



Genossenschaftliche FinanzGruppe  
Volksbanken Raiffeisenbanken



# NACHHALTIGKEITSBERICHT 2011

Status der nachhaltigen Entwicklung bei der DZ BANK

 **DZ BANK**  
Zusammen geht mehr.

---

## ÜBER DIESEN BERICHT

DER VORLIEGENDE STATUSBERICHT 2011 STELLT IN ALLER KÜRZE DIE WESENTLICHEN ENTWICKLUNGEN UND FORTSCHRITTE DER DZ BANK AG IM BEREICH NACHHALTIGKEIT IM BERICHTSJAHR 2011 DAR UND RICHTET SICH AN ALLE UNSERE STAKEHOLDER.

Mit dem Statusbericht knüpfen wir unmittelbar an den zweiten Teil des Nachhaltigkeitsberichts 2010 der DZ BANK AG, den sogenannten Leistungsbericht, an. Ereignisse mit besonderer Relevanz haben wir für den Statusbericht 2011 bis zum Redaktionsschluss am 31. März 2012 berücksichtigt. Die aufgeführten Kennzahlen beziehen sich grundsätzlich auf das Berichtsjahr 2011 (1. Januar bis 31. Dezember 2011).

Qualitative und quantitative Daten wurden dezentral durch die einzelnen Fachabteilungen erhoben und in einer zentralen Datenbank zusammengeführt. Verantwortlich für deren Auswertung ist der Bereich Kommunikation und Marketing. Es liegen keine wesentlichen Änderungen im Berichtszeitraum vor, sodass die Vergleichbarkeit der Daten mit den vorangegangenen Publikationen gewährleistet ist. Angaben zu Mitarbeitern umfassen alle Standorte der DZ BANK AG. Die Abdeckung der Umweltkennzahlen weisen wir entsprechend aus.

Um Vergleichbarkeit und Transparenz zu gewährleisten, wurde der Statusbericht nach den G3-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Den Branchenzusatz für Finanzdienstleister bezogen wir dabei mit ein. Eine Übersicht der GRI-Indikatoren und der hierfür jeweils relevanten Textstellen liefert die Tabelle zum GRI Content Index auf Seite 29. Die Überprüfung des Anwendungsniveaus der Leitlinien durch GRI werden wir im Berichtsjahr 2012 fortsetzen.

Der vorliegende Bericht erfüllt außerdem die Funktion eines Fortschrittsberichts („Communication on Progress“) im Rahmen des Global Compacts der Vereinten Nationen. Die entsprechenden Verweise zum Stand der Umsetzung der zehn Prinzipien wurden in den GRI Content Index integriert. Zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsbezogene Doppelbenennungen sowie die Ausweisung der Rechtsform.

Der Statusbericht 2011 liegt in deutscher und englischer Sprache zum Download im Nachhaltigkeitsportal [www.dzbank.nachhaltigkeit.de](http://www.dzbank.nachhaltigkeit.de) vor. Der kommende Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2013 wieder in der ausführlichen Langfassung erscheinen.

### WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN IM INTERNET

[www.dzbank.de](http://www.dzbank.de)  
[www.nachhaltigkeit.dzbank.de](http://www.nachhaltigkeit.dzbank.de)  
[www.geschaeftsbericht.dzbank.de](http://www.geschaeftsbericht.dzbank.de)

Wesentliche Informationen über die ökonomische Leistung der DZ BANK finden sich im Jahresabschluss und Lagebericht der DZ BANK AG 2011.

Einen Überblick über die Tätigkeiten der DZ BANK Gruppe und weitere Informationen zur Genossenschaftlichen FinanzGruppe liefert der Geschäftsbericht des DZ BANK Konzerns, der im Internet zum Download bereitsteht. Über aktuelle Entwicklungen zur Nachhaltigkeit bei der DZ BANK informieren wir zusätzlich auf unserem Nachhaltigkeitsportal.

# INHALT

- 2 VORWORT
- 4 UNTERNEHMENSPORTRÄT
- 6 GOVERNANCE UND COMPLIANCE
- 10 ÖKONOMIE
- 16 MITARBEITERVERANTWORTUNG
- 22 UMWELT- UND KLIMASCHUTZ
- 26 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT
- 29 GRI CONTENT INDEX UND  
FORTSCHRITTSBERICHT
- 32 NACHHALTIGKEITSPROGRAMM
- 34 GLOSSAR



Wolfgang Kirsch, Vorstandsvorsitzender

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

ich freue mich, Ihnen hiermit unseren Statusbericht zur nachhaltigen Entwicklung der DZ BANK präsentieren zu können. Mit ihm wollen wir in knapper Form, belegt durch Kennzahlen, Rechenschaft ablegen über den Stand unserer Arbeit, über unsere Herausforderungen und Fortschritte im Jahr 2011.

In vielen berichteten Details bestätigt sich in diesem Bericht das Motto des gegenwärtigen, von den Vereinten Nationen ausgerufenen Internationalen Jahres der Genossenschaften. Es lautet „Genossenschaften schaffen eine bessere Welt“. Der Anspruch, den wir damit an uns selber stellen, ist hoch, aber auch gerechtfertigt: In unserer Zusammenarbeit leben wir die traditionellen genossenschaftlichen Prinzipien der Solidarität, Integrität und Hilfe zur Selbsthilfe. Dies gibt uns die Kraft, maßgeblich zur nachhaltigen Entwicklung unseres gesellschaftlichen Umfelds beizutragen und gilt für die DZ BANK als Spitzeninstitut der Genossenschaftsbanken in Deutschland ganz ähnlich wie für Handels-, Bau-, Erzeuger- oder Energiegenossenschaften. Wir genießen daher heute mit unserem genossenschaftlichen Ansatz das Vertrauen von Investoren und Analysten, abzulesen auch an dem hervorragenden Rating von „AA-“ der Genossenschaftlichen FinanzGruppe und der DZ BANK durch Standard & Poor's.

Wertberichtigungen auf Staatsanleihen, anspruchsvolle Eigenkapital- und Liquiditätsanforderungen und die Verunsicherung der Anleger auf den internationalen Kapitalmärkten belasten derzeit die Ertragsaussichten vieler Finanzinstitute. Die DZ BANK zeigt sich demgegenüber trotz aller Belastungen ausgesprochen stabil – nicht zuletzt dank ihrer Verankerung in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Das langfristige Wohl ihrer Kunden und Eigentümer, der Genossenschaftsbanken, hat für sie Vorrang vor einem kurzfristigen Gewinnstreben. Diese Grundhaltung vermittelt unseren Partnern Vertrauen, ebenso wie unsere seit Jahren praktizierte Bereitschaft, ökonomische, ökologische sowie soziale Verantwortung zu übernehmen.



In diesem Zusammenhang sei zuallererst auf unser wachsendes Portfolio nachhaltiger Anlageprodukte mit Kapitalschutz verwiesen: Sie bestehen ausschließlich aus Werten nachhaltig wirtschaftender Unternehmen wachstumsstarker Branchen, die wir nach strengen Kriterien auswählen und je nach Anlegerbedürfnis in unterschiedlichen Zertifikaten bündeln. Seit 2011 verwenden wir für die Auswahl ein eigenes Nachhaltigkeitsrating, das sich an Analysten und Investoren sowie Genossenschaftsbanken richtet. Parallel zum Anlagegeschäft finanzieren wir zukunftsweisende Unternehmen und Projekte, zum Beispiel im Sektor der erneuerbaren Energien. Dabei engagieren wir uns in allen relevanten Bereichen vom Förderkreditgeschäft über die Projektfinanzierung bis hin zu Public Private Partnerships. Indem wir unseren Nachwuchs fördern oder unseren Mitarbeitern helfen, Berufs- und Familienleben besser miteinander in Einklang zu bringen, stellen wir uns in unserer Personalarbeit den Herausforderungen des demografischen Wandels: 2011 starteten wir gemeinsam mit den Volksbanken Raiffeisenbanken das Traineeprogramm „TeamUp“ – übrigens ein gutes Beispiel für die Teamarbeit in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe.

Unsere Anstrengungen auf dem Feld der Nachhaltigkeit werden in ihrer Gesamtheit von führenden Ratingagenturen positiv bewertet: oekom research zeichnete die DZ BANK Gruppe für ihre sozialen und ökologischen Leistungen 2011 mit dem oekom Prime Status aus. Zum fünften Mal in Folge gelangte die DZ BANK zudem unter die „Top Arbeitgeber Deutschland“ in der Finanzbranche.

Das Erreichte ist uns Ansporn für neue Ziele. So haben wir 2011 beschlossen, dem international führenden Standard für Projektfinanzierungen, den Äquator-Prinzipien, beizutreten, und haben auf dieser Grundlage erweiterte Richtlinien zur Prüfung von Umwelt- und Sozialstandards entwickelt. Derzeit arbeiten wir an der Einführung eines an den Äquator-Prinzipien ausgerichteten Berichterstattungsprozesses. Verbessern wollen wir auch unsere Bearbeitung des wachsenden Markts für nachhaltige Finanzprodukte. Innerhalb von zwei Jahren hat sich allein das Volumen nachhaltiger Anlagen in Europa gemäß der aktuellen European SRI Study des Eurosif auf 5.000 Mrd. € fast verdoppelt – trotz der Unsicherheiten an den Finanzmärkten. In einer gemeinsamen Marktinitiative mit den Unternehmen der DZ BANK Gruppe analysieren wir deshalb auch die Chancen nachhaltigkeitsorientierter Produkte in den Marktsegmenten der Gruppenmitglieder.

In der Zusammenarbeit mit den Genossenschaftsbanken haben wir über lange Zeit hinweg eine Kultur der Kooperation entwickelt, die auf klaren ethischen Grundwerten basiert. Diese Werthaltung finden wir auch in den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen wieder. Deshalb bekennen wir uns ausdrücklich zu den zehn Prinzipien und weisen mit diesem Bericht auf ihre Umsetzung durch die DZ BANK hin.

Aber lesen Sie selbst und überzeugen Sie sich dabei von der Nachhaltigkeit und den Perspektiven unseres genossenschaftlich fundierten Geschäftsmodells!

Frankfurt am Main, August 2012



Wolfgang Kirsch,  
Vorstandsvorsitzender



# ZUSAMMEN SCHAFFEN WIR MEHRWERT



Partnerschaftlichkeit ist das Markenzeichen der DZ BANK und zugleich ihr Erfolgsrezept. „Zusammen geht mehr“ – das Motto der DZ BANK bringt auf den Punkt, was sie gemeinsam mit ihren Partnern in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe auszeichnet: Als Zentralbank und überregionale Geschäftsbank handelt sie stets nach dem Prinzip der gegenseitigen Hilfe zur Selbsthilfe. Zusammen mit ihren Verbundpartnern schafft die DZ BANK nachhaltigen Mehrwert – für ihre Kunden und nicht zuletzt auch für ihre Mitarbeiter.

## DER VERBUND ALS ERFOLGSMODELL

Die DZ BANK unterscheidet sich grundlegend von anderen führenden Bankhäusern Deutschlands: Als Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken wird sie nach genossenschaftlichen Wirtschaftsprinzipien geführt. Mit rund 1.120 Genossenschaftsbanken, deren etwa 13.500 Filialen sowie weiteren Finanzdienstleistungs-Spezialisten zählt die Genossenschaftliche FinanzGruppe zu den größten privaten Finanzdienstleistungs-Organisationen Deutschlands. Während die Genossenschaftsbanken den regionalen Kontakt gewährleisten, decken die Spezialinstitute die übergreifenden Finanzthemen ab. Diese Arbeitsteilung ist Basis des Allfinanzkonzepts der Genossenschaftlichen FinanzGruppe und mitverantwortlich für ihren Erfolg, für den rund 25 Prozent Marktanteil und 30 Millionen Kunden stehen.

## ÜBERREGIONALE FINANZSPEZIALISTEN – DIE DZ BANK GRUPPE

Eine wichtige Säule des Allfinanzangebots der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ist die DZ BANK Gruppe: Mit einer Bilanzsumme von rund 406 Mrd. € und rund 28.000 Mitarbeitern ist sie der drittgrößte Finanzdienstleister in Deutschland. Neben der DZ BANK gehören ihr Spezialinstitute wie die R+V Versicherung, die Bausparkasse Schwäbisch Hall sowie die Union Investment an. Diese Unternehmensmarken decken wesentliche Bereiche des Allfinanzangebots, wie

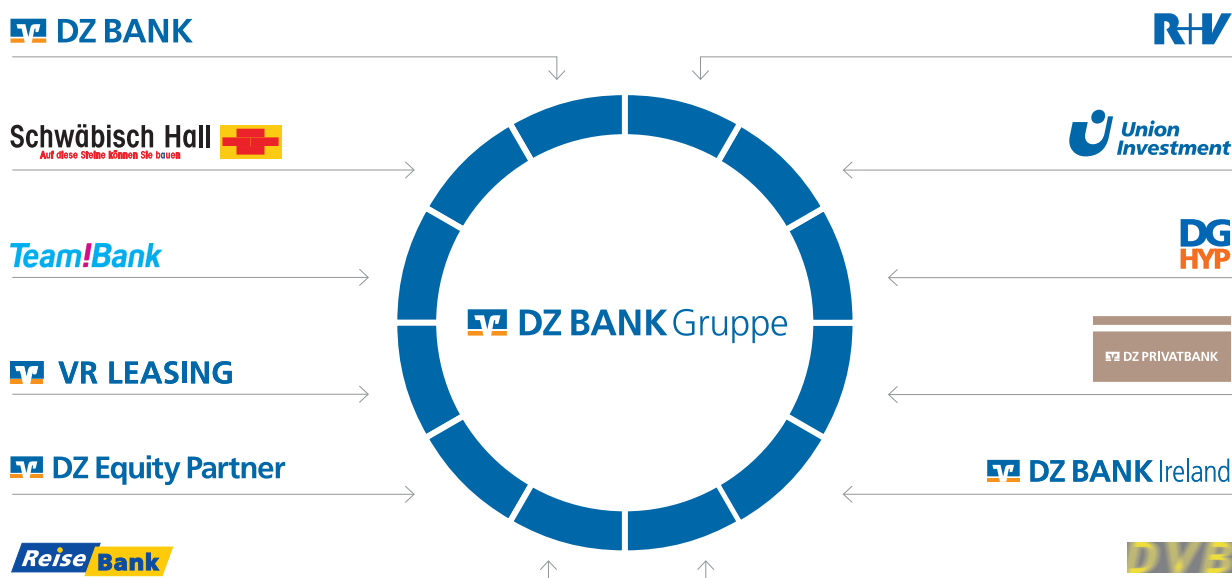
Bankdienstleistungen, Versicherungsangebote, Bausparen und Angebote rund um Wertpapieranlagen und Vermögensverwaltung, ab. So ermöglichen sie es den Genossenschaftsbanken in Deutschland, ihren Kunden ein komplettes Spektrum an herausragenden Finanzdienstleistungen anzubieten.

## IN ZENTRALER FUNKTION: DIE DZ BANK AG

Die DZ BANK AG mit Sitz in Frankfurt am Main fungiert innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe als Zentralbank für die Volksbanken und Raiffeisenbanken. Ihr Auftrag ist es, die Wettbewerbsposition der vielen eigenständigen Genossenschaftsbanken am deutschen Markt mit ihrer überregionalen und internationalen Produktkompetenz zu stärken. Dabei gehört die DZ BANK AG mehrheitlich denen, die direkt mit ihr zusammenarbeiten – den mehr als 900 Volksbanken und Raiffeisenbanken in Deutschland.

Neben der Frankfurter Hauptniederlassung ist die DZ BANK AG an acht weiteren Standorten in Deutschland vertreten. Außerdem betreibt sie Auslandsniederlassungen an den Finanzplätzen London, New York, Hongkong und Singapur sowie fünf weitere Repräsentanzen in Asien und Südamerika. Sie beschäftigt rund 4.000 Mitarbeiter im In- und Ausland und kam im Jahr 2011 auf eine Bilanzsumme von 245,4 Mrd. €.

## DIE STARKEN MARKEN DER DZ BANK GRUPPE



Die DZ BANK erfüllt zusätzlich zu ihrer Rolle als Zentralbank weitere Funktionen: Als Geschäftsbank betreut sie Unternehmen und Institutionen, die einen überregionalen Partner brauchen; als Holding führt sie die DZ BANK Gruppe mit ihren Unternehmensmarken.

Ihren Kunden innerhalb und außerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe stellt die DZ BANK ein umfangreiches Dienstleistungs- und Produktportfolio zur Verfügung – verteilt auf die vier strategischen Geschäftsfelder Privatkundengeschäft, Firmenkundengeschäft, Kapitalmarktgeschäft und Transaction Banking.

- » Im Privatkundengeschäft bietet die DZ BANK mit dem Portal [www.eniteo.de](http://www.eniteo.de) und ihrer Marke AKZENT Invest ein umfangreiches Spektrum an Anlagemöglichkeiten, wie beispielsweise Zertifikate mit nachhaltigkeitsgeprüften Wertpapieren und Kapitalschutz.
- » Das Firmenkundengeschäft der DZ BANK umfasst das Gemeinschaftskreditgeschäft mit anderen Genossenschaftsbanken, beispielsweise in der Unternehmens- und Projektfinanzierung, sowie das Direktgeschäft mit überwiegend großen mittelständischen Kunden. Ihnen bietet sie unter anderem Finanzierungen von Akquisitionen oder Handelsgeschäften an.
- » Zu den Schwerpunkten des Kapitalmarktgeschäfts der DZ BANK gehören die Risikoabsicherung und der Liquiditätsausgleich für die Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Das DZ BANK Research unterstützt

die Volksbanken Raiffeisenbanken und andere institutionelle Kunden bei ihren Anlageentscheidungen unter anderem mit einem Nachhaltigkeitsrating.

