

Communication on Progress 2019

Inhalt

1	Vorwort	3
2	Die DZ BANK Gruppe	5
3	Nachhaltigkeit in der DZ BANK Gruppe	6
4	Managementsysteme	7
4.1	Menschenrechte	7
4.2	Arbeitsnormen	9
4.3	Umweltschutz	11
4.4	Korruptionsbekämpfung	12
5	Maßnahmen & Leistungen	13
5.1	Maßnahmen und Leistungen im Themenfeld Menschenrechte	13
5.2	Maßnahmen und Leistungen im Themenfeld Arbeitsnormen	14
5.3	Maßnahmen und Leistungen im Themenfeld Umweltschutz	16
5.4	Maßnahmen und Leistungen im Themenfeld Korruptionsbekämpfung	19
6	Zusammenfassung	22

1 Vorwort



Fröhlich, Uwe, Co-Vorstandsvorsitzender der DZ BANK AG

Das Jahr 2018 war dadurch geprägt, dass sich eine wachsende Zahl von Banken und Finanzdienstleistern im Zuge der Diskussion um das Thema Sustainable Finance intensiver, systematischer und ganzheitlicher mit Nachhaltigkeitsaspekten auseinandergesetzt hat. Diese Entwicklung hält auch 2019 an. Derzeit wird unter anderem mit dem EU-Aktionsplan „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ auf europäischer Ebene an der Umsetzung erster konkreter Maßnahmen zur Ausgestaltung einer nachhaltigen Finanzwirtschaft gearbeitet.

Auch wir als DZ BANK Gruppe arbeiten an der Fortentwicklung unseres Nachhaltigkeitsverständnisses. Die Basis für unternehmerische Verantwortung und langfristiges Denken ist bereits tief in der Unternehmens-DNA der DZ BANK verankert, was sich nicht zuletzt auch an den guten Nachhaltigkeitsratings der relevanten Ratingagenturen zeigt. Um dieses Selbstverständnis zu verdeutlichen, haben wir unser Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des UN Global Compacts im Jahr 2018 erneuert.

Indem wir unsere Bankaktivitäten nachhaltig ausrichten, übernehmen wir nicht nur Verantwortung für unsere Kunden, sondern stellen uns auch den immer akuter werdenden Herausforderungen wie dem Klimawandel und dem Schutz von Menschenrechten. Durch vielfältige Aktivitäten wie der Begleitung von Nachhaltigkeitsanleihen, der Förderung nachhaltiger Finanzierungen, der Verabschiedung der gruppenweit gültigen Klimastrategie Anfang 2018 und der Erstemission eines eigenen Green Bonds im Herbst 2018 konnten wir insbesondere mit Hinblick auf den Umweltschutz einen wichtigen Beitrag leisten. Der Schutz von Menschenrechten wird durch die Aufnahme eines neuen Passus in unserem konzernweit gültigen Verhaltenskodex ebenfalls stärker thematisiert.

Unser Anliegen ist, nachhaltiges Wirtschaften voranzutreiben und in den eigenen Aktivitäten zu berücksichtigen. Hierbei ist der UN Global Compact ein wichtiges und verbindliches Rahmenwerk. In den jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsberichten der Unternehmen der DZ BANK Gruppe, in der gemeinsamen nichtfinanziellen Erklärung und mit dieser Fortschrittsmitteilung legen wir dar, wie wir dieses Ziel im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements verfolgen.

Frankfurt am Main, im August 2019



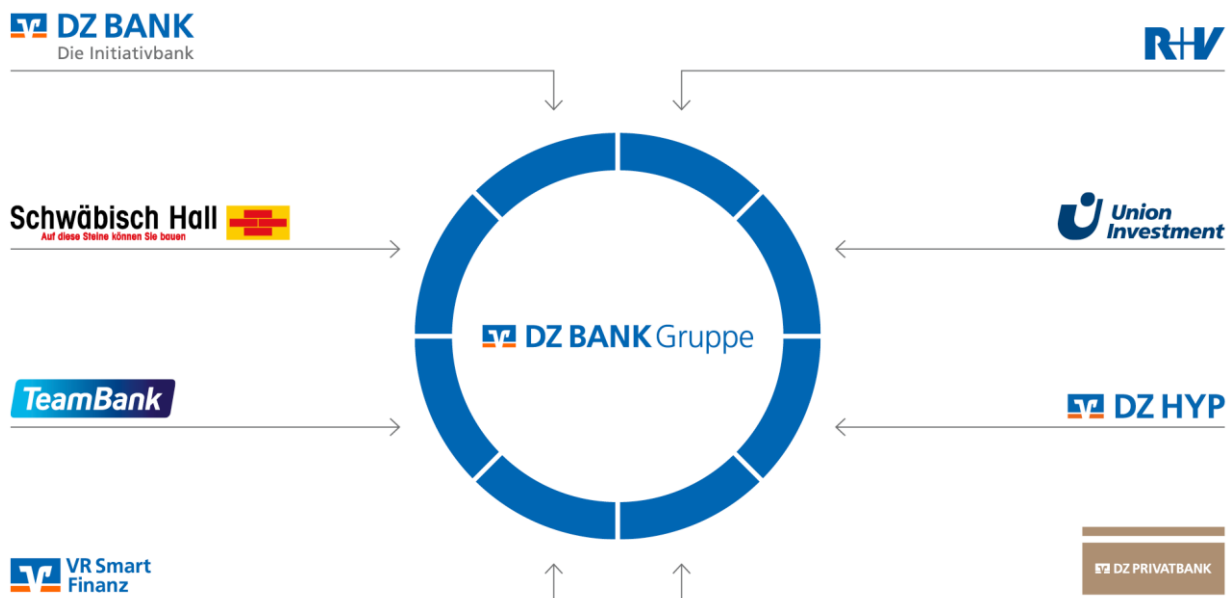
Uwe Fröhlich

2 Die DZ BANK Gruppe

Gemeinsam mit der R+V Versicherung, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ PRIVATBANK, VR Smart Finanz, Team-Bank, Union Investment Gruppe, DZ HYP und weiteren Spezialanbietern bildet die DZ BANK AG die DZ BANK Gruppe. Die Zusammenarbeit ist geprägt von der genossenschaftlichen Idee: Gegenseitigkeit, Partnerschaftlichkeit und Verantwortung für die Gemeinschaft leiten die Unternehmen der DZ BANK Gruppe und damit die Prinzipien der Genossenschafts-Pioniere Friedrich Wilhelm Raiffeisen, Hermann Schulze-Delitzsch und Wilhelm Haas, die heute aktueller denn je sind.

Die DZ BANK Gruppe ist mit einer Bilanzsumme von 519 Mrd. Euro einer der größten Finanzdienstleister Deutschlands. Ihr Vorsteuerergebnis erreichte im Berichtsjahr rund 1,4 Mrd. Euro. Mit ihren starken Marken gehören die Unternehmen der DZ BANK Gruppe zu den Eckpfeilern des Allfinanzangebots der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Diese ist mit rund 900 Genossenschaftsbanken die größte konsolidierte Bankengruppe Europas. Sie bietet ihren Kunden ein umfassendes Angebot an Finanzdienstleistungen und Beratung aus einer Hand. Für den Erfolg der Genossenschaftlichen FinanzGruppe stehen mehr als 30 Millionen Kunden, von denen über die Hälfte Mitglieder und damit Eigentümer der Genossenschaft sind.

Ausgewählte Marken der DZ BANK Gruppe



3 Nachhaltigkeit in der DZ BANK Gruppe

Seit 2010 bündeln die Unternehmen der DZ BANK Gruppe ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten. Das gemeinsame Ziel lautet: Marktchancen nutzen, Risiken vermeiden und zugleich den gesellschaftlichen Beitrag steigern. Seit 2014 besteht auf Ebene der DZ BANK Gruppe das Group Corporate Responsibility Committee (CRC). Vertreter dieses ständigen Gremiums sind die Nachhaltigkeitsbeauftragten der jeweiligen Unternehmen.

