Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

# COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

DZ BANK Gruppe

# INHALT

UNTERSTÜTZUNGSERKLÄRUNG
03 VORWORT WOLFGANG KIRSCH
05 VORWORT REINHARD KLEIN
06 DIE DZ BANK GRUPPE

MENSCHENRECHTE
07 PRINZIP 1: UNTERSTÜTZUNG DER MENSCHENRECHTE
07 PRINZIP 2: AUSSCHLUSS VON MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN

ARBEITSNORMEN
09 PRINZIP 3: WAHRUNG DER VEREINIGUNGSFREIHEIT
09 PRINZIP 4: ABSCHAFFUNG ALLER FORMEN VON ZWANGSARBEIT
09 PRINZIP 5: ABSCHAFFUNG DER KINDERARBEIT
09 PRINZIP 6: VERMEIDUNG VON DISKRIMINIERUNGEN

UMWELTSCHUTZ
15 PRINZIP 7: VORSORGENDER UMWELTSCHUTZ
15 PRINZIP 8: INITIATIVEN FÜR GRÖßERES VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN FÜR DIE UMWELT
15 PRINZIP 9: ENTWICKLUNG UND VERBREITUNG UMWELTFREUNDLICHER TECHNOLOGIEN

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG
20 PRINZIP 10: MASSNAHMEN GEGEN KORRUPTION

ZUSAMMENFASSUNG
23 TABELLE

# Unterstützungserklärung

# VORWORT

Wolfgang Kirsch, Vorstandsvorsitzender der DZ BANK AG

Als DZ BANK AG haben wir 2008 den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet und uns damit zur Förderung seiner zehn Grundsätze bekannt. Im vergangenen Jahr haben wir unsere Verpflichtung zu den Grundsätzen des UN Global Compact auf weitere Unternehmen der DZ BANK Gruppe ausgeweitet. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall, Union Investment, R+V Versicherung, TeamBank, VR Leasing Gruppe, DZ PRIVATBANK und DG HYP berichten seitdem ebenfalls nach den Prinzipien des UN Global Compact. Auch im vergangenen Jahr lag unser Fokus auf der Einhaltung dieser zehn Prinzipien – dafür engagieren wir uns nicht nur als einzelnes Unternehmen, sondern als gesamte DZ BANK Gruppe.

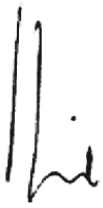
Wir wollen als DZ BANK Gruppe werteorientiert wirtschaften und zu einer weltweit nachhaltigen Entwicklung beitragen. Damit folgen wir auch den Prinzipien unserer Gründer, die vor rund hundertfünfzig Jahren das genossenschaftliche Bankenwesen in Deutschland aufgebaut haben. Ihre Grund-werte haben uns erfolgreich geleitet und sind heute aktueller denn je: Gegenseitigkeit, Fairness, Partnerschaft und Vertrauen.

Seit dem Jahr 2010 engagieren wir uns gemeinsam für Nachhaltigkeit in den Unternehmen der DZ BANK Gruppe. Um an den zentralen Themen noch intensiver zusammen arbeiten zu können, haben wir im vergangenen Jahr ein ständiges Komitee gegründet, das Group Corporate Responsibility Committee. Dieses hat sich für 2014 unter anderem zum Ziel gesetzt, eine gemeinsame Klimastrategie zu erarbeiten. 2013 haben wir außerdem einen unternehmensweiten Verhaltenskodex etabliert. Bei diesem „Code of conduct“ handelt es sich um Richtlinien, die den Mitarbeitern zeigen, wie sie sich gegenüber Kunden und Geschäftspartnern sowie im Umgang mit Kollegen korrekt und eigenverantwortlich verhalten können.

Wir haben uns zu einer nachhaltigen und verantwortungsbewussten Unternehmensführung verpflichtet. Dazu gehört die Einhaltung von Werten und Grundsätzen ebenso wie die Gewährleistung der Rechtskonformität. Für uns zeichnet sich nachhaltiges Handeln durch einen auf lange Sicht verantwortungsvollen Wertschöpfungsprozess aus, kombiniert mit dem Konzept einer vorausschauenden Corporate Governance, ökologischer Selbstverpflichtung und gesellschaftlicher Verantwortung. Und immer mehr gehört hierzu auch bei Finanzdienstleistern das Angebot von nachhaltigkeitsorientierten Produkten und Dienstleistungen. Damit unterstützen wir unsere Kunden und leisten zugleich einen großen Beitrag zur Förderung nachhaltigkeitsorientierter Technologien und zum Ausbau der Erneuerbaren Energien. Im Segment Erneuerbare Energien ist die DZ BANK AG selbst aktuell mit einem Kreditvolumen von rund zwei Milliarden Euro engagiert, die in den Ausbau oder die Erneuerung der Infrastruktur fließen.

Wir möchten Partner unserer Kunden sein und sie wie auch die Gesellschaft beim nachhaltigen Wirtschaften unterstützen. In unserem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht der DZ BANK AG, den Veröffentlichungen der Unternehmen der DZ BANK Gruppe und mit dieser Fortschrittsmitteilung legen wir offen dar, was wir tun, um diese Überzeugung im täglichen Handeln zu leben.

Frankfurt am Main, im August 2014



Wolfgang Kirsch

# Nachhaltigkeit in der DZ BANK Gruppe

Reinhard Klein, Vorstandsvorsitzender der
Bausparkasse Schwäbisch Hall

Nachhaltigkeit ist für die DZ BANK Gruppe ein strategisches Thema. Die Prinzipien des Genossenschaftswesens „Solidarität, Subsidiarität, Fairness und soziale Verantwortung“ sind eng mit dem Nachhaltigkeitsgedanken verbunden. Wir bekennen uns zu einer werteorientierten Unternehmensführung und tragen durch die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung zu einer nachhaltigen Entwicklung bei.

Der Global Compact der Vereinten Nationen stellt die Plattform für verantwortungsbewusste Unternehmen dar, um sich öffentlich zu den Prinzipien einer nachhaltigen Wirtschaftsweise und den Werten Frieden, Freiheit sowie Gerechtigkeit zu bekennen. Mit der Fortschrittsmitteilung zum Global Compact bringen wir unser fortlaufendes Commitment zur Initiative sowie den „Zehn Prinzipien“ zum Ausdruck und legen offen, wie wir diese Überzeugung in unserem täglichen Handeln leben. Wir unterstützen den Global Compact und arbeiten weiterhin daran, die Sozial- und Umweltverträglichkeit unseres Geschäftsbetriebs sowie unserer Produkte und Dienstleistungen zu steigern.

Um unsere Werte und Grundsätze sowie unser Bekenntnis zum Global Compact zum Ausdruck zu bringen, haben wir einen Verhaltenskodex entwickelt. Der Verhaltenskodex verweist auf die zehn Prinzipien des Global Compact und konkretisiert unsere Werte in Bezug auf unsere Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter. Mit der Weiterentwicklung und Implementierung unserer Zuliefererstandards wirken wir darauf hin, dass unsere Geschäftspartner im Sinne unserer Werte handeln.
Schwäbisch Hall, im August 2014

Reinhard Klein

# Die DZ BANK Gruppe

Mit ihren starken Marken gehören die Unternehmen der DZ BANK Gruppe zu den Eckpfeilern des Allfinanzangebots der Genossenschaftlichen FinanzGruppe – von der Bausparkasse Schwäbisch Hall über R+V Versicherung, Union Investment Gruppe und VR LEASING GRUPPE bis hin zu verschiedenen anderen Spezialinstituten. Ihr Auftrag ist es, die Wettbewerbsposition der Genossenschaftsbanken am deutschen Markt mit ihren Produkten zu stärken. Die DZ BANK Gruppe ist mit einer Bilanzsumme von 387 Mrd. Euro einer der größten Finanzdienstleister Deutschlands.

