

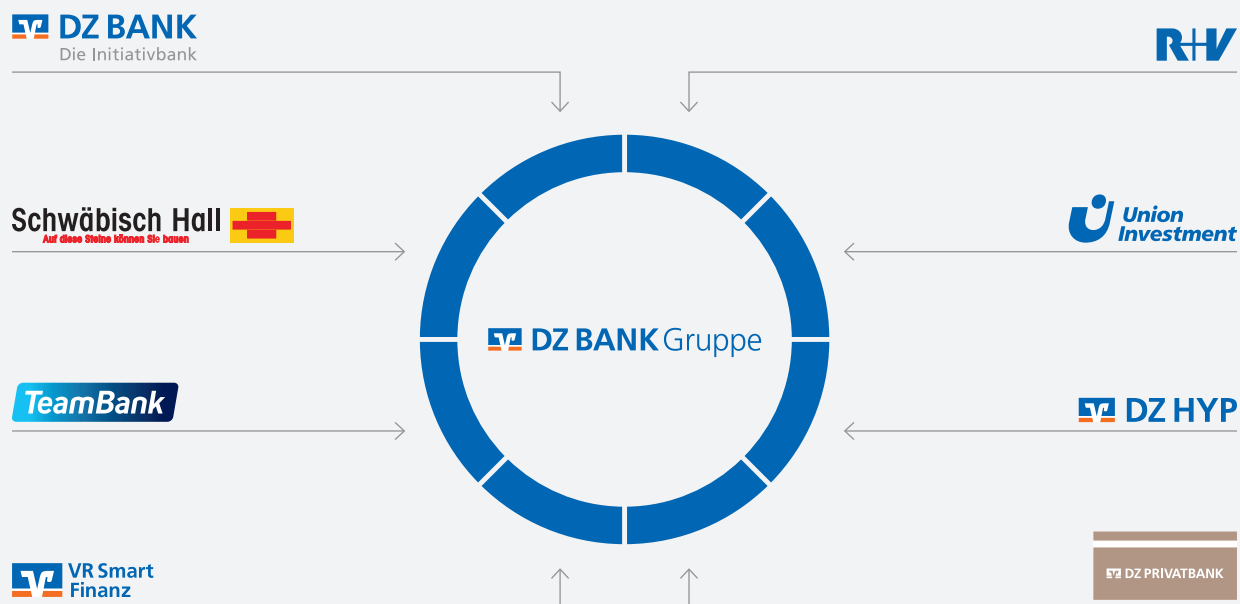


Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2018

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

DZ HYP – TEIL EINER STARKEN GRUPPE (AUSGEWÄHLTE UNTERNEHMEN)



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.

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2018

Berichtsprofil

In diesem Bericht stellen wir die wesentlichen Handlungsfelder der DZ HYP zur Nachhaltigkeit im Jahr 2018 dar. Wir erläutern die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Tätigkeit und geben Auskunft über Maßnahmen und Fortschritte.

Berichtsumfang und -grenzen

Die qualitativen Aussagen und Daten dieses Berichts wurden durch die Fachbereiche der DZ HYP erhoben und in einer zentralen Datenbank zusammengeführt. Verantwortlich für deren Auswertung ist der Bereich Kommunikation, Marketing und Investor Relations. Im vorliegenden Dokument wird festgestellt, dass die DZ HYP bereits seit 2012 einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die WL BANK mit Eintragung vom 27. Juli 2018 auf die DG HYP verschmolzen und die DG HYP in diesem Zusammenhang in DZ HYP AG umfirmiert wurde. Die DG HYP hat ihre Geschäftstätigkeit unter neuer Firmierung fortgesetzt.

In diesem Zuge wurden die Daten beider Unternehmen zusammengeführt. Wo dies nicht möglich war, wird dies im Bericht ausgewiesen und erklärt. Im Interesse einer einheitlichen Darstellung haben wir uns entschieden, in diesem Bericht nur die Zahlen aus den Jahren 2017 und 2018 zu veröffentlichen. An der weiteren Harmonisierung der Datenerfassung wird gearbeitet.

Alle aufgeführten Kennzahlen beziehen sich – sofern nicht anders vermerkt – auf die Hauptstandorte der DZ HYP in Hamburg und Münster. Stichtag für die Datenerhebung ist der 31. Dezember 2018. Ergebnisse mit besonderer Relevanz haben wir bis zum Redaktionsschluss am 30. April 2019 berücksichtigt. 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. Zur Berechnung der Treibhausgasemissionen greifen wir auf das Kennzahlensystem des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) zurück, das sich am Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) orientiert.

GRI als Maßstab

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) nach der Option „Kern“ (Core) erstellt. Eine Übersicht der GRI-Standards-Indikatoren und der hierfür jeweils relevanten Textstellen liefert der GRI Content Index.

Um ein besseres Bild davon zu gewinnen, welche Themenfelder für unsere Stakeholder wesentlich sind, haben wir innerhalb der DZ BANK Gruppe zuletzt 2015 eine Materialitätsanalyse vorgenommen. Als Konsequenz daraus haben wir die Kapitelgliederung und inhaltliche Schwerpunktsetzung in unserem Nachhaltigkeitsbericht weiterentwickelt und für das Bankgeschäft, das unsere branchenspezifisch wesentlichen Nachhaltigkeitsanforderungen umfasst, ein eigenes Kapitel geschaffen. Die DZ BANK Gruppe erstellt derzeit eine neue Materialitätsanalyse, deren Ergebnisse im Sommer 2019 vorliegen werden.

Auch unser Nachhaltigkeitsprogramm haben wir 2018 überarbeitet, um Zielkorridore und den Umsetzungsstand unserer Maßnahmen transparenter darzustellen.

Global Compact

Der vorliegende Bericht erfüllt die Funktion eines Fortschrittsberichts für den Global Compact der Vereinten Nationen. Die entsprechenden Verweise zum Stand der Umsetzung der zehn Prinzipien haben wir in den GRI Content Index integriert. Einen eigenständigen Fortschrittsbericht („Communication on Progress“) veröffentlicht unser Mutterunternehmen, die DZ BANK.

» <https://dzhyp.de/UNGC>

Weiterführende Informationen

Der Nachhaltigkeitsbericht steht auf unserer Unternehmenswebsite www.dzhyp.de in deutscher und englischer Sprache zum Download zur Verfügung. Über aktuelle Entwicklungen zur Nachhaltigkeit der Bank informieren wir auf unserer Website. Weitere Informationen zur ökonomischen Leistung und zum Geschäftsmodell der DZ HYP finden Sie im Geschäftsbericht 2018, der ebenfalls auf unserer Website abrufbar ist.

» <https://dzhyp.de/geschäftsberichte>

Haftungsausschluss

Bei der Erhebung der Daten sind wir mit größter Sorgfalt vorgegangen. Trotzdem können wir Fehler nicht vollkommen ausschließen. Aussagen über künftige Entwicklungen richten sich nach den zum Zeitpunkt der Veröffentlichung verfügbaren Informationen und Prognosen. Vielfältige, zum Erscheinungstermin nicht vorhersehbare Einflussgrößen können dennoch zu Abweichungen führen.

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht der DZ HYP erscheint turnusgemäß im Jahr 2020.

INHALT

4 Berichtsprofil

6 Grußwort des Vorstands

8 Unser Unternehmen

9 Geschäftsmodell

15 Geschäftsverlauf

17 Nachhaltigkeitsstrategie

18 Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

19 Nachhaltigkeitsmanagement

21 Dialog mit den Anspruchsgruppen

25 Stakeholderfokus und Wesentlichkeit

26 Verantwortungsvolle Unternehmensführung

31 Nachhaltiges Bankgeschäft

32 Unser Kerngeschäft

33 Nachhaltige Kreditvergabe

36 Kundenzufriedenheit

40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

41 Verantwortungsvolle Personalarbeit

42 Unternehmenskultur und Führungsprinzipien

43 Aus- und Weiterbildung

45 Chancengleichheit

49 Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

52 Betrieblicher Umweltschutz

53 Gruppenweite Klimastrategie

53 Organisation und Management

55 CO₂-Emissionen

57 Umweltkennzahlen

65 Gesellschaftliches Engagement

69 Nachhaltigkeitsprogramm

75 GRI Content Index

83 Anschriften der DZ HYP

GRUSSWORT DES VORSTANDS



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

Liebe Leserinnen und Leser,

die DZ HYP blickt auf ein ereignisreiches Jahr zurück. Im Sommer 2018 haben wir die Verschmelzung von DG HYP und WL BANK erfolgreich zum Abschluss gebracht. Die Fusion hat viele Ressourcen gebunden. Gleichzeitig hat der Zusammenschluss eine Dynamik in unser Unternehmen gebracht, die wir jetzt nutzen wollen – gerade auf dem Feld der Nachhaltigkeit. Beide Vorgängerinstitute bringen ihr breites Wissen und einen reichen Erfahrungsschatz ein. Diese miteinander zu verbinden setzt neue Chancen und Ideen frei. Unser gemeinsames Verständnis und unser Antrieb hin zu einer nachhaltigen Entwicklung gründen in der genossenschaftlichen Tradition. Zugleich fühlen wir uns als Teilnehmer des UN Global Compact der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen verpflichtet.

Als Bank sehen wir uns gefordert, die Nachhaltigkeitsbemühungen kontinuierlich zu verstärken. Daher nehmen wir mit Interesse wahr, dass das Thema der Nachhaltigkeit an den Finanzmärkten von zunehmender Bedeutung ist und auch auf politischer Ebene spürbar mehr Aufmerksamkeit erfährt. Die Bundesregierung will Deutschland zu einem führenden Sustainable-Finance-Standort machen und die Europäische Union bemüht sich, die Finanzmarktakeure über einen Aktionsplan und damit verbundene Gesetzesvorschläge in die Verantwortung zu nehmen. Auch die Nachhaltigkeitsratingagenturen verändern ihre Schwerpunkte und setzen strengere Maßstäbe an. Nachhaltigkeit wird zunehmend zu einem festen Bestandteil bei der Betrachtung der Stabilität und Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens.

Wir begrüßen diese Entwicklungen und sehen uns als Genossenschaftsbank gut aufgestellt. Dafür stehen unser kontinuierlich gutes Abschneiden in Nachhaltigkeitsratings – unter anderem der erneut erhaltene Prime-Status bei ISS-oekom –, unsere sicheren Finanzprodukte und unsere bewusst risikoarme Geschäftsstrategie. Gleichwohl wissen wir: Wir müssen beweglich bleiben, uns auf neue Anforderungen einstellen und uns zugleich unserer eigenen genossenschaftlichen Tradition vergewissern.

Im Umweltbereich gibt das Pariser Klimaabkommen die Zielsetzungen vor, denen wir uns 2018 in einer gemeinsam verabschiedeten Klimastrategie der DZ BANK Gruppe verpflichtet haben: Bis 2050 wollen wir mindestens 80 Prozent der aggregierten CO₂-Emissionen auf Gruppenebene einsparen. Als DZ HYP sind wir hier auf einem guten Weg und konnten unsere CO₂-Emissionen in den vergangenen Jahren bereits um mehr als 45 Prozent gegenüber dem Jahr 2009 verringern. Künftig betrachten wir vor allem die Dekarbonisierung des Gebäudesektors als wichtiges Handlungsfeld, um weitere Fortschritte zu erzielen. Bei den derzeit laufenden umfangreichen Sanierungen an unseren beiden Hauptstandorten Hamburg und Münster achten wir besonders auf die Verbesserung des Klima- und Ressourcenschutzes.

Nachhaltig denken und handeln heißt für uns auch, unsere soziale Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten ernst zu nehmen und ihnen ein zuverlässiger Partner zu sein. Zudem gehört dazu unser gesellschaftliches Engagement. So haben wir auch 2018 bewährte Projekte wie etwa das Hamburger Spendenparlament und zahlreiche Initiativen aus dem sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen Bereich unterstützt.

Für die nachhaltige Entwicklung der Bank werden wir auch weiterhin alle sich uns bietenden Chancen nutzen. Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre!

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Georg Reutter
Vorsitzender



Dr. Carsten Duerkop



Manfred Salber

Der Vorstand
Hamburg und Münster, 1. Juli 2019

UNSER UNTERNEHMEN

Teil einer starken Gruppe



GESCHÄFTSMODELL

Die DZ HYP ist eine führende Immobilienbank und bedeutende Pfandbriefemittentin in Deutschland sowie Kompetenzzentrum für Öffentliche Kunden in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Wir sind in den vier Geschäftsfeldern Gewerbekunden, Wohnungswirtschaft, Öffentliche Kunden und Privatkunden/Private Investoren aktiv. Das Geschäft betreiben wir mit Direktkunden sowie als Partner der rund 875 Volksbanken und Raiffeisenbanken. Damit stärken wir die Genossenschaftliche FinanzGruppe bei der erfolgreichen und nachhaltigen Positionierung am Markt.

Als Unternehmen der DZ BANK Gruppe ist die DZ HYP dem genossenschaftlichen Grundverständnis einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Wirtschaftsweise verpflichtet. Wir verfolgen eine konservative Risikostrategie, pflegen langfristige Geschäftsbeziehungen und einen vertrauensvollen und partnerschaftlichen Umgang mit unseren Kunden.

Enge Zusammenarbeit mit den Genossenschaftsbanken

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. 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.



Passgenaue Angebote für unterschiedliche Kundengruppen

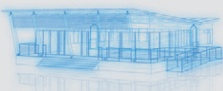
Im Geschäftsfeld Gewerbekunden können die Genossenschaftsbanken durch die Zusammenarbeit mit der DZ HYP für ihre mittelständischen Kunden sowohl größere Finanzierungen realisieren als auch ihr eigenes Risiko diversifizieren. Auch im Geschäft mit der Wohnungswirtschaft nutzen die Volksbanken und Raiffeisenbanken das spezielle Finanzierungs-Know-how des Verbundpartners, während sie zugleich ihre regionalen Marktkenntnisse einbringen. Für die Zusammenarbeit mit Öffentlichen Kunden nimmt die Bank die Kompetenzcenter-Funktion innerhalb der DZ BANK Gruppe ein. Im Geschäftsfeld Privatkunden/Private Investoren 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, die Wertermittlung von Objekten durch die 100-prozentige Tochtergesellschaft VR WERT, ein Kommunal-Ranking, das anhand aktueller Daten über die Wirtschafts-, Haushalts- und Verschuldungslage der Kommunen im jeweiligen Geschäftsgebiet informiert, oder auch der tägliche Konditionen-Newsletter „Investoren-Barometer“.

» Geschäftsbericht 2018, S. 20 ff.

GESCHÄFTSFELDER DER DZ HYP

Gewerbekunden	Wohnungswirtschaft	Öffentliche Kunden	Privatkunden/ Private Investoren
 Kunden (rechtsform-unabhängig), die gewerbsmäßig Immobilien erstellen, bewirtschaften oder handeln	 Genossenschaftliche, kommunale, kirchliche sowie weitere Wohnungsunternehmen in ganz Deutschland, die bezahlbaren Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten bereitstellen	 Gebietskörperschaften, deren rechtlich unselbstständige Eigenbetriebe, Zweckverbände und Anstalten öffentlichen Rechts	 Verbraucher (nach § 13 BGB) sowie Kunden (rechtsform-unabhängig), die zur Selbstnutzung oder zu Anlagezwecken in Immobilien investieren
 „Immobilienprofis, deren Hauptgewerbe Immobilien sind.“	 „Im Vordergrund steht die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung.“	 „Kommunale Einheiten, die öffentliche Zwecke erfüllen.“	 „Immobilien werden von Privatkunden primär zur Eigennutzung sowie zu Anlagezwecken genutzt.“
 Vollständige Marktabdeckung und klare Kundensegmentierung als Bausteine für einen erfolgreichen Auftritt			

Gute Ratings bestätigt

Im Geschäftsjahr 2018 hat Standard & Poor's (S&P) das Rating der DZ HYP angesichts der Verschmelzung der DG HYP und der WL BANK überprüft und die damit einhergehende Diversifikation insbesondere im Immobilienportfolio als vorteilhaft eingestuft. Das gute Emittentenrating der DZ HYP wurde folglich mit „AA-“/„A-1+“ und einem stabilen Ausblick bestätigt. Mit dieser Einstufung hat S&P die Kernfunktion der DZ HYP sowohl innerhalb der DZ BANK Gruppe als auch in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe mit ihrer tiefen Integration in den Sektor und ihrer Mitgliedschaft in der Sicherungseinrichtung des

Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) positiv gewürdigt. Ebenfalls hat S&P das Spitzenrating von „AAA“ für die Hypotheken- und Öffentlichen Pfandbriefe der DZ HYP nach Zusammenführung der beiden Deckungstöcke bestätigt und mit einem stabilen Ausblick versehen.

FitchRatings bewertet die Genossenschaftliche FinanzGruppe einschließlich der DZ HYP im Rahmen des gemeinsamen Ratings der Gruppe und hat das Emittentenrating von „AA-“ ebenso bestätigt wie das Kurzfrustrating mit „F1+“. Der stabile Ausblick wurde beibehalten.

RATINGÜBERSICHT

	Standard & Poor's	FitchRatings*
EMITTENTENRATING	AA-	AA-
Ausblick	stabil	stabil
Kurzfristige Verbindlichkeiten	A-1+	F1+
EMISSIONSRATINGS		
Hypothekenzinspfandbriefe	AAA	-
Öffentliche Pfandbriefe	AAA	-
LANGFRISTIGE VERBINDLICHKEITEN		
- Preferred Senior Unsecured	AA-	AA-
- Non-Preferred Senior Unsecured	A+	AA-

* Gemeinsames Rating der Genossenschaftlichen FinanzGruppe.

Nachhaltigkeitsratings: „Prime“-Status auch für die DZ HYP

Unabhängige Nachhaltigkeitsratings stellen nicht nur zunehmend eine wichtige Entscheidungsgrundlage für Investoren dar. Sie helfen auch uns dabei, unsere Nachhaltigkeitsleistung laufend zu überprüfen und gegebenenfalls zu verbessern.

Im Nachhaltigkeitsrating der Research- und Ratingagentur imug | rating hat die DZ HYP erfreuliche Ergebnisse erzielt (Stand: März 2019). So konnten wir unser Sustainability Rating auf „positive (BB)“ verbessern. Auch im Bereich „Mortgage Covered Bonds“

haben wir eine Verbesserung im Vergleich zum Rating der Vorgängerinstitute erreicht. Im Bereich der Public Sector Covered Bonds haben wir zudem ein sehr gutes Ratingergebnis erzielt.

Die Nachhaltigkeitsratingagentur ISS-oekom hat bestätigt, dass die DZ HYP auch nach der Fusion hinsichtlich ihrer sozialen und ökologischen Leistungen zu den besten Unternehmen in ihrer Branche gehört. ISS-oekom vergab ein „Corporate Rating“ von „C“. Die DZ HYP erhält den „Prime“-Status und gehört damit in der Vergleichsgruppe „Financials/Mortgage & Public Sector Finance“ zu den nachhaltigsten Instituten der Branche.

NACHHALTIGKEITSRATINGS DER DZ HYP



| 12 | 2017



| 12 | 2018

oekom research
Ergebnisse DG HYP

oekom research
Ergebnisse WL BANK

Quellen: imug, oekom research

Werte und Grundsätze

Nachhaltiges Handeln ist ein Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur. Dabei sind für uns auch die genossenschaftlichen Grundprinzipien der Hilfe zur Selbsthilfe, Solidarität, Partnerschaft und Verantwortung für die Gesellschaft leitend. Angesichts der zunehmenden ökologischen, aber auch sozialen Herausforderungen in unserer Gesellschaft ist es uns ein Anliegen, unsere Geschäftstätigkeit systematisch nachhaltiger auszurichten.

Im täglichen Geschäft handeln wir verantwortungsvoll. Wir agieren nach dem Motto: „Nah. Zusammen. Erfolgreich.“ und bringen damit das Denken und Handeln unserer Bank zum Ausdruck. Die DZ HYP ist

nah bei ihren Kunden und im kontinuierlichen Dialog mit ihren Anspruchsgruppen – sowohl durch ihre dezentrale Ausrichtung mit Regionalzentren und -büros in der Fläche als auch zusammen mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken vor Ort.

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

» <https://dzhyp.de/verhaltenskodex>

» Verantwortungsvolle Unternehmensführung: S. 26 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

UN Global Compact und Sustainable Development Goals

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. Darüber hinaus orientieren wir uns an den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals), die die Vereinten Nationen 2015 verabschiedet haben. Sie zielen auf die Bewältigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Herausforderungen

weltweit und gelten für Entwicklungs-, Schwellen- und Industrieländer.

Im Rahmen der laufenden Nachhaltigkeitsberichterstattung dokumentieren wir unsere Fortschritte bei der Integration der Prinzipien in unsere Geschäftsprozesse. 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
» <https://dzhyp.de/UNGC>

Die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen

- » Die international verkündeten Menschenrechte respektieren und ihre Einhaltung innerhalb unserer Einflussphäre fördern.
- » Sicherstellen, dass wir nicht bei Menschenrechtsverletzungen mitwirken.
- » Das Recht unserer Beschäftigten, sich gewerkschaftlich zu betätigen, respektieren sowie deren Recht auf Kollektivverhandlungen effektiv anerkennen.
- » Alle Formen von Zwangsarbeit bzw. erzwungener Arbeit ausschließen.
- » An der Abschaffung von Kinderarbeit mitwirken.
- » Jede Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf ausschließen.
- » Eine vorsorgende Haltung gegenüber Umweltgefährdungen einnehmen.
- » Initiativen zur Förderung größeren Umweltbewusstseins ergreifen.
- » Die Entwicklung und die Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.
- » Gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

www.unglobalcompact.org



GESCHÄFTSVERLAUF

Das Jahr 2018 war vor dem Hintergrund anhaltend niedriger Zinsen und der stabilen Konjunktur erneut von einer hohen Nachfrage nach Immobilien geprägt. In diesem Umfeld haben wir intensiv und erfolgreich mit unseren Partnern und Kunden zusammengearbeitet. In den Geschäftsfeldern Gewerbekunden, Wohnungswirtschaft und Privatkunden/Private Investoren haben wir ein Neugeschäftsvolumen in Höhe von 11,0 Milliarden Euro (Vorjahr: 10,1 Milliarden Euro*) erzielt. Inklusive der Kommunalfinanzierung beläuft sich das Neugeschäft 2018 auf 11,9 Milliarden Euro (Vorjahr: 10,9 Milliarden Euro). Wesentliche Erfolgsfaktoren waren dabei das an Nachhaltigkeit und Langfristigkeit orientierte Geschäftsmodell unserer Bank sowie die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Partnern und Kunden.

Im Geschäftsfeld Gewerbekunden haben wir das Neugeschäftsvolumen auf 7,7 Milliarden Euro (Vorjahr: 7,1 Milliarden Euro) gesteigert. Der strategischen Ausrichtung entsprechend entfielen davon 7,4 Milliarden Euro auf den Kernmarkt Deutschland. Besonders hervorzuheben ist dabei erneut die gute Zusammenarbeit in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Das Gemeinschaftskreditgeschäft mit Volksbanken und Raiffeisenbanken lag 2018 bei 3,5 Milliarden Euro (Vorjahr: 3,6 Milliarden Euro).

Im Geschäftsfeld Wohnungswirtschaft hat das Zusagevolumen mit 1,0 Milliarden Euro leicht zugenommen (Vorjahr: 975 Millionen Euro). Dabei haben wir insbesondere Investitionsvorhaben in Neubau und Modernisierung durch langfristige Finanzierungen begleitet. Auch in diesem Segment konnten wir die vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken erfolgreich fortsetzen.

Im Geschäftsfeld Privatkunden/Private Investoren konnte das Neuzusagevolumen mit insgesamt rund 2,2 Milliarden Euro ebenfalls gesteigert werden (Vorjahr: 2,0 Milliarden Euro). Davon entfielen rund 1,5 Milliarden Euro auf das innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe vermittelte Geschäft an Privatkunden (Vorjahr: 1,4 Milliarden Euro). Hinzu kommt das Geschäft mit Privaten Investoren, das mit 764 Millionen Euro (Vorjahr: 613 Millionen Euro) zum positiven Verlauf beitrug.

Im Geschäftsfeld Öffentliche Kunden wurde ein Neugeschäftsvolumen von 894 Millionen Euro generiert (Vorjahr: 765 Millionen Euro). Davon entfielen 639 Millionen Euro (Vorjahr: 561 Millionen Euro) auf das Vermittlungsgeschäft durch die Volksbanken und Raiffeisenbanken und 255 Millionen Euro (Vorjahr: 204 Millionen Euro) auf das Direktgeschäft.

* Die Vorjahresangaben im Geschäftsverlauf beziehen sich auf das fusionierte Institut.

