



Genossenschaftliche FinanzGruppe  
Volksbanken Raiffeisenbanken

# NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2013

 **DZ BANK**  
Zusammen geht mehr.

# ÜBER DIESEN BERICHT

---

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht stellt die wesentlichen Entwicklungen und Fortschritte der DZ BANK AG im Bereich Nachhaltigkeit im Berichtsjahr 2013 dar. Er knüpft an den Nachhaltigkeitsbericht 2012 an und richtet sich an alle unsere Stakeholder. Mit ihren Nachhaltigkeitsberichten informiert die DZ BANK AG seit 2008 regelmäßig über ihre Fortschritte im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Bereich. Die aufgeführten Kennzahlen beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2013. Ereignisse mit besonderer Relevanz haben wir bis zum Redaktionsschluss am 31. März 2014 berücksichtigt.

Qualitative und quantitative Daten wurden dezentral in den Fachabteilungen erhoben, in einer zentralen Datenbank zusammengeführt und vom Bereich Kommunikation und Marketing ausgewertet. Es liegen keine wesentlichen Änderungen im Berichtszeitraum vor. Berichtgegenstand sind ausschließlich die Aktivitäten der DZ BANK AG. Angaben zu Mitarbeitern umfassen alle Standorte der DZ BANK AG. Die Umweltdaten werden mit diesem Bericht transparenter nach Scope 1 und 2, aber auch auf Grundlage der VfU-Indikatoren berichtet. Die Abdeckung der Umweltkennzahlen weisen wir entsprechend aus.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2013 wurde nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) einschließlich des Branchenzusatzes für Finanzdienstleister erstellt. Seine Themen wurden außerdem anhand einer 2012 durchgeführten Materialitätsanalyse ausgewählt. Eine Übersicht der für die GRI relevanten Inhalte findet sich am Ende des Berichts (NB 48). Dieser erreichte die GRI-Anwendungsebene „A“. Im Jahr 2014 erscheint zusätzlich zum Nachhaltigkeitsbericht ein eigenständiger Fortschrittsbericht („Communication on Progress“) zum Stand der Umsetzung der 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen für die DZ BANK Gruppe.

Zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsbezogene Doppelbenennungen sowie die Ausweisung der Rechtsform. Der Bericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird turnusgemäß im Jahr 2015 erscheinen.



---

Die DZ BANK Gruppe wird seit 2011 mit dem Prime Status von oekom research ausgezeichnet. oekom research AG vergibt diesen Status an Unternehmen, die sich durch überdurchschnittliches Engagement in den Bereichen Umwelt und Soziales auszeichnen.

Die DZ BANK AG wird regelmäßig von Sustainalytics mit einem Nachhaltigkeitsrating bewertet. In der aktuellen Bewertung von Sustainalytics liegt die DZ BANK AG auf Platz 68 von 363 bewerteten Unternehmen.

imug bewertet Emittenten von Bankanleihen nach deren Nachhaltigkeit. In der Nachhaltigkeitsbewertung des Emittenten lag die DZ BANK im Jahr 2013 im oberen Drittel von 40 bewerteten deutschen Finanzinstituten.

# INHALT

---

04 VORWORT

06 DIE DZ BANK AG IM PORTRÄT

---

10 NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN

24 UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

32 MITARBEITERVERANTWORTUNG

40 GESELLSCHAFTLICHES  
ENGAGEMENT

---

46 NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

48 GRI CONTENT INDEX

50 GRI-BESTÄTIGUNG

51 IMPRESSUM

*„Nachhaltigkeit ist Teil  
des Werteverständnisses  
unserer genossenschaft-  
lichen Organisation.“*

WOLFGANG KIRSCH,  
VORSTANDSVORSITZENDER



*Sehr geehrte Damen und Herren,*

was bedeutet Nachhaltigkeit für ein Unternehmen? Reicht es schon, Prozesse ökologischer zu gestalten und mehr Verantwortung bei der Lösung gesellschaftlicher Aufgaben zu übernehmen? Oder geht es nicht vielmehr um Nachhaltigkeit im Kerngeschäft? Für uns bedeutet Nachhaltigkeit beides. Natürlich legen wir großen Wert darauf, zum Beispiel unsere Geschäftsabläufe möglichst umweltfreundlich zu gestalten. Viel erheblicher ist aber, dass wir alle Kreditanträge auf Nachhaltigkeit überprüfen und Ausschlusskriterien für die Kreditvergabe planen. Oder dass wir ein zentraler Finanzierer der Energiewende sind. Oder dass wir seit dem Frühjahr 2013 keine Anlageprodukte mit Agrarrohstoffen mehr anbieten. Auch haben wir im vergangenen Jahr die Equator Principles unterzeichnet, die wir seitdem im Kreditgeschäft umsetzen. Vor diesem Hintergrund freue ich mich, Ihnen in diesem Bericht vorzustellen, wie wir als Spitzeninstitut der Volksbanken und Raiffeisenbanken nachhaltigen Mehrwert schaffen und auf welche Weise nachhaltiges Denken und Handeln in unserer genossenschaftlichen Kultur verankert ist.

Allem voran – und das ist Grundvoraussetzung für unseren Erfolg und unsere Glaubwürdigkeit beim Thema Nachhaltigkeit – sind wir wirtschaftlich nachhaltig. Das zeigt ein Blick auf das Geschäftsjahr 2013, das trotz des nach wie vor schwierigen regulatorischen Umfelds ausgesprochen erfolgreich war. Wir haben unser Ergebnis erneut deutlich gesteigert und mit 2,2 Mrd. Euro einen neuen Rekord in der Geschichte der DZ BANK Gruppe erreicht. Dazu haben alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe beigetragen, zu der auch die Bausparkasse



Schwäbisch Hall, die Union Investment und die R+V Versicherung zählen. Im vergangenen Jahr haben wir gemeinsam ein zentrales Vorhaben umgesetzt: Seit 2013 sind alle Gruppenunternehmen Mitglied im UN Global Compact. An den uns wichtigen Themen arbeiten wir intensiv zusammen. Wir haben dafür ein ständiges Komitee gegründet, das Group Corporate Responsibility Committee, das sich für 2014 unter anderem zum Ziel gesetzt hat, eine gemeinsame Klimastrategie zu erarbeiten.

Klima, Umweltschutz und Energieeffizienz beschäftigen uns aber nicht nur in strategischer Hinsicht, sondern sind Themen, die uns seit jeher antreiben – zuallererst in unserem täglichen Geschäft, gemeinsam mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken. Das zeigt sich beispielsweise bei den erneuerbaren Energien: Bis heute wurden mehr als jede dritte Fotovoltaik-Anlage und jedes dritte Energieeffizienzhaus durch eine Genossenschaftsbank finanziert. Im Segment Erneuerbare Energien ist die DZ BANK AG selbst aktuell mit einem Kreditvolumen von rund 2 Mrd. Euro engagiert, die in den Ausbau oder die Erneuerung der Infrastruktur fließen. Diese enge Zusammenarbeit zeigt sich auch im Förderkreditgeschäft, das 2013 mehr als 7 Mrd. Euro betrug. Treiber für diese positive Entwicklung waren insbesondere öffentliche Programme zum energieeffizienten Bauen und Sanieren sowie zum Ausbau erneuerbarer Energien.

Zu all diesen Themen stehen wir auch im engen Austausch mit den maßgeblichen Nachhaltigkeits-Ratingagenturen und freuen uns, dass unser Engagement wahrgenommen und anerkannt wird, zum Beispiel mit dem Prime Status im Nachhaltigkeits-Rating von oekom research für ein überdurchschnittliches Engagement in den Bereichen Umwelt und Soziales. Auch von den Ratingagenturen Sustainalytics und imug lassen wir jährlich unsere Fortschritte auf dem Gebiet Nachhaltigkeit messen und schneiden stets positiv ab.

Rückblickend haben wir schon viel geschafft. Und die Voraussetzungen, den Herausforderungen beim Thema Nachhaltigkeit als Genossenschaftliche FinanzGruppe gerecht zu werden, sind gegeben. Aber wir möchten uns weiter verbessern und stellen uns daher auch im kommenden Jahr den Themen der Zukunft. Neben der gruppenweiten Klimastrategie und der Definition der Ausschlusskriterien bei der Kreditvergabe planen wir beispielsweise auch die Integration von Elektromobilität in unsere Fahrzeugflotte. Der Fokus auf Nachhaltigkeit ist und bleibt Teil des Werteverständnisses unserer genossenschaftlichen Organisation und wird uns künftig sowohl in der Weiterentwicklung unserer Prozesse als auch in unserem Kerngeschäft begleiten.

Ich wünsche Ihnen eine gute Lektüre!



Ihr Wolfgang Kirsch

# DIE DZ BANK AG IM PORTRÄT

Die DZ BANK AG ist mit rund 4.000 Mitarbeitern und einer Bilanzsumme von rund 238 Mrd. Euro eine der führenden Banken in Deutschland. Als Spitzeninstitut der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ist sie wichtiger Partner für mehr als 900 Genossenschaftsbanken.

# 90%

unserer Eigentümer  
sind Genossen-  
schaftsbanken.

## 82,3%

KREDITGENOSSENSCHAFTEN

## 6,7%

WGZ BANK AG

## 6,9%

WEITERE GENOSSENSCHAFTEN

## 4,1%

PRIVATPERSONEN UND  
SONSTIGE ANTEILSEIGNER

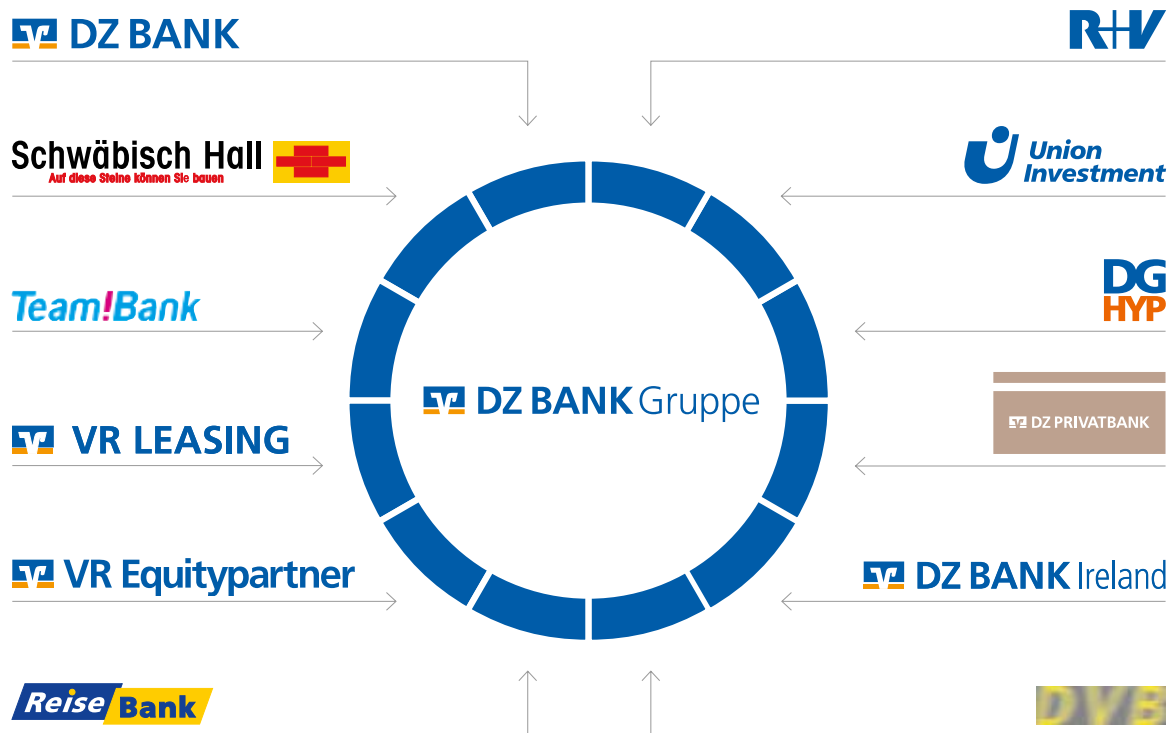
Ihr Auftrag als Zentralbank ist es, die Geschäfte der eigenständigen Genossenschaftsbanken zu unterstützen und deren Position im Wettbewerb zu stärken. Zusätzlich betreut die DZ BANK AG als Geschäftsbank Unternehmen und Institutionen, die einen überregionalen Bankpartner benötigen. Das Leistungsspektrum 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 Genossenschafts-Pioniere Friedrich Wilhelm Raiffeisen, Hermann Schulze-Delitzsch und Wilhelm Haas sind heute aktueller denn je.

## 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, R+V Versicherung, der Union Investment Gruppe über VR LEASING bis hin zu verschiedenen anderen Spezialinstituten. Ihr Auftrag ist es, die Wettbewerbsposition der Genossen-

## DIE STARKEN MARKEN DER DZ BANK GRUPPE



schaftsbanken 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.

### DIE GENOSSENSCHAFTLICHE FINANZGRUPPE ALS ERFOLGSMODELL

Die DZ BANK Gruppe ist wiederum Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Mit rund 1.100 Genossenschaftsbanken und 13.350 Filialen ist die Genossenschaftliche FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken die größte konsolidierte Bankengruppe Europas. Sie bietet ihren Kunden ein umfassendes Angebot an Finanzdienstleistungen und Beratung aus einer Hand. Für den Erfolg der Genossenschaftlichen FinanzGruppe stehen mehr als 30 Mio. Kunden, von denen mehr als die Hälfte Mitglieder und damit Eigentümer ihrer Genossenschaft sind.

### WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

Im Jahr 2013 wies die DZ BANK AG eine Bilanzsumme von rund 238 Mrd. Euro aus. Die wirtschaftliche Entwicklung verlief trotz steigender Anforderungen der Regulierung überaus positiv. Die DZ BANK blickt

insbesondere im Firmenkundengeschäft auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr zurück. Im Kreditgeschäft mit Firmenkunden stieg das zugesagte Volumen um mehr als 20 Prozent auf 9,9 Mrd. Euro. Im Firmenkundengeschäft trägt vor allem die gemeinsame Marktbearbeitung der Genossenschaftlichen FinanzGruppe im deutschen Mittelstand Früchte. Insbesondere bei der Finanzierung von Projekten im Bereich der Erneuerbaren Energien konnten deutliche Zuwächse erzielt werden. Im Privatkundengeschäft war die Verunsicherung der Anleger spürbar. Vor diesem Hintergrund lag das Absatzvolumen von Zertifikaten und strukturierten Wertpapieren bei 4,0 Mrd. Euro nach 4,3 Mrd. Euro im Vorjahr. Eine gute Entwicklung verzeichnete die DZ BANK auch im Transaction Banking. Die Zahl der abgewickelten Zahlungsverkehrstransaktionen stieg um 5,8 Prozent auf einen neuen Rekordwert von 4,5 Mrd. Die positive Entwicklung zeigt sich auch in den Ergebnissen der DZ BANK Gruppe: Das Vorsteuerergebnis konnte von 1,32 Mrd. Euro im Jahr 2012 auf 2,22 Mrd. Euro im Jahr 2013 verbessert werden. Dank der positiven Ergebnisentwicklung konnte die DZ BANK Gruppe auch ihre Kapitalsituation weiter verbessern und erzielte zum Jahresende eine harte Kernkapitalquote von 9,2 Prozent.

## DZ BANK AG: REGIONAL UND GLOBAL AKTIV FÜR UNSERE KUNDEN



# 3.741

## *MITARBEITER IN DEUTSCHLAND*

Frankfurt am Main 2.981  
Berlin 28  
Dresden 3  
Hamburg 53  
Hannover 171  
Karlsruhe 21  
Leipzig 9  
München 165  
Nürnberg 33  
Oldenburg 16  
Stuttgart 261



*MITARBEITER:*

Nordamerika 83  
Großbritannien 50  
Asien 95

Neben der Hauptniederlassung in Frankfurt ist die DZ BANK AG an zehn weiteren Standorten in Deutschland vertreten. Im Ausland unterhält die DZ BANK AG Niederlassungen in London, New York, Hongkong und Singapur sowie fünf weitere Repräsentanzen in Asien und Südamerika. Die DZ BANK AG beschäftigt 4.156 Mitarbeiter im In- und Ausland.



## MARKTINITIATIVE NACHHALTIGKEIT DER DZ BANK GRUPPE

Die 2010 gegründete Marktinitiative Nachhaltigkeit bündelt die Aktivitäten der Unternehmen der DZ BANK Gruppe und richtet sie auf ein gemeinsames Ziel aus: Marktchancen nutzen, Risiken vermeiden und zugleich den gesellschaftlichen Beitrag steigern. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe arbeiten seitdem gemeinsam am Thema Nachhaltigkeit. Die Patenschaft für die Marktinitiative übernahm der Vorstandsvorsitzende der Bausparkasse Schwäbisch Hall, Dr. Matthias Metz. Die erste Bestandsaufnahme und die Umsetzung von Einzelmaßnahmen in den Häusern wurden bereits belohnt. Im Jahr 2013 stand weiterhin die gemeinsame Arbeit zu relevanten Schwerpunktthemen im Fokus. So konnten gemeinsame Nachhaltigkeitsstandards für Zulieferer und Dienstleister

erarbeitet und implementiert werden. Eine interne Klimastudie legte 2012 die Grundlage für eine neu zu entwickelnde Klimastrategie der DZ BANK Gruppe. Zum Aufbau eines gruppenweiten Austauschs gehört außerdem eine systematische Datenbankstruktur. Diese ist ebenfalls 2012 in einer Arbeitsgruppe erarbeitet worden und wurde 2013 zum ersten Mal eingesetzt. Zukünftig werden die Unternehmen der DZ BANK Gruppe auch weiterhin an den Themen zusammenarbeiten und dafür 2014 ein ständiges Komitee, das Group Corporate Responsibility Committee, gründen. Vertreter des Komitees sind Nachhaltigkeitsbeauftragte und Kommunikationsleiter der jeweiligen Unternehmen. Die Erarbeitung einer gemeinsamen Klimastrategie ist weiterhin Ziel der Initiative für 2014. Seit 2011 ist die DZ BANK Gruppe von der renommierten Nachhaltigkeits-Ratingagentur oekom research mit dem oekom Prime Status ausgezeichnet worden.



## HIGHLIGHTS IM BEREICH NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN

# 96

---

### PROZENT

*DER BEFRAGTEN DER  
KUNDENZUFRIEDEN-  
HEITSSTUDIE SIND MIT  
DER DZ BANK ZUFRIEDEN.*

# 79

---

### MULTIPLIKATOREN

haben zwischen 2011 und 2013  
an den Seminarterminen „Nach-  
haltige Kreditvergabe“ im Offenen  
Weiterbildungsprogramm der  
DZ BANK teilgenommen.

# 300

---

### UNTERNEHMEN

DECKT DAS DZ BANK  
RESEARCH AB.

# NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN

## Gemeinschaftlich für eine nachhaltige Zukunft

### NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Verantwortungsbewusstes Handeln ist für uns ein zentrales Unternehmensziel. Die übergeordnete Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der DZ BANK liegt deshalb direkt bei unserem Vorstandsvorsitzenden Wolfgang Kirsch. Umwelt- und Mitarbeiterthemen verantwortet Thomas Ullrich, Vorstand für Informatik, Organisation, Personal und Operation/Services.

Um der Vielschichtigkeit des Themas gerecht zu werden, haben wir die zentrale Koordination der Nachhaltigkeitsaktivitäten seit 2008 dem Bereich Kommunikation und Marketing übertragen. Dieser ermittelt übergreifend die Chancen und Risiken einer nachhaltigen Entwicklung und informiert hierüber die Fachbereiche. Die Bereichsleitung berichtet regelmäßig dem Vorstandsvorsitzenden über die Fortschritte in den einzelnen Handlungsfeldern. Zudem übernimmt Delia Kaiser ab dem 1. Januar 2014 die neu geschaffene Funktion der Nachhaltigkeitsbeauftragten der DZ BANK AG. Sie verantwortet in dieser Rolle das gesamte Nachhaltigkeitsmanagement der Bank.

### ORGANISATION DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS DER DZ BANK

Die Zielsetzungen und Anregungen aus dem Austausch mit Unternehmen der DZ BANK Gruppe und anderen Stakeholdern werden durch den Bereich Kommunikation und Marketing gemeinsam mit einem Arbeitskreis aus Vertretern verschiedener Unternehmensbereiche der

DZ BANK AG bearbeitet. Dieser fest etablierte Arbeitskreis unterstützt den Bereich Kommunikation und Marketing im operativen Nachhaltigkeitsmanagement. Die Ziele des Nachhaltigkeitsprogramms werden gemeinsam formuliert (NB 46).

### ARBEITSSCHWERPUNKTE, STANDARDS UND DIALOGPROZESSE

Neben der gemeinsamen Arbeit am Nachhaltigkeitsprogramm gibt der Arbeitskreis Impulse für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den Fachabteilungen.

Im Jahr 2013 arbeiteten wir im Bereich der Nachhaltigkeit vor allem an folgenden Themen:

- » Gruppenweite Einführung eines Verhaltenskodexes
- » Umsetzung von Zuliefererstandards (NB 28)
- » Abteilungsübergreifende Umsetzung der Äquator-Prinzipien (NB 19)
- » Gruppenweite Einführung des UN Global Compact
- » Fachaustausch mit externen Organisationen wie dem Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) oder dem Deutschen Global Compact Netzwerk (NB 46)
- » Ausweitung der internen und externen Nachhaltigkeitskommunikation

### GEPLANTE PROJEKTE UND KOOPERATIONEN

Bis Ende 2014 möchten wir die bestehenden Kanäle für die interne und externe Nachhaltigkeitskommunikation noch besser nutzen. Zudem haben wir es uns zum Ziel gesetzt, unsere internen Richtlinien und Standards zu verbessern. Gruppenweit ist die Professionalisierung des Datenmanagements im Bereich Nachhaltigkeit geplant (NB 46).