- » Das Geschäftsfeld Transaction Banking der DZ BANK bündelt alle Dienstleistungen in den Bereichen Zahlungsverkehr, Kreditkarten sowie die Wertpapier- und Förderkreditabwicklung.

## AUSGEWÄHLTE KENNZAHLEN DER DZ BANK AG

### MITARBEITER DER DZ BANK IM IN- UND AUSLAND

zum 31.12.2011	Mitarbeiter
Mitarbeiter am Standort Frankfurt	3.048
Weitere Mitarbeiter in Deutschland	713
Mitarbeiter an neun Auslandsstandorten und Repräsentanzen	242
<b>Gesamt</b>	<b>4.003</b>

### ANTEILSEIGNER DER DZ BANK

zum 31.12.2011	in %
Genossenschaftsbanken	82,2
WGZ BANK AG	6,7
Weitere Genossenschaften	7,0
Privatpersonen und sonstige Anteilseigner	4,1

# GOVERNANCE UND COMPLIANCE



Die DZ BANK setzt in ihrem Leitbild auf die Werte Tatkraft, Integrität und Vertrauen und lebt diese in ihrer Unternehmensführung. Dies hilft uns, die gesetzlichen Auflagen und internationalen Standards umzusetzen und die Erwartungen unserer Kunden und Eigentümer zu erfüllen. Wir pflegen eine Kultur des offenen Dialogs und wenden uns den Zukunftsthemen der Finanzwirtschaft zu. Zugleich bekennen wir uns zu den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen. Wir beziehen damit entschiedene Stellung für Menschenrechte sowie gegen Korruption und Wirtschaftskriminalität.

## CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

Gute Unternehmensführung erfordert selbstverständlich die Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln („Compliance“) sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit Risiken und transparente Prozesse. Jüngste regulatorische Neuerungen wie die Mindestanforderungen an das Risikomanagement für Banken (MaRisk BA) oder die Änderungen des Kreditwesengesetzes haben die Anforderungen insbesondere an das Compliance- und Risikomanagement im Finanzgeschäft erhöht. Deren Umsetzung bildete einen weiteren Schwerpunkt der Vorstandsarbeit 2011 neben der Weiterentwicklung des Firmenkundengeschäfts und der Bewältigung der Finanzkrise.

### Führungsverantwortung für Nachhaltigkeit

Die DZ BANK orientiert sich in ihrer Unternehmensführung an den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex. Sie hat diese in fast allen Belangen umgesetzt – ohne hierzu verpflichtet zu sein. So erfüllen wir unter anderem die Anforderungen des Kodex im Hinblick auf die Zusammensetzung und -arbeit von Vorstand und Aufsichtsrat. Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung sind wir den Empfehlungen des Financial Stability Boards und der Instituts-Vergütungsverordnung gefolgt. Indem wir die variable Vergütung der Vorstände an einem mehrjährigen Zeitraum bemessen und risikoorientierte Kennzahlen berücksichtigen, schaffen wir Anreize für nachhaltiges

Handeln. Dieses gilt ebenso für Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben.

Als verantwortungsvoll geführtes Unternehmen geben wir unseren Mitarbeitern außerdem Richtlinien an die Hand, die ihnen zeigen, wie sie sich gegenüber Kunden und Geschäftspartnern sowie im Umgang mit Kollegen korrekt und eigenverantwortlich verhalten können. Diese haben wir im Jahr 2011 in einem Verhaltenskodex zusammengefasst, der 2012 in Kraft treten soll. Mit ihm kommunizieren wir unser Verständnis von integrem Verhalten und einer ethisch fundierten

## RISIKOMANAGEMENT

Für uns – wie auch für die DZ BANK Gruppe – gilt der Grundsatz, Risiken nur in dem Maße einzugehen, wie dies zur Erreichung der geschäftspolitischen Ziele erforderlich ist und diese beherrschbar erscheinen. Um künftige Entwicklungen in unserer strategischen Planung zu berücksichtigen, betreiben wir ein für die gesamte DZ BANK Gruppe gültiges Chancen- und Risikomanagementsystem. Dieses wird kontinuierlich durch unser Risikocontrolling sowie die Interne Revision überprüft und vom Aufsichtsrat begutachtet.



Unternehmenskultur. Gleichzeitig führen wir interne Grundsätze und externe Marktstandards zusammen. Mit diesem einheitlichen Dokument geben wir unseren Mitarbeitern ein wichtiges Arbeitsinstrument für den Umgang mit der zunehmenden Vielfalt an Vorschriften und Regulationen an die Hand.

#### Compliance – Regeln und Kontrolle sichern Vertrauen

Als Spitzeninstitut der Genossenschaftlichen Finanz-Gruppe trägt die DZ BANK eine besondere Verantwortung für ordnungsgemäße Geschäftspraktiken. Dabei befinden wir uns manchmal in einem Spannungsfeld zwischen Datenschutz und Transparenz: Unsere Kunden und Mitarbeiter haben ein Anrecht auf umfassenden Datenschutz. Zugleich müssen wir Transparenz schaffen, um Geldwäsche, Betrug, Insiderhandel und Korruption vorzubeugen. Um unseren Mitarbeitern in derartigen Fällen Sicherheit zu geben sowie Geldwäsche und Betrug wirksam entgegenzutreten, betreiben wir eine zentrale Compliance-Organisation.

Das Compliance Office übernimmt eine wichtige Schnittstellenfunktion in unserem Unternehmen: Es berichtet direkt an den Vorstand und berät Führungskräfte sowie Geschäftseinheiten bei der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen und deren Kontrolle. Darüber hinaus überprüft es, ob die Vorschriften des Wertpapierhandelsgesetzes, das Verbot von Insiderhandel und die Regeln zu Mitarbeitergeschäften eingehalten werden. Maßgeblich hierfür sind die Interessenkonflikt-Policy, mit der wir Kunden über mögliche Interessenkonflikte informieren, sowie die Geschenkerichtlinie zur Vorbeugung von Bestechung. Außerdem trifft das Compliance Office Vorkehrungen gegen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und betrügerische Handlungen gemäß den internationalen Standards der Financial Action Task Force der OECD (FATF). Im Jahr 2011 erstatteten wir insgesamt 15 Geldwäsche-Verdachtsmeldungen. Die Verdachtsmeldungen wurden gegenüber den zuständigen Landeskriminalämtern und dem Bundeskriminalamt, respektive der Zentralstelle für (Geldwäsche-)Verdachtsmeldungen (FIU) abgegeben.

Um Unregelmäßigkeiten frühzeitig zu erkennen, geben wir unseren Mitarbeitern und Dritten die Möglichkeit, Rechtsverstöße vertraulich anzuzeigen. Neben einer Compliance- und Geldwäsche-Hotline betreiben wir ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing-Hotline), das anonyme Hinweise aufnimmt: Intern fungiert der Leiter des Compliance Offices als Ansprechpartner, extern steht ein unabhängiger Rechtsanwalt als Ombudsmann

bereit. Die Informationen werden durch ein Komitee vertraulich geprüft. Zusätzlich steht unseren Mitarbeitern in jedem unserer Geschäftsbereiche ein Ansprechpartner für alle Compliance-Fragen zur Verfügung.

Ein wichtiger Baustein der Prävention sind Schulungen für unsere Mitarbeiter. Im Berichtsjahr 2011 konnten wir unsere Fortbildungsaktivitäten weiter ausbauen. Folgende Tabelle liefert dazu eine Übersicht:

DURCHGEFÜHRTE SCHULUNGEN (Stichtag 31.12.2011)

Thema	Teilnehmer gesamt	Anteil in relevanten Mitarbeitergruppen in %
Compliance für Banken	3.673	98,7
Compliance für Banken – Folgeschulung	3.223	98,3
Geldwäscheverhinderung	3.659	98,3
Geldwäscheverhinderung – Folgeschulung	3.122	97,7
Verbot der Marktpreis- manipulation*	998	89,9
Betrugsprävention für Führungskräfte**	218	50,9
Betrugsprävention für Mitarbeiter**	1.665	50,5

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

\*\*Die Schulungen zur Betrugsprävention für Führungskräfte und Mitarbeiter wurden im Dezember 2011 eingeführt; dies erklärt die relativ niedrige Abdeckung zum Ende 2011.

## NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

In den vergangenen Jahren konzentrierte sich die DZ BANK in ihrem Nachhaltigkeitsengagement auf die beiden Schwerpunkte „Verantwortungsvolle Finanzprodukte“ und „Kunden“. Mit ihrer Kompetenz in der Unternehmens- und Projektfinanzierung und bei der Entwicklung und Vermarktung nachhaltiger Anlageprodukte kann die DZ BANK auf diesen kerngeschäftsnahen Handlungsfeldern viel bewirken. Zugleich besteht für uns die Verpflichtung, unsere eigenen betrieblichen Prozesse umwelt- und ressourcenschonender zu gestalten sowie unseren Mitarbeitern ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Die übergeordnete Verantwortung für Themen der Nachhaltigkeit liegt direkt bei dem Vorstandsvorsitzenden der DZ BANK. Umwelt- und Mitarbeiterthemen verantwortet der Vorstand für Informatik, Organisation, Personal und Operation/Services. Seit 2008 werden die Nachhaltigkeitsaktivitäten der DZ BANK zentral durch den Bereich Kommunikation und Marketing koordiniert. Dessen Leitung berichtet regelmäßig

## DER GLOBAL COMPACT DER VEREINTEN NATIONEN

Seit 2008 ist die DZ BANK Mitglied im Global Compact der Vereinten Nationen. Wir haben uns damit entschieden, die zehn Prinzipien des Global Compacts anzuerkennen und diese innerhalb unseres eigenen Einflussbereichs zu unterstützen:

### Die zehn Prinzipien des Global Compacts

#### Menschenrechte

- Prinzip 1: Achtung und Unterstützung der internationalen Menschenrechte
- Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen

#### Arbeitsnormen

- Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen
- Prinzip 4: Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit
- Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit
- Prinzip 6: Beseitigung der Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

#### Umweltschutz

- Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen
- Prinzip 8: Förderung von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt
- Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

#### Korruptionsbekämpfung

- Prinzip 10: Eintreten gegen alle Arten der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung

Unsere Fortschritte bei der Umsetzung dieser zehn Prinzipien berichten wir jährlich. Der vorliegende Statusbericht 2011 dient daher ebenfalls als Fortschrittsbericht zum Global Compact der Vereinten Nationen (vgl. Seite 29).

dem Vorstand über die Fortschritte unseres Instituts in den einzelnen Handlungsfeldern.

Im operativen Nachhaltigkeitsmanagement wird der Bereich Kommunikation und Marketing von der AG Nachhaltigkeit, einem Arbeitskreis aus Vertretern der Unternehmensbereiche, unterstützt. Aufgabe der AG Nachhaltigkeit ist es, gemeinschaftlich die Nachhaltigkeitsziele für die einzelnen Bereiche zu erarbeiten und die Umsetzung geeigneter Maßnahmen in den Fachabteilungen voranzutreiben. Ziele und Maßnahmen werden im Nachhaltigkeitsprogramm zusammengefasst und regelmäßig überprüft (vgl. Seite 32).

Nachhaltiges Wirtschaften erfordert solidarisches Handeln. Deshalb haben sich die Unternehmen der DZ BANK Gruppe zusammengetan, um ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten stärker als bisher zu bündeln, Marktchancen zu nutzen und Risiken zu vermeiden. Hierzu gründeten sie 2010 die Marktinitiative Nachhaltigkeit. Um die künftigen Arbeitsschwerpunkte festzulegen, wurden im Jahr 2011 erste gemeinsame Daten erhoben und ausgewertet. Die Bestandsaufnahme zeigte, dass einzelne Unternehmen der DZ BANK Gruppe bereits erste Maßnahmen umgesetzt haben. Sichtbar wurde dies durch die Verbesserung des Ratings von oekom research. 2012 plant die DZ BANK Gruppe, Nachhaltigkeit künftig noch stärker in ihre Geschäftsprozesse zu integrieren und gruppenweite Themen voranzutreiben.

Wir suchen auch außerhalb unserer Unternehmensgruppe gezielt den Austausch von Wissen und Erfahrungen, um innovative Ideen im Feld der nachhaltigen Finanzwirtschaft zu entwickeln und aufzunehmen. Im Juni 2011 wurden wir deshalb Mitglied im Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten, einem Netzwerk von Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagern führender Finanzdienstleister aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

## DIALOGE MIT ANSPRUCHSGRUPPEN

Mit der Finanz- und Vertrauenskrise haben sich die Erwartungen unserer Anspruchsgruppen, der sogenannten Stakeholder, an „ihre“ DZ BANK gewandelt. Um deren soziale, ökologische und ökonomische Anliegen systematisch in Erfahrung zu bringen, planen wir für 2012 eine Befragung interner und externer Stakeholder. Darüber hinaus stehen wir auf vielen Ebenen mit Vertretern unserer Anspruchsgruppen im Dialog. Die folgenden Beispiele zeigen die Vielfalt der Dialoge,

die wir mit Kunden, Eigentümern und Mitarbeitern der DZ BANK, mit Unternehmern oder der Politik führen.

#### Austausch mit Eigentümern und Kunden

Die DZ BANK hat aufgrund ihrer genossenschaftlichen Verankerung eine besondere Beziehung zu einer ihrer Anspruchsgruppen – ihren Eigentümern, die zugleich ihre wichtigsten Kunden sind. Deshalb führen wir unter anderem regelmäßig mit den Vorständen der Genossenschaftsbanken Herbstkonferenzen durch, um über die strategische Ausrichtung der DZ BANK zu informieren. Im Fokus der Konferenzen im Jahr 2011 standen die sich schnell verändernden regulatorischen Herausforderungen sowie die Aufgabe der gemeinsamen Marktbearbeitung und das Auslandsgeschäft der DZ BANK.

Eine Beraterfunktion haben die zweimal im Jahr tagenden regionalen Bankenbeiräte der DZ BANK. Diese sind jeweils mit rund 40 Vorständen der Genossenschaften aus den Regionen besetzt. Ihre Aufgabe ist es, den Vorstand der DZ BANK zu beraten. Die Volksbanken und Raiffeisenbanken haben über dieses Forum die Möglichkeit, an strategischen Entscheidungen der DZ BANK Gruppe mitzuwirken.

Als Gremium zur Einbindung der Genossenschaftsbanken bei der Entwicklung und Vermarktung gemeinsamer Produkte der DZ BANK Gruppe wurde 2010 der Allfinanzbeirat gegründet. Ihm gehören 17 Vorstände aus Genossenschaftsbanken sowie sieben Vertreter des Bundesverbands der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. (BVR) und seine Fachräte an.

#### Im Dialog mit dem Mittelstand

Mit der zweimal jährlich erscheinenden DZ BANK Mittelstandsstudie informieren wir unsere Kunden über aktuelle Trends in der mittelständischen Wirtschaft. Wir erfragen darin regelmäßig die Erwartungen mittelständischer Unternehmen an die Finanzbranche.

Mit dem VR MittelstandsDialog unterstützen wir seit dem Jahr 2011 Firmenkundenberater der Volksbanken und Raiffeisenbanken im Dialog mit ihren mittelständischen Kunden. 2010 und 2011 diskutierten wir an verschiedenen Standorten spezielle Lösungen zur Risikoabsicherung und Eigenkapitalstärkung mittelständischer Unternehmen im Zeichen der Finanzkrise. 2012 werden wir uns dem Wachstumsthema der erneuerbaren Energien zuwenden.

### MITARBEITERDIALOGE – WEIL ZUSAMMEN MEHR GEHT

Neben Mitarbeiterbefragungen sowie sogenannten Vorstandslunchs und Feedbackgesprächen mit ihren eigenen Mitarbeitern veranstaltet die DZ BANK regelmäßig einwöchige Informationsaufenthalte für Mitarbeiter der Genossenschaftsbanken, um die Zusammenarbeit mit den Instituten der Genossenschaftlichen FinanzGruppe auf persönlicher Ebene zu fördern. Besonderes Interesse erfährt seit über 20 Jahren auch das Besucherprogramm der DZ BANK, das neben Volksbanken und Raiffeisenbanken weitere Stakeholder sowie potenzielle Nachwuchskräfte anspricht:

2011 besuchten mehr als 130 Gruppen mit 2.675 Teilnehmern die DZ BANK in Frankfurt. Das Besucherprogramm wird auf den individuellen Bedarf und die Wünsche der Gäste abgestimmt. Neben der Erläuterung von Funktion und Aufgaben der DZ BANK standen auch aktuelle Themen, wie der Strukturwandel in einer alternden Gesellschaft oder die Entwicklungen auf den internationalen Aktienmärkten im Jahr 2011, auf der Agenda der Tagesveranstaltung.

#### Gemeinsames Engagement für eine verlässlichere Finanzpolitik

Nationale und europäische Aufsichtsbehörden sollen den Akteuren auf den Finanzmärkten Planungssicherheit und Orientierung geben. Dies ist angesichts der vielfältigen, sich schnell ändernden regulatorischen Neuerungen aber keine Selbstverständlichkeit mehr. Die DZ BANK möchte mit ihrem genossenschaftlichen Ansatz, ihrem Wissen und ihren Erfahrungen europaweit zur Stabilisierung im Bankensektor beitragen und sucht den Dialog mit der Politik.

