Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

# Communication on Progress 2016

DZ BANK Gruppe

# Inhalt

**Unterstützungserklärung**
04 Vorwort Wolfgang Kirsch
06 Vorwort Reinhard Klein
07 Die DZ BANK Gruppe

**Menschenrechte**
08 Prinzip 1: Unterstützung der Menschenrechte
08 Prinzip 2: Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen

**Arbeitsnormen**
10 Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit
10 Prinzip 4: Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit
10 Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit
10 Prinzip 6: Vermeidung von Diskriminierungen

**Umweltschutz**
18 Prinzip 7: Vorsorgender Umweltschutz
18 Prinzip 8: Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt
18 Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

**Korruptionsbekämpfung**
26 Prinzip 10: Maßnahmen gegen Korruption

**Zusammenfassung**
29 Tabelle

# Vorwort

## Unterstützungserklärung

**Wolfgang Kirsch**
Vorstandsvorsitzender
der DZ BANK AG

**Sehr geehrte Damen und Herren,**

als DZ BANK AG haben wir 2008 den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet und uns damit zur Förderung seiner zehn Grundsätze bekannt. Bereits im Jahr 2013 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 Grundwerte haben uns erfolgreich geleitet und sind heute aktueller denn je: Gegenseitigkeit, Fairness, Partnerschaft und Vertrauen.

Zum Erscheinungszeitpunkt dieses Berichts sind wir bereits mit der WGZ BANK fusioniert. Für die Genossenschaftliche FinanzGruppe – und vor allem für die beiden ehemaligen Spitzeninstitute – war dies ein historischer Schritt. Im Interesse unserer gesamten Organisation haben wir zum 1. August 2016 unsere strategischen und operativen Stärken zusammengeführt. Die hinzugewonnene Schlagkraft des neuen Spitzeninstituts wird sich auch beim Thema Nachhaltigkeit bemerkbar machen.

Im Group Corporate Responsibility Committee arbeiten wir bereits seit mehreren Jahren gemeinsam mit den Unternehmen der DZ BANK Gruppe – zu der zum Beispiel die Bausparkasse Schwäbisch Hall, die Union Investment und die R+V Versicherung zählen – erfolgreich an zahlreichen Nachhaltigkeitsthemen. Ergebnisse dieser Zusammenarbeit sind der gemeinsame Verhaltenskodex, die Zuliefererstandards oder unsere Klimaziele.

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.

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 2016

# Nachhaltigkeit in der DZ BANK Gruppe

**Reinhard Klein**
Vorstandsvorsitzender der
Bausparkasse Schwäbisch Hall

## Sehr geehrte Damen und Herren,

die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennen sich auch im neuesten Fortschrittsbericht zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact für eine wertorientierte und nachhaltige Unternehmensführung. Die Unternehmen unterstützen die globale Initiative und sorgen dafür, dass die Mission des UN Global Compact durch unternehmerisches Handeln in der Sozial- und Umweltverträglichkeit unserer Geschäftsbetriebe erkennbar wird. Das macht auch der vorliegende Bericht anhand zahlreicher Beispiele aus den Unternehmen der DZ BANK Gruppe deutlich.

Vor dem Hintergrund der Klimabeschlüsse des Pariser UN-Klimagipfels erlangt die Mitverantwortung der Unternehmen für den Umwelt- und Klimaschutz eine hohe Bedeutung. Das jetzt auch erstmals völkerrechtlich kodifizierte Erderwärmungslimit von zwei Grad bis zum Jahr 2050 muss auch in den Unternehmen durch die Weiterentwicklung nachhaltiger Geschäftsbetriebe unterstützt werden. Dazu arbeiten die Unternehmen der DZ BANK Gruppe im Rahmen ihres Kompetenzcentrums „Umwelt“ an der Fortschreibung der Klima- und Umweltstrategien und an der Erschließung zusätzlicher Energieeinsparpotenziale.

Unsere Strategie einer nachhaltigen Unternehmensführung in der DZ BANK Gruppe wird von Kunden, Geschäftspartnern und Belegschaften honoriert. Unsere aktuelle Stakeholderbefragung hat unsere Initiative, die genossenschaftliche Werte mit nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen verbindet, bestätigt.

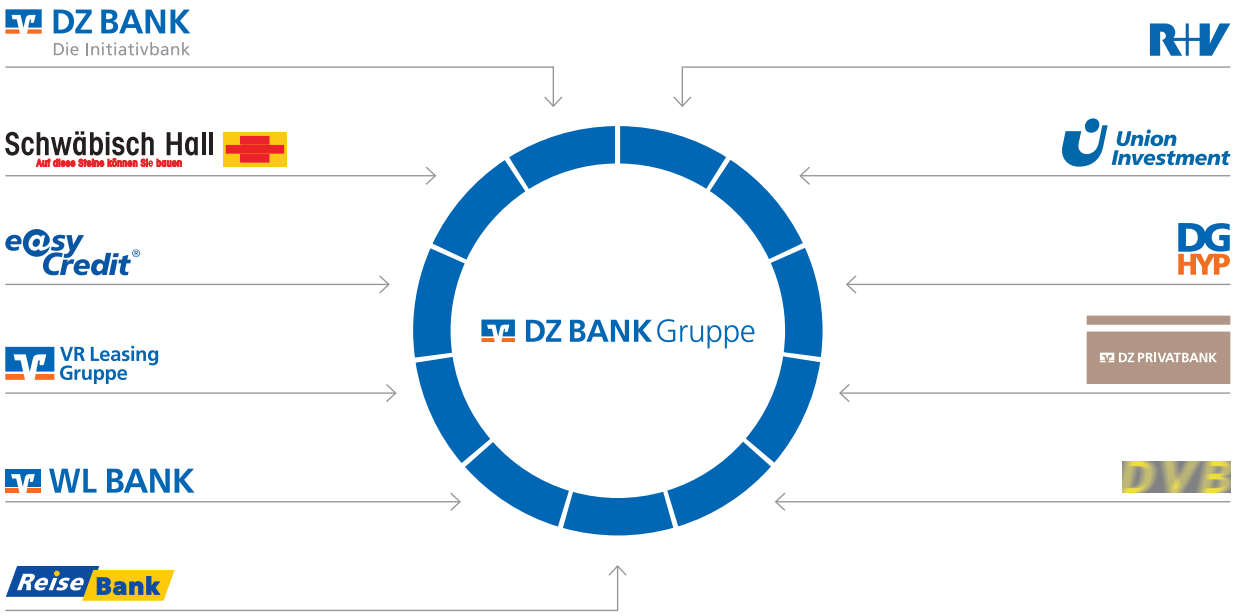
Schwäbisch Hall, im August 2016

# Die DZ BANK Gruppe

Mit ihren starken Marken gehören die Unternehmen der DZ BANK Gruppe zu den Eckpfeilern des Allfinanzangebots der Genossenschaftlichen Finanz-Gruppe – 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 408 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.



# 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. 2015 wurden 1.467 Anträge mit Nachhaltigkeitsprüfung positiv beschieden.

Unter dem Motto „Menschenrechte achten ... Aber wie?“ hat bei der DZ BANK in Frankfurt bereits im September 2014 ein Menschenrechte-Coaching des Deutschen Global Compact Netzwerkes stattgefunden. Dort erfuhren die Teilnehmer unter anderem, wie sich die Menschenrechte in den verschiedenen Unternehmensbereichen einhalten lassen. Zudem lernten sie im Austausch mit anderen Unternehmensvertretern, mit welchen Richtlinien Menschenrechte praxisorientiert umgesetzt werden können.

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.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall hat für Anleihen von Unternehmen seit 2014 Ausschlusskriterien definiert, nach denen Anleihen aus bestimmten Branchen (z.B. Rüstungsgüter, Alkohol und Tabak, Pornografie) oder mit ethisch umstrittenen Geschäftspraktiken (Kinder- und Zwangsarbeit, Menschenrechtsverletzungen, kontroverses Umweltverhalten) für eine Investition nicht in Frage kommen. Seit 2015 schließt die Bausparkasse Anleihen von Unternehmen aus, die mehr als 25 Prozent ihres jährlichen Konzern-Gesamtumsatzes im Bereich Kohlekraftwerke (Braun- und Steinkohle) erzielen.

Union Investment hat im Rahmen seines Collaborative Engagements an einer Initiative zur Verbesserung der Menschenrechte im Öl- und Bergbausektor teilgenommen. Zusammen mit über 30 Asset Managern hat sich

Union Investment an dem Collaborative Engagement für die Einhaltung von Menschenrechten im Öl- und Bergbausektor aktiv beteiligt. Die Kontroversen in diesen Sektoren liegen vor allen in den Menschenrechtsverletzungen in den eigenen Betrieben beziehungsweise bei den Partnergesellschaften im Rahmen der Förderaktivitäten – beides ist mit Reputationsrisiken für den Anleger verbunden. Auf Basis einer extern durchgeführten Analyse der Unternehmen aus der Abbauindustrie sowie der Auswertungen der kontroversen Meldungen zu Menschenrechtsverstößen und kritischen Projekten wurden gut 50 Unternehmen für das konzertierte Engagement identifiziert.