## „KUNDEN HABEN INTERESSE AM THEMA NACHHALTIGKEIT.“



KONRAD BUCKEL (RECHTS), VORSTANDSVORSITZENDER, UND PETER UNGELENK (LINKS), STV. VORSTANDSVORSITZENDER DER RAIFFEISENBANK HOLZKIRCHEN-OTTERFING EG

„Wir beschäftigen uns bereits seit längerem mit dem Thema Nachhaltigkeit. Obwohl wir aufgrund unseres regionalen und genossenschaftlichen Auftrags Nachhaltigkeit bereits im Tagesgeschäft leben, hat sich doch herausgestellt, dass dieser Begriff deutlich umfangreicher zu betrachten ist.“

Zusätzliche Dynamik bei der Beschäftigung mit diesen Themen entsteht durch unsere Kunden. Denn unsere Anlage- und Vermögensberater stellen in ihren Kundengesprächen ein zunehmendes Interesse an nachhaltigen Anlagemöglichkeiten fest. Es besteht zudem wachsendes Interesse daran, wie wir die uns anvertrauten Kundengelder verwalten beziehungsweise in welche Quellen die Gelder fließen.

Wir haben somit weitere Handlungsfelder definiert, die wir in den kommenden Monaten projektbezogen untersuchen möchten, um passende Nachhaltigkeitsziele für unsere Bank zu entwickeln. Parallel dazu suchen wir den Austausch im genossenschaftlichen Verbund, um weitere Anregungen zu finden. Wir glauben, dass dieses Thema in unserer Organisation ein weiteres wichtiges Markenzeichen werden kann.“

## HANDLUNGSFELDER SYSTEMATISCH BESTIMMT

Für eine erfolgreiche Steuerung unseres Unternehmens ist es wichtig, die sozialen, ökologischen und ökonomischen Erwartungen unserer Stakeholder möglichst genau zu kennen. Im Jahr 2012 führten wir deshalb erstmals mit einer Gruppe externer und interner Stakeholder eine Online-Befragung zum Nachhaltigkeits-Engagement der DZ BANK durch.

## VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Nachhaltig zu wirtschaften bedeutet unter anderem, eine gute Unternehmensführung im Sinne der Corporate Governance zu verwirklichen. Dies heißt für uns in erster Linie, Rechtskonformität (Compliance) zu gewährleisten, mit Risiken angemessen umzugehen (Risikomanagement), die Reputation unseres Unternehmens zu schützen und Prozesse transparent zu gestalten.

Als Spitzeninstitut der Genossenschaftlichen FinanzGruppe haben wir die Werte Partnerschaftlichkeit und Solidarität in unserer Unternehmenskultur fest verankert. Unsere Leitwerte sind Tatkraft, Integrität und Vertrauen. Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung sind wir den Empfehlungen des Financial Stability Board gefolgt und haben das Vorstandsvergütungssystem entsprechend den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung gestaltet.

## VERHALTENSKODEX ALS DACH FÜR DIE REGELWERKE DER DZ BANK

Als verantwortungsvoll geführtes Unternehmen geben wir unseren Mitarbeitern Richtlinien an die Hand, die ihnen zeigen, wie sie sich gegenüber Kunden und Geschäftspartnern sowie im Umgang mit Kollegen korrekt und eigenverantwortlich verhalten können. Um die bestehenden Richt- und Leitlinien unter einem Dach zusammenzufassen, entwickelte unser Compliance Office in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen einen Verhaltenskodex (Code of Conduct). Dieser trat am 3. Dezember 2012 in Kraft.

### Kommunikation des Verhaltenskodexes

Mit Inkrafttreten des Code of Conduct begann die DZ BANK, diesen über unterschiedliche Kanäle der gesamten Mitarbeiterschaft bekannt zu machen. Dazu nutzte sie beispielsweise das Compliance-Portal, das interne Portal für Arbeitsanweisungen, und die Begrüßungsseite für neue Mitarbeiter im Intranet.

In unserem Nachhaltigkeitsprogramm haben wir es uns zum Ziel gesetzt, den Code of Conduct durch Informationsmaßnahmen und die Aufnahme in bestehende Trainingsprogramme bis Ende 2013 bei unseren Mitarbeitern zu verankern. Dieses Ziel haben wir vollständig erreicht.

## WACHSENDE VERANTWORTUNG IM COMPLIANCE-MANAGEMENT

Die Gewährleistung rechtskonformen Handelns (Compliance) spielt in der Finanzbranche eine wichtige Rolle. Bei der Bekämpfung von Insiderhandel und Marktmanipulation, Korruption oder sonstigen strafbaren Handlungen und bei der Durchsetzung von Finanzembargos fordern Regierungen die Unterstützung der Finanzwirtschaft ein. Hierfür wurden zusätzliche Regeln geschaffen, die Transaktionen beschränken und die Institute zur Offenlegung und zu strengen Prüfungen verpflichten. Dieser zunehmend enge gesetzliche Rahmen hat grundlegende Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit als Bank. Der Gesetzgeber hat in den letzten Jahren die Anforderungen an die Compliance-Funktion in Banken kontinuierlich verschärft. So hat die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) Regelungen des Wertpapierhandelsgesetzes insbesondere unter dem Aspekt des Anlegerschutzes und unter Umsetzung von Guidelines der europäischen Aufsicht durch die „Mindestanforderungen an Compliance und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten“ (MaComp) konkretisiert und das Aufgabenspektrum der Compliance-Funktion erheblich ausgeweitet. So ist zum Beispiel die Compliance-Funktion bei der Auflage neuer Produkte oder Publikationen frühzeitig einzubinden. Sie hat unter anderem zu beurteilen, ob die Kundeninteressen ausreichend gewahrt sind.

### DIE COMPLIANCE-ORGANISATION DER DZ BANK

Als Spitzeninstitut der Genossenschaftlichen FinanzGruppe trägt die DZ BANK eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung ordnungsgemäßer Geschäftspraktiken in ihrem Haus. Unter Berücksichtigung internationaler Standards hat die DZ BANK bereits in den 1990er-Jahren ein zentrales Compliance Office als Schnittstelle zu den übrigen Bankfunktionen eingerichtet. Das Compliance Office verantwortet gemäß der rechtlichen Anforderungen insbesondere die Kapitalmarkt-Compliance sowie die Geldwäscheprevention und die neue Compliance-Funktion nach den MaRisk und bildet die zentrale Stelle zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen.

Die Mitarbeiter des Compliance Office beraten die Führungskräfte und Mitarbeiter sowie die Geschäftseinheiten der Bank bei der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen und deren Kontrolle. Darüber hinaus überprüft das Compliance Office, ob die Vorschriften des Wertpapierhandelsgesetzes, das Verbot von Insiderhandel und die Regeln zu Mitarbeitergeschäften eingehalten werden und stellt sicher, dass die Bank nicht zur Geldwäsche oder zur Terrorismusfinanzierung missbraucht wird. Der Leiter des Compliance Office berichtet in seiner Funktion als Compliance-Beauftragter, Geldwäsche- und Gruppengeldwäschebeauftragter direkt und regelmäßig an den Vorstand und den Aufsichtsrat.

### MASSNAHMEN UND BETRUGSPRÄVENTION

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

#### Umgang mit Risiken

Bei der Erhebung von Geldwäsche- und Betrugsrisiken für die jährlich aktualisierte Gefährdungsanalyse arbeitet das Compliance Office unter anderem eng mit der Gruppe Operationelle Risiken aus dem Bereich Risikoccontrolling zusammen. Durch die Verwendung einheitlicher Instrumente zur Erhebung operationeller Risiken sowie die Rückkopplung der Ergebnisse der Geldwäsche- und Betrugsgefährdungsanalyse wird sichergestellt, dass die Bank entsprechende Risiken erkennen und steuern und somit etwaige Verlustrisiken frühzeitig minimieren oder beseitigen kann.

#### Hinweisgebersystem

Um Unregelmäßigkeiten frühzeitig zu erkennen, geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen. Neben einer Compliance- und Geldwäsche-Hotline betreiben wir ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing-Hotline), das Mitarbeitern unseres Hauses unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität die Möglichkeit gibt, Hinweise auf mögliche strafbare Handlungen an die Bank zu leiten. Intern fungiert der Leiter des Compliance Office als Ansprechpartner. Er gewährleistet die dem Hinweisgeber zugesicherte Vertraulichkeit im Rahmen des Mandatsgeheimnisses auch gegenüber öffentlichen Stellen. Die Informationen werden durch ein Komitee vertraulich geprüft. Dieses System hilft uns, Gesetzeskonformität zu gewährleisten sowie Reputations- und Vermögensschäden für die DZ BANK zu vermeiden.



## 25 VERDACHTS- ANZEIGEN

auf Geldwäsche erstattete die  
DZ BANK im Jahr 2013 bei  
den Strafverfolgungsbehörden.

Als Zentralbank wickelt sie für viele Volksbanken und Raiffeisenbanken deren Auslandszahlungsverkehr ab. Es gehört zu ihrem Leistungsprofil, dabei auftretende Verdachtsfälle aufzudecken und zur Anzeige zu bringen.

### Compliance-Schulungen

Regelmäßig erhalten unsere Mitarbeiter verpflichtende Schulungen zu den Themen Compliance für Banken, Geldwäscheverhinderung, Verbot von Marktpreismanipulation und Betrugsprävention. Das Ziel, mehr als 90 Prozent der schulpflichtigen Mitarbeiter bis Ende 2013 zur Betrugsprävention zu schulen, konnten wir bereits 2012 mit Abdeckungsgraden von 97 bis 99 Prozent übererfüllen (NB 23). Zusätzlich zu unseren Schulungsmaßnahmen haben wir 2012 eine Software zur Untersuchung aller Handelsgeschäfte auf Marktpreismanipulation eingeführt.

### Datenschutz

Unsere Mitarbeiter halten die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein und werden durch unser Haus regelmäßig mit den aktuell gültigen Datenschutzbestimmungen vertraut gemacht. Wir schützen die Daten unserer Kunden und geben diese nur an Dritte weiter, sofern unsere Kunden eingewilligt haben, eine rechtliche Zulässigkeit oder rechtliche Verpflichtung hierfür besteht. Unser Datenschutzbeauftragter wirkt auf die Einhaltung des Datenschutzes hin und ist Ansprechpartner für unsere Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter.

### KUNDE UND DIALOG

Kundenzufriedenheit ist für die DZ BANK oberstes Gebot. Ihre wichtigste Kundengruppe sind die Genossenschaftsbanken. Diese sind zugleich Eigentümer der

DZ BANK. Ihr gegenüber fühlen wir uns daher zu besonderer Solidarität und Partnerschaft verpflichtet. Aber auch institutionelle Investoren oder die Kunden der Genossenschaftsbanken möchten wir auf höchstem Niveau zufriedenstellen.

### Austausch sichert Kundenzufriedenheit

Wir suchen aktiv den Dialog mit unseren Kunden und weiteren Stakeholdern und wollen sie zum beiderseitigen Vorteil an unseren Unternehmensprozessen teilhaben lassen.

Alle drei Jahre führen wir eine Umfrage zur Kundenzufriedenheit bei den Genossenschaftsbanken durch, bei der wir neben der Gesamtzufriedenheit mit der DZ BANK auch die Zufriedenheit mit den Fachbereichen erfragen. In der Befragung 2013 zeigten sich 96 Prozent der Befragten mit der DZ BANK zufrieden. Dies ist die höchste Zahl seit Einführung der Befragung. Neben unserer Kundenbefragung der Genossenschaftsbanken nutzen wir regelmäßige Mittelstandsumfragen zum Trend-Screening. Zusätzlich zu den klassischen Dialogveranstaltungen dient uns ein Qualitätsmanagementsystem zur Sicherung der Kundenzufriedenheit (NB 18). Ebenso wie die Auszeichnungen unabhängiger Organisationen trägt es dazu bei, das Vertrauen der Kunden in die Qualität unserer Dienstleistungen zu festigen.

### Dialog mit Genossenschaftsbanken

Mit verschiedenen Dialogformaten streben wir die gegenseitige Information und die Partizipation insbesondere der Genossenschaftsbanken, unserer Kunden und Eigentümer, an. Die Treffen der regionalen Bankenbeiräte und die Zusammenkünfte des Allfinanzbeirats haben hierbei eine besondere strategische Bedeutung.

### Investment Dialog zum demografischen Wandel

An unserer größten Kundenveranstaltung nahmen auch 2013 rund 1.000 Teilnehmer, hauptsächlich Vorstände und Führungskräfte der Genossenschaftsbanken und ihre wichtigsten Kunden, teil. Im Jahr 2013 stand der Investment Dialog der DZ BANK unter dem Motto: „Jung, alt, bunt – Chance Demografie“.

### MITTELSTANDSSTUDIE LIEFERT TRENDANALYSEN

Mit der zweimal jährlich erscheinenden Mittelstandsstudie der DZ BANK informieren wir unsere Kunden im Frühjahr und im Herbst über Trends in der mittelständischen Wirtschaft. Wir erfragen darin die Erwartungen der mittelständischen Unternehmen

# 1.000

TEILNEHMER

besuchten auch im Jahr 2013  
unsere größte  
Kundenveranstaltung.



an die Finanzbranche, die Kundenzufriedenheit und ihre Ansichten zur Konjunktorentwicklung. Da wir die Befragung bereits in den 1990er-Jahren etabliert haben, verfügen wir über aussagefähige Zeitreihen zur Einordnung der Ergebnisse. Im Herbst 2013 wurden erstmals die Ergebnisse der Mittelstandsanalysen und -umfragen des Bundesverbands der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), der DZ BANK und der WGZ BANK zusammen ausgewertet. Ein aktuelles Stimmungsbild liefern darüber hinaus kurzfristige repräsentative Blitzumfragen im Mittelstand. Seit 2012 werden die Blitzumfragen zu aktuellen Themen ergänzend zu den etablierten Frühjahrs- und Herbstumfragen durchgeführt.

#### Qualitäts- und Beschwerdemanagement

Eine hohe Qualität im Management von Beschwerden ist uns wichtig. Für produktnahe Prozesse verwenden wir daher ein Qualitätsmanagementsystem. Dieses stellt insbesondere eine gute Betreuung der Kunden von Genossenschaftsbanken sicher. Als erstes Emissionshaus hat die DZ BANK den gesamten Prozess der Produktentwicklung durch den TÜV SÜD überprüfen und zertifizieren lassen. Das vergebene Prüfsiegel nach der Industrienorm ISO 9001 garantiert ein umfassendes Qualitätsmanagement von der Produktidee bis zur Messung der Kundenzufriedenheit. Neben der Produktentwicklung wurde 2011 erstmalig auch der Kundenservice des Bereichs „Kapitalmärkte Privatkunden“ geprüft, der sich für die Bearbeitung von Kundenanfragen anspruchsvolle Qualitätsstandards im Hinblick auf Erreichbarkeit und Bearbeitungszeiträume gesetzt hat.

Die DZ BANK hält den Fairness Kodex des Deutschen Derivate Verbands ein. Der Kodex formuliert auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen Leitlinien für einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Kapital und Vertrauen des Anlegers und gilt für strukturierte Wertpapiere, die Privatpersonen in Deutschland öffentlich angeboten werden.

Die Beschwerdemanager in allen Bereichen mit unmittelbarem oder mittelbarem Kundenkontakt sorgen ebenfalls für eine kundenorientierte Bearbeitung. Alle Beschwerden, egal, ob am Telefon, per Brief, E-Mail oder im persönlichen Gespräch geäußert, werden zeitnah bearbeitet.

#### KOMPETENZ FÜR ZUKUNFTSORIENTIERTES WIRTSCHAFTEN

Die DZ BANK hat ihre Produkte und Dienstleistungen konsequent auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Dies bedeutet einen Mehrwert für Kunden, Umwelt und Gesellschaft und trägt zudem zu unserem Geschäftserfolg bei.

#### FINANZIERUNGEN GEMÄSS NACHHALTIGEN KRITERIEN

Wir sehen es als unsere Aufgabe an, verantwortungsvolle Kreditentscheidungen zu fällen. Daher prüfen wir bei der Kreditvergabe auch die Nachhaltigkeit des Kreditnehmers beziehungsweise des Finanzierungsprojekts. Anfang 2013 haben wir uns den Äquator-Prinzipien

angeschlossen (NB 19), die weltweit nachhaltige Kriterien für Projektfinanzierungen festlegen. Zudem sind die erneuerbaren Energien seit 2003 ein wichtiges Wachstumsfeld für das Verbundgeschäft mit den Genossenschaftsbanken (NB 20).

#### NACHHALTIGKEITSRESEARCH ENTWICKELT ANLAGEIDEEN

Genossenschaftsbanken sowie institutionelle Anleger im In- und Ausland bewerten aufgrund regulatorischer Erfordernisse sowie steigender Kundennachfrage ihre Anlagen und ihr Portfolio zunehmend auch unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten. Für sie bietet die DZ BANK im Rahmen des Nachhaltigkeitsresearchs seit 2011 einen umfassenden Prüfungs- und Beratungsansatz für Aktienanlagen an. Das Nachhaltigkeitsresearch analysiert nicht nur das gesamte Aktienanlageuniversum der DZ BANK, sondern übersetzt auch gemeinsam mit den Analysten und anderen Fachabteilungen Nachhaltigkeitstrends in ausführbare Anlageideen (NB 21).

#### FINANZ- UND REPUTATIONSRISENEN

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 – 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.

#### UMGANG MIT REPUTATIONSRISENEN

Reputationsrisiken werden unter anderem im Rahmen der Kreditprüfung durch Anwendung einer Nachhaltigkeitsprüfliste bewertet. Unsere Branchenkompetenzcenter stellen außerdem sicher, dass zur Bonitätsbeurteilung und zur Beurteilung der Qualität und Risikostruktur von Krediten aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen stets die erforderliche Expertise vorhanden ist.

## NACHHALTIGKEITSPRÜFUNG



**Ökologie:** Umweltschutz, versicherungstechnische Abdeckung im Schadensfall, Produkte, Vornutzung des Betriebsgeländes

**Soziales:** Wahrung der Menschenrechte, Arbeitnehmerstandards, Schutz von kulturellem Erbe/Eigentum, Kultur- oder Gedenkstätten, Schutz benachbarter Wohnbebauung

**Antikorruption:** Bekämpfung aller Arten von Korruption, inkl. Erpressung und Bestechung

**Wettbewerb/Steuern:** Wettbewerbsrechtliche Bestimmungen und Steuergesetze, Verhinderung von Steuerrumgehungen

Der gemeinsame Arbeitskreis Marktinitiative Nachhaltigkeit zielt in der DZ BANK Gruppe außerdem darauf ab, dass für die DZ BANK relevante Themen gemeinsam koordiniert und entsprechend kommuniziert werden. Sensible Themen werden über den Arbeitskreis in die Fachbereiche kommuniziert und gemeinsam bearbeitet.

## NACHHALTIGE KREDITVERGABE

Die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ist zentraler Bestandteil des Geschäftsmodells der DZ BANK. Als risikobewusster Kreditgeber prüft die DZ BANK Kreditanfragen systematisch auf relevante Nachhaltigkeitsaspekte. Hierfür verwendet sie ein unternehmensweit einheitliches Verfahren zur Beurteilung von Anfragen. Es beruht auf einer umfassenden Nachhaltigkeitsprüfliste sowie branchenspezifischen Sektorgrundsätzen.

### NACHHALTIGKEITSPRÜFUNG SÄMTLICHER KREDITE

Sämtliche Kreditanfragen (Limitierung klassischer Kredite, Projektfinanzierungen und Handelslimite) beurteilen wir im Rahmen des Kreditprüfungsprozesses mithilfe unserer eigenen Nachhaltigkeitsprüfliste. Die Liste orientiert sich an den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen sowie an den Äquator-Prinzipien und kommt seit 2009 zum Einsatz. Mit ihr prüfen wir alle für die jeweilige Finanzierung relevanten Einflussfaktoren auf ökologische und soziale Risiken. Beurteilt werden unter anderem Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten, Branchenzugehörigkeit oder Geschäftsschwerpunkt.

Seit Juli 2011 erfassen wir unternehmensweit systematisch die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsprüfungen: Im Jahr 2013 wurden 1.433 Anträge mit Nachhaltigkeitsprüfung positiv beschieden.

### FUNKTIONSWEISE DER NACHHALTIGKEITSPRÜFUNG

Die Nachhaltigkeitsprüfliste beruht auf einem vierstufigen Ampelsystem mit Werten von vorbildlich („Grün“ = 1) bis bedenklich („Rot“ = 4) und enthält 11 Prüfkriterien:

- » **Ökologie:** Umweltschutz, versicherungstechnische Abdeckung im Schadensfall, Produkte, Vornutzung des Betriebsgeländes

- » **Soziales:** Arbeitsstandards, Wahrung der Menschenrechte, Schutz von kulturellem Erbe/Eigentum, Kultur- oder Gedenkstätten, Schutz benachbarter Wohnbebauung
- » **Antikorruption:** Bekämpfung aller Arten von Korruption, inkl. Erpressung und Bestechung
- » **Wettbewerb/Steuern:** Wettbewerbsrechtliche Bestimmungen und Steuergesetze, Verhinderung von Steuerumgehungen, gegebenenfalls plus Zusatzkriterium

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsprüfung wird jedem einzelnen Prüfkriterium ein Wert zugeordnet und anschließend ein Mittelwert für die Gesamteinstufung der Finanzierung gebildet. Sobald dieser die Zahl 3,5 übersteigt, ist eine Kreditvergabe ausgeschlossen. Von der Prüfung ausgenommen sind Kredite an Genossenschaftsbanken und Unternehmen der DZ BANK Gruppe sowie bestimmte standardisierte Kreditprodukte mit geringem Risikovolumen und Sanierungen.