Auf nationaler Ebene vertreten wir unsere politischen Interessen vorrangig über den BVR. International bringen wir uns über die European Association of Co-operative Banks und die Unico Banking Group mit politischen Entscheidungsträgern ins Gespräch. Auch auf regionaler und lokaler Ebene pflegen wir den Dialog mit der Politik. So beteiligen wir uns beispielsweise an der Initiative „Frankfurt Main Finance“ zur Förderung der Attraktivität des Finanzplatzes Frankfurt.

# ÖKONOMIE



Unser Ziel ist der langfristige und stabile Unternehmenserfolg – im Interesse unserer Kunden, Mitarbeiter und der Gesellschaft. Wir gehen diesen Weg auch in unruhigen Zeiten, indem wir uns auf unsere Kernaktivitäten konzentrieren und unsere Angebote für die Genossenschaftsbanken kontinuierlich ausweiten. Mit unserem Nachhaltigkeitsrating, einem wachsenden Portfolio nachhaltiger Anlageprodukte und durch die Finanzierung erneuerbarer Energien übernehmen wir hierbei weitreichende gesellschaftliche Verantwortung und sichern so die Zukunftsfähigkeit unseres Instituts.

## GESCHÄFTSENTWICKLUNG

Das Finanzjahr 2011 war geprägt von der europäischen Staatsschuldenkrise. Maßgebliche Ratingagenturen stuften verschuldete Staaten sowie die Kreditwürdigkeit europäischer Großbanken herab. Zugleich beschloss die EU eine Erhöhung der Mindestquote für hartes Kernkapital. Zusammen mit weiteren regulatorischen Anforderungen belasteten diese Maßnahmen die Ergebnisse der Banken. Die DZ BANK hingegen konnte aufgrund ihres soliden, auf dem Allfinanzkonzept beruhenden Geschäftsmodells ihre positive Geschäftsentwicklung fortsetzen: Sie verfügt über eines der besten Ratings in Deutschland, seit Standard & Poor's im Dezember 2011 die Kreditwürdigkeit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe und der DZ BANK von „A+“ auf „AA-“ erhöhte. Auch die ökonomischen Kennzahlen des Jahres 2011 dokumentieren die weiterhin stabile Geschäftsentwicklung unseres Instituts: So erhöhte sich unsere Bilanzsumme im Jahr 2011 um 8 Prozent auf 245,4 Mrd. €. Nach Abzug der Steuern ergab sich für 2011 ein Jahresüberschuss von 60 Mio. € (Vorjahr: 156 Mio. €).

Die DZ BANK entwickelte ihre Leistungen und Angebote in ihren vier strategischen Geschäftsfeldern im Berichtsjahr konsequent weiter: Im Privatkundengeschäft schlossen wir das Berichtsjahr mit großem Erfolg ab. So kamen wir mit der Qualitätsstrategie unserer Marke AKZENT Invest den Erwartungen der Anleger entgegen, die krisenbedingt viel Wert auf Sicherheit legten. Mit einem Marktanteil von über 50 Prozent bei Zertifikaten mit Kapitalschutz festigten wir unsere Position als Marktführer in diesem Segment. Unsere Marke

AKZENT Invest liegt mit 16,6 Prozent Marktanteil im gesamten deutschen Zertifikatemarkt bundesweit auf dem zweiten Platz.

### WESENTLICHE FINANZKENNZAHLEN DER DZ BANK

in Mio. €	2011	2010	Veränderung in %
Ergebnis vor Steuern	152	67	> 100,0
Betriebsergebnis	558	948	-41,1
Steuern	-92	89	> 100,0
Jahresüberschuss	60	156	-61,5
Eigenkapital	6.350	6.436	-1,3
Bilanzsumme	245.412	227.337	8

Großes Wachstumspotenzial sehen wir in unserem Firmenkundengeschäft. 2011 ist die Zahl der Neuanträge im Gemeinschaftskreditgeschäft mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken um 7 Prozent gestiegen. Im direkten Firmenkundenkreditgeschäft verzeichneten wir einen Zuwachs um 10 Prozent. Darüber hinaus wurden 2011 die Weichen für die künftige Weiterentwicklung des Firmenkundengeschäfts der DZ BANK gestellt. Um das Segment des gehobenen Mittelstands mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken zu erschließen, bauen wir die regionale Präsenz der betreuenden Unternehmensbereiche aus und vereinfachen die Schnittstellen zu den Genossenschaftsbanken.

Positiv entwickelte sich die DZ BANK trotz der unbeständigen Märkte auch im Segment Kapitalmarktgeschäft. So konnten wir das Primärmarktgeschäft mit Firmenkunden ausbauen, unsere Marktposition bei Anleihe-Emissionen behaupten und unser Dienstleistungsspektrum im Research erweitern. Die Aufgabe der

Liquiditätssicherung für die Genossenschaftsbanken konnte die DZ BANK in vollem Umfang erfüllen. Auch im Transaction Banking bestätigten wir unsere Rolle als Dienstleister der Volksbanken und Raiffeisenbanken. Zentrales Thema war 2011 die europaweite Einführung des einheitlichen Zahlungsverkehrsraums SEPA („Single Euro Payments Area“).

## NACHHALTIGE FINANZPRODUKTE

Unter dem Dach der Produktlinie „Anlage Zukunft“ der AKZENT Invest bietet die DZ BANK ihren Privatkunden seit 2009 eine Reihe innovativer Anlageprodukte an, die zugleich Nachhaltigkeitsstandards und Renditeerwartungen berücksichtigen. Die Zertifikate der Produktlinie „Anlage Zukunft“ basieren auf Aktien von Unternehmen, die verantwortungsbewusst, zukunftsorientiert und erfolgreich wirtschaften. Im Berichtsjahr 2011 emittierten wir für diese Produktlinie zehn neue Zertifikate.

Bei der Auswahl der Basiswerte für die Zertifikate der Produktlinie „Anlage Zukunft“ arbeiten wir eng mit unserem hauseigenen Nachhaltigkeitsresearch zusammen. Wir sichten hierfür Unternehmen aus den Wachstumsmärkten Umwelt & Ressourcen, Infrastruktur & Mobilität, Gesundheit, Vorsorge & Bildung sowie Ernährung & Lebensqualität und beurteilen diese unter strengen Auswahlkriterien. Seit November 2011 legen wir dabei das Nachhaltigkeitsrating des DZ BANK Research zugrunde (vgl. Seite 12). Zuvor verwendeten wir hierfür das Rating eines externen Dienstleisters.

Im Zuge der Finanz- und Vertrauenskrise stellen die Privatanleger hohe Erwartungen an die Sicherheit von Zertifikaten. Um diese zu erfüllen, gewähren wir im Rahmen der Qualitätssicherung der Produktlinie

„Anlage Zukunft“ eine Kapitalgarantie in Höhe des eingesetzten Kapitals am Laufzeitende. Darüber hinaus ist für Zertifikate im Besitz unserer Kunden ein Einlagenschutz über die Sicherungseinrichtung des BVR gewährleistet, dessen Mitglied wir sind.

## NACHHALTIGE KREDITVERGABE

Eine verantwortungsvolle Kreditvergabe ist zentraler Bestandteil des Geschäftsmodells der DZ BANK. Dabei werden alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte systematisch berücksichtigt. Seit Anfang 2009 ist die Nachhaltigkeitsprüfung als Bestandteil der Kreditvorlage sowie im Kreditprüfungsprozess verpflichtend verankert. Mit ihren vier Hauptkategorien – Soziales, Ökologie, Antikorruption, Wettbewerb/Steuern – und insgesamt elf Unterkriterien garantiert sie die qualifizierte Prüfung der Kreditanfragen nach sozialen, ökologischen sowie ethischen Aspekten. Bewertet wird anhand eines vierstufigen Ampelsystems mit Werten von vorbildlich („Grün“ = 1) bis bedenklich („Rot“ = 4) und enthält folgende Prüfkriterien:

### KRITERIEN DER NACHHALTIGKEITSPRÜFLISTE

- » **Soziales**
  - » Arbeitsstandards
  - » Wahrung der Menschenrechte
  - » Schutz von kulturellem Erbe/Eigentum, Kultur- oder Gedenkstätten
  - » Schutz benachbarter Wohnbebauung
- » **Ökologie**
  - » Umweltschutz
  - » Versicherungstechnische Abdeckung im Schadensfall
  - » Produkte
  - » Vornutzung des Betriebsgeländes
- » **Antikorruption**
- » **Wettbewerb/Steuern**

### ZERTIFIKATE MIT WERTSTELLUNG IM JAHR 2011

Name	WKN	Emissionsart	Valuta
EDG VarioZins Garantieanleihe Nachhaltig	AK0AHV	Private Label	28.02.2011
VBGT-Nachhaltigkeits-Garant-Anleihe	AK0ANY	Private Label	26.04.2011
EKK Nachhaltigkeitsanleihe III	AK0AMV	Private Label	26.04.2011
VB Kraichgau VarioZins TeilGarant Nachhaltigkeit EP	AK0AU0	Private Label	30.05.2011
VarioZins Garant VIII E Zukunft	AK0AU2	Generalemission	23.05.2011
WVB Express Garantieanleihe XII	AK0AU7	Private Label	13.06.2011
EDG VarioZins Garantieanleihe II Nachhaltig	AK0AWJ	Private Label	18.07.2011
EKK Nachhaltigkeitsanleihe IV	AK0AVT	Private Label	18.07.2011
VR-Bank Bayreuth VarioZins Garant Plus 4	AK0AVB	Private Label	04.07.2011
DuoRendite Garant X VZ.EP Zukunft	AK0A10	Generalemission	11.11.2011



## DZ BANK RESEARCH MIT NEUEM NACHHALTIGKEITSRATING

Im Juni 2011 brachte der Bereich DZ BANK Research ein eigenes Nachhaltigkeitsrating auf den Markt. Es bietet institutionellen Investoren, Vermögensverwaltern und Genossenschaftsbanken die Möglichkeit, Renditeerwartungen und Nachhaltigkeit bei ihren Anlageentscheidungen miteinander zu verbinden. Anwendung findet das Rating im gesamten Anlageuniversum der DZ BANK mit seinen 334 Einzelwerten.

Anders als im klassischen Research steht beim Nachhaltigkeitsrating der DZ BANK die langfristige und ganzheitliche Wertentwicklung der untersuchten Unternehmen im Vordergrund. Um diese zu beurteilen, werden in den Analysen rund 150 ökologische, soziale sowie die Unternehmensführung betreffende „Governance“-Aspekte im Detail betrachtet und je nach Branchenzugehörigkeit gewichtet. Das so erstellte dreidimensionale ESG-Rating („Environmental, Social and Governance Rating“) stellt, abweichend von den gängigen Analysemodellen, nur ein Zwischenergebnis dar. Dieses wird anhand ökonomischer Indikatoren um eine vierte Dimension ergänzt und als finales Nachhaltigkeitsrating in einer Zahl zwischen 0 und 100 dargestellt.

Mithilfe dieser Zahl nimmt unser Research eine Einteilung in „nachhaltige“ und „nicht nachhaltige“ Unternehmenswerte vor. Hierbei berücksichtigt es zusätzlich sogenannte Ausschlusskriterien. Das heißt, grundsätzlich werden Unternehmen ausgeschlossen, die

- » fundamentalen Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zuwiderhandeln,
- » gegen Umweltgesetze und international akzeptierte ökologische Mindeststandards verstoßen,
- » grundlegende Menschenrechte verletzen oder
- » gesetzlich nicht geforderte Tierversuche durchführen.

Außerdem werden Unternehmen als „nicht nachhaltig“ eingestuft, sobald sie in kontroversen Geschäftsfeldern wie Alkohol, Tabak, Atom oder Rüstung mehr als 10 Prozent ihres Umsatzes erwirtschaften.

Als „nachhaltig“ bewertete Unternehmen erhalten von unseren Analysten das DZ BANK Research Gütesiegel für Nachhaltigkeit und werden in den Research-Publikationen entsprechend ausgezeichnet. Um unseren Kunden zeitnahe Anlageentscheidungen zu ermöglichen, aktualisieren unsere Analysten die Basisdaten und Ergebnisse der Ratings täglich.

Darüber hinaus geht das DZ BANK Research aktiv auf potenzielle Investoren zu. Neben der Herausgabe von Nachhaltigkeitsstudien organisiert der Bereich Research Investorendialoge und Socially Responsible Investment (SRI-)Roadshows. So veranstaltete das DZ BANK Research im Jahr 2011 in Zürich die vierte Sustainable Technologies Conference. Bei den anwesenden Vertretern von Fondsgesellschaften, Privatbanken und Vermögensverwaltungen traf das neue Gütesiegel für Nachhaltigkeit auf große Resonanz. In Frankreich konnten wir mithilfe unserer Roadshows erfolgreich in den Markt eintreten und zwei der fünf größten französischen Vermögensverwalter für SRI von unserem Nachhaltigkeitsrating überzeugen. Die Gesamtzahl der Veranstaltungen des Bereichs stieg 2011 gegenüber dem Vorjahr um rund 35 Prozent.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsprüfung wird jedem einzelnen Prüfkriterium ein Wert zugeordnet. Für die Gesamteinstufung der Finanzierung wird aus den Bewertungen der einzelnen Kriterien der Mittelwert gebildet. Eine Kreditvergabe ist ausgeschlossen, sobald der Mittelwert oberhalb der definierten Grenze von 3,5 liegt. Die Ergebnisse der Prüfungen werden seit 2011 systemisch erfasst und sind ab 2012 ins Berichtswesen eingebunden.

Grundlage der Nachhaltigkeitsprüfung sind die zehn Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen sowie die Äquator-Prinzipien (vgl. Seite 14). Von der Prüfung ausgenommen ist die Kreditvergabe an Genossenschaftsbanken und Unternehmen der DZ BANK Gruppe sowie standardisierte Finanzprodukte mit geringem Risikovolumen und Sanierungen.

Seit Mai 2011 schulen wir unsere Mitarbeiter im Umgang mit der Prüfliste und sensibilisieren sie für die speziellen sozialen, ökologischen und ökonomischen Risiken. Das Angebot richtet sich an alle Mitarbeiter der an der Kreditvergabe beteiligten Unternehmensbereiche. Die Schulungen sind so konzipiert, dass die Teilnehmer anschließend als Multiplikatoren innerhalb ihrer Abteilungen ihre Kollegen in der Durchführung der Nachhaltigkeitsprüfung unterstützen (vgl. Seite 32).

#### Sektorgrundsätze für die Prüfung branchenspezifischer Risiken

Die Besonderheiten einiger Branchen machen es erforderlich, bei der Nachhaltigkeitsprüfung zusätzliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Hierfür entwickelten wir 2011 ergänzende Grundsätze. Diese sogenannten Sektorgrundsätze geben unseren Mitarbeitern bei der Bewertung von Finanzierungen ergänzend zur Nachhaltigkeitsprüfliste weitere Orientierung bei der Beurteilung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekte. Wir wenden bereits unterschiedliche Sektorgrundsätze für Forstwirtschaft, Rohstoffförderung, Staudammprojekte und maritime Industrien an. Sektorspezifische Richtlinien für die Agrarwirtschaft sind in Vorbereitung.

#### Kreditgeschäft mit erneuerbaren Energien ausgebaut

Die erneuerbaren Energien zählen seit Anfang 2009 zu den strategisch bedeutsamen Tätigkeitsfeldern der DZ BANK. Aufgrund des großen gesellschaftlichen Interesses an einer klimaschonenden Energieversorgung wächst der Markt für erneuerbare Energien

entsprechend schnell. Auch 2011 trug das Segment erneuerbare Energien deutlich zum Wachstum des Kreditgeschäfts der DZ BANK bei. Neben klassischen Bankdarlehen aus eigener Liquidität ist die Vermittlung von Förderkrediten ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Geschäftstätigkeit. 2011 haben wir die Finanzierung erneuerbarer Energien in Höhe von 1,4 Mrd. € kreditiert. Das Volumen übertraf den Vorjahreswert von 835 Mio. € im Jahr 2010 um fast zwei Drittel.

Das Wachstum kann sowohl auf das günstige Marktumfeld als auch auf den Aufbau beziehungsweise die Verstärkung des Kompetenzteams Agrar, Natur, Energie (ANE) zurückgeführt werden. Wichtige Wachstumstreiber der Entwicklung von Biogas, Wind und Fotovoltaik sind neben der Energiewende nach wie vor die sichere Förderlandschaft des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) in Deutschland und das sehr niedrige Zinsniveau.

#### FINANZIERUNG ERNEUERBARER ENERGIEN (GESAMTVOLUMEN\* NACH BRANCHEN)

in Mio. €	2011	2010
BRANCHE		
Windkraft	686,1	489,2
Biogas	52,4	32,9
Biomasse	29,4	16,1
Fotovoltaik	567,2	297,1
Wasser	29,2	0
<b>Gesamt</b>	<b>1.364,3</b>	<b>835,3</b>

\*ohne Förderkreditgeschäft

Im Jahr 2010 verzeichnete das Förderkreditgeschäft aufgrund der anstehenden Kürzungen der EEG-Förderungen starke Zuwächse. 2011 konnte die sehr hohe Zuwachsrate des Vorjahres wie erwartet nicht ganz erreicht werden. Dennoch blieb der Bereich erneuerbare Energien mit einem Anteil von 21 Prozent (1,3 Mrd. €) ein wesentliches Standbein im Förderkreditgeschäft der DZ BANK. Mit einem Neugeschäftsvolumen in Höhe von 4,4 Mrd. € allein mit der KfW erreichte die DZ BANK 2011 zusammen mit den Genossenschaftsbanken Marktanteile von 14,1 Prozent beim Volumen sowie 19 Prozent bei den Stückzahlen und war damit größter Einzelkunde dieses Förderinstituts. Im gewerblichen Umweltbereich liegt unser Marktanteil bei 16,1 Prozent, bei Privatkunden bei 20 Prozent nach Volumen bei der KfW.

