation

Die DZ BANK beschäftigte 2019 im Jahresdurchschnitt 5.288 Mitarbeiter an ihren Standorten im In- und Ausland und kam im Jahr 2019 auf eine Bilanzsumme von 284,3 Mrd. Euro. Das Betriebsergebnis betrug 375 Mio. Euro, das ausgewiesene Eigenkapital 10.576 Mio. Euro. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten und Kunden betrugen jeweils 135,8 Mrd. Euro und 33,6 Mrd. Euro. Der Jahresabschluss und Lagebericht 2019 enthält alle finanziellen Kennzahlen.

102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

MITARBEITERBESTAND (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)

	Inland	Ausland	Gesamt
2019	5.195	247	5.442
2018	5.234	240	5.474
2017	5.298	244	5.542

BELEGSCHAFT NACH VERTRÄG (ZUM STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)*

	2019	2018
Festanstellung	5.206	5.258
davon weiblich	2.204	2.228
davon männlich	3.002	3.030
Befristeter Arbeitsvertrag	60	57
davon weiblich	30	21
davon männlich	30	36

* Stammpersonal ohne Nachwuchskräfte

NUTZUNG DER ARBEITSZEITMODELLE (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)

in %	2019	2018	2017
Flexible Arbeitszeit	100,0	100,0	100,0
Vollzeit	78,9	79,9	80,8
davon weiblich	58,4	59,9	
davon männlich	93,9	94,6	
Teilzeit	21,1	20,1	19,2
davon weiblich	41,6	40,1	
davon männlich	6,1	5,4	
Virtuelle Büros	13,2	12,8	12,9
Sabbatical	0,0	0,0	0,0
Altersteilzeit	1,76	1,68	1,8

MITARBEITERZAHL NACH STANDORTEN

	2019	2018
DZ BANK AG gesamt	5.442	5.474
Inland gesamt	5.195	5.234
Frankfurt	3.389	3.397
Düsseldorf	848	868
Karlsruhe	32	28
Stuttgart	295	302
Münster	86	91
Koblenz	16	17
Hannover	180	182
Hamburg	78	75
Oldenburg	16	16
Berlin	34	32
Dresden	2	2
Leipzig	10	9
München	174	181
Nürnberg	35	34
Ausland gesamt	247	240
Filialen	231	224
London	50	51
New York	74	71
Hong Kong	51	48
Singapore	56	54
Repräsentanzen	16	16
Moskau	3	3
Istanbul	3	3
Sao Paulo	1	1
Beijing	3	3
Mumbai	3	3
Jakarta	3	3

BESCHÄFTIGUNGART (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)*

	2019	2018	2017
außertarifliche Mitarbeiter	4.090	3.850	3.887
davon weiblich	1.420	1.273	
davon männlich	2.670	2.577	
nach geltendem Tarif	1.352	1.624	1.655
davon weiblich	877	1.044	
davon männlich	475	580	
Nach Leitungsebene			
Führungskräfte (ohne Vorstände)	642	658	660
Mitarbeiter (inkl. Nachwuchskräfte und inaktive)	4.800	4.816	4.882

* Mitarbeiterbestand Inland und Ausland

102-9 Lieferkette

Als Dienstleistungsunternehmen stellt die DZ BANK mit ihrer Einkaufsfunktion im wesentlichen Waren und Dienstleistungen für die Infrastruktur, die Zentralbankfunktion (Liquidität und Funding) sowie das Transaction Banking (Zahlungsverkehr und Wertpapierabwicklung) zur Verfügung.

Vor diesem Hintergrund kauft die DZ BANK Waren und Dienstleistungen aus den folgenden Warengruppen ein (absteigend sortiert nach Einkaufsvolumen):

- Transaction Banking
- Verbundprovider
- Fach-/Prozessberatung
- IT-Beratung
- Software & Services
- Facility Management
- Infodienste/Handelssysteme
- Strategieberatung
- Arbeitsplatzausstattung / Telekommunikation
- Immobilien
- Marketing
- Personaldienstleistungen
- Hardware & Services
- Travel & Fuhrpark
- Betriebs- und Geschäftsausstattung
- Logistik

Alle Lieferanten verpflichten sich mit der Zustimmung einer Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten der DZ BANK Gruppe auf deren Einhaltung. Die Anforderungen sind in Anlehnung an die Grundsätze des UN Global Compact der Vereinten Nationen und die Anforderungen der International Labour Organization formuliert. Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen wird grundsätzlich als Mindestanforderung vorausgesetzt.

Bei dem Einkauf der Waren und Dienstleistungen ist neben den klassischen Kriterien Qualität und Preis auch die Minimierung von Risiken (z.B. Datenschutz und Compliance) sowie Umweltauswirkungen und Nachhaltigkeit des Leistungsbezuges wichtig.

Die Standorte der Lieferanten (schwerpunktmaßig Serviceprovider, Berater, Entwickler und Agenturen) befinden sich größtenteils in Deutschland, davon abweichend sind Lieferanten von Marktdaten und Software-Produkte mit ausländischen Firmensitzen der Hersteller.

Aufgrund der Ausrichtung und Warengruppenstruktur werden keine Waren und Dienstleistungen von Lieferanten bezogen, die maßgeblich dem Niedriglohnsektor zuzuordnen sind, oder mit ethisch oder gesellschaftlich kontrovers diskutierten Praktiken und Gütern in Verbindung gebracht werden.

102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

Im Berichtsjahr ergaben sich keine signifikanten Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.

102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Eine verantwortungsvolle Kreditvergabe ist zentraler Bestandteil des Geschäftsmodells der DZ BANK. Dabei gilt es, alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte systematisch zu berücksichtigen. Deshalb prüfen wir bereits seit März 2009 grundsätzlich Kreditanfragen (zum Beispiel klassische Kredite, Projektfinanzierungen und Handelslimite) auf deren Nachhaltigkeit. Hierfür verwenden wir unsere hauseigene Nachhaltigkeitsprüfliste. Von der Prüfung ausgenommen sind Kredite an Genossenschaftsbanken und Unternehmen der DZ BANK Gruppe

sowie Engagements, die sich in der Restrukturierung befinden. Ausgenommen sind weiterhin spezielle Produktvarianten im Gemeinschaftskreditgeschäft mit den Genossenschaftsbanken, pauschal genehmigte Limite sowie Engagements unterhalb der Ratingpflichtgrenze. Die Ergebnisse erfassen wir seit Juli 2011.

Darüber hinaus wenden wir seit 2013 im Bereich der Projektfinanzierung die Äquator-Prinzipien an. 2014 und 2017 haben wir außerdem Ausschlusskriterien für Finanzierungen eingeführt. 2017 startete das von uns neu entwickelte Online-Training zur Nachhaltigkeit in der Kreditvergabe, verpflichtend für alle mit Finanzierungsanfragen betrauten Mitarbeiter. Zum ausführlichen Chancen- und Risikomanagement siehe ab Seite 34 im Jahresabschluss und Lagebericht der DZ BANK AG 2019.

102-12 Externe Initiativen

Bereits im Jahr 2008 haben wir den Global Compact der Vereinten Nationen unterzeichnet und uns damit zu zehn weltweit gültigen Grundsätzen verantwortlichen Handelns bekannt. Dazu zählen die Achtung der Menschen- und der Arbeitnehmerrechte, das Engagement für den Umweltschutz und die Vermeidung von Korruption und Bestechung. Diese Grundsätze sind für uns eine wichtige Orientierung für unser Handeln. Wir unterstützen sie und wenden sie in allen Geschäftsbereichen an.

Im März 2020 hat die DZ BANK AG die Principles for Responsible Banking der Vereinten Nationen unterschrieben und verpflichtet sich damit zu mehr Nachhaltigkeit und Transparenz. Die freiwillige Initiative für verantwortungsvolles Banking wurde von der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) ins Leben gerufen. Das Rahmenwerk umfasst sechs Prinzipien, die beschreiben, wie Banken das Thema Nachhaltigkeit in ihre wesentlichen Geschäftsbereiche integrieren sollen.

Mit der Unterzeichnung der „Gemeinsamen Erklärung Erfolgsfaktor Familie“ im Mai 2008 bekennen wir uns als einer von 380 Erstunterzeichnern ausdrücklich zu einer familienfreundlichen Personalpolitik.

Im November 2011 unterzeichneten wir die von der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft vorgelegte „Charta der Vielfalt“ und 2014 die „Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen“, die von der hessischen Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren“ ins Leben gerufen worden war. Die Gemeinnützige Hertie-Stiftung zeichnet Unternehmen für ihre familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik aus. Die DZ BANK hat das Qualitätssiegel „auditberufundfamilie®“, welches alle drei Jahre neu erworben werden muss, seit 2007 regelmäßig erhalten.

Die DZ BANK gehört zu den Gründungsmitgliedern des Deutschen Derivate Verbandes e. V. (DDV) und engagiert sich gemeinsam mit anderen Emittenten für mehr Transparenz im Privatkundenwertpapiergeschäftsmarkt. Als freiwillige Selbstverpflichtung für ihr geschäftliches Handeln bei Strukturierung, Emission, Marketing und Handel von strukturierten Wertpapieren wie Zertifikaten und Optionsscheinen haben sich die DDV-Mitglieder im Jahr 2013 überdies einen Fairness Kodex auferlegt. Der Kodex formuliert auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen Leitlinien für einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Kapital und dem Vertrauen des Anlegers und gilt für strukturierte Wertpapiere, die Privatpersonen in Deutschland öffentlich angeboten werden.

Die DZ BANK hat sich im Juli 2013 mit vier weiteren führenden Finanzinstituten mit einem gemeinsamen Grundsatzpapier zur ethischen Fundierung von Managementvergütung verpflichtet. Ziel ist es, die Vergütungssysteme transparent zu gestalten, Fehlanreize auszuschließen sowie die langfristigen Bedingungen für dauerhaft erfolgreiches Wirtschaften in den Blick zu nehmen.

Die DZ BANK verpflichtet sich seit Januar 2013, die Äquator-Prinzipien, soziale und ökologische Richtlinien für Projektfinanzierungen, umzusetzen und entsprechend darüber zu berichten.

102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Unsere Interessen als Finanzinstitut vertreten wir im Dialog mit der Gesellschaft und der Politik. Dies tun wir hauptsächlich über den Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR). Für den Dialog mit Politik und Gesellschaft nutzen wir zudem unsere Repräsentanz in Berlin.

Seit Ende 2014 ist die DZ BANK Mitglied im Ökoprofit Klub Frankfurt. Zuvor haben wir die Zertifizierung „Ökoprofit Betrieb der Stadt Frankfurt am Main“ erhalten. Ökoprofit steht für „ÖKOlogisches PROjekt Für Integrierte Umwelt-Technik“ und zielt darauf ab, kostensenkende Umweltmaßnahmen in den Unternehmen systematisch umzusetzen.

Im Juni 2011 sind wir dem Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) beigetreten, der den Austausch von Wissen und Erfahrungen in der Branche fördert.

Außerdem sind wir Mitglied in europäischen Verbänden wie der European Association of Cooperative Banks (EACB) und der Unico Banking Group, die sich der Verbreitung der genossenschaftlichen Idee in Europa und weltweit widmen.

Eine weitere Plattform bietet uns die Internationale Volksbankenvereinigung (CIBP) mit Sitz in Brüssel. Die CIBP ist eine Nichtregierungsorganisation, der Banken, Finanzinstitute und Bankenverbände angehören, deren gemeinsames Ziel es ist, die Entwicklung von kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie von individuellen Kunden zu fördern. Sie fungiert als Plattform für Austausch und gemeinsame Arbeit.

Auch auf lokaler Ebene pflegen wir den Dialog mit der Politik. So beteiligten wir uns im Jahr 2019 wieder an der Initiative „Frankfurt Main Finance“, die die Attraktivität des Finanzplatzes Frankfurt fördert.

Um Anlegern eine Orientierung zu bieten, haben Emittenten, Investoren und Umweltverbände Richtlinien erarbeitet, die ein beispielhaftes Emissionsverfahren für grüne Anleihen vorgeben. Beispielsweise gibt es mit den so genannten Green Bond Principles (GBP) auf der Emittenten- und Konsortialbankenseite freiwillige Verfahrensregeln, die Transparenz empfehlen und die Integrität des Green-Bond-Marktes sicherstellen sollen. Bislang sind mehr als 100 Emittenten, Emissionsbanken und Investoren Mitglied der GBP, darunter auch die DZ BANK.

Die DZ BANK ist Gründungsmitglied beim Deutschen Derivate Verband (DDV) und engagiert sich mit anderen Emittenten gemeinsam für mehr Transparenz im Privatkunden-Markt. Der Deutsche Derivate Verband ist die Branchenvertretung der 16 führenden Emittenten derivativer Wertpapiere in Deutschland. Zu den Zielen des DDV zählen die Verbesserung der Verständlichkeit und Transparenz der Produkte sowie der Schutz der Anleger. Er legt Leitlinien für die Strukturierung, die Emission, das Marketing und den Handel mit derivativen Wertpapieren fest. So werden Mindeststandards geschaffen, die dem Anleger Sicherheit geben und sein Vertrauen in die Angebote der Emittenten festigen sollen. So wurde im Oktober 2013 der Fairness-Kodex, ein Kodex, der Anlegern eine Produkt- und Kostentransparenz garantieren soll, verabschiedet. Der neue Fairness Kodex beinhaltet deutlich strengere Leitlinien für strukturierte Wertpapiere als der bisherige Derivate Kodex.

Die DZ BANK ist zudem Mitglied beim Green & Sustainable Finance Cluster Germany, bei der Climate Bonds Initiative (CBI), beim Forum Nachhaltiger Geldanlagen (FNG), bei der ICC Commission on Environment & Energy sowie im Sustainable Finance Beirat der Bundesregierung.

Wichtige Mitgliedschaften im Wissenschaftsbereich:

- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- Center for Financial Studies (CFS)
- Stiftung Marktwirtschaft
- Frankfurter Institut für Risikomanagement und Regulierung
- Deutsches Aktieninstitut
- E-Finance Lab

- Institut für Bank- und Finanzgeschichte
- Genossenschaftshistorisches Informationszentrum

Mitgliedschaften im kulturellen Bereich:

- Städel Museum
- Hochschule für Musik und Darstellende Kunst
- Alte Oper
- Oper Frankfurt

AUFWENDUNGEN FÜR MITGLIEDSCHAFTEN

in Euro	2019	2018	2017
Bankenvereinigungen	1.398.557	1.619.579	1.731.872
Wissenschaftliche oder andere Vereinigungen	678.419	676.948	677.023
Gesamtausgaben	2.076.976	2.296.527	2.408.895

1.2 Strategie

102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Wirksamkeit des Wandels unseres Wirtschafts- und Gesellschaftssystems hin zu mehr Nachhaltigkeit spielt die Finanzindustrie eine zentrale Rolle. Als Vertreter der genossenschaftlichen Organisation nehmen wir diesen Wandel sehr ernst. Unternehmerische Eigenverantwortung ist bei Genossenschaftsbanken seit jeher ebenso verankert wie die Verantwortung für die Gemeinschaft. Schließlich sind die meisten Kunden einer Genossenschaftsbank zugleich deren Mitglieder. Der Anspruch, nachhaltig zu wirtschaften, ist damit Teil unserer DNA.

Dabei folgen wir der Überzeugung, dass uns die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten hilft, sowohl Risiken zielführender zu steuern als auch Chancen zu ergreifen. Wir wollen mit unserem Handeln einen Unterschied machen. Das reflektieren auch die von den Vereinten Nationen initiierten und von uns unterzeichneten Principles for Responsible Banking, die von uns verlangen, dass wir die Wirkungen unseres Tuns an den Entwicklungszügen der UN messen.

Unsere Aufstellung als nachhaltig agierende Bank ist im Dialog mit unseren Kunden und Eigentümern mittlerweile ein zentrales Thema. Gerade als genossenschaftliches Spitzeninstitut pflegen wir einen intensiven Austausch mit vielen Genossenschaftsbanken mit besonderem strategischem Fokus auf Nachhaltigkeit. Auch deswegen haben wir uns sehr frühzeitig mit ESG-Themen auseinandergesetzt, die heute für viele institutionelle Kunden und Firmenkunden mit ausschlaggebend sind für geschäftliche Entscheidungen – teils gleichberechtigt mit ökonomischen Aspekten. Beispielhaft sehen wir dies im Primärmarktgeschäft mit nachhaltigen Anleihen.

In jedem Geschäftsfeld der DZ BANK Gruppe liegt eine wesentliche Verantwortung für das Nachhaltigkeitsprofil des gesamten Instituts. Eine zentrale Aufgabe besteht darin, das Nachhaltigkeitsmanagement strategisch zu denken und in ein schlüssiges unternehmensweites Zusammenspiel zu bringen. Wir haben in der DZ BANK daher das Nachhaltigkeitsmanagement in der Strategiefunktion integriert. Derzeit stehen insbesondere die konzernweite Inventarisierung aller Aktivitäten mit Nachhaltigkeitsbezug sowie eine bestmöglich einheitliche Nachhaltigkeitsklassifizierung auf der Agenda.

Einen umfassenden Einblick in das Nachhaltigkeitsengagement der DZ BANK AG im Jahr 2019 erhalten Sie in diesem Bericht.

Uwe Fröhlich und Dr. Cornelius Riese
Co-Vorstandsvorsitzende der DZ BANK AG

1.3 Ethik und Integrität

102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Verantwortungsbewusst zu handeln ist für die DZ BANK ein zentrales Unternehmensziel und gehört zum Selbstverständnis eines genossenschaftlichen Instituts. Dabei leitet uns seit Anfang 2020 unser zentraler Leitgedanke „Gemeinsam Erfolg gestalten“. Auf unser Handeln übersetzt bedeutet dies: Wir begeistern Kunden – wir handeln partnerschaftlich – für gemeinsamen Erfolg. Partnerschaftlichkeit, Weltoffenheit, Leistungsfähigkeit, Sicherheit, Nachhaltigkeit, Innovation, Konsequenz und Mut sind die damit einhergehenden Haltungen, die die DZ BANK inspirieren und leiten.

Ein Verhaltenskodex für die DZ BANK AG wurde 2012 eingeführt. Darüber hinaus haben Vertreter der einzelnen Compliance-Funktionen und die jeweiligen Nachhaltigkeitsbeauftragten der DZ BANK Gruppe einen Verhaltenskodex für die Gruppe erarbeitet, der im Mai 2014 in Kraft getreten ist und für die gesamte DZ BANK Gruppe gilt.

Mit unserer Teilnahme am Global Compact der Vereinten Nationen (UN) im Jahr 2008 haben wir uns außerdem zu zehn weltweit gültigen Grundsätzen verantwortlichen Handelns bekannt und berichten regelmäßig. Im Bereich Compliance werden regulatorische Entwicklungen regelmäßig in eigene Richtlinien überführt (z.B. Interessenkonflikt-Policy, Geschenke-Richtlinie, Regelungen der Mitarbeitergeschäfte) und in einem Compliance-Handbuch gebündelt. Die Kreditrisikostrategie ist das Rahmenwerk für unsere Kreditvergabe. Bereits dort ist die Beachtung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte verankert. Darüber hinaus orientieren wir uns in der Projektfinanzierung und Kreditvergabe an internationalen Standards wie den Äquator-Prinzipien. Auch in unseren selbst entwickelten Sektorgrundsätzen beziehen wir uns auf international anerkannte Standards.