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit in der DZ BANK Gruppe wird über dieses Gremium koordiniert. Im Fokus steht die gemeinsame Arbeit an relevanten Schwerpunktthemen. Die Entwicklung einer gemeinsamen Umweltstrategie in den Jahren 2013 und 2014 sowie gruppenweite Nachhaltigkeitsstandards für Zulieferer und Dienstleister und der Aufbau einer systematischen Datenbankstruktur sind Beispiele für die bisherigen Arbeiten des CRC.

Ende 2016 hat das Group Corporate Responsibility Committee (Group CRC) mit der Entwicklung einer gruppenweiten Klimastrategie begonnen, die sich am nationalen Klimaschutzplan der Bundesregierung sowie an den Grundsätzen der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen orientiert, und zum Jahresbeginn 2018 verabschiedet wurde. Im Berichtsjahr entwickelte das Group CRC Ansätze zur Stärkung und effizienten Weiterentwicklung des Gremiums. Zudem wurde mit der Überarbeitung des gruppenweiten Verhaltenskodex begonnen. Weitere Zielsetzungen im Berichtsjahr waren die Überprüfung und Optimierung des Datenmanagements zum Thema Nachhaltigkeit, die Veröffentlichung der ersten nichtfinanziellen Konzernenerklärung, die Weiterentwicklung von gemeinsamen Standards und Prozessen im Einkauf der DZ BANK Gruppe sowie die Angebotserweiterung nachhaltiger Produkte.

Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements in der DZ BANK Gruppe



Mit ihrem Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen im Jahr 2008 hat sich die DZ BANK AG zu den zehn weltweit gültigen Grundsätzen verantwortlichen Handelns bekannt. 2013 erweiterte die DZ BANK AG diese Erklärung auf die Unternehmen der DZ BANK Gruppe: die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und VR Smart Finanz. Die Grundsätze des Global Compacts sind für die genannten Unternehmen eine wichtige Orientierung in ihrem Handeln. Sie werden von ihnen umfassend unterstützt und in allen Geschäftsbereichen angewendet.

4 Managementsysteme

4.1 Menschenrechte

Die DZ BANK Gruppe 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 Finanzdienstleister 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.

Mit dem Beitritt der DZ BANK Gruppe zum Global Compact der Vereinten Nationen (UN) haben wir uns zu zehn weltweit gültigen Grundsätzen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung bekannt. Diese Grundsätze bilden einen verbindlichen Orientierungsrahmen für unser Handeln.

Risikoeinschätzung und Grundsätze

Bei den direkten Geschäftstätigkeiten der Unternehmen der DZ BANK Gruppe besteht keine erhebliche Gefährdung der Menschenrechte, da die DZ BANK Gruppe primär in Deutschland/ Europa aktiv ist und auch ihre Kunden zumeist dort ansässig sind. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe minimieren Risiken in der Lieferkette, indem die Einhaltung von Menschenrechten zunehmend im Bereich der Lieferanten und Dienstleister geprüft werden.

Menschenrechte und Kunden

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe unterziehen sowohl ihre eigenen Anlagen als auch die von ihr angebotenen Finanzdienstleistungen einer Nachhaltigkeitsprüfung, die auch Aspekte der Wahrung der Menschenrechte umfasst. So arbeitet die DZ BANK AG bei der Kreditvergabe und der Projektfinanzierung bereits seit 2009 mit einer Nachhaltigkeitsprüfliste, die sich am UN Global Compact und an den Äquator-Prinzipien orientiert. Bei Union Investment wird im Rahmen von ESG Integration das Thema Menschenrechte in den Investmentprozess integriert und entsprechende Informationen werden über entsprechende Negativlisten und ESG-Scores im eigens entwickelten Informationssystem „SIRIS“ allen Fondsmanagern zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus führt Union Investment einen engen Engagement-Dialog mit Unternehmen zum Thema Menschenrechte und macht seinen Einfluss auf Hauptversammlungen geltend, um sie auf dem Weg zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu begleiten.

Menschenrechte und Lieferanten

Auch bei der Auswahl von Dienstleistern und Lieferanten spielen die Achtung und der Schutz der Menschenrechte für die DZ BANK Gruppe eine große Rolle. Die Einkaufsprozesse umfassen soziale und ökologische Standards, zu denen auch menschenrechtliche Aspekte und Arbeitspraktiken gehören.

Die Anforderungen der DZ BANK Gruppe orientieren sich unter anderem an den Prinzipien des UN Global Compact und den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Im Jahr 2017 wurde darüber hinaus von allen Unternehmen der DZ BANK Gruppe die Leitlinie für Nachhaltigkeit im Einkauf verabschiedet. Sie bildet die Grundlage für ein gemeinsames Verständnis von Nachhaltigkeit im Einkauf innerhalb der DZ BANK Gruppe und definiert, wie Nachhaltigkeitsanforderungen in der Beschaffung und im Lieferantenmanagement umgesetzt werden.

Menschenrechte und Mitarbeiter

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

Keine Beschwerden im Jahr 2018

Bei Fragen zum Thema Menschenrechte oder einem Verdacht auf Verletzung von Menschenrechten können sich Stakeholder oder Hinweisgeber an die Compliance-Einheiten der DZ BANK Gruppe, den Ombudsmann oder den jeweiligen Betriebsrat wenden. Im Jahr 2018 gab es keine formellen Beschwerden in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen oder Arbeitspraktiken.

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen, den Konventionen der International Labour Organization (ILO) oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Umsetzung der Managementsysteme im Bereich Menschenrechte

Verhaltenskodex

Als verantwortungsvoll geführtes Unternehmen geben wir unseren Mitarbeitern Grundsätze und Regeln für ein korrektes und eigenverantwortliches Verhalten an die Hand, insbesondere im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen. Vertreter der einzelnen Compliance-Funktionen und die jeweiligen Nachhaltigkeitsbeauftragten der DZ BANK Gruppe haben gemeinsam einen Verhaltenskodex für die Gruppe erarbeitet, der im Mai 2014 in Kraft getreten ist. 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. Den Verhaltenskodex nutzt die DZ BANK Gruppe als Steuerungsinstrument und Orientierungshilfe für unsere Mitarbeiter, um Menschenrechte, Arbeitsnormen sowie Korruptionsbekämpfung in unserer Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen.

Nachhaltigkeitsprüfliste für Kreditanfragen

Zu den weiteren Instrumenten gehört eine Nachhaltigkeitsprüfliste, welche beispielsweise von der DZ BANK AG genutzt wird. Diese orientiert sich am UN Global Compact und an den Äquator-Prinzipien. Anhand der Nachhaltigkeitsprüfliste werden gestellte Kreditanfragen einer Analyse hinsichtlich sozialer und ethischer Aspekte, darunter auch die Wahrung der Menschenrechte, im Sinne einer vorausschauenden Risikovorsorge unterzogen.

Äquator-Prinzipien

Auch mit den zum 1. Januar 2013 offiziell von ihr anerkannten Äquator-Prinzipien erfüllt die DZ BANK AG die Anforderungen einer vorausschauenden Risikovorsorge und prüft Projekte mit einem Finanzierungsvolumen von mehr als 10 Mio. US-Dollar hinsichtlich ihrer Sozial- und Umweltrelevanz.

Verantwortungsvolles Investieren

Sowohl in der nachhaltigen Kreditvergabe als auch der nachhaltigen Vermögensverwaltung werden neben ökologischen auch soziale und ethische Faktoren berücksichtigt. So wurden beispielsweise in der DZ BANK Gruppe Ausschlusskriterien definiert. Nach diesen Ausschlusskriterien kommen Anleihen aus bestimmten Branchen oder mit ethisch umstrittenen Geschäftspraktiken für eine Investition nicht in Frage. Außerdem wurde 2017 die Policy zur nachhaltigen Kreditvergabe verabschiedet, welche für alle kreditvergaberelevanten Einheiten verbindlich ist. Darüber hinaus hat die Union Investment die Prinzipien für verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen (UN PRI) unterzeichnet und die Wohlverhaltensrichtlinie des Bundesverband Investment und Asset Management (BVI) Union-intern im Handbuch zur Wohlverhaltensrichtlinie umgesetzt.

