

# GRI-Bilanz 2017 der DZ BANK AG

# Inhalt

<b>GRI-Bilanz 2017 der DZ BANK AG</b>		<b>3</b>
<b>1</b>	<b>GRI-Inhaltsindex</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>102 Allgemeine Angaben</b>	<b>4</b>
2.1	Organisationsprofil	4
2.2	Strategie	9
2.3	Ethik und Integrität	10
2.4	Führung	10
2.5	Stakeholdereinbindung	11
2.6	Berichterstattung	14
<b>3</b>	<b>200 Ökonomische Standards</b>	<b>16</b>
3.1	201: Wirtschaftliche Leistung	16
3.2	203: Indirekte wirtschaftliche Einflüsse	20
3.3	205: Korruptionsbekämpfung	22
3.4	206: Wettbewerbswidriges Verhalten	25
<b>4</b>	<b>300 Ökologische Standards</b>	<b>25</b>
4.1	301: Materialien	25
4.2	302: Energie	26
4.3	303: Wasser	28
4.4	305: Emissionen	29
4.5	306: Abwasser und Abfall	32
4.6	307: Umwelt-Compliance	33
4.7	301: Umweltbewertung der Lieferanten	33
<b>5</b>	<b>400 Soziale Standards</b>	<b>35</b>
5.1	401: Beschäftigung	35
5.2	402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	37
5.3	403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	37
5.4	404: Aus- und Weiterbildung	38
5.5	405: Vielfalt und Chancengleichheit	41
5.6	406: Gleichbehandlung	43
5.7	412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	43
5.8	413: Lokale Gemeinschaften	45
5.9	414: Soziale Bewertung der Lieferanten	46
5.10	415: Politische Einflussnahme	48
5.11	417: Marketing und Kennzeichnung	48
5.12	418: Schutz der Kundendaten	49

5.13	419: Sozioökonomische Compliance	49
<b>6</b>	<b>Angaben zur Finanzdienstleistungsbranche</b>	<b>50</b>
6.1	Produktportfolio	50
6.2	Audit	53
6.3	Active-Ownership-Ansatz	53

# GRI-Bilanz 2017 der DZ BANK AG

Die DZ BANK AG berichtet über ihre Nachhaltigkeitsleistung für das Jahr 2017 nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI, Version 2016) mit Option „In Übereinstimmung: Kern“



## 1 GRI-Inhaltsindex

102-45, 102-48, 102-49

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht stellt die wesentlichen Entwicklungen und Fortschritte der DZ BANK AG im Bereich Nachhaltigkeit im Berichtsjahr 2017 dar. Er knüpft an den Nachhaltigkeitsbericht 2016 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 2017. Ereignisse mit besonderer Relevanz haben wir bis zum Redaktionsschluss am 30. April 2018 berücksichtigt. Qualitative und quantitative Daten wurden dezentral in den Fachabteilungen erhoben, in einer zentralen Datenbank zusammengeführt und vom Bereich Kommunikation, Marketing, Nachhaltigkeit ausgewertet. Berichtgegenstand sind ausschließlich die Aktivitäten der DZ BANK AG. Betreffen einzelne Inhalte gruppenweite Aktivitäten, ist dies im Text kenntlich gemacht. Der Lagebericht 2017 enthält eine Übersicht über den Anteilsbesitz und wesentliche Beteiligungen (Tochterunternehmen und Joint-Ventures) der DZ BANK (S. 195ff. und S. 208ff.). 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 2015 erstmals auf Gruppenebene durchgeführte Stakeholder-Befragung zu unserem Nachhaltigkeitsengagement, die auf der Umfrage der DZ BANK aufbaut, in der im Jahr 2012 erstmals externe und interne Stakeholder befragt wurden. 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 2019 erscheinen.

## 2 102 Allgemeine Angaben

### 2.1 Organisationsprofil

#### 102-1 Name der Organisation

DZ BANK AG Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank

#### 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

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.

Auftrag der DZ BANK ist es, die Geschäfte der vielen eigenständigen Genossenschaftsbanken vor Ort zu unterstützen und deren Position im Wettbewerb zu stärken. Unser Leistungsspektrum 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, die einen überregionalen Bankpartner benötigen. Im Privatkundengeschäft bietet die DZ BANK ein umfangreiches Spektrum an Anlagemöglichkeiten.

Das Firmenkundengeschäft der DZ BANK umfasst das Gemeinschaftskreditgeschäft mit den Genossenschaftsbanken sowie das Direktgeschäft mit Kunden des gehobenen Mittelstands und Großkunden.

Das Transaction Banking der DZ BANK bündelt alle Dienstleistungen im Bereich Zahlungsverkehr und wickelt damit einen maßgeblichen Teil des Massenzahlungsverkehrs in Deutschland ab. Für die Kunden der Volksbanken und Raiffeisenbanken wurde das Angebot auf dem Gebiet des Mobile Payment weiter ausgebaut. Weiterhin bietet die DZ BANK im Transaction Banking Dienstleistungen im Bereich Kreditkarten und Bargeld sowie Wertpapier- und Förderkreditabwicklung an.

#### 102-3 Ort des Hauptsitzes

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 sechs Repräsentanzen in Asien, Europa und Südamerika.

#### 102-5 Eigentum und Rechtsform

Die DZ BANK ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht. Die Eigentümer der DZ BANK sind zu 94,4 Prozent Genossenschaftsbanken. Weitere Anteile halten mit 4,9 Prozent sonstige genossenschaftliche Anteilseigner. 0,7 Prozent halten Privatpersonen und sonstige Anteilseigner.

#### 102-6 Bediente 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 mit unseren internationalen Standorten.

#### 102-7 Größenordnung der Organisation

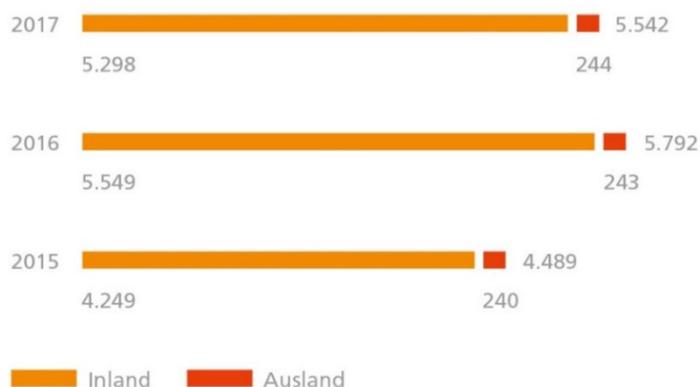
Die DZ BANK beschäftigte 2017 im Jahresdurchschnitt 5.482 Mitarbeiter an ihren Standorten im In- und Ausland und kam im Jahr 2017 auf eine Bilanzsumme von 252 Mrd. Euro. Das Betriebsergebnis betrug 598 Mio. Euro, das ausgewiesene Eigenkapital 10.504 Mio. Euro. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten und Kunden betragen jeweils 127.591 Mio. Euro und 31.489 Mio. Euro. Der Jahresabschluss und Lagebericht 2017 enthält alle finanziellen Kennzahlen.

#### 102-8 Information über Angestellte und andere Mitarbeiter

##### NUTZUNG DER ARBEITSZEITMODELLE (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)

	2017	2016	2015
in %			
Flexible Arbeitszeit	100,0	100,0	100,0
Vollzeit	80,8	81,4	81,0
Teilzeit	19,2	18,6	19,0
Virtuelle Büros	12,9	12,0	9,6
Sabbatical	0,0	0,0	0,1
Altersteilzeit	1,8	1,9	2,8

##### MITARBEITERBESTAND (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)



Im Jahr 2016 ist die Gesamtzahl der Mitarbeiter deutlich gestiegen. Der Anstieg ergibt sich aus dem Zusammenschluss zwischen DZ BANK und WGZ BANK zum 1. August 2016.

Aufschlüsselung der Beschäftigungsart 2017: außertarifliche Mitarbeiter 3.887 (2016: 3.988; 2015: 3.349), nach geltendem Tarif 1.655 (2016: 1.804; 2015: 1.140).

Aufschlüsselung nach Leitungsebene 2017: Führungskräfte zum 31.12.2017 (ohne Vorstände): 660 (2016: 660; 2015: 510), Mitarbeiter zum 31.12.2017 (inkl. NWK und inaktive): 4.882 (2016: 4.952; 2015: 3.825).

### 102-9 Lieferkette

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

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. Sämtliche Informationen zur Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten sammeln wir seit 2013 in einer Datenbank. Ein Verstoß gegen die in der Nachhaltigkeitsvereinbarung festgelegten ökologischen und sozialen Anforderungen kann in letzter Konsequenz zum Ausschluss eines Lieferanten führen.

### 102-10 Signifikante Änderung in der Organisation und ihrer Lieferkette

Nach Fusion der DZ BANK mit der WGZ BANK im Jahr 2016, ergaben sich im Berichtsjahr keine signifikanten Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.

### 102-11 Vorsorgeprinzip oder Vorsorgeansatz

Eine verantwortungsvolle Kreditvergabe ist zentraler Bestandteil des Geschäftsmodells der DZ BANK. Dabei gilt es, alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte systematisch zu berücksichtigen, da diese hohe Risiken beinhalten können. Deshalb prüfen wir bereits seit März 2009 grundsätzlich Kreditanfragen (zum Beispiel klassische Kredite, Projektfinanzierungen und Handelslimits) 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 Limit 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. Darüber hinaus hat ein neuer Arbeitskreis im Jahr 2015 begonnen, eine einheitliche Grundlage für Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft der gesamten DZ BANK Gruppe zu schaffen. 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 44ff. im Jahresabschluss und Lagebericht der DZ BANK AG 2017.

### 102-12 Externe Initiativen

Bereits im Jahr 2008 sind wir dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten und haben 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 ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)).

Das Aktienresearch der DZ BANK unterstützt die Commission Responsible Investing der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse & Asset Management (DVFA), das in den vergangenen Jahren die Kennzahlen für die Erfassung von Unternehmensleistungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung weiterentwickelt hat.

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

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“. 2013 haben wir darüber hinaus unser Zertifikat berufundfamilie reauditieren lassen, um so weiterhin eine familienbewusste Personalpolitik zu gewährleisten. Die DZ BANK hat im Jahr 2014 die „Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen“ unterzeichnet, die von der hessischen Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren“ ins Leben gerufen worden war.

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 Privatkundenmarkt. 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.

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 bekennt sich damit erneut zu einer erfolgs- und wertorientierten Führung. Das [Grundsatzpapier](#) kann im Internet abgerufen werden.

Die Anforderungen der im August 2017 in Kraft getretenen Neufassung der Institutsvergütungsverordnung wurden entsprechend den regulatorischen Anforderungen beginnend ab dem Bemessungszeitraum 2018 im Vorstandsvergütungssystem umgesetzt.

#### 102-13 Mitgliedschaften in Verbänden

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

Seit 2013 bekennt sich die DZ BANK als „Signatory Investor“ des CDP (Carbon Disclosure Project) öffentlich zu mehr Verantwortung für die Themen Klimawandel und Wasser in der Investment-Welt.

Seit Ende 2014 ist die DZ BANK Mitglied im Ökoprotit Klub Frankfurt. Zuvor haben wir die Zertifizierung „Ökoprotit Betrieb der Stadt Frankfurt am Main“ erhalten. Ökoprotit steht für „ÖKOlogisches PROjekt Für Integrierte UmweltTEchnik“ 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. Der 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 2017 wieder an der Initiative „Frankfurt Main Finance“, die die Attraktivität des Finanzplatzes Frankfurt fördert.

Unser Compliance Office vertritt außerdem die DZ BANK als Gastmitglied beim Verband der öffentlichen Banken (VÖB).

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 sogenannten Green Bond Principles (GBP) auf der Emittenten- und Konsortialbankenseite freiwillige Verfahrensregeln, die Transparenz empfehlen und die Integrität des Green Bond-Marktes sicherstellen sollen. Bislang 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 ein Interessenverband der 15 führenden Emittenten derivativer Wertpapiere. Er legt Leitlinien für die Strukturierung, die Emission, den Vertrieb, 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 nutzt ihre aktive Mitgliedschaft in der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) zur Verbreitung eigener Themen und als Trend-Barometer. Beispielsweise beteiligt sie sich an der Arbeit der DVFA Kommission Responsible Investing. Deren Ziel ist unter anderem die (Weiter-) Entwicklung von Nachhaltigkeitsstandards sowie die Internationalisierung der ESG-Berichterstattung. Darüber hinaus pflegt sie auf diesem Wege den Austausch mit anderen Organisationen, wie dem International Integrated Reporting Council (IIRC).

Des Weiteren führen wir eine Mitgliedschaft im Deutschen Global Compact Netzwerk. Derzeit sind dies mehr als 350 Unternehmen, darunter DAX-Konzerne, die DZ BANK sowie Mittelständler und kleine Spezialisten. Hinzu kommen Organisationen aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft und dem öffentlichen Sektor. Gemeinsam bilden sie das Deutsche Global Compact Netzwerk (DGCN).

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
- Deutsche Oper am Rhein

## 2.2 Strategie

### 102-14 Aussagen der Führungskräfte

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Spitzeninstitut der Genossenschaftlichen FinanzGruppe leiten uns die genossenschaftlichen Prinzipien ebenso wie unsere Werte Tatkraft, Integrität und Vertrauen – nicht nur in unserem Arbeitsalltag, sondern auch bei unserem Nachhaltigkeitsengagement.

Das Berichtsjahr 2017 war ein wichtiges Jahr für die Nachhaltigkeit. Erstmals mussten große Kapitalgesellschaften und Konzerne verpflichtend eine Erklärung über nicht-finanzielle Aspekte im Rahmen der Konzernberichterstattung abgeben. Damit wurde die sogenannte CSR-Richtlinie der EU in deutsches Recht umgesetzt und im Handelsgesetzbuch verankert. Auch die Bundesanstalt für Finanzen fordert mit der MaRisk-Novelle von Finanzinstituten nun explizit einen Verhaltenskodex für die Mitarbeiter. Diese Entwicklungen zeigen vor allem eines: Nachhaltigkeit wird zunehmend ein fester Bestandteil bei der Betrachtung der Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens.

