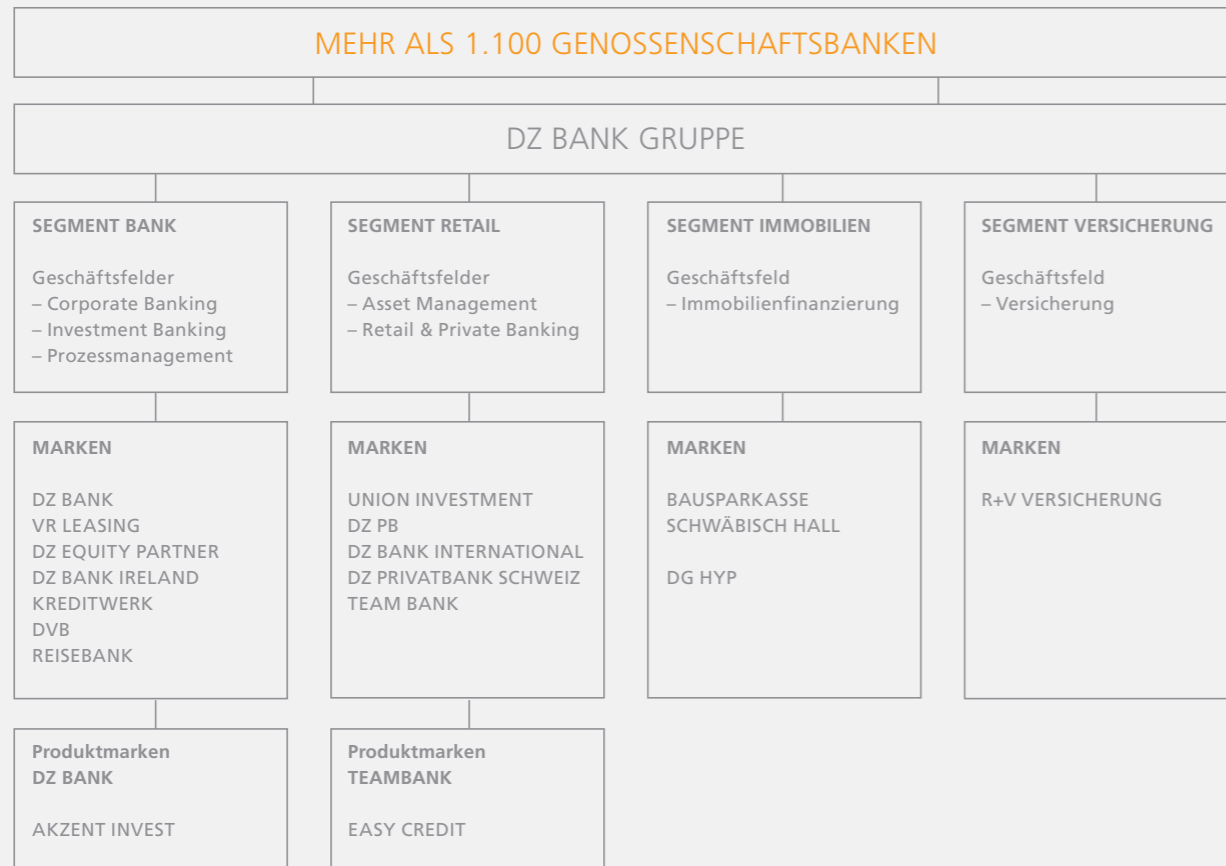




NACHHALTIGKEITSBERICHT 2009

DIE DZ BANK AG IM GENOSSENSCHAFTLICHEN FINANZVERBUND



HINWEISE ZUM BERICHT

Der vorliegende Bericht stellt einen Statusbericht zu unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht 2008 dar. Er greift Schwerpunkte unserer Aktivitäten im Berichtszeitraum (1. Januar bis 31. Dezember 2009) auf und schreibt die wesentlichen Nachhaltigkeitsindikatoren fort. Der nächste umfassende Bericht wird im Jahr 2011 erscheinen.

BERICHTSGRENZEN UND -GRUNDLAGEN

Der Bericht bezieht sich, sofern nicht anders vermerkt, auf die DZ BANK AG. Angaben zu Mitarbeitern umfassen alle Standorte der DZ BANK. Wesentliche Änderungen, die eine Vergleichbarkeit der Daten beeinträchtigen würden, gab es im Berichtszeitraum nicht.

Der Berichtserstellung zugrunde liegen die aktuell gültigen Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI-G3) einschließlich des branchenspezifischen Zusatzes für Finanzdienstleister. Auf Seite 48 zeigt ein Index, wie wir die GRI-Anforderungen erfüllen. Der Bericht ist zugleich auch unser Fortschrittsbericht gemäß dem Global Compact der Vereinten Nationen (siehe Seite 9).

REDAKTIONELLE HINWEISE

Im Interesse der Lesefreundlichkeit verzichten wir im Bericht auf geschlechtsspezifische Doppelungen und sprechen von Mitarbeitern. Damit meinen wir selbstverständlich sowohl unsere männlichen als auch unsere weiblichen Mitarbeiter. Aus gleichen Gründen verzichten wir auf die Nennung der Rechtsform der DZ BANK AG. Wo wir uns auf die gesamte DZ BANK Gruppe beziehen, nennen wir diese auch explizit. Angaben zum Inland beziehen sich auf alle Mitarbeiter in Deutschland. Unter Ausland fassen wir alle Standorte außerhalb Deutschlands.

WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Informationen zur DZ BANK AG, zur DZ BANK Gruppe und zum genossenschaftlichen Finanzverbund enthält unser Geschäftsbericht, der im Internet als Download zur Verfügung steht. Über aktuelle Entwicklungen zur Nachhaltigkeit der DZ BANK informieren wir auch kontinuierlich auf unserem Nachhaltigkeitsportal.

www.dzbank.de
www.nachhaltigkeit.dzbank.de

INHALT

02 Hinweise zum Bericht
04 Vorwort

06 DZ BANK IM PORTRÄT

08 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
08 Unsere Werte und Grundsätze
09 Verantwortungsbewusste Unternehmensführung
10 Unsere Handlungsschwerpunkte
11 Organisation und Management
11 Dialog mit unseren Stakeholdern
12 Nachhaltigkeitsprogramm

16 IM FOKUS: MITARBEITERVERANTWORTUNG

17 Mitarbeiterzufriedenheit
18 Mitarbeiterbeteiligung
19 Neuorientierung und Stellenabbau
19 Vergütung
20 Freiwillige soziale Leistungen
20 Gesundheitsmanagement
20 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

24 IM FOKUS: NACHHALTIGE FINANZPRODUKTE

24 Nachhaltige Kreditvergabe
25 Produktlinie „Anlage Zukunft“
26 Mittelstand
27 Erneuerbare Energien
28 Finanzierungs- und Förderangebote
28 Nachhaltigkeitsresearch

32 LEISTUNGSBERICHT

33 Governance und Compliance
35 Ökonomie
39 Mitarbeiterverantwortung
43 Umweltschutz
46 Gesellschaftliches Engagement
48 GRI Content Index

51 Impressum

51 Weitere Informationen zur DZ BANK



Wolfgang Kirsch,
Vorstandsvorsitzender
der DZ BANK AG

VEREHRTE LESERINNEN UND LESER,

Genossenschaften können auf eine lange Tradition gesellschaftlich verantwortlichen Handelns zurückblicken. Diese Tradition beruht von Anfang an auf dem Gedanken, wirtschaftliche und gesellschaftliche Probleme gemeinsam zu lösen. Unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit sind dabei Grundprinzipien unserer genossenschaftlichen Organisation.

Gerade in der Finanzkrise hat unser FinanzVerbund, haben die Volksbanken und Raiffeisenbanken gezeigt, dass diese Genossenschaftsidee aktueller denn je ist. Mehr noch: Sie ist in hohem Maße zukunftsweisend. Schließlich stehen die klassischen Qualitäten im Bankgeschäft bei den Genossenschaftsbanken seit jeher im Mittelpunkt: Enge Verbundenheit zum Mittelstand, die persönliche Nähe zu den Kunden, die Verlässlichkeit einer echten Hausbank, die Berechenbarkeit verständlicher Finanzprodukte und der Wert guter Beratung. Die DZ BANK ist stolz darauf, Teil dieser genossenschaftlichen Organisation zu sein.

Wir haben vor diesem Hintergrund unsere geschäftspolitische Ausrichtung noch stärker auf den FinanzVerbund fokussiert und damit auch wichtige Lehren aus der Finanzkrise gezogen. Im Rahmen unseres „Programm 2011 – Verbundfokussierte Zentralbank“ haben wir gemeinsam mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken wichtige Marktinitiativen im Mittelstandsgeschäft, im Private Banking und im Transaction Banking auf den Weg gebracht. Wir haben aber auch eine konsequente Kostenreduktion eingeleitet. Damit verbunden ist der Abbau von 450 Stellen bis Ende 2011. Gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung

haben wir dabei den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis April 2011 vereinbart. Den Stellenabbau sozialverträglich durchzuführen, ist Ausdruck unseres Selbstverständnisses in der DZ BANK, das auch in unserem Leitbild „Tatkraft, Integrität, Vertrauen“ erlebbar wird. Damit das so bleibt, überprüfen wir sehr sorgfältig und regelmäßig, wo wir stehen. So haben wir Mitarbeiterbefragungen zur Zufriedenheit sowie zum Thema Beruf und Familie durchgeführt. Ein Ergebnis dieser Befragung ist, dass wir die Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen noch stärker unterstützen müssen.

Verbesserungspotenziale im Sinne der Nachhaltigkeit auch zu verwirklichen, ist ein wichtiger Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. So sehen wir auch unseren Vorsitz der Initiative Finanzstandort Deutschland, den wir für 2010 übernommen haben. Wir werden uns in der IFD insbesondere den Themen widmen, die für die Vertrauensfrage maßgeblich sind, wie etwa dem Verbraucherschutz und der Frage nach einer angemessenen Vergütung.

Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt in unserer Produkterstellung an Bedeutung. Hierauf gehen wir im Nachhaltigkeitsbericht auf den Seiten 24 bis 27 ausführlich ein. Gleiches gilt für die Stärkung des Geschäfts im FinanzVerbund. Auch hier sind Nachhaltigkeit und Wachstum keine Gegensätze. Im Gegenteil: Sie bedingen einander. So bietet unser Kompetenzteam für „AgrarNaturEnergie“ – gemeinsam mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken – mittelständischen Unternehmen optimale Lösungen für Vorhaben in den Bereichen Landwirtschaft, Windenergie, Solarenergie und Biogas/Biomasse an. Diese Beispiele zeigen: Wir wollen Nachhaltigkeit als Leitidee unseres Handelns leben und damit auch wirtschaftlichen Erfolg sichern. Als Spitzeninstitut der genossenschaftlichen Organisation wollen wir Vorbild sein.

Der vorliegende Bericht ist ein Statusbericht. Er ist eine Bilanz dessen, was wir im vergangenen Jahr geleistet haben, und zeigt gleichfalls auf, was noch vor uns liegt. In unserer Berichterstattung orientieren wir uns bewusst an den Leitlinien der Global Reporting Initiative, um transparent Auskunft über unsere Nachhaltigkeitsleistungen zu geben. Dieser Bericht stellt gleichzeitig unsere Fortschrittsmitteilung gegenüber dem UN Global Compact dar.

Für die kommenden Jahre haben wir uns vor allem die folgenden Ziele gesetzt: Eine stabile gute Bewertung in Nachhaltigkeitsrankings und gemeinsam im FinanzVerbund innovative Produkte für eine bessere Zukunft entwickeln.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und freue mich auf Ihre Anmerkungen, Kritik und Verbesserungsvorschläge.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Wolfgang Kirsch

Die DZ BANK ist das Spitzeninstitut der Volksbanken und Raiffeisenbanken. Unser Auftrag ist es, die Geschäfte der vielen eigenständigen Genossenschaftsbanken vor Ort zu unterstützen und ihre Position im Wettbewerb zu stärken.

EIN STARKER PARTNER IN EINEM STABILEN VERBUND

Die DZ BANK mit Sitz in Frankfurt am Main ist das Spitzeninstitut der Volksbanken und Raiffeisenbanken und gehört mehrheitlich den Genossenschaftsbanken in Deutschland, die ihr angeschlossen sind. Ihr Auftrag ist es, die Geschäfte der vielen eigenständigen Genossenschaftsbanken vor Ort mit deren 12.000 Bankstellen 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. Zur DZ BANK gehörten 2009 Filialen in New York, London, Singapur und Hongkong sowie Repräsentanzen an neun weiteren Standorten.

Im Jahr 2009 beschäftigte die DZ BANK mehr als 4.000 Mitarbeiter und wies eine Bilanzsumme von rund 224 Mrd. Euro aus. Unsere Eigentümer sind zu über 80 Prozent Genossenschaftsbanken. Weitere Anteile halten mit jeweils rund sieben Prozent die WGZ BANK AG sowie weitere Genossenschaften. Rund vier Prozent halten Privatpersonen und sonstige Anteilseigner.

AUSWIRKUNGEN DER FINANZKRISE

Die Stärke und die Zuverlässigkeit des Genossenschaftsmodells hat sich auch in der Finanzkrise bewiesen: Die Volksbanken und Raiffeisenbanken erfuhren großes Vertrauen und konnten in einem schwierigen Umfeld sogar neue Kunden hinzugewinnen. Als Konsequenz aus der Finanzkrise konzentrieren wir uns in der DZ BANK künftig noch stärker auf unsere Kernaktivitäten. Wir werden verstärkt Produkte und Dienstleistungen für Volksbanken und Raiffeisenbanken anbieten, die den veränderten Bedürfnissen der Kunden entgegenkommen: Mehr Sicherheit und mehr Transparenz.

Durch die Solidarität im FinanzVerbund mussten wir als einzige Bankensäule in Deutschland keine staatlichen Unterstützungshilfen in Anspruch nehmen. Dennoch wurde auch die DZ BANK von den Auswirkungen der Finanzkrise nicht verschont. Und so kommen wir nicht umhin, Kapazitäten anzupassen und Kosten einzusparen (vgl. Seite 19). Im Rahmen des „Programms 2011 – Verbundfokussierte Zentralbank“ werden wir uns noch stärker auf den genossenschaftlichen FinanzVerbund ausrichten und haben deshalb zum Jahresende auch unsere Filiale in Mailand sowie drei Repräsentanzen im Ausland (Schanghai, Tokio, Teheran) geschlossen. Unsere Repräsentanz in Mexiko-Stadt werden wir bis Mitte 2010 schließen.

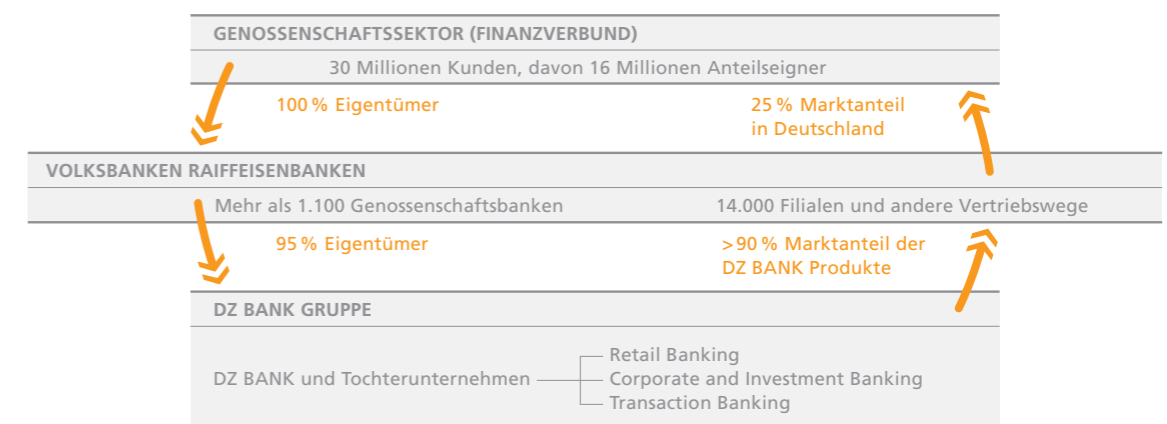
Neben der sukzessiven Rückführung verbundferner Aktivitäten, wie beispielsweise der strukturierten Finanzierungen, haben wir drei Marktinitiativen im Mittelstandsgeschäft, im Geschäft mit vermögenden Privatkunden und im Zahlungsverkehr für den gezielten Ausbau von Kerngeschäftsfeldern als Basis für weiteres Wachstum identifiziert.

DIE DZ BANK GRUPPE

Die DZ BANK Gruppe ist Teil des genossenschaftlichen FinanzVerbundes, der mehr als 1.100 Volksbanken Raiffeisenbanken umfasst und, gemessen an der Bilanzsumme, eine der größten privaten Finanzdienstleistungsorganisationen Deutschlands ist. Die Prinzipien der Gründerväter Hermann Schulze-Delitzsch, Friedrich-Wilhelm Raiffeisen und Wilhelm Haas leiten uns seit mehr als 125 Jahren erfolgreich und sind heute aktueller denn je: Gegenseitigkeit, Partnerschaft und Verantwortung für die Gemeinschaft. Von den rund 30 Millionen Kunden des FinanzVerbundes hat mehr als die Hälfte Genossenschaftsanteile gezeichnet.