Dem wachsenden Marktvolumen begegnen wir mit einer weiteren Aufstockung unserer Betreuungskapazitäten im Bereich der erneuerbaren Energien. 2011 erweiterten wir unser Kompetenzteam ANE um zwei Standorte. Das ANE-Team ergänzt das regionalspezifische Know-how der Genossenschaftsbanken mit der zentralen Kompetenz unseres Instituts in den Feldern Agrar und erneuerbare Energien. Derzeit unterstützen insgesamt zehn Kundenbetreuer an den Standorten Berlin, Frankfurt, Hamburg, Leipzig, München, Oldenburg und Stuttgart die Genossenschaftsbanken in den Regionen. Gemeinsam mit den Beratern der Institute betreuen sie Unternehmenskunden im Bereich der Landwirtschaft und entwickeln Lösungen zur Projektfinanzierung im Bereich der erneuerbaren Energien.

#### Beispiel: Repowering im Bürgerwindpark AWOMO

Auch im Inland gibt es noch viel Potenzial für Windkraft: Durch Repowering, also das Ersetzen alter durch neue Anlagen, können Windparks wie der Bürgerwindpark AWOMO bei Stade deutlich effizienter gemacht werden. 20 neue Windräder produzieren hier ab Mitte 2012 mehr als doppelt so viel Strom wie ihre 30 Vorgänger und bescheren den beteiligten lokalen Bürgern der Gemeinde sichere Einnahmen. Im Gegensatz zu herkömmlichen Investorenkonzepten steht ihre Beteiligung beim Konzept des Bürgerwindparks im Vordergrund – ähnlich der Idee einer Energiegenossenschaft.

Seit den 1990er-Jahren begleitet die Volksbank Ahlerstedt die Gesellschafter des Windparks AWOMO. Bei der Finanzierung des Repowering-Projekts standen ihnen als bewährte Partner die Volksbank Ahlerstedt und die DZ BANK gemeinsam zur Seite.

## PROJEKTFINANZIERUNG

Neben den erneuerbaren Energien setzt die DZ BANK Projektfinanzierungen in den Bereichen Infrastrukturentwicklung und Public Private Partnership (PPP) um. Projektfinanzierungen berühren häufig eine Vielzahl an ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen. Zusätzlich zur Nachhaltigkeitsprüfung wenden wir deshalb seit September 2011 eine weitere Richtlinie zur Risikominimierung an, die sich an den Äquator-Prinzipien orientiert.

In der Projektfinanzierung kooperiert die DZ BANK häufig mit weiteren Verbundpartnern, um den Bau von Schulen, Krankenhäusern oder Verwaltungsgebäuden zu finanzieren. Besondere Anerkennung erfuhr die DZ BANK dabei für die Finanzierung des neuen Berliner Dienstsitzes des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF): Dort entsteht das erste zivile, in Öffentlich-Privater Partnerschaft (ÖPP) finanzierte Bundesgebäude. Im März 2012 erhielt die DZ BANK als Arrangeur und Teilfinanzierer zusammen mit den anderen Projektpartnern hierfür den „Project Finance Award 2011 – ÖPP Europa“ des Fachmagazins „Project Finance Magazine“.

Im Segment PPP setzte die DZ BANK Finanzierungen im Wert von 125,25 Mio. € und damit 3,5 Prozent mehr als im Vorjahr um. Infrastrukturprojekte machten 2011 weiterhin etwa 50 Prozent des Projektfinanzierungsvolumens der DZ BANK aus.

### WELTUMSPANNEND: DIE ÄQUATOR-PRINZIPIEN

Seit 2003 haben sich weltweit mehr als 77 Banken den Äquator-Prinzipien („Equator Principles“) angeschlossen und sich damit auf gemeinsame Sozial- und Umweltstandards in der Projektfinanzierung verständigt. Die Äquator-Prinzipien sollen weltweit für alle neuen Projektfinanzierungen angewendet werden, die ein Volumen von 10 Mio. US\$ übersteigen. Die Prinzipien verlangen unter anderem die Kategorisierung von Projekten nach Art, Ort und Projektgröße, sie legen Sozial- und Umweltstandards fest und machen Vorgaben für Beratung und Offenlegung. Außerdem verpflichten sich die Mitglieder, jährlich über die Umsetzung der Prinzipien zu berichten.

Bereits im Juni 2011 haben wir den Beschluss gefasst, uns offiziell zu den Äquator-Prinzipien zu bekennen. Wir arbeiten daran, den Anforderungen des internationalen Rahmenwerks voll zu entsprechen und bereiten dazu eine Berichterstattung vor.

## KUNDENZUFRIEDENHEIT UND QUALITÄTSMANAGEMENT

Ziel der Qualitätspolitik der DZ BANK im Bereich Kapitalmärkte Privatkunden ist es, die Genossenschaftsbanken mit der Entwicklung und Bereitstellung von bedarfsgerechten Anlageprodukten sowie umfassenden Serviceleistungen zu unterstützen. Um hierfür die Voraussetzungen zu schaffen, betreiben wir in der Produktentwicklung und im Kundenservice ein Qualitätsmanagementsystem nach der internationalen Qualitätsnorm ISO 9001. Dessen Wirksamkeit lassen wir regelmäßig durch den TÜV Süd überprüfen. 2011 wurde die Produktentwicklung von Zertifikaten und strukturierten Anlageprodukten der Marke AKZENT Invest gemäß ISO 9001 nach erfolgreicher Prüfung rezertifiziert. Ebenfalls einbezogen wurde hierbei der Prozess zur Entwicklung nachhaltigkeitsorientierter Anlageprodukte (vgl. Seite 11). Erstmals ließ der Bereich Kapitalmärkte Privatkunden auch seinen Kundenservice im Berichtsjahr 2011 vom TÜV Süd überprüfen und zertifizieren. Der Bereich hat sich für die Bearbeitung von Kundenanfragen anspruchsvolle Qualitätsstandards im Hinblick auf Erreichbarkeit und Bearbeitungszeiträume gesetzt. Die erfolgreiche TÜV-Zertifizierung des Kundenservice ist daher ein weiteres wichtiges Qualitätsmerkmal für die Kunden der DZ BANK.

In regelmäßigen Abständen prüfen wir, wie zufrieden die Genossenschaftsbanken mit unseren Produkten und Dienstleistungen sind. 2012 werden wir zum achten Mal eine derartige Befragung durchführen. Den Erfolg unserer Qualitätspolitik bestätigen außerdem zahlreiche Auszeichnungen aus dem Jahr 2011 – mehr dazu unter [www.eniteo.de](http://www.eniteo.de).

### Transparenz für unsere Kunden

Um unsere Partner in den Genossenschaftsbanken bei ihrer Kundenberatung zu unterstützen, stellen wir ihnen Informationsmaterialien, wie Researchstudien und Produktinformationsblätter, zur Verfügung. Mitarbeiter aus dem Nachhaltigkeitsresearch, dem Produktmanagement und der Produktentwicklung beteiligen sich außerdem persönlich an Kundenveranstaltungen der Genossenschaftsbanken. Darüber hinaus wollen wir für die Kunden der Genossenschaftsbanken höchstmögliche Klarheit und Transparenz schaffen. Deshalb informieren wir sie beispielsweise

## DATENSCHUTZ AUF HOHEM NIVEAU

Die Wahrung der Privatsphäre unserer Kunden ist der DZ BANK ein sehr wichtiges Anliegen. Personenbezogene Daten erheben, verarbeiten und nutzen wir nur im Rahmen gesetzlicher Erlaubnisnorm oder mit Einwilligung der Betroffenen. Wir wahren das Bankgeheimnis und halten uns an die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie an weitere Datenschutzvorschriften. Ein dem Vorstand weisungsfrei unterstellter Datenschutzbeauftragter wirkt auf die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz hin und überwacht gemeinsam mit dem Bereich Personal die Mitarbeiterverpflichtung auf das Datengeheimnis und die Durchführung der Schulungsmaßnahmen. Bußgelder zulasten der DZ BANK wurden im Berichtszeitraum nicht verhängt.

freiwillig über gezahlte Vertriebsvergütungen. Als Mitglied des Deutschen Derivate Verbands (DDV) bekennen wir uns zum Derivate Kodex des DDV und verpflichten uns damit zur Einhaltung von Standards bei der Emission, der Strukturierung, dem Vertrieb und der Vermarktung derivativer Wertpapiere. Eine im Jahr 2011 erfolgte Evaluation des DDV bestätigt, dass wir die Vorgaben des Kodex vollständig erfüllen.

# MITARBEITERVERANTWORTUNG



Unsere Gesellschaft steht angesichts des demografischen Wandels vor vielfältigen Herausforderungen. Auch die Personalarbeit der DZ BANK ist geprägt vom Wettbewerb um Talente und dem Bestreben, ihre Mitarbeiter zu fördern und an sich zu binden. Wir wollen, dass sie erfolgreich sind und unterstützen sie hierbei in vielerlei Hinsicht. Flexible Beschäftigungsmodelle, gezielte Nachwuchsförderung und bessere Chancen für Frauen sind dabei unsere zentralen Arbeitsfelder.

## TALENTMANAGEMENT

Bereits in den vergangenen Jahren zeigte sich die gewandelte Altersstruktur der Gesellschaft in einer steigenden Nachfrage von qualifiziertem Personal. Um unsere Position als attraktiver Arbeitgeber auf dem veränderten Arbeitsmarkt weiter auszubauen, werden wir die drei Bereiche Personalgewinnung, Personalbindung und Personalmotivation in der DZ BANK Gruppe künftig noch stärker gemeinsam vorantreiben.

Hierfür wurde ein übergreifendes Programm in der Initiative „War for talents“ des Corporate Campus für Management & Strategie erarbeitet und von allen Vorständen der DZ BANK Gruppe verabschiedet. Zum Jahresende 2011 haben wir in diesem Rahmen das Talentmanagement der DZ BANK Gruppe um das neue Konzept der „Karriere-Scouts“ ergänzt, mit dem wir die Karrierechancen und Entwicklungsperspektiven innerhalb der Gruppe verbessern wollen. Dazu haben wir für jedes der acht Gruppenunternehmen einen Personalexperten als sogenannten Karriere-Scout benannt, der seine Kollegen beim Wechsel zwischen den Unternehmen der DZ BANK Gruppe unterstützt und letztere hierfür durchlässiger macht.

### Mitarbeiterbedürfnisse im Fokus

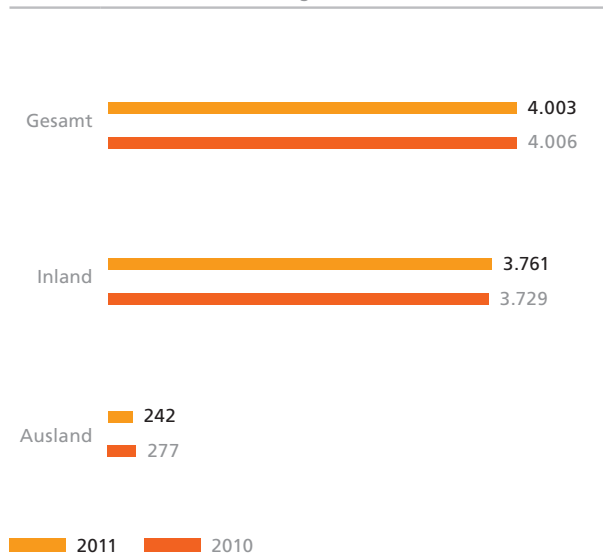
Unternehmen leben vor allem vom persönlichen Einsatz und der fachlichen Kompetenz ihrer Mitarbeiter. Ein zukunftsfähiges Personalmanagement muss daher neben den Fähigkeiten der Mitarbeiter auch deren Bedürfnisse kennen. Die Basis dafür liefert uns die regelmäßige Mitarbeiterbefragung, der DZ Meinungs-Spiegel. Ende 2011 erreichten wir dabei eine Teilnehmerquote von 68 Prozent (über 2.600 Mitarbeiter).

Erfragt wurden neben Themenkomplexen wie „Work-Life-Balance“ auch die „Veränderungsfähigkeit und -bereitschaft“ der Mitarbeiter. 88 Prozent der Befragten bestätigten, dass sie Beruf und Privatleben gut vereinbaren können. 54 Prozent begrüßten Veränderungen im eigenen Arbeitsumfeld und in den Aufgabenbereichen. 5 Prozent äußerten sich hierzu eher skeptisch und 40 Prozent neutral. Um Mitarbeiterbindung und -loyalität zu messen, haben wir außerdem den sogenannten Organizational Commitment Index (OCI) ermittelt. Mit 73 von 100 Punkten (2009: 74) blieb der Wert für die DZ BANK auch im Gruppenvergleich auf einem guten Niveau. Die weiteren Ergebnisse des DZ MeinungsSpiegels werden vorrangig in unseren Unternehmensbereichen bearbeitet. Darüber hinaus haben wir, wie im vergangenen Jahr, ein „Sounding-Board“ eingerichtet, das vier durch den Vorstand beauftragte Gesamtbankthemen bearbeitet.

Eine Maßnahme, die aus der letzten Mitarbeiterbefragung im Jahr 2009 abgeleitet wurde, war die Einführung eines „180°Feedbacks“. Dieses wurde im Juni 2011 erstmals auf allen Führungsebenen im In- und Ausland durchgeführt. „180°Feedback“ steht für das Feedback, das eine Führungskraft zum einen durch die ihr zugeordneten Mitarbeiter und zum anderen durch ihren direkten Vorgesetzten erhält. Ergänzt um eine Selbsteinschätzung dient es der Professionalisierung des Führungsverhaltens. 79 Prozent der Mitarbeiter im Inland nutzten die Möglichkeit, ihrem Vorgesetzten im Rahmen eines strukturierten Fragebogens und moderierter Teamgespräche Feedback zu geben. Lobend erwähnt wurde das „180°Feedback“ von der Jury des BestPersAwards 2011, bei dem die DZ BANK 2011 zum zweiten Mal das Zertifikat „Bester Arbeitgeber“ erhielt.



## MITARBEITERBESTAND\* (Stichtag 31.12. eines Jahres)



\*inklusive Nachwuchskräfte

Die allgemeinen demografischen Veränderungen lassen sich auch an den jährlichen Personalkennzahlen der DZ BANK ablesen: So stieg das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter 2011 leicht von 41,9 im Vorjahr auf 42,3 Jahre. 23 Prozent gehörten der Generation „50 Plus“ an. 10 Prozent der Mitarbeiter waren jünger als 30 Jahre. Zugleich erhöhte sich die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit im Berichtsjahr auf 12,7 Jahre und die Fluktuation sank auf 5,4 Prozent.

## DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT (Stichtag 31.12.2011)

in Jahren	2011	2010
Gesamt	12,7	12,4

## FLUKTUATION (Stichtag 31.12.2011)

Jahresdurchschnitt in %	2011	2010
Gesamt	5,4	6,1
Inland	4,3	5,3
Ausland	21,6	17,0

## DURCHSCHNITTSALTER (Stichtag 31.12.2011)

in Jahren	2011	2010
Gesamt	42,3	41,9
Inland	42,2	41,9
Ausland	43,3	42,7

## Vergütung und soziale Absicherung

Vergütung ist ein wesentliches Führungsinstrument der DZ BANK. Mithilfe unserer Vergütungsstruktur geben wir jedem einzelnen Mitarbeiter einen Anreiz, die strategischen Ziele der DZ BANK und ihrer einzelnen Bereiche individuell umzusetzen. Mit variablen Komponenten belohnen wir Leistung und motivieren talentierte Mitarbeiter.

Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitern zahlreiche Sozialleistungen. Über die in Deutschland sozialgesetzlich verankerte Grundsicherung im Alter und im Krankheitsfall hinaus gewähren wir freiwillige Leistungen, die teilweise auch an den ausländischen Standorten gelten. Zu diesen Leistungen gehören neben der betrieblichen Altersversorgung unter anderem:

- » Auslandsrankenversicherung
- » Betriebssportangebote
- » Bildungsurlaub
- » DB Job-Ticket
- » Eigene Kantine oder Essensschecks
- » Entgelt bei Arbeiten an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen
- » Fahrtkostenzuschuss
- » Förderung privater Weiterbildung
- » Gruppenunfallversicherung
- » Jubiläumszahlungen
- » Kinderbetreuungskostenzuschuss
- » Notstandsbeihilfe
- » Sonderurlaub
- » Urlaubsgeld

## Weiterbildung

Um unsere Mitarbeiter bei ihren vielfältigen beruflichen Anforderungen zu unterstützen, bieten wir ihnen umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten an. 2011 umfasste unser Weiterbildungsprogramm rund 150 verschiedene Themen. Mehr als 20 Trainings – insbesondere aus den Kompetenzfeldern Methoden, Kommunikation und Persönlichkeit sowie Bank- und Betriebswirtschaft – wurden neu ins Programm aufgenommen. Außerdem führten wir die Trainings „Erfolgsstrategien für Frauen“ und „40 plus – Neue Perspektiven für die Lebensmitte“ für Mitarbeiter und Führungskräfte ein.

