



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2019

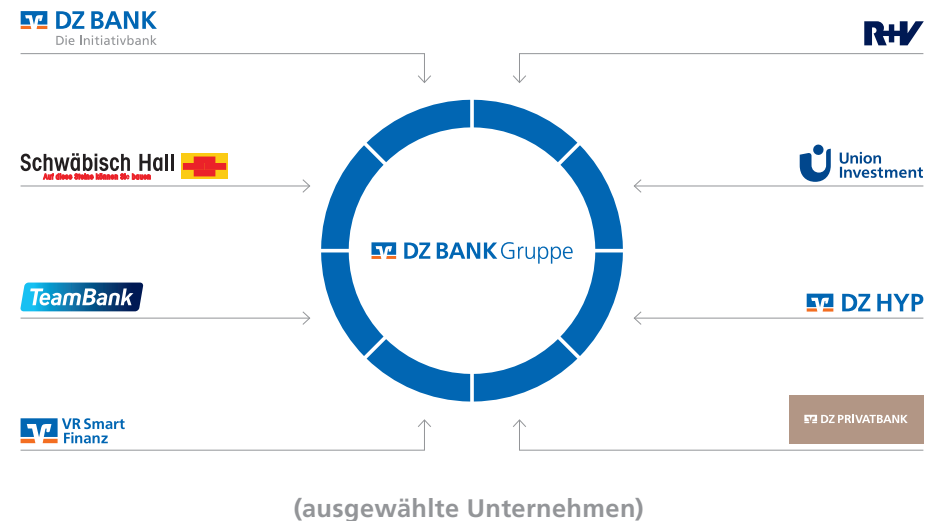
[dzhyp.de](https://www.dzhyp.de)

DZ HYP – Teil einer starken Gruppe

Die DZ HYP ist Teil der DZ BANK Gruppe und damit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, die rund 875 Volksbanken und Raiffeisenbanken umfasst und gemessen an der Bilanzsumme eine der größten privaten Finanzdienstleistungsorganisationen Deutschlands ist. Innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe fungiert die DZ BANK AG als Spitzeninstitut und Zentralbank. Sie hat den Auftrag, die Geschäfte der Genossenschaftsbanken vor Ort zu unterstützen und ihre Position im Wettbewerb zu stärken. Das Spitzeninstitut ist als Geschäftsbank aktiv und hat die Holdingfunktion für die DZ BANK Gruppe.

Zur DZ BANK Gruppe zählen die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment Gruppe, die VR Smart Finanz und verschiedene andere Spezialinstitute. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe mit deren starken Marken gehören zu den Eckpfeilern des Allfinanzangebots der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Mit den vier Geschäftsfeldern Privatkunden, Firmenkunden, Kapitalmarkt und Transaction Banking stellt die DZ BANK Gruppe ihre Strategie und ihr Dienstleistungsspektrum für die Genossenschaftsbanken und deren Kunden dar.

Diese Kombination von Bankdienstleistungen, Versicherungsangeboten, Bausparen und Angeboten rund um die Wertpapieranlage hat in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eine große Tradition. Die Spezialinstitute der DZ BANK Gruppe stellen in ihrem jeweiligen Kompetenzfeld wettbewerbsstarke Produkte zu adäquaten Preisen bereit. Damit sind die Genossenschaftsbanken in Deutschland in der Lage, ihren Kunden ein komplettes Spektrum an herausragenden Finanzdienstleistungen anzubieten.



INHALT

4 Grußwort des Vorstands

6 Unser Unternehmen

- 15 Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- 17 Lieferanten

19 Nachhaltigkeitsstrategie

- 21 Nachhaltigkeitsmanagement
- 22 Risikomanagement
- 24 Einbindung von Stakeholdern

27 Nachhaltiges Bankgeschäft

- 30 Nachhaltige Kreditvergabe
- 30 Kundenzufriedenheit
- 32 Interview Jörg Hermes

35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

44 Gesellschaftliches Engagement

46 Betrieblicher Umweltschutz

55 Berichtsprofil

59 GRI Content Index

69 Anschriften der DZ HYP

70 Impressum

Über diesen Bericht

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde erstmalig in der Bilanzform auf Grundlage der Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Sofern möglich, orientiert sich die Kapitelstruktur dieses Berichts an der GRI-Struktur. Im Sinne der Leserfreundlichkeit und um unseren wesentlichen Themen Rechnung zu tragen, haben wir die Bezeichnungen und Reihenfolgen jedoch unserem Unternehmen angepasst.

» Weitere Informationen siehe Berichtsprofil, S. 55

Wir legen diesen Nachhaltigkeitsbericht als verlinktes PDF vor. Die Kapitel und Unterkapitel im Inhaltsverzeichnis sowie in der Quernavigation, die sich oben auf den Berichtsseiten befindet, verlinken zur gewünschten Stelle im Bericht.

Weiterführende Informationen sind zudem über dieses Symbol » zu erreichen. Es verweist auf eine Seite im Nachhaltigkeitsbericht, auf den Geschäftsbericht 2019, auf die Website der DZ HYP oder auf eine externe Website.

Die Seitenverweise innerhalb der Tabellen auf den Seiten 20, 56 und 57 sind ebenfalls verlinkt.

GRUSSWORT DES VORSTANDS

Liebe Leserinnen und Leser,

Ende vergangenen Jahres trat das Coronavirus auf, das die Welt seitdem vor ungeahnte Herausforderungen stellt. Während wir den Bericht verfasst haben, waren die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie nicht absehbar und sind es am Tag der Veröffentlichung noch immer nicht. Eine verlässliche Planung ist daher aktuell nicht möglich. Wir alle müssen das Tempo verändern und auf Sicht fahren. Unsere Schritte und Ziele für das Jahr 2020 formulieren wir unter Vorbehalt und hoffen, dass wir nach Abklingen der Pandemie an unsere Projekte und Ideen anknüpfen können.

Was hat uns im Jahr 2019 beschäftigt? Ein wichtiger Meilenstein war die Vollendung der technischen Migration, mit der wir die Fusion von DG HYP und WL BANK zur DZ HYP erfolgreich abgeschlossen haben. Im Bereich Nachhaltigkeit hat uns besonders gefreut, dass ISS ESG der DZ HYP beim Rating erneut den Prime-Status verliehen hat. Dies ist ein klares Zeichen dafür, dass wir auch weiterhin mit unseren sozialen und ökologischen Standards punkten konnten. Im Nachhaltigkeitsrating der Research- und Ratingagentur imug rating haben wir ein „positive BB“ erreicht. Das ist das fünftbeste Ergebnis im „Stresstest Nachhaltigkeit“ von imug rating, in den die 25 größten deutschen Bankhäuser einbezogen waren. Für uns heißt das: Wir sind gut, aber wir können noch besser werden.



Der Vorstand der DZ HYP
v.l.n.r.: Jörg Hermes, Dr. Georg Reutter (Vorsitzender), Manfred Salber

Uns ist bewusst, dass die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen im Finanzsektor derzeit einem Wandel unterliegen und der Wert Nachhaltigkeit eine immer größere Bedeutung erlangt. An dieser Entwicklung wollen wir uns aktiv beteiligen und haben bereits erste Maßnahmen angestoßen.

» Interview Jörg Hermes, S. 32 ff.

Um das Thema noch stärker in der Bank zu verankern, haben wir Ende 2019 einen Nachhaltigkeitsausschuss ins Leben gerufen. Das Gremium auf Bereichsleitererebene trifft sich regelmäßig. Es ist zugleich Arbeitsplattform und Multiplikator und ermöglicht uns, nachhaltige Projekte der Bank über Hierarchieebenen und Bereiche hinweg zu beraten und umzusetzen.

Daneben haben uns wie in den Vorjahren auch soziale und ökologische Themen beschäftigt. Ohne motivierte und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnten wir unser Geschäft nicht dauerhaft erfolgreich führen. Daher spielt die Mitarbeiterbindung für uns auch weiterhin eine immense Rolle. Derzeit planen wir ein Programm zur Förderung interner Talente, das besonders auf die Frauen in unserer Belegschaft ausgerichtet ist. Eine weitere große Herausforderung ist das Demografiemanagement. 2019 haben wir in einem Konzept festgelegt, mit welchen Instrumenten und Maßnahmen wir hier tätig werden.

» Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, S. 35 ff.

An unseren Hauptstandorten in Hamburg und Münster laufen derzeit Sanierungsprojekte, die auch eine energetische Gebäudemodernisierung einschließen. Für die beiden Objekte planen wir eine Zertifizierung durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB). In Hamburg streben wir ein DGNB-Zertifikat in „Silber“ an, in Münster ist sogar eine Zertifizierung in der Kategorie „Gold“ möglich.

» Betrieblicher Umweltschutz, S.46 ff.

Gerade in einer Ausnahmesituation wie dieser ist es für uns wichtig, Kontinuität zu wahren. Welchen Veränderungen wir uns auch stellen müssen – Nachhaltigkeit wird die Zukunft der DZ HYP maßgeblich mitbestimmen. Gemeinsam werden wir daran arbeiten, die stabile Entwicklung und die zukunftsorientierte Ausrichtung der Bank erfolgreich fortzusetzen. Begleiten Sie uns gern dabei.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Mit besten Grüßen



Dr. Georg Reutter
Vorsitzender



Jörg Hermes



Manfred Salber

Der Vorstand
Hamburg und Münster, im Juli 2020

UNSER UNTERNEHMEN

GRI 102: Allgemeine Angaben

GRI 102-1: Name des Unternehmens

DZ HYP AG

GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Die DZ HYP ist eine führende Immobilienbank und bedeutender Pfandbriefemittent in Deutschland sowie Kompetenzzentrum für Öffentliche Kunden in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Unsere Marktaktivitäten konzentrieren sich auf das Geschäft mit Firmenkunden, Privatkunden und Öffentlichen Kunden. Innerhalb des Geschäftsfeldes Firmenkunden arbeitet die DZ HYP mit Gewerbekunden und der Wohnungswirtschaft intensiv zusammen.

Unsere zentrale geschäftspolitische Aufgabe ist es, die Immobilien- und Kommunalfinanzierung in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zu verankern und Finanzierungen gemeinsam zu realisieren. Dafür bietet die DZ HYP den Volksbanken und Raiffeisenbanken ein umfassendes und lösungsorientiertes Produkt- und Dienstleistungsangebot und bearbeitet gemeinsam mit ihnen die regionalen Märkte.

GESCHÄFTSBEREICHE DER DZ HYP



Im Bereich Gewerbekunden agiert die DZ HYP im Direktgeschäft sowie als Partner der Volksbanken und Raiffeisenbanken, die durch die Zusammenarbeit für ihre mittelständischen Kunden größere Finanzierungen realisieren sowie ihr eigenes Risiko diversifizieren können.

Auch im Geschäft mit der Wohnungswirtschaft nutzen die Volksbanken und Raiffeisenbanken das spezielle Finanzierungs-Know-how des Verbundpartners, während sie zugleich ihre regionalen Marktkenntnisse einbringen.

Als Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe arbeitet die DZ HYP im Geschäft mit Privatkunden eng mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken zusammen. Gemeinsame Kunden sind private Bauherren und private Investoren, die Immobilien zur Selbstnutzung erwerben. Für die Zusammenarbeit mit Öffentlichen Kunden nimmt die DZ HYP die Kompetenzcenter-Funktion innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ein.

Im Geschäftsbereich Privatkunden bietet die DZ HYP den Volksbanken und Raiffeisenbanken verschiedene Kreditmodelle für eine maßgeschneiderte Kooperation und längere Zinsbindungsfristen.

Weitere Dienstleistungsangebote für die FinanzGruppe sind das Rating von gewerblichen Immobilienkunden sowie ein Kommunal-Ranking, das anhand aktueller Daten über die Wirtschafts-, Haushalts- und Verschuldungslage der Kommunen im jeweiligen Geschäftsgebiet informiert.

Zudem bieten wir durch unsere 100-prozentige Tochtergesellschaft VR WERT die Wertermittlung von Objekten an. Die VR WERT begutachtet Immobilien für Banken, Unternehmen, Investoren und Wohnungsbaugenossenschaften. Das Leistungsangebot umfasst Markt- und Beleihungswertgutachten, Beratung/Consulting in Immobilienfragen und Produktaudits von Gutachten der Volksbanken und Raiffeisenbanken. Die Beleihungswerte werden wunschgemäß nach BelWertV oder nach der einheitlichen Wertermittlungsrichtlinie 3.0 der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ermittelt.

Die Gesellschaft bewertet von der DZ HYP finanzierte Objekte mit Schwerpunkt Gewerbekunden, die eine besonders differenzierte und individuelle Fallbetrachtung erfordern, sowie Immobilien aus den Bereichen Wohnungswirtschaft/Private Investoren/Privatkunden.

» Wirtschaftliche Leistung der VR WERT, S. 14

» Geschäftsbericht 2019, S. 28 ff.

GRI 102-3: Hauptsitz des Unternehmens

Hauptstandorte der DZ HYP sind Hamburg und Münster.

Rosenstraße 2
20095 Hamburg
Tel.: +49 40 3334-0

Sentmaringer Weg 1
48151 Münster
Tel.: +49 251 4905-0

GRI 102-4: Betriebsstätten

Die DZ HYP ist mit zwei Hauptstandorten in Hamburg und Münster, sechs Immobilienzentren in den Wirtschaftsmetropolen Hamburg, Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Stuttgart und München sowie weiteren sechs Regionalbüros in Hannover, Kassel, Leipzig, Mannheim, Nürnberg und Münster flächendeckend präsent.

**GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform**

Die DZ HYP ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Sie ist Teil der DZ BANK Gruppe und damit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe.

GRI 102-6: Belieferte Märkte

Die DZ HYP bietet den Volksbanken und Raiffeisenbanken umfassende und lösungsorientierte Produkt- und Dienstleistungsangebote und bearbeitet gemeinsam mit ihnen die regionalen Märkte. Die Zusammenarbeit ist Garant für die erfolgreiche Erschließung von Potenzialen in der Immobilien- und Kommunalfinanzierung. Beide Seiten profitieren von dem partnerschaftlichen Miteinander – die DZ HYP von den Kundenkontakten vor Ort, die Volksbanken und Raiffeisenbanken von den Geschäftsbeziehungen aus der bundesweiten Markterschließung.

» Geschäftsfelder und Dienstleistungen der DZ HYP, S. 6 f.

GRI 102-7: Größe des Unternehmens

Die DZ HYP ist Teil der DZ BANK Gruppe und damit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, die 875 Volksbanken und Raiffeisenbanken umfasst.

WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN (in Tsd. €)

	2019	2018
Erlös ¹	2.030.245	2.065.519
Ausgeschütteter Wert	393.426	423.881

¹ Additive Werte der Posten „Zinserträge aus Kredit- und Geldmarktgeschäften und festverzinslichen Wertpapieren und Schuldbuchforderungen“, „laufende Erträge aus Beteiligungen“, „Erträge aus Gewinngemeinschaften, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen“, „Provisionserträge“ und „sonstige betriebliche Erträge“.

» GRI 201: Wirtschaftliche Leistung, S. 13 f.

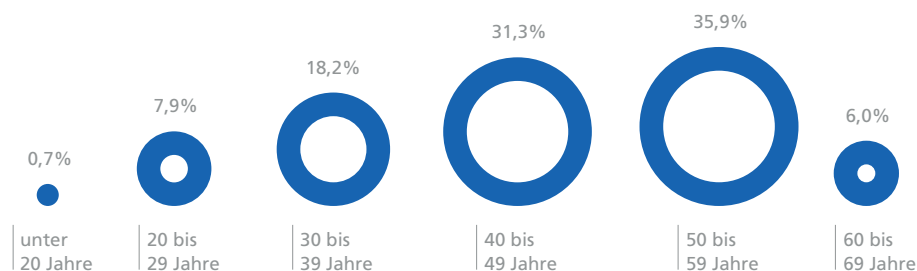
GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern**MITARBEITERKENNZAHLEN**

	2019	2018
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Anzahl)¹	870	873
Arbeitsvertrag (Anzahl)		
Befristet	25	35
Unbefristet	845	838
Beschäftigungsverhältnis (in %)²		
Vollzeit	76,3	77,9
Teilzeit	23,7	22,1

¹ Im Jahresdurchschnitt.² Nach Durchschnittswerten ermittelt.

» Weitere Mitarbeiterkennzahlen, S. 37

» Geschäftsbericht 2019, S. 72

ALTERSSTRUKTUR DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER**GRI 102-9: Lieferkette**

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bündeln seit 2010 ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten mit dem übergeordneten Ziel, gemeinsam Marktchancen zu nutzen, Risiken zu vermeiden und zugleich einen Beitrag zum Nutzen der Gesellschaft zu leisten. Ausgehend von diesem Grundgedanken wurde 2012 auf Gruppenebene eine Leitlinie zur Nachhaltigkeit im Einkauf erarbeitet, um einheitliche Anforderungen für den Einkauf festzulegen. Diese sind in den Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten der DZ BANK Gruppe festgeschrieben.

Bei der Beschaffung gilt grundsätzlich, dass bevorzugt auf lokale Zulieferer und Dienstleister gesetzt wird, die sich in unmittelbarer Nähe zu den Standorten befinden. Dies ermöglicht kurze Transportwege und trägt zur Reduzierung der CO₂-Emissionen bei.

» Lieferanten, S. 17 f.

GRI 102-10: Signifikante Änderungen im Unternehmen und seiner Lieferkette

Mit Wirkung zum 1. Januar 2020 wurde der DZ HYP Bereich Immobilienbewertung im Rahmen eines Teilbetriebsüberganges in unser Tochterunternehmen VR WERT GmbH integriert. Damit haben wir die Expertise innerhalb der DZ BANK Gruppe gebündelt und für unsere Kunden innerhalb und außerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eine zentrale Anlaufstelle im Bewertungsbereich geschaffen.

Mit allen aus dem Bereich Immobilienbewertung der DZ HYP integrierten Gutachtern und zusätzlich geplanten Stellen werden zum Ende des Jahres 2020 rund 65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur VR WERT zählen.

» VR WERT, S. 14

GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Wie alle Mitglieder der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ist auch die DZ HYP einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Wirtschaftsweise verpflichtet. Wir verfolgen eine konservative Risikostrategie sowie einen vertrauensvollen und partnerschaftlichen Umgang mit unseren Geschäftspartnern und Kunden.

Die Fähigkeit, Risiken zu identifizieren, zu steuern und zu kommunizieren, ist wesentlicher Teil unserer geschäftlichen Aktivitäten. Dabei gilt stets der Grundsatz, dass Risiken nur in dem Maße eingegangen werden, wie dies zur Erreichung der geschäftspolitischen Ziele erforderlich ist und ein angemessenes Verständnis und die Expertise für die Messung und Steuerung der Risiken vorliegen.

- » Risikomanagement, S. 22 f.
- » Geschäftsbericht 2019, S. 49 ff.

GRI 102-12: Externe Initiativen

Im Jahr 2008 trat die DZ BANK AG dem Global Compact der Vereinten Nationen bei und bekannte sich damit zur Umsetzung, Offenlegung und Förderung der zehn weltweit geltenden Grundsätze der Initiative für verantwortungsvolles Handeln. Diesen Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung haben wir uns 2013 angeschlossen.

Wir schätzen die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und haben uns mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Jahr 2012 öffentlich zu diesem Grundsatz bekannt.

Bei der Ausgestaltung von Praxisprojekten für Studierende sowie Schülerinnen und Schüler orientieren wir uns an den Regeln des „Fair Company Codex“.

Für unsere familienbewusste Personalpolitik erhalten wir seit 2013 das Zertifikat „audit berufundfamilie®“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Die nächste Re-auditierung soll 2020 stattfinden und wird beide Hauptstandorte der fusionierten Bank einbeziehen.

- » Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, S. 35 ff.

Seit 2013 fördern wir das Netzwerk der CLUB OF ROME Schulen mit einer jährlichen Spende. 2015 wurden wir erstmals als Bildungspartner der Schulen ausgezeichnet und tragen in dieser Rolle zur Umsetzung und zum Ausbau der Aktivitäten des CLUB OF ROME Schulnetzwerks auf Bundesebene bei. Außerdem sind wir Gastgeber und finanzieller Förderer der Jahrestagung der CLUB OF ROME Schulen.

- » Gesellschaftliches Engagement, S. 44 f.

GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

- Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR)
- Genossenschaftsverband Weser-Ems e.V.
- Genossenschaftsverband e.V., Frankfurt a. M.
- Baden-Württembergischer Genossenschaftsverband e.V.
- Genossenschaftsverband Bayern e.V.
- DGRV – Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e.V.
- Verband Deutscher Pfandbriefbanken e.V. (vdp)
- Zentraler Immobilien Ausschuss e.V. (ZIA)
- Urban Land Institute (ULI Europe)
- Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU)
- Deutscher Investor Relations Verband e.V. (DIRK)
- Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen (GdW)
- Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e.V. (DESWOS)
- European Covered Bond Council (ECBC; seit Januar 2020)

GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

» Grußwort, S. 4 f.

GRI 102-15: Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

Wir verstehen uns als aktiven Teil der Gesellschaft und wissen, dass die von uns getroffenen Geschäftsentscheidungen einen wesentlichen Einfluss auf unser Umfeld haben. Deshalb wollen wir als Bank auf Basis eines nachhaltigen Geschäftsmodells erfolgreich sein. Dazu gehört, dass wir die Bedürfnisse der Beschäftigten und der Gesellschaft berücksichtigen sowie die Umwelt und das Klima schützen. Wir schließen uns dabei dem allgemeinen Nachhaltigkeitsverständnis der Brundtland-Kommission an, die Bedürfnisse heutiger Generationen zu befriedigen und ihnen faire Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, ohne die Chancen künftiger Generationen zu schmälern oder die natürlichen Lebensgrundlagen zu gefährden. Ein nachhaltig denkendes und handelndes Unternehmen sollte nach unserem Verständnis zudem jederzeit auf Änderungen der politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, dynamische Marktentwicklungen und technologische Innovationen flexibel reagieren können.