Die Einhaltung und Achtung der Menschenrechte ist für die DG HYP eine Grundvoraussetzung für das tägliche Geschäft. Durch ihre auf den Inlandsmarkt konzentrierte Tätigkeit der gewerblichen Immobilienfinanzierung spielen kritische Menschenrechtsthemen wie Kinder- oder Zwangsarbeit keine Rolle. Menschenrechtsthemen wie beispielsweise Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung werden durch interne Vorschriften, die geltenden Grundsätze und den gruppenweiten Verhaltenskodex geregelt.

## 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. Das bei Union Investment seit dem Jahr 2013 betriebene nachhaltigkeitsorientierte Lieferantenmanagement wurde im zurückliegenden Jahr weiterentwickelt. Aufbauend auf der Analyse der zu den Nachhaltigkeitsaspekten befragten Lieferanten, wurde ein Konzept für eine stufenweise Entwicklung in Richtung einer Verbesserung von Umwelt- und Sozialleistungen sowie auf den von ihr verursachten Ressourcenverbrauch erstellt. Dies beinhaltet unter anderem den Ausbau der Verankerung der Standards in den Kontext unseres konkreten Leistungsbezuges, die Etablierung direkter Dialogprozesse mit relevanten Ansprechpartnern der Lieferanten (bspw. Lieferantengespräche, Lieferantenaudits), die fortwährende Begleitung und Steuerung zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung sowie das Schaffen eines Reportings für wesentliche Umweltkennzahlen. Aus dem Feld der 120 Lieferanten, die im Vorjahr zu ihrem Nachhaltigkeitsengagement befragt wurden, konnten letztlich 25 Zulieferer identifiziert werden, die aufgrund ihres Leistungsspektrums für die Union Investment von besonderer Bedeutung sind. Diese Lieferanten wurden in das Programm der vorher genannten stufenweisen Weiterentwicklung – mit der Perspektive eine eigene Zertifizierung anzustreben – aufgenommen. Grundsätzlich werden Lieferanten jedoch nach wie vor im Rahmen der Beauftragungsprozesse durchgängig auf die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen verpflichtet.

Die TeamBank achtet auf die Erfüllung sozialer und ökologischer Aspekte und orientiert sich dabei an den Kriterien internationaler Konventionen. Im Falle des Dresscodes, der Dienstkleidung für ein einheitliches Auftreten der TeamBank gegenüber Kunden, wurde der anhand der Kriterien ausgewählte Dienstleister vertraglich verpflichtet, sich nach dem BSCI-Siegel zertifizieren zu lassen. Zudem bezieht die TeamBank vorzugsweise Waren und Dienstleistungen aus der Region.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall, die R+V Versicherung sowie auch andere Unternehmen der DZ BANK Gruppe achten auf den Einkauf von Fair-Trade-Produkten und beziehen 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 den zehn weltweit gültigen Grundsätzen verantwortlichen Handelns bekannt. 2013 erweiterte die DZ BANK AG diese Erklärung auf die Unternehmen der DZ BANK Gruppe: die Bausparkasse Schwäbisch Hall, 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 regelmäßig Betriebsversammlungen statt. Für die Filialen in London, New York, Hongkong und Singapur gelten die jeweiligen gesetzlichen Regelungen und Standards. Übergreifend ist es für die DZ BANK selbstverständlich, dass die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen, eingehalten werden.

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.

Die Auswahl der Produkte für die Produktlinie „Anlage Zukunft“ der DZ BANK AG erfolgt in enger Abstimmung mit dem DZ BANK AG Nachhaltigkeitsresearch. Die Zertifikate der Produktlinie „Anlage Zukunft“ basieren auf Aktien von Unternehmen, die ökonomische, ökologische und soziale Ziele in Einklang bringen. 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), VR Leasing Gruppe (2012), DG HYP (2012) und Union Investment (2013) 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 und Singapur 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.

Union Investment integriert das Thema AGG in verpflichtende, webbasierte Trainings für Mitarbeiter und Führungskräfte. Neue Mitarbeiter und Führungskräfte werden direkt beim Eintritt in das Unternehmen geschult.

Für neu ernannte Führungskräfte besteht bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall zusätzlich die Verpflichtung, sich in einem Seminar zu 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“.

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 vier von 20 Aufsichtsräten und 20 von 119 Abteilungsleitern weiblich, bei den Gruppenleitern sind es 79 von 372. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen konnte von 18,5 im Jahr 2014 auf 19,2 Prozent im Jahr 2015 erhöht werden. Die Schwerbehindertenquote lag 2015 bei 5 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 Training „Erfolgsstrategien für Frauen“ richtet sich an Frauen mit Karriereambitionen und erhält durchweg positives Feedback. Darüber hinaus geht die DZ BANK auch neue Wege bei der Ansprache von weiblichen Nachwuchskräften. Ein Beispiel dafür ist der bankeigene StudentinnenTag, der bereits dreimal erfolgreich stattfand, zuletzt im Mai 2015.

Die DZ BANK legt großen Wert darauf, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem ihre Mitarbeiter Beruf und Familie in verschiedenen Lebenslagen bestmöglich miteinander vereinbaren können. Dies trägt dazu bei, die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft insbesondere von Eltern und pflegenden Mitarbeitern langfristig zu sichern. Bestes Beispiel dafür ist die neue DZ BANK eigene Kindertagesstätte in Frankfurt, die Mitte 2016 die ersten Kinder aufnehmen wird.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen der R+V Versicherung (Innendienst) hat sich von 2005 bis 2015 um fast sieben Prozentpunkte auf 23,6 Prozent gesteigert.

Die VR Leasing Gruppe arbeitet nachhaltig an Maßnahmen zur Frauenförderung in Führungspositionen. Zudem hat sie ein Elternzeitbindungsprogramm etabliert, welches ebenfalls an Führungskräfte gerichtet ist. Führungspositionen schreibt die VR Leasing Gruppe grundsätzlich auch teilzeitfähig aus.

Die TeamBank weist im Berichtsjahr 2015 einen Anteil von Frauen in Führungspositionen von 30,3 Prozent auf. In der TeamBank ist zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Unternehmensziel verankert und wurde durch das Zertifikat "audit berufundfamilie" der Hertie-Stiftung bereits zum dritten Mal bestätigt. Um diese Vereinbarkeit zusätzlich zu unterstützen, werden Führungspositionen auch in Teilzeit besetzt. Es wurde eine Unternehmenskultur und Rahmenbedingungen geschaffen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, Beruf und Privatleben entsprechend ihren Lebensphasen in Einklang zu bringen. Als Beispiele können hier das Eltern-Kind-Büro, die Ferienbetreuung, die Möglichkeit zu einem Sabbatical sowie ein umfängliches Gesundheitsmanagement genannt werden.

Für das Berichtsjahr 2015 weist Union Investment einen Anteil von Frauen in Führungspositionen von rund 15 Prozent aus. Erklärtes Ziel ist es, insbesondere Frauen in Nachwuchs- und Potenzialförderkreisen aktiv zu unterstützen. Zudem werden im Rahmen des internen Seminarprogramms spezielle Karrieretrainings für Frauen sowie Seminare für Führungskräfte zum Thema „Lebensphasenorientierte Führung“ angeboten. Daneben finden Kooperationen mit unterschiedlichen Frauennetzwerken statt. Im Jahr 2014 wurde das Unternehmen im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung erfolgreich rezertifiziert.

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 27,9 Prozent. Der Anteil weiblicher Angestellter liegt in der Schwäbisch Hall Gruppe bei 60,45 Prozent. Der Geschäftsführung der Schwäbisch Hall Kreditservice gehört eine Frau an, die zugleich in der Bausparkasse Schwäbisch Hall als Generalbevollmächtigte tätig ist.

Im Zuge des seit Mai 2015 geltenden neuen „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ hat die Bausparkasse Zielgrößen für Frauen in Führungspositionen festgelegt, die bis Mitte 2017 umgesetzt werden sollen. Danach soll der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene bei den bereits erzielten 12,5 Prozent verbleiben und auf der zweiten Führungsebene von 18 Prozent auf 20 Prozent steigen.

Schwäbisch Hall unterstützt das Thema Frauen in Führungsverantwortung seit vielen Jahren durch systematische Nachwuchsförderung und umfangreiche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Coaching, Mentorenprogramme oder Veranstaltungen wie etwa der Diversity Day unterstützen dieses Ziel ebenso.

Bereits seit Jahrzehnten spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle bei Schwäbisch Hall. Für ihr vorbildliches Engagement wurde die

Schwäbisch Hall Gruppe 2013 mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet. Wesentliche Elemente der familienbewussten Personalarbeit 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 oder auch erweiterte Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Telearbeit.