### SEKTORGRUNDSÄTZE FÜR SENSIBLE BRANCHEN

Kreditfragen aus sensiblen Branchen beurteilt die DZ BANK zusätzlich zur Nachhaltigkeitsprüfung mithilfe der sogenannten Sektorgrundsätze. Sie dienen als Orientierungsrahmen bei der Kreditvorlage. Die Bearbeitung gemäß den Sektorgrundsätzen erfolgt automatisch im Rahmen der Nachhaltigkeitsprüfung.

### DZ BANK BIETET KEINE PRODUKTE MIT AGRARROHSTOFFEN MEHR AN

Die DZ BANK Gruppe bietet seit dem Frühjahr 2013 keine Anlageprodukte mit Agrarrohstoffen mehr an. Die Entscheidung dazu hat die Bank bereits im Dialog mit den Stakeholdern innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe getroffen.

Unabhängig vom Angebot für Privatkunden wird die DZ BANK als ein Haus mit einer langen Tradition in der Betreuung der Agrarwirtschaft ihre Firmenkunden weiter in Fragen der Preisabsicherung mit standardisierten Produkten unterstützen.

### SCHULUNG VON MULTIPLIKATOREN IN NACHHALTIGER KREDITVERGABE

Seit 2011 veranstaltet die DZ BANK Schulungen zur Umsetzung von Nachhaltigkeitskriterien im Kreditgeschäft. Die Schulung vermittelt den an der Kreditvergabe beteiligten Mitarbeitern das Nachhaltigkeitsverständnis der DZ BANK sowie dessen konzeptionelle

und praktische Umsetzung im Kreditgeschäft. Die Unterrichtseinheiten sind so konzipiert, dass die Teilnehmer anschließend die Kollegen innerhalb ihrer Abteilungen bei der Anwendung der Nachhaltigkeitsprüfliste unterstützen können.

Zwischen 2011 und Ende 2013 haben insgesamt 79 Multiplikatoren an den Seminarterminen „Nachhaltige Kreditvergabe“ im Offenen Weiterbildungsprogramm der DZ BANK teilgenommen. 2014 bieten wir diese Schulungen weiterhin an.

# 1.433

## KREDITANFRAGEN

mit Nachhaltigkeitsprüfung wurden von den Mitarbeitern der DZ BANK im Jahr 2013 geprüft und für nachhaltig befunden. Hierbei berücksichtigen sie unter anderem soziale und ökologische Indikatoren wie „Wahrung der Menschenrechte“ und „Umweltschutz“.

### PARTNER IM FÖRDERKREDITGESCHÄFT

Im Förderkreditgeschäft steht die DZ BANK den Genossenschaftsbanken mit ihren Vertriebslösungen und ihrem Expertenwissen zur Seite. Eine bedeutende Rolle spielen hierbei Förderkredite im Umweltbereich sowie Maßnahmen zur Begleitung des demografischen Wandels. Sowohl bei Privatkunden als auch im gewerblichen Bereich gewinnen Investitionen zur Verbesserung der Energieeffizienz – Bauen und Sanieren – zunehmend an Gewicht. Gleiches gilt für soziale Programme wie altersgerechter Umbau. Diese Themen werden im Jahr

2014 die Vertriebschwerpunkte im Förderkreditgeschäft darstellen.

### ENTWICKLUNG DES FÖRDERKREDITGESCHÄFTS

Im Jahr 2013 lag das Förderkreditgeschäft der DZ BANK bei 7,1 Mrd. Euro und damit nur knapp unter dem Vorjahresniveau (7,3 Mrd. Euro). Allein bei KfW-Förderkrediten erzielte die DZ BANK zusammen mit den Genossenschaftsbanken ein Neugesäftsvolumen in Höhe von 4,9 Mrd. Euro. Mit einem Anteil von 15 Prozent am Gesamtkreditvolumen der KfW war die DZ BANK größter Einzelkunde des Förderinstituts. Nach Volumen bei der KfW liegt der Marktanteil der DZ BANK im gewerblichen Umweltbereich bei 15 Prozent, im Privatkundengeschäft bei 20 Prozent. Treiber dieser erfolgreichen Geschäftsentwicklung waren insbesondere öffentliche Programme zum energieeffizienten Bauen und Sanieren sowie zum Ausbau erneuerbarer Energien.

### FÖRDERMITTELPREIS FÜR GENOSSENSCHAFTSBANKEN

Im Jahr 2013 vergab die DZ BANK ihren jährlichen Fördermittelpreis an insgesamt 64 Genossenschaftsbanken. Mit dem Preis werden – unabhängig von Region und Bilanzsummengröße – Institute ausgezeichnet, die ein deutliches Wachstum im Förderkreditgeschäft erzielten und bei denen der Anteil von Fördermitteln am Aktivgeschäft außerordentlich hoch ist.

### PROJEKTFINANZIERUNG

Bei der Projektfinanzierung handelt es sich um ein in sich abgeschlossenes, wirtschaftlich und rechtlich isoliertes Investitionsvorhaben. Darlehensnehmer ist in der Regel eine eigens für die Realisierung des Vorhabens gegründete Projektgesellschaft. Der Kapitaldienst wird ausschließlich auf den Cashflow des Investitionsobjekts abgestellt. Dieses dient der Besicherung der Projektfinanzierung. Im Falle der DZ BANK fallen sowohl Vorhaben im Bereich Erneuerbare Energien als auch Energie, öffentlich-private Partnerschaften (ÖPP) und Infrastrukturfinanzierungen unter den Begriff der Projektfinanzierung.

Mit ihrem Know-how bei Projektfinanzierungen stellt die DZ BANK den Instituten der Genossenschaftlichen



FinanzGruppe einen umfangreichen Wissenspool zur Verfügung. Die Schwerpunkte liegen in den beiden Bereichen:

- » Energieerzeugung und -verteilung sowie Erneuerbare Energien
- » Infrastruktur/öffentlich-private Partnerschaften (ÖPP)

#### NACHHALTIGE STANDARDS FÜR PROJEKTFINANZIERUNGEN

Zum 1. Januar 2013 hat die DZ BANK die Äquator-Prinzipien („Equator Principles“) offiziell anerkannt. Mit der Unterzeichnung dieser freiwilligen Selbstverpflichtung dokumentiert sie nun die seit Jahren bestehende Praxis, in ihrer Projektfinanzierung nachhaltigkeitsrelevante Standards zu berücksichtigen. Sie erfüllt damit die Anforderungen einer vorausschauenden Risikoversorge und übernimmt Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Die Unterzeichnung der Äquator-Prinzipien wurde durch eine intensive Zusammenarbeit aller beteiligten Bereiche vorbereitet. Dies zeigt, dass Nachhaltigkeit eine unternehmensweite Querschnittsfunktion ist, die alle Funktionen der DZ BANK betrifft.

Die Äquator-Prinzipien bestehen aus 10 Richtlinien, die 2003 eingeführt wurden und für alle neuen Projektfinanzierungen mit einem Nettoinvestitionsvolumen über 10 Mio. USD gelten. Maßgeblich für die Einstufung ist das Gesamtvolumen eines Projekts; der Anteil der DZ BANK selbst kann dabei geringer ausfallen. Inzwischen haben 79 Finanzinstitute aus 35 Ländern die Prinzipien unterzeichnet, darunter die global in der Projektfinanzierung führenden Banken. Zusammen repräsentieren sie mehr als 70 Prozent des Projektfinanzierungsvolumens weltweit.

#### SCHWERPUNKTE DER PROJEKTFINANZIERUNG IM JAHR 2013

Im Fokus der Projektfinanzierung standen wie im Vorjahr die erneuerbaren Energien in Deutschland. In den Bereichen Wind, Fotovoltaik und Biogas/Biomasse betrug das Volumen der von der DZ BANK zugesagten Kreditlimite für Projektfinanzierungen Ende 2013 insgesamt rund 2 Mrd. Euro. Dies bedeutet einen Anstieg von rund 300 Prozent seit dem Jahr 2009. Wichtigster regenerativer Energieträger ist die Windkraft mit einem Volumen von rund 0,9 Mrd. Euro Ende 2013.

#### ERSTE BERICHTERSTATTUNG ÜBER DIE EINFÜHRUNG DER ÄQUATOR-PRINZIPIEN (EP)

Die obligatorische Bewertung und Kategorisierung jedes neu zu finanzierenden Projekts ab offiziellem EP-Beitritt ergibt sich aus dem ersten der 10 Äquator-Prinzipien. Ein von uns aufgesetzter Fragebogen kategorisiert Projektfinanzierungen von „A“ bis „C“, je nach Grad der möglichen ökologischen und sozialen Risiken. Diese Kategorisierung dient als Annäherungswert und wird durch eine nachfolgende qualitative Beurteilung überprüft. Das übergeordnete Ziel unseres Fragebogens ist es, die möglichen ökologischen und sozialen Risiken, die mit der Planung, dem Bau und dem Betrieb eines Projekts verbunden sind, zu bewerten und eine erste entsprechende Kategorisierung festzuhalten. Die Kategorien basieren auf den ökologischen und sozialen Leistungsanforderungen der International Finance Corporation (IFC) sowie den Umwelt- und Gesundheitsstandards der Weltbank.

Die Äquator-Prinzipien umfassen folgende Themenfelder: Arbeitsbedingungen, Ressourceneffizienz und Vorbeugung von Umweltverschmutzung, Öffentliche Gesundheit und Sicherheit, Grunderwerb und unfreiwillige Umsiedlung, Schutz der Biodiversität und nachhaltiger Umgang mit Ressourcen, Schutz von indigenen Völkern und Kulturerbe. Die Ergebnisse einer qualitativen Analyse dieser Themenfelder, die in dem Fragebogen zur Prüfung vor Projektbeginn festgehalten werden, bestimmen die Projekt-Kategorisierung. Die Festlegung der Kategorie bestimmt den Umfang der externen Prüfungen sowie der Überwachungs- und Berichterstattungsmechanismen des Projekts. Bei Projekten mit hohem oder mittlerem Risiko ist eine weitere, externe Prüfung möglicher Umwelt- und Sozialeffekte obligatorisch. Diese Prüfung umfasst auch Verbesserungsvorschläge, die der Art des Projekts angemessen sind. Danach muss der Kreditnehmer einen Umweltmanagementplan erstellen, der beschreibt, wie die festgestellten ökologischen und sozialen Risiken abgemildert und gemanagt werden sollen, und ein Management-System errichten, welches die Einhaltung der Standards überwacht. Die Betroffenen werden informiert, deren Beschwerden werden entgegengenommen und bearbeitet. Der Kreditnehmer verpflichtet sich vertraglich, den Umweltmanagementplan einzuhalten und dem Kreditinstitut Bericht über den Fortschritt zu erstatten. Ein unabhängiger Experte kontrolliert den ganzen Prozess.

Als Unterzeichner der Äquator-Prinzipien verpflichtet sich die DZ BANK, Projekte mit einem Finanzierungsvolumen von mehr als 10 Mio. USD hinsichtlich ihrer Sozial- und Umweltrelevanz zu prüfen sowie deren Sozial- und Umweltbelastungen den Risikoklassen „hoch“, „moderat“ oder „gering“ zuzuordnen. Diese Zuordnung findet im Rahmen des herkömmlichen Kreditvergabeprozesses statt. Im Zuge der Umsetzung der Äquator-Prinzipien in der DZ BANK wurden Klauseln für die Kreditverträge der betroffenen Finanzierungen eingeführt.

Im ersten Jahr der Einführung der Äquator-Prinzipien in der DZ BANK haben wir Mitarbeiter, die Projektfinanzierungen begleiten, zur Einführung der Prüfung geschult. Zudem wurden Hilfsmittel wie Handbücher, Fragebögen und weitere Dokumentationen intern veröffentlicht, um die Äquator-Prinzipien im Bereich der Projektfinanzierung anzuwenden. Auch befassten sich die betroffenen Abteilungen mit der Weiterentwicklung der Prinzipien.

## WACHSTUMSFELD ERNEUERBARE ENERGIEN

Die politische Entscheidung zur Energiewende und das gesellschaftliche Interesse an regenerativ erzeugten Energien bewirken auf dem Markt für erneuerbare Energien seit Jahren ein kontinuierliches Wachstum.

Bereits vor 10 Jahren hat die DZ BANK daher das Segment Erneuerbare Energien für sich zu einem wichtigen Wachstumfeld erklärt. Inzwischen ist sie hier mit einem Finanzierungsvolumen von aktuell rund 2 Mrd. Euro engagiert.

Die DZ BANK erwartet im Windbereich – trotz deutlicher Eingriffe in die Vergütung durch das EEG 2014 – eine Fortsetzung dieses Wachstumstrends und strebt gemeinsam mit den Genossenschaftsbanken an, den bedeutenden Marktanteil in diesem Bereich in den kommenden Jahren weiter auszubauen.

Mit ihrem Engagement für die Entwicklung erneuerbarer Energien leistet die DZ BANK zusammen mit den Genossenschaftsbanken einen zentralen Beitrag zum Erfolg der Energiewende in Deutschland. Der Schwerpunkt des Geschäfts wird in Zu-

kunft bei der Finanzierung von Windenergieanlagen liegen. Gleichzeitig trägt die DZ BANK mit ihrem Fördergeschäft dazu bei, dass der Energieverbrauch in Deutschland durch effizientere Wärmedämmung, Heiztechnik und andere Modernisierungen reduziert wird (NB 18).

Das genossenschaftliche Modell ist bereits heute in beiden Bereichen – dem Ausbau der erneuerbaren Energien und der Steigerung der Energieeffizienz – erfolgreich. So wurde bisher mehr als jede dritte Fotovoltaik-Anlage und jedes dritte Energieeffizienzhaus durch eine Genossenschaftsbank finanziert.

## VIelfÄLTIGE ANSÄTZE FÜR FINANZIERUNGEN IM ENERGIEBEREICH

Mit den Genossenschaftsbanken vor Ort und der DZ BANK Gruppe im Hintergrund vereinigt die Genossenschaftliche FinanzGruppe großes wirtschaftliches Potenzial in den Marktsegmenten Erneuerbare Energien und Energieeffizienz. Das Spektrum der energiebezogenen Geschäftsansätze der DZ BANK ist daher sehr vielfältig: Es reicht von (Projekt-)Finanzierungen für Neubau und Repowering von Windkraft-, Fotovoltaik- und Biogasanlagen über die Finanzierung von Energiegenossenschaften bis hin zur Unterstützung mittelständischer Unternehmen bei Investitionen zur Verbesserung ihrer Energieeffizienz. Die Genossenschaftsbanken mit ihren guten Kontakten auf regionaler Ebene spielen hierbei eine wichtige Rolle.

## KOMPETENZTEAM AGRAR, NATUR, ENERGIE

Unterstützt werden die Genossenschaftsbanken im Bereich Erneuerbare Energien insbesondere durch das Kompetenzteam Agrar, Natur, Energie (ANE) der DZ BANK. Investitionen in erneuerbare Energien – sowie auch in die Agrarwirtschaft – werden von den dezentral aufgestellten ANE-Mitarbeitern gemeinsam mit den örtlichen Volksbanken und Raiffeisenbanken betreut. Eine Stärke des ANE-Teams liegt in der guten Kenntnis der regionalen Verhältnisse und der engen Zusammenarbeit mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken bei der Betreuung von Projektfinanzierungen.

Um die Firmenkundenberater der Genossenschaftsbanken auf Beratungsangebote und Lösungen im Bereich Erneuerbaren Energien aufmerksam zu machen, nutzen wir wie im Vorjahr den sogenannten

VR Mittelstands Dialog (NB 14). Bei diesem Veranstaltungsformat tauschten sich an fünf Standorten die Experten der DZ BANK mit insgesamt rund 700 Entscheidungsträgern der Genossenschaftsbanken über aktuelle Trends im Firmenkundengeschäft aus. Ein Schwerpunktthema war die „verbundfokussierte Finanzierung im Bereich Erneuerbare Energien“. Im Mittelpunkt standen hierbei Windenergieprojekte, die elementarer Baustein der Energiewende sind. Insbesondere die gemeinsame Finanzierung von großvolumigen Windparks durch die Volksbanken und Raiffeisenbanken zusammen mit der DZ BANK wurde eingehend thematisiert.

gemeinsam mit den Fundamentalanalysten und anderen Fachabteilungen Nachhaltigkeitstrends in ausführbare Anlageideen.

Das Nachhaltigkeitsrating des DZ BANK Researchs basiert auf einem integrativen Analyseansatz und bietet institutionellen Investoren, Vermögensverwaltern und Genossenschaftsbanken die Möglichkeit, Renditeerwartungen und Nachhaltigkeit bei ihren Anlageentscheidungen miteinander zu verbinden. Das Rating ist in seiner Methodik zunächst nur auf den Aktienmarkt bezogen.

Als „nachhaltig“ klassifizierte Unternehmen erhalten von unseren Analysten das DZ BANK Research Gütesiegel für Nachhaltigkeit und werden in den Research-Publikationen entsprechend gekennzeichnet.

---

## 2 Mrd. €

betrug das Volumen der von der DZ BANK zugesagten Kreditlimite für Projektfinanzierungen in den Bereichen Wind, Fotovoltaik und Biogas/Biomasse Ende 2013. Dies bedeutet einen Anstieg von rund 300 Prozent seit dem Jahr 2009. Wichtigster regenerativer Energieträger ist die Windkraft mit einem Volumen von rund 900 Mio. Euro Ende 2013.

Das DZ BANK Research Gütesiegel für Nachhaltigkeit wird seit 2012 in sämtliche Publikationen des Aktienresearchs integriert. Aufgeführt wird das Siegel auch in der sogenannten Masterliste, die von den Volksbanken und Raiffeisenbanken als Beratungsinstrument genutzt wird. Diese gibt neben umfassenden Marktinformationen jetzt auch Auskunft über die Nachhaltigkeit der vom Aktienresearch gecoverten Unternehmen.

Anwendung findet das Rating im gesamten Aktienuniversum der DZ BANK mit seinen knapp 300 Einzelwerten. Hiervon werden rund 30 Prozent als nachhaltig klassifiziert und dementsprechend mit dem DZ BANK Research Gütesiegel für Nachhaltigkeit ausgezeichnet.

---

## NACHHALTIGKEITSRESEARCH

### NACHHALTIGKEITSRESEARCH ENTWICKELT ANLAGEIDEEN

Genossenschaftsbanken sowie institutionelle Anleger im In- und Ausland müssen aufgrund regulatorischer Erfordernisse sowie steigender Kundennachfrage ihre Anlagen und ihr Produktportfolio zunehmend auch unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten bewerten. Für sie bietet die DZ BANK im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsresearchs seit 2011 einen umfassenden Prüfungs- und Beratungsansatz für Aktienanlagen an. Das Nachhaltigkeitsresearch analysiert nicht nur das gesamte Aktienanlageuniversum der DZ BANK, sondern generiert auch

### RESEARCH IM DIALOG

Das Nachhaltigkeitsresearch steht mit allen Kundengruppen im Dialog und betreibt intensive Netzwerkarbeit, um Nachhaltigkeit als Investmentthema zu verankern und entsprechende Produkte zu vermarkten.

Im Jahr 2013 hat das DZ BANK Sustainable Investment Research die Deutsche Börse AG aktiv bei der Erstellung eines Leitfadens zur Nachhaltigkeitsberichterstattung unterstützt. Gemeinsam mit weiteren Vertretern aus dem Issuer Markets Advisory Committee (IMAC) sind insgesamt sieben Empfehlungen – darunter eine vom Nachhaltigkeitsresearch der DZ BANK – zu einer ganzheitlichen Kapitalmarktkommunikation im Bereich Nachhaltigkeit erarbeitet worden. Diese werden

# 722

## INSTITUTIONELLE INVESTOREN

mit einem Anlagevermögen von  
87 Bio. USD waren zum  
1. Februar 2013 „Signatory Investors“.  
In ihrem Namen erstellte das  
Nachhaltigkeitsresearch den Klimawandel-  
Bericht 2013 des Carbon Disclosure  
Project (CDP) für Deutschland,  
Österreich und die Schweiz.

mitgetragen vom Deutschen Fondsverband (BVI), dem Deutschen Aktieninstitut, dem Deutschen Investor Relations Verband (DIRK) und der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA). Der Leitfaden beschreibt die Gründe, die für eine ganzheitlichere, anlegerorientierte Berichterstattung auf freiwilliger Basis sprechen, und gibt praxisnahe Anleitungen für ihre Umsetzung. Er enthält zahlreiche Beispiele aus der Nachhaltigkeitskommunikation von Unternehmen, die national und international bei „Mainstream-“ und nachhaltigkeitsorientierten Investoren als Best Practice anerkannt sind.

Die Gesamtzahl der Veranstaltungen des Nachhaltigkeitsresearchs stieg 2013 gegenüber dem Vorjahr um rund 15 Prozent.

### QUALITÄT UND SICHERHEIT BEI ANLAGEPRODUKTEN

Die DZ BANK ist Gründungsmitglied des Deutschen Derivate Verbands e. V. (DDV) und engagiert sich gemeinsam mit anderen Emittenten für mehr Transparenz im Privatkundenmarkt. Im Jahr 2013 haben sich die Mitglieder des DDV den sogenannten Fairness-

Kodex als freiwillige Selbstverpflichtung für ihr geschäftliches Handeln bei Strukturierung, Emission, Marketing und Handel von strukturierten Wertpapieren auferlegt. Mit diesem neuen Kodex ist die Zertifikatebranche nunmehr in Europa führend, was die Verständlichkeit und die Transparenz ihrer Produkte angeht. Die neue Selbstverpflichtung soll auch zu einer sachgerechten und zielführenden Regulierung beitragen, die letztlich einen echten Mehrwert für die privaten Anleger bietet.