Den Weiterbildungsbedarf unserer Mitarbeiter ermitteln wir unter anderem anhand regelmäßiger Gespräche mit den Unternehmensbereichen mithilfe der sogenannten Bedarfsanalyse. 2011 nahmen unsere Mitarbeiter insgesamt 9.487 Weiterbildungstage wahr; dies entspricht einem Zuwachs von rund 4 Prozent gegenüber dem Vorjahr (9.125 Tage).

#### WEITERBILDUNGSTAGE UND -AUFWAND

Stichtag 31.12. eines Jahres	2011	2010
WEITERBILDUNGSTAGE		
Inland	9.487	9.125
Je Mitarbeiter	2,5	2,5
Weiterbildungsaufwand (in € je Mitarbeiter)	1.118	1.153

#### NACHWUCHSKRÄTFÖRDERUNG

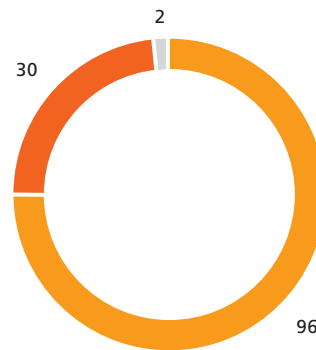
Start für neues Traineeprogramm: „TeamUp“  
Branchenübergreifend findet inzwischen ein Wettbewerb um hochqualifizierten Fach- und Führungsnachwuchs statt. Umso wichtiger ist es, Nachwuchskräften attraktive Perspektiven zu bieten. Mit dem Traineeprogramm „TeamUp“ hat sich die DZ BANK gemeinsam mit den Volksbanken Raiffeisenbanken das Ziel gesetzt, junge Talente für die Genossenschaftliche FinanzGruppe zu gewinnen. Das im Oktober 2011 gestartete Programm bietet Hochschulabsolventen umfassenden Einblick in unterschiedliche Finanzdienstleistungen. Die Trainees können sich zwischen den Arbeitsschwerpunkten Firmenkunden, Banksteuerung sowie Privatkunden entscheiden und starten direkt in die Arbeitswelt. Zwölf Monate werden sie in der von ihnen ausgewählten Genossenschaftsbank eingesetzt, weitere sechs Monate sind für individuelle Weiterbildungsmaßnahmen und Praxiseinsätze in der DZ BANK sowie in den Unternehmen der DZ BANK Gruppe vorgesehen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Vernetzung der Nachwuchskräfte sowohl untereinander als auch innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. 2011 starteten die ersten neun „TeamUp“-Trainees ihr Programm. Im Verlauf des Jahres 2012 soll ihre Zahl auf circa 25 anwachsen.

#### Vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten

Neben Traineeprogrammen für Absolventen bieten wir auch Schulabgängern mit einer Ausbildung als Bankkaufmann/-kauffrau oder als Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation attraktive Möglichkeiten für den Berufseinstieg. Studierende können in zwei dualen Studiengängen ein Studium mit der Ausbildung im Unternehmen kombinieren oder am Diplomandenprogramm der DZ BANK teilnehmen. In unseren Ausbildungs- und Traineeprogrammen haben wir 2011 die Nachwuchspflege des Vorjahres fortgesetzt: Im Berichtsjahr starteten 48 neue Nachwuchskräfte ihre Laufbahn bei der DZ BANK (Vorjahr: 53).

35 Auszubildende und Trainees konnten 2011 erfolgreich übernommen werden. Die Nachwuchskräftequote stieg leicht auf 2,9 Prozent (Vorjahr: 2,8).

#### NACHWUCHSKRÄFTE NACH PROGRAMMANGEBOT ZUM 31.12.2011

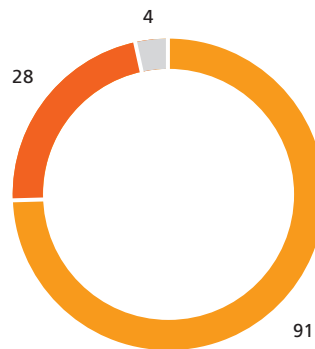


Nachwuchskräfte gesamt: 128

- in Ausbildungs- und Bachelorprogrammen
- in Traineeprogrammen\*
- Doktoranden

\*inkl. Studententrainees und Praktikanten

#### NACHWUCHSKRÄFTE NACH PROGRAMMANGEBOT ZUM 31.12.2010



Nachwuchskräfte gesamt: 123

- in Ausbildungs- und Bachelorprogrammen
- in Traineeprogrammen\*
- Doktoranden

\*inkl. Studententrainees und Praktikanten

#### CHANCENGLEICHHEIT

Chancengleichheit bedeutet für uns die Gleichbehandlung und Förderung aller Mitarbeiter ungeachtet ihrer Herkunft, Hautfarbe, ihres Geschlechts, Alters oder körperlicher Behinderungen. Die Nutzung all dieser Potenziale ist für uns nicht nur in Zeiten des Fachkräftemangels

## „LOGIB-D GEPRÜFT“ – DZ BANK ANALYSIERT LOHNGLEICHHEIT IM BETRIEB

2011 analysierte die DZ BANK ihre Entgeltstrukturen erstmals auch mithilfe eines Analysetools des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Dabei zeigte sich, dass Männer und Frauen in gleichwertigen Positionen in der DZ BANK auch gleich entlohnt werden. Hierfür erhielt die DZ BANK als eines der ersten Unternehmen in Deutschland das Label „Logib-D geprüft“ für Lohngleichheit im Betrieb. Zugleich wurde deutlich, dass höhere Positionen heute bei der DZ BANK mehrheitlich mit Männern besetzt sind. Die Analyseergebnisse aus „Logib-D“ unterstützen uns bei der Entwicklung geeigneter Maßnahmen, um Frauen den Aufstieg in Führungspositionen zu ermöglichen und bei der Einstellung neuer Mitarbeiter einen ausgeglichenen Geschlechtermix zu erzielen.

wichtig. Bekanntlich sind gemischte Teams motivierter, kreativer und leistungsfähiger. Chancengleichheit ist daher ein zentraler Grundsatz der DZ BANK, zu dem wir uns auch öffentlich bekennen. Im November 2011 unterzeichneten wir die von der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft vorgelegte „Charta der Vielfalt“ ([www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)). Mit diesem Schritt haben wir uns einem Netzwerk von mehr als 1.200 Organisationen angeschlossen, die sich zum wirtschaftlichen Nutzen von Vielfalt im Unternehmen sowie zu Toleranz, Fairness und Wertschätzung bekennen.

Daneben kommen wir unseren gesetzlichen Verpflichtungen nach und schulen alle Mitarbeiter und Führungskräfte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In einer Betriebsvereinbarung haben wir allgemeine Grundsätze zur Integration behinderter Menschen festgelegt. Die Schwerbehindertenquote lag wie im Vorjahr bei 4,6 Prozent.

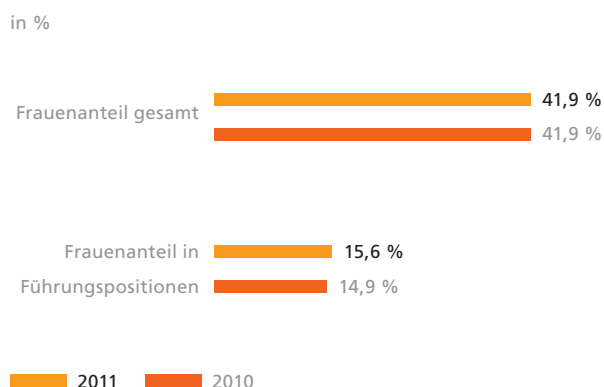
### Mehr Frauen in Führungspositionen

Gemeinsam mit den Unternehmen der DZ BANK Gruppe haben wir eine Initiative zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen auf den Weg gebracht. In einer Absichtserklärung („Letter of Intent“) bekannnten wir uns 2011 zu unserer Verpflichtung, Frauen in ihrer Entwicklung aktiv zu unterstützen, sie in vergleichbaren Positionen zu gleichen

Konditionen zu entlohnen und sie bei der Auswahl von Führungskräften gleichberechtigt zu berücksichtigen. Dazu initiierte der Bereich Personal gemeinsam mit dem Frauennetzwerk „Das Netz“ das Projekt „Vielfalt@DZ BANK“. Zunächst wollen wir damit den Status quo der Frauenförderung bei der DZ BANK analysieren, um anschließend geeignete Maßnahmen zu entwickeln.

Der aktuelle Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft 2011 blieb auf Vorjahresniveau; bei den Führungspositionen war ein leichter Zuwachs zu verzeichnen.

### FRAUENANTEIL (Stichtag 31.12. eines Jahres)



## VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Für den Erhalt der Leistungsfähigkeit und der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist es wichtig, dass wir ihnen Möglichkeiten geben, Familie, Freizeit und Beruf miteinander zu vereinbaren. In unserer Personalarbeit berücksichtigen wir daher die Anforderungen, die veränderte Familien- und Altersstrukturen an unsere Mitarbeiter stellen.

Mit der Unterzeichnung der „Gemeinsamen Erklärung Erfolgsfaktor Familie“ im Mai 2008 bekennen wir uns als einer von 380 Erstunterzeichnern ausdrücklich zu einer familienfreundlichen Personalpolitik ([www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)). Bereits 2007 erhielten wir das Zertifikat „audit berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Im Rahmen der Re-Auditierung im Jahr 2010 haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2013 die Vereinbarkeit des Berufs mit allen Lebenslagen anzustreben. Diesen Anspruch verstehen wir als integralen Bestandteil unserer Personalstrategie und damit als weiteren Beitrag zu unserer Attraktivität als Arbeitgeber. Wir beabsichtigen, auf diese Weise die bisher erreichte

Balance aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen weiter zu stabilisieren und planen hierfür gezielte Kommunikationsmaßnahmen. So werden wir in unserer Mitarbeiterzeitschrift weiterhin regelmäßig Mitarbeiter vorstellen, die Leben und Arbeit in beispielhafter Weise vereinen. Außerdem informieren wir im Intranet über Veranstaltungen, Beratungen und die Aktivitäten unseres internen Pflegenetzwerks.

#### Pflege- und Arbeitszeitmodelle

Um Arbeit und Familie miteinander in Einklang zu bringen, benötigen Mitarbeiter mit Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen besondere Unterstützung. Neben der Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit stellen wir ihnen eine Reihe von Angeboten zur Verfügung. Für Mitarbeiter mit Kindern gibt es unter anderem Betreuungsangebote über den Familienservice. Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben können sich in unserem internen Pflegenetzwerk austauschen, Seminare in den Bereichen häusliche Pflege und Altenpflege besuchen und entsprechende externe Beratungsangebote wahrnehmen. Eine Übersicht hierzu finden Sie im Personalbericht 2011 (Seite 8). Seit dem 1. Oktober 2011 stellen wir unseren Mitarbeitern darüber hinaus einen Concierge-Dienst zur Seite, der zum Beispiel Botengänge erledigt und Pflegekräfte oder Handwerker vermittelt. Für unser umfassendes Engagement wurden wir 2011 beim BestPersAward in der Kategorie „Familienfreundlichkeit“ erneut mit dem 1. Platz ausgezeichnet.

Die Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schaffen wir mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen, die wir allen unseren Mitarbeitern anbieten. 2011 machten rund 18 Prozent unserer Mitarbeiter – davon 81 Prozent Frauen – beispielsweise vom Teilzeitmodell Gebrauch. 226 Mitarbeiter nahmen Elternzeit, davon 184 Frauen und 42 Männer (2010: 133 Mitarbeiter in Elternzeit).

#### NUTZUNG DER ARBEITSZEITMODELLE

Stichtag 31.12. eines Jahres	2011	2010
ARBEITSZEITMODELLE (in %)		
Flexible Arbeitszeit	100,0	100,0
Vollzeit	82,4	83,1
Teilzeit	17,6	16,9
Virtuelle Büros	9,0	7,8
Sabbatical	0,2	0,1
Altersteilzeit	3,5	2,8

## GESUNDHEITSMANAGEMENT

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. Hierfür versorgen wir unsere Mitarbeiter mit Gesundheitsinformationen im Intranet, in der Mitarbeiterzeitschrift oder im Rahmen unseres jährlichen Gesundheitstags. 2011 stellten wir dabei das Thema Herzgesundheit in den Mittelpunkt.

#### MASSNAHMEN ZUR GESUNDHEITSVORSORGE inklusive Betriebssport

Stichtag 31.12. eines Jahres	2011	2010
TEILNEHMER		
Teilnehmer gesamt*	805	775
Betriebssport gesamt*	539	561
Präventivkurse gesamt*	266	214
Gesundheitsquote (Jahresdurchschnitt in %)	96,6	96,9

\*am Standort Frankfurt

Im Jahr 2011 nutzten 805 Mitarbeiter in Frankfurt die Möglichkeit zum Betriebssport und beteiligten sich an unseren gesundheitspräventiven Programmen – darunter Rückenschulkkurse, kostenfreie Gesundheitschecks und Anti-Stress-Programme. Unsere Gesundheitsquote liegt annähernd unverändert bei 96,6 Prozent im Jahresmittel.

Neben vorbeugenden Gesundheitsmaßnahmen unterstützen wir Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit an den Arbeitsplatz zurückkehren, mit einem Programm zur Wiedereingliederung. In schwierigen beruflichen wie privaten Problemsituationen bietet zudem unsere unabhängige Sozialberaterin Unterstützung. Hilfe im Umgang mit Suchterkrankungen finden unsere Führungskräfte und Mitarbeiter seit Anfang 2011 in unserer Leitlinie Sucht.

## AUSZEICHNUNGEN 2011/2012



- » Top Arbeitgeber Deutschland 2011 und 2012  
(Corporate Research Foundation)



- » BestPersZertifikat 2011 für zukunftsfähige Personalarbeit  
(Institut für Managementkompetenz der Universität des Saarlandes)



- » Logib-D geprüft für Lohngleichheit im Betrieb in Deutschland  
(Deutsches Institut für Wirtschaft und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)



- » Deutschlands 100 Top-Arbeitgeber  
(trendence Absolventenbarometer 2011/2012)



- » audit berufundfamilie, Zertifikat für familienfreundliche Personalpolitik  
(gemeinnützige Hertie-Stiftung)

Weitere Informationen finden Sie unter  
[www.karriere.dzbank.de](http://www.karriere.dzbank.de)



# UMWELT- UND KLIMASCHUTZ



Als verantwortungsvoller Finanzdienstleister räumt die DZ BANK dem Umwelt- und Klimaschutz hohe Bedeutung ein. Schwerpunkte setzen wir dabei überall dort, wo wir unsere Umwelt- und Klimaauswirkungen direkt reduzieren können. So haben wir unsere größten Standorte auf Ökostrom umgestellt und in unseren Frankfurter Büros Energieeinsparungen von bis zu 20 Prozent realisiert. Auch in unseren Beschaffungsprozessen arbeiten wir wie im Gebäudemanagement kontinuierlich daran, unsere Umweltleistung zu verbessern.

## KLIMASCHUTZ UND ENERGIEVERBRAUCH

Die aktuellen Klimaschutzbemühungen von Politik und Wirtschaft eröffnen uns zahlreiche Geschäftschancen – zum Beispiel bei der Finanzierung erneuerbarer Energien. Es ist für uns daher nur folgerichtig, auch in unserem eigenen Hause möglichst klimaschonend zu wirtschaften. Auf diese Weise stellen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung unter Beweis und reduzieren gleichzeitig die Energiekosten der DZ BANK.

Große Mengen an Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>) werden bei der Erzeugung von Strom und Wärme freigesetzt, die wir für den Betrieb unserer Gebäude von externen Versorgern beziehen. Wir haben uns in unserem Nachhaltigkeitsprogramm deshalb zum Ziel gesetzt, diese CO<sub>2</sub>-Emissionen bis Ende 2012 um 30 Prozent sowie den Stromverbrauch um 7,5 Prozent zu senken (Basisjahr: 2008).

Unsere Standorte in Frankfurt, Berlin, Hannover, Karlsruhe, Stuttgart und München versorgen wir mit Ökostrom, der ausschließlich aus erneuerbaren Energien wie Wasserkraft, Windenergie oder Fotovoltaik gewonnen wird. Damit beziehen wir an unseren deutschen Standorten zu annähernd 100 Prozent CO<sub>2</sub>-freien Strom und konnten so das von uns gesetzte Ziel für die Reduktion unseres CO<sub>2</sub>- Ausstoßes durch Ökostrom bereits 2011 übererfüllen. Gegenüber 1.572 Tonnen CO<sub>2</sub> im Jahr 2008, vor der Umstellung auf Ökostrom, betragen die Emissionen 2011 lediglich 98 Kilogramm.

CO<sub>2</sub>-Emissionen, die wir nur indirekt beeinflussen können, versuchen wir weitestgehend zu vermeiden

oder auszugleichen – zum Beispiel durch den Erwerb von Zertifikaten aus Klimaschutzprojekten. 2011 ließen wir hierzu wie im Vorjahr die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Investmentdialogs, einer unserer wichtigsten Veranstaltungen, einschließlich An- und Abreise der Besucher, mit Emissionszertifikaten verrechnen. Durch den Kauf der Zertifikate tragen wir zur Finanzierung eines Windparks am Unterlauf des Hwangho in China bei.