Zur DZ BANK Gruppe zählen neben der DZ BANK zahlreiche namhafte Finanzdienstleister wie die Bausparkasse Schwäbisch Hall, die Deutsche Genossenschafts-Hypothekenbank (DG HYP), die DZ BANK International, die DZ Privatbank Schweiz, die R+V Versicherung, die TeamBank, die Union Investment Gruppe und die VR LEASING (vgl. Seite 2). Sie sind in den Geschäftsfeldern Banking, Asset Management, Immobilienfinanzierung und Versicherung tätig. Mit ihren starken Marken gehören sie zu den Eckpfeilern des Allfinanzangebots der genossenschaftlichen Bankengruppe. Durch die Kooperation der Unternehmen der DZ BANK Gruppe können die Vertriebsangebote für die genossenschaftlichen Banken optimiert werden.

DAS KREISMODELL DES GENOSSENSCHAFTLICHEN FINANZVERBUNDES



Verantwortung, Partnerschaft und Nachhaltigkeit sind für die DZ BANK bewährte Prinzipien. Sie prägen heute mehr denn je die Diskussion um die Zukunft unseres Geschäfts.

VERANTWORTUNG ALS UNTERNEHMENSAUFGABE

Nachhaltiges Handeln sowie die Verantwortung für die Gemeinschaft sind Eckpfeiler unserer Unternehmenskultur. Um unser Handeln zukunftsorientiert zu steuern und Transparenz darüber zu schaffen, werden wir in den kommenden Jahren entsprechende Abläufe und Verfahren auf- und ausbauen. Verstärkt nutzen wollen wir weiterhin vor allem unsere Möglichkeiten, durch Kreditvergabe an den Mittelstand, die Finanzierung erneuerbarer Energien und die Entwicklung nachhaltigkeitsorientierter Finanzprodukte zum Gemeinwohl beizutragen.

UNSERE WERTE UND GRUNDSÄTZE

Die Grundlage unseres verantwortlichen Handelns im täglichen Geschäft bilden unsere gemeinsamen Werte Tatkraft, Integrität und Vertrauen, die wir 2008 im Leitbild der DZ BANK festgehalten haben. Sie weisen uns den Weg im Umgang untereinander sowie mit unseren Verbundpartnern, Kunden und Lieferanten.

- » **Tatkraft** heißt für uns strukturiertes, eigenverantwortliches, aktives und kreatives Handeln. Dahinter steht das Ziel, bedarfsgerechte Lösungen im Sinne der Unternehmensstrategie umzusetzen.
- » Unter **Integrität** verstehen wir den Einklang von Reden, Handeln und eigener Persönlichkeit.
- » **Vertrauen** bedeutet für uns eine durch gemeinsame Erfahrung begründete positive Zukunftserwartung. Wir schaffen Vertrauen auf Basis von Kompetenz, Offenheit und Fairness. Durch Vertrauen reduzieren wir Komplexität in unserer Zusammenarbeit und erhöhen unsere Handlungsfähigkeit.

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. Wir wollen diese Grundsätze unterstützen und in allen Geschäftsbereichen anwenden. (www.unglobalcompact.org)

VERANTWORTUNGSBEWUSSTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Einhaltung von Werten und Grundsätzen zählt für uns ebenso zu einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung wie die Gewährleistung der Rechtskonformität (Compliance, vgl. Seite 33) und eine klare und transparente Unternehmenssteuerung. Dem Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen wir in fast allen Belangen. So ist es bei der DZ BANK beispielsweise ausgeschlossen, dass Vorstandsmitglieder unmittelbar in den Aufsichtsrat wechseln. Dieser ist gemäß dem deutschen Mitbestimmungsrecht zu 50 Prozent mit Arbeitnehmervertretern besetzt (mehr dazu auf Seite 33).

Ein bei der DZ BANK 2008 eingeführtes Whistleblowing-System soll Wirtschaftskriminalität und die unzulässige Einflussnahme von Mitarbeitern verhindern: Beschäftigte können sich mit Hinweisen auf mögliche Verstöße vertraulich an einen internen oder einen externen Ombudsmann wenden.

NACHHALTIGKEIT INS KERNGESCHÄFT INTEGRIEREN

Die Anforderungen an Finanzinstitute, nachhaltig zu wirtschaften, sind in den vergangenen Jahren enorm gestiegen. Dabei geht es vor allem um die Integration ökologischer und sozialer Aspekte in das Kerngeschäft, also in die Kreditvergabe, die Projektfinanzierung und in die Vermögensverwaltung. Um sich hier glaubhaft zu positionieren, muss die DZ BANK diese Anforderungen in allen Unternehmensbereichen verankern und sukzessive auch die anderen Unternehmen der DZ BANK Gruppe einbeziehen. Vor allem sollte die DZ BANK bei der Kreditvergabe stärker auf ökologische und soziale Aspekte achten und dafür klare Nachweise erbringen. Grundsätzlich überwiegen ihre Chancen aber die bestehenden Risiken: Als Teil des genossenschaftlichen Finanzverbundes ist die DZ BANK in einer hervor-

ragenden Position, nachhaltigen Finanzprodukten zum Durchbruch zu verhelfen. Möglichkeiten bestehen neben dem breiten Feld der nachhaltigen Kapitalanlagen insbesondere in der Unternehmensfinanzierung.



Robert Hassler,
Vorstandsvorsitzender
oekom research AG,
München

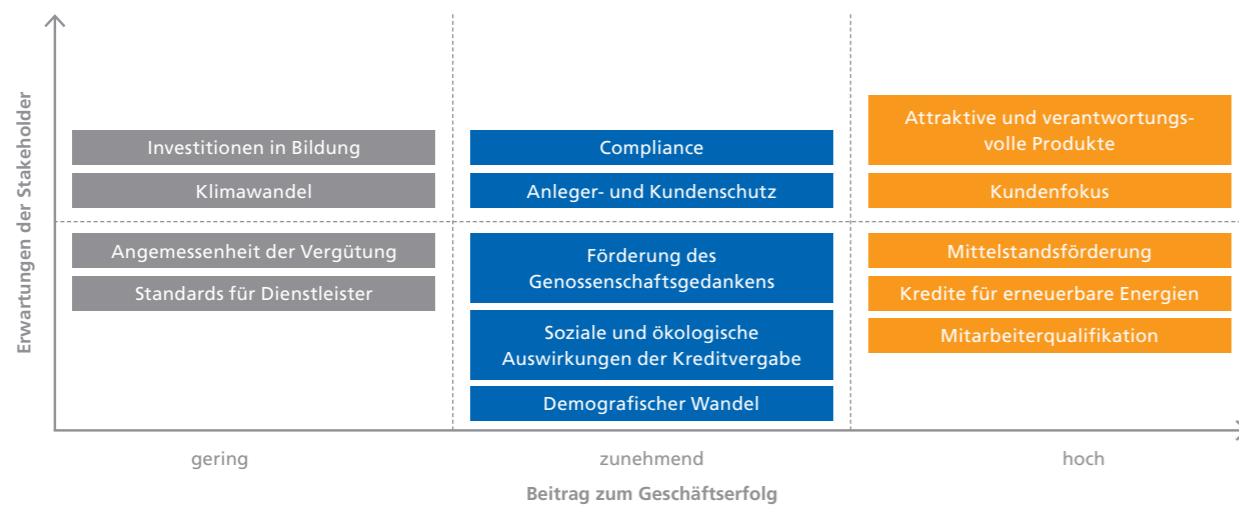
ZUNEHMENDE NACHHALTIGKEITSANFORDERUNGEN

In den vergangenen Jahren haben die Anforderungen an die Finanzinstitute, sich stärker für eine nachhaltige Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft zu engagieren, deutlich zugenommen und wurden durch die Finanzkrise noch verstärkt. Gleichzeitig bestimmt deren Erfüllung in zunehmendem Maße auch den wirtschaftlichen Erfolg. Um den Nachweis dafür zu erbringen, bedarf es klarer Aussagen und Daten. In der letzten Branchenbewertung der Münchner Ratingagentur oekom research zur Verantwortung von Finanzinstituten erreichte die DZ BANK Gruppe 2009 auf einer Skala von A+ (beste Bewertung) bis D– die Einstufung C–. Als Maßstab wurde ein breites Indikatorenset angelegt, das von Corporate Governance über Produktverantwortung, Mitarbeiterinteressen, Wahrung von Menschenrechten bis hin zum Umweltmanagement reicht.

UNSERE HANDLUNGSSCHWERPUNKTE

In einem ersten Schritt haben wir analysiert, welche Anforderungen unsere Stakeholder an uns herantragen und welchen Einfluss diese auf unser Geschäft haben. Damit wollen wir die zentralen Handlungsfelder für eine Nachhaltigkeitsstrategie herausarbeiten – was nicht heißt, andere Themen zu vernachlässigen. So ist uns beispielsweise der verantwortungsbewusste Umgang mit Ressourcen wichtig, auch wenn er nicht zu jenen Handlungsfeldern gehört, in denen wir die größten Hebel für eine nachhaltige Entwicklung besitzen.

Diese Materialitätsanalyse (vgl. Grafik) hat auch die Themenwahl im vorliegenden Bericht geprägt, die einen Fokus auf die Kundenbedürfnisse und damit auf neue verantwortungsvolle Produkte legt. Dazu zählen wir auch Angebote für den Mittelstand und die Finanzierung erneuerbarer Energien (vgl. Kapitel „Nachhaltige Finanzprodukte“, Seite 26). Themen wie Compliance sowie Anleger- und Kundenschutz, die unseren Stakeholdern ebenfalls sehr wichtig sind, stellen wir zusammen mit anderen im Datenteil dar. Für unsere Mitarbeiter als eine unserer wichtigsten Anspruchsgruppen stehen die Themen Qualifikation, Beteiligung und Weiterentwicklung des Unternehmens im Vordergrund, weshalb wir diesem Themenkomplex einen weiteren Schwerpunkt gewidmet haben (vgl. Kapitel „Mitarbeiterverantwortung“, Seite 16).



ORGANISATION UND MANAGEMENT

Die Verantwortung für Themen der Nachhaltigkeit liegt beim Vorstandsvorsitzenden der DZ BANK, der seit Juli 2009 auch Arbeitsdirektor ist. Speziell für Umweltthemen zuständig ist seit Dezember 2009 unser Vorstand für Informatik, Organisation und Operations/Services. Um Umweltaspekte in unsere Geschäftsprozesse zu integrieren, haben wir die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 beschlossen. Die Umsetzung mussten wir jedoch aus Kapazitätsgründen kurzfristig verschieben.

Für die über 90 Prozent unserer Mitarbeiter in Deutschland sind Anforderungen wie soziale Grundsicherung oder Vereinigungsfreiheit schon per Gesetz auf höchstem Niveau festgeschrieben. Anders sieht es beim Thema Beruf und Familie aus. Hier kommt es in besonderem Maße auf das Engagement des Arbeitgebers an. Die DZ BANK hat deshalb verschiedene Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit eingeführt (vgl. Seite 20) und im Jahr 2007 nach dem Audit „berufundfamilie“ das renommierte Zertifikat für Familienfreundlichkeit erhalten.

DIALOG MIT UNSEREN KUNDEN UND EIGENTÜMERN

Zu unseren wichtigsten Stakeholdern gehören die Genossenschaftsbanken, die unsere Eigentümer und zugleich auch unsere wichtigsten Kunden sind. Der Austausch mit ihnen macht einen großen Anteil unseres Stakeholderdialogs aus. Als eine effiziente Plattform haben sich die regionalen Bankenbeiräte der DZ BANK bewährt: Insgesamt vier Beiräte, die jeweils mit rund 40 Vorständen von Genossenschaftsbanken der Regionen besetzt sind, stehen dem Vorstand der DZ BANK beratend zur Seite und nehmen gleichzeitig eine wichtige Multiplikatorenrolle ein.

Die geschäftsfeldorientierte Steuerung wurde bislang von den Geschäftsfeldbeiräten unterstützt, die mit Vertretern von Genossenschaftsbanken besetzt waren. Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2009 endet deren Arbeit und wird vom neu gegründeten Allfinanzbeirat der DZ BANK Gruppe weitergeführt. In diesem neuen Gremium wird die frühzeitige und enge Einbindung der Genossenschaftsbanken bei der Entwicklung und Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen der DZ BANK Gruppe weiter intensiviert.

Eckpfeiler der Kommunikation zwischen der DZ BANK und den Vorständen der Genossenschaftsbanken sind die Herbstkonferenzen. Weitere Möglichkeiten bieten die sogenannten DialogForen, bei denen sich in allen Regionen kleine Gruppen von rund zwölf Vorständen von Genossenschaftsbanken mit den Vorständen der DZ BANK austauschen.

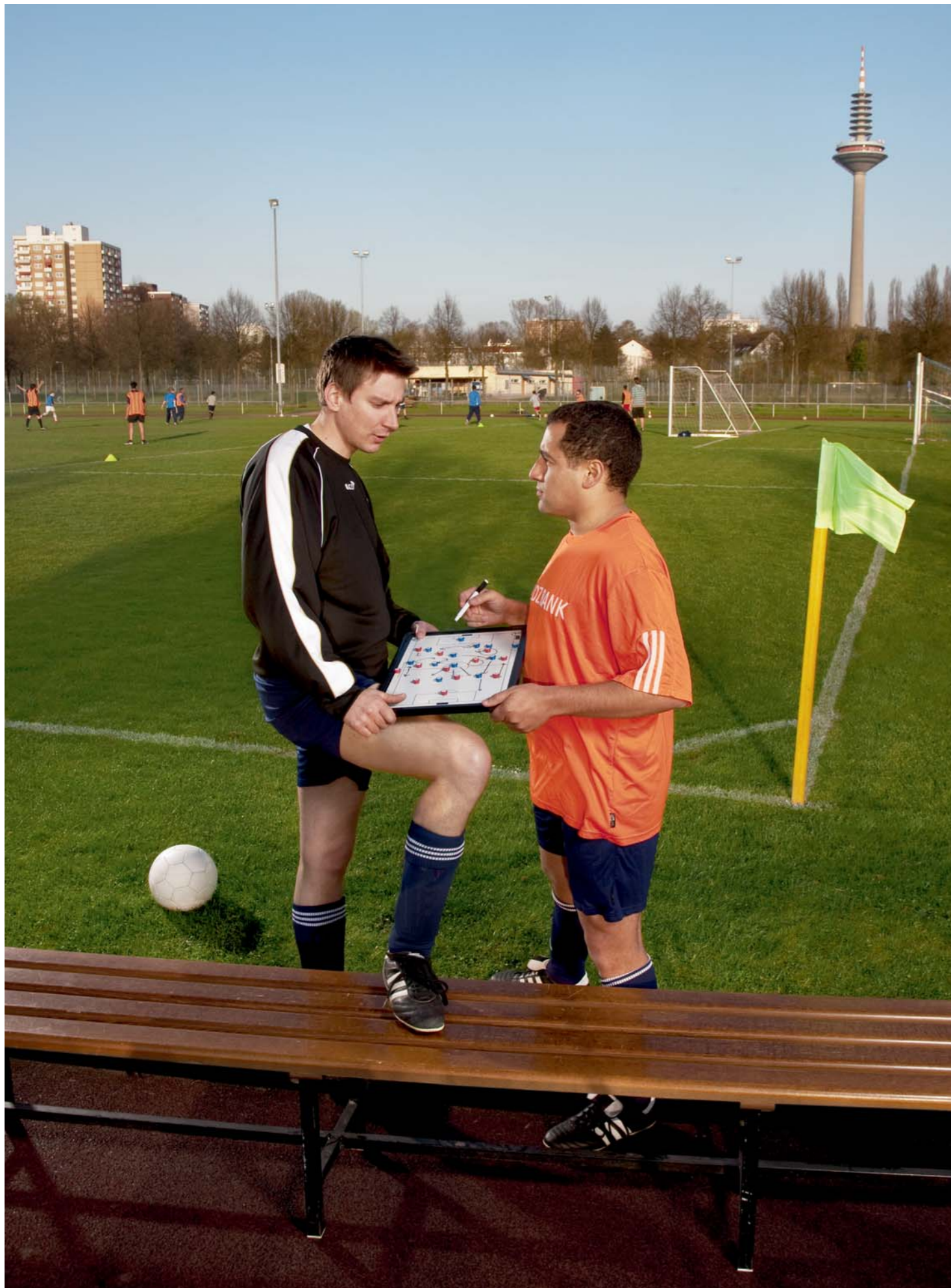
AUSTAUSCH ZUR FINANZPOLITIK

Im Dialog stehen wir auch regelmäßig mit politischen Vertretern – beispielsweise über die Initiative „Finanzstandort Deutschland“, die den vertrauensvollen Dialog zwischen Finanzdienstleistern, Aufsicht und Politik ermöglicht. Für 2010 hat die DZ BANK erstmals die Führungsrolle in dieser Initiative übernommen, die künftig im jährlichen Wechsel zwischen den Mitgliedern rotieren wird.