Ein gutes Signal für die DZ BANK AG: Als eine der führenden Finanzdienstleister auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit, welches Anfang 2018 erneut durch die Ratingagentur oekom research mit dem Rating „C+“ im Prime-Status belegt wurde, berichten wir seit nunmehr zehn Jahren zu unseren Nachhaltigkeitsleistungen und nicht-finanziellen Aspekten. Einen Verhaltenskodex haben wir bereits im Jahr 2012 in der DZ BANK AG eingeführt.

Dies bedeutet aber nicht, dass wir uns mit unserer bisherigen Leistung zufriedengeben. Auch auf Gruppenebene wollen wir weiterhin vorangehen. So konnten wir im Berichtsjahr die Klimastrategie der DZ BANK Gruppe substantiell vorantreiben und zu Jahresbeginn 2018 verabschieden. Darüber hinaus wollen wir unsere Erfahrungen innerhalb der Gruppe weitergeben und voneinander lernen, beispielsweise im Rahmen von Workshops mit Genossenschaftsbanken zum Thema Nachhaltigkeit und in unserer Arbeit auf Konzernebene im Group Corporate Responsibility Committee. Auch im Kerngeschäft wollen wir ökologische und soziale Aspekte immer stärker berücksichtigen sowie spezielle Produkte und Dienstleistungen entwickeln und vertreiben, die eine nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft fördern. So bieten wir den Genossenschaftsbanken etwa ein sogenanntes „Depot A Nachhaltigkeitsscreening“ an, welches es ihnen ermöglicht, ihre Eigenanlagen nachhaltiger zu gestalten.

Die folgende Übersicht gibt Ihnen einen Überblick über das Nachhaltigkeitsengagement der DZ BANK AG im Jahr 2017.

Ihr

Wolfgang Kirsch  
Vorstandsvorsitzender der DZ BANK AG

## 2.3 Ethik und Integrität

### 102-16 Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen

Verantwortungsbewusst zu handeln ist für die DZ BANK ein zentrales Unternehmensziel und gehört zum Selbstverständnis eines genossenschaftlichen Instituts. Dabei leiten uns die gemeinsamen Werte unseres Leitbildes – Tatkraft, Integrität und Vertrauen –, die 2011 in einem eigenen Verhaltenskodex konkretisiert wurden. Der Verhaltenskodex 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.

Zum Jahresende 2016 haben die vormalige DZ BANK und die ehemalige WGZ BANK ihre Verhaltenskodizes fusionsbedingt in einer Version zusammengeführt, die im April 2017 vom Vorstand genehmigt wurde.

Mit unserem Beitritt zum 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 Kreditrisikostategie 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 Dimensionen Merkmale für eine nachhaltige Lieferantenbeziehung festlegt.

## 2.4 Führung

### 102-18 Führungsstruktur

Unser neunköpfiger 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 direkt beim Vorstandsvorsitzenden Wolfgang Kirsch. Umweltthemen verantwortet Dr. Christian Brauckmann, Vorstand für IT und Organisation, während Mitarbeiterthemen in die Zuständigkeit von Thomas Ullrich fallen, Vorstand für Operations, Payments & Accounts, Transaction Management und Konzern-Personal. 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 die Bankenbeiräte.

## 2.5 Stakeholdereinbindung

### 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 Tarifverhandlungen

Zum 31. Dezember 2017 waren bei der DZ BANK in Deutschland 3.887 (70,1 Prozent) außertarifliche Mitarbeiter und 1.655 Mitarbeiter nach geltendem Tarif (29,9 Prozent) 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 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 wird, zeitlich befristet, auch das Vergütungssystem der vormaligen WGZ BANK fortgeführt. Die Einführung eines gemeinsamen und einheitlichen Vergütungssystems ist schrittweise ab dem Jahr 2018 vorgesehen.

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 Entgelttransparenzgesetzes fallen, sind dieser nachgekommen und haben erstmalig einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit veröffentlicht.

### 102-42 Identifikation 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 Ansätze für die Stakeholdereinbeziehung

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 werden rund 35 Vorstände von Genossenschaftsbanken sowie weitere wichtige Mandatsträger aus der Genossenschaftlichen FinanzGruppe angehören. Der Zentrale Beirat soll eine vertiefte Diskussion und einen Austausch zu wesentlichen strategischen Sachverhalten der DZ BANK Gruppe ermöglichen. Ferner wird sich der Zentrale Beirat mit der Ausgestaltung neuer Produkte und Dienstleistungen sowie der Vermarktung dieser Leistungen gegenüber Genossenschaftsbanken und deren Kunden befassen. Der Zentrale Beirat kann gegenüber den Vorständen der DZ BANK Gruppe Empfehlungen aussprechen. Die konstituierende Sitzung des Zentralen Beirats findet im März 2018 statt.

Im Berichtsjahr haben wir den Austausch mit den Volksbanken Raiffeisenbanken zu Nachhaltigkeitsthemen weiter verstärkt. So organisierte die DZ BANK im Juni 2017 einen Nachhaltigkeits-Workshop mit Best-Practice-Beispielen einzelner Genossenschaftsbanken sowie einem Vortrag zur CSR-Berichtspflicht.

Entsprechend dem deutschen Mitbestimmungsgesetz sind auch zehn Vertreter der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat. Themen zur nachhaltigen Leistung werden über die gruppenweite Marktinitiative Nachhaltigkeit, die für den Nachhaltigkeitsbereich verantwortlichen Bereiche Kommunikation und Marketing und mittelbar über Kundenkontakte der Bereiche angesprochen.

Die Genossenschaftsbanken werden in einem Abstand von zwei Jahren zusätzlich zu ihrer Gesamtzufriedenheit befragt. Die letzte Befragung fand im Frühjahr 2018 statt.

Institutionelle Investoren im In- und Ausland sensibilisieren unsere Analysten durch Vorträge bei Konferenzen sowie die Organisation von Roadshows mit Fokus Nachhaltigkeit für Kunden. Diese Veranstaltungen finden mehrmals im Jahr statt.

Unter dem Titel „DZ MeinungsSpiegel“ befragt die DZ BANK seit 2009 regelmäßig (alle zwei bis drei Jahre) ihre Mitarbeiter, um möglichst viel über deren Wünsche, Erwartungen und Bedürfnisse zu erfahren. Die Ergebnisse sind sowohl Messinstrument zur Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit als auch Basis für bereichsbezogene und unternehmensweite Optimierungen. Beispielsweise haben wir spezielle Vertriebsstrainings eingeführt oder auch einen Leitfaden für Führungskräfte zu personalwirtschaftlichen Themenstellungen erstellt.

Darüber hinaus werden Mitarbeitern der Genossenschaftsbanken Informationsaufenthalte und Besucherprogramme angeboten, um sich über die DZ BANK zu informieren. Im Dialog stehen wir auch regelmäßig 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 Schlüsselthemen und 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:

- unser Angebot für die Genossenschaftsbanken, insbesondere die Workshops, weiter fortzuführen
- einen Leitfaden zu veröffentlichen, der die Genossenschaften über die Umsetzung von Nachhaltigkeit und der ab 2017 geltenden CSR-Berichtspflicht informiert
- weitere Unternehmen der DZ BANK Gruppe zur Mitarbeit im Corporate Responsibility Committee einzuladen und sie beim Aufbau eines eigenen Nachhaltigkeitsmanagements und -reportings zu unterstützen
- die Klimastrategie der DZ BANK Gruppe weiterzuentwickeln
- die Online-Schulung zur nachhaltigen Kreditvergabe zu starten

Für das Jahr 2018 haben wir uns vorgenommen,

- eine zweite gruppenweite Stakeholder-Befragung durchzuführen
- das Datenmanagement zum Thema Nachhaltigkeit zu überprüfen und zu optimieren
- erstmalig eine nichtfinanzielle Konzernklärung zu veröffentlichen
- die gemeinsamen Standards und Prozesse im Einkauf der DZ BANK Gruppe weiterzuentwickeln
- die interne Nachhaltigkeitsprüfliste in der Kreditvergabe zu überarbeiten
- unser Angebot nachhaltiger Produkte zu erweitern
- alle betroffenen Kollegen zur nachhaltigen Kreditvergabe zu schulen

Zudem haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere internen Richtlinien und Standards weiter zu verbessern. Gruppenweit ist die Professionalisierung des Datenmanagements im Bereich Nachhaltigkeit geplant.

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.

Um unsere Mitarbeiter künftig noch stärker für produktrelevante Nachhaltigkeitsaspekte zu sensibilisieren, haben wir ein Online-Training zur Nachhaltigkeit in der Kreditvergabe entwickelt. 2017 startete das von uns neu entwickelte Online-Training zur Nachhaltigkeit in der Kreditvergabe, 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. Die Mitarbeiterbefragung „DZ MeinungsSpiegel“ ist neben einem Messinstrument zur Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit („Organizational Commitment Index“, OCI) auch die Basis für bereichsbezogene und unternehmensweite Maßnahmen.

Als erstes Emissionshaus verwendet die DZ BANK für die Entwicklung der Produkte, die Überwachung der Produktvorgaben und die Messung der Kundenzufriedenheit ein Qualitätsmanagementsystem nach der Industrienorm ISO 9001, welches von der DQS GmbH (Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen) überprüft und zertifiziert wird. Dieses Qualitätsmanagementsystem dient dazu, die optimale Betreuung der DZ BANK Kunden und der Kunden von Genossenschaftsbanken sicherzustellen. Zusätzlich zur Produktentwicklung wird seit 2011 regelmäßig der Kundenservice des Bereichs Kapitalmärkte Privatkunden nach ISO 9001 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.

Über aktuelle Entwicklungen zur Nachhaltigkeit der DZ BANK informieren wir auch kontinuierlich auf unserem Nachhaltigkeitsportal WerteWelt ([www.wertewelt.dzbank.de](http://www.wertewelt.dzbank.de)).

Die Ergebnisse aus den verschiedenen Ansätzen zur Einbeziehung der verschiedenen Stakeholder fließen in strategische Entwicklungen ein. Themen, die durch unsere Materialitätsanalyse besondere Relevanz für unsere Stakeholder aufweisen (vgl. 102-46), berücksichtigen wir in unserer Berichterstattung ausführlich.

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.

## 2.6 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 sowie verschiedene andere Spezialinstitute. Innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe fungiert die DZ BANK als Zentralinstitut für mehr als 900 Genossenschaftsbanken und rund 12.000 Geschäftsstellen und als Geschäftsbank. Ihr Auftrag ist es, die Geschäfte der Genossenschaftsbanken zu unterstützen und ihre Position im Wettbewerb zu stärken. Die strategische und operative Arbeit der DZ BANK ist in fünf Geschäftsfelder und auf 28 Unternehmensbereiche verteilt. Der Lagebericht 2017 enthält eine Übersicht über den Anteilsbesitz und wesentliche Beteiligungen (Tochterunternehmen und Joint-Ventures) der DZ BANK (S. 195ff. & S. 208ff.).

### 102-46 Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung

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 erste gruppenweite Stakeholderbefragung 2015 zu unserem Nachhaltigkeitsengagement. Diese Online-Befragung der Unternehmen der DZ BANK Gruppe baut auf der Umfrage der DZ BANK auf, die wir im Jahr 2012 erstmals unter externen und internen Stakeholdern durchführten. Sie erfolgte zusätzlich zum kontinuierlichen Dialog, den wir mit unseren Anspruchsgruppen führen.

Die gruppenweite Stakeholderbefragung 2015 orientierte sich an den Leitlinien 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 von Relevanz sind. Die Themen haben wir gemäß den Grundsätzen der Wesentlichkeit und unter der Einbeziehung der Ergebnisse der Online-Befragung priorisiert und anschließend in internen Workshops validiert. Die Umfrage 2015 umfasste fünf Handlungsfelder

mit untergeordneten Themen und basierte auf Analysen zu den vorherrschenden gesellschaftlichen Nachhaltigkeitstrends. Mit einer Rücklaufquote von 46 Prozent lieferte sie 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 Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt.

## 102-47 Liste der wesentlichen Themen

### WESENTLICHE ASPEKTE UND BERICHTSGRENZEN

Nachhaltiges Wirtschaften	Mitarbeiterverantwortung	Umwelt- und Klimaschutz	Gesellschaftliches Engagement
Wirtschaftliche Leistung (i)	Beschäftigung (i)	Materialien (i)	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen (a)
Compliance (i)	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis (i)	Energie (i)	Lokale Gemeinschaften (a)
Korruptionsbekämpfung (i)	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (i)	Wasser (i)	Politik (i, a)
Wettbewerbswidriges Verhalten (i)	Aus- und Weiterbildung (i)	Abwasser und Abfall (i)	
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte, Arbeitspraktiken, Menschenrechte, gesellschaftlicher Auswirkungen (a)	Vielfalt und Chancengleichheit (i)	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte (a)	
Produkte und Dienstleistungen (i, a)	Gleicher Lohn für Frauen und Männer (i)	Emissionen (i, a)	
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen (i, a)	Gleichbehandlung (i)	Transport (i, a)	
Schutz der Privatsphäre von Kunden (i, a)	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (i)		
Produktportfolio (i, a)	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken und Menschenrechte (a)		
Active-Ownership-Ansatz (i, a)	Investitionen (i, a)		

\* BF = Berichtsfelder der DZ BANK AG

i = Wesentliche Aspekte innerhalb des Unternehmens; a = Wesentliche Aspekte außerhalb des Unternehmens

## 102-48 Neuformulierung der Informationen

Im Berichtsjahr kam es zu keinen Neuformulierungen von Informationen.

## 102-49 Änderungen in der Berichterstattung

Im Berichtsjahr kam es zu keiner Änderung der Berichterstattung im Vergleich zu früherer Berichterstattung.

#### 102-50 Berichtszeitraum

Ereignisse mit besonderer Relevanz haben wir für den Nachhaltigkeitsbericht 2017 bis zum Redaktionsschluss am 31. März 2018 berücksichtigt. Die aufgeführten Kennzahlen beziehen sich grundsätzlich auf das Geschäftsjahr 2017 (1. Januar bis 31. Dezember 2017).

#### 102-51 Datum des aktuellsten Berichts

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht 2016 erschien im August 2017.

#### 102-52 Berichtszyklus

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2019 erscheinen.