Fusion erfolgreich umgesetzt

Das Jahr 2018 war für uns maßgeblich von der Fusion von DG HYP und WL BANK zur DZ HYP geprägt. Der Zusammenschluss, der wirtschaftlich rückwirkend zum 1. Januar 2018 erfolgte, wurde am 27. Juli 2018 planmäßig in die Handelsregister eingetragen. Strategisches Ziel der Verschmelzung war es, bestehende Kompetenzen beider Häuser zu bündeln und zugleich Redundanzen zu vermeiden, Kunden mit einem umfassenden Angebot aus einer Hand zu bedienen und dabei insbesondere den Nutzen für die Volksbanken und Raiffeisenbanken weiter zu erhöhen. Mit der Fusion wurde die Konsolidierung und effiziente Aufstellung der Genossenschaftlichen FinanzGruppe fortgesetzt. Dass hierbei die richtigen Schritte

gegangen wurden, belegt die gute wirtschaftliche Entwicklung der Bank im Jahr 2018.

Die Verschmelzung zweier Unternehmen ist komplex und bindet Kapazitäten. Dabei geht es ebenso um Fragen der strategischen und organisatorischen Aufstellung des fusionierten Instituts und juristische Anforderungen wie um die Harmonisierung der betrieblichen Prozesse und die Vereinheitlichung von IT-Systemen. Letzteres wird bis Ende des Jahres 2019 abgeschlossen sein. Eine längerfristige Aufgabe ist das kulturelle Zusammenwachsen. Die Herausforderung dabei ist, eine gemeinsame Unternehmenskultur zu entwickeln, ohne die Identitäten der Vorgängerinstitute aufzugeben. Daran werden wir in einem nächsten Schritt mit Engagement arbeiten.

VR WERT

Im Geschäftsjahr 2018 hat sich die VR WERT, eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der DZ HYP, gut entwickelt. Bei rund 2.600 Gutachten lag der Umsatz erstmals in der Firmengeschichte mit 10,0 Millionen Euro im zweistelligen Millionen-Bereich (Vorjahr: 9,8 Millionen Euro). Dabei werden von der Bank finanzierte Objekte mit Schwerpunkt Gewerbekunden bewertet, die eine besonders differenzierte und individuelle Fallbetrachtung erfordern. Es wird auch eine nachhaltigkeitsbezogene Bewertung der Immobilien vorgenommen. Die hohe Qualität der Immobilien-gutachten der VR WERT hat die HypZert GmbH, eine Gesellschaft der Spitzenverbände der deutschen Finanzwirtschaft, 2018 auf der EXPO REAL erneut mit der Verleihung des Gütesiegels „Approved by HypZert“ bestätigt. Es wird für einen Zeitraum von drei Jahren verliehen.

Investorenbasis und Refinanzierung

Im Fusionsjahr 2018 emittierte die Bank gedeckte Schuldverschreibungen in Höhe von insgesamt 4,1 Milliarden Euro*. Die erste DZ HYP Benchmark-Emission über 1,0 Milliarden Euro wurde nach

Einführung des „neuen“ Emittenten am Markt im Rahmen einer Roadshow Anfang November erfolgreich platziert. Bei den gedeckten Anleihen im Benchmark-Format handelt es sich ausschließlich um Hypothekenspfandbriefe. Im Format der Privatplatzierungen konnte ein Gesamtvolumen von 1,4 Milliarden Euro bei Investoren generiert werden. Dabei entfielen 1,3 Milliarden Euro auf Hypotheken- und 140 Millionen Euro auf Öffentliche Pfandbriefe.

Insgesamt befanden sich zum Bilanzstichtag 2018 DZ HYP Pfandbriefe in Höhe von 44,1 Milliarden Euro (Vorjahr: 44,2 Milliarden Euro) in Umlauf, davon 28,9 Milliarden Euro Hypothekenspfandbriefe (Vorjahr: 27,3 Milliarden Euro). Das Volumen an ungedeckter Liquidität in Höhe von 5,1 Milliarden Euro haben wir größtenteils über Emissionen innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe generiert. Damit beläuft sich der Bestand an ungedeckten Refinanzierungsmitteln zum Jahresultimo auf 22,2 Milliarden Euro (Vorjahr: 21,8 Milliarden Euro).

Mehr zum Geschäftsverlauf:

» Geschäftsbericht 2018, S. 34 ff.

* Exklusive 500 Millionen Euro kurzfristige Emissionen zur Teilnahme am langfristigen Refinanzierungsgeschäft der Bundesbank.



NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE

Werte als Richtschnur, Ziele im Fokus



UNSER VERSTÄNDNIS VON NACHHALTIGKEIT

Als Unternehmen der DZ BANK Gruppe ist die DZ HYP dem genossenschaftlichen Grundverständnis einer verantwortungsvollen Wirtschaftsweise verpflichtet. Wir verstehen 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. Nachhaltigkeit verstehen wir als einen kontinuierlichen Entwicklungs- und Lernprozess, der sich verändernde politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, dynamische Marktentwicklungen und technologische Innovationen berücksichtigen muss.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an diesen Grundsätzen. Sie dient als Leitlinie, um Handlungsschwerpunkte und geeignete Maßnahmen für das Nachhaltigkeitsmanagement zu identifizieren. Ein Orientierungspunkt ist dabei auch 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 wir 2018 mit der DZ BANK Gruppe eine neue Klimastrategie formuliert, mit der wir uns verpflichten, auf Gruppenebene bis 2050 ausgehend vom Basisjahr 2009 mindestens 80 Prozent der aggregierten CO₂-Emissionen einzusparen.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie 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.

Unser Verständnis des Miteinanders mit unseren Partnern, den Volksbanken und Raiffeisenbanken, sowie mit 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. Unser praktisches Verständnis einer ethisch fundierten Unternehmenskultur haben wir für alle Beschäftigten verbindlich in dem in der DZ BANK Gruppe entwickelten Verhaltenskodex formuliert.

- » Werte und Grundsätze: S. 13
- » <https://dzhyp.de/verhaltenskodex>
- » Gruppenweite Klimastrategie: S. 53
- » Verantwortungsvolle Unternehmensführung: S. 26 ff.
- » Stakeholderfokus und Wesentlichkeit: S. 25 f.

Sustainable Development Goals als zukünftiger Maßstab

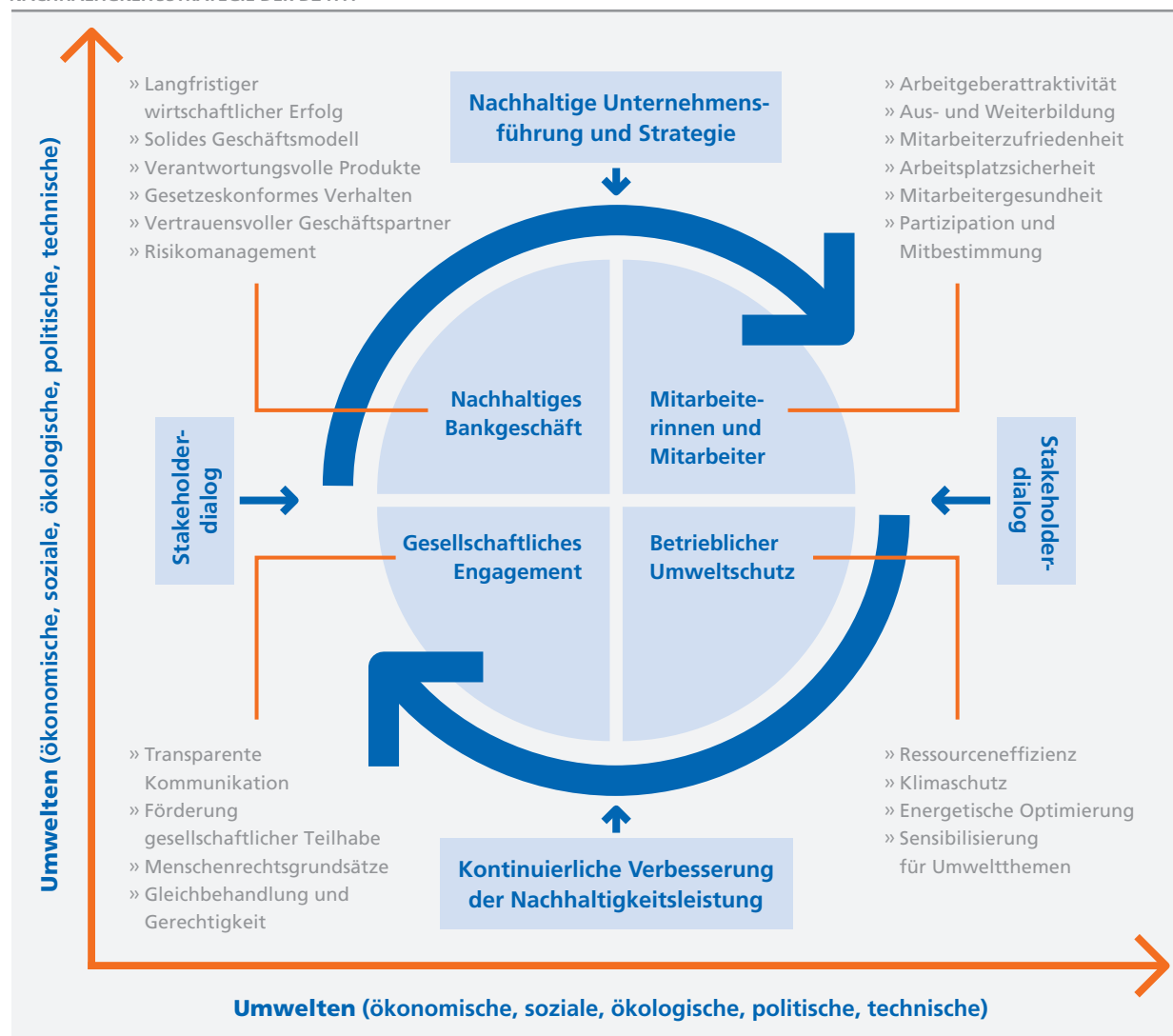
Als ein führender Immobilienfinanzierer in Deutschland und Kompetenzzentrum für Öffentliche Kunden in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe können wir über unsere Kredite mittelbar zu der Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) beitragen. Das gilt beispielsweise für das dort definierte Ziel 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. Deshalb haben wir uns zum Ziel gesetzt, das Potenzial der SDGs als Nachhaltigkeitsmaßstab für Unternehmen und Investoren sowie den Einfluss der eigenen Geschäftstätigkeit auf deren Erreichung in Zukunft systematischer zu analysieren.

Wir sind überzeugt, dass das Thema Nachhaltigkeit auf mittlere Sicht Wettbewerbsvorteile bringt. Die derzeitigen Marktentwicklungen im Bereich „Sustainable Finance“ beobachten wir genau. Darüber hinaus hilft uns eine nachhaltige Unternehmensführung schon heute, attraktive Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, einen Beitrag zum Klima- und Ressourcenschutz zu leisten und vertrauensvolle Beziehungen mit unseren Anspruchsgruppen zu pflegen. Daher sind auch der regelmäßige Austausch mit unseren Stakeholdern und ein transparentes Reporting wesentliche Elemente unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

Die übergeordnete Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand der DZ HYP. Die Koordination sämtlicher Nachhaltigkeitsaktivitäten ist innerhalb des Bereichs Kommunikation, Marketing und Investor Relations in der Abteilung Kommunikation angesiedelt. Der Nachhaltigkeitsreferent ist an beiden Hauptstandorten Hamburg und Münster für

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE DER DZ HYP



das Thema zuständig. Die Bereichsleitung berichtet regelmäßig über interne und externe Entwicklungen an den Vorstand. Darüber hinaus ist die Abteilung Kommunikation Ansprechpartnerin für die Fachabteilungen bei nachhaltigkeitsrelevanten Fragen und bei der Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogramms. 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.

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 im Berichtsjahr die neue Klimastrategie. Der Nachhaltigkeitsreferent der DZ HYP vertritt die Bank im Group CRC sowie im Kompetenzzentrum Umwelt (KCU) in der DZ BANK Gruppe.

Nachhaltigkeitsmanagement ist auch in der DZ HYP eine Querschnittsaufgabe und wird über alle Führungsebenen und Unternehmensbereiche hinweg wahrgenommen. Dafür sorgt unser Konzept der Nachhaltigkeitspatenschaften. Ausgewählte Fachbereiche verpflichten sich durch ihre Patenschaft, Verantwortung für bestimmte Nachhaltigkeitsmaßnahmen zu übernehmen und deren Umsetzung voranzutreiben. Ziel der Patenschaften ist es, das Thema Nachhaltigkeit stärker in den Fachbereichen und damit auch operativ in den Geschäftsbereichen der Bank zu verankern.

Für das Jahr 2019 ist die Einsetzung eines vorstands-unabhängigen internen Nachhaltigkeitsausschusses

geplant. Der Ausschuss wird sich aus Vertretern derjenigen Fachbereiche zusammensetzen, die erfolgskritisch für die Erreichung der im Nachhaltigkeitsprogramm gesetzten Ziele sind. Aufgabe des Nachhaltigkeitsausschusses ist es, die strategische Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsprojekten und -maßnahmen in der DZ HYP zu begleiten, den fachbereichsübergreifenden Austausch zu fördern und Chancen und Risiken zu bewerten, die sich aus aktuellen Entwicklungen rund um das Thema Nachhaltigkeit ergeben.

Nachhaltigkeitsprogramm

In enger Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen entwickelt der Nachhaltigkeitsreferent der DZ HYP das Nachhaltigkeitsprogramm der Bank. Dieses beschreibt, welche Ziele wir uns in den einzelnen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt haben und wie wir diese erreichen wollen. Bestehende und geplante Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung haben wir mit einem Zeitplan verbunden. Die Zielerreichung und der Status der einzelnen Maßnahmen werden in internen Audits überprüft. Auf diesem Weg stellen wir sicher, dass die Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogramms konsistent und zielgerichtet erfolgt. Über die Patenschaften ist sichergestellt, dass die einzelnen Fachbereiche der DZ HYP ihren Beitrag zur Umsetzung des Programms leisten.

Bei dessen Weiterentwicklung berücksichtigen wir neben den für uns relevanten Themen, die zuletzt im Rahmen einer Stakeholder-Befragung im Jahr 2015 identifiziert wurden, auch aktuelle Entwicklungen. Dazu stehen wir im regelmäßigen Austausch mit Nachhaltigkeitsratingagenturen, Verbänden, Branchenexperten und Nichtregierungsorganisationen („Non-Governmental Organizations“, NGOs). Zudem greifen wir auf Impulse aus unseren Fachbeiräten zurück. So werden wir künftig die Immobilien- und Kommunalfinanzierung im Kontext von Nachhaltigkeit noch stärker in den Blick nehmen.

- » Unser Nachhaltigkeitsprogramm: S. 69 ff.
- » Stakeholderfokus und Wesentlichkeit: S. 25 f.

DIALOG MIT DEN ANSPRUCHSGRUPPEN

Vertrauen ist die Basis für den Erfolg genossenschaftlicher Kooperationen und wesentlicher Maßstab für den kontinuierlichen Austausch mit relevanten Stakeholdern. Zu ihnen 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 stehen wir im Dialog.

Dieser Austausch 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 hat der Aufbau langfristiger Stakeholderbeziehungen auch eine strategische Bedeutung und bildet eine Basis für die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsprogramms.

- » Stakeholderfokus und Wesentlichkeit: S. 25 f.
- » Beschwerdemanagement: S.37

DIE HANDLUNGSFELDER UNSESERES NACHHALTIGKEITSPROGRAMMES

 NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE UND UNTERNEHMENS-FÜHRUNG  » Verankerung von Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie » Transparentes Reporting » Regelmäßiger Austausch mit den Stakeholdern » Einhaltung von Gesetzen und internen Grundsätzen	 NACHHALTIGES BANKGESCHÄFT  » Solides Geschäftsmodell mit konservativer Risikostrategie » Langfristige und partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen » Starke Refinanzierungsmöglichkeiten über die > Genossenschaftliche FinanzGruppe > Emission von Hypothekenpfandbriefen	 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER  » Leistungsgerechte Vergütung » Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben » Betriebliches Gesundheitsmanagement » Umfangreiches Weiterbildungsangebot » Nachwuchskräfteförderung	 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ  » Senkung des Energie- und Ressourcenverbrauchs » Reduzierung der CO₂-Emissionen » Schärfung der Wahrnehmung des ökologischen Verständnisses der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT  » Unterstützung sozialer Projekte und Einrichtungen sowie gemeinnütziger Organisationen » Förderung immobilienbezogener Themen und Organisationen » Unterstützung von Forschungsinstituten für das Genossenschaftswesen » Förderung des ehrenamtlichen Engagements der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
---	--	---	--	--

Dialog mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

In unserem Unternehmen pflegen wir eine Dialogkultur, die von Offenheit und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Die 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 Befragung ist noch in 2019 geplant.

» Mehr zum Thema Mitarbeiterbefragung: S. 42

Auch bei der Wesentlichkeitsanalyse, mit der wir identifizieren, welche Nachhaltigkeitsthemen aus Stakeholder- und Unternehmenssicht als relevant angesehen werden, und deren Ergebnisse in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung und die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsprogramms einfließen, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine starke Stimme.

Die betriebliche Mitbestimmung unserer Beschäftigten hat in der DZ HYP eine lange Tradition. Im Rahmen der Vereinigungsfreiheit schützt die Bank das grundlegende Recht ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitglied von Gewerkschaften zu werden, Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und ihnen beizutreten, um ihre jeweiligen Interessen zu fördern, zu verteidigen und Kollektivverhandlungen mit der Arbeitgeberseite zu führen. Dies können die Beschäftigten frei und ohne Einmischung des Arbeitgebers tun.

In der DZ HYP werden ihre Belange durch die gewählten Betriebsräte der beiden Betriebe Hamburg und Münster und/oder durch die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft vertreten. Mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen pflegen wir ein faires Miteinander sowie einen respektvollen und konstruktiven Austausch, um die Interessen des Unternehmens und der Beschäftigten miteinander in Einklang zu bringen.



Das war gerade in der Phase der Fusion von großer Bedeutung, als wir gemeinsam mit den Betriebsräten einen Interessensausgleich und einen Sozialplan ausgearbeitet haben. 2018 gelang im Betrieb Hamburg zudem der Abschluss von zwei Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit und zu Mitarbeitergesprächen. Außerdem stand das Thema „Außertarifliche Vergütungssystematik“ auf der Agenda.

Die DZ HYP informiert die Betriebsräte unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben über grundlegende Veränderungen und trifft mit ihnen die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Vereinbarungen in Bezug auf deren Auswirkungen. Die Betriebsräte informieren die Belegschaft regelmäßig via Intranet über aktuelle Themen. Der Betriebsrat Hamburg erstellt darüber hinaus den Newsletter „Eisbär“ und verteilt diesen regelmäßig an die dem Betrieb zugehörigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle intern abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen sind im zentralen Organisationshandbuch der Bank hinterlegt und den Beschäftigten zugänglich. Auch die mehrfach im Jahr stattfindenden Betriebsversammlungen dienen dem Dialog mit den Beschäftigten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können in diesem Rahmen konkrete Fragen stellen oder Anregungen einbringen.

» Mehr zu Personalthemen: S. 40 ff.

» Stakeholderfokus und Wesentlichkeit: S. 25 f.

Dialog mit Volksbanken und Raiffeisenbanken

Zu den wichtigsten Anspruchsgruppen in unserem täglichen Geschäft gehören die Volksbanken und Raiffeisenbanken. Zur Unterstützung des Austauschs mit ihnen haben wir neben persönlichen Gesprächen und Besuchen unserer Vertriebsmitarbeiter einen Fachbeirat Banken installiert.

Wir diskutieren offen über fachliche Themen und bringen Vorstände von Volksbanken und Raiffeisenbanken mit unseren Immobilienkunden sowie Öffentlichen Kunden ins Gespräch. Mit dem IMMO PARTNER Dialog haben wir ein bundesweites Konzept entwickelt, um die Zusammenarbeit mit unseren Partnerbanken in der gewerblichen Immobilienfinanzierung zu intensivieren. Daneben organisieren wir regionale Immobilienfachtagungen und diverse Veranstaltungsreihen, mit denen wir den Ausbau des Netzwerks und der Kundenkontakte fördern. Dazu gehören Immobilien-Dialoge, die wir mit dem Fachveranstalter Heuer Dialog und Volksbanken und Raiffeisenbanken als Partner an ausgewählten Standorten in Deutsch-

land ausrichten. 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.

Dialog mit verschiedenen Kundengruppen

Das persönliche Gespräch bleibt für uns gerade in Zeiten zunehmender Digitalisierung ein wesentlicher Baustein für gelingende Geschäftsbeziehungen. Darum pflegen wir einen intensiven direkten Austausch mit unseren Kunden und Partnern in der Branche und schaffen über die allgemeine Geschäftstätigkeit hinaus Gelegenheiten zum fachlichen Austausch. Solche Foren für individuelle Gespräche sind

Fachbeiräte: Foren für den fachlichen Austausch

Für den fachlichen Dialog mit ihren wichtigsten Zielgruppen Banken, Öffentliche Kunden und Wohnungswirtschaft hat die DZ HYP Beiräte ins Leben gerufen. Diese drei Fachbeiräte haben die Aufgabe, den Vorstand der DZ HYP im Rahmen eines offenen und aktiven Meinungsaustauschs zu beraten und dabei die Bedürfnisse und Interessen ihrer jeweiligen Kundengruppe einzubringen. Zugleich treten die Fachbeiratsmitglieder als Multiplikatoren für die DZ HYP auf und fördern die Geschäftsverbindungen aktiv. Der Vorstand informiert die Fachbeiräte über wichtige Angelegenheiten sowie über die Entwicklung der Bank. Die Sitzungen finden nach Bedarf, mindestens aber zweimal im Kalenderjahr statt. Beschlüsse werden durch Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt. Für die Teilnahme an den jeweiligen Sitzungen sowie zur Deckung ihrer Reise- und sonstigen Kosten erhalten die Mitglieder der Fachbeiräte eine Vergütung, die vom Vorstand beschlossen wird. Die Amtszeit beträgt drei Jahre. Eine einmalige Wiederwahl ist zulässig.

Der Fachbeirat Banken besteht aus bis zu 30 Mitgliedern und setzt sich mindestens zu zwei Dritteln aus hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern genossenschaftlicher Kreditinstitute zusammen, die in enger geschäftlicher Beziehung zur DZ HYP stehen. Die übrigen Mitglieder können sich zusammensetzen aus Vertretern von Genossenschaftsverbänden, Zentralbanken, Rechenzentralen, anderen Verbundunternehmen und weiteren wichtigen Kundengruppen. 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, die in enger geschäftlicher Beziehung zur DZ HYP stehen.

In den Fachbeirat Wohnungswirtschaft beruft unser Vorstand bis zu elf Mitglieder. Dabei handelt es sich um Vorstandsmitglieder von Wohnungsbaugesellschaften, die in enger geschäftlicher Beziehung zur Bank stehen. Im Fachbeirat ist Raum für einen offenen Austausch und die Suche nach Lösungsstrategien bei Herausforderungen, die die Wohnungsunternehmen betreffen.

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 einen eigenen Fachbeirat installiert. Sie werden zudem von regional verorteten, 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. 2016 haben wir zudem den „Innovativen Kundendialog“ ins Leben gerufen, um im Rahmen einer kleinen Expertenrunde insbesondere jüngere Branchenvertreter aus der operativen Ebene miteinander in Kontakt zu bringen.

Auch für unsere Öffentlichen Kunden fördern wir den fachlichen Austausch mit- und untereinander und haben auch dafür einen eigenen Fachbeirat ins Leben gerufen. Seit 2011 veranstalten wir einmal jährlich den Kommunalpolitischen Abend, der Führungspersönlichkeiten aus der Kommunalpolitik und Vorstände von Volksbanken und Raiffeisenbanken

zusammenbringt. Darüber hinaus ist die DZ HYP als Gastgeberin eines Arbeitskreises auf dem Deutschen Kämmerertag vertreten, der regelmäßig drängende Zukunftsaufgaben aus Kommunensicht auf die Agenda setzt.