Nachhaltigkeitsvereinbarung mit Lieferanten

Auch bei der Auswahl von Dienstleistern und Lieferanten spielen die Achtung und der Schutz der Menschenrechte für die DZ BANK Gruppe eine große Rolle. Die Einkaufsprozesse umfassen soziale und ökologische Standards, zu denen auch menschenrechtliche Aspekte und Arbeitspraktiken gehören. Die DZ BANK AG, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, TeamBank, Union Investment und VR Smart Finanz der DZ BANK Gruppe verpflichten seit 2012 ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen und der Anforderungen der International Labour Organization. Ein Verstoß dagegen kann in letzter Konsequenz zum Ausschluss eines Lieferanten führen.

- » **Prinzip 1:** Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und
- » **Prinzip 2:** sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

4.2 Arbeitsnormen

Qualifizierte Mitarbeiter sind eine wertvolle Ressource jedes Unternehmens. Doch auch in der Finanzbranche verschärft sich der Wettbewerb um fähige Fach- und Führungskräfte. Für die Unternehmen der DZ BANK Gruppe ist es daher wichtig, sowohl langjährigen Mitarbeitern attraktive Perspektiven zu bieten als auch qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe respektieren und schützen die Rechte ihrer Arbeitnehmer: Die Einhaltung hoher Standards für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, faire Arbeitsbedingungen, das Recht zur Vereinigungsfreiheit sowie die aktive Förderung der Chancengleichheit und die Gleichbehandlung ihrer Mitarbeiter sind Kernelemente ihrer unternehmerischen Verantwortung. Alle Formen der Zwangs- und Kinderarbeit lehnen sie entschieden ab.

Chancengleichheit gehört zu den zentralen Grundsätzen der DZ BANK Gruppe. Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, alle Mitarbeiter gleich zu behandeln und zu fördern – ungeachtet ihrer Herkunft, Hautfarbe, ihres Geschlechts, Alters oder körperlicher Einschränkungen. Daher haben wir auch die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Die Initiative hat sich zum Ziel gesetzt, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranzubringen.

Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind für alle Mitarbeiter sowie speziell für Führungskräfte der DZ BANK AG, Bausparkasse Schwäbisch Hall, Union Investment, R+V Versicherung, TeamBank, DZ HYP und VR Smart Finanz obligatorisch.

Eines unserer Ziele ist, die Gesundheit der beeinträchtigten Mitarbeiter zu erhalten. So steht es in unserer Integrationsvereinbarung, welche die meisten Gruppenunternehmen mit der Schwerbehindertenvertretung und der Arbeitnehmerversammlung geschlossen haben. Denn die berufliche Eingliederung beeinträchtigter Menschen ist nur möglich, wenn alle Beteiligten partnerschaftlich zusammenarbeiten.

Um indirekte Auswirkungen unserer Finanzierungen, Produkte und Dienstleistungen zu vermeiden, greifen hier zusätzlich die aufgeführten Systeme wie die Nachhaltigkeitsprüfliste der DZ BANK AG und die Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten der DZ BANK Gruppe.

Umsetzung der Managementsysteme im Bereich Arbeitsnormen

Charta der Vielfalt

Menschen nicht wegen Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter oder körperlicher Behinderung zu diskriminieren, ist ein zentraler Grundsatz der Unternehmen der DZ BANK Gruppe. Neben der DZ BANK AG haben auch die R+V Versicherung, die Bausparkasse Schwäbisch Hall, TeamBank, VR Smart Finanz, DZ HYP und Union Investment die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich zu mehr Chancengleichheit verpflichtet.

Letter Of Intent

Als Maßnahme für die nachhaltige Sicherstellung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bereits im Geschäftsjahr 2011 in einem „Letter of Intent“ bekräftigt, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung aktiv zu unterstützen. Gemeinsame Formate wie das Training „Erfolgsstrategien für Frauen im Business“ unterstützen die Initiative.

Gesundheitsmanagement

Mit einem aktiven Gesundheitsmanagement wollen die Unternehmen der DZ BANK Gruppe die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter erhalten, indem sie eigenverantwortliches Verhalten fördern und unterstützen, Betriebs-sportmöglichkeiten bieten und weitere Services anbieten. Darüber hinaus gehören flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ebenfalls zu den Angeboten und sind fester Bestandteil der jeweiligen Personalpolitik.

- » **Prinzip 3:** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren und ferner für
- » **Prinzip 4:** die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- » **Prinzip 5:** die Abschaffung der Kinderarbeit und
- » **Prinzip 6:** die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

4.3 Umweltschutz

Als Finanzdienstleister haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe im Vergleich zu produzierenden Unternehmen nur geringe direkte Umweltauswirkungen; gleichwohl möchten sie diese geringhalten. Daher haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe eine gruppenweite Umweltstrategie erarbeitet, die 2014 fertiggestellt wurde. Neben einer für alle Gruppenunternehmen gültigen Umweltpolitik wurden Ziele, Prozesse und Strukturen zur kontinuierlichen Messung und Verbesserung der Umwelleistung vereinbart. Zentrales Gremium ist das 2014 gegründete „Kompetenzcenter Umwelt“, in dem die Umweltmanagementbeauftragten der Einzelhäuser unter rotierender Leitung die Umsetzung der Umweltstrategie vorantreiben, Benchmarking betreiben und Verbesserungsvorschläge erarbeiten.

Umweltmanagementsystem

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe nutzen zur Minimierung ihrer Umweltauswirkungen ein Umweltmanagementsystem – das bei Union Investment und der R+V Versicherung nach ISO 14001 zertifiziert wurde – oder bauen ein entsprechendes Controlling auf.

Unsere jeweiligen Umweltmanagementsysteme erlauben es uns, anhand konkreter umweltpolitischer Zielsetzungen aussagekräftige Kennzahlen zu ermitteln und somit die Umweltbelastungen kontinuierlich zu überwachen.

Zu den übergeordneten Zielen des betrieblichen Umweltschutzes zählen die Optimierung des Ressourcenverbrauchs, der vermehrte Einsatz Erneuerbarer Energien und in Verbindung damit die Reduzierung der CO₂-Emissionen.

Umsetzung der Managementsysteme im Bereich Umweltschutz

Dienstreiseverordnung

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe fördern mit ihren Dienstreiseverordnungen eine umweltfreundliche Mobilität. Dabei hat Union Investment beispielsweise in einer Dienstreiserichtlinie festgeschrieben, dass umweltfreundlichen Verkehrsmitteln wo möglich und sinnvoll der Vorzug zu geben ist.

Dienstwagenrichtlinie

Die DZ BANK hat ihre Dienstwagenrichtlinie im Jahr 2018 überarbeitet und angepasst. Außerdem wurde 2018 am Standort Frankfurt ein Pilotprojekt zur E-Mobilität gestartet. In einer ersten Stufe sollen bis zu zehn Dienstwagen auf E-Mobilität umgestellt werden. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall und die VR Smart Finanz begrenzen ihren CO₂-Ausstoß durch Vorgaben für die Auswahl von Fahrzeugmodellen und Höchstgrenzen für die Motorisierung im Rahmen ihrer Dienstwagenrichtlinie. Die TeamBank hat eine neue Richtlinie etabliert, die den CO₂-Ausstoß der Dienstwagen nach dem weltweit einheitlichen Leichtfahrzeug-Testverfahren (WLTP) begrenzen. Gleichzeitig legt die Richtlinie fest, dass bereits definierte Grenzen jährlich entsprechend der Klimaziele der Finanzgruppe gesenkt werden. Auf Grund der Umstellung der Abgasmessverfahren, die von den Automobilherstellern bis 30.09.2019 umgesetzt sein müssen, bereitet sich Union Investment auf die Realisierung dieser Verfahren vor, um anhand dieser das CO₂-Management des Fuhrparks betreiben zu können.