#### 102-53 Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht

Sabine Könner

Telefon: 0211 778-3413

Telefax: 0211 778-1192

Verena Düber

Telefon: 069 7447-99785

Telefax: 069 7447-90309

[nachhaltigkeit@dzbank.de](mailto:nachhaltigkeit@dzbank.de)

#### 102-54 Gewählte Berichtsoptionen 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 2017 wurde nicht durch externe Dritte geprüft.

## 3 200 Ökonomische Standards

### 3.1 201: Wirtschaftliche Leistung

#### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Grundsätzlich: 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. Mit unserem Nachhaltigkeitsrating, einem wachsenden Portfolio nachhaltiger Anlageprodukte und durch die Finanzierung erneuerbarer Energien übernehmen wir hierbei weitreichende gesellschaftliche Verantwortung und sichern so die Zukunftsfähigkeit unseres Instituts. 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 2017 der DZ BANK AG ab Seite 16ff. sowie 201-1.

#### 201-1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

Das Betriebsergebnis vor Risikovorsorge nach HGB der DZ BANK AG lag für das Geschäftsjahr 2017 bei 584 Mio. Euro (2016: 827 Mio.). Der Jahresüberschuss belief sich auf 570 Mio. Euro (2016: 323 Mio. Euro), die Bilanzsumme betrug 252 Mrd. Euro. An Löhnen und Gehältern bezahlte die DZ BANK im Berichtsjahr 2017 insgesamt 550 Mio. Euro (Vorjahr: 586 Mio. Euro), für die betriebliche Altersvorsorge und sonstige Unterstützungsleistungen wendete die DZ BANK 93 Mio. Euro auf (Vorjahr: 91 Mio. Euro).

Im Jahr 2017 spendete die DZ BANK insgesamt 657.304 Euro. 2017 entfielen rund 43,8 Prozent der Spendensumme auf den Bereich Wissenschaft & Bildung, 6,3 Prozent der Spenden entfielen auf den Bereich Politik.

#### AUFSCHLÜSSELUNG DER SPENDEN NACH BEREICHEN

	2017	2016	2015
in %			
Wissenschaft & Bildung	43,8	61,9	52,8
Soziales	21,7	22,4	25,4
Kultur	25,2	9,6	6,8
Politik	6,3	4,3	10,9
Sport	3,0	1,8	4,1
<b>Gesamtfördersumme in Euro</b>	<b>657.304</b>	<b>693.736</b>	<b>413.341</b>

#### 201-2 Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen

Im Geschäftsjahr 2014 haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe ein ständiges Komitee, das Group Corporate Responsibility Committee, gegründet. Vertreter des Komitees sind Nachhaltigkeitsbeauftragte und Kommunikationsleiter der jeweiligen Unternehmen. Treffen finden sechs Mal im Jahr statt. Das Group CR Committee berichtet an den Konzern-Koordinationskreis.

Ergebnis dieser Aktivitäten sind beispielsweise die Einführung gruppenweiter Zulieferstandards, eine gemeinsame Datenbankstruktur, eine interne Klimastudie und eine gemeinsame Klimastrategie, welche Anfang 2018 verabschiedet wurde. Die Unterzeichnung des UN Global Compact erfolgt für die DZ BANK Gruppe.

Ein zentrales Anliegen der DZ BANK ist der Schutz von Klima und Umwelt. Deshalb haben wir uns 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 CO<sub>2</sub>-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 hat sich die gruppenweite Klimastrategie darauf verständigt, die aggregierten CO<sub>2</sub>-Emissionen der Gruppenunternehmen bis 2050 um 80 Prozent zu reduzieren (Basisjahr: 2012).

Aber nicht nur im internen Prozess, sondern auch bei der Entwicklung unserer Produkte haben wir den Klimawandel im Blick: Wir verstehen uns als Finanzierer der Energiewende und bieten Produkte und Beratungsansätze, die diesem Selbstverständnis nachkommen. Im Segment „Erneuerbare Energien“ ist die DZ BANK aktuell

mit einem Kreditvolumen von rund 4,8 Mrd. Euro engagiert. Insgesamt ist die Genossenschaftliche Finanz-Gruppe einer der maßgeblichen Finanzierungspartner für die Energiewende in Deutschland.

Risiken begegnen uns vor allem in der Kreditvergabe und Projektfinanzierung. Zu unserem Kreditvergabeprozess gehört eine Nachhaltigkeitsprüfung, die sowohl soziale und ethische Prinzipien als auch Umweltstandards abfragt. 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.

Kreditfragen im Bereich Agrarwirtschaft und Tierhaltung beurteilt die DZ BANK anhand der grundsätzlichen Nachhaltigkeitsprüfliste. Zudem unterstützen wir Emittenten, die mittels Green Bonds Kapital für sozialverantwortliche, umweltfreundliche oder auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Projekte und Märkte aufnehmen wollen. Im Jahr 2017 hat die DZ BANK grüne, soziale und nachhaltige Transaktionen mit einem Gesamtvolumen von 3,75 Mrd. Euro als Federführer begleitet.

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 Policy verabschiedet, die eine einheitliche Grundlage für Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft für die gesamte DZ BANK Gruppe bildet.

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. Im Berichtsjahr haben wir 1.450 Kreditfragen mit Nachhaltigkeitsprüfung positiv beschieden. Dieses Ergebnis zeigt, dass wir Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend beim ersten Kundenkontakt berücksichtigen – und damit bereits vor einer umfassenden Prüfung anhand der internen Nachhaltigkeitsprüfliste. Folglich nehmen wir von Finanzierungsvorhaben, die nicht unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen entsprechen, häufig schon zu einem sehr frühen Zeitpunkt im Prozess der Kreditbeantragung Abstand.

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 2018 wieder Vertriebschwerpunkte im Förderkreditgeschäft darstellen.

Im Jahr 2017 lag das Förderkreditgeschäft der DZ BANK bei 11,1 Mrd. Euro und damit leicht über dem Vorjahresniveau von 10,9 Mrd. Euro, was in erster Linie auf die starke Nachfrage nach günstigen Finanzierungen im privaten Wohnungsbau zurückzuführen ist. Bei KfW-Förderkrediten erzielte die DZ BANK zusammen mit den Genossenschaftsbanken ein Neugesäftsvolumen in Höhe von 8,1 Mrd. Euro. Mit einem Anteil von 22 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 16,9 Prozent im gewerblichen Umweltbereich und von 28,8 Prozent im Privatkundengeschäft. Dort haben vor allem öffentliche Programme zum energieeffizienten Bauen und Sanieren die Geschäftsentwicklung angetrieben.

Mit ihrem Engagement für die Entwicklung erneuerbarer Energien leisten die DZ BANK und die Genossenschaftsbanken einen zentralen Beitrag zum Erfolg der Energiewende in Deutschland. Das genossenschaftliche Modell ist sowohl beim Ausbau der erneuerbaren Energien als auch bei der Steigerung der Energieeffizienz erfolgreich. Die DZ BANK hat den Megatrend erneuerbare Energien bereits vor mehr als zehn Jahren als wichtiges Wachstumsfeld definiert. Mittlerweile beträgt unser Finanzierungsvolumen in diesem Segment rund 4,8 Mrd. Euro. Getragen wird das kontinuierliche Wachstum auf dem Markt für erneuerbare Energien vor allem durch die politische Entscheidung zur Energiewende und das gesellschaftliche Interesse an regenerativ erzeugten Energien.

Das größte Potenzial in Deutschland bietet weiterhin die Windenergie, auf der auch in Zukunft der Schwerpunkt unserer Finanzierungen liegen wird. Zugleich trägt die DZ BANK mit ihrem Fördergeschäft weiterhin dazu bei, den Energieverbrauch in Deutschland durch die Finanzierung effizienter Wärmedämmung, Heiztechnik und anderer Modernisierungen zu reduzieren.

Es ist für uns folgerichtig, auch in unserem eigenen Hause möglichst klimaschonend zu wirtschaften. Auf diese Weise stellen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung unter Beweis und reduzieren gleichzeitig die Energiekosten der DZ BANK.

Risiken aufgrund tatsächlicher Veränderungen im Zusammenhang mit dem Klimawandel existieren nicht unmittelbar, da die DZ BANK grundsätzlich keine Produkte vertreibt oder Standorte hat, die unmittelbar betroffen wären. Zudem liegt der Fokus auf dem deutschen Markt, welcher generell geringer bedroht ist.

Eine weitere quantitative Einschätzung der negativen Umweltauswirkungen ist derzeit nicht möglich.

### 201-3 Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen

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- und Teilzeitbeschäftigten gewährt. 2012 erweiterten wir dieses Angebot noch einmal um einen weiteren Baustein zur privaten Altersvorsorge.

Der Personalaufwand betrug 2017 643 Mio. Euro. Für Löhne und Gehälter wurden 550 Mio. Euro aufgewendet. Für soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung wurden 2017 93 Mio. Euro aufgewendet. Davon entfielen 26 Mio. explizit auf die Altersversorgung.

Weitere Informationen zu Pensionsverpflichtungen und dem Pensionsfonds finden sich im Jahresabschluss und Lagebericht 2017 der DZ BANK auf Seite 26, 147, 154 und 166.

Wichtigste Komponente der freiwilligen Arbeitgeberleistungen ist nach wie vor die betriebliche Altersversorgung. Auch für die Mitarbeiter ist die betriebliche Altersversorgung wichtig. Im Jahr 2017 nutzten über 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 Vom Staat erhaltene finanzielle Unterstützung

Die DZ BANK hat keine staatlichen Zuschüsse erhalten.

### 3.2 203: Indirekte wirtschaftliche Einflüsse

#### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Mittelbare wirtschaftliche Auswirkungen haben die Spenden- und Stiftungstätigkeiten unter anderem im Rahmen der DZ BANK Stiftung.

Bereits vor mehr als zehn Jahren hat die DZ BANK das Segment erneuerbare Energien für sich zu einem wichtigen Wachstumsfeld erklärt. Inzwischen ist sie hier mit einem Finanzierungsvolumen von rund 4,8 Mrd. Euro engagiert. 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.

#### 203-1 Infrastrukturinvestitionen und unterstützende 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. Zugleich investiert er in Unternehmen, die Mikrofinanzinstitute durch Kredite und Beteiligungskapital finanzieren. 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.

Die Verwaltung des DZ BANK Mikrofinanzfonds erfolgt ehrenamtlich: Wir führen das Fondsvolumen ohne Abschläge durch Verwaltungskosten seiner Zweckbestimmung zu.

Im Laufe des Berichtsjahres 2017 wurde die Kooperation des DZ BANK Mikrofinanzfonds mit zwei Mikrofinanzinstituten in Tansania und Ghana beendet. Die angestrebte Garantie-Verlängerung um jeweils ein Jahr kam nicht zustande. Das tansanische Mikrofinanzinstitut wurde von der Bankenaufsicht geschlossen, da aufgrund von Kreditausfällen die Insolvenz drohte. Die vom Fonds besicherte Bankgarantie der DZ BANK war zu diesem Zeitpunkt abgelaufen und wurde nicht in Anspruch genommen. Das ghanaische Mikrofinanzinstitut, das

Kleinkredite an Marktfrauen im Großraum Accra vergibt, war aufgrund eines Betrugsfalls in Schwierigkeiten geraten, konnte seinen Fortbestand aber aus eigener Kraft sichern. Die Garantie wurde nicht in Anspruch genommen und von der begünstigten Bank zurückgegeben. Statt einer neuen Garantie wünschte das Mikrofinanzinstitut nun aber eine direkte Beteiligung des DZ BANK Mikrofinanzfonds am Eigenkapital. Der Fonds beschloss aufgrund rechtlicher Unwägbarkeiten keine Beteiligung einzugehen. Im Jahr 2018 wollen wir neue Mikrofinanzinstitute in Afrika oder auch anderen Regionen für eine finanzielle Kooperation suchen. Die Anfang 2016 begonnene Zusammenarbeit mit Oikocredit International wollen wir fortsetzen. Oikocredit ist eine international tätige und sozial ausgerichtete Fondsgesellschaft mit Sitz in den Niederlanden, die Mikrofinanzinstitute und Genossenschaften in Entwicklungsländern finanziert. Anfang 2016 hat der Mikrofinanzfonds auf Beschluss der Generalversammlung einen Teil des Fondsvermögens in eine Beteiligung an der Oikocredit International investiert. 2018 werden wir uns weiter um international tätige Partner für eine Zusammenarbeit bemühen.

Zum Ende des Jahres 2017 hatte der DZ BANK Mikrofinanzfonds 251 Mitglieder. Seit der Gründung unterstützte die DZ BANK die Initiative mit Zuwendungen in Höhe von rund 40.000 Euro.

Der zuvor in der Rechtsform einer GbR geführte DZ BANK Mikrofinanzfonds ist seit 2012 eine Genossenschaft, womit sich neben Privatpersonen nun auch Kapitalgesellschaften mit finanziellen Einlagen an dem Fonds beteiligen können. Die DG HYP trat im Jahr 2014 mit 10.000 Euro der Genossenschaft bei, nachdem die DZ BANK bereits 2013 mit 50.000 Euro Mitglied geworden war. Unsere Strategie ist, dass weitere Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe sowie Beschäftigte dieser Unternehmen Mitglieder des DZ BANK Mikrofinanzfonds werden und ihre Arbeit unterstützen.

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 2017 spendete die DZ BANK 657.304 Euro.

### 203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen

Die DZ BANK hat indirekte wirtschaftliche Auswirkungen als Zentralbank der Volksbanken und Raiffeisenbanken und damit auf die Wirtschaft im Allgemeinen sowie als Arbeitgeber auf die Bevölkerung.

Allein bei KfW-Förderkrediten erzielte die DZ BANK zusammen mit den Genossenschaftsbanken ein Neugeschäftsvolumen in Höhe von 8,1 Mrd. Euro im Berichtsjahr. Mit einem Anteil von 22,0 Prozent am Gesamtkreditvolumen der KfW war die DZ BANK größter Einzelkunde des Förderinstituts. Nach Volumen bei der KfW besitzt die DZ BANK einen Marktanteil von 16,9 Prozent im gewerblichen Umweltbereich und von 28,8 Prozent im Privatkundengeschäft. Dort haben vor allem öffentliche Programme zum energieeffizienten Bauen und Sanieren die Geschäftsentwicklung angetrieben.