Unsere handlungsleitenden Prinzipien haben wir in einer Nachhaltigkeitsstrategie verankert und damit unsere Verantwortung und unser Verständnis von einer nachhaltigen Entwicklung verdeutlicht.

Unser Verständnis des Miteinanders mit unseren Geschäftspartnern und unseren Kunden findet Ausdruck in dem Motto „Nah. Zusammen. Erfolgreich.“ Es drückt das Denken und Handeln der DZ HYP aus und bezieht dabei unsere Auffassung von Nachhaltigkeit ein.

» Nachhaltigkeitsstrategie, S. 19 ff.

» Geschäftsbericht 2019, S. 49 ff.

Hilfe zur Selbsthilfe – das Genossenschaftsprinzip

Als Friedrich Wilhelm Raiffeisen und Hermann Schulze-Delitzsch vor mehr als 160 Jahren in Deutschland die ersten Genossenschaften gründeten, konnten sie kaum ahnen, welche Erfolgsgeschichte sie damit auf den Weg brachten. Genossenschaften haben sich heute in den verschiedensten Märkten etabliert und sind unterschiedlich strukturiert. Gemeinsam ist ihnen, dass die Mitglieder zugleich Eigentümer und Kunden sind. Dieses sogenannte Identitätsprinzip unterscheidet Genossenschaften von allen anderen Formen der kooperativen Zusammenarbeit.

Gründungsidee der Genossenschaften ist ein freiwilliger Zusammenschluss, um gemeinsam zu wirtschaften und so aus eigener Kraft – ohne Hilfe von Dritten oder des Staates – die Mitglieder in ihrer Geschäftstätigkeit zu fördern. Im Vordergrund steht der genossenschaftliche Förderzweck und nicht die Zahlung einer Rendite.

Alle grundsätzlichen Entscheidungen einer Genossenschaft trifft die Generalversammlung, in der jedes Mitglied unabhängig von seiner Kapitalbeteiligung eine Stimme hat. Auf diese Weise werden demokratische Grundprinzipien gewahrt und die Dominanz einzelner Mehrheitseigner ebenso wie eine „feindliche Übernahme“ vermieden.

Jede Genossenschaft gehört einem gesetzlichen Prüfungsverband an, der seine Mitglieder berät und die wirtschaftlichen Verhältnisse ebenso wie die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung regelmäßig überprüft. Genossenschaften sind auch deswegen seit vielen Jahren die mit Abstand insolvenzsicherste Rechtsform in Deutschland.

www.genossenschaften.de

GRI 102-16: Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen

Eine gute Unternehmensführung erfordert die Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln sowie von freiwilligen Selbstverpflichtungen und internen Richtlinien (Compliance), einen verantwortungsvollen Umgang mit allen Risiken (Risikomanagement), den Schutz der Unternehmensreputation sowie eine transparente Gestaltung der Geschäftsprozesse. Mithilfe unserer Corporate Governance schaffen wir einen Ordnungsrahmen, der alle rechtlichen Aspekte und betrieblichen Grundsätze umfasst.

Für die DZ HYP sind die genossenschaftlichen Grundprinzipien der Hilfe zur Selbsthilfe, Solidarität, Partnerschaft und Verantwortung für die Gesellschaft leitend.

Als Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen bekennen wir uns zur Umsetzung, Offenlegung und Förderung der zehn weltweit geltenden Grundsätze der Initiative für verantwortungsvolles Handeln.

Die Einhaltung von Werten und Grundsätzen ist ebenso Teil unserer verantwortungsbewussten Unternehmensführung wie die Sicherstellung der Rechtskonformität und eine klare, transparente Unternehmenssteuerung.

» UN-Global-Compact-Fortschrittsbericht („Communication on Progress“) der DZ BANK AG

» Verantwortungsvolle Unternehmensführung, S. 15 f.

Als ein führender Immobilienfinanzierer in Deutschland und Kompetenzzentrum für Öffentliche Kunden in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe können wir über unsere Kredite mittelbar zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) beitragen. Deshalb wollen wir das Potenzial der SDGs als Nachhaltigkeitsmaßstab für Unternehmen

und Investoren sowie den Einfluss der eigenen Geschäftstätigkeit auf deren Erreichung in Zukunft systematisch analysieren. In Anlehnung an den World Green Building Council orientieren wir uns an folgenden SDGs:



» World Green Building Council

Ein wichtiges Ziel ist dabei für uns SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“. Die DZ HYP finanziert energieeffiziente Gewerbeimmobilien, ermöglicht dem genossenschaftlichen, kirchlichen und sozialen Wohnungsbau die Schaffung bezahlbaren Wohnraums und versetzt auch kleinere Kommunen in die Lage, im Sinne der Daseinsvorsorge Investitionen in die öffentliche Infrastruktur zu tätigen.

Unser praktisches Verständnis von integrem Verhalten und einer ethisch fundierten Unternehmenskultur ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich im gruppenweit gültigen Verhaltenskodex formuliert.

» Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe

GRI 102-18: Führungsstruktur

Die DZ HYP ist nach dem dualen Führungsprinzip aufgebaut. Der dreiköpfige Vorstand leitet das Unternehmen nach Maßgabe der bestehenden gesetzlichen Vorschriften und sorgt für deren Einhaltung innerhalb der DZ HYP. Beraten und überwacht wird er hierbei vom Aufsichtsrat und von seinen Ausschüssen. Die Regelungen innerhalb der Bank, wie zum Beispiel die Satzung und die Geschäftsordnung der Gremien, entsprechen den gesetzlichen Vorschriften.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2019 einen Nominierungsausschuss, einen Vergütungskontrollausschuss, einen Prüfungsausschuss und einen Risikoausschuss eingesetzt. Diese Ausschüsse tagten im Jahr 2019 mehrmals, die jeweiligen Vorsitzenden haben dem Aufsichtsrat regelmäßig über die Arbeit der Ausschüsse berichtet.

Die in der Zeit von April bis Mai 2019 durchgeführte Selbstevaluation des Aufsichtsrats und Bewertung des Vorstands der DZ HYP hat zu dem Ergebnis geführt, dass Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung des Aufsichtsrats und des Vorstands sowie die Kenntnisse, Fähigkeiten und die Erfahrung sowohl der einzelnen Mitglieder von Aufsichtsrat und Vorstand als auch beider Gremien in ihrer Gesamtheit den gesetzlichen und satzungsgemäßen Erfordernissen entsprechen.

Der Aufsichtsrat der DZ HYP besteht satzungsgemäß aus 18 Mitgliedern. Nach Maßgabe des Drittbeteiligungsgesetzes werden zwölf Mitglieder von der Hauptversammlung und sechs Mitglieder von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewählt. Per 31. Dezember 2019 waren 18 Aufsichtsratsmitglieder aktiv. Zwei Mitglieder des Gremiums sind unterjährig ausgeschieden. Entsprechend den Regularien wurden zwei Nachfolger in das Gremium gewählt. Per Berichtsstichtag betrug der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat 22 Prozent.

Im Geschäftsjahr 2019 haben vier Sitzungen des Aufsichtsrats stattgefunden.

» Geschäftsbericht 2019, Bericht des Aufsichtsrats, S. 114 f.

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN (in Tsd. €)

	2019	2018
Erlös¹	2.030.245	2.065.519
Ausgeschütteter Wert	393.426	423.881
Andere Verwaltungsaufwendungen	154.711	191.938
Löhne und Gehälter	75.177	78.372
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	15.576	18.859
Zahlungen an Kapitalgeber ²	66.089	71.307
Zahlungen an den Staat ³	81.788	63.344

¹ Additive Werte der Posten „Zinserträge aus Kredit- und Geldmarktgeschäften und festverzinslichen Wertpapieren und Schuldbuchforderungen“, „laufende Erträge aus Beteiligungen“, „Erträge aus Gewinngemeinschaften, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen“, „Provisionserträge“ und „sonstige betriebliche Erträge“.

² Additive Werte der Posten „aufgrund von Gewinnabführungsverträgen abgeführte Gewinne“ und „aufgrund von Teilgewinnabführungsverträgen abgeführte Gewinne“.

³ Im Wesentlichen Steuerumlage an die Organträgerin.

Neugeschäft der DZ HYP

Das niedrige Zinsniveau hat auch 2019 dazu geführt, dass Immobilien trotz nachlassender Konjunkturdynamik in Deutschland weiter nachgefragt waren. Vor diesem Hintergrund hat die DZ HYP ihre Neugeschäftsaktivitäten im Berichtsjahr ausgebaut. Insgesamt erzielte die DZ HYP ein Neugeschäftsvolumen in Höhe von 12.885 Mio. € (2018: 11.864 Mio. €).

VOLUMEN (in Mio. €)

	2019	2018
Gewerbekunden	8.976	7.725
davon in Deutschland	8.367	7.420
Wohnungswirtschaft	898	1.013
Privatkunden/Private Investoren	2.294	2.232
Öffentliche Kunden	717	894
Gesamt	12.885	11.864

VR WERT

Die VR WERT, eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der DZ HYP, hat die Anzahl der Gutachten im Geschäftsjahr 2019 auf 3.291 gesteigert (2018: 2.767). Das entspricht einem Plus von 18,9 Prozent. Der Umsatz lag bei 11,8 Mio. € (2018: 10,0 Mio. €) und stieg damit um 18,0 Prozent. Die Gewinnabführung an die DZ HYP für 2019 beträgt 2,6 Mio. € (2018: 2,5 Mio. €).

» Geschäftsbericht 2019, S. 30, 39

GRI 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für das Unternehmen und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

Im Kreditgeschäft begegnen uns täglich Fragen der Nachhaltigkeit. An unsere gewerblichen Immobilienprojekte legen wir bei Investitionsentscheidungen Kriterien

an, die sowohl strenge Risiko- und Ertragsgesichtspunkte als auch soziale und ökologische Aspekte berücksichtigen.

Investitionen in den privaten Immobilienbestand – Neubauten wie auch Modernisierungsmaßnahmen – gewährleisten eine Steigerung der Energieeffizienz. Häufig werden solche nachhaltigen Investitionen mit speziellen Darlehen aus den Förderprogrammen der KfW kombiniert.

Die elf Unternehmen der DZ BANK Gruppe haben sich in einer gemeinsamen Klimastrategie dazu verpflichtet, bis zum Jahr 2050 mindestens 80 Prozent ihrer aggregierten CO₂-Emissionen einzusparen. Auf diese Weise wollen wir den Klimaschutzplan der Bundesregierung und den Weltklimavertrag von Paris unterstützen. Ausgehend vom Basisjahr 2009 konnte die DZ BANK Gruppe ihre CO₂-Emissionen bereits um 50,7 Prozent senken (2018: 47,3 Prozent).

GRI 201-3: Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

AUFWENDUNGEN FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

	2019	2018
Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung (in %)	96,0	97,7
Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen (in Tsd. €)	185.601	172.447
Löhne und Gehälter (in Tsd. €)	75.177	78.372
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung (in Tsd. €)	15.576	18.859
davon betriebliche Altersvorsorge (in Tsd. €)	4.556	6.800
Sonstige soziale Aufwendungen (in Tsd. €)	11.000	10.100

» Geschäftsbericht 2019, S. 83

» Weitere Mitarbeiterkennzahlen, S. 37

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

GRI 205: Korruptionsbekämpfung

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Grundvoraussetzung jeder nachhaltigen unternehmerischen Tätigkeit ist die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Regelungen und Vorgaben, freiwilligen Selbstverpflichtungen sowie internen Richtlinien. Als Teilnehmer des UN Global Compact orientieren wir uns an dessen Prinzipien. Zudem sehen wir uns der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen verpflichtet.

Unser praktisches Verständnis von integrem Verhalten und einer ethisch fundierten Unternehmenskultur ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich im gruppenweit gültigen Verhaltenskodex formuliert. Er verbindet unsere internen Grundsätze mit externen Marktstandards und bekräftigt unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit.

» Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe

Für uns als Finanzdienstleister ist der Schutz der Reputation von hoher Bedeutung. Daher zählen die Verhinderung von Korruption und Bestechung sowie die Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen zu den zentralen Prinzipien unserer Geschäftstätigkeit.

Der Bereich Compliance der DZ HYP ist unmittelbar dem Vorstand unterstellt. Er umfasst die MaRisk-Compliance und die Kapitalmarkt-Compliance, die Geldwäsche- und Betrugsprävention mit dem Geldwäschebeauftragten (der Zentralen Stelle) sowie die Beauftragten für den Datenschutz, die Informationssicherheit und das Notfallmanagement. Seine Aufgaben bestehen darin, gesamtbankbezogene Richtlinien zu implementieren und weiterzuentwickeln, die Überwachungsfunktion wahrzunehmen und unsere Geschäftseinheiten bei der Umsetzung und Einhaltung der rechtlichen Anforderungen zu beraten.

Im Rahmen der MaRisk-Compliance wurden ein Compliance Board auf Vorstands- und Bereichsebene sowie ein Compliance-Gremium mit Vertretern aus den Fachbereichen eingerichtet. Der Bereichsleiter Compliance nimmt die Aufgaben des MaRisk- und WpHG-Compliance-Beauftragten sowie des Geldwäschebeauftragten wahr. Er wird von der Abteilung Unternehmens- und Kapitalmarkt-Compliance unterstützt.

» GRI 205: Korruptionsbekämpfung, S. 16

Ebenfalls im Bereich Compliance angesiedelt ist das Beschwerdemanagementsystem, mit dem wir etwaige Beschwerden unserer Kunden systematisch erfassen und gezielt bearbeiten können. Unsere Kunden, Verbundpartner und sonstige Dritte können Beschwerden telefonisch, per E-Mail oder auf persönlichem Weg abgeben. Alle eingehenden Beschwerden werden zeitnah in den zuständigen Fachbereichen bearbeitet. Grundsätzlich ist es unser Anspruch, Missverständnisse und Schwierigkeiten frühzeitig im direkten Dialog zu klären und individuelle Lösungen zu entwickeln.

Zur Vermeidung von Wirtschaftskriminalität und unzulässiger Einflussnahme auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat die DZ HYP zudem ein Hinweisgebersystem installiert. Hier kann die Belegschaft Informationen zu regelwidrigem Verhalten, ernsthaften Verstößen und sonstigen Verfehlungen unter Wahrung der Vertraulichkeit und der Anonymität an die interne Compliance-Ombudsstelle übermitteln.

Die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsschritten und die elektronische Bereitstellung von Informationen gehen einher mit hohen Anforderungen an den Schutz personenbezogener Daten sowie deren ausschließlich zweckbezogene Verwendung. Bei unseren laufenden Digitalisierungsinitiativen verbessern wir unsere Sicherungsmaßnahmen nach Maßgabe der technologischen Entwicklung stetig. Die europäische Datenschutz-Grundverordnung findet hierbei selbstverständlich Anwendung.

» GRI 418: Schutz der Kundendaten, S. 31

GRI 205: Korruptionsbekämpfung

GRI 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Der Bereichsleiter Compliance sorgt als Geldwäschebeauftragter/Zentrale Stelle für ein angemessenes Risikomanagement sowie für interne Sicherungsmaßnahmen. Diese dienen der Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder sonstigen strafbaren Handlungen, die zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts führen können. Der Bereichsleiter Compliance ist für die Einhaltung der geldwäscherechtlichen Vorschriften und die Wahrnehmung der oben genannten Pflichten zur Verhinderung strafbarer Handlungen zuständig und wird dabei durch die Abteilung Geldwäsche- und Betrugsprävention unterstützt. Mithilfe eines Monitoring-Systems und sonstiger Prüfungshandlungen werden auffällige Geschäftsbeziehungen und Transaktionen in der gesamten Bank überwacht.

Die Geldwäsche- und Betrugsprävention arbeitet bei der Identifizierung, Bewertung und Steuerung von Risiken eng mit der Gruppe Operationelle Risiken aus dem Bereich Risikocontrolling zusammen. Durch die Verwendung einheitlicher Instrumente zur Erhebung operationeller Risiken sowie die Rückkopplung der Ergebnisse der Risikoanalyse wird sichergestellt, dass die DZ HYP Verlustrisiken frühzeitig minimieren und beseitigen kann.

GRI 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu den gesetzlichen Bestimmungen, bankinternen Vorkehrungen sowie den Methoden in den Themenbereichen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen geschult. Diese Schulungen sind mindestens alle zwei Jahre aufzufrischen und fallen auch dann an, wenn im Aufgabengebiet der betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine relevante Änderung eintritt. Ein Verdachtsmeldewesen ist eingerichtet.

GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Für das Jahr 2019 sind keine Korruptionsvorfälle bei der DZ HYP bekannt.

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Es gab im Jahr 2019 keine Rechtsverfahren gegen die DZ HYP aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung.

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

GRI 412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Durch die auf den Inlandsmarkt fokussierte Geschäftstätigkeit der DZ HYP spielen kritische Menschenrechtsthemen wie Kinder- oder Zwangsarbeit keine Rolle. Andere Menschenrechtsthemen wie Gleichbehandlung, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie Antidiskriminierung und Datenschutz werden durch die internen Vorschriften, die geltenden Grundsätze und den Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe geregelt.

GRI 412-2: Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren

Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dies gilt insbesondere für die Führungskräfte. Alle neuen Kolleginnen und Kollegen erhalten diese Schulung bei ihrem Eintritt in die DZ HYP. Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße oder Klagen in Bezug auf die Einhaltung des AGG registriert.

Lieferanten

GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

Auch im Lieferantenmanagement berücksichtigt die DZ HYP neben ökonomischen Einkaufskriterien ökologische und soziale Aspekte. Zu diesem Zweck wurden 2012 in der gesamten DZ BANK Gruppe die Nachhaltigkeitsstandards für Lieferanten eingeführt. Sie orientieren sich an den Prinzipien des UN Global Compact, der vom Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) verabschiedeten Verhaltensrichtlinie „Code of Conduct“ sowie den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Bei der Beschaffung setzt die DZ BANK Gruppe bevorzugt auf lokale Zulieferer und Dienstleister, die sich in unmittelbarer Nähe zu den Standorten befinden. Alle Lieferanten, die in der Summe der Gesamtumsätze einen festgelegten Grenzwert überschreiten, beurteilt unser Einkauf hinsichtlich Nachhaltigkeitsrelevanz und Beeinflussbarkeit. Dabei legen wir eine Kriterienliste zugrunde, die gemäß den genannten Grundsätzen kritische Menschenrechtsthemen umfasst, aber auch Aspekte wie Schwarzarbeit, Unterschreitung des Mindestlohns und eine unsachgemäße Entsorgung von Baumaterialien. Die Lieferanten erhalten auf dieser Basis einen Score-Wert. Ab einer mittleren Bewertung fordern wir eine ausführlichere Selbstauskunft ein. So haben wir die Möglichkeit, Risiken in der Lieferkette frühzeitig zu erkennen und bei Verstößen schnell zu reagieren. Besonders im Fokus sind dabei Unternehmen aus dem Baugewerbe, Wachdienste und Reinigungsunternehmen.

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe betrachten die Nachhaltigkeitsanforderungen als wesentlich für die jeweilige Geschäftsbeziehung. Im Fall eines Verstoßes erstellen wir zusammen mit dem betroffenen Lieferanten einen konkreten Maßnahmenplan. Dieser enthält auch ein Eskalationsschema, das im Extremfall bis zur Kündigung der Geschäftsbeziehung reichen kann.

Angelehnt an die Leadbuyerschaft sollen gemeinsame Lieferanten zukünftig nur einem Unternehmen der DZ BANK Gruppe ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten darlegen. Die Ergebnisse werden dann in der Gruppe geteilt.

» Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten der DZ BANK Gruppe

GRI 204: Beschaffungspraktiken

GRI 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Im Berichtsjahr lag der prozentuale Anteil der lokalen Zulieferungen aus Deutschland bei mehr als 98,8 Prozent (gemessen am Gesamtgeschäftsvolumen).

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden

GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Die DZ HYP verpflichtet ihre Lieferanten, die Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten der DZ BANK Gruppe einzuhalten. Hinsichtlich der ökologischen Verantwortung erwarten wir, dass die Auftragnehmer für einen ausreichenden

Umweltschutz sorgen und mindestens die lokalen bzw. nationalen rechtlichen Anforderungen einhalten. Des Weiteren sollen sie im Rahmen eines etablierten Umweltmanagements Maßnahmen entwickeln und durchführen, um die Umweltbelastung kontinuierlich zu reduzieren.

In Bezug auf die sozialen Kriterien verpflichten wir die Auftragnehmer, die Menschenrechte einzuhalten, keine Kinder- und Zwangsarbeit zu dulden, faire Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen einzuräumen, entsprechende Maßnahmen zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durchzuführen, jede Form von Diskriminierung auszuschließen und sich in keiner Weise auf Korruption oder Bestechung einzulassen.

GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Umweltauswirkungen bzw. negative Auswirkungen in menschenrechtlicher oder gesellschaftlicher Hinsicht oder im Hinblick auf Arbeitspraktiken wurden im Berichtsjahr nicht ermittelt.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeit ist für die DZ HYP ein vielschichtiges Thema, das sich in den letzten Jahren stetig bewegt und weiterentwickelt hat. Wir sind auch in Zukunft gefordert, sich verändernde politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, dynamische Marktentwicklungen und technologische Innovationen zu beobachten, auszuwerten und in unserer Geschäftstätigkeit zu verankern. Gleichzeitig bedeutet das, dass wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie regelmäßig anpassen müssen.

Als Unternehmen der DZ BANK Gruppe ist die DZ HYP dem genossenschaftlichen Grundverständnis einer verantwortungsvollen Wirtschaftsweise verpflichtet. Wir sehen uns als aktiven Teil der Gesellschaft und wissen, dass die von uns getroffenen Entscheidungen einen wesentlichen Einfluss auf das Umfeld haben, in dem wir leben, wohnen und arbeiten. Deswegen ist unser Anspruch, den Erfolg als Bank auf Basis eines nachhaltigen Geschäftsmodells zu erzielen, das in Einklang steht mit den Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Gesellschaft sowie dem Schutz der natürlichen Umwelt und des Klimas. Wir schließen uns dabei dem allgemeinen Nachhaltigkeitsverständnis der Brundtland-Kommission an, die Bedürfnisse heutiger Generationen zu befriedigen und ihnen faire Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, ohne die Chancen künftiger Generationen zu schmälern oder die natürlichen Lebensgrundlagen zu gefährden. In diesem Sinne sind für uns die zehn Prinzipien des Global Compact und die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen maßgeblich.