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, das beim Re-Audit im Jahr 2015 bestätigt wurde.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hält die DG HYP eine breite Palette an familienorientierten Maßnahmen für ihre Beschäftigten bereit. Hierfür wurde die Bank 2013 erstmalig mit dem Zertifikat „berufundfamilie“ ausgezeichnet.

Um Familienzeiten durch gezielte Begleitung besser zu überbrücken und den Wiedereinstieg zu erleichtern, hat die DG HYP 2015 ein 3-Phasen-Modell entwickelt. In diesem sind die bereits angewendeten Erfolgsfaktoren gebündelt und systematisiert. Das System sieht zum Beispiel eine gut abgestimmte Planung vor dem Ruhestand, Kontaktmaßnahmen wie Eltern-Newsletter, ein Patenprogramm, die Einladung zu Betriebsfesten während der Auszeit sowie rechtzeitige Rückkehrgespräche vor dem Wiedereinstieg vor.

## 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 im Rahmen des Gesundheitsmanagements an den deutschen Standorten ein breites Spektrum an attraktiven Betriebssportmöglichkeiten, das von Badminton bis Volleyball reicht. Hinzu kommen Präventionskurse wie Wirbelsäulengymnastik, Meditation, Yoga oder autogenes Training sowie spezielle Schulungen für die richtige Ernährung. Am alljährlichen Gesundheitstag der DZ BANK konnten sich die Mitarbeiter im Berichtsjahr mithilfe von Vorträgen und Workshops über ein breites Spektrum an Gesundheitsthemen informieren, das von Ernährung bis hin zu Stressbewältigung reichte.

2015 nahmen rund 22 Prozent der Mitarbeiter am Standort Frankfurt an Betriebssportaktivitäten und Präventivkursen teil (2014: 30 Prozent). Die Gesundheitsquote lag stabil bei 97 Prozent und ist seit fünf Jahren nahezu konstant.

Mit Hilfe ihres ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) trägt die DG HYP dazu bei, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leistungsfähig, gesund und motiviert sind. Die angebotenen Maßnahmen hat die Bank im Berichtsjahr erweitert und weiterentwickelt. Im Fokus stand 2015 die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Ziel war es, mittels eines Online-Fragebogens negativ wirkende Einflussfaktoren bei der Arbeit zu identifizieren, zu beurteilen und zu reduzieren. Nach Auswertung und Aufbereitung der Ergebnisse wird die DG HYP 2016 geeignete Handlungsempfehlungen und Maßnahmen ableiten.

Das Gesundheitsmanagement der Bausparkasse Schwäbisch Hall umfasst die Dimensionen Prävention, Intervention und Rehabilitation. Bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall lag der Schwerpunkt im Berichtsjahr auf der konsequenten Fortführung der Maßnahmen eines ganzheitlichen Gesundheits- und Leistungsmanagements „Schwäbisch Hall in Balance“. Ausgebaut wurden die arbeitsplatznahen Präventivmaßnahmen zur Entspannung und Bewegung. Im Benchmarkvergleich im Rahmen des Corporate Health Awards wurde das betriebliche Gesundheitsmanagement der Schwäbisch Hall Gruppe erneut in die Exzellenz-Kategorie eingestuft. Auch in Zukunft soll an den Schwerpunkten „Mein Leben in Balance“, „Team in Balance“ und „Führung in Balance“ festgehalten werden. Auch das bereits im Jahr 2012 von Schwäbisch Hall als erstes Unternehmen in Deutschland für die speziellen Anforderungen der Mitarbeiter im Außendienst eingeführte Gesundheitsmanagement wird fortgeführt.

Für ihr vorbildliches Gesundheitsmanagement wurde R+V im Jahr 2014 mit dem „Corporate Health Award“ ausgezeichnet. Mit diesem Preis werden jährlich vom Handelsblatt, dem TÜV SÜD und der Unternehmensberatung EuPD Research Sustainable Management die besten betrieblichen Gesundheitskonzepte ausgezeichnet. Die Begründung der Jury: „Die R+V Versicherung AG hat ein exzellentes Betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert, das deutschlandweit eine Vorbildfunktion hat. Das Gesundheitsmanagement fördert eine unternehmensweite Gesundheitskultur. Die Mitarbeiter profitieren von gut auf ihre Bedarfe abgestimmten Gesundheitsleistungen und werden in ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation nachhaltig gestärkt.“

2015 wurde für alle Mitarbeiter der R+V ein Online-Gesundheitsportal installiert, das Tipps zu Fitness und Gesundheit sowie Online-Fitnesskurse bietet. Über die HumanProtect Consulting GmbH bietet R+V ihren Mitarbeitern kompetente psychologische Hilfe bei der Bewältigung und Prävention von psychischen Störungen. Als Baustein des Gesundheitsmanagements unterstützt das Team von Diplom-Psychologen und Psychotherapeuten die Mitarbeiter bei Problemen und Krisen, die im Privat- und Berufsleben auftreten können. Die Beratung erfolgt telefonisch und ist anonym.

Im Rahmen der umfassenden Angebote im Gesundheitsmanagement wurden bei Union Investment im Jahr 2015 weitere Themen wie beispielsweise „Souveräner Umgang mit Stress“ oder „Resilienz – widerstandsfähig in stürmischen Zeiten“ aufgenommen. Daneben existiert seit 2014 eigens für Führungskräfte ein Training zum Thema „Gesund führen“. Vielfältige Maßnahmen wie ein breites Angebot an Betriebssportmöglichkeiten, Gesundheits-Checkups, Vorsorgeuntersuchungen und Grippeschutzimpfungen, die gezielte Förderung gesunder Ernährung im Rahmen unseres Kasinos oder Vorträge zum Thema Gesundheit bzw. Gesundheitstage runden das Themengebiet ab.

Die TeamBank motiviert ihre Mitarbeiter mit einem umfassenden Maßnahmenpaket, Verantwortung für den Schutz der eigenen Gesundheit zu übernehmen. Dies erfolgt durch punktuelle und langfristige Aktionen, unterstützt durch ein regelmäßig aktualisiertes Gesundheitsportal, das zu den Themenfeldern Bewegung, Ernährung und mentale Balance informiert. Neben dem „Tag der Gesundheit“, der zweimal im Jahr stattfindet und umfangreich zu einem jeweils spezifischen Themengebiet informiert, nimmt die TeamBank seit vielen Jahren mit einer großen Teilnehmerzahl am Nürnberger Firmenlauf sowie an der dreimonatigen Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ der AOK teil. Außerdem werden Sport- und Yoga-Kurse sowie kostenlose Grippeschutzimpfungen angeboten. Zusätzlich gibt es ein firmeneigenes Fitnessstudio. Durch Initiative der Mitarbeiter entstehen sukzessive neue Betriebssportgruppen.

Im Rahmen der Zertifizierung „audit berufundfamilie“ verpflichtet sich die VR Leasing Gruppe zum Auf- und Ausbau eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Regelmäßige Gesundheitsvorträge sowie Sprechstunden durch den Betriebsarzt, das monatliche Angebot von Physiotherapieterminen sowie ein Vitalienprogramm im Betriebsrestaurant sind Bestandteile des betrieblichen Gesundheitsmanagements der VR Leasing Gruppe. Weiterhin sollen die Führungskräfte in einem Führungskräfteentwicklungsprogramm zu „Gesunder Führung“ sensibilisiert werden.

Die DZ PRIVATBANK fördert die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements durch eine Reihe von Maßnahmen.

Zentrale Ansatzpunkte sind die Qualifizierung der Führungskräfte und ein breites Angebot an Informationen zu Gesundheitsthemen für alle Mitarbeiter. Ergänzt wird das Angebot durch ein vielfältiges Programm im Betriebssport, eigene Fitness- und Kursräume am Standort Luxemburg, Gesundheits-Checkups, Vorsorgeuntersuchungen und Grippeschutzimpfungen, aber auch die gezielte Förderung gesunder Ernährung im Rahmen des betriebseigenen Kasinos sowie Vorträge zum Thema Gesundheit.

## 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. 2015 kooperierte der ehrenamtlich verwaltete Fonds mit insgesamt drei Mikrofinanzinstituten in Tansania, Togo und Ghana. 2016 wird in Zusammen-

arbeit mit Oikocredit International die Unterstützung von Mikrofinanzinstituten ausgebaut.

Seit April 2013 unterstützt die DZ BANK die gemeinnützige Initiative Joblinge, die schwer vermittelbaren Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Weg in den Arbeitsmarkt ebnet. Über Joblinge stehen unsere Beschäftigten den jungen Leuten als Mentoren zur Seite und helfen ihnen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und der Vorbereitung auf ihre neue Aufgabe. Im Berichtsjahr haben sich 20 Mitarbeiter der DZ BANK ehrenamtlich an fünf Standorten für Joblinge engagiert.