Klimastrategie

Auch beim Thema Umwelt- und Klimaschutz arbeiten die Gruppenunternehmen seit einigen Jahren zusammen. Ende 2016 hat das Group Corporate Responsibility Committee mit der Entwicklung einer gruppenweiten Klimastrategie begonnen, die sich am nationalen Klimaschutzplan der Bundesregierung sowie an den Grundsätzen der

Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen orientiert. Diese wurde im Berichtsjahr substantiell vorangetrieben und Anfang 2018 verabschiedet. So sieht diese beispielsweise vor, die CO₂-Emissionen bis 2050 um 80 Prozent (Basisjahr 2009) zu reduzieren. Union Investment hat im Dezember 2015 eine Klimastrategie beschlossen.

- » **Prinzip 7:** Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- » **Prinzip 8:** Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- » **Prinzip 9:** die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

4.4 Korruptionsbekämpfung

Die Gewährleistung rechtskonformen Handelns (Compliance) spielt in der Finanzbranche eine wichtige Rolle. Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung gehören zu unseren zentralen Prinzipien.

Risikomanagement

Die DZ BANK Gruppe verfügt über ein umfangreiches Risikomanagementsystem, das grundsätzlich den betriebswirtschaftlichen Erfordernissen entspricht und die gesetzlichen Anforderungen erfüllt. Zudem ist das Management von Chancen und Risiken integraler Bestandteil des gruppenweiten strategischen Planungsprozesses. Das Risikomanagement basiert auf Risikostrategien, die aus der Geschäftsstrategie abgeleitet und vom Vorstand verabschiedet wurden. In das gruppenweite Chancen- und Risikomanagement sind alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe integriert, wobei zwischen den Sektoren Bank und Versicherung unterschieden wird.

Umsetzung der Managementsysteme im Bereich Korruptionsbekämpfung

Verhaltenskodex, Geschenkerichtlinie, Hinweisgebersystem

Unter dem Dach ihres 2012 eingeführten Verhaltenskodex vereinigt die DZ BANK AG verschiedene Instrumente zur Betrugsprävention. Dazu gehören unter anderem die Richtlinien für den Umgang mit Geschenken sowie ein Hinweisgebersystem und Schulungen.

Compliance-Management

Unter Berücksichtigung internationaler Standards hat die DZ BANK AG bereits in den 90er Jahren den Bereich Compliance als Schnittstelle zu den übrigen Bankfunktionen eingerichtet. Der Bereich Compliance verantwortet gemäß den rechtlichen Anforderungen insbesondere die Kapitalmarkt-Compliance sowie die Geldwäscheprävention und die Compliance-Funktion nach den MaRisk und bildet die zentrale Stelle zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen. Der Leiter des Bereichs Compliance berichtet in seiner Funktion als Compliance-Beauftragter, Geldwäsche- und Gruppengeldwäschebeauftragter direkt und regelmäßig an den Vorstand und den Aufsichtsrat.

Darüber hinaus sichert ein Compliance-Handbuch oder eine Compliance-Richtlinie die Regelkonformität der Prozesse in den Häusern der Gruppe. Auch eine Geschenke-Richtlinie findet in unseren Häusern Anwendung.

- » **Prinzip 10:** Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

5 Maßnahmen & Leistungen

5.1 Maßnahmen und Leistungen im Themenfeld Menschenrechte

Anhand einer Nachhaltigkeitsprüfliste werden gestellte Kreditanfragen in der DZ BANK einer Analyse hinsichtlich sozialer und ethischer Aspekte im Sinne einer vorausschauenden Risikovorsorge unterzogen. Die Ablehnung einer Kreditvergabe erfolgt, wenn der errechnete Nachhaltigkeitsfaktor unter einem festgelegten Grenzwert liegt.

Leitlinien für verantwortungsvolles Investieren werden neben der DZ BANK AG im Rahmen der Äquator-Prinzipien auch von weiteren Häusern befolgt. So gelten bei der R+V Versicherung bei der Kapitalanlage klare ethische Vorgaben. R+V investiert beispielsweise nicht in Hersteller von Minen und Anti-Personen-Minen oder Hersteller von atomaren, biologischen und chemischen Waffen (ABC-Waffen), von uranhaltiger Munition, Streumunition sowie Finanzprodukte für Agrarrohstoffe. Seit 2018 darf zudem nicht mehr in Unternehmen investiert werden, die 30 Prozent oder mehr ihres Umsatzes aus der Förderung beziehungsweise der Aufbereitung und Verwendung von Kohle generieren. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall wiederum hat für Anleihen von Unternehmen seit 2014 Ausschlusskriterien definiert, nach denen Anleihen aus bestimmten Branchen (z.B. bestimmte Rüstungsgüter, Pornografie) oder mit ethisch umstrittenen Geschäftspraktiken (z.B. Kinder- und Zwangsarbeit, Menschenrechtsverletzungen) für eine Investition nicht in Frage kommen. Seit 2015 schließt die Bausparkasse Anleihen von Unternehmen aus, die mehr als 25 Prozent ihres jährlichen Konzern-Gesamtumsatzes im Bereich Kohlekraftwerke (Braun- und Steinkohle) erzielen. Union Investment hat über die Implementierung der UN Global Compact-Grundsätze das Thema Menschenrechtsverstöße systematisch in die Bewertungsgrundätze im Portfolio Management integriert. In diesem Kontext wenden wir auch Engagement-Prozesse bei Menschenrechtsverstößen von Unternehmen an, in die wir investiert sind. Als aktiver Asset Manager setzt Union Investment die Erkenntnisse unserer ESG-Analysen im Bereich Menschenrechte in den Wertpapierportfolios um. Im Extremfall kann dies bis zu einem Ausschluss von Emittenten aus dem Anlageuniversum führen, beispielsweise bei gravierenden Verstößen gegen die Prinzipien des UN Global Compact, wenn wir durch Engagement-Dialog mit Emittenten kein positives Ergebnis erreichen können.

Als Arbeitgeber achten und fördern die Unternehmen der DZ BANK Gruppe die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter, die zum Großteil in Deutschland arbeiten. Dort sehen wir die Einhaltung von Menschenrechten grundsätzlich über die Gesetzgebung erfüllt. Zusätzlich dazu verpflichten wir unsere Beschäftigten auf Grundlage eines Verhaltenskodex (Code of Conduct) die Menschenrechte zu respektieren. Unsere Schulungen zur Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft berücksichtigen ebenfalls das Thema Menschenrechte.

Als nachhaltigkeitsrelevant klassifizierte Lieferanten werden von der DZ BANK AG, R+V Versicherung sowie Union Investment seit 2011 zusätzlich vertiefend zu Nachhaltigkeitsaspekten in ihrem Kerngeschäft befragt. Im Jahr 2018 wurden mit 30 Top-Lieferanten Gespräche geführt. Im Jahr 2019 sind Gespräche mit 33 Top-Lieferanten geplant (entspricht einem Ausgabenteil von 37,5 Prozent).

Im Einkauf führen die Bausparkasse Schwäbisch Hall mit allen ihren Lieferanten und die Union Investment mit 100 Prozent ihrer Top-Lieferanten jährliche Gespräche zu ihren Nachhaltigkeitsaktivitäten, entwickeln gemeinsam mit diesen Maßnahmen und halten diese nach. Ein Beispiel: Ein relevanter IT-Dienstleister von Union Investment verfügt aktuell noch nicht über eine verankerte Nachhaltigkeitspolitik. Mit diesem Lieferanten wurde im letzten Jahr u. a. die Maßnahme zum Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements vereinbart. Die Umsetzung dieser Maßnahme wurde Mitte 2017 durch einen Vorstandsbeschluss des Unternehmens begonnen.