Dialog mit Kapitalmarktpartnern und Ratingagenturen

Transparenz ist ein wesentlicher Anspruch in unserer Kommunikation mit Kapitalmarktpartnern. Wir betreiben eine intensive Investorenpflege, die eine gezielte Ansprache in Form von Einzelgesprächen oder größeren Veranstaltungen vorsieht. Darüber hinaus veröffentlichen wir ergänzend zu den jährlichen Geschäfts- und Halbjahresfinanzberichten marktrelevante Informationen. Mit unserem Debt Issuance Programme (DIP) bieten wir eine standardisierte Dokumentation für die Emission von mittel- und langfristigen Schuldverschreibungen am Kapitalmarkt an. Diese wird unter anderem bei der Luxemburger Börse, bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), dem Bundesanzeiger und auf der Internetseite der DZ HYP veröffentlicht. Im Bereich der Finanzkraft- und Nachhaltigkeitsratings stehen wir mit Ratingagenturen und Analysten in einem umfassenden, konsistenten und zeitnahen Informationsaustausch.

Mitgliedschaften der DZ HYP (Auswahl)

- » Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR)
- » Genossenschaftsverband Weser-Ems e.V.
- » Genossenschaftsverband e.V., Frankfurt a. M.
- » Rheinisch-Westfälischer Genossenschaftsverband e.V.
- » 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)

Dialog mit Gesellschaft und Politik

In zahlreichen Verbänden, in denen wir Mitglied sind, stehen wir mit gesellschaftlichen und politischen Entscheidungsträgern im Gespräch. Dazu gehören der Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR), der Verband Deutscher Pfandbriefbanken e.V. (vdp), der Zentrale Immobilien Ausschuss e.V. (ZIA) und der Deutsche Investor Relations Verband e.V. (DIRK). Dabei setzen wir uns für eine Stabilisierung des Finanzsystems und für die Interessen der Pfandbriefbanken sowie die wirtschaftlichen und ideellen Interessen der gesamten Immobilienwirtschaft ein. Die DZ HYP versteht sich dabei als politisch neutral und unabhängig. Die 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.

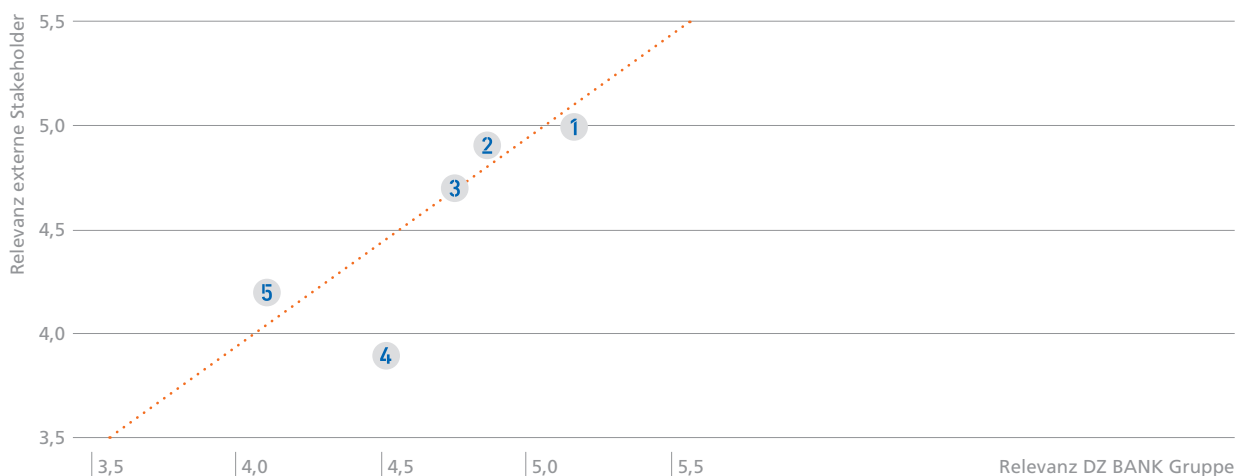
Darüber hinaus sind wir im Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) aktiv. Der Verein ist ein Netzwerk von Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagern führender Finanzdienstleister. Er bietet seinen Mitgliedsinstituten eine Plattform für einen fachbezogenen Wissens- und Informationsaustausch sowie die Möglichkeit eines

informativen Dialogs mit Experten und Vertretern von Nichtregierungsorganisationen. 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.

STAKEHOLDERFOKUS UND WESENTLICHKEIT

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung soll sowohl den Informationsinteressen unserer Stakeholder genügen als auch widerspiegeln, welche Nachhaltigkeitsthemen für uns als Unternehmen von großer Bedeutung sind. Diesen Anspruch hat die Global Reporting Initiative (GRI) im Prinzip der Wesentlichkeit formuliert. Wir orientieren uns an den Berichtsstandards der GRI und haben zur Identifikation wesentlicher Themen schon zuvor regelmäßig Rückmeldungen unserer Anspruchsgruppen eingeholt. 2015 hat die DZ BANK Gruppe erstmals in einer systematischen Wesentlichkeitsanalyse untersucht, welche Bedeutung bestimmte nachhaltigkeitsrelevante Themen für die

WESENTLICHKEITSMATRIX



1 Unternehmensführung

2 Produkte & Dienstleistungen

3 Mitarbeiterverantwortung

4 Betrieblicher Umweltschutz

5 Gesellschaftliches Engagement

genossenschaftliche Bankengruppe und damit auch die DZ HYP und deren Stakeholder haben. 2019 werden wir gemeinsam mit der DZ BANK Gruppe erneut eine Stakeholderbefragung durchführen, um zu identifizieren, inwieweit sich wesentliche Themenstellungen verändert haben.

Bei der Auswahl der befragten Interessengruppen berücksichtigten wir deren Vielfalt und ihre Relevanz für unser Unternehmen. 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.

Die Umfrage im Jahr 2015 umfasste fünf Handlungsfelder mit untergeordneten Themen und basierte auf Analysen zu den vorherrschenden gesellschaftlichen Nachhaltigkeitstrends. Mit einer Rücklaufquote von 46 Prozent lieferte sie wertvolle Hinweise für unsere Arbeits- und Berichtsschwerpunkte. Die auf Gruppenebene ermittelten Ergebnisse haben die einzelnen Unternehmen der DZ BANK Gruppe im Anschluss jeweils für sich ausgewertet und die Antworten der externen Stakeholder mit der unternehmensinternen Perspektive abgeglichen. Die Wesentlichkeitsmatrix setzt die interne und die externe Stakeholder-Perspektive ins Verhältnis. Sie illustriert, dass beide Befragungsgruppen den Handlungsfeldern „Nachhaltige Unternehmensführung“ und „Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen“ höchste Relevanz beimessen. Innerhalb dieser Bereiche wurden die Themen „genossenschaftliche Prinzipien und Werte“ und „Unternehmensstrategie und -erfolg“ mit Höchstnoten bewertet. Die Ergebnisse bestätigen weiterhin die Notwendigkeit, Nachhaltigkeit als strategische Querschnittsaufgabe anzugehen und systematisch in das Kerngeschäft zu integrieren. Das heißt für uns, das im genossenschaftlichen Modell bereits angelegte Prinzip Nachhaltigkeit noch stärker herauszuarbeiten.

Auch künftig wollen wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung an der Wesentlichkeitsanalyse ausrichten, gleichzeitig aber auch unsere Strategie überprüfen und das Nachhaltigkeitsprogramm bei Bedarf überarbeiten.

VERANTWORTUNGS- VOLLE UNTER- NEHMENSFÜHRUNG

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.

Corporate Governance

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 Überprüfung der individuellen und der kollektiven Eignung des Gremiums und seiner Mitglieder sowie zur Feststellung eines etwaigen Schulungsbedarfs hat der Aufsichtsrat in seiner ersten Sitzung im Jahr 2019 konkrete Richtlinien verabschiedet.

Der Aufsichtsrat der DZ HYP besteht satzungsgemäß aus 18 Mitgliedern. Nach Maßgabe des Drittelbeteiligungsgesetzes werden zwölf Mitglieder von der Hauptversammlung und sechs Mitglieder von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewählt. Per 31. Dezember 2018 waren 18 Aufsichtsratsmitglieder

aktiv. Drei Mitglieder des Gremiums sind unterjährig ausgeschieden. Entsprechend den Regularien wurden drei Nachfolger in das Gremium gewählt. Per Berichtsstichtag betrug der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat 22 Prozent.

Über relevante Entwicklungen und geschäftsrelevante Planungen informiert der Vorstand der DZ HYP die Mitglieder des Aufsichtsrats frühzeitig. Besonderes Augenmerk galt 2018 neben der laufenden Berichterstattung zur Geschäftsentwicklung und Risikosituation der Fusion von DG HYP und WL BANK zur DZ HYP. Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr sechsmal getagt.

Ergänzend wird auf den im Geschäftsbericht 2018 der DZ HYP abgedruckten Bericht des Aufsichtsrats verwiesen.

» Geschäftsbericht 2018, S. 6 ff.

Risikomanagement

Das Risikomanagement der DZ HYP ist integraler Bestandteil der strategischen und operativen Gesamtbanksteuerung. Die gezielte und kontrollierte Übernahme von Risiken unter Beachtung von Renditezielen ist Bestandteil der Unternehmenssteuerung in der DZ BANK Gruppe und damit auch in der DZ HYP. Die aus dem Geschäftsmodell der Bank resultierenden geschäftlichen Aktivitäten erfordern die Fähigkeit zur Identifizierung, Messung, Beurteilung, Steuerung und Kommunikation der Risiken. Darüber hinaus ist die adäquate Unterlegung der Risiken mit Eigenkapital als notwendige Bedingung für das Betreiben des Geschäfts von grundlegender Bedeutung. In der DZ BANK Gruppe und auch in der DZ HYP gilt deshalb der Grundsatz, dass bei allen Aktivitäten 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 vorliegt.

Zur Umsetzung dieser Grundsätze hat der Vorstand der DZ HYP im Einklang mit den Konzernvorgaben ein Risikoappetitstatement formuliert. Unter dem Begriff des Risikoappetits versteht die DZ HYP Art und Umfang der Risiken, die das Institut gewillt ist, zur Umsetzung des Geschäftsmodells und zur Erreichung der Geschäftsziele im Rahmen seiner Risikokapazität einzugehen. Er ist im Wesentlichen durch die

allokierten Limite von der DZ BANK Gruppe, die Liquidity Coverage Ratio sowie den minimalen Liquiditätsüberschuss determiniert. Aufbauend auf den dort formulierten risikopolitischen Leitsätzen und der Geschäftsstrategie wurden ein Rahmendokument sowie Risikostrategien für die wesentlichen Risiken festgelegt. Die Risikostrategien umfassen jeweils die wesentlichen risikotragenden Geschäftsaktivitäten, die Ziele der Risikosteuerung einschließlich der Vorgaben zur Akzeptanz und Vermeidung von Risiken und die Maßnahmen zur Zielerreichung. Diese Strategien wurden initial im Hinblick auf die Fusion zwischen der DG HYP und der WL BANK erstellt und mit dem Aufsichtsrat erörtert.

Zudem wurden im Zuge der Fusion zahlreiche Aktivitäten gestartet, um unter anderem die Prozesse, Methoden und verwendeten IT-Systeme des Risikomanagements anzugleichen und zu vereinheitlichen. Dabei erfolgte auch die strategische und operative Planung für das Geschäftsjahr 2018 sowie die Folgejahre unter Berücksichtigung der Fusion. Aufgrund dieser Maßnahmen wurde die Vereinheitlichung wesentlicher Elemente des Risikomanagementsystems erreicht. Die Berichterstattung an den Vorstand der DZ HYP über die ökonomische Liquiditäts- und Kapitaladäquanz der fusionierten DZ HYP ist erstmals im dritten Quartal 2018 erfolgt. Im Geschäftsjahr 2019 wird die im Vorjahr bereits begonnene schrittweise Migration der Geschäftsdatenbestände aus den IT-Systemen der vormaligen WL BANK in die IT-Systeme der DZ HYP weitergeführt. Bis zur vollständig abgeschlossenen Migration im November 2019 werden wesentliche IT-Systeme zum Teil parallel betrieben.

Regulatorische Anforderungen

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 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 Bank hat überdies ein Risikomanagement- und Risikocontrolling-Rahmenwerk (RCR) entwickelt und implementiert, das den Markt- und Wettbewerbs-

erfordernissen 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.

» Mehr Details im Risikobericht des Geschäftsberichts 2018, S. 51 ff.

Vergütungskontrollausschuss und Vergütungsbeauftragter

2013 wurde die DZ HYP als bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) eingestuft. Dementsprechend hat der Aufsichtsrat Anfang 2014 einen Vergütungskontrollausschuss (VKA) gebildet. Er überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstände sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens. Diese Kontrolle betrifft insbesondere solche Beschäftigte, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben, sowie die Leiter der Risikocontrolling- und der Compliance-Funktion. Dabei bewertet der VKA auch die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement. Zudem bereitet er die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor.

Im Zuge dessen hat der Vorstand einen Vergütungsbeauftragten sowie einen Stellvertreter gemäß der InstitutsVergV bestellt. Der Vergütungsbeauftragte ist in seiner Funktion organisatorisch und disziplinarisch dem Vorstand unterstellt. Er ist Überwacher, Berater sowie Berichterstatter für den Vergütungskontrollausschuss. Einmal jährlich erstellt er einen Vergütungskontrollbericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Bank. Informationen zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme veröffentlichen wir gemäß gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben auf unserer Website.

Die Grundsätze der Vergütungssysteme einschließlich der entsprechenden Betriebsvereinbarungen sind transparent und im zentralen Organisationshandbuch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsehbar.

» Leistungsgerechte Vergütung: S. 48
» Ausgestaltung der Vergütungssysteme:
<https://dzhyp.de/offenlegungsberichte>

Transparente Rechnungslegung

Für eine umfangreiche und transparente Berichterstattung im Rahmen des Geschäfts- und des Halbjahresfinanzberichts erfüllt die DZ HYP die anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätze. Der Jahresabschluss wird vom Vorstand aufgestellt und von einem externen Abschlussprüfer sowie vom Aufsichtsrat geprüft. Über die Feststellung des Jahresabschlusses beschließt der Aufsichtsrat.

» Geschäftsbericht 2018, S. 8

Compliance

Grundvoraussetzung jeder nachhaltigen unternehmerischen Tätigkeit ist die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Regelungen und Vorgaben, freiwilligen Selbstverpflichtungen sowie internen Richtlinien. Als Finanzdienstleister ist der Schutz der Reputation von hoher Bedeutung. Daher zählen die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie die Vermeidung von Geldwäsche und Betrug zu den zentralen Prinzipien unserer Geschäftstätigkeit.

Die Compliance-Funktion ist als Instrument der sorgfältigen Unternehmensführung sowie als Bestandteil des Risikomanagements und des internen Kontrollsystems dauerhaft als Bereich eingerichtet. Der Bereichsleiter Compliance nimmt neben der Leitung des Bereichs die Aufgaben des MaRisk- und WpHG-Compliance-Beauftragten sowie des Geldwäschebeauftragten wahr und ist auch in diesen Funktionen direkt dem Vorstand unterstellt. In seiner Rolle als Compliance-Beauftragter wird er von der Abteilung Unternehmens- und Kapitalmarkt-Compliance unterstützt. Der Bereich umfasst die Compliance-Funktionen nach den Mindestanforderungen an das Risikomanagement und dem Wertpapierhandelsgesetz, die Zentrale Stelle (Geldwäsche- und Betrugsprävention), den Datenschutz, die IT-Sicherheit sowie das Notfallmanagement. Der Compliance-Bereich verfügt für die verschiedenen Aufgabenbereiche über ausreichende Ressourcen. Er berät und unterstützt unsere Geschäftseinheiten bei der Umsetzung und Einhaltung der rechtlichen Anforderungen.

Geldwäsche-, Terrorismus- und Betrugsprävention

Der Geldwäschebeauftragte sorgt für ein angemessenes Risikomanagement sowie für interne Sicherungsmaßnahmen, die der Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder sonstigen strafbaren Handlungen, die zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts führen können, dienen. Der Geldwäschebeauftragte ist für die Einhaltung der geldwäscherechtlichen Vorschriften und die Wahrnehmung der oben genannten Pflichten zur Verhinderung strafbarer Handlungen zuständig. Er wird dabei unterstützt durch die Abteilung Geldwäsche- und Betrugsprävention. Mithilfe eines Monitoring-Systems und sonstiger Prüfungshandlungen werden auffällige Geschäftsbeziehungen und Transaktionen überwacht. Auf Basis eines risikoorientierten Plans werden Kontrollen durchgeführt, mit denen die ordnungsgemäße Umsetzung der angewiesenen Präventionsmaßnahmen und deren Funktionsfähigkeit überprüft werden. Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu den gesetzlichen Bestimmungen, bankinternen Vorschriften sowie den Methoden in den Themenbereichen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen geschult. Weiterhin sind alle zwei Jahre Auffrischkurse zu absolvieren, die ebenso anfallen, wenn sich das Aufgabengebiet der betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verändert. Ein Verdachtsmeldewesen ist eingerichtet.

Darüber hinaus arbeitet die Geldwäsche- und Betrugsprävention 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. Verdachtsmeldungen an Strafverfolgungsbehörden sind erfolgt. Weitergehende Maßnahmen brauchten jeweils nicht ergriffen zu werden.

Hinweisgebersystem

Zur Vermeidung von Wirtschaftskriminalität und unzulässiger Einflussnahme auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat die DZ HYP 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. Etwaige Hinweise werden geprüft und erforderliche Maßnahmen ergriffen.

Menschenrechte

Die Einhaltung und Achtung der Menschenrechte ist für die DZ HYP eine Grundvoraussetzung für das tägliche Geschäft. Durch unsere auf den Inlandsmarkt fokussierte Geschäftstätigkeit 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 gruppenweiten Verhaltenskodex geregelt.

Datenschutz

Die DZ HYP garantiert den Schutz personenbezogener Daten sowie deren ausschließlich zweckbezogene Verwendung und trifft technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen. Mit der zunehmenden Digitalisierung von Arbeitsschritten und der elektronischen Bereitstellung von Informationen wächst deren Bedeutung. Bei unseren laufenden Digitalisierungsinitiativen räumen wir dem Datenschutz daher eine hohe Bedeutung ein und verbessern unsere Sicherungsmaßnahmen nach Maßgabe der technologischen Entwicklung stetig. Die Europäische Datenschutz-Grundverordnung findet hierbei selbstverständlich Anwendung.

Die Kontrolle obliegt einem intern bestellten Datenschutzbeauftragten. Er ist in der Ausübung seiner datenschutzrechtlichen Tätigkeit weisungsfrei und unmittelbar dem Vorstand unterstellt. Alle Beschäftigten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und wurden mit den Bestimmungen sowie den Erfordernissen des Datenschutzes vertraut gemacht. Für Schulungen und zur individuellen Auffrischung der Datenschutzkenntnisse steht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Lernprogramm „Datenschutz“ zur Verfügung.

» Schutz von Kundendaten: S. 37

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

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.

» Chancengleichheit: S. 45 ff.

Lieferanten einbezogen

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 aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, 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 Blick 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.

» <https://dzhyp.de/lieferanten>

NACHHALTIGES BANKGESCHÄFT

Finanzierung mit Verantwortung



UNSER KERN- GESCHÄFT

Im Kreditgeschäft begegnen uns täglich Fragen der Nachhaltigkeit. 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.

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. Häufig 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.

Zu unseren Öffentlichen Kunden gehören Landkreise, Städte und Gemeinden sowie kommunale Zweckverbände und Anstalten öffentlichen Rechts, die in die Infrastruktur des Gemeinwesens investieren wollen. Dies können kleinere und/oder kurzfristige Finanzierungsvorhaben sein. Gleichzeitig bieten wir den Kommunen auch langfristige Finanzierungen, die Planungssicherheit verschaffen und insbesondere in Zeiten der Niedrigzinsphase nachhaltiges Handeln ermöglichen.

Nach der erfolgreichen Fusion zur DZ HYP werden wir uns in den kommenden Jahren gestärkt 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.



NACHHALTIGE KREDITVERGABE

Wir haben uns vorgenommen, unseren Kreditprüfungsprozess in den nächsten drei Jahren noch konsequenter an Nachhaltigkeitskriterien auszurichten. Grundlage ist die im Jahr 2016 verabschiedete Policy „Nachhaltigkeit in der Kreditvergabe“ der DZ BANK Gruppe. Derzeit arbeiten wir innerhalb der Gruppe an der Umsetzung.

Weiterhin gelten im Rahmen der Reputationsrisikostategie der DZ BANK Gruppe Ausschlusskriterien bei der Kreditvergabe, sodass Finanzierungen in bestimmten Branchen und Sektoren nicht getätigt werden. Dadurch soll die Einhaltung von Mindestanforderungen für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung sichergestellt und das Risiko von Reputationsschäden gemindert werden. Grundsätzlich werden Finanzierungen in Branchen ausgeschlossen, die an der Herstellung und dem Handel von kontroversen Waffen beteiligt sind oder bei denen signifikante Umweltverstöße gegeben sind, wie zum Beispiel beim Uran- und Kohleabbau. Zudem wird keine Geschäftsverbindung mit Kreditnehmern eingegangen, die aus der Pornografie- und Glücksspiel-Branche stammen. Ebenso werden Finanzierungen ausgeschlossen, wenn gegen international anerkannte Prinzipien im Bereich der Menschen- und Arbeitsrechte verstoßen wird.

» <https://dzhyp.de/kreditvergabe>

Bewertungskriterien für Immobilienfinanzierungen

An jedes Finanzierungsprojekt legen wir Kriterien an, die sowohl strenge Risiko- und Ertragsgesichtspunkte als auch soziale und ökologische Aspekte berücksichtigen. Unsere 100-prozentige Tochtergesellschaft VR WERT sowie der Bereich Immobilienbewertung fertigen nach diesen Maßgaben Beleihungs- und Marktwertgutachten an, in deren Rahmen Immobilien im Einzelnen auf folgende Aspekte geprüft werden:

- » Ökonomische Qualität, z. B. Vermietungsstand, Cashflows, Drittverwendungsfähigkeit der Gebäudestrukturen und Wirtschaftlichkeit der Grundrisse
- » Technische Qualität, z. B. Aspekte der Gebäudekonstruktion, der gebäudetechnischen Ausstattung und der Raumqualität sowie der verbauten Materialien
- » Funktionale Qualität, z. B. Erreichbarkeit, Barrierefreiheit, Flächeneffizienz, öffentliche Zugänglichkeit
- » Soziokulturelle Qualität, z. B. Architektur, städtebauliche und gestalterische Qualität, Behaglichkeit und Nutzerzufriedenheit
- » Life-Cycle-Qualität, z. B. Wiedervermietbarkeit, Wertstabilität einschließlich Drittverwendungsfähigkeit sowie das Verhältnis der Instandhaltungskosten und des Modernisierungsrisikos für den Wert des Objekts

Nachhaltigkeit in der Wohnungswirtschaft

Unser Geschäft mit der Wohnungswirtschaft ist am Prinzip der Nachhaltigkeit orientiert. Es dient dem Bau, dem Erhalt und der Pflege von Wohnimmobilien. Auch unsere Kundenbeziehungen sind als langfristige und starke Partnerschaften angelegt.

Kunden im Geschäftsfeld Wohnungswirtschaft sind zum überwiegenden Teil Wohnungsunternehmen, die im Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. (GdW) organisiert sind. Die GdW-Mitglieder werden 2018 voraussichtlich rund 31.000* neue Wohnungen gebaut haben (Vorjahr: rund 24.000). Sie wirken damit erheblich dem Wohnungsmangel in Deutschland entgegen.

Die Nettokaltmieten der GdW-Unternehmen lagen 2017 bei durchschnittlich 5,64 Euro pro Quadratmeter und damit spürbar unter dem bundesweiten Durchschnitt der Bestandsmieten in Deutschland. Zu den GdW-Beständen gehört auch öffentlich geförderter Wohnraum. Rund 60 Prozent der Sozialwohnungen in Deutschland (785.000 von 1,24 Millionen Wohneinheiten) werden

durch Unternehmen des GdW bewirtschaftet. Damit leisten unsere Kunden einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit des hiesigen Wohnungsangebots.

Historisch begründet sind viele Wohnungsunternehmen in Deutschland genossenschaftlich strukturiert. Diese haben ein Eigeninteresse daran, privaten und günstigen Wohnraum für ihre Mitglieder zu schaffen. Die nachhaltige Sozialverantwortlichkeit und das Gemeinwohl rücken dabei ausdrücklich in den Fokus unternehmerischer Entscheidungen.

Mit passgenauen Finanzierungslösungen und Branchenexpertise unterstützen wir unsere Kunden dabei, diese Ziele zu erreichen. Neben unseren eigenen Finanzierungsangeboten vermitteln wir auch KfW-Förderdarlehen und fungieren dabei als Hausbank. Wir unterstützen Maßnahmen für mehr Energieeffizienz durch besonders günstige Kreditkonditionen, aber auch altengerechtes Umbauen und Modernisieren. Im Berichtszeitraum betrug der Bestand an KfW-Darlehen der DZ HYP für Unternehmen der Wohnungswirtschaft 1,1 Milliarden Euro, von denen der größte Teil (1,04 Milliarden Euro) auf die Energieeffizienzprogramme der KfW Bank entfiel.