Gegenüber den bundesweiten KfW-Förderprogrammen haben die Programme der Landesförderinstitute seit zwei Jahren an Bedeutung verloren. Diese machen nur noch ein Viertel des gesamten Förderkreditvolumens der DZ BANK aus. Beim bundesweit wichtigsten Landesförderinstitut, der L-Bank in Baden-Württemberg, erreichte der Marktanteil der DZ BANK 29,6 Prozent. Bei der LfA Förderbank Bayern lag der Genossenschaftssektor im September 2017 bei einem Marktanteil von 30,3 Prozent und bei der NRW.Bank bei 24 Prozent.

Auch mit unserem Mikrofinanzfonds können wir im Schwerpunkt Afrika dazu beitragen, die wirtschaftliche Entwicklung im Kleinen positiv zu beeinflussen.

### 3.3 205: Korruptionsbekämpfung

#### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

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.

Im Rahmen der Geldwäsche- und Betrugsprävention werden Schutzmaßnahmen zu Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und betrügerischen Handlungen entwickelt und durchgeführt. Weitere Aufgaben sind die bankinterne Umsetzung des Geldwäschegesetzes und anderer geldwäscherelevanter Vorschriften, sowie das Aufstellen von Regelungen, die die Handlungs- und Verhaltenspflichten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DZ BANK enthalten. Darüber hinaus werden als zentrale Schnittstelle der DZ BANK Gruppe bzw. den Auslandsfilialen der DZ BANK einheitliche Vorgaben für die Geldwäsche- und Betrugsprävention vorgegeben und überwacht.

Zu den Aufgaben des 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kontrollen der von den Regelungen betroffenen Fachbereiche durch. Weiterhin werden interne Polycys erstellt und Mitarbeiter in relevanten nationalen und europäischen Bestimmungen geschult.

Die Unternehmens-Compliance entwickelt die Compliance-Standards für die DZ BANK AG, für die in- und ausländischen Niederlassungen und für die Unternehmen der DZ BANK Gruppe. 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.

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. Ziel ist, ein gruppenweites Compliance Management-System zu schaffen.

Die Gewährleistung von Vertraulichkeit ist ein sehr hohes Gut und zugleich eine wichtige Grundlage für eine vertrauensvolle Geschäftsbeziehung für alle Kunden unseres Hauses. Das Grundgesetz gewährleistet jedem Bürger das Recht, über Verwendung und Preisgabe seiner persönlichen Daten zu bestimmen – das sogenannte Grundrecht auf informelle Selbstbestimmung. Datenschutz garantiert jedem Bürger Schutz vor missbräuchlicher Datenverarbeitung, das Recht auf informelle Selbstbestimmung und dem Schutz der Privatsphäre.

#### 205-1 Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

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

Im Rahmen der Geldwäsche- und Betrugsprävention werden Schutzmaßnahmen zu Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und betrügerischen Handlungen entwickelt und durchgeführt. Weitere Aufgaben sind die bankinterne Umsetzung des Geldwäschegesetzes und anderer geldwäscherelevanter Vorschriften, sowie das Aufstellen von Regelungen, die die Handlungs- und Verhaltenspflichten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DZ BANK enthalten. Darüber hinaus werden als zentrale Schnittstelle der DZ BANK Gruppe bzw. den Auslandsfilialen der DZ BANK einheitliche Vorgaben für die Geldwäsche- und Betrugsprävention vorgegeben und überwacht.

Zu den Aufgaben des 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kontrollen der von den Regelungen betroffenen Fachbereiche durch. Weiterhin werden interne Polycys erstellt und Mitarbeiter in relevanten nationalen und europäischen Bestimmungen geschult.

Die Unternehmens-Compliance entwickelt die Compliance-Standards für die DZ BANK AG, für die in- und ausländischen Niederlassungen und für die Unternehmen der DZ BANK Gruppe. 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.

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 und Schulungen. Außerdem wurden im Jahr 2012 die Arbeitsanweisungen zur Betrugsprävention einschließlich der Bekämpfung von Korruption und Marktpreismanipulationen im Sinne des § 25c KWG neu gefasst.

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

In die gesetzlich vorgeschriebene jährlich durchzuführende Gefährdungsanalyse beziehen wir alle Geschäftsstandorte 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 und Betrugsprävention. Auch die Bekämpfung von Korruption ist Teil dieser Compliance-Schulungen. 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 erstmalig Folgeschulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte in dem Bereich Betrugsprävention etabliert und durchgeführt.

## 205-2 Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung

## COMPLIANCE-SCHULUNGEN

	2017	2016	2015
in Teilnehmer gesamt			
Compliance für Banken (inkl. Folgeschulungen)*		1.199	2.489
Geldwäscheverhinderung (inkl. Folgeschulungen)	3.206	2.130	3.175
Verbot der Marktpreismanipulation (inkl. Folgeschulungen)**	468	445	584
Betrugsprävention für Führungskräfte (inkl. Folgeschulungen)***	125	512	67
Betrugsprävention für Mitarbeiter (inkl. Folgeschulungen)***	728	4.115	491

\* Die Schulung "Compliance für Banken" wurde 2017 nicht angeboten.

\*\* Die Schulung "Verbot der Marktpreismanipulation" wurde im August 2011 implementiert und betrifft Mitarbeiter der Handelseinheiten und handelsnahen Einheiten.

\*\*\* Die Schulungen für Betrugsprävention wurden im Dezember 2011 eingeführt.

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.

Regelmäßig erhalten unsere Mitarbeiter an allen Standorten verpflichtende Schulungen zu den Themen Compliance für Banken, Geldwäscheverhinderung, Verbot von Marktpreismanipulation und Betrugsprävention. Auch die Bekämpfung von Korruption ist Teil dieser Compliance-Schulungen. 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.

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

## 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Für den Umgang mit möglichen Interessenskonflikten 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 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.

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

Als Zentralbank wickelt sie für viele Volksbanken und Raiffeisenbanken deren Auslandszahlungsverkehr ab. Es gehört zu ihrem Leistungsprofil, dabei auftretende Verdachtsfälle aufzudecken und zur Anzeige zu bringen. Die Verdachtsmeldungen wurden gegenüber den zuständigen Landeskriminalämtern und dem Bundeskriminalamt, respektive der Zentralstelle für (Geldwäsche-) Verdachtsmeldungen (FIU) abgegeben.

### 3.4 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

#### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Im Berichtszeitraum gab es keine Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung.

#### 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung

Im Berichtszeitraum gab es keine Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung.

## 4 300 Ökologische Standards

### 4.1 301: Materialien

#### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Als nicht produzierendes Unternehmen verbrauchen wir kein direktes Material. Unser Verbrauch beschränkt sich hauptsächlich auf Drucker- und Kopierpapier. Um den Bedarf an Papier und anderen Ressourcen zu verringern führen wir Maßnahmen durch, wie beispielsweise die Realisierung des papierlosen Büros. Zudem verwenden wir zum Beispiel für Broschüren und Briefpapier hauptsächlich Ware mit FSC®-Mix-Label. Vgl. 301-1 und 301-2.

#### 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Drucker- und Kopierpapier stellen unter den Verbrauchsmaterialien der DZ BANK den vergleichsweise größten Anteil.

Seit 2014 erfassen wir alle Standorte und noch mehr Papiersorten in unserer Umweltdatenbank. Auf dieser breiteren Datenbasis können wir nun auch den Gesamtpapierverbrauch berichten. Bis 2013 wurde nur Druck- und Kopierpapier erfasst.

2017 betrug das Gesamtgewicht des Drucker- und Kopierpapiers insgesamt über alle Papiersorten hinweg 284 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 2017 verbrauchte jeder FTE im Berichtsjahr rund 31 kg Drucker- und Kopierpapier, rund 10 kg weniger als 2016.

Seit 2014 erheben wir den Verbrauch von weiteren Papiersorten (darunter Briefumschläge, Gruß- und Trauerkarten, Toilettenpapier). Durchschnittlich 29 kg werden pro FTE im Berichtsjahr verbraucht.

Um den Ressourcenverbrauch weiter zu senken, haben wir Anfang 2012 ein elektronisches Dokumenten-Managementsystem eingeführt und 2015 die Software MyHR eingeführt, über die die Mitarbeiter alle nötigen Unterlagen wie Gehaltsabrechnung, Bescheinigungen, Urlaubsanträge und Zeittnachweise) papierlos abwickeln und beantragen können.

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 nun von einem externen Dienstleister mit Toner- und Tintenkartuschen bestückt, der diese auch entsorgt.

Als nicht produzierendes Gewerbe verwenden wir kein direktes Material.

#### 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 Mehrwegsysteme, soweit dies auch hinsichtlich der Kosten zu rechtfertigen ist.

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

## 4.2 302: Energie

### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

In unserem Nachhaltigkeitsprogramm haben wir uns das Ziel gesetzt, unseren Stromverbrauch und damit unsere energieverbrauchsbezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen zu verringern. Dieses wollen wir mit gezielten Maßnahmen erreichen.

Bei der Wärmeerzeugung verwendet die DZ BANK anstelle von Heizöl oder Erdgas hauptsächlich umweltfreundliche Fernwärme, so dass an dieser Stelle abgesehen vom Treibstoffverbrauch der Dienstwagen kein direkter Energieverbrauch anfällt. Vgl. 302-1.

Die Produkte der DZ BANK haben keine direkten Auswirkungen auf die Energieeffizienz und Energiebedarf. Die DZ BANK finanziert jedoch gezielt Erneuerbare Energien und baut zu diesem Zwecke ihre Beratungstätigkeit kontinuierlich aus; hinzu kommt die Vermittlung von Förderkrediten der KfW, die unter anderem für Energieeffizienzmaßnahmen bei Immobilien genutzt werden.

Mit unserer Dienstreiseordnung versuchen wir zudem bereits seit einigen Jahren, die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Reisetätigkeit zu verringern. Vgl. 302-4.

### 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Bei der Wärmeerzeugung verwendet die DZ BANK anstelle von Heizöl oder Erdgas hauptsächlich umweltfreundliche Fernwärme, so dass an dieser Stelle kein direkter Energieverbrauch anfällt. Die Treibstoffverbräuche der Dienstwagen lagen 2017 bei 59.600 Liter Benzin (2016: 19.950) und 888.307 Liter Diesel (2016: 978.056 Liter). Daraus ergeben sich für unseren Kraftstoffverbrauch 13.435.104 kWh, was wiederum 33.584 GJ entspricht.

Alle großen Standorte der ehemaligen DZ BANK – darunter Frankfurt, Berlin, Hannover, Karlsruhe, Stuttgart und München – beziehen seit 2010 Strom aus erneuerbaren Energien. Darüber hinaus heizen wir unsere Standorte hauptsächlich mit umweltfreundlicher Fernwärme. Für die Zukunft wollen wir unseren Gesamt-CO<sub>2</sub>-Ausstoß noch weiter verringern. Bis 2020 wollen wir weitere 15 Prozent CO<sub>2</sub> einsparen (Basisjahr: 2012).

#### STROM- UND WÄRMEVERBRAUCH

	2017	2016	2015
in Kilowattstunden (kWh)			
<b>Stromverbrauch</b>			
Stromverbrauch gesamt	32.208.132	32.540.079	25.520.138
davon Ökostrom	32.036.926	26.853.320	25.460.258
Spezifischer Stromverbrauch (kWh/FTE)	6.734	6.496	6.651
<b>Wärmeverbrauch</b>			
Wärmeverbrauch gesamt	18.563.309	18.742.731	13.152.631
Spezifischer Wärmeverbrauch (kWh/FTE)	3.881	3.742	3.428

Als Grundlage zur Berechnung unserer Verbrauchsgrößen dienen uns die VfU-Umrechnungswerte, 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 64.702.497 kWh. Die Energieintensität beträgt danach 13.528 kWh pro FTE oder 46 GJ.

#### 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Der Stromverbrauch 2017 reduzierte sich gegenüber 2016 um 1,03 Prozent auf 32.208.132 kWh, wobei der Anteil an Ökostrom gegenüber 2016 um rund 19,3 Prozent erhöht wurde. Gleichzeitig betrug der Stromverbrauch pro FTE 6.734 kWh.

Auch der Wärmeverbrauch konnte von 18.742.731 kWh auf 18.563.309 kWh gesenkt werden.

Mit unserer Dienstreiseordnung, die ständig aktualisiert und angepasst wird (letzte Aktualisierung 4/2018), versuchen wir bereits seit einigen Jahren, die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Reisetätigkeit zu verringern. Damit fördern wir umweltfreundliche Mobilität. So werden Dienstreisen nur noch 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 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. Für 2018 wird am Standort Frankfurt ein Pilotprojekt zur E-Mobilität gestartet. In einer ersten Stufe sollen bis zu zehn Dienstwagen auf E-Mobilität umgestellt werden. Dafür werden neue Fahrzeuge angeschafft und die dazugehörigen Ladesäulen in der Tiefgarage des Gebäudes Westend 1 installiert. Zusätzlich wird in Düsseldorf ein Alt-Fahrzeug im Verwaltungspark durch ein reines E-Fahrzeug ersetzt.

Wir möchten unsere Mitarbeiter ermuntern, auf ihrem Arbeitsweg verstärkt emissionsarme öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Hierfür bieten wir ihnen mit dem Jobticket beziehungsweise mit Fahrkostenzuschüssen in Regionen ohne Jobticket einen finanziellen Anreiz.

#### NUTZUNG ÖFFENTLICHER VERKEHRSMITTEL

	2017	2016	2015
Anzahl Mitarbeiter Inland	5.298	5.549	4.249
Nutzer gesamt	3.643	3.627	3.056
Fahrtkostenzuschussempfänger	763	471	471
Jobticketnutzer regional	2.616	2.917	2.413
DB Jobticketnutzer	236	239	172
Nutzer öffentlicher Verkehrsmittel** (in%)	68,79	65,36	71,92

\* Mitarbeiter der DZ BANK im Inland inklusive Nachwuchskräfte

\*\* bereinigter Wert, auch rückwirkend für Vorjahre

#### DIENSTREISEN

	2017	2016	2015
in tausend Kilometern/in %			
<b>Dienstreisen gesamt (tsd. km)</b>	36.644	35.757	24.094
Dienstreisen spezifisch (tsd. km/FTE)	7,7	7,1	6,3
Anteil Bahn (in%)	42	40	27
Anteil Flug (in%)	16	14	19
Anteil PKW privat (in%)	3	3	3
Anteil Dienstwagen (in%)	37	40	46
Anteil Mietwagen (in%)	3	3	5

Darüber hinaus weisen wir unsere indirekten Auswirkungen seit 2013 nach dem Standard des Greenhouse Gas Protocols (GHG) aus. So ist es uns möglich auch unsere indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen zu protokollieren und zukünftig an deren Minimierung zu arbeiten.