UNSER NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

Zielsetzung	Maßnahmen	Frist	Status
Nachhaltigkeitsmanagement			
Ausgestaltung des Rahmens	Erarbeiten eines Verhaltenskodex	05/2011	Neues Ziel
Verbesserung der Datenerfassung und Prüfung der Zielerreichung	Einführung einer geeigneten Software	12/2010	Neues Ziel
Intensivierung des Stakeholderdialogs	Stakeholderbefragung zur Prüfung und Überarbeitung der Materialitätsanalyse	05/2011	Neues Ziel
Systemisierung des Umweltmanagements	Einführung eines UMS nach ISO 14001 für den Unternehmenssitz in Frankfurt	03/2009	Aufgrund mangelnder Personalkapazitäten verschoben
	Zertifizierung des UMS	03/2009	
Produktverantwortung			
Besondere Prüfung sensibler Branchen bei der Kreditvergabe	Erarbeitung sektorspezifischer Richtlinien für ökologische und/oder sensible Branchen	12/2010	Neues Ziel
Berücksichtigung anerkannter Richtlinien bei der Projektfinanzierung	Prüfung des Beitritts zu den Equator Principles für die Projektfinanzierung	12/2010	Neues Ziel
Sensibilisierung der Mitarbeiter für Nachhaltigkeitsaspekte	Ausarbeitung einer Schulung der Mitarbeiter zum nachhaltigen Kredit-Ratingprozess	04/2011	Neues Ziel
Erhöhung des Anteils nachhaltiger Produkte	Steigerung des Anteils nachhaltiger Zertifikate am Gesamtwertpapierabsatz auf 7 bis 10 % (Basisjahr: 2009)	2013	Neues Ziel
	Erhöhung der Marktdurchdringung nachhaltiger Zertifikate auf 50 %, das heißt Erhöhung des Anteils teilnehmender VR-Banken (Basisjahr: 2009)	2013	Neues Ziel
Initiative AgrarNaturEnergie	Ausbau der Betreuungskapazitäten und stärkere Vernetzung auf der genossenschaftlichen Verbands- und Fachverbandsebene	12/2010	Neues Ziel
Zertifizierung des Beratungsprozesses für Zertifikate	Einführung eines ganzheitlichen Qualitätsmanagementsystems im Vertriebsprozess für Zertifikate nach ISO 9001	09/2011	Neues Ziel
Sensibilisieren der Kunden	Intensivierung des Dialogs mit den Genossenschaftsbanken und mit den institutionellen Kunden durch gezielte Veranstaltungen (Vorträge, Analysten-Roadshows, Schulungen, Panel-Teilnahmen) zum Thema Nachhaltigkeit. Ziel: Erhöhung der Anzahl der Veranstaltungen gegenüber dem Vorjahr um 25 % (Basisjahr: 2009)	12/2010	Neues Ziel

Zielsetzung	Maßnahmen	Frist	Status
Klima- und Umweltschutz			
Steigerung der Energieeffizienz	Reduktion des Stromverbrauchs um 7,5 % durch gebäudetechnische Maßnahmen (Basisjahr: 2008)	12/2012	Stromreduzierung ist bereits heute erkennbar
	Erneuerung der Gebäudetechnik im Rahmen laufender Instandhaltungsmaßnahmen	2015	Erneuerung von 7 Kältemaschinen in Frankfurt in 2010
Reduktion der CO ₂ -Emissionen	Senkung der energieverbrauchsbezogenen CO ₂ -Emissionen um 30 % durch Bezug von Ökostrom (Basisjahr: 2008)	12/2012	Umstellung auf Ökostrom aus 100 % nachhaltigen Energieträgern ist derzeit schon weit fortgeschritten. Am Standort Frankfurt werden wir bis Ende 2010 zu 100 % Ökostrom nutzen
	Entwicklung von Maßnahmen zur Ermittlung des Anteils ökologischer Verkehrsmittel bei Dienstreisen	12/2012	Bereits in Umsetzung
Abfallvermeidung	Überarbeitung des Abfallwirtschaftskonzepts mit Einbindung der Regionen	12/2012	Noch nicht gestartet
	Reduktion des entsorgten Gewerbemülls am Standort Frankfurt um 10 % durch stärkere Trennung des darin enthaltenen Papiers sowie der „Grüner Punkt“- Wertstoffe (Basisjahr: 2009)	01/2011	Bereits in Umsetzung
Mitarbeiterverantwortung			
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Re-Auditierung durch die gemeinnützige Hertie-Stiftung	08/2010	Neues Ziel
Gesundheitsmanagement	Verbesserung der Kommunikation über bestehende Maßnahmen	Fortlaufend	Neues Ziel
Gesellschaftlicher Beitrag			
Berücksichtigung ökologisch-sozialer Kriterien beim Einkauf	Erarbeitung von einzuhaltenden Mindeststandards hinsichtlich Umweltschutz, Arbeitnehmer- und Menschenrechten durch Lieferanten	12/2011	Neues Ziel
Wahrnehmung regionaler Verantwortung	Berücksichtigung regionaler Aspekte bei der Vergabe von Aufträgen an Dienstleister	12/2010	Neues Ziel
Ausbau des Corporate Volunteering	Erarbeitung eines Konzepts	12/2010	Neues Ziel
Fokussierung der Spendenausgaben	Erarbeitung einer Spendenrichtlinie	12/2010	Neues Ziel



Im Bereich Mitarbeiterverantwortung zeigen wir im wahrsten Sinne des Wortes Sportsgeist. Die vielen Betriebssportgruppen in der DZ BANK legen davon ebenso Zeugnis ab wie unsere vielfältigen freiwilligen Sozialleistungen und flexiblen Arbeitszeitmodelle.

„FUSSBALL IST FÜR UNS DER IDEALE AUSGLEICH ZUR ARBEIT.“

TAOUFIK OUATTALEB, MITARBEITER GROUP FINANCE, UND ARMIN KREMSER, MITARBEITER RESEARCH

Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital und ihre Gesundheit ist uns ein besonderes Anliegen. Deshalb unterstützen wir unsere Betriebssportgruppen, die von einer Reihe von Mitarbeitern auch in ihrer Freizeit betreut wird. Die DZ BANK Fußball-Gruppe gibt es beispielsweise bereits seit 1977. Hier organisieren sportbegeisterte Mitarbeiter alles rund um die Fußballmannschaft – von den Hallenbuchungen im Winter über die Teilnahme an der Meisterschaftsrunde und verschiedenen Turnieren mit Teams anderer Unternehmen bis hin zur Mannschaftsaufstellung. „Es ist nicht immer einfach, für jedes Turnier eine komplette Mannschaft zusammenzustellen – schließlich haben wir im Sommer fast jede Woche ein Spiel. Aber mittlerweile zählen wir bereits rund 70 Mitglieder und freuen uns über steigendes Interesse“, so Taoufik Ouattaleb.

Von autogenem Training und Inline-Skating über Reiten und Segeln bis hin zu Squash und Yoga – insgesamt 23 Betriebssportgruppen gibt es derzeit bei der DZ BANK. Den finanziellen Grundstock für die vielfältigen Initiativen legt die DZ BANK. Zudem bieten wir eine Reihe an freiwilligen Leistungen sowie ein breites Angebot an zeitgemäßen Arbeitsmodellen an, um unseren Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Um auch darüber hinaus bei schwierigen Situationen im Berufs- oder Privatleben Unterstützung anbieten zu können, haben wir 2008 eine Sozialberaterin eingestellt.

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

EINE OFFENE UNTERNEHMENSKULTUR FÖRDERN

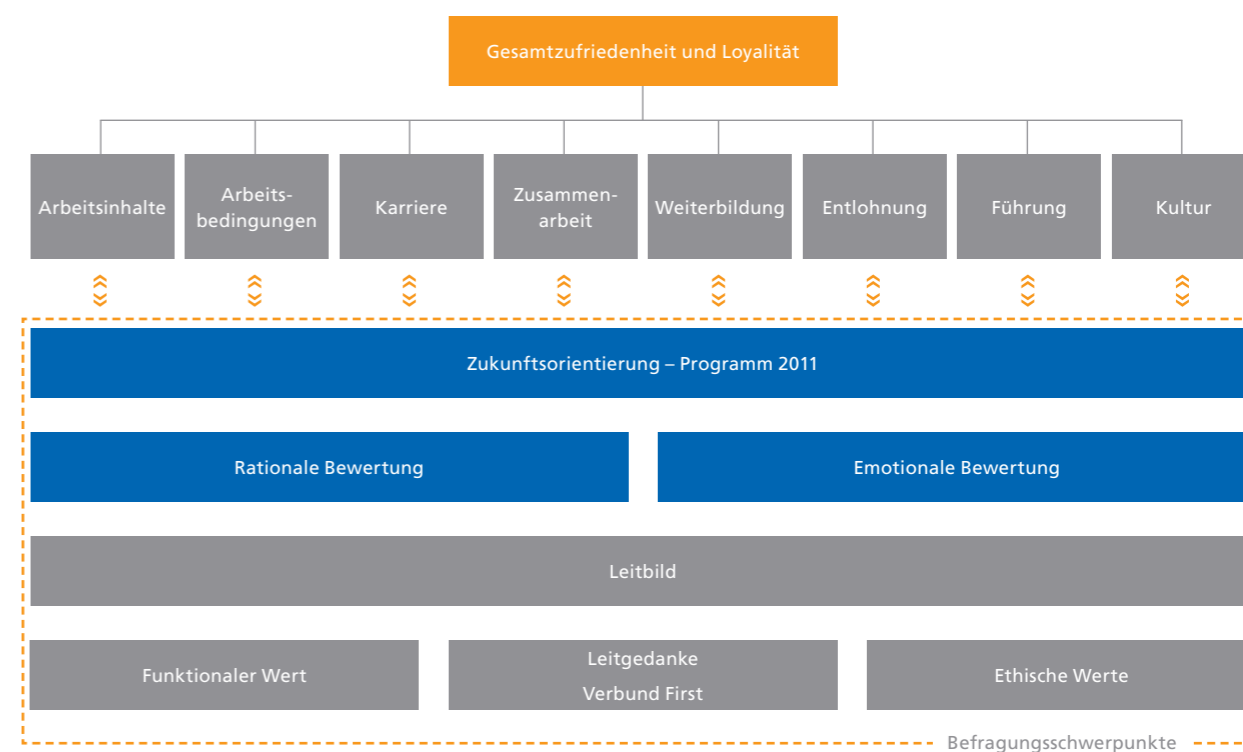
Unser im Jahr 2008 entwickeltes Leitbild mit seinen drei Werten Tatkraft, Integrität und Vertrauen und die Neuausrichtung der DZ BANK können wir nur leben, wenn die Mitarbeiter sich damit identifizieren und die Umsetzung tatkräftig unterstützen. Um ihre Einschätzungen und Meinungen umfassend kennenzulernen und in die Weiterentwicklung der Bank einbeziehen zu können, hat die DZ BANK im Juli 2009 eine unternehmensweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt.

Unsere Mitarbeiterumfrage fand in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld statt. Wir haben dies aber sehr bewusst getan, da wir davon überzeugt sind, dass der aktuelle Wandel im Verhältnis zwischen Politik, Gesellschaft und Finanzwirtschaft uns herausfordert und neue Antworten verlangt. Und so wollten wir nicht nur erfahren, wie zufrieden unsere Mitarbeiter sind, sondern auch, wie sie die Bank beurteilen und welche Verbesserungsmöglichkeiten sie sehen.

ERGEBNISSE DER MITARBEITERBEFRAGUNG

Die Rücklaufquote von 65 Prozent verdeutlicht, dass sich viele Mitarbeiter mit den Themen der Bank und den Herausforderungen der Zukunft auseinandersetzen. Und so zeigte auch die Auswertung der Befragung eine sehr hohe Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. Grundsätzlich fühlen sich unsere Mitarbeiter der DZ BANK sehr verbunden und sind mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden. Die positiven Bewertungen der Mitarbeiter führen zu einem guten Gesamtergebnis des OCI (Organizational Commitment Index) von 74. In den OCI fließen fünf verschiedene Einzelindikatoren für Bindung und Loyalität ein: Gesamtzufriedenheit, Weiterempfehlung des Arbeitgebers, Wiederentscheidung für den Arbeitgeber, eigene Leistungsbereitschaft und Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitgebers. Eher kritisch haben unsere Mitarbeiter die Karrieremöglichkeiten und die Unternehmenskultur bewertet. Gleichzeitig ist es fast allen Beschäftigten sehr wichtig, wie es mit der DZ BANK weitergeht. Die neue Ausrichtung, die mit dem „Programm 2011 – Verbundfokussierte Zentralbank“ eingeleitet wurde, stößt auf positive Resonanz, und wir sind gefordert, unsere Mitarbeiter in Zukunft noch regelmäßiger und detaillierter über Veränderungen in der DZ BANK zu informieren.

STRUKTUR UND INHALTE DER BEFRAGUNG



STARTSCHUSS FÜR VERÄNDERUNGEN

Der Vorstand der DZ BANK hat der Befragung von Anfang an oberste Priorität eingeräumt und sich intensiv mit ihren Ergebnissen befasst. Um gemeinsam mit Mitarbeitern in einem direkten Austausch und jenseits von Hierarchien über Möglichkeiten und Maßnahmen diskutieren zu können, wurde ein sogenanntes „Sounding Board“ gegründet: Das Gremium, das sich im November 2009 zum ersten Mal traf, soll bereichsübergreifend Veränderungen in der DZ BANK anstoßen und vorantreiben. Es setzt sich aus jeweils einem Mitarbeiter aller 23 Bereiche der DZ BANK sowie zwei Vertretern der Nachwuchskräfte zusammen. Darüber hinaus hat sich der Vorstand mit den an ihn gerichteten Vorschlägen und offenen Antworten der Mitarbeiter im Rahmen einer Vorstandsklausur befasst.

BETEILIGUNG DER MITARBEITER

Zwei Arbeitskreise ergänzen die Aktivitäten des Sounding Board: Ein Team von Mitarbeitern aus dem Potenzialförderprogramm erarbeitet Maßnahmen, wie wir in unserem Unternehmen besser mit Komplexität umgehen können. Und ein weiterer Kreis, dem Vertreter der Bereiche Personal, Stab und Kommunikation angehören, entwickelt jene Anregungen aus der Mitarbeiterbefragung weiter, die unsere Mitarbeiter im Rahmen offener Fragen gegeben haben. Schließlich nutzen auch die einzelnen Bereiche die Chance, aus den bereichsspezifischen Befragungsergebnissen Themen und Aufgabenstellungen aufzugreifen.

GEMEINSAM AN KULTURELLEN VERÄNDERUNGEN ARBEITEN

Zusammen mit meinen Kolleginnen und Kollegen aus dem Sounding Board setze ich mich im Detail mit den Ergebnissen der Meinungsumfrage aus dem vergangenen Jahr auseinander. Das Besondere unserer Arbeitsgruppe sehe ich darin, dass alle Bankbereiche gleichermaßen vertreten sind und wir somit eine übergreifende Sicht auf die Gesamtbank einnehmen. Als „Resonanzboden“ greifen wir im Sounding Board Stimmungen aus der Bank und den einzelnen Fachbereichen auf und geben sie verstärkt – in Form konkreter Maßnahmen – in die Bank zurück.

Daneben leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Vernetzung: Der intensive Austausch in unserer Arbeitsgruppe, insbesondere zu kulturellen Themen, fördert den bereichsübergreifenden Dialog und ermöglicht es

uns, auf Mitarbeiterebene gemeinsam und in direkter Zusammenarbeit mit dem Vorstand Veränderungen in der Bank voranzutreiben.



Dr. Silvia Hauptmann, Vertreterin des Bereichs Stab im Sounding Board der DZ BANK

NEUORIENTIERUNG UND STELLENABBAU

Auch wenn wir verglichen mit anderen Unternehmen noch relativ gut durch die Krise gekommen sind, haben wir klare Konsequenzen daraus gezogen und das „Programm 2011 – Verbundfokussierte Zentralbank“ gestartet: Wir wollen uns verschlanken und uns mit unseren Leistungen noch stärker auf den genossenschaftlichen FinanzVerbund ausrichten. Insgesamt werden wir deshalb bis Ende 2011 rund 450 Stellen abbauen. Dies soll unter Ausnutzung der Fluktuation so sozialverträglich wie möglich geschehen. Unter der Voraussetzung, dass der Personalabbau in vollem Umfang bis zum 31.03.2011 realisiert werden kann, sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis 31.03.2012 ausgeschlossen.

Für die Mitarbeiter im Inland hat der Vorstand der DZ BANK dazu in einer gemeinsamen Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung einen fairen Interessenausgleich geschlossen, den bestehenden Sozialplan verlängert und damit ein breites Spektrum sozialverträglicher Maßnahmen fixiert. Hierzu gehören Programme zur Altersteilzeit, Modelle für betriebsbedingte Teilzeit, Sabbaticals sowie eine auf vier Jahre verlängerte Elternzeit. Im Sommer 2009 fanden an verschiedenen deutschen Standorten persönliche Beratungsgespräche und Informationsveranstaltungen zu den Themen Altersteilzeit, Vorruhestand und gesetzliche Rente, betriebliche Teilzeit und Outplacement statt.