Das Leistungsspektrum der DZ BANK AG reicht von klassischen und innovativen Produkten über Strukturierung und Emissionen bis hin zu Handel und Vertrieb im Aktien- und Rentenmarkt. Gemeinsam mit den Unternehmen Bausparkasse Schwäbisch Hall, Union Investment, TeamBank, R+V Versicherung und weiteren Spezialanbietern bildet sie die DZ BANK Gruppe, der sie als Holding vorsteht.

Die Zusammenarbeit ist geprägt von dem gemeinsamen Erfolg und der genossenschaftlichen Idee. Gegenseitigkeit, Partnerschaftlichkeit und Verantwortung für die Gemeinschaft leiten die Unternehmen der DZ BANK Gruppe. Die Prinzipien der Genossenschaftspioniere – Friedrich-Wilhelm Raiffeisen, Hermann Schulze-Delitzsch und Wilhelm Haas – sind heute aktueller denn je.

DIE STARKEN MARKEN DER DZ BANK GRUPPE: WESENTLICHE BETEILIGUNGEN DER DZ BANK

# MENSCHENRECHTE

## PRINZIP 1:
## UNTERSTÜTZUNG DER MENSCHENRECHTE

## PRINZIP 2:
## AUSSCHLUSS VON MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sind Finanzdienstleister; ihr Einflussbereich im Bereich der Menschenrechte bezieht sich somit auf ihre Mitarbeiter und Dienstleister sowie die finanzierten Projekte, vergebene Kredite, Anlagen und weitere Finanzprodukte.

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

VERANKERUNG DER MENSCHENRECHTE IN DER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT
Die DZ BANK AG nutzt als Steuerungsinstrument und Orientierungshilfe für ihre Mitarbeiter ihren Ende 2012 in Kraft getretenen Verhaltenskodex. Anhand einer Nachhaltigkeitsprüfliste unterzieht die DZ BANK AG die an sie gestellten Kreditanfragen einer Analyse hinsichtlich sozialer und ethischer Aspekte im Sinne einer vorausschauenden Risikovorsorge. Die Ablehnung einer Kreditvergabe erfolgt, wenn der errechnete Nachhaltigkeitsfaktor unter einem festgelegten Grenzwert liegt. 2013 wurden 1.433 Anträge mit Nachhaltigkeitsprüfung positiv beschieden. Auch mit den zum 1. Januar 2013 offiziell von ihr anerkannten Äquator-Prinzipien erfüllt die DZ BANK AG die Anforderungen einer vorausschauenden Risikovorsorge und prüft Projekte mit einem Finanzierungsvolumen von mehr als 10 Mio. US-Dollar hinsichtlich ihrer Sozial- und Umweltrelevanz.

Auch die VR LEASING GRUPPE unterzieht ihre Kreditanfragen einer Nachhaltigkeitsprüfung. In Anlehnung an den Kodex des Bankenfachverbands wurde ein Verhaltenskodex für eine verantwortungsvolle Kreditvergabe implementiert.

R+V Versicherung verfolgt bei der Kapitalanlage klare ethische Vorgaben. So investiert R+V beispielsweise nicht in Hersteller von Minen und Anti-Personen-Minen oder Hersteller von atomaren, biologischen und chemischen Waffen (ABC-Waffen), von uranhaltiger Munition sowie Streumunition. Auch die umstrittenen Finanzprodukte für Agrarrohstoffe sind für R+V Versicherung tabu.

Union Investment verabschiedete 2012 ihre Leitlinie für verantwortungsvolles Investieren und legte damit die Grundlagen für verantwortungsvolles Investieren im Kerngeschäft der Union Investment Gruppe fest. Im Rahmen von Investmententscheidungen analysiert Union Investment ESG-Faktoren bei Unternehmen, Staaten und anderen Wertpapieremittenten; darunter fallen auch Menschenrechte und Mitarbeiterstandards. Im August 2010 unterzeichnete Union Investment darüber hinaus die „Principles for Responsible Investment“ (UN PRI).

LIEFERANTEN
Die DZ BANK AG, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und VR LEASING GRUPPE verpflichten seit 2012 ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der DZ BANK Gruppe Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen und der Anforderungen der International Labour Organization.

Als nachhaltigkeitsrelevant klassifizierte Lieferanten werden von der DZ BANK AG und der R+V Versicherung seit Anfang 2013 zusätzlich vertiefend zu Nachhaltigkeitsaspekten in ihrem Kerngeschäft befragt.

Union Investment implementiert im Berichtjahr ein nachhaltigkeitsorientiertes Lieferantenmanagement. Circa 120 als nachhaltigkeitsrelevant eingestufte Zulieferer wurden im Jahr 2013 zu ihrem Nachhaltigkeitsengagement befragt. Die Rücklaufquote betrug über 90 Prozent. Union Investment engagiert sich darüber hinaus für den Ausbau gruppenweiter Bewertungsprozesse.

Die TeamBank achtet auch im Falle von Maßnahmen wie der Weiterentwicklung des Dresscodes von easyCredit bei der Auswahl der Lieferanten auf die Erfüllung sozialer und ökologischer Aspekte. Die TeamBank orientiert sich dabei an den Kriterien internationaler Konventionen – wie oben genannt. Im Falle der Neuauflage des Dresscodes wurde der anhand der Kriterien ausgewählte Dienstleister zudem vertraglich verpflichtet, sich nach dem BSCI-Siegel zertifizieren zu lassen, um die Einhaltung sozialer Mindeststandards (inklusive Menschenrechte) zu gewährleisten.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall achtet wie auch andere Unternehmen der DZ BANK Gruppe auf den Einkauf von Fair-Trade-Produkten und bezieht vorzugsweise regionale Waren und Dienstleistungen. Dies reduziert das Risiko von Menschenrechtsverletzungen zusätzlich.

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

# ARBEITSNORMEN

## PRINZIP 3:
## WAHRUNG DER VEREINIGUNGSFREIHEIT

## PRINZIP 4:
## ABSCHAFFUNG ALLER FORMEN VON ZWANGSARBEIT

## PRINZIP 5:
## ABSCHAFFUNG DER KINDERARBEIT

## PRINZIP 6:
## VERMEIDUNG VON DISKRIMINIERUNGEN

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

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

## ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN

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

Die DZ BANK AG hat eine Arbeitnehmervertretung etabliert, die alle Beschäftigten in Deutschland repräsentiert. Im Aufsichtsrat liegt der Anteil der Arbeitnehmervertreter gemäß dem deutschen Mitbestimmungsrecht bei 50 Prozent. Die Arbeitnehmervertreter der Standorte werden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert. Alle wesentlichen Themen und freiwilligen Leistungen werden in Betriebsvereinbarungen festgehalten. Zusätzlich finden an den einzelnen Standorten pro Jahr zwei bis drei Betriebsversammlungen statt. Für die Filialen in London, New York, Hongkong, Singapur und Warschau gelten die jeweiligen gesetzlichen Regelungen und Standards.

Jedes der acht vorgestellten Unternehmen hat einen Betriebsrat, also eine Arbeitnehmervertretung, eingerichtet. Es sind keine Fälle bekannt, bei denen im Hinblick auf Geschäftstätigkeiten oder Unternehmenseinheiten der acht hier aufgeführten Unternehmen der DZ BANK Gruppe Rechte in Bezug auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen nicht eingehalten würden oder bedroht wären.

Im Hinblick auf die eigenen Mitarbeiter sind bei den acht hier aufgeführten Unternehmen der DZ BANK Gruppe Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit klar ausgeschlossen. Um indirekte Auswirkungen unserer Finanzierungen, Produkte und Dienstleistungen zu vermeiden, greifen hier zusätzlich die aufgeführten Systeme wie die Nachhaltigkeitsprüfliste der VR LEASING GRUPPE und die Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten der DZ BANK Gruppe.