Die Qualität unserer Anlageprodukte ist verbürgt durch die TÜV-Zertifizierung für unsere Anlagenentwicklung (NB 15).

### PRODUKTLINIE ANLAGE ZUKUNFT

Um die Qualität und Sicherheit unserer nachhaltigen Anlageprodukte zu gewährleisten, haben wir eine Reihe von Vorkehrungen getroffen: Bei der Auswahl der Basiswerte für die Zertifikate der Produktlinie „Anlage Zukunft“ arbeiten wir eng mit unserem haus-eigenen Nachhaltigkeitsresearch zusammen. Wir sichten hierfür Unternehmen aus den Wachstumsmärkten Umwelt und Ressourcen, Infrastruktur und Mobilität, Gesundheit, Vorsorge und Bildung sowie Ernährung und Lebensqualität und beurteilen diese unter strengen Auswahlkriterien. Seit November 2011 legen wir dabei das Nachhaltigkeitsrating des DZ BANK Researchs zugrunde.

Aufgrund einer insgesamt zurückhaltenden Investitionsbereitschaft der Anleger in nachhaltigen Investments war es nicht möglich, unsere im Jahr 2009 gesetzten Ziele zur Steigerung des Anteils nachhaltiger Zertifikate am Gesamtwertpapierabsatz und Erhöhung der Marktdurchdringung bis Ende 2013 zu erreichen (NB 46).

Privatanleger stellen aufgrund ihrer Erfahrungen in der Finanz- und Vertrauenskrise hohe Erwartungen an die Sicherheit von Zertifikaten. Die DZ BANK ist Mitglied in der Sicherungseinrichtung des Bundesverbands der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR). Auf Grundlage ihrer Statuten betreibt die Sicherungseinrichtung einen Einlagenschutz. Sie schützt damit ohne betragliche Begrenzung unter anderem auch die von der DZ BANK ausgegebenen Zertifikate, die sich im Besitz ihrer Kunden befinden (Inhaberschutzverschreibungen).

## KENNZAHLEN IM BEREICH NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN

Kennzahlen sind eine Grundvoraussetzung, um bewerten zu können, welchen Erfolg wir bei der Ausführung unserer Projekte, Prozesse und Strategien haben. Im Folgenden stellen wir die Kennzahlen aus dem Bereich „Nachhaltiges Wirtschaften“ dar.

### FÖRDERKREDITGESCHÄFT

in Mrd. Euro	2013	2012*	2011
Neugeschäftsvolumen	7,1	7,3	6,1
Davon: Neugeschäftsvolumen KfW	4,4	4,7	4,4

Insgesamt ist festzustellen, dass sich das Fördervolumen 2013 leicht reduziert hat und sich Ähnliches auch für 2014 ankündigt.

### KREDITVOLUMEN NACH ENERGIEART

in Mio. Euro	2013	2012	2011
Windkraft	883,2	772,3	686,1
Biogas	80,4	61,3	52,4
Biomasse	54,5	34,5	29,4
Fotovoltaik Inland	827,4	932,8	545,7
Fotovoltaik Ausland	48,3	21,1	21,5
Sonstige erneuerbare Energieträger	451,9	143,9	29,2
<b>Gesamt</b>	<b>2.345,7</b>	<b>1.965,9</b>	<b>1.364,3</b>

Der Wachstumstrend bei Krediten für Erneuerbare Energien ist weiterhin stark. Gegenüber 2012 stieg das Volumen in Bezug auf alle Energiearten 2013 erneut deutlich an.

### WESENTLICHE FINANZKENNZAHLEN

in Mio. Euro	2013	2012*	2011
Betriebsergebnis	508	1.100	558
Ergebnis vor Steuern	242	-317	152
Steuern	-76	445	-92
Jahresüberschuss	166	128	60
Bilanzsumme	217.898	238.504	245.412
Geschäftsvolumen*	238.779	260.657	268.356
Eigenkapital	6.461	6.417	6.350
Kernkapital	10.107	9.087	7.817
Kernkapitalquote (in Prozent)	20,5	17,7	12,6
Personalaufwand	-472	-447	-418
<b>Langfristrating</b>			
Standard & Poor's	AA-	AA-	AA-
Moody's Investor Service	A1	A1	Aa3
Fitch Ratings	A+	A+	A+

\* Bilanzsumme einschließlich Eventualverbindlichkeiten und anderen Verpflichtungen.

### COMPLIANCE-SCHULUNGEN 2013

in Teilnehmer gesamt	2013	Anteil/ Schulungs- pflichtige Mitarbeiter	2012	Anteil/ Schulungs- pflichtige Mitarbeiter	2011	Anteil/ Schulungs- pflichtige Mitarbeiter
Compliance für Banken	227	97,36 % (221)	3.856	99,4 % (3.878)	3.673	98,7 % (3.625)
Compliance für Banken – Folgeschulung 1	184	97,28 % (179)	3.356	99,1 % (3.386)	3.223	98,3 % (3.168)
Compliance für Banken – Folgeschulung 2	2.950	98,47 % (2.905)				
Geldwäscheverhinderung	305	96,39 % (294)	4.044	99,0 % (4.087)	3.659	98,3 % (3.597)
Geldwäscheverhinderung – Folgeschulung 1	212	97,64 % (207)	3.287	98,7 % (3.329)	3.122	97,7 % (3.050)
Geldwäscheverhinderung – Folgeschulung 2	2.792	98,71 % (2.746)				
Verbot der Marktpreismanipulation*	17	88,24 % (15)	1.111	98,3 % (1.130)	998	89,9 % (897)
Verbot der Marktpreismanipulation* Folgeschulung	838	99,64 % (835)				
Betrugsprävention für Führungskräfte**	26	100 % (26)	437	97,1 % (450)	218	50,9 % (111)
Betrugsprävention für Mitarbeiter**	179	94,41 % (169)	3.404	97,8 % (3.482)	1.665	50,5 % (841)

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

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

Annähernd 100 Prozent der schulpflichtigen Mitarbeiter erhielten 2013 eine entsprechende Fortbildung. Das Ziel, für die 2011 eingeführten Schulungen zur Betrugsprävention bis Ende 2013 einen Abdeckungsgrad von mehr als 90 Prozent der Mitarbeiter zu erreichen, wurde bereits Ende 2012 erreicht.



## HIGHLIGHTS IM BEREICH UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

# 15

---

### *PROZENT*

UNSERER CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN MÖCHTEN WIR BIS 2020 REDUZIEREN.

# 84

---

### PROZENT

DER MITARBEITER NUTZTEN IM JAHR 2013 ÖFFENTLICHE VERKEHRSMITTEL FÜR DEN WEG ZUM ARBEITSPLATZ.

# 2013

---

bestätigte uns das internationale Nachhaltigkeitsrating der Finanzdienstleister durch die oekom research AG, dass wir beim nachhaltigen Wirtschaften auf einem guten Weg sind.

# 2.100

---

### BRIEFE

WERDEN VON DER DZ BANK OHNE CO<sub>2</sub>-BELASTUNG AN IHRE WELTWEITEN EMPFÄNGER VERSCHICKT.

# UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

## Gemeinsam für mehr Umweltschutz

Wir berücksichtigen ökologische Kriterien nicht nur im Kreditgeschäft, sondern arbeiten ebenso an der Reduzierung unserer Umweltauswirkungen an unseren Standorten.

### KLIMASCHUTZ UND ENERGIEEFFIZIENZ

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

### VERBESSERTE ERFASSUNG UMWELTKENNZAHLEN

Das vergangene Jahr haben wir auch dazu genutzt, die Erfassung der Kennzahlen zu verbessern. Seit 2013 werden alle deutschen Standorte erfasst – auch solche, die bisher aufgrund ihrer Größe nicht berücksichtigt worden sind. Damit haben unsere Umweltkennzahlen durchgängig eine Abdeckung von annähernd 100 Prozent in Deutschland.

Auch die Ableitung des CO<sub>2</sub>-Verbrauchs haben wir angepasst und orientieren uns seit 2013 in allen Kennzahlen an den VfU-Umrechnungswerten. Damit konnten wir die Qualität der Umrechnung deutlich verbessern und setzen uns klare Standards. Neu ist damit auch die Berechnung unserer Klimaauswirkung

nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) nach Scope 1, 2 und 3. Mithilfe dieser Berechnung zeigen wir, wie viel indirekter CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch unsere Geschäftstätigkeit entsteht.

### CO<sub>2</sub>-EMISSION – BEREITS ERREICHTE VERRINGERUNG UND NEUES ZIEL

Bereits 2011 konnten wir das Ziel, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen um 30 Prozent zu senken, erreichen. Alle großen Standorte – darunter Frankfurt, Berlin, Hannover, Karlsruhe, Stuttgart und München – beziehen seit 2010 Strom aus erneuerbaren Energien. Darüber hinaus heizen wir unsere Standorte mit umweltfreundlicher Fernwärme. Für die Zukunft versuchen wir mit mehreren Maßnahmen, unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß noch weiter zu verringern. Bis 2020 wollen wir weitere 15 Prozent CO<sub>2</sub> einsparen.

Umweltbelastungen, die wir nur indirekt beeinflussen können, versuchen wir weitestgehend zu vermeiden oder durch den Erwerb von Zertifikaten zu kompensieren. Seit 2010 verrechnen wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen einer unserer wichtigsten Großveranstaltungen – des Investment Dialogs – mit Emissionszertifikaten zur Finanzierung des Windparks Yuntdag in der Türkei.

### EFFIZIENTE GEBÄUDETECHNIK

Ein wichtiger Baustein unseres Energiemanagements ist die Modernisierung der technischen Anlagen in unseren Gebäuden. 2013 haben wir die energetische Modernisierung der Klimaanlage fortgesetzt und weitere Maßnahmen, wie die Erneuerung der Heizungsverteiler, angestoßen. Außerdem streben wir langfristig eine Zertifizierung des GENO-Hauses, unseres Bürogebäudes in Stuttgart, als Green Office Building an. Weitere langfristige Ziele haben wir uns für das Cityhaus 1 in Frankfurt gesetzt, wo wir bis Ende 2017 die Kühltürme austauschen sowie bis Ende 2021 die Induktionsgeräte für die Büroraumklimatisierung vollständig erneuern wollen. Bei unserem Neubauprojekt „Pavillon Cityhaus II“ in Frankfurt berücksichtigen wir schon bei der Planung die ökologischen Aspekte.

## KLIMAWANDELSTRATEGIE DZ BANK AG

Verantwortungsvolles Handeln ist für die DZ BANK AG ein zentraler Teil der Unternehmensführung. Dazu gehört vor allem der Schutz von Klima und Umwelt. Deshalb haben wir uns über die gesetzlichen Vorschriften hinaus diesem Ziel verpflichtet. Das betrifft nicht nur uns als Unternehmen und unsere Mitarbeiter, sondern auch Dienstleister und Lieferanten. Denn auch die nachhaltige Beschaffung hat für die DZ BANK einen hohen Stellenwert. Gemeinsam ziehen wir an einem Strang, was uns in der Umsetzung unserer Vorhaben effizienter macht. Denn unser Ziel ist es, bis 2020 eine CO<sub>2</sub>-Reduktion von 15 Prozent zu erreichen – und zwar über alle Standorte hinweg.

### VERANTWORTUNG AUF VORSTANDSEBENE

Die übergeordnete Verantwortung für Nachhaltigkeit liegt bei Wolfgang Kirsch, dem Vorstandsvorsitzenden der DZ BANK AG. Umwelt- und Mitarbeiterthemen verantwortet Thomas Ullrich, unser Vorstand für Informatik, Organisation, Personal und Operation/Services. Mit Kurt Friebertshäuser hat die DZ BANK seit 2013 einen Umweltmanagementbeauftragten, der sich vorrangig um die Koordination aller Umweltmaßnahmen und die Erfüllung des Klimaziels kümmert.

### UMWELTSCHUTZ BETRIFFT ALLE UNTERNEHMENSBEREICHE

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

Zu den übergeordneten Zielen dieses betrieblichen Umweltschutzes zählen die Optimierung des Ressourcenverbrauchs, der vermehrte Einsatz erneuerbarer Energien und in Verbindung damit die Reduzierung der direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen. Wo sich CO<sub>2</sub>-Emissionen nicht vermeiden lassen, wollen wir diese zunehmend kompensieren, um Umweltbelastungen so gering wie möglich zu halten. Wie wir das tun, zeigen wir in der unten stehenden Übersicht. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere konzernweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2020 um 15 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2012 zu reduzieren und die DZ BANK schrittweise zu einem klimaneutral arbeitenden Unternehmen zu machen.

Aber nicht nur im internen Prozess, sondern auch bei der Entwicklung unserer Produkte haben wir den Klimawandel im Blick: Wir verstehen uns als Finanzierer der Energiewende und haben Produkte und Beratungsansätze im Angebot, die diesem Selbstverständnis nachkommen. Im Segment Erneuerbare Energien ist die DZ BANK aktuell mit einem Kreditvolumen von rund 2 Mrd. Euro engagiert. Insgesamt ist die Genossenschaftliche FinanzGruppe einer der maßgeblichen Finanzierungspartner für die Energiewende in Deutschland.

### KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Wir sind bemüht, unsere Umweltleistung und unser Umweltmanagement kontinuierlich zu verbessern. Das Umweltmanagementsystem erlaubt uns, anhand konkreter umweltpolitischer Zielsetzungen aussagekräftige Kennzahlen zu ermitteln und somit die Umweltbelastungen kontinuierlich zu überwachen. So setzen wir uns in unserem Nachhaltigkeitsprogramm mittelfristig Ziele, die zur Verbesserung unserer Umweltbilanz beitragen.

**UMWELTSCHUTZ AUCH IM KREDIT-  
 VERGABEPROZESS**

Zu unserem Kreditvergabeprozess gehört eine Nachhaltigkeitsprüfung, die neben sozialen und ethischen Prinzipien auch Umweltstandards abfragt. Darüber hinaus schauen wir in sensiblen Bereichen genau hin: Für die Forstwirtschaft, Rohstoffförderung oder für Staudammprojekte wurden Sektorenrichtlinien eingeführt, die regelmäßig verbessert und aktualisiert werden. Mit speziellen Produkten im Zertifikate-Bereich bedienen wir Kunden, die gezielt in Nachhaltigkeit investieren möchten.

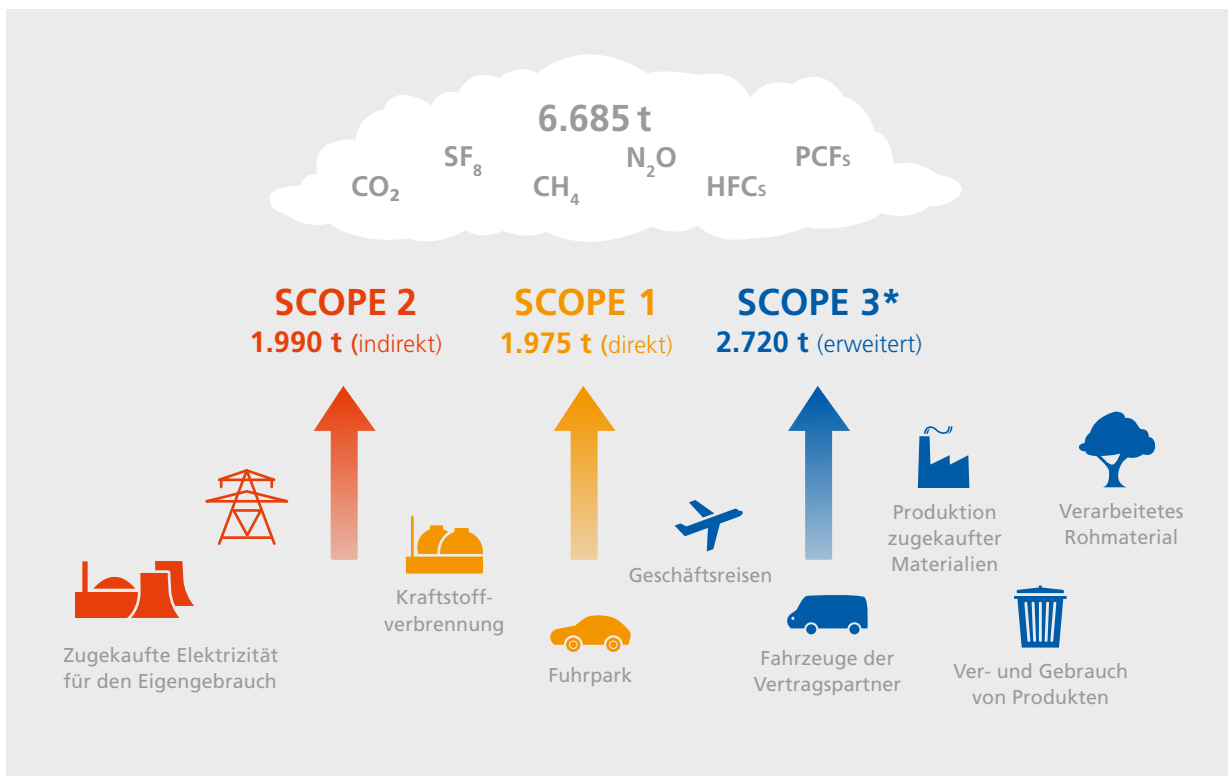
**BEWUSSTSEIN FÜR KLIMASCHUTZ  
 STÄRKEN**

Um unsere Ziele als Unternehmen so wirkungsvoll wie möglich umzusetzen, ist die Einbeziehung der Mitarbeiter, Kunden und Lieferan-

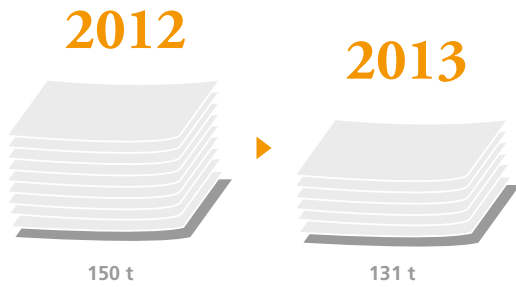
ten essenziell. Nur wenn alle verstehen, warum Klimaschutz in der DZ BANK eine so hervorgehobene Rolle hat, können wir gemeinsam an unseren Zielen arbeiten. Daher kommunizieren wir regelmäßig Umweltschulungstipps an unsere Mitarbeiter, fordern unsere Dienstleister zu einem systematischen Umweltschutz auf und zeigen durch unser Engagement auch unseren Kunden, was der Klimawandel für uns bedeutet.

Das internationale Nachhaltigkeitsrating der Finanzdienstleister durch die oekom research AG bestätigte uns 2013, dass wir beim nachhaltigen Wirtschaften auf einem guten Weg sind. Die DZ BANK Gruppe ist im Prime Status vertreten, mit dem überdurchschnittliche soziale und ökologische Leistungen ausgezeichnet werden.

**CO<sub>2</sub>- FOOTPRINT DER DZ BANK AG 2013**



\* Im Scope 3 wird der Ressourcenverbrauch für Papier, Wasser, Abfälle und Dienstreisen berücksichtigt.



Statt 150 Tonnen Papier im Jahr 2012  
verbrauchten wir 2013 nur 131 Tonnen  
und sparen damit pro Mitarbeiter  
(FTE) 5 kg Papier ein.

### ÖKOPROFIT FRANKFURT

2013 haben wir unser 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 wichtigen Beitrag als umweltgerecht tätige Unternehmen leisten. ÖKOPROFIT Frankfurt trägt durch ein aktives Umweltmanagement zu einer dauerhaften Umwelt- und Kostentlastung bei. Neben den ökologischen und ökonomischen Zielen stehen auch soziale Komponenten – die Motivation und Sensibilisierung der Mitarbeiter für Umweltschutz im Unternehmen – im Vordergrund. Das von der Kommune Frankfurt am Main unterstützte Programm sieht die Bildung eines lokalen Netzwerks und langfristige Kooperationen beim betrieblichen Umweltmanagement vor.

### UMWELTFREUNDLICHE MOBILITÄT

Mobilität ist eine wichtige Voraussetzung für unsere Tätigkeit. Als Zentralbank unterstützen wir die Geschäfte von mehr als 900 eigenständigen Genossenschaftsbanken, auch durch Besuche vor Ort. Im Jahr 2013 legten unsere Mitarbeiter auf Geschäftsreisen insgesamt circa 24 Mio. Kilometer zurück. Dies waren 1,7 Mio. Kilometer weniger als im Vergleich zum Vorjahr. In Zukunft möchten wir noch stärker auf CO<sub>2</sub>-intensive Reisen verzichten und vermehrt Bahn oder Video-Konferenzen nutzen.

Die DZ BANK bezuschusst alle Mitarbeiter, die öffentliche Verkehrsmittel auf dem Weg zur Arbeit nutzen, mit einem Fahrtkostenzuschuss. An den meisten größeren Standorten bieten wir unseren Mitarbeitern ein Jobticket des örtlichen Verkehrsverbunds an. Mitarbeiter, die außerhalb der Zonen des öffentlichen Nahverkehrs wohnen, können einen Rahmenvertrag der DZ BANK mit der Deutschen Bahn nutzen, um umweltverträglich und vergünstigt an den Arbeitsplatz zu gelangen. Im Jahr 2013 nutzten 84 Prozent unserer Mitarbeiter öffentliche Verkehrsmittel, um zur Arbeit zu gelangen.