Um gruppenweit einheitliche Standards für nachhaltige Lieferantenbeziehungen zu schaffen, gründete die DZ BANK im Jahr 2012 im Rahmen der Marktinitiative Nachhaltigkeit der DZ BANK Gruppe eine Arbeitsgruppe zum Thema „Richtlinien und Standards“. 2012 entwickelte diese einen einheitlichen Rahmen, der gruppenübergreifend ökonomische, ökologische und soziale Merkmale für eine nachhaltige Lieferantenbeziehung festlegt.

1.4 Unternehmensführung

102-18 Führungsstruktur

Unser achtköpfiger Vorstand leitet das Unternehmen und entwickelt die strategische Ausrichtung. Überwacht wird er vom Aufsichtsrat der DZ BANK. Von den Vertretern der Anteilseigner werden neun von der Hauptversammlung gewählt und ein Vertreter vom Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) entsandt. Entsprechend dem deutschen Mitbestimmungsgesetz sind auch zehn Vertreter der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse beraten den Vorstand der DZ BANK und arbeiten eng mit ihm zusammen. Über relevante Entwicklungen werden seine Mitglieder vom Vorstand frühzeitig informiert. Die übergeordnete Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen in der DZ BANK liegt bei den beiden Co-Vorsitzenden des Vorstands, Uwe Fröhlich und Dr. Cornelius Riese. Umweltthemen verantwortet Dr. Christian Brauckmann, Vorstand für IT und Organisation & Services, während Mitarbeiterthemen in die Zuständigkeit von Thomas Ullrich fallen, Vorstand für Personal und Transaction Banking. Die DZ BANK hat aufgrund ihrer genossenschaftlichen Verankerung eine besondere Beziehung zu ihren Eigentümern, die zugleich ihre wichtigsten Kunden sind. Zur strategischen und kommunikativen Einbindung gibt es daher eine Vielzahl an Gremien und Veranstaltungen wie die Herbstkonferenzen und der Zentrale Beirat.

1.5 Einbindung von Stakeholdern

102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen

Zu unseren Stakeholdern gehören die Volksbanken und Raiffeisenbanken, die zugleich Eigentümer und Kunden sind, Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner, Analysten und Kapitalgeber ebenso wie Verbände, Medien, politische Entscheidungsträger und die Wissenschaft. Zudem stehen wir in einem regelmäßigen Austausch mit diversen Nichtregierungsorganisationen, deren Anfragen und Anliegen wir aufgreifen.

102-41 Tarifverträge

Zum 31. Dezember 2019 waren bei der DZ BANK 4.090 (75,2 Prozent) außertarifliche Mitarbeiter und 1.352 (24,8 Prozent) Mitarbeiter nach geltendem Tarif beschäftigt.

Mithilfe unserer Vergütungsstruktur geben wir jedem einzelnen Mitarbeiter Anreize, die strategischen Ziele der DZ BANK und die seines jeweiligen Bereichs individuell umzusetzen. Unsere Standardeintrittsgehälter orientieren sich in den unterschiedlichen Geschäftsstandorten an den jeweiligen nationalen Geprägtheiten. Frauen und Männer werden bei gleicher Aufgabenstellung, Eignung und Erfahrung auch gleich entlohnt. Denn die DZ BANK verfügt über eine leistungsorientierte und damit geschlechtsunabhängige Vergütungsstruktur. Variable Komponenten dienen dazu, die Leistung motivierter Kollegen zu würdigen und sie gleichermaßen am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Zwei Jahre nach Fusion von DZ BANK und WGZ BANK wurde im Jahr 2018 ein gemeinsames und einheitliches Vergütungssystem eingeführt.

Die DZ BANK und die Unternehmen der DZ BANK Gruppe haben im Jahr 2014 eine gemeinsame Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe verabschiedet, die regelmäßig überarbeitet wird. Damit haben wir die aufsichtsrechtlichen Anforderungen umgesetzt und zugleich auch die vorgesehene Transparenz über die Vergütungssysteme innerhalb der Gruppenunternehmen erreicht. Die Unternehmen, die unter die Berichtspflicht des Entgelttransparenzgesetzes fallen, sind dieser nachgekommen und haben erstmalig einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit im Jahr 2017 veröffentlicht. Die Berichtsverpflichtung im Rahmen des Gesetzes ist ab 2018 im Fünf-Jahres-Rhythmus vorgesehen. Der nächste Bericht erscheint im Jahr 2023 für die Jahre 2018 bis 2022.

102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Für eine erfolgreiche Steuerung unseres Unternehmens ist es wichtig, die sozialen, ökologischen und ökonomischen Erwartungen unserer Stakeholder möglichst genau zu kennen. Für diesen Zweck definierte die DZ BANK im Vorgang zur Materialitätsanalyse Anspruchsgruppen, die für uns von besonderer Relevanz sind.

Bei der Auswahl der befragten Stakeholder berücksichtigten wir deren Vielfalt und deren Relevanz für unser Unternehmen. Folgende Gesichtspunkte waren dabei leitend:

- Genossenschaftsbanken als Kunden und Eigentümer sowie die Mitarbeiter der DZ BANK und der DZ BANK Gruppe gehören zu unseren wichtigsten Stakeholdern.
- Lieferanten und Dienstleister sowie Verbände und Investoren besitzen eine hohe wirtschaftliche Relevanz für uns.
- Außerdem berücksichtigten wir kritische Stimmen von Nichtregierungsorganisationen („Non Governmental Organizations“, NGOs) und Rating-Agenturen sowie aus Wissenschaft und Politik.

102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Die Hauptversammlung findet einmal jährlich statt und dient der Beschlussfassung. Stimmberechtigt sind diejenigen Aktionäre, die im Aktienregister eingetragen und angemeldet sind. Die gegenseitige Information und den Austausch mit den Genossenschaftsbanken, die zugleich Eigentümer und Kunden sind, fördern wir mit verschiedenen Dialogformaten. Eine besondere strategische Bedeutung besitzen in diesem Zusammenhang die Treffen der regionalen Bankenbeiräte sowie die Herbstkonferenzen. Viele etablierte Dialogformate mit den Genossenschaftsbanken werden weitergeführt bzw. optimiert. Eine besondere strategische Bedeutung besitzt die Etablierung des Zentralen Beirats der DZ BANK Gruppe im Geschäftsjahr 2018. Zielsetzung des Zentralen Beirats ist die Sicherstellung der Einbindung der Genossenschaftsbanken in die wesentlichen strategischen Entscheidungen der DZ BANK Gruppe (unter Beachtung der aktienrechtlichen Governance). Dem Zentralen Beirat gehören rund 35 Vorstände von Genossenschaftsbanken sowie weitere wichtige Mandatsträger aus der Genossenschaftlichen FinanzGruppe an. Der Zentrale Beirat soll eine vertiefte Diskussion und einen Austausch zu wesentlichen strategischen Sachverhalten der DZ BANK Gruppe ermöglichen. Ferner befasst sich der Zentrale Beirat mit der Ausgestaltung neuer Produkte und Dienstleistungen sowie der Vermarktung dieser Leistungen gegenüber Genossenschaftsbanken und deren Kunden. Der Zentrale Beirat kann gegenüber den Vorständen der DZ BANK Gruppe Empfehlungen aussprechen.

Im Berichtsjahr haben wir den Austausch mit den Volksbanken Raiffeisenbanken zu Nachhaltigkeitsthemen weiter verstärkt. So organisierte die DZ BANK im November 2019 bereits zum fünften Mal eine Nachhaltigkeitskonferenz mit Best-Practice-Beispielen einzelner Genossenschaftsbanken.

Die Genossenschaftsbanken werden in einem Abstand von in der Regel drei Jahren zusätzlich zu ihrer Gesamtzufriedenheit befragt. Die letzte Befragung fndt im Frjhjahr 2018 statt. Dabei hat sich der Anteil der Kunden, die „außerordentlich“ oder „sehr zufrieden“ mit der DZ BANK sind, seit der ersten Befragung im Jahr 2007 verdoppelt und liegt nun bei 41 Prozent. Die nächste Befragung ist für das Jahr 2021 geplant.

Unsere Analysten sensibilisieren institutionelle Investoren im In- und Ausland durch Vortge bei Konferenzen sowie die Organisation von Roadshows mit Fokus Nachhaltigkeit. Diese Veranstaltungen finden mehrmals im Jahr statt.

Regelmige Onlinebefragungen unter den Mitarbeitern, sogenannte „Pulse-Checks“, liefern wichtige Hinweise und Impulse.

Darüber hinaus werden Mitarbeitern der Genossenschaftsbanken Informationsaufenthalte und Besucherprogramme angeboten, um sich über die DZ BANK zu informieren. Im Dialog stehen wir auch regelmig mit politischen Vertretern – beispielsweise über die Initiative „Frankfurt Main Finance“, die zur Attraktivität des Finanzplatzes beitragen soll und dazu auch im Dialog mit der hessischen Landesregierung steht. So gehen wir mit allen Stakeholdern in den Dialog. Mit unserer Berichterstattung wollen wir alle Anspruchsgruppen gleichermaßen ansprechen.

Zur Einbindung der Stakeholder zur Erstellung des Berichts vgl. 102-46.

102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Im Mittelpunkt stehen für die DZ BANK die Bedürfnisse der Genossenschaftsbanken als Kunden und Eigentümer, deren Anforderungen an nachhaltiges Handeln sowie verantwortungsbewusste und nachhaltigkeitsorientierte Finanzprodukte und -dienstleistungen bei der Produkt- als auch bei der Strategieentwicklung Berücksichtigung finden.

Im Berichtsjahr hatten wir folgende Schwerpunkte:

- eine zweite gruppenweite Stakeholder-Befragung durchzuführen
- das Datenmanagement im Bereich Nachhaltigkeit gruppenweit zu professionalisieren
- ein neues Arbeitsprogramm für das Group Corporate Responsibility Committee zu erstellen
- die Ausschlusskriterien in der Kreditvergabe zu überprüfen. Aufgrund interner Umstrukturierungen wurde dieses Vorhaben verschoben.
- die Auslandsstandorte an die Schulung zur nachhaltigen Kreditvergabe anzubinden. Aufgrund interner Umstrukturierungen wurde dieses Vorhaben verschoben.

Für das Jahr 2020 haben wir uns vorgenommen,

- das Nachhaltigkeitsmanagement organisatorisch umzustrukturieren und auszubauen
- die Principles for Responsible Banking der UNEP FI zu unterzeichnen
- strategische Positionierungen zu Fokusthemen zu entwickeln
- eine kohärente Nachhaltigkeitsklassifizierung einzuführen (Fokus zunächst: DZ BANK AG)
- Nachhaltigkeit vertiefen für die DZ BANK Gruppe zu koordinieren (Potenzialfeldanalyse Nachhaltigkeit)
- Nachhaltigkeit an den strategischen Planungsprozess anzubinden
- eine Erweiterung der klimarelevanten Finanzberichterstattung zu prüfen.

Im vierten Quartal 2019 hat die DZ BANK das Projekt „Weiterentwicklung Nachhaltigkeit“ durchgeführt. Ziel war es, einen Überblick der zahlreichen externen Anforderungen zu erstellen, mögliche Geschäftschancen und

Risiken zu analysieren sowie einen Maßnahmenkatalog zur Implementierung und Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit auszuarbeiten. Eine neue zentrale Einheit im Bereich Strategie & Konzernentwicklung verantwortet fortan das Nachhaltigkeitsmanagement in der DZ BANK und übernimmt sukzessive die gesamte Koordination des Themas für die Bank. Der Bereich Kommunikation & Marketing ist weiterhin zuständig für die Stakeholderkommunikation sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Nachhaltigkeitsratings werden zukünftig von Investor Relations betreut. Nahezu alle Fachbereiche sind für die Umsetzung diverser Maßnahmen im Hinblick auf die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit in der Pflicht und berichten ihre Fortschritte regelmäßig an den Gesamtvorstand.

Der Umgang mit sensiblen Branchen ist seit 2005 in den DZ BANK Richtlinien der Kreditvergabe geregelt. Im Jahr 2014 haben wir diese Vorgaben in Ausschlusskriterien für Finanzierungen übersetzt, die den Kundenbetreuern als Orientierungshilfe dienen und bei der Bewertung von Kreditanfragen berücksichtigt werden. Derzeit gelten sie für Waffengeschäfte, Pornografie, Glücksspiel sowie signifikante Umweltverstöße und Menschenrechtsverletzungen. Im Herbst 2017 hat der Vorstand zudem beschlossen, künftig neue Anfragen für Projektfinanzierungen für Kohlekraftwerke abzulehnen.

Die DZ BANK verwendet für die Entwicklung der Produkte, die Überwachung der Produktvorgaben und die Messung der Kundenzufriedenheit ein Qualitätsmanagementsystem. Dieses Qualitätsmanagementsystem dient dazu, die optimale Betreuung der DZ BANK Kunden und der Kunden von Genossenschaftsbanken sicherzustellen. Zusätzlich zur Produktentwicklung werden seit 2011 regelmäßig die Prozesse im Kundenservice des Bereichs Kapitalmärkte Privatkunden überwacht. Der Kundenservice orientiert sich bei der Bearbeitung von Kundenanfragen an anspruchsvollen Qualitätsstandards, insbesondere im Hinblick auf Erreichbarkeit und Bearbeitungszeiträume.

Eine grundlegende Rolle im Qualitätsmanagement des Bereichs Kapitalmärkte Privatkunden nimmt das Beschwerdemanagement ein. Die DZ BANK bearbeitet sämtliche Beschwerden zeitnah, ganz gleich, ob diese am Telefon, per Brief, E-Mail oder im persönlichen Gespräch geäußert wurden. In allen Bereichen mit unmittelbarem oder mittelbarem Kundenkontakt gibt es Beschwerdemanager, die für eine kundenorientierte Bearbeitung der Anfragen sorgen. Es erfolgt eine Dokumentation von Kundenbeschwerden sowie ein regelmäßiges Reporting.

Die DZ BANK Gruppe bietet seit dem Frühjahr 2013 keine Anlageprodukte mit Agrarrohstoffen mehr an. Die Entscheidung dazu hat die Bank im Dialog mit den Stakeholdern innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe getroffen.

Über aktuelle Entwicklungen zur Nachhaltigkeit der DZ BANK informieren wir auch kontinuierlich auf unserem Nachhaltigkeitsportal www.wertewelt.dzbank.de.

1.6 Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-45 Liste der Unternehmen im konsolidierten Jahresabschluss

Die DZ BANK gehört zur DZ BANK Gruppe und übt gleichzeitig die Funktion der Holding für die Gruppe aus. Zur DZ BANK Gruppe zählen die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment Gruppe, die VR Smart Finanz und verschiedene andere Spezialinstitute. Innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe fungiert die DZ BANK AG als Spitzeninstitut und Zentralbank und hat den Auftrag, die Geschäfte der Genossenschaftsbanken vor Ort zu unterstützen und ihre Position im Wettbewerb zu stärken. Sie ist zudem als Geschäftsbank aktiv und hat die Holdingfunktion für die DZ BANK Gruppe. Der Lagebericht 2019 der DZ BANK AG enthält eine Übersicht über den Anteilsbesitz und wesentliche Beteiligungen (Tochterunternehmen und Joint-Ventures) der DZ BANK (S. 171ff.) (zu finden unter https://www.dzbank.de/content/dzbank_de/de/home/unser_profil/investorrelations/berichte/2019.Download_Link.download.html?download=9VJrEyDqQfEnfmYpc8QFy9k6dQjkeFjP14JAiFXLWA194dPXkZOqfTzc6YHxR8O_i1JzwI2HrlHcny5ipr_sJJTG6o58m_XbQf4bh96XmOiq_AD-1joQLkG98xFa99bsaFDkyKr0) (vgl. auch S. 4).

102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Die Präferenzen und Anforderungen der Stakeholder an die DZ BANK sind grundlegend für unseren Nachhaltigkeitsansatz und unsere Strategie und setzen zugleich auch den inhaltlichen Rahmen für diesen jährlich erscheinenden Bericht.

Um die Nachhaltigkeit in der DZ BANK erfolgreich zu steuern, ist es wichtig, die sozialen, ökologischen und ökonomischen Interessen, Erfahrungen und Erwartungen unserer Anspruchsgruppen möglichst genau zu kennen. Wichtige Informationen lieferte uns die zweite gruppenweite Stakeholderbefragung 2019 zu unserem Nachhaltigkeitsengagement. Diese Online-Befragung der Unternehmen der DZ BANK Gruppe baut auf der Umfrage der DZ BANK auf, die wir im Jahr 2015 durchführten. Sie erfolgte zusätzlich zum kontinuierlichen Dialog, den wir mit unseren Anspruchsgruppen führen.

Die gruppenweite Stakeholderbefragung 2019 orientierte sich an den GRI Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Diesen Vorgaben gemäß hat unser Nachhaltigkeitsteam in einem ersten Schritt Themen ermittelt, die sowohl im Nachhaltigkeitskontext als auch für unsere Stakeholder grundsätzlich von Relevanz sind. Die Online-Umfrage 2019 umfasste sodann fünf Handlungsfelder mit untergeordneten Themen und basierte auf Analysen zu den vorherrschenden gesellschaftlichen Nachhaltigkeitstrends. In einem Workshop erfolgte zudem eine Bewertung mit welchen der Nachhaltigkeitsthemen die DZ BANK signifikante Auswirkungen auf ihre Umwelt hat. Mit einer Rücklaufquote von 56 Prozent lieferte die Stakeholderbefragung wertvolle Hinweise für unsere Arbeits- und Berichtsschwerpunkte.

Die Bewertungen der Stakeholder unterstrichen erneut die Notwendigkeit, Nachhaltigkeit über alle Handlungsfelder hinweg strategisch in das Kerngeschäft der DZ BANK zu integrieren. So haben die Befragten den Feldern „Nachhaltige Unternehmensführung“ und „Nachhaltige Produkt- und Dienstleistungen“ höchste Relevanz beigemessen. Innerhalb dieser Bereiche haben sie die Themen „Genossenschaftliche Prinzipien und Werte“ und „Unternehmensstrategie & -erfolg“ mit Höchstnoten bewertet.

Zu unseren Stakeholdern gehören die Volksbanken und Raiffeisenbanken, die zugleich Eigentümer und Kunden sind, Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner, Analysten und Kapitalgeber ebenso wie Verbände, Medien, politische Entscheidungsträger und die Wissenschaft. Zudem stehen wir in einem regelmäßigen Austausch mit diversen Nichtregierungsorganisationen, deren Anfragen und Anliegen wir aufgreifen. Dabei achten wir auf eine ausgewogene Wahl von internen und externen Stakeholdern, mit denen wir eine wechselseitige Beziehung aufweisen.

Um Vergleichbarkeit und Transparenz zu gewährleisten, wurde der Nachhaltigkeitsbericht nach den GRI Standards erstellt.