Als verantwortungsvoller und aktiver Asset Manager betreibt Union Investment einen konstruktiven Dialog mit den Unternehmen, in die sie investiert. Reden auf Hauptversammlungen werden als Instrument eingesetzt, um die Botschaften von Union Investment vor einem breiten Publikum zu kommunizieren. Neben den klassischen Finanzthemen werden auch regelmäßig Aspekte rund um Umwelt, Soziales und Corporate Governance thematisiert. Im Zentrum der Hauptversammlungssaison 2013 standen vor allem Fragen zur kritischen Zusammensetzung einiger Aufsichtsräte sowie Fragen zur Vorstandsvergütung. Auch Themen zu Arbeitsbedingungen mit Fokus auf Kinderarbeit und Menschenrechte wurden i Jahr 2013 im Rahmen von Unternehmensdialogen thematisiert.

Die Auswahl der Produkte für die Produktlinie „Anlage Zukunft“ der DZ BANK AG erfolgt in enger Abstimmung mit dem DZ BANK AG Nachhaltigkeitsresearch. Die DZ BANK AG achtet darauf, dass für ihre Zertifikate keine Unternehmen ausgewählt werden, die Kinderarbeit zulassen oder gegen Arbeitnehmer- beziehungsweise Menschenrechte verstoßen.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall hat in ihre Verträge Bedingungen zur Vereinigungsfreiheit und zur Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen aufgenommen.

## VIELFALT & CHANCENGLEICHHEIT

Menschen nicht wegen Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter oder körperlicher Behinderung zu diskriminieren, ist ein zentraler Grundsatz der Unternehmen der DZ BANK Gruppe.
Neben der DZ BANK AG (2011) haben auch die R+V Versicherung (2011), die Bausparkasse Schwäbisch Hall (2012), TeamBank (2012) und VR LEASING GRUPPE (2012) die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich zu mehr Chancengleichheit verpflichtet.

SCHULUNGEN ZUM AGG

Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind für alle Mitarbeiter sowie speziell für Führungskräfte der DZ BANK AG obligatorisch. Neue Mitarbeiter werden beim Eintritt in das Unternehmen geschult. In den Auslandsfilialen der DZ BANK AG in London, New York, Hong Kong, Singapur und Warschau existieren freiwillige Vereinbarungen zur Gleichbehandlung, sofern das Thema nicht ebenfalls gesetzlich geregelt ist.

Schulungen zum AGG werden auch von der Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und VR LEASING GRUPPE durchgeführt.

Für neu ernannte Führungskräfte besteht bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall zusätzlich die Verpflichtung, sich in einem Seminar zum Arbeitsrecht zum Thema AGG schulen zu lassen.

In der Kreditvergabe der TeamBank kommt ein standardisiertes Verfahren im Sinne des AGG zum Tragen, das Diskriminierung in jeglicher Form (zum Beispiel aufgrund der Nationalität, des Geschlechts oder der Religion) ausschließt.

FRAUENFÖRDERUNG

2011 setzten die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sich das gemeinsame Ziel, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung aktiv zu fördern, und bekräftigten dies in einem „Letter of Intent“. 2013 nahmen sechs Unternehmen der DZ BANK Gruppe (Vorjahr: zwei Unternehmen) an Deutschlands größtem Messekongress für Frauen, women&work, teil. Ziel war es, speziell Frauen die Gelegenheit zu geben, mit Unternehmen in Kontakt zu treten, sich in Workshops oder Talkrunden zu informieren und das eigene Netzwerk zu stärken.

Mit dem Ziel, den Anteil an weiblichen Führungskräften in der DZ BANK AG nachhaltig zu steigern, startete diese im Jahr 2012 das Projekt Vielfalt@DZ BANK mit einer Status-quo-Analyse. Bisher sind bei der DZ BANK AG eine von 20 Aufsichtsräten und 16 von 131 Abteilungsleitern weiblich, bei den Gruppenleitern sind es 63 von 342. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen konnte von 16,1 im Jahr 2012 auf 17,2 Prozent im Jahr 2013 erhöht werden. Die Schwerbehindertenquote lag 2013 bei 4,4 Prozent. Aus den Ergebnissen der Status-quo-Analyse wurden weitere Maßnahmen zur Frauenförderung abgeleitet. In einem ersten Schritt wurde dabei ein Schwerpunkt auf die Schaffung der entsprechenden kulturellen Voraussetzungen gelegt. 2013 sind Maßnahmen wie Diversity-Ziele in den Zielvereinbarungen von Führungskräften und ein Gesprächsleitfaden für Führungskräfte und Mitarbeiter in Elternzeit eingeführt worden, um die Förderung von Frauen zu unterstützen. Konkret konnte der Anteil an Frauen in Förderprogrammen erhöht werden. Beim Potenzialförderprogramm für Mitarbeiter (PFP) liegt er derzeit bei 50 Prozent. Das im Vorjahr gestartete Training „Erfolgsstrategien für Frauen“ richtet sich an Frauen mit Karriereambitionen und erhält durchweg positives Feedback.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen der R+V Versicherung (Innendienst) hat sich von 2005 bis 2013 um drei Prozentpunkte auf 20,8 Prozent gesteigert.

VR LEASING GRUPPE arbeitet neben den Maßnahmen zur Frauenförderung in Führungspositionen an einem Bürokonzept zur Stärkung des Teamgedankens sowie an einem Modell für Elternzeit auch für Führungskräfte. Es wurde ein Elternzeitbindungsprogramm etabliert, welches ebenfalls an Führungskräfte gerichtet ist. Führungspositionen schreibt die VR LEASING GRUPPE in Teilzeit aus.

Die TeamBank konnte den Anteil von Frauen in Führungspositionen von 24 Prozent im Jahr 2009 auf rund 30 Prozent im Berichtsjahr 2013 erhöhen.

Für das Berichtsjahr 2013 weist Union Investment einen Anteil weiblicher Mitarbeiter in der Führungsebene von 15,1 Prozent aus. Im Unternehmen werden verschiedene Fortbildungsmaßnahmen zum Thema Frauenförderung angeboten.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall fördert gezielt die berufliche Entwicklung von Frauen und insbesondere die Übernahme von Führungsverantwortung. Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt in der Schwäbisch Hall Gruppe bei 27,7 Prozent. Der Anteil weiblicher Angestellter liegt in der Schwäbisch Hall Gruppe bei 60,4 Prozent. Dem Vorstand der Schwäbisch Hall Kreditservice gehört eine Frau an, die zugleich in der Bausparkasse als Generalbevollmächtigte tätig ist.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall engagiert sich zudem für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wesentliche Elemente sind dabei flexible und variable Arbeitszeitbedingungen mit rund 80 verschiedenen Arbeitszeitmodellen, die bereits seit 1970 bestehende betriebseigene Kindertagesstätte, die Anfang 2014 auf 100 Plätze ausgebaut wurde, der betriebseigene Seniorenstift mit 76 Plätzen oder auch die Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer bis zu 24 Monaten dauernden Pflegepause.

Die R+V Versicherung hat in den letzten Jahren ein familienfreundliches Arbeitsumfeld geschaffen und ihre familiengerechte Personalpolitik weiter ausgebaut. Dafür wurde sie im Jahr 2013 mit dem Zertifikat "audit berufundfamilie" der gemeinnützigen Hertie-Stiftung ausgezeichnet.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

Mit ihrem Gesundheitsmanagement wollen die acht aufgeführten Unternehmen der DZ BANK Gruppe die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter erhalten, indem sie eigenverantwortliches Verhalten fördern und unterstützen.