Mit dem regionalen Energieversorger von Union Investment wurde im letzten Jahr u. a. die Maßnahme zur Prüfung einer Zertifizierung des Umweltmanagementsystems vereinbart. Im zweiten Quartal 2019 erfolgte die Auditierung gemäß DIN EN ISO 14001:2015. Die TeamBank nutzt einen Nachhaltigkeitsfragebogen im Zuge von Ausschreibungen und verpflichtet alle Lieferanten in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf eine Nachhaltigkeitsvereinbarung.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall, die R+V Versicherung sowie andere Unternehmen der DZ BANK Gruppe achten auf den Einkauf von Fairtrade-Produkten und beziehen vorzugsweise regionale Waren und Dienstleistungen. Dies reduziert das Risiko von Menschenrechtsverletzungen zusätzlich. Neben dem Einkauf von Fairtrade-Produkten achten Union Investment und die Bausparkasse Schwäbisch Hall auch auf die Berücksichtigung von Produkten mit Siegeln wie MSC, FSC, Blauer Engel oder TCO für umweltfreundliche und ergonomische Büroartikel.

Es sind keine Menschenrechtsverletzungen bei den aufgeführten Unternehmen beziehungsweise ihren Lieferanten im Berichtszeitraum bekannt.

- » **Prinzip 1:** Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und
- » **Prinzip 2:** sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

5.2 Maßnahmen und Leistungen im Themenfeld Arbeitsnormen

Allgemeine Arbeitsbedingungen

Bei den direkten Geschäftstätigkeiten der Unternehmen der DZ BANK Gruppe besteht keine erhebliche Gefährdung der Vereinigungsfreiheit oder des Rechts zu Kollektivverhandlungen, da die DZ BANK Gruppe primär in Deutschland/ Europa aktiv ist und auch ihre Kunden dort ansässig sind.

Jedes der vorgestellten Unternehmen hat einen Betriebsrat, also eine Arbeitnehmervertretung, eingerichtet. Es sind keine Fälle bekannt, bei denen im Hinblick auf Geschäftstätigkeiten oder Unternehmenseinheiten der hier aufgeführten Unternehmen der DZ BANK Gruppe Rechte in Bezug auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen nicht eingehalten würden oder bedroht wären. Im Hinblick auf die eigenen Mitarbeiter sind bei den Unternehmen der DZ BANK Gruppe Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit klar ausgeschlossen.

Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind für alle Mitarbeiter sowie speziell für Führungskräfte der DZ BANK AG, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und die VR Smart Finanz obligatorisch. In den Auslandsfilialen der DZ BANK AG in London, New York, Hong Kong und Singapur existieren freiwillige Vereinbarungen zur Gleichbehandlung, sofern das Thema nicht ebenfalls gesetzlich geregelt ist.

Frauenförderung

Auch bei der Rekrutierung und Entwicklung des Führungsnachwuchses sollen gezielt die Potenziale von Frauen genutzt werden. In Ergänzung zur Führungskräfte-Entwicklung und Potenzialförderung haben die Unternehmen ein Cross-Mentoring-Programm aufgesetzt, welches im Jahr 2018 bereits zum fünften Mal gestartet ist. Im aktuellen Cross-Mentoring-Programm liegt der weibliche Anteil der Teilnehmer bei 40 Prozent. Der Frauenanteil innerhalb der Führungskräfte lag im Jahr 2018 bei 21,2 Prozent.

Mit dem Ziel, den Anteil an weiblichen Führungskräften in der DZ BANK AG nachhaltig zu steigern, startete diese im Jahr 2012 das Projekt Vielfalt@DZ BANK. Bisher sind bei der DZ BANK AG fünf von 20 Aufsichtsräten

weiblich. Der Anteil weiblicher Abteilungsleiter lag im Berichtsjahr bei 15 Prozent, bei den Gruppenleitern bei 20,4 Prozent. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen lag im Geschäftsjahr 2018 bei 18,2 Prozent. Der Aufsichtsrat der DZ BANK hat am 29. November 2018 im Rahmen der verabschiedeten Diversitätsrichtlinie für den jeweiligen Frauenanteil im Vorstand und Aufsichtsrat bis zum 31. Oktober 2023 folgende Zielgrößen festgelegt: Zielgröße für den Aufsichtsrat: 25 Prozent; Zielgröße für den Vorstand: 12,5 Prozent. Die Schwerbehindertenquote lag 2018 mit 4,8 Prozent leicht unter den gesetzlich geforderten 5 Prozent.

Die TeamBank weist im Berichtsjahr 2018 einen Anteil von Frauen in Führungspositionen von 31,9 Prozent auf. Der Anteil weiblicher Angestellter liegt in der TeamBank bei 54,8 Prozent. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen der R+V Versicherung (Innendienst) hat sich von 2005 bis 2018 um sieben Prozentpunkte auf 24,6 Prozent gesteigert. Der Frauenanteil bei der R+V Versicherung liegt bei insgesamt 51 Prozent. Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt in der Schwäbisch Hall Gruppe bei 31,0 Prozent. Der Anteil weiblicher Angestellter liegt in der Schwäbisch Hall Gruppe bei 60,6 Prozent. Für das Berichtsjahr 2018 weist Union Investment einen Anteil von Frauen in Führungspositionen von 17,0 Prozent aus. Die exklusive Konferenz für weibliche Führungskräfte unter dem Titel „Forum: Frauen in Führung“ wurde bereits zum dritten Mal durchgeführt. Daneben wurden weitere Trainings bzw. Formate zum Thema „Vielfalt@Union“ konzipiert und implementiert.

Um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, nehmen nahezu alle Gruppenunternehmen an dem Audit „berufundfamilie“ teil, darunter die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ BANK AG, Union Investment, R+V Versicherung, VR Smart Finanz, DZ HYP und die TeamBank.

Gesundheitsschutz

In den einzelnen Unternehmen der DZ BANK Gruppe gab es auch im Berichtsjahr gesundheitspräventive Angebote für Mitarbeiter. Attraktive Betriebssportmöglichkeiten bieten unter anderem die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ BANK, DZ Privatbank, Union Investment, R+V Versicherung, TeamBank und die DZ HYP.

2018 nahmen 18,1 Prozent der Mitarbeiter der DZ BANK am Standort Frankfurt an Betriebssportaktivitäten und Präventivkursen teil (2017: 19,1 Prozent). Die Gesundheitsquote lag bei 95,3 Prozent. Auch in der TeamBank und der R+V Versicherung liegt die Gesundheitsquote bei rund 94 Prozent. Bei der TeamBank ist das Motto „Gemeinsam. Gesund.“ bei gemeinsamen sportlichen Aktivitäten im beruflichen Alltag nicht mehr wegzudenken. Neben Workshops zur Steigerung der Resilienz gibt es viele weitere individuelle Formate und Betreuung bis hin zum persönlichen und sehr wertschätzenden betrieblichen Eingliederungsmanagement für langzeiterkrankte Mitarbeiter, das auch von allen anderen Mitarbeitern proaktiv genutzt werden kann.