## STROM- UND WÄRMEVERBRAUCH

in Kilowattstunden (kWh)	2011*	2010
<b>STROMVERBRAUCH</b>		
Stromverbrauch gesamt	27.349.821	28.546.563
davon Ökostrom	27.348.821	28.545.563
Spezifischer Stromverbrauch (kWh/FTE)	8.311	8.664
<b>WÄRMEVERBRAUCH</b>		
Wärmeverbrauch gesamt	11.202.717	13.747.341
Spezifischer Wärmeverbrauch (kWh/FTE)	3.404	4.394

\*Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2011) beträgt 91 Prozent. Dieser konnte von 2010 auf 2011 um 5 Prozent beim Wärmeverbrauch und um 1 Prozent beim Stromverbrauch gesteigert werden.

## Effizienzsteigerung an unseren Standorten

Ein wichtiger Ansatzpunkt unseres Nachhaltigkeitsprogramms ist neben der Umstellung auf CO<sub>2</sub>-freien Ökostrom die Verbesserung der Energieeffizienz im Bereich der Gebäudetechnik. 2011 konnten wir auf diesem Wege den Verbrauch von Strom und Wärme gegenüber dem Vorjahr um knapp 9 Prozent auf insgesamt 38.553 Megawattstunden verringern. Unseren

Stromverbrauch konnten wir gegenüber 2008 um rund 7 Prozent senken und erreichten damit annähernd unser Reduktionsziel für Ende 2012. Dabei übernahmen unsere Standorte Frankfurt und Hannover eine führende Rolle.

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

in Kilogramm (kg)	2011*	2010
<b>CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN</b>		
CO <sub>2</sub> -Emissionen Strom gesamt	98,4	98,4
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen Strom (kg/FTE)	0,03	0,03
CO <sub>2</sub> -Emissionen durch Wärme	2.235.072	2.337.048
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen Wärme (kg/FTE)	679	747

\*Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2011) beträgt 91 Prozent. Dieser konnte von 2010 auf 2011 um 5 Prozent beim Wärmeverbrauch und um 1 Prozent beim Stromverbrauch gesteigert werden.

Allein in unseren Frankfurter Cityhäusern reduzierten wir 2011 unseren Energiebedarf um rund 20 Prozent. Unter anderem begannen wir 2011 damit, im Cityhaus 1 die Aufzugstechnik zu erneuern. 2012 setzen wir diese Arbeiten fort. Gleichzeitig tauschten wir im Cityhaus 2 die Wärmetauscher der Heizungsanlagen aus. Damit sparten wir jeweils 10 beziehungsweise 8 Prozent an Energie.

Im Cityhaus 2 wurde außerdem der Sonnenschutz erneuert und so der Energiebedarf der Klimaanlage gesenkt. Auch im Westendtower haben wir die Haustechnik effizienter gestaltet: Durch den Einbau einer freien Kühlung mit Außenluft verkürzten wir die Laufzeit der Kältemaschine und sparten damit rund 5 Prozent Energie ein.

An unserem Hannoveraner Standort ließen wir neue Kältemaschinen und Ventilatoren sowie selbstregelnde Pumpen installieren und steigerten so die Effizienz unserer Klimaanlage. Zur Büroraumbeleuchtung wurden sparsame elektronische Vorschaltgeräte sowie Tageslichtsensoren montiert, die die Helligkeit bedarfs- und präsenzabhängig regeln. Leuchtstofflampen unter anderem in den Tiefgaragenräumen wurden durch LED-Systeme ersetzt.

Darüber hinaus erfolgt die Heizung all unserer Standorte mit umweltfreundlicher Fernwärme. Durch die Erzeugung der Fernwärme in Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen können Primärenergieträger wie Kohle und Gas eingespart und weitere CO<sub>2</sub>-Emissionen vermieden werden.

## UMWELTFREUNDLICHE MOBILITÄT

Mobilität ist eine wichtige Voraussetzung unserer Tätigkeit. Als Zentralinstitut halten wir eine enge Verbindung zu unseren Partnern und Kunden in den Genossenschaftsbanken. Dazu gehört auch die persönliche Begegnung vor Ort. 2011 legten wir auf unseren Geschäftsreisen insgesamt 21,4 Millionen Kilometer zurück. Die deutliche Zunahme gegenüber dem Vorjahr ist darauf zurückzuführen, dass wir seit 2011 auch die Daten von Dienst- und Mietwagen erheben. Der größte Anteil entfällt mit 39 Prozent auf die Nutzung von Dienstwagen. Zum ersten Mal haben wir 2011 auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter erhoben. Sie belaufen sich insgesamt auf 943 Tonnen CO<sub>2</sub>, wovon Flugreisen mit knapp drei Viertel den Hauptanteil ausmachen.

Was tut die DZ BANK angesichts dieser Werte, um ihre Reisetätigkeit nachhaltiger zu gestalten? Mit unserer Dienstreiseordnung versuchen wir bereits seit einigen Jahren, die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Reisetätigkeit zu verringern. So werden Dienstreisen nur genehmigt, wenn der Geschäftszweck nicht anders, zum Beispiel per Telefon- und Videokonferenz, erreicht werden kann. Flüge auf innerdeutschen Strecken werden nur dann bewilligt, wenn Zeitgründe dies erfordern oder sie günstiger als eine Bahnreise sind. Vorzugsweise sollen außerdem öffentliche Verkehrsmittel anstelle von Pkw verwendet werden. Zusätzlich zur Dienstreiseordnung trägt auch die Dienstwagenrichtlinie der DZ BANK dazu bei, unsere Reisetätigkeit umweltfreundlicher zu gestalten, indem sie den Einsatz modernster umweltschonender Fahrzeuge vorschreibt.

#### DIENSTREISEN

	2011*	2010
Dienstreisen gesamt (Tsd. km)	21.424	13.462
Dienstreisen spezifisch (Tsd. km/FTE)	5,9	3,6
Anteil Bahn (in %)	28	43
Anteil Flug (in %)	22	51
Anteil Pkw privat (in %)	4	6
Anteil Mietwagen (in %)	7	-
Anteil Dienstwagen (in %)	39	-

\*Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2011) beträgt 100 Prozent.

Wir möchten unsere Mitarbeiter ermuntern, auch auf ihrem Arbeitsweg verstärkt emissionsarme öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Hierfür bieten wir ihnen mit dem Jobticket beziehungsweise mit

Fahrkostenzuschüssen in Regionen ohne Jobticket einen finanziellen Anreiz. Mitarbeiter, die außerhalb der Nahverkehrsbereiche wohnen, erhalten über einen Rahmenvertrag mit der Deutschen Bahn ebenfalls vergünstigte Fahrpreise. 2011 nutzten 3.108 unserer Mitarbeiter ein Jobticket oder beantragten einen Fahrkostenzuschuss.

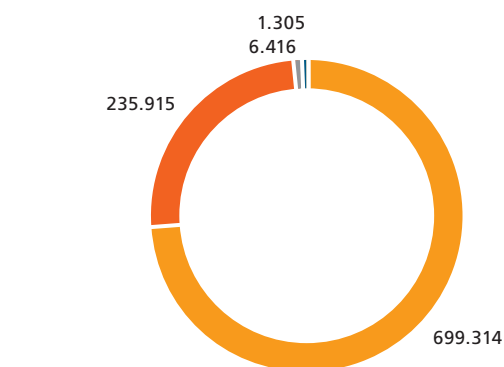
#### NUTZUNG ÖFFENTLICHER VERKEHRSMITTEL

	2011*	2010
Fahrtkostenzuschussempfänger	597	603
Jobticketnutzer regional	2.334	2.301
DB Jobticketnutzer**	177	–
Nutzer öffentlicher Verkehrsmittel (in %)	79,4	79,6

\*Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2011) beträgt 100 Prozent.

\*\*Der Anteil an DB Jobticketnutzern wurde für 2010 nicht erhoben und kann daher nur geschätzt werden.

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



- pro Verkehrsmittel
- Flüge gesamt
  - Bahn gesamt
  - Dienstwagen gesamt
  - Mietwagen gesamt

\*Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2011) beträgt 100 Prozent.

## RESSOURCEN- UND ABFALLMANAGEMENT

Schonung natürlicher Ressourcen  
Drucker- und Kopierpapier stellen unter den Verbrauchsmaterialien der DZ BANK den vergleichsweise größten Anteil. 2011 stieg der Verbrauch auf rund 140 Tonnen gegenüber dem Vorjahr leicht an. Um den Bedarf an Papier und anderen Ressourcen zu verringern

und unser Dokumentenmanagement effizienter zu gestalten, haben wir mit der Realisierung des papierlosen Büros begonnen. Schrittweise führen wir hierfür seit Anfang 2012 an allen Standorten ein neues, digitales System zum Dokumentenmanagement ein und erstellen unsere Rechnungen mit einem elektronischen Formular. Bis zu vier Aktenablagevorgänge und entsprechende Mengen an Druckerpapier, Ordnern und Hängeregistern können so eingespart werden. Bereits seit einigen Jahren verwenden wir für Broschüren und Briefpapier nur noch Ware mit FSC®-Mix-Label. Im Jahr 2011 stellten wir auch unser Standardkopierpapier entsprechend um und setzen seitdem anstelle von chlorfrei gebleichtem nur noch Papier aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Quellen ein.

Um beim Drucken Ressourcen zu sparen, tauschten wir 2011 unsere Arbeitsplatzdrucker gegen Multifunktionsgeräte aus. Da diese für mehrere Arbeitsplätze konzipiert sind, konnten wir so die Auslastung unserer Geräte deutlich verbessern und damit unseren Energieverbrauch senken. Von Einstellungsoptionen wie „zweiseitiges Bedrucken“ erwarten wir zusätzlich eine Reduktion des Papierverbrauchs. 2011 haben wir auch den Druckerservice umgestellt. Die Geräte werden nun von einem externen Dienstleister mit Toner- und Tintenkartuschen bestückt, der diese auch entsorgt. Nachdem wir 2010 noch 5.500 Kartuschen nach Gebrauch an den Hersteller zurückleiteten, ging die Zahl der von uns selbst neu beschafften und entsprechend entsorgten Kartuschen 2011 auf 1.400 zurück.

#### DRUCKER- UND KOPIERPAPIERVERBRAUCH

in Kilogramm (kg)	2011*	2010
<b>PAPIERVERBRAUCH</b>		
Papierverbrauch gesamt	140.235	129.730
Papierverbrauch spezifisch (kg/FTE)	41	49
Anteil FSC-zertifiziert (in %)**	100	–
Anteil chlorfrei gebleicht (in %)	–	100

\*Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2011) beträgt 93 Prozent, die deutschlandweite Abdeckung 100 Prozent.

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

#### Rückgang von Abfallaufkommen und Wasserverbrauch

Um Kosten zu reduzieren und das Recycling von Wertstoffen zu erleichtern, entwickelten wir 2011 eine Lösung zur deutschlandweiten Vereinheitlichung unserer Abfallwirtschaft. Unter Berücksichtigung der jeweiligen kommunalen Vorgaben passten wir die unterschiedlichen Müllkategorien aneinander an und

fürten sie in einem einheitlichen System zusammen. Auf dieser Basis erfassen wir ab 2012 neben Altpapier, Restmüll und Kunststoffen an allen Standorten mit relevanten Müllaufkommen zusätzliche Kategorien wie Datenträger und Leuchtmittel.

2011 sind unsere Papierabfälle – die größte Abfallkategorie bei der DZ BANK – deutlich auf 287 Tonnen (2010: 326 Tonnen) zurückgegangen. In unserem Nachhaltigkeitsprogramm haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Mengen entsorgten Gewerbemülls am Standort Frankfurt bis 2011 um 10 Prozent zu verringern (Basisjahr: 2009). Durch eine bessere Trennung von Papier und Kunststoffen konnten wir unser Ziel mit einer Reduktion um 11 Prozent 2011 leicht übererfüllen. Auch die Gesamtmenge des entsorgten Gewerbemülls aller unserer Standorte ging im Berichtsjahr deutlich zurück; die Menge an Restabfällen nahm geringfügig ab.

#### ABFALLAUFKOMMEN

in Kilogramm (kg)	2011*	2010
<b>ABFALL</b>		
Papier gesamt	286.853	326.455
Papier spezifisch (kg/FTE)	92	104
Gemischte Verpackungen gesamt	252.915	260.869
Gemischte Verpackungen spezifisch (kg/FTE)	81	83
Restabfall gesamt	220.501	225.089
Restabfall spezifisch (kg/FTE)	70	72
Gewerbeabfall gesamt	97.162	122.955
Gewerbeabfall spezifisch (kg/FTE)	33	38

\*Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2011) beträgt für Papierabfall, Verpackungen und Restabfall 86 Prozent (2010: 85), für Gewerbeabfall 80 Prozent (2010: 89).

#### WASSERVERBRAUCH

in Kubikmeter (m <sup>3</sup> )	2011*	2010
<b>WASSER</b>		
Wasserverbrauch gesamt	73.663	82.885
Wasserverbrauch spezifisch (m <sup>3</sup> /FTE)	22	26

\*Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter ohne Aushilfen und Auszubildende (Stichtag 31.12.2011) beträgt 86 Prozent.

Der Wasserverbrauch der DZ BANK sank 2011 gegenüber dem Vorjahr auf 73.663 Kubikmeter. Der spezifische Wasserverbrauch pro Mitarbeiter verringerte sich von 26 auf 22 Kubikmeter. Diese Entwicklung lässt

sich auf viele Einzelmaßnahmen, wie den Einsatz einer neuen Großspülmaschine in der Kantine und die Verbesserung der Luftbefeuchtung in den Klimaanlage, zurückführen.

#### NACHHALTIGE BESCHAFFUNGSAKTIVITÄTEN

Auch im Einkauf berücksichtigen wir ökologische Kriterien und bevorzugen beispielsweise nachwachsende Rohstoffe oder Mehrwegsysteme, soweit dies auch hinsichtlich der Kosten zu rechtfertigen ist. Beim Erwerb der elektrischen und technischen Geräte legen wir insbesondere Wert auf Energieeffizienz.

Im Jahr 2010 haben wir soziale und ökologische Mindeststandards für Lieferanten entwickelt und diese 2011 in unsere Einkaufsprozesse integriert. Von Neulieferanten verlangen wir seither eine Selbstauskunft über die Einhaltung der Standards und ein Bekenntnis zu den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen (vgl. Seite 8). Mit unseren Hauptlieferanten klären wir seit 2012 im Rahmen des aktiven Lieferantenmanagements neben kaufmännischen Fragen auch die Einhaltung der Mindeststandards. Im Übrigen werden diese von jedem Zulieferer mit der Anerkennung unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen akzeptiert. 2011 wurden außerdem bereits 300 Verträge bezüglich der Einhaltung der Menschenrechte geprüft.

# GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



Partnerschaftlichkeit und Hilfe zur Selbsthilfe gelten für uns nicht nur innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Sie leiten uns in unserem sozialen Engagement wie bei der Förderung von Wissenschaft und genossenschaftlicher Wirtschaft. Auch in der Kulturförderung gehen wir besondere Wege – beispielsweise zusammen mit dem Städel Museum, um unsere Kunstsammlung für ein breites Publikum zu öffnen. Besonders verpflichtet fühlen wir uns unserer Heimatstadt Frankfurt sowie der umgebenden Rhein-Main-Region.

## SPENDEN – MIT KLARER AUSRICHTUNG

Im Fokus unserer Spendentätigkeit stehen die Bereiche Bildung, Wissenschaft, Kultur und Soziales. Neben lokalen Aktivitäten in und um Frankfurt unterstützen wir weitere standortbezogene wie deutschlandweite Vorhaben und werden in Ausnahmefällen auch international tätig. Im Jahr 2011 haben wir eine entsprechende Spendenrichtlinie verabschiedet, mit der wir die Schwerpunkte unseres Engagements definieren.

Im Jahr 2011 spendete die DZ BANK rund 295.000 €. Der Zuwachs von knapp 18 Prozent (Vorjahr: 251.000 €) entfiel größtenteils auf den **sozialen Bereich**: Die Förderung sozialer Projekte hat sich im Berichtsjahr mehr als verdoppelt. Dazu trugen insbesondere unsere Hilfen für die Opfer der Flutkatastrophe in Japan und die Ausweitung der Weihnachtsspende bei, mit der die DZ BANK bedürftige Kinder und Jugendliche unterstützt.

Der größte Teil der Spenden floss mit insgesamt mehr als 40 Prozent in den **Bereich Wissenschaft und Bildung**. Ein Beispiel ist die Förderung des „House of Finance“, einer interdisziplinären Forschungs- und Lehreinrichtung für Rechts- und Wirtschaftswissenschaften an der Goethe-Universität Frankfurt, die regelmäßig Vortragsreihen mit namhaften Gastreferenten zu finanzwirtschaftlichen Themen organisiert. Mit unserem Engagement möchten wir zum Ausbau des „House of Finance“ zu einem führenden europäischen Zentrum der Finanzwirtschaft beitragen.