Ein weiterer Orientierungspunkt ist die Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung, die nach der Verabschiedung der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen konkretisiert wurde. Als eine ambitionierte Antwort darauf haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe 2018 die gemeinsame

Klimastrategie erneuert. Deren Zielsetzung ist es, die aggregierten CO₂-Emissionen der Unternehmen der DZ BANK Gruppe ausgehend vom Jahr 2009 bis zum Jahr 2050 um mindestens 80 Prozent zu reduzieren.

» Klimastrategie, S. 46

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an diesen Grundsätzen. Sie dient als Leitlinie, um Handlungsschwerpunkte und geeignete Maßnahmen für das Nachhaltigkeitsmanagement zu identifizieren. In ihr haben wir handlungsleitende Prinzipien verankert und unsere Verantwortung und unser Verständnis für eine nachhaltige Entwicklung verdeutlicht. Mit der Fusion von DG HYP und WL BANK Ende Juli 2018 wurde die bislang ausschließlich für die DG HYP geltende Nachhaltigkeitsstrategie auf die DZ HYP ausgeweitet. Die grundlegenden Prinzipien dieser Strategie bestehen für die Handlungsfelder nachhaltiges Bankgeschäft, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, betrieblicher Umweltschutz und gesellschaftliches Engagement.

Die DZ HYP verfolgt intensiv die nationale und europäische Diskussion in Bezug auf die Gestaltung einer nachhaltigen Finanzwirtschaft. Vor diesem Hintergrund haben wir 2019 begonnen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele sowie die damit verbundenen Prozesse im Unternehmen zu analysieren und zu überarbeiten. Dabei haben wir auch die Anforderungen unserer Stakeholder berücksichtigt.

» GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen, S. 26

» GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen, S. 55 f.

Handlungsfelder bis 2019		Handlungsfelder in Vorbereitung
Nachhaltiges Bankgeschäft » Langfristiger wirtschaftlicher Erfolg » Solides Geschäftsmodell » Verantwortungsvolle Produkte » Gesetzeskonformes Verhalten » Vertrauensvoller Geschäftspartner » Risikomanagement		Risikomanagement » Analyse potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken für das Kreditgeschäft S. 22 f.
Betrieblicher Umweltschutz* » Ressourceneffizienz » Klimaschutz » Energetische Optimierung » Sensibilisierung für Umweltthemen		Nachhaltige Kreditvergabe » Definition und Erhebung nachhaltiger Kriterien in der Kreditvergabe S. 30
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter » Arbeitgeberattraktivität » Aus- und Weiterbildung » Mitarbeiterzufriedenheit » Arbeitsplatzsicherheit » Mitarbeitergesundheit » Partizipation und Mitbestimmung		Nachhaltiges Bankgeschäft » Auflage nachhaltiger Produkte S. 27 ff.
Gesellschaftliches Engagement* » Transparente Kommunikation » Förderung gesellschaftlicher Teilhabe » Menschenrechtsgrundsätze » Gleichbehandlung und Gerechtigkeit		Attraktiver Arbeitgeber/ Demografie » Sowohl für Bewerber als auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber sein S. 35 ff.

* Keine wesentlichen Handlungsfelder in neuer Nachhaltigkeitsstrategie.

In der nebenstehenden Grafik zeigen wir die darauf basierende Entwicklung unserer wesentlichen Handlungsfelder auf.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln wir 2020 weiter. Dabei ist uns vor allem wichtig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so früh wie möglich einzubinden. Uns leitet dabei das Ziel einer stärkeren Integration des Themas Nachhaltigkeit in unser Kerngeschäft.

» Interview Jörg Hermes, S. 32 ff.

Die Ziele unseres bisherigen Nachhaltigkeitsprogramms verfolgen wir gleichzeitig weiter. Informationen dazu finden sich in den jeweiligen Kapiteln.

» Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, S. 35 ff.

» Betrieblicher Umweltschutz, S. 46 ff.

» Gesellschaftliches Engagement, S. 44 f.

Im Berichtsjahr haben wir in der DZ HYP verschiedene Maßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit verfolgt und umgesetzt. So haben wir einen unabhängigen internen Nachhaltigkeitsausschuss eingesetzt, in dem alle Bereichsleiter der Bank vertreten sind. Das Gremium soll den fachlichen Austausch im Bereich der Nachhaltigkeit fördern sowie Chancen und Risiken aktueller Entwicklungen bewerten. Ziel ist die Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung der DZ HYP.

» Nachhaltigkeitsausschuss, S. 21 f.

Unser im Berichtsjahr verabschiedetes Demografiekonzept umfasst die Felder Personalplanung und -gewinnung, Mitarbeiterbindung und Gesundheit. Ziel ist es, die Leistungsfähigkeit der DZ HYP auch dann sicherzustellen, wenn sich Rahmenbedingungen für das Unternehmen ändern. Im November 2019 wurde bereits ein Ziel zur Erhöhung des Frauenanteils vom Vorstand festgelegt.

» Demografiemanagement, S. 35 f.

An beiden Hauptstandorten finden umfangreiche Umbau- und Sanierungsarbeiten unserer Gebäude statt. In Hamburg wurden die Bauarbeiten bereits im Jahr 2018 begonnen und im Berichtsjahr erfolgreich fortgesetzt. In Münster startete die Sanierung 2019.

Wir streben an, die Maßnahmen in Hamburg 2020 und in Münster 2021 abzuschließen und von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifizieren zu lassen. Laut einer Vorabeinschätzung der DGNB erfüllen beide Standorte die Kriterien für eine Zertifizierung. In Hamburg streben wir eine DGNB-Zertifizierung in „Silber“ an, in Münster ist sogar „Gold“ möglich. Damit arbeiten wir kontinuierlich an der Erreichung der Ziele unserer gruppenweiten Klimastrategie.

Zudem haben wir eine nachhaltige Veranstaltungsreihe ins Leben gerufen. Diese findet bis zu zweimal jährlich in Hamburg und Münster statt und soll unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Thema Nachhaltigkeit mit seinen verschiedenen Facetten näherbringen.

Nachhaltigkeitsmanagement

Die übergeordnete Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand der DZ HYP. Die Koordination sämtlicher Nachhaltigkeitsaktivitäten ist innerhalb des Bereichs Kommunikation, Marketing und Veranstaltungen (KMV) in der Abteilung Kommunikation und Marketing angesiedelt. Der Nachhaltigkeitsmanager ist an beiden Hauptstandorten Hamburg und Münster für das Thema zuständig. Die Bereichsleitung berichtet regelmäßig über interne und externe Entwicklungen an den Vorstand. Darüber hinaus ist die Abteilung Kommunikation und Marketing Ansprechpartnerin für die Fachabteilungen bei nachhaltigkeitsrelevanten Fragen. Sie überwacht die Maßnahmen und macht Vorschläge zu deren Weiterentwicklung in Abstimmung mit den zuständigen Unternehmensbereichen. Außerdem fungiert sie als Ansprechpartnerin für interne und externe Anspruchsgruppen und ist verantwortlich für die Berichterstattung.

Nachhaltigkeitsausschuss

Nachhaltigkeit ist in der DZ HYP eine Querschnittsaufgabe und wird über alle Führungsebenen und Unternehmensbereiche hinweg wahrgenommen. Dieses Prinzip wurde 2019 weiter gestärkt durch die Einsetzung eines Nachhaltigkeitsausschusses, in dem alle Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter der DZ HYP vertreten sind. Aufgabe des Nachhaltigkeitsausschusses ist es, die strategische Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsprojekten und -maßnahmen in der DZ HYP zu begleiten, den fachbereichsübergreifenden Austausch zu fördern sowie Chancen und Risiken zu bewerten, die sich aus aktuellen Entwicklungen rund um das Thema Nachhaltigkeit ergeben.

Der Nachhaltigkeitsausschuss trifft sich mindestens einmal im Quartal, bei Bedarf auch öfter. In den Sitzungen können die Teilnehmer Feedback aus ihren jeweiligen Bereichen einbringen. So ist ein bedarfsgenauer Zuschnitt des Themas Nachhaltigkeit für die DZ HYP gewährleistet und die folgenden Entscheidungen können in den Bereichen verankert werden. Außerdem werden die Bereiche auf diese Weise gezielt in anstehende Aufgaben aus dem Bereich Nachhaltigkeit eingebunden.

Nachhaltigkeit in der DZ BANK Gruppe

Um das Thema Nachhaltigkeit auch gruppenübergreifend noch stärker in die Geschäftsprozesse zu integrieren, beteiligt sich die DZ HYP seit 2012 aktiv an der Nachhaltigkeitsinitiative der DZ BANK Gruppe. Ziel ist es, Nachhaltigkeitsaktivitäten zu bündeln, Marktchancen zu nutzen, Risiken zu vermeiden und einen regen Erfahrungs- und Wissensaustausch mit den Unternehmen der Gruppe zu betreiben. Hierfür wurde 2014 ein ständiges „Corporate Responsibility Committee (CRC)“ gegründet, in dem die DZ HYP Mitglied ist. Ergebnisse dieser Zusammenarbeit sind beispielsweise die Einführung einer gruppenweiten Datenbankstruktur, gemeinsame Zulieferstandards, die Entwicklung der Policy „Nachhaltigkeit in der Kreditvergabe“ sowie die Klimastrategie. Der Nachhaltigkeitsreferent der DZ HYP vertritt die Bank im Group CRC sowie im Kompetenzcenter Umwelt (KCU) in der DZ BANK Gruppe.

Risikomanagement

Als Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ist die DZ HYP einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Wirtschaftsweise verpflichtet. Wir verfolgen eine konservative Risikostrategie, pflegen langfristige Geschäftsbeziehungen sowie einen vertrauensvollen und partnerschaftlichen Umgang mit unseren Kunden.

Die Fähigkeit, Risiken zu identifizieren, zu steuern und zu kommunizieren, ist wesentlicher Teil unserer geschäftlichen Aktivitäten. In der DZ BANK Gruppe – und damit auch in der DZ HYP – gilt der Grundsatz, dass Risiken nur in dem Maße eingegangen werden, wie dies zur Erreichung ihrer geschäftspolitischen Ziele erforderlich ist und ein angemessenes Verständnis und die Expertise für die Messung und Steuerung der Risiken vorliegen.

Im Einklang mit den Konzernvorgaben hat der Vorstand der DZ HYP ein Risikoappetitstatement formuliert. Unter dem Begriff des Risikoappetits verstehen wir Art und Umfang der Risiken, die wir zur Umsetzung des Geschäftsmodells und zur Erreichung der Geschäftsziele im Rahmen der Risikokapazität eingehen. Auf Basis risikopolitischer Leitsätze und unserer Geschäftsstrategie haben wir ein Rahmen-dokument sowie Risikostrategien für die wesentlichen Risiken festgelegt.

Die Risikostrategien umfassen jeweils

- die wesentlichen risikotragenden Geschäftsaktivitäten,
- die Ziele der Risikosteuerung inklusive Vorgaben zur Akzeptanz und Vermeidung von Risiken sowie
- die Maßnahmen zur Zielerreichung.

Diese Strategien werden jährlich auf Anpassungsbedarf geprüft und mit dem Risikoausschuss des Aufsichtsrates erörtert.

Die regulatorischen Anforderungen an die Organisation sowie die Zuordnung der Verantwortlichkeiten für das Risikomanagement ergeben sich insbesondere aus den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) sowie aus der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV). Diese werden – unter Ausrichtung auf die Erfordernisse des Geschäftsmodells und unter Beachtung der Besonderheiten aufgrund des „Waivers“ – durch die DZ HYP berücksichtigt. Die DZ HYP hat überdies ein Risikomanagement- und Risikocontrolling-Rahmenwerk (RCR) entwickelt und implementiert, das den Markt- und Wettbewerbserfordernissen sowie den Anforderungen, die sich aus der Einbindung in die DZ BANK Gruppe ergeben, Rechnung trägt. Auf dieser Basis werden die Funktionsfähigkeit und die Wirksamkeit der Risikosteuerungsprozesse sichergestellt.

» Geschäftsbericht 2019, Risikobericht, S. 49 ff.

Als Pfandbriefbank verfügen wir über ein für das Pfandbriefgeschäft geeignetes Risikomanagementsystem, das sämtliche mit dem Pfandbriefgeschäft verbundenen Risiken identifiziert, beurteilt, steuert und überwacht. Essenziell für die besondere Qualität des Pfandbriefs sind die strengen Anforderungen an die Deckungsmasse. Laut Pfandbriefgesetz können als Deckung für Hypothekendarlehen Pfandbriefe Immobilienkredite nur innerhalb der erstrangigen 60 Prozent des ermittelten Beleihungswerts einer Immobilie genutzt werden. Der Pfandbrief ist demnach eine im höchsten Maße nachhaltige Refinanzierungsmöglichkeit, die die Bedürfnisse der Investoren nach Sicherheit und Transparenz auch in schwierigen Kapitalmarkphasen erfüllt. Die Tatsache, dass seit seinem Bestehen noch nie ein Pfandbrief ausgefallen ist, unterstreicht diese Einordnung.

In Übereinstimmung mit der Reputationsrisikostategie der DZ BANK Gruppe haben wir in unserer Reputationsrisikostategie definiert, in welchen Fällen eine Kreditvergabe ausgeschlossen ist. Dadurch stellen wir sicher, dass Mindestanforderungen für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung eingehalten werden. Zudem wollen wir das Risiko von Reputationsschäden so gering wie möglich halten.

Der Umgang mit sensiblen Branchen ist seit 2005 in den DZ BANK Richtlinien zur Kreditvergabe geregelt. Im Jahr 2014 wurden diese Vorgaben in Ausschlusskriterien für Finanzierungen übersetzt, die den Kundenbetreuern als Orientierungshilfe dienen und bei der Bewertung von Kreditanfragen berücksichtigt werden. Derzeit gelten sie für Waffengeschäfte, Pornografie, Glücksspiel sowie signifikante Umweltverstöße und Menschenrechtsverletzungen. Im Herbst 2017 hat der Vorstand zudem beschlossen, künftig neue Anfragen für Projektfinanzierungen für Kohlekraftwerke abzulehnen.

» Nachhaltige Kreditvergabe, S. 30

» Prozesse zur nachhaltigen Kreditvergabe

Ein Dienstleistungsangebot für die FinanzGruppe ist die Wertermittlung von Objekten durch unsere 100-prozentige Tochtergesellschaft VR WERT. Die Bewertung von Immobilienobjekten ist unerlässlich, um eine risikoadäquate Preisfindung vornehmen zu können und die Bestandsqualität der Kredite zu gewährleisten.

» VR WERT, S. 14

Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen

Zu unseren Stakeholdern gehören unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Partner in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie Kunden und weitere Geschäftspartner. Auch mit Analysten und Kapitalgebern, Verbänden, Medien, politischen Entscheidungsträgern und der Wissenschaft sowie mit Nichtregierungsorganisationen tauschen wir uns regelmäßig aus.

GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Für eine erfolgreiche Steuerung unseres Unternehmens ist es wichtig, die sozialen, ökologischen und ökonomischen Erwartungen unserer Stakeholder möglichst genau zu kennen. Deshalb haben wir Anspruchsgruppen definiert, die für unser Unternehmen von besonderer Relevanz sind. Folgende Gesichtspunkte sind für uns leitend:

- Zu unseren wichtigsten Stakeholdern gehören unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Volksbanken und Raiffeisenbanken als unsere Partner sowie Kunden und Eigentümer der Bank.
- Daneben besitzen Lieferanten und Dienstleister sowie Verbände und Investoren eine hohe wirtschaftliche Bedeutung für uns.
- Kritische Stimmen von Nichtregierungsorganisationen, Ratingagenturen sowie aus Wissenschaft und Politik spiegeln das gesellschaftliche Umfeld wider, in dem wir uns bewegen.

GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Der regelmäßige Austausch mit unseren Stakeholdern ist ein wesentliches Element unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Er ermöglicht es uns, besser auf die Anliegen und

Wünsche der verschiedenen Anspruchsgruppen einzugehen. Darüber hinaus dient er uns als Informationsquelle, wie die Chancen und Risiken unserer Geschäftstätigkeit außerhalb der DZ HYP wahrgenommen werden. Daher sind der Aufbau und die Pflege langfristiger Stakeholder-Beziehungen auch von strategischer Bedeutung und bilden die Basis für die Weiterentwicklung unserer Ausrichtung.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aktiv in Entscheidungsprozesse der Bank eingebunden. Darüber hinaus können sich unsere Beschäftigten im Intranet über das aktuelle Geschehen in der DZ HYP informieren. Um den Dialog zu intensivieren und die Entwicklung aus Sicht der Beschäftigten beurteilen zu können, führt die DZ HYP regelmäßig anonyme Online-Mitarbeiterbefragungen durch. Die nächste Mitarbeiterbefragung ist für 2020 geplant.

Die drei Fachbeiräte Banken, Öffentliche Kunden und Wohnungswirtschaft dienen uns als Dialogplattformen für den aktiven regelmäßigen Austausch mit wesentlichen Stakeholdern. Sie beraten den Vorstand der DZ HYP bei der strategischen Ausrichtung der Bank und werden von diesem mindestens zweimal pro Kalenderjahr über wichtige Angelegenheiten sowie über die Lage und Entwicklung des Unternehmens unterrichtet. Die Mitglieder der Fachbeiräte treten als Multiplikatoren für das Unternehmen ein und fördern seine Geschäftsverbindungen aktiv.

- Der **Fachbeirat Banken** besteht aus bis zu 30 Mitgliedern. Er setzt sich mindestens zu zwei Dritteln aus hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern genossenschaftlicher Kreditinstitute zusammen. Bis zu fünf Mitglieder des Fachbeirats Banken können vom Vorstand der DZ HYP kooptiert werden.
- Der **Fachbeirat Öffentliche Kunden** setzt sich aus bis zu elf vom Vorstand berufenen Vertretern von Kommunen, Behörden und kommunalen Spitzenverbänden zusammen.
- In den **Fachbeirat Wohnungswirtschaft** beruft unser Vorstand bis zu elf Mitglieder. Dabei handelt es sich um Vorstandsmitglieder von Wohnungsbau-gesellschaften.

Die Volksbanken und Raiffeisenbanken bilden eine unserer wichtigsten Anspruchsgruppen. Neben persönlichen Gesprächen und Besuchen durch unsere Vertriebsmitarbeiter unterstützt der Fachbeirat Banken den Austausch zwischen der DZ HYP und den Volksbanken und Raiffeisenbanken. Zudem finden regelmäßig Veranstaltungen statt, in denen wir fachliche und gesellschaftspolitische Themen offen diskutieren und die Vorstände der Volksbanken und Raiffeisenbanken mit unseren Immobilienkunden ins Gespräch bringen. So haben wir mit dem IMMO PARTNER Dialog ein bundesweites Konzept entwickelt, um die Zusammenarbeit mit unseren Partnerbanken in der gewerblichen Immobilienfinanzierung zu intensivieren.

Eine weitere Netzwerkveranstaltung ist der jährlich stattfindende „Dialog Kommunal“, der insbesondere dem Austausch unter Experten für das Geschäft mit Öffentlichen Kunden aus der Genossenschaftlichen FinanzGruppe dient. Regelmäßige Immobilienmarktberichte mit Schwerpunkt auf regionalen Märkten sowie unsere Publikation IMMO KOMPAKT liefern wertvolle Informationen, verbessern die Transparenz in Bezug auf unsere Geschäftsaktivitäten und unterstützen so die Volksbanken und Raiffeisenbanken in ihrer Arbeit vor Ort.

Besonders im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung bleibt das persönliche Gespräch ein wesentlicher Baustein für gute Geschäftsbeziehungen zu unseren Kunden und Partnern in der Branche. Gelegenheiten zum fachlichen Austausch sind unter anderem Neujahrsempfänge, Prognoseveranstaltungen sowie die mehrfach im Jahr durchgeführten „InvestorenTafeln“ für unsere gewerblichen Immobilienkunden.

Für unsere Kunden im Bereich der Wohnungswirtschaft – genossenschaftliche, kommunale, kirchliche sowie weitere Wohnungsunternehmen in ganz Deutschland – haben wir den Fachbeirat Wohnungswirtschaft installiert. Sie werden zudem von festen Ansprechpartnern betreut, die sich für sie in gemeinsamen Branchennetzwerken engagieren.

Wir sind auf zahlreichen Verbandsveranstaltungen präsent und unterstützen mit der „Blauen Stunde“ ein Networking-Format im Rahmen des VdW-Forums Wohnungswirtschaft. Seit 2016 findet zudem der „Innovative Kundendialog“ statt, bei dem im Rahmen einer kleinen Expertenrunde insbesondere jüngere Branchenvertreter aus der operativen Ebene miteinander in Kontakt treten können.

Seit 2011 veranstalten wir einmal jährlich den Kommunalpolitischen Abend, der Führungspersonlichkeiten aus der Kommunalpolitik und Vorstände von Volksbanken und Raiffeisenbanken zusammenbringt. Darüber hinaus ist die DZ HYP Gastgeberin eines Arbeitskreises auf dem Deutschen Kämmerertag, der regelmäßig Zukunftsaufgaben aus Kommunensicht auf die Agenda setzt.

Unsere Kommunikation mit Kapitalmarktpartnern wollen wir möglichst transparent gestalten. Wir betreiben eine intensive Investorenpflege in Form von Einzelgesprächen oder größeren Veranstaltungen. Ergänzend zu den jährlichen Geschäfts- und Halbjahresfinanzberichten veröffentlichen wir regelmäßig weitere marktrelevante Informationen. Im Bereich der Finanz- und Nachhaltigkeitsratings stehen wir mit Ratingagenturen und Analysten im Austausch.