### RESSOURCEN- UND ABFALLMANAGEMENT

Drucker- und Kopierpapier stellen den größten Anteil unter den Verbrauchsmaterialien der DZ BANK. Die Herstellung von Papier ist mit einem hohen Aufwand an Ressourcen verbunden. Daher nutzen wir seit Anfang 2012 ein elektronisches Dokumentenmanagementsystem, um diesen Ressourcenverbrauch zu senken. Außerdem haben wir 2013 auf leichteres Papier umgestellt, um Ressourcen zu sparen. Das Ergebnis zeigt sich im Verbrauch 2013: Statt 150 Tonnen Papier im Jahr 2012 verbrauchten wir 2013 nur 131 Tonnen und sparen damit pro Mitarbeiter (FTE) 5 kg Papier ein.

### NEUES SYSTEM ZUR ERFASSUNG DES ABFALLAUFKOMMENS

2011 entwickelten wir eine Lösung zur deutschlandweiten Vereinheitlichung unserer Abfallwirtschaft, um das Recycling von Wertstoffen zu erleichtern. Im Vergleich zu 2011 gelang uns 2012 eine weitere Reduzierung des Gewerbeabfalls – am Standort Frankfurt am Main durch eine verbesserte Mülltrennung.

Außerdem arbeiten wir daran, den Wasserverbrauch an unseren Standorten zu senken. 2013 ist unser Wasserverbrauch mit 84.985 Kubikmetern angestiegen (2012: 72.697 Kubikmeter). 2013 erhöhte sich der gesamte Wasserverbrauch aufgrund der Abdeckung weiterer Standorte und einer höheren Anzahl an Mitarbeitern am Standort Frankfurt.

### NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Ein aktives Lieferantenmanagement ist Grundlage der nachhaltigen Beschaffungsaktivitäten der DZ BANK. 2010 entwickelten wir soziale und ökologische Mindeststandards, deren Einhaltung wir von unseren Lieferanten erwarten, und integrierten sie in unsere Einkaufsprozesse. Eine Arbeitsgruppe entwickelte auf Basis der bisherigen Standards in der DZ BANK einen Rahmen, der für die Unternehmen der DZ BANK Gruppe ökonomische,

ökologische und soziale Merkmale für eine nachhaltige Lieferantenbeziehung festlegt.

Sowohl neue als auch bestehende Lieferanten verpflichten wir seither mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der DZ BANK Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und der Anforderungen der International Labour Organization.

Wir klassifizieren unsere Lieferanten hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsrelevanz für die DZ BANK. Lieferanten, die aufgrund des Auftragsvolumens, der spezifischen Tätigkeit oder länderspezifischer Risiken als besonders nachhaltigkeitsrelevant eingestuft werden, befragen wir seit Anfang 2013 vertiefend zu Nachhaltigkeitsaspekten in ihrem Kerngeschäft. Dazu zählen beispielsweise Zertifizierungen oder Konzepte zur Minimierung von Umweltbelastungen. Aus den erhobenen Daten leiten wir weitere Handlungsmaßnahmen ab. Die Daten zur Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten sammeln wir seit 2013 in einer neu angelegten Datenbank.

#### ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF

Was wir von unseren Lieferanten fordern, berücksichtigen wir selbstverständlich auch in unserem eigenen Einkauf. Beim Kauf von Büromaterialien achten wir daher insbesondere auf ökologische Produkteigenschaften. Wir bevorzugen beispielsweise Produkte aus nachwachsenden Rohstoffen oder Mehrwegsystemen, soweit dies auch hinsichtlich der Kosten zu rechtfertigen ist. Beim Erwerb von elektrischen Geräten wird die Energieeffizienz ebenso wie andere Leistungen der Geräte geprüft.

Für Kopien und Broschüren verwenden wir ausschließlich Papier mit FSC®-Mix-Label. Dessen Fasern stammen zu mindestens 50 Prozent aus verantwortungsvoller Waldwirtschaft. Seit 2013 kaufen wir Papier mit einem Gewicht von 75 g statt 80 g ein, um Ressourcen zu sparen.

#### UMWELTFREUNDLICHER POSTVERSAND

Unsere Poststelle versendet seit dem 1. Mai 2013 Pakete und Briefe CO<sub>2</sub>-frei. Seit Mai 2013 wird an allen Standorten der DZ BANK „GoGreen“ der Deutschen Post und der Firma DHL genutzt, um Pakete und Briefe umweltfreundlich an ihre Empfänger zu senden. Damit gehen täglich rund 80 Kuriersendungen und 2.100 Briefe aus der DZ BANK ohne CO<sub>2</sub>-Belastung an ihre Empfänger in der ganzen Welt.

## „DZ BANK MIT VORBILDlichem UMWELT-MANAGEMENT“



ROSEMARIE HEILIG, DEZERNENTIN FÜR  
UMWELT UND GESUNDHEIT DER STADT  
FRANKFURT AM MAIN

„Ich habe mich sehr darüber gefreut, mit welch großem Engagement sich die DZ BANK an der aktuellen Runde von ÖKOPROFIT beteiligte. Drei Punkte haben mich besonders beeindruckt: Das Umweltmanagement reicht hier längst weit über das Gebäudemanagement hinaus, man achtet auch bei Druckerzeugnissen oder Rechenzentren auf die Klimabilanz, jüngstes Beispiel ist der Einsatz eines Elektrofahrzeugs für Botendienste.

Die DZ BANK gibt ein gutes Vorbild für die angeschlossenen Genossenschaftsbanken und hat damit eine große Reichweite.

Vor allem jedoch bezieht sie vorbildlich die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein – gerade hier konnten die städtischen Ämter, die ebenfalls an ÖKOPROFIT 2013/2014 teilnahmen, viel Interessantes von der DZ BANK lernen.

Der Gedanke der Nachhaltigkeit ist genossenschaftlichen Instituten ja quasi in die Wiege gelegt. Ich bin überzeugt davon, dass es sich langfristig auszahlen wird, die gesamte Geschäftspolitik daran auszurichten. In diesem Sinne zähle ich auf die DZ BANK als starken und innovativen Partner beim Umbau Frankfurts zur ‚Green City‘.“



## KENNZAHLEN IM BEREICH UMWELT UND NATURSCHUTZ

Kennzahlen sind eine Grundvoraussetzung, um bewerten zu können, welchen Erfolg wir bei der Ausführung unserer Maßnahmen im Bereich Umwelt- und Klimaschutz haben. Im Folgenden stellen wir die Kennzahlen aus diesem Bereich dar. Seit 2013 werden alle deutschen Standorte im Bereich Umweltkennzahlen erfasst – auch solche, die bisher aufgrund der Größe nicht berücksichtigt worden sind. Damit haben unsere Umweltkennzahlen für 2013 durchgängig eine Abdeckung von annähernd 100 Prozent in Deutschland.

### STROM- UND WÄRMEVERBRAUCH

in Kilowattstunden (kWh)	2013**	2012*	2011
<b>STROMVERBRAUCH</b>			
Stromverbrauch gesamt	27.969.761	26.849.329	27.349.821
davon Ökostrom	27.815.961	26.843.659	27.348.821
Spezifischer Stromverbrauch (kWh/FTE)	7.787	8.128	8.311
<b>WÄRMEVERBRAUCH</b>			
Wärmeverbrauch gesamt	15.316.858	13.122.621	11.202.717
Spezifischer Wärmeverbrauch (kWh/FTE)	4.264	3.973	3.404

\* Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2012) beträgt 93 Prozent in Deutschland. Gegenüber dem Vorjahr ist die Abdeckung damit um 2 Prozent gestiegen.

\*\* Unsere Umweltkennzahlen 2013 weisen durchgängig eine Abdeckung von 100 Prozent in Deutschland auf. Die Ableitung der CO<sub>2</sub>-Verbräuche haben wir angepasst und orientieren uns seit 2013 in allen Kennzahlen an den Vfu-Umrechnungswerten. Damit konnten wir die Qualität der Umrechnung deutlich verbessern. CO<sub>2</sub>-Kennzahlen fallen mit der Betrachtung vor- und nachgelagerter Prozesse damit höher aus als in den Vorjahren.

2013 weisen wir höhere Strom- und Fernwärmeverbräuche aus. Diese lassen sich auch auf eine Erhöhung des Abdeckungsgrads und eine höhere Mitarbeiterzahl am Standort Frankfurt zurückführen.

### NUTZUNG ÖFFENTLICHER VERKEHRSMITTEL

Anzahl Mitarbeiter	2013*	2012	2011
Fahrkostenzuschuss-empfänger	588	589	2.334
Jobticketnutzer regional	2.487	2.479	5,9
DB Jobticket-Nutzer	170	168	177
Nutzer öffentlicher Verkehrsmittel (in %)	83,7	83,9	79,4

\* Mitarbeiter der DZ BANK in Deutschland inklusive Nachwuchskräften (Stichtag 31.12.2013)

Die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel blieb 2012 unverändert hoch: Rund 84 Prozent unserer Mitarbeiter nutzen für ihren Arbeitsweg öffentliche Verkehrsmittel.

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

in Kilogramm (kg)	2013**	2012*	2011
CO <sub>2</sub> -Emissionen Strom gesamt	482.820	557,9	98,4
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen Strom (kg/FTE)	134	168,9	0,03
CO <sub>2</sub> -Emissionen durch Wärme	1.507.177	2.753.279	2.235.072
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen Wärme (kg/FTE)	420	833,49	679

\* Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2012) beträgt 93 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr ist die Abdeckung damit um 2 Prozent gestiegen.

\*\* Unsere Umweltkennzahlen 2013 weisen durchgängig eine Abdeckung von 100 Prozent in Deutschland auf. Die Ableitung der CO<sub>2</sub>-Verbräuche haben wir angepasst und orientieren uns seit 2013 in allen Kennzahlen an den Vfu-Umrechnungswerten. Damit konnten wir die Qualität der Umrechnung deutlich verbessern. CO<sub>2</sub>-Kennzahlen fallen mit der Betrachtung vor- und nachgelagerter Prozesse damit höher aus als in den Vorjahren.

2013 erhöhte sich der Stromverbrauch gegenüber 2012 aufgrund der erhöhten Abdeckung und der gestiegenen Mitarbeiterzahl am Standort Frankfurt. Da mit den Vfu-Umrechnungsfaktoren auch vor- und nachgelagerte Prozesse in der Grünstrom-Nutzung mit CO<sub>2</sub> berechnet werden, fallen die CO<sub>2</sub>-Werte hier deutlich höher aus als in den Vorjahren. Auch die Belastung durch Fernwärme wurde mit den Vfu-Faktoren aktualisiert.

### DRUCKER- UND KOPIERPAPIERVERBRAUCH

in Kilogramm (kg)	2013*	2012*	2011
Papierverbrauch gesamt	131.113	150.221	140.235
Papierverbrauch spezifisch (kg/FTE)	37	43	41
Anteil FSC-zertifiziert (in %)**	100	100	100
Anteil chlorfrei gebleicht (in %)	–	–	–

\* Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2012/31.12.2013) beträgt 84 Prozent, die deutschlandweite Abdeckung 100 Prozent.

\*\* Der Anteil des FSC-zertifizierten Papiers kann für 2010 nicht rückwirkend ausgewiesen werden.

Der Papierverbrauch ist 2013 deutlich gesunken. Das ist auf die Einführung eines papierlosen Dokumentenmanagements und dem Einkauf von leichterem Papier zurückzuführen.

## DIENSTREISEN

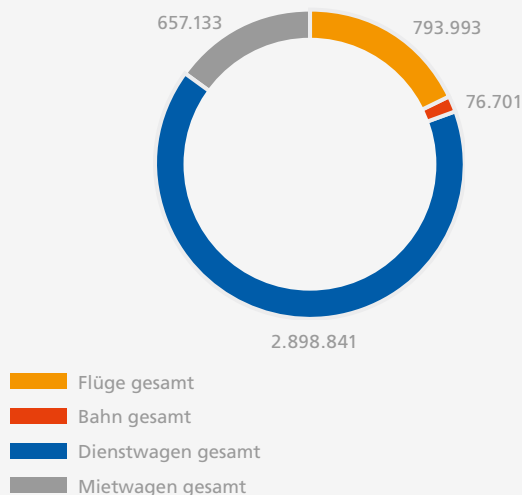
in Tausend Kilometer/in %	2013**	2012*	2011
Dienstreisen gesamt (Tsd. km)	23.974	25.675	21.424
Dienstreisen spezifisch (Tsd. km/FTE)	6,7	7,5	5,9
Anteil Bahn (in %)	25	26	28
Anteil Flug (in %)	22	24	22
Anteil Pkw privat (in %)	3	3	4
Anteil Dienstwagen (in %)	44	37	
Anteil Mietwagen (in %)	7	10	

\* Der Abdeckungsgrad in Bezug auf die Gesamtzahl der Vollzeitmitarbeiter (FTE) ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2012) beträgt 100 Prozent.

\*\* Unsere Umweltkennzahlen 2013 weisen durchgängig eine Abdeckung von 100 Prozent in Deutschland auf. Die Ableitung der CO<sub>2</sub>-Verbräuche haben wir angepasst und orientieren uns seit 2013 in allen Kennzahlen an den VfU-Umrechnungswerten. Damit konnten wir die Qualität der Umrechnung deutlich verbessern. CO<sub>2</sub>-Kennzahlen fallen mit der Betrachtung vor- und nachgelagerter Prozesse damit höher aus als in den Vorjahren.

Erstmals seit 3 Jahren sind unsere Dienstreisen rückläufig. Sowohl die gesamten Kilometer als auch die Kilometer pro Mitarbeiter haben sich verringert. Der Anteil an Dienstwagen ist mit der Anzahl genutzter Dienstwagen gestiegen.

## CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN AUS DIENSTREISEN\* IN KILOGRAMM (KG) 2013



\* Die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus den Reisetätigkeiten werden seit dem Jahr 2011 erhoben. Die Zuordnungssystematik in der erstmaligen Erhebung für Dienstwagen und Mietwagen 2011 wurde angepasst und die Werte wurden bereinigt.

\*\* Der Abdeckungsgrad in Bezug auf die Gesamtzahl der Vollzeitmitarbeiter (FTE) ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2012 / 31.12.2013) beträgt 100 Prozent.

\*\* Unsere Umweltkennzahlen 2013 weisen durchgängig eine Abdeckung von 100 Prozent in Deutschland auf. Die Ableitung der CO<sub>2</sub>-Verbräuche haben wir angepasst und orientieren uns seit 2013 in allen Kennzahlen an den VfU-Umrechnungswerten. Damit konnten wir die Qualität der Umrechnung deutlich verbessern. CO<sub>2</sub>-Kennzahlen fallen mit der Betrachtung vor- und nachgelagerter Prozesse damit höher aus als in den Vorjahren.

Nachdem wir 2011 erstmals die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Dienstreisen erhoben hatten, zeigte sich im zweiten Jahr ein Anstieg bedingt durch eine Zunahme der Dienstreisen.

## ABFALLAUFKOMMEN

in Kilogramm (kg)	2013**	2012*	2011
Papier gesamt	338.823	340.255	286.853
Papier spezifisch (kg/FTE)	94	104	92
Gemischte Verpackungen gesamt	4.662	237.397	252.915
Gemischte Verpackungen spezifisch (kg/FTE)	5	72	81
Restabfall gesamt		218.840	220.501
Restabfall spezifisch (kg/FTE)		67	70
Gewerbeabfall gesamt	27.970	74.439	97.162
Gewerbeabfall spezifisch (kg/FTE)	8	23	33

\* Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2012) beträgt für Papierabfall, Verpackungen und Restabfall 92 Prozent (2011: 86) und für Gewerbeabfall 92 Prozent (2011: 80).

\*\* Unsere Umweltkennzahlen 2013 weisen durchgängig eine Abdeckung von 100 Prozent in Deutschland auf. Die Ableitung der CO<sub>2</sub>-Verbräuche haben wir angepasst und orientieren uns seit 2013 in allen Kennzahlen an den VfU-Umrechnungswerten. Damit konnten wir die Qualität der Umrechnung deutlich verbessern. CO<sub>2</sub>-Kennzahlen fallen mit der Betrachtung vor- und nachgelagerter Prozesse damit höher aus als in den Vorjahren.

2013 konnten wir unsere Abfälle insgesamt verringern. Es sind weniger Gewerbeabfälle angefallen. Dies ist zum Teil auf eine bessere Trennung der Abfälle, auch bei Verpackungen, zurückzuführen.

## WASSERVERBRAUCH

in Kubikmeter (m <sup>3</sup> )	2013**	2012*	2011
Wasserverbrauch gesamt	84.984	79.513	73.663
Wasserverbrauch spezifisch (m <sup>3</sup> /FTE)	24	24	22

\* Der Abdeckungsgrad in Bezug auf die Gesamtzahl der Vollzeitmitarbeiter (FTE) ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2012) beträgt 84 Prozent für die Standorte in Deutschland.

\*\* Unsere Umweltkennzahlen 2013 weisen durchgängig eine Abdeckung von 100 Prozent in Deutschland auf.

Der Wasserverbrauch der DZ BANK liegt 2013 bei rund 85.000 Kubikmetern. Die Erhöhung lässt sich auf die erweiterte Erfassung an Standorten in Deutschland zurückführen. Pro Mitarbeiter liegt der Verbrauch konstant bei 24 Kubikmetern.

## HIGHLIGHTS IM BEREICH MITARBEITERVERANTWORTUNG

# 10.000

---

### *TRAININGSTAGE*

absolvierten unsere Mitarbeiter in den Trainingsreihen „Grundlagen der Persönlichkeits- und Kommunikationskompetenzen“ sowie „Vertiefung der Persönlichkeits- und Kommunikationskompetenzen“.

# 13,2

---

## JAHRE

*ARBEITET EIN MITARBEITER  
DURCHSCHNITTlich BEI  
DER DZ BANK.*

# 96,8

---

### *PROZENT*

BETRÄGT DIE GESUNDHEITS-  
QUOTE IM JAHR 2013 BEI  
DER DZ BANK.

# 180°

---

## FEEDBACK

ist eine aus dem „DZ MeinungSpiegel 2009“ resultierende Maßnahme und wurde 2011 als Führungsinstrument bankweit über alle Hierarchiestufen hinweg eingeführt.

# MITARBEITER- VERANTWORTUNG

## ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Die DZ BANK legt großen Wert darauf, alle Mitarbeiter gezielt in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Das tut sie auf vielfältige Weise. Ein Beispiel für diese Unterstützung ist das breite Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter, bestehend aus internen und externen Angeboten.

## POTENZIALE FÖRDERN DURCH WEITERBILDUNG

Den größten Anteil des Weiterbildungsbedarfs der DZ BANK hatte im letzten Jahr das Offene Weiterbildungsprogramm mit rund 40 Prozent und 121 verschiedenen Themen. Im Angebot des „Offenen Programms“ finden die Mitarbeiter sowohl Basisthemen, wie zum Beispiel „Nachhaltigkeit in der Kreditvergabe“, als auch aktuelle Themen, wie „Das 1 x 1 des Bankenaufsichtsrechts“. Eine grundsätzliche Neuerung ist ab 2014 zudem die Möglichkeit zum Erwerb eines Zertifikats der Frankfurt School of Finance and Management bei den Trainingsreihen „Grundlagen der Persönlichkeits- und Kommunikationskompetenzen“ und „Vertiefung der Persönlichkeits- und Kommunikationskompetenzen“. Insgesamt absolvierten die Mitarbeiter der DZ BANK 2013 mehr als 10.000 Trainingstage.

Bei den Führungskräfte-Programmen stand erneut der Praxisbezug im Fokus. Es starteten 3 Programme, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Führungskräfte ausgerichtet sind und die direkte Anwendung im Führungsalltag ermöglichen. Zum Beispiel wurden Themenstellungen wie „Herausfordernde Führungssituationen“, „Change Management“ oder „Teams führen“ in Form von Praxiswerkstätten angeboten. Ganz besonders

wichtig ist uns die Betreuung von Führungskräften, die neu in diese Funktion kommen. Diese werden begleitet und lernen so, ihre neue Rolle schnell und aktiv einzunehmen, Teamstrukturen zu erkennen und Schlüsselbeziehungen aufzubauen.

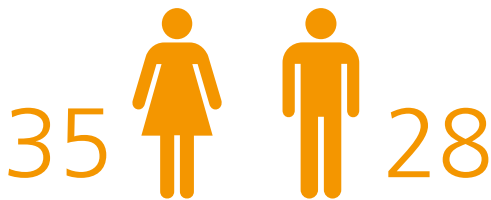
Weiterbildung geht bei uns über diese Inhalte hinaus: Wir haben spezielle Trainings für Projektleiter, bereichsspezifische Trainings und zahlreiche externe Einzeltrainings für unsere Mitarbeiter im Angebot. Die Formate „Forum Führung“ und „Forum Wissen“ beinhalteten Impulsvorträge mit anschließenden Diskussionsrunden zu Fach- und Führungsthemen, aktuellen volkswirtschaftlichen Trends bis hin zu Entwicklungen in Weiterbildungs- und Gesundheitsthemen.