### 4.3 303: Wasser

#### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Die DZ BANK verwendet ausschließlich Trinkwasser, das durch die regionalen Versorger zur Verfügung gestellt wird. Vgl. 303-1 bis 303-3.

#### 303-1 Wasserentnahme nach Quelle

Die DZ BANK verwendet ausschließlich Trinkwasser, das durch die regionalen Versorger zur Verfügung gestellt wird.

**WASSERVERBRAUCH**

	2017	2016	2015
in Kubikmetern (m <sup>3</sup> )			
Wasserverbrauch gesamt	94.022	104.938	91.109
Wasserverbrauch spezifisch (m <sup>3</sup> /FTE)	20	21	24

**303-2 Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen**

Der Wasserverbrauch (wie unter 303-1 beschrieben) führt zu keiner erheblichen Beeinträchtigung von Wasserquellen.

**303-3 Zurückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser**

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

**4.4 305: Emissionen****103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)**

Unser Ziel ist es, unsere Umweltbelastungen so gering wie möglich zu halten. Dazu sehen wir insbesondere an unserem Hauptstandort in Frankfurt am Main Möglichkeiten, diese zu reduzieren. Das Umweltmanagement der DZ BANK nutzt diese Möglichkeiten konsequent und trägt damit sowohl zur Verringerung der Umweltbelastung als auch zur Kosteneinsparung bei. Gegenüber Mitarbeitern, Kunden und anderen Stakeholdern wollen wir mit unseren Umweltschutzmaßnahmen zeigen, welche Verbesserungen möglich sind.

Mit unserer Klimastrategie setzen wir uns neue Ziele, um unsere Effizienz weiter zu verbessern. Diese haben wir Anfang 2018 gemeinsam mit den Gruppenunternehmen verabschiedet. Die Klimastrategie der DZ BANK Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, die CO<sub>2</sub>-Emissionen von 2009 bis 2050 um 80 Prozent zu reduzieren.

Die DZ BANK ist bestrebt, die Klimaschutz-Maxime in allen Unternehmensbereichen umzusetzen. Dies beinhaltet konkret die Energieeffizienz unserer Gebäude, den Papierverbrauch der Mitarbeiter, die Dienstreisen oder auch den Betrieb unserer Kantine, wo regionale Produkte verarbeitet, über ReFood organische Rückstände zu umweltfreundlicher Energie verwertet werden und wir – wie überall im Unternehmen – ständig an Modellen arbeiten, die den Wasserverbrauch reduzieren.

Zu den übergeordneten Zielen unseres betrieblichen Umweltschutzes zählt es, den Ressourcenverbrauch zu optimieren, vermehrt erneuerbare Energien einzusetzen und in Verbindung damit die direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.

Wo sich CO<sub>2</sub>-Emissionen nicht vermeiden lassen, wollen wir diese zunehmend kompensieren, um Umweltbelastungen so gering wie möglich zu halten. Seit 2010 verrechnen wir beispielsweise die CO<sub>2</sub>-Emissionen einer unserer wichtigsten Großveranstaltungen – des Investment Dialogs – mit Emissionszertifikaten. Im Jahr 2017 wurde auf diese Weise ein Projekt zur Wiederaufforstung von Wäldern in Bolivien unterstützt.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen in der DZ BANK AG bis 2020 um 15 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2012 zu reduzieren und die DZ BANK schrittweise zu einem klimaneutral arbeitenden Unternehmen zu machen.

Auch die Ableitung des CO<sub>2</sub>-Verbrauchs haben wir angepasst und orientieren uns seit 2013 in allen Kennzahlen an den VfU-Umrechnungswerten. Damit konnten wir die Qualität der Umrechnung deutlich verbessern und setzen uns klare Standards. Ebenso berechnen wir unsere Klimaauswirkung nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) nach Scope 1, 2 und 3. Mit Hilfe dieser Berechnung zeigen wir, wie viel indirekter CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch unsere Geschäftstätigkeit entsteht.

Den Strombezug an den größten Standorten der ehemaligen DZ BANK AG – Frankfurt, Berlin, Hannover, Stuttgart und München – haben wir auf Strom aus erneuerbaren Energien umgestellt. Mit unserer Dienstreiseordnung, die zuletzt 2011 aktualisiert wurde, versuchen wir bereits seit einigen Jahren, die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Reisetätigkeit zu verringern. So wollen wir umweltfreundliche Mobilität fördern, beispielsweise indem wir das Thema E-Mobility im Rahmen eines Pilotprojekts an unserem Standort Frankfurt vorantreiben. In einer ersten Stufe sollen bis zu zehn Dienstwagen auf E-Mobilität umgestellt werden. Dafür werden neue Fahrzeuge angeschafft und die dazugehörigen Ladesäulen in der Tiefgarage des Gebäudes Westend 1 installiert. Zusätzlich wird in Düsseldorf ein Alt-Fahrzeug im Verwaltungsfuhrpark durch ein reines E-Fahrzeug ersetzt.

Emissionen Ozon abbauender Stoffe, NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> sowie andere Luftemissionen sind für die DZ BANK nicht relevant, da wir kein produzierendes Unternehmen sind.

#### 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen beträgt 3.307 tCo<sub>2</sub>e. Demzufolge betragen die direkten THG-Emissionen im Berichtsjahr 691 kg/FTE. In unserer Berechnung folgen wir den Umrechnungswerten des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU).

Seit 2011 erheben wir auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter. Zu den direkten Treibhausgasemissionen zählen dort ebenfalls die Emissionen der Dienstwagen. Diese belaufen sich im Berichtsjahr auf 3.734 Tonnen (2016: 3.945) CO<sub>2</sub>.

#### CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN AUS STROM UND WÄRME

	2017	2016	2015
in Kilogramm (kg)			
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen Strom gesamt</b>	418.482	6.836.379	243.444
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen (kg/FTE)	87	1.365	63
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Wärme gesamt</b>	3.601.282	3.636.090	2.551.610
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen (kg/FTE)	753	726	665

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Dienstwagen wurden über den Verbrauch (Treibstoff) ermittelt. Die Standorte, die zu bestimmten Indikatoren keinen Umrechnungsfaktor nennen konnten, legten die VfU-Umrechnungswerte zugrunde.

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

Das Bruttovolumen der indirekten THG-Emissionen beträgt 2.980 tCo<sub>2</sub>e. Demzufolge betragen die indirekten THG-Emissionen im Berichtsjahr 623 kg/FTE. In unserer Berechnung folgen wir den Umrechnungswerten des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU).

In unserem Nachhaltigkeitsprogramm haben wir uns auch das Ziel gesetzt, unseren Stromverbrauch und damit unsere energieverbrauchsbezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen zu verringern. Deshalb beziehen wir an allen großen

Standorten CO<sub>2</sub>-freien Strom aus Erneuerbaren Energien. Seit 2013 berücksichtigen wir alle Standorte der ehemaligen DZ BANK in unserer Kennzahlenerhebung und orientieren uns an den Berechnungsfaktoren des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit (VfU). Zur Erklärung: die VfU-Umrechnungsfaktoren berücksichtigen auch vor- und nachgelagerte Prozesse in der Grünstrom-Nutzung.

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

Seit 2011 erheben wir auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter. Nach der Fusion im Jahr 2016 belaufen diese sich für 2017 insgesamt auf 4.262 Tonnen (2016: 5.279 t) CO<sub>2</sub>.

#### CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN AUS DIENSTREISEN IN KILOGRAMM (KG) 2017

Dienstwagen	3.734.343
Mietwagen/Poolwagen gesamt	719.393
Bahn gesamt	65.449
Flüge gesamt	721.807

Mit unserer Dienstreiseordnung, die ständig aktualisiert wird (letzte Aktualisierung 4/2018), versuchen wir bereits seit einigen Jahren, die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Reisetätigkeit zu verringern. So wollen wir umweltfreundliche Mobilität fördern. Dienstreisen werden nur noch 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 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. Für 2018 wird am Standort Frankfurt ein Pilotprojekt zur E-Mobilität gestartet. In einer ersten Stufe sollen bis zu zehn Dienstwagen auf E-Mobilität umgestellt werden. Dafür werden neue Fahrzeuge angeschafft und die dazugehörigen Ladesäulen in der Tiefgarage des Gebäudes Westend 1 installiert. Zusätzlich wird in Düsseldorf ein Alt-Fahrzeug im Verwaltungspark durch ein reines E-Fahrzeug ersetzt. 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. Rund 65 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 2.206 tCo<sub>2</sub>e/FTE.

### 305-5 Senkung der THG-Emissionen

Unsere Standorte der ehemaligen DZ BANK AG in Frankfurt, Berlin, Hannover, Stuttgart und München versorgen wir mit Ökostrom, der ausschließlich aus erneuerbaren Energien wie Wasserkraft, Windenergie oder Photovoltaik gewonnen wird. Damit beziehen wir an unseren deutschen Standorten zu annähernd 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien und konnten so das von uns gesetzte Ziel für die Reduktion unseres CO<sub>2</sub>-Ausstoßes durch Ökostrom bereits 2011 übererfüllen. Nach Fusion mit der WGZ BANK 2016 stiegen die CO<sub>2</sub>-Emissionswerte deutlich an, konnten aber im Berichtsjahr 2017 deutlich gesenkt werden (Strom: 2017: 418 t, 2016: 6.836 t; Wärme: 2017: 3.601 t, 2016: 3.636 t).

Im Berichtsjahr konnte sowohl der Stromverbrauch insgesamt verringert werden sowie der Anteil des Ökostroms am Stromverbrauch insgesamt deutlich erhöht werden (von 82 Prozent auf nahezu 100 Prozent). Dabei hat sich der spezifische Stromverbrauch je FTE allerdings von 6.496 kWh auf 6.734 kWh erhöht. Auch der Wärmeverbrauch konnte insgesamt leicht reduziert werden von 18.742 t auf 18.563 t.

Um unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie den Verbrauch von Strom und Wärme in Zukunft weiter zu verringern, liegt ein Fokus im Gebäudemanagement. Im Jahr 2017 wurde am Standort Frankfurt im Cityhaus II die Tiefgaragenbeleuchtung auf LED umgerüstet. Im Cityhaus I wurde die Kühlturmtechnik ausgetauscht, um eine Verbesserung des energetischen Wirkungsgrades, einen geringeren Chemikalieneinsatz und eine Reduktion des Wasserverbrauchs zu erzielen. 2018 wird im Gebäude Westend 1 die Flurbeleuchtung auf LED umgerüstet. Zudem wurde die Sanierung des Mitarbeitercasinos im Cityhaus II im April 2018 abgeschlossen. Am Standort Hannover konnten 2017 die Maßnahmen zur Optimierung beziehungsweise Erneuerung der Wärmerückgewinnung bei Raumlufttechnischen Anlagen abgeschlossen werden. In Düsseldorf wurden die Umbaumaßnahmen im 1. Bauabschnitt genutzt, um die Deckenbeleuchtung auf LED umzurüsten. 2018 werden weitere Etagen entsprechend ausgestattet.

CO<sub>2</sub>-Emissionen, die wir nur indirekt beeinflussen können, versuchen wir weitestgehend zu vermeiden.

#### 4.5 306: Abwasser und Abfall

##### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Unser Ziel ist es, unsere Umweltbelastungen so gering wie möglich zu halten. Dazu sehen wir insbesondere an unserem Hauptstandort in Frankfurt am Main Möglichkeiten, diese zu reduzieren. Das Umweltmanagement der DZ BANK nutzt diese Möglichkeiten konsequent und trägt damit sowohl zur Verringerung der Umweltbelastung als auch zur Kosteneinsparung bei. Gegenüber Mitarbeitern, Kunden und anderen Stakeholdern wollen wir mit unseren Umweltschutzmaßnahmen zeigen, welche Verbesserungen möglich sind.

Mit der Aktualisierung unserer Klimastrategie setzen wir uns neue Ziele, um unsere Effizienz weiter zu verbessern. So hat sich die DZ BANK Gruppe zum Ziel gesetzt, die CO<sub>2</sub>-Emissionen von 2009 bis 2050 um 80 Prozent zu reduzieren.

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 Datenträger oder Leuchtmittel. So können wir erstmals detailliertere Aussagen über unser Abfallaufkommen treffen und stufenweise an dessen Reduzierung arbeiten. Vgl. 306-2.

##### 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 Datenträger oder Leuchtmittel. Seit 2014 geschieht dies umfassend für alle Standorte der ehemaligen DZ BANK AG.

Neben der Abfallsorte Papier erfassen wir Daten zu Restabfall, Gewerbeabfall, Gemischte Verpackungen, sowie Elektro/Toner/Leuchtmittel. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich im Berichtsjahr das Gesamtvolumen erhöht (von 1.088 Tonnen auf rund 1.170 Tonnen).

## ABFALLAUFKOMMEN

	2017	2016	2015
in Kilogramm (kg)			
<b>Papier gesamt</b>	666.774	607.818	361.262
Papier spezifisch (kg/FTE)	139	121	94
<b>Elektro/Toner/Leuchtmittel gesamt</b>	19.814	11.213	4.326
Elektro/Toner/Leuchtmittel spezifisch (kg/FTE)	4	2	1
<b>Gemischte Verpackungen gesamt</b>	75.049	56.532	45.114
Gemischte Verpackungen spezifisch (kg/FTE)	16	11	12
<b>Restabfall gesamt</b>	164.945	208.140	94.855
Restabfall spezifisch (kg/FTE)	34	42	25
<b>Gewerbeabfall gesamt</b>	198.230	142.610	29.350
Gewerbeabfall spezifisch (kg/FTE)	41	28	8
<b>Küchenabfälle gesamt</b>	45.615	61.890	
Küchenabfälle spezifisch (kg/FTE)	10	12	
<b>Abfall gesamt</b>	1.170.427	1.088.203	534.907
Abfall gesamt spezifisch (kg/FTE)	245	217	139

Die Küchenabfälle konnten 2016 am Standort Frankfurt erstmals erfasst werden.