102-47 Liste der wesentlichen Themen

Wesentliche Themen und Berichtsgrenzen

Folgende Themen wurden in der Stakeholderbefragung 2019 als wesentlich identifiziert:

GRI Standards 2016	Angabe
Unternehmenskultur sowie genossenschaftliche Prinzipien und Werte	
GRI 102: Allgemeine Angaben	102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen
Kundenzufriedenheit/-bindung	
GRI 102: Allgemeine Angaben	102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern
Unternehmensstrategie	
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen 103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten 103-3: Prüfung des Managementansatzes
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen 201-3: Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne 201-4: Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand
Compliance Management	
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen 103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten 103-3: Prüfung des Managementansatzes
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung 205-3: Bestätigte Korruptionssvorfälle und ergriffene Maßnahmen
Ausgewogenheit von Beruf und Privatleben / Work-Life-Balance sowie Verhalten von Führungskräften	
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen 103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten 103-3: Prüfung des Managementansatzes
GRI 401: Beschäftigung	401-2: Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden 401-3: Elternzeit
Mitarbeiterentwicklung	
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen 103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten 103-3: Prüfung des Managementansatzes
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-1: Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten
Menschenrechte	
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen 103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten 103-3: Prüfung des Managementansatzes
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	412-2: Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren 412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft werden
Nachhaltige Kreditvergabe (Firmenkunden) und nachhaltige Geldanlage (Institutionelle Kunden)	
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen 103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten 103-3: Prüfung des Managementansatzes
Produktportfolio	FS6: Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe und Branche FS8: Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden

102-48 Neudarstellung von Informationen

Im Berichtsjahr kam es zu keinen Neuformulierungen von Informationen (vgl. auch S. 4).

102-49 Änderungen bei der Berichterstattung

Im Berichtsjahr kam es zu keiner Änderung der Berichterstattung im Vergleich zu früherer Berichterstattung. (vgl. auch S. 4).

102-50 Berichtszeitraum

Ereignisse mit besonderer Relevanz haben wir für den Nachhaltigkeitsbericht 2019 bis zum Redaktionsschluss am 30. April 2020 berücksichtigt. Die aufgeführten Kennzahlen beziehen sich grundsätzlich auf das Geschäftsjahr 2019 (1. Januar bis 31. Dezember 2019).

102-51 Datum des letzten Berichts

Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 erschien im Juni 2019.

102-52 Berichtszyklus

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2021 erscheinen.

102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

Verena Düber

Telefon: 069 7447-99785

Sabine Könner

Telefon: 0211 778-3413

nachhaltigkeit@dzbanks.de

102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

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

102-55 GRI-Inhaltsindex

Der GRI-Inhaltsindex liegt in der ausführlichen Version vor.

102-56 Externe Prüfung

Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 wurde nicht durch externe Dritte geprüft.

2 GRI 200: Ökonomische Standards

2.1 GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016

GRI 103: Managementansatz 2016

103-1: Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen

Unser Ziel ist der langfristige und stabile Unternehmenserfolg – im Interesse unserer Kunden, Mitarbeiter und der Gesellschaft. Dies hat Vorrang vor einem kurzfristigen Gewinnstreben. Wir gehen diesen Weg auch in unruhigen Zeiten, indem wir uns auf unsere Kernaktivitäten konzentrieren und unsere Angebote für die Genossenschaftsbanken kontinuierlich ausweiten. Unser Auftrag ist es, die Wettbewerbsposition der vielen eigenständigen Genossenschaftsbanken am deutschen Markt zu stärken. Für uns – wie auch für die DZ BANK Gruppe – gilt der Grundsatz, Risiken nur in dem Maße einzugehen, wie dies zur Erreichung der geschäftspolitischen Ziele erforderlich ist und diese beherrschbar erscheinen.

Zur wirtschaftlichen Leistung vgl. Jahresabschluss und Lagebericht 2019 der DZ BANK AG ab Seite 14ff. sowie 201-1.

103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile

Die DZ BANK steht wesentlichen Herausforderungen in der Markt- und Wettbewerbslandschaft für Banken gegenüber und muss sich sowohl in ihrer Rolle als Verbund- und Geschäftsbank als auch als Holding weiterentwickeln. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, haben wir das Programm Verbund First 4.0 gestartet. Die Ziele von Verbund First 4.0 sind die Festigung sowie der Ausbau der Position der Genossenschaftlichen

FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken, Subsidiarität, Dezentralität und regionale Marktverantwortung, Nachhaltigkeit sowie Mehrwert durch Kern- und Komplementärgeschäft.

Neben Themen des Marktantritts sowie der Steuerung und Produktion stehen auch Kultur und Personalthemen im Fokus. Ziel ist es hierbei, die Kunden-, Effizienz- und Leistungsorientierung kulturell zu stärken, die gruppenweite Personalentwicklung und das Talentmanagement zu intensivieren sowie den demografischen Wandel zu gestalten. Für die Umsetzung von Verbund First 4.0 hat die DZ BANK insgesamt 28 Umsetzungspakete gestartet.

Im Auftrag des Vorstands hat die DZ BANK im Oktober 2019 das Projekt „Weiterentwicklung Nachhaltigkeit“ gestartet. Deutlich steigende Anforderungen von Kunden, Investoren, Wettbewerbern, sowie von supranationalen Einheiten und Industrieorganisationen, Aufsichtsbehörden und Ratingagenturen waren und sind weiterhin zu beobachten. Zielsetzung des Projekts war es, die externen Anforderungen herauszuarbeiten, die sich ergebenden Opportunitäten und Risiken zu ordnen und einen Plan zur Weiterentwicklung des Themas auszuarbeiten. Fokus war die Schaffung von Strukturen, um die zukünftige Handlungsfähigkeit sicherzustellen. In einem Handbuch „Weiterentwicklung Nachhaltigkeit“ wurden übergeordnete Maßnahmenpakete und ein Umsetzungsplan zusammengefasst. Diese werden ab 2020 in den betroffenen Fachbereichen bearbeitet. Als zentrale Stelle zur Koordination der Umsetzung und weiterer Aufgaben im Betrieb wurde eine zentrale Einheit Nachhaltigkeit im Bereich Strategie und Konzernentwicklung geschaffen. Zudem hat der Vorstand Anfang 2020 ein strategisches Positionspapier zum Thema Klima verabschiedet. Das Papier orientiert sich an Marktstandards und ist die Grundlage für die strukturierte Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit in der DZ BANK. Diese Positionierung dient auch zur Festlegung erster quantitativer Ziele im nächsten Schritt.

103-3: Beurteilung des Managementansatzes

Durch die Schaffung einer zentralen Einheit Nachhaltigkeit wird eine ganzheitliche Sicht auf Nachhaltigkeitsaspekte in der Strategie der DZ BANK sowie die Einstreuung von Nachhaltigkeitszielen in die strategische Planung sichergestellt.

201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

WESENTLICHE FINANZKENNZAHLEN DZ BANK AG (HGB)

in Mio. Euro	2019	2018	2017
Betriebsergebnis	375	499	598
Ergebnis vor Steuern	460	310	320
Steuern	-66	12	250
Jahresüberschuss	394	322	570
Bilanzsumme	284.305	258.548	251.998
Eigenkapital	10.576	10.504	10.504
Kernkapitalquote (in Prozent)	16,7	16,3	17,3
Löhne und Gehälter	549	535	550
Betriebl. Altersvorsorge und sonstige Unterstützungsleistungen	87	101	93

Im Jahr 2019 spendete die DZ BANK insgesamt 318.376 Euro. 2019 entfielen rund 59,5 Prozent der Spendensumme auf den Bereich Wissenschaft & Bildung. 6,3 Prozent der Spenden entfielen auf den Bereich Politik.

AUFSCHLÜSSELUNG DER SPENDEN NACH BEREICHEN

in %	2019	2018	2017
Wissenschaft & Bildung	59,5	68,4	43,8
Soziales	17,7	18,6	21,7
Kultur	12,5	5,7	25,2
Politik	6,3	5,3	6,3
Sport	4,1	1,9	3,0
Gesamtfördersumme in Euro	318.376	656.851	657.304

201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

Im Geschäftsjahr 2014 haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe ein ständiges Komitee, das Group Corporate Responsibility Committee (Group CRC), gegründet. Vertreter des Komitees sind die Nachhaltigkeitsbeauftragten der jeweiligen Unternehmen. Treffen finden sechs Mal im Jahr statt. Das Group CRC berichtet an den für Nachhaltigkeit zuständigen Co-Vorstandsvorsitzenden und einmal jährlich sowie bei Bedarf an den Konzern-Koordinationskreis.

Das Group CRC ist die Plattform für den gruppenweiten fachlichen Austausch über aktuelle Entwicklungen und Aktivitäten im Thema Nachhaltigkeit. Das Gremium identifiziert gruppenweit relevante Schwerpunktthemen und initiiert gemeinsame Projekte. Ergebnis dieser Aktivitäten sind beispielsweise die Einführung gruppenweiter Zuliefererstandards, eine gemeinsame Datenbankstruktur und eine gemeinsame Klimastrategie, welche Anfang 2018 verabschiedet wurde. Die Unterzeichnung des UN Global Compact erfolgte ebenfalls für die DZ BANK Gruppe.

Ein zentrales Anliegen der DZ BANK ist der Schutz von Klima und Umwelt. Deshalb haben wir uns in unserem Geschäftsbetrieb über die gesetzlichen Vorschriften hinaus diesem Bestreben verpflichtet. Das betrifft nicht nur uns als Unternehmen und unsere Mitarbeiter, sondern auch Dienstleister und Lieferanten – denn auch der nachhaltige Einkauf hat für die DZ BANK einen hohen Stellenwert. Weil wir gemeinsam an einem Strang ziehen, können wir unsere Vorhaben effizienter umsetzen. Unser Ziel ist es, die CO₂-Emissionen der DZ BANK AG bis 2020 über alle Standorte hinweg um 15 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2012 zu senken und die DZ BANK schrittweise zu einem klimaneutral arbeitenden Unternehmen zu machen. Darüber hinaus haben sich die Unternehmen der DZ BANK Gruppe in einer gruppenweiten Klimastrategie darauf verständigt, ihre aggregierten CO₂-Emissionen bis 2050 um mindestens 80 Prozent zu reduzieren (Basisjahr: 2009).

Die DZ BANK hat zudem Anfang 2020 ein eigenes Positionspapier zum Thema Klima veröffentlicht, in dem sie aufzeigt, wie sie den eigenen ökologischen Fußabdruck verbessern, das CO₂-arme Geschäftspotfolio ausbauen und zur Unterstützung der Transformation CO₂-intensiver Industrien und Aktivitäten beitragen möchte.

Die DZ BANK und die DZ BANK Gruppe verfügen über ein umfangreiches Risikomanagementsystem. Informationen zu Risiken sind dem zusammengefassten Chancen- und Risikobericht 2019 der DZ BANK AG (S. 34ff) und der DZ BANK Gruppe (S. 60ff) zu entnehmen.

Risiken begegnen uns vor allem in der Kreditvergabe und der Projektfinanzierung. Zu unserem Kreditvergabe-Prozess gehört eine Nachhaltigkeitsprüfung, die sowohl soziale und ethische Prinzipien als auch Umweltstandards berücksichtigt. Darüber hinaus schauen wir in sensiblen Bereichen genau hin: Für die Forstwirtschaft, Rohstoffförderung, sowie Staudammprojekte und maritime Industrien haben wir Sektorrichtlinien eingeführt, die wir regelmäßig verbessern und aktualisieren. Die Nachhaltigkeitsprüfliste der DZ BANK orientiert sich an den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen sowie an den Äquator-Prinzipien und kommt seit 2009 zum Einsatz. Mithilfe dieser Liste prüfen wir alle für die jeweilige Finanzierung relevanten Einflussfaktoren auf ökologische und soziale Risiken. Unter anderem beurteilen unsere Experten Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten, Branchenzugehörigkeit und geschäftliche Schwerpunkte.

Die DZ BANK verpflichtet sich seit Januar 2013, die von internationalen Projektfinanzierungsinstituten formulierten Äquator-Prinzipien („Equator Principles“) umzusetzen und entsprechend darüber zu berichten. Mit der Unterzeichnung dieser freiwilligen Selbstverpflichtung übernehmen wir Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Darüber hinaus haben wir 2017 eine interne Policy verabschiedet, die eine einheitliche Grundlage für Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft der DZ BANK Gruppe bildet.

Aber nicht nur im internen Prozess, sondern auch bei der Entwicklung unserer Produkte haben wir den Klimawandel im Blick: Insgesamt ist die Genossenschaftliche FinanzGruppe einer der maßgeblichen Finanzierungspartner für die Energiewende in Deutschland. Mit ihrem Engagement für die Entwicklung erneuerbarer Energien

leisten die DZ BANK und die Genossenschaftsbanken einen zentralen Beitrag zum Erfolg der Energiewende in Deutschland. Im Jahr 2019 betrug unser Finanzierungsvolumen in diesem Segment rund 5,4 Mrd. Euro.

Ende September 2018 hat die DZ BANK ihren ersten eigenen Green Bond mit einem Volumen von 250 Mio. Euro am Markt platziert. Die Ausgestaltung der Anleihe entspricht den Green Bond Principles der International Capital Markets Association und wurde von den Nachhaltigkeitsexperten der Ratingagentur Standard & Poor's Global Ratings mit dem höchsten Overall Score „E1“ bewertet. Die Verwendung des eingesammelten Kapitals referenziert auf die Finanzierung von Windkraftprojekten auf dem deutschen Festland (onshore). Der mit dem Green Bond verknüpfte Pool an Finanzierungen umfasst insgesamt 60 Projekte, mit denen pro Jahr klimaschädliche CO₂-Emissionen im Umfang von rund 790.000 Tonnen eingespart werden sollen. Die DZ BANK ist seit 2013 im Marktsegment für Sustainable Bonds tätig und gehört zu den führenden europäischen Konsortialbanken in diesem Segment. Im Jahr 2019 hat die DZ BANK grüne, soziale und nachhaltige Transaktionen mit einem Gesamtvolumen von rund 10,05 Mrd. Euro als Federführer begleitet. Den Schwerpunkt der Emissionstätigkeit bildeten Investitionsvorhaben in den Bereichen erneuerbare Energien und Klimaschutz.

Im Förderkreditgeschäft unterstützt die DZ BANK die Genossenschaftsbanken mit ihren Vertriebslösungen und ihrem Expertenwissen. Dies betrifft vor allem Förderkredite in den Bereichen Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Denn sowohl für Privatkunden als auch für Unternehmen werden beispielsweise Investitionen zur Verbesserung der Energieeffizienz immer wichtiger. Ein weiterer Fokus liegt auf Maßnahmen, die den demografischen Wandel begleiten. Dazu zählen unter anderem soziale Programme, die den altersgerechten Umbau von Wohnungen und Gebäuden fördern. Diese Themen werden neben Innovation und Digitalisierung auch im Jahr 2020 wieder Vertriebsschwerpunkte im Förderkreditgeschäft darstellen.

Auch im Jahr 2019 lag das Förderkreditgeschäft der DZ BANK bei knapp 9,1 Mrd. Euro und damit auf Vorjahresniveau, was in erster Linie auf die anhaltend hohe Nachfrage im Bereich der wohnwirtschaftlichen Kredite zurückzuführen ist. Bei KfW-Förderkrediten erzielte die DZ BANK zusammen mit den Genossenschaftsbanken ein Neugeschäftsvolumen in Höhe von 6,5 Mrd. Euro. Mit einem Anteil von 22,2 Prozent am Gesamtkreditvolumen der KfW war die DZ BANK erneut größter Einzelkunde des Förderinstituts. Nach Volumen bei der KfW besitzt die DZ BANK einen Marktanteil von 14,8 Prozent im gewerblichen Umweltbereich und von 29,9 Prozent im Privatkundengeschäft. Dort haben vor allem öffentliche Programme zum energieeffizienten Bauen und Sanieren die Geschäftsentwicklung angetrieben. Ähnlich gut waren die Entwicklungen der Landesförderinstitute im Jahr 2019. So konnte der Anteil der Genossenschaftsbanken beim Landesförderinstitut in Bayern, der LfA, um knapp 4 Prozent auf 33,5 Prozent gesteigert werden, während in Nordrhein-Westfalen eine Steigerung um 5 Prozent auf 27 Prozent Marktanteil verbucht werden konnte.

201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

Über 90 Prozent unserer Mitarbeiter sind in Deutschland tätig und aufgrund des hohen sozialgesetzlichen Niveaus für den Krankheitsfall und das Alter abgesichert. Hinzu kommen zahlreiche freiwillige Leistungen der DZ BANK, die teilweise auch für unsere Mitarbeiter an ausländischen Standorten (London, New York, Hongkong und Singapur) gelten. Den Mitarbeitern in Deutschland bieten wir viele freiwillige Sozialleistungen von der Altersversorgung bis zu verschiedenen Zuschüssen: Fahrtkostenzuschuss oder Jobtickets, Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten, Notstandsbeihilfen, eine Gruppenunfallversicherung sowie im Todesfall finanzielle Unterstützung der Hinterbliebenen. Sämtliche betriebliche Leistungen werden sowohl Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte gewährt.

Der Personalaufwand betrug 2019 636 Mio. Euro. Für Löhne und Gehälter wurden 549 Mio. Euro aufgewendet. Für soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung wurden 2019 87 Mio. Euro aufgewendet. Davon entfielen 17 Mio. Euro explizit auf die Altersversorgung.

Wichtigste Komponente der freiwilligen Arbeitgeberleistungen ist nach wie vor die betriebliche Altersversorgung. Auch für die Mitarbeiter ist die betriebliche Altersversorgung wichtig. Im Jahr 2019 nutzten 77 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit, ihr Entgelt zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln. Im aktuellen, seit 2004 bestehenden Versorgungswerk erhalten neben den Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten auch Mitarbeiter

mit befristeten Verträgen Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung. Die Beiträge der DZ BANK fließen in eine rückgedeckte Unterstützungskasse. Sofern Mitarbeiter eine Entgeltumwandlung machen, fließen diese Beiträge an eine Pensionskasse. Weiterhin bestehen bei der DZ BANK Direktzusagen, die über den DZ BANK Pension Trust e. V. gesichert werden.

201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Die DZ BANK hat im Berichtsjahr keine staatlichen Zuschüsse erhalten.

2.2 GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016

203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

Die Projektfinanzierung bei der DZ BANK umfasst die Bereiche Infrastruktur und Energie sowie Öffentlich-private Partnerschaft (ÖPP). Der Einsatz privaten Kapitals und Know-hows zur Erfüllung staatlicher Aufgaben im Rahmen von Infrastrukturprojekten hat sich zu einem Wachstumsmarkt entwickelt.

Partnerschaften staatlicher und privater Investoren, sogenannte öffentlich-private Partnerschaften (ÖPP), haben sich in den vergangenen Jahren zu einem erfolgreichen Finanzierungsmodell in mehreren europäischen Ländern für gesellschaftlich wichtige Vorhaben entwickelt. Auch die DZ BANK kooperiert in der Projektfinanzierung häufig mit weiteren Verbundpartnern und der öffentlichen Hand, um den Bau von Straßen/Verkehrswegen, Schulen, Krankenhäusern oder Verwaltungsgebäuden zu ermöglichen.

Der von Mitarbeitern im Jahr 2000 gegründete DZ BANK Mikrofinanzfonds hat zum Ziel, Mikrofinanzinstitute vornehmlich in afrikanischen Ländern durch Bankgarantien zu unterstützen. Die Garantien werden von der DZ BANK herausgelegt und vom DZ BANK Mikrofinanzfonds besichert. Die Garantien der DZ BANK verschaffen oder erleichtern den Mikrofinanzinstituten den Zugang zu Refinanzierungskrediten lokaler Geschäftsbanken. Die Mikrofinanzinstitute vergeben damit Kleinkredite an wirtschaftlich aktive Personen, die kleine Gewerbe betreiben, aber keinen Zugang zu konventionellen Banken haben. Seit 2015 hält der DZ BANK Mikrofinanzfonds außerdem Anteile an dem Unternehmen Oikocredit International, das weltweit Mikrofinanzinstitute durch Kredite und Beteiligungskapital finanziert.