Mit der Gründung der Bürgerstiftung Vordertaunus hat die VR Leasing Gruppe eine Initiative gegen Jugendarbeitslosigkeit angestoßen. Die Bürgerstiftung Vordertaunus hat es sich zur Aufgabe gemacht, im Vordertaunus positiv auf die Integration junger, benachteiligter Menschen mit Migrations- und Flüchtlingshintergrund in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt hinzuwirken. Mitarbeiter und Führungskräfte der VR Leasing Gruppe begleiten die Stipendiaten ehrenamtlich als Mentoren. Der Fokus der Bürgerstiftung orientiert sich stets am Bedarf der Menschen und der mittelständischen Betriebe in der Region. Ihr Engagement ist ein Gewinn für alle Seiten: Qualifizierte, motivierte und engagierte junge Menschen erhalten eine berufliche Chance und Perspektive. Heimische Betriebe können einen Teil ihres Nachwuchs- und Fachkräftemangels lindern. Mit der Initiative nimmt die VR Leasing Gruppe eine Vorreiterrolle in der Region ein und leistet einen Beitrag zur sozialen und wirtschaftlichen Weiterentwicklung der Region Vordertaunus. Gleichzeitig fördert sie ein positives gesellschaftliches Miteinander in der Region.

Die von der TeamBank im Jahr 2007 ins Leben gerufene Stiftung „Deutschland im Plus“ leistete auch 2015 einen wichtigen Beitrag für die private Überschuldungsprävention. Im Fokus der Stiftungsarbeit stehen Aufklärung, Prävention und Hilfeleistung für Betroffene.

2015 baute „Deutschland im Plus“ die präventiven Bildungsmaßnahmen für Schüler mit dem Unterrichtsmodul „Konsum geplant, Budget im Griff“ auf Schüler der Sekundarstufe I und II aus und konzipierte eine weitere Unterrichtseinheit "Fit in finance – strong for life" für junge Migranten, die 2016 startet. In Summe konnten seit der ersten Unterrichtseinheit im Jahr 2009 mehr als 47.600 Jugendliche für den richtigen Umgang mit Finanzen sensibilisiert werden. Um künftig noch mehr Schüler zu erreichen werden die bestehenden Kooperationen mit Schuldnerberatungsstellen, gemeinnützigen Vereinen wie Diakonie, Caritas oder Deutsches Rotes Kreuz sowie mit ehrenamtlichen Referenten kontinuierlich ausgebaut.

Neben der Unterrichtseinheit bietet die Stiftung seit 2013 eine Budgetplaner-App für Smartphones an, die insbesondere Jugendliche aber auch Erwachsene auf einfache und benutzerfreundliche Weise unterstützt, die Kontrolle über die eigenen Finanzen zu wahren. Die App verzeichnet bereits über 46.000 Downloads. Wissenswertes rund um das Thema finanzielle Bildung bietet die Stiftung auch in ihren Magazinen ImPlus, KinderPlus, auf Facebook oder auf ihrer Website an.

Zudem konnte die TeamBank im Jahr 2015 ein kleines Jubiläum feiern: Bereits zum fünften Mal in Folge wurden beim easyCredit-Preis für Finanzielle Bildung gemeinsam mit den Genossenschaftsbanken in Deutschland und Österreich Projekte zur Förderung der ökonomischen Allgemeinbildung ausgezeichnet. Damit konnten seit 2010 mehr als 2.700 Projekte mit einem Gesamterlös von rund sechs Millionen Euro unterstützt werden.

Die Union Investment Stiftung engagiert sich zusammen mit dem Sozialdezernat der Stadt Frankfurt am Main und einigen weiteren Stiftungen in der Initiative „Frankfurt hilft“ auf dem Gebiet der Flüchtlingshilfe in Frankfurt. Darüber hinaus vergibt die Stiftung mehrere Förderungen im Gymnasial- und Hochschulbereich: Im Gymnasialbereich fördert sie über das START-Stipendienprogramm leistungsbereite und sozial engagierte Schüler im Rhein-Main-Gebiet mit Migrationshintergrund auf dem Weg zum Abitur. Die Förderung im Hochschulbereich erfolgt über das Deutschlandstipendium, ein Programm zur Förderung leistungsstarker Nachwuchstalente von Bund, Wirtschaftsunternehmen und Stiftungen.

Seit dem 1. September 2014 haben die Mitarbeiter von Union Investment die Möglichkeit, an der so genannten Rest-Cent-Spende teilzunehmen. Die Teilnahme hat zur Folge, dass die monatliche Gehaltsauszahlung auf volle Euro abgerundet wird und der gekürzte Cent-Betrag dem Projekt „Rest-Cent-Spende“

zugeführt und für einen guten Zweck verwendet wird. Im ersten Sammeljahr beteiligten sich bereits weit über 600 Mitarbeiter und Union Investment verdoppelte das so angesammelte Spendenvolumen noch einmal. Damit wurde ein Teil der Kosten für den Nachhilfeunterricht im SOS-Kinderdorf Harksheide finanziert, ein Zuschuss für die Ausstattung des Bewegungsraums im 2014 neu gegründeten SOS-Kinderdorfs Frankfurt geleistet und es wurden mehrere Projekte der Lebenshilfe Trier unterstützt.

Hinzu kommt das bereits 2006 initiierte Projekt „mitMenschen“, in dem sich die Mitarbeiter von Union Investment für Menschen einsetzen, die nicht immer auf der Sonnenseite des Lebens stehen. Jedes Jahr engagieren sich in diesem Rahmen rund 200 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. Im Jahr 2015 sammelten beispielsweise die Mitarbeiter am Standort Hamburg im Rahmen des Projekts „Refugees welcome“ Sachspenden für Flüchtlingslager.

Gesellschaftliches Engagement hat bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall eine lange Tradition. Das soziale und gesellschaftliche Engagement von Schwäbisch Hall konzentriert sich auf die Felder Umwelt, Jugend und Bildung und Kunst. Hierbei legt das Unternehmen bei seinen Aktivitäten den Fokus auf die Region. Darüber hinaus unterstützt Schwäbisch Hall bundesweit ausgerichtete Projekte, die in unmittelbarem und mittelbarem Zusammenhang mit den Aspekten „nachhaltiges Bauen und Wohnen“ stehen. Hinzu kommen Spenden des Unternehmens und der Beschäftigten für wohltätige Zwecke und zur Katastrophenhilfe. Im Rahmen eines „Corporate Volunteering“-Programms können Beschäftigte außerdem einen Tag Sonderurlaub pro Jahr für gesellschaftliches Engagement in Anspruch nehmen.

Der Großteil der im Rahmen der Corporate Social Responsibility (CSR) zusammengefassten Projekte erfolgt über die 1995 gegründete Unternehmensstiftung „bauen, wohnen, leben“ sowie seit 2003 auch über die Bürgerstiftung Schwäbisch Hall. Das Unternehmen beteiligt sich über die Zuwendung zum Stiftungskapital und mit direktem Einsatz an der Arbeit beider Stiftungen. Allein die Stiftung „bauen, wohnen, leben“ vergab im Jahr 2015 Fördermittel im Volumen von rund 400.000 Euro. Im Jahr 2015 lagen die Schwerpunkte der Schwäbisch Hall Stiftung in der Förderung von Forschungsvorhaben für eine bessere Bürgerberatung hinsichtlich Klimaschutz und Klimaanpassung sowie in der Unterstützung von Projekten von Wohngruppen, Baugemeinschaften und Genossenschaften aufgrund der gestiegenen Wohnkosten in den Ballungszentren.

Die Bausparkasse gehört zum Unterstützerkreis der Stiftung 2 Grad. Dabei handelt es sich um eine branchenübergreifende Initiative von Vorstandsvorsitzenden und Geschäftsführern. Sie hat das Ziel, die Politik bei ihren Bemühungen zu unterstützen, marktwirtschaftliche Rahmenbedingungen für den Klimaschutz zu etablieren und die Lösungskompetenz deutscher Unternehmer für den Klimaschutz zu aktivieren.

Im Berichtsjahr hat die DG HYP wieder das Hamburger Spendenparlament (HSP), eine gemeinnützige Bürgerinitiative, bezuschusst, die sich dafür einsetzt, Armut, Obdachlosigkeit und Isolation in der Hansestadt zu verringern. Außerdem hat die Bank die große Kleiderkammer für Flüchtlinge in den Messehallen finanziell unterstützt und in ihrem Haus zu Kleiderspenden aufgerufen. An dem regelmäßig stattfindenden Social Day haben 14 dafür freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die weitläufige Gartenanlage des Kinderhospizes Sternenbrücke in Hamburg auf Vordermann gebracht.

Zudem ist die DG HYP seit 2015 zusammen mit 15 weiteren Unternehmen Mitglied im Real Estate and Leadership Foundation e.V.. Ziel des Vereins ist es, Wissenschaft, Forschung und Bildung zu interdisziplinären und schnittstellenübergreifenden Leadership-Themen der Immobilienwirtschaft zu fördern.

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.