Die DZ BANK bietet an allen deutschen Standorten ein breites Spektrum an Betriebssportmöglichkeiten und spezielle Schulungen für die richtige Ernährung sowie Gesundheitstage zu unterschiedlichsten Themen an. Im Rahmen ihres Gesundheitsmanagements bietet die DZ BANK AG ihren Mitarbeitern neben Bewegungskursen wie Leichtathletik und Radsport auch Präventionskurse wie Wirbelsäulengymnastik, Yoga oder autogenes Training an. 2013 nahmen rund 25 Prozent der Mitarbeiter am Standort Frankfurt an Betriebssportaktivitäten und Präventivkursen teil (2012: 24 Prozent). Die Gesundheitsquote lag stabil bei 96,8 Prozent.

Auch für die DG HYP steht das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz im Mittelpunkt des Personalmanagements. Mit der Einführung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements will die DG HYP den Krankenstand verringern und die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter verbessern. Erste Bausteine eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind mit Angeboten zur Verbesserung der Arbeitsplatzergonomie zu Betriebssport und Betrieblichem Wiedereingliederungsmanagement sowie mit Personalentwicklungsmaßnahmen bereits gelegt. Mit weiteren, präventiven Angeboten zu den Themen Bewegung, Ernährung, Entspannung und Work-Life-Balance wird ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement im Unternehmen eingeführt. Im Jahr 2013 wurde due DG HYP mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet.

Das Gesundheitsmangement der Bausparkasse Schwäbisch Hall und der R+V Versicherung umfasst die Dimensionen Prävention, Intervention und Rehabilitation. Im Jahr 2012 wurde das Angebot um eine speziell auf Mitarbeiter im Außendienst ausgerichtete Komponente ergänzt. Für das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurde die R+V Versicherung 2012 mit dem InnoWard in der Kategorie „Personalentwicklung und Qualifizierung“ ausgezeichnet.

Union Investment bietet umfassende Angebote im Gesundheitsmanagement. Das Spektrum reicht von Grippeschutzimpfungen über Vitamin C-Ausgaben bis zu mobilen Massagen und Kursen, darunter Rückenschule und Yoga. Mitarbeiter haben außerdem die Möglichkeit vergünstigte Mitgliedschaften in Fitness Studios abzuschließen. Im Jahr 2013 wurden erstmals Workshops für Führungskräfte bezüglich der Erkennung von hoher Arbeitsbelastung von Mitarbeitern unter dem Titel „Workshop für Energiemanagement“ angeboten.

Die TeamBank fokussiert sich darauf, alle Mitarbeiter durch umfangreiche Information und Motivation für den Schutz ihrer Gesundheit zu sensibilisieren. Dies erfolgt durch vielfache punktuelle und langfristige Aktionen, unterstützt durch ein regelmäßig aktualisiertes Gesundheitsportal zu den Themenfeldern Bewegung, Ernährung und mentale Balance. Im Herbst 2013 wurde eine große, wissenschaftlich fundierte Befragung aller Mitarbeiter zu ihrer psychosozialen Situation durchgeführt, um die Ergebnisse für die Entwicklung von präventiven Maßnahmen zu nutzen.

Im Rahmen der Zertifizierung „audit berufundfamilie“ verpflichtet sich die VR LEASING GRUPPE zum Auf- und Ausbau eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

WEITERES ENGAGEMENT
Hilfe zur Selbsthilfe durch den DZ BANK Mikrofinanzfonds: Der von Mitarbeitern gegründete DZ BANK Mikrofinanzfonds leistet finanzielle Unterstützung für Mikrofinanzinstitute in afrikanischen Ländern. 2013 kooperierte der ehrenamtlich verwaltete Fonds mit insgesamt drei Mikrofinanzinstituten in Tansania, Togo und Algerien.

Mit der Gründung der Bürgerstiftung Vordertaunus hat die VR LEASING GRUPPE eine Initiative gegen Jugendarbeitslosigkeit angestoßen. Insbesondere Jugendliche aus EU-Krisenstaaten sollen durch die Stiftung berufliche und persönliche Chancen erhalten. Das hat einen weiteren Effekt: Den im Vordertaunus ansässigen mittelständischen Betrieben bietet die Initiative die Möglichkeit, grenzüberschreitend Fach- und Nachwuchskräfte zu rekrutieren. Mit der Initiative nimmt die VR LEASING GRUPPE eine Vorreiterrolle in der Region ein und leistet einen Beitrag zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der Region Vordertaunus.

Die von easyCredit im Jahr 2007 ins Leben gerufene Stiftung „Deutschland im Plus“ leistete auch 2012 einen wichtigen Beitrag für die private Überschuldungsprävention. Im Fokus der Stiftungsarbeit stehen Aufklärung, Prävention und Hilfeleistung für Betroffene. 2012 baute „Deutschland im Plus“ die Bildungsmaßnahmen für Schüler weiter aus und leistete dadurch einen wichtigen Beitrag für deren finanzielle Allgemeinbildung. So besuchten Referenten von „Deutschland im Plus“ 128 Schulen und unterrichteten über 8.500 Schüler. Mehr als 19.000 Jugendliche nahmen bisher an der Unterrichtseinheit „Konsum geplant – Budget im Griff“ teil. Um künftig noch mehr Schüler zu erreichen, werden die bestehenden Kooperationen mit Schuldnerberatungsstellen und der Diakonie kontinuierlich ausgebaut.

Seit 2006 engagieren sich die Mitarbeiter von Union Investment in dem Projekt „mitMenschen“ für Menschen, die nicht immer auf der Sonnenseite des Lebens stehen. Jedes Jahr engagieren sich rund 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Union Investment freiwillig für

das Wohl von Menschen. Ehrenamtlich bringen sie dabei ihre Arbeitskraft für bedürftige Einrichtungen in und um die Standorte Frankfurt, Hamburg und Luxemburg zum Wohl von Kindern, Jugendlichen und Senioren ein. Seit Einführung des Projekts „mitMenschen“ wurden rund 100 Projekte verwirklicht.

Gesellschaftliches Engagement hat bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall eine lange Tradition. Ziel ist es, geschäftlichen Erfolg und soziale Gerechtigkeit in Einklang zu bringen. Seit 1993 besteht die Bürgerstiftung Schwäbisch Hall, die unter dem Motto „bilden-fördern-integrieren“ Jugendliche mit finanziellen Mitteln unterstützt. Seit ihrer Gründung hat die Stiftung über 400 Projekte und Maßnahmen mit einer Fördersumme von mehr als 1,1 Mio. Euro unterstützt. Ein zentrales Projekt betrifft die Zusammenarbeit mit dem Verein „Off Road Kids“, der deutschlandweit obdachlose Kinder und Jugendliche unterstützt.

Im Jahr 2013 hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall eine große Spendenaktion „100.000+“ ins Leben gerufen. Motto: Wenn es der Bürgerstiftung gelingt, von den Haller Bürgern Spenden in Höhe von 100.000 Euro einzusammeln, stiftet die Bausparkasse weitere 250.000 Euro dazu. Das Ziel wurde weit übertroffen: Der Aufruf hat zu individuellen Spenden von mehr als 140.000 Euro geführt.

Weitere Aktivitäten betreffen die Schwäbisch Hall Stiftung „bauen-wohnen-leben“, die sich mit einem Fördervolumen von rund 300.000 Euro pro Jahr zentralen Fragen und Herausforderungen im Wohnungsbau stellt und neben dem Hochschulcampus Schwäbisch Hall weitere Lehrstühle unterstützt. Außerdem fördert sie das breit gefächerte kulturelle Engagement der Bausparkasse mit der Unterstützung der Schwäbisch Haller Freilichtspiele im Mittelpunkt.