Der zuvor in der Rechtsform einer GbR geführte DZ BANK Mikrofinanzfonds ist seit 2012 eine Genossenschaft. Die Verwaltung des DZ BANK Mikrofinanzfonds erfolgt ehrenamtlich: Wir führen das Fondsvolumen ohne Abschläge durch Verwaltungskosten seiner Zweckbestimmung zu. Über die Zeit seit Gründung hat unser Mikrofinanzfonds insgesamt sieben Projekte in diversen afrikanischen Ländern unterstützt, in der Regel in Zusammenarbeit mit einer Nichtregierungsorganisation wie FIDES oder auch Brücke Le Pont in Fribourg, Schweiz. Im Laufe des Jahres 2017 wurde die Kooperation des DZ BANK Mikrofinanzfonds mit zwei Mikrofinanzinstituten in Tansania und Togo beendet. Ein weiteres Projekt in Ghana für Kleinkredite im Großraum Accra kam nicht zustande. Die Suche nach neuen Projekten in Afrika gestaltete sich 2018 zunehmend schwieriger, da die nachgefragten Finanzierungsbeträge die Möglichkeiten unseres Mikrofinanzfonds (Fondsvolumen Ende 2019: 260.000 Euro) in der heutigen Zeit weit übersteigen. Der DZ BANK Mikrofinanzfonds hat in den ersten Jahren nach der Gründung seinen Beitrag geleistet, als der ganze Sektor noch in den Kinderschuhen steckte und wir mit schnellen und unbürokratisch darstellbaren Garantien über 25.000 bis 50.000 Euro für lokale Refinanzierungslinien die kleinen Mikrofinanzorganisationen in Afrika unterstützen konnten. Dieses Feld wird nun von anderen, sehr viel größeren Mikrofinanzfonds in ganz anderem Umfang abgedeckt.

In der letzten Generalversammlung im Oktober 2019 wurde die Auflösung des DZ BANK Mikrofinanzfonds zum 1.1.2020 beschlossen, da wir aufgrund der kleinen Größe unseres Fonds keine Möglichkeiten mehr sehen, sinnvoll im Mikrofinanzsektor mitwirken zu können. Zum Ende des Jahres 2019 hatte der DZ BANK Mikrofinanzfonds 246 Mitglieder. Seit der Gründung unterstützte die DZ BANK die Initiative mit Zuwendungen in Höhe von rund 40.000 Euro.

Im Fokus unserer Spendentätigkeit stehen die Bereiche Bildung, Wissenschaft, Kultur und Soziales. Neben lokalen Aktivitäten in und um Frankfurt unterstützen wir weitere standortbezogene wie deutschlandweite Vorhaben und werden in Ausnahmefällen auch international tätig. Im Jahr 2019 spendete die DZ BANK 318.376 Euro.

Ein weiterer Schwerpunkt des gesellschaftlichen Engagements der Genossenschaftlichen FinanzGruppe liegt auf der Stiftung Aktive Bürgerschaft. Auch die DZ BANK unterstützt diese Stiftung und ist zudem Mitglied im Stiftungsrat. Ziel der Stiftung ist es, über bürgerschaftliches Engagement zu informieren und zu beraten sowie Engagierte, Multiplikatoren und Förderer zu schulen und weiterzubilden.

Darüber hinaus ist die Initiative bestrebt, Personen und Organisationen für ein aktives Engagement zu gewinnen, zum Beispiel in Form des Stiftens, Spendens oder ehrenamtlichen Engagements, und die Entwicklung bürgerschaftlichen Engagements in Theorie und Praxis zu fördern. Seit Ende 2014 führt die Stiftung die Arbeit des 1997 gegründeten Vereins „Aktive Bürgerschaft“ fort. Zu den besonderen Projekten der Aktiven Bürgerschaft gehört „sozialgenial – Schüler engagieren sich“. Es entstand 2009 auf Initiative der damaligen WGZ BANK, um die Bildungschancen und die Bereitschaft junger Menschen, sich sozial zu engagieren, zu fördern. Beispielsweise kümmern sich Schüler um ältere Mitbürger, organisieren Vorlesenachmittage in Kindergärten oder setzen sich mit Naturschutzorganisationen für Umweltschutz ein. In der Schule verbinden sie ihr bürgerschaftliches Engagement mit Unterrichtsinhalten in Fächern wie Politik, Deutsch oder Biologie. Inzwischen engagieren sich mehr als 100.000 Schüler an 770 Schulen in zahlreichen sozialgenial-Schulprojekten. Mit den Bundesländern Hessen und Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Hessische Kultusministerium und das Ministerium für Schule und Bildung Nordrhein-Westfalen, besteht ein Kooperationsvertrag.

203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen

Mit ihrem Engagement für die Entwicklung erneuerbarer Energien leistet die DZ BANK zusammen mit den Genossenschaftsbanken wichtige Beiträge zum Erfolg der Energiewende in Deutschland – vom Ausbau der Infrastruktur bis hin zur Errichtung neuer leistungsfähigerer Anlagen. Gleichzeitig trägt die DZ BANK mit ihrem Fördergeschäft dazu bei, dass der Energieverbrauch in Deutschland durch effizientere Wärmedämmung, Heiztechnik und andere Modernisierungen reduziert wird. Durch unsere Vorgaben in der Kreditvergabe und Projektfinanzierung fördern wir zudem die Einhaltung nachhaltiger Mindeststandards bei unseren Kunden.

Auch bei der Vermittlung von Förderkrediten können wir dazu beitragen, die wirtschaftliche Entwicklung positiv zu beeinflussen (vgl. 201-2).

2.3 GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016

GRI 103: Managementansatz 2016

103-1: Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen

Die Compliance-Funktion hat auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung der für das Institut wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben und entsprechender Kontrollen hinzuwirken. Ferner hat die Compliance-Funktion die Geschäftsleitung hinsichtlich der Einhaltung dieser rechtlichen Regelungen und Vorgaben zu unterstützen und zu beraten.

Die umfassenden Aufgabengebiete des Bereichs Compliance lassen sich in folgende Themenbereiche aufteilen: Geldwäsche- und Betrugsprävention, Kapitalmarkt-Compliance und Unternehmens-Compliance. Abgerundet wird das Aufgabenspektrum durch das Kompetenzzentrum für Datenschutz.

Zu den Aufgaben der Kapitalmarkt-Compliance gehören die Beratung der Fachbereiche hinsichtlich nationaler und europäischer aufsichtsrechtlicher Anforderungen sowie die Sicherstellung der Einhaltung aller Wertpapierrechtlichen Regelungen. Daneben führen die für das Kapitalmarkt-Compliance verantwortlichen Mitarbeiter Kontrollen der von den Regelungen betroffenen Fachbereiche durch. Weiterhin werden interne Policies erstellt und Mitarbeiter in relevanten nationalen und europäischen Bestimmungen geschult.

Die Unternehmens-Compliance entwickelt und verantwortet die Compliance-Standards, die nicht zur Kapitalmarkt-Compliance gehören. Sie verantwortet die Compliance-Governance auf Gruppenebene. Die Unternehmens-Compliance berät Fachbereiche, Niederlassungen und Gruppenunternehmen bei der Umsetzung dieser Anforderungen und überprüft deren Einhaltung risikoorientiert. Darüber hinaus führt die Unternehmens-Compliance die Compliance-Risikoanalyse in der DZ BANK AG, bei den Gruppenunternehmen und in den Auslandsfilialen durch. Außerdem ist die Unternehmens-Compliance für die Durchführung und Überwachung des Rechtsnorm-Monitorings in der DZ BANK verantwortlich.

103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile

Die 2016 implementierte Compliance-Richtlinie für die DZ BANK Gruppe und die dazugehörigen Compliance-Standards bilden das Compliance-Rahmenwerk für einen einheitlichen Umgang mit rechtlichen Regelungen und Vorgaben innerhalb des gesamten Konzerns. Inzwischen verfügt die DZ BANK über ein gruppenweites Compliance Management-System.

Im Rahmen der Geldwäsche- und Betrugsprävention werden Schutzmaßnahmen hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und betrügerischer Handlungen entwickelt und durchgeführt. Hierzu gehören die Umsetzung des Geldwäschegesetzes und anderer geldwäscherelevanter Vorgaben in der DZ BANK einschließlich der Auslandsfilialen sowie das Aufstellen und die Kontrolle von Regelungen zur Verhinderung betrügerischer Handlungen zu Lasten des Instituts. Regelmäßige Schulungen aller Mitarbeiter sind Bestandteil der diesbezüglichen Präventionsmaßnahmen.

Darüber hinaus werden einheitliche Vorgaben für die Geldwäsche- und Betrugsprävention in der DZ BANK Gruppe entwickelt und im Rahmen der Compliance-Richtlinie für die DZ BANK Gruppe und der dazugehörigen Compliance-Standards schriftlich fixiert. Die Gruppenunternehmen werden hinsichtlich der Einhaltung der Vorgaben für die Geldwäsche- und Betrugsprävention überwacht.

Der Bereichsleiter Compliance fungiert als „Zentrale Stelle“, bei dem alle Informationen hinsichtlich der Geldwäsche- und Betrugsprävention zusammenlaufen.

103-3: Beurteilung des Managementansatzes

Es findet eine jährliche Berichterstattung des Bereichs Compliance an den Vorstand und Aufsichtsrat über alle Themen der Compliance-Funktion der DZ BANK AG und der Konzertöchter im Compliance Jahresbericht statt. Darüber hinaus erstellt der Bereich Compliance jährlich die separate Risikoanalyse „Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen“ für den Vorstand und Aufsichtsrat. Die Berichte und Analysen beinhalten eine kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung der in der DZ BANK ergriffenen Präventionsmaßnahmen zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen.

205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

In jedem Geschäftsbereich der Bank gibt es einen Verantwortlichen, der als permanenter Ansprechpartner fungiert und in Abstimmung mit der Revision und dem Bereich Compliance sicherstellt, dass die erforderlichen Maßnahmen wirksam in Arbeitsprozesse einbezogen und gelebt werden.

Unter dem Dach des 2012 eingeführten Verhaltenskodex vereinigt die DZ BANK verschiedene Instrumente zur Betrugsprävention. Dazu gehören unter anderem die Richtlinien für den Umgang mit Geschenken sowie ein Hinweisgebersystem, Schulungen und die Arbeitsanweisungen zur Betrugsprävention einschließlich der Bekämpfung von Korruption und Marktpreismanipulationen.

Bei der Erhebung von Geldwäsche- und Betrugsrisiken für die jährlich aktualisierte Risikoanalyse arbeitet der Bereich Compliance unter anderem eng mit der Gruppe Operationelle Risiken aus dem Bereich Risiko-controlling zusammen.

In die gesetzlich vorgeschriebene jährlich durchzuführende Risikoanalyse beziehen wir alle Geschäftsstandorte und Konzernfächer ein. Bei der Risikoanalyse wurden im Berichtsjahr keine erheblichen Korruptionsrisiken festgestellt.

Regelmäßig erhalten unsere Mitarbeiter an allen Standorten verpflichtende Schulungen zu den Themen Compliance für Banken, Geldwäscheverhinderung, Verbot von Marktpreismanipulation, Betrugsvorbeugung sowie Informationssicherheit und Datenschutzgrundverordnung. Auch die Bekämpfung von Korruption ist Teil dieser Compliance-Schulungen. Im Jahr 2019 hat die Bank außerdem ein neues Schulungstool zu Sanktionen und Embargos eingeführt. Ebenso werden sämtliche Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig im Hinblick auf das Thema Korruptionsbekämpfung geschult. Unsere Schulungsquote liegt im Schnitt bei 99 Prozent. Zusätzlich dazu bieten wir Seminare zu speziellen Themen wie der Anlageberatung oder dem Interessenkonfliktmanagement. Überdies arbeiten wir seit 2012 mit einer Software, die alle Handelsgeschäfte auf Marktpreismanipulation untersucht. Darüber hinaus sichert ein mehrstufiger Prozess in der DZ BANK, dass die Mitarbeiter die gesetzlichen Vorgaben zur Verhinderung von Insiderverstößen einhalten.

Seit April 2014 haben wir darüber hinaus Folgeschulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte in dem Bereich Betrugsvorbeugung etabliert und durchgeführt.

205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

COMPLIANCE-SCHULUNGEN

	2019	2018	2017
in Teilnehmer gesamt			
Geldwäscheverhinderung (inkl. Folgeschulungen)	362	2.082	3.206
Verbot der Marktpreismanipulation (inkl. Folgeschulungen)*	494	351	468
Betrugsvorbeugung für Führungskräfte (inkl. Folgeschulungen)	169	447	125
Betrugsvorbeugung für Mitarbeiter (inkl. Folgeschulungen)	1.153	3.920	728

* Die Schulung „Verbot der Marktpreismanipulation“ wurde im August 2011 implementiert und betrifft Mitarbeiter der Handelseinheiten und handelsnahen Einheiten. Nicht alle Schulungen und Folgeschulungen erfolgen jährlich. Die Teilnehmerzahlen variieren von Jahr zu Jahr, was mit dem Zeitpunkt der Schulungsaufforderung zusammenhängt.

Alle Mitarbeiter der DZ BANK sind angehalten, mögliche Vorfälle direkt über eine Compliance- und eine Geldwäsche-Hotline an den Bereich Compliance zu melden.

205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Für den Umgang mit möglichen Interessenkonflikten hat die DZ BANK im Jahr 2007 eine Interessenkonflikt-Policy eingeführt. Durch sie legt die Bank gegenüber ihren Kunden mögliche Interessenkonflikte und Zuwendungen offen. Den Empfängern von Finanzanalysen werden konkrete Interessenkonflikte, beispielsweise bei einem gleichzeitigen Bezug von Bankdienstleistungen, offengelegt. Die Umsetzung der Maßnahmen wird ebenfalls durch den Bereich Compliance veranlasst und überwacht. Um Bestechung durch Geschenke, Vergünstigungen oder sonstige Anreize vorzubeugen, hat die DZ BANK mit der so genannten Geschenke-Richtlinie zum 1. Juli 2010 umfangreiche Vorgaben in Kraft gesetzt. Zur Vorbeugung von Wirtschaftskriminalität und unzulässiger Einflussnahme können sich unsere Mitarbeiter über eine Hotline (Whistleblowing-Hotline) anonym an einen internen oder einen externen Ombudsmann wenden, der ihre Hinweise aufnimmt. Sie werden unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Anforderungen an ein Hinweisgeber-Komitee weitergeleitet, das diese bewertet und erforderliche Maßnahmen einleitet.

Als Zentralbank wickelt die DZ BANK für viele Volksbanken und Raiffeisenbanken deren Auslandszahlungsverkehr ab. Es gehört zu unserem Leistungsprofil, dabei auftretende Verdachtsfälle aufzudecken und zur Anzeige zu bringen. Die Verdachtsmeldungen werden gegenüber der Zentralstelle für (Geldwäsche-) Verdachtsmeldungen (FIU) abgegeben.

Im Jahr 2019 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle.

2.4 GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016

206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung
Im Berichtszeitraum gab es keine Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung.

3 GRI 300 Ökologische Standards

3.1 GRI 301: Materialien 2016

301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Seit 2014 erfassen wir Verbrauchsdaten aller Standorte im Inland in unserer Umweltdatenbank. Auf dieser Datenbasis können wir den Gesamtpapierverbrauch ermitteln. Über alle Einsatzgebiete hinweg wurden im Berichtsjahr 200 Tonnen Papier verbraucht.

Drucker- und Kopierpapier stellen unter den Verbrauchsmaterialien der DZ BANK AG den vergleichsweise größten Anteil. 2019 betrug das Gesamtgewicht des Drucker- und Kopierpapiers 103 Tonnen. Grundsätzlich wird nur Kopierpapier verwendet, das nach dem Umweltstandard FSC® (Forest Stewardship Council) zertifiziert ist. Dessen Fasern stammen zu mindestens 50 Prozent aus verantwortungsvoller Waldwirtschaft.

Im Jahr 2019 verbrauchte jeder Mitarbeiter (FTE) rund 22 kg Drucker- und Kopierpaper, und damit rund 7 kg weniger als 2018. Das ist maßgeblich auf die weitere Optimierung der individuellen Druckgewohnheiten und die fortschreitende Digitalisierung zurückzuführen.

Seit 2014 erheben wir den Verbrauch von weiteren Papiersorten (darunter Briefumschläge, Gruß- und Trauerkarten, Hygienepapier). Dieser betrug 2019 insgesamt 97 Tonnen. Durchschnittlich 21 kg wurden pro Mitarbeiter (FTE) im Berichtsjahr verbraucht, was ebenfalls eine deutliche Reduzierung gegenüber dem Vorjahr bedeutet.

Um den Ressourcenverbrauch zu senken, haben wir Anfang 2012 ein elektronisches Dokumenten-Managementsystem und 2015 die Software MyHR eingeführt, über die die Mitarbeiter alle nötigen Unterlagen wie Gehaltsabrechnung, Bescheinigungen, Urlaubsanträge und Zeitnachweise papierlos abwickeln können. Zusätzlich wurde 2017 die elektronische Reisekostenabrechnung implementiert. Anfang 2020 wurde der Postausgang digitalisiert. Dadurch wird die ausgehende Post zentral gesteuert und versandt, was weitere Papierressourcen schont.

Bereits seit einigen Jahren verwenden wir für Broschüren und Briefpapier hauptsächlich Ware mit FSC®-Mix-Label. Seit 2011 stellten wir auch unser Standardkopierpapier entsprechend um und setzen seitdem anstelle von chlorfrei gebleichtem nur noch Papier aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Quellen ein. Seit 2011 werden unsere Geräte von einem externen Dienstleister mit Toner- und Tintenkartuschen bestückt, der diese effizient und sauber recycelt. Wir tragen so zur Erhaltung wertvoller Ressourcen bei. Seit 2018 sind zudem fast ausschließlich nur noch Multifunktionsgeräte als Drucker und Kopierer im Einsatz (als Voreinstellung ist doppelseitiges Kopieren und Schwarz-Weiß-Druck hinterlegt). Darüber hinaus wurde im abgelaufenen Jahr die Vorratshaltung von Hygienepapier auf den Büroetagen am Hauptstandort Frankfurt nochmals optimiert, was zu einem weiteren Rückgang beim Verbrauch geführt hat.

301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

Beim Standardkopierpapier verwenden wir seit 2011 ausschließlich Papier mit dem FSC®-Mix-Label (100 Prozent). Beim Kauf von Büromaterialien achten wir insbesondere auf ökologische Produkteigenschaften. Wir bevorzugen beispielsweise Produkte aus nachwachsenden Rohstoffen oder Mehrwegsystemen, soweit dies auch hinsichtlich der Kosten zu rechtfertigen ist.

Eine Ausweisung des prozentualen Anteils ist nicht möglich, da dieser nicht separat erfasst wird.

3.2 GRI 302: Energie 2016

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Bei der Wärmeerzeugung verwendet die DZ BANK AG anstelle von Heizöl oder Erdgas hauptsächlich umweltfreundliche Fernwärmе.

Die Treibstoffverbräuche der Dienstwagen lagen 2019 bei 16.492 Liter Benzin (2018: 31.518 Liter) und 885.061 Liter Diesel (2018: 858.725 Liter). Daraus ergeben sich für unseren Kraftstoffverbrauch 8.987.798 kWh, was wiederum 32.134 GJ entspricht.

Alle großen Standorte der DZ BANK AG – darunter Frankfurt, Berlin, Hannover und Stuttgart – beziehen seit 2010 Strom aus erneuerbaren Energien. Die Standorte Düsseldorf und Koblenz beziehen seit 2017 Strom aus erneuerbaren Energien. Darüber hinaus heizen wir unsere Standorte hauptsächlich mit umweltfreundlicher Fernwärmе. Für die Zukunft wollen wir unseren Gesamt-CO₂-Ausstoß noch weiter verringern. Bis 2020 wollen wir weitere 15 Prozent CO₂ einsparen (Basisjahr: 2012).