Die DZ HYP ist Mitglied in zahlreichen Verbänden. Wir setzen uns für eine Stabilisierung des Finanzsystems und für die Interessen der Pfandbriefbanken sowie die wirtschaftlichen und ideellen Interessen der gesamten Immobilienwirtschaft ein. Beteiligt sind wir zudem an einem Round Table der United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI), in dessen Rahmen die neuesten Entwicklungen und Fortschritte auf dem Feld des nachhaltigen Finanzmanagements diskutiert werden.

» Mitgliedschaften der DZ HYP, S. 10

GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit nimmt an den Finanzmärkten sowie auf politischer Ebene immer mehr zu. Deutschland soll führender Sustainable Finance-Standort werden; die Europäische Union schafft mit dem Aktionsplan und den damit verbundenen Gesetzesvorschlägen die Rahmenbedingungen. Damit einhergehend verändern auch die Nachhaltigkeitsratingagenturen ihre Schwerpunkte und legen strengere Maßstäbe an. Nicht zuletzt erwarten sowohl unsere Partner, die Volksbanken und Raiffeisenbanken, als auch unsere Kunden von uns, vor allem bezüglich unserer Produkt- und Strategieentwicklung nachhaltig zu handeln.

Als Genossenschaftsbank sehen wir uns für diese Herausforderungen gerüstet und wollen uns intensiv mit den nachhaltigkeitsrelevanten Themen auseinandersetzen, die vor allem die Akteure im Finanzsektor betreffen. Dazu zählt zum Beispiel der EU-Aktionsplan Sustainable Finance, der Handlungsempfehlungen für die Finanzierung der klimapolitischen Ziele von Paris und der nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) durch Umlenkung der Kapitalströme gibt. Um ein langfristigeres Denken in der Kapitalmarktanlage zu fördern und dadurch einen stabileren Finanzmarkt zu schaffen, werden klimapolitische Risiken verstärkt berücksichtigt.

Im Berichtsjahr hat die Europäische Union den „Green Deal“ vorgestellt, einen Maßnahmenplan für den Übergang zu einer modernen, ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaft. Alle Wirtschaftssektoren müssen dazu einen aktiven Beitrag leisten, indem sie beispielsweise in umweltfreundliche Technologien investieren oder die Energieeffizienz von Gebäuden erhöhen sowie die Dekarbonisierung des Gebäudesektors vorantreiben. Das Ziel der EU ist, bis 2050 klimaneutral zu sein. In der gemeinsamen Klimastrategie hat sich die DZ BANK Gruppe dazu verpflichtet, die aggregierten CO₂-Emissionen der Gruppenunternehmen ausgehend vom Jahr 2009 bis zum Jahr 2050 um mindestens 80 Prozent zu reduzieren.

» Betrieblicher Umweltschutz, S. 46 ff.

Ein weiteres zentrales Thema ist für uns der demografische Wandel. Aufgrund der Anhebung des Renteneintrittsalters werden wir ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger als bisher beschäftigen. Gleichzeitig wollen wir uns als attraktiver Arbeitgeber präsentieren, um die jüngere Generation als wertvolle Nachwuchskräfte zu gewinnen.

» Demografiekonzept, S. 35 f.

Wie wir mit diesen Anforderungen in Bezug auf Berichterstattung umgehen, erläutern wir ausführlich im Berichtsprofil. Die strategische Einbindung wird im Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie vorgestellt. Außerdem beschreibt Jörg Hermes, seit April 2020 Vorstandsmitglied der DZ HYP und unter anderem zuständig für Nachhaltigkeit, im Interview, wie die künftige Entwicklung der DZ HYP aussehen soll.

» Interview Jörg Hermes, S. 32 ff.

» Nachhaltigkeitsstrategie, S. 19 ff.

» Berichtsprofil, S. 55 ff.

GRI 415: Politische Einflussnahme

GRI 415-1: Parteispenden

Die DZ HYP versteht sich als politisch neutral und unabhängig. Unsere Verbandsarbeit erfolgt rein auf fachlicher und branchenspezifischer Ebene. Wir betreiben weder politische Lobbyarbeit noch engagieren wir uns parteipolitisch. Zudem vergeben wir keine Parteispenden, um nicht dem Vorwurf möglicher politischer Einflussnahme oder Begünstigung ausgesetzt zu sein.

NACHHALTIGES BANKGESCHÄFT

GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Die DZ HYP ist eine führende Immobilienbank und bedeutende Pfandbrief-emittentin in Deutschland sowie Kompetenzzentrum für Öffentliche Kunden in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Als Mitglied der FinanzGruppe fühlen wir uns einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Wirtschaftsweise verpflichtet.

Die DZ HYP ist in den drei Geschäftsfeldern Firmenkunden, Privatkunden und Öffentliche Kunden aktiv. Innerhalb des Geschäftsfelds Firmenkunden ist die Bank in den Bereichen Gewerbekunden und Wohnungswirtschaft tätig. Durch unsere vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken stärken wir die Genossenschaftliche FinanzGruppe bei der erfolgreichen und nachhaltigen Positionierung am Markt.

Wir verstehen uns als aktiven Teil der Gesellschaft. Die von uns getroffenen Geschäftsentscheidungen haben einen wesentlichen Einfluss auf unser Umfeld. Deswegen wollen wir als Bank auf Basis eines nachhaltigen Geschäftsmodells erfolgreich sein, das die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Gesellschaft sowie der natürlichen Umwelt und des Klimas berücksichtigt. Wir schließen uns dabei dem allgemeinen Nachhaltigkeitsverständnis der Brundtland-Kommission an: Eine nachhaltige Entwicklung entspricht den Bedürfnissen der heutigen Generation, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.

In der 2019 durchgeführten Stakeholder-Befragung maßen sowohl interne als auch externe Stakeholder dem Handlungsfeld „Nachhaltiges Bankgeschäft“ höchste Relevanz zu. Dies bekräftigt auch künftig die Notwendigkeit, Nachhaltigkeit als strategische Querschnittsaufgabe anzugehen und systematisch in das Kerngeschäft zu integrieren. Das heißt für uns, dass wir das im genossenschaftlichen Modell bereits angelegte Prinzip Nachhaltigkeit noch stärker herausarbeiten wollen.

» GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen, S. 26

Für den fachlichen Austausch und zur Bewertung aktueller Entwicklungen wurde 2019 der Nachhaltigkeitsausschuss gegründet.

» Nachhaltigkeitsstrategie, S. 19 ff.

Wir haben erkannt, dass das Thema Nachhaltigkeit Wettbewerbsvorteile bringt. Daher entwickeln wir uns ständig weiter und werden uns auch in Zukunft den vielfältigen nachhaltigkeitsrelevanten Herausforderungen stellen, die gerade im Finanzsektor auf die Akteure warten. Dazu zählen der EU-Aktionsplan Sustainable Finance und Fragen des Klimawandels ebenso wie Fragen der Schaffung von Wohnraum in den Metropolregionen.

Ausgewählte Projektbeispiele



Turmcenter, Frankfurt

» Neues Energiedesign für ein altes Bürohaus – das Turmcenter Frankfurt war das erste Bürogebäude in Deutschland, das die komplette Glasfassade als ganzjährigen „Energiesammler“ genutzt hat. Sowohl die Wärmeerzeugung im Winter als auch die Kühlung im Sommer erfolgen größtenteils regenerativ. Dafür vergab der „Leadership in Energy and Environmental Design (LEED)“ eine Nachhaltigkeitszertifizierung in Gold.

» Zum Zalando-Campus in Berlin-Friedrichshain gehören zehn bestehende sowie drei im Bau befindliche Gebäude. Jüngste Ergänzung ist das Headquarter, das wie alle anderen Gebäude des Campus ausschließlich mit grünem Strom betrieben wird. Neben attraktiven, flexiblen Arbeitsräumen und dem modernen Design bietet der Neubau auch eine hohe ökologische Qualität, die mit DGNB-Gold prämiert wurde.



Zalando Headquarter Berlin (Bauteil A und B)



KONRAD, München-Riem

« Das aus zehn unterschiedlichen Bauteilen bestehende Büroensemble KONRAD liegt in unmittelbarer Nähe zum Münchener Messegelände und verfügt über eine sehr gute Anbindung an den ÖPNV und den Individualverkehr. Für seine nachhaltige Bauweise erhielt es 2019 die Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology (BREEAM)-Zertifizierung „sehr gut“.

© GWG „Eigene Scholle“ eG



Mehrgenerationswohnen II „Eigene Scholle“, Halle

« Die Gemeinnützige Wohnungsbau-genossenschaft „Eigene Scholle“ eG in Halle an der Saale baut derzeit ein denkmalgeschütztes Schulgebäude aus den 1930er Jahren zum Wohnhaus um. Sämtliche Restaurierungsarbeiten sollen im Duktus der Bauzeit vorgenommen werden. Es entstehen 19 Wohnungen zwischen 60 bis 130 m², Räume für eine Tagesmutter sowie Büroräume für die Geschäftsstelle der Genossenschaft.



© Real I.S. AG

Europe Plaza Stuttgart

« Die Verbindung funktioneller, ästhetischer Architektur mit Nachhaltigkeit zeichnet dieses Geschäftsgebäude in zentraler Stuttgarter Innenstadt aus. Unter anderem für die Photovoltaikanlagen, begrünte Dachflächen und die Nutzung von Regenwasser gab es ein DGNB-Zertifikat in Platin.

Nachhaltige Kreditvergabe

GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Als Unternehmen der DZ BANK Gruppe ist die DZ HYP dem genossenschaftlichen Grundverständnis einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Wirtschaftsweise verpflichtet. Unsere Produkte und Dienstleistungen müssen ethisch vertretbar sein, mögliche Risiken werden klar kommuniziert.

» Risikomanagement, S. 22 f.

Fragen der Nachhaltigkeit gehören zu unserem täglichen Geschäft. An unsere gewerblichen Immobilienprojekte legen wir bei den Entscheidungen unter anderem Kriterien an, die sowohl strenge Risiko- und Ertragsgesichtspunkte als auch soziale und ökologische Aspekte berücksichtigen. So unterliegen die von uns finanzierten Objekte vielfach Standards wie dem „Deutschen Gütesiegel Nachhaltiges Bauen“ der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V. (DGNB) oder dem „Leadership in Energy and Environmental Design (LEED)“ des U.S. Green Building Council.

» Projektbeispiele, S. 28 f.

Investitionen in den privaten Immobilienbestand – Neubauten wie auch Modernisierungsmaßnahmen – gewährleisten eine Steigerung der Energieeffizienz und erfüllen in der Regel hohe Anforderungen an die Barrierefreiheit, Sicherheit und Familienfreundlichkeit. Regelmäßig werden solche nachhaltigen Investitionen mit speziellen Darlehen aus den Förderprogrammen der KfW kombiniert.

Im Bereich der Wohnungswirtschaft zählen unter anderem genossenschaftliche, kommunale und kirchliche Wohnungsunternehmen in ganz Deutschland zu unseren Kunden. Ihr Anspruch ist es, nachhaltig bezahlbaren Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten bereitzustellen.

Eine Bestätigung unserer Leistung ist die erneute Auszeichnung durch das in Berlin ansässige European Real Estate Brand Institute (EUREB Institute), das jährlich anhand einer repräsentativen Expertenumfrage die stärksten Immobilienmarken in zwölf Kategorien ermittelt. Auch im Jahr 2019 konnte die DZ HYP überzeugen und belegte zum vierten Mal den ersten Platz in der Kategorie „Banken“. Ausschlaggebend für die gute Positionierung waren in erster Linie die große regionale Kompetenz, die hohe Transparenz gegenüber unseren Kunden sowie deren Wiedernutzungsabsicht. Den bereits hohen Markenwert von 92,8 Prozent im Jahr 2018 konnte die Bank noch einmal auf 95,6 Prozent steigern.

Kundenzufriedenheit

GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

GRI 417: Marketing und Kennzeichnung

GRI 418: Schutz der Kundendaten

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für unser Geschäft. Aus diesem Grund überprüfen wir unsere Leistungen regelmäßig und suchen den persönlichen Austausch. Unsere Produkte und Dienstleistungen erläutern wir umfassend mithilfe von Informationsmaterialien, in persönlichen Gesprächen, bei regelmäßigen Besuchen, in Veranstaltungsreihen und auf unserer Website. Unsere „Grundsätze für nachhaltiges Marketing“ haben wir in einer internen Richtlinie festgelegt.

Die DZ HYP garantiert ihren Kunden den Schutz personenbezogener Daten sowie eine ausschließlich zweckgebundene Verwendung. Die Grundlage dafür bildet unsere interne Datenschutzrichtlinie, die für alle Beschäftigten gleichermaßen gilt. Datenschutzerfordernisse spielen auch bei unseren Projekten zur Digitalisierung der Kundenschnittstelle eine wesentliche Rolle. Unser Anspruch lautet, die Erwartungen unserer Kunden an eine verbesserte Verfahrensqualität, höhere

Effizienz und Geschwindigkeit mit höchsten Standards in Bezug auf Datenschutz und Datensicherheit zu verbinden.

Um etwaige Kundenbeschwerden systematisch zu erfassen und gezielt bearbeiten zu können, haben wir ein Beschwerdemanagementsystem eingerichtet.

» Verantwortungsvolle Unternehmensführung, S. 15 f.

GRI 417: Marketing und Kennzeichnung

GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungs- informationen und Kennzeichnung

Zu den Werbe- und Marketingmaßnahmen der DZ HYP zählen Werbeanzeigen, Produktbroschüren und -flyer, Kundenanschriften, Veranstaltungen und Events, Internetauftritte sowie andere verkaufs- und imagefördernde Maßnahmen. Wir tolerieren weder irreführende, diskriminierende oder ehrverletzende Werbung noch herabsetzende Angaben über Wettbewerber oder deren Produkte und Dienstleistungen.

Wir achten darauf, dass bildhafte Werbung den allgemein geltenden gesellschaftlichen Normen entspricht und keine Darstellungen zeigt, die Menschen aufgrund personenbezogener Merkmale wie Rasse, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Geschlecht, Alter, Behinderung und/oder sexueller Identität herabsetzen. Unsere Produkte, Dienstleistungen und zugrunde liegende Preise werden transparent, eindeutig und verständlich kommuniziert.

Werbemaßnahmen über Massenmails oder Postwurfsendungen führen wir nicht durch. Eine Werbeansprache erfolgt grundsätzlich nach genauer Bedarfsanalyse. Wir sprechen keine Kunden für Werbezwecke an, die dem widersprochen bzw. nicht ausdrücklich zugestimmt haben. Freiwillig über die Internetseite eingegebene Daten verwenden wir nur für die vom Nutzer ausdrücklich gewünschten Zwecke.

GRI 417-2: Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungs- informationen und der Kennzeichnung

GRI 417-3: Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation

Unsere „Grundsätze für nachhaltiges Marketing“ sind in einer internen Richtlinie festgelegt. Im Berichtsjahr wurden weder Verstöße im Zusammenhang mit Produkt-/Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung noch Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation gemeldet.

GRI 418: Schutz der Kundendaten

GRI 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

Die DZ HYP richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung. Die entsprechenden Regelungen sind in der Richtlinie „Datenschutz“ festgehalten.

Wir haben 2019 eine Datenschutzverletzung gemäß Artikel 33 DSGVO gemeldet und Maßnahmen zur Behebung getroffen.

DAS INTERVIEW

»WIR WOLLEN ALS FINANZUNTERNEHMEN GANZHEITLICH NACHHALTIG AGIEREN«

Herr Hermes, zunächst einmal herzlichen Glückwunsch zu Ihrer Berufung in den Vorstand. Sie sind seit dem Jahr 2002 im Unternehmen, waren auch schon Teil der ehemaligen DG HYP. Das heißt, Sie kennen die Bank gut. Werden Sie in Ihrer neuen Funktion lieber das Alte bewahren oder das Neue voranbringen?

Es gibt erfreulicherweise keine Notwendigkeit, den erfolgreichen Weg der DZ HYP zu korrigieren. Vielmehr haben wir die Möglichkeit, Etabliertes zu bewahren und angemessen auf die erkennbaren Zeichen der Veränderung zu reagieren. Wir können aus einer starken Position heraus analysieren, was die Zukunft der DZ HYP an Chancen bietet, und dann die entsprechenden Schritte gehen.

Was bedeutet das konkret?

Es ist uns in den letzten Jahren trotz des sehr intensiven Fusionsprozesses gelungen, unsere Marktposition in allen Geschäftsfeldern zu behaupten oder sogar zu verbessern. Intern haben wir uns dabei viel mit uns selbst beschäftigt. Das war zur Herstellung einer integrierten Systemlandschaft und harmonisierter Steuerungsmethoden notwendig, hat aber auch viel Kraft gekostet. Außerdem sind deswegen in unserem Haus einige Megatrends, die Gesellschaft, Politik und Wirtschaft momentan bewegen, in die zweite Reihe geraten. Wir haben sie nicht aus den Augen verloren, aber auch nicht mit voller Energie vorantreiben können. Das wollen wir jetzt angehen.



Jörg Hermes ist seit 1. April 2020 Vorstandsmitglied der DZ HYP. Als Nachfolger von Dr. Carsten Dürkop ist er verantwortlich für die Ressorts Finanzen, Compliance, IT und Organisation & Betrieb, Interne Revision und Personal. Zudem gehört das Thema Nachhaltigkeitsorganisation zu seinen Aufgaben. Jörg Hermes war zuvor Generalbevollmächtigter der DZ HYP, fungierte als Bereichsleiter Finanzen und leitete strategische Projekte der Bank.

Das klingt nach frischem Wind für die DZ HYP. Was sind für Sie die „Megatrends“, um die Sie sich kümmern wollen?

Vorausgesetzt, dass sich die Bekämpfung der Folgen von Pandemien nicht als neuer Trend durchsetzt, sind dies für uns als Immobilienbank derzeit vier: Regulatorik, Digitalisierung inklusive der damit verbundenen IT-Sicherheit, Demografie und natürlich die Nachhaltigkeit. Nach meiner Auffassung müssen wir diese Felder miteinander verzahnen. Für mich fungiert der Nachhaltigkeitsfokus dabei als Klammer. Nachhaltigkeit ist ein Generationenthema, das alle Gesellschaftsbereiche umfasst. Das merke ich nicht zuletzt bei mir zuhause, wenn ich mit meinen Kindern über Themen wie den Klimawandel diskutiere.

In der DZ HYP müssen wir zum jetzigen Zeitpunkt erkennen: Auch wir haben uns entwickelt, aber durch die Fusion sind wir in Sachen Nachhaltigkeit etwas überholt worden. Das zeigt sich auch in den Ratings. Wir haben zwar immer noch den Prime-Status, aber statt einer C+-Bewertung bei ISS ESG nur noch ein C. Nicht überall der Erste zu sein, hat jedoch durchaus auch Vorteile. Wir haben uns bei der Pionierarbeit etwas zurückgehalten und können nun gegebenenfalls von den Erkenntnissen anderer Marktteilnehmer profitieren. Wir wollen als Finanzunternehmen ganzheitlich nachhaltig agieren.

Sie haben Ihre Kinder erwähnt. Ist das Thema Nachhaltigkeit mehr als nur ein Job für Sie?

Das kann man so sagen. Für mich ist das ein echtes Anliegen und ich merke auch im Freundes-, Familien- und Kollegenkreis, dass es vielen Menschen am Herzen liegt. Diesen grundsätzlichen ideellen Wert mit dem primär ökonomisch geprägten Berufsleben zu verbinden, ist eine spannende Aufgabe. Es wäre doch schön, wenn nachhaltige Unternehmensführung mittelfristig ökonomische Vorteile wie beispielsweise günstige Refinanzierungskosten für unsere DZ HYP bringt. Das wollen wir versuchen. Zudem hoffe ich, dass wir durch nachhaltiges Handeln auch junge Leute für die Arbeit in unserer Bank begeistern können. Wir wollen als DZ HYP zeigen, dass die Immobilienfinanzierung zahlreiche Gestaltungschancen im Sinne

der Nachhaltigkeit bietet. Hier erkennt man auch gut die Verbindung zum Thema Demografie.

Die jungen Leute mit Nachhaltigkeit überzeugen, keine schlechte Idee. Wie überzeugen Sie andere Stakeholder, die dem Thema vielleicht kritischer gegenüberstehen?

Das Schöne an dem Thema Nachhaltigkeit ist, dass es grundsätzlich positiv belegt ist. Jeder wird bestätigen, dass Nachhaltigkeit per se ein erstrebenswertes Ziel ist. Darin steckt eine große Chance, Menschen für das Thema zu motivieren. Die Vorbehalte kommen eher aus praktischen Überlegungen im beruflichen Umfeld. Das Streben nach Nachhaltigkeit macht zunächst einmal Prozesse komplizierter. Wir müssen Handlungsweisen überdenken und eine Vielzahl zusätzlicher Daten erheben und auswerten können. Hier kommt das Thema Digitalisierung ins Spiel. Der effiziente und zweckmäßige Umgang mit diesen Daten wird zunehmend entscheidend für die Wettbewerbsposition sein. Die Bankenaufsicht und generell die Politik werden das Ziel verfolgen, Nachhaltigkeit zu belohnen oder das Ausbleiben nachhaltigen Handelns zu sanktionieren. Das könnte sich zum Beispiel im Preis für Pfandbriefe oder bei der Eigenkapitalunterlegung niederschlagen. Nachhaltigkeit steht somit nicht im Widerspruch zu ökonomischen Zielen. Wir müssen uns davon lösen, hier einen Zielkonflikt zu sehen.

Welche Aufgaben gehen Sie als Nächstes an?

Wir haben bereits 2019 intensiv analysiert, wo wir beim Risikomanagement, bei der Kreditvergabe und bei den nachhaltigen Produkten mehr Schwung aufnehmen müssen. Insgesamt geht es nun darum, diese Erkenntnisse aufzugreifen und mit den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen abzugleichen, die als Elemente des Aktionsplans für nachhaltiges Bankwesen der Europäischen Kommission angekündigt sind. Hierfür brauchen wir eine breitgefächerte und regelmäßige Analyse, weil vieles noch nicht als abgestimmter Gesetzestext vorliegt. Dies ist übrigens ein gutes Beispiel für die von mir angesprochene Verbindung von Nachhaltigkeit und Regulatorik.