Ziel der DG HYP ist es, ihr gesellschaftliches Engagement weiter auszubauen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrem ehrenamtlichen Engagement verstärkt zu unterstützen. Zu diesem Zweck hat die Bank 2013 ihren ersten „Social Day“ durchgeführt, bei dem sich ein Team von 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während ihrer Arbeitszeit im Kinderhospiz „Sternenbrücke“ engagiert hat.

Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftlich verantwortliches Handeln gehören für R+V eng zusammen. Deshalb unterstützt die Versicherung seit jeher gemeinnützige Initiativen, die wie R+V ihre Wurzeln in der genossenschaftlichen Idee „Hilfe zur Selbsthilfe“ haben.
Die R+V macht Bürger stark fürs Ehrenamt, setzt sich für die Unfallverhütung bei Kindern ein, unterstützt Schüler in ihrer Kreativität und Wissbegier und fördert die Integration von Menschen mit Behinderungen.

# UMWELTSCHUTZ

## PRINZIP 7:
## VORSORGENDER UMWELTSCHUTZ

## PRINZIP 8:
## INITIATIVEN FÜR GRÖßERES VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN FÜR DIE UMWELT

## PRINZIP 9:
## ENTWICKLUNG UND VERBREITUNG UMWELTFREUNDLICHER TECHNOLOGIEN

Als Finanzdienstleister haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe im Vergleich zu produzierenden Unternehmen nur geringe direkte Umweltauswirkungen; gleichwohl möchten sie diese gering halten.

Im Rahmen der 2010 gegründeten Marktinitiative Nachhaltigkeit arbeiten die Unternehmen der DZ BANK Gruppe am Aufbau einer gruppenweiten Klimastrategie. Als Grundlage hierfür ließen sie 2012 eine interne Klimastudie erstellen. Dr. Matthias Metz, Vorstandsvorsitzender der Bausparkasse Schwäbisch Hall und Projektpate der Marktinitiative Nachhaltigkeit, übernahm den Vorsitz im Bereich Klimawandel und die Position des Klimaschutzbeauftragten.

UMWELTMANAGEMENTSYSTEM
Drei der acht berichtenden Unternehmen der DZ BANK Gruppe haben zur Minimierung und zum Controlling ihrer Umweltauswirkungen ein Umweltmanagementsystem implementiert. Die übrigen Unternehmen der Marktinitiative Nachhaltigkeit haben Instrumente zur Erhebung von Umweltkennzahlen geschaffen und bereiten deren Einführung vor.

Die übergeordnete Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der DZ BANK AG liegt direkt bei dem Vorstandsvorsitzenden, Wolfgang Kirsch. Umweltthemen verantwortet außerdem Thomas Ullrich, Vorstand für Informatik, Organisation, Personal und Operati-

on/Services. Seit 2013 hat die DZ BANK einen Umweltmanagementbeauftragten, der sich vorrangig um die Koordination aller Umweltmaßnahmen und die Erfüllung des Klimaziels kümmert.

2013 hat die DZ BANK ihr Umweltmanagementsystem mit dem Programm ÖKOPROFIT Frankfurt neu aufgestellt und mithilfe des Programms neue Umweltschutzmaßnahmen und Verbrauchsziele festgelegt. ÖKOPROFIT steht für „Ökologisches Projekt für integrierte Umwelttechnik“ in dem Frankfurter Unternehmen auf dem Weg zur „Green City“ einen Beitrag als umweltgerecht tätige Unternehmen leisten. Neben den ökologischen und ökonomischen Zielen stehen auch soziale Komponenten – die Motivation und Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Umweltschutz im Unternehmen – im Vordergrund. Mit der Aktualisierung der gruppenweiten Klimastrategie setzt die DZ BANK sich neue Ziele, um ihre Effizienz weiter zu verbessern.

Union Investment hat in ihrem CSR- und Umweltprogramm ein Klimaschutzziel festgelegt. Außerdem arbeitet das Unternehmen auf Grundlage einer im Jahr 2010 durch den Vorstand verabschiedeten, unternehmensweit gültigen Umwelt-Policy. Mit ihren sechs Grundsätzen dient sie als Richtlinie für den Umgang mit Ressourcen im Unternehmen und bei der Beschaffung durch externe Dienstleister. Das Umweltmanagementsystem des Unternehmens wurde im Jahr 2013 nach ISO 14001 rezertifiziert.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall verfolgt das Ziel, die Belastung der Umwelt und den Verbrauch von Energie durch den eigenen Betrieb so gering wie möglich zu halten. Die Verantwortung für Umweltfragen und auf den Klimawandel bezogene Themen ist klar geregelt und liegt beim Nachhaltigkeitsbeauftragten. Mit seinem Umweltmanagementsystem strebt das Unternehmen eine Verbesserung der Effizienz beim Einsatz von Energie und Ressourcen an. Vorzugsweise sollen diese aus erneuerbaren Quellen bezogen werden. Wesentliche Verbrauchsdaten werden im Rahmen des Projekts „Zukunftsprojekt Energie" kontinuierlich erfasst und überprüft. Seit dem Jahr 2013 sind soziale und ökologische Mindeststandards in den Einkaufsprozessen der Bausparkasse Schwäbisch Hall integriert, die von neuen und bestehenden Lieferanten einzuhalten sind und auf die in den Lieferantenverträgen hingewiesen wird.

Die R+V Versicherung hat eigens die Funktion eines Umweltmanagementbeauftragten eingerichtet. Das Unternehmen hat am Hauptstandort Wiesbaden erfolgreich am Programm ÖKOPROFIT teilgenommen. Im Herbst 2013 wurde das Umweltmanagementsystem vom TÜV Rheinland nach DIN ISO 14001 zertifiziert.

Die TeamBank begrenzt ihren $CO_2$-Ausstoß durch Vorgaben für die Auswahl von Fahrzeugmodellen und Höchstgrenzen für die Motorisierung im Rahmen ihrer Dienstwagenrichtlinie.

Auch VR LEASING GRUPPE und die DZ BANK AG versuchen mit ihren Dienstreiseverordnungen eine umweltfreundliche Mobilität zu fördern. Die VR LEASING GRUPPE legt dabei besonderen Fokus auf eine Dienstwagenordnung. Zurzeit arbeitet die VR LEASING GRUPPE an der Einführung einer neuen Fuhrparkpolicy, welche explizit den $CO_2$-Ausstoß der Automobilmodelle berücksichtigt.

Neben den Maßnahmen zur Reduzierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs versucht die DG HYP, ihren $CO_2$-Ausstoß auch im Bereich der Mobilität zu verringern. Im Rahmen ihrer Reisekostenrichtlinie besteht für alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Anweisung, möglichst umweltverträgliche Verkehrsmittel für Dienstreisen zu nutzen. Bei ihren

Dienstwagen hat sie sichergestellt, dass diese mit der aktuell umweltschonendsten Technik, beispielsweise einer Start-Stopp-Automatik, ausgestattet sind.

RESSOURCENMANAGEMENT, ENERGIEEFFIZIENZ UND -EINSPARUNG
Die einzelnen Umweltkennzahlen der DZ BANK AG, der R+V Versicherung, von Union Investment und der Bausparkasse Schwäbisch Hall finden sich in ihren Nachhaltigkeitsberichten.

Zu den übergeordneten Zielen des betrieblichen Umweltschutzes der DZ BANK AG zählen die Optimierung des Ressourcenverbrauchs, der vermehrte Einsatz erneuerbarer Energien und in Verbindung damit die Reduzierung der direkten und indirekten $CO_2$-Emissionen. Wo sich $CO_2$- Emissionen nicht vermeiden lassen, wollen wir diese zunehmend kompensieren, um Umweltbelastungen so gering wie möglich zu halten.