STROM- UND WÄRMEVERBRAUCH

in Kilowattstunden (kWh)	2019	2018	2017
Stromverbrauch			
Stromverbrauch gesamt	33.104.461	33.035.150	32.208.132
davon Ökostrom	32.782.553	33.005.705	32.036.926
Spezifischer Stromverbrauch (kWh/FTE)	7.116	7.000	6.734
Fernwärmeverbrauch			
Fernwärmeverbrauch gesamt	18.964.126	18.124.104	18.563.309
Spezifischer Wärmeverbrauch (kWh/FTE)	4.077	3.841	3.881

Als Grundlage zur Berechnung unserer Verbrauchsgrößen dienen uns die Umrechnungswerte des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU), um so auch vor- und nachgelagerte Prozesse in unseren Berechnungen berücksichtigen zu können.

302-3 Energieintensität

Im Berichtsjahr betrug der Gesamtenergieverbrauch aus Strom, Wärme und Kraftstoffen 220.835 GJ. Die Energieintensität beträgt danach pro FTE 47 GJ.

302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Der Stromverbrauch 2019 erhöhte sich gegenüber 2018 um 0,2 Prozent auf 33.104.461 kWh. Gleichzeitig betrug der Stromverbrauch pro FTE 7.116 kWh.

Der Fernwärmeverbrauch stieg leicht von 18.124.104 kWh in 2018 auf 18.964.126 kWh in 2019.

Wir ermuntern unsere Mitarbeiter, auf ihrem Arbeitsweg verstärkt emissionsarme öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Hierfür bieten wir ihnen mit den Jobtickets (regionales und DB Jobticket) beziehungsweise mit Fahrkostenzuschüssen in Regionen ohne Jobticket einen finanziellen Anreiz.

NUTZUNG ÖFFENTLICHER VERKEHRSMITTEL

	2019	2018	2017
Anzahl Mitarbeiter Inland*	5.204	5.298	5.549
Nutzer (gesamt)	3.562	3.643	3.627
Fahrkostenzuschussempfänger	443	763	471
Jobticketnutzer regional	2.842	2.616	2.917
DB Jobticketnutzer	277	236	239
Nutzer öffentlicher Verkehrsmittel (in %)	68,45	68,79	65,36

* Mitarbeiter der DZ BANK im Inland inklusive Nachwuchskräfte

DIENSTREISEN

in tausend Kilometern/in %	2019	2018	2017
Dienstreisen gesamt (tsd. km)	32.039	32.766	36.644
Dienstreisen spezifisch (tsd. km/FTE)	6,9	6,9	7,7
Anteil Bahn (in%)	38	39	42
Anteil Flug (in%)	16	16	16
Anteil PKW privat (in%)	2	3	3
Anteil Dienstwagen (in%)	40	39	37
Anteil Mietwagen (in%)	3	3	3

Für 2019 konnten erstmals die CO₂-Emissionen aus dem Pendlerverkehr auf Basis statistischer Werte ermittelt werden. Diese betragen 3.249 Tonnen und basieren auf den Daten des statistischen Bundesamtes für die Verteilung des Pendlerverkehrs und der Berechnungslogik des VfU.

3.3 GRI 303: Wasser und Abwasser 2018**303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource**

Die DZ BANK AG verwendet ausschließlich Trinkwasser, das durch die regionalen Versorger zur Verfügung gestellt wird. Der Wasserverbrauch führt zu keiner erheblichen Beeinträchtigung von Wasserquellen.

303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung

Es fällt in der Regel nur Abwasser an, das mit dem häuslichen Abwasser vergleichbar ist. Eine Rückgewinnung oder Wiederverwendung findet nicht statt.

303-5 Wasserverbrauch**WASSERVERBRAUCH**

in Kubikmetern (m ³)	2019	2018	2017
Wasserverbrauch gesamt	101.057	96.293	94.022
Wasserverbrauch spezifisch (m ³ /FTE)	22	20	20

3.4 GRI 305: Emissionen 2016**305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)**

Das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen aus Scope 1 beträgt 3.490 t CO₂. Demzufolge betragen die direkten THG-Emissionen im Berichtsjahr 750 kg/FTE. In unserer Berechnung folgen wir den Umrechnungswerten des VfU.

Seit 2011 erheben wir auch die CO₂-Emissionen aus der Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter. Zu den direkten Treibhausgasemissionen zählen dort die Emissionen der Dienstwagen. Diese belaufen sich im Berichtsjahr auf 2.440 Tonnen (2018: 2.404 Tonnen) CO₂ (nur Scope 1).

Die CO₂-Emissionen der Dienstwagen wurden über den Verbrauch (Treibstoff) ermittelt.

CO₂-EMISSIONEN AUS STROM UND FERNWÄRME

in Kilogramm (kg)	2019	2018	2017
CO2-Emissionen Strom gesamt	385.193	235.319	418.482
Spezifische CO2-Emissionen Strom (kg/FTE)	83	50	87
CO2-Emissionen durch Fernwärme	2.727.635	2.631.789	3.601.282
Spezifische CO2-Emissionen Fernwärme (kg/FTE)	586	558	753

305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Das Bruttovolumen der indirekten THG-Emissionen aus Scope 2 beträgt 2.203 t CO₂. Demzufolge betragen die indirekten THG-Emissionen im Berichtsjahr 473 kg/FTE. In unserer Berechnung folgen wir den Umrechnungswerten des VfU.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, unseren Stromverbrauch und damit unsere energieverbrauchsbezogenen CO₂-Emissionen zu verringern. Deshalb beziehen wir an allen großen Standorten CO₂-freien Strom aus erneuerbaren Energien. Seit 2013 berücksichtigen wir alle Standorte in unserer Kennzahlenerhebung und orientieren uns an den Berechnungsfaktoren des VfU. Zur Erklärung: Die VfU-Umrechnungsfaktoren berücksichtigen auch vor- und nachgelagerte Prozesse in der Grünstrom-Nutzung.

305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Das Bruttovolumen der indirekten THG-Emissionen aus Scope 3 beträgt 8.461 t CO₂. Demzufolge betragen die indirekten THG-Emissionen im Berichtsjahr 1.819 kg/FTE.

Seit 2011 erheben wir auch die CO₂-Emissionen aus der Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter. Im Jahr 2019 betragen diese insgesamt 3.865 Tonnen (2018: 2.668 Tonnen) CO₂ (Scope 3 Reisen inkl. Dienstwagen).

CO₂-EMISSIONEN SCOPE 3 AUS DIENSTREISEN IN KILOGRAMM (KG)

	2019	2018
Dienstwagen	1.177.951	1.162.063
Mietwagen/Privatwagen gesamt	537.721	590.929
Bahn gesamt	45.722	47.804
Flüge gesamt*	2.103.706	867.678

* Bei den Flugemissionen ergibt sich eine deutliche Steigerung, da durch das Kompetenzcenter Umwelt der DZ BANK Gruppe ein einheitlicher RFI von 2,7 zur Ermittlung der CO₂-Emissionen aus dem Flugverkehr ab 2019 festgelegt wurde. Mit dem Radiative Forcing Index (RFI-Faktor) wird der erhöhte Treibhauseffekt von Flugzeugemissionen in großen Flughöhen beschrieben.

Mit unserer Dienstreiseordnung, die regelmäßig aktualisiert und angepasst wird (letzte Aktualisierung 01/2020), versuchen wir bereits seit einigen Jahren, die CO₂-Emissionen unserer Reisetätigkeit zu verringern. Damit fördern wir umweltfreundliche Mobilität. So werden Dienstreisen nur genehmigt, wenn der Geschäftszweck nicht anders, zum Beispiel per Telefon- und Videokonferenz, erreicht werden kann. Flüge auf innerdeutschen Strecken werden nur dann bewilligt, wenn Zeitgründe dies erfordern oder sie günstiger als eine Bahnreise sind. Vorzugsweise sollen außerdem öffentliche Verkehrsmittel anstelle von PKW verwendet werden. Zusätzlich zur Dienstreiseordnung trägt auch die Dienstwagenrichtlinie der DZ BANK AG dazu bei, unsere Reisetätigkeit umweltfreundlicher zu gestalten, indem sie den Einsatz modernster umweltschonender Fahrzeuge vorschreibt. Außerdem treiben wir das Thema E-Mobility voran. So steht unseren Kunden und Gästen am Frankfurter Standort seit 2014 eine Schnellladesäule für ihre Elektrofahrzeuge zur Verfügung. 2018 wurde am Standort Frankfurt ein Pilotprojekt zur E-Mobilität gestartet. In einer ersten Stufe wurden insgesamt 12 Dienstwagen mit Hybridantrieb bestellt. Die dazugehörigen Ladesäulen sind bereits in der Tiefgarage des Gebäudes Cityhaus II installiert. Unseren Mitarbeitern bieten wir mit dem Jobticket beziehungsweise mit Fahrkostenzuschüssen in Regionen ohne Jobticket einen finanziellen Anreiz, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Mitarbeiter, die außerhalb der Nahverkehrsbereiche wohnen, erhalten über einen Rahmenvertrag mit der Deutschen Bahn ebenfalls vergünstigte Fahrpreise. 68 Prozent unserer Mitarbeiter nutzten im Berichtsjahr für ihren Arbeitsweg öffentliche Verkehrsmittel.

305-4 Intensität der THG-Emissionen

Unter Einbezug der Scope 1 bis Scope 3 THG-Emissionen beträgt die Intensität der THG-Emissionen gesamt 3.042 kg CO₂/FTE.

305-5 Senkung der THG-Emissionen

Unsere Standorte in Frankfurt, Düsseldorf, Berlin, Hannover und Stuttgart versorgen wir mit Ökostrom, der ausschließlich aus erneuerbaren Energien wie Wasserkraft, Windenergie oder Photovoltaik gewonnen wird. Damit beziehen wir an unseren deutschen Standorten fast 99 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien. Nach

der Fusion mit der WGZ BANK 2016 stiegen die CO₂-Emissionswerte deutlich an, konnten aber in den Folgejahren wieder deutlich gesenkt werden. Im Berichtsjahr 2019 sind die Emissionen aus Strom leicht angestiegen, da an unserem angemieteten Standort in München nur teilweise Ökostrom bezogen werden konnte (Strom gesamt: 2019: 385 t, 2018: 235 t; Fernwärme gesamt: 2019: 2.728 t, 2018: 2.632 t). Im Berichtsjahr ist der Stromverbrauch leicht um 0,2 % gestiegen. Dabei hat sich der spezifische Stromverbrauch je FTE auf Grund der geringeren FTE-Anzahl von 7.000 kWh auf 7.116 kWh erhöht. Der Fernwärmeverbrauch ist leicht gestiegen von 18.124.104 kWh auf 18.964.126 kWh. Der etwas gestiegene Stromverbrauch ist hauptsächlich auf die Erweiterung der Bürofläche im Gebäude Westend 1 in Frankfurt (komplette Nutzung Randgebäude) und auf den Ausbau der IT-Systeme in den Rechenzentren zurückzuführen. Der Mehrverbrauch an Wärme liegt ebenfalls an der Erweiterung der Büroflächen in Frankfurt.

Um unsere CO₂-Emissionen sowie den Verbrauch von Strom und Fernwärme in Zukunft weiter zu verringern, liegt ein Fokus auf dem Gebäudemanagement. Im Jahr 2018 wurde das Kasino im Cityhaus II modernisiert und auf den aktuellsten Stand der Technik gebracht. Zudem wurden in dem Gebäude die Technikräume in den Untergeschossen auf LED-Beleuchtung umgerüstet. Im Gebäude Cityhaus II wurde mit der Modernisierung der Brandschutzeinrichtungen und der Klimatisierung begonnen. Im Westend 1 wurde in 2018 die Steuerung der Aufzüge ausgetauscht und optimiert. In Düsseldorf wurden 2018 die Umbaumaßnahmen im 1. Bauabschnitt genutzt, um die Deckenbeleuchtung auf LED umzurüsten. Sukzessive werden dort weitere Etagen umgebaut.

CO₂-Emissionen, die wir nur indirekt beeinflussen können, versuchen wir weitestgehend zu vermeiden.

3.5 GRI 306: Abwasser und Abfall 2016

306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren

2011 entwickelten wir eine Lösung zur deutschlandweiten Vereinheitlichung unserer Abfallwirtschaft, um das Recycling von Wertstoffen zu erleichtern. Seit Anfang 2012 erfassen wir an unseren Standorten in Deutschland mit relevantem Abfallaufkommen neben Altpapier, Restmüll und Kunststoffen auch zusätzliche Kategorien wie Leuchtmittel, Glas und Sonderabfälle. Seit 2014 geschieht dies umfassend für alle Standorte der DZ BANK AG.

Neben der Abfallsorte Papier erfassen wir Daten zu Restabfall, Gewerbeabfall, Gemischte Verpackungen, sowie Elektro/Toner/Leuchtmittel. Im Vergleich zum Vorjahr ist im Berichtsjahr das Gesamtvolumen des Abfalls bei 1.114 Tonnen konstant geblieben.

ABFALLAUKOMMEN

in Kilogramm (kg)	2019	2018	2017
Papier gesamt	536.951	583.314	666.774
Papier spezifisch (kg/FTE)	115	124	139
Elektro/Toner/Leuchtmittel gesamt	6.101	10.244	19.814
Elektro/Toner/Leuchtmittel spezifisch (kg/FTE)	1	2	4
Gemischte Verpackungen gesamt	79.504	65.412	75.049
Gemischte Verpackungen spezifisch (kg/FTE)	17	14	16
Restabfall gesamt	217.831	174.650	164.945
Restabfall spezifisch (kg/FTE)	47	37	34
Gewerbeabfall gesamt	226.020	234.123	198.230
Gewerbeabfall spezifisch (kg/FTE)	49	50	41
Küchenabfälle gesamt	47.620	46.870	45.615
Küchenabfälle spezifisch (kg/FTE)	10	10	10
Abfall gesamt	1.114.027	1.114.613	1.170.427
Abfall gesamt spezifisch (kg/FTE)	239	236	245

3.6 GRI 307: Umwelt-Compliance 2016

307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

Das Einhalten von Umweltgesetzen und -vorschriften ist für uns selbstverständlich. Als nicht-produzierende Branche steht die DZ BANK AG nicht vor denselben Herausforderungen wie andere Unternehmen.

Geldbußen bzw. Sanktionen für die Nichteinhaltung von umweltgesetzlichen Auflagen wurden gegen die DZ BANK AG im Berichtszeitraum keine ausgesprochen.

3.7 GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016

308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden

Die DZ BANK hat im Jahr 2010 auf Basis bestehender Standards neue soziale und ökologische Mindeststandards in der Beschaffung eingeführt und in ihre Einkaufsprozesse integriert. Diese bilden einen Rahmen, der allen Unternehmen der DZ BANK Gruppe ökonomische, ökologische und soziale Merkmale wie beispielsweise menschenrechtliche Aspekte oder Arbeitspraktiken für eine nachhaltige Lieferantenbeziehung vorgibt. Mit einer Nachhaltigkeitsvereinbarung verpflichten wir seitdem sämtliche Lieferanten, sowohl die DZ BANK Mindeststandards einzuhalten als auch die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und die Anforderungen der International Labour Organization.

Grundlage der nachhaltigen Beschaffungsaktivitäten der DZ BANK ist das aktive Lieferantenmanagement. Unter anderem klassifizieren wir die Zulieferer hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsrelevanz für die DZ BANK. Lieferanten, die aufgrund des Auftragsvolumens, der spezifischen Tätigkeit oder länderspezifischer Risiken als besonders nachhaltigkeitsrelevant gelten, befragen wir seit Anfang 2013 vertiefend zu Nachhaltigkeitsaspekten in ihrem Kerngeschäft. Dies betrifft unter anderem Zertifizierungen oder Konzepte, um Umweltbelastungen zu minimieren. Ob und in welchem Ausmaß die Lieferanten ihre vertraglich vereinbarten nachhaltigen Pflichten erfüllen, überprüft die DZ BANK in zumutbarem Umfang.

308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen in ökologischer, menschenrechtlicher oder gesellschaftlicher Hinsicht oder im Hinblick auf Arbeitspraktiken wurden im Berichtsjahr nicht ermittelt.

4 GRI 400 Soziale Standards

4.1 GRI 401: Beschäftigung 2016

GRI 103: Managementansatz 2016

103-1: Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen

Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Für uns als Finanzdienstleister gilt dies in besonderem Maße. Wertschätzung, Respekt und Offenheit prägen unser Verhalten untereinander.

Unser Leitgedanke „Gemeinsam Erfolg gestalten“ und die damit verbundenen Haltungen können wir nur leben, wenn unsere Mitarbeiter sich damit identifizieren und die Umsetzung tatkräftig unterstützen. Wir wollen unseren Mitarbeitern ein motivierendes, gesundheitsverträgliches und sicheres Arbeitsumfeld bieten, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Qualifikation fördern und auch für Nachwuchskräfte ein attraktiver Arbeitgeber sein.

Um sich auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und zu behaupten, werden die Bereiche Personalgewinnung, Personalbindung und Personalmotivation auch innerhalb der DZ BANK Gruppe bereits seit einigen Jahren gemeinsam vorangetrieben.

103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile

Die DZ BANK ist bestrebt, ihren Mitarbeitern stets die Rahmenbedingungen zu bieten, die den veränderten Anforderungen von Alters- und Familienstrukturen gerecht werden. In jeder Lebenslage sollen diese Beruf und Privatleben bestmöglich miteinander verbinden können. Vor diesem Hintergrund hat die DZ BANK im Jahr 2015 acht Leitsätze zur flexiblen und familienbewussten Arbeitszeitgestaltung verabschiedet, die Regelungen und Erwartungen beider Seiten im Umgang mit flexiblen Arbeitszeiten verbindlich festlegen. Denn Flexibilität trägt dazu bei, die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft insbesondere von Eltern und pflegenden Mitarbeitern langfristig zu sichern. Auch die bankeigene Kindertagesstätte (Kita) in Frankfurt, die am 1. Juli 2016 die ersten Kinder aufgenommen hat, zahlt hierauf ein. Damit die Beschäftigten Beruf und Familie in der Balance halten können, unterstützt die DZ BANK sie bei der Suche nach einem geeigneten Krippen- und Kindergartenplatz und zahlt einen Betreuungskostenzuschuss. Auch für unvorhergesehene Betreuungsengpässe bieten wir eine Lösung: An bis zu zehn Tagen im Jahr können Eltern ihre Kinder kurzfristig bei einem kooperierenden bundesweiten Dienstleister betreuen lassen. Darüber hinaus können Mitarbeiter auch einen Concierge-Dienst beauftragen, der beispielsweise Botengänge erledigt oder Handwerker vermittelt.

103-3: Beurteilung des Managementansatzes

Die DZ BANK setzt auf regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, um möglichst viel über die Wünsche, Erwartungen und Bedürfnisse ihrer Belegschaft zu erfahren, Handlungsfelder zu identifizieren und notwendige Veränderungen einzuleiten. Die Ergebnisse der „Pulse-Checks“ sind sowohl Messinstrument zur Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit als auch Basis für bereichsbezogene und unternehmensweite Optimierungen.