Wie gehen Sie genau vor, um das zu gewährleisten?

Anfang 2020 haben wir eine „Task Force“ gegründet. Darin kümmern sich Vertreter aus unterschiedlichen Fachbereichen wie Kapitalmarkt, Nachhaltigkeit, Aufsichtsrecht, Risikocontrolling und Zentraler Datenhaushalt um eine umfassende Bestandsaufnahme. Auf der Basis werden wir im Anschluss sicherstellen, dass diesen Erkenntnissen Taten folgen. Indem wir die Themenfelder systematisch verzahnen, können wir das weitere Vorgehen ganzheitlich planen, damit wir unsere Ziele erreichen. Zum Beispiel werden wir nachhaltige Kriterien für die Kreditvergabe definieren und implementieren. Das ist die Grundlage, auf der wir in der Folge nachhaltige Produkte wie beispielsweise einen grünen Pfandbrief anbieten können.

Das klingt nach vielen Baustellen. Ist die DZ HYP nach der Fusion überhaupt schon bereit für so einen Kraftakt?

Noch zu Jahresanfang hätte ich uns diesen Kraftakt durchaus zugetraut, weil ich von der Leistungsfähigkeit unserer Organisation überzeugt bin. Inzwischen müssen wir uns eingestehen, dass das Coronavirus eine verlässliche Planung unmöglich macht. Bei all unseren Zielen für das Jahr 2020 müssen wir deswegen einen Vorbehalt aussprechen. Vermutlich werden wir nicht alles wie ursprünglich vorgesehen umsetzen können. Gleichwohl sind wir zuversichtlich, Fortschritte zu machen und zum Jahresende spürbare Ergebnisse zu erzielen. Trotz aller Widrigkeiten möchten wir das Thema Nachhaltigkeit priorisieren, weil es für uns auch ein Aufbruchssignal ist. Ich spüre bei meinen Gesprächen in der Bank, dass viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter große Lust haben, die DZ HYP noch nachhaltiger aufzustellen. Wir müssen diesen Schwung nutzen und dafür sorgen, dass wir alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Prozess mitnehmen.

Wie soll das konkret erfolgen?

Ende 2019 haben wir unseren Nachhaltigkeitsausschuss gegründet. Dieses Gremium, dem die Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter der Bank angehören, trifft sich derzeit rund alle sechs Wochen. Hier präsentiert die Task Force regelmäßig ihre Erkenntnisse und die Beteiligten diskutieren gemeinsam die neuesten Entwicklungen und treffen Entscheidungen. Einerseits werden so die Prozesse ins Unternehmen getragen und in den Bereichen verankert. Andererseits sollen die Bereiche die Chance haben, frühzeitig ihre Meinung bei der Entscheidungsfindung einzubringen und den Finger zu heben, wenn die Anforderungen zu groß werden. Außerdem nutzen wir das Intranet und unsere interne Veranstaltungsreihe zum Thema Nachhaltigkeit, um alle Beschäftigten regelmäßig über neue Entwicklungen zu informieren.

Zum Abschluss bitte eine Prognose: Wie nachhaltig leben wir im Jahr 2030?

Derartige Zukunftsprognosen sind nicht meine Kernkompetenz, ich kann Ihnen aber verraten, was ich mir wünsche: dass es uns gelingt, unseren Kindern und Enkeln eine gute Zukunft zu sichern. Persönlich versuche ich dazu beizutragen, indem ich möglichst verantwortungsvoll wirtschafte und somit verantwortungsvoll mit der Umwelt und mit meinen Mitmenschen umgehe. Für die DZ HYP wollen wir einen Weg finden, unsere Rentabilitätsziele mit einem ambitionierten Anspruch für nachhaltiges Handeln in Einklang zu bringen.

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

GRI 401: Beschäftigung

GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource. Die wirtschaftlich erfolgreiche Geschäftstätigkeit der DZ HYP basiert im Wesentlichen auf der Leistungsbereitschaft der Belegschaft und ihrem Einsatz für die Bank. Ein von gegenseitigem Respekt, Fairness und Offenheit geprägtes Arbeitsumfeld ist deswegen nicht allein aus ethischen und rechtlichen Gründen erforderlich. Es ist die Voraussetzung für unseren langfristigen unternehmerischen Erfolg.

In unserer Personalarbeit orientieren wir uns an den Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber wollen wir die Mitarbeiterbedürfnisse mit den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Einklang bringen. Unseren Beschäftigten bieten wir eine leistungsgerechte Vergütung, flexible Arbeitszeiten ohne Kernarbeitszeit und eine familienbewusste Unternehmenskultur. Umfangreiche Weiterbildungsangebote, Zusatzleistungen im sozialen Bereich sowie ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement runden unser umfassendes Angebot ab.

Für unsere familienfreundliche Personalpolitik hat uns die gemeinnützige Hertie-Stiftung erstmals 2013 mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie®“ ausgezeichnet. Die DZ HYP hat das Qualitätssiegel, das alle drei Jahre neu erworben werden muss, seitdem regelmäßig erhalten. Das aktuelle Siegel gilt bis zum 31. Dezember 2020. Die Re-auditierung ist für die zweite Jahreshälfte 2020 geplant und wird beide Hauptstandorte der DZ HYP einbeziehen.

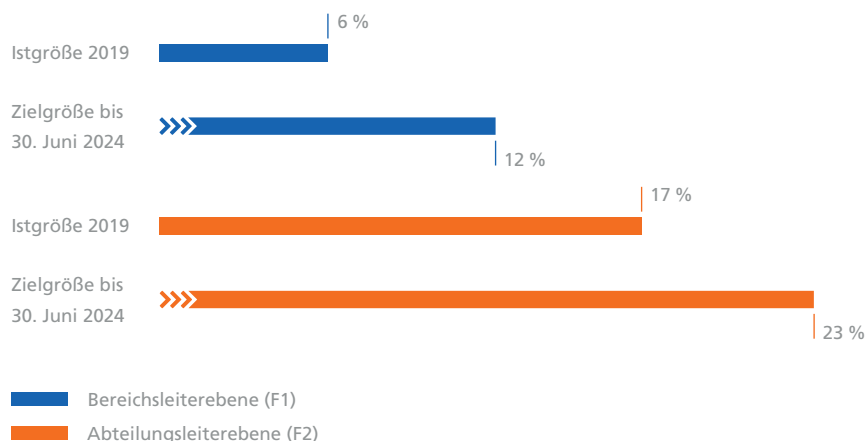


2018 wurde im Betrieb Münster das HR-Business-Partner-Konzept eingeführt und im Berichtsjahr erfolgreich weiterentwickelt. Dies führte dazu, dass die Personalarbeit verstärkt auf die Wertschöpfung in den betreuten Einheiten ausgerichtet wurde. Das Konzept unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, Beiträge zum Geschäftserfolg und zum Kundennutzen zu leisten. Die betreuten Bereiche werden mit Blick auf ihre jeweiligen Aufgaben eng begleitet.

Der demografische Wandel und ein zunehmender Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte rücken die Frage nach der Attraktivität als Arbeitgeber ins Zentrum der strategischen Personalarbeit. Daher haben wir 2019 ein Demografiekonzept verabschiedet mit dem Ziel, die Leistungsfähigkeit der DZ HYP auch dann sicherzustellen, wenn sich Rahmenbedingungen ändern. Dies ist beispielsweise der Fall bei anstehenden Renteneintritten geburtenstarker Jahrgänge, dem allgemeinen Fachkräftemangel, neuen Kompetenzanforderungen im Zuge der Digitalisierung oder neuen Ansprüchen der jüngeren Generationen. In dem Konzept fokussieren wir uns dabei auf die vier Felder Personalplanung, Personal-

gewinnung, Mitarbeiterbindung und Gesundheit. Wir wollen unsere Ausbildungsaktivitäten steigern, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Für Schulabgänger, Studierende und Hochschulabsolventen hält die DZ HYP maßgeschneiderte Formate für die berufliche Ausbildung und Weiterentwicklung bereit. Auch das berufsbegleitende Studium gehört dazu.

FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN (in %)



Grundsätzlich möchten wir alle relevanten Zielgruppen aktiv ansprechen. Dazu werden wir unser Employer Branding mittels einer Kampagne ausbauen und sukzessive unsere Präsenz am Markt erhöhen.

Eine weitere wesentliche Rolle spielt die Mitarbeiterbindung. Für 2020 planen wir, bereits bestehende Formate wie Mitarbeitergespräche und die Förderung weiblicher Potenziale um neue Maßnahmen zu erweitern. Dazu zählen beispielsweise das Potenzialförderprogramm und der regelmäßige Puls-Check zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit.

Für eine nachhaltige Leistungsbereitschaft und -fähigkeit in allen Altersgruppen sind die persönliche Gesundheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Grundvoraussetzungen. Hier bieten wir lebensphasengerechte Gestaltungsmöglichkeiten an wie zum Beispiel verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle oder auch gelegentliches mobiles Arbeiten.

Neben der Beseitigung gesundheitsgefährdender Faktoren setzen wir präventive Maßnahmen zum Erhalt und zur Stärkung der Mitarbeitergesundheit ein. Darüber hinaus wird sich unser betriebliches Gesundheitsmanagement zukünftig vermehrt mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz infolge einer sich verändernden Arbeitswelt auseinandersetzen. Dies ist für uns auch unter wirtschaftlichen Aspekten ein wichtiges Anliegen, denn die Leistungsfähigkeit unseres Hauses ist auch davon abhängig, wie fit sich unsere Beschäftigten fühlen und wie gut sie mit Belastungen umgehen können.

» GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, S. 39 f.

Unsere Dialogkultur ist geprägt von Offenheit und gegenseitiger Wertschätzung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen an Entscheidungsprozessen der Bank teil und können sich zum Beispiel im Intranet über aktuelle Vorgänge in der DZ HYP auf dem Laufenden halten.

Die DZ HYP informiert die Betriebsräte unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben über grundlegende Veränderungen und trifft mit ihnen die im Betriebsverfassungsgesetz dafür vorgesehenen Vereinbarungen.

Unser Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen ist vielseitig und wird regelmäßig angepasst. Es reicht von Inhouse-Seminaren, Abteilungstrainings und Teamentwicklungsmaßnahmen bis hin zu Workshops, Sprachunterricht und IT-Schulungen. Darüber hinaus haben unsere Beschäftigten die Möglichkeit, externe Seminare zu besuchen sowie unternehmensübergreifende Hospitationen in der DZ BANK Gruppe zu absolvieren.

Wir schätzen die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und haben uns mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Jahr 2012 öffentlich zu diesem Grundsatz bekannt. Gleichbehandlung und Antidiskriminierung sind feste Prinzipien unserer Unternehmenspolitik und unseres Personalmanagements. Diese Prinzipien liegen auch der Gestaltung der Gehälter unserer Beschäftigten zugrunde. Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich grundsätzlich nach den aktuellen Fassungen der Tarifverträge, in denen geschlechtsunabhängige Kriterien zur Stellenbewertung und Vergütung festgelegt sind.

» GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen, S. 38

Unser praktisches Verständnis von integrem Verhalten und einer ethisch fundierten Unternehmenskultur ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich im gruppenweit gültigen Verhaltenskodex formuliert. Er verbindet unsere internen Grundsätze mit externen Marktstandards und bekräftigt unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit.

» Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe

» Verantwortungsvolle Unternehmensführung, S. 15 f.

MITARBEITERBEZOGENE KENNZAHLEN 2019

	GRI-Standard	2019	2018
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Anzahl)¹	GRI 102-7, 102-8	870	873
Befristete Arbeitsverträge		25	35
Unbefristete Arbeitsverträge		845	838
Betriebliche soziale Aufwendungen (in Mio. €)²	GRI 401-2		
Löhne und Gehälter		76,2	81,7
Betriebliche Altersvorsorge		9,3	6,8
Sonstige soziale Aufwendungen		11,0	10,1
Anteil Frauen (in %)	GRI 102-8, 405-1		
Gesamtbelegschaft		45,3	45,3
Führungspositionen		13,9	13,2
Durchschnittsalter		45,6	45,3
Menschen mit Beeinträchtigungen (in %)	GRI 405-1	3,6	3,3
Fluktuation (in %)	GRI 401-1	6,0	4,4
Eigenkündigungsquote (in %)		3,9	2,5
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)		13,4	13,7
Krankheitsquote (in %)	GRI 403-10	4,2	4,0
Nach Art der Anstellung (in %)			
Außertarifliche Vergütung	GRI 102-41	49,4	45,1
Tarifliche Vergütung	GRI 102-41	50,6	54,9
Mit der Möglichkeit zu Sonderurlaub		100,0	100,0
Mit der Möglichkeit zu Teilzeit		100,0	100,0
In Vollzeit	GRI 102-8	76,3	77,9
In Teilzeit	GRI 102-8	23,7	22,1
Gelegentliche mobile Arbeit		80,0	69,6
Altersteilzeit		0,7	0,6
Mit betrieblicher Altersversorgung	GRI 401-2	96,0	97,7
Von Betriebsräten repräsentiert		97,7	97,8
In Elternzeit	GRI 401-3	2,7	2,7

¹ Im Jahresdurchschnitt.

² Nach IFRS ausgewiesen.

GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen

Zum 31. Dezember 2019 wurden bei der DZ HYP 403 (2018: 398) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außertariflich und 436 (2018: 462) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach geltendem Tarif beschäftigt. Dabei handelt es sich sowohl um befristete als auch um unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Die Vergütung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich grundsätzlich nach den aktuellen Fassungen des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe sowie des Manteltarifvertrags und des Tarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank. In diesen Tarifverträgen sind geschlechtsunabhängige Kriterien zur Stellenbewertung und zu der dazugehörigen Vergütung festgelegt, sodass Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bereits im tariflichen Vergütungssystem angelegt ist. Vergütung und Vergütungsentwicklung für außertariflich vergütete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in einer Betriebsvereinbarung definiert und orientieren sich an Tätigkeit und Qualifikation.

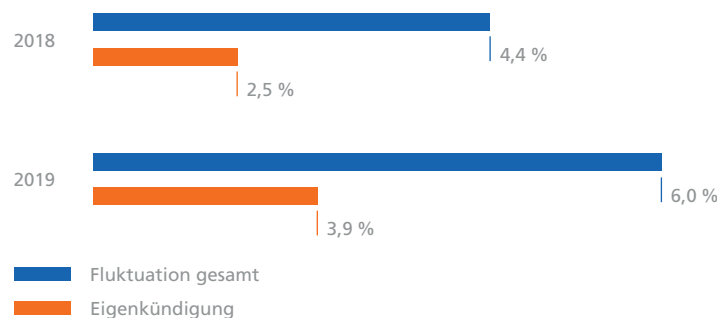
Die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern findet unter Einbeziehung des Betriebsrats sowie des Vergütungsbeauftragten statt.

- » GRI 405: Diversität und Chancengleichheit, S. 42 f.
- » GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, S. 43

GRI 401: Beschäftigung

GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

FLUKTUATION VON BESCHÄFTIGTEN (in %)



DURCHSCHNITTliche BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT (in Jahren)



GRI 401-2: Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Betriebliche Zusatzleistungen werden allen internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten.

Neben einer leistungsgerechten Vergütung bieten wir allen intern Beschäftigten in Voll-/Teilzeit sowie internen Mitarbeitenden mit befristeten Verträgen umfangreiche Sozialleistungen. Sie dienen der Absicherung und erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dazu zählen unter anderem eine betrieblich geförderte Altersvorsorge, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, ein Jobticket und ein Fahrtkostenzuschuss für den ÖPNV, eine Gruppenunfallversicherung, Betriebssportangebote, Jubiläumszahlungen, die Bezuschussung der Kantinenbewirtung sowie eine finanzielle Unterstützung von Hinterbliebenen. Außerdem zahlt die DZ HYP ihren Beschäftigten vermögenswirksame Leistungen.

» GRI 201-3: Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne, S. 14

GRI 401-3: Elternzeit

Für Beschäftigte mit Kindern beziehungsweise pflegebedürftigen Angehörigen sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich engagieren, bieten wir eine breite Palette an Maßnahmen. Wir wollen für eine Unternehmenskultur eintreten, die familiäre Bedürfnisse und Karriereplanung aufeinander abstimmt. Hierbei gibt es für uns keinen Standard. Vielmehr suchen wir gemeinsam mit den Beschäftigten nach individuellen Lösungen für ihre persönlichen Anliegen, zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, unterschiedliche Teilzeitarbeitsmodelle sowie die Möglichkeit, bei Bedarf gelegentlich mobil zu arbeiten. Für unsere familienbewusste Personalarbeit halten wir seit 2013 das Qualitätssiegel „audit berufundfamilie®“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

Im Berichtsjahr waren wie auch im Jahr davor 2,7 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit.

GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

GRI 402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Im Falle wesentlicher betrieblicher Veränderungen gelten alle Mitteilungsfristen, wie sie sich aus dem Arbeitsrecht und dem Mitbestimmungsgesetz ergeben. Zudem können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im DZ HYP Intranet über das aktuelle Geschehen in der Bank informieren. Die DZ HYP informiert die Betriebsräte unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben über grundlegende Veränderungen und trifft mit ihnen die im Betriebsverfassungsgesetz dafür vorgesehenen Vereinbarungen.

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind

Am 30. Oktober 2019 wurde im Betrieb Münster eine Betriebsvereinbarung über das betriebliche Eingliederungsmanagement unterzeichnet. In Hamburg ist das betriebliche Eingliederungsmanagement bereits seit 2012 etabliert.

Somit existieren an beiden Hauptstandorten feste Integrationsteams, die während ihrer Arbeitszeit Kontakt zu betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufnehmen und Maßnahmen zur Wiedereingliederung bzw. Weiterbeschäftigung am Arbeitsplatz erarbeiten.

Der am Standort Hamburg seit mehreren Jahren bestehende Ausschuss für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wurde 2019 auf den Standort Münster ausgeweitet. Diesem betriebsübergreifenden paritätisch besetzten Ausschuss gehören Betriebsräte und Arbeitgebervertreter an. In regelmäßigen Treffen überarbeiten sie Angebote des BGM und planen konkrete Maßnahmen. Zudem gibt es einen betriebsübergreifenden Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA), bestehend aus den beiden Arbeitsschutzbeauftragten der Standorte Hamburg und Münster, Vertretern von Personal und Verwaltung sowie Betriebsärzten. Die an allen Standorten vertretenen Sicherheitsbeauftragten nehmen regelmäßig an entsprechenden Aus- und Weiterbildungen teil. Diese Vorgehensweise soll auch auf die Regionalzentren ausgeweitet werden.

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen für Arbeits- und Brandschutz erhalten alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Beginn ihrer Tätigkeit eine Schulung zu Sicherheit und Verhalten im Gefahrenfall. Sie wird von unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit geleitet.

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Arbeitsbedingte Todesfälle waren 2019 wie bereits in den Jahren zuvor nicht zu verzeichnen. Die Quote der Arbeits- und Wegeunfälle der DZ HYP lag 2019 bei 2,4 Prozent (2018: 1,5 Prozent). Die Krankenquote lag 2019 bei 4,2 Prozent (2018: 4,0 Prozent).

Der Betrieb Hamburg kooperiert seit 2012 mit dem Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen und Sicherheitstechnischen Dienst (B.A.D.). Zukünftig soll diese Kooperation auch auf den Betrieb Münster ausgeweitet werden. Bis zum 31. Dezember 2019 hatte der Betrieb Münster eine Kooperation mit der OHA Gesellschaft für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit mbH.

Die bereits bestehenden Angebote wie zum Beispiel regelmäßige Sprechstunden der Betriebsärzte, die jährliche Gripeschutzimpfung, Physiotherapie am Standort Münster oder ein Yogakurs im Regionalzentrum Berlin wurden ergänzt. So haben wir 2019 am Standort Hamburg die mobile Massage wieder eingeführt und eine Kooperationsvereinbarung mit dem Fitnessstudiobetreiber Fitness First abgeschlossen, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DZ HYP vergünstigte Konditionen gewährt. Zudem bieten wir die Durchführung von Sehtests (G-37-Untersuchungen) an und bezuschussen Bildschirmarbeitsbrillen.

Für 2020 planen wir, die Online-Unterweisung „Bildschirmarbeit“ mit hilfreichen Tipps zum Beispiel zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes einzuführen. Höhenverstellbare Schreibtische und ergonomische Schreibtischstühle gehören bereits seit 2014 zu unserer Standard-Büroausstattung.

Als erste gemeinsame Betriebssportgemeinschaft-Aktion fand im September an den Standorten Münster und Hamburg ein „Lauf in den Herbst“ statt. In Münster wurde die bestehende Betriebssportgemeinschaft um die Sparte Segeln auf dem Aasee erweitert.

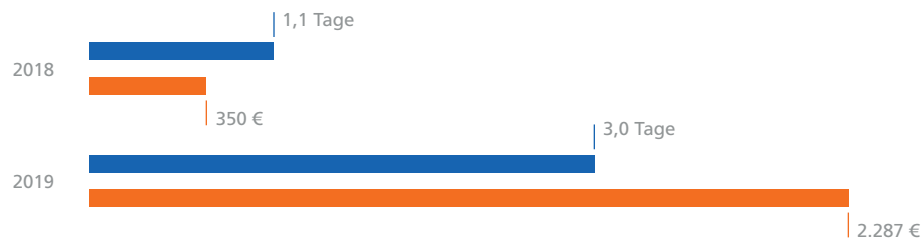
Auch im Jahr 2019 haben sich wieder zahlreiche Kolleginnen und Kollegen an den beiden Hauptstandorten wie auch in den Regionalzentren an der AOK-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ beteiligt. Diese Aktion wird jährlich in Kooperation mit dem ADFC angeboten. Die 41 Radlerinnen und Radler der DZ HYP haben insgesamt 17.751 Kilometer zurückgelegt. Neben der sportlichen Betätigung haben alle durch die Teilnahme an der Aktion auch direkt zum Klimaschutz beigetragen.