Im Jahr 2013 hat die DZ BANK die energetische Modernisierung der Klimaanlagen in den Gebäuden in Frankfurt fortgesetzt und weitere Maßnahmen, wie die Erneuerung der Heizungsverteiler angestoßen. Außerdem wird langfristig eine Zertifizierung des GENO-Hauses, eines Bürogebäudes in Stuttgart, als Green Office Building angestrebt. DZ BANK hat sich zum Ziel gesetzt, die konzernweiten $CO_2$-Emissionen bis 2020 um 15 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2012 zu reduzieren und die DZ BANK schrittweise zu einem klimaneutral arbeitenden Unternehmen zu machen. Im Jahr 2013 nutzen 84 Prozent der Mitarbeiter öffentliche Verkehrsmittel, um zur Arbeit und zurück nach Hause zu gelangen.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall forciert den Einsatz elektronischer Dokumente, um die Belastungen aus dem Druck und der Verarbeitung von Publikationen zu vermindern. Für Dokumente, die weiterhin gedruckt erscheinen, gleicht sie die damit verbundenen $CO_2$-Emissionen durch den Erwerb von Klima-Zertifikaten aus. Im Jahr 2013 wurde unter anderem der Druck des Geschäftsberichts sowie der Hauszeitschrift klimaneutral gestaltet. Die im Zusammenhang mit großen Veranstaltungen (zum Beispiel TOP100-Bankenveranstaltung, Hauptversammlung) entstehenden $CO_2$-Emissionen werden durch den Erwerb von Klimaschutz-Zertifikaten eines deutschen, vcs-verifizierten Klimaschutz-Projekts ausgeglichen. Dies gilt ab 2014 auch für große Veranstaltungen des Außendienstes.

Die TeamBank setzt in ihrem Gebäudemanagement Ökostrom ein und stellt ihre Vertriebsflotte seit 2010 sukzessive auf Dieselfahrzeuge um.

Die R+V Versicherung spart durch die Umstellung auf regenerativ erzeugten Strom $CO_2$ erheblich ein. Seit Januar 2013 bezieht sie für ihre Gebäude in Wiesbaden und die Zentrale der Condor Versicherungen in Hamburg Strom aus Wasserkraft, seit Januar 2014 auch für alle weiteren großen Standorte. Eine weitere Maßnahme mit beachtlicher Wirkung ist der klimaneutrale Versand der Kundenpost. Seit Herbst 2011 verschickt die R+V Versicherung ihre Kundenbriefe klimafreundlich mit GOGREEN, dem Service der Deutschen Post DHL. Seit Jahresmitte 2013 arbeiten alle Drucker und Kopierer im Innendienst der R+V Versicherung mit Recyclingpapier. Rund 30 Millionen Blatt Frischfaserpapier spart R+V auf diese Weise pro Jahr ein und spart damit rund 450 Tonnen Holz, fast fünf Millionen Liter Wasser und etwa eine Million Kilowattstunden Energie (Strom und Wärme).

Union Investment verfolgt die Umstellung von Informationsmedien und Depotkorrespondenz auf elektronische Medien. Durch die Umstellung auf elektronische Medien und die Überprüfung und Optimierung von Auflagenmengen konnte der Papierverbrauch im Jahr 2013 um 14,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr gesenkt werden.

Die VR LEASING GRUPPE setzt im Klimaschutz auf Energieeffizienz. So wurde eine Dachsanierung durchgeführt, um den Energiebedarf von Heizung und Klimatisierung zu senken. Außerdem wurde die Heizung modernisiert und ein neues Stromkonzept erstellt, das die Verwendung eines Blockheizkraftwerks vorsieht. Die VR LEASING GRUPPE hat, ebenso wie die Bausparkasse Schwäbisch Hall, die SH Facility Management mit dem Energiemanagement beauftragt.

Die DG HYP ist bereits seit einigen Jahren bemüht, ihren Verbrauch an Strom, Wasser und Wärme so gering wie möglich zu halten und die Ausnutzung der natürlichen Ressourcen stetig zu verbessern. Zu diesem Zweck hat sie folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Umrüstung der Etagenbeleuchtung auf LED – Reduzierung der $CO_2$-Emissionen um zirka 30 Tonnen pro Jahr
- Sanierung der WC-Anlagen durch Einsatz von zweistufigen Sanitärblöcken für die WC-Spülung und Einsatz von Durchflussbegrenzern in den Mischbatterien – Wassereinsparung um zirka 40 Prozent im Zu- und Abwasserbereich
- Umrüstung der Serverräume von Klimasplitt-Technik auf Kaltwassertechnik
- vollständige Umstellung auf zertifizierten Ökostrom

SCHULUNGEN UND BEWUSSTSEINSBILDUNG

Die DZ BANK AG schafft per Intranet und über die Mitarbeiterzeitschrift „DEZETT“ einen kontinuierlichen Informationsfluss zur Kommunikation von und Sensibilisierung für Umweltthemen. Darüber hinaus hat sich die DZ BANK AG zum Ziel gesetzt, geeignete Kommunikationskanäle für eine weitere Sensibilisierung der DZ BANK AG Mitarbeiter für alle Nachhaltigkeitsaspekte zu schaffen und entsprechende Formate in Form von Veranstaltungen und Schulungen zu konzipieren.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall sensibilisiert ihre Mitarbeiter im Innen- und Außendienst durch regelmäßige Publikationen und Veranstaltungen für umweltgerechtes Verhalten. Durch Angebote in Marketing und Vertrieb (Energiespar-App, Energiesparrechner, Bauherrenabende und Energieberatungen) sowie die Unterstützung des regionalen Wettbewerbs „Baden-Württemberg macht sich klimafit" trägt sie außerdem zur Sensibilisierung von Wohneigentümern und weiteren Kunden bei. Im Zeitraum vom 1. Oktober 2012 bis zum 30. Juni 2013 fanden mit Unterstützung eines bundesweit agierenden Dienstleisters sowie den Volksbanken und Raiffeisenbanken Energieberatungen für interessierte Kunden statt. Das Beratungsangebot konzentrierte sich zunächst auf die Pilotregionen Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Niedersachsen.

Auch die R+V Versicherung integriert Umweltaspekte in Mitarbeiterinformationen sowie in die Aus- und Weiterbildung. Dazu gehören Schulungsbausteine zum Thema Nachhaltigkeit in der Ausbildung und Führungskräfteentwicklung sowie in den Einführungsseminaren für neue Mitarbeiter. Darüber hinaus hat die R+V Versicherung den Aspekt Nachhaltigkeit als neues Kriterium in das Ideenmanagement integriert.

Union Investment hat ein webbasiertes, freiwilliges Umwelttraining entwickelt. Gut 90 Prozent der Belegschaft haben dies bis Ende 2011 absolviert.

Bei der TeamBank findet ebenfalls eine Sensibilisierung der Mitarbeiter für Umweltaspekte statt. Beispielsweise ist diese Bestandteil des Corporate Responsibility-Konzepts „Haus der Fairness“ von easyCredit. Alle Aktivitäten im Rahmen des „Hauses der Fairness“ basieren auf dem Fundament des genossenschaftlichen Wertekanons und den Tugenden des ehrbaren Kaufmanns. Seine vier „Zimmer“: Ökonomie, Umwelt, Gesellschaft sowie Mitarbei-

ter und Partner stellen die Bereiche des Engagements durch easyCredit dar. Beispiele für Maßnahmen sind der unterzeichnete Kodex für verantwortungsvolles Kreditgeschäft (Zimmer Ökonomie) oder die Auslobung des „easyCredit-Preises für finanzielle Bildung“ (Zimmer Gesellschaft). Das „Haus der Fairness“ dient als anschauliches kommunikatives Instrument und soll die Verankerung der gesellschaftlichen Verantwortung in der gesamten Wertschöpfungskette der TeamBank verdeutlichen. Ziel ist es, das „Haus der Fairness“ durch weitere Corporate-Responsibility-Maßnahmen mit Leben zu füllen, um noch fokussierter und effektiver Verantwortung zu übernehmen.