Diese Grundüberzeugungen werden am Beispiel des „BürgerKollegs“ besonders deutlich: Profis machen Bürger stark fürs Ehrenamt. Sie schulen Ehrenamtliche, die ihr neues Wissen wiederum im heimischen Verein anwenden. Die Themen sind dabei so bunt gemischt wie die Teilnehmer der unentgeltlichen Seminare: Mitgliederwerbung, Vereinsrecht oder Öffentlichkeitsarbeit sind nur einige der vielen Aspekte.

Für dieses in Deutschland erste Konzept seiner Art gewann das BürgerKolleg mehrere Preise, unter anderem den ersten Preis der „Allianz für Bürgersinn“ der Herbert-Quandt-Stiftung sowie den Förderpreis der „Aktiven Bürgerschaft“ in der Kategorie „mitBestimmen“. Inzwischen haben auch die Städte Braunschweig und Gütersloh das Konzept des BürgerKollegs Wiesbaden übernommen.

R+V ist – neben der Stadt Wiesbaden – Hauptsponsor des Bürgerkollegs und fördert ihn mit jährlich 75.000 Euro. Darüber hinaus arbeitet R+V konzeptionell mit und unterstützt die Seminare mit Referenten. Auf diese Weise ergänzt die R+V Versicherung ihr Engagement in der „Aktiven Bürgerschaft“. Diese Initiative des Bundesverbands der Volksbanken und Raiffeisenbanken fördert ebenfalls private Aktivitäten für das Gemeinwohl.

Das Engagement der R+V in Sozial- und Bildungsprojekten für Kinder und Jugendliche am Standort Wiesbaden wurde 2015 deutlich ausgeweitet: In der Initiative „WiesPaten“ erhalten bildungsbenachteiligte Jugendliche in ihrer Schule Förderunterricht. Die „Joblinge“ streben an, über ein Mentoringprogramm benachteiligte Jugendliche direkt in eine Lehrstelle zu vermitteln. Dabei betreuen ehrenamtliche Mentoren der R+V je einen arbeitslosen Jugendlichen und helfen ihm bei der Berufsplanung. Darüber hinaus finanziert R+V jährlich zwei Stipendien für die Teilnahme von zwei „Joblingen“ am Programm.

Zu den neuen Projekten zählen außerdem ein Weihnachtsfest für Kinder und Jugendliche bei der Wiesbadener Tafel sowie Geldspenden für eine Wiesbadener Förderschule und den Verein Upstairs. Bei Upstairs kümmern sich Sozialarbeiter um obdachlose Jugendliche und organisieren für sie beispielsweise medizinische Hilfe und beheizte Unterkünfte in der kalten Jahreszeit.

# 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 arbeiteten die Unternehmen der DZ BANK Gruppe am Aufbau einer gruppenweiten Umweltstrategie, die 2014 fertiggestellt wurde. 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. Neben einer für alle Gruppenunternehmen gültigen Umweltpolitik wurden Ziele, Prozesse und Strukturen zur kontinuierlichen Messung und Verbesserung der Umweltleistung vereinbart. Mit den bis zum Jahr 2020 gesetzten Zielen zur $CO_2$-Einsparung unterstützt die DZ BANK Gruppe die Zielsetzung der Bundesregierung. Zentrales Gremium ist das 2014 gegründete „Kompetenzcenter Umwelt“, in dem die Umweltmanagementbeauftragten der Einzelhäuser unter rotierender Leitung die Umsetzung der Umweltstrategie vorantreiben, Benchmarking betreiben und Verbesserungsvorschläge erarbeiten.

## Umweltmanagementsystem

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 arbeiten an deren Einführung.

Unser Umweltmanagementsystem erlaubt es uns, anhand konkreter umweltpolitischer Zielsetzungen aussagekräftige Kennzahlen zu ermitteln und somit die Umweltbelastungen kontinuierlich zu überwachen.

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

Die DZ BANK erfasst, dokumentiert und überprüft systematisch alle Tätigkeiten und Geschäftsvorgänge, die Auswirkungen auf die Umwelt haben. Im Jahr 2015 hat das Umweltmanagement-Team wieder intensiv daran gearbeitet, die Qualität und die Basis der im Umweltbereich erhobenen Daten noch weiter zu verbessern.

Seit Ende 2014 ist die DZ BANK Mitglied im Ökoprofit Klub Frankfurt. Im Jahr 2015 hat die DZ BANK erneut die Auszeichnung „Ökoprofit Betrieb der Stadt Frankfurt am Main“ erhalten. Ökoprofit steht für „Ökologisches Projekt Für Integrierte Umwelt-Technik“ und zielt darauf ab, kostensenkende Umweltmaßnahmen in den Unternehmen systematisch umzusetzen. Der Ökoprofit Klub ist ein Netzwerk von besonders engagierten Firmen, die bereits als Ökoprofit-Betrieb ausgezeichnet wurden und die über das Einsteiger-Programm hinaus ihr Umweltwissen vertiefen wollen. Mit der Mitgliedschaft geht die jährliche Überprüfung des Umweltmanagements einher.

2015 hat die VR Leasing Gruppe ihren Umweltbeitrag erhöht. Dazu haben unter anderem die Umstellung auf Ökostrom, einen Teilaustausch der Beleuchtung in LED, der Austausch von Multifunktionsgeräten als auch die Mülltrennung ihren Teil beigetragen. Sie haben nachhaltig auf die Verringerung des Energieverbrauchs und die dadurch entstehenden Emissionen und die Optimierung der Abfallorganisation eingezahlt. Ende 2015 erfolgte die erfolgreiche Zertifizierung als „Ökoprofit Betrieb" der Stadt Frankfurt am Main. Seit Anfang 2016 ist sie Mitglied im Ökoprofit-Klub Frankfurt.

Union Investment hat im vergangenen Jahr den CO2-Fußabdruck, basierend auf den Anforderungen des Carbon Disclosure Project (CDP), erweitert und eine Klimastrategie zur Reduktion festgelegt. Die Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz wurden weiter miteinander verknüpft und mit der Aktualisierung des gemeinsamen Nachhaltigkeitsprogramms sowie dem neuen Nachhaltigkeitskodex weiterentwickelt. Im Hinblick auf eine Rezertifizierung wurde damit begonnen, das Umweltmanagementsystem an die Anforde-rungen der neuen ISO 14001:2015 Norm anzupassen. Zusätzlich zum Umweltmanagementsystem halten wir an der Teilnahme am Frankfurter Ökoprofit Programm fest.

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.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall entwickelt den eigenen Betrieb kontinuierlich in Richtung einer höheren Umwelt- und Klimaverträglichkeit und einer besseren Ressourceneffizienz weiter. Auf diesem Weg ist das Unternehmen auch im Jahr 2015 vorangekommen.

In den vergangenen Jahren hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall bereits verschiedene Maßnahmen umgesetzt und so die für den Betrieb der Hauptverwaltung erforderliche Energiemenge deutlich reduziert.

Im Jahr 2015 hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall das gesetzlich geforderte Energieaudit nach DIN EN 16247-1 vorgenommen. Der dabei ermittelte wesentliche Ansatz, weitere Einsparungen zu erzielen, liegt in der weiteren Sensibilisierung der Mitarbeiter für das Thema Energieeinsparung.

Der Schutz von Umwelt und Klima ist ein wesentlicher Aspekt in der Nachhaltigkeitsstrategie der R+V Versicherung. Im Fokus stehen vor allem der sparsame Umgang mit Papier, Energie und Wasser, die Reduktion der Abfallmenge und möglichst umweltfreundliche Dienstreisen.

Das Unternehmen ist am Hauptstandort Wiesbaden Mitglied im Ökoprofit-Klub. 2013 wurde das Umweltmanagementsystem vom TÜV Rheinland nach DIN ISO 14001 zertifiziert. Die Zertifizierung wird jährlich im Rahmen eines Überwachungsaudits bestätigt. 2015 wurde das Umweltmanagementsystem auch auf die Hamburger Standorte der R+V ausgedehnt und ebenfalls vom TÜV zertifiziert.

Für alle Maßnahmen zum Umweltschutz existiert bei R+V ein klar strukturierter Prozess: Jeweils in der ersten Jahreshälfte setzt sich das Unternehmen in seinem Nachhaltigkeitsprogramm konkrete Umweltziele, mit denen die übergeordneten Umweltleitlinien umgesetzt werden sollen. Die Ziele ergeben sich unter anderem aus internen Audits, Zertifizierungen und Benchmarks. Zentrales Gremium ist dabei das R+V-Umweltteam, das vom Beauftragten für Umweltmanagement geleitet wird und der die erarbeiteten Ziele und Maßnahmen der R+V-Nachhaltigkeitskonferenz vorstellt. Diese bewertet die Vorschläge und legt sie dem Vorstand zum Beschluss vor.