» Mitarbeiterkennzahlen, S. 37

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

WEITERBILDUNGSTAGE UND -KOSTEN PRO MITARBEITERIN UND MITARBEITER



Am Standort Münster wurden im November 2019 Kredit-IT-Systeme auf SAP umgestellt. Mehr als 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden dazu in verschiedenen relevanten Modulen geschult. Im Rahmen eines bereichsübergreifenden Schulungskonzepts gab es Systemschulungen, Fachschulungen, Hospitationen und die Bereitstellung eines Testsystems sowie Floor Walker.

Im Jahr 2019 haben wir die Ausbilderzertifizierung „BEST PLACE TO LEARN“ erhalten. Dieses Zertifikat behält seine Gültigkeit bis zum 31. Mai 2022. Studierende sowie Schülerinnen und Schüler können die DZ HYP bei einem Praktikum, einer Werkstudententätigkeit oder über das Schreiben einer Studien(abschluss)arbeit kennenlernen. Bei der Ausgestaltung dieser Praxisprojekte orientieren wir uns an den Regeln des „Fair Company Codex“. Unser Bekenntnis zu dieser freiwilligen Selbstverpflichtung dokumentieren wir seit 2014 mit einem entsprechenden Siegel.

Die DZ HYP hält für Schulabgänger, Studierende und Hochschulabsolventen maßgeschneiderte Angebote bereit. Der Betrieb Münster bildet seit August 1989 Bankkaufleute aus. Innerhalb von 2,5 Jahren durchlaufen die Auszubildenden alle relevanten Abteilungen in Münster, seit der Fusion zunehmend auch in Hamburg. Während des schulischen Teils der Ausbildung besuchen die Auszubildenden im Blockunterricht das GenoKolleg in Münster, unter anderem auch gemeinsam mit den Auszubildenden aus der DZ BANK.

Neben der klassischen Ausbildung wird im Betrieb Münster seit 2012 auch das duale Studium mit integrierter zweijähriger Ausbildung zum Bachelor und Master of Science in Banking & Finance angeboten. Dabei wechseln sich die Praxisphasen mit den Theoriephasen bei der ADG Business School in Montabaur blockweise ab. Die Auswahl der Auszubildenden und der dualen Studenten erfolgt durch mehrere Schulkooperationen sowie die Teilnahme an Ausbildungsmessen, am Azubi-Speeddating und an Praktikumsoffensiven der IHK. Pro Ausbildungsjahr werden insgesamt vier Auszubildende und zwei duale Studenten eingestellt. Im Berichtsjahr hat die Bank am Standort Münster drei duale Studentinnen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Das 18-monatige Trainee-Programm der DZ HYP wurde 2010 zur beruflichen Ausbildung qualifizierter Hochschulabsolventen entwickelt. Im Berichtsjahr hat die Bank den achten Durchlauf gestartet und in Hamburg einen Trainee im Bereich Gewerbekunden Mittelstand & Verbund (Regionalzentrum Hamburg) eingestellt. Im Betrieb Münster startete ein zweiter Trainee im Bereich Privatkunden und Verbundbetreuung (Vertriebsunterstützung Private Investoren). Für das „Faire Trainee-Programm“ ist die DZ HYP 2019 von Trendence und Absolventa, der führenden Jobbörse im Online-Bereich für junge Akademiker, erneut ausgezeichnet worden.

GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Ein internes Förderprogramm in Münster bietet Nachwuchskräften aus verschiedenen Fachbereichen laufbahnübergreifend eine praxisnahe Weiterbildung sowie einen Informationsaustausch direkt mit dem Vorstand. Zusätzlich erhalten die Potenzialkräfte ein Zweidrittel-Stipendium für ein passendes berufsbegleitendes Studium oder für eine vergleichbare Ausbildung mit Zusatzqualifikation. Jedes Jahr werden maximal drei Teilnehmerinnen und Teilnehmer in das dreijährige Programm aufgenommen, das 2020 auch in Hamburg eingeführt werden soll. Als Potenzialförderprogramm ist es dann nicht mehr nur beschränkt auf Nachwuchskräfte, sondern richtet sich im Sinne des lebenslangen Lernens an alle Beschäftigten mit hoher Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, die sich weiterentwickeln möchten.

Die DZ HYP Immobilienakademie ist fester Bestandteil des fachlichen Weiterbildungsangebots der Bank. Sie wird gemeinsam mit der IRE|BS Real Estate Business School durchgeführt, einem der renommiertesten Weiterbildungsträger der Immobilienbranche. Seit 2010 haben rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Neben dem Besuch der Vorlesungsreihe in drei Modulen bearbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Kleingruppen eine praxisorientierte Fallstudie, die anschließend einer Kommission aus Vertretern der IRE|BS und dem Vorstand der DZ HYP präsentiert wird. Die Immobilienakademie ermöglicht eine umfassende Qualifikation und bietet einen umfangreichen Einblick in die verschiedenen Bereiche der Immobilienwirtschaft. Neben der eigenen Belegschaft nehmen auch Vertreter von Volksbanken und Raiffeisenbanken an der Immobilienakademie teil, die im Jahr 2019 einen Anteil von 50 Prozent ausmachten.

Insgesamt haben sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie vier Trainees der DZ HYP an der Immobilienakademie 2019 teilgenommen, außerdem elf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Volksbanken und Raiffeisenbanken.

GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Zur Unterstützung moderner Führung haben wir am Standort Hamburg ein zeitgemäßes und zugleich praktikables Format für Mitarbeitergespräche erarbeitet. Es stellt sicher, dass Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter mindestens einmal im Jahr in einen partnerschaftlichen Dialog treten, der auf rückwärts-gewandte und formalisierte Beurteilung verzichtet und stattdessen die jeweiligen Stärken und Potenziale in den Blick nimmt. Der regelmäßige Austausch dient auch der Ermittlung des individuellen Weiterbildungsbedarfs. Die Einführung dieses Formats für Mitarbeitergespräche am Standort Münster steht noch aus.

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Wir behandeln alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft, sexueller Ausrichtung, Geschlechtsidentität, Personenstand oder Grad der Behinderung gleich.

» GRI 406: Diskriminierungsfreiheit, S. 43

In einer Unternehmenskultur, die von Vielfalt geprägt ist, gehören schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich zur Belegschaft. Ihr Anteil bei der DZ HYP belief sich im Berichtsjahr auf 3,6 Prozent (2018: 3,3 Prozent). Für die Interessen und Belange der schwerbehinderten Beschäftigten setzt sich unsere Schwerbehindertenvertretung ein.

Gemäß den gesetzlichen Anforderungen sind Aufsichtsrat und Vorstand der DZ HYP verpflichtet, Zielgrößen zum Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie Fristen zu deren jeweiliger Erreichung festzulegen. Vor diesem Hintergrund hat der Vorstand der DZ HYP am 29. November 2019 im Rahmen des Demografiekonzepts Zielgrößen für die Bereichsebene (F1) und die Abteilungsebene (F2) festgelegt. Bis zum 30. Juni 2024 wird ein Anteil von Frauen an der F1-Ebene von 12 Prozent und ein Anteil von Frauen an der F2-Ebene von 23 Prozent angestrebt. Per 31. Dezember 2019 betrug die Frauenquote auf F1- und F2-Ebene 6 bzw. 17 Prozent.

Die für den Aufsichtsrat und den Vorstand geltenden Zielgrößen sind bereits 2018 mit einer Erreichung bis zum 31. Juli 2020 beschlossen worden. Eine Berichterstattung hierüber erfolgt im Nachhaltigkeitsbericht 2020.

» Mitarbeiterkennzahlen, S. 37

GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Die DZ HYP verfügt über eine geschlechterneutrale Vergütungsstruktur. Frauen und Männer werden bei gleicher Aufgabenstellung, Eignung und Erfahrung gleich entlohnt.

» GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen, S. 38

GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dies gilt insbesondere für die Führungskräfte. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen nach Eintritt in die DZ HYP innerhalb von 14 Tagen die Schulung zum AGG absolvieren. Auch im Jahr 2019 wurden keine Verstöße oder Klagen in Bezug auf die Einhaltung des AGG registriert.

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

GRI 407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

Themen wie Gleichbehandlung, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sind durch die internen Vorschriften, die geltenden Grundsätze und den gruppenweiten Verhaltenskodex geregelt. Im Berichtsjahr wurden keine Fälle von Verletzung oder Gefährdung der Vereinigungsfreiheit bzw. der Tarifverhandlungen gemeldet.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

Die genossenschaftlichen Grundprinzipien der Hilfe zur Selbsthilfe, der Solidarität sowie eines nachhaltigen und verantwortungsvollen Handelns sind Eckpfeiler des gesellschaftlichen Engagements der DZ HYP. Als aktiver Teil der Gesellschaft wissen wir, dass die von uns getroffenen Entscheidungen einen wesentlichen Einfluss auf das Umfeld haben, in dem wir leben, wohnen und arbeiten. Gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern engagieren wir uns deshalb für die Gesellschaft, in der wir leben und handeln, und leisten unseren Beitrag zu ihrem Zusammenhalt. Wir fördern eine Vielzahl sozialer Projekte und Einrichtungen sowie fachlich ausgerichtete gemeinnützige Organisationen und unterstützen das Engagement innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Auch als Arbeit- und Auftraggeber wirkt die DZ HYP an ihren Standorten positiv auf die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung ein.

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen

Wir fördern die Stiftung Aktive Bürgerschaft, die sich für eine Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements und gemeinnütziger Organisationen einsetzt. Zudem unterstützen wir die Deutsche Gesellschaft CLUB OF ROME, indem wir der Geschäftsstelle mietfrei Räumlichkeiten am Hamburger Standort zur Verfügung stellen. Die DZ HYP ist außerdem Gastgeber und finanzieller Förderer der Jahrestagung der CLUB OF ROME Schulen.

Beispiele für das fachliche Engagement der DZ HYP sind die Förderung der Initiative „Frauen in der Immobilienwirtschaft VISIONALE 2019“ sowie des Alumni-Netzwerks der Immobilienwirtschaft IMMOEBS als Premiumpartner. Im Rahmen des IHK-Projekts „Partnerschaft Schule und Betrieb“ kooperiert die DZ HYP mit zwei Schulen in Münster. Über Praktika und Besuche für Schülerinnen und Schüler wird Berufsorientierung praxisnah gestaltet und das Verständnis für Wirtschaft gefördert. Auch im landesweiten Projekt „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) bietet die DZ HYP Schülerpraktika an, um die Berufsorientierung zu unterstützen.

Im Rahmen der Themenwoche „Digitales Klassenzimmer“, die Anfang Oktober 2019 vom Radiosender Antenne Münster ausgerufen wurde, spendete die DZ HYP 120 Notebooks, verteilt auf fünf Klassensatz-Pakete. Unter dem Motto „Beef mit dem Rechner?“ konnten sich Schulklassen der weiterführenden Schulen in Münster darum bewerben. Die gebrauchten, aber modernen und leistungsfähigen Laptops wurden vor der Aktion professionell durchgecheckt und auch datenschutztechnisch qualitätsgesichert. Anschließend wurden die Notebooks an die Siegerklassen verschenkt.

Im sozialen Bereich hat die Bank im Berichtsjahr unter anderem das Hamburger Spendenparlament bezuschusst, das Initiativen unterstützt, die Menschen in Armut, Obdachlosigkeit und Isolation helfen. Darüber hinaus wurde im Sommer der sechste „Social Day“ durchgeführt, bei dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihrer Arbeitszeit beim Hamburger Verein „Hanseatic Help e.V.“ Kleiderspenden sortiert und für die Weitergabe vorbereitet haben. Neben weiteren kundenbezogenen Spenden wurde die jährliche Weihnachtssammlung der Belegschaft erneut von der Bank verdoppelt. Der Spendenbetrag kam dem „Neuen Kupferhof“, einem Kurzzeit-Zuhause für Kinder und Jugendliche mit Behinderung,

dem Verein „Yoga für alle e.V.“ für das Projekt Senioren yoga sowie der Suppenküche für Obdachlose in der evangelischen Kirchengemeinde St. Georg-Borgfelde zugute.

Wie schon in den Vorjahren hat die DZ HYP auch 2019 weitgehend auf den Versand von Weihnachtskarten verzichtet und mit dem eingesparten Betrag zwei aus der Mitarbeiterschaft vorgeschlagene soziale Projekte finanziell unterstützt. Dabei handelt es sich um die Initiative „Out of School – Aus der Zukunft lernen“ der Fields Private Institute gGmbH aus Münster sowie den Verein „Aktive Suchthilfe e.V.“ aus Hamburg. Die Initiative „Out of School – Aus der Zukunft lernen“ setzt sich zum Ziel, außerschulische Lernorte als Ergänzung des schulischen Lernens im Kontext der Ganztagschule zu stärken. Im Fokus stehen dabei die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Der Verein „Aktive Suchthilfe e.V.“ aus Hamburg gehört zu den ersten Initiativen, die sich als Externe um Suchtkranke in Haftanstalten gekümmert haben.

2019 wurden am Standort Münster zum wiederholten Mal die „DZ HYP Partner-Preise“ an Banken vergeben, die im Geschäftsfeld Privatkunden besonders intensiv mit uns zusammengearbeitet haben. Die Preise sind mit einer Geldspende verbunden, deren Empfänger die Preisträger selbst bestimmen. Wie in den Vorjahren auch wurden unterschiedliche Gruppen mit einer Spende bedacht, darunter die Langenfelder Kinderherzhilfe gem.V., die Kaltenkirchener Turnerschaft e.V. und die Nicolaidis YoungWings Stiftung.

Der bei der DZ HYP für Spenden und Sponsorings verantwortliche Bereich ist Kommunikation, Marketing und Veranstaltungen (KMV). KMV legt dem Vorstand einmal jährlich eine Budgetplanung vor. Das Budget für Spenden und Sponsorings im Jahr 2019 betrug 477.810 € (2018: 558.906 €). Davon wurden 85.000 € (2018: 61.000 €) in Form von Spenden für wissenschaftliche, kulturelle und soziale Zwecke aufgewendet.

BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

GRI 301: Materialien

GRI 302: Energie

GRI 303: Wasser und Abwasser

GRI 305: Emissionen

GRI 306: Abfall

GRI 307: Umwelt-Compliance

Die Erhaltung einer intakten und stabilen Umwelt berührt auch unsere Geschäftstätigkeit. Im Mittelpunkt unseres betrieblichen Umweltmanagements stehen die Optimierung des Energie- und Ressourcenmanagements und der Einsatz erneuerbarer Energien zur konsequenten Reduktion betriebsbedingter Treibhausgasemissionen. Zugleich wollen wir den CO₂-Ausstoß im Bereich der Mobilität – etwa bei den Dienstreisen – verringern. Die Berücksichtigung von Umweltschutzaspekten bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen ist ein weiteres Element unserer nachhaltigen Unternehmenspolitik.

Im Rahmen des Corporate Responsibility Committee (CRC) der DZ BANK Gruppe haben wir mit den Vertretern der anderen Gruppenunternehmen im Jahr 2014 zum ersten Mal eine Umwelt- und Klimastrategie erarbeitet, die stetig überprüft und weiterentwickelt wird. Sie setzt gemeinsame Standards für eine überzeugende Umweltpolitik, eine effiziente Umweltorganisation mit definierten Verantwortlichkeiten sowie für stringente Prozesse. Ein regelmäßig tagendes „Kompetenzcenter Umwelt“ dient dem Know-how- und Erfahrungsaustausch sowie der Weiterentwicklung der Strategie und der Festlegung von Gruppenstandards.

Anfang 2018 haben die elf Unternehmen der DZ BANK Gruppe die gemeinsame Klimastrategie erneuert und sich verpflichtet, mindestens 80 Prozent ihrer aggregierten CO₂-Emissionen bis 2050 einzusparen. Auf diese Weise unterstützen wir den Klimaschutzplan der Bundesregierung und den Weltklimavertrag von Paris, den weltweiten Temperaturanstieg auf höchstens 2 Grad Celsius zu begrenzen. Ausgehend vom Basisjahr 2009 konnte die DZ BANK Gruppe, die insgesamt rund 30.000 Mitarbeiter beschäftigt, ihre CO₂-Emissionen bereits um 50,7 Prozent senken. Maßgeblich hierfür waren die Umstellung auf Ökostrom sowie die Effizienzsteigerung bei der Wärmeerzeugung und -verteilung. Die DZ HYP und alle anderen Gruppenunternehmen verpflichten sich zu Kompensationszahlungen, wenn das Ziel der jährlich geplanten Einsparungen nicht erreicht wird.

REDUKTION DER CO₂-EMISSIONEN DER DZ HYP GEGENÜBER DEM BASISJAHR 2009 (in %)



Da die Bundesregierung mittlerweile ihre Klimaschutzziele modifiziert hat und bis 2050 eine völlige Treibhausgasneutralität anstrebt, werden wir unsere Nachhaltigkeitsziele entsprechend anpassen.

Um den betrieblichen Umweltschutz voranzutreiben und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu messen, erfassen und analysieren wir systematisch unsere Verbrauchswerte. So werden Handlungsbedarfe und Verbesserungspotenziale aufgezeigt und entsprechend ihrer Dringlichkeit, ihrer Effizienz und ihrem Nutzen verifiziert und planbar. Der Strategie unserer Umweltpolitik folgend, leiten wir hieraus messbare Umweltziele ab und legen geeignete Maßnahmen fest. Die hohe Qualität des Umweltmanagements zeigt exemplarisch die seit 2012 bestehende ÖKOPROFIT-Zertifizierung des Standorts Münster, die regelmäßig erneuert wird.

Die Koordination des betrieblichen Umweltschutzes liegt in der Verantwortung des Nachhaltigkeitsmanagers der DZ HYP, der zugleich als Umweltmanagementbeauftragter fungiert. Er ist für die Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems im Unternehmen zuständig und wird dabei von den Fachbereichen unterstützt, die ihrerseits für die Umsetzung von Umweltmaßnahmen in ihrem Bereich verantwortlich sind.

Wir legen großen Wert auf die Einbindung unserer Beschäftigten und informieren sie regelmäßig über Ziele und Erfolge im Bereich des Umwelt- und Ressourcenschutzes. Unser Anliegen ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, Umweltschutz zu ihrer eigenen Sache zu machen und aktiv zu betreiben – am Arbeitsplatz wie auch im Privatleben. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden zur Unterstützung und Sensibilisierung praktische Tipps im Intranet des Unternehmens. Auch die Mieter und Dienstleister unserer Immobilien möchten wir für mehr Umweltschutz im Alltag gewinnen. So sind unsere Dienstleister angewiesen, auf eine konsequente Abfalltrennung zu achten und umweltfreundliche Reinigungsmittel zu verwenden.

Um das Thema alternative Mobilitätskonzepte in der DZ HYP weiter voranzutreiben, haben wir 2019 an den Standorten Hamburg und Münster professionelle Sicherheitschecks für Fahrräder organisiert. Zudem können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Münster zu günstigen Konditionen Dienstfahrräder und E-Bikes leasen.

GRI 301: Materialien

GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe

In unseren Büros nimmt das Drucker- und Kopierpapier unter den Verbrauchsmaterialien den volumenmäßig größten Anteil ein. Sowohl in Hamburg als auch in Münster ist bereits seit einigen Jahren Recyclingpapier beziehungsweise FSC-zertifiziertes Papier im Einsatz. Seit der Fusion Mitte 2018 wird in der gesamten Bank Recyclingpapier genutzt, das mit dem Blauen Engel zertifiziert ist. Dessen Nutzungsanteil lag 2019 bei 80,9 Prozent (2018: 76,0 Prozent). Für Werbedruck-sachen und Publikationen ist fast ausschließlich Papier mit dem FSC-Recycled-Siegel im Einsatz. Am Hauptstandort Münster sind alle Sanitäreinrichtungen und WC-Räume neben Papierhandtuchspendern mit zusätzlichen Stoffhandtuchspendern ausgestattet. Diese haben den Vorteil, dass sie regelmäßig ausgetauscht und gereinigt werden können. Dadurch konnte der Hygienepapierverbrauch deutlich gesenkt werden.

Der absolute Papierverbrauch ist im Berichtsjahr gegenüber 2018 um 18,9 Prozent auf 36.582 kg (2018: 45.418 kg) gesunken. Gründe dafür sind unsere Bestrebungen, Papier durch die Digitalisierung von Prozessen einzusparen sowie eine Verringerung des Schriftverkehrs nach dem Abschluss der Fusion zu realisieren.

PAPIERVERBRAUCH

	2019 ¹	2018 ¹
Drucker- und Kopierpapierverbrauch		
Papierverbrauch gesamt ² (in kg)	15.361	24.764
Papierverbrauch spezifisch (in kg/FTE)	26	38
Anteil FSC-zertifiziert (in %)	13	16
Anteil Recyclingpapier (in %)	81	76
Anteil total chlorfrei gebleicht (in %)	6	8
Drucksachen		
Papierverbrauch gesamt (in kg)	13.455	14.064
Papierverbrauch spezifisch (in kg/FTE)	23	21
Anteil FSC-zertifiziert (in %)	100	99
Hygienepapierverbrauch³		
Papierverbrauch gesamt (in kg)	7.766	6.590
Papierverbrauch spezifisch (in kg/FTE)	13	10

¹ Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 75 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert. Umfasst unbefristet oder befristet Beschäftigte und Nachwuchskräfte (ohne Vorstand, Praktikanten, Hospitanten, Trainees, Werkstudenten und Externe).

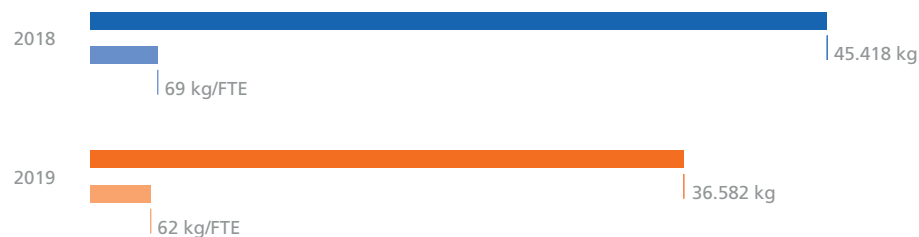
² Ausweitung der Datenerfassung, abweichende Daten zum Statusbericht 2013 (Papierverbrauch inkl. Briefumschlägen 2013–2014).