Auch in den Auslandsfilialen in London, New York und Hongkong, die nicht unter die Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung fallen, bietet die DZ BANK betriebsbedingte Teilzeit, Outplacement-Beratung und Sabbaticals (New York und London) an.

Durch unsere Marktinitiativen im Mittelstand und im Geschäft mit vermögenden Privatkunden haben wir wiederum neue Arbeitsplätze geschaffen. Trotz Finanzkrise haben wir an unserer Ausbildungsphilosophie festgehalten und kontinuierlich Nachwuchskräfte ausgebildet.

TRANSPARENTE UND FAIRE VERGÜTUNG

Im Zusammenhang mit der Finanzkrise der letzten Jahre sind auch Vergütungsstrukturen von Banken stärker in das Licht der Öffentlichkeit gerückt. Auf dem G20-Gipfel in Pittsburgh haben sich deshalb die Staatschefs der führenden Industrienationen darauf geeinigt, Nachhaltigkeit und Risikoorientierung stärker in den Vergütungssystemen von Banken zu verankern. Sie beauftragten das Financial Stability Board (FSB) im September 2009, Grundsätze für nachhaltige Vergütungssysteme zu entwickeln, die dann in allen Ländern der G20 umgesetzt werden sollten.

Bereits im Dezember 2009 verpflichtete sich die DZ BANK zusammen mit sieben weiteren großen deutschen Banken und Versicherern, die Grundsätze des FSB umzusetzen. Kurze Zeit später hat auch die deutsche Bankenaufsicht (BaFin) die vom FSB geforderten Rahmenbedingungen für Vergütungssysteme verbindlich für alle deutschen Kreditinstitute festgeschrieben.

Viele der Grundsätze des Financial Stability Board hatten wir in der DZ BANK bereits in unseren Vergütungssystemen umgesetzt. Diese stehen in Einklang mit unserer Strategie und setzen auch keine schädlichen Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken. Zudem berücksichtigt die DZ BANK bei der variablen Vergütung die Performance der Mitarbeiter, der Geschäftsbereiche sowie der Gesamtbank.

Anpassungen nehmen wir derzeit bei den Vergütungssystemen unserer Vorstände sowie solcher Mitarbeiter vor, die hohe Risiken eingehen können. Hier wird die variable Vergütung in Zukunft durch eine mehrjährige Bemessung und die stärkere Berücksichtigung risikoorientierter Kennzahlen noch stärker auf Nachhaltigkeit ausgerichtet werden.

Um die Umsetzung der neuen Anforderungen zu überwachen, haben wir einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der aus jeweils einem Bereichsleiter je Vorstandsdezernat besteht. Dieser Ausschuss hat im ersten Halbjahr 2010 seine Arbeit aufgenommen.

FREIWILLIGE SOZIALE LEISTUNGEN

Mehr als 90 Prozent unserer Mitarbeiter sind in Deutschland beschäftigt und profitieren daher von einem ausgeprägten, durch Sozialgesetze festgeschriebenen Absicherungs- und Vorsorgesystem für den Krankheitsfall und das Alter. Darüber hinaus bietet die DZ BANK weitere freiwillige Sozialleistungen, wozu insbesondere die betriebliche Altersversorgung zählt. Alle Mitarbeiter in Deutschland erhalten zudem ein Jobticket oder Fahrtkostenzuschuss, einen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten, Notstandsbeihilfen, eine Gruppenunfallversicherung sowie im Todesfall finanzielle Unterstützung der Hinterbliebenen.

ANGEBOTE IM GESUNDHEITSMANAGEMENT

Darüber hinaus bieten wir für alle deutschen Standorte ein breites Spektrum an Betriebssportgruppen sowie spezielle Kurse wie Rückenschule, richtige Ernährung und Informationsveranstaltungen, zum Beispiel Gesundheitstage zu speziellen Themen. Seit August 2008 haben wir eine unabhängige Sozialberaterin engagiert, die als Ansprechpartnerin zu festen Zeiten im Haus ist und im Jahr 2009 mit einer Vortragsreihe zu verschiedenen aktuellen Themen an allen deutschen Standorten präsent war.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Einen besonderen Schwerpunkt legt die DZ BANK auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für unsere Maßnahmen haben wir 2007 das Grundzertifikat „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung erhalten. Die Re-Auditierung ist für August 2010 geplant. Neben der Möglichkeit, Teilzeit oder alternierende Telearbeit zu nutzen, bieten wir über einen Kooperationsvertrag mit dem Familienservice bundesweit verschiedene Leistungen an. So steht unseren Mitarbeitern seit 2007 die Nutzung des Notfallbetreuungsangebots für Kinder bis zum Alter von zwölf Jahren für zehn Tage im Jahr kostenfrei zur Verfügung. Im Jahr 2009 wurden 403 (2008: 242) Tage beim Familienservice in Anspruch genommen. 2007 – im ersten Jahr des Angebots – waren es 95.

Darüber hinaus haben wir seit Anfang 2008 an den Standorten Frankfurt, München und Hannover speziell ausgestattete „Eltern-Kind-Büros“ eingerichtet. Sie bieten unseren Mitarbeitern bei kurzfristigen Betreuungsgapen die Möglichkeit, mit ihrem Kind zur Arbeit zu kommen.

Zusätzlich vermitteln wir auch Plätze in Krippen oder Kindergärten in Banknähe. Im Jahr 2009 wurden 34 Mitarbeiterkinder in vier Einrichtungen dauerhaft betreut – eine nahezu gleiche Anzahl wie im Vorjahr (2008: 33). Auch in den Auslandsfilialen besteht die Möglichkeit zu „Family and Medical leaves“, die jeweils gesetzlich geregelt sind.

Zu einem immer wichtigeren Thema wird die Pflege von Angehörigen. Dazu haben wir 2007 erstmals ein Seminar „Kompetenztraining für pflegende Mitarbeiter“ angeboten, das auf große Resonanz stieß. Seit 2009 bieten wir das Seminar deshalb zweimal im Jahr an. Ende 2009 hatten insgesamt 103 Mitarbeiter die Seminarreihe besucht.

ARBEITGEBER-AUSZEICHNUNGEN FÜR DIE DZ BANK 2009

BEST PERS ZERTIFIKAT

» Die DZ BANK hat 2009 erstmalig das BestPersZertifikat mit der Auszeichnung „Beste Arbeitgeber“ erhalten und belegte darüber hinaus beim BestPersAward 2008/2009 in der Kategorie Familienfreundlichkeit den 1. Platz.



TOP-ARBEITGEBER 2009

» Die DZ BANK hat 2009 zum zweiten Mal an der Studie der Corporate Research Foundation (crf) teilgenommen und wurde erneut als Top-Arbeitgeber ausgezeichnet.
» Im Einzelkriterium Vergütung belegten wir den 3. Platz.



DEUTSCHLANDS 100 TOP-ARBEITGEBER

» Seit mehreren Jahren wird die DZ BANK beim Absolventenbarometer unter den attraktivsten Arbeitgebern geführt und zählt somit zu den 100 Top-Arbeitgebern bei Studierenden und Absolventen.



AUDIT BERUFUNDFAMILIE

» Die DZ BANK ist mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet. Das von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung vergebene Zertifikat honoriert eine familienfreundliche Personalpolitik in Unternehmen. Die Re-Auditierung ist für August 2010 geplant.





Es gibt viele Wege, nachhaltig zu handeln. So entwickeln wir nachhaltige Finanzprodukte, die gleichzeitig Chancen auf eine gute Rendite bieten. Auch unsere Mitarbeiter setzen ganz individuell Zeichen.

„UM EINEN BEITRAG FÜR DIE UMWELT ZU LEISTEN, FAHRE ICH LIEBER MIT DEM FAHRRAD ZUR ARBEIT.“

MARKUS BAIER, MITARBEITER AUS DEM PRODUKTMANAGEMENT ZERTIFIKATE

Wir entwickeln nachhaltige Finanzprodukte, weil Wachstum und soziale sowie ökologische Aspekte in Einklang gebracht werden müssen. Deshalb achten wir bei der Konzeption unserer Zertifikate der Produktlinie „Anlage Zukunft“ darauf, dass wir ausschließlich solche Unternehmen ins Portfolio nehmen, die sowohl Nachhaltigkeitsstandards als auch Ertragsgesichtspunkte berücksichtigen. Mit diesem Ansatz werden wir der wachsenden Nachfrage unserer Kunden nach derartigen Produkten gerecht: Unsere Forschungen haben ergeben, dass sich bereits jeder zweite Anleger vorstellen kann, seine Geldanlagen nach ökologischen Gesichtspunkten auszuwählen.

Doch nachhaltiges Handeln findet bei der DZ BANK nicht nur im Großen statt. Auch im Kleinen achten viele Mitarbeiter darauf, ganz individuell Zeichen zu setzen, wie etwa Markus Beier: „Ich betreue an meinem Arbeitsplatz Zertifikate, die in nachhaltige Unternehmen investieren. Da ist es für mich selbstverständlich, dass ich auch über mein persönliches Umweltverhalten nachdenke – und regelmäßig mit dem Fahrrad fahre. Denn jeder kann seinen Beitrag leisten.“

Transparente und nachhaltigkeitsorientierte Produkte sind das, was unsere Kunden verstärkt von uns erwarten. Mit unserer Produktlinie „Anlage Zukunft“ greifen wir dies auf und schärfen unser Nachhaltigkeitsprofil.

VON NACHHALTIGKEIT PROFITIEREN

Unsere Kunden sowie die Gesellschaft erwarten von uns, dass wir unsere Möglichkeiten nutzen, um eine nachhaltige Entwicklung zu fördern. Die wirkungsvollsten Hebel, die wir hierfür besitzen, sind unsere Kreditvergabe und unsere Anlageprodukte. An dieser Stelle sehen wir eine zentrale Verantwortung. Denn wer auf Nachhaltigkeit achtet, baut sein Zukunftsgeschäft aus, sichert seinen guten Ruf und reduziert seine Risiken. Zu diesem Zweck haben wir im Jahr 2008 unsere Kreditrisikostategie um das Thema Nachhaltigkeit erweitert.

Seit März 2009 unterziehen wir die an uns gestellten Kreditanfragen einer detaillierten Nachhaltigkeitsanalyse. Unsere Nachhaltigkeitsprüfung basiert auf den zehn Prinzipien des von uns unterzeichneten Global Compact der Vereinten Nationen. Auch die „Equator Principles“, die 2003 von Projektfinanzierungsbanken erarbeitet und beschlossen wurden, haben wir bei der Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsprüfliste herangezogen (weitere Informationen: www.unglobalcompact.org, www.equator-principles.com).

Die Liste, die zehn Kriterien umfasst, garantiert die standardisierte Prüfung der Kreditanfragen nach sozialen, ökologischen sowie ethischen Aspekten. 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.

NACHHALTIGE FINANZPRODUKTE SIND GEFRAGT

Bereits jeder zweite Anleger kann sich vorstellen, seine Geldanlagen nach ökologischen Kriterien auszuwählen. Das zeigten die von uns beauftragten, repräsentativen Befragungen im Jahr 2009. Sie wurden von dem Marktforschungsinstitut TNS Infratest unter anlageinteressierten Bürgern durchgeführt. Bankberater und Vermögensverwalter bestätigten in einer Untersuchung der Steinbeis Hochschule Berlin im Sommer 2009 diesen Trend: Sie erwarten, dass der Anteil nachhaltiger Investments in den Portfolien der Anleger in den nächsten Jahren deutlich steigen wird.

WELCHE ALTERNATIVEN ANLAGEPRODUKTE KOMMEN FÜR SIE ZURZEIT IN FRAGE?

(Angaben in %)



NEUE PRODUKTLINIE „ANLAGE ZUKUNFT“

Als einer der in Deutschland führenden Emittenten von Zertifikaten haben wir das zunehmende Interesse an Nachhaltigkeitsaspekten bereits im Jahr 2000 aufgegriffen und erste Produkte mit Nachhaltigkeitsbezug aufgelegt, beispielsweise im Bereich Mikrofinanzierung. Mit unserer 2009 geschaffenen Produktlinie „Anlage Zukunft“ bündeln wir nun diese Aktivitäten. Unter dem Motto „Doppelt profitieren“ bieten wir Produkte an, die sowohl Nachhaltigkeitsstandards als auch Ertragsgesichtspunkte berücksichtigen. Damit entsprechen wir nicht nur den Anforderungen der Zeit, sondern auch den Nachhaltigkeitsgrundsätzen, die den genossenschaftlichen FinanzVerbund und unsere Unternehmenskultur von Anfang an prägen.

Zertifikate der Produktlinie „Anlage Zukunft“ basieren auf Aktien von verantwortungsvollen, zukunftsorientierten und gleichzeitig finanzwirtschaftlich aussichtsreichen Unternehmen. Die Auswahl der Unternehmen erfolgt in enger Abstimmung mit dem DZ BANK Research und einer externen Ratingagentur im nachhaltigen Anlagesegment. Im Rahmen eines sorgfältigen Auswahlprozesses identifizieren wir zusammen mit unseren Research-Analysten diejenigen Unternehmen, die in den Zukunftsmärkten von morgen engagiert sind. Diese Märkte zeichnen sich durch ein überdurchschnittliches Wachstumspotenzial aus:

- » Umwelt und Ressourcen
- » Infrastruktur und Mobilität
- » Gesundheit, Vorsorge und Bildung
- » Ernährung und Lebensqualität

Wir achten darauf, dass für unsere Zertifikate der Produktlinie „Anlage Zukunft“ keine Unternehmen ausgewählt werden, die Kinderarbeit zulassen, gegen Arbeitnehmer- oder Menschenrechte verstoßen, Tierversuche durchführen oder gesetzliche Umweltanforderungen missachten. Diesen Auswahlprozess haben wir im November 2009 durch den TÜV Süd zertifizieren lassen.

PRODUKTANGEBOT MIT „ÖKOLOGIE AKTIV PRO“ GESTARTET

Das im Oktober 2009 aufgelegte Zertifikat „ÖkologieAktiv Pro“ (ISIN: DE 000 AK0 EVT 3) ist unser erstes Produkt in dieser neuen Produktfamilie und spricht Anleger mit mittel- bis langfristigem Interesse an. Es bildet eins zu eins die Wertentwicklung des Performanceindizes „DZ BANK ÖkologieAktiv“ ab (ISIN: DE 000 A1C Q3Q 2): Zu jedem Zeitpunkt der unbegrenzten Laufzeit entspricht das Zertifikat somit dem Wert des Index.

Der Index besteht aus bis zu 20 Aktien von Unternehmen aus dem Bereich Umwelt und Ressourcen, beispielsweise aus den Sektoren erneuerbare Energien, Wassereffizienz und -aufbereitung, Recycling und Abfallmanagement. Die Zusammensetzung des Index wird in Zusammenarbeit mit der genossenschaftlichen Fondsgesellschaft Union Investment mindestens vierteljährlich geprüft und gegebenenfalls angepasst. Nähere Informationen zum Zertifikat „ÖkologieAktiv Pro“ sowie zu allen weiteren Produktangeboten der DZ BANK sind auf der Website www.eniteo.de abrufbar.

PARTNER DES MITTELSTANDS

Die DZ BANK unterstützt und fördert durch das Metakreditgeschäft das mittelständische Firmenkundengeschäft der Volksbanken und Raiffeisenbanken durch bedarfsorientierte Angebote zur effizienten und umfassenden Marktbearbeitung sowie zum Risikotransfer. Dabei orientiert sie sich konsequent am Prinzip der Subsidiarität. Somit liegt die regionale Marktbearbeitung bei den Genossenschaftsbanken. Im vergangenen Jahr stand neben dem Ausbau des Geschäftsfeldes AgrarNaturEnergie die gezielte Weiterentwicklung der bedarfs- und potenzialorientierten Betreuung der Volksbanken und Raiffeisenbanken im Vordergrund. Dafür hat der Bereich VR-Mittelstand der DZ BANK das Betreuungskonzept „ProFi DZ BANK“ entwickelt. „ProFi DZ BANK“ ist darauf ausgerichtet, die Genossenschaftsbanken in ihrem Firmenkundengeschäft noch umfassender und effizienter als bisher zu unterstützen.

Dieser neue Marktantritt ist Antwort auf die Ergebnisse der letzten Bankenzufriedenheitsbefragung innerhalb des genossenschaftlichen Finanzverbundes und fördert die bestehenden Verbundinitiativen zur Stärkung des Firmenkundengeschäftes. Ziel ist es, die Wettbewerbsfähigkeit und Marktdurchdringung der genossenschaftlichen Bankengruppe im mittelständischen Firmenkundengeschäft, speziell im Segment des gehobenen Mittelstandes mit einem jährlichen Umsatz von 5 bis 100 Mio. Euro, zu stärken und auszubauen.