Darüber hinaus sind in einzelnen Häusern Seminare zur Gesundheitsprävention etabliert. Die R+V beispielsweise bietet seit 2015 ein Gesundheitsportal, das Tipps zu Fitness und Gesundheit sowie Online-Fitnesskurse bietet. Den Mitarbeitern am Direktions-Standort Wiesbaden steht ein Fitnessstudio zur Verfügung. Die Union Investment bietet Seminare mit verschiedenen Schwerpunkten, wie „Souveräner Umgang mit Stress“, „Resilienz“ oder ein Training für Führungskräfte zum Thema „Gesund führen“. Die VR Smart Finanz bietet ein E-Learning für Führungskräfte zum Thema „Gesund führen“ sowie weitere E-Learnings für alle Mitarbeiter rund um Gesundheitswissen an. In der DZ HYP wurden im Berichtsjahr die laufenden Maßnahmen des Gesundheitsmanagements erweitert und weiterentwickelt. Der Fokus lag wie im Vorjahr auf psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz. Die DZ PRIVATBANK unterstützt im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements durch längerfristig ausgelegte Gesundheits-Kampagnen die Entwicklung der persönlichen Gesundheitskompetenz aller Führungskräfte und Mitarbeiter zu Themen wie „Umgang mit Stress“, „gesunde Ernährung“ oder „Bewegung“, welche unter anderem durch entsprechende E-Learnings und Seminare begleitet werden.

Darüber hinaus werden in einzelnen Häusern Gesundheitstage angeboten, darunter die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ BANK AG, Union Investment, R+V Versicherung, DZ PRIVATBANK, VR Smart Finanz, Team-Bank und die DZ HYP.

- » **Prinzip 3:** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren und ferner für
- » **Prinzip 4:** die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- » **Prinzip 5:** die Abschaffung der Kinderarbeit und
- » **Prinzip 6:** die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

5.3 Maßnahmen und Leistungen im Themenfeld Umweltschutz

Die DZ BANK ist seit einigen Jahren Mitglied im Ökoprofit Klub der Städte Frankfurt und Düsseldorf (für „Ökologisches Projekt Für Integrierte Umwelt-Technik“). Auch die VR Smart Finanz, die Union Investment, R+V Versicherung und die DZ HYP sind Mitglieder des Ökoprofit Klubs an ihren jeweiligen Standorten. Mit der Mitgliedschaft geht die jährliche Überprüfung des Umweltmanagements einher.

Ressourcenmanagement, Energieeffizienz und -einsparung

Die einzelnen Umweltkennzahlen der DZ BANK AG, der R+V Versicherung, der Union Investment, der Bausparkasse Schwäbisch Hall und der DZ HYP finden sich in ihren Nachhaltigkeitsberichten. Die Umweltkennzahlen der DZ Privatbank finden sich in der Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

In sämtlichen Häusern werden Maßnahmen durchgeführt, die den Umweltbeitrag erhöhen. Dazu zählen Umstellungen auf Ökostrom, Austausch von Geräten und Leichtmaterialien sowie eine Optimierung der Abfallorganisation. Auch durch eine Dienstreiseordnung wird umweltfreundliche Mobilität, unter anderem bei der DZ BANK sowie der VR Smart Finanz, Union Investment und R+V Versicherung gefördert. Dadurch werden langfristig der Energieverbrauch sowie entstehende Emissionen verringert.

Nach der Umstellung auf Ökostrom spart beispielsweise die R+V Versicherung jedes Jahr mehr als 10.000 Tonnen des klimaschädlichen Gases ein. Die Union Investment konnte durch verschiedene Maßnahmen seit 2009 den absoluten Energieverbrauch um mehr als 14 Prozent reduzieren, bei einem gleichzeitigen Mitarbeiterwachstum von mehr als 30 Prozent. In Summe wurde 15.654.866,7 kWh eingespart. In der Firmenzentrale der TeamBank, dem easyCredit-Haus, liegt der Energiebedarf 30 Prozent unterhalb der Forderungen der Energieeinsparverordnung (EnEV) von 2009.

Union Investment ist seit 2011 nach der ISO 14001 zertifiziert. Der CO₂-Fußabdruck, basierend auf den Anforderungen des Carbon Disclosure Project (CDP), wird jährlich ermittelt. Im Dezember 2015 wurde eine Klimastrategie beschlossen und anschließend veröffentlicht.

Auch die R+V Versicherung hat ihr Umweltmanagementsystem im Herbst 2016 auf die neue Norm DIN ISO 14001:2015 umgestellt und vom TÜV Rheinland rezertifizieren lassen.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall hat über ihr mit der Universität Stuttgart entwickeltes Berechnungstool im Jahr 2018 den Carbon Impact für ausgewiesene Kredite für Neubauten, Modernisierungen und Erneuerbare Energien berechnet. Bei dem vermittelten Kreditvolumen ergibt sich ein Einspareffekt beim CO₂-Ausstoß in Höhe von 482.679 Tonnen (2017: 452.820 Tonnen).

Weitere Einsparmöglichkeiten liegen im Einsatz elektronischer Dokumente sowie klimaneutraler Gestaltung von Unternehmensberichten. Darüber hinaus wird in den Häusern der Gruppe vermehrt Recyclingpapier verwendet. Bei der R+V Versicherung lag der Recyclingpapieranteil Ende 2018 bei 69,5 Prozent. 2012 betrug der Recyclinganteil noch 3,2 Prozent. Bis 2020 will die R+V Versicherung zu 100 Prozent Papier aus verantwortungsvollen Quellen verwenden. Die besondere Bedeutung des Themas für die R+V unterstrich der Vorstandsvorsitzende Dr. Rollinger, indem er im April 2017 Mitglied der Umweltinitiative „CEOs pro Recyclingpapier“ wurde. In der DZ HYP und bei Union Investment werden für Werbepostersachen und Publikationen seit 2015 ausschließlich Papiere mit dem FSC-Siegel verwendet. Die TeamBank hat 2018 das Kopierpapier auf Recyclingpapier umgestellt. Für Flyer und Plakate wird nur FSC-zertifiziertes Papier verwendet.

Im Jahr 2018 nutzen rund 68 Prozent der Mitarbeiter der DZ BANK AG öffentliche Verkehrsmittel, um zur Arbeit und zurück nach Hause zu gelangen. 251 Beschäftigte (2018: 252) der DZ HYP nahmen das Angebot des Jobtickets und der Fahrtkostenzuschüsse wahr. 339 Beschäftigte der TeamBank, also rund 45 Prozent der Belegschaft, nutzen das Angebot des Jobtickets. Außerdem ergänzen in einigen Häusern Elektroautos den Dienstwagenpool (unter anderem Bausparkasse Schwäbisch Hall, R+V Versicherung, TeamBank und DZ HYP).

Um das Thema alternative Mobilitätskonzepte in der DZ HYP weiter voranzutreiben, hat die Bank in 2018 in Kooperation mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement einen Fahrradsicherheitscheck und eine Fahrradtour für die Belegschaft angeboten. Weiterhin haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Betriebs Münster (ehemalige WL BANK) die Möglichkeit, über JobRad, den führenden Anbieter für Fahrradleasing, zu günstigen Konditionen Fahrräder und E-Bikes als Dienstrad – analog zum Dienstwagen – zu beziehen. Die DZ HYP fördert die Nutzung dieses Angebots, das nicht nur die Umwelt schont, sondern auch der körperlichen Bewegung der Beschäftigten zugutekommt, finanziell. Ende 2018 haben die Münsteraner Beschäftigten insgesamt 101 Fahrräder genutzt. Die Einführung von JobRad im Betrieb Hamburg und somit für die gesamte DZ HYP ist für 2019 geplant.

Im letzten Jahr hat Union Investment das Abfallkonzept überarbeitet und an allen Standorten eine umfangreiche Mülltrennung eingeführt. Am Standort Luxemburg wurde die Entsorgung sogar nach dem Qualitätslabel „Super-DrecksKëscht® für Betreiber“ ausgezeichnet. Mit dem Bezug der Lokation Neue Mainzer Straße 14 in Frankfurt am Main wurde mit der Umsetzung des neuen Arbeitsplatzkonzeptes (Desksharing und Activity Based Working) zur effizienteren Nutzung der Bürofläche begonnen.