Im Bereich „Drucker- und Kopierpapier“ wird über FSC-zertifiziertes und ECF-gebleichtes Papier aufgrund der geringen Mengen nicht mehr berichtet.

Im Bereich „Drucksachen“ verwenden wir kein ECF- oder TCF-gebleichtes Papier mehr, daher werden diese Indikatoren nicht mehr ausgewiesen.

³ Aufgrund unterschiedlicher Datenerhebungsverfahren an beiden Hauptstandorten ist es nicht möglich, den prozentualen Anteil des elementarchlorfrei bzw. total chlorfrei gebleichten Hygienepapiers auszuweisen. Derzeit wird an der Harmonisierung der Erhebungsverfahren gearbeitet.

PAPIERVERBRAUCH GESAMT UND SPEZIFISCH



GRI 302: Energie

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens

GRI 302-2: Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens

GRI 302-3: Energieintensität

GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Bereits vor einigen Jahren hat die DZ HYP ihre Stromversorgung vollständig auf erneuerbare Energien umgestellt. So beziehen wir in Münster seit 2012 ausschließlich Ökostrom aus skandinavischen Wasserkraftwerken und in Hamburg seit 2013 ebenfalls zu 100 Prozent zertifizierten Strom aus Wasserkraft.

Im Berichtsjahr lag der Stromverbrauch an den beiden Hauptstandorten in Hamburg und Münster bei 3.129.136 kWh (2018: 3.581.630 kWh) und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um gut 12,5 Prozent gesunken. Der Verbrauch pro Vollzeitmitarbeiterin/-mitarbeiter lag bei 5.244 kWh (2018: 5.457 kWh). Aufgrund der noch laufenden Sanierungsarbeiten sind die Werte nur bedingt aussagefähig, da zum Beispiel die Stromverbräuche für die Bauarbeiten und Ausweichflächen nicht separat erhoben werden können.

Um den Stromverbrauch weiter zu reduzieren, setzen wir auf eine Reihe von Maßnahmen. Neben einer Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – etwa zur Vermeidung von Standby-Verbräuchen – spielt die Verbesserung der Energieeffizienz im Gebäudebetrieb eine entscheidende Rolle. So verwenden wir zunehmend energiesparende Leuchtmittel (LED) in Verbindung mit Bewegungsmeldertechnik und bedarfsorientierter Beleuchtungssteuerung (Zeitsteuerung, Lichtstärkenmessung). Bei der Ausstattung der Allgemeinflächen wie etwa der Betriebsküchen legen wir großen Wert auf Geräte mit hoher Energieeffizienz.

In Hamburg verwenden wir für die Erzeugung von Wärme Erdgas. Durch den Austausch der Brenner an zwei Kesseln konnte die Effizienz der Heizungsanlage spürbar verbessert werden. Die dritte Kesselanlage wurde 2018 zugunsten eines auf die Bedürfnisse des Gebäudes zugeschnittenen Blockheizkraftwerks für den Sommerbetrieb aufgegeben und abgebaut. Die grundlastorientierte Auslegung des Aggregats führt zu einer alternativen – betriebswirtschaftlich attraktiven – Abdeckung des kontinuierlichen Strombedarfs des Gebäudes. Die Altgeräte der Heizungsanlage konnten im Rahmen der Modernisierung einer Drittverwendung zugeführt werden. Zusätzlich wird auf den fusionsbedingten Ausweich- und Projektflächen Fernwärme bezogen.

In Münster heizen wir ebenfalls mit Erdgas und haben in den vergangenen Jahren durch eine Reihe von Maßnahmen den Gasverbrauch um rund 40 Prozent im Vergleich zu 2007 gesenkt. Dazu beigetragen haben eine Erneuerung der beiden Heizkessel, ein Austausch der Umwälzpumpen, eine Umstellung auf pneumatische Ventile und eine Isolierung der Heizungsarmaturen.

STROM- UND WÄRMEVERBRAUCH

	2019 ¹	2018 ¹
Stromverbrauch		
Stromverbrauch gesamt (in kWh)	3.129.136	3.581.630
davon Ökostrom aus Wasserkraft (in kWh)	3.129.136	3.581.630
Stromverbrauch spezifisch (in kWh/FTE)	5.244	5.457
Wärmeverbrauch		
Wärmeverbrauch Erdgas (in kWh)	2.871.912	2.792.451
Wärmeverbrauch Fernwärme (in kWh)	407.864	443.504
Wärmeverbrauch gesamt (in kWh)	3.279.776	3.235.955
Wärmeverbrauch spezifisch (in kWh/FTE)	5.496	4.930

¹ Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 75 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert. Umfasst unbefristet oder befristet Beschäftigte und Nachwuchskräfte (ohne Vorstand, Praktikanten, Hospitanten, Trainees, Werkstudenten und Externe).

Der absolute Wärmeverbrauch (Erdgas und Fernwärme) ist im Berichtsjahr gegenüber 2018 leicht auf 3.279.776 kWh (2018: 3.235.955 kWh) angestiegen. Der weiterhin hohe Verbrauch ergibt sich analog zum Vorjahr aus den Baumaßnahmen am Hauptstandort Hamburg und den fusionsbedingten Ausweich- und Projektflächen. Da für die Dauer der Sanierungsarbeiten das Gebäude in Hamburg teilweise ungedämmt ist, sind die Aussagen zum Wärmeverbrauch nur eingeschränkt vergleichbar.

Mobilität

Um Dienstreisen möglichst zu vermeiden, sensibilisieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und setzen verstärkt auf Video- und Telefonkonferenzen. Das Dienstreiseaufkommen ist im Berichtsjahr marginal auf 6.000.688 km (2018: 5.995.282 km) gestiegen. Insbesondere zwischen den beiden Hauptstandorten in Hamburg und Münster kam es zu einer Zunahme von Dienstreisen. Der Anteil des Flugreiseaufkommens an den Dienstreisen ist mit 8,4 Prozent (2018: 6,7 Prozent) weiterhin auf einem niedrigen Niveau, während der Anteil klimafreundlicherer Bahnreisen leicht auf 39,3 Prozent (2018: 38,5 Prozent) gesteigert werden konnte. Bedingt durch die Fusion wurde die geplante Prüfung einer Kompensation flugbedingter Emissionen über Klimaschutzprojekte verschoben. Diese soll gleichwohl weiterverfolgt werden.

Dienstreisen

	2019 ¹	2018 ¹
Dienstreisen gesamt (in km)	6.000.688	5.995.282
Dienstreisen spezifisch (in km/FTE)	7.660	6.661
Anteil Bahn² (in %)	39	39
Anteil Flug (in %)	8	7
unter 500 km (in %)	82	90
über 500 km (in %)	18	10

¹ Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 100 Prozent.

² Für unsere mit der Bahn getätigten Dienstreisen bezieht die Deutsche Bahn ihren Energiebedarf zu 100 Prozent aus Ökostrom. Somit sind diese Dienstreisen seit dem 1. April 2013 klimaneutral.

» CO₂-Ausstoß unserer Dienstfahrzeuge, S. 52 f.

Seit 2016 steht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Standort Hamburg für Dienstfahrten ein elektrisch betriebener BMW i3 zur Verfügung. Über haus-eigene Schnellladestationen in der Tiefgarage kann das Fahrzeug innerhalb von zwei Stunden voll aufgeladen werden. In Münster stehen den Beschäftigten für ihre eigenen Fahrzeuge zwei E-Ladesäulen zur Verfügung, eine weitere ist für unsere Kunden reserviert. Einen Ausbau des elektrisch betriebenen Fuhrparks prüfen wir zurzeit.

Zudem legen wir unserer Belegschaft nahe, emissionsarme öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Mit Jobtickets und Fahrtkostenzuschüssen zu bestehenden Abonnements bieten wir dafür einen finanziellen Anreiz. Im Berichtsjahr nahmen 229 (2018: 251) Beschäftigte am Standort Hamburg diese Angebote wahr, in Münster nutzten 37 (2018: 45) Beschäftigte ein Jobticket. Hier können unsere Beschäftigten außerdem seit 2015 über den Fahrradleasinganbieter JobRad zu günstigen Konditionen Fahrräder und E-Bikes als Dienstrad beziehen und so besonders umweltfreundlich zur Arbeit fahren. Die DZ HYP fördert die Nutzung dieses Angebots mit 10 € pro Monat sowie der Übernahme der Versicherungsprämie. Ende 2019 haben die Münsteraner Beschäftigten insgesamt 133 (2018: 101) Fahrräder genutzt.

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mietern genossenschaftlicher Unternehmen stehen in der Tiefgarage des Hamburger DZ HYP Hauses rund 50 Fahrradstellplätze sowie eine Fahrradreparaturstation zur Verfügung. In Münster verfügen wir über 120 überdachte Fahrradstellplätze. Im Zuge der Sanierung des Gebäudes wird dieses Angebot erweitert (siehe oben). Zudem gibt es in der Tiefgarage 24 Ladestationen für E-Bikes. Außerdem können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Fahrradstation am Bahnhof kostenlose Abstellplätze nutzen.

GRI 303: Wasser und Abwasser

GRI 303-3: Wasserentnahme

GRI 303-5: Wasserverbrauch

Die DZ HYP bezieht ihr Wasser am Standort Hamburg vom zuständigen regionalen Wasserversorger HAMBURG WASSER und in Münster vom regionalen Versorger Stadtwerke Münster. Der Gesamtwasserverbrauch betrug im Berichtsjahr 9.779 Kubikmeter (2018: 10.376 Kubikmeter). Der spezifische Wasserverbrauch pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter lag 2019 wie auch im Vorjahr bei 16 Kubikmetern. Durch die Sanierungsprojekte in Hamburg und Münster sind die Verbrauchszahlen nur bedingt aussagefähig. Während in Hamburg durch die Bauarbeiten ein Anstieg zu verzeichnen war, sanken in Münster die Verbrauchswerte, weil ein Gebäudeteil aktuell nicht genutzt wird.

WASSERVERBRAUCH

	2019 ¹	2018 ¹
Wasserverbrauch gesamt² (in m³)	9.779	10.376
Wasserverbrauch spezifisch (in m³/FTE)	16	16

¹ Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 75 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert. Umfasst unbefristet oder befristet Beschäftigte und Nachwuchskräfte (ohne Vorstand, Praktikanten, Hospitanten, Trainees, Werkstudenten und Externe).

² Bei den angegebenen Wassermengen handelt es sich um Trinkwasser aus dem öffentlichen Netz.

GRI 303-4: Wasserrückführung

Das Abwasser wird in die örtliche Kanalisation eingeleitet. Direkteinleitungen in Gewässer finden nicht statt. Die Einleitungen der DZ HYP haben aufgrund ihrer Abwasserinhaltsstoffe keinen Einfluss auf die Biodiversität.

GRI 305: Emissionen

GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen

GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen

Bei allen Kennzahlen zum CO₂-Ausstoß richten wir uns nach den Umrechnungswerten des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU). Entsprechend orientieren wir uns bei der Berechnung unserer Klimaauswirkungen am Greenhouse Gas (GHG) Protocol und an den dort verwendeten Kategorien Scope 1, 2 und 3.

- **Scope 1:** alle direkten Emissionen, deren Quellen innerhalb des betrachteten Systems liegen (z.B. Fahrzeugflotte).
- **Scope 2:** Emissionen aus der Erzeugung von Energie, die von außerhalb bezogen wird (vor allem Strom und Wärme). Seit 2015 fordert das GHG Protocol eine duale Struktur von „market-based accounting“ und „location-based accounting“.

In Anlehnung an den VfU weisen wir den Scope-2-Wert weiterhin auf Basis des anbieter- und produktspezifischen Emissionsfaktors aus („market-based accounting“).

- **Scope 3:** alle übrigen indirekten Emissionen im Bereich Transport und Logistik, Materialverbrauch sowie Ver- und Entsorgung durch Dienstleister und aus Geschäftsreisen.

Auf dieser Basis können wir unsere Hauptemissionsquellen und Emittenten identifizieren und unseren „CO₂-Fußabdruck“ berechnen. Nach Maßgabe der ermittelten Kennzahlen legen wir im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems Maßnahmen fest, die dazu dienen, Verbräuche zu reduzieren und CO₂-Emissionen zu vermeiden. Ein kontinuierliches Monitoring der Kennzahlen hilft uns, Energieeinsparmöglichkeiten zu erkennen und geeignete Maßnahmen für eine bessere Energieeffizienz abzuleiten.

CO₂-FUSSABDRUCK

CO₂ SF₆ CH₄ **2.003,44 t** N₂O HFCs PFCs

SCOPE 2

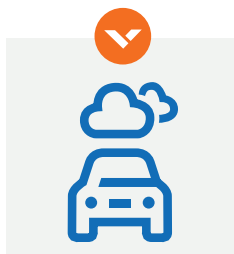
58,32 t (indirekt)



ZUGEKaufTE
ELEKTRIZITÄT FÜR
DEN EIGENBEDARF

SCOPE 1

1.163,18 t (direkt)



KRAFTSTOFF-
VERBRENNUNG |
FUHRPARK

SCOPE 3¹

781,94 t (erweitert)



GESCHÄFTSREISEN | FAHR-
ZEUGE DER VERTRAGS-
PARTNER | PRODUKTION
ZUGEKaufTER MATERIALIEN |
VERARBEITETES ROHMATERIAL |
VER- UND GEBRAUCH VON
PRODUKTEN

CO₂-EMISSIONEN

	2019 ¹	2018 ¹
CO₂-Emissionen gesamt		
Strom (in kg)	20.652	23.639
Wärme (in kg)	812.530	800.087
Wasser (in kg)	6.484	6.880
Papier (in kg)	39.885	49.481
Abfall (in kg)	1.827	1.967
Verkehr² (in kg)	1.880	1.561
Summe CO₂-Emissionen gesamt (in kg)	2.003.442	1.906.130
CO₂-Emissionen spezifisch		
Strom (in kg/FTE)	35	36
Wärme (in kg/FTE)	1.362	1.220
Wasser (in kg/FTE)	11	10
Papier (in kg/FTE)	67	75
Abfall (in kg/FTE)	3	3
Verkehr (in kg/FTE)	1.880	1.561
Summe CO₂-Emissionen spezifisch (in kg/FTE)	3.357	2.906

¹ Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 75 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert. Umfasst unbefristet oder befristet Beschäftigte und Nachwuchskräfte (ohne Vorstand, Praktikanten, Hospitanten, Trainees, Werkstudenten und Externe). Bei allen Kennzahlen orientieren wir uns an den VfU-Umrechnungswerten. Sie beziehen auch vor- und nachgelagerte Prozesse mit ein.

² Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 100 Prozent. Der Anteil der privaten Pkw-Nutzung ist in den Angaben enthalten.

¹ In Scope 3 wird der Ressourcenverbrauch für Papier, Wasser, Abfälle und Dienstreisen berücksichtigt.

Bei unserem Fahrzeug-Pool legen wir Wert auf spritsparende und emissionsarme Modelle. An den Standorten Hamburg und Münster bietet die 2019 aktualisierte Dienstwagenordnung dafür eine Richtschnur, in der auch die CO₂-Emissionen geregelt sind. Die Staffelung ist abhängig von der Funktion des Dienstwagenberechtigten. Die Maximalwerte bewegen sich zwischen 150 und 180 Gramm CO₂ pro Kilometer (bei Automatikgetriebe kann der maximale Wert jeweils um 20 Gramm CO₂ pro Kilometer überschritten werden). Außerdem wird aktuell in einer Pilotphase der Einsatz von Elektro- und Plug-in-Hybridfahrzeugen in der DZ HYP getestet.

In unserem Hamburger Betrieb können wir nach einem Wechsel des Leasinganbieters seit 2015 die reale jährliche Laufleistung der Fahrzeuge ermitteln. Dies erlaubt eine deutlich genauere Berechnung der CO₂-Werte als die bisherige Methode. Der Betrieb Münster hat 2019 auf Tankkarten umgestellt, die ebenfalls eine präzise Verbrauchsmessung erlauben. Im Vergleich zum Vorjahr ist unser verkehrsbedingter CO₂-Ausstoß um 9,6 Prozent auf 1.122.064 kg CO₂ (2018: 1.024.076 kg CO₂) gestiegen.

» Mobilität bei der DZ HYP, S. 50

GRI 306: Abfall

GRI 306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

GRI 306-4: Transport von gefährlichem Abfall

Unser grundsätzlicher Anspruch lautet, Abfälle zu vermeiden. Wo dieses Prinzip nicht umsetzbar ist, werden die Abfälle ordnungsgemäß wiederverwendet oder verwertet. Alle in unseren Gebäuden anfallenden Abfälle gehen an externe Entsorger, die sie zu einem Großteil recyceln.

Im Zuge der Berechnung der CO₂-Emissionen für durch die DZ HYP verursachte Abfälle wurden dennoch die gesamten Abfallmengen herangezogen, sodass die Werte vergleichbar sind. Die CO₂-Emissionen konnten auf 1.827 kg CO₂ (2018: 1.967 kg CO₂) reduziert werden.

10 Prozent des Abfallaufkommens ersetzen primäre Energieträger und werden als definierter Ersatzbrennstoff für die thermische Verwertung aufbereitet. Auch das trägt zur Ressourcenschonung und zur Minderung des CO₂-Ausstoßes bei. Lediglich 2 Prozent sind nicht recycelbar. Die Transparenz der Abfalldaten haben wir durch eine differenzierte Abfrage und eine intensivere Einbindung der Datenlieferanten in den vergangenen Jahren deutlich verbessert.

Batterien, Elektroschrott, Kabel, Aluminium und Kupferabfälle lassen wir sortenrein entsorgen. Diese Wertstoffe vergütet der Dienstleister marktgerecht, Gutschriften werden mit dem Entsorgungsaufkommen verrechnet und gesondert ausgewiesen. Vor allem die sortenreine Rückführung der Wertstoffabfälle wirkt sich betriebswirtschaftlich positiv aus. Dabei hat der Anteil an Elektroschrott generell deutlich abgenommen, da Hardware nicht über uns entsorgt wird, sondern an unseren Dienstleister T-Systems zurückgegeben wird. Unter strenger Einhaltung der DSGVO-Vorgaben übergibt T-Systems alte, noch intakte Geräte an einen Vermarktungspartner bzw. lässt defekte Geräte über einen zertifizierten Dienstleister entsorgen.

In Münster hat die DZ HYP zudem überschüssige Hardware nach einer professionellen Aufarbeitung an Schulen gespendet.

» Gebrauchte Computer für Schulen, S. 44

Die Baustellenabfälle werden durch eine Fachfirma vorschriftsmäßig sortiert und entsorgt. Der Anstieg der Baustellenabfälle 2019 ist auf den Beginn der Rückbaumaßnahmen in den Turmetagen in Münster zurückzuführen.

Die weiterhin hohen Abfallmengen an Datenschutzpapier sind darauf zurückzuführen, dass wie bereits im Vorjahr große Altbestände genehmigungswürdiger Dokumente gescannt, elektronisch bearbeitet und in einer elektronischen Akte abgelegt wurden. Mit der Einführung der elektronischen Akte im Jahr 2015 haben wir unseren Papierverbrauch spürbar gesenkt und wollen auch in Zukunft die weitestgehend papierlose Kommunikation fördern.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, Abfälle konsequent zu trennen. Zu diesem Zweck sind an geeigneten Orten wie etwa Teeküchen Behälter für Restmüll, Altglas und Verpackungen mit dem grünen Punkt aufgestellt. In allen Büros gibt es ein zusätzliches Abfallbehältnis für eine sortenreine Trennung von Restmüll und Papier. Zudem wurden in den Sammelstationen des Reinigungsdienstes die Plastikmüllbeutel gegen umweltfreundliche Jutesäcke ausgetauscht.

ABFALLAUFKOMMEN – NICHT GEFÄHRLICHER ABFALL

	2019 ¹	2018 ¹
Papier gesamt (ohne Datenschutzpapier) (in kg)	66.174	57.723
Datenschutzpapier gesamt (in kg)	32.089	64.289
Bioabfälle gesamt² (in kg)	12.361	7.895
Gemischte Verpackungen gesamt (in kg)	130.263	121.821
Baustellenabfälle aus Modernisierung³ (in kg)	90.440	46.550
Gewerbeabfall gesamt (in kg)	43.591	43.165
Summe nicht gefährlicher Abfälle gesamt (in kg)	374.918	341.443
Papier spezifisch (ohne Datenschutzpapier) (in kg/FTE)	111	88
Datenschutzpapier spezifisch (in kg/FTE)	54	98
Bioabfälle spezifisch (in kg)	21	12
Gemischte Verpackungen spezifisch (in kg/FTE)	218	186
Baustellenabfälle aus Modernisierung spezifisch (in kg/FTE)	152	71
Gewerbeabfall spezifisch (in kg/FTE)	73	66
Summe nicht gefährlicher Abfälle spezifisch (in kg/FTE)	628	520

ABFALLAUFKOMMEN – GEFÄHRLICHER ABFALL

	2019 ¹	2018 ¹
Tonerabfälle gesamt (in kg)	61	143
Elektroschrott gesamt (in kg)	800	2.841
Leuchtmittel gesamt (in kg)	244	249
Summe gefährlicher Abfälle gesamt (in kg)	1.105	3.233
Tonerabfälle spezifisch (in kg/FTE)	0,1	0,2
Elektroschrott spezifisch (in kg/FTE)	1,3	4
Leuchtmittel spezifisch (in kg/FTE)	0,4	0,4
Summe gefährlicher Abfälle spezifisch (in kg/FTE)	1,9	5

¹ Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 75 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert. Umfasst unbefristet oder befristet Beschäftigte und Nachwuchskräfte (ohne Vorstand, Praktikanten, Trainees, Werkstudenten und Externe).

² Am Standort Hamburg werden Bioabfälle aufgrund der geringen Menge nicht getrennt ausgewiesen. Am Standort Münster wird die Kantine durch einen externen Dienstleister betrieben. Küchenabfälle der Kantine können nicht separat ausgewiesen werden und sind somit in den Angaben enthalten.