Mit dem Sonderkreditplafond Mittelstand, den wir gemeinsam mit der WGZ BANK initiiert haben, boten wir den Genossenschaftsbanken in einer schwierigen Zeit die Möglichkeit, mittelständischen Kunden langfristige, unbesicherte Darlehen zu gewähren. Damit haben wir in besonderer Weise deutlich gemacht, dass sich die genossenschaftliche Bankengruppe auch in einem bewegten Marktumfeld zur Mittelstandsfinanzierung bekennt.

BERATUNGSPAKET „AGRAR NATUR ENERGIE“

Erneuerbare Energien sind für den Klimaschutz von zentraler Bedeutung und stellen zugleich ein zukunftssträchtiges Geschäftsfeld dar. Mit der Anfang 2009 gestarteten Initiative „AgrarNaturEnergie“ unterstützen wir Betriebe, die sich durch Nutzung von Windenergie, Biomasse oder Solarenergie neue Ertragsquellen erschließen wollen. An sechs Standorten haben wir dafür Kompetenzcenter eingerichtet, die gemeinsam mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken Informationsveranstaltungen anbieten und passende Finanzierungskonzepte für die Kunden erarbeiten. Die Center befinden sich in Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, Hannover, Leipzig und Oldenburg.

Ein Beispiel für die Vorgehensweise im Rahmen von AgrarNaturEnergie stellt die Finanzierung einer Fotovoltaik-Anlage auf dem Dach eines Kühlhauses im Rostocker Hafen dar. Die Anlage mit einer Nennleistung von rund 800 Kilowatt Peak (KWp) wurde von der Thermovolt AG errichtet und über die Vermittlung der Rostocker Volksbank durch die DZ BANK finanziert. Sie vermeidet jährlich rund 456 Tonnen CO₂ und reduziert gleichzeitig den Energieverbrauch des Kühlhauses: Die Fotovoltaikmodule reflektieren die Sonneneinstrahlung und bilden eine zusätzliche Dämmschicht.

FINANZIERUNG ERNEUERBARER ENERGIEN (IN TSD. EURO)

Branche	2008	2009
Windkraft	362	389
Biogas	23.721	24.793
Biomasse	13.887	14.648
Fotovoltaik	54.422	156.795
Wasser	2.748	945

FINANZIERUNGS- UND FÖRDERANGEBOTE

Gemeinsam mit der VR LEASING und der R+V Versicherung bieten wir über die Volksbanken und Raiffeisenbanken Komplettlösungen für Hersteller, Investoren oder Betreiber kommunaler, betrieblicher und privater Anlagen zur Nutzung erneuerbarer Energien. Sie umfassen sowohl Finanzierungs- und Leasingmodelle als auch Versicherungsleistungen (Betriebshaftpflicht-, Umwelthaftpflicht- beziehungsweise Umweltschadensversicherung).

So konnten die genossenschaftlichen Institute ihren Marktanteil bei den erneuerbaren Energien in den letzten Jahren kräftig ausbauen: Die genossenschaftlichen Institute erreichten im Jahr 2009 bei den KfW-Umweltprogrammen einen Anteil von insgesamt 19,2 Prozent. Hierbei wurden 24,3 Prozent des KfW-Programms „Erneuerbare Energien Standard“ inklusive der Vorgängerprogramme durch Volksbanken und Raiffeisenbanken vermittelt.

ENERGY EFFICIENCY AWARD

Gemeinsam mit der Deutschen Energie-Agentur GmbH (dena) und der Deutschen Messe haben wir 2009 im Rahmen der „Initiative EnergieEffizienz“ den internationalen Energy Efficiency Award ausgeschrieben. Bewerben können sich Unternehmen aus Industrie und produzierendem Gewerbe, wenn sie über ein umgesetztes Projekt berichten können. Eine hochrangig besetzte Jury wählt aus den eingegangenen Bewerbungen den Gewinner aus. Im April 2010 ging das Preisgeld in Höhe von insgesamt 35.000 Euro an vier innovative Unternehmen für ihre beispielgebenden Energieeffizienzprojekte (www.industrie-energieeffizienz.de).

Die im Jahr 2000 gegründete dena ist das Kompetenzzentrum für Energieeffizienz und regenerative Energien. Ihre zentralen Ziele sind die rationelle und damit umweltschonende Gewinnung, Umwandlung und Anwendung von Energie sowie die Entwicklung zukunftsfähiger Energiesysteme unter besonderer Berücksichtigung der verstärkten Nutzung von regenerativen Energien. Die DZ BANK ist Gesellschafter der dena.

RESEARCH UND INVESTMENT DIALOG ZUR NACHHALTIGKEIT

Unser Nachhaltigkeitsteam im Research hat im Jahr 2009 eine Reihe von Studien zum Thema Nachhaltigkeit verfasst. Neben ausführlichen Branchenanalysen zählen hierzu auch allgemeine Publikationen zum Thema Nachhaltigkeit.

Zielgruppen sind einerseits institutionelle Investoren im In- und Ausland, die durch unsere Analysten auf Konferenzen und Roadshows für das Themenfeld Nachhaltigkeit sensibilisiert werden. Andererseits sprechen wir mit unseren Studien aber auch die Wertpapierspezialisten in den Volksbanken und Raiffeisenbanken an. Unterstützt wird dies durch Vorträge im Rahmen von Kundenveranstaltungen bei den Instituten und vor Mitarbeitern von Genossenschaftsbanken. Hierdurch tragen wir dem zunehmenden Interesse privater Investoren an nachhaltigen Anlageprodukten Rechnung.

Nachhaltigkeit wird auch das Thema unserer jährlich stattfindenden Kundenveranstaltung „Investment Dialog“ im September 2010 sein. Dazu laden wir Vorstände unserer Genossenschaftsbanken, deren Kunden sowie Kollegen aus den Verbundunternehmen ein, um den Austausch über aktuelle Trends zu fördern (weitere Informationen: www.investment-dialog.de).

Seit Januar 2010 unterstützt das Aktienresearch der DZ BANK das Committee Non-Financials der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse & Asset Management (DVFA), um die Entwicklung extra- und nichtfinanzieller Leistungsindikatoren für die Unternehmensberichterstattung voranzutreiben.



Von Mitarbeitern für Mitarbeiter gegründet, stellt der DZ BANK Mikrofinanzfonds eine wertvolle Plattform dar, um Menschen in Afrika zu helfen, dauerhaft eine eigene Existenz zu sichern.

„WIR BIETEN JEDEM MITARBEITER DIE MÖGLICHKEIT ZU EINEM ETHISCHEN INVESTMENT.“

PRISKA HERZ-ALFOUSSENI, MITGLIED DER GESCHÄFTSFÜHRUNG DES DZ BANK MIKROFINANZFONDS, IM GESPRÄCH MIT ERIC STÖVER, GESELLSCHAFTER

Unsere starke Position als Bank nimmt uns nicht nur im eigenen Land in die Pflicht, um für Stabilität und Nachhaltigkeit zu sorgen. Wir fühlen uns auch über die Grenzen hinweg verpflichtet, einen sozialen Beitrag zu leisten. Aus gutem Grund haben Mitarbeiter der DZ BANK im Jahr 2000 mit Unterstützung von Vorstand und Betriebsrat den DZ BANK Mikrofinanzfonds gegründet – und führen ihn seitdem ehrenamtlich. Jeder Beschäftigte der DZ BANK sowie ihrer Tochterunternehmen kann Gesellschafter des Fonds werden und mit einer kleinen Einlage viel ermöglichen.

„Hilfe zur Selbsthilfe“ ist, ganz im genossenschaftlichen Sinne, der Kern des DZ BANK Mikrofinanzfonds. Eine stetig steigende Zahl von Gesellschaftern sowie regelmäßige Zustiftungen der DZ BANK sichern die Zielsetzung des Fonds: Die finanzielle Unterstützung von Mikrofinanzorganisationen in Entwicklungsländern – wie aktuell in Algerien, Mali, Namibia und Togo. Die Organisationen vor Ort vergeben selbst wiederum Kleinstkredite vornehmlich an Frauen – und helfen ihnen und ihren Familien, sich nachhaltig eine eigene Existenz aufzubauen. „Und was mich ganz besonders freut“, so Priska Herz-Alfousseni, „viele Kollegen bleiben dem Fonds dauerhaft verbunden und stocken ihre Einlagen regelmäßig auf.“

LEISTUNGSBERICHT

Im Leistungsbericht sind die zentralen Daten und Fakten übersichtlich zusammengestellt, die zur Beurteilung unseres Nachhaltigkeitsengagements wesentlich sind. Inhalte des Magazinteils werden erneut aufgegriffen und mit den Kennzahlen ausführlich dargestellt. Die Berichterstattung orientiert sich am Leitfaden der Global Reporting Initiative (GRI) G3.

33	GOVERNANCE UND COMPLIANCE	43	UMWELTSCHUTZ
33	Corporate Governance	43	Klimaschutz und Energieverbrauch
33	Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention	44	Energiesparmaßnahmen und Green IT
34	Hinweisgeber-System	44	Ressourcenverbrauch und Abfallmanagement
34	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	44	Umweltverträglicher Einkauf
34	Stakeholderdialog	44	Umweltkennzahlen
34	Mitgliedschaften im Wissenschaftsbereich	46	GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT
35	ÖKONOMIE	46	Spenden und Fördern
35	Geschäftsentwicklung	46	DZ BANK Stiftung
35	Produktverantwortung	47	Kulturelles Engagement
35	Förderkreditgeschäft	47	DZ BANK Mikrofinanzfonds
36	Projektfinanzierung	47	Corporate Volunteering
36	Public Private Partnership	47	Supply Chain und Menschenrechte
37	Nachhaltige Geldanlagen		
38	Kundenzufriedenheit und Beschwerdemanagement		
38	Kundeninformation und Werbung		
38	Datenschutz		
39	MITARBEITERVERANTWORTUNG		
40	Ausbildung und Weiterbildung		
41	Vergütung		
41	Arbeitszeitmodelle		
41	Chancengleichheit		
41	Arbeitszeiten und soziale Grundsicherung		
42	Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitnehmerinteressen		
42	Gesundheitsschutz		

GOVERNANCE UND COMPLIANCE

Eine nachhaltige Unternehmensführung, die auf die Einhaltung der Gesetze achtet und Mehrwert schafft für Eigentümer, Kunden, Mitarbeiter und Gesellschaft ist uns eine Verpflichtung – um das Vertrauen in unsere Leistungen zu bewahren und den Zielen unserer Gründer zu entsprechen.

CORPORATE GOVERNANCE

Nach den gesetzlichen Bestimmungen unterliegt die DZ BANK nicht dem Deutschen Corporate Governance Kodex, entspricht ihm aber gleichwohl in weiten Teilen. Unser siebenköpfiger Vorstand leitet das Unternehmen und entwickelt die strategische Ausrichtung. Die Vertreter des Aufsichtsrats der DZ BANK werden von der Hauptversammlung gewählt. Entsprechend dem deutschen Mitbestimmungsgesetz sind auch zehn Vertreter der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse überwachen und beraten den Vorstand der DZ BANK und arbeiten eng mit ihm zusammen. Dazu gehört, dass der Vorstand den Aufsichtsrat frühzeitig über alle relevanten Entwicklungen informiert. Bereits im Dezember 2009 verpflichtete sich die DZ BANK zusammen mit sieben weiteren großen deutschen Banken und Versicherern, die Grundsätze des Financial Stability Board (FSB) umzusetzen. Kurze Zeit später hat auch die deutsche Bankenaufsicht (BaFin) die vom FSB geforderten Rahmenbedingungen für Vergütungssysteme verbindlich für alle deutschen Kreditinstitute festgeschrieben (vgl. Seite 19).

COMPLIANCE, GELDWÄSCHE- UND BETRUGSPRÄVENTION

Als Finanzinstitut tragen wir für unser Wirtschaftssystem eine besondere Verantwortung. Dazu gehören auch die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie die Verhinderung von Geldwäsche und Betrug. Unser Compliance Office berät und unterstützt einerseits unsere Geschäftseinheiten bei der Umsetzung und Einhaltung der rechtlichen Anforderungen. Andererseits bewertet und überwacht es die Einhaltung der Regelungen. Das Compliance Office besteht aus den beiden Gruppen Kapitalmarkt-Compliance sowie Geldwäsche- und Betrugsprävention. Die Gruppe Kapitalmarkt-Compliance stellt sicher, dass die wertpapierhandelsrechtlichen Regelungen eingehalten werden, beispielsweise das Verbot von Insiderhandel und die Einhaltung der Regeln hinsichtlich privater Mitarbeitergeschäfte. Die Gruppe Geldwäsche- und Betrugsprävention ist neben der Geldwäscheverhinderung auch für Maßnahmen gegen betrügerische Handlungen in der DZ BANK sowie der DZ BANK Gruppe zuständig. Wesentliche Tätigkeiten beider Gruppen sind die kontinuierliche Bestandsaufnahme der Risikosituation, die Analyse der Risiken, die Konzeption und Implementierung geeigneter Maßnahmen, die laufende Anpassung der Datenverarbeitung, die Durchführung von Untersuchungen sowie die Schulung der Mitarbeiter. Für jeden Geschäftsbereich der Bank gibt es einen Verantwortlichen, der als permanenter Ansprechpartner fungiert und in Abstimmung mit der Revision und dem Compliance Office sicherstellt, dass die erforderlichen Maßnahmen wirksam in die Arbeitsprozesse einbezogen und gelebt werden.

Alle Mitarbeiter der DZ BANK werden regelmäßig zu den Themen Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention geschult. Das Compliance Office ist zudem für die Mitarbeiter über die Compliance-Hotline sowie über die Geldwäsche-Hotline direkt erreichbar.

HINWEISGEBER-SYSTEM (WHISTLE-BLOWING-HOTLINE)

Zur Vorbeugung gegen Wirtschaftskriminalität und unzulässige Einflussnahme können sich unsere Mitarbeiter über eine Hinweisgeber-Hotline unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität nach ihrer Wahl an einen internen oder externen Ombudsmann wenden. Etwaige Hinweise werden unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Anforderungen an ein Hinweisgeber-Komitee weitergeleitet, das diese bewertet und erforderliche Maßnahmen einleitet.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind für alle Mitarbeiter sowie speziell für Führungskräfte seit Inkrafttreten der Richtlinie obligatorisch. Neue Mitarbeiter werden beim Eintritt in das Unternehmen geschult. Damit ist eine 100-prozentige Abdeckung an den deutschen Standorten gewährleistet. In den Auslandsfilialen London, New York, Hongkong und Singapur existieren entsprechende Vereinbarungen, sofern das Thema nicht ebenfalls gesetzlich geregelt ist. Im Geschäftsjahr 2009 wurden keine Klagen bezüglich der Einhaltung des AGG registriert.

STAKEHOLDERDIALOG

Der Dialog mit unseren Stakeholdern ist für uns ein wichtiger Bestandteil einer verantwortlichen und nachhaltigkeitsorientierten Unternehmensführung (vgl. Seite 11). Den Austausch über Zukunftsfragen und aktuelle Anforderungen pflegen wir auch im Rahmen unserer Mitgliedschaften und bringen unsere Erfahrungen und Kenntnisse in die Diskussion ein. Für Mitgliedschaften in verschiedenen Bankenvereinigungen wendeten wir 2009 über 1,2 Mio. Euro auf. Weitere 634.000 Euro entfielen auf Mitgliedschaften in wissenschaftlichen oder anderen Vereinigungen.

EINE AUSWAHL UNSERER MITGLIEDSCHAFTEN IM WISSENSCHAFTSBEREICH

- » **Stifternverband für die Deutsche Wissenschaft**
Der Verband hat es sich zur Aufgabe gemacht, strukturelle Probleme im Wissenschafts- und Hochschulbereich zu erkennen und zu lösen.
- » **Stiftung Marktwirtschaft**
Die marktwirtschaftlich orientierte Stiftung engagiert sich auf den Gebieten Arbeitsmarkt, soziale Sicherung und Steuern.
- » **House of Finance**
Im House of Finance werden die verschiedenen finanzwirtschaftlichen Forschungs-, Ausbildungs- und Beratungsinstitutionen der Goethe-Universität Frankfurt zusammengeführt. Es soll zu einem führenden europäischen Zentrum im Bereich Finanzwirtschaft werden.
- » **Gesellschaft für Risikomanagement und Regulierung**
Zweck der Gesellschaft ist es, die Lehre und Forschung auf den Gebieten des Risikomanagements und der Regulierung zu fördern, vor allem durch die Gründung des Frankfurter Instituts für Risikomanagement und Regulierung.
- » **Deutsches Aktieninstitut**
Das Institut setzt sich auf allen gesellschaftlichen Ebenen und im politischen Umfeld für den Finanzplatz Deutschland und für die Aktie als Anlage- und Finanzierungsinstrument ein.

ÖKONOMIE

Unser Ziel ist der langfristige und stabile Geschäftserfolg. Voraussetzung dafür sind zufriedene Kunden und die Akzeptanz unseres Handelns in der Gesellschaft. Indem wir in unserem Kerngeschäft Verantwortung übernehmen, erhalten wir das in uns gesetzte Vertrauen und bauen es weiter aus.