*Die finale Zahl lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor.



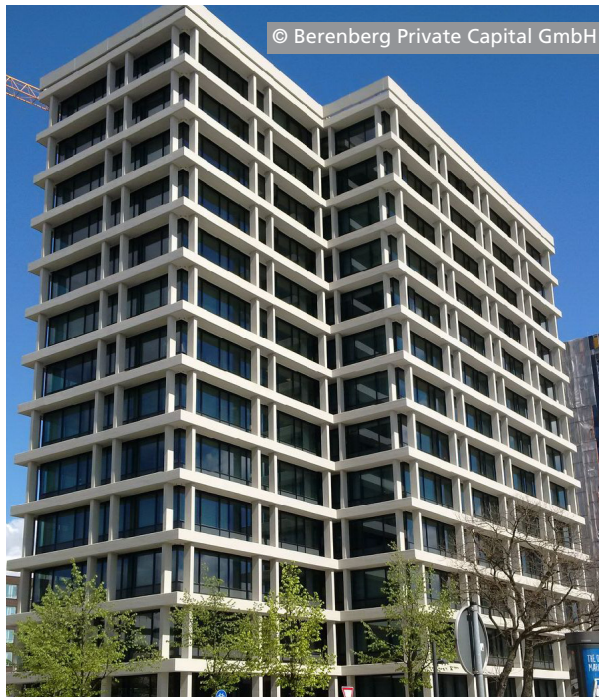
© Düsseldorfer Bau- und Spargenossenschaft eG (alle Abb.)

Das Objekt „Kastanienhöfe“ in Düsseldorf-Eller wird von der DZ HYP als Finanzierungs-partner begleitet.



Die „Kastanienhöfe“ in Düsseldorf-Eller bieten ihren Bewohnern modernen, ruhigen und grünen Wohnraum zu bezahlbaren Mieten. Gleichzeitig wird in dieser Anlage sozialverträgliches Wohnen gelebt und ein Umfeld für Jung und Alt, für Singles und Familien und für Menschen mit und ohne Behinderung geschaffen. Der grüne Innenhof mit altem Kastanienbestand ist sowohl Erholungsraum als auch Begegnungsstätte. Alle Wohneinheiten und Zugänge sind barrierearm oder gar -frei. Zudem werden – als (weiterer) Beitrag zur Inklusion – in Kooperation mit der Lebenshilfe Düsseldorf acht Wohnungen mit ambulanter Betreuung angeboten.

Hamburg Heights, Height 1
DGNB-Zertifikat in Gold



Paunsdorf Center, Leipzig
DGNB-Zertifikat in Platin



KÖLNCUBUS Süd, Köln
DGNB-Zertifikat in Gold



Maximilians Quartier, Berlin
Standard „KfW-Effizienzhaus 40/55“ angestrebt

Nachhaltige Immobilien finanzieren

Im Geschäftsjahr 2018 hat die DZ HYP erneut Projekte mitfinanziert, die an Nachhaltigkeitsstandards ausgerichtet sind. Ein gutes Beispiel ist das Büroobjekt Height 1. Bei dem ehemaligen SPIEGEL-Verlagshaus galt es im Sinne einer nachhaltigen Sanierung einerseits, die energetische Effizienz zu steigern und zugleich die Auflagen des Denkmalschutzes zu berücksichtigen. Deswegen blieb die in den 1960er Jahren von dem Architekten Werner Kallmorgen entworfene Gebäudestruktur vollständig erhalten. Die erfolgreiche Umsetzung des Bauprojekts findet ihren Widerhall in der Nominierung für den DGNB-Preis „Nachhaltiges Bauen“, bei dem eine Top-3-Platzierung erreicht werden konnte.

KUNDEN- ZUFRIEDENHEIT

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor unseres Geschäfts. Aus diesem Grund überprüfen wir unsere Leistung regelmäßig und suchen den persönlichen Austausch mit ihnen. Zu unseren Kunden zählen Investoren, Bauträger, Projektentwickler, private Bauherren und private Investoren, Kommunen und kommunale Unternehmen sowie Unternehmen der Wohnungswirtschaft. Unsere Produkte und Dienstleistungen erläutern wir umfassend mithilfe von Informationsmaterialien, in persönlichen Gesprächen, bei regelmäßigen Besuchen, in Veranstaltungsreihen und auf unserer Website.

Im Frühjahr 2017 haben wir das Marktforschungsinstitut Kantar TNS zum zweiten Mal beauftragt, eine repräsentative Befragung bei unseren gewerblichen Immobilienkunden vorzunehmen. Ziel war es, Handlungsfelder hinsichtlich der Positionierung im Markt und der Angebote abzuleiten und entsprechend zu optimieren. Das Ergebnis bescheinigte der DZ HYP, dass sich die Leistungsqualität auf hohem Niveau verbessert hat. Rund 84 Prozent (2013: 76 Prozent) der Kunden waren vollkommen oder sehr zufrieden. Wichtigste Gründe dafür waren die hohe Verlässlichkeit und die kompetenten persönlichen Ansprechpartner. Die Befragung hat ebenfalls gezeigt, dass die Zahl der überzeugten Kunden spürbar gestiegen ist. Damit lag die Kundenbindung mit 87 Prozent über dem Branchendurchschnitt von 72 Prozent.

Der Bereich Privatkunden hat 2017 eine Kundenzufriedenheitsanalyse vorgenommen und die Ergebnisse 2018 veröffentlicht. Die Gesamtzufriedenheit mit der Bank lag mit 77 Scorepunkten auf hohem Niveau und konnte erneut gesteigert werden. Knapp 80 Prozent der Befragten vergaben die Note 1 oder 2. Die Zusammenarbeit im Vertrieb war mit 83 Scorepunkten erneut der Treiber der guten Gesamtzufriedenheit. Überzeugen konnten die fachliche und persönliche Betreuung durch die Ansprechpartner sowie deren gute Erreichbarkeit.

Insgesamt wird die DZ HYP als kundennaher Premiumanbieter im Markt wahrgenommen, der Geschäfte nicht nur auf Basis eines angemessenen Preises, sondern eines überzeugenden Leistungsangebots abschließt. Hierbei spielt die Zusammenarbeit in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eine wichtige Rolle. Knapp die Hälfte der Befragten bestätigt, dass die Finanzierungen Hand in Hand mit einer Volksbank oder Raiffeisenbank abgewickelt wurden – im Bereich Öffentliche Kunden sind es sogar mehr als drei Viertel der Finanzierungen.

Auch unter den Wohnungsunternehmen in Deutschland hat die DZ HYP Ende 2017 durch das Institut InWIS Forschung & Beratung GmbH eine Befragung vornehmen lassen. Im Zentrum standen hierbei die Zufriedenheit der Kunden, aber auch aktuelle Themen und Trends. So haben wir unter anderem Informationen dazu erhalten, wie sich unsere Kunden im Zuge der Digitalisierung eine zeitgemäße Zusammenarbeit und zukünftige Wege der sicheren Übermittlung großer Datenmengen vorstellen. Auf diese Weise wollen wir unsere guten Kundenbeziehungen für die Zukunft stärken. Insgesamt hat die Bank bei der Zufriedenheit der Kunden 89 von 100 möglichen Punkten erreicht. Das entspricht einer erneuten Steigerung von 3 Prozentpunkten gegenüber der Analyse von 2015. Die höchste Zufriedenheit erreichte innerhalb der Befragung der Bereich „Mitarbeiter“ mit 92 Punkten, gefolgt von den Bereichen „Kreditabwicklung“ (88 Punkte) und „Aktive Kundenorientierung“ (86 Punkte).

Eine Bestätigung unserer Leistung ist die Auszeichnung durch das in Berlin ansässige European Real Estate Brand Institute (EUREB Institute), das jährlich anhand einer repräsentativen Expertenumfrage die stärksten Immobilienmarken in zehn Kategorien ermittelt. Im Jahr 2018 konnte die DZ HYP zum wiederholten Male überzeugen und belegte 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.

Beschwerdemanagement

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist ein entscheidender Indikator für die Qualität unserer Arbeit und eine Messlatte dafür, wo wir besser werden müssen. Um Beschwerden systematisch zu erfassen und gezielt bearbeiten zu können, haben wir ein Beschwerdemanagementsystem entwickelt, das im Bereich Compliance angesiedelt ist. Unsere Kunden, Verbundpartner und sonstige Dritte können sich bei Bedarf an die DZ HYP wenden, die telefonisch, per E-Mail oder auf persönlichem Weg erreichbar ist. Alle eingehenden Beschwerden werden zeitnah in den zuständigen Fachbereichen bearbeitet. Grundsätzlich ist es unser Anspruch, im direkten Dialog etwaige Missverständnisse und Schwierigkeiten frühzeitig zu klären und individuelle Lösungen zu entwickeln, damit es gar nicht erst zu einer Beschwerde kommt.

» Compliance: S. 28

Schutz von Kundendaten

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. Datenschutzanforderungen 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. Werbung im Sinne von Produktmarketing betreiben wir nicht, da wir keine Produkte im herkömmlichen Sinne anbieten.

» Datenschutz: S. 29 f.

» Digitalisierung: Geschäftsbericht 2018, S. 14

Der Pfandbrief: eine nachhaltige Geldanlage

Im Jahr 2019 feiert der Pfandbrief sein 250-jähriges Jubiläum. Bei dieser Geldanlage handelt es sich um eine gedeckte Anleihe, die als besonders sicher gilt, weil sie Investoren ein doppeltes Rückgriffsrecht einräumt: Im Falle der Insolvenz eines Emittenten können sie zusätzlich auf die Deckungsmasse zurückgreifen. Deren Werthaltigkeit wird durch das Pfandbriefgesetz definiert, das besondere Sicherungsmechanismen zum Schutz von Investoren vorsieht und damit die Grundlage für die besondere Qualität des Pfandbriefs bildet. Für die Emission von Pfandbriefen ist eine Lizenz bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) erforderlich, die erst bei Erfüllung bestimmter Mindestkriterien erteilt wird. Außerdem muss die Pfandbriefbank über ein für das Pfandbriefgeschäft geeignetes Risikomanagementsystem verfügen,

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 Kapitalmarktphasen erfüllt. Die Tatsache, dass seit seinem Bestehen noch nie ein Pfandbrief ausgefallen ist, unterstreicht diese Einordnung. Mit unserer konservativen Risikostrategie und unseren internen Richtlinien für die Kreditvergabe sind die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass wir die hohen Qualitätsansprüche an den Pfandbrief auch zukünftig in besonderem Maße erfüllen werden.

DAS INTERVIEW

»DIE GRÖßTE HERAUSFORDERUNG SEHE ICH IN DER ÖKONOMISCHEN NACHHALTIGKEIT«



Alfons Reinkemeier ist seit 2012 Kämmerer der Stadt Münster, bereits 1992 wurde er Leiter der Kämmerei, später kamen die Stadtkasse und das Steueramt hinzu. Das Mitglied unseres Fachbeirats Öffentliche Kunden erläutert, was Nachhaltigkeit im Umgang mit städtischen Finanzen bedeutet.

Herr Reinkemeier, die Aufgaben für die Kommunen steigen, die Einnahmen aber nur begrenzt. Die Handlungsspielräume sind also nicht größer geworden. Dennoch oder gerade deswegen hat Münster 2018 eine Nachhaltigkeitsstrategie definiert. Hat diese Strategie auch Einfluss darauf, wie künftig städtische Gelder eingesetzt werden?

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Münster hat einen sehr umfassenden Charakter und betrifft alle Produkte und Leistungen der Stadt für ihre Bürgerinnen und Bürger. Einen Einfluss auf die städtischen Finanzen gibt es daher in zweierlei Hinsicht: Einerseits verändert sich durch Nachhaltigkeitskriterien die Verwendung der städtischen Gelder, zum Beispiel in der Beschaffung oder bei der Vergabe von Zuschüssen. Andererseits ergeben sich durch Nachhaltigkeitskriterien auch unmittelbar in der städtischen Finanzwirtschaft Änderungen. Beispielsweise hat die Stadt Münster bereits vor drei Jahren ihre städtischen Finanzanlagen nachhaltig ausgerichtet.

Wird Nachhaltigkeit für Kommunen zunehmend wichtiger?

Definitiv, wie in der Gesellschaft insgesamt spielt Nachhaltigkeit auch in den Kommunen eine immer größere Rolle. Die Stadt Münster nimmt hierbei durchaus eine Vorreiterrolle ein, etwa bei der nachhaltigen Ausrichtung der städtischen Finanzanlagen. Bestätigt wurde unser Engagement mit der Verleihung des Deutschen Nachhaltigkeitspreises und der Auszeichnung als „Deutschlands nachhaltigste Großstadt 2019“. Für die Zukunft bleibt bei Finanzierungsfragen aber auch die Nachhaltigkeit im ökonomischen Sinne ganz entscheidend.

Nachhaltige Projekte müssen nicht nur geplant, sondern auch finanziert werden. Wo sehen Sie in dem Bereich die größten Herausforderungen für die Kommunen in den kommenden Jahren?

Die größte Herausforderung sehe ich tatsächlich in der ökonomischen Nachhaltigkeit. Um sie zu erreichen, müssen ein strukturell ausgeglichener Haushalt und eine solide Finanzierung der langfristigen Verpflichtungen einer Stadt die obersten Ziele bleiben. Als ein konkretes Beispiel kann ich hier auf die städtischen Pensionsverpflichtungen verweisen. Derzeit liegen die Versorgungsaufwendungen der Stadt Münster in einer Größenordnung von etwa 25 Millionen Euro. In den nächsten Jahren und Jahrzehnten wird diese Summe auf einen dreistelligen Millionenbetrag anwachsen. Für die Haushalte nachfolgender Generationen ist dies eine enorme Bürde, wenn dieser Betrag aus dem laufenden Haushalt finanziert werden müsste. Daher hat die Stadt Münster bereits vor über 15 Jahren angefangen, in Pensionsfonds zu investieren. Außerdem arbeiten wir daran, als zusätzlichen Baustein einen Teil der Pensionsverpflichtungen über eine Rückdeckungsversicherung abzudecken.

Sie sind auch Mitglied des Fachbeirats Öffentliche Kunden der DZ HYP. Klimafreundliches und energetisches Bauen, die Schaffung bezahlbaren Wohnraums, aber auch die effiziente Gewährleistung öffentlicher Daseinsvorsorge in Form von Schulen und Krankenhäusern — das sind Themen, die uns alle betreffen. Wie können Ihrer Meinung nach Finanzdienstleister wie die DZ HYP Nachhaltigkeitsbestrebungen in den Kommunen unterstützen oder sogar fördern?

Meiner Ansicht nach auf zwei Wegen: Das Angebot von Finanzprodukten, die Nachhaltigkeitskriterien erfüllen, ist noch nicht sehr groß. Hier sind zusätzliche Anbieter sehr willkommen, insbesondere wenn sie so eine umfangreiche Erfahrung im kommunalen Sektor aufweisen wie die DZ HYP. Der zweite Weg betrifft die ökonomische Nachhaltigkeit: Hier freut sich jeder Kämmerer und jede Kämmerin, wenn er oder sie im Finanzsektor weiterhin auf verlässliche Partner mit guten Konditionen in der Kommunalfinanzierung trifft, um die Investitionen in Wohnraum, Schulen und Krankenhäuser langfristig zu finanzieren.

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Soziale Verantwortung prägt unsere Kultur



VERANTWORTUNGS- VOLLE PERSONAL- ARBEIT

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.

Wir verfolgen eine verantwortungsbewusste Personalarbeit, die Mitarbeiterbedürfnisse und wirtschaftliche Rahmenbedingungen miteinander in Einklang bringt. 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. Dabei legen wir Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, mit dem wir 2018 erfolgreich einen Interessenausgleich und Sozialplan im Rahmen der Fusion von DG HYP und WL BANK ausgearbeitet haben.

Eine besondere Herausforderung für die Personalarbeit war im Berichtsjahr neben den strukturellen und technischen Anforderungen der Verschmelzung die kulturelle Integration der vormals eigenständigen Unternehmen und ihrer Beschäftigten. Die DZ HYP verfolgt auf diesem Weg ein langfristiges Konzept mit unterschiedlichen Formaten. Diese sollen dazu beitragen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die erforderlichen Veränderungen gut meistern und Beiträge für das Zusammenwachsen der beiden ehemaligen Häuser leisten. Erste Aufgabe ist es, allen Beschäftigten die Ausrichtung der DZ HYP zu vermitteln und sie dafür zu gewinnen, sich hinter den gemeinsamen Zielen zu versammeln. Bereits während des Fusionsprozesses waren interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Dialogveranstaltungen mit dem Vorstand eingeladen, die in kleiner Runde einen zwanglosen Austausch über den Zusammenschluss und die damit verbundenen Veränderungen ermöglichten. Darüber hinaus fand eine erste Tagung aller Führungskräfte statt.

Im Zuge der einheitlichen Ausrichtung der Personalarbeit wurde im Berichtsjahr im Betrieb Münster das Human Resources Business Partner Konzept eingeführt, das im Betrieb Hamburg bereits seit vielen Jahren etabliert ist. Ziel ist es, die Personalarbeit verstärkt auf die Wertschöpfung in den betreuten Einheiten auszurichten. Es 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.

UNSERE PERSONALLEISTUNGEN AUF EINEN BLICK



Als besondere Herausforderungen für die kommenden Jahre sehen wir den demografischen Wandel und die Sicherung und Gewinnung von geeigneten Fach- und Führungskräften an. Die zunehmende Alterung der Erwerbsbevölkerung sowie der drohende Fachkräftemangel stellen die Bank einerseits vor die Aufgabe, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger als bisher zu beschäftigen und ihre Leistungsbereitschaft zu fördern. Andererseits sind wir aufgefordert, unsere Attraktivität als Arbeitgeber für potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen und vor allem mehr weibliche Potenzialträgerinnen zu gewinnen. Mit unserem lebensphasenbezogenen Personalmanagement wollen wir unsere Personalarbeit zukunftsfest aufstellen, unsere Reputation als Arbeitgeber stärken und wettbewerbsfähig bleiben.

UNTERNEHMENS- KULTUR UND FÜHRUNGS- PRINZIPIEN

Unsere Führungskräfte tragen besondere Verantwortung für eine Unternehmenskultur, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert, sie fördert und einen stabilen Rahmen für ihre Befähigung schafft.

Mitarbeiterbefragung

Um den Dialog mit unseren Beschäftigten zu intensivieren und ein Meinungsbild zum Betriebsklima sowie zur Entwicklung der Bank einzuholen, führen wir regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch. Die letzten Online-Befragungen vor der Fusion fanden im Jahr 2014 gleichermaßen in der DG HYP und in der WL BANK statt.

Die Ergebnisse bescheinigten beiden Häusern ein überdurchschnittliches Zufriedenheitsniveau und belegten, dass sich die Beschäftigten in hohem Maße mit ihrem Arbeitgeber identifizieren. Besonders wertgeschätzt wurden faire Arbeitsbedingungen, eigenverantwortliches Arbeiten, eine gute Zusammenarbeit im Team und ein positives persönliches Miteinander.

Außerdem zeigte sich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinter dem soliden und verlässlichen Geschäftsmodell ihres jeweiligen vormaligen Hauses stehen.

Mit der Fusion haben sich für die Beschäftigten viele Veränderungen ergeben. Dialog und Feedback sind wichtiger denn je. Vor diesem Hintergrund ist geplant, noch in 2019 eine Mitarbeiterbefragung in der DZ HYP durchzuführen. Im Mittelpunkt werden Fragen der kulturellen Integration stehen.

Initiativen für eine zukunftsfähige Personalarbeit

Angesichts einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt haben wir 2018 mehrere Neuerungen initiiert, mit denen wir die Chancen der Digitalisierung für eine zukunftsfähige Personalarbeit noch besser nutzen wollen. Einen wichtigen Baustein bildet das 2018 eingeführte Mitarbeiterportal. Es basiert auf neuester SAP-Technologie, bietet einen personalisierten, verschlüsselten Zugang und enthält beispielsweise Funktionen rund um die Zeitwirtschaft, Entgeltnachweise und die Pflege von persönlichen Daten oder Auswertungen für Führungskräfte. Mit der Einführung des neuen Portals wurde der Reisekostenabrechnungsprozess vollständig digitalisiert. Abrechnungen können seitdem von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbstständig eingegeben werden und werden durch den Vorgesetzten freigegeben. Dieses Vorgehen beschleunigt den Vorgang spürbar.

Ein weiterer Baustein ist die neue Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, die zum 1. November 2018 im Betrieb Hamburg in Kraft trat. Ziel war es, ein Regelwerk zu schaffen, das flexibles und selbstbestimmtes Arbeiten fördert. Innerhalb eines festgelegten Rahmens können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seitdem selbst entscheiden, wann und wie sie ihre Aufgaben erledigen. Die Erfassung der Arbeitszeit ist freiwillig. Darüber hinaus ist ein mobiles, digitales Arbeiten nun ebenso möglich wie das Ansparen zusätzlicher Urlaubstage oder ein Sabbatical, eine Freistellungsphase von bis zu drei Monaten. Erstmals wurden zudem mit Wirkung zum 1. April 2019 für den außertariflichen Bereich Funktionsstufen und Gehaltsbandbreiten eingeführt. Außerdem haben wir im Betrieb Hamburg zur Unterstützung moderner Führung ein zeitgemäßes und zugleich praktikables Format für Mitarbeitergespräche erarbeitet. Es stellt sicher, dass Führungskraft und

Mitarbeiter/in 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. Ähnliche Lösungen sind für 2019 auch im Betrieb Münster geplant.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Ziel der DZ HYP ist es, die fachliche und persönliche Kompetenz der Beschäftigten zu erhalten und weiter-zuentwickeln. Das ist auch deshalb von Bedeutung, weil sich die arbeitsplatzbezogenen Anforderungen der Branche dynamisch verändern. Unser Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen ist daher vielseitig und wird regelmäßig angepasst. Es reicht von Inhouse-Seminaren, Abteilungstrainings und Teamentwicklungsmaßnahmen bis hin zu Workshops, Sprachunter-richt und IT-Schulungen. Darüber hinaus haben unsere Beschäftigten die Möglichkeit, externe Seminare zu besuchen sowie unternehmensübergreifende Hospitationen in der DZ BANK Gruppe zu absolvieren.

Um den individuellen Weiterbildungsbedarf zu ermit-teln, tauschen sich die Führungskräfte mit ihren Mit-arbeiterinnen und Mitarbeitern auch außerhalb der jährlichen Mitarbeitergespräche regelmäßig aus. Im jährlichen Rhythmus finden zudem Entwicklungsge-spräche zwischen Führungskräften und Personalrefe-renten statt. Hierbei geht es nicht nur um die individu-elle Entwicklung der Beschäftigten, sondern auch um die Entwicklung gesamter Teams sowie um Trends, die

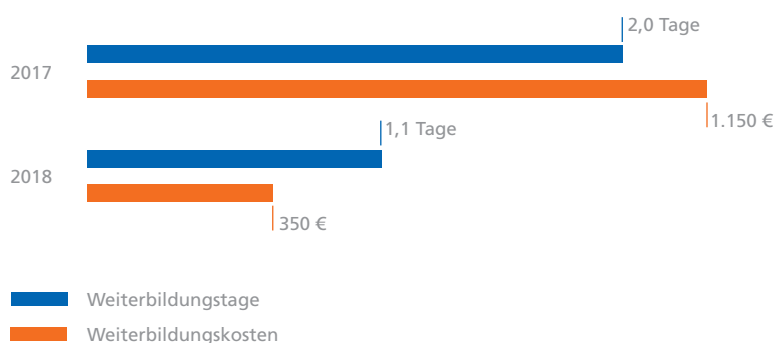
im Rahmen des täglichen Geschäfts auf die verschie- denen Einheiten zukommen und Änderungen erfor- derlich machen.

Im Berichtsjahr haben die Mitarbeiterinnen und Mit- arbeiter der DZ HYP durchschnittlich 1,1 Weiterbil- dungstage absolviert (Vorjahr: 2,0 Weiterbildungs- tage). Der Rückgang dürfte in erster Linie auf die er- höhte Arbeitsbelastung infolge der Fusion und der zahlreichen Projekte zurückzuführen sein. Insgesamt haben 42 Prozent der Beschäftigten 2018 mindestens an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen.