Mitarbeiter und Führungskräfte haben einen grundsätzlichen Anspruch auf ein jährliches Beurteilungs- und Fördergespräch mit ihren direkten Vorgesetzten. Außerdem sieht das Vergütungssystem der DZ BANK jährliche Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräche für alle Mitarbeiter und Führungskräfte vor. Beide Instrumente sind in jeweiligen Betriebsvereinbarungen geregelt.

401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

NEUEINTRITTE EINES JAHRES NACH ALTER UND GESCHLECHT*

	2019	2018
Gesamt	186	196
davon männlich	101	122
davon weiblich	85	74
Nach Alter und Geschlecht		
bis 29 Jahre	57	43
davon männlich	31	24
davon weiblich	26	19
30 bis 49	144	134
davon männlich	97	89
davon weiblich	47	45
50 und älter	35	19
davon männlich	23	9
davon weiblich	12	10

* Kennzahl für 2018 erstmals erhoben

Die Fluktuationsrate der DZ BANK AG lag im Berichtsjahr bei 5,8 Prozent (2018: 6,2 Prozent). Die Eigenkündigungsquote lag bei 2,5 Prozent (2018: 2,4 Prozent).

401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigte Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigte Angestellten angeboten werden

Grundsätzlich gelten die betrieblichen Leistungen für alle Arbeitnehmer der DZ BANK, unabhängig vom Beschäftigungsgrad oder Standort. Über die in Deutschland sozialgesetzlich verankerte Grundsicherung im Alter und im Krankheitsfall hinaus gewähren wir Sozialleistungen, die teilweise auch an den ausländischen Standorten gelten. Daneben erfüllt die DZ BANK die gesetzlichen Anforderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, nach welchem auch Zeitarbeitnehmer entsprechende betriebliche Leistungen erhalten.

Sozialleistungen der DZ BANK:

- Betriebliche Altersversorgung
- Betriebssportangebote
- Jobticket und DB Jobticket
- Eigene Kantine oder Essenschecks
- Erhöhtes Entgelt bei Arbeiten an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen
- Fahrkostenzuschuss
- Förderung privater Weiterbildung
- Gruppenunfallversicherung
- Jubiläumszahlungen
- Kinderbetreuungskostenzuschuss
- Notstandsbeihilfe
- Sonderurlaub
- Urlaubsgeld

Zusätzlich zu einer flexiblen Arbeitszeit haben unsere Beschäftigten die Möglichkeit, verschiedene Teilzeitmodelle und Telearbeit zu nutzen.

NUTZUNG DER ARBEITSZEITMODELLE (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)*

	2019	2018	2017
in %			
Flexible Arbeitszeit	100,0	100,0	100,0
Vollzeit	78,9	79,9	80,8
davon weiblich	58,4	59,9	
davon männlich	93,9	94,6	
Teilzeit	21,1	20,1	19,2
davon weiblich	41,6	40,1	
davon männlich	6,1	5,4	
Virtuelle Büros	13,2	12,8	12,9
Sabbatical	0,0	0,0	0,0
Altersteilzeit	1,76	1,68	1,8

* Mitarbeiterbestand Inland und Ausland

Weitere Möglichkeiten wie Altersteilzeit und Sabbaticals sind in innerbetrieblichen Vereinbarungen geregelt.

Die DZ BANK unterstützt ihre Mitarbeiter bei der Suche nach einem geeigneten Krippen- und Kindergartenplatz und zahlt einen Betreuungskostenzuschuss. Auch für unvorhergesehene Betreuungsgapse wird eine Lösung geboten: An bis zu zehn Tagen im Jahr können Eltern ihre Kinder kurzfristig bei einem kooperierenden Dienstleister betreuen lassen. Daneben gibt es an fünf Standorten das Angebot ein Eltern-Kind-Büro zu nutzen.

Das Angebot für Eltern erweitert seit 1. Juli 2016 die DZ BANK-eigene Kindertagesstätte (Kita) am Standort Frankfurt. Die insgesamt 45 Plätze der Einrichtung sind mit Kindern im Alter von elf Monaten bis sechs Jahren belegt.

Im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements bieten wir unseren Mitarbeitern an den deutschen Standorten ein breites Spektrum an attraktiven Betriebssportmöglichkeiten, das von Badminton bis Volleyball reicht. Hinzu kommen Anti-Stress-Programme und Präventionskurse wie Wirbelsäulengymnastik, Meditation, Yoga oder autogenes Training. Vorträge, Workshops und spezielle Schulungen zu Themen wie Ernährung oder Stressmanagement runden das Angebot ab. Die Präventionskurse zur Stressbewältigung helfen den Mitarbeitern, mit psychischen Belastungen umzugehen.

MASSNAHMEN ZUR GESUNDHEITSVORSORGE (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES) INKLUSIVE BETRIEBSSPORT*

Anzahl Mitarbeiter	2019	2018	2017
Teilnahme gesamt	784	991	1.061
Betriebssport gesamt	554	683	740
Präventivkurse gesamt	230	308	321
Gesundheitsquote (Jahresdurchschnitt in %)	95,3	95,3	96,5

* Mitarbeiter im Inland, inkl. Nachwuchskräfte

Darüber hinaus haben Mitarbeiter die Möglichkeit in schwierigen beruflichen und privaten Situationen auf die Unterstützung einer unabhängigen Sozialberaterin zurückzugreifen. Seit Mai 2017 betreut eine zweite Sozialberaterin die Standorte Düsseldorf, Koblenz und Münster. Die Psychologinnen und Psychotherapeutinnen beraten beispielsweise, wie Mitarbeiter mit Ärgernissen und Problemen umgehen können und informieren über Präventionsmaßnahmen. Sie sind Ansprechpartnerinnen beim Thema Burn-out und vermitteln bei Bedarf auch zeitnah an Spezialisten.

401-3 Elternzeit

Im Jahresverlauf 2019 befanden sich insgesamt 348 Mitarbeiter in Elternzeit, darunter 232 Frauen und 116 Männer.

4.2 GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016**402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen**

Die Arbeitnehmervertreter und Mitarbeiter unserer Standorte informieren wir zeitgerecht über aktuelle Entwicklungen und erfüllen die gesetzlichen Vorgaben bspw. des Betriebsverfassungsgesetzes bei der Mitbestimmung. Alle wesentlichen Themen und freiwilligen Leistungen werden in Betriebsvereinbarungen festgehalten. Zusätzlich finden an den einzelnen Standorten pro Jahr zwei bis drei Betriebsversammlungen statt. Für die Filialen in London, New York, Hongkong und Singapur gelten die jeweiligen gesetzlichen Regelungen und Standards.

4.3 GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016**403-1 Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Die DZ BANK erfüllt an allen deutschen Standorten die gesetzlichen Anforderungen und sicherheitstechnischen Normen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Im formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschuss zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist die gesamte Belegschaft repräsentiert. An diesem Ausschuss nimmt auch die Ebene der Abteilungsleitung teil. Zudem bestellt die DZ BANK nach Maßgabe des Arbeitssicherheitsgesetzes Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Diese helfen, Unfälle zu vermeiden, indem sie die Mitarbeiter über das Thema Arbeitsschutz informieren und Arbeitsplätze individuell überprüfen. Zu den wichtigsten Themen im Jahr 2019 zählte wieder die ergonomische Beratung der Mitarbeiter. Die Arbeitsschutzexperten haben 800 Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder telefonisch beraten. Die Teilnahme an der Unterweisung im „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ ist für alle Niederlassungen der DZ BANK obligatorisch.

403-2 Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht

Bei der DZ BANK sind keine Mitarbeiter beschäftigt, die aufgrund ihrer Tätigkeiten einer hohen Erkrankungsrate oder -gefährdung unterliegen. An den deutschen Standorten lag die Arbeitsunfallquote im Berichtsjahr bei 0,9 Prozent. Arbeitsbedingte Todesfälle gab es nicht. Auch sind keine Fälle von Gesundheits- und Sicherheitsverstößen im Berichtsjahr bekannt geworden.

403-3 Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen

Grundsätzlich liegt eine geringe Gesundheitsgefährdung aufgrund der überwiegenden Bürotätigkeit vor. Dies gilt gleichermaßen für alle Mitarbeiter.

Neben präventiven Gesundheitsangeboten (z. B. Kurse zur Stressbewältigung oder Resilienz) unterstützt die DZ BANK Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit an den Arbeitsplatz zurückkehren mit einem Programm zur Wiedereingliederung (BEM Betriebliches Eingliederungsmanagement), zu welchen Arbeitgeber in Deutschland seit 2004 verpflichtet sind. Zudem ist das Thema „psychische Gesundheit“ Bestandteil in einigen Führungs-kräfte-Trainings. Im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements bieten wir unseren Mitarbeitern an den deutschen Standorten ein breites Spektrum an attraktiven Betriebssportmöglichkeiten, das von Badminton bis Volleyball reicht.

In schwierigen beruflichen und privaten Situationen können Mitarbeiter seit 2008 auf die Unterstützung einer unabhängigen Sozialberaterin zurückgreifen. Seit Mai 2017 betreut eine zweite Sozialberaterin die Standorte Düsseldorf, Koblenz und Münster.

Für den Umgang mit Suchterkrankungen wurde eine „Leitlinie Sucht“ erstellt. Diese wurde seitens der Sozialberatung gemeinsam mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement entwickelt, um einen professionellen Umgang mit dem Thema Sucht zu ermöglichen.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützen den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung durch individuelle Arbeitsplatzbegehungen und gezielte Information der Mitarbeiter.

Das Arbeitsschutzgesetz sieht bei der Gefährdungsbeurteilung die Berücksichtigung psychischer Belastungen bei der Arbeit vor. Die DZ BANK führt die psychische Gefährdungsbeurteilung an den inländischen Standorten unter Einbindung der verantwortlichen Führungskräfte, der Mitarbeiter und des Betriebsrates durch. Bei der Durchführung wird die Bank von einem Experten für die Gesundheitsvorsorge beraten und unterstützt. Sofern erforderlich, werden Maßnahmen des Arbeitsschutzes ergriffen.

403-4 Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt wurden

Es existieren Betriebsvereinbarungen zu den Themen „Arbeitsplatzgestaltung“ (Frankfurt) und „Gefährdungsbeurteilung“ (Frankfurt, Stuttgart, Hannover) sowie Leitlinien, die den Zweck haben, die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten. Dazu gehört beispielsweise die Leitlinie „Sucht“ zum Umgang mit suchtgefährdeten Mitarbeitern.

4.4 GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016

GRI 103: Managementansatz 2016

103-1: Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen

Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Für uns als Finanzdienstleister gilt dies in besonderem Maße. Wertschätzung, Respekt und Offenheit prägen unser Verhalten untereinander.

Unser Leitgedanke „Gemeinsam Erfolg gestalten“ und die damit verbundenen Haltungen können wir nur leben, wenn unsere Mitarbeiter sich damit identifizieren und die Umsetzung tatkräftig unterstützen. Wir wollen unseren Mitarbeitern ein motivierendes, gesundheitsverträgliches und sicheres Arbeitsumfeld bieten, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Qualifikation fördern und auch für Nachwuchskräfte ein attraktiver Arbeitgeber sein.

103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile

Das Weiterbildungsangebot der DZ BANK bietet ein breites Themenspektrum für die Mitarbeiter. Von Fachthemen wie beispielsweise zu Betriebs- und Bankwirtschaft, über Gesundheitsprävention bis zu Persönlichkestrainings. Im Jahr 2019 wurde unter anderem das Themenfeld „Innovation, Digitalisierung und Agilität“ ausgebaut und 2020 liegt der Fokus auf innovativen digitalen Lernformaten.

Im ersten Quartal 2020 ist eine neue videobasierte Lernplattform (Masterplan) eingeführt worden, unter anderem, damit die Mitarbeiter ihre digitalen Kompetenzen ausbauen können. Die Einführung von Masterplan ist auch in weiteren Unternehmen der DZ BANK Gruppe vorgesehen.

103-3: Beurteilung des Managementansatzes

Für alle Angebote sind eigene Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden. In der DZ BANK ist Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit erwünscht. Die neuen digitalen Lernprogramme stehen bspw. direkt am Arbeitsplatz zur Verfügung. Führungskräfte sind angehalten ihren Mitarbeitern die dafür benötigten Zeiten einzuräumen. Die Einführung der neuen videobasierten Lernplattform wurde vorstandsseitig mit einer entsprechenden Kommunikation im Intranet begleitet. Diese ist allen Mitarbeitern zugänglich.

404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
 2019 nahmen unsere Mitarbeiter insgesamt 12.319 Weiterbildungstage wahr. Dies entspricht unter Annahme eines 8-Stunden-Tages 98.552 Stunden.

WEITERBILDUNGSTAGE UND -AUFWAND (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)*

in Tagen	2019	2018	2017
Inland	12.318,6	14.321,0	15.646,0
Nach Geschlecht und Level			
Weiblich	4.832,4	5.400,5	6.740,5
davon Führungskräfte		479,0	563,5
Männlich	7.486,2	8.920,5	8.905,5
davon Führungskräfte		2.120,0	2.044,0
je Mitarbeiter	2,4	2,7	2,9
Nach Geschlecht und Level			
Weiblich		2,5	2,9
davon Führungskräfte		4,7	5,3
Männlich		2,9	2,8
davon Führungskräfte		4,1	4,0
Weiterbildungsaufwand (in Euro je Mitarbeiter)		1.222,0	1.274

* Mitarbeiter im Inland, inkl. Nachwuchskräfte

Für 2019 war aufgrund technischer Probleme keine Auswertung der Zahlen nach Geschlecht möglich (Weiterbildungstage Führungskräfte 2019: 9.945,9 und Weiterbildungstage Mitarbeiter 2019: 2.372,7).

404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe
 Grundsätzlich können die Beschäftigten der DZ BANK im In- und Ausland zwischen Trainings aus dem internen Weiterbildungsprogramm, bereichsspezifischen Maßnahmen oder individuellen externen Fortbildungen wählen. Wir nutzen zusätzlich zu internen auch externe Trainer und Trainingsanbieter, um auch im Hinblick auf Methodik und Themen marktkonform aufgestellt zu sein. Die Weiterbildungsexperten der DZ BANK beraten Fach- und Führungskräfte bei der Wahl der für sie passenden individuellen Weiterbildung.

Seit Anfang 2017 steht eine neue Lernplattform mit verschiedenen Funktionen zur Verfügung. Unter anderem ist hier das konsolidierte Weiterbildungsprogramm integriert. Da gleichzeitig auch bestehende Prozesse digitalisiert wurden, können sich die Beschäftigten nun online anmelden oder Teilnahmen stornieren, bzw. erhalten jederzeit einen aktuellen Überblick über ihren Anmeldestatus und die Verfügbarkeit der Trainingsangebote.

Seit 2014 können unsere Beschäftigten überdies in den Trainingsreihen „Grundlagen der Persönlichkeits- und Kommunikationskompetenzen“ und „Vertiefung der Persönlichkeits- und Kommunikationskompetenzen“ ein Zertifikat der Frankfurt School of Finance and Management erwerben. Zudem ergänzen seit 2014 Qualifizierungslehrgänge für Projektleiter das zielgerichtete Weiterbildungsangebot für unsere Mitarbeiter. Den Weiterbildungsbedarf unserer Mitarbeiter ermitteln wir unter anderem anhand regelmäßiger Gespräche mit den Unternehmensbereichen. Bereichsleitern bieten wir mit den sogenannten Navigator-Programmen, eine zielgerichtete Entwicklungsmaßnahme mit passgenauen Managementprogramme sowie Trainings und Coachings.

Potenzialstarke Mitarbeiter und Führungskräfte werden im Rahmen eines 18-monatigen Potenzialförderprogramms auf die Übernahme anspruchsvoller Aufgaben mit weiterführender Verantwortung vorbereitet. Für Abteilungs- und Gruppenleiter bieten wir ein systematisches zweijähriges Führungskräfteprogramm an.

Im Jahr 2010 wurde der „Corporate Campus für Management & Strategie“ der DZ BANK Gruppe ins Leben gerufen, eine Plattform für die Managemententwicklung und Strategiearbeit, die sich an die rund 180 Top-Führungskräfte der Gruppe richtet.

Auch interne Weiterbildung von Mitarbeiter zu Mitarbeiter ist uns wichtig. Im Jahr 2017 startete außerdem erstmalig ein Reverse-Mentoring mit 16 Tandems aus Abteilungsleitern und Nachwuchskräften. Im Gegensatz zu klassischen Mentoring-Programmen sind beim Reverse-Mentoring die jungen Mitarbeiter diejenigen, die die Erfahrung im Umgang mit sozialen Medien und Technologien mitbringen und für einen Zuwachs der digitalen Kompetenzen bei den Führungskräften sorgen (2019 waren es erneut 16 Tandems).

Abgerundet wird unser Weiterbildungsangebot durch die Formate „Forum Führung“ und „Forum Wissen“, die aus Impulsvorträgen mit anschließenden Diskussionsrunden bestehen. Deren Spektrum reicht von Fach- und Führungsthemen über aktuelle volkswirtschaftliche Trends bis hin zu Entwicklungen in den Bereichen Weiterbildung und Gesundheit.

404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten

Grundsätzlich haben alle Mitarbeiter und Führungskräfte über Geschlecht und Mitarbeiterkategorie hinweg einen Anspruch (geregelt in einer Gesamt-Betriebsvereinbarung) auf ein jährliches Beurteilungs- und Führungsgespräch (BuF) mit ihren direkten Vorgesetzten. Ebenso sieht das Vergütungssystem der DZ BANK jährliche Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräche für alle Mitarbeiter und Führungskräfte vor.

4.5 GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Im November 2011 unterzeichneten wir die von der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft vorgelegte „Charta der Vielfalt“. 2019 haben wir weiterhin neue Mitarbeiter und Führungskräfte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschult und unsere interne Betriebsvereinbarung zur Integration behinderter Menschen befolgt. In einer Absichtserklärung („Letter of Intent“) bekannten wir uns 2011 zu unserer Verpflichtung, Frauen in ihrer Entwicklung aktiv zu unterstützen, sie in vergleichbaren Positionen zu gleichen Konditionen zu entlohen und sie bei der Auswahl von Führungskräften gleichberechtigt zu berücksichtigen. Die DZ BANK erfüllt die gesetzlichen Vorgaben des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ und veröffentlicht jährlich die aktuellen Zielgrößen im AG-Jahresabschluss im Personalbericht unter „1 Erklärung zur Unternehmensführung“. Für den jeweiligen Frauenanteil zum 31. Dezember 2021 wurden folgende Zielgrößen festgelegt und veröffentlicht: Zielgröße für die erste Führungsebene: 10 Prozent; Zielgröße für die zweite Führungsebene: 20 Prozent.

Mit der Unterzeichnung der „Gemeinsamen Erklärung Erfolgsfaktor Familie“ im Mai 2008 bekennen wir uns als einer von 380 Erstunterzeichnern ausdrücklich zu einer familienfreundlichen Personalpolitik. Bereits 2007 erhielten wir das Zertifikat „audit berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, welches wir seitdem regelmäßig nach erfolgter Reauditierung wiedererhalten haben.

Zum Jahresende 2018 hat der Aufsichtsrat die Richtlinien zur Umsetzung der EBA Leitlinien (European Banking Authority, EBA) zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans (EBA/GL/2017/12) für die DZ BANK AG verabschiedet.