## NEUORIENTIERUNG IN DEN KAPITALMARKTBEREICHEN

Die DZ BANK AG hat 2013 eine umfangreiche Umstrukturierung in den Kapitalmarktbereichen erfolgreich umgesetzt. Hintergrund waren die stärkere Verbundorientierung der Geschäftsstrategie sowie die sich rapide verändernden Rahmenbedingungen des Kapitalmarktgeschäfts – insbesondere die gestiegenen regulatorischen Anforderungen an die Kapitalunterlegung und Prozesse. Die bisherige Organisation des Kapitalmarktgeschäfts wurde unter den verbundfokussierten Leitgedanken der Kunden statt Produktorientierung und der Komplexitätsreduktion angepasst, indem im Vertrieb zukünftig das Geschäft auf einen Kapitalmarktbereich mit Genossenschaftsbanken, institutionellen Kunden und Firmenkunden sowie auf einen Bereich mit Privatkunden konzentriert wird. Dazu sind rund 90 Stellen insbesondere über Streichung von Funktionen und Effizienzmaßnahmen abgebaut worden. Um den mit den Maßnahmen verbundenen Stellenreduktionen Rechnung zu tragen,

wurden neben den bestehenden Instrumenten des Sozialplans weitere sozialverträgliche Verfahren und Instrumente entwickelt sowie interne Versetzungen vorgenommen. Personalwirtschaftliches Ziel des Projekts war es, die Umsetzung der neuen Struktur fristgerecht und möglichst ohne betriebsbedingte Kündigungen vollziehen zu können. Dieses Ziel haben wir erreicht.

Bedingt durch neue regulatorische Anforderungen sowie Wachstumsinitiativen im Firmenkundengeschäft sowie im Private Banking wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr auch neue Stellen geschaffen. Zudem wurde die DZ BANK Polska S.A. Warschau als Auslandsfiliale in die Bank integriert. Insgesamt hat sich die Mitarbeiterzahl der DZ BANK von 2012 auf 2013 um 231 Mitarbeiter erhöht (2012: 4.156 Mitarbeiter).



## NACHWUCHSKRÄFTE

Im Jahr 2013 starteten insgesamt 63 Nachwuchskräfte (35 Frauen und 28 Männer) ihre Karriere bei der DZ BANK.

## VIelfÄLTIGE EINSTIEGSMÖGLICHKEITEN FÜR NACHWUCHSKRÄFTE

Der Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte nimmt auch in der Finanzbranche zu. Für die DZ BANK ist es daher wichtig, nicht nur langjährigen Mitarbeitern attraktive Perspektiven zu bieten, sondern auch qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen. Schulabgängern bieten wir verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten, beispielsweise zum Bankkaufmann oder Kaufmann für Bürokommunikation sowie 4 duale Studiengänge in den Fachrichtungen Wirtschaftsinformatik, BWL, Bank und Angewandte Informatik an. Hochschulabsolventen haben die Möglichkeit, als Trainee über ein

fachbezogenes „Training on the Job“ bei der DZ BANK einzusteigen.

Im Jahr 2013 starteten insgesamt 63 Nachwuchskräfte (35 Frauen und 28 Männer) ihre Karriere bei der DZ BANK. 87 Prozent der Auszubildenden und Trainees konnten 2013 erfolgreich in eine Anstellung übernommen werden. Die Nachwuchskräftequote lag 2013 bei 3,1 Prozent.

## LEISTUNGSBEZOGENE VERGÜTUNG UND SOZIALE ABSICHERUNG

Ein wesentliches Führungsinstrument der DZ BANK ist eine leistungsorientierte Vergütung mit variablen Komponenten. Mithilfe unserer Vergütungsstruktur geben wir jedem einzelnen Mitarbeiter Anreize, die strategischen Ziele der DZ BANK sowie die seines jeweiligen Bereichs individuell umzusetzen. Mit variablen Komponenten würdigen wir die Leistung motivierter Mitarbeiter. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitern zahlreiche Sozialleistungen wie einen Fahrtkostenzuschuss beziehungsweise ein Jobticket sowie eine Gruppenunfallversicherung und diverse Weiterbildungsförderungen. Die betriebliche Altersversorgung ist allerdings weiterhin die wichtigste Komponente der freiwilligen Arbeitgeberleistungen.

## VERGÜTUNG VON VORSTÄNDEN UND RISK TAKERN

In der DZ BANK werden Vorstände und Mitarbeiter, die wesentliche Risiken eingehen können (Risk Taker), mit einer mehrjährigen variablen Vergütung entlohnt. Die Höhe der variablen Vergütung hängt von der Erreichung vereinbarter Ziele ab. 80 Prozent der variablen Vergütung werden über einen Zeitraum von bis zu 4 Jahren nach deren Festsetzung (Gewährung) zurückbehalten. Während dieser Zeit ist die Höhe der variablen Vergütung an die Entwicklung des Aktienwerts gekoppelt. Hiermit wird eine Verzahnung der Vergütung mit der nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens sichergestellt.

## GRUNDSATZPAPIER ZUR ETHISCHEN FUNDIERUNG DER MANAGEMENTVERGÜTUNG

Die DZ BANK hat sich mit 4 weiteren führenden Finanzinstituten mit einem gemeinsamen Grundsatzpapier zur ethischen Fundierung von Managementvergütung verpflichtet. Dieses wurde gemeinsam mit dem WittenbergZentrum für Globale Ethik (WCGE) entwickelt. Ziel ist es, die Vergütungssysteme transparent zu gestalten, Fehlanreize auszuschließen sowie die langfristigen

Bedingungen für dauerhaft erfolgreiches Wirtschaften in den Blick zu nehmen. Die DZ BANK bekennt sich damit zu einer erfolgs- und wertorientierten Führung.

## AUSZEICHNUNGEN

- » TOP Arbeitgeber Deutschland 2014 (Top Employers Institute)
- » „Karriereförderndes und faires Traineeprogramm“ 2012 (Absolventa GmbH in Zusammenarbeit mit dem Institut für Personalwirtschaft der Ludwig-Maximilians-Universität München)
- » Trendence Absolventenbarometer 2013, Deutschlands 100 Top-Arbeitgeber (trendence Absolventenbarometer)
- » Logib-D (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012)
- » audit berufundfamilie®, Zertifikat für familienfreundliche Personalpolitik, seit 2007 (Gemeinnützige Hertie-Stiftung)

## DZ MEINUNGSSPIEGEL ENTHÄLT FEEDBACK DER MITARBEITER

Die Mitarbeiterbefragung „DZ MeinungsSpiegel“ ist neben einem Messinstrument zur Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit (Organizational Commitment Index, OCI) auch die Basis für bereichsbezogene und unternehmensweite Maßnahmen. Diese wurden durch ein sogenanntes SoundingBoard, ein Gremium, das Vorschläge erarbeitet, gebündelt und bearbeitet. 2014 wird es die dritte Mitarbeiterbefragung der DZ BANK geben.

Das „180° Feedback“ ist eine aus dem „DZ MeinungsSpiegel“ 2009 resultierende Maßnahme und wurde 2011

als Führungsinstrument bankweit über alle Hierarchiestufen hinweg eingeführt. Mit dem „180° Feedback“ erhält eine Führungskraft Feedback zu ihrer Führungsleistung sowohl durch ihre Mitarbeiter als auch durch ihren Vorgesetzten. Ergänzt um die Selbsteinschätzung dient der Prozess auch der Professionalisierung des Führungsverhaltens. Darüber hinaus liefert er einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Unternehmens- und Führungskultur der DZ BANK. Das nächste „180° Feedback“ ist im Jahr 2015 vorgesehen.

## CHANCENGLEICHHEIT VORANBRINGEN

Chancengleichheit ist ein zentraler Grundsatz der DZ BANK. Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im November 2011 haben wir uns auch öffentlich dazu bekannt. Für uns bedeutet dies die Gleichbehandlung und Förderung aller Mitarbeiter – ungeachtet ihrer Herkunft, Hautfarbe, ihres Geschlechts, Alters oder körperlicher Einschränkungen. Auch 2013 haben wir neue Mitarbeiter und Führungskräfte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschult.

Die berufliche Eingliederung beeinträchtigter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Ein Ziel unserer Integrationsvereinbarung, die wir mit der Schwerbehindertenvertretung sowie der Arbeitnehmervvertretung geschlossen haben, ist die Erhaltung der Gesundheit der Menschen mit Handicap und der von einer Beeinträchtigung bedrohten Beschäftigten. Die Schwerbehindertenquote lag 2013 bei 4,4 Prozent und damit geringfügig unter der gesetzlichen Mindestgrenze von 5 Prozent.

## FRAUENFÖRDERUNG

Im Jahr 2012 ist das Projekt Vielfalt@DZ BANK gestartet. Damit will die Bank den Anteil der weiblichen Führungskräfte auf allen Hierarchieebenen und den Anteil der Expertinnen erhöhen. Bisher sind bei der DZ BANK 1 von 20 Aufsichtsräten und 16 von 118 Abteilungsleitern weiblich, bei den Gruppenleitern sind es 63 von 346. In diesem Projekt wurde eine Vielzahl von Maßnahmen beschlossen, um den Anteil an weiblichen Führungskräften in der DZ BANK nachhaltig zu steigern.

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 Potenzial-

# 2011

## CHARTA DER VIELFALT

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im November 2011 bekennen wir uns auch öffentlich zur Chancengleichheit. Für uns bedeutet dies die Gleichbehandlung und Förderung aller Mitarbeiter – ungeachtet ihrer Herkunft, Hautfarbe, ihres Geschlechts, Alters oder körperlicher Behinderungen.



förderprogramm für Mitarbeiter (PFP) liegt er derzeit bei 50 Prozent. Das im Vorjahr gestartete Training „Erfolgsstrategien für Frauen“ richtet sich an Frauen mit Karriereambitionen. Die Teilnehmerinnen gaben durchweg positives Feedback. Der StudentinnenTag fand 2013 zum zweiten Mal statt. Aus dem Pool der Teilnehmerinnen des Vorjahres konnten eine Trainee und 3 Praktikantinnen für die DZ BANK gewonnen werden. Darüber hinaus wurden Messeteilnahmen auch zur gezielten Ansprache von Studentinnen, Absolventinnen und weiblichen Professionals genutzt.

25 %



der Mitarbeiter nahmen 2013 in Deutschland an  
Betriebssportaktivitäten und Präventivkursen teil.

## VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Ein wichtiges Ziel unserer Personalpolitik ist es, die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter langfristig zu erhalten. Deshalb schaffen wir Rahmenbedingungen, in denen sie Beruf und Familie in verschiedenen Lebenslagen miteinander vereinbaren können.

Neben einer flexiblen Arbeitszeit bieten wir unseren Mitarbeitern an, verschiedene Teilzeitmodelle sowie Telearbeit zu nutzen. 2013 arbeiteten 16,5 Prozent der Mitarbeiter in Teilzeit. 9,1 Prozent arbeiteten zumindest zeitweise per Telearbeit von zu Hause. Außerdem befanden sich 188 Mitarbeiter in Elternzeit, davon 134 Frauen und 54 Männer. Weitere Möglichkeiten wie Altersteilzeit und Sabbaticals sind in innerbetrieblichen Vereinbarungen geregelt.

### SERVICELEISTUNGEN FÜR UNSERE MITARBEITER

Die DZ BANK hat – teilweise in Kooperation mit externen Dienstleistern – verschiedene Angebote für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt. So unterstützen wir unsere Mitarbeiter bei der Suche

nach einem geeigneten Krippen- und Kindergartenplatz und zahlen einen Betreuungskostenzuschuss. Auch für unvorhergesehene Betreuungsengpässe sorgen wir vor: An 10 Tagen im Jahr können Eltern eine Notfallbetreuung bei einem kooperierenden Dienstleister in Anspruch nehmen. Zudem bieten wir an vier Standorten Eltern-Kind-Büros an. Seit 2011 steht den Mitarbeitern durch eine Vertragserweiterung auch ein Concierge-Dienst zur Verfügung, der beispielsweise Botengänge erledigt oder auch Handwerker vermittelt.

### UNTERSTÜTZUNG BEI PFLEGE

Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben können sich im internen Pflegenetzwerk austauschen, ein von der DZ BANK und anderen Frankfurter Unternehmen unterstütztes Seminar im Bereich Heim- und Altenpflege besuchen oder entsprechende externe Beratungs- und Unterstützungsangebote (zum Beispiel Vermittlung von Pflegekräften) durch einen externen Kooperationspartner wahrnehmen. Seit Inkrafttreten des Pflegezeitgesetzes zum 1. Juli 2008 kommt die Bank dieser gesetzlichen Verpflichtung nach. Ist ein Familienangehöriger pflegebedürftig, können sich Mitarbeiter bis zu 6 Monate unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen. Bei Eintritt eines unerwarteten Pflegefalls in der Familie können sich Mitarbeiter kurzfristig bis zu 10 Tage unbezahlt freistellen lassen, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren. Gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeitern suchen wir nach individuellen Lösungen, um Beruf und Pflege optimal miteinander zu verbinden.

## GESUNDHEITSMANAGEMENT UND ARBEITSSCHUTZ

Zunehmende berufliche wie private Belastungen und längere Lebensarbeitszeiten erfordern auch eine besondere Achtsamkeit gegenüber der Gesundheit unserer Mitarbeiter. Mit unserem Gesundheitsmanagement wollen wir ihre Leistungsfähigkeit erhalten, indem wir eigenverantwortliches Verhalten fördern und unterstützen.

### GANZHEITLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements bieten wir Mitarbeitern neben Bewegungskursen wie Leichtathletik und Radsport auch Präventivkurse wie Wirbelsäulengymnastik, Yoga oder Autogenes Training an. 2013 nahmen rund 25 Prozent unserer Mitarbeiter in Deutschland an Betriebssportaktivitäten und Präventivkursen teil. Die Gesundheitstage der DZ BANK standen sowohl unter dem Motto der Regeneration als

auch der Bewegung. Die Aussagen „Mit vollem Akku in den Tag“ und „Bewegen – besser fühlen“ führten die Mitarbeiter durch ein informatives Angebot von Vorträgen und Workshops.

Mitarbeiter in schwierigen beruflichen wie privaten Problemsituationen können seit 5 Jahren Unterstützung von einer unabhängigen Sozialberaterin in Anspruch nehmen. Zusätzlich zu ihren Präsenzzeiten hält diese auch Vorträge an unseren bundesweiten Standorten. Seit 2011 gibt die „Leitlinie Sucht“ Führungskräften und Mitarbeitern Handlungsempfehlungen für die Bewältigung von Auffälligkeiten im Zusammenhang mit möglichen Suchterkrankungen. Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit an den Arbeitsplatz zurückkehren, werden seit 2007 mit einem Programm zur Wiedereingliederung unterstützt.

#### ARBEITSSICHERHEITSNORMEN ERFÜLLT

Die DZ BANK erfüllt an allen deutschen Standorten die gesetzlichen Anforderungen und sicherheitstechnischen Normen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und bestellt nach Maßgabe des Arbeitssicherheitsgesetzes Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Durch individuelle Arbeitsplatzbegehungen und gezielte Information der Mitarbeiter tragen diese zur Unfallprävention bei. Im Jahr 2013 wurde ein neuer Prozess der Mitarbeiterunterweisung ins Leben gerufen und die Umsetzung durch individuelle Arbeitsplatzberatung in über 300 Fällen unterstützt. Im Jahr 2014 stehen die Verbesserung des betrieblichen Erste-Hilfe-Managements, die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung und eine ergonomische Verbesserung der Handelsbereiche im Fokus.

#### AKTIVER AUSTAUSCH UND GRUPPENÜBERGREIFENDE ZUSAMMENARBEIT

Auch in den einzelnen Unternehmen der DZ BANK Gruppe hat die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter einen hohen Stellenwert. Um ein optimales Angebot für Mitarbeiter zu schaffen, treiben die Personalbereiche der Unternehmen der DZ BANK Gruppe relevante Themen gemeinsam voran und tauschen sich in festen Gremien regelmäßig aus. Im Jahr 2013 stand die Erarbeitung der gemeinsamen HR-Strategie für die DZ BANK Gruppe im Fokus. Hierbei wurde deutlich, dass sich die einzelnen Personalstrategien bei den Kernthemen vielfach decken. Auf dieser Basis identifizierte das Group HR Committee (GHRC), das sich aus den jeweiligen Personalvorständen zusammensetzt, neben Leitmotiven für die HR-Strategie

der DZ BANK Gruppe auch einige Kernthemen. Dazu gehören die gemeinsame Employer-Branding-Strategie oder die Etablierung eines einheitlichen Talent- und Demografiemanagements. Im Jahr 2014 werden die Themen Regulatorik und Vergütung für die einzelnen Unternehmen der DZ BANK Gruppe und die Entwicklung einer Vergütungsstrategie im Mittelpunkt stehen.

Die Gemeinnützige Hertie-Stiftung zeichnet Unternehmen für ihre familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik aus. Das Qualitätssiegel „audit beruf- undfamilie“, welches alle 3 Jahre durch ein neues Audit erworben wird, hat die DZ BANK AG seit 2007 regelmäßig erhalten. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe haben sich im Jahr 2011 zum Ziel gesetzt, dass bis 2013 alle Unternehmen der Gruppe das Qualitätssiegel erhalten haben sollen. Dies ist zum Jahresende 2013 gelungen.

#### SOZIALLEISTUNGEN DER DZ BANK

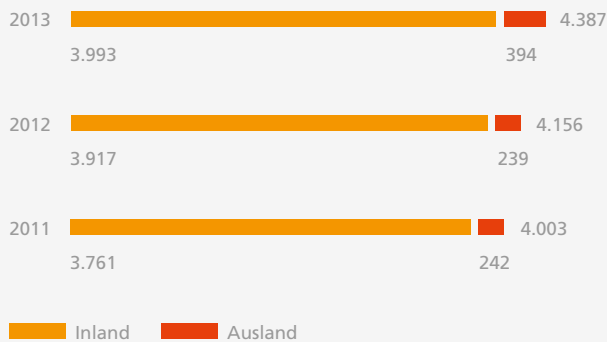
- » Betriebliche Altersversorgung
- » Betriebssportangebote
- » Bildungsurlaub
- » DB Jobticket
- » Eigene Kantine oder Essenschecks
- » Entgelt bei Arbeiten an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen
- » Fahrtkostenzuschuss
- » Förderung privater Weiterbildung
- » Gruppenunfallversicherung
- » Jubiläumszahlungen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

#### ENTWICKLUNGS- UND DIALOGPLATTFORM CORPORATE CAMPUS

Gegründet als Entwicklungs- und Dialogplattform für das Top-Management der DZ BANK Gruppe im Jahr 2010, hat sich der Corporate Campus für Management & Strategie im vierten Jahr seines Bestehens sowohl im Bereich der strategischen Gruppeninitiativen als auch auf der Seite des Management Development erfolgreich etabliert. Im Jahr 2013 sind insgesamt 14 Veranstaltungen durchgeführt worden, an denen mehr als 100 Vorstände und Bereichsleiter aus der Genossenschaftlichen FinanzGruppe teilgenommen haben.

## KENNZAHLEN IM BEREICH MITARBEITERVERANTWORTUNG

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



\* inklusive aktiven und inaktiven Personals sowie alle Betriebsräte und der Mitarbeiter in der Aus- und Weiterbildung.

2013 stieg die Gesamtzahl der Mitarbeiter um rund 230 auf 4.387 Mitarbeiter. Der größte Anteil des Zuwachses ist in der Integration der DZ BANK Polska S.A. Warschau begründet (+159 Mitarbeiter).

### DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)

in Jahren	2013	2012	2011
Gesamt	13,2	12,9	12,7

Die Konstanz unseres Unternehmens zeigt sich bei der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter, die sich 2013 nicht zuletzt aufgrund des Mitarbeiterzuwachses im Ausland leicht auf 13,2 Jahre erhöhte. Im Jahr 2012 lag sie bei 12,9 Jahren. 188 Mitarbeiter im In- und Ausland konnten 2013 ihr 10-, 25- beziehungsweise 40-jähriges Dienstjubiläum begehen.

### FLUKTUATION (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)

Jahresdurchschnitt in %	2013	2012	2011
Gesamt	3,1	2,9	5,4
Inland	2,8	2,6	4,3
Ausland	6,7	6,2	21,6

Die Fluktuationsrate lag mit 3,1 Prozent leicht über dem Vorjahreswert, bedingt durch Restrukturierungsmaßnahmen.

### DURCHSCHNITTSALTER (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)

in Jahren	2013	2012	2011
Gesamt	43,0	42,7	42,3
Inland	43,1	42,6	42,2
Ausland	42,1	43,7	43,3

Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter lag 2013 bei 43,0 Jahren und hat sich damit gegenüber 2012 leicht erhöht. Rund ein Drittel der Belegschaft ist 39 Jahre und jünger.

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

in Tagen	2013	2012	2011
Inland	10.483	11.891	9.487
je Mitarbeiter	2,6	3,1	2,5
Weiterbildungsaufwand (in Euro je Mitarbeiter)	1.259	1.367	1.118

Die durchschnittliche Weiterbildungsdauer lag bei 2,6 Tagen. Der vergleichsweise hohe Vorjahreswert mit 3,1 Tagen beruhte auf Weiterbildungsaktivitäten innerhalb einzelner Fachbereiche und Projekte (vgl. 2011: 2,5 Tage).

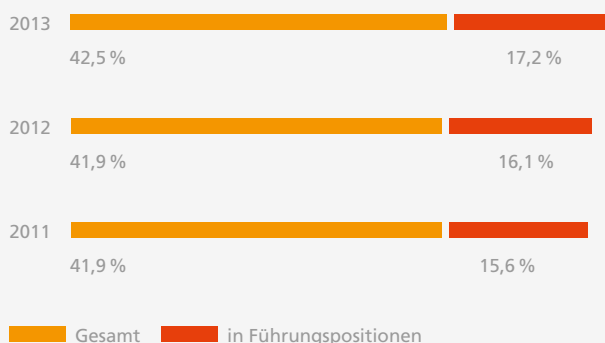
### MASSNAHMEN ZUR GESUNDHEITSVORSORGE (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES) INKLUSIVE BETRIEBSSPORT

Anzahl Mitarbeiter	2013	2012*	2011
Teilnahme gesamt*	961	756	805
Betriebssport gesamt*	656	502	539
Präventivkurse gesamt*	305	254	266
Gesundheitsquote (Jahresdurchschnitt in %)	96,8	96,7	96,6

\* am Standort Frankfurt.