Das klassische Weiterbildungsangebot ergänzend fan- den im Rahmen der Fusion Change-Workshops für Führungskräfte und Seminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Ziel war und ist es, die handel- den Personen in Themenbereichen, in denen sich Veränderungen ergeben, fachlich und prozessual zu unterstützen und zu stärken. Für neu zusamme- gestellte, standortübergreifende Teams werden darüber hinaus Teambuilding-Maßnahmen angeboten, um das Kennenlernen und die Zusammenarbeit zu fördern. 70 Prozent der absolvierten Trainings und Seminare im Jahr 2018 hatten fachliche Inhalte zum Gegenstand, 13 Prozent beschäftigten sich mit Soft Skills. Zusam- mengefasst werden hierunter die Bereiche Persön- lichkeit, Teamgeist und Zusammenarbeit sowie ziel- gruppenspezifische Weiterbildungen.

Über die bestehenden Maßnahmen hinaus plant die DZ HYP, ihre Weiterbildungsangebote im Sinne eines altersgerechten Lernens auszubauen. Vor dem Hinter- grund des demografischen Wandels ist es unser Ziel, das Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen zu erhö- hen und darüber hinaus das Erfahrungswissen älterer Beschäftigter zu nutzen.

WEITERBILDUNGSTAGE UND -KOSTEN PRO MITARBEITERIN UND MITARBEITER



DZ HYP Immobilienakademie

Die DZ HYP Immobilienakademie ist seit 2010 fester Bestandteil des fachlichen Weiterbildungsangebots der Bank. Sie wird gemeinsam mit der IRE|BS Real Estate Business School angeboten, einem der renommiertesten Weiterbildungsträger der Immobilienbranche. Im Jahr 2018 schloss der fünfte Jahrgang das Programm erfolgreich ab. Daran teilgenommen haben auch zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Volksbanken und Raiffeisenbanken. Die Immobilienakademie ermöglicht eine umfassende Qualifikation und bietet einen vertieften Einblick in die verschiedenen Bereiche der Immobilienwirtschaft. Sie setzt sich aus insgesamt zwölf einhalb Vorlesungstagen in drei Modulen sowie einer anspruchsvollen Projektarbeit zum Abschluss des Programms zusammen, die in Kleingruppen erarbeitet und präsentiert wird.

Nachwuchskräfteförderung

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. Um dem Nachwuchskrätemangel rechtzeitig zu begegnen, hält die DZ HYP für Schulabgänger, Studenten und Hochschulabsolventen maßgeschneiderte Formate für die berufliche Ausbildung und Weiterentwicklung bereit. Auch das berufsbegleitende Studium gehört dazu. So bietet ein internes Förderprogramm in Münster 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, die sich weiterentwickeln möchten. Seit 1989 bildet der Betrieb Münster zur Bankkauffrau/zum Bankkaufmann aus. Dabei rotieren die Auszubildenden innerhalb von zweieinhalb Jahren durch

alle relevanten Abteilungen. Seit der Fusion werden zum Teil auch Bereiche im Betrieb Hamburg einbezogen. Für den schulischen Teil besuchen die Auszubildenden im Blockunterricht das GenoKolleg in Münster.

Neben der klassischen Ausbildung ist in Münster seit 2012 auch das Duale Studium zum Bachelor of Arts in Management & Finance sowie zum Master of Arts in Banking & Finance mit integrierter zweijähriger Ausbildung möglich. Dabei wechseln sich Praxis- mit Theoriephasen an der ADG Business School in Montabaur ab.

Über mehrere Schulkooperationen, die Teilnahme an Ausbildungsmessen und an Praktikumsoffensiven der IHK stellen wir den Kontakt zu potenziellen Interessenten für eine Ausbildung bei der DZ HYP her. Pro Ausbildungsjahr stellt unser Unternehmen insgesamt vier Auszubildende und zwei duale Studenten ein.

Das 18-monatige Trainee-Programm der DZ HYP entstand 2010, um qualifizierte Hochschulabsolventen beruflich auszubilden. 2018 startete im Betrieb Hamburg ein Universitätsabsolvent als Trainee im Bereich Gewerbekunden, im Betrieb Münster ein weiterer Trainee im Bereich Marktfolge Wohnungswirtschaft, Private Investoren und Privatkunden. Drei Teilnehmer aus dem letzten Jahrgang haben ihr Trainee-Programm im Berichtsjahr erfolgreich abgeschlossen und wurden in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Für ihr „karriereförderndes und faires Trainee-Programm“ ist die DZ HYP auch 2018 wieder von Absolventa, einer der führenden Online-Jobbörsen für Absolventen und Young Professionals, und dem Marktforschungsunternehmen trendence ausgezeichnet worden.

Einstieg über Praktika oder Werkstudententätigkeit

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.

CHANCEN- GLEICHHEIT

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung sind feste Prinzipien unserer Unternehmenspolitik und unseres Personalmanagements. Wir behandeln alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft, sexueller Ausrichtung, Geschlechtsidentität, Personenstand oder Grad der Behinderung gleich. Zudem schulen wir unsere Belegschaft regelmäßig zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). 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.

Die Prinzipien der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung liegen auch der Gestaltung der Gehälter unserer Beschäftigten zugrunde. Die Vergütung der 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. Durch diese Maßnahmen verfügt die DZ HYP über eine geschlechterneutrale Vergütungsstruktur. Frauen und Männer werden bei gleicher Aufgabenstellung, Eignung und Erfahrung gleich entlohnt.

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 3,3 Prozent. Für die Interessen und Belange der schwerbehinderten Beschäftigten setzt sich unsere Schwerbehindertenvertretung ein.

» Leistungsgerechte Vergütung: S. 48

Die Regeln des Fair Company Codex

- » Fair Companies bieten Studierenden Praktikumsplätze an, die der beruflichen Orientierung dienen.
- » Fair Companies geben Praktikanten klar definierte Aufgaben und Ziele und nennen einen festen Ansprechpartner im Unternehmen.
- » Fair Companies stellen Praktikanten für einen sinnvollen Zeitraum ein.
- » Fair Companies vertrösten keinen Hochschulabsolventen, der sich auf eine feste Stelle beworben hat, mit einem Praktikum.
- » Fair Companies zahlen Praktikanten eine adäquate Aufwandsentschädigung.
- » Fair Companies schaffen Transparenz über Aufgaben, Ansprechpartner und Zielsetzung des Praktikums sowie über das Regelwerk.



Frauenförderung: gesetzliche Quoten und betriebliche Initiative

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 Aufsichtsrat der damaligen DG HYP im Jahr 2017 gemäß § 111 Absatz 5 AktG eine bis zum 31. Juli 2018 zu erreichende Zielgröße von 22 Prozent für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat sowie für den Anteil von Frauen im Vorstand der DG HYP eine bis zum 31. Juli 2018 zu erreichende Zielgröße von 0 Prozent festgesetzt. Beide Quoten wurden zum Fristablauf erreicht. Am 18. Juni 2018 hat der Aufsichtsrat gemäß § 111 Absatz 5 AktG eine bis zum 31. Juli 2020 zu erreichende Zielgröße von 22 Prozent für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat sowie für den Anteil von Frauen im Vorstand der DG HYP eine bis zum 31. Juli 2020 zu erreichende Zielgröße von 0 Prozent festgelegt. Diese Ziele gelten mit der Fusion auch für die DZ HYP.

* Aufgrund der Fusion wird der Anteil an Frauen auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands im aktuellen Berichtszeitraum nicht ausgewiesen, da die diesbezüglichen Ziele für die ehemalige DG HYP festgelegt wurden. Neue Zielgrößen sollen zum 30.06.2019 vereinbart und im kommenden Jahr im Nachhaltigkeitsbericht kommuniziert werden.

Balance ermöglichen

Beruf und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen ist häufig eine Herausforderung. Das gilt vor allem für Beschäftigte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, aber auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich engagieren. Mit einer breiten Palette an Maßnahmen reagieren wir darauf und stehen für eine Unternehmenskultur ein, 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.

Flexible Arbeitszeiten sind ein wesentliches Element dieser Bemühungen. Wir verzichten auf eine Kernarbeitszeit und setzen auf flexibles und selbstbestimmtes Arbeiten sowie individuelle Absprachen in den Teams und Abteilungen, um den Bedürfnissen der Beschäftigten und den Erfordernissen des Arbeitsplatzes gerecht zu werden. Unterschiedliche Teilzeitmodelle und mobiles, digitales Arbeiten ergänzen dieses Modell. Alle Vollzeitbeschäftigten der DZ HYP haben einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Bei den Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Urlaubstage nach den individuell vereinbarten Arbeitstagen pro Woche. Dieser anteiligen Berechnung liegt ebenfalls ein Urlaubsanspruch von sechs Wochen pro Jahr zugrunde. Darüber hinaus haben die Beschäftigten der Betriebsstätte Hamburg die Möglichkeit, zusätzliche Urlaubstage anzusparen oder ein Sabbatical – eine Freistellungsphase von bis zu drei Monaten – zu nehmen.

NUTZUNG DER ARBEITSZEITMODELLE

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (in %)	2018	2017* DG HYP	2017* WL BANK
Flexible Arbeitszeit	100,0	100,0	100,0
Vollzeit	77,9	81,0	77,7
Teilzeit	22,1	19,0	22,3
Gelegentliche mobile Arbeit	69,9	76,7	32,8
Altersteilzeit	0,6	1,0	0,3
Elternzeit	2,7	2,3	4,3

* Für den Zeitraum vor der Fusion werden die Kennzahlen beider Betriebe getrennt ausgewiesen.

Zertifikat „berufundfamilie“



Für unsere familienbewusste Personalpolitik hat uns die gemeinnützige Hertie-Stiftung erstmals 2013 mit dem Zertifikat „**audit berufundfamilie**“ ausgezeichnet. 2016 wurde es in einem umfangreichen Re-auditierungsprozess erneuert. Damit ist die DZ HYP berechtigt, das Siegel „beruf**und**familie“ bis 2019 zu tragen.

Neben einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit bieten wir über Kooperationsverträge mit externen Dienstleistern professionelle Beratung und Unterstützung bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen an. Auch in persönlichen Notlagen und Schwierigkeiten jeglicher Art stehen Experten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beratend zur Seite. So können sie bei Bedarf auf ein Notfallbetreuungsangebot für ihre Kinder zurückgreifen. Zudem haben wir für kurzfristige Betreuungsgengpässe an den Hauptstandorten Hamburg und Münster ein Eltern-Kind-Büro eingerichtet.

Die Auditoren der gemeinnützigen Hertie-Stiftung haben im Rahmen der Rezertifizierung bestätigt, dass die DZ HYP ein familienbewusster Arbeitgeber ist, der seinen Beschäftigten viele Vorzüge bei der individuellen Gestaltung der Balance von Beruf und Privatleben bietet. Während des mehrmonatigen Auditierungsprozesses haben wir Maßnahmen zur weiteren Optimierung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf erarbeitet, die wir sukzessive umsetzen werden.

Familienfreundliche Angebote

Im Betrieb Münster gibt es in Kooperation mit der Sparkasse Münsterland Ost die betriebliche Kindertagespflege „Der kleine Däumling“. Hier können die Beschäftigten ihren Nachwuchs während der Arbeitszeit ganztägig in direkter Nähe zum Arbeitsort betreuen lassen. Dabei arbeiten wir mit dem Amt für Kinder, Jugendliche und Familien der Stadt Münster zusammen. Zwei pädagogische Fachkräfte kümmern sich um die Kinder im Alter von unter einem bis zu drei Jahren.

Zusammen mit dem Verein Blau-Weiß Aasee bieten wir in Münster zudem mehrfach im Jahr eine Ferienbetreuung für Kinder unserer Beschäftigten in unmittelbarer Nähe der DZ HYP an. Beginnend mit einem gemeinsamen Frühstück in der Bank können die Kinder an fünf Tagen im Sportpark aus verschiedenen Sportangeboten wie Fußball, Volleyball, Tanz, Selbstbehauptung oder Spiele-Olympiade wählen und werden dabei von Fachkräften betreut. Außerdem ist der Erwerb von Sportabzeichen möglich. Für das mitägliche Wohl sorgt das Team von Tafelschmitz im Betriebsrestaurant.

Im Berichtsjahr fand zudem erneut die traditionelle Kinderweihnachtsfeier am Standort Hamburg statt, an der auf Einladung des Vorstands und Betriebsrats rund 110 Kinder mit ihren Eltern und Großeltern teilnahmen. Den Kindern wurden zahlreiche Aktivitäten geboten von Basteln über Schminken bis hin zu einem musikalischen Märchen. In diesem Jahr soll die Kinderweihnachtsfeier auch am Standort Münster stattfinden.

Betriebliche Zusatzleistungen

Neben einer leistungsgerechten Vergütung bieten wir unseren Beschäftigten umfangreiche Sozialleistungen. Sie dienen der Absicherung und erleichtern die Vereinbarkeit von Berufs- 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.



Leistungsgerechte Vergütung

Unsere Vergütungsstrategie berücksichtigt einerseits die Geschäfts- und Risikostrategie der DZ HYP und ist andererseits darauf ausgerichtet, die Arbeitsleistung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen und transparent zu honorieren. Die Vergütung bemisst sich ausschließlich an der Qualifikation und Leistung der Beschäftigten, geschlechtsspezifische Merkmale spielen für uns keine Rolle. Durch eine feste Grundvergütung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig planen und sich auf ein geregeltes Einkommen verlassen. Darüber hinaus honorieren wir ihre Arbeitsleistung durch die Zahlung eines jährlichen variablen Gehaltsbestandteils. Neben dem geschäftlichen Erfolg erkennen wir die Individual- und Teamleistung an. Die Grundlage zur Ermittlung der variablen Gehaltsbestandteile ist die individuelle Leistungsbeurteilung oder Zielerreichung nach den Regelungen zur variablen Vergütung.

Zum 31. Dezember 2018 waren bei der DZ HYP 398 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außertariflich und 462 nach geltendem Tarif beschäftigt. 16 Beschäftigte erhielten eine Ausbildungs- oder eine sonstige Vergütung.

Vorstandsvergütung

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung folgt die DZ HYP den gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Die Vergütung wird vom Aufsichtsrat verantwortet und regelmäßig überprüft. Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere Fragen der Angemessenheit ihrer Ausgestaltung sowie erforderliche Anpassungen an neue regulatorische Vorgaben. Die Vergütung besteht aus einem fixen und einem variablen Bestandteil. Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile ist – abhängig von der nachhaltigen Entwicklung der Bank – gekoppelt an den Unternehmenswert. Ent-

sprechend wird die variable Vergütung des Vorstands an einem mehrjährigen Zeitraum bemessen, dabei werden risikoorientierte Kennzahlen berücksichtigt. Die Grundlage bildet die Institutsvergütungsverordnung vom August 2017.

» Vergütungskontrollausschuss: S. 28

Vergütung von Risk Takern

Als Risk Taker werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betriebsstätte Hamburg eingestuft, die im Rahmen ihrer Tätigkeit das Risikoprofil der Bank in besonderem Maße beeinflussen können. Übersteigt die individuelle Vergütung der Risk Taker einen bestimmten Betrag, gelten besondere Regelungen der Betriebsvereinbarung in Bezug auf Zurückbehaltung, Auszahlungs- und Anspruchsvoraussetzungen. So werden 80 Prozent der variablen Vergütung über einen Zeitraum von bis zu vier Jahren nach deren Festsetzung zurückbehalten. Während dieser Zeit sind mindestens 50 Prozent der variablen Vergütung an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ HYP gebunden. Die Grundlage bildete bislang die Institutsvergütungsverordnung vom Dezember 2013. Die Umsetzung der geänderten Institutsvergütungsverordnung vom August 2017 erfolgt im Jahr 2019.

In den Einzelanalysen pro Standort wurden am Stichtag 20. April 2018 für den Standort Hamburg 61 Risk Taker (Vorjahr: 43) identifiziert. Dabei handelt es sich um Mitglieder des Vorstands, leitende Angestellte oder Arbeitnehmer i.S.d. § 5 BetrVG. Außerdem wurden erstmalig die Mitglieder des Aufsichtsrats als Risk Taker identifiziert. Dadurch stieg deren Gesamtzahl deutlich an. Am Standort Münster wurden am 20. Dezember 2017 einschließlich Vorstand 19 Risk Taker identifiziert. Die aktuelle Risk-Taker-Analyse per 31. Dezember 2018 wird Mitte 2019 vorliegen.

DURCHSCHNITTliche BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT



GESUNDHEITS- MANAGEMENT UND ARBEITSSCHUTZ

Zu unserer unternehmerischen Verantwortung gehört es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das neben der Beseitigung gesundheitsgefährdender Faktoren präventive Maßnahmen zum Erhalt und zur Stärkung der Mitarbeitergesundheit vorsieht. 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.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Unser ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) trägt dazu bei, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leistungsfähig, gesund und motiviert sind. Es wird durch ein vielseitiges Angebot

an Betriebssportmöglichkeiten – unter anderem in den hausinternen Fitnessräumen –, eine gesunde Verpflegung in der betriebseigenen Kantine, Beratungen durch den Betriebsarzt, regelmäßige Gesundheits-Checks, Vergünstigungen in Fitness-Studios und gesundheitsfördernde Seminare komplettiert. Darüber hinaus sind alle Arbeitsplätze mit einem höhenverstellbaren Schreibtisch und ergonomischen Stühlen ausgestattet.

Im Jahr 2018 nutzten 147 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unsere Betriebssport- und Fitnessangebote im Betrieb Hamburg wie zum Beispiel Complete Body Training, Yoga, Beachvolleyball, Tennis, Boxen oder die gemeinsame Laufgruppe (Vorjahr: 163).

Im Sommer haben wir uns erneut an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs e.V. und der AOK beteiligt. Rund 30 Kolleginnen und Kollegen im Betrieb Hamburg folgten dem Aufruf allein oder in Teams und erradelten zwischen dem 1. Mai und dem 31. August 2018 insgesamt 8.511 Kilometer. Außerdem gingen Laufteams der DZ HYP bei Sportevents wie dem Volksbank-Münster-Marathon oder der J.P. Morgan Corporate Challenge in Frankfurt am Main an den Start.

GANZHEITLICHES BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN DER DZ HYP

 GESUNDHEITS- FÖRDERUNG 	 GESUNDHEITS- & ARBEITSSCHUTZ 	 BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENT 	 PERSONAL- ENTWICKLUNG 	 GASTRONOMISCHE VERSORGUNG 
» Bewegung/Betriebssportangebot » Vorträge, Infomaterial » Ernährung » Entspannung/ Stressmanagement » Impfaktionen » Gesundheitstag	» Gefährdungsanalyse » Arbeitsmedizinische Untersuchungen/ Gesundheits-Checks » Arbeitsplatzbegehungen/ Ergonomieberatung » Aufklärung/ Beratung	» Wiedereingliederung nach längerer Krankheit/Ausfallzeit » Rückkehrgespräche	» Gesundheitsseminare für Führungskräfte » Weiterbildung/ Seminare zum Thema Gesundheitsvorsorge/ Stress/psychische Belastung	» Gesunde Verpflegung in der betriebseigenen Kantine und in der Cafeteria » Ernährung am Arbeitsplatz

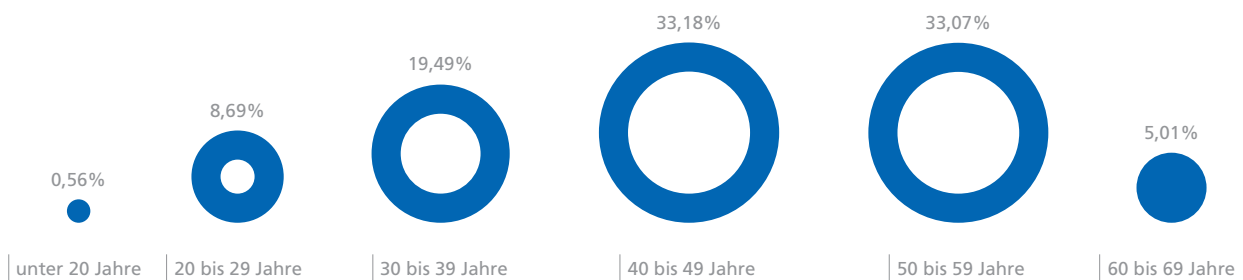
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Betriebs Münster haben die Möglichkeit, über JobRad, den führenden Anbieter für Fahrradleasing, zu günstigen Konditionen Fahrräder und E-Bikes als Dienstrad – analog zum Dienstwagen – zu beziehen. Die DZ HYP fördert die Nutzung dieses Angebots, das nicht nur die Umwelt schont, sondern auch der körperlichen Bewegung der Beschäftigten zugutekommt, mit 10 Euro pro Monat sowie der Übernahme der Versicherungsprämie. Ende 2018 haben die Münsteraner Beschäftigten insgesamt 101 Fahrräder genutzt. Die Einführung von JobRad im Betrieb Hamburg ist für 2019 geplant.

Die durchschnittliche Krankenquote der Beschäftigten der DZ HYP lag 2018 bei 4,0 Prozent (Vorjahr: 3,6 Prozent). Auch wenn sie damit im Vergleich zu 2017 angestiegen ist, befindet sie sich immer noch auf einem guten Niveau. Neben präventiven Maßnahmen zum Gesundheitsschutz unterstützen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, mit einem Programm zur betrieblichen (Wieder-)Eingliederung.

Arbeitsschutz

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. Zudem bereiten wir zurzeit eine neue Online-Schulung zu Arbeits- und Brandschutz vor, die alle Beschäftigten jährlich absolvieren müssen. Darüber hinaus nehmen wir regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen, Sicherheitsunterweisungen und Sensibilisierungsmaßnahmen vor. Arbeitsbedingte Todesfälle waren 2018 wie bereits in den Jahren zuvor nicht zu verzeichnen. Die Quote der Arbeits- und Wegeunfälle der DZ HYP lag 2018 bei 1,49 Prozent (Vorjahr: 0,6 Prozent).

ALTERSSTRUKTUR DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER



MITARBEITERBEZOGENE KENNZAHLEN

	2018	2017 DG HYP	2017 WL BANK
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Anzahl)*	873	480	397
Befristete Arbeitsverträge	35	20	22
Unbefristete Arbeitsverträge	838	460	357
Betriebliche soziale Aufwendungen (in Mio. €)**			
Löhne und Gehälter	81,7		
Betriebliche Altersvorsorge	6,8		
Sonstige soziale Aufwendungen	10,1		
Anteil Frauen (in %)			
Gesamtbelegschaft	45,3	40,7	48,0
Führungspositionen	13,2	11,3	11,1
Durchschnittsalter	45,3	47,1	41,0
Menschen mit Beeinträchtigungen (in %)	3,3	5,1	1,8
Fluktuation (in %)	4,4	4,2	2,4
Krankheitsquote (in %)	4,0	3,6	4,4
Nach Art der Anstellung (in %)			
Außertarifliche Vergütung	45,1	63,2	19,7
Tarifliche Vergütung	54,9	36,8	81,3
Sonstige Vergütung	–	–	–
Mit der Möglichkeit auf Sonderurlaub	100,0	100,0	100,0
Mit der Möglichkeit zu Teilzeit	100,0	100,0	100,0
Mit betrieblicher Altersversorgung	97,7	95,8	100,0
Von Betriebsräten repräsentiert	97,8	97,8	97,0

* Im Jahresdurchschnitt. ** Im Bericht 2017 erstmals nach IFRS ausgewiesen.

BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

Ökologische Folgen systematisch im Blick



GRUPPENWEITE KLIMASTRATEGIE

Eine intakte und stabile Umwelt zu bewahren und damit unsere Lebensgrundlage zu erhalten, ist die größte Herausforderung unserer Zeit. Sie berührt auch unsere Geschäftstätigkeit. In unserer täglichen Arbeit legen wir Wert auf einen systematischen Umwelt- und Klimaschutz und konzentrieren uns auf die Bereiche, die wir direkt beeinflussen können. Im Mittelpunkt unseres betrieblichen Umweltmanagements stehen die Optimierung des Energie- und Ressourcenmanagements und der Einsatz erneuerbarer Energien zur konsequenten Reduktion betriebsbedingter Treibhausgasemissionen. Insbesondere das Gebäudemanagement bietet uns konkrete Ansatzmöglichkeiten, Belastungen für die Umwelt zu minimieren. 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 ebenfalls Teil 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, gegebenenfalls modifiziert und zielgerichtet weiterentwickelt wird. Sie setzt gemeinsame Standards für eine überzeugende Umweltpolitik, eine effiziente Umweltorganisation mit definierten Verantwortlichkeiten sowie für stringente Prozesse. Ein regelmäßig tagendes „Kompetenz-Center 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 Basis-

jahr 2009 konnte die DZ BANK Gruppe, die insgesamt rund 30.000 Mitarbeiter beschäftigt, ihre CO₂-Emissionen bereits um 44 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 der Zielpfad der jährlich geplanten Einsparungen nicht erreicht wird.