Um einen stärkeren Austausch zwischen jungen Absolventen der Wirtschaftswissenschaften und Experten aus der Praxis zu initiieren, verleihen die Unternehmen der DZ BANK Gruppe seit drei Jahren gemeinsam den Karriere-Preis der DZ BANK Gruppe. Mit insgesamt 24.000 € Preisgeld handelt es sich hierbei um den höchstdotierten Hochschulpreis der deutschen Wirtschaft, der ursprünglich von der DZ BANK vor zehn Jahren ins Leben gerufen wurde. Mit ihm honorieren wir herausragende akademische Abschlussarbeiten im Bereich „Banking & Finance“. Insgesamt 170 Absolventen bewarben sich im Berichtsjahr um eine der sechs Auszeichnungen.

Unsere Ausgaben im **Bereich der Kulturförderung** stiegen 2011 im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 30 Prozent an. Eine zentrale Stellung im langjährigen kulturellen Engagement der DZ BANK nimmt dabei die 1994 gegründete DZ BANK Kunstsammlung mit Schwerpunkt Fotografie ein.

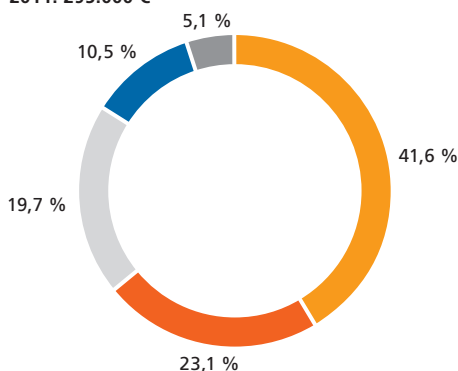
Ein weiterer Teil unserer Förderung besteht in der langjährigen Unterstützung für die „Aktive Bürgerschaft“, das Kompetenzzentrum für Bürgerengagement der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Der Verein engagiert sich für eine nachhaltige Stärkung bürgerschaftlichen Engagements und gemeinnütziger Organisationen. 2011 erhöhte die DZ BANK ihre Fördersumme für den Verein.

Die **Sportförderung** konzentrierte sich im Berichtszeitraum 2011 vor allem auf die Stiftung Deutsche Sporthilfe, die Spitzensportler in Deutschland unterstützt.

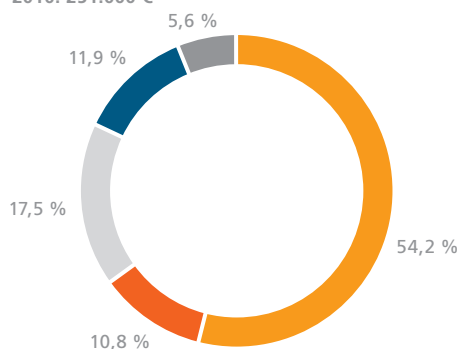


## AUFSCHLÜSSELUNG DER SPENDEN NACH BEREICHEN

2011: 295.000 €



2010: 251.000 €



Bereich

■ Wissenschaft & Bildung  
 ■ Soziales  
 ■ Kultur  
 ■ Politik  
 ■ Sport

Mit ihren **Parteispenden** fördert die DZ BANK ausschließlich das parlamentarische System als Ganzes. Spenden erfolgen daher grundsätzlich an alle bundesweit tätigen Parteien, die sich zum Grundgesetz sowie zum Leitbild der Sozialen Marktwirtschaft bekennen.

### INNOVATIVES KONZEPT FÜR DIE „KLASSIKER VON MORGEN“

Die DZ BANK verfügt über eine weltweit renommierte Kunstsammlung, die sich dem zeitgenössischen fotografischen Bild widmet. Um einen Teil ihrer Werke dauerhaft für die Öffentlichkeit zugänglich zu machen, gründete sie 2008 gemeinsam mit dem Städel Museum in Frankfurt eine paritätisch gehaltene GmbH, die seitdem Eigentümerin der Fotoarbeiten ist. Mit dieser Initiative unterstützt die DZ BANK das Städel Museum als eine der bedeutendsten Kunstinstitutionen Deutschlands, die aus einer privaten Stiftung entstanden ist. Beide Partner beschreiben dabei neue Wege der Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Kultur. Mit der Fertigstellung der sogenannten Gartenhalle im Jahr 2011 wurden die insgesamt 220 Werke von 76 Künstlern an das Städel Museum übergeben und werden in wechselnden Ausstellungen der Öffentlichkeit präsentiert.

Mehr unter [www.dzbank-kunstsammlung.de](http://www.dzbank-kunstsammlung.de).

### DZ BANK STIFTUNG – PARTNER FÜR FORSCHUNG UND LEHRE

Im Jahr 2011 feierte die DZ BANK Stiftung Jubiläum: 50 Jahre Förderung von Wissenschaft, Forschung und Lehre sowie Kunst und Kultur. Aus diesem Anlass wurde das Stiftungsvermögen um insgesamt 1 Mio. € erhöht. 2011 förderte die Stiftung Projekte mit insgesamt rund 500.000 € (Vorjahr: 400.000 €).

Förderschwerpunkt im Jahr 2011 bildeten die beiden Stiftungslehrstühle „Financial Engineering und Derivate“ am Karlsruher Institut für Technologie sowie „Economics of Financial Institutions“ an der European Business School. Außerdem unterstützte die Stiftung die Arbeitsgemeinschaft Genossenschaftswissenschaftlicher Institute (AGI), die den Austausch im Genossenschaftswesen und die Weiterentwicklung von Wissen in diesem Fachgebiet fördert. Sie trug zur Finanzierung internationaler genossenschaftlicher Tagungen bei und wirkte am 2011 ins Leben gerufenen „Deutschlandstipendium“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit.

Die DZ BANK Stiftung beteiligt sich intensiv an dem von den Vereinten Nationen initiierten „Internationalen Jahr der Genossenschaften“. Im Januar 2012 unterstützte sie in diesem Rahmen die Podiumsdiskussion „MehrWert durch Kooperation“, bei der sich internationale Wissenschaftler an der Berliner Humboldt-Universität über genossenschaftliche Antworten auf globale Herausforderungen austauschten.

## CORPORATE VOLUNTEERING

Die Mitarbeiter der DZ BANK leisten seit vielen Jahren ehrenamtliche Arbeiten. So besuchten 2011 20 Nachwuchskräfte mit ihren Mentoren aus dem Personalbereich im Rahmen des „Social Day“ der Frankfurter Malteser die Bewohner des Alten- und Pflegeheims Bockenheim und knüpften damit an die Tradition der vergangenen sechs Jahre an.

### Mitarbeiter leisten Wirtschaftshilfe durch Mikrokredite

Ein nach wie vor erfolgreiches Modell ist der im Jahr 2000 von Mitarbeitern gegründete und ehrenamtlich geführte DZ BANK Mikrofinanzfonds, den die DZ BANK durch regelmäßige Zustiftungen unterstützt. Er ermöglicht die Gewährung von Kleinstkrediten an Menschen, die weder über einen Zugang zu konventionellen Banken noch über eine Kapitalbasis verfügen. Die vom Fonds unterstützten Mikrofinanzinstitute setzen anstelle von traditionellen Kreditsicherheiten auf die Leistungsbereitschaft und den Ideenreichtum ihrer Kreditnehmer. Die Kunden können mit Hilfe der Kredite ihre Kleinunternehmen ausbauen, Arbeitsplätze schaffen und ihre Situation – gemäß dem genossenschaftlichen Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe – aus eigener Kraft verbessern.

Der DZ BANK Mikrofinanzfonds unterstützte 2011 drei Mikrofinanzinstitute in Namibia, Algerien und Togo. Die Rückzahlungsquoten der Mikrofinanzinstitute liegen in der Regel bei über 95 Prozent. 2011 verwaltete der Fonds ein Vermögen von 187.000 € (Vorjahr: 170.000 €) und zählte mehr als 282 Gesellschafter.

## MITGLIEDSCHAFTEN DER DZ BANK

Unsere Mitgliedschaften in Verbänden oder wissenschaftlichen Initiativen nutzen wir für den Austausch über Zukunftsfragen und bringen zugleich unsere Erfahrungen und Kenntnisse in aktuelle Diskussionen mit ein (vgl. Seite 9). Insgesamt wendete die DZ BANK 2011 rund 1,9 Mio. € für ihre Mitgliedschaften auf.

### AUFWENDUNGEN FÜR MITGLIEDSCHAFTEN

in €	2011	2010
GESAMTAUSGABEN	1,9 Mio.	1,9 Mio.
Bankenvereinigungen	1,4 Mio.	1,3 Mio.
Wissenschaftliche oder andere Vereinigungen	512.000	590.000

## WICHTIGE MITGLIEDSCHAFTEN IM WISSENSCHAFTSBEREICH

### STIFTERVERBAND FÜR DIE DEUTSCHE WISSENSCHAFT

- » Erkennt strukturelle Probleme im Wissenschafts- und Hochschulbereich und versucht, diese zu lösen

### STIFTUNG MARKTWIRTSCHAFT

- » Engagiert sich auf den Gebieten Arbeitsmarkt, soziale Sicherung und Steuern

### FRANKFURTER INSTITUT FÜR RISIKOMANAGEMENT UND REGULIERUNG

- » Fördert Forschung und Lehre in den genannten Themenfeldern

### DEUTSCHES AKTIENINSTITUT

- » Setzt sich für den Finanzplatz Deutschland und für die Aktie als Anlage- und Finanzierungsinstrument ein

## GRI CONTENT INDEX UND FORTSCHRITTSBERICHT

Für eine klare und nachvollziehbare Berichterstattung orientieren wir uns an den Leitlinien (G3) der Global Reporting Initiative (GRI) in der dritten Version von September 2006, ergänzt um die „Sector Supplements“ für Unternehmen der Finanzbranche. Die Überprüfung der Anwendungsebene durch die GRI, den sogenannten Application Level Check, werden wir im Rahmen unseres ausführlichen Nachhaltigkeitsberichts 2012 fortsetzen. 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). Im nachfolgenden Index wird ebenfalls auf die Abdeckung der zehn Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen verwiesen.

Global Compact	GRI-Indikator	Erfüllungsgrad	Seitenverweis
	<b>1. STRATEGIE UND ANALYSE</b>		
	1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	➤	2-3
	1.2 Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	➤	2-3, 6-8, 10, 16, 22, 32-33; JA 25ff.
	<b>2. ORGANISATIONSPROFIL</b>		
	2.1 Name der Organisation	➤	4
	2.2 Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	➤	4-5
	2.3 Organisationsstruktur	➤	4-5; JA 100ff., 136f.
	2.4 Hauptsitz der Organisation	➤	4
	2.5 Länder der Geschäftstätigkeit	➤	4
	2.6 Eigentümerstruktur und Rechtsform	➤	5; JA 16
	2.7 Märkte	➤	4, vgl. 2.5
	2.8 Größe der Organisation	➤	4, 10; JA U2, 80ff.
	2.9 Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	➤	U2
	2.10 Auszeichnungen	➤	2-3, 14-15, 21; JA 19; GB 38
	<b>3. BERICHTSPARAMETER</b>		
	3.1 Berichtszeitraum	➤	U2
	3.2 Veröffentlichung des letzten Berichts	➤	U2
	3.3 Berichtszyklus	➤	U2
	3.4 Ansprechpartner	➤	U3
	3.5 Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	➤	U2, 7
	3.6 Berichtsgrenze	➤	U2
	3.7 Beschränkungen des Berichtsumfangs	➤	U2
	3.8 Joint Ventures, Töchter, Outsourcing	➤	JA 100ff., 136f.
	3.9 Datenerfassung	➤	U2
	3.10 Neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten	➤	U2, vgl. 3.7
	3.11 Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden	➤	U2, vgl. 3.7
	3.12 GRI Content Index	➤	29ff.
	3.13 Bestätigung des Berichts durch externe Dritte	⬇	keine
	<b>4. UNTERNEHMENSFÜHRUNG, VERPFLICHTUNGEN UND ENGAGEMENT</b>		
	4.1 Führungsstruktur der Organisation	➤	6-9; JA 58
	4.2 Angabe, ob der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans gleichzeitig Geschäftsführer ist	➤	6; JA 94f.
	4.3 Unabhängige Mitglieder des höchsten Leitungsorgans	➤	6, vgl. 4.1
	4.4 Mechanismen für Empfehlungen von Aktionären und Mitarbeitern an den Vorstand	➤	8-9; JA 58, 128
	4.5 Kopplung der Vorstandsvergütung an die Unternehmensleistung	➤	6; JA 94
	4.6 Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten im Vorstand	➤	6-7
	4.7 Qualifikation der Vorstandsmitglieder in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen	➤	7-8
	4.8 Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien	➤	6-8, 11, 15, 18
	4.9 Verfahren des Vorstands zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung	➤	6-8, vgl. 4.7

### LEGENDE

➤ vollständig erfüllt   ➤ partiell erfüllt   ⬇ nicht erfüllt   X nicht berichtet

### VERWEISE

S. X Seite im Statusbericht 2011   JA, S. X Seite im Jahresabschluss- und Lagebericht 2011   GB, S. X Seite im Geschäftsbericht der DZ BANK Gruppe 2011

Global Compact	GRI-Indikator	Erfüllungsgrad	Seitenverweis
	4.10 Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung des Vorstands	↑	6
7	4.11 Vorsorgeprinzip	↑	11; JA 25ff.
	4.12 Teilnahme an und Umsetzung von externen Vereinbarungen, Prinzipien, Initiativen	↑	8, 14, 18-19
	4.13 Mitgliedschaften	↑	8-9, 28
	4.14 Einbezogene Stakeholder-Gruppen	↑	8-9, 26
	4.15 Auswahl der Stakeholder-Gruppen	↘	8-9
	4.16 Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern	↑	8-9, 12, 16-17
	4.17 Fragen und Bedenken von Stakeholdern	↑	8-9, 10, 15
<b>FINANCIAL SERVICE SECTOR SUPPLEMENT FSSS</b>			
	FS1 Umweltpolitik und Richtlinien	↑	11-15
	FS2 Prozesse zur Bewertung von Umweltrisiken im Kerngeschäft	↑	11-13
	FS3 Überwachung der Einhaltung von Umwelt-/Sozialrichtlinien durch Kunden	↑	vgl. FS2
	FS4 Weiterbildung von Mitarbeitern zu ökologischen und sozialen Grundsätzen	↑	13
	FS5 Zusammenarbeit mit Anspruchsgruppen betreffend Umwelt-/Sozialrisiken	↑	8-9, 12
	FS6 Anteil des Portfolios der Geschäftsbereiche nach Regionen, Größe und Sektor	X	GB 110
	FS7 Wert der Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen nach Zweck	X	
	FS8 Wert der Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen nach Zweck	↑	11, 13-14
	FS9 Bereiche und Frequenz von Audits zur Umsetzung von Umwelt-/Sozialrichtlinien	↑	6, 11-13, 15
	FS10 Anteil der Firmen im Portfolio, mit welchen Umwelt-/Sozialthemen diskutiert wurden	↑	12
	FS11 Anteil des Anlagevermögens mit Prüfung auf Umwelt-/Sozialleistungen	X	
	FS12 Abstimmungspolitik zu Umwelt- oder Sozialthemen bei Aktienbesitz	X	
	FS13 Zugang zu Dienstleistungen in wirtschaftlich schwachen bzw. wenig bevölkerten Regionen	X	
	FS14 Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Dienstleistungen für Benachteiligte	X	
	FS15 Richtlinien für faire Gestaltung und Verkauf von Finanzdienstleistungen	↑	7, 15
	FS16 Beitrag zur finanziellen Allgemeinbildung nach Anspruchsgruppen	↑	6, 8-9, 27
<b>ÖKONOMISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN</b>			
1,4,6,7	Managementansatz	↑	2-3, 4-6, 10, 26; JA 7ff.
	EC1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	↑	10, 27; JA U2, 11, 64
7	EC2 Finanzielle Folgen des Klimawandels	↘	10, 11, 22
	EC3 Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	↘	17; JA 64, 69; GB 183f.
	EC4 Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	↑	
1	EC5 Standardeintrittsgehälter im Verhältnis zum lokalen Mindestlohn (ad)	X	
	EC6 Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben für Zulieferer	↘	25
6	EC7 Standortbezogene Personalauswahl	↑	18
	EC8 Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen für das Gemeinwohl	↑	14-15, 17-18
	EC9 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen (ad)	↘	13
<b>ÖKOLOGISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN</b>			
7,8,9	Managementansatz	↑	22
8	EN1 Eingesetzte Materialien	↑	24
8,9	EN2 Recyclingmaterial	↑	24
8	EN3 Direkter Energieverbrauch	↘	23
8	EN4 Indirekter Energieverbrauch	↘	22
8,9	EN5 Energieeinsparung (ad)	↑	22-23, vgl. EN 4
8,9	EN6 Initiativen für Energieeffizienz und erneuerbare Energien (ad)	↑	13-14
8,9	EN7 Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs (ad)	↑	23-24
8	EN8 Gesamtwasserentnahme	↑	25
8	EN9 Betroffene Wasserquellen (ad)	↑	25
8,9	EN10 Rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser (ad)	X	
8	EN11 Grundstücke in oder an der Grenze zu Schutzgebieten	X	
8	EN12 Auswirkungen auf die Biodiversität	X	vgl. EN 11
8	EN13 Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume (ad)	X	vgl. EN 11
8	EN14 Strategien zum Schutz der Biodiversität (ad)	X	vgl. EN 11
8	EN15 Gefährdete Arten, die von der Geschäftstätigkeit betroffen sind (ad)	X	vgl. EN 11
8	EN16 Treibhausgasemissionen	↑	22-24
8	EN17 Andere Treibhausgasemissionen	↑	23-24
7,8,9	EN18 Initiativen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen (ad)	↑	22-23
8	EN19 Emissionen Ozon abbauender Stoffe	X	
8	EN20 NOx, SOx und andere Luftemissionen	X	
8	EN21 Abwassereinleitungen	X	
8	EN22 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	↘	24-25
8	EN23 Wesentliche Freisetzungen	↑	
8	EN24 Gefährliche Abfälle nach der Basler Konvention (ad)	↘	