³ Am Standort Hamburg werden nur die Baustellenabfälle aufgeführt, die losgelöst vom Sanierungsprojekt im Geschäftsgebäude anfallen, wie z.B. die Reparatur eines Wasserschadens.

GRI 307: Umwelt-Compliance

GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

Im Berichtszeitraum gab es gegen die DZ HYP weder erhebliche Bußgelder noch nicht monetäre Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen.

BERICHTSPROFIL

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Die DZ HYP ist Teil der DZ BANK Gruppe und damit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, die 875 Volksbanken und Raiffeisenbanken umfasst und gemessen an der Bilanzsumme eine der größten privaten Finanzdienstleistungsorganisationen Deutschlands ist. Innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe fungiert die DZ BANK AG als Spitzeninstitut und Zentralbank und hat den Auftrag, die Geschäfte der Genossenschaftsbanken vor Ort zu unterstützen und ihre Position im Wettbewerb zu stärken. Sie ist als Geschäftsbank aktiv und hat die Holdingfunktion für die DZ BANK Gruppe.

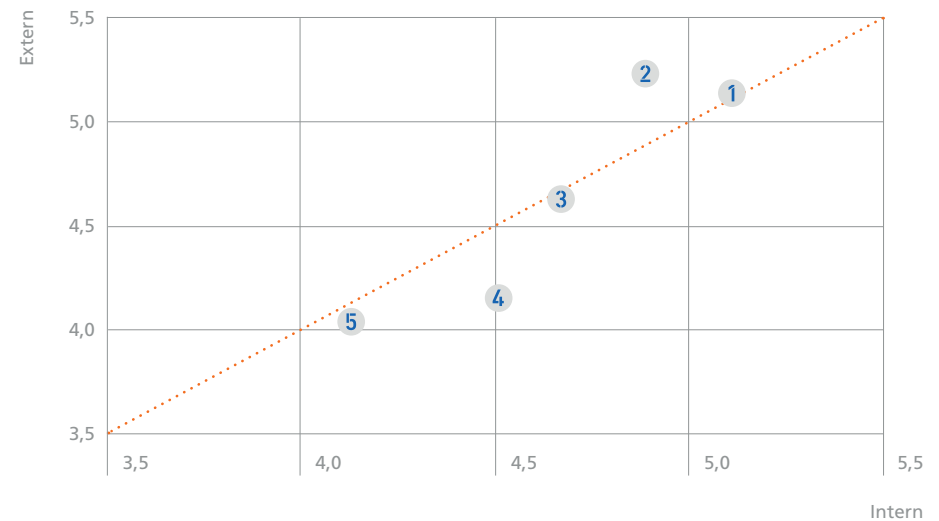
Zur DZ BANK Gruppe zählen die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment Gruppe, die VR Smart Finanz und verschiedene andere Spezialinstitute. Tochterunternehmen sind von untergeordneter Bedeutung.

» Geschäftsbericht 2019, S. 28

GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Die Kenntnis der sozialen, ökonomischen und ökologischen Interessen und Erwartungen der Stakeholder sind Grundlage der erfolgreichen Steuerung von Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen. Informationen hierüber lieferte eine im Jahr 2019 von der DZ BANK Gruppe durchgeführte gruppenweite Online-Befragung interner und externer Stakeholder. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden in internen Workshops mit der unternehmensinternen Perspektive abgeglichen. Daraus resultiert die Wesentlichkeitsmatrix, die aufzeigt, welche Relevanz die Stakeholder dem jeweiligen Handlungsfeld beimessen. Sie ist Grundlage der Nachhaltigkeitsaktivitäten der DZ BANK Gruppe.

WESENTLICHKEITSMATRIX DER DZ BANK GRUPPE



- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| 1 Unternehmensführung | 4 Betrieblicher Umweltschutz |
| 2 Produkte & Dienstleistungen | 5 Gesellschaftliches Engagement |
| 3 Mitarbeiterverantwortung | |

Die auf Gruppenebene ermittelten Ergebnisse haben die einzelnen Unternehmen der DZ BANK Gruppe im Anschluss jeweils für sich ausgewertet und in Relation zu den Antworten der externen Stakeholder gesetzt.

Die DZ HYP ist eine führende Immobilienbank und bedeutender Pfandbrief-emittent in Deutschland sowie Kompetenzzentrum für Öffentliche Kunden in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Aufgrund dieser fokussierten Ausrichtung ist die Auswahl unserer Stakeholder eingeschränkt, und in der Folge sind auch die wesentlichen Handlungsfelder der DZ HYP anders gewichtet als die der DZ BANK Gruppe.

» GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen, S. 24

In Anlehnung an die Wesentlichkeitsmatrix der DZ BANK Gruppe haben wir im ersten Schritt per Desk Studies, Analysen von Wettbewerbern und gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie in Gesprächen mit unseren Stakeholdern für uns relevante Themen gesammelt. Daraus haben wir strategische Handlungsfelder abgeleitet, die wir anschließend differenziert nach internen und externen Stakeholder-Gruppen ausgewertet haben.

Die vier wesentlichen Handlungsfelder, an denen sich die Nachhaltigkeitsberichterstattung der DZ HYP in Zukunft ausrichtet, lauten demnach:

- Risikomanagement
- Nachhaltiges Bankgeschäft
- Nachhaltige Kreditvergabe
- Attraktiver Arbeitgeber/Demografie

Auch unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten werden anhand dieser Erkenntnisse überprüft und neu ausgerichtet. Vor diesem Hintergrund entwickeln wir derzeit unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter und stoßen neue Projekte in unserem Kerngeschäft an.

» Nachhaltigkeitsstrategie, S. 19 ff.

GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen

HANDLUNGSFELDER DER DZ HYP

	GRI-Angabe bzw. themenspezifische Standards	Seite
Risikomanagement	GRI 102-11: Organisationsprofil/Umsetzung des Vorsorgeprinzips	10
	GRI 102-15: Strategie/wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	11
Nachhaltiges Bankgeschäft	Da die aktuellen GRI-Standards das Thema „Nachhaltiges Bankgeschäft“ nur unzureichend abdecken, veröffentlichen wir zu diesem Thema einen Managementansatz, der sich an GRI 103 orientiert.	
Nachhaltige Kreditvergabe	GRI 417: Marketing und Kennzeichnung	31
	GRI 418: Schutz der Kundendaten	31
Attraktiver Arbeitgeber/ Demografie	GRI 401: Beschäftigung	38 f.
	GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	39
	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	39 f.
	GRI 404: Aus- und Weiterbildung	41 f.
	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	42 f.
	GRI 406: Diskriminierungsfreiheit	43
	GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	43

Zur Erfüllung der Transparenzanforderungen relevanter Ratings erweitern wir die Berichterstattung um folgende themenspezifische GRI-Standards:

WEITERE THEMEN DES BERICHTS

GRI-Standard	Kapitel	Seite
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	Unser Unternehmen	13 f.
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	Gesellschaftliches Engagement	44 f.
GRI 204: Beschaffungspraktiken	Lieferanten	18
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	Unser Unternehmen	16
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	Unser Unternehmen	16
GRI 301: Materialien	Betrieblicher Umweltschutz	47 f.
GRI 302: Energie	Betrieblicher Umweltschutz	48 ff.
GRI 303: Wasser und Abwasser	Betrieblicher Umweltschutz	51
GRI 305: Emissionen	Betrieblicher Umweltschutz	51 ff.
GRI 306: Abfall	Betrieblicher Umweltschutz	53
GRI 307: Umwelt-Compliance	Betrieblicher Umweltschutz	54
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	Lieferanten	18
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	Unser Unternehmen	17
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	Lieferanten	18
GRI 415: Politische Einflussnahme	Nachhaltigkeitsstrategie	26

GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen

GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Wir berichten erstmalig in der Bilanzform auf Grundlage der Standards der Global Reporting Initiative (GRI). So wollen wir unsere Stakeholder transparent über wesentliche Handlungsfelder, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen informieren. Sofern möglich, orientiert sich die Kapitelstruktur dieses Berichts an der GRI-Struktur. Im Sinne der Leserfreundlichkeit und um unseren wesentlichen Themen Rechnung zu tragen, haben wir die Bezeichnungen und die Reihenfolge jedoch unserem Unternehmen angepasst.

» GRI-Index, S. 59 ff.

Da die Werte für das Jahr 2017 sich auf WL BANK und DG HYP beziehen und somit nur bedingt mit den Werten der aus der Fusion entstandenen DZ HYP der Jahre 2018 und 2019 vergleichbar sind, bilden wir in diesem Bericht ausnahmsweise nur zwei Jahre in Tabellen und Grafiken ab. Im Nachhaltigkeitsbericht 2020 werden wieder die Daten für einen Zeitraum von drei Jahren berichtet.

GRI 102-50: Berichtszeitraum

Ereignisse mit besonderer Relevanz haben wir für den Nachhaltigkeitsbericht 2019 bis zum Redaktionsschluss am 30. April 2020 berücksichtigt. Die aufgeführten Kennzahlen beziehen sich grundsätzlich auf das Geschäftsjahr 2019 (1. Januar bis 31. Dezember 2019).

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts

Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 erschien am 1. Juli 2019.

GRI 102-52: Berichtszyklus

Die DZ HYP veröffentlicht jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht, in diesem Jahr erstmalig in Form einer Nachhaltigkeitsbilanz. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2021 erscheinen.

GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

DZ HYP

Kommunikation, Marketing & Veranstaltungen

E-Mail: [nachhaltigkeit\(at\)dzhyp.de](mailto:nachhaltigkeit(at)dzhyp.de)

Verantwortlich für den Inhalt

Julia Jordan

Management Nachhaltigkeitsbericht

Lukas Kölln

GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Die aufgeführten GRI-Standards wurden mit Ausnahme der GRI-Standards 303: Wasser und Abwasser sowie GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016 veröffentlicht; die beiden genannten GRI-Standards wurden 2018 veröffentlicht.

Da die aktuellen GRI-Standards die Geschäftstätigkeit unseres Instituts nur zum Teil abdecken und zur Erfüllung der Transparenzanforderungen relevanter Ratings haben wir beispielsweise im Kapitel „Nachhaltiges Bankgeschäft“ Themen ergänzt, die durch gesellschaftspolitische Entwicklungen oder Ratinganfragen derzeit unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen.

GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex

Der GRI-Inhaltsindex liegt vor.

» GRI-Index, S. 59 ff.

GRI 102-56: Externe Prüfung

Der vorliegende Bericht wurde nicht extern verifiziert. Dennoch sind wesentliche Inhalte und Kennzahlen von Dritten überprüft worden. So haben wir alle ökonomischen Kennzahlen unserem Geschäftsbericht entnommen, der einer Prüfung des Wirtschaftsprüfers unterliegt.

GRI CONTENT INDEX

Die Global Reporting Initiative (GRI) hat einen Standard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung entworfen, um die Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen international zu ermöglichen. Der Bericht wurde anhand der GRI-Standard-Leitlinien erstellt. Die DZ HYP hat sich dabei für die „Kern“-Option entschieden. Der abgebildete GRI Content Index umfasst die Kernindikatoren und verweist auf die entsprechenden Seiten innerhalb des Berichts, auf denen die relevanten Informationen zu finden sind.

» GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen, S. 56 f.

GRI-Angabe	Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 101: GRUNDLAGEN		
GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN		
Organisationsprofil		
102-1 Name des Unternehmens	Titel, Berichtsseiten	
102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6, 7	
102-3 Hauptsitz des Unternehmens	7	
102-4 Betriebsstätten	8	
102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8	
102-6 Belieferte Märkte	8	
102-7 Größe des Unternehmens	8	
102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	9 Bezüglich der Arbeitszeitmodelle wird eine Aufschlüsselung nach Geschlecht derzeit nicht durchgeführt. Bezüglich des Arbeitsvertrags wird eine Aufschlüsselung nach Geschlecht und Region derzeit nicht durchgeführt.	
102-9 Lieferkette	9, 17, 18	
102-10 Signifikante Änderungen im Unternehmen und seiner Lieferkette	9	
102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	10	7
102-12 Externe Initiativen	10, https://dzhyp.de/UNGC	1 bis 10
102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	10	

GRI-Angabe		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 101:	GRUNDLAGEN		
GRI 102:	ALLGEMEINE ANGABEN		
	Strategie und Analyse		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4, 5, 11	
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	11	
	Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	12, https://dzhyp.de/verhaltenskodex , https://dzhyp.de/UNGC	1 bis 10
	Unternehmensführung/Governance		
102-18	Führungsstruktur	12, 13	
	Einbindung von Stakeholdern		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	24	
102-41	Tarifverhandlungsvereinbarungen	38	8
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	24	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	24, 25	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	26	
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	55	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	55, 56	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	56, 57	
102-48	Neudarstellung von Informationen	57	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	57	
102-50	Berichtszeitraum	57	
102-51	Datum des letzten Berichts	57	
102-52	Berichtszyklus	58	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	58	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	58	
102-55	GRI-Inhalts-Index	58	
102-56	Externe Prüfung	58	

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 200:	KATEGORIE ÖKONOMIE		
GRI 201:	WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Geschäftsbericht	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Geschäftsbericht	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Geschäftsbericht	
201-1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	13, 14	
201-2	Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels	14	7, 8
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientiertem Pensionsplan	14	
GRI 203:	INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	44	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	44	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	44	
203-1	Infrastrukturbezogene Investitionen und Unterstützungen	44, 45	
203-2	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	44, 45	
GRI 204:	BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 18	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	17, 18	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17, 18	
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Zulieferer	18	

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 200:	KATEGORIE ÖKONOMIE		
GRI 205:	KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	15, 16	10
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	15, 16	10
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	15, 16	10
205-1	Anteil der auf Korruptionsrisiken überprüften Geschäftsstandorte und ermittelte Risiken	16	10
205-2	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	16	10
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	16	10
GRI 206:	WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	15, 16	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	15, 16	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	15, 16	
206-1	Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung	16	
GRI 300:	KATEGORIE ÖKOLOGIE		
GRI 301:	MATERIALIEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 47	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	46, 47	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	46, 47	8
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	47, 48	8
301-2	Anteil Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	47, 48	8

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 300:	KATEGORIE ÖKOLOGIE		
GRI 302:	ENERGIE		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 47	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	46, 47	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	46, 47	8
302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	48, 49, 50	8
302-2	Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens	48, 49, 50	8
302-3	Energieintensität	48, 49, 50	8
302-4	Reduzierung des Energieverbrauchs	48, 49, 50	8
GRI 303:	WASSER UND ABWASSER		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 47	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	46, 47	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	46, 47	8
303-3	Wasserentnahme	51	8
303-4	Wasserrückführung	51	8
303-5	Wasserverbrauch	51	8
GRI 305:	EMISSIONEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 47	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	46, 47	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	46, 47	8
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	51, 52, 53	8
305-2	Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	51, 52, 53	8
305-3	Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	51, 52, 53	8
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	51, 52, 53	8
305-5	Reduktion der Treibhausgasemissionen	51, 52, 53	8

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 300:	KATEGORIE ÖKOLOGIE		
GRI 306:	ABFALL		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 47	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	46, 47	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	46, 47	8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	53, 54	8
306-4	Umgang mit gefährlichem Abfall	53, 54	8
GRI 307:	UMWELT-COMPLIANCE		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 47	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	46, 47	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	46, 47	8
307-1	Bußgelder und Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen	54	8
GRI 308:	UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 18	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	17, 18	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17, 18	8
308-1	Anteil neuer Lieferanten, die nach ökologischen Kriterien überprüft wurden	18	7, 8
308-2	Wesentliche ökologische Auswirkungen in der Lieferkette	18	7, 8

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 401:	BESCHÄFTIGUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35, 36, 37	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	35, 36, 37	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	35, 36, 37	
401-1	Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation	38	
401-2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	39	
401-3	Rückkehr nach Elternzeit	39	
		Eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Zahl wird (derzeit) nicht erhoben.	
GRI 402:	ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35, 36, 37	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	35, 36, 37	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	35, 36, 37	
402-1	Mitteilungsfristen bzgl. wesentlicher betrieblicher Veränderungen	39	
GRI 403:	ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35, 36, 37	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	35, 36, 37	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	35, 36, 37	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	39, 40	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	40	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	40	

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 404:	AUS- UND WEITERBILDUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35, 36, 37	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	35, 36, 37	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	35, 36, 37	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	41	
404-2	Programme zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit	42	
404-3	Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Karriereplanung	42 Eine nach Geschlecht und Angestelltenkategorie aufgeschlüsselte Zahl wird (derzeit) nicht erhoben.	
GRI 405:	DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35, 36, 37	6
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	35, 36, 37	6
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	35, 36, 37	6
405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	42, 43	6
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen gegenüber Männern	43	6
GRI 406:	DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35, 36, 37	1, 2, 6
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	35, 36, 37	1, 2, 6
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	35, 36, 37	1, 2, 6
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	43	1, 2, 6

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 407:	VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35, 36, 37	3
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	35, 36, 37	3
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	35, 36, 37	3
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen Vereinigungsfreiheit verletzt oder gefährdet ist, und ergriffene Maßnahmen	43	3
GRI 412:	PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	15, 16, https://dzhyp.de/verhaltenskodex	1, 2
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	15, 16	1, 2
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	15, 16	1, 2
412-1	Geschäftsstandorte, die bzgl. Menschenrechten überprüft wurden	17, https://dzhyp.de/verhaltenskodex	1, 2
412-2	Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechten	17, https://dzhyp.de/verhaltenskodex	1, 2
GRI 414:	SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 18	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	17, 18	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17, 18	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	18	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	18	

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 415:	POLITISCHE EINFLUSSNAHME		
415-1	Gesamtwert politischer Spenden	26	
GRI 417:	MARKETING UND KENNZEICHNUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	30, 31	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	30, 31	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	30, 31	
417-1	Grundsätze und Verfahren zur Produktkennzeichnung sowie Anteil der Produkte und Dienstleistungen, die diesen unterliegen	31	
417-2	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln bzgl. Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	31	
417-3	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln bzgl. Werbung	31	
GRI 418:	SCHUTZ DER KUNDENDATEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	30, 31	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	30, 31	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	30, 31	
418-1	Berechtigte Datenschutzbeschwerden	31	

ANSCHRIFTEN DER DZ HYP

Hauptstandort Hamburg

Rosenstraße 2
20095 Hamburg
Postfach 10 14 46
20009 Hamburg
Tel.: +49 40 3334-0

Hauptstandort Münster

Sentmaringer Weg 1
48151 Münster
Postadresse:
48136 Münster
Tel.: +49 251 4905-0

Immobilienzentren

Immobilienzentrum Berlin

Pariser Platz 3
10117 Berlin
Tel.: +49 30 31993-5101
(Gewerbekunden)

Tel.: +49 30 31993-5080
(Wohnungswirtschaft)
Tel.: +49 30 31993-5086
(Privatkunden)

Immobilienzentrum Hamburg

Rosenstraße 2
20095 Hamburg
Tel.: +49 40 3334-3778
(Gewerbekunden)

Tel.: +49 40 3334-4705
(Wohnungswirtschaft)
Tel.: +49 40 3334-4706
(Privatkunden)

Immobilienzentrum Düsseldorf

Ludwig-Erhard-Allee 20
40227 Düsseldorf
Tel.: +49 211 220499-30
(Gewerbekunden)

Tel.: +49 251 4905-3830
(Wohnungswirtschaft)
Tel.: +49 211 220499-5830
(Privatkunden)

Immobilienzentrum München

Türkenstraße 16
80333 München
Tel.: +49 89 512676-10
(Gewerbekunden)

Tel.: +49 89 512676-55
(Wohnungswirtschaft)
Tel.: +49 89 512676-41
(Privatkunden)

Immobilienzentrum Frankfurt

CITY-HAUS I, Platz der Republik 6
60325 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 750676-21
(Gewerbekunden)

Tel.: +49 211 220499-5833
(Wohnungswirtschaft)
Tel.: +49 69 750676-12
(Privatkunden)

Immobilienzentrum Stuttgart

Heilbronner Straße 41
70191 Stuttgart
Tel.: +49 711 120938-0
(Gewerbekunden)

Tel.: +49 89 512676-55
(Wohnungswirtschaft)
Tel.: +49 711 120938-39
(Privatkunden)

ANSCHRIFTEN DER DZ HYP (FORTSETZUNG)

Regionalbüros (Gewerbekunden)

Regionalbüro Hannover

Berliner Allee 5
30175 Hannover
Tel.: +49 511 866438-08

Regionalbüro Mannheim

Augustaanlage 61
68165 Mannheim
Tel.: +49 621 728727-20

Institutionelle Kunden

Rosenstraße 2
20095 Hamburg
Tel.: +49 40 3334-2159

Regionalbüro Kassel

Rudolf-Schwander-Straße 1
34117 Kassel
Tel.: +49 561 602935-23

Regionalbüro Münster

Sentmaringer Weg 1
48151 Münster
Tel.: +49 251 4905-7314

Öffentliche Kunden

Sentmaringer Weg 1
48151 Münster
Tel.: +49 251 4905-3333

Regionalbüro Leipzig

Schillerstraße 3
04109 Leipzig
Tel.: +49 341 962822-92

Regionalbüro Nürnberg

Am Tullnaupark 4
90402 Nürnberg
Tel.: +49 911 940098-16

IMPRESSUM

Herausgeber

DZ HYP

Kommunikation, Marketing & Veranstaltungen

E-Mail: [nachhaltigkeit\(at\)dzhyp.de](mailto:nachhaltigkeit(at)dzhyp.de)

Verantwortlich für den Inhalt

Julia Jordan

Management Nachhaltigkeitsbericht

Lukas Kölln

Der aktuelle Bericht ist auch in englischer
Sprache erhältlich.

Weitere Informationen zum Thema

Nachhaltigkeit in der DZ HYP:

www.dzhyp.de/nachhaltigkeit

DZ HYP AG

Rosenstraße 2
20095 Hamburg
Tel.: +49 40 3334-0

Sentmaringer Weg 1
48151 Münster
Tel.: +49 251 4905-0