* Die Kennzahl bezieht sich auf das Berichtsjahr 2017, da aufgrund der Überarbeitung und Erweiterung der Klimastrategie für den aktuellen Berichtszeitraum noch keine Kennzahl vorliegt.

ORGANISATION UND MANAGEMENT

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 wurde. Die letzte Rezertifizierung fand 2017 statt.

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.

- » Nachhaltigkeitsmanagement: S. 19 f.
- » Nachhaltigkeitsprogramm
(Betrieblicher Umweltschutz): S. 73

Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Umweltmanagement kann nur dann erfolgreich sein, wenn es von der gesamten Belegschaft getragen wird. Daher legen wir großen Wert auf die Einbindung unserer Beschäftigten und informieren sie regelmäßig über Ziele und Erfolge im Bereich des Umwelt- und Ressourcenschutzes. Wesentliches Anliegen dabei 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. Die 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.

In regelmäßigen Abständen veranstalten wir in Hamburg Umwelt- beziehungsweise Nachhaltigkeitstage in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft CLUB OF ROME e.V., die ebenfalls in unserem Haus ansässig ist. Sie vermittelt unserer Belegschaft und Mietern Wissenswertes zu ökologischen Schlüsselthemen wie Energie, Wasser, CO₂-Emissionen und Abfall sowie zu den komplexen Wechselwirkungen zwischen dem betrieblichen Umgang mit Ressourcen und einer intakten Umwelt.

Um das Thema alternative Mobilitätskonzepte in der DZ HYP weiter voranzutreiben, haben wir am Standort Hamburg zuletzt 2017 einen Fahrradaktionstag veranstaltet, in dessen Rahmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Räder in Kooperation mit der Hamburger Polizei zur Diebstahlprävention codieren lassen



konnten. Zudem haben wir 2018 in Hamburg einen professionellen Sicherheitscheck für Fahrräder organisiert. Der Fahrradsicherheitscheck wird 2019 aufgrund des hohen Zuspruchs wiederholt und erstmals auch in Münster angeboten, wo die Nutzung des JobRad-Modells durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stark in Anspruch genommen wird. Auch die Beschäftigten der Regionalzentren können ihre Räder bei einem Fahrradhändler checken lassen. In Hamburg wird darüber hinaus wie schon im Jahr 2018 eine geführte Fahrradtour für die Beschäftigten angeboten.

» Mobilität: S. 61 f.

CO₂-EMISSIONEN

Bei allen Kennzahlen zum CO₂-Verbrauch 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



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

CO₂-EMISSIONEN

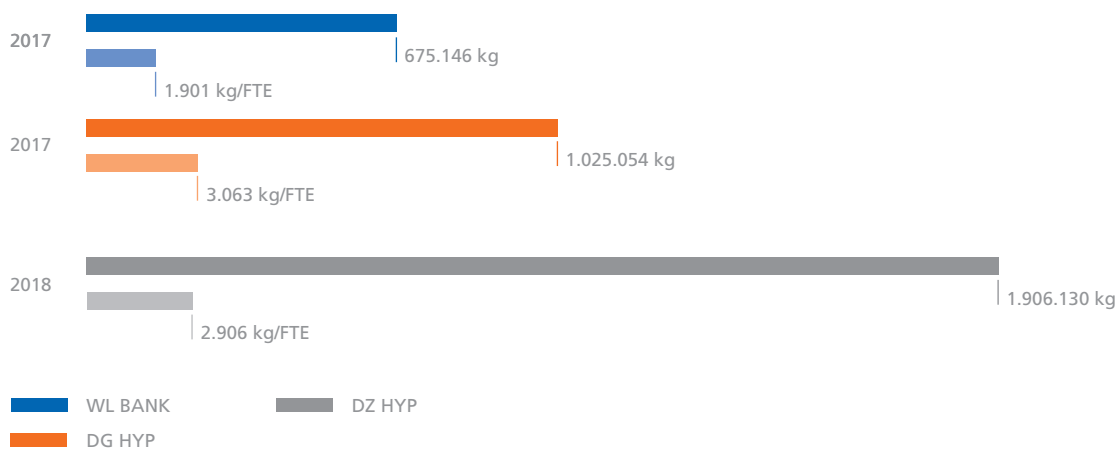
	2018*	2017 DG HYP*	2017 WL BANK*
CO ₂ -Emissionen Strom gesamt (kg)	23.639	10.549	10.941
CO ₂ -Emissionen Strom spezifisch (kg/FTE)	36	32	31
CO ₂ -Emissionen Wärme gesamt (kg)	800.087	484.685	259.755
CO ₂ -Emissionen Wärme spezifisch (kg/FTE)	1.220	1.448	731
CO ₂ -Emissionen Wasser gesamt (kg)	6.880	3.815	2.808
CO ₂ -Emissionen Wasser spezifisch (kg/FTE)	10	11	8
CO ₂ -Emissionen Papier gesamt (kg)	49.481	33.568	19.732
CO ₂ -Emissionen Papier spezifisch (kg/FTE)	75	100	56
CO ₂ -Emissionen Abfall gesamt (kg)	1.967	1.944	1.054
CO ₂ -Emissionen Abfall spezifisch (kg/FTE)	3	6	3
CO ₂ -Emissionen Verkehr gesamt** (kg)	1.024.076	490.493	380.855
CO ₂ -Emissionen Verkehr spezifisch (kg/FTE)	1.561	1.466	1.073
Summe CO ₂ -Emissionen gesamt (kg)	1.906.130	1.025.054	675.146
Summe CO ₂ -Emissionen spezifisch (kg/FTE)	2.906	3.063	1.901

* Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 75 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert. Inklusive unbefristet oder befristet Beschäftigter und Nachwuchskräften (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.

** Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 100 Prozent.

Der Anteil der privaten Pkw-Nutzung ist in den Angaben enthalten.

Am Hauptstandort Hamburg kann die reale jährliche Laufleistung der Fahrzeuge ermittelt werden. Dies erlaubt eine genaue Berechnung der CO₂-Werte. Am Hauptstandort Münster werden die Daten auf Basis der gefahrenen Kilometer und des geschätzten durchschnittlichen Verbrauchs berechnet.

CO₂-EMISSIONEN GESAMT UND SPEZIFISCH

UMWELTKENNZAHLEN

Strom- und Wärmeverbrauch

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 3.581.630 kWh und ist im Vergleich zu 2017 (Vorjahr gesamt: 3.155.654 kWh) um gut 13,5 Prozent gestiegen. Der Verbrauch pro Vollzeitmitarbeiterin/-mitarbeiter lag bei 5.457 kWh (Vorjahr gesamt: 4.575 kWh). Der erhöhte Stromverbrauch ist in erster Linie auf die Baumaßnahmen am Standort Hamburg und die fusionsbedingten Ausweich- und Projektflächen zurückzuführen.

Um den Stromverbrauch weiter zu reduzieren, setzen wir auf eine Reihe von Maßnahmen. Neben einer Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – etwa dafür, Standby-Verbräuche zu vermeiden – 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.

Der absolute Wärmeverbrauch (Erdgas und Fernwärme) ist im Berichtsjahr gegenüber 2017 (Vorjahr gesamt: 2.907.163 kWh) um rund 11 Prozent auf 3.235.955 kWh gestiegen. Dies ist analog zum gestiegenen Stromverbrauch ebenfalls durch die Baumaßnahmen am Hauptstandort Hamburg und die fusionsbedingten Ausweich- und Projektflächen bedingt.

STROM- UND WÄRMEVERBRAUCH

	2018*	2017 DG HYP*	2017 WL BANK*
Stromverbrauch			
Stromverbrauch gesamt (kWh)	3.581.630	1.548.989	1.606.665
davon Ökostrom aus Wasserkraft (kWh)	3.581.630	1.548.989	1.606.665
Stromverbrauch spezifisch (kWh/FTE)	5.457	4.629	4.524
Wärmeverbrauch			
Wärmeverbrauch Erdgas (kWh)	2.792.451	1.892.495	1.014.668
Wärmeverbrauch Fernwärme (kWh)	443.504	–	–
Wärmeverbrauch gesamt (kWh)	3.235.955	1.892.495	1.014.668
Wärmeverbrauch spezifisch (kWh/FTE)	4.930	5.655	2.857

* Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 75 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert.
Inklusive unbefristeter oder befristeter Beschäftigter und Nachwuchskräften (ohne Vorstand, Praktikanten, Hospitanten, Trainees, Werkstudenten und Externe).

Energetische Gebäudesanierungen

Seit Anfang 2018 nehmen wir am Hauptstandort Hamburg umfangreiche Umbau- und Sanierungsmaßnahmen vor, die eine Erweiterung des Gebäudes, flexiblere Nutzungsmöglichkeiten sowie eine energetische Modernisierung zum Ziel haben. Für den Hauptstandort in Münster wurde ebenfalls eine hochwertige Sanierung des gesamten Gebäudes beschlossen, die voraussichtlich im Frühsommer 2019 beginnen wird. Auch hier stehen neben der Schaffung moderner, flexibler Arbeitswelten die Reduzierung des Energiebedarfs und damit eine Verbesserung der Umweltbilanz im Fokus. Die Modernisierungsmaßnahmen beider Standorte werden durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifiziert. In Hamburg wird ein DGNB-Zertifikat in „Silber“ angestrebt, in Münster ist eine Zertifizierung in der Kategorie „Gold“ möglich.

Hauptstandort Hamburg, Rosenstraße 2

2018 haben wir mit der Baumaßnahme und der Fassadenmodernisierung begonnen. Im ersten Schritt wurden im laufenden Betrieb die Fenster der Bestands-geschosse 2 bis 4 ausgetauscht. Zudem wurde der ergänzende Rohbau zur Erweiterung des vierten und fünften Obergeschosses erstellt. Parallel haben die Baufirmen die Heizungs- und Raumlufttechnik modernisiert und angepasst. Dadurch arbeiten die Luftwäscher inzwischen vollständig chemiefrei, nachdem sie, wie schon in anderen Gebäuden, auf eine Entkeimung durch UV-Bestrahlung in Verbindung mit einer Vollentsalzungswasseraufbereitung umgerüstet wurden. Neben dem hygienischen Vorteil und der Reduzierung des Wartungsaufwands hat sich auch der Wasserverbrauch spürbar reduziert. Die ergänzende Photovoltaikanlage, deren Installation für 2019 vorgesehen ist, wird die Leistungsfähigkeit nochmals erhöhen, sodass die Spitzenlast des Gebäudes um rund 15 Prozent gesenkt wird. Im Zuge der weiteren Sanierung werden auch Teile der Klima- und Lüftungsanlagen im Abluftbereich energetisch optimiert und teilweise erneuert. Auch die Sonnenschutzlamellen mit Tageslichtlenkung, die im Rahmen der Fassaden-sanierung eingesetzt werden, werden dazu beitragen, den Stromverbrauch weiter zu senken. Denn dadurch ist im Tagesbetrieb weniger Kunstlicht erforderlich. Nach der Nutzungsperiode im Sommer 2019 sollen zudem die bestehenden Rückkühlwerke durch drei neue Hybrid-Rückkühlwerke abgelöst werden, die den aktuellen Anforderungen der Luftreinhaltung

entsprechen. Der Abschluss der Baumaßnahmen ist für Anfang 2020 vorgesehen. Das Vorzertifikat in Silber der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) haben wir bereits erhalten.

Hauptstandort Münster, Sentmaringer Weg 1

Das zwölfgeschossige Bürogebäude aus den 1970er Jahren erhält unter anderem eine Doppelfassade mit integriertem äußerem Sonnenschutz mit Tageslichtlenkung. Zur weiteren Steigerung der Energieeffizienz sind Maßnahmen wie die Umrüstung auf Umluftkühlgeräte, die Beleuchtung mittels LEDs, eine hocheffiziente Wärme- (und Feuchte)rückgewinnung über Rotationswärmetauscher sowie eine möglichst innenwandfreie Bauweise vorgesehen. Durch die Ausbildung von Multi-Tenant-Flächen wird die Umweltdatenerhebung qualitativ gesteigert. Die Installation zusätzlicher Zwischenzähler im Gebäude erlaubt eine genauere flächenbezogene Ermittlung der Verbrauchswerte. Annähernd alle Flächen des Gebäudes werden barrierefrei gestaltet. Zudem wird es eine neue Zufahrt für Fahrradfahrer inklusive Stellplätzen nach Anforderungen des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs e.V. (ADFC) sowie Umkleiden geben. Der Abschluss der Bauarbeiten ist für 2021 vorgesehen.

Quartier 21 in Münster

In unmittelbarer Nachbarschaft zum Hauptstandort Münster hat die DZ HYP als Investitionsobjekt das Bürogebäude QUARTIER 21 errichtet und trotz unvorhersehbarer Schwierigkeiten beim Abriss des alten Gebäudes wie geplant im April 2018 in Betrieb genommen. Bereits wenige Monate danach war es vollständig vermietet. Auf insgesamt rund 7.800 Quadratmetern bietet das Gebäude technisch hochmoderne und vor allem flexible Büroflächen für unterschiedliche Arbeitsformen. Ein extensiv begrüntes Flachdach kommt dem Umgebungsklima zugute. Beheizt wird das Quartier 21 mit Fernwärme und einer Wärmepumpe. Der Energieboden kombiniert Heiz- und Kühlfunktion. Eine Photovoltaikanlage dient der Erzeugung des Stroms für die Allgemeinflächen. Die Tiefgarage bietet 134 Stellplätze für Fahrräder und 126 für Autos. Vier der Pkw-Stellplätze sind mit E-Ladestationen ausgerüstet. Speziell für Fahrradfahrer bietet das Bürogebäude Umkleiden und Duschen. 2019 wird die DZ HYP eine Mieteinheit als Interimsfläche während der Modernisierung des Haupthauses nutzen.

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 10.376 Kubikmeter (Vorjahr gesamt: 9.422 Kubikmeter). Der spezifische Wasserverbrauch pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter lag im Berichtsjahr bei 16 Kubikmeter (Vorjahr gesamt: 14 Kubikmeter). Der gestiegene Wasserverbrauch ist insbesondere auf die fusionsbedingten Ausweich- und Projektflächen zurückzuführen.

Papierverbrauch

In unseren Büros nimmt das Drucker- und Kopierpapier unter den Verbrauchsmaterialien den volumemäßig 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 2018 bei 76 Prozent (Vorjahr gesamt: 67 Prozent). Für Werbedrucksachen und Publikationen ist fast ausschließlich Papier mit dem FSC-Recycled-Siegel im Einsatz. In Münster ist seit 2012 bei den Druckern der beidseitige Druck als Standard eingestellt.

Am Hauptstandort Münster sind alle Sanitäranlagen 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 2017 (Vorjahr gesamt: 47.730 kg) um 5 Prozent auf 45.418 kg gesunken.

WASSERVERBRAUCH

	2018*	2017 DG HYP*	2017 WL BANK*
Wasserverbrauch gesamt (m³)	10.376	5.427	3.995
Wasserverbrauch spezifisch (m³/FTE)	16	16	11

* Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 75 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert. Inklusive unbefristet oder befristet Beschäftigter und Nachwuchskräften (ohne Vorstand, Praktikanten, Hospitanten, Trainees, Werkstudenten und Externe).

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



PAPIERVERBRAUCH

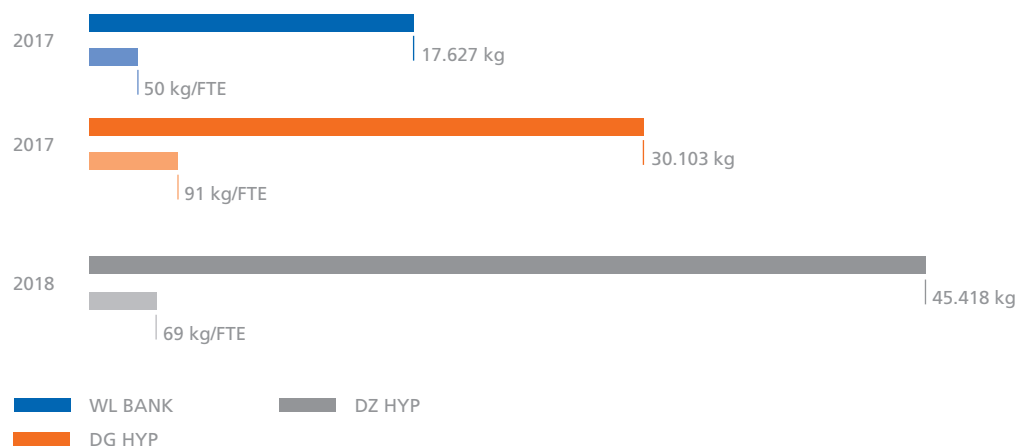
	2018*	2017 DG HYP*	2017 WL BANK*
Drucker- und Kopierpapierverbrauch			
Papierverbrauch gesamt** (kg)	24.764	19.579	10.006
Papierverbrauch spezifisch (kg/FTE)	38	59	28
Anteil FSC-zertifiziert in %	16	0	82
Anteil Recyclingpapier in %	76	98	6
Anteil total chlorfrei gebleicht in %	8	2	12
Drucksachen			
Papierverbrauch gesamt (kg)	14.064	5.319	6.243
Papierverbrauch spezifisch (kg/FTE)	21	16	18
Anteil FSC-zertifiziert in %	99	100	99
Hygienepapierverbrauch***			
Papierverbrauch gesamt (kg)	6.590	5.205	1.378
Papierverbrauch spezifisch (kg/FTE)	10	16	4

* Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 75 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert. Inklusive unbefristet oder befristet Beschäftigter und Nachwuchskräften (ohne Vorstand, Praktikanten, Hospitanten, Trainees, Werkstudenten und Externe).

** 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.

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

PAPIERVERBRAUCH GESAMT UND SPEZIFISCH



Mobilität

Um Dienstreisen möglichst zu vermeiden, sensibilisieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und setzen verstärkt auf Video- und Telefonkonferenzen. Zudem legen wir ihnen nahe, emissionsarme öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Mit Jobtickets und Fahrtkostenzuschüssen zu bestehenden Abonnements bieten wir dafür einen finanziellen Anreiz. Im Berichtsjahr nahmen 251 Beschäftigte am Standort Hamburg diese Angebote wahr (Vorjahr: 252 Beschäftigte), in Münster nutzten 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 Euro pro Monat sowie der Übernahme der Versicherungsprämie. Ende 2018 haben die Münsteraner Beschäftigten insgesamt 101 Fahrräder genutzt. Die Einführung von JobRad im Betrieb Hamburg ist für 2019 geplant.

Aufgrund der Fusion ist das Dienstreiseaufkommen 2018 (Vorjahr gesamt: 4.849.816 km) um knapp 24 Prozent auf 5.995.282 km gestiegen. Insbesondere zwischen den beiden Hauptstandorten in Hamburg und Münster kam es zu einer Zunahme von Dienstreisen. Hierbei ist erfreulich, dass der Anteil des Flugreiseaufkommens an den Dienstreisen auf 4 Prozent (Vorjahr gesamt: 9 Prozent) zurückgegangen ist, während der Anteil klimafreundlicherer Bahnreisen auf insgesamt 39 Prozent (Vorjahr gesamt: 32 Prozent) gesteigert werden konnte. Bedingt durch die Fusion wurde die geplante Prüfung einer Kompensation flugbedingter Emissionen über Klimaschutzprojekte verschoben. Diese soll gleichwohl weiterverfolgt werden.

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. 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 – ein Angebot, das vor allem mit dem Zug anreisende Pendler schätzen.

Bei unserem Fahrzeug-Pool legen wir Wert auf spritsparende und emissionsarme Modelle. In Münster bietet die Dienstwagenordnung dafür eine Richtschnur, in der auch die CO₂-Emissionen geregelt sind. Die Stafflung ist abhängig von der Funktion des Dienstwagenberechtigten. Die Maximalwerte bewegen sich zwischen 150 und 180 Gramm CO₂ pro Kilometer.* Außerdem wird die frühzeitige Umstellung auf Hybridfahrzeuge vom Unternehmen gefördert. Eine Dienstwagenordnung, die in vergleichbarer Weise die Anschaffung umweltfreundlicher Fahrzeuge fördert, ist für die gesamte DZ HYP in Vorbereitung.

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 erhebt die Daten zur Laufleistung auf Basis der gefahrenen Kilometer und des geschätzten durchschnittlichen Verbrauchs. 2019 stellen wir in Münster

* Bei Automatikgetrieben kann der maximale Wert jeweils um 20 Gramm CO₂ pro Kilometer überschritten werden.

Dienstreisen

	2018*	2017 DG HYP*	2017 WL BANK*
Dienstreisen gesamt (km)	5.995.282	2.575.788	2.274.028
Dienstreisen spezifisch (km/FTE)	6.661	5.366	6.404
Anteil Bahn in %	39	34	29
Anteil Flug in %	4	15	3
unter 500 km in %	90	92	93
über 500 km in %	10	8	7

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.

* Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 100 Prozent.

auf Tankkarten um, die ebenfalls eine präzise Verbrauchsmessung erlauben. Im Vergleich zum Vorjahr (Vorjahr gesamt: 871.348 kg CO₂) ist unser dienstreisebedingter CO₂-Ausstoß im Berichtsjahr um 30 Prozent auf 1.130.575 kg CO₂ gestiegen.

Seit 2016 steht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Standort Hamburg für Dienstfahrten ein elektrisch betriebener BMW i3 zur Verfügung, der großen Anklang findet. Über hauseigene Schnellladestationen in der Tiefgarage kann das Fahrzeug innerhalb von zwei Stunden voll aufgeladen werden. In Münster sind vier Hybridfahrzeuge (BMW X5 40e, BMW X5 40e, VW Passat Variant GTE, Mercedes-Benz GLC 350e) für Dienstfahrten im Einsatz. Zwei E-Ladesäulen stehen den Beschäftigten für ihre eigenen Fahrzeuge zur Verfügung, eine weitere ist für unsere Kunden reserviert. Einen Ausbau des elektrisch betriebenen Fuhrparks prüfen wir zurzeit.

In Zusammenarbeit mit unserem Leasinganbieter haben wir 2018 Eco-Fahrtrainings mit Dienstwagen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hamburg, Berlin, Frankfurt, Düsseldorf und München angeboten. Die Durchführung an anderen Standorten steht noch aus. Das Training richtet sich an alle Dienstwagennutzer beziehungsweise Poolfahrzeugnutzer und wird mit jeweils 75 Euro von der gesetzlichen Unfallversicherung bezuschusst. Die Trainings werden an allen Standorten regelmäßig wiederholt. Die Resonanz der Teilnehmer war durchweg positiv.

Um das betriebliche Mobilitätsmanagement umweltfreundlicher auszurichten, hat der Betrieb Münster Anfang 2018 am Programm „mobil gewinnt“ teilgenommen. Die Initiative des Bundesverkehrs- und des Bundesumweltministeriums will den Austausch unter

Unternehmen und Kommunen voranbringen, vermittelt Best-Practice-Beispiele und bietet für die Preisträger des Wettbewerbs „mobil gewinnt“ finanzielle Fördermöglichkeiten. Im Rahmen des Programms hat der Betrieb Münster eine Ist-Analyse vorgenommen und einen Maßnahmenkatalog erarbeitet.

Abfallaufkommen

Unser grundsätzlicher Anspruch lautet, Abfälle zu vermeiden. Wo dieses Prinzip nicht umsetzbar ist, werden die Abfälle ordnungsgemäß wiederverwendet oder verwertet. Alle in unserem Haus anfallenden Abfälle gehen an externe Entsorger, die sie zu einem Großteil recyceln. Die Recyclingquote für den Hauptstandort Hamburg lag 2018 bei 88 Prozent (Vorjahr: 88 Prozent).^{*} 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 spürbar 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.

^{*} Am Hauptstandort Münster können die Entsorgungsdienstleister die Recyclingquote für den aktuellen Berichtszeitraum nicht ausweisen. Es wird angestrebt, die Kennzahl im nächsten Nachhaltigkeitsbericht für beide Hauptstandorte gemeinsam auszuweisen.



An den beiden Hauptstandorten werden Abfälle mitunter unterschiedlich entsorgt. Dies ist auf abweichende kommunale Vorgaben zurückzuführen. Entsprechend ist es nicht möglich, analog zum letztjährigen Nachhaltigkeitsbericht die Mengen an gemischten Verpackungsabfällen und Gewerbeabfällen anzugeben. Die Verfahren zur Ermittlung der Verbrauchsdaten werden momentan harmonisiert, sodass die Daten im nächsten Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen werden.