Global Compact	GRI-Indikator	Erfüllungsgrad	Seitenverweis
8	EN25 Auswirkung von Abwasser auf die Biodiversität (ad)	X	vgl. EN 21
7,8,9	EN26 Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen	⬆️	vgl. FS 1, FS 2
8,9	EN27 Verpackungsmaterial	X	
8	EN28 Sanktionen wegen Umweltverstößen	⬆️	
8	EN29 Auswirkungen des Transports (ad)	⬆️	23-24, vgl. EN 17
7,8,9	EN30 Ausgaben für den Umweltschutz (ad)	X	
<b>GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: ARBEITSPRAKTIKEN &amp; MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG</b>			
1,3,6	Managementansatz	⬆️	16, 18-19
	LA1 Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region	⬆️	17, 20
6	LA2 Mitarbeiterfluktuation	⬆️	17
	LA3 Leistungen für Vollzeitangestellte (ad)	⬆️	17
1,3	LA4 Mitarbeiter mit Tarifverträgen	⬆️	
3	LA5 Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	⬆️	
1	LA6 In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Mitarbeiter (ad)	X	
1	LA7 Berufskrankheiten, Ausfalltage und arbeitsbedingte Todesfälle	⬆️	20
1	LA8 Beratung und Schulung zu ernsthaften Krankheiten	⬆️	20, vgl. LA7
1	LA9 Arbeits- und Sicherheitsvereinbarungen mit Gewerkschaften (ad)	X	
	LA10 Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter	⬆️	17
	LA11 Wissensmanagement und Programme für lebenslanges Lernen (ad)	⬆️	17-18
	LA12 Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung von Mitarbeitern (ad)	⬆️	16
1,6	LA13 Zusammensetzung der leitenden Organe	⬆️	17-19
1,6	LA14 Lohnunterschiede nach Geschlecht	⬆️	17, 19
<b>GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: MENSCHENRECHTE</b>			
1-6	Managementansatz	⬆️	8, 11
1-6	HR1 Investitionsvereinbarungen	X	13
1-6	HR2 Prüfung der Zulieferer zu Menschenrechtsfragen	⬆️	25
1-6	HR3 Schulungen zu Menschenrechten (ad)	⬆️	6, 18-19
1,2,6	HR4 Vorfälle von Diskriminierung	⬆️	keine
1,2,3	HR5 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	⬆️	11
1,2,5	HR6 Kinderarbeit	⬆️	
1,2,4	HR7 Zwangs- oder Pflichtarbeit	⬆️	
1,2	HR8 Schulung des Sicherheitspersonals (ad)	X	
1,2	HR9 Verletzung der Rechte von Ureinwohnern (ad)	X	8, 14
<b>GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: GESELLSCHAFT</b>			
10	Managementansatz	⬆️	6, 10, 26
	SO1 Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten auf das Gemeinwesen	⬆️	26-27
10	SO2 Korruptionsrisiken	⬆️	7
10	SO3 Schulungen zur Antikorruptionspolitik und -verfahrensweisen	⬆️	7
10	SO4 Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	⬆️	7
1-10	SO5 Lobbying	⬆️	8-9, 27
10	SO6 Zuwendungen an Parteien und Politiker (ad)	⬆️	27
10	SO7 Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten (ad)	⬆️	keine
	SO8 Geldbußen und Sanktionen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	⬆️	keine, vgl. PR 9
<b>GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: MENSCHENRECHTE</b>			
1,8	Managementansatz	⬆️	7, 10, 15
1	PR1 Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden	X	
1	PR2 Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsstandards (ad)	X	vgl. PR 1
8	PR3 Produktinformationen	⬆️	7, 15, vgl. FS 15
8	PR4 Verstöße gegen Standards zur Kennzeichnung von Produktinformationen (ad)	X	
	PR5 Kundenzufriedenheit (ad)	⬆️	15
	PR6 Standards in Bezug auf Werbung	⬆️	
	PR7 Verstöße gegen Marketingstandards (ad)	X	
1	PR8 Verletzung des Schutzes der Kundendaten (ad)	X	
	PR9 Bußgelder wegen Verstoßes gegen Produkt- und Dienstleistungsaufgaben	⬆️	JA 92

**LEGENDE**

⬆️ vollständig erfüllt    ⬆️ partiell erfüllt    ⬆️ nicht erfüllt    X nicht berichtet

**VERWEISE**

S. X Seite im Statusbericht 2011    JA, S. X Seite im Jahresabschluss- und Lagebericht 2011    GB, S. X Seite im Geschäftsbericht der DZ BANK Gruppe 2011



# NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

Zielsetzung	Maßnahmen	Frist	Status	Kommentar/Erläuterung zum Status
<b>STRATEGIE UND MANAGEMENT</b>				
Ausgestaltung des Rahmens des Nachhaltigkeitsengagements	Erarbeiten eines Verhaltenskodex	05/2011	▲	vgl. Seite 6 Überführung in nachfolgendes Ziel
	Unternehmensweite Implementierung des Verhaltenskodex durch Informationsmaßnahmen und Aufnahme in bestehende Schulungen der Mitarbeiter	12/2013	NEU	
Erhöhung der Compliance-Standards	Ausweitung der Schulung zur Betrugsprävention auf einen Abdeckungsgrad von mehr als 90 % der Mitarbeiter	12/2013	NEU	vgl. Seite 7
Intensivierung des Stakeholder-Dialogs	Durchführung einer Stakeholder-Befragung zur Überprüfung der Handlungsschwerpunkte	06/2013	▼	Der Zieltermin wurde von 2011 auf 2013 verschoben. Das Projekt ist für den umfassenden Nachhaltigkeitsbericht 2012 geplant.
	Prüfung branchen- und themenrelevanter Mitgliedschaften zur Intensivierung des Fachaus-tauschs	12/2012	NEU	
Systematisierung des Umweltmanagements	Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 für den Unternehmenssitz in Frankfurt und Vorbereitung der Zertifizierung	12/2013	▼	Der Zieltermin wurde auf 2013 verschoben.
	Adaption einer gruppenweiten Strategie zum Klimawandel in der DZ BANK	06/2013	NEU	
Verbesserung von Nachhaltigkeitsstandards	Verbesserung der Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsleistungen durch Anwendungsebene GRI A	09/2013	NEU	vgl. Seite 29
<b>PRODUKTVERANTWORTUNG</b>				
Besondere Prüfung sensibler Branchen bei der Kreditvergabe	Erarbeitung einer sektorspezifischen Richtlinie für die Agrarwirtschaft	12/2013	➤	vgl. Seite 13
Berücksichtigung anerkannter Richtlinien bei der Projektfinanzierung	Berichterstattung zu Äquator-Prinzipien	06/2013	➤	vgl. Seite 14
Sensibilisierung der Mitarbeiter für produktrelevante Nachhaltigkeitsaspekte	Ausarbeitung einer Schulung der Mitarbeiter zum nachhaltigen Kreditratingprozess	04/2011	▲	Schulung erarbeitet
	Schulung aller erforderlichen Multiplikatoren im Umgang mit der Nachhaltigkeitsprüfliste in den an der Kreditvergabe beteiligten Unternehmensbereichen	12/2012	NEU	Ende 2011 rund 70 % der erforderlichen Multiplikatoren geschult
Erhöhung des Anteils nachhaltiger Produkte	Steigerung des Anteils nachhaltiger Zertifikate am Gesamtwertpapierabsatz auf 7 bis 10 % (Basisjahr: 2009)	12/2013	➤	Weiterverfolgung der Strategie der quartalsweisen Begebung von Generalemissionen der AKZENT-Invest-Produktlinie „Anlage Zukunft“ und regelmäßiges Angebot von „Private Label-Emissionen“
	Erhöhung der Marktdurchdringung nachhaltiger Zertifikate auf 50 % durch Erhöhung des Anteils teilnehmender Volksbanken Raiffeisenbanken (Basisjahr: 2009)	12/2013	➤	durch oben genannte Strategie weitere Verbreitung des Themas Nachhaltigkeit/„Anlage Zukunft“ in den Volksbanken Raiffeisenbanken und bei den Endkunden

Zielsetzung	Maßnahmen	Frist	Status	Kommentar/Erläuterung zum Status
<b>PRODUKTVERANTWORTUNG</b>				
Erhöhung der Kundenzufriedenheit und des Qualitätsmanagements	Einführung eines ganzheitlichen Qualitätssystems im Vertriebsprozess für Zertifikate und Zertifizierung nach ISO 9001	12 /2013	➤	Der Zieltermin wurde von 09/2011 auf 12/2013 verschoben. Bis 2011 wurden Kundenservice- sowie Produktentwicklungsprozess nach ISO 9001 zertifiziert bzw. rezertifiziert. vgl. Seite 15
<b>KLIMA- UND UMWELTSCHUTZ</b>				
Steigerung der Energieeffizienz	Reduktion des Stromverbrauchs um 7,5 % durch gebäudetechnische Maßnahmen (Basisjahr: 2008)	12/2012	➤	aktuelle Reduktion im Vergleich zum Basisjahr 6,93 % vgl. Seite 22f.
	Erneuerung der Gebäudetechnik im Rahmen laufender Instandhaltungsmaßnahmen	12/2015	➤	vgl. Seite 22f.
Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen	Senkung der energieverbrauchsbezogenen CO <sub>2</sub> -Emissionen um 30 % durch Bezug von Ökostrom (Basisjahr: 2008)	12/2012	⬆	Umstellung der Standorte Frankfurt, Stuttgart, München, Hannover, Berlin und Karlsruhe
	Entwicklung von Maßnahmen zur Ermittlung des Anteils ökologischer Verkehrsmittel bei Dienstreisen	12/2012	⬆	
Abfallvermeidung	Überarbeitung des Abfallwirtschaftskonzepts mit Einbindung der Regionen	12/2012	⬆	regionales Abfallwirtschaftskonzept eingeführt vgl. Seite 24f.
	Reduktion des entsorgten Gewerbemülls am Standort Frankfurt um 10 % durch stärkere Trennung des darin enthaltenen Papiers sowie der „Grüner Punkt“- Wertstoffe (Basisjahr: 2009)	01/2011	⬆	Reduktion um 11,1 % erreicht vgl. Seite 25
<b>MITARBEITER</b>				
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Re-Auditierung durch die gemeinnützige Hertie-Stiftung	08/2013	NEU	in Vorbereitung vgl. Seite 19f.
<b>GESELLSCHAFT</b>				
Berücksichtigung ökologischer Kriterien beim Einkauf	Erarbeitung von einzuhaltenden Mindeststandards hinsichtlich Umweltschutz, Arbeitnehmer- und Menschenrechten durch Lieferanten	12/2012	⬆	Mindeststandards werden 2012 schrittweise eingeführt. vgl. Seite 25
	Ausweitung von Mindeststandards in den Einkaufsrichtlinien der DZ BANK Gruppe	06/2013	NEU	
Ausbau des Corporate Volunteerings	Implementierung eines betrieblich unterstützten Freiwilligenansatzes	12/2013	➤	Der Zieltermin wurde von 2010 auf 2013 verschoben.
	Stärkung des Mikrofinanzfonds durch gezielte Kommunikation innerhalb der DZ BANK Gruppe	06/2012	NEU	

**LEGENDE**

⬆ Ziel erreicht   ➤ Ziel in Arbeit   NEU Neues Ziel   ⬇ Ziel nicht erreicht

## GLOSSAR

- » **Äquator-Prinzipien (Equator Principles)** sind freiwillige ethische und ökologische Standards für Projektfinanzierungen weltweit. Sie wurden 2003 von einer Gruppe von Finanzinstituten beschlossen; inzwischen haben sich mehr als 77 Organisationen weltweit mit ihrem Beitritt dazu bekannt. Die Äquator-Prinzipien sind auf alle neuen Projektfinanzierungen anzuwenden, die ein Volumen von 10 Mio. US\$ übersteigen.
- » **Code of Conduct**, ein Verhaltenskodex, schreibt Prinzipien und Aspekte unternehmerischer Verantwortung im Einklang mit internationalen Konventionen fest.
- » **Compliance** bezeichnet die Einhaltung von Gesetzen und Unternehmensregeln. Compliance-Abteilungen kontrollieren, dass entsprechende Richtlinien, zum Beispiel zum Insiderhandel oder auch freiwillige Kodizes wie der Code of Conduct, befolgt werden.
- » **Corporate Governance** steht für eine gute und transparente Unternehmensführung. In Deutschland wurden 2002 mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex verbindliche Regeln für eine angemessene Unternehmensführung in Kraft gesetzt, die sich in erster Linie an börsennotierte Gesellschaften richten.
- » **Deutscher Derivate Verband (DDV)** ist die Branchenvertretung der 17 führenden Emittenten derivativer Wertpapiere in Deutschland. Gemeinsam mit seinen Mitgliedern und Fördermitgliedern setzt sich der DDV für Branchenstandards ein (Derivate Kodex).
- » **ESG** ist die Abkürzung für „Environment, Social, Governance“ und bezeichnet einen Satz von Indikatoren zur Messung von Einflussfaktoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Mithilfe der ESG-Indikatoren werden Unternehmen hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit eingestuft.
- » **Global Compact der Vereinten Nationen** ist ein freiwilliges Übereinkommen zwischen den Vereinten Nationen und Tausenden von Unternehmen sowie verschiedenen Nichtregierungsorganisationen. Die Initiative verpflichtet ihre Mitglieder dazu, die zehn aufgestellten Prinzipien in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltschutz und Antikorruption zu unterstützen. Ziel des Global Compacts ist es, die Globalisierung umweltverträglicher und sozialer zu gestalten.
- » **Global Reporting Initiative (GRI)** entwickelt weltweit anwendbare Richtlinien für Nachhaltigkeitsberichte von Unternehmen, Regierungen und NGO. Ziel ist die standardisierte, transparente Darstellung der ökonomischen, ökologischen und sozialen beziehungsweise gesellschaftlichen Leistungen der jeweils berichtenden Organisationen.
- » **ISO 9001** ist eine international gültige Norm, die Anforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem festlegt.
- » **Nachhaltige Entwicklung** bedeutet für Unternehmen, ökologisch verträglich und sozial gerecht zu wirtschaften sowie langfristigen wirtschaftlichen Erfolg anzustreben. Eine Entwicklung gilt als nachhaltig, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden.
- » **Nichtregierungsorganisation (Non-Governmental Organization, NGO)** ist eine nicht gewinnorientierte und auf freiwilliger Arbeit beruhende Organisation von Bürgern. Sie kann sowohl lokal als auch national oder international organisiert sein.
- » **Public Private Partnership (PPP)**, auch Öffentlich-Private Partnerschaft, bezeichnet eine langfristig geregelte Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Trägern und Privatwirtschaft zum gegenseitigen Nutzen. Dabei werden die erforderlichen Ressourcen (zum Beispiel Know-how, Betriebsmittel, Kapital, Personal etc.) von den Partnern gemeinsam zur Verfügung gestellt und Projektrisiken entsprechend der Risikomanagementkompetenz der Projektpartner optimal verteilt. PPP geht in vielen Fällen mit einer Privatisierung von öffentlichen Aufgaben einher.
- » **Socially Responsible Investment (SRI)** steht für eine Anlagestrategie, die neben Renditekriterien auch ethische Wertvorstellungen des Anlegers berücksichtigt. Für die Auswahl der Werte für Anlageprodukte werden unterschiedliche Methoden verwendet. Neben dem „Best in Class“-Ansatz, bei dem innerhalb eines Sektors die besten Werte ausgezeichnet werden, kommen häufig Ausschluss- und Auswahlkriterien zum Einsatz.
- » **Stakeholder** sind Anspruchs- oder Interessengruppen, die in einer direkten oder indirekten Beziehung zu einem Unternehmen stehen. Neben den Eigentümern gehören hierzu Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Investoren, Nichtregierungsorganisationen, Politik, Gesellschaft oder Wissenschaft.

# 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)

## Geschäftsbericht DZ BANK Konzern 2011, Jahresabschluss und Lagebericht 2011 der DZ BANK AG

[www.dzbank.de](http://www.dzbank.de) > Investor Relations

## 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)



## 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  
Hans-Theo Macke  
Albrecht Merz  
Thomas Ullrich  
Frank Westhoff

### VERANTWORTLICH FÜR DEN INHALT

Martin Roth  
Bereichsleiter Kommunikation & Marketing

### PROJEKTLEITUNG UND ANSPRECHPARTNER

Delia Vogt  
Telefon: +49 69 7447-42147  
Telefax: +49 69 7447-90309  
[nachhaltigkeit@dzbank.de](mailto:nachhaltigkeit@dzbank.de)

### REDAKTIONSSCHLUSS

31. März 2012

### MIT UNTERSTÜTZUNG VON

Stakeholder Reporting GmbH, Hamburg

Der aktuelle Bericht liegt in elektronischer Form in deutscher und englischer Sprache vor. Wir haben beim Statusbericht bewusst auf einen Printbericht verzichtet. Interne Ausdrücke erfolgen ausschließlich auf Papier mit FSC™-Mix-Label.