Im Rahmen des IT Rollouts im Innendienst wurden bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall alle PC-Systeme durch energieeffizientere und leistungsfähigere Notebooks, bzw. Convertibles, ausgetauscht. Darüber hinaus erfolgte in einem mehrjährigen Umbau die technische und energetische Modernisierung beider Rechenzentren. Durch diese Modernisierungen soll rund 1.000.000 kWh Energie eingespart werden. Durch die Reduzierung der Anzahl von Einzelplatzdruckern und durch Voreinstellung des beidseitigen Drucks Ende 2018 soll der Verbrauch von Kopierpapier verringert werden.

Bewusstseinsbildung

Auch in der internen Kommunikation der Häuser, wie zum Beispiel über das hauseigene Intranet oder Mitarbeiterzeitschriften, wird ein kontinuierlicher Informationsfluss zur Kommunikation von und Sensibilisierung für Umweltthemen geschaffen und so eine Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern unterstützt. Bei Union Investment wird regelmäßig über Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen im Intranet berichtet. Zusätzlich werden Kompetenztrainings und Impulsvorträge zum Umweltschutz für die Mitarbeiter angeboten und in den Abteilungen durchgeführt. Darüber hinaus ist das Thema analog zum Thema Arbeitsschutz Bestandteil der jährlichen Unterweisung der Mitarbeiter. Jeder neue Mitarbeiter muss ein Umwelt- und Nachhaltigkeits-Online-Training absolvieren.

Durch externe Angebote in Marketing und Vertrieb (Geno-Immobilien-Kompass, Bauherrenabende und Beratungsangebote) trägt die Bausparkasse Schwäbisch Hall bei Wohnimmobilien zur Sensibilisierung von Wohneigentümern und weiteren Kunden bei. Auch kleinere Maßnahmen haben eine beachtliche Wirkung: Sowohl die DZ BANK als auch R+V, die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, Union Investment und VR Smart Finanz versenden ihre Kundenbriefe klimaneutral mit GOGREEN, dem Service der Deutschen Post DHL.

Es liegen im Berichtszeitraum bei den vorgestellten Unternehmen keine Geldbußen aufgrund von Umweltverstößen vor.

Nachhaltige Produktausrichtung

Das Segment Erneuerbare Energien stellt ein wichtiges Wachstumsfeld für die Häuser der DZ BANK Gruppe dar. So ist die DZ BANK inzwischen mit einem Finanzierungsvolumen von aktuell rund 4,5 Mrd. Euro engagiert. Darüber hinaus hat die DZ BANK im September 2018 ihren ersten eigenen Green Bond mit einem Volumen von 250 Mio. Euro am Markt platziert. Der mit dem Green Bond verknüpfte Pool an Finanzierungen umfasst insgesamt 60 Projekte, mit denen pro Jahr klimaschädliche CO₂-Emissionen im Umfang von rund 790.000 Tonnen eingespart werden sollen. Im Jahr 2018 hat die DZ BANK grüne, soziale und nachhaltige Transaktionen mit einem Gesamtvolumen von rund 7 Mrd. Euro als Federführer begleitet. Den Schwerpunkt der Emissionstätigkeit bildeten Investitionsvorhaben in den Bereichen Erneuerbare Energien und Klimaschutz

Auch die VR Smart Finanz unterstützt Investitionsvorhaben im Bereich Erneuerbare Energien wie Photovoltaikanlagen oder mobile Teile von Biogasanlagen, zum anderen aber auch Investitionsvorhaben im Bereich der Energieeffizienz wie Blockheizkraftwerke. Auch die Bausparkasse Schwäbisch Hall bietet mit dem FuchsEnergie ein spezielles Finanzierungsprodukt für energetische Modernisierungen an. Das Kompetenzzentrum Erneuerbare Energien der R+V Versicherung entwickelt maßgeschneiderte Versicherungslösungen für die Betreiber von Anlagen zur Erzeugung von Ökostrom und ist bundesweit einer der Marktführer in diesem Segment.

Mit ihrem Engagement für die Entwicklung Erneuerbarer Energien leistet die DZ BANK AG zusammen mit den Genossenschaftsbanken wichtige Beiträge zum Erfolg der Energiewende in Deutschland – vom Ausbau der Infrastruktur bis hin zur Errichtung neuer leistungsfähigerer Anlagen.

Auch im Bereich Investitionen werden Angebote bereitgestellt: Mit den nachhaltigen Vermögensverwaltungsstrategien investieren die Kunden der DZ PRIVATBANK beispielsweise weltweit in Aktien mit ökologischem Themenbezug mit der Möglichkeit zu kundenspezifischen Ausschlusskriterien und Auswahlprozessen. Bei der Analyse von Unternehmen unterstützt die DZ BANK AG zusätzlich zur rein ökonomischen Analyse auch mit ihrem Sustainable Investment Research.

Im Bereich der Wertpapierfonds von Union Investment hat die Breite der angebotenen Fonds in allen Produktformaten, also bei Publikums- wie auch Spezialfonds, aufgrund einer wachsenden Kundennachfrage deutlich zugenommen. Entsprechend stark stieg auch das Volumen der nachhaltig gemanagten Fonds deutlich an. Ende 2018 verwaltete Union Investment 41,4 Mrd. Euro in nachhaltigen Produkten, was einer Steigerung von 7,9 Mrd. Euro oder 24 Prozent entspricht. Parallel zur Steigerung der nachhaltigen Assets wurden entsprechende personelle Kapazitäten in Research sowie Portfolio- und Produktmanagement aufgebaut. Bei der Nachhaltigkeitsbewertung geht neben den Bereichen Soziales, Governance, Geschäftsfeld und Kontroversen auch das Themenfeld Umwelt in die Betrachtung mit ein.

Für das Produkt Immobilienfonds der Union Investment bedeutet das Nachhaltigkeitsengagement, Umwelteinwirkungen der Objekte bei langfristig wirtschaftlichem Erfolg laufend zu verringern und gleichzeitig Schritt für Schritt das Immobilienportfolio zu verbessern. Das Fondrating GRESB klassifizierte alle acht teilnehmenden Immobilienfonds von Union Investment als „Green Stars“ – die höchste von insgesamt vier Stufen.

Seit 2010 erfasst und analysiert Union Investment jährlich die Verbrauchsdaten der Portfolio-Objekte. Dabei unterstützt das eigens eingerichtete Portfolio Sustainability Management System (PSM), eine Managementsoftware, die der Erfassung, Dokumentation und Analyse von nachhaltigkeitsbezogenen Merkmalen der Immobilien dient. Neben der Erfassung und Analyse wird ein Benchmarking unter Einbezug der Klimaziele aufbereitet. Des Weiteren werden durch den eigens entwickelten Sustainable Investment Check (SI-Check) die qualitätsbezogenen Gebäudemerkmalen hinsichtlich Gebäudeautomation, Energie, Ressourcen, Ökonomie, Nutzerkomfort, Betrieb und Standort ausgewertet. Durch den Sustainable Investment Check können Optimierungspotenziale auf Grundlage der erfassten Daten identifiziert und durch Einleitung entsprechender Maßnahmen durch das Asset- und Property-Management ausgeschöpft werden.

Grüne Mietverträge mit Nachhaltigkeitsklauseln, so genannte Green Leases, werden von Union Investment aktiv angeboten und zielen auf einen nachhaltigen Betrieb, beziehungsweise eine nachhaltige Nutzung des Gebäudes ab, bei welcher beide Parteien, Vermieter und Mieter, in einen aktiven Austausch treten.

Der Austausch mit Mietern, Kunden und Geschäftspartnern zu nachhaltigen Immobilien ist für Union Investment von Bedeutung. Aus diesem Grund bietet sie ein Internetportal an, welches den Wissens- und Erfahrungsaustausch ermöglicht. Zu erreichen ist das zweisprachige Portal unter www.nachhaltige-immobilien-investments.de.