GESCHÄFTSENTWICKLUNG

Das Ergebnis vor Steuern der DZ BANK AG lag für das Geschäftsjahr 2009 bei 240 Mio. Euro. Der Jahresüberschuss lag bei 302 Mio. Euro, die Bilanzsumme betrug 224 Mrd. Euro.

PRODUKTVERANTWORTUNG

Sowohl bei der Kreditvergabe als auch bei der Projektfinanzierung und beim Anlagegeschäft achten wir auf Nachhaltigkeitsaspekte (vgl. Seite 24). Zehn Kriterien, die auf den Prinzipien des UN Global Compact und den Äquator-Prinzipien (Equator Principles) beruhen, bilden die Grundlage für unsere Bewertung der Nachhaltigkeitsrisiken einzelner Projekte und Kreditnehmer.

Weitere Aspekte unserer Produktverantwortung sind der faire Umgang mit unseren Kunden und Kreditnehmern, das Angebot bedarfsorientierter Produkte und Dienstleistungen sowie eine offene und verständliche Informationspolitik zu Chancen und Risiken im Bereich der Geldanlagen.

FÖRDERKREDITGESCHÄFT

Unser Bereich VR-Mittelstand vermittelt rund 600 Förderkreditprogramme für Gewerbe, Landwirtschaft und privaten Wohnungsbau der Europäischen Investitionsbank (EIB), Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), Landwirtschaftlichen Rentenbank und fast aller Landesförderinstitute. Das Neugeschäftsvolumen hat im Jahr 2009 erstmals die Grenze von 5 Mrd. Euro überschritten. Das Bestandsvolumen zum Ende des Jahres 2009 lag bei 25,3 Mrd. Euro. Damit konnte die DZ BANK ihr Neugeschäft im Vorjahresvergleich um mehr als 500 Mio. Euro ausbauen. Unser Marktanteil im Fördermittelgeschäft bei der KfW lag per 30. September 2009 bei 13,3 Prozent.

AUSGEWÄHLTE FINANZKENNZAHLEN 2007 – 2009

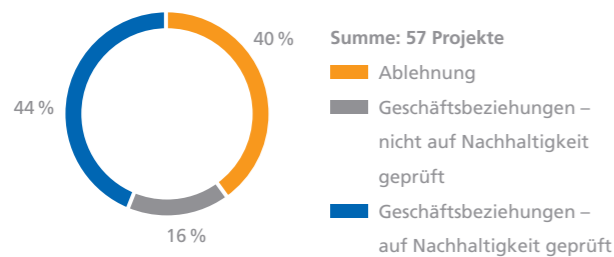
	2009	2008	2007
in Mio. €			
Betriebsergebnis vor Risikovorsorge	1.100	-144	-97
Risikovorsorge	197	-594	-370
Betriebsergebnis	1.297	-738	-467
Jahresüberschuss	302	59	164
Ergebnis vor Steuern	240	-482	-508
Steuern	62	541	672
Jahresüberschuss	302	59	164
Eigenkapital	6.319	5.675	5.767
Bilanzsumme	224.096	259.205	266.306

PROJEKTFINANZIERUNG

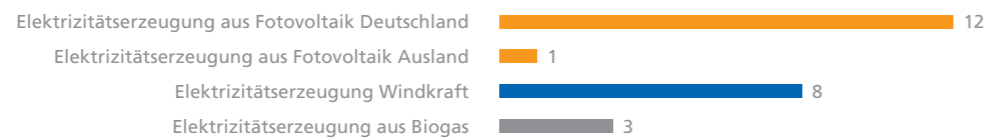
Im Jahr 2009 lag ein Schwerpunkt der Projektfinanzierung auf der Finanzierung von Investitionen im Bereich der erneuerbaren Energien. Ein Meilenstein war hier die Arrangierung der zweitgrößten Fotovoltaik-Freiflächenanlage Deutschlands in der Nähe von Cottbus mit einem Investitionsvolumen von 146 Mio. Euro. Die Finanzierung erfolgte in enger Zusammenarbeit mit der Mainzer Volksbank sowie im Bankenkonsortium mit drei weiteren Banken.

Das Projektfinanzierungsportfolio ist aufgrund der konsequenten Ausrichtung auf die Förderung des Mittelstandes im vergangenen Jahr insbesondere hinsichtlich Projekte im Sektor „Regenerative Energiequellen“ gewachsen.

PROJEKTFINANZIERUNG 2009



ANZAHL PROJEKTE DES SEKTORS „REGENERATIVE ENERGIEQUELLEN“



2009 wurden von 57 Projektfinanzierungsanträgen 34 Projekte begleitet. 16 % der Fälle wurden hierbei nicht auf Nachhaltigkeit geprüft, da sie unter unsere Ausnahmeregelung der Nachhaltigkeitsprüfung fielen (siehe Seite 24) beziehungsweise die Projekte vor Einführung der Regelung (März 2009) finalisiert wurden. Die abgelehnten Fälle begründen sich in rein ökonomischen Überlegungen. Aufgrund des Nachhaltigkeitsaspektes musste im vergangenen Jahr keine Projektfinanzierungsanfrage abgelehnt werden.

PUBLIC PRIVATE PARTNERSHIP

Die Mobilisierung privaten Kapitals und Fachwissens zur Erfüllung staatlicher Aufgaben hat sich zu einem Wachstumsmarkt entwickelt. Vor allem im Bereich Verkehrsinfrastruktur sowie beim Bau von Schulen, Krankenhäusern und Verwaltungsgebäuden kommen sogenannte PPP-Projekte zum Einsatz. Die DZ BANK finanziert verstärkt solche Projekte, die auch dem Gemeinwohl zugute kommen. Im Geschäftsjahr 2009 haben wir PPP-Projekte im Volumen von rund 125 Mio. Euro zugesagt.

NACHHALTIGE GELDANLAGEN

Mit unserer neuen Produktlinie „Anlage Zukunft“ bauen wir unser Angebot an nachhaltigen Geldanlagen schrittweise weiter aus. Erste Angebote an nachhaltigen Geldanlagen haben wir bereits im Jahr 2000 auf den Markt gebracht. Den Produktentwicklungsprozess für unsere nachhaltigen Zertifikate lassen wir vom TÜV Süd gemäß der internationalen Qualitätsmanagementnorm ISO 9001 prüfen.

Aktuelle Informationen zu den Anlageprodukten finden Sie auf dem Derivateportal der DZ BANK unter www.eniteo.de.

NACHHALTIGE ANLAGEPRODUKTE DER DZ BANK IM JAHR 2009

Produktname	Beschreibung
GlobalTrendSTARS	Das Zertifikat setzt auf die Profiteure der Globalisierung. Ein zentrales Selektionskriterium ist dabei eine nachhaltige Unternehmensstrategie.
Aktienkörbe auf ausgewählte ethische Aktien (Ethik Garant Zielzins, Ethik Garant Double, LIGA Bank Ethik Garant 15,0)	Die jährlich erreichbaren Kupons sind an die Wertentwicklung eines Aktienkorbes geknüpft, der nach ethischen Kriterien zusammengestellt wurde.
LIGA-Pax-Mikrofinanz-Zertifikat	Das Zertifikat kombiniert soziales Investment im Bereich Mikrofinanzierung mit verschiedenen Fonds, die in Aktien von ethisch ausgerichteten Emittenten investieren.
BfOM Ethik Garant Alpha Deep	Das Zertifikat basiert auf dem DZ NH BfOM Value Select Index. Anleger profitieren bereits, sofern sich der Index an einem der Bewertungstage relativ um maximal zwei Prozentpunkte schwächer als der Performanceindex DAX entwickelt hat.
Pax-Rural-Mikrofinanzzertifikat	Das Zertifikat kombiniert soziales Investment im Bereich Mikrofinanzierung mit anderen Referenzschuldern, die in den Themenbereich der Förderung eines stabilen, nachhaltigen und gerechten Wachstums von Ländern fallen.
AKZENT Invest Lebenshilfe-Zertifikat der VR-Banken	Das Zertifikat zielt darauf ab, dass ein Basiswert über der Entwicklung seines Vergleichswertes liegt. Ein Teil des Ausgabeaufschlages wurde für die Lebenshilfe gespendet.
Klimaschutz Garant	Die Höhe der Verzinsung des Zertifikats ist an die Performance des Global Clean Energy Index gekoppelt, der in 30 Unternehmen aus dem Bereich „saubere Energie“ investiert.
DZ BANK Pax-Mikrofinanzanleihe Serie 3	Pax-Rural-Mikrofinanzzertifikat (Folgeprodukt)
Aktienkorb auf ausgewählte nachhaltige Aktien (VarioZins Garant 6 D, VarioZins Garant XI D, Wachstumzins)	Die jährlich erreichbaren Kupons sind an die Wertentwicklung eines Aktienkorbes geknüpft, dessen Zusammenstellung auf Basis der Ratings von oekom research durchgeführt wurde.

ANLAGEPRODUKTE DER PRODUKTLINIE „ANLAGE ZUKUNFT“

Produktname	Beschreibung
ÖkologieAktiv Pro	Das Zertifikat bildet 1:1 die Wertentwicklung des DZ BANK ÖkologieAktiv Index ab. Dieser besteht aus maximal 20 Wertpapieren von Unternehmen aus bis zu vier ökologischen Sektoren und wird von der DZ BANK sowie Union Investment und oekom research überprüft und gegebenenfalls angepasst.
BasketKlassik Garant Nachhaltigkeit	Das Zertifikat bietet am Laufzeitende eine Partizipation an möglichen Kurssteigerungen des zugrunde liegenden Aktienkorbes bis zu einem vorher festgelegten Betrag. Der Aktienkorb besteht aus zehn Referenzaktien von Unternehmen, die auf Basis des Ratings von oekom research in besonderem Maße ökologische, gesellschaftliche und soziale Kriterien in ihren Geschäftsprozessen berücksichtigen.

KUNDENZUFRIEDENHEIT UND BESCHWERDEMANAGEMENT

In allen Bereichen mit unmittelbarem oder mittelbarem Kundenkontakt haben wir Beschwerdemanager ernannt. Sie sollen eine kundenorientierte Bearbeitung nach bankweit einheitlichen Grundsätzen garantieren. Alle Beschwerden, egal ob per Telefon, Brief, E-Mail oder im persönlichen Gespräch, werden zentral erfasst und zeitnah bearbeitet. Das Verfahren ermöglicht auch die Auswertung der Beschwerden gemäß einheitlicher Qualitätskriterien, beispielsweise nach der Häufigkeit einzelner Beschwerdegründe.

KUNDENINFORMATIONEN

Wir unterstützen die Volksbanken und Raiffeisenbanken durch umfassende Informationsmaterialien zu den angebotenen Produkten, zum Beispiel mit Kundenbroschüren, Produktinformationen und Research-Studien. Als Mitglied des Deutschen Derivateverbandes (DDV) haben wir uns freiwillig dazu verpflichtet, über diese Informationsmaterialien etwaige, in strukturierten Produkten enthaltene Vertriebsprovisionen offenzulegen. Speziell für die Produktreihe „Anlage Zukunft“ bieten wir zusätzlich Schulungen und telefonische Beratung der Mitarbeiter in den Filialen an. Außerdem unterstützen wir die Volksbanken und Raiffeisenbanken bei Endkundenveranstaltungen mit Mitarbeitern aus dem Nachhaltigkeitsresearch, der Produktentwicklung und dem Produktmanagement. Weiterhin stellen wir Informationsmaterialien wie Research-Studien, Produktinformationen und allgemeine Kundenbroschüren bereit.

WERBUNG

Jede werbliche Äußerung überprüfen wir vorab auf mögliche Verletzungen der von den Verbänden zur Selbstkontrolle aufgestellten Kataloge. Dies gilt insbesondere für die Verhaltensregeln des Deutschen Werberats. Sanktionen, Geldbußen oder Verwarnungen aufgrund der Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf Werbung gab es im Berichtszeitraum nicht.

DATENSCHUTZ

Der Datenschutz hat in der DZ BANK einen sehr hohen Stellenwert, denn er stellt die Vertrauensgrundlage der Beziehung von Kunden und Bank dar.

Alle im Rahmen unserer Tätigkeiten anfallenden oder erhobenen personenbezogenen Daten werden entsprechend den jeweils geltenden Gesetzen und Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten nur zum Zweck der Vertragsabwicklung und zur Wahrung berechtigter eigener Interessen im Hinblick auf die Beratung und Betreuung unserer Kunden, Interessenten, Lieferanten, Dienstleister, Mitarbeiter und die bedarfsgerechte Produktgestaltung erhoben, verarbeitet und genutzt. In den Allgemeinen Geschäftsbedingungen verpflichtet sich die DZ BANK gegenüber ihren Kunden unter anderem zur Wahrung des Bankgeheimnisses.

Wir treffen technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen, um die Daten vor Manipulation, Verlust, Zerstörung oder unberechtigten Zugriffen zu schützen. Die Sicherheitsmaßnahmen werden entsprechend der technologischen Entwicklung fortlaufend verbessert.

Entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen hat die DZ BANK einen Datenschutzbeauftragten bestellt. Er ist als fachlich unabhängiger Mitarbeiter weisungsfrei in Anwendung seiner Fachkunde dem Vorstand unmittelbar unterstellt und berichtet diesem direkt. Unsere Mitarbeiter sind nach §5 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zur Verschwiegenheit und auf das Bankgesetz verpflichtet und durch geeignete Maßnahmen mit den Vorschriften des BDSG sowie den Erfordernissen des Datenschutzes vertraut. Die Durchführung der Schulungsmaßnahmen wird durch die Personalabteilung und durch den Datenschutzbeauftragten überwacht. Darüber hinaus unterrichtet der Datenschutzbeauftragte per Hausmitteilungen über aktuelle datenschutzrechtliche Entwicklungen und veranstaltet Schulungen und Vorträge für relevante Mitarbeiter beziehungsweise Gruppen. Die durch die interne Revision und den Abschlussprüfer durchgeführten Audits haben zu keinen wesentlichen Beanstandungen geführt. Bußgelder zulasten der DZ BANK wurden nicht verhängt.

MITARBEITER- VERANTWORTUNG

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. Mehr als 90 Prozent unserer Mitarbeiter sind in Deutschland tätig. Ihnen ist aufgrund des hohen sozialgesetzlichen Niveaus eine angemessene Grundsicherung im Alter sowie im Krankheitsfall garantiert. Hinzu kommen zahlreiche freiwillige Leistungen der DZ BANK, die teilweise auch für unsere Mitarbeiter an ausländischen Standorten (Hongkong, London, New York und Singapur) gelten.

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 Karriereöglichkeiten. Unser ausgeprägtes Engagement für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Seite 20) soll uns helfen, unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu erhöhen.

MITARBEITERBEZOGENE KENNZAHLEN

Erfasst zum Stichtag 31.12.2009	Bezugsrahmen	2009	2008	2007
Mitarbeiter	Gesamt	4.008	4.148	3.923
	Inland	3.702	3.817	3.607
	Ausland	306	331	316
Betriebliche soziale Aufwendung (in Mio. Euro)				
Löhne und Gehälter	Gesamt	388	366	372
Betriebliche Altersvorsorge und sonstige Unterstützung	Gesamt	103	51	78
Auszubildende (in %)				
Beschäftigungsverhältnis (in %)				
Vollzeit	Inland	86,5	86,2	86,7
Teilzeit	Inland	13,5	13,8	13,3
Frauen (in %)				
Gesamtbelegschaft	Inland	37,1	40,2	40,3
Führungspositionen	Inland	14,3	14,3	13,4
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)				
Gesamt		11,7	–	–
Inland		12,2	11,2	11,1
Ausland		6,8	–	–
Durchschnittsalter (in Jahren)				
Gesamt		41,3	–	–
Inland		41,3	40,3	40,1
Ausland		41,2	–	–
Behinderte (in %)				
Inland		4,4	3,7	3,0

MITARBEITERBEZOGENE KENNZAHLEN

Erfasst im Jahresdurchschnitt	Bezugsrahmen	2009	2008	2007
Fluktuation (in %)	Inland	5,1	3,7	7,4
Krankheitsquote (in Ausfalltagen je Mitarbeiter)	Inland	3,4	2,9	2,9
Weiterbildungstage				
Gesamt	Inland	12.375	16.215	13.856
Je Mitarbeiter	Inland	3,3	4,2	3,5

AUSBILDUNG

Schulabgänger können bei der DZ BANK eine Ausbildung als Bankkaufmann/-frau sowie als Kaufmann/-frau für Bürokommunikation absolvieren. Letzteren bieten wir auch mit Zusatzausbildung Fremdsprachenkorrespondenz an. Darüber hinaus bieten wir verschiedene Modelle an, die ein Studium mit der Ausbildung im Unternehmen kombinieren: Zum einen das duale Studium an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg zum Bachelor of Arts im Studiengang Bank und zum anderen das ausbildungsintegrierte Studium an der Frankfurt School of Finance and Management zum Bachelor of Science im Studiengang BWL oder Wirtschaftsinformatik.