#### 4.6 307: Umwelt-Compliance

##### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Das Einhalten von Umweltgesetzen und -vorschriften ist für uns selbstverständlich. Als nicht-produzierende Branche steht die DZ BANK nicht vor denselben Herausforderungen wie andere Unternehmen. Grundsätzlich gilt aber: Geldbußen bzw. Sanktionen für die Nichteinhaltung von umweltgesetzlichen Auflagen wurden gegen die DZ BANK im Berichtszeitraum keine ausgesprochen.

##### 307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

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

#### 4.7 301: Umweltbewertung der Lieferanten

##### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

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.

Die Kreditrisikostategie ist das Rahmenwerk für unsere Kreditvergabe. Bereits dort ist die Beachtung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte verankert.

Seit März 2009 werden grundsätzlich Kreditanfragen (zum Beispiel klassische Kredite, Projektfinanzierungen und Handelslimits) auf deren Nachhaltigkeit hin geprüft. Diese Nachhaltigkeitsprüfung basiert auch auf den zehn Prinzipien des von uns unterzeichneten Global Compact der Vereinten Nationen. Auf Basis der Prüfergebnisse können Kreditanfragen abgelehnt werden. Auch die Projektfinanzierung orientiert sich in der Auswahl ihrer Geschäfte an der jeweils aktuellen Kreditrisikostategie des Hauses. Neben der Nachhaltigkeitsprüfung wendet die DZ BANK seit September 2011 eine weitere Richtlinie zur Risikominimierung an, die sich an den Äquator-Prinzipien orientiert. Seit dem 1. Januar 2013 werden die Äquator-Prinzipien in der Projektfinanzierung berücksichtigt. Spezielle Länderexpertisen für spezifisch unter weltweiter Beobachtung stehenden Ländern (aus politischen oder sonstigen Gründen) werden von den Länderzuständigen der volkswirtschaftlichen Abteilung des Hauses nachgehalten. Überdies hat die DZ BANK sektorspezifische Richtlinien für ökologische oder sensible Branchen – etwa die Forstwirtschaft oder den Staudammbau – entwickelt. Auch bei der Entwicklung nachhaltiger Anlageprodukte werden entsprechende Ausschlusskriterien berücksichtigt.

Mit ihren vier Hauptkategorien – Soziales, Ökologie, Antikorruption, Wettbewerb/Steuern – und insgesamt zehn Unterkriterien sowie ggf. einem Zusatzkriterium garantiert die Liste 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. Die Sektorgrundsätze werden von der DZ BANK kontinuierlich überprüft, angepasst und erweitert.

Im Juni 2011 beschloss die DZ BANK zudem den offiziellen Beitritt zu den freiwilligen Äquator-Prinzipien für Projektfinanzierungen. Diese wurden zum 1. Januar 2013 anerkannt. Die Äquator-Prinzipien wurden von Finanzinstituten auf Basis der Umweltstandards der Weltbank und der Sozialstandards der International Finance Corporation (IFC) erarbeitet. Als international akzeptierter Standard gelten die Prinzipien ab einem Finanzierungsvolumen von 10 Mio. US-Dollar. (Weitere Informationen: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org), [www.equator-principles.com](http://www.equator-principles.com)).

### 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurde

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.

## 5 400 Soziale Standards

### 5.1 401: Beschäftigung

#### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

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 im Jahr 2008 entwickeltes Leitbild mit seinen drei Werten Tatkraft, Integrität und Vertrauen 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 für Nachwuchskräfte ein attraktiver Arbeitgeber sein.

#### 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Wir bieten all unseren Mitarbeitern zahlreiche Sozialleistungen. Über die in Deutschland sozialgesetzlich verankerte Grundsicherung im Alter und im Krankheitsfall hinaus gewähren wir freiwillige Leistungen, die teilweise auch an den ausländischen Standorten gelten.

Zusätzlich zu einer flexiblen Arbeitszeit haben unsere Beschäftigten die Möglichkeit, verschiedene Teilzeitmodelle und Telearbeit zu nutzen. Im Jahr 2017 waren 19,2 Prozent der Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt. Fast 13 Prozent arbeiteten zumindest zeitweise per Telearbeit von zu Hause. Weitere Möglichkeiten wie Altersteilzeit und Sabbaticals sind in innerbetrieblichen Vereinbarungen geregelt.

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 Betreuungseingänge bieten wir eine Lösung: An bis zu zehn Tagen im Jahr können Eltern ihre Kinder kurzfristig bei einem kooperierenden Dienstleister betreuen lassen. Zudem haben wir an fünf Standorten Eltern-Kind-Büros eingerichtet. Darüber hinaus können Mitarbeiter auch einen Concierge-Dienst beauftragen, der beispielsweise Botengänge erledigt oder Handwerker vermittelt.

Sozialleistungen der DZ BANK:

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

Das Angebot für Eltern erweitert seit 1. Juli 2016 die neue DZ BANK-eigene Kindertagesstätte (Kita) am Standort Frankfurt. Alle 45 Plätze der Einrichtung waren zum Jahresende mit Kindern im Alter von elf Monaten bis sechs Jahren belegt. Besonderen Wert legt die Kita-Leitung in ihrem Konzept auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Familien und ein vielfältiges Bewegungsangebot für die Kinder.

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. Überdies können unsere Beschäftigten in schwierigen beruflichen und privaten Situationen auf die Unterstützung einer unabhängigen Sozialberaterin zurückgreifen. 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 Ansprechpartner beim Thema Burn-out und vermitteln bei Bedarf auch zeitnah an Spezialisten.

Im Jahr 2012 wurde das Angebot der betrieblichen Altersversorgung um einen zusätzlichen und freiwilligen Baustein erweitert: Mit „Deferred Compensation“ bietet die Bank die Möglichkeit, den variablen Vergütungsbestandteil oder Teile davon steuerbegünstigt zur zusätzlichen Absicherung im Alter einzubringen und eine etwaige Versorgungslücke zu schließen.

#### 401-3 Elternzeit

Im Jahresverlauf 2017 befanden sich insgesamt 295 Mitarbeiter in Elternzeit, darunter 172 Frauen und 123 Männer.

## 5.2 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Unser im Jahr 2008 entwickeltes Leitbild mit seinen drei Werten Tatkraft, Integrität und Vertrauen können wir nur leben, wenn unsere Mitarbeiter sich damit identifizieren und die Umsetzung tatkräftig unterstützen. Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein motivierendes, gesundheitsverträgliches und sicheres Arbeitsumfeld bieten, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Qualifikation fördern und für Nachwuchskräfte ein attraktiver Arbeitgeber sein.

### 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Die Arbeitnehmervertreter unserer Standorte informieren wir regelmäßig und rechtzeitig über aktuelle Entwicklungen. 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.

## 5.3 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Die DZ BANK erfüllt an allen deutschen Standorten die Anforderungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß der Grundsatzklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Dies geschieht durch die Umsetzung der Vorgaben des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) sowie der relevanten sicherheitstechnischen Normen. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützen den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung durch individuelle Arbeitsplatzbegehungen und gezielte Information der Mitarbeiter. Zu den wichtigsten Themen im Jahr 2017 zählte wieder die ergonomische Beratung der Mitarbeiter. Die Arbeitsschutzexperten haben mehr als 750 Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder telefonisch beraten – und in über 75 Fällen eine Veränderung des Arbeitsplatzes vorgenommen. Ebenso leisteten sie ihren Beitrag, Arbeitsplätze im Hinblick auf mögliche Gesundheits- und Sicherheitsgefährdungen der Mitarbeiter zu beurteilen, die aus Gefahren am Arbeitsplatz resultieren können. Ein weiterer Fokus lag darauf, gemeinsam mit den Brandschutzbeauftragten die Feuerwehrpläne für die Liegenschaften der DZ BANK in Frankfurt zu aktualisieren. Des Weiteren wurde die Belegschaft über den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der DZ BANK AG informiert und unterwiesen.

Das Pflicht-E-Learning „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ der ehemaligen WGZ BANK wurde aktualisiert und in den Niederlassungen Düsseldorf, Münster und Koblenz und erstmalig in den Niederlassungen Hannover, München und Hannover erfolgreich eingesetzt.

### 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 2017 zählte wieder die ergonomische Beratung der Mitarbeiter. Die Arbeitsschutzexperten haben mehr als 750 Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder telefonisch beraten – und in über 75 Fällen eine Veränderung des Arbeitsplatzes vorgenommen.

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. Die Arbeitsunfallquote lag 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 Bürotätigkeit vor. Dies gilt gleichermaßen für alle Mitarbeiter.

Neben vorbeugenden Gesundheitsmaßnahmen unterstützt die DZ BANK Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit an den Arbeitsplatz zurückkehren, seit 2007 mit einem Programm zur Wiedereingliederung. Zudem ist das Thema „psychische Gesundheit“ Bestandteil in einigen Führungskräfte-Trainings.

Präventionskurse zur Stressbewältigung helfen den Mitarbeitern, mit psychischen Belastungen umzugehen.

Überdies können unsere Beschäftigten in schwierigen beruflichen und privaten Situationen seit 2008 die Unterstützung einer unabhängigen Sozialberaterin in Anspruch nehmen. Seit Mai 2017 betreut eine zweite Sozialberaterin die Standorte Düsseldorf, Koblenz und Münster. Die Psychologin und Psychotherapeutin berät beispielsweise, wie Mitarbeiter mit Ärgernissen und Problemen umgehen können und informiert über Präventionsmaßnahmen. Sie ist Ansprechpartnerin beim Thema Burn-out und vermittelt bei Bedarf auch zeitnah an Spezialisten. Zusätzlich zu ihren Präsenzzeiten hält sie auch Vorträge an unseren bundesweiten Standorten, deren Themenspektrum von der mentalen Leistungsfähigkeit bis hin zu Suchtproblematiken reicht. Im Umgang mit Suchterkrankungen steht die DZ BANK den Beschäftigten und Führungskräften mit einer „Leitlinie Sucht“ zur Seite. Diese hat die Sozialberaterin 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.

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 Präventionskurse wie Wirbelsäulengymnastik, Meditation, Yoga oder autogenes Training sowie spezielle Schulungen für die richtige Ernährung.

#### 5.4 404: Aus- und Weiterbildung

103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Eine große Herausforderung stellt für uns in den kommenden Jahren der demografische Wandel dar, der mit einem steigenden Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter sowie einem zu erwartenden Rückgang an qualifizierten Bewerbern verbunden ist. Deshalb bieten wir jungen Menschen interessante Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Um uns auf dem veränderten Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, werden wir die drei Bereiche Personalgewinnung, Personalbindung und Personalmotivation in der DZ BANK Gruppe künftig gemeinsam vorantreiben.

404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem  
2017 nahmen unsere Mitarbeiter insgesamt 15.646 Weiterbildungstage wahr (2016: 12.754,5). Dies entspricht unter Annahme eines 8-Stunden-Tages 125.168 Stunden. Die durchschnittlichen Weiterbildungstage lagen bei 2,9 Tagen pro Mitarbeiter (23,2 Stunden) im Inland (2016: 2,7).

Die durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie schlüsselt sich 2017 wie folgt auf: Mitarbeiter 104.316 Stunden (2016: 88.448), Management (ohne Vorstand und Bereichsleiter) 20.860 Stunden (2016: 13.588), Gesamt 125.168 Stunden (2016: 102.036).

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

	2017	2016	2015
in Tagen			
Inland	15.646,0	12.754,5	14.010,0
<b>Nach Geschlecht und Level</b>			
Weiblich	6.741,0	5.213,5	5.180,5
davon Führungskräfte	563,5	395,5	413,5
Männlich	8.906,0	7.541,0	8.829,5
davon Führungskräfte	2044,0	1.303,0	1.521,0
je Mitarbeiter	2,9	2,7	3,4
<b>Nach Geschlecht und Level</b>			
Weiblich	2,9	2,6	3,0
davon Führungskräfte	5,3	4,3	5,1
Männlich	2,8	2,7	3,7
davon Führungskräfte	4,0	2,9	3,9
Weiterbildungsaufwand (in Euro je Mitarbeiter)	1.274	1.265	1.426

404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe  
Weiterbildung bieten wir allen Mitarbeitern im In- und Ausland als interne Maßnahme, Bereichstrainings oder auch als externe Trainingsangebote.

Seit Anfang 2017 steht eine neue Lernplattform mit verschiedenen Funktionen in der vereinigten Zentralbank 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. Auch haben sie jederzeit einen aktuellen Überblick über ihren Anmeldestatus und die Verfügbarkeit der Trainingsangebote.

Grundsätzlich können die Beschäftigten der DZ BANK 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.

Ein Fokus im Thema Weiterbildung lag im Geschäftsjahr auf der Planung und Durchführung von Migrations- trainingsmaßnahmen im Rahmen des Migrationsprojekts. Daneben wurde die Lernplattform „Meine Trai-

nings“ mit verschiedenen Funktionen eingeführt. Hierin sind alle Seminarprozesse integriert. Neben fachspezifischen Trainingsmaßnahmen, wie zum Beispiel zum Bankenaufsichtsrecht, waren auch die Kurzformate der Reihe Forum Wissen stark nachgefragt. Es wurden acht Veranstaltungen angeboten. Eine davon war „Get in contact“, der Innovationstag der DZ BANK Gruppe. Durchschnittlich wurden die Veranstaltungen zu Forum Wissen von bis zu 100 Mitarbeitern besucht. Die Veranstaltungsreihe Forum Führung für Führungskräfte, hatte im Geschäftsjahr den Schwerpunkt Führung der Zukunft. Insbesondere die Veranstaltung Führung der Zukunft – DZ BANK intern, unter Beteiligung einzelner Vorstandsmitglieder, stieß auf große Resonanz. In der Führungskräfteentwicklung lag der Schwerpunkt der Aktivitäten bei der unterstützenden Begleitung der Integration. Fusionsbedingt stiegen die Teilnehmerzahlen an den Programmen Startklar (für „neue“ Führungskräfte) und Spurwechsel (für Führungskräfte, die in eine neue Funktion wechseln) auf das Dreifache im Vergleich zum Vorjahr. Ein anderes Format im Weiterbildungsangebot der Bank sind die sogenannten bereichsspezifischen Trainings. Im Geschäftsjahr lag der Schwerpunkt auf der Weiterführung des Projekts Fokus Kunde und damit die Fortführung der 2015 gestarteten strategischen Weiterbildungsangebote wie zum Beispiel „Wertschaffende Beratungsexzellenz“ und „Vertriebstrainings“.