AUFSICHTSRAT NACH GESCHLECHT UND ALTER (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)

	2019	2018	2017
Gesamt	20	20	20
davon männlich	15	15	15
davon weiblich	5	5	5
Nach Alter und Geschlecht			
30 bis 49	3	3	2
davon männlich	2	2	1
davon weiblich	1	1	1
50 und älter	17	17	18
davon männlich	13	13	14
davon weiblich	4	4	4

Der Aufsichtsrat der DZ BANK hat am 29. November 2018 im Rahmen der verabschiedeten Diversitätsrichtlinie für den jeweiligen Frauenanteil im Vorstand und Aufsichtsrat bis zum 31. Oktober 2023 folgende Zielgrößen festgelegt: Zielgröße für den Aufsichtsrat: 25 Prozent; Zielgröße für den Vorstand: 12,5 Prozent.

Unabhängig von gesetzlichen Regelungen lautet das Ziel, den Anteil der Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern.

ANTEIL FRAUEN IN FÜHRUNGSPositionEN*

in %	2019	2018	2017
Bereichsleiter	6,1	5,9	6,3
Abteilungsleiter	15,4	15,0	15,3
Gruppenleiter	20,4	20,4	21,4

* Mitarbeiterbestand: Inland und Ausland

FRAUENANTEIL (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)*

in %	2019	2018	2017
Gesamt	42,2	42,3	42,0
Führungspositionen	18,4	18,2	19,1

*Mitarbeiterbestand: Inland und Ausland

Menschen nicht wegen Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter oder körperlicher Behinderung zu diskriminieren ist ein zentraler Grundsatz der DZ BANK. Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind für alle Mitarbeiter sowie speziell für Führungskräfte obligatorisch. Der Vorstand hat im Oktober 2018 entsprechend der EBA-Guidelines ebenfalls eine Diversitätsrichtlinie für die Mitarbeiter verabschiedet. Diese ist im Intranet der Bank für alle Mitarbeiter zugänglich und fasst die erwähnte Grundhaltung der Bank noch einmal zusammen.

Im Jahr 2019 lag die DZ BANK mit 4,5 Prozent leicht unter der gesetzlichen Mindestgröße der Schwerbehindertenquote von 5 Prozent.

MITARBEITERBESTAND NACH GESCHLECHT UND ALTER (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)

	2019	2018	2017
Gesamt	5.442	5.474	5.542
davon männlich	3.145	3.157	3.214
davon weiblich	2.297	2.317	2.328
Nach Alter und Geschlecht			
Unter 30	485	471	483
davon männlich	249	229	233
davon weiblich	236	242	250
30 bis 49	2.685	2.825	2.926
davon männlich	1.493	1.594	1.657
davon weiblich	1.192	1.231	1.269
50 und älter	2.272	2.178	2.133
davon männlich	1.403	1.334	1.324
davon weiblich	869	844	809

DURCHSCHNITTSALTER (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)

in Jahren	2019	2018	2017
Gesamt	45,4	45,2	45,0
Inland	45,3	45,1	45,0
Ausland	47,0	46,8	46,6

405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Mithilfe unserer Vergütungsstruktur geben wir jedem einzelnen Mitarbeiter Anreize, die strategischen Ziele der DZ BANK und die seines jeweiligen Bereichs individuell umzusetzen.

Unsere Standardeintrittsgehälter orientieren sich in den unterschiedlichen Geschäftsstandorten an den jeweiligen nationalen Gepflogenheiten. Frauen und Männer werden bei gleicher Aufgabenstellung, Eignung und Erfahrung auch gleich entlohnt. Denn die DZ BANK verfügt über eine leistungsorientierte und damit geschlechtsunabhängige Vergütungsstruktur. Variable Komponenten dienen dazu, die Leistung motivierter Kollegen zu würdigen und sie gleichermaßen am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Parallel zum Vergütungssystem der DZ BANK wurde, zeitlich befristet, auch das Vergütungssystem der vormaligen WGZ BANK fortgeführt. Im Jahr 2018 wurde ein gemeinsames und einheitliches Vergütungssystem eingeführt.

Die DZ BANK und die Unternehmen der DZ BANK Gruppe haben im Jahr 2014 eine gemeinsame Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe verabschiedet, die jährlich aktualisiert wird. Damit haben wir die aufsichtsrechtlichen Anforderungen umgesetzt und zugleich auch die vorgesehene Transparenz über die Vergütungssysteme innerhalb der Gruppenunternehmen erreicht. Die Unternehmen, die unter die Berichtspflicht des Entgeltransparenzgesetzes fallen, sind dieser nachgekommen und haben gemäß der gesetzlichen Verpflichtung den Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit im Bundesanzeiger veröffentlicht.

4.6 GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016**406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen**

Chancengleichheit ist ein zentraler Grundsatz der DZ BANK. Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im November 2011 bekennen wir uns auch öffentlich dazu. Für uns bedeutet dies die Gleichbehandlung und Förderung aller Mitarbeiter – ungeachtet ihrer Herkunft, Hautfarbe, ihres Geschlechts, Alters oder körperlicher Behinderungen. Die DZ BANK bekennt sich damit über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus, dass sie keine Diskriminierung toleriert. 2019 haben wir weiterhin neue Mitarbeiter und Führungskräfte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschult und unsere Betriebsvereinbarung zur Integration behinderter Menschen befolgt. Die Schwerbehindertenquote lag 2019 bei 4,5 Prozent und damit leicht unter der gesetzlichen Mindestgrenze. Im Berichtsjahr wurden keine Klagen bezüglich der Einhaltung des AGG registriert.

4.7 GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016

GRI 103: Managementansatz 2016

103-1: Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen

Die DZ BANK bekennt sich zu Demokratie, Toleranz, Chancengleichheit und den Menschenrechten. Dies steht im Einklang mit den genossenschaftlichen Werten, die unsere Geschäftstätigkeit prägen: Gegenseitigkeit, Partnerschaft und Verantwortung für die Gemeinschaft.

Als Zentralbank der Genossenschaftsbanken in Deutschland leisten wir einen wichtigen Beitrag für ein funktionierendes Finanzsystem. Unserer besonderen Verantwortung gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, Anteilseignern, Mitarbeitern und der Gesellschaft sind wir uns bewusst. Vor diesem Hintergrund ist es von großer Bedeutung, auf welche geschäftlichen Aktivitäten wir uns fokussieren und wie wir diese betreiben.

103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile

Mit unserer Teilnahme am Global Compact der Vereinten Nationen (UN) im Jahr 2008 haben wir uns verpflichtet, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen und uns zu zehn weltweit gültigen Grundsätzen verantwortlichen Handelns bekannt. Dazu zählen die Achtung der Menschen- und der Arbeitnehmerrechte, das Engagement für den Umweltschutz und die Vermeidung von Korruption und Bestechung. Diese Grundsätze sind für uns eine wichtige Orientierung für unser Handeln. Wir unterstützen sie und wenden sie in allen Geschäftsbereichen an.

Die DZ BANK unterzieht sowohl ihre eigenen Anlagen als auch die von ihr angebotenen Kredite und Finanzierungen einer Nachhaltigkeitsprüfung, die auch die Wahrung der Menschenrechte umfasst. So arbeiten wir bei der Kreditvergabe und der Projektfinanzierung seit 2009 mit einer Nachhaltigkeitsprüfliste, die sich am UN Global Compact und an den Äquator-Prinzipien orientiert. Mithilfe dieser Liste kontrollieren wir alle für eine Finanzierung relevanten Einflussfaktoren auf ökologische und soziale Risiken, darunter auch die Wahrung der Menschenrechte. Grundsätzlich ausgeschlossen ist die Finanzierung von Unternehmen, die gegen international anerkannte Prinzipien im Bereich der Menschen- und Arbeitsrechte verstößen. Unsere Schulungen zur Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft berücksichtigen ebenfalls das Thema Menschenrechte.

Auch bei der Auswahl von Dienstleistern und Lieferanten spielen die Achtung und der Schutz der Menschenrechte für die DZ BANK eine große Rolle. Sämtliche Einkaufsprozesse umfassen soziale und ökologische Standards, zu denen auch menschenrechtliche Aspekte und Arbeitspraktiken gehören. Die DZ BANK verpflichtet ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung zur Einhaltung der DZ BANK Gruppe Mindeststandards sowie der Prinzipien des UN Global Compact und der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO). Ein Verstoß dagegen kann in letzter Konsequenz zum Ausschluss eines Lieferanten führen.

Als Arbeitgeber achtet und fördert die DZ BANK die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter, die zum Großteil in Deutschland arbeiten. Dort sehen wir die Einhaltung von Menschenrechten grundsätzlich über die Gesetzgebung erfüllt. Zusätzlich dazu verpflichten wir unsere Beschäftigten auf Grundlage des Verhaltenskodexes (Code of Conduct), die Menschenrechte zu respektieren. Entsprechende Schulungen und Unterrichtungen sind obligatorisch. Ebenso tolerieren wir keine Diskriminierung von Mitarbeitern oder Dritten aufgrund von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion, politischer Meinung, Weltanschauung, Rasse, Behinderung oder sexueller Identität.

103-3: Beurteilung des Managementansatzes

Bei Fragen zum Thema Menschenrechte oder einem Verdacht auf Verletzung von Menschenrechten können sich Stakeholder oder Hinweisgeber an den Bereich Compliance der DZ BANK, den Ombudsmann oder den Betriebsrat wenden. Im Jahr 2019 gab es keine formellen Beschwerden in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen oder Arbeitspraktiken.

412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren

Seit 2014 gilt der Verhaltenskodex für die gesamte DZ BANK Gruppe. 2019 wurde der Verhaltenskodex überarbeitet und enthält einen Absatz zum Thema Menschenrechte.

Dieser Verhaltenskodex formuliert unser Verständnis von integrem Verhalten und einer ethisch fundierten Unternehmenskultur. Er verbindet interne Grundsätze und externe Marktstandards und bekraftigt unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit. Mit dem Verhaltenskodex gibt die DZ BANK ihren Mitarbeitern Grundsätze und Regeln für ein korrektes und eigenverantwortliches Verhalten an die Hand, insbesondere im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen.

Über den Verhaltenskodex informiert die DZ BANK unter anderem in ihrem Compliance-Portal, das interne Portal für Arbeitsanweisungen und die Begrüßungsseite für neue Mitarbeiter im Intranet. Zudem haben wir den Verhaltenskodex in bestehende Trainingsprogramme integriert.

Indem wir alle Mitarbeiter und Führungskräfte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schulen, kommen wir auch der gesetzlich geforderten Informationspflicht nach.

Zugleich haben wir ein Online-Training zur Nachhaltigkeit in der Kreditvergabe entwickelt, das 2017 gestartet ist. Dieses Online-Training ist verpflichtend für alle mit Finanzierungsanfragen betrauten Mitarbeiter. Es dient dazu, unsere Mitarbeiter noch stärker für die Relevanz des Themas zu sensibilisieren und ihnen zugleich konkrete Hilfestellung bei der Nachhaltigkeitsprüfung von Finanzierungsanfragen zu bieten.

Angaben zur genauen Stundenanzahl sind derzeit nicht möglich. Schulungen werden bei uns erfasst, jedoch nicht umgerechnet auf Stunden, die für eine Schulung im Bereich Menschen-/Arbeitnehmerrechte anfallen. Daher unterscheidet sich die Messmethode der DZ BANK AG von der angefragten Erfassung.

412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

Seit 2013 ist die DZ BANK Unterzeichner der Äquator-Prinzipien. Seitdem werden Projektfinanzierungen mit einem Investitionsvolumen von mehr als 10 Mio. US-Dollar und projektbezogene Unternehmensfinanzierungen mit einem Investitionsvolumen von mehr als 100 Mio. US-Dollar einer Prüfung hinsichtlich ihrer Umwelt- und Sozialrelevanz gemäß diesen Prinzipien unterzogen. Die DZ BANK klassifiziert entsprechende Finanzierungen nach ihrer Umwelt- und Sozialverträglichkeit in die Kategorien A (potenziell erhebliche nachteilige Umwelt- und Sozialauswirkungen), B (potenziell begrenzte nachteilige Umwelt- und Sozialauswirkungen) und C (geringe oder keine nachteiligen Umwelt- und Sozialauswirkungen). Damit wird sichergestellt, dass das Management der Umwelt- und Sozialrisiken in Abhängigkeit der landesspezifischen gesetzlichen Rahmenbedingungen erfolgt und mindestens die Weltbankstandards (IFC Performance Standards) eingehalten werden. Im Geschäftsjahr führten 33 geprüfte Projekte zum Financial Close: 2 A-Projekte, 9 B-Projekte und 22 C-Projekte.

Mit der Einführung der Äquator-Prinzipien wurden durch die DZ BANK Mitarbeiter, die Projektfinanzierungen begleiten, entsprechend geschult. Darüber hinaus stehen ihnen interne Hilfsmittel wie Handbücher, Fragebögen und weitere Dokumentationen zur Verfügung, um die Äquator-Prinzipien im Bereich der Projektfinanzierung anzuwenden. Zudem befassen sich die beteiligten Abteilungen mit der Weiterentwicklung des freiwilligen Regelwerks.

4.8 GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016

413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgeabschätzungen und Förderprogrammen

Wir verbinden wirtschaftlichen Erfolg mit dem Einsatz für das Gemeinwohl und für eine funktionierende soziale Marktwirtschaft. Unsere besondere Verantwortung gilt der Region Rhein-Main und der Stadt Frankfurt, in der wir ansässig sind und der wir uns in hohem Maße verbunden fühlen. Gleichzeitig wollen wir, wo immer möglich, zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen.

Neben ihrer Rolle als Arbeitgeber hat die DZ BANK positive Auswirkungen auf das lokale Gemeinwesen durch ihre Spendentätigkeit (vgl. 203-2). Für Spenden hat die DZ BANK im Jahr 2019 insgesamt 318.376 Euro aufgewendet (Vorjahr: 656.851 Euro). Wir engagieren uns für Bildung, Wissenschaft und das Gemeinwohl. Schwerpunkt unseres sozialen Engagements ist die Unterstützung bedürftiger Kinder und Jugendlicher.

Kunst spielt in der DZ BANK eine große Rolle. Nicht nur in unseren öffentlichen Ausstellungsräumen, sondern überall in den Gebäuden, auf den Fluren und in den Büros findet man fotografische Kunstwerke – denn der Schwerpunkt der internationalen Kunstsammlung liegt auf fotografischen Ausdrucksformen von 1945 bis zur Gegenwart. Treibende Kraft bei der Sammlungsgründung war der Gedanke, die Kunst in einen Dialog zu den Mitarbeitern innerhalb des Unternehmens zu bringen. Daneben nimmt die Sammlung eine zentrale Stellung in unserem langjährigen kulturellen Engagement ein. Eine enge Zusammenarbeit über viele Jahre verbindet uns mit dem Frankfurter Städel Museum. Im Jahr 2019 haben wir im ART FOYER, unserer 300 Quadratmeter großen, öffentlich zugänglichen Ausstellungsfläche drei Ausstellungen präsentiert. Zusätzlich zu den Eröffnungen mit jeweils rund 200 Besuchern begleiteten unter anderem Workshops für Kinder und Schulklassen und mehr als 120 Führungen für alle Altersgruppen die Ausstellungen. Insgesamt zog unsere Sammlung rund 4.650 Besucher im Jahr 2019 an.

Zusammen mit weiteren Unternehmen der DZ BANK Gruppe fördern wir seit 1997 die Stiftung „Aktive Bürgerschaft“, die das Konzept der Bürgerstiftungen in Deutschland verbreitet. Zu den besonderen Projekten der Aktiven Bürgerschaft gehört „sozialgenial – Schüler engagieren sich“. Es entstand 2009 auf Initiative der damaligen WGZ BANK, um die Bildungschancen und die Bereitschaft junger Menschen, sich sozial zu engagieren, zu fördern. Beispielsweise kümmern sich Schüler um ältere Mitbürger, organisieren Vorlesenachmittage in Kindergarten oder setzen sich mit Naturschutzorganisationen für Umweltschutz ein. In der Schule verbinden sie ihr bürgerschaftliches Engagement mit Unterrichtsinhalten in Fächern wie Politik, Deutsch oder Biologie. Inzwischen engagieren sich mehr als 100.000 Schüler an 770 Schulen in zahlreichen sozialgenial-Schulprojekten. Mit den Bundesländern Hessen und Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Hessische Kultusministerium und das Ministerium für Schule und Bildung Nordrhein-Westfalen, besteht ein Kooperationsvertrag.

Zudem fördern wir seit April 2013 die gemeinnützige Initiative Joblinge, die schwer vermittelbaren Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Weg in den Arbeitsmarkt ebnet. Die Initiative wurde im Jahr 2007 von der Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG und The Boston Consulting Group GmbH gemeinsam mit Experten aus Politik, Wirtschaft und gemeinnützigem Sektor ins Leben gerufen. Über Joblinge stehen unsere Beschäftigten den jungen Leuten als Mentoren zur Seite und helfen ihnen bei der Suche nach einem Ausbildungsort und der Vorbereitung auf ihre neue Aufgabe. Hier engagieren sich durchschnittlich zehn bis 20 Mitarbeiter im Jahr.

Im Mai 2019 hat die DZ BANK die neue Corporate-Volunteering-Initiative „LokalSozial“ gestartet, die von Nachwuchskräften ins Leben gerufen wurde. Dabei helfen Nachwuchskräfte regelmäßig bei der Frankfurter Tafel. Die Bank honoriert diesen Einsatz, indem sie die Kollegen für ihren Einsatz von der Arbeit freistellt.

413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften

Negative Auswirkungen auf das Gemeinwesen, zum Beispiel aufgrund von Produktionstätigkeiten, entstehen bei der Tätigkeit der DZ BANK als Finanzdienstleister nicht. Programme für die Bewertung derartiger Auswirkungen existieren daher nicht.

4.9 GRI 415: Politische Einflussnahme 2016

415-1 Parteispenden

Unsere im Berichtsjahr 2010 erarbeitete Spendenrichtlinie sieht vor, dass Parteispenden das parlamentarische System als Ganzes fördern sollen. Demnach erfolgen Spenden an alle bundesweit tätigen Parteien, die im Deutschen Bundestag vertreten sind und sich zum Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland sowie zum Leitbild der Sozialen Marktwirtschaft bekennen.

In den politischen Bereich flossen 2019 6,3 Prozent (20.000 Euro) unseres Spendenaufkommens (2018: 5,3 Prozent). Da Deutschland der Hauptstandort der Geschäftstätigkeiten der DZ BANK ist, beziehen sich die Angaben nur auf den deutschsprachigen Raum.

4.10 GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016

417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

Als Finanzdienstleister bietet die DZ BANK keine gesundheits- oder sicherheitsgefährdenden Produkte oder Dienstleistungen an. Der Indikator ist daher nicht relevant.

417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung

Vgl. 417-1.

Sollte es zu Vorfällen dieser Art kommen, berichten wir darüber in unserem Jahresabschluss- und Lagebericht sowie Geschäftsbericht.

4.11 GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016

418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

Die DZ BANK hat Vorkehrungen getroffen, um die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen zu gewährleisten. Insbesondere wurden die Funktion des Datenschutzbeauftragten geschaffen und einheitliche Datenschutzgrundsätze erlassen.

Unsere Mitarbeiter halten die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein und werden durch unser Haus regelmäßig mit den aktuell gültigen Datenschutzbestimmungen vertraut gemacht. Wir schützen die Daten unserer Kunden und geben diese nur an Dritte weiter, sofern unsere Kunden eingewilligt haben, eine rechtliche Zulässigkeit oder rechtliche Verpflichtung hierfür besteht. Unser Datenschutzbeauftragter wirkt auf die Einhaltung des Datenschutzes hin und ist Ansprechpartner für unsere Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter.