Nachwuchskräfte, die ein Studium abgeschlossen haben, können sich für eines unserer 12- bis 18-monatigen Traineeprogramme entscheiden. Des Weiteren besteht für Studierende die Möglichkeit, ein Praktikum bei uns zu absolvieren oder an unserem Diplomandenprogramm teilzunehmen. Wir unterstützen Auszubildende durch eine Reihe von Maßnahmen, die wir in einer extra geschaffenen Betriebsvereinbarung „Ausbildung“ schriftlich festgehalten haben.

WEITERBILDUNG

Weiterbildung bieten wir allen Mitarbeitern im In- und Ausland als interne Maßnahme, Bereichstrainings oder auch als externe Trainingsangebote. Insgesamt nahmen unsere Mitarbeiter im letzten Jahr mit 12.375 Teilnehmertagen (2008: 16.215) an den verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Der Rückgang der Weiterbildungstage lässt sich auf Sonderprojekte zurückführen, die im Vorjahr mit 3.116 Tagen eingeflossen sind. Das Weiterbildungsprogramm umfasste 2009 rund 130 verschiedene Themen. 30 Trainings sind im Jahr 2009 neu in das Programm aufgenommen worden. Der Schwerpunkt lag hierbei im Themenfeld Methoden, Kommunikation und Persönlichkeit sowohl für Mitarbeiter als auch für Führungskräfte. Neu hinzugekommen sind auch die sogenannten „Navigator-Programme“, eine zielgerichtete Entwicklungsmaßnahme für Bereichsleiter, die durch die Auswahl passgenauer Managementprogramme sowie Trainings und Coachings gekennzeichnet ist. 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.

VERGÜTUNG

Das Gehalt unserer Mitarbeiter setzt sich aus einem fixen und einem variablen Anteil zusammen. Frauen und Männer werden bei der DZ BANK gleich entlohnt. Die Eingruppierung in unterschiedliche Gehaltsstufen erfolgt ausschließlich nach der jeweiligen Qualifikation und Leistung. Zum 31. Dezember 2009 waren bei der DZ BANK in Deutschland 2.522 außertarifliche Mitarbeiter, 1.093 Mitarbeiter nach geltendem Tarif beschäftigt und 87 Mitarbeiter erhielten eine Ausbildungsvergütung. Außerdem waren deutschlandweit im Laufe des Jahres 65 Zeitarbeitskräfte beschäftigt.

ARBEITSZEITMODELLE

Die Teilzeitquote in der DZ BANK lag zum Jahresende 2009 bei 13,5 % (Vorjahr: 13,8 %). Im Jahr 2009 beantragten 2,1 % (2008: 1,8 %) der Mitarbeiter den Wechsel auf ein Teilzeitmodell. Folgende Angebote wurden im Jahr 2009 von Mitarbeitern der DZ BANK im Inland genutzt:

ARBEITSZEITMODELLE

Nutzung der Modelle in %	2009	2008
Flexible Arbeitszeit	100	100
Virtuelle Büros	8,4	7
Sabbatical	0,1	1
Altersteilzeit	1,8	2

CHANCENGLEICHHEIT

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 Mitarbeiter und Führungskräfte obligatorisch. Darüber hinaus haben wir eine Betriebsvereinbarung zur Integration behinderter Menschen. Auf deren Umsetzung achtet eine eigene Schwerbehindertenvertretung. Zum 31. Dezember 2009 lag die Schwerbehindertenquote bei 4,4 Prozent und unterschritt damit geringfügig die gesetzliche Vorgabe von 5 Prozent. Seit 2006 konnten wir die Quote kontinuierlich steigern (vgl. Seite 39).

ARBEITSZEITEN UND SOZIALE GRUNDSICHERUNG

Nicht nur unseren Mitarbeitern in Deutschland bieten wir flexible Arbeitszeitregelungen, diverse Teilzeitmodelle sowie eine weitreichende soziale Grundsicherung. Auch an unseren Auslandsstandorten bestehen entsprechende Angebote. Nachfolgend ein Überblick über Standards und Leistungen:

ARBEITSZEITEN UND SOZIALE GRUNDSICHERUNG

Anteil Mitarbeiter DZ BANK gesamt	2009
mit regelmäßiger Arbeitszeit von unter 40 Std./Woche	96,7 %
mit regelmäßiger Arbeitszeit von max. 40 Std./Woche	98,6 %
mit mindestens 15 Urlaubstagen	100 %
mit 23 Urlaubstagen und mehr	94 %
mit 30 Urlaubstagen	92 %
mit der Möglichkeit zu Teilzeit	100 %
mit betrieblicher Altersversorgung	98,7 %
mit mindestens einem freien Tag bei Geburt eines Kindes, Hochzeit oder Todesfall	100 %
die von Betriebsräten repräsentiert sind	92 %

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Im Juli 2009 hat die DZ BANK eine unternehmensweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt – mit ermutigenden Ergebnissen (vgl. Seite 17). Sie ergab einen Wert für die Mitarbeiterzufriedenheit (Organizational Commitment Index, OCI) von 74 Punkten (auf einer Skala von 0 bis 100).

ARBEITNEHMERINTERESSEN

Die DZ BANK hat seit ihrem Bestehen eine Arbeitnehmervertretung etabliert, die alle Beschäftigten in Deutschland repräsentiert. Im Aufsichtsrat liegt der Anteil der Arbeitnehmervertreter gemäß dem deutschen Mitbestimmungsrecht bei 50 Prozent. Für die Auslandsfilialen in Hongkong, London, New York und Singapur gelten die jeweiligen gesetzlichen Regelungen und Standards.

GESUNDHEITSSCHUTZ

Die DZ BANK bietet ihren Mitarbeitern zahlreiche Angebote zur Gesundheitsvorsorge wie Betriebssport, kostenfreie Gesundheitschecks und Anti-Stress-Programme. Kurse zur Rückenschule werden beispielsweise täglich angeboten, teilweise bis zu drei Kurse an einem Tag. Auch über regelmäßige Vortragsreihen erhalten die Mitarbeiter wichtige Informationen und Hilfestellungen zum Gesundheitsschutz. Bei beruflichen sowie privaten Problemen können sich unsere Mitarbeiter an die betriebliche Sozialberatung wenden. Die Möglichkeit zu Betriebssport und anderen Fitnessangeboten nutzten im vergangenen Jahr 635 Beschäftigte. Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit an den Arbeitsplatz zurückkehren, unterstützen wir seit 2007 mit einem Programm zur „Wiedereingliederung“.

UMWELTSCHUTZ

Eine intakte Umwelt ist die Voraussetzung für eine hohe Lebensqualität und langfristige Basis jeder Geschäftstätigkeit. Auch wenn die direkten Umweltauswirkungen einer Bank geringer sind als bei produzierenden Unternehmen, ist der Umweltschutz für die DZ BANK ein wichtiges Handlungsfeld – zum Erhalt einer intakten Umwelt, zur Sicherung unserer Glaubwürdigkeit als verantwortlich handelndes Unternehmen sowie auch zur Reduktion von Kosten.

KLIMASCHUTZ UND ENERGIEVERBRAUCH

Für Finanzinstitute birgt der Klimawandel zahlreiche Chancen, beispielsweise durch die steigende Nachfrage nach ökologischen Geldanlagen oder den Ausbau der Finanzierung erneuerbarer Energien (vgl. Seite 25), die zur Reduktion von CO₂-Emissionen beitragen. Auch im eigenen Betrieb können wir den Klimaschutz fördern: durch die Reduktion der CO₂-Emissionen, die aus unserem Verbrauch an Strom und Wärme sowie aus den Reisen unserer Mitarbeiter resultieren. Unseren Strombezug haben wir bereits in

weiten Teilen auf CO₂-freien Strom aus erneuerbaren Energien umgestellt. Sofern ökonomisch sinnvoll und organisatorisch machbar, streben wir den Bezug von zertifiziertem Ökostrom an allen deutschen Standorten an. Auch die Umstellung unseres Frankfurter Cityhauses 1 auf umweltverträglichere Fernwärme zahlt sich für den Klimaschutz aus: Künftig sparen wir damit jährlich 61 Tonnen CO₂.

Den Dienstreiseverkehr so emissionsarm wie möglich zu gestalten war ein Ziel der Überarbeitung der Dienstreiseordnung zum 1. September 2009. Die Nutzung von Telefon- und Videokonferenzen als Alternative hat seither oberste Priorität. Flugreisen werden nur noch bewilligt, wenn sie aus Zeitgründen unbedingt erforderlich oder günstiger als eine Bahnfahrt sind. An allen Standorten, an denen es möglich ist, bieten wir unseren Mitarbeitern ein Jobticket des örtlichen Verkehrsverbands. Durch einen Rahmenvertrag mit der Deutschen Bahn können auch Mitarbeiter, die außerhalb der Zonen des öffentlichen Nahverkehrs wohnen, umweltverträglich und vergünstigt zum Arbeitsplatz gelangen.

NUTZUNG ÖFFENTLICHER VERKEHRSMITTEL AUF DEM WEG ZUR ARBEIT (MITARBEITER IN DEUTSCHLAND)

	2007	2008	2009
Anzahl der Mitarbeiter, die öffentliche Verkehrsmittel benutzen	3.060	3.315	3.078
Anteil der Mitarbeiter, die öffentliche Verkehrsmittel benutzen (in %)	85,1	88,7	81,8

ENERGIESPARMASSNAHMEN UND GREEN IT

Zur Senkung unseres Energieverbrauchs haben wir im Gebäude Westend 1 und in ausgewählten Bereichen des Cityhauses 2 an unserem Hauptsitz in Frankfurt am Main die Zahl der Beleuchtungskörper reduziert. Weiterhin arbeiten wir zusammen mit dem technischen Betreiber an der Verbesserung des Energiemanagements. Dazu gehört die sukzessive Erneuerung der energetisch relevanten Gebäudetechnik, unter anderem der Klimaanlage, im Rahmen der jährlichen Instandhaltungsmaßnahmen.

Unser neues Rechenzentrum am Standort Frankfurt Bergen-Enkheim, das wir 2009 bezogen haben, weist mit einem PUE-Wert (Power Usage Effectiveness) von 1,5 eine sehr hohe Energieeffizienz auf. Zusätzlich haben wir viele Serversysteme virtualisiert, um ihre durchschnittliche Auslastung zu erhöhen und damit den Energiebedarf für Serverbetrieb und Kühlung zu senken. Wir rechnen hier mit einer Einsparung von rund 20 Prozent des Energiebedarfs.

RESSOURCENVERBRAUCH UND ABFALLMANAGEMENT

Unter den Verbrauchsmaterialien ist Drucker- und Kopierpapier mengenmäßig der größte Posten. Alle Mitarbeiter sind angehalten, damit so sparsam wie möglich umzugehen, 98 Prozent der Papiere weisen die Qualität „chlorfrei gebleicht“ auf. Für den Druck von Broschüren setzen wir ausschließlich Papier mit dem FSC-Siegel (Forest Stewardship Council) ein, das Umweltverträglichkeit entlang der gesamten Kette bis hin zur Druckerei bestätigt. Auch unser neues Briefpapier trägt dieses international anerkannte Siegel. Unser Abfallmanagement achtet auf die getrennte Erfassung zentraler Wertstofffraktionen und führt derzeit annähernd das gesamte Verbrauchspapier (154,68 Tonnen) dem Recycling zu. Im Jahr 2009 haben wir insgesamt 356,33 Tonnen des Gesamtpapiermülls dem Wertstoffkreislauf zugeführt.

UMWELTVERTRÄGLICHER EINKAUF

Beim Einkauf von Fahrzeugen für den Fuhrpark der DZ BANK setzen wir auf neue sparsame Dieselfahrzeuge. Alle im Jahr 2009 angeschafften Fahrzeuge entsprechen diesen Standards. Am Hauptsitz in Frankfurt bietet unsere Kantine täglich ein Biomenü an, dessen Zutaten aus kontrolliert ökologischem Anbau bezogen werden.

UMWELTKENNZAHLEN

Die Erfassung der Umweltdaten konnten wir im Berichtszeitraum deutlich ausweiten. Im letzten Nachhaltigkeitsbericht der DZ BANK waren sie lediglich für den Standort Frankfurt ausgewiesen. Durch die Einbeziehung weiterer Standorte ergibt sich nun ein Abdeckungsgrad von 86 Prozent – bezogen auf Vollzeitmitarbeiter (FTE) im Inland (Standorte Frankfurt, Hannover, Berlin), ohne Aushilfen und Auszubildende. Der Abdeckungsgrad bezogen auf die gesamte DZ BANK liegt bei 79 Prozent.

UMWELTKENNZAHLEN

	Einheit	2007	2008	2009	Abdeckungsgrad FTE ¹ für 2009
Stromverbrauch					
Stromverbrauch gesamt	Kilowattstunde (kWh)	29.199.231	28.421.480	25.675.990	79 %
Spezifischer Stromverbrauch	kWh/FTE	9.835	9.031	8.525	79 %
Wärmeverbrauch					
Wärmeverbrauch gesamt	Kilowattstunde (kWh)	12.287.605	12.311.987	12.517.799	79 %
Spezifischer Wärmeverbrauch	kWh/FTE	4.139	3.912	4.156	79 %
CO₂-Emissionen					
CO ₂ -Emissionen Strom gesamt	Kilogramm (kg)	11.884.220	1.572.231	775.000	79 %
Spezifische CO ₂ -Emissionen Strom	kg/FTE	4.003	500	257	79 %
CO ₂ -Emissionen Wärme gesamt	Kilogramm (kg)	2.155.614	2.163.908	2.128.177	79 %
Spezifische CO ₂ -Emissionen Wärme	kg/FTE	726	688	707	79 %
Wasserverbrauch					
Wasserverbrauch gesamt	Kubikmeter (m ³)	101.101	89.472	78.916	79 %
Spezifischer Wasserverbrauch	m ³ /FTE	34	28	26	79 %
Papierverbrauch					
Drucker- und Kopierpapierverbrauch gesamt	Kilogramm (kg)	189.605	189.605	154.677,60	Nur Frankfurt
Spezifischer Papierverbrauch	kg/FTE	68	64	54	Nur Frankfurt
Anteil chlorfrei gebleicht	Prozent	98	98	98	Nur Frankfurt
Abfall					
Papier gesamt	kg	349.374	326.976	356.334	79 %
Papier spezifisch	kg/FTE	118	104	118	79 %
Gemischte Verpackungen gesamt	kg	558.884	511.124	294.360	79 %
Gemischte Verpackungen spezifisch	kg/FTE	188	162	98	79 %
Restabfall gesamt	kg	132.545	139.268	97.197	79 %
Restabfall spezifisch	kg/FTE	45	44	32	79 %
Gewerbeabfall gesamt	kg	84.150	170.160	138.190	79 %
Gewerbeabfall spezifisch	kg/FTE	28	54	46	79 %

	Einheit	2007	2008	2009	Abdeckungsgrad Mitarbeiter für 2009
Dienstreisen²					
Dienstreisen gesamt ³	Tsd. km	–	–	12.958	92 %
Dienstreisen spezifisch	km/Mitarbeiter	–	–	3.560	92 %
Bahnanteil	Prozent	–	–	46	92 %
Anteil Flug	Prozent	–	–	46	92 %
Anteil PKW ⁴	Prozent	–	–	8	92 %

¹ Vollzeitmitarbeiter ohne Aushilfen und Auszubildende, Stichtagszahl 31.12.2009.

² Durchschnittliches Stammpersonal 2009 Deutschland (ohne Auszubildende, Aushilfen und Inaktive).

³ Fahrten mit Dienstwagen nicht eingeschlossen.

⁴ Dienstlich gefahrene Kilometer mit Privat-PKW.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Unsere genossenschaftlichen Grundprinzipien der Gegenseitigkeit und der Partnerschaft, der Solidarität und der Selbstbestimmung gelten unmittelbar auch für unser gesellschaftliches Engagement. Wir verbinden wirtschaftlichen Erfolg mit dem Einsatz für das Gemeinwohl und übernehmen dabei Verantwortung für die Gestaltung der Gesellschaft. Ganz besonders gilt dies für die Stadt Frankfurt und die Region Rhein-Main, in der wir ansässig sind und der wir uns in hohem Maße verbunden fühlen. Gleichzeitig wollen wir, wo möglich, zu einer nachhaltigen Entwicklung weltweit beitragen.

SPENDEN UND FÖRDERN

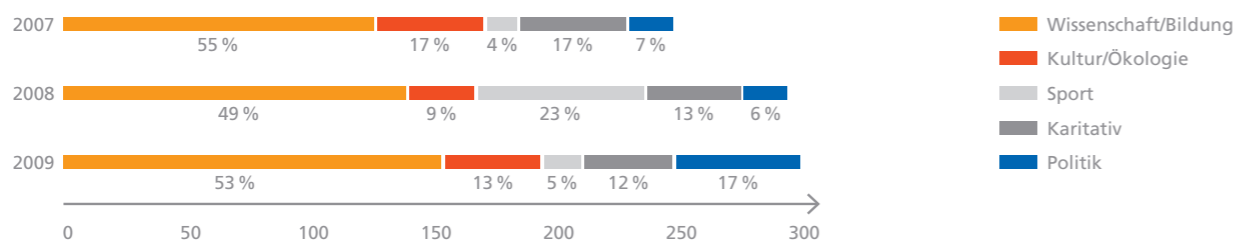
Für Spenden hat die DZ BANK im Jahr 2009 insgesamt 292.000 Euro aufgewendet, rund 1,4 Prozent mehr als 2008. Schwerpunkte unserer sozialen Engagements sind die Unterstützung bedürftiger Kinder und Jugendlicher sowie das Engagement für Bildung, Wissenschaft und das Gemeinwohl. Zusammen mit weiteren Unternehmen der DZ BANK Gruppe fördern wir seit 1997 den Verein „Aktive Bürgerschaft“, der das Konzept der Bürgerstiftungen in Deutschland verbreitet.