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 im Vergleich zu 2017 (Vorjahr gesamt: 2.998 kg) auf 1.967 kg CO₂ reduziert werden. Im kommenden Jahr ist davon auszugehen, dass die abfallbedingten CO₂-Emissionen ansteigen werden. Dies ist auf die Baumaßnahmen an beiden Hauptstandorten zurückzuführen.

Weiterhin sind die hohen Abfallmengen an Datenschutzpapier darauf zurückzuführen, dass große Altbestände genehmigungswürdiger Dokumente gescannt, elektronisch bearbeitet und in einer elektro-

nischen 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 Abfallbehälter für eine sortenreine Trennung von Restmüll und Papier. Zudem wurden in den Sammelstationen des Reinigungsdienstes die Plastikmüllbeutel gegen umweltfreundliche Jutesäcke ausgetauscht. Zur Sensibilisierung der Beschäftigten in puncto Mülltrennung werden in Münster die Papierkörbe am Arbeitsplatz bei falscher Mülltrennung nicht geleert.

Die Münsteraner Beschäftigten haben auch 2018 ausrangierte Druckmodule und Druckverbrauchsmaterial mit einem Gesamtgewicht von knapp 100 Kilogramm in speziellen Boxen gesammelt und zur Entsorgung an einen DEKRA-zertifizierten sowie nach ISO 9001

ABFALLAUFGABEN

	2018*	2017 DG HYP*	2017 WL BANK*
Nicht gefährlicher Abfall			
Papier gesamt (ohne Datenschutzpapier) (kg)	57.723	16.570	34.954
Papier spezifisch (ohne Datenschutzpapier) (kg/FTE)	88	49	98
Datenschutzpapier gesamt (kg)	64.289	77.020	4.895
Datenschutzpapier spezifisch (kg/FTE)	98	230	15
Baustellenabfälle aus Modernisierung (kg)	46.550	56.990	0
Baustellenabfälle aus Modernisierung spezifisch (kg/FTE)	71	170	0
Summe nicht gefährlicher Abfälle gesamt (kg)	168.562	150.580	39.849
Summe nicht gefährlicher Abfälle spezifisch (kg/FTE)	257	450	112
Gefährlicher Abfall			
Tonerabfälle gesamt (kg)	143	163	155
Tonerabfälle spezifisch (kg/FTE)	0,2	0,5	0,4
Elektroschrott gesamt (kg)	2.841	4.690	1.600
Elektroschrott spezifisch (kg/FTE)	4	14	5
Leuchtmittel gesamt (kg)	249	211	18
Leuchtmittel spezifisch (kg/FTE)	0,4	0,6	0,5
Summe gefährlicher Abfälle gesamt (kg)	3.233	5.064	1.773
Summe gefährlicher Abfälle spezifisch (kg/FTE)	5	15	5

* Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 75 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert. Inklusive unbefristet oder befristet Beschäftigter und Nachwuchskräften (ohne Vorstand, Praktikanten, Trainees, Werkstudenten und Externe).

und 14001 geprüften Fachbetrieb übergeben. Dort werden die Geräte beziehungsweise Patronen von Hand artikelrein sortiert und soweit möglich zur Wiederaufbereitung an andere Recyclingunternehmen weitergegeben. Defekte Druckmodule werden gesetzeskonform verwertet. Durch die Vorsortierung und Trennung der Materialien können werthaltige Rohstoffe effektiver zurückgewonnen werden.

Die Hamburger Beschäftigten nehmen seit 2014 an dem Stifte-Sammelprogramm des internationalen Recycling- und Upcycling-Unternehmens „TerraCycle“ teil. Kugelschreiber, Filzstifte und andere Bürounterschieden aus Kunststoff werden über dieses Programm gesammelt und wiederverwertet.

IT

Da die Informationstechnik (IT) unsere Energieverbräuche und die CO₂-Emissionen wesentlich beeinflusst, achten wir bei Neuanschaffungen elektronischer Geräte auf eine Verbesserung der Energieeffizienz. Grundsätzlich bevorzugen wir bei der Auswahl Modelle mit Umweltsiegel (Blauer Engel, Energy Star), sofern es für die jeweilige Gerätekategorie verfügbar ist.

Sukzessive statuen wir unsere Besprechungsräume mit neuen energieeffizienten Flachbildschirmen und mit modernen Videokonferenzanlagen aus. Dadurch haben wir noch mehr Möglichkeiten, standortübergreifend zu konferieren und somit auf Dienstreisen zu verzichten. Zudem werden 2019 in der gesamten Bank die Desktop-PCs durch energiesparende Notebooks ersetzt, die zugleich ein mobiles Arbeiten ermöglichen. In Münster werden darüber hinaus alle vorhandenen alten Drucker und Multifunktionsgeräte durch neue Modelle ersetzt. Dadurch wird zugleich die Anzahl der Drucker reduziert.

Umweltschutz in der Lieferkette

Bei der Auswahl unserer Lieferanten orientieren wir uns an den Nachhaltigkeitsstandards für Zulieferer der DZ BANK Gruppe, die seit 2012 integraler Bestandteil der Einkaufsprozesse der DZ HYP sind. Ab einem bestimmten Gesamtgeschäftsvolumen müssen sich unsere Lieferanten verpflichten, über die Einhaltung der gesetzlichen Mindestanforderungen im Umweltschutz hinaus Umweltauswirkungen zu minimieren und

Organisationsstrukturen für ein systematisches Umweltmanagement vorweisen. Bei der Beschaffung bevorzugen wir lokale Zulieferer und Dienstleister, die sich in unmittelbarer Nähe zu einem der Standorte der DZ HYP befinden. Dies ermöglicht kurze Transportwege und trägt zur Reduzierung der CO₂-Emissionen bei.

» Mehr zu Nachhaltigkeitsstandards für Zulieferer: S. 30

Klimafreundliche Ernährung

In unseren Betriebsrestaurants in Hamburg und Münster legen wir Wert darauf, vorrangig saisonale und regionale Lebensmittel zu verarbeiten. Bei der Auswahl achten wir auf qualitativ hochwertige Produkte, deren Herkunft und Herstellung uns bekannt sind. Wir bemühen uns um die Verwendung von Fleisch aus artgerechter Haltung und von MSC-zertifiziertem Fisch für die Gerichte. In Hamburg verwendet das DZ HYP-Betriebsrestaurant zudem seit Anfang 2018 Obst aus Bioanbau. Die Molkereiprodukte in Hamburg beziehen wir vorwiegend von einer kleinen genossenschaftlichen Meierei in der Region. In Münster liefert eine Kaffeerösterei aus dem Umland ausschließlich fair gehandelten Bio-Kaffee. Speisereste werden an eine eigens dafür zertifizierte Firma übergeben, die sie sortiert und in Biogasanlagen zur Energiegewinnung verwertet.



Seit Juli 2012 nimmt der Standort Hamburg am Projekt „KlimaTeller“ des gemeinnützigen Vereins GreenFlux e.V. teil. Deshalb bieten wir mittwochs im DZ HYP-Betriebsrestaurant kein rotes Fleisch und keine tierischen Milchprodukte mit einem Fettgehalt von über 15 Prozent an. Bei der Erzeugung und Gewinnung dieser Lebensmittel werden wegen des Einsatzes von Düngemitteln, der Abholzung der Regenwälder und der Ausscheidungen der Tiere besonders viele klimaschädliche Treibhausgasemissionen freigesetzt.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Tatkräftig für das Gemeinwohl



Die DZ HYP ist als Unternehmen Teil der Gesellschaft und möchte ihren spezifischen Beitrag dazu leisten, Entwicklungen voranzubringen und das Gemeinwohl zu fördern. Das tun wir als Arbeitgeber, Ausbilder, Auftraggeber und Steuerzahler sowie durch unser gesellschaftliches Engagement. Leitend sind für uns die genossenschaftlichen Grundprinzipien der Hilfe zur Selbsthilfe, Solidarität, Partnerschaft und Verantwortung für die Gesellschaft. Gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bringen wir uns aktiv ein: Wir fördern eine Vielzahl sozialer Projekte und Einrichtungen sowie fachlich ausgerichtete gemeinnützige Organisationen und unterstützen das Engagement innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe.

Soziales Engagement

Im Berichtsjahr haben wir erneut das Hamburger Spendenparlament (HSP) gefördert. Davon profitieren Initiativen, die Menschen in Armut, Obdachlosigkeit und Isolation helfen. Im Sinne der Fortführung unseres Engagements für Geflüchtete haben wir 2018 zwei Projekte unterstützt. Dazu zählen die Initiative „BFD Welcome Hamburg“ der STADTKULTUR HAMBURG e.V., die Geflüchteten die Aufnahme eines Freiwilligendienstes im Kultur- und Bildungsbereich ermöglicht, sowie der Bamberger Verein „Freund statt fremd e.V.“, der in einer eigenen Begegnungsstätte Flüchtlingshilfe anbietet.

Im Berichtsjahr haben wir zudem mehrere Initiativen gefördert, die sich für das Wohl von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien einsetzen. Das von der Volksbank Braunschweig-Wolfsburg initiierte Kinder-Netzwerk United Kids Foundations veranstaltet alljährlich mit dem „walk4help“ einen Spendenlauf gegen Kinderarmut. Der Verein „Schmetterling Neuss e.V.“ unterstützt Familien, die von Krankheit, Behinderung

oder Tod eines Kindes betroffen sind. Das Vinzenzwerk Handorf e.V. ist ein heilpädagogisches Kinder- und Jugendheim, in dem über 150 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in unterschiedlichen Betreuungsformen leben.

Es ist uns ein besonderes Anliegen, die aktive Mitwirkung unserer Beschäftigten in sozialen Projekten zu unterstützen. Deswegen haben wir im Sommer 2018 zum fünften Mal einen „Social Day“ veranstaltet, in dessen Rahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort Hamburg während ihrer Arbeitszeit die Gartenanlage des Kinderhospizes „Sternenbrücke“ auf Vordermann gebracht haben. Die jährliche Weihnachts-sammlung unserer Beschäftigten, die das Unternehmen traditionell verdoppelt, kam 2018 der Anlaufstelle für Straßenkinder des Hamburger Vereins „basis und woge e.V.“ sowie dem Projekt „Wünschewagen“ des Arbeiter-Samariter-Bunds zugute, das Menschen in ihrer letzten Lebensphase einen besonderen Herzenswunsch erfüllt. Wie schon im Vorjahr haben wir 2018 auf den Versand von Weihnachtskarten weitestgehend verzichtet. Mit dem eingesparten Betrag haben wir zwei aus der Belegschaft vorgeschlagene soziale Initiativen unterstützt.

Seit 2015 ist die DZ HYP Mitglied der DESWOS Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e.V. Dieser Verein wird von den im Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen (GdW) organisierten Wohnungsunternehmen, deren Verbänden sowie weiteren Unternehmen und Privatpersonen durch Mitgliedschaften, Spenden und ehrenamtliches Engagement unterstützt. Der Auftrag der DESWOS ist Hilfe zur Selbsthilfe für notleidende Familien beim Bau von Wohnraum und bei der Sicherung ihrer Existenz. Wir unterstützen die DESWOS nicht nur mit unserem Mitgliedsbeitrag, sondern auch als Sponsor von Benefiz-Veranstaltungen und über Spenden.

Fachliches Engagement

Tradition hat für uns inzwischen die Förderung des CLUB OF ROME und seiner Leitidee einer nachhaltigen Entwicklung, die die Bedürfnisse der heutigen und der künftigen Generationen an den begrenzten Ressourcen unserer Erde orientiert. Seit 2013 stellen wir der Deutschen Gesellschaft CLUB OF ROME im Hamburger DZ HYP-Haus Räumlichkeiten mietfrei zur Verfügung. Ebenfalls seit 2013 fördern wir das Netzwerk der CLUB OF ROME Schulen mit einer jährlichen Spende. 2015 wurden wir 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. Seit einigen Jahren setzen wir zudem auf Veranstaltungen die „Gute Schokolade“ der CLUB OF ROME Kinderinitiative „Plant for the Planet“ als Give-away ein. Mit den Einnahmen aus fünf verkauften Tafeln wird durch die Initiative ein Baum gepflanzt.



Auch 2018 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DZ HYP den DZ BANK Mikrofinanzfonds unterstützt. Dieser Fonds gewährt Kleinkredite an Menschen in Entwicklungsländern, die weder einen Zugang zu konventionellen Banken haben noch über eine eigene

Kapitalbasis verfügen. Die vergebenen Kleinkredite gehen zum Großteil an Frauen, die Handel betreiben, Nahrungsmittel verarbeiten und im Handwerk oder in der Landwirtschaft tätig sind. Mithilfe der Mikrofinanzkredite haben sie die Möglichkeit, sich eigene Existenzen aufzubauen, Arbeitsplätze zu schaffen und ihre Lebenssituation – entsprechend dem genossenschaftlichen Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe – eigenständig zu verbessern. Der DZ BANK Mikrofinanzfonds wurde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DZ BANK im Jahr 2000 gegründet und 2012 in eine Genossenschaft mit über 250 Mitgliedern umgewandelt, darunter auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DZ HYP.

Im Rahmen des IHK-Projekts „Partnerschaft, Schule und Betrieb“ kooperieren wir in Münster mit zwei Schulen. Praktika sowie als „Ausbildungsbotschafter“ fungierende Auszubildende sollen bei den Schülern das Interesse für wirtschaftliche Themen wecken und sie bei der beruflichen Orientierung unterstützen. Auch im Rahmen der Initiative des Landes Nordrhein-Westfalen „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) bieten wir Schülerpraktika an.

Seit 2015 sind wir Mitglied im Real Estate and Leadership Foundation e.V. (REaL). Der Verein, dem zurzeit 24 Unternehmen und zwölf persönliche Mitglieder angehören, will Wissenschaft, Forschung und Bildung zu interdisziplinären und schnittstellenübergreifenden Leadership-Themen der Immobilienwirtschaft fördern. 2017 hat er an der Hamburg School of Business Administration (HSBA) den Masterstudiengang „Real Estate and Leadership“ eingeführt, der in seinem interdisziplinären, praxis- und forschungsbezogenen Ansatz in Deutschland einmalig ist.

Außerdem haben wir die Initiative „Frauen in der Immobilienwirtschaft VISIONALE 2018“ sowie das Alumni-Netzwerk der Immobilienwirtschaft IMMOEBS als Premiumpartner gefördert.

Genossenschaftliches Engagement

Ein weiterer Förderschwerpunkt der DZ HYP ist das genossenschaftliche Engagement. Deshalb unterstützen wir unter anderem das Forschungsinstitut für Genossenschaftswesen der Universität Erlangen-Nürnberg, den Förderverein zur Stiftung GIZ e.V. und die Gesellschaft zur Förderung des Instituts für

Genossenschaftswesen an der Philipps-Universität Marburg. Zudem fördern wir zusammen mit der DZ BANK und weiteren Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe den Verein „Aktive Bürgerschaft“, der sich für eine nachhaltige Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements und gemeinnütziger Organisationen sowie für eine gerechte und leistungsfähige Bürgergesellschaft einsetzt.

DZ HYP Partner-Preise

2018 wurden zum wiederholten Mal die „DZ HYP Partner-Preise“ vergeben. Damit zeichnen wir Banken aus, die im Geschäftsfeld Privatkunden/Private Investoren besonders intensiv mit uns zusammengearbeitet haben. In drei Klassen – abhängig von der Bilanzsumme des Instituts – werden je drei Banken prämiert. Das Besondere daran: Die Auszeichnung ist mit einer Geldspende in Höhe von je 1.000 Euro verbunden, deren Empfänger die Preisträger selbst bestimmen. So können wir unseren Dank für eine gute Zusammenarbeit mit einem Beitrag zur Stärkung des Gemeinwohls im unmittelbaren Umfeld der Bank verbinden. Wie in den Vorjahren kamen auch 2018 unterschiedliche Gruppen in den Genuss der durch den Partner-Preis initiierten Spenden. Diese unterstützen herzkrankne Neugeborene in Düsseldorf ebenso wie einen Fußballverein in St. Leon-Rot, Triathlon-Sportler mit Seh- und Gehbehinderung, Stiftungen als Hilfe für jung verwitwete Menschen und zur Förderung des örtlichen Handwerks sowie weitere gemeinnützige Zwecke. Allen gemeinsam ist der Grundgedanke, dass Hilfe ohne Umwege an ihr Ziel gelangen und zur Selbsthilfe befähigen muss.



Engagieren sich gemeinsam für Kinder in der Region (v.l.): Anke Kochems-Twardokus (Kinderherzhilfe Langenfeld), Wolfgang Inderfurth (VR Bank eG Bergisch Gladbach-Leverkusen), Birgit Weber (DZ HYP), Claire Günzel (Kinderherzhilfe Langenfeld), Axel Quell und Waldemar Wajand (beide VR Bank eG Bergisch Gladbach-Leverkusen).

NACHHALTIGKEITS-PROGRAMM

Ziel	Zeitraum	Maßnahmen	Status
Nachhaltigkeitsstrategie und Unternehmensführung			
Einsetzung eines unabhängigen internen Nachhaltigkeitsausschusses	2018/2019	☒ Erarbeitung und Verabschiedung einer Geschäftsordnung (Zusammensetzung, Aufgaben, Organisation etc.) ☐ Einberufung einer konstituierenden Sitzung	geplant für Aug./Sept. 2019
Intensivierung des externen Stakeholderdialogs	laufend 2019	☐ Bearbeitung von Rating- und Stakeholderanfragen ☒ Durchführung einer Stakeholder-Befragung und Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse zusammen mit der DZ BANK Gruppe	Planziel 2018 erreicht
Erweiterung Lieferantenanforderungen und Einbindung Fachbereiche	2019/2020	☒ Aktualisierung und Überarbeitung der Einkaufsrichtlinie in Bezug auf Nachhaltigkeitskriterien ☒ Konsolidierung der Lieferantenanforderungen und Aktualisierung der Prozesse im Zuge der Fusion	
Mitarbeiterschulungen zu den Themen Geldwäsche- und Betrugsprävention	laufend/ alle zwei Jahre	☐ Alle geplanten Schulungen für die DZ HYP-Beschäftigten haben 2017/2018 stattgefunden	Planziel 2018 erreicht
Verbesserung der Datenschutz-Sicherungsmaßnahmen nach Maßgabe der technologischen Entwicklung	laufend	☐ Intern bestellter Datenschutzbeauftragter (unmittelbar dem Vorstand unterstellt) unterweist neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, hält Schulungen ab und ist für die Übermittlung datenschutzrechtlicher Entwicklungen sowie die Umsetzung höchster Sicherheitsstandards im Umgang mit Kundendaten zuständig	Planziel 2018 erreicht
Interne Vortragsreihe zum Thema Nachhaltigkeit	2019/2020	☒ Vorbereitung der Veranstaltungsreihe und Einladung externer Referenten zu verschiedenen Themen der Nachhaltigkeit mit Bezug zum Kerngeschäft der DZ HYP	

☐ findet jährlich/regelmäßig statt

☒ 2018 abgeschlossen

☒ in Umsetzung

☐ noch offen/neues Ziel

Ziel	Zeitraum	Maßnahmen	Status
Nachhaltiges Bankgeschäft			
Erweiterung der Nachhaltigkeitskriterien für die Kreditvergabe	2021	■ Aktive Teilnahme am Arbeitskreis „Nachhaltigkeit und Kreditvergabe“ der DZ BANK Gruppe ☑ Festlegung von Ausschlusskriterien im Rahmen unserer Reputationsrisikostategie □ Prüfung und Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsprüfliste/eines Kriterienkatalogs für Kunden und Objekte unter Berücksichtigung des erweiterten Geschäftsmodells der DZ HYP	Teilziel erreicht
Konstant gute Bewertungen in Nachhaltigkeitsratings	laufend	■ Auswertung der Rating-Ergebnisse und Definition von Patenschaften für die Fachbereiche, um Optimierungspotenziale umzusetzen	Planziel 2018 erreicht
Finanzierung nachhaltiger Immobilien	laufend	■ Weiterhin mittelfristige Finanzierung von Green Buildings im Bereich der gewerblichen Immobilienfinanzierung wie • Hamburg Heights, Height 1 • Paunsdorf Center, Leipzig • KÖLNCUBUS Süd, Köln • Maximilians Quartier, Berlin □ Offenlegung des Anteils grüner Finanzierungen im Bereich gewerbliche Immobilien □ Offenlegung des Anteils sozialer Finanzierungen im Bereich Wohnungswirtschaft	Planziel 2018 erreicht
Überprüfung der Kundenzufriedenheit	laufend	■ Beschwerdemanagement leitet Verbesserungsmaßnahmen auf der Grundlage eingehender Beschwerden ab ■ Regelmäßige Befragung der unterschiedlichen Kundensegmente/Vermittler	Planziel 2018 erreicht
■ findet jährlich/regelmäßig statt ☑ 2018 abgeschlossen ☒ in Umsetzung □ noch offen/neues Ziel			

Ziel	Zeitraum	Maßnahmen	Status
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter			
Rekrutierung, Förderung und Bindung von Talenten	laufend	■ Fortführung des Trainee-Programms, der Bankausbildung sowie des dualen Studiums » Trainee-Programm: 2018 startete der siebte Durchlauf mit zwei Trainees; drei Teilnehmende haben 2018 ihr Trainee-Programm erfolgreich abgeschlossen 2018 von der Online-Jobbörse Absoluta und dem trendence-Institut erneut ausgezeichnet » Bankausbildung: Aktuell sechzehn Auszubildende » Duales Studium: Aktuell drei Studierende ■ Bereitstellung von Praktikumsplätzen und Werkstudententätigkeiten ■ Orientierung an Regeln des „Fair Company Codex“ ■ Girls' and Boys' Day ■ Nachwuchsförderprogramm Münster: » Jährlich max. 3 Teilnehmer/innen » Gezielte Entwicklung zukünftiger Fach- und Führungskräfte » 2018 ein Teilnehmer	Teilziel erreicht
	2019	☒ Ausweitung auf Betrieb Hamburg und Öffnung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; jährlich max. 3 Teilnehmer/innen zur gezielten Potenzialträgerentwicklung	
Erhalt und Förderung der Mitarbeitergesundheit	laufend	■ Regelmäßige Gesundheitstage ■ Gripeschutzimpfungen ■ Gezielte Aktionen (2018 Veranstaltung Fahrradinspektion und Fahrradtour) ■ Seminare zur ganzheitlichen Gesunderhaltung der Beschäftigten ■ Erweiterung Betriebssportangebot (Segeln, Yoga etc.) ■ Verringerung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ■ Gefährdungsanalyse zur Beurteilung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz auf Teamebene im Turnus von zwei bis drei Jahren	Planziel 2018 erreicht
	2019	☒ Übertragung des bestehenden Eingliederungsmanagementsystems auf den Betrieb Münster	Teilziel erreicht
	laufend	- JobRad ■ Option, ein „Dienstrad“ zu leasen im Betrieb Münster; Ende 2018 insgesamt 101 geleaste Fahrräder	Planziel 2018 erreicht
	Ende 2019	☒ Ausweitung auf Betrieb Hamburg	

■ findet jährlich/regelmäßig statt

☑ 2018 abgeschlossen

☒ in Umsetzung

□ noch offen/neues Ziel

Ziel	Zeitraum	Maßnahmen	Status
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter			
Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene	laufend	☑ Erhöhung des Anteils von Frauen auf Abteilungsleitersebene auf 13% bis zum 30.06.2019 ☑ Festlegung neuer Planwerte für den Anteil von Frauen in Führungspositionen (Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen) ☒ Programm zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungs- und Expertenpositionen	Planziel 2018 erreicht
Frauenförderung	laufend	■ Spezifizierung der Weiterbildungsangebote (Inhouse-Seminare, externe Seminare, Kooperationen mit Netzwerken für Frauen aus der Immobilienwirtschaft)	Planziel 2018 erreicht
Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und Positionierung im Hinblick auf den demografischen Wandel	laufend	Weitere Stärkung der DZ HYP als Arbeitgebermarke: ■ Fortlaufende Evaluierung bestehender Kommunikationskanäle ■ Optimierung der Arbeitgeberkommunikation - Flexibles Arbeiten weiter stärken: ■ Umsetzung des Konzepts, z.B. Erhöhung der Anzahl an RAS-Zugängen für mobiles Arbeiten sowie der Anzahl an Laptops auf 615 Stück (Vorjahr: 515 Stück) ☑ Entwicklung eines unternehmensweiten Konzepts zu (Teil-)Zeit- und Urlaubsmodellen (z. B. Sabbatical) ☒ Etablierung einer gemeinsamen Arbeitgebermarke der DZ BANK Gruppe am Markt	Teilziel erreicht
Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen	laufend	■ 2018: durchschnittlich 1,1 Weiterbildungstage (Vorjahr: 2,0) ■ 2018: 42% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme absolviert (Vorjahr: 76%)	
Intensivierung des internen Stakeholderdialogs	laufend	Weitere Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit: ■ Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen; die nächste Befragung findet 2019 statt ■ Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen auf Basis der Befragungen	
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	laufend	Grundsätze einer familienbewussten Unternehmenskultur im betrieblichen Alltag verankern und aktiv leben: ■ Kinderweihnachtsfeier ■ Unterstützung durch externe Dienstleister bei der Pflege von Angehörigen sowie der Kinderbetreuung ■ Zusammenarbeit mit der Familiengenossenschaft eG (Fortbildungsmaßnahmen, Angebot von unkomplizierter Unterstützung in Krisensituationen) festigen ■ Im Rahmen der Re-Zertifizierung des Audits „berufundfamilie“ wurde 2016 eine neue Zielvereinbarung zur Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben abgeschlossen ☒ Bewusste Nutzung des alle drei Jahre stattfindenden Audits zur Überprüfung unserer Fortschritte und zur Entwicklung neuer Maßnahmen	Planziel 2018 erreicht