Mit 120.000 versicherten Solaranlagen, 1.400 Windrädern und 1.100 Biogasanlagen zählt R+V mit maßgeschneiderten Produkten zu den wichtigsten Anbietern von Versicherungen für Erneuerbare-Energien-Anlagen. Besitzer von Elektro- und Hybridfahrzeugen erhalten bei R+V seit 2017 einen deutlich erweiterten Versicherungsschutz: Versichert sind zum Beispiel das Abschleppen des Elektroautos bis zur nächsten Stromtankstelle, wenn das Fahrzeug wegen eines leeren Akkus stehen bleibt, sowie der Diebstahl von mobilen Ladegeräten und Ladekabeln und die Akku-Entsorgung.

- » **Prinzip 7:** Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- » **Prinzip 8:** Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- » **Prinzip 9:** die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

5.4 Maßnahmen und Leistungen im Themenfeld Korruptionsbekämpfung

Unter dem Dach ihres 2014 eingeführten Verhaltenskodex vereinigt die DZ BANK Gruppe verschiedene Instrumente zur Betrugsprävention. Dazu gehören unter anderem die Richtlinien für den Umgang mit Geschenken sowie ein Hinweisgebersystem und Schulungen.

Neben der DZ BANK AG haben auch die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und VR Smart Finanz eine Compliance-Organisation implementiert. Diese dient der Sicherstellung und Kontrolle rechtmäßigen Verhaltens sowie der Prävention von Regelverstößen im jeweiligen Gruppenunternehmen.

Außerdem wurden neben der Einrichtung von Bereichskoordinatoren die Arbeitsanweisungen zur Betrugsprävention einschließlich der Bekämpfung von Korruption und Marktpreismanipulationen im Sinne des § 25h des Kreditwesengesetzes auf Gruppenebene neu gefasst.

Zur Gewährleistung rechtskonformen Handelns wurde beispielsweise in der Bausparkasse Schwäbisch Hall die Richtlinie der Schwäbisch Hall-Gruppe zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und „sonstigen strafbaren Handlungen“ implementiert. Auch die Union Investment setzt über Regelungen zur Betrugsprävention gruppenweit verbindliche Standards im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern aber auch für Mitarbeiter selbst. Diese verstehen sich hierbei als Mindeststandard. Für R+V gehört es zur ordnungsgemäßen Geschäftspolitik, Transaktionen mit kriminellem Hintergrund zu verhindern und außerdem dabei zu helfen, diese aufzudecken und zu bekämpfen. Dies betrifft insbesondere Vorgänge, die der Geldwäsche oder der Terrorismusfinanzierung dienen. Zur Umsetzung dienen dabei individuelle Gefährdungsanalysen, die von einer Bestandsaufnahme sowie der Bewertung der einzelnen Risiken bis zur Ableitung von risikomindernden Maßnahmen reichen und jährlich überprüft werden. Mit dem Betrugsfallmanagement für das Konsumentenkreditgeschäft beugt die TeamBank dem Versuch betrügerischer Kreditaufnahmen vor. Mit ihm werden bereits vor einer Kreditauszahlung Betrugsfallmuster identifiziert und so zur frühzeitigen Aufklärung von Betrugsfällen beigetragen sowie der potentielle Schaden minimiert. Auch die DZ HYP sowie die TeamBank haben eine Richtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung implementiert. Auch die Bausparkasse Schwäbisch Hall verfügt über ein Betrugsfallmanagement für das Immobilienkreditgeschäft sowie eine Richtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierungen. Mithilfe des Betrugsfallmanagements werden Betrugsversuche im Rahmen des Kreditantrags identifiziert und Auszahlungen mit betrügerischem Hintergrund verhindert. Die VR Smart Finanz hat ebenfalls Richtlinien zur Vorbeugung gegen betrügerisches Verhalten und zur Korruptionsbekämpfung erlassen sowie entsprechende Sicherungsmaßnahmen in ihren Prozessen und automatischen Entscheidungssystemen implementiert.

Zentrale Schulungen für ihre Mitarbeiter zu den Themen Compliance, Geldwäsche und Betrug führen neben der DZ BANK AG auch die Union Investment, Bausparkasse Schwäbisch Hall, R+V Versicherung, TeamBank, VR Smart Finanz, DZ HYP und die DZ PRIVATBANK durch. Dadurch wird sichergestellt, dass unsere Mitarbeiter ein aktiver Part einer guten Unternehmensführung sind und ordnungsgemäße Geschäftspraktiken gewährleistet werden.

Neben der DZ BANK AG haben auch die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ Privatbank, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und die VR Smart Finanz ein Whistleblowing-System eingerichtet, das Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität die Möglichkeit gibt, Hinweise auf mögliche strafbare Handlungen an das Unternehmen zu leiten.

» **Prinzip 10:** Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Weitere Informationen können der Nachhaltigkeitsberichterstattung der jeweiligen Häuser entnommen werden:

DZ BANK
www.wertewelt.dzbank.de

Bausparkasse Schwäbisch Hall
https://www.schwaebisch-hall.de/unternehmen/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit_bei_schwaebisch_hall.html#

DZ HYP
www.dzhyp.de/de/ueber-uns/nachhaltigkeit/

DZ PRIVATBANK
<https://www.dz-privatbank.com/dzpb/de/unsere-verantwortung-335.html>

R+V Versicherung
<https://www.ruv.de/ueber-uns/nachhaltigkeit-bei-ruv>

TeamBank
www.teambank.de/unternehmen/nachhaltigkeit

Union Investment
unternehmen.union-investment.de/startseite-unternehmen/nachhaltigkeit.html

VR Smart Finanz
www.vr-smart-finanz.de/unternehmen/verantwortung_engagement/index.html

6 Zusammenfassung

Prinzip	Managementsysteme	Maßnahmen	Leistungen
Prinzip 1: Unterstützung der Menschenrechte	Verhaltenskodex Nachhaltigkeitsprüfliste	Sensibilisierung der Mitarbeiter über diverse Kanäle	Ausschluss von Kreditvergaben bei überschreiten eines bestimmten Grenzwerts
Prinzip 2: Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	Äquator-Prinzipien Nachhaltigkeitsresearch Leitlinie für verantwortungsvolles Investieren Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten	Prüfung von Krediten, Projektfinanzierungen und Unternehmen des Anlageuniversums Prüfung von Lieferanten	Befragung nachhaltigkeitsrelevanter Lieferanten und Erarbeitung weiterer Maßnahmen, z.B. Zertifizierungen
Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit	Siehe Menschenrechte „Charta der Vielfalt“	Siehe Menschenrechte Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen	Siehe Menschenrechte Positive Entwicklungen des prozentualen Frauenanteils
Prinzip 4: Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit	„Letter of Intent“ Gesundheitsmanagement	Beitritt zur „Charta der Vielfalt“ Schulung nach AGG	Keine Rechtsverstöße in Bezug auf Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen, Zwangs- oder Kinderarbeit
Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit		Mikrofinanzfonds und Bürgerstiftung	Steigende Frauenanteile in Führungspositionen
Prinzip 6: Vermeidung von Diskriminierungen			
Prinzip 7: Vorsorgender Umweltschutz	Umweltmanagementsysteme Dienstreiseverordnung	Implementierte Datenbank zur Kennzahlenerhebung Energieeffizienzmaßnahmen	Umweltkennzahlen Bezug von Ökostrom
Prinzip 8: Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt	Dienstwagenrichtlinie Klimastrategie	Informationsmaßnahmen intern sowie Beratungen beim Kunden	Gebäudesanierungen Mitarbeiterinformationen
Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien		Angebot nachhaltiger Produkte	Stabile Investitionen im Bereich der Produkte im Kontext der Erneuerbaren Energien
Prinzip 10: Maßnahmen gegen Korruption	Verhaltenskodex Spezielle Richtlinien zur Betrugsprävention Risikomanagement Compliance-Handbuch	Compliance-Organisation Schulungen Korruptionsüberprüfung von Unternehmenseinheiten Whistleblowing-Angebote	Durchgeführte Schulungen Korruptionsüberprüfte Unternehmenseinheiten

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: August 2019