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. Diese sind auf die komplexen Anforderungen des Projektmanagements der Bank abgestimmt, orientieren sich an den internationalen Projektmanagement-Standards und enden mit einem Zertifikatsabschluss der Technischen Hochschule Deggendorf.

Bereits 2012 führten wir im Themenfeld „Methoden, Kommunikation und Persönlichkeit“ flächendeckend das Personal- und Organisationsentwicklungssystem „Insights Discovery“ ein, welches unter anderem in der Führungskräfte-Entwicklung sowie in mehreren Trainings für Mitarbeiter angewendet wird. Schon seit 2011 führten wir die Trainings „Erfolgsstrategien für Frauen“ und „40 plus – Neue Perspektiven für die Lebensmitte“ für Mitarbeiter und Führungskräfte ein. 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 Managementprogrammen 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 17 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.

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.

Außerdem besteht die Möglichkeit für Mitarbeiter Sabbaticals wahrzunehmen.

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 grundsätzlichen 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.

## 5.5 405: Vielfalt und Chancengleichheit

103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Im November 2011 unterzeichneten wir die von der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft vorgelegte „Charta der Vielfalt“. 2015 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“) bekannnten wir uns 2011 zu unserer Verpflichtung, Frauen in ihrer Entwicklung aktiv zu unterstützen, sie in vergleichbaren Positionen zu gleichen Konditionen zu entlohnen und sie bei der Auswahl von Führungskräften gleichberechtigt zu berücksichtigen. Um dieses Ziel zu erreichen, starteten wir 2012 das Projekt „Vielfalt@DZ BANK“ unter Schirmherrschaft von Personalvorstand Thomas Ullrich. In einem ersten Schritt führten wir eine umfangreiche Analyse des Status quo durch. Aus den Ergebnissen der Status-quo-Analyse leiteten wir weitere Maßnahmen zur Frauenförderung ableiten. Dafür haben wir 2012 erste Maßnahmen, wie bspw. das Format "Entscheiderinnen im Gespräch" initiiert. Zudem sind seit 2013 auch Diversity-Ziele Teil der Zielvereinbarungen von Führungskräften, um Frauen zu fördern. Bisher sind bei der DZ BANK 4 von 20 Aufsichtsräten und 26 von 170 Abteilungsleitern weiblich, bei den Gruppenleitern sind es 98 von 458.

Die DZ BANK hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil weiter zu steigern. So konnte beispielsweise der Frauenanteil in Führungspositionen zwischen 2011 und 2017 von 15,6 auf 19,1 Prozent erhöht werden. 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 regelmäßig nach Reauditierung erneuern können.

405-1 Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten

Im Aufsichtsrat der DZ BANK ist kein Mitglied jünger als 30, zwei sind zwischen 30 und 50 Jahre alt und 18 Aufsichtsräte sind älter als 50. Von den fünf weiblichen Mitgliedern im Aufsichtsrat ist eines zwischen 30 und 50 Jahre alt, die anderen vier sind älter als 50 (Stand: 31.12.2017).

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.

Die allgemeinen demografischen Veränderungen lassen sich auch an den jährlichen Personalkennzahlen der DZ BANK ablesen: So stieg das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter 2017 weiter leicht von 44,7 im Vorjahr

auf 45 Jahre. Bereits 38,5 Prozent gehören der Generation „50 Plus“ an. 8,7 Prozent der Mitarbeiter waren jünger als 30 Jahre.

Zum Jahresende 2017 waren 157 Nachwuchskräfte in der DZ BANK beschäftigt. Die Nachwuchskräftequote lag insgesamt bei 2,8 Prozent. Nach Programmabschluss hat die DZ BANK 95 Prozent der Nachwuchskräfte in ein Anstellungsverhältnis übernommen.

Der aktuelle Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft 2017 ist im Vergleich zum Vorjahr leicht von 41,9 Prozent auf 42 Prozent gestiegen. Bei den Führungspositionen betrug der Anteil 19,1 Prozent (Vorjahr: 18,2 Prozent). Im Jahr 2017 erfüllte die Schwerbehindertenquote mit 5,07 Prozent die gesetzliche Mindestgrenze.

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

	2017	2016	2015
<b>Gesamt</b>	5.542	5.792	4.489
davon männlich	3.214	3.367	2.608
davon weiblich	2.328	2.425	1.881
<b>Nach Alter und Geschlecht</b>			
Unter 30	483	515	433
davon männlich	233	236	204
davon weiblich	250	279	229
30 bis 49	2.926	3.165	2.568
davon männlich	1.657	1.819	1.488
davon weiblich	1.269	1.346	1.080
50 und älter	2.133	2.112	1.488
davon männlich	1.324	1.312	916
davon weiblich	809	800	572

Im Aufsichtsrat der DZ BANK ist kein Mitglied jünger als 30, zwei sind zwischen 30 und 50 Jahre alt und 18 Aufsichtsräte sind älter als 50. Von den fünf weiblichen Mitgliedern im Aufsichtsrat ist eines zwischen 30 und 50 Jahre alt, die anderen vier sind älter als 50 (Stand: 31.12.2017).

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

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. Die Entlohnung setzt sich zusammen aus einem fixen und einem variablen Anteil. Die variable Komponente dient dazu, die Leistung motivierter Kollegen zu würdigen.

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. Vari-

able Komponenten dienen dazu, die Leistung motivierter Kollegen zu würdigen und sie gleichermaßen am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Parallel zum Vergütungssystem der DZ BANK wird, zeitlich befristet, auch das Vergütungssystem der vormaligen WGZ BANK fortgeführt. Die Einführung eines gemeinsamen und einheitlichen Vergütungssystems ist schrittweise ab dem Jahr 2018 vorgesehen.

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 Entgelttransparenzgesetzes fallen, sind dieser nachgekommen und haben erstmalig einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit veröffentlicht.

## 5.6 406: Gleichbehandlung

### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

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. 2017 haben wir weiterhin neue Mitarbeiter und Führungskräfte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschult und unsere Betriebsvereinbarung zur Integration behinderter Menschen befolgt. Die Schwerbehindertenquote lag 2017 bei 5,07 Prozent und erfüllt damit die gesetzliche Mindestgrenze.

### 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Im Berichtsjahr wurden keine Klagen bezüglich der Einhaltung des AGG registriert.

## 5.7 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

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.

Grundsätzlich: Mit unserem Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen (UN) im Jahr 2008 haben wir 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 ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)).

Ein aktives Lieferantenmanagement ist Grundlage der nachhaltigen Beschaffungsaktivitäten der DZ BANK. 2010 entwickelten wir soziale und ökologische Mindeststandards, deren Einhaltung wir von unseren Lieferanten erwarten. Diese integrierten wir 2011 in unsere Einkaufsprozesse und begannen 2012 mit der gruppenweiten Vereinheitlichung der Einkaufsstandards. Eine Arbeitsgruppe entwickelte auf Basis der bisherigen Standards in

der DZ BANK einen Rahmen, der für die Unternehmen der DZ BANK Gruppe ökonomische, ökologische und soziale Merkmale für eine nachhaltige Lieferantenbeziehung festlegt.

Sowohl neue als auch bestehende Lieferanten verpflichten wir seither mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der DZ BANK Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und der Anforderungen der International Labour Organization. Lieferanten, die aufgrund des Auftragsvolumens, der spezifischen Tätigkeit oder länderspezifischer Risiken als besonders nachhaltigkeitsrelevant eingestuft werden, befragen wir seit Anfang 2013 vertiefend zu Nachhaltigkeitsaspekten in ihrem Kerngeschäft. Dazu zählen beispielsweise Zertifizierungen oder Konzepte zur Minimierung von Umweltbelastungen. Aus den erhobenen Daten leiten wir weitere Handlungsmaßnahmen ab. Die Daten zur Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten sammeln wir seit 2013 in einer neu angelegten Datenbank.

#### 412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren

Seit 2014 gilt der Verhaltenskodex (Code of Conduct) für die gesamte DZ BANK Gruppe. Zum Jahresende 2016 haben die vormalige DZ BANK und die ehemalige WGZ BANK ihre Verhaltenskodizes fusionsbedingt in einer Version zusammengeführt, die im April 2017 vom Vorstand genehmigt wurde.

Dieser Verhaltenskodex formuliert unser Verständnis von integrem Verhalten und einer ethisch fundierten Unternehmenskultur. Er verbindet interne Grundsätze und externe Marktstandards und bekräftigt unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit. Um eine erfolgreiche Zusammenarbeit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, legt er nicht nur Richtlinien für den Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern fest, sondern auch für eine gute Unternehmensführung. Damit leistet der Kodex einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der DZ BANK und bietet unseren Mitarbeitern eine gute Orientierung im Umgang mit der zunehmenden Vielfalt an Vorschriften und Regulationen.

Über den Code of Conduct 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

Als Unterzeichner der Äquator-Prinzipien verpflichtet sich die DZ BANK, Projekte mit einem Finanzierungsvolumen von mehr als 10 Mio. US-Dollar hinsichtlich ihrer Sozial- und Umwelrelevanz zu prüfen sowie deren Sozial- und Umweltbelastungen den Risikoklassen „hoch“, „moderat“ oder „gering“ zuzuordnen. Diese Einordnung findet im Rahmen des herkömmlichen Kreditvergabeprozesses statt. Im Zuge der Umsetzung der Äquator-Prinzipien hat die DZ BANK entsprechende Kreditvertragsbedingungen für die betroffenen Finanzierungen

eingeführt. Seit dem Berichtsjahr 2013 legen wir unsere Praxis im Umgang mit den Äquator-Prinzipien im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts offen.

Mit der Einführung der Äquator-Prinzipien wurden durch die DZ BANK auch 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.

## 5.8 413: Lokale Gemeinschaften

### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Grundsätzlich: Unsere genossenschaftlichen Grundprinzipien der Gegenseitigkeit und der Partnerschaft, der Solidarität und der Selbstbestimmung verpflichten uns zum gesellschaftlichen Engagement.

Die DZ BANK setzt konsequent auf eine nachhaltige Unternehmensführung, die langfristige Ziele verfolgt und auf die Einhaltung von Gesetzen und Selbstverpflichtungen achtet. Denn nur so können wir dauerhaft Mehrwert schaffen für Eigentümer und Kunden, Mitarbeiter und Gesellschaft.

Auch im Marktgeschehen leiten uns die genossenschaftlichen Grundprinzipien.

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.

### 413-1 Geschäftstätigkeiten mit Einbindung lokaler 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 2017 insgesamt 657.304 Euro aufgewendet (Vorjahr: 693.736 Euro). Wir engagieren uns für Bildung, Wissenschaft und das Gemeinwohl. Schwerpunkt unseres sozialen Engagements ist die Unterstützung bedürftiger Kinder und Jugendlicher. Zusammen mit weiteren Unternehmen der DZ BANK Gruppe fördern wir seit 1997 die Stiftung „Aktive Bürgerschaft“, die das Konzept der Bürgerstiftungen in Deutschland verbreitet.

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 Ausbildungsplatz und der Vorbereitung auf ihre neue Aufgabe. Hier engagieren sich durchschnittlich 20 Mitarbeiter im Jahr.

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.

#### 413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potentiellen 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.

### 5.9 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

#### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

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.

Die Kreditrisikostategie ist das Rahmenwerk für unsere Kreditvergabe. Bereits dort ist die Beachtung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte verankert.

Seit März 2009 werden grundsätzlich sämtliche Kreditvergaben (zum Beispiel klassische Kredite, Projektfinanzierungen und Handelslimits) auf deren Nachhaltigkeit hin geprüft. Diese Nachhaltigkeitsprüfung basiert auch auf den zehn Prinzipien des von uns unterzeichneten Global Compact der Vereinten Nationen. Auf Basis der Prüfergebnisse können Kreditanfragen abgelehnt werden. Auch die Projektfinanzierung orientiert sich in der Auswahl ihrer Geschäfte an der jeweils aktuellen Kreditrisikostategie des Hauses. Neben der Nachhaltigkeitsprüfung wendet die DZ BANK seit September 2011 eine weitere Richtlinie zur Risikominimierung an, die sich an den Äquator-Prinzipien orientiert. Seit dem 1. Januar 2013 werden die Äquator-Prinzipien in der Projektfinanzierung berücksichtigt. Spezielle Länderexpertisen für spezifisch unter weltweiter Beobachtung stehenden Ländern (aus politischen oder sonstigen Gründen) werden von den Länderzuständigen der volkswirtschaftlichen Abteilung des Hauses nachgehalten. Überdies hat die DZ BANK sektorspezifische Richtlinien für ökologische oder sensible Branchen – etwa die Forstwirtschaft oder den Staudambau – entwickelt. Auch bei der Entwicklung nachhaltiger Anlageprodukte werden entsprechende Ausschlusskriterien berücksichtigt.

Mit ihren vier Hauptkategorien – Soziales, Ökologie, Antikorruption, Wettbewerb/Steuern – und insgesamt zehn Unterkriterien sowie ggf. einem Zusatzkriterium garantiert die Liste 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. Die Sektorgrundsätze werden von der DZ BANK kontinuierlich überprüft, angepasst und erweitert.

Im Juni 2011 beschloss die DZ BANK zudem den offiziellen Beitritt zu den freiwilligen Äquator-Prinzipien für Projektfinanzierungen. Diese wurden zum 1. Januar 2013 anerkannt. Die Äquator-Prinzipien wurden von Finanzinstituten auf Basis der Umweltstandards der Weltbank und der Sozialstandards der International Finance Corporation (IFC) erarbeitet. Als international akzeptierter Standard gelten die Prinzipien ab einem Finanzierungsvolumen von 10 Mio. US-Dollar. Unser Ziel ist es, in den nächsten Jahren sämtliche Anforderungen der Äquator-Prinzipien zu erfüllen. (weitere Informationen: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org), [www.equator-principles.com](http://www.equator-principles.com)).