Wir sind überzeugt, dass eine exzellente Bildung und ein konstruktiver Austausch zwischen Forschung und Praxis die besten Voraussetzungen für eine gesicherte Zukunft sind. Denn der Strukturwandel in der Wirtschaft und an den Finanzmärkten erfordert einen kontinuierlichen Wissenstransfer von Hochschulen in die Praxis. Umgekehrt kann die Wirtschaft zur Praxisrelevanz der Wissenschaft beitragen, indem sie aktuelle Fragestellungen an sie heranträgt. Als Ausdruck unserer Überzeugung verleihen wir seit 2001 jährlich einen Karriere-Preis für ausgezeichnete Abschlussarbeiten im Bereich „Banking & Finance“. 2009 wurde der mit insgesamt 24.000 Euro höchst-dotierte Hochschulpreis der deutschen Wirtschaft für akademische Abschlussarbeiten erstmals als gemeinsame Auszeichnung der DZ BANK Gruppe vergeben.

DZ BANK STIFTUNG

Die DZ BANK Stiftung fördert Wissenschaft, Forschung und Lehre an Universitäten und Hochschulen sowie Forschungsprojekte und herausragende wissenschaftliche Arbeiten, die einen direkten Bezug zum Genossenschafts- oder Bankwesen haben. Sie ergänzt damit das gesellschaftliche Engagement der DZ BANK. Im Jahr 2009 förderte die DZ BANK Stiftung, die ein Vermögen von rund 17,6 Mio. Euro aufweist, laufende und neue Projekte mit insgesamt 438.000 Euro (2008: 452.000 Euro).

SPENDEN NACH FÖRDERBEREICHEN (IN TSD. EURO)



Die DZ BANK Stiftung finanziert seit dem Jahr 2002 den Stiftungslehrstuhl „Financial Engineering und Derivate“ am Karlsruher Institut für Technologie und seit 2009 den Lehrstuhl für „Economics of Financial Institutions“ an der European Business School in Oestrich-Winkel. Bankwirtschaftliche und finanzmarkttheoretische Forschungsprojekte unterstützen wir auch an weiteren Universitäten und Wissenschaftsinstituten finanziell sowie durch Mitwirkung in ihren Gremien.

Beispielhaft zu erwähnen ist dabei unser Engagement an der Goethe-Universität Frankfurt und hier insbesondere für das „House of Finance“. Dieses hat im Sommer 2008 den Lehrbetrieb aufgenommen und bringt als interdisziplinär aufgestellte Einrichtung rund um das Thema Geld und Finanzen Wissenschaft und Finanzdienstleistungsunternehmen enger zusammen. Auch an der im Jahr 2009 von der Wirtschaft und dem Land Hessen gegründeten „Gesellschaft für Risikomanagement und Regulierung“ ist die DZ BANK aktiv beteiligt.

KULTURELLES ENGAGEMENT

Wir profitieren in vielfältiger Weise von der Gesellschaft und wollen ihr, über die eigene Geschäftstätigkeit hinaus, etwas zurückgeben. Deshalb engagieren wir uns im Kunstbereich und haben eine einmalige Kunstsammlung zusammengetragen, die sich auf das fotografische Bild konzentriert. Dazu bieten wir bereits seit 1996 öffentliche Führungen im Haus an und organisieren regelmäßig Ausstellungen. Im September 2006 wurde zusätzlich das ART FOYER DZ BANK eröffnet, in dem jährlich vier bis fünf Ausstellungen stattfinden. Im Jahr 1993 gegründet, umfasst die Sammlung mittlerweile mehr als 6.000 Werke von rund 650 Künstlern. Regelmäßige Ankäufe ergänzen die Sammlung Jahr für Jahr mit wichtigen künstlerischen Positionen. Mehr Informationen zur DZ BANK Kunstsammlung sowie den Ausstellungen und Führungen finden Sie im Internet unter www.dzbank.de > Profil > Engagements.

DZ BANK MIKROFINANZFONDS

Von unseren Mitarbeitern im Jahr 2000 initiiert, wird mit dem DZ BANK Mikrofinanzfonds heute unter ehrenamtlicher Leitung ein Vermögen von 160.000 Euro verwaltet, das zur Refinanzierung von Mikrofinanzinstituten eingesetzt wird, die Kleinstkredite an arme, aber wirtschaftlich aktive Frauen und Männer vergeben. Projekte bestehen in Algerien, Mali, Namibia und Togo. Der Gesellschafterkreis umfasst 262 aktive Mitarbeiter oder ehemalige Mitarbeiter der DZ BANK. Wir unterstützen den Fonds durch regelmäßige Zustiftungen sowie durch die Herauslegung von besicherten Garantien.

CORPORATE VOLUNTEERING

Die DZ BANK unterstützt das ehrenamtliche Engagement von Mitarbeitern und nahm im Jahr 2009 bereits zum vierten Mal am „Social Day“ der Frankfurter Malteser teil: Ein Team von Nachwuchskräften half dabei, auf einem Schulgelände einen Teich und einen Gemüsegarten anzulegen.

SUPPLY CHAIN UND MENSCHENRECHTE

Nachhaltigkeitsaspekte von Umweltschutz bis Menschenrechte werden bei den wesentlichen Zulieferern und Auftragnehmern bislang einzelfallabhängig berücksichtigt. Verpflichtungen hinsichtlich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Datenschutzes sind in den Lieferverträgen bereits integriert – zu Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheit ist dies entsprechend vorgesehen.

GRI CONTENT INDEX

Die Global Reporting Initiative (GRI) hat einen Standard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung entworfen, um eine Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen international zu ermöglichen.

Die DZ BANK orientiert sich in ihrer Berichterstattung an der im Jahr 2006 überarbeiteten Version „G3“ der GRI-Leitlinien. Der hier abgebildete GRI Content Index umfasst die Kernindikatoren und verweist auf Seiten innerhalb des Berichts, an denen die jeweils entsprechenden Informationen zu finden sind. Eine ausführliche Bilanz unter Berücksichtigung des

„Sector Supplement“ für Unternehmen der Finanzbranche befindet sich auf dem Nachhaltigkeitsportal der DZ BANK unter www.nachhaltigkeit.dzbank.de.

Die DZ BANK hat sich verpflichtet, die zehn Prinzipien des UN Global Compact einzuhalten. Dieser Bericht gilt gleichzeitig als Fortschrittsbericht („Communication on Progress“) und gibt Rechenschaft über die Einhaltung der zehn Prinzipien des UN Global Compact. In der rechten Spalte der folgenden Übersicht verweisen wir auf die entsprechenden Prinzipien.

Index nach GRI	Seitenzahl	UN Global Compact
1. Vision und Strategie		
1.1 Vorwort des Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzenden	4 f.	
1.2 Zentrale Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen, -auswirkungen	8 ff., 12 f., 24	
2. Organisationsprofil		
2.1 Name des Unternehmens	2	
2.2 Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	2, 6 f., 25–28, 35 ff.	
2.3 Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur	2, 6 f.	
2.4 Hauptsitz des Unternehmens	6	
2.5 Anzahl/Name der Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	6	
2.6 Eigentümerstruktur	6	
2.7 Bediente Märkte	6	
2.8 Größe der Organisation	6, 35	
2.9 Wesentliche Änderungen bei Unternehmens- und Eigentümerstruktur	7	
2.10 Erhaltene Auszeichnungen	21	
3. Berichtsparameter		
3.1 Berichtszeitraum	2	
3.2 Veröffentlichung des letzten Berichts	2	
3.3 Berichtszyklus	2	
3.4 Ansprechpartner	51	
3.5 Prozesse zur Definition des Berichtsinhalts	2, 10	
3.6 Berichtsgrenzen	2	
3.7 Darstellung spezieller Einschränkungen des Berichtsumfangs	2	
3.8 Grundlage für Berichterstattung über Joint Ventures etc.	GB 102 f.	
3.9 Messverfahren und Basis der Datenberechnungen	2, 44 f.	
3.10 Neuformulierungen/Änderung bei der Darstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	2	
3.11 Änderung bei der Berücksichtigung von Themen und bei den angewandten Messverfahren	2	
3.12 GRI-Index	48 ff.	
3.13 Externe Verifizierung der Aussagen	keine	

4. Unternehmensführung, Verpflichtungen und Engagement

4.1 Führungsstruktur	9, 11, 20, 33	
4.2 Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	9	
4.3 Kontrollorgan beziehungsweise unabhängige Mitglieder der Unternehmensführung	9, 33	
4.4 Mechanismen für Aktionärs- und Mitarbeiterempfehlungen an den Vorstand/Aufsichtsrat	11, 18	
4.5 Verknüpfung der Vergütung des oberen Managements mit Erreichung von Nachhaltigkeitszielen	19 f.	
4.6 Vermeidung von Interessenkonflikten	9, 33	
4.7 Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	11	
4.8 Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	8 f.	1–10
4.9 Verfahren auf Vorstands-/Aufsichtsratsebene zur Überwachung ökologischer, ökonomischer, sozialer Chancen und Risiken	11	
4.10 Verfahren zur Beurteilung der Leistungen des Vorstands	19 f.	
4.11 Ansätze für präventives Handeln	11, 24	7
4.12 Teilnahme an und Unterstützung von externen Initiativen	9, 24	1–10
4.13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	11, 29, 34	
4.14 Liste der einbezogenen Stakeholdergruppen	10 f., 28 f., 34	
4.15 Identifikation der für das Unternehmen relevanten Stakeholder	10 f.	
4.16 Ansätze für den Stakeholderdialog	11, 28 f., 16	
4.17 Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder	10	

5. Leistungsindikatoren

Ökonomische Leistungsindikatoren – Managementansatz	6 f., 24 ff., 35	
EC1 Erwirtschafteter und verteilter Wert	35, 39	
EC2 Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels	25 ff., 43	7–9
EC3 Betriebliche soziale Zuwendungen	20, 39, 41	
EC4 Erhaltene staatliche Beihilfen/Subventionen	keine Angaben	
EC6 Zahlungen an lokale Zulieferer	keine Angaben	
EC7 Einstellung lokaler Arbeitnehmer in Führungspositionen	keine Angaben	
EC8 Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen mit vorrangiger Bedeutung für das Gemeinwohl	31, 36, 46 f.	
Ökologische Leistungsindikatoren – Managementansatz	11, 43	7, 8, 9
EN1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht/Volumen	45	8
EN2 Anteil Recyclingmaterial am Gesamtmaterialereinsatz	44 f.	8
EN3 Direkter Energieverbrauch	keine Angaben	
EN4 Indirekter Energieverbrauch	45	8
EN8 Gesamter Wasserverbrauch nach Quellen	45	8
EN11 Biodiversität: Flächennutzung in geschützten Gebieten	keine Relevanz	
EN12 Auswirkungen auf Biodiversität in geschützten Gebieten	keine Relevanz	
EN16 Direkte und indirekte Emissionen klimarelevanter Gase	45	8
EN17 Andere indirekte Treibhausgasemissionen	43*	8
EN19 Emissionen ozonabbauender Stoffe	keine Relevanz	
EN20 NO _x , SO _x und andere wesentliche Emissionen	keine Relevanz	
EN21 Abwasser nach Art und Menge	keine Relevanz	
EN22 Abfallmenge nach Art und Entsorgungsmethode	45	8
EN23 Freisetzung von Schadstoffen	keine Relevanz	
EN26 Umweltorientierte Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen	24 ff., 36 f.	7, 9
EN27 Anteil von Produkten, deren Verpackungen wiederverwertet wurden	keine Relevanz	
EN28 Geldbußen für Nichteinhaltung von Umweltauflagen	keine	

Index nach GRI	Seitenzahl	UN Global Compact
Gesellschaftliche Leistungsindikatoren – Managementansatz	16 ff., 39	1, 3, 6
LA1 Belegschaft nach Beschäftigungsverhältnissen/Regionen	39	
LA2 Mitarbeiterfluktuation	40	
LA4 Mitarbeiter, die unter Tarifverträge fallen	41	1, 3
LA5 Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	19*	3
LA7 Verletzungen, Abwesenheitsquote und Todesfälle	40	1
LA8 Gesundheitsvorsorge, Beratungsangebote	20, 42	1
LA10 Aus-/Weiterbildung: Stunden nach Mitarbeiterkategorien	40*	1
LA13 Mitarbeiterstruktur/Diversität des Managements	39, 41	1, 6
LA14 Entlohnung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	41*	1, 6
Menschenrechte – Managementansatz	24, 26, 47	1–6
HR1 Investitionsentscheidungen mit HR-Klauseln oder Prüfung	24, 26, 36	1–6
HR2 Überprüfung der Lieferanten auf Einhaltung der Menschenrechte	47*	1–6
HR4 Anzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	34	1, 2
HR5 Versammlungs- und Kollektivverhandlungsfreiheit	26, 42	1–3
HR6 Kinderarbeit	26	1, 2, 5
HR7 Zwangsarbeit	26	1, 2, 4
Gesellschaft – Managementansatz	33, 46	10
SO1 Eindämmung negativer Folgen für Standortgemeinden	46 f.	
SO2 Analyse von Korruptionsrisiken	33	10
SO3 Schulungen bezüglich Antikorruption	33	10
SO4 Antikorruptionsmaßnahmen	33 f.	10
SO5 Politische Meinungsbildung und Lobbying-Aktivitäten	11	
SO8 Geldbußen/Sanktionen für Nichteinhaltung der Gesetze	keine Angaben	
Produktverantwortung – Managementansatz	35, 38	
PR1 Produktsicherheit	keine Relevanz	
PR3 Produkt- und Servicekennzeichnung	38	
PR6 Marketingkommunikation	38	
PR9 Geldbußen für Gesetzesverstöße	GB 77	

Hinweis:

* = Keine vollständige Darstellung gemäß GRI-Kriterium.

GB = Jahresabschluss und Lagebericht 2009.

www = www.nachhaltigkeit.dzbank.de

IMPRESSUM

DZ BANK AG

Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank,
Frankfurt am Main
Platz der Republik
60265 Frankfurt am Main

VORSTAND

Wolfgang Kirsch (Vorstandsvorsitzender)
Lars Hille
Wolfgang Köhler
Hans-Theo Macke
Albrecht Merz
Thomas Ullrich
Frank Westhoff

VERANTWORTLICH FÜR DEN INHALT

Martin Roth,
Bereichsleiter Kommunikation &
Marketing

PROJEKTLÉITUNG UND ANSPRECHPARTNER

Verena Loriz
Telefon: 069 7447-99785
Telefax: 069 7447-90309
nachhaltigkeit@dzbank.de

REDAKTIONSSCHLUSS

22.04.2010

KONZEPTION, TEXTERSTELLUNG UND
BERATUNG

akzente kommunikation und beratung
gmbh, München

GESTALTUNG

Hundert Grad Kommunikation GmbH,
Frankfurt am Main

DRUCK

Stritzinger GmbH, Dreieich

BILDNACHWEIS

Klaus Weddig (Seite 14, 18, 22, 30)
Armin Brosch (Seite 4)
oekom research AG (Seite 9)

Allen Kollegen sowie allen weiteren
Beteiligten, die an der Erstellung dieses
Berichts mitgewirkt haben, danken wir
für die freundliche Unterstützung.

Der vorliegende Bericht ist auch in
englischer Sprache erhältlich.

HINWEIS ZUM PAPIER

Dieses Print-Erzeugnis wurde auf FSC-
zertifiziertem Papier Heaven 42 gedruckt
und im Rahmen der Klimainitiative des
„natureOffice“ CO₂-kompensiert. Dadurch
werden unterschiedliche Klimaschutz-
projekte unterstützt, die mit dem Gold-
Standard zertifiziert sind.



ERFAHREN SIE MEHR ÜBER DIE DZ BANK

Geschäftsbericht DZ BANK Konzern 2009,
Jahresabschluss und Lagebericht 2009 der
DZ BANK AG

Die Berichte erläutern Strategie, Tätigkeit,
Geschäftsentwicklung und Erfolg
der DZ BANK Gruppe beziehungsweise
der DZ BANK AG.

www.dzbank.de > Investor Relations

Nachhaltigkeitsportal

In unserem Nachhaltigkeitsportal
informieren wir kontinuierlich über
nachhaltigkeitsrelevante Themen.
www.nachhaltigkeit.dzbank.de

Website der DZ BANK

Auf unserer Website finden Sie aktuelle
Informationen über die DZ BANK AG sowie
die DZ BANK Gruppe.
www.dzbank.de