Die TeamBank begrenzt ihren CO2-Ausstoß durch Vorgaben für die Auswahl von Fahrzeugmodellen und Höchstgrenzen für die Motorisierung im Rahmen ihrer Dienstwagenrichtlinie. In der neuen Firmenzentrale der TeamBank, dem easyCredit-Haus, liegt der Energiebedarf 30 Prozent unterhalb der Forderungen der Energieeinsparverordnung (EnEV) von 2009. Durch die Ausstattung aller Mitarbeiter mit Notebooks, sowie den Einsatz von moderner Medientechnik, kann der Papierverbrauch deutlich gesenkt werden.

Auch die VR Leasing Gruppe und die DZ BANK AG versuchen mit ihren Dienstreiseverordnungen eine umweltfreundliche Mobilität zu fördern. Die VR Leasing Gruppe hat hierbei einen besonderen Fokus auf die Dienstwagenordnung gelegt. 2015 hat sie eine neue Fuhrparkpolicy verabschiedet, welche explizit den $CO_2$-Ausstoß der Automobilmodelle begrenzt.

Neben den Maßnahmen zur Reduzierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs versucht die DG HYP, ihren CO2-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. Zudem motiviert die Bank ihre Beschäftigten, für die An- und Abfahrt zur Arbeitsstätte nach Möglichkeit emissionsarme öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Mit dem Jobticket und den Fahrtkostenzuschüssen bietet die DG HYP dafür einen finanziellen Anreiz. Im Berichtsjahr nahmen 320 Beschäftigte (2014: 293) das Angebot wahr.

Im Gebäudemanagement der DZ PRIVATBANK werden seit geraumer Zeit weitreichende Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz vorangetrieben. Darunter fallen beispielsweise Investitionen in eine Beleuchtungssteuerung, der Einsatz von LED-Technik aber auch die Umstellung der Heizungsanlage auf Fernwärme und der damit verbundene Anschluss an ein Blockheizkraftwerk. Zudem wird seit letztem Jahr durchgängig FSC zertifiziertes Kopierpapier verwendet (sozial und ökologisch nachhaltig erzeugte Produkte). Im Jahr 2014 konnte bereits die Erneuerung der Fluchtwegebeleuchtung (LED-Technik) realisiert werden. In 2016 wurde das Projekt „Umstellung der Tiefgaragenbeleuchtung auf LED-Technik“ gestartet. Anhand erster Hochrechnungen sind Energieeinsparungen in Höhe von ca. 50 Prozent in diesem Bereich realisierbar. Zudem steht die Anpassung der Fernkälteversorgung an die neuen Gegebenheiten des Verwaltungsgebäudes unter genauer Betrachtung. Welche Auswirkungen diese Maßnahmen auf die Gesamtverbräuche haben werden, ist noch genauer zu ermitteln. Man kann bereits jetzt davon ausgehen, dass durch die neue Fluchtwegebeleuchtung und die Anpassung der Beleuchtungssteuerung ca. 20 Prozent des Energieverbrauchs für diese Anlagen eingespart werden können. Der Anschluss des Gebäudes an das Fernwärmenetz wird zudem einen signifikanten Einfluss auf den $CO_2$-Ausstoß haben, da die DZ PRIVATBANK selbst keine Heizenergie mehr herstellen wird. Auch im Rahmen des "Kompetenzcenter Umwelt" werden, gemeinsam mit den Verbundunternehmen, zusätzliche Ziele verfolgt.

## Ressourcenmanagement, Energieeffizienz und -einsparung

Die einzelnen Umweltkennzahlen der DZ BANK AG, der R+V Versicherung, der 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.

Auch im Jahr 2015 hat die DZ BANK die energetische Modernisierung der Klimaanlagen in den Gebäuden in Frankfurt fortgesetzt und weitere Maßnahmen, wie die Optimierung der Aufzugsbeleuchtung umgesetzt. Außerdem wird langfristig eine Zertifizierung des GENO-Hauses, eines Bürogebäudes in Stuttgart, als Green Office Building angestrebt. Die 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 2015 nutzen 72 Prozent der Mitarbeiter öffentliche Verkehrsmittel, um zur Arbeit und zurück nach Hause zu gelangen. Da auch zahlreiche Beschäftigte mit dem Fahrrad kommen, erweitert die DZ BANK ihr Angebot an entsprechenden Stellmöglichkeiten: Der sich im Bau befindliche Pavillon Cityhaus II wird im Kellergeschoss rund 140 Fahrradplätze enthalten, von denen zehn Prozent für E-Bikes vorgesehen sind.

In den vergangenen Jahren hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall verschiedene Maßnahmen zur Minimierung ihrer Energiemenge umgesetzt. Dazu zählen unter anderem die verbesserte Dämmung von Fassaden und Fenstern, die Begrünung der Dächer sowie optimal eingestellte Lüftungs- und Klimaanlagen. In den Jahren 2014 und 2015 lag der Fokus auf einer weiteren Optimierung. So hat die Bausparkasse damit begonnen, die Beleuchtungstechnik sukzessive auf energiesparende LED-Leuchtmittel umzustellen. Dies geschieht nach wie vor im Rahmen des normalen Austauschs der Leuchtmittel am Ende des jeweiligen Lebenszyklus. Durch die Erneuerung der Speichersysteme konnte der Energieverbrauch in den Rechenzentren weiter reduziert werden. Weitere Energieeinsparpotenziale wurden bei den Lüftungs- und Klimaanlagen identifiziert und Umsetzungsmaßnahmen abgeleitet. Die hierzu erforderlichen Maßnahmen werden in den kommenden Jahren sukzessive umgesetzt und sollen den Stromverbrauch zusammengenommen um etwa 500.000 Kilowattstunden pro Jahr reduzieren. Das entspricht dem jährlichen Durchschnittsverbrauch von etwa 100 Vier-Personen-Haushalten.

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. Seit dem Jahr 2013 wird unter anderem der Druck des Geschäftsberichts sowie der Hauszeitschrift klimaneutral gestaltet. Der Postversand erfolgt generell klimaneutral. Schwäbisch Hall setzt zusätzlich immer stärker auf den Einsatz elektronischer Dokumente. Die in der Hauptverwaltung verbrauchte elektrische Energie (Strom und Wärme) stammt vollständig aus $CO_2$-neutralen Quellen. $CO_2$-Emissionen, die bei Veranstaltungen des Innen- wie des Außendiensts entstehen, kompensiert das Unternehmen durch den Erwerb von Klimaschutz-Zertifikaten eines deutschen, nach dem weltweit anerkannten Standard VCS („Verified Carbon Standard“) zertifizierten Klimaschutz-Projekts.

Die TeamBank setzt in ihrem Gebäudemanagement Ökostrom ein und hat ihre Vertriebsflotte seit 2010 sukzessive vollständig auf Dieselfahrzeuge umgestellt. Zudem nutzt die TeamBank seit 2014 ein Elektrofahrzeug als Poolfahrzeug.

Die R+V Versicherung spart durch die Umstellung auf regenerativ erzeugten Strom erheblich $CO_2$ ein. Schon seit Jahresanfang 2013 beziehen die Gebäude und Rechenzentren am R+V-Hauptsitz in Wiesbaden sowie die Zentrale der R+V-Tochter Condor in Hamburg klimafreundlichen Ökostrom. Beide Standorte zusammen verbrauchen jährlich mehr als 20 Millionen Kilowattstunden. R+V vermeidet auf diese Weise jedes Jahr mehr als 10.000 Tonnen des klimaschädlichen Gases.

Seit Anfang 2014 nutzen auch die großen Niederlassungen in Frankfurt, Hannover, Stuttgart und München ausschließlich klimafreundlich erzeugte Elektrizität. Seit Januar 2015 auch die Zentrale der R+V-Tochter KRAVAG in Hamburg. Das $CO_2$-Sparpotential an diesen Standorten liegt bei zusätzlichen 1.850 Tonnen pro Jahr.

Im Innendienst, also auf allen Druckern und Kopiergeräten, die die Mitarbeiter in den Bürogebäuden nutzen, hat R+V bereits Mitte 2013 erfolgreich zu Recyclingpapier gewechselt. Insgesamt beträgt der jährliche Verbrauch hier rund 30 Millionen Blatt. Das spart der Umwelt rund 450 Tonnen Holz, fast 5 Millionen Liter Wasser und etwa eine Million Kilowattstunden Energie (Strom und Wärme).

Eine weitere Maßnahme mit beachtlicher Wirkung ist der klimaneutrale Versand der Kundenpost. Seit 2011 verschickt die R+V Versicherung ihre Kundenbriefe klimafreundlich mit GOGREEN, dem Service der Deutschen Post DHL.

Durch die Nachrüstung sogenannter Perlatoren in den Wasserhähnen am Hauptsitz Wiesbaden konnte R+V den Wasserverbrauch deutlich senken: Während 2012 jeder Mitarbeiter im Schnitt pro Jahr noch 10,27 Kubikmeter verbrauchte, waren es im Jahr 2014 nur noch 7,56 Kubikmeter.