Die Gesundheitsquote von knapp 97 Prozent ist seit vier Jahren nahezu konstant. Im Jahr 2013 wurden erstmals die Teilnehmer am Betriebssport an allen DZ BANK Standorten im Inland erhoben. Ein Vergleich der dargestellten Teilnahmen zwischen 2013 und den vorangegangenen Jahren ist daher nicht direkt möglich.

FRAUENANTEIL (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)



Insgesamt ist der Frauenanteil in Führungspositionen bei der DZ BANK leicht gestiegen. 25 Prozent der Abteilungs- und Gruppenleiterstellen (8 von 32) konnten 2013 mit Frauen besetzt werden. In Zukunft wollen wir den Frauenanteil in Führungspositionen weiter erhöhen.

NUTZUNG DER ARBEITSZEITMODELLE (STICHTAG 31.12. EINES JAHRES)

in %	2013	2012	2011
Flexible Arbeitszeit	100,0	100,0	100,0
Vollzeit+	83,5	82,9	82,4
Teilzeit+	16,5	17,1	17,6
Virtuelle Büros*	9,6	9,1	9,0
Sabbatical*	0,1	0,1	0,2
Altersteilzeit*	3,9	4,1	3,5

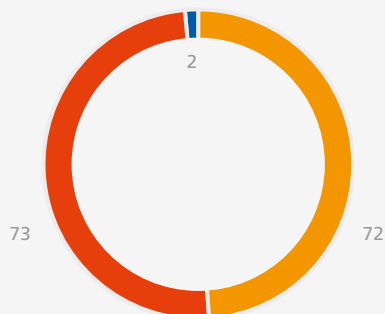
+Alle Mitarbeiter (Inland und Ausland sowie aktive und inaktive);  
\*nur aktive Mitarbeiter Inland

Die Teilzeitquote ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken, während bei den virtuellen Büros ein leichter Anstieg verzeichnet werden konnte. 51,5 Prozent aller Mitarbeiter mit einem Telearbeitsplatz waren Frauen und circa 80 Prozent waren AT-Angestellte.

NACHWUCHSKRÄFTE NACH PROGRAMMANGEBOT

	2013	2012*	2011
in Ausbildungs- und Bachelorprogrammen	104	93	96
in Traineeprogrammen*	31	62	30
Doktoranden	2	2	2

\* inklusive Studententrainees



in Ausbildungs- und Bachelorprogrammen  
in Traineeprogrammen\*  
Doktoranden

\* inkl. Studententrainees

Zum Jahresende 2013 waren 137 Nachwuchskräfte (inklusive Doktoranden) in der DZ BANK beschäftigt. 46 von 53 Nachwuchskräften konnten nach Ausbildungsabschluss in eine unbefristete Anstellung übernommen werden, was 87 Prozent entspricht. Die Nachwuchskräftequote lag bei 3,1 Prozent.

# UNSER GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

# 50

---

***SEIT 50 JAHREN***  
GIBT ES DIE DZ BANK STIFTUNG.

# 45

---

***PROZENT***  
SPENDENANTEIL IM BEREICH  
WISSENSCHAFT UND BIL-  
DUNG. DAS IST WEITERHIN  
DER SCHWERPUNKT UNSE-  
RER FÖRDERUNGEN.

# 70

---

## **BEWERBER**

Im November 2013 kürte eine siebenköpfige Fachjury aus 70 Bewerbern zwei junge Fotokünstler für das Arbeitsstipendium der DZ BANK Kunstsammlung.

# 650.000

---

## **EURO**

2013 FÖRDERTE DIE DZ BANK STIFTUNG  
LAUFENDE UND NEUE PROJEKTE.

# GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

## Verlässlicher Partner für eine zukunftsfähige Gemeinschaft

### DZ BANK STIFTUNG

Die DZ BANK Stiftung hat sich der nachhaltigen Förderung von Wissenschaft und Forschung, insbesondere auf den Gebieten des Genossenschafts- und Bankwesens, verschrieben. Neben vielen anderen Projekten hat die Stiftung seit 2002 4 Stiftungsprofessuren für bankwissenschaftliche Forschung an privaten und öffentlichen Universitäten eingerichtet. Einer der Inhaber eines Stiftungslehrstuhls ist Prof. Andreas Hackethal. Er forscht zum privaten Anlegerverhalten am „House of Finance“ der Goethe-Universität in Frankfurt am Main. Prof. Falko Fecht ist seit Mai 2012 Inhaber der DZ BANK Stiftungsprofessur für Financial Economics an der Frankfurt School of Finance and Management. Professor Fecht beschäftigt sich mit der Theorie der Finanzintermediation und der Analyse von Finanzsystemen und -krisen. Entstanden ist die DZ BANK Stiftung aus Stiftungen ihrer Vorgängerinstitute, die es seit mehr als 50 Jahren gibt. 2013 förderte sie laufende und neue Projekte mit insgesamt rund 650.000 Euro.

### KARRIERE-PREIS DER DZ BANK GRUPPE

Den Karriere-Preis der DZ BANK Gruppe – mit 24.000 Euro der höchstdotierte Hochschulpreis der deutschen Wirtschaft – vergaben wir 2013 zum 12. Mal. Er ergänzt das Engagement der DZ BANK Stiftung im Bereich wissenschaftliche Förderung. Mit dem Karriere-Preis zeichnen wir sowohl herausragende

Bachelor- als auch Masterarbeiten mit hohem Praxisbezug im Bereich Banking & Finance aus. Es hatten sich 143 Hochschulabsolventen um die Auszeichnung beworben. Den 1. Platz in der Master-Kategorie belegte 2013 eine interdisziplinäre Arbeit aus dem Institut für Psychologie der Julius-Maximilians-Universität Würzburg mit starkem Bezug zu Finanzthemen. Die Autorin Andrea Reiter untersuchte mit ihrer Arbeit „Ein Blick ins Gehirn von Dagobert Duck: Gier und Entscheidungsverhalten. Behaviorale und neurophysiologische Korrelate“, wie eine Gier erzeugende Umwelt entsprechendes Verhalten begünstigt. Das Thema wurde von der Jury als sehr aktuell bewertet.



### KARRIERE-PREIS

24.000 Euro erhält der Gewinner des Karriere-Preises der DZ BANK Gruppe. Der Karrierepreis ist der höchstdotierte Hochschulpreis der deutschen Wirtschaft.

### SCHWERPUNKTE UNSERER SPENDENTÄTIGKEIT

Mit unseren Spenden möchten wir Leistung fördern, zu Offenheit in der Gesellschaft beitragen und eine zukunftsfähige Gemeinschaft mitgestalten. Unser Engagement richtet sich klar an den Schwerpunkten Wissenschaft und



Bildung, Kultur sowie Soziales aus. Die Spendenrichtlinie der DZ BANK verankert diese Schwerpunkte des gesellschaftlichen Engagements.

2013 spendeten wir insgesamt rund 316.00 Euro für gemeinnützige Zwecke. Auch in diesem Jahr unterstützen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern das Frankfurter Kinderbüro mit einer Weihnachtsspende für bedürftige Kinder und Jugendliche. Insgesamt entfallen damit 20 Prozent unseres gesamten Spendenaufkommens auf den Bereich Soziales.

Seit fünf Jahren unterstützen Mitarbeiter der DZ BANK die Organisation „Childaid Network“, die bedürftige Kinder in Indien unterstützt. Insgesamt 55.000 Euro haben Mitarbeiter der DZ BANK und die Bank an sich im Zuge der Weihnachtsaktion 2013 für „Childaid Network“ gespendet. Mit diesem Betrag können 131 Kinder in Indien ein ganzes Jahr versorgt werden. Dabei sind die Kosten für Betreuung, Unterkunft, Kleidung, Essen sowie Schule oder Ausbildung abgedeckt. Engagierte Mitarbeiter halten einen engen Kontakt zu den Kinderheimen in Nordostindien.

#### PRAXISBEZUG IM FÖRDERSCHWERPUNKT WISSENSCHAFT UND BILDUNG

Der Bereich Wissenschaft und Bildung ist mit einem Spendenanteil von 45 Prozent weiterhin Schwerpunkt unserer Förderung. Innerhalb des Bereiches Wissenschaft stehen Themen der Finanz- und Genossenschaftswissenschaft in unserem Fokus.

# 500



## KUNSTWERKE

von mehr als 80 Künstlern wurden im Jahr 2013 in unserem in unserem ART FOYER in 4 Ausstellungen präsentiert. Über die Spendentätigkeit hinaus nimmt die DZ BANK Kunstsammlung mit dem Schwerpunkt zeitgenössische Fotografie eine zentrale Stellung im langjährigen kulturellen Engagement ein.

## „ALS MENTOR KANN MAN VIEL BEWIRKEN.“



JÖRG RICHTER, MITARBEITER DZ BANK AG,  
ÜBER DIE INITIATIVE „JOBLINGE“.

„Ich hatte bereits eine ganze Weile darüber nachgedacht, mich in meiner Freizeit für einen sinnvollen gemeinnützigen Zweck zu engagieren. Als die DZ BANK dann über die ‚Joblinge‘ informiert hat, war mir gleich klar: Das ist genau das Richtige für mich! Bis heute empfinde ich es als eine spannende Aufgabe, junge Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zu unterstützen, und glaube, dass man als Mentor viel bewirken kann.“

Seit Beginn des DZ BANK Engagements habe ich bereits 2 Jugendliche begleitet, von denen einer nach erfolgreichem Abschluss seiner Ausbildung eine Chance auf eine Entwicklung bis hin zum Hochschulstudium haben wird. Der gemeinsame Erfolg hängt maßgeblich von der Mitwirkung des Mentee ab, und natürlich verläuft nicht immer alles so, wie man es sich vorstellt. Deswegen ist Geduld auch eine wichtige Voraussetzung für die Mentoren. Und man sollte in jedem Fall in der Lage sein, sich in Menschen hineinzusetzen, die aus einem anderen familiären und sozialen Umfeld kommen als man selbst.“

## KULTURFÖRDERUNG

Rund 6 Prozent unserer Spendentätigkeit entfielen 2013 auf den Bereich Kunst und Kultur. Dies entspricht einem Betrag von rund 50.000 Euro. Über die Spendentätigkeit hinaus nimmt die DZ BANK Kunstsammlung mit dem Schwerpunkt zeitgenössische Fotografie eine zentrale Stellung im langjährigen kulturellen Engagement ein. Im Jahr 2013 präsentierten wir in unserem ART FOYER in vier Ausstellungen mehr als 500 Kunstwerke von über 80 Künstlern.

Im November 2013 kürte eine siebenköpfige Fachjury aus 70 Bewerbern zwei junge Fotokünstler für das Arbeitsstipendium der DZ BANK Kunstsammlung. 12 Monate lang erhalten Ulrich Gebert und Andrej Kremenschouk jeweils 1.000 Euro im Monat, um sich fokussiert einem künstlerischen Projekt widmen zu können. Ende 2014 wird das Ergebnis im ART FOYER präsentiert. Zudem wurde 2013 die französische Künstlerin Émilie Pitoiset eingeladen, die mit den Mitarbeitern der DZ BANK ein Kunstprojekt realisierte. Es entstanden ein Film sowie 13 fotografische Filmstills, in denen die Mitarbeiter die Protagonisten sind.

Darüber hinaus förderten wir 2013 die Hochschule für Musik und Darstellende Kunst in Frankfurt am Main, Hessens einzige Hochschule für Musik, Theater und Tanz.

## PARTNERSCHAFT MIT DER STIFTUNG DEUTSCHE SPORTRHILFE

Im Berichtsjahr setzten wir unser langjähriges Engagement für die Stiftung Deutsche Sporthilfe fort. Die aus einer bürgerschaftlichen Initiative hervorgegangene Institution steht für die Werte Leistung und Fair Play. Seit ihrer Gründung im Jahr 1967 konnte sie bereits mehr als 45.000 Nachwuchs- und Spitzensportler aus über 50 Sportarten unterstützen. Darüber hinaus sieht sie ihre Aufgabe darin, sich für die Integrität des Sports einzusetzen und seine Bedeutung für ein friedliches soziales Zusammenleben in unserer Gesellschaft hervorzuheben.

Die DZ BANK ist im Rahmen der Sporthilfe-Initiative „Sprungbrett Zukunft – Sport & Karriere“ Partner des Mentorenprogramms. Das Engagement ist langfristig angelegt und ermöglicht den regelmäßigen Austausch der Sportler-Mentees mit den Mentoren. Des Weiteren werden 5 Top-Führungskräfte der DZ BANK selbst für ein Mentorat zur Verfügung stellen.

Das Mentorenprogramm besteht derzeit aus 65 Mentee-Mentor-Paaren. Top-Manager und Entscheider aus der Wirtschaft werden zu langjährigen Karrierebegleitern

## JOBLINGE



Seit April 2013 unterstützt unser Haus die Initiative „Joblinge“, die sich um schwer in den Arbeitsmarkt vermittelbare Jugendliche und junge Erwachsene kümmert.

und „Sparringspartnern“ der von der Sporthilfe geförderten Athleten. Sie beraten und unterstützen sie bei der Berufswahl, beim Sammeln von Praxiserfahrung und geben Hilfestellungen etwa bei Bewerbungen oder beim Berufseinstieg.

**DZ BANK FÖRdert PARLAMENTARISCHES SYSTEM**  
Mit ihren Parteispenden fördert die DZ BANK ausschließlich das parlamentarische System als Ganzes. Spenden erfolgen daher an bundesweit tätige Parteien, die im Deutschen Bundestag vertreten sind und sich zum Grundgesetz sowie zum Leitbild der sozialen Marktwirtschaft bekennen.

## CORPORATE VOLUNTEERING

Die DZ BANK unterstützt das soziale Engagement ihrer Mitarbeiter in Rahmen von „Social Day“ und Spendenaktivitäten. Seit April 2013 unterstützt unser Haus die Initiative „Joblinge“, die sich um schwer in den Arbeitsmarkt vermittelbare Jugendliche und junge Erwachsene kümmert. Mitarbeiter der DZ BANK übernehmen eine Mentorenfunktion für diese Jugendlichen und helfen ihnen bei der Ausbildungssuche und Vorbereitung auf ihre neue Aufgabe. Die Resonanz seitens der Mitarbeiter war bereits im ersten Jahr sehr hoch: Bisher haben sich 26 Mitarbeiter ehrenamtlich an 4 Standorten für dieses Projekt engagiert.

## NACHWUCHSKRÄFTE BEGLEITEN SENIOREN

Unsere Nachwuchskräfte binden wir traditionell in unser gesellschaftliches Engagement mit ein. 2012 besuchten 13 Nachwuchskräfte mit ihren Betreuern aus dem Personalbereich im Rahmen des „Social Day“ der Frankfurter Malteser die Bewohner des Alten- und



# 3

## MIKROFINANZ- INSTITUTE

2013 kooperierte der ehrenamtlich verwaltete Fonds mit insgesamt 3 Mikrofinanzinstituten in Tansania, Togo und Algerien. Die DZ BANK fördert diese Institute mit 250.000 Euro.

Pflegeheims Bockenheim. Damit knüpften sie an die Tradition der vergangenen Jahre an. Die DZ BANK nahm bereits siebenmal daran teil. Gemeinsam unternahmen sie einen Ausflug in den Frankfurter Palmengarten, besuchten die Erntedankausstellung und verbrachten anschließend beim gemeinsamen Kaffeetrinken noch Zeit mit den Bewohnern.

### DZ BANK MIKROFINANZFONDS BIETET HILFE ZUR SELBSTHILFE

Der von Mitarbeitern gegründete DZ BANK Mikrofinanzfonds leistet finanzielle Unterstützung für Mikrofinanzinstitute in afrikanischen Ländern. 2013 kooperierte der ehrenamtlich verwaltete Fonds mit insgesamt 3 Mikrofinanzinstituten in Tansania, Togo und Algerien. Diese Mikrofinanzinstitute vergeben Kleinkredite an wirtschaftlich aktive Personen, die kleine Gewerbe betreiben, aber keinen Zugang zu konventionellen Banken haben. Die Mikrofinanzinstitute nehmen Spareinlagen an und führen Überweisungen für ihre Kunden durch. Alle 3 Mikrofinanzinstitute arbeiten im ländlichen Raum und vergeben die Kleinkredite schwerpunktmäßig an Frauen, die Handel betreiben, Nahrungsmittel verarbeiten und im Handwerk oder der Landwirtschaft tätig sind. Im Jahr 2014 wollen wir die Zusammenarbeit mit weiteren Mikrofinanzinstituten in Ghana und Tansania aufnehmen.

Zum Ende des Berichtsjahrs 2013 hatte der DZ BANK Mikrofinanzfonds 290 Mitglieder. Er wird seit dem Gründungsjahr 2000 von der DZ BANK durch Zuwendungen unterstützt.

Im Jahr 2012 wurde die Genossenschaft DZ BANK Mikrofinanzfonds eG gegründet. Das Vermögen des bisher in der Rechtsform einer GbR geführten Mikrofinanzfonds wurde auf die eG übertragen. Durch die Umfirmierung in eine Genossenschaft können sich nun

neben Privatpersonen auch Kapitalgesellschaften mit finanziellen Einlagen an dem Fonds beteiligen. Im Jahr 2013 ist die DZ BANK der Genossenschaft beigetreten und hat 50.000 Euro eingezahlt. Seit April 2014 ist die DG Hyp, Hamburg, Mitglied der Genossenschaft und hat 10.000 Euro eingezahlt. Wir erwarten, dass weitere Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe sowie Beschäftigte dieser Unternehmen Mitglieder der DZ BANK Mikrofinanzfonds eG werden und den Mikrofinanzfonds unterstützen.

### MITGLIEDSCHAFTEN (AUSWAHL)

- » **Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft**  
Erkennt strukturelle Probleme im Wissenschafts- und Hochschulbereich und versucht, Lösungen zu finden. [www.stifterverband.info](http://www.stifterverband.info)
- » **Stiftung Marktwirtschaft**  
Engagiert sich auf den Gebieten Arbeitsmarkt, soziale Sicherung und Steuern. [www.stiftung-marktwirtschaft.de](http://www.stiftung-marktwirtschaft.de)
- » **Frankfurter Institut für Risikomanagement und Regulierung**  
Fördert Forschung und Lehre in den genannten Themenfeldern. [www.firm.fm](http://www.firm.fm)
- » **Deutsches Aktieninstitut**  
Setzt sich für den Finanzplatz Deutschland und für die Aktie als Anlage- und Finanzierungsinstrument ein. [www.dai.de](http://www.dai.de)
- » **E-Finance Lab**  
Entwickelt Methoden zur Neugestaltung der Prozesse und Wertschöpfungsketten im Finanzdienstleistungswesen. [www.efinancelab.com](http://www.efinancelab.com)

## KENNZAHLEN IM BEREICH GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Kennzahlen sind eine Grundvoraussetzung, um bewerten zu können, welchen Erfolg wir bei der Ausführung unserer Projekte, Prozesse und Strategien haben. Im Folgenden stellen wir die Kennzahlen aus dem Bereich „Gesellschaftliches Engagement“ dar.

### AUFSCHLÜSSELUNG DER SPENDEN NACH BEREICHEN

in %	2013	2012	2011
Wissenschaft & Bildung	44,5	46,2	41,6
Soziales	19,8	17,5	23,1
Kultur	16,5	19,2	19,7
Politik	13,9	9,9	10,5
Sport	5,2	7,2	5,1
<b>Gesamtfördersumme in Euro</b>	<b>316.313</b>	<b>303.497</b>	<b>295.000</b>

Die Gesamtpendensumme erhöhten wir 2013 gegenüber den Vorjahren um 4 Prozent. Zu den unverändert stärksten Bereichen gehören Wissenschaft und Bildung.

### AUFWENDUNGEN FÜR MITGLIEDSCHAFTEN

in Euro	2013	2012	2011
Bankenvereinigungen	1.501.000	1.403.000	1.385.000
Wissenschaftliche oder andere Vereinigungen	577.000	570.000	512.000
<b>Gesamtausgaben</b>	<b>2.078.000</b>	<b>1.973.000</b>	<b>1.898.000</b>

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Aufwendungen für Mitgliedschaften um 5 Prozent gestiegen. Dies lässt sich insbesondere auf Erhöhungen der Mitgliedsbeiträge der nationalen und internationalen genossenschaftlichen Verbände zurückführen, was sicherlich auch eine Folge der in hohem Maße gestiegenen Anforderungen der Regulatorik der Aufsichtsbehörden ist, die in den Verbänden bearbeitet und kommentiert werden.

### PROJEKTFÖRDERUNGSVOLUMEN DZ BANK STIFTUNG

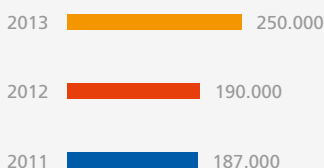
Fördervolumen in Euro



Die DZ BANK Stiftung konnte ihr Projektförderungsvolumen trotz des Niedrigzinsumfelds des Kapitalmarkts 2013 auf dem Niveau des Vorjahres halten.

### KAPITALVERMÖGEN DZ BANK MIKROFINANZFONDS

Fondsvermögen in €



Das Kapitalvermögen des Mikrofinanzfonds konnten wir im Jahr 2013 deutlich erhöhen und sind dadurch in der Lage, weitere Mikrofinanzinstitute zu unterstützen sowie bestehende Projekte weiterzuführen.

# NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

Zielsetzung	Maßnahmen	Frist		Kommentar/Erläuterung zum Status
Nachhaltiges Wirtschaften				
Ausgestaltung des Rahmens des Nachhaltigkeitsengagements	Einführung eines konzernweiten Verhaltenskodexes	12/2014	NEU	Konzernweiter Verhaltenskodex wird mit Nachhaltigkeitsbeauftragten und Compliance-Bereichen der DZ BANK Gruppe vorbereitet.
	Unternehmensweite Implementierung des Verhaltenskodexes durch Informationsmaßnahmen und Aufnahme in bestehende Schulungen der Mitarbeiter	12/2013	➤	Der Verhaltenskodex wurde nach Inkrafttreten über mehrere Kanäle verbreitet und in das Konzept der Mitarbeiter-Neuschulungen aufgenommen. Weitere Maßnahmen zur vollständigen Abdeckung folgen 2013.
Intensivierung des Stakeholder-Dialogs	Identifizierung geeigneter Kommunikationskanäle für eine weitere Sensibilisierung der DZ BANK Mitarbeiter hinsichtlich aller Aspekte der Nachhaltigkeit und Konzipierung entsprechender Formate	12/2013	⤴	Nachhaltigkeitsthemen wurden wiederholt in bestehende Formate wie Mitarbeiterzeitschrift und Intranet aufgenommen. Daneben wurden neue Formate wie eine Dialogplattform zum Thema Nachhaltigkeit eingerichtet.
	Dialog mit Nichtregierungsorganisationen, die sich mit der Verantwortung von Banken befassen, aufbauen/vertiefen	12/2015	NEU	
Systematisierung des Umweltmanagements	Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 für den Unternehmenssitz in Frankfurt und Zertifizierung	12/2013	➤	Umweltmanagementsystem wurde mit der Beteiligung an ÖKOPROFIT verbessert und extern geprüft. Eine Zertifizierung nach ISO 14001 ist im Berichtszeitraum noch nicht erfolgt.
Besondere Prüfung sensibler Branchen bei der Kreditvergabe	Erarbeitung einer sektorspezifischen Richtlinie für die Agrarwirtschaft	12/2013	➤	Erarbeitung einer Richtlinie zum Bereich Massentierhaltung, Erarbeitung weiterer Richtlinien bis Ende 2015
Sensibilisierung der Mitarbeiter für produktrelevante Nachhaltigkeitsaspekte	Neues Konzept für Schulungen und Weiterbildung zum Thema Nachhaltigkeit erarbeiten	12/2014	NEU	
	Aufnahme von Nachhaltigkeitsinformationen in die mehrfach jährlich stattfindende Regionaldirektoren-tagung im Rahmen eines Vortragsformats	12/2014	➤	Nachhaltigkeitsthemen werden für die nächste Regionaldirektoren-tagung eingeplant.
Erhöhung des Anteils nachhaltiger Produkte	Steigerung des Anteils nachhaltiger Zertifikate am Gesamtwertpapierabsatz auf 7 bis 10 Prozent (Basisjahr: 2009)	12/2013	⬇	
	Erhöhung der Marktdurchdringung nachhaltiger Zertifikate auf 50 Prozent, das heißt Erhöhung des Anteils teilnehmender VR-Banken (Basisjahr: 2009)	12/2013	⬇	Aufgrund einer insgesamt zurückhaltenden Investitionsbereitschaft der Anleger war es nicht möglich, die gesetzten Ziele zur Steigerung des Anteils nachhaltiger Zertifikate am Gesamtwertpapierabsatz bis Ende 2013 zu erreichen.
Erweiterung des Service- und Produktportfolios des DZ BANK Sustainable Investment Research	Erweiterung des Dienstleistungsangebots in Bezug auf Produkte, Roadshows und Ausweitung des Nachhaltigkeitsratings	01/2016	⤴	
Umwelt- und Klimaschutz				
Steigerung der Energieeffizienz	Unternehmensweite Implementierung der Posttransportdienstleistung „GoGreen“ an allen Standorten	12/2013	⤴	GoGreen wird seit Mai 2013 an allen Standorten der DZ BANK genutzt. Hierdurch werden täglich 80 Kuriersendungen und 2.100 Briefe umweltfreundlich versendet. Durch GoGreen konnte die DZ BANK ihre CO <sub>2</sub> -Emissionen um ca. 15 Tonnen reduzieren.
	Erneuerung der Gebäudetechnik im Rahmen laufender Instandhaltungsmaßnahmen	12/2015	➤	Beispiel für aktuelle Erneuerung im Cityhaus 2, Frankfurt: Erneuerung Kühlturm – Nutzung der freien Kühlung ergibt eine jährliche Einsparung von circa 360.000 kWh/a
	Austausch der Kühltürme im Cityhaus 1 in Frankfurt	12/2017	⤴	Aktuell: Wahl der neuen Kühlturmtechnik mit Verbesserung des energetischen Wirkungsgrads oder Reduktion des Chemieeinsatzes und Verringerung des Wasserverbrauchs
	Erweiterung des Standorts Frankfurt um einen Neubau „Pavillon“	07/2016	NEU	

Zielsetzung	Maßnahmen	Frist		Kommentar/Erläuterung zum Status
Steigerung der Energieeffizienz	Zertifizierung des GENO-Hauses Stuttgart als „Green Office Building“	12/2019	▲	Wir streben langfristig eine Zertifizierung des GENO-Hauses in Stuttgart als Green Office Building an. Modernisierungsmaßnahmen werden sowohl unter ökonomischen als auch ökologischen Gesichtspunkten durchgeführt, beispielsweise bei der Wahl der Fassadenfarbe sowie beim Einbau einer neuen Kältemaschine.
	Einführung des Konzepts „E-Mobility“ des DG Verlags und Errichtung der ersten „E-Tankstelle“ der DZ BANK am Standort Frankfurt	12/2015	NEU	
	Einsatz des ersten E-Fahrzeugs (BMW I3) für Post- und Botenfahrten am Standort Frankfurt	12/2015	NEU	
	Erneuerung der Induktionsgeräte für die Büroraumklimatisierung des Cityhauses 1 in Frankfurt	12/2021	▲	Verbesserung der Büroraumklimatisierung durch Einsatz moderner Deckenkühl- und Deckenheizelemente (Hybridtechnik) und deutliche Reduktion des Strombedarfs
Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen	Senkung der (energieverbrauchsbezogenen) CO <sub>2</sub> -Emissionen um 15 Prozent (Basisjahr: 2012)	12/2020	NEU	
	Entwicklung von Maßnahmen zur Ermittlung des Anteils ökologischer Verkehrsmittel bei Dienstreisen	12/2015	NEU	
	Angebot von E-Bike-Stationen und E-Bikes für DZ BANK Mitarbeiter für Stadtfahrten	12/2015	NEU	
Klimaschutz	Kommunikation und Dialog zum Klimaschutz	12/2015	NEU	Beitritt zum ÖKOPROFIT Club der Stadt Frankfurt am Main, aktiver Austausch im VfU, Information zu Maßnahmen und Einsparungsmöglichkeiten über die interne Kommunikation im Intranet und der Mitarbeiterzeitschrift
Berücksichtigung ökologischer Kriterien beim Einkauf	Weiterentwicklung und Synchronisierung der Nachhaltigkeitsbefragung von besonders relevanten Lieferanten der DZ BANK Gruppe	12/2015	NEU	
	Bevorzugung umweltfreundlicher Hotels bei Dienstreisen	12/2015	NEU	Umweltfreundliche Hotels werden in unserem Reisebuchungssystem gekennzeichnet, um eine Auswahl im Sinne der Ökologie zu erleichtern.
	Informationseite für Dienstleister zur Nachhaltigkeitsprüfung	12 /2015	NEU	
	Ausweitung von Mindeststandards in den Einkauf der DZ BANK Gruppe	06/2013	▲	
	Einführung einer konzernweit abgestimmten Nachhaltigkeitsvereinbarung	12/2013	▲	Die Vereinbarung konnte im Geschäftsjahr verabschiedet und gegenüber Lieferanten kommuniziert werden.
	Durchführung der Nachhaltigkeitsbefragung von besonders nachhaltigkeitsrelevanten Lieferanten	12/2013	▶	Besonders relevante Lieferanten wurden befragt. Je nach Rückmeldung wurden weitere Gespräche geführt.
Mitarbeiter				
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Re-Auditierung durch die gemeinnützige Hertie-Stiftung	08/2013	▲	Re-Auditierung ist erfolgt (März 2014)
	audit berufundfamilie®	12/2015	NEU	Weiterentwicklung des Kommunikationskonzepts zu Beruf und Familie unter besonderer Berücksichtigung der regionalen Standorte.
	Eröffnung einer Kita für Mitarbeiterkinder in Frankfurt	12/2015	NEU	Im Rahmen des Erweiterungsbaus der DZ BANK wird es für Mitarbeiterkinder eine betriebsnahe Kindertageseinrichtung geben.
Sicherstellung qualifizierter Mitarbeiter	Ausbildungsplätze an den regionalen Standorten der DZ BANK	12/2013	▲	Alle Ausbildungsplätze wurden besetzt.
	Aufbau und Umsetzung eines neuen Employer-Branding-Konzepts in der DZ BANK Gruppe	12/2015	NEU	Konzeptentwicklung der einzelnen Unternehmen abgeschlossen. Gemeinsame Personalmarketingmaßnahmen starten 2014.
Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung	Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten durch Aktivitäten auf Basis des DZ MeinungsSpiegels	12/2015	▲	Verbesserungen auf verschiedenen Ebenen gestartet, zum Beispiel gezielte Kommunikationsmaßnahmen zu Entwicklungsmöglichkeiten.
Gesellschaft				
Ausbau des Corporate Volunteering	Implementierung eines betrieblich unterstützten Freiwilligenansatzes	12/2013	▲	Mit „Joblinge“ gibt es über eine Kooperation mit der DZ BANK an mehreren Standorten die Möglichkeit, sich gesellschaftlich zu engagieren.



## GRI CONTENT INDEX

Für eine klare und nachvollziehbare Berichterstattung orientieren wir uns an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der dritten Version (G3). Außerdem berücksichtigen wir die ergänzenden „Sector Supplements“ für Unternehmen der Finanzbranche. Den Erfüllungsgrad der GRI-G3-Leitlinien schätzen wir selbst mit A, dem höchsten Erfüllungsgrad, ein. Diese Selbsteinschätzung wurde von der GRI geprüft und bestätigt (NB 50). Der hier abgebildete GRI Content Index dient als Kurzversion und zeigt, auf welcher Seite im Bericht die geforderten Informationen zu finden sind. Eine ausführliche Bilanz befindet sich auf dem Nachhaltigkeitsportal der DZ BANK unter [www.nachhaltigkeit.dzbank.de](http://www.nachhaltigkeit.dzbank.de).

GRI-Indikator	Erfüllungsgrad	Seitenverweis
<b>1. STRATEGIE UND ANALYSE</b>		
1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	↑	NB 4 f.
1.2 Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	↑	NB 12 ff., 17 f., 22 ff., ; JA 27, 84 f.; online
<b>2. ORGANISATIONSPROFIL</b>		
2.1 Name der Organisation	↑	NB 51
2.2 Marken, Produkte beziehungsweise Dienstleistungen	↑	NB 6 ff.
2.3 Organisationsstruktur	↑	NB 6 ff.; JA 4 ff.; online
2.4 Hauptsitz der Organisation	↑	NB 51
2.5 Länder der Geschäftstätigkeit	↑	NB 8 f.
2.6 Eigentümerstruktur und Rechtsform	↑	NB 6; JA 4, 42
2.7 Märkte	↑	NB 8
2.8 Größe der Organisation	↑	NB 6 ff.; JA U2
2.9 Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	↑	JA 8, GB 187
2.10 Auszeichnungen	↑	NB 25 ;JA 25; GB 22 ff.
<b>3. BERICHTSPARAMETER</b>		
3.1 Berichtszeitraum	↑	NB 2
3.2 Veröffentlichung des letzten Berichts	↑	NB 2
3.3 Berichtszyklus	↑	NB 2
3.4 Ansprechpartner	↑	NB 51
3.5 Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	↑	NB 2, 12; vgl. 4.14 f.
3.6 Berichtsgrenze	↑	NB 2
3.7 Beschränkungen des Berichtsumfanges	↑	NB 2
3.8 Joint Ventures, Töchter, Outsourcing	↑	JA 126 ff. ; vgl. 2.9, 3.6
3.9 Datenerfassung	↑	NB 2
3.10 Neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten	↑	NB 2
3.11 Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden	↑	NB 2
3.12 GRI Content Index	↑	NB 48 f.
3.13 Bestätigung des Berichts durch externe Dritte	↑	
<b>4. UNTERNEHMENSFÜHRUNG, VERPFLICHTUNGEN UND ENGAGEMENT</b>		
4.1 Führungsstruktur der Organisation	↑	NB 11; JA 120 ff.
4.2 Angabe, ob der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans gleichzeitig GF ist	↑	JA 120 f.; online
4.3 Unabhängige Mitglieder des höchsten Leitungsorgans	×	JA 120 ff.; vgl. 4.1
4.4 Mechanismen für Empfehlungen von Aktionären und MA an den Vorstand	↑	NB 9, 14 f.; JA 90, 120, 150
4.5 Kopplung der Vorstandsvergütung an die Unternehmensleistung	↑	NB 12; JA 120
4.6 Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten im Vorstand	↑	NB 13 f.
4.7 Qualifikation der Vorstandsmitglieder in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen	↑	NB 11
4.8 Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien	↑	NB 12 f., 28 f.; vgl. 4.6
4.9 Verfahren des Vorstands zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung	↑	NB 11; vgl. 4.7, 4.8, 4.12
4.10 Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung des Vorstands	↑	vgl. 4.5
4.11 Vorsorgeprinzip	↑	NB 17 f.; JA 32 ff.
4.12 Teilnahme an und Umsetzung von externen Vereinbarungen, Prinzipien, Initiativen	↑	NB 2, 15 f. 21 f., 34 f.
4.13 Mitgliedschaften	↑	NB 15, 22, 44; online
4.14 Einbezogene Stakeholder-Gruppen	↑	NB 14 f.
4.15 Auswahl der Stakeholder-Gruppen	↑	NB 2, 12
4.16 Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern	↑	NB 12 f., 35; JA U2; vgl. 3.5, 4.4
4.17 Fragen und Bedenken von Stakeholdern	↑	NB 15, 17, 35; vgl. 3.5
<b>ÖKONOMISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN</b>		
Managementansatz	↑	NB 6 f., 16, 41 f.; JA 10 ff., 88 ff.; vgl. EC1
EC1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	↑	NB 6 f., 23, 40 f., 45, JA 88 ff.
EC2 Finanzielle Folgen des Klimawandels	↑	NB 2, 9, 15 ff, 21 f., 27,

GRI-Indikator	Erfüllungsgrad	Seitenverweis
EC3	➤	NB 34, 36, JA 88 ff.
EC4	➤	
EC6	➤	NB 9, 11, 28 f.
EC7	➤	NB 35
EC8	➤	NB 18 f., 44
<b>ÖKOLOGISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN</b>		
		NB 25 ff.; vgl. EN1 ff., EN6 f. (online), EN21, F51 f. (online)
	➤	
EN1	➤	NB 28 ff.
EN2	➤	NB 29 f.
EN3	➤	NB 25, 30
EN4	➤	NB 25, 30
EN8	➤	NB 28, 31
EN11	✗	
EN12	✗	vgl. EN11
EN16	➤	NB 24 ff., 30
EN17	➤	NB 26 f., 31
EN19	✗	
EN20	✗	
EN21	✗	vgl. 2.5
EN22	➤	NB 28, 31
EN23	✗	
EN26	➤	Vgl. F51 f. (online)
EN27	✗	
EN28	➤	
<b>GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG</b>		
	➤	NB 33 ff.; vgl. LA10
LA1	➤	NB 38 f.; GB 63
LA2	➤	NB 38; GB 62
LA4	➤	
LA5	➤	GB 61 ff.
LA7	➤	NB 32, 36 ff.
LA8	➤	NB 36 f.
LA10	➤	NB 10, 33, 38
LA13	➤	Online
LA14	➤	NB 34
<b>GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: MENSCHENRECHTE</b>		
	➤	NB 28 f., 35; vgl. HR2, F51 f. (online)
HR1	➤	NB 16ff., 20
HR2	➤	NB 28f.
HR4	➤	
HR5	➤	NB 19f., 35
HR6	➤	NB 19f., 28f.; vgl. F51 f. (online), HR2
HR7	➤	NB 19f., 28f.; vgl. F51 f. (online), HR2
<b>GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: GESELLSCHAFT</b>		
	➤	NB 41; vgl. SO2, SO5
SO1	➤	NB 41ff.; vgl. EC8 f. (online)
SO2	➤	NB 13f.
SO3	➤	NB 13f., 23
SO4	➤	NB 12f., 14.
SO5	➤	online
SO8	➤	JA, GB
<b>GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: PRODUKTVERANTWORTUNG</b>		
	➤	NB 13 ff.
PR1	✗	
PR3	➤	NB 15; vgl. F515 (online)
PR6	➤	
PR9	➤	JA, GB

**LEGENDE**

➤ vollständig erfüllt   ➤ partiell erfüllt   ▼ nicht erfüllt   ✗ nicht wesentlich

**VERWEISE**

NB Seite im Nachhaltigkeitsbericht 2013   JA Seite im Jahresabschluss und Lagebericht 2013  
GB Seite im Geschäftsbericht der DZ BANK Gruppe 2013  
Online Weiterführende Informationen im GRI Content Index (online)

## GRI-BESTÄTIGUNG



### Erklärung: Prüfung der Anwendungsebene durch die GRI

GRI bestätigt hiermit, dass **DZ BANK AG** ihren Bericht „Nachhaltigkeitsbericht 2013“ den GRI Report Services vorgelegt hat, die zum Schluss gekommen sind, dass der Bericht die Anforderungen der Anwendungsebene A erfüllt.

GRI Anwendungsebenen drücken den Umfang aus, in dem der Inhalt der GRI G3 in der eingereichten Nachhaltigkeitsberichterstattung umgesetzt wurde. Die Prüfung bestätigt, dass die geforderte Auswahl und Anzahl der Angaben für diese Anwendungsebene in der Berichterstattung enthalten ist. Die Prüfung bestätigt außerdem, dass der GRI-Content Index eine gültige Darstellung der vorgeschriebenen Offenlegungen gemäss den GRI G3 Richtlinien aufzeigt. Für die Methode siehe [www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf](http://www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf)

Anwendungsebenen geben keine Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Berichterstatters oder der Qualität der im Bericht enthaltenen Informationen wieder.

Amsterdam, 27. Juni 2014

Ásthildur Hjaltadóttir  
Director Dienstleistungen  
Global Reporting Initiative



*Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine netzwerkbasierte Organisation, die den Weg für die Entwicklung des weltweit meist verwendeten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitet hat und sich zu seiner kontinuierlichen Verbesserung und weltweiten Anwendung einsetzt. Die GRI-Leitfaden legen die Prinzipien und Indikatoren fest, die Organisationen zur Messung und Berichterstattung ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen verwenden können. [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)*

**Disclaimer:** Wo die entsprechende Nachhaltigkeitsberichterstattung externe Links enthält, einschliesslich audio-visuellen Materials, betrifft dieses Statement nur das bei GRI eingereichte Material zum Zeitpunkt der Prüfung am 16. Juni 2014. GRI schliesst explizit die Anwendung dieses Statements in Bezug auf jegliche spätere Änderungen dieses Materials aus.

## IMPRESSUM

### DZ BANK AG

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

### VORSTAND

Wolfgang Kirsch (Vorstandsvorsitzender)  
Lars Hille  
Wolfgang Köhler  
Dr. Cornelius Riese  
Thomas Ullrich  
Frank Westhoff  
Stefan Zeidler

### VERANTWORTLICH FÜR DEN INHALT

Martin Roth  
Bereichsleiter Kommunikation & Marketing

### PROJEKTLEITUNG UND ANSPRECHPARTNER

Delia Kaiser  
Nachhaltigkeitsbeauftragte  
Telefon: +49 69 7447-42147  
Telefax: +49 69 7447-90309  
nachhaltigkeit@dzbank.de

### ANSPRECHPARTNER PRESSE

Friederike Seliger  
Pressesprecherin Nachhaltigkeit  
Telefon +49 69 7447-42894  
Friederike.Seliger@dzbank.de

### REDAKTIONSSCHLUSS

31. März 2014

### BILDNACHWEIS

Robert Silz  
Corbis

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

Der aktuelle Bericht ist auch in englischer Sprache erhältlich.



WE SUPPORT

## ERFAHREN SIE MEHR ÜBER DIE DZ BANK

### NACHHALTIGKEITSPORTAL

In unserem Nachhaltigkeitsportal informieren wir kontinuierlich über nachhaltigkeitsrelevante Themen.  
[www.nachhaltigkeit.dzbank.de](http://www.nachhaltigkeit.dzbank.de)

### WEBSITE DER DZ BANK

Auf unserer Website finden Sie aktuelle Informationen über die DZ BANK AG sowie die DZ BANK Gruppe.  
[www.dzbank.de](http://www.dzbank.de)

Den Geschäftsbericht DZ BANK Konzern 2013 sowie den Jahresabschluss und Lagebericht 2013 der DZ BANK AG finden Sie im Bereich Investor Relations.  
[www.dzbank.de](http://www.dzbank.de) > Investor Relations > Berichte





Genossenschaftliche FinanzGruppe  
Volksbanken Raiffeisenbanken

 **DZ BANK**  
Zusammen geht mehr.