NACHHALTIGE PRODUKTAUSRICHTUNG

Bereits vor zehn Jahren hat die DZ BANK AG das Segment Erneuerbare Energien für sich zu einem wichtigen Wachstumsfeld erklärt. Inzwischen ist sie hier mit einem Finanzierungsvolumen von aktuell rund 2 Mrd. Euro engagiert. Mit ihrem Engagement für die Entwicklung Erneuerbarer Energien leistet die DZ BANK AG zusammen mit den Genossenschaftsbanken wichtige Beiträge zum Erfolg der Energiewende in Deutschland – vom Ausbau der Infrastruktur bis hin zur Errichtung neuer leistungsfähigerer Anlagen. Gleichzeitig trägt die DZ BANK AG mit ihrem Fördergeschäft dazu bei, dass der Energieverbrauch in Deutschland durch effizientere Wärmedämmung, Heiztechnik und andere Modernisierungen reduziert wird.

Das Segment Energie ist auch bei der VR LEASING GRUPPE Teil des Kerngeschäfts. Im Fokus stehen dabei zum einen Investitionsvorhaben im Bereich der Erneuerbaren Energien wie Photovoltaikanlagen oder mobile Teile von Biogasanlagen, zum anderen aber auch Investitionsvorhaben im Bereich der Energieeffizienz wie Blockheizkraftwerke. Ergänzt wird das Angebot durch die Möglichkeit der Einbindung von Förderfinanzierungen über die Landwirtschaftliche Rentenbank.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall hat ein spezielles Produktangebot (Tarif „Fuchs Energie“) sowie Umweltberatungsangebote zur Energieeinsparung geschaffen. Dieser im November 2012 eingeführte Tarif ist speziell auf die Finanzierung von energetischen Modernisierungsmaßnahmen zugeschnitten. Bis zum Jahresende 2013 wurden hier rund 11.000 Verträge mit einem Finanzierungsvolumen von 229,4 Millionen Euro abgeschlossen. Die Einführung des Produkts „Fuchs Energie“ wurde bis zum 30. Juni 2013 begleitet: Für jeden Fuchs Energie-Abschluss wurde ein Apfelbaum gepflanzt.

Das Kompetenzzentrum Erneuerbare Energien der R+V Versicherung entwickelt im Firmenkundenbereich maßgeschneiderte Versicherungslösungen für die Betreiber von Anlagen zur Erzeugung von Ökostrom. Ihr Marktanteil bei der technischen Versicherung von Biogas-, Windkraft- und Photovoltaik-Anlagen liegt bei etwa zehn Prozent.

Mit dem seit 1991 etablierten Öko-Aktienfonds investieren die Kunden der DZ PRIVATBANK weltweit in innovative Ökopioniere und im Bereich Ökologie vorbildliche Unternehmen. Als langfristig orientierte Anleger partizipieren sie sowohl an Zukunftsthemen wie zum Beispiel Wasser (Wasseraufbereitung und -versorgung) oder Erneuerbare Energien beziehungsweise Energieeffizienz als auch am Trend zum nachhaltigen Wirtschaften.

Als aktiver Aktionär und Fondsmanager führt Union Investment jährlich mehr als 4.000 Gespräche mit Unternehmen, in die seine Fonds investiert sind. Gezielt geht es dabei auch um Fragen der sozialen, ökologischen und aufsichtsrechtlichen Unternehmensführung. Seit August 2013 unterstützt eine hauseigene ESG-Datenbank, Sustainable Investment Research Information System (SIRIS), das Portfoliomanagement der Union Investment. SIRIS ist eine

spezielle IT-Plattform, die ESG-Daten von verschiedenen Anbietern/Quellen zusammenführt und mit den Kapitalmarktdatenstrukturen von verschiedenen Asset-Klassen verknüpft. Im Rahmen des Engagement-Ansatzes dient SIRIS als elektronische Plattform insbesondere für die Recherche, Dokumentation, Überwachung und Kommunikation der Engagement-Aktivitäten der Union Investment. Im Jahr 2013 stieg der Anteil der SRI-Assets under Management um ca. 900 Mio. Euro auf 6,8 Mrd. Euro. Es liegen im Berichtszeitraum bei den acht vorgestellten Unternehmen keine Geldbußen aufgrund von Umweltverstößen vor.

# KORRUPTIONS-BEKÄMPFUNG

## PRINZIP 10:
## MAßNAHMEN GEGEN KORRUPTION

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

VERHALTENSKODEX
Die DZ BANK AG gibt ihren Mitarbeitern Richtlinien an die Hand, die ihnen zeigen, wie sie sich angesichts der zunehmenden Vielfalt an Vorschriften und Regulationen gegenüber Kunden und Geschäftspartnern sowie im Umgang mit Kollegen korrekt und eigenverantwortlich zu verhalten haben. Diese wurden 2011 in einem einheitlichen Verhaltenskodex („Code of Conduct“) zusammengefasst, der 2012 in Kraft getreten ist. Mit ihm kommuniziert die DZ BANK AG ihr Verständnis von integrem Verhalten und einer ethisch fundierten Unternehmenskultur. Die DZ BANK hat es sich zum Ziel gesetzt, den „Code of Conduct“ durch Informationsmaßnahmen und die Aufnahme in bestehende Trainingsprogramme bis Ende 2013 bei ihren Mitarbeitern zu verankern. Dieses Ziel wurde vollständig erreicht.
Im Jahr 2013 arbeitete die DZ BANK Gruppe an einem gruppenweiten Verhaltenskodex.

RISIKOMANAGEMENT
Das Risikomanagement im Bankgewerbe unterscheidet sich vom Risikomanagement anderer Branchen: Zentrale Aufgaben sind die Steuerung und Überwachung von Handels-, Emittenten-, Länder-und Kreditrisiken. Hierbei gilt für die DZ BANK AG, wie auch für die DZ BANK Gruppe, der Grundsatz, Risiken nur in dem Maße einzugehen, wie dies zur Erreichung der geschäftspolitischen Ziele erforderlich ist und diese beherrschbar erscheinen.

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

Neben der DZ BANK AG haben auch die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und VR LEASING GRUPPE eine Compliance-Organisation implementiert.

Die TeamBank verfügt über eigene Richtlinien zum Umgang mit der Annahme/Gewährung von Vorteilen (Geschenke-Richtlinie). Außerdem werden die Mitarbeiter der TeamBank in allen Compliance-Fragen durch ihr Compliance Office beraten sowie bei der Umsetzung der rechtlichen Anforderungen unterstützt. Darüber hinaus überwacht und bewertet das Compliance Office die Einhaltung der Regelungen. Ein Compliance-Handbuch sichert, wie auch bei der DG HYP, die Regelkonformität der Prozesse.

Der Bereich Recht und Compliance der Bausparkasse Schwäbisch Hall, dem die Zentrale Stelle, das Compliance-Management sowie der Geldwäschebeauftragte zuzuordnen sind, dient der Sicherstellung und Kontrolle rechtmäßigen Verhaltens sowie der Prävention von Regelverstößen. Er orientiert sich in seinem Handeln am Leitbild der Bausparkasse Schwäbisch Hall.

Bereits seit 2005 unterhält die R+V Versicherung ein umfassendes Compliance-Management-System. Die Regeln der R+V Versicherung sind in den „Verhaltensgrundsätzen im Geschäftsverkehr“ für alle Mitarbeiter im Intranet einsehbar und werden in Schulungen an Mitarbeiter und Führungskräfte vermittelt.