Auch im Mobilitätsmanagement bemüht sich R+V um Nachhaltigkeit und Umweltschutz: So wurden Reduktionsziele zum dienstreisebedingten $CO_2$-Ausstoß verabschiedet, eine Nachhaltigkeits-Präambel in die Dienstreiseordnung integriert und die Elektromobilität im Fuhrpark ausgeweitet. Hier verrichten inzwischen acht Elektro-Fahrzeuge ihren Dienst.

Union Investment verfolgt weiterhin die Gebäudestrategie und wählte den WinX-Tower in Frankfurt als weiteren zukünftigen nachhaltigen und energieeffizienten Standort aus. Die Umstellung auf elektronische Medien sowie die Optimierung der Auflage kann ebenfalls weiter vorangetrieben werden und spiegelt sich im aktuellen deutlich geringeren Papierverbrauch wieder. Im Rahmen der Dienstwagenregelung konnten neben einigen kleineren ökologischen Maßnahmen auch die $CO_2$-Grenzwerte für Neuwagen weiter reduziert werden. Der im Rahmen der Energieeffizienzrichtlinie geforderte Energieaudit wurde fristgerecht umgesetzt, zeigte aber nur wenige Einsparpotenziale auf. Diese konnten bereits kurzfristig umgesetzt werden.

Die VR Leasing Gruppe setzt im Klimaschutz auf Energieeffizienz. Die Dachsanierung, die den Energiebedarf von Heizung und Klimatisierung senken soll, hat gegriffen. Außerdem wurde die Heizung modernisiert und die Umsetzung des neuen Stromkonzepts Teil Drei ist abgeschlossen. Teil Vier beinhaltet die Neuanschaffung von Trafos in Verbindung mit der Umstellung auf Mittelspannung. Des Weiteren soll ein Monitoring für das Energiemanagement zum Einsatz kommen. 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 die Bank diverse Maßnahmen zur Reduzierung des Ressourcenverbrauches, wie etwa die kontinuierliche Umrüstung der Allgemeinbeleuchtung auf energieeffiziente Leuchtmittel, den Bezug von zertifizierten Ökostrom aus Wasserkraft oder die Reduzierung gedruckter Medien, umgesetzt. Im Berichtsjahr hat die Bank mit einer umfassenden Fassadenmodernisierung ihres Hauptstandortes Hamburg begonnen. Energetische Verbesserungen spielen hierbei eine wesentliche Rolle, diese werden sich nach Umsetzung auch in den Verbrauchsdaten widerspiegeln.

## 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. Im Jahr 2014 wurde beispielsweise ein Workshop mit interessierten Volks- und Raiffeisenbanken zum Thema Nachhaltigkeitskommunikation angeboten und durchgeführt.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall sensibilisiert ihre Mitarbeiter im Innen- und Außendienst durch regelmäßige Publikationen und Veranstaltungen für umweltgerechtes Verhalten. Diese Sensibilisierung soll im Jahr 2016 noch verstärkt werden, um weitere Energieeinsparpotenziale zu heben. Durch Angebote in Marketing und Vertrieb (Energiespar-App, Energiesparrechner, Bauherrenabende und Energieberatungen) sowie die Unterstützung des regionalen Wettbewerbs „Baden-Württemberg macht sich klimafit" zur Förderung beispielhafter energetischer Modernisierungsmaßnahmen bei Wohnimmobilien trägt sie außerdem zur Sensibilisierung von Wohneigentümern und weiteren Kunden bei.

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 in das Ideenmanagement integriert.

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 Mitarbeiter 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 kommu-

nikatives 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 3,2 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. Getragen wird das kontinuierliche Wachstum auf dem Markt für Erneuerbare Energien vor allem durch die politische Entscheidung zur Energiewende und das gesellschaftliche Interesse an regenerativ erzeugten Energien.

Das 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 Energie-effizienz wie Blockheizkraftwerke. Ergänzt wird das Angebot durch die Möglichkeit der Einbindung von Förderfinanzierungen über die Landwirtschaftliche Rentenbank.

Mit dem im November 2015 eingeführten neuen Tarifprogramm „Fuchs 03“ hat Schwäbisch Hall Finanzierungsangebote für Modernisierungen und energetische Sanierungen weiterentwickelt und attraktiver gestaltet. So ist für Modernisierungsdarlehen innerhalb des Baufinanzierungsangebots „FuchsKonstant“ bis zu einem Volumen von 30.000 Euro kein Grundbucheintrag erforderlich. Für energetische Sanierungen können Kunden zudem einen Zinsvorteil in Höhe von 0,35 Prozent in Anspruch nehmen, bei einer garantierten Zinsbindung von bis zu 20 Jahren. Außerdem wurde die erforderliche Mindestsumme auf 10.000 Euro herabgesetzt und die Möglichkeiten zur Kombination verschiedener Produktvarianten verbessert. Schon bevor die Konditionen für Modernisierung- und Sanierungsprojekte verbessert wurden, war die Nachfrage nach diesen Angeboten sehr hoch. So lag der Absatz von „Fuchs-Energie“ im Jahr 2015 um rund 55 Prozent über dem Vorjahreswert. Auch dem genossenschaftlichen Prinzip der Mitgliederförderung trägt Schwäbisch Hall mit dem Angebot Rechnung: So können Mitglieder eines Instituts der genossenschaftlichenFinanzGruppe für die Finanzierung von energetischen Modernisierungen einen weiteren Zinsvorteil in Höhe von gegenwärtig 0,15 Prozent in Anspruch nehmen.

„Nachhaltigkeit“ kommt auch in den Eigenschaften des Kernangebots Bausparen zum Ausdruck. Das Geschäftsmodell zielt ab auf die Initiierung von Sparprozessen, die wiederum die Refinanzierung von Bauspardarlehen an die Sparenden ermöglichen. Die erbrachte Sparleistung sichert den Anspruch auf Leistungen aus diesem so genannten „Bausparkollektiv“ und gibt der Bausparergemeinschaft Planungssicherheit und Sicherheit vor der Volatilität der Märkte, da bei Bauspardarlehen die Zinsen festgeschrieben und verlässlich sind.

Dieser geschlossene Kreislauf aus Sparbeiträgen, Anlagezinsen der Bausparkasse und den Rückzahlungen der Darlehenskunden steht für Stabilität. Zudem leistet Bausparen über die Finanzierung des Wohnungsneubaus, den energieeffizienten und altersgerechten Umbau von Bestandsimmobilien sowie die Finanzierung und Moderation von Wohngruppen und Baugemeinschaften einen Beitrag zur Nachhaltigkeit des Bauens und Wohnens. Wohneigentum stabilisiert die Wohnungsversorgung im Land, weil dadurch entstehende „Umzugsketten“ kostengünstige Mietwohnungen freimachen.

Außerdem trägt es zum langfristigen Vermögensaufbau der Haushalte durch die Wohneigentumsbildung bei. Wohneigentumsbildung stärkt Städte und Gemeinden unter dem Aspekt der „Regionalwirtschaft“ und stabilisiert die städtischen Wohnquartiere durch bürgerschaftliches Engagement. Schrumpfende ländliche Gemeinden werden durch ein familien- und

altengerechtes Wohnungsangebot vor „Entsiedelung“ geschützt.

Das Kompetenzzentrum Erneuerbare Energien der R+V Versicherung entwickelt im Firmenkundenbereich maßgeschneiderte Versicherungslösungen für die Betreiber von Anlagen zur Erzeugung von Ökostrom und ist bundesweit einer der Marktführer in diesem Segment. Auf diese Weise trägt R+V zur geplanten Energiewende bei, da ohne entsprechende Versicherungen die Planung, der Bau und der Betrieb solcher Anlagen nicht möglich wäre. Außerdem gehört R+V zu den Vorreitern bei der Versicherung von „p2p CarSharing“-Fahrzeugen und leistet damit einen weiteren Beitrag für mehr Nachhaltigkeit.

Mit dem seit 1991 etablierten Öko-Aktienfonds investieren die Kunden der DZ PRIVATBANK weltweit in Aktien mit ökologischem Themenbezug. Vorbildliche Blue Chips runden das Portfolio ab. Als langfristig orientierte Anleger partizipieren sie sowohl an Zukunftsthemen vorwiegend aus dem Bereich Umwelttechnik wie zum Beispiel Wasser, Erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Gesundheit, Mobilität als auch am Trend zum nachhaltigen Wirtschaften. Bei der Analyse von Unternehmen unterstützt die DZ BANK AG zusätzlich zur rein ökonomischen Analyse auch mit ihrem Sustainable Investment Research. Das integrative Nachhaltigkeitskonzept unserer Mutter ermöglicht eine maßgeschneiderte Lösung zur Filterung geeigneter Titel im Themenkontext des Öko-Aktienfonds. Wir beachten sowohl Negativ- als auch Positivkriterien. Für Union Investment leitet sich Nachhaltigkeit bzw. nachhaltiges Investieren aus unserem genossenschaftlichen Selbstverständnis ab: Verantwortung, Respekt und Partnerschaft. Diese Werte sind für nachhaltige Kapitalanlagen ebenso wichtig wie die Erkenntnis, dass das, was man tut, nicht nur für den Augenblick gilt. Dabei ruht Nachhaltigkeit nach unserem Verständnis auf den Säulen Ökonomie, Ökologie und soziale Verantwortung, die wir nicht isoliert voneinander, sondern als Einheit betrachten.