Im Jahr 2019 gab es eine Datenschutzbeschwerde, die abschließend bearbeitet wurde.

4.12 GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016

419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Als Spitzeninstitut der Genossenschaftlichen FinanzGruppe trägt die DZ BANK eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung ordnungsgemäßer Geschäftspraktiken in ihrem Haus. Deshalb betreibt sie den zentralen Bereich Compliance als Schnittstelle zu den übrigen Bankfunktionen. Dieser berichtet direkt an den Vorstand und berät Führungskräfte sowie Geschäftseinheiten bei der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen und deren Kontrolle. Darüber hinaus überprüft der Bereich Compliance, ob die Vorschriften des Wertpapierhandelsgesetzes, das Verbot von Insiderhandel und die Regeln zu Mitarbeitergeschäften eingehalten werden.

Sollte es zu Vorfällen dieser Art kommen, berichten wir darüber in unserem Jahresabschluss- und Lagebericht sowie Geschäftsbericht.

5 Angaben zur Finanzdienstleistungsbranche

5.1 Produktportfolio

GRI 103: Managementansatz 2016

103-1: Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements beschäftigt sich die DZ BANK seit vielen Jahren damit, wie ESG-Risiken im Kerngeschäft begrenzt und darüber hinaus mit Finanzprodukten eine nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft gefördert werden können. Dies ist ein steter Prozess, in den Anregungen aus der genossenschaftlichen FinanzGruppe, von Ratingagenturen, NGOs und weiteren Stakeholdern einfließen. Sustainable Finance ist für die DZ BANK sowohl Reputations- als auch Risikomanagement. Neben dem wachsenden gesellschaftlichen Interesse und in Folge erhöhter Transparenzanforderungen, bietet Sustainable Finance aber auch attraktive Marktchancen. Vor allem institutionelle Investoren zeigen immer größeres Interesse an nachhaltigen Anlagermöglichkeiten.

103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile

Seit März 2009 werden grundsätzlich sämtliche Kreditvergaben (zum Beispiel klassische Kredite, Projektfinanzierungen und Handelslimits) auf deren Nachhaltigkeit hin geprüft. Die Nachhaltigkeitsprüfung erfolgt anhand einer internen Nachhaltigkeitsprüfliste, die auf den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen basiert. Auf Basis der Prüfergebnisse können Kreditanfragen abgelehnt werden.

Mit ihren vier Hauptkategorien – Soziales, Ökologie, Antikorruption, Wettbewerb/Steuern – und insgesamt zehn Unterkriterien sowie ggf. einem Zusatzkriterium garantiert die Nachhaltigkeitsprüfliste eine standardisierte Prüfung der Kreditanfragen nach sozialen, ökologischen sowie ethischen Aspekten: Bewertet wird anhand von vier Noten, die von „vorbildlich (1)“ bis „bedenklich (4)“ reichen. Aus der Summe der Ergebnisse wird ein Nachhaltigkeitsfaktor gebildet. Ergibt sich aus der Gesamtbewertung ein Faktor von 3,5 oder schlechter, ist eine Finanzierung ausgeschlossen. Zum Einsatz kommt die Nachhaltigkeitsprüfliste bei der Limitierung von klassischen Krediten, Projektfinanzierungen sowie Handelsgeschäften. Von der Nachhaltigkeitsprüfung ausgenommen ist die Kreditierung unserer Anteilseigner, den Genossenschaftsbanken. Bei bestimmten standardisierten Finanzprodukten mit geringem Risikovolumen erfolgt eine angemessene Risikoanalyse unter Ausschluss der Nachhaltigkeitsprüfung. Ebenso verzichten wir bei Restrukturierungen auf die Nachhaltigkeitsprüfung, da in diesen Fällen die Sanierung im Fokus liegt.

Für besonders sensible Branchen wie Forstwirtschaft, Staudämme, Rohstoffe und Maritime Industrie haben wir Sektorgrundsätze erarbeitet, die im Juni 2011 verabschiedet wurden und den Mitarbeitern bei der Kreditvergabe neben der Nachhaltigkeitsprüfliste eine klare Orientierung vermitteln.

Seit 2013 ist die DZ BANK Unterzeichner der Äquator-Prinzipien. Seitdem werden Projektfinanzierungen mit einem Investitionsvolumen von mehr als 10 Mio. US-Dollar und projektbezogene Unternehmensfinanzierungen mit einem Investitionsvolumen von mehr als 100 Mio. US-Dollar einer Prüfung hinsichtlich ihrer Umwelt- und Sozialrelevanz gemäß diesen Prinzipien unterzogen. Damit wird sichergestellt, dass das Management der Umwelt- und Sozialrisiken in Abhängigkeit der landesspezifischen gesetzlichen Rahmenbedingungen erfolgt und mindestens die Weltbankstandards (IFC Performance Standards) eingehalten werden (weitere Informationen: www.equator-principles.com).

Spezielle Länderexpertisen für spezifisch unter weltweiter Beobachtung stehende Länder (aus politischen oder sonstigen Gründen) werden von den Länderzuständigen der volkswirtschaftlichen Abteilung des Hauses nachgehalten.

Die seit 2014 geltenden Ausschlusskriterien für Finanzierungen umfassen Waffengeschäfte, Pornografie, Glücksspiel sowie signifikante Umweltverstöße und Menschenrechtsverletzungen. Zudem beteiligt sich die DZ BANK seit Herbst 2017 nicht mehr an Projektfinanzierungen für neue Kohlekraftwerke. Auch bei der Entwicklung nachhaltiger Anlageprodukte werden entsprechende Ausschlusskriterien berücksichtigt.

Das DZ BANK Research bietet seit 2011 ein spezielles Nachhaltigkeitsresearch an, um die gehandelten Unternehmenswerte systematisch unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu analysieren. Heute stellt das Nachhaltigkeitsresearch einen wichtigen Teil des Research-Spektrums der DZ BANK dar. Die Analysen werden von institutionellen Investoren im In- und Ausland, Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der DZ PRIVATBANK genutzt. Anfang 2017 haben wir außerdem für Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe das sogenannte „Depot A Nachhaltigkeitsscreening“ eingeführt. Diese Dienstleistung ermöglicht es den Banken, ihre Eigenanlagen nachhaltiger zu gestalten.

Die einzelnen Prozesse obliegen den Fachabteilungen. Die übergeordnete Verantwortung liegt beim Vorstand der DZ BANK.

103-3: Beurteilung des Managementansatzes

Ende 2019 hat die DZ BANK das Projekt „Weiterentwicklung Nachhaltigkeit“ umgesetzt. Teil des Projekts war es, mögliche Geschäftschancen im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen zu analysieren. Die Fachbereiche setzen diese Schritt für Schritt um und berichten ihre Fortschritte regelmäßig an den Gesamtvorstand.

FS6 Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe und Branche

In unserem Jahresabschluss und Lagebericht 2019 berichten wir über unser Geschäftsmodell und unsere Geschäftsfelder (Seite 6ff.).

KREDITVOLUMEN NACH ENERGIEART

in Mio. Euro	2019	2018	2017
Windkraft	4.251,0	3.463,2	3.683,3
Biogas	101,2	103,2	82,6
Biomasse	59,7	28,8	12,9
Fotovoltaik	969,4	895,2	1.004,1
Wasserkraft	2,7	8,3	8,8
Gesamt	5.384,0	4.498,7	4.791,7

FÖRDERKREDITGESCHÄFT

in Mrd. Euro	2019	2018	2017
Neugeschäfts volumen	9,1	9,0	11,1
Davon: Neugeschäfts volumen KfW	6,5	6,3	8,1

FS7 Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden

Als Zentralbank der Genossenschaftsbanken steht die DZ BANK zudem nicht in Kontakt mit Privatkunden. Produkte, denen wir einen klaren sozialen Nutzen zusprechen, sind beispielsweise KfW-Förderkredite oder Infrastrukturprojekte, die der Allgemeinheit zugutekommen.

Auch im Jahr 2019 lag das Förderkreditgeschäft der DZ BANK bei knapp 9,1 Mrd. Euro und damit auf Vorjahresniveau, was in erster Linie auf die anhaltend hohe Nachfrage im Bereich der wohnwirtschaftlichen Kredite zurückzuführen ist. Bei KfW-Förderkrediten erzielte die DZ BANK zusammen mit den Genossenschaftsbanken ein Neugeschäfts volumen in Höhe von 6,5 Mrd. Euro. Mit einem Anteil von 22,2 Prozent am Gesamtkreditvolumen der KfW war die DZ BANK erneut größter Einzelkunde des Förderinstituts. Nach Volumen bei der KfW besitzt die DZ BANK einen Marktanteil von 14,8 Prozent im gewerblichen Umweltbereich und von 29,9 Prozent im Privatkundengeschäft. Der Trend des Privatkundengeschäfts in den Programmen zum energieeffizienten Bauen und Sanieren setzte sich fort. Ähnlich gut waren die Entwicklungen der Landesförderinstitute im Jahr 2019. So konnte der Anteil der Genossenschaftsbanken beim Landesförderinstitut in Bayern, der LfA,

um knapp 4 Prozent auf 33,5 Prozent gesteigert werden, während in Nordrhein-Westfalen eine Steigerung um 5 Prozent auf 27 Prozent Marktanteil verbucht werden konnte.

Detailliertere Aussagen zu dem Indikator können momentan noch nicht gegeben werden.

FS8 Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden

Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen bieten wir vor allem im Firmenkundengeschäft an. Die klare Abgrenzung zu anderen Geschäften ist allerdings nicht immer möglich.

Die Schwerpunkte der DZ BANK in der Projektfinanzierung liegen in den Bereichen Energieerzeugung und -verteilung inklusive erneuerbare Energien sowie Infrastruktur/Öffentlich-Private Partnerschaften (ÖPP). In den Bereichen Wind, Photovoltaik und Biogas/Biomasse erreichte das Volumen der von der DZ BANK zugesagten Kreditlimits für Projektfinanzierungen Ende 2019 rund 5,4 Mrd. Euro. Als Folge des EEG 2017, der anhaltenden politischen Diskussion rund um das Klimapaket der Bundesregierung, ausstehenden Baugenehmigungen sowie einer Vielzahl an Klagen gegen Vorhaben ist der Ausbau der erneuerbaren Energien im Jahr 2019 bundesweit drastisch gesunken. Dies hat auch die Anlagenhersteller negativ beeinflusst. Nichtsdestotrotz konnte die DZ BANK den Marktanteil bei der Finanzierung neu errichteter Windenergieanlagen deutlich steigern. Der Bestand an Krediten im Segment Erneuerbare Energien ist gegenüber dem Vorjahr um rund 20 Prozent gewachsen. Wir bereiten uns auch darauf vor, zukünftig Erneuerbare-Energien-Projekte außerhalb der EEG-Förderung im Wege sogenannter PPA-Finanzierungen (Power Purchase Agreement) zu begleiten. Diese Finanzierungsformen kommen international schon länger zum Tragen. Erste Projekte sollen nun auch in Deutschland auf dieser Basis realisiert werden.

KREDITVOLUMEN NACH ENERGIEART

in Mio. Euro	2019	2018	2017
Windkraft	4.251,0	3.463,2	3.683,3
Biogas	101,2	103,2	82,6
Biomasse	59,7	28,8	12,9
Photovoltaik	969,4	895,2	1.004,1
Wasserkraft	2,7	8,3	8,8
Gesamt	5.384,0	4.498,7	4.791,7

Ende September 2018 hat die DZ BANK ihren ersten eigenen Green Bond mit einem Volumen von 250 Mio. Euro am Markt platziert. Die Ausgestaltung der Anleihe entspricht den Green Bond Principles der International Capital Markets Association und wurde von den Nachhaltigkeitsexperten der Ratingagentur Standard & Poor's Global Ratings mit dem höchsten Overall Score „E1“ bewertet. Die Verwendung des eingesammelten Kapitals referenziert auf die Finanzierung von Windkraftprojekten auf dem deutschen Festland (onshore). Der mit dem Green Bond verknüpfte Pool an Finanzierungen umfasst insgesamt 60 Projekte, mit denen pro Jahr klimaschädliche CO₂-Emissionen im Umfang von rund 790.000 Tonnen eingespart werden sollen. Im Oktober 2019 wurde der jährliche Green Bond-Investorenbericht für das Gesamtjahr 2018 publiziert, der ausführlich die Allokation sowie den Impact der grünen Anleihe erläutert. Die DZ BANK ist seit 2013 im Marktsegment für Sustainable Bonds tätig und gehört zu den führenden europäischen Konsortialbanken in diesem Segment. Im Jahr 2019 hat die DZ BANK grüne, soziale und nachhaltige Transaktionen mit einem Gesamtvolumen von rund 10,05 Mrd. Euro als Federführer begleitet. Der Schwerpunkt der Mittelverwendung lag im ökologischen Bereich auf Klimaschutzvorhaben und im sozialen Bereich auf Wohnungsbau- und Bildungsvorhaben.

Ende 2019 hatte die DZ BANK 13 laufende Emissionen für nachhaltige Zertifikate mit einem Volumen von rund 40 Millionen Euro.

5.2 Audit

Umfang und Häufigkeit von Audits zur Bewertung der Umsetzung ökologischer und gesellschaftlicher Richtlinien sowie Verfahren zur Risikobewertung (vormals FS9)

Das Risikomanagement im Bankgewerbe unterscheidet sich vom Risikomanagement in anderen Branchen: Zentrale Aufgaben sind hier die Steuerung und Überwachung von Handels-, Emittenten-, Länder- und Kreditrisiken.

Hierbei gilt für die DZ BANK – wie auch für die DZ BANK Gruppe – der Grundsatz, Risiken nur in dem Maße einzugehen, wie dies zur Erreichung der geschäftspolitischen Ziele erforderlich ist und diese beherrschbar erscheinen. Um künftige Entwicklungen in unserer strategischen Planung zu berücksichtigen, betreiben wir ein für die gesamte DZ BANK Gruppe gültiges Chancen- und Risikomanagementsystem. Dieses wird kontinuierlich durch unser Risikocontrolling sowie die interne Revision überprüft und vom Aufsichtsrat begutachtet.

Eine verantwortungsvolle Kreditvergabe ist zentraler Bestandteil des Geschäftsmodells der DZ BANK. Dabei gilt es, alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte systematisch zu berücksichtigen. Deshalb prüfen wir bereits seit März 2009 Kreditvergaben (zum Beispiel klassische Kredite, Projektfinanzierungen und Handelslimits) auf deren Nachhaltigkeit. Hierfür verwenden wir unsere eigene Nachhaltigkeitsprüfliste. Von der Prüfung ausgenommen sind Kredite an Genossenschaftsbanken und Unternehmen der DZ BANK Gruppe sowie Engagements, die sich in der Restrukturierung befinden. Ausgenommen sind weiterhin spezielle Produktvarianten im Gemeinschaftskreditgeschäft mit den Genossenschaftsbanken, pauschal genehmigte Limite sowie Engagements unterhalb der Ratingpflichtgrenze.

5.3 Active-Ownership-Ansatz

Richtlinie(n) für die Stimmrechtsausübung zu ökologischen und gesellschaftlichen Themen in Bezug auf Aktien, an denen die berichtende Organisation Stimmrechte hält oder bei der Ausübung der Stimmrechte berät (vormals FS12)

Dieser Indikator ist nicht relevant, da die DZ BANK AG keine direkten Stimmrechte ausübt, sondern Union Investment innerhalb der DZ BANK Gruppe das aktive Stimmrecht ausübt.

FS10 Prozentsatz und Anzahl der Unternehmen im Portfolio des Instituts, mit denen die berichtende Organisation bei ökologischen oder gesellschaftlichen Fragen interagiert hat

Im Juni 2011 brachte das DZ BANK Research ein eigenes Nachhaltigkeitsscoring auf den Markt. Es bietet institutionellen Investoren, Vermögensverwaltern und Genossenschaftsbanken die Möglichkeit, Renditeerwartungen und Nachhaltigkeit bei ihren Anlageentscheidungen miteinander zu verbinden. Anwendung findet das Scoring im gesamten Researchuniversum der DZ BANK. Darüber hinaus geht das DZ BANK Research aktiv auf potenzielle Investoren zu.

Im Jahr 2019 haben wir 2.273 Kreditanfragen auf ökologische und soziale Kriterien geprüft.

Mit den Genossenschaftsbanken, unserer wesentlichen Kundengruppe, sowie mit den Firmenkunden stehen wir über verschiedene Gremien, Veranstaltungen und direkte Kontakte im Austausch, darunter auch zu aktuellen Themen und Entwicklungen wie Nachhaltigkeit. Die Anzahl der Kontakte mit Nachhaltigkeitsbezug wird bislang nicht erhoben.

FS11 Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden

Die DZ BANK bietet bereits seit 2011 im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsresearchs einen umfassenden Prüfungs- und Beratungsansatz für Aktienanlagen. In den Jahren 2015 und 2016 hat das DZ BANK Sustainable Investment Research ein Nachhaltigkeitsscoring für Staaten und SSAs (Supranationals, Sub-Sovereigns, Agencies) eingeführt und das Corporate-Scoring um reine Anleiheemittenten erweitert. Damit haben die Experten die geplante Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Assetklasse Fixed Income erfolgreich umgesetzt.

Das Angebot des Nachhaltigkeitsresearchs richtet sich vor allem an Genossenschaftsbanken sowie institutionelle Anleger im In- und Ausland, die ihre Anlagen und ihr Produktpotfolio aufgrund regulatorischer Erfordernisse und einer steigenden Kundennachfrage immer stärker unter Nachhaltigkeitsaspekten bewerten müssen. Die Nachhaltigkeitsscorings des DZ BANK Sustainable Investment Research basieren auf einem integrierten EESG-Analyseansatz (Economic, Environmental, Social, Governance) und ermöglichen es institutionellen Investoren, Vermögensverwaltern und Genossenschaftsbanken, bei ihren Anlageentscheidungen Renditeerwartungen und Nachhaltigkeit miteinander zu verknüpfen.

Als nachhaltig klassifizierte Emittenten erhalten von unseren Analysten das DZ BANK Gütesiegel für Nachhaltigkeit und werden in den Research-Publikationen entsprechend gekennzeichnet. Zudem ist das Siegel in der sogenannten Masterliste aufgeführt, die die Volksbanken Raiffeisenbanken als Beratungsinstrument nutzen. Neben dem gesamten Aktien- und Anleiheuniversum des DZ BANK Research mit rund 350 Emittenten sind in der Analysedatenbank des Nachhaltigkeitsresearchs etwa 5.000 weitere Emittenten gelistet. Von ihnen stuft das Nachhaltigkeitsresearch knapp 40 Prozent als nachhaltig ein. Bei der Nachhaltigkeitsbewertung von Staaten nehmen die Experten eine Dreiteilung in „nicht-nachhaltige Staaten“, „Transformationsstaaten“ und „nachhaltige Staaten“ vor.

Im Jahr 2019 haben wir für Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe das sogenannte individuelle „Depot A Nachhaltigkeitsscreening“ ausgebaut. Diese Dienstleistung ermöglicht es den Banken, ihre Eigenanlagen nachhaltiger zu gestalten. Darüber hinaus fließen die Nachhaltigkeitsinformationen des DZ BANK Sustainable Investment Research mittlerweile in das Depot-A Managementsystem (EGON) für die Volksbanken und Raiffeisenbanken ein.

Impressum

DZ BANK AG
Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank,
Frankfurt am Main
Platz der Republik
60325 Frankfurt am Main

Postanschrift
60265 Frankfurt am Main

Bereich Kommunikation & Marketing
Stand: April 2020