■ findet jährlich/regelmäßig statt

☑ 2018 abgeschlossen

☒ in Umsetzung

□ noch offen/neues Ziel

Ziel	Zeitraum	Maßnahmen	Status
Betrieblicher Umweltschutz			
Klimaschutz und Reduktion der CO₂-Emissionen um 15% gegenüber 2012 Als Nachfolgeziel gilt der in der Klimastrategie der DZ BANK Gruppe festgelegte Wert: Senkung der CO ₂ -Emissionen um 80% bis 2050 gegenüber dem Basisjahr 2009	2020	Standort Hamburg: Bauliche Maßnahmen nach Maßgabe der Kriterien der DGNB 2018 begonnen ☒ Vorzertifizierung DGNB in Silber erreicht ☒ Umrüstung der Beleuchtung in Flur- und Nebenflächen ☒ Umfangreiche Fassaden- und Heizungsmodernisierung ☒ Umbau der Heizungsanlage ☒ Einbau eines Blockheizkraftwerkes ☒ Installation einer Photovoltaikanlage zur Eigenstromgewinnung ☒ Entkernung des Staffelgeschosses und Erweiterung zum Vollgeschoss (Neubau von 1.800 Quadratmeter Fläche) ☐ Umstellung der Bürobeleuchtung auf LED	Teilziel erreicht
	2021	Standort Münster: ☐ Sanierungsmaßnahmen nach Maßgabe der DGNB starten voraussichtlich im Sommer 2019 » Neue Doppelfassade mit integriertem Sonnenschutz » Umbau der Umluftkühlgeräte » Hocheffiziente Wärme- (und Feuchte-) rückgewinnung über Rotationswärmetauscher » Umstellung der Beleuchtung auf LED » Neue Fahrradzufahrt und Fahrradstellplätze » Ausbildung zu Multi-Tenant-Flächen	
	2020	Beide Standorte: ☒ Prüfung geeigneter Kompensationsmaßnahmen, z.B. Beteiligung an Moor-Wiedervernässungsprojekten ☒ Umstellung auf klimaneutrale Post- und Paketzustellung ☒ Prüfung und Entwicklung alternativer Konzepte für die Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ☐ Ausweitung der Emissionserfassung auf Pendelverkehr, Hotelaufenthalte, Veranstaltungen, Büromaterialien etc. ☐ Erweiterung der Elektroflotte ☐ Übertragung der bestehenden Dienstwagenverordnung mit Maximalwerten für CO ₂ -Emissionen auf den Standort Hamburg	
Reduktion des Ressourcenverbrauchs	laufend	Umsetzung von Energieeinsparungsmaßnahmen am Standort Hamburg: ☒ Kontinuierliche Umrüstung der Allgemeinbeleuchtung auf energieeffizientere Leuchtmittel ☒ Pilotprojekt zur Umrüstung der Bürobeleuchtung mit direkten und indirekten LED-Stehleuchten mit Präsenzmeldern ☒ Reduzierung des Wasserverbrauchs der Klimaanlage durch Umstellung auf vollenthärtetes Wasser ☒ Reduzierung des Verbrauchs von Stadtwasser durch Umrüstung der Luftwäscher ☒ Reduzierung des Gasverbrauchs durch Umrüstung der Brenner der Heizkessel ☐ Trinkwasseraufbereitungsanlagen in den Teeküchen	Planziel 2018 erreicht
	2020	Standort Münster: ☒ Weiterentwicklung der digitalen Prozesse zur Reduzierung des Papierverbrauchs ☒ Umstellung von Zeitungen (Printausgaben) auf Onlineabos	Planziel 2018 erreicht
Nachhaltigkeits- und Umweltbewusstsein fördern	laufend	☒ Integration von Nachhaltigkeitsthemen in die Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter	Planziel 2018 erreicht

■ findet jährlich/regelmäßig statt

☒ 2018 abgeschlossen

☒ in Umsetzung

☐ noch offen/neues Ziel

Ziel	Zeitraum	Maßnahmen	Status
Gesellschaftliches Engagement			
Fachliches Know-how einbringen, Vernetzung fördern	laufend	Fachliches Engagement: Unterstützung des CLUB OF ROME ■ Förderung der CLUB OF ROME Schulen ■ Einsatz von „Die Gute Schokolade“ der CLUB OF ROME Kinderinitiative Plant-for-the-Planet als Streuartikel bei Veranstaltungen ■ Unterstützung DZ BANK Mikrofinanzfonds ■ Förderung der DESWOS e.V., die nach dem Prinzip Hilfe zur Selbsthilfe notleidende Familien bei Wohnbauprojekten in Afrika und Asien unterstützt ■ Zwei Kooperationen mit Schulen im Rahmen des IHK-Projekts „Partnerschaft, Schule und Betrieb“ in Münster ■ Angebot von Schülerpraktika im landesweiten Projekt „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA)	Planziel 2018 erreicht
Gesellschaftlichen Zusammenhalt unterstützen	laufend	Soziales Engagement: ■ Unterstützung des Hamburger Spendenparlaments (HSP) ■ Hilfe für Geflüchtete: Förderung des Projekts „BFD Welcome Hamburg“ der STADTKULTUR HAMBURG e.V. sowie des Bamberger Vereins „Freund statt fremd e.V.“ ■ Förderung des Spendenlaufs gegen Kinderarmut der United Kids Foundations „walk4help“ ■ Unterstützung der Initiative „Schmetterling Neuss e.V.“ zugunsten von Familien mit schwerkranken Kindern ■ Förderung des heilpädagogischen Kinder- und Jugendheims Vinzenzwerk Handorf e.V. ■ Weihnachtsspende der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verdoppelung des Betrags durch die DZ HYP (2018 an den ASB-Wünschewagen und den Verein „basis und woge e.V.“) ■ Weitestgehender Verzicht auf Weihnachtskarten, Spende an gemeinnützige Organisationen (2018 u.a. an die Kindernothilfe) ■ Förderung immobilienwirtschaftlicher Vereine und Initiativen wie IMMOEBS e.V. und „Frauen in der Immobilienwirtschaft VISIONALE 2018“	Planziel 2018 erreicht
Genossenschaftsgedanken befördern	laufend	Genossenschaftliches Engagement: ■ Förderung des Vereins „Aktive Bürgerschaft“ ■ Unterstützung der wissenschaftlichen Erforschung des Genossenschaftswesens (Forschungsinstitut für Genossenschaftswesen der Universität Erlangen-Nürnberg, Förderverein zur Stiftung GIZ e.V., Gesellschaft zur Förderung des Instituts für Genossenschaftswesen an der Universität Marburg)	Planziel 2018 erreicht
Ausbau des Corporate Volunteering	laufend	Aktionen und Veranstaltungen: ■ Regelmäßiger Social Day (2018: Pflege der Gartenanlage des Kinderhospizes Sternenbrücke; 2019: Unterstützung des Hanseatic Help e.V.)	Planziel 2018 erreicht

■ findet jährlich/regelmäßig statt

☑ 2018 abgeschlossen

☑ in Umsetzung

□ noch offen/neues Ziel

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-Indikator	Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 101: GRUNDLAGEN		
GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN		
Organisationsprofil		
102-1	Name des Unternehmens	Titel, 2, 6, 7, 83, 85
102-2	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	6, 7, 9, 10, 15, 16, 32, 33, 34, 35, GB S. 20 ff.
102-3	Hauptsitz des Unternehmens	4, 6, 7, 83, 85
102-4	Länder mit Geschäftstätigkeit	83, 85
102-5	Rechtsform und Eigentümerstruktur	2, 9, 26, 27, GB S. 6 ff.
102-6	Wesentliche Märkte	9, 10, 15, 16, 32, 35
102-7	Größe des Unternehmens	2, 10, 15, 16, 51, GB S. 34 ff., GB S. 40 ff.
102-8	Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnissen, Geschlecht und Regionen	4, 46, 48, 50, 51 Bzgl. der Arbeitszeitmodelle wird eine Aufschlüsselung nach Geschlecht derzeit nicht erhoben.
102-9	Beschreibung der Lieferkette	30, 64 https://dzhyp.de/lieferanten
102-10	Signifikante Veränderungen im Berichtszeitraum	4, 6, 7, 15, 27
102-11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	18, 19, 26, 27, 28, 41, 42, 53, 66
102-12	Unterstützung externer Initiativen	4, 14, 18, 19, 44, 45, 66 https://dzhyp.de/UNGC
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	21, 22, 23, 24, 25, 67
Strategie und Analyse		
102-14	Vorwort des Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzenden	6, 7
102-15	Zentrale Nachhaltigkeitsauswirkungen, -chancen, -risiken	6, 7, 13, 18, 19, 20, 27, 69, 70, 71, 72, 73, 74
Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards	13, 14, 18, 19, 26, 27, 42 https://dzhyp.de/verhaltenskodex https://dzhyp.de/UNGC
102-17	Verfahren zur Beratung bzgl. ethischen und gesetzeskonformen Verhaltens	14, 21, 29 https://dzhyp.de/UNGC
Unternehmensführung/Governance		
102-18	Führungsstruktur inkl. höchsten Kontrollorgans	19, 26, 27, GB S. 6 ff.
102-19	Delegation von Vollmachten für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	19, 20, 69
102-20	Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	19, 20, 26, 28, 29
102-21	Konsultationsverfahren zwischen Stakeholdern und höchstem Kontrollorgan	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 69
102-22	Zusammensetzung und Komitee des höchsten Kontrollorgans	19, 20, 26, 27, 46, 72, GB S. 109
102-23	Unabhängigkeit des Vorsitzenden des höchsten Kontrollorgans	6, 7, 19, 20, 26, 27, GB S. 6 ff.
102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	26, 27
102-25	Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten	26, 28
102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bzgl. Strategie und Zielen	18, 19, 20
102-27	Maßnahmen bzgl. Nachhaltigkeitskenntnissen des höchsten Kontrollorgans	19, 20, 26
102-28	Nachhaltigkeitsbezogene Leistungsbeurteilung des höchsten Kontrollorgans	28, 48 https://dzhyp.de/verguetung

GRI-Indikator		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 102:	ALLGEMEINE ANGABEN		
	Unternehmensführung/Governance		
102-29	Rolle des höchsten Kontrollorgans bzgl. Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen	19, 20, 26, 27	
102-30	Rolle des höchsten Kontrollorgans bzgl. Wirksamkeit des Risikomanagements	27, 28, GB S. 51 ff.	
102-31	Häufigkeit der Überprüfung von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen durch das höchste Kontrollorgan	19, 20	
102-32	Höchstes Komitee zur Freigabe des Nachhaltigkeitsberichts	19, 20	
102-33	Prozess zur Vermittlung kritischer Anliegen an das höchste Kontrollorgan	26, 28, 29	
102-34	Kritische Anliegen, die dem höchsten Kontrollorgan berichtet wurden	28, 29	
102-35	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan sowie leitende Führungskräfte	28, 45, 47, 48, 51 https://dzhyp.de/verguetung	
102-36	Prozess zur Festlegung der Vergütung	28, 45, 48 https://dzhyp.de/verguetung	
102-37	Meinungsäußerungen von Stakeholdern zu o.g. Vergütung	21, 28	
102-38	Verhältnis der höchsten Jahresvergütung zur durchschnittlichen Mitarbeitervergütung	https://dzhyp.de/verguetung	
102-39	Prozentuale Steigerung der höchsten Jahresvergütung	https://dzhyp.de/verguetung	
	Einbindung von Stakeholdern		
102-40	Einbezogene Stakeholdergruppen	21, 22, 23, 24, 25, 26	
102-41	Anteil Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	22, 29	
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	21, 22, 23, 24, 25, 26	
102-43	Ansatz für den Stakeholderdialog und Häufigkeit	19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 69	
102-44	Zentrale Anliegen der Stakeholder und Stellungnahme	19, 21, 25, 26, 69	
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
102-45	Liste der konsolidierten Unternehmen	2, 9, 10, 15	
102-46	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte	4, 18, 19, 20, 25, 26	
102-47	Wesentliche Aspekte	19, 21, 25	
102-48	Neudarstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	4, 6, 7, 15	
102-49	Wichtige Änderungen des Berichtsumfangs und der Grenzen von Aspekten	4, 15, 18	
102-50	Berichtszeitraum	4	
102-51	Datum des letzten Berichts	4	
102-52	Berichtszyklus	4	
102-53	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	85	
102-54	Option der Übereinstimmung mit GRI und gewählter Index	4, 25, 75-82	
102-55	GRI Content Index	75-82	
102-56	Externe Prüfung des Berichts	4, GB S. 112-117	

GRI-Indikator		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	15, 16, 19, 21, 25, 26	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	15, 16, 25, 26	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	15, 16, 25, 26	
201-1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	15, 16, 48, 51, GB S. 34 ff., GB S. 78 ff.	
201-2	Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels	18, 19, 32, 53	7, 8
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientiertem Pensionsplan	47, 51, GB S. 80, GB S. 87	
GRI 202:	Marktpräsenz		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 48 https://dzhyp.de/verguetung	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 48, https://dzhyp.de/verguetung	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 48, https://dzhyp.de/verguetung	
202-1	Spanne zwischen Standardeintrittsgehalt und lokalem Mindestlohn	28, 48, https://dzhyp.de/verguetung	
202-2	Anteil lokal angeworbener Führungskräfte	nicht zutreffend	
GRI 203:	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 66	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 66	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 66	
203-1	Infrastrukturbezogene Investitionen und Unterstützungen	9, 10, 18, 19, 66, 67, 68	
203-2	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	18, 19, 66, 67, 68, keine	
GRI 204:	Beschaffung		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 30 https://dzhyp.de/lieferanten	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 30, https://dzhyp.de/lieferanten	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 30, https://dzhyp.de/lieferanten	
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Zulieferer	30, https://dzhyp.de/lieferanten	
GRI 205:	Korruptionsbekämpfung		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	14, 19, 21, 25, 26, 28, 29, 30	10
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	14, 25, 26, 28, 29, 30	10
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	14, 25, 26, 28, 29, 30	10
205-1	Anteil der auf Korruptionsrisiken überprüften Geschäftsstandorte und ermittelte Risiken	14, 28, 30 alle	10
205-2	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	14, 28, 29, 30, 69 https://dzhyp.de/lieferanten	10
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	14, 28, 30, keine	10
GRI 206:	Wettbewerbswidriges Verhalten		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	13, 19, 21, 25, 26, 27, 28	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	13, 25, 26, 27, 28	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13, 27, 28	
206-1	Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens oder Kartellbildung	26, 27, 28, 29	

GRI-Indikator		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 300:	KATEGORIE ÖKOLOGIE		
GRI 301:	Materialien		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	25, 26, 53	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 53	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 53	8
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	57, 59, 60, 73	8
301-2	Anteil Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	59, 60	8
GRI 302:	Energie		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 53	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 53	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 53	8
302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	57	8
302-2	Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens	57, 61, 62	8
302-3	Energieintensität	57	8
302-4	Reduzierung des Energieverbrauchs	57, 58, 64, 73	8
GRI 303:	Wasser		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 59	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 59	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 59	8
303-1	Gesamtwasserentnahme nach Quellen	59, 73	8
GRI 305:	Emissionen		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 53, 55, 56	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 55, 56	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 55, 56	8
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	55, 56, 61, 62	8
305-2	Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	55, 56	8
305-3	Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	55, 56, 61, 62	8
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	55, 56	8
305-5	Reduktion der Treibhausgasemissionen	53, 55, 56, 73	8
GRI 306:	Abwasser und Abfall		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 62	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 62	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 62	8
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Ort	59	8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	62, 63	8
306-4	Umgang mit gefährlichem Abfall	62, 63	8
GRI 307:	Umweltcompliance		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 53	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 53	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 53	8
307-1	Bußgelder und Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen	33, 53, keine	8

GRI-Indikator		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 300:	KATEGORIE ÖKOLOGIE		
GRI 308:	Umweltbewertung der Lieferanten		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 30, 64	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 64	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 64	8
308-1	Anteil neuer Lieferanten, die nach ökologischen Kriterien überprüft wurden	30, 64 https://dzhyp.de/lieferanten	7, 8
308-2	Wesentliche ökologische Auswirkungen in der Lieferkette	30, 64, https://dzhyp.de/lieferanten	7, 8
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 401:	Beschäftigung		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 41, 42	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 41, 42	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 41, 42	
401-1	Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation	48, 51	
401-2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	41, 47, 48 Betriebliche Zusatzleistungen werden allen Mitarbeitern angeboten.	
401-3	Rückkehr nach Elternzeit	46, 47	
GRI 402:	Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverhältnis		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 22, 25, 26, 41	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 41	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 41	
402-1	Mitteilungsfristen bzgl. wesentlicher betrieblicher Veränderungen	22, 41	
GRI 403:	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 49, 50	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 49, 50	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 49, 50	
403-1	Anteil der in Arbeitssicherheitsausschüssen vertretenen Belegschaft	41, 49, 50	
403-2	Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle	49, 50, 51, 71	
403-3	Arbeitnehmer mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung	50, 51, 71, keine	
GRI 404:	Aus- und Weiterbildung		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 43, 44	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 43, 44	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 43, 44	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	43, 72 Berichtet wird die Anzahl der Schulungstage; eine detailliertere Aufstellung der Kennzahlen ist fusionsbedingt erst ab 2019 möglich.	
404-2	Programme zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit	43, 44, 72	
404-3	Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Karriereplanung	42, 72 alle	

GRI-Indikator		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 405:	Vielfalt und Chancengleichheit		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 45	6
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 45	6
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 45	6
405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	27, 45, 46, 51	6
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen gegenüber Männern	45, 46, 48	6
GRI 406:	Diskriminierungsfreiheit		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	13, 14, 19, 21, 25, 26, 45	1, 2, 6
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	14, 25, 26, 45	1, 2, 6
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 45	1, 2, 6
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	30, https://dzhyp.de/lieferanten , keine	1, 2, 6
GRI 407:	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	14, 19, 21, 22, 25, 26, 29, 30	3
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	14, 22, 25, 26, 29, 30	3
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	14, 22, 25, 26, 29, 30	3
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen Vereinigungsfreiheit verletzt oder gefährdet ist, und ergriffene Maßnahmen	14, 22, 29, 30 https://dzhyp.de/lieferanten , keine	3
GRI 408:	Kinderarbeit		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	14, 19, 21, 25, 26, 29	1, 2, 5
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	14, 25, 26, 29	1, 2, 5
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	14, 25, 26, 29	1, 2, 5
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen	14, 22, 29 https://dzhyp.de/lieferanten , keine	1, 2, 5
GRI 409:	Zwangsarbeit		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	14, 19, 21, 25, 26, 29	1, 2, 4
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	14, 25, 26, 29	1, 2, 4
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	14, 25, 26, 29	1, 2, 4
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Zwangsarbeit und ergriffene Maßnahmen	14, 22, 29 https://dzhyp.de/lieferanten , keine	1, 2, 4
GRI 410:	Sicherheitspraktiken		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 29	1
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 29	1
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 29	1
410-1	Anteil des Sicherheitspersonals, das zu Menschenrechten geschult wurde	29	1

GRI-Indikator		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 412:	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 29 https://dzhyp.de/verhaltenskodex	1, 2
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 29	1, 2
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 29	1, 2
412-1	Geschäftsstandorte, die bzgl. Menschenrechten überprüft wurden	29 https://dzhyp.de/verhaltenskodex , alle	1, 2
412-2	Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechten	29, 30 https://dzhyp.de/verhaltenskodex	1, 2
412-3	Signifikante Investitionsvereinbarungen mit Klauseln oder Prüfungen bzgl. Menschenrechten	14, 29, 33 https://dzhyp.de/verhaltenskodex	
GRI 413:	Lokale Gemeinschaften		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 66, 67, 68	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 66, 67, 68	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 66, 67, 68	
413-1	Anteil Standorte mit Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgeabschätzungen und Förderprogrammen	66, 67, 68, 74	
413-2	Geschäftstätigkeiten, die negativ auf lokale Gemeinschaften wirken könnten	9, 13, 33 keine	
GRI 414:	Soziale Bewertung der Lieferanten		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 30	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 30	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 30	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	30, https://dzhyp.de/lieferanten	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	30 keine	
GRI 415:	Politische Einflussnahme		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26	
415-1	Gesamtwert politischer Spenden	25, keine	
GRI 417:	Marketing und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 36, 37	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 36, 37	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 36, 37	
417-1	Grundsätze und Verfahren zur Produktkennzeichnung sowie Anteil der Produkte und Dienstleistungen, die diesen unterliegen	36	
417-2	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln bzgl. Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	36, 37 keine	
417-3	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln bzgl. Werbung	36, 37 keine	

GRI-Indikator		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 418:	Schutz der Privatsphäre der Kunden		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 29, 30, 37	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 29, 30, 37	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 29, 30, 37	
418-1	Berechtigte Datenschutzbeschwerden	37, keine	
GRI 419:	Compliance		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25, 26, 28	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25, 26, 28	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25, 26, 28	
419-1	Wesentliche Bußgelder bzgl. Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	13, 14, 28, 29, 33 https://dzhyp.de/verhaltenskodex keine	

GB = Geschäftsbericht 2018

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

Regionalzentren

Regionalzentrum Berlin

Pariser Platz 3
10117 Berlin
Tel.: +49 30 31993-5101
(Gewerbekunden)
Tel.: +49 30 31993-5080
(Wohnungswirtschaft)
Tel.: +49 30 31993-5086
(Privatkunden/Private Investoren)

Regionalzentrum Düsseldorf

Ludwig-Erhard-Allee 20
40227 Düsseldorf
Tel.: +49 211 220499-30
(Gewerbekunden)
Tel.: +49 251 4905-3830
(Wohnungswirtschaft)
Tel.: +49 211 220499-5832
(Privatkunden/Private Investoren)

Regionalzentrum 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/Private Investoren)

Regionalzentrum Hamburg

Rosenstraße 2
20095 Hamburg
Tel.: +49 40 3334-3778
(Gewerbekunden)
Tel.: +49 40 3334-4704
(Wohnungswirtschaft)
Tel.: +49 40 3334-4706
(Privatkunden/Private Investoren)

Regionalzentrum München

Türkenstraße 16
80333 München
Tel.: +49 89 512676-10
(Gewerbekunden)
Tel.: +49 89 512676-42
(Wohnungswirtschaft)
Tel.: +49 89 512676-41
(Privatkunden/Private Investoren)

Regionalzentrum Stuttgart

Heilbronner Straße 41
70191 Stuttgart
Tel.: +49 711 120938-0
(Gewerbekunden)
Tel.: +49 89 512676-42
(Wohnungswirtschaft)
Tel.: +49 711 120938-38
(Privatkunden/Private Investoren)

Regionalbüros

Regionalbüro Hannover

Berliner Allee 5
30175 Hannover
Tel.: +49 511 86643808

Regionalbüro Heidelberg

Konrad-Adenauer-Straße 87
69207 Sandhausen
Tel.: +49 6224 145151

Regionalbüro Kassel

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

Regionalbüro Leipzig

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

Regionalbüro Mannheim

Augustaanlage 61
68165 Mannheim
Tel.: +49 621 782727-20

Regionalbüro Münster

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

Regionalbüro Nürnberg

Am Tullnaupark 4
90402 Nürnberg
Tel.: +49 911 94009816

Regionalbüro Schwäbisch Gmünd

Maiglöckchenweg 12
73527 Schwäbisch Gmünd
Tel.: +49 7171 8077230

Institutionelle Kunden

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

IMPRESSUM

Herausgeber

DZ HYP

Kommunikation, Marketing & Investor Relations

Tel.: +49 40 3334-2583

E-Mail: [presse\(at\)dzhyp.de](mailto:presse(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/de/ueber-uns/nachhaltigkeit

DZ HYP AG

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

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

dzhyp.de