#### 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien 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.

#### 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

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

## 5.10 415: Politische Einflussnahme

### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Die DZ BANK möchte mit ihrem genossenschaftlichen Ansatz, ihrem Wissen und ihren Erfahrungen europaweit zur Stabilisierung im Bankensektor beitragen und sucht dafür den Dialog mit der Politik.

### 415-1 Parteispenden

Unsere im Berichtsjahr 2010 erarbeitete Spendenrichtlinie sieht vor, dass Parteispenden das parlamentarische System als Ganzes fördern sollen. In Zukunft 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 2017 6,3 Prozent (41.500 Euro) unseres Spendenaufkommens (2016: 4,3 Prozent).

Da Deutschland der Hauptstandort der Geschäftstätigkeiten der DZ BANK ist, beziehen sich die Angaben nur auf den deutschsprachigen Raum.

## 5.11 417: Marketing und Kennzeichnung

### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Der Gesetzgeber hat die Compliance-Funktion in Banken generell gestärkt. Rechtsgrundlage bildet hier das Wertpapierhandelsgesetz (WpHG), welches durch die „Mindestanforderungen an Compliance und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten“ (MaComp) seitens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) konkretisiert wurde. Demnach ist die Compliance-Funktion bei der Auflage neuer Produkte oder Publikationen frühzeitig einzubinden. Sie hat unter anderem zu beurteilen, ob die Kundeninteressen ausreichend gewahrt sind.

In den überarbeiteten „Mindestanforderungen an das Risikomanagement“ (MaRisk) vom 14. Dezember 2012 schreibt die BaFin der Compliance-Funktion darüber hinaus ausdrücklich eine prozessbegleitende und präventive Funktion zu. Um das Kundeninteresse zu wahren, hat sich die DZ BANK dem 2013 ins Leben gerufenen Fairness-Kodex des Deutschen Derivate Verbands (DDV) verpflichtet. Dieser engagiert sich für mehr Transparenz im Privatkunden-Markt. Mit dem Fairness-Kodex soll neben einer Produkttransparenz auch eine Kostentransparenz für private Anleger verfolgt. Der neue Fairness Kodex beinhaltet deutlich strengere Leitlinien für strukturierte Wertpapiere als der bisherige Derivate Kodex. So wollen wir mehr Transparenz in unseren Produkten und der Kommunikation mit unseren Kunden schaffen.

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. Ziel ist, ein gruppenweites Compliance Management-System zu schaffen.

### 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 den 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.

## 5.12 418: Schutz der Kundendaten

103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

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.

418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder 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.

## 5.13 419: Sozioökonomische Compliance

103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

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. Dieses 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.

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

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

## 6 Angaben zur Finanzdienstleistungsbranche

### 6.1 Produktportfolio

#### 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Die Kreditrisikostategie ist das Rahmenwerk für unsere Kreditvergabe. Bereits dort ist die Beachtung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte verankert.

Seit März 2009 werden grundsätzlich sämtliche Kreditvergaben (zum Beispiel klassische Kredite, Projektfinanzierungen und Handelslimits) auf deren Nachhaltigkeit hin geprüft. Diese Nachhaltigkeitsprüfung basiert auch auf den zehn Prinzipien des von uns unterzeichneten Global Compact der Vereinten Nationen. Auf Basis der Prüfergebnisse können Kreditanfragen abgelehnt werden. Auch die Projektfinanzierung orientiert sich in der Auswahl ihrer Geschäfte an der jeweils aktuellen Kreditrisikostategie des Hauses. Neben der Nachhaltigkeitsprüfung wendet die DZ BANK seit September 2011 eine weitere Richtlinie zur Risikominimierung an, die sich an den Äquator-Prinzipien orientiert. Die Äquator-Prinzipien wurden von Finanzinstituten auf Basis der Umweltstandards der Weltbank und der Sozialstandards der International Finance Corporation (IFC) erarbeitet. Als international akzeptierter Standard gelten die Prinzipien ab einem Finanzierungsvolumen von 10 Mio. US-Dollar. Unser Ziel ist es, in den nächsten Jahren sämtliche Anforderungen der Äquator-Prinzipien zu erfüllen. (weitere Informationen: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org), [www.equator-principles.com](http://www.equator-principles.com)).

Seit dem 1. Januar 2013 werden die Äquator-Prinzipien in der Projektfinanzierung berücksichtigt. Spezielle Länderexpertisen für spezifisch unter weltweiter Beobachtung stehenden Ländern (aus politischen oder sonstigen Gründen) werden von den Länderzuständigen der volkswirtschaftlichen Abteilung des Hauses nachgehalten. Überdies hat die DZ BANK sektorspezifische Richtlinien für ökologische oder sensible Branchen – etwa die Forstwirtschaft oder den Staudammbau – entwickelt. Auch bei der Entwicklung nachhaltiger Anlageprodukte werden entsprechende Ausschlusskriterien berücksichtigt.

Mit ihren vier Hauptkategorien – Soziales, Ökologie, Antikorruption, Wettbewerb/Steuern – und insgesamt zehn Unterkriterien sowie ggf. einem Zusatzkriterium garantiert die Liste 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. Die Sektorgrundsätze werden von der DZ BANK kontinuierlich überprüft, angepasst und erweitert.

Das DZ BANK Research bietet seit 2011 ein spezielles Nachhaltigkeitsresearch an, um die gehandelten Unternehmenswerte systematisch unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu analysieren und entsprechende Anlageempfehlungen abzugeben. 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 Nachhaltigkeitscreening“ eingeführt. Diese Dienstleistung ermöglicht es den Banken, ihre Eigenanlagen nachhaltiger zu gestalten.

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

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

In unserem Jahresabschluss und Lagebericht 2017 berichten wir über unser Geschäftsmodell und unsere Geschäftsfelder (Seite 6ff.).

#### KREDITVOLUMEN NACH ENERGIEART

	2017	2016	2015
in Mio. Euro			
Windkraft	3.683,3	3.072,8	1.697,8
Biogas	82,6	80,5	72,0
Biomasse	12,9	51,6	52,6
Fotovoltaik	1.004,1	1.108,8	941,6
Sonstige erneuerbare Energieträger / Wasserkraft*	8,8	364,3	434,8
<b>Gesamt</b>	<b>4.791,7</b>	<b>4.677,9</b>	<b>3.201,8</b>

\* Aufgrund einer bereinigten Datenerfassung ist die Vergleichbarkeit für die vorherigen Jahre nicht gegeben. Ab 2017 erfassen wir nur noch Wasserkraft.

#### FÖRDERKREDITGESCHÄFT

	2017	2016	2015
in Mrd. Euro			
Neugeschäftsvolumen	11,1	10,9	6,5
Davon: Neugeschäftsvolumen KfW	8,1	7,9	4,3

Mit einem Anteil von 22 Prozent am Gesamtkreditvolumen der KfW war die DZ BANK im Jahr 2017 erneut größter Einzelkunde des Förderinstituts.

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

Häufig entscheidet der Kaufgrund über den Nutzen des Produkts oder der Dienstleistung und lässt sich nur schwierig klar von übrigen Produkten und Dienstleistungen abgrenzen.

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.

Im Jahr 2017 lag das Förderkreditgeschäft der DZ BANK bei 11,1 Mrd. Euro und damit leicht über dem Vorjahresniveau von 10,9 Mrd. Euro. Allein bei KfW-Förderkrediten erzielte die DZ BANK zusammen mit den

Genossenschaftsbanken ein Neugeschäftsvolumen in Höhe von 8,1 Mrd. Euro im Berichtsjahr. Mit einem Anteil von 22,0 Prozent am Gesamtkreditvolumen der KfW war die DZ BANK größter Einzelkunde des Förderinstituts. Nach Volumen bei der KfW besitzt die DZ BANK einen Marktanteil von 16,9 Prozent im gewerblichen Umweltbereich und von 28,8 Prozent im Privatkundengeschäft. Dort haben vor allem öffentliche Programme zum energieeffizienten Bauen und Sanieren die Geschäftsentwicklung angetrieben. Im gewerblichen Sektor dagegen wirkte sich die nachlassende Investitionsneigung des Mittelstands negativ auf das Kredit- und damit auch auf das Förderkreditgeschäft aus. Zudem führt der niedrige Ölpreis dazu, dass Unternehmen angelegte Energieeffizienzmaßnahmen nochmals überdenken.

Gegenüber den bundesweiten KfW-Förderprogrammen haben die Programme der Landesförderinstitute seit zwei Jahren an Bedeutung verloren. Diese machen nur noch ein Viertel des gesamten Förderkreditvolumens der DZ BANK aus. Beim bundesweit wichtigsten Landesförderinstitut, der L-Bank in Baden-Württemberg, erreichte der Marktanteil der DZ BANK 29,6 Prozent. Bei der LfA Förderbank Bayern lag der Genossenschaftssektor im September 2017 bei einem Marktanteil von 30,3 Prozent und bei der NRW.Bank bei 24 Prozent.

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

Bei der Projektfinanzierung handelt es sich um ein in sich abgeschlossenes, wirtschaftlich und rechtlich isoliertes Investitionsvorhaben. Für dessen Realisierung gründen die Investoren eine Projektgesellschaft, die in der Regel auch der Darlehensnehmer ist. Die Rückzahlung erfolgt aus den Erträgen, die das Investitionsobjekt in Zukunft erwirtschaftet. Das Objekt selbst wird zur Absicherung der Projektfinanzierung genutzt. Die Schwerpunkte der DZ BANK liegen in den Bereichen Energieerzeugung und -verteilung inklusive erneuerbare Energien sowie Infrastruktur/Öffentlich-Private Partnerschaften (ÖPP). In den Bereichen Wind, Fotovoltaik und Biogas / Biomasse erreichte das Volumen der von der DZ BANK zugesagten Kreditlimite für Projektfinanzierungen Ende 2017 rund 4,8 Mrd. Euro. Wichtigster regenerativer Energieträger bleibt nach wie vor die Windkraft mit einem Volumen von rund 3,7 Mrd. Euro Ende 2017.

#### KREDITVOLUMEN NACH ENERGIEART

	2017	2016	2015
in Mio. Euro			
Windkraft	3.683,3	3.072,8	1.697,8
Biogas	82,6	80,5	72,0
Biomasse	12,9	51,6	52,6
Fotovoltaik	1.004,1	1.108,8	941,6
Sonstige erneuerbare Energieträger / Wasserkraft*	8,8	364,3	434,8
<b>Gesamt</b>	<b>4.791,7</b>	<b>4.677,9</b>	<b>3.201,8</b>

\* Aufgrund einer bereinigten Datenerfassung ist die Vergleichbarkeit für die vorherigen Jahre nicht gegeben. Ab 2017 erfassen wir nur noch Wasserkraft.

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

## 6.2 Audit

Umfang und Häufigkeit von Audits zur Bewertung der Umsetzung ökologischer und gesellschaftlicher Richtlinien sowie Verfahren zur Risikobewertung

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. 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.

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.

Eine verantwortungsvolle Kreditvergabe ist zentraler Bestandteil des Geschäftsmodells der DZ BANK. Dabei gilt es, alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte systematisch zu berücksichtigen, da diese hohe Risiken beinhalten können. 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.

## 6.3 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 Nachhaltigkeitsrating auf den Markt. Es bietet institutionellen Investoren, Vermögensverwaltern und Genossenschaftsbanken die Möglichkeit, Renditeerwartungen und Nachhaltigkeit bei ihren Anlageentscheidungen miteinander zu verbinden. Anwendung findet das Rating im gesamten Anlageuniversum der DZ BANK. Darüber hinaus geht das DZ BANK Research aktiv auf potenzielle Investoren zu.

Im Jahr 2017 haben wir 1.450 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. Dennoch liegen derzeit keine verlässlichen Daten diesbezüglich vor. Es ist geplant, diese in den nächsten zwei bis drei Jahren zu erheben.

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 Nachhaltigkeitsrating für Staaten und ein Nachhaltigkeitsrating für SSAs (Supranationals, Sub-Sovereigns, Agencies) eingeführt und das Corporate-Rating um reine Anleiheemittenten erweitert. Damit haben die Experten die geplante Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Assetklasse Fixed Income erfolgreich umgesetzt. Zudem entwickeln sie gemeinsam mit den Fundamentalanalysten und anderen Fachabteilungen ausführbare Anlageideen aus Nachhaltigkeitstrends.

Das Angebot des Nachhaltigkeitsresearchs richtet sich vor allem an Genossenschaftsbanken sowie institutionelle Anleger im In- und Ausland, die ihre Anlagen und ihr Produktportfolio aufgrund regulatorischer Erfordernisse und einer steigenden Kundennachfrage immer stärker unter Nachhaltigkeitsaspekten bewerten müssen.

Die Nachhaltigkeitsratings 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 der DZ BANK mit rund 150 Anleihe-Emittenten und 300 Aktien sind in der Analysedatenbank des Nachhaltigkeitsresearchs etwa 2.000 weitere Emittenten gelistet. Von ihnen stufte das Nachhaltigkeitsresearch rund 20 Prozent als nachhaltig ein. Bei der Nachhaltigkeitsbewertung von Staaten nehmen die Experten eine Dreiteilung in „nicht-nachhaltige Staaten“, „Transformationsstaaten“ und „nachhaltige Staaten“ vor.

Gemeinsam mit den Fundamentalanalysten und weiteren Fachabteilungen entwickeln die Analysten außerdem Anlageideen aus Nachhaltigkeitstrends. So haben sie beispielsweise im Rahmen der 67. Internationalen Automobil Ausstellung die Publikation „10 nachhaltigkeitsbezogene Schlüsselerkenntnisse von der IAA“ lanciert, die Investoren unter Anlagegesichtspunkten vielversprechende Zukunftstrends aufzeigt. Anfang 2017 haben wir außerdem für Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe das sogenannte „Depot A Nachhaltigkeitscreening“ eingeführt. Diese Dienstleistung ermöglicht es den Banken, ihre Eigenanlagen nachhaltiger zu gestalten.

**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, Nachhaltigkeit  
Stand: Juli 2018