MAßNAHMEN ZUR BETRUGSPRÄVENTION

Unter dem Dach ihres 2012 eingeführten Verhaltenskodex vereinigt die DZ BANK AG verschiedene Instrumente zur Betrugsprävention. Dazu gehören unter anderem die Richtlinien für den Umgang mit Geschenken sowie ein Hinweisgebersystem und Schulungen. Um Unregelmäßigkeiten frühzeitig zu erkennen, gibt die DZ BANK ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen. Neben einer Compliance- und Geldwäsche-Hotline betreibt die DZ BANK ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing-Hotline), das Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität die Möglichkeit gibt, Hinweise auf mögliche strafbare Handlungen an die Bank zu leiten.

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

Zur Gewährleistung rechtskonformen Handelns hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall die Richtlinie der Schwäbisch Hall-Gruppe zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und „sonstigen strafbaren Handlungen" sowie die Richtlinie zur Verhinderung von „sonstigen strafbaren Handlungen" im Sinne des §25c des Kreditwesengesetzes implementiert.

Bei Union Investment ist der Umgang mit potenziellen Korruptionsfällen als Bestandteil der Betrugsprävention in der internen Richtlinie AD-078 beschrieben. Dort ist ein Gesamtprozess dargestellt, der einschließlich des Themas „lessons learned“ prozessuale Folgemaßnahmen vorsieht. Die konkrete Ausgestaltung der Folgemaßnahmen hängt vom jeweiligen Vorfall ab und wird durch das sogenannte Hinweiskomitee festgelegt.

Bei Union Investment ist die Vergabe und Annahme von Bestechungsgeldern ausdrücklich untersagt. Union Investment überprüfte im Berichtsjahr 2013 insgesamt 13 Einheiten auf Korruption. Die interne Richtlinie „Abwendung und Abwehr wirtschaftskrimineller Handlungen“ ist für alle Mitarbeiter der Union Investment Gruppe verbindlich. Schulungen zur Prävention sonstiger strafbarer Handlungen werden gemäß dem Gesetz über das Kreditwesen (KWG) seit 2012 durchgeführt.

Mit dem Betrugsfallmanagement für das Konsumentenkreditgeschäft beugt die TeamBank dem Versuch betrügerischer Kreditaufnahmen vor. Mit ihm kann die TeamBank bereits vor einer Kreditauszahlung Betrugsfallmuster identifizieren und so zur frühzeitigen Aufklärung von Betrugsfällen beitragen sowie den Schaden minimieren.

Die VR LEASING GRUPPE hat unter anderem eine Geschenkrichtlinie erlassen und führt verschiedene, regelmäßig wiederkehrende Prüfungshandlungen zur Verhinderung von sonstigen strafbaren Handlungen wie Betrug durch.

SCHULUNGEN
Regelmäßig erhalten die Mitarbeiter der DZ BANK AG verpflichtende Schulungen zu den Themen Compliance für Banken, Geldwäscheverhinderung, Verbot von Marktpreismanipulation und Betrugsprävention. Das Ziel, mehr als 90 Prozent der schulungspflichtigen Mitarbeiter bis Ende 2013 zur Betrugsprävention zu schulen, konnte bereits 2012 mit Abdeckungsgraden von 97 bis 99 Prozent übererfüllt werden. Zusätzlich zu den Schulungsmaßnahmen wurde 2012 eine Software zur Untersuchung aller Handelsgeschäfte auf Marktpreismanipulation eingeführt.

Neben der DZ BANK AG führen auch die R+V Versicherung, Bausparkasse Schwäbisch Hall, TeamBank, Union Investment, DG HYP, DZ PRIVATBANK und die VR LEASING GRUPPE zentrale Schulungen ihrer Mitarbeiter zu den Themen Compliance, Geldwäsche und Betrug durch.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall schult alle Mitarbeiter zu den im §25c des Kreditwesengesetzes geregelten Pflichten zur Verhinderung von „sonstigen strafbaren Handlungen“. Außerdem führt sie eine Zuverlässigkeitsprüfung für Innendienst- und Außendienstmitarbeiter nach dem Geldwäschegesetz und nach §25c des Kreditwesengesetzes durch.

WHISTLEBLOWING
Neben der DZ BANK AG haben auch R+V Versicherung, Union Investment und die VR LEASING GRUPPE ein Whistleblowing-System eingerichtet.

# ZUSAMMENFASSUNG

| Prinzip | Managementsysteme | Maßnahmen | Leistungen |
|---|---|---|---|
| **Prinzip 1:**<br>**Unterstützung der Menschenrechte**<br><br>**Prinzip 2:**<br>**Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen** | Verhaltenskodex<br><br>Nachhaltigkeitsprüfliste<br><br>Äquator-Prinzipien<br><br>Nachhaltigkeitsresearch<br><br>Leitlinie für verantwortungsvolles Investieren<br><br>Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten | Sensibilisierung der Mitarbeiter über diverse Kanäle<br><br>Prüfung von Krediten , Projektfinanzierungen und Unternehmen des Anlageuniversums<br><br>Prüfung von Lieferanten | Ausschluss von Kreditvergaben bei überschreiten eines bestimmten Grenzwerts. Im Berichtsjahr 2013 1.433 positiv beschiedene Anträge<br><br>Befragung nachhaltigkeitsrelevanter Lieferanten und Erarbeitung weiterer Maßnahmen, z.B. Zertifizierungen |
| **Prinzip 3:**<br>**Wahrung der Vereinigungsfreiheit**<br><br>**Prinzip 4:**<br>**Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit**<br><br>**Prinzip 5:**<br>**Abschaffung der Kinderarbeit**<br><br>**Prinzip 6:**<br>**Vermeidung von Diskriminierungen** | Siehe Menschenrechte<br><br>„Charta der Vielfalt“<br><br>„Letter of Intent“<br><br>Gesundheitsmanagement | Siehe Menschenrechte<br><br>Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen<br><br>Beitritt zur „Charta der Vielfalt“<br><br>Schulung nach AGG<br><br>Mikrofinanzfonds<br><br>Bürgerstiftung | Siehe Menschenrechte<br><br>Positive Entwicklungen des prozentualen Frauenanteils<br><br>Keine Rechtsverstöße in Bezug auf Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen, Zwangs- oder Kinderarbeit<br><br>Steigende Frauenanteile in Führungspositionen |
| **Prinzip 7:**<br>**Vorsorgender Umweltschutz**<br><br>**Prinzip 8:**<br>**Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt**<br><br>**Prinzip 9:**<br>**Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien** | Umweltmanagementsysteme<br><br>Dienstreiseverordnung<br><br>Dienstwagenrichtlinie<br><br>Klimastrategie (in Arbeit) | Implementierte Datenbank zur Kennzahlenerhebung<br><br>Energieeffizienzmaßnahmen<br><br>Informationsmaßnahmen intern sowie Beratungen beim Kunden<br><br>Angebot nachhaltiger Produkte | Umweltkennzahlen<br><br>Bezug von Ökostrom Gebäudesanierungen<br><br>Mitarbeiterinformationen<br><br>Stabile Investitionen im Bereich der Produkte im Kontext der Erneuerbaren Energien |
| **Prinzip 10:**<br>**Maßnahmen gegen Korruption** | Verhaltenskodex<br><br>Spezielle Richtlinien zur Betrugsprävention<br><br>Risikomanagement<br><br>Compliance-Handbuch | Compliance-Organisation<br><br>Schulungen<br><br>Korruptionsüberprüfung von Unternehmenseinheiten<br><br>Whistleblowing-Angebote | Durchgeführte Schulungen<br><br>Korruptionsüberprüfte Unternehmenseinheiten |

Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

DZ BANK Gruppe