Lange bevor nachhaltige Kapitalanlagen allgemein nachgefragt wurden, hat Union Investment Nachhaltigkeitskriterien angewandt. Heute Ist Union Investment als Anbieter nachhaltiger Investmentfonds mit einem betreuten Vermögen von über 17 Milliarden Euro Marktführer in Deutschland und zudem als bester SRI-Manager 2016 von der renommierten Ratingagentur FERI ausgezeichnet. Wir erstellen maßgeschneiderte Nachhaltigkeitslösungen über alle wichtigen Asset-Klassen auf Basis unseres eigenen Research und unter Berücksichtigung kundenindividueller Nachhaltigkeitskriterien. Unser Ziel ist es, die Nachhaltigkeitsüberzeugungen mit den Renditeanforderungen des Anlegers in Einklang zu bringen, ohne dabei die Risikoaspekte aus den Augen zu verlieren. Daneben wirken wir als verantwortungsvoller und aktiver Asset Manager gezielt auf Unternehmen am Kapitalmarkt ein, um eine nachhaltige Unternehmensführung, in Bezug auf ESG-Praktiken, zu fördern. Union Investment führt im Schnitt pro Jahr über 4.000 Investorendialoge durch, darunter etwa 240 Gespräche über Nachhaltigkeitsthemen. Darüber hinaus werden pro Jahr etwa 10 – 15 Hauptversammlungen gezielt mit Redebeiträgen besucht.

Für das Produkt Immobilienfonds bedeutet das Nachhaltigkeitsengagement, Umwelteinwirkungen der Objekte bei langfristig wirtschaftlichem Erfolg laufend zu verringern und dadurch Schritt für Schritt das Immobilienportfolio zu verbessern. Durch die Teilnahme an Fondsratings wie Scope und GRESB werden unter anderem die Nachhaltigkeitskriterien der Fonds unabhängig bewertet. Im Jahr 2015 hat Scope die Nachhaltigkeitsstrategie der Union Investment Real Estate als branchenweit ausgereifteste eingestuft. Ebenso hat GRESB alle sechs teilnehmenden Immobilienfonds von Union Investment als „Green Stars“ – die höchste von insgesamt vier Stufen - klassifiziert.

Immobilien sind ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in Deutschland mit großer gesellschaftlicher Relevanz. Aus diesem Grund ist die gewerbliche Immobilienfinanzierung ein unverzichtbares Kerngeschäft der genossenschaftlichen FinanzGruppe, in dem die DG HYP eine Schlüsselrolle in allen wesentlichen Fragen als Spezialist, Kompetenzcenter sowie erster Ansprechpartner der Volksbanken und Raiffeisenbanken, übernimmt.

Bei ihren Finanzierungsentscheidungen ist die Bank täglich mit Fragen der Nachhaltigkeit konfrontiert. Daher legt sie an jedes Immobilienprojekt Kriterien an, die sowohl strenge Risiko- und Ertragsgeschichtspunkte als auch soziale und ökologische Aspekte berücksichtigt. So fertigt ihre 100-prozentige Tochtergesellschaft VR WERT nach diesen Maßgaben Beleihungs- und Marktwertgutachten an. Die Gutachten

berücksichtigen dabei ökonomische, ökologische, soziokulturelle sowie Life-Cycle Kriterien. Darüber hinaus unterliegen die zu finanzierenden Objekte in der Regel Standards wie dem „Deutschen Gütesiegel Nachhaltiges Bauen“ der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V. (DGNB) oder dem „Leadership in Energy and Environmental Design“ (LEED) des U.S. Green Building Council.

Fairness ist bei der TeamBank Teil der Unternehmensstrategie und damit auch eine verantwortungsvolle und nachhaltige Produktausrichtung aus Kundengesichtspunkten. Neben dem unterzeichneten Kodex für verantwortungsvolles Kreditgeschäft wurde die TeamBank als erstes Unternehmen mit dem DQS Fairness-Zertifikat ausgezeichnet. Auf Basis der vom iff Institut definierten Prüfkriterien hat die Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS) anschließend die TeamBank geprüft. Damit erfüllt die TeamBank über 200 verbraucherorientierte Kriterien in allen Phasen der Kundenbeziehung – dies wurde 2015 erneut bestätigt.

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

# Korruptionsbekämpfung

» **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 und Terrorismusfinanzierung gehören zu unseren zentralen Prinzipien.

## Verhaltenskodex

Als verantwortungsvoll geführtes Unternehmen geben wir unseren Mitarbeitern Grundsätze und Regeln für ein korrektes und eigenverantwortliches Verhalten an die Hand, insbesondere im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen. Das Compliance Office hat in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen einen Verhaltenskodex („Code of Conduct") entwickelt, der seit dem 3. Dezember 2012 den Rahmen für sämtliche Richt- und Leitlinien bildet. Darüber hinaus haben Vertreter der einzelnen Compliance-Funktionen und die jeweiligen Nachhaltigkeitsbeauftragten der DZ BANK Gruppe einen Verhaltenskodex für die Gruppe erarbeitet, der im Mai 2014 in Kraft getreten ist und für die gesamte DZ BANK Gruppe gilt.

## Risikomanagement

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

## 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.

So konkretisierte die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) Regelungen des Wertpapierhandelsgesetzes durch die Mindestanforderungen an Compliance und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten (MaComp). Mit der Novellierung der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) haben sich die Aufgaben und Pflichten des Compliance Office nochmals erweitert.

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. Die Compliance-Richtlinie wurde im Jahr 2014 komplett überarbeitet. Über ein elektronisches Verfahren wurde diese zusammen mit Schulungsunterlagen an alle Mitarbeiter verteilt und die Kenntnisnahme dokumentiert. Ausgewählte Einheiten erhalten zusätzlich durch Mitarbeiter des Compliance-Beauftragten Präsenz-Schulungen – ebenso Managementnachwuchskräfte im Rahmen ihrer Managementausbildung.

Das Compliance Office der Union Investment betreut insbesondere die Themen Kapitalmarkt-Compliance, Geldwäscheprävention und die Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen. Der Leiter des Compliance Office berichtet hierbei in seiner Funktion als Compliance-Beauftragter, Geldwäsche- und Gruppengeldwäschebeauftragter direkt und regelmäßig an die Geschäftsleitungen der betreffenden Gruppenunternehmen.

## 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 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 Kreditwesengesetzes implementiert.

Zudem hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall eine sogenannte Geschäftspartner-Prüfung eingeführt, bei der potentielle Geschäftspartner ab einem Auftragsvolumen von mehr als 1 Mio. Euro risikoorientiert auf deren Integrität geprüft werden.

Für die Union Investment Gruppe sind gruppenweit Regelungen zur Betrugsprävention einschließlich der Korruptionsprävention etabliert. Sie setzen verbindliche Standards im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern aber auch für Mitarbeiter selbst. Dies gilt ungeachtet des Sitzlandes des betreffenden Gruppenunternehmens. Sie verstehen sich hierbei als Mindeststandard. Daneben sind konkrete Vorgaben zum Umgang mit Geschenken/ Vorteilen etabliert, welche klare Regelungen zur Annahme als auch der Gewährung setzen.

Zur Meldung etwaiger betrügerischer Handlungen steht den Mitarbeitern ein Whistleblo-wingsystem zur Verfügung, über welches unter Wahrung der Anonymität potentielle Sachverhalte bei der hierzu im Compliance eingerichteten sogenannten Zentralen Stelle gemeldet werden können.

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. Unsere Schulungsquote liegt im Schnitt bei 99 Prozent. Zusätzlich dazu bieten wir Seminare zu speziellen Themen wie der Anlageberatung oder dem Interessenkonfliktmanagement. Zusätzlich zu den Schulungsmaßnahmen wurde bereits 2012 eine Software zur Untersuchung aller Handelsgeschäfte auf Marktpreismanipulation eingeführt.

Neben der DZ BANK AG führen auch die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment 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 Kreditwesengesetz geregelten Pflichten zur Verhinderung von „sonstigen strafbaren Handlungen“. Außerdem führt sie eine Zuverlässigkeitsprüfung für Innendienst- und Außendienstmitarbeiter nach dem Geldwäschegesetz und nach dem Kreditwesengesetz durch.

## Whistleblowing

Neben der DZ BANK AG haben auch die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, R+V Versicherung, TeamBank, 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 2015 1.467 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<br>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 |

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

Postanschrift
60265 Frankfurt am Main

www.dzbank.de