



NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2021

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

INHALT

2 Grußwort des Vorstands

4 Unser Unternehmen

- 15 Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- 17 Lieferanten

19 Nachhaltigkeitsstrategie

- 22 Nachhaltigkeitsmanagement
- 25 Risikomanagement
- 26 Einbindung von Stakeholdern

31 Nachhaltiges Bankgeschäft

- 34 Nachhaltige Kreditvergabe
- 35 Kundenzufriedenheit
- 36 Nachhaltige Refinanzierung
- 37 Interview Patrick Ernst, Bereichsleiter Treasury

38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- 47 Interview Arne Schneider, Bereichsleiter Personal

48 Gesellschaftliches Engagement

50 Betrieblicher Umweltschutz

59 Berichtsprofil

63 GRI Content Index

76 Standorte der DZ HYP

76 Impressum

Über diesen Bericht

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

» Weitere Informationen siehe Berichtsprofil, S. 59

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

Weiterführende Informationen sind zudem über dieses Symbol » zu erreichen. Es verweist auf eine Seite im Nachhaltigkeitsbericht, den Geschäftsbericht 2021, die Website der DZ HYP oder eine externe Website.

Die Seitenverweise innerhalb der Tabellen auf den Seiten 20, 60 und 61 sind ebenfalls verlinkt.

GRUSSWORT DES VORSTANDS

Liebe Leserinnen und Leser,

Klimaschutz und Nachhaltigkeit waren 2021 wieder zentrale Themen: International wurde auf der Klimakonferenz der Vereinten Nationen in Glasgow über mehr Klimaschutz verhandelt, und der Bericht des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) zum Stand der Klimaforschung unterstrich die Dringlichkeit dieses Themas.

Im Februar dieses Jahres ist schlagartig ein anderes Thema in den Fokus gerückt: der Krieg in der Ukraine. Wir erleben derzeit eine Zäsur für die friedliche Ordnung und insbesondere eine humanitäre Katastrophe. Viele Menschen, Organisationen und Unternehmen, wie auch die DZ HYP, engagieren sich und helfen, wo es möglich ist. Vor dem Hintergrund von Gewalt und Leid erscheint das Thema Nachhaltigkeit eher unbedeutend. Ohne ein sicheres Umfeld und rechtsstaatlich handelnde Institutionen ist jedoch eine nachhaltige Entwicklung nicht möglich. Frieden ist daher einer der fünf Grundpfeiler der Agenda 2030, mit der sich die Staatengemeinschaft zu weltweit nachhaltiger Entwicklung verpflichtet hat.

Auf Bundesebene hat die Regierung mit der „Sustainable-Finance-Strategie“ im Mai 2021 die Weichen für mehr Klimaschutz und Nachhaltigkeit in der Wirtschaft gestellt und damit die Basis geschaffen, Deutschland zu einem führenden Sustainable-Finance-Standort auszubauen.

Wir als DZ HYP verstehen uns als aktiven Teil der Gesellschaft. Deshalb möchten wir als Bank auf Basis eines nachhaltigen Geschäftsmodells erfolgreich sein und proaktiv zur nachhaltigen Transformation der Wirtschaft und damit auch zu mehr Umwelt- und Klimaschutz beitragen. Seit mehr als zehn Jahren arbeiten wir daran und haben diese Arbeit im Berichtsjahr konsequent fortgesetzt.

Gemeinsam mit den Unternehmen der DZ BANK Gruppe verpflichteten wir uns 2018, CO₂-Emissionen einzusparen. Zunächst sah die Vereinbarung bis zum Jahr 2050 eine Reduktion von mindestens 80 Prozent des aggregierten Kohlendioxid-



Der Vorstand der DZ HYP

V.l.n.r.: Jörg Hermes, Dr. Georg Reutter (Vorsitzender), Sabine Barthauer

ausstoßes vor. Im Rahmen der strategischen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten haben wir im Berichtsjahr unser Ambitionsniveau noch einmal erhöht. In Anlehnung an den Klimapfad der Bundesregierung wollen wir bis spätestens 2045 klimaneutral sein. Dabei sollen bis 2030 die Treibhausgase bereits um 65 Prozent gesenkt werden. Die Modernisierung der DZ HYP Hauptstandorte in Münster und Hamburg tragen unter anderem dazu bei, dieses Vorhaben zu erreichen. Weitere Maßnahmen zur Vermeidung oder Reduzierung werden folgen. Dabei richten wir unseren Fokus insbesondere auf die Themen der betrieblichen Mobilität wie Dienstreisen und Pendlerverkehr sowie auf Veranstaltungen. Die Qualität der bisherigen Maßnahmen zeigt die seit 2012 bestehende ÖKOPROFIT-Zertifizierung des Standorts Münster.

Des Weiteren unterstreicht die aktualisierte Bewertung der Nachhaltigkeitsratingagentur ISS ESG im Berichtsjahr das hohe Niveau unserer Aktivitäten in diesem Bereich. Wie bereits im Vorjahr erhielt die DZ HYP dafür in der Vergleichsgruppe „Financials/Mortgage & Public Sector Finance“ erneut den „Prime-Status“. Die

Bank wurde mit „C“ bewertet, womit sie hinsichtlich ihrer ökologischen, sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeitsleistung über dem Durchschnitt der Branche liegt.

Ein wesentlicher Meilenstein im vergangenen Jahr war außerdem die Schaffung der Voraussetzungen zur Emission eines Grünen Pfandbriefs. Im Februar 2022 haben wir diesen erfolgreich am Markt platziert. Die erforderlichen Vorarbeiten erfolgten im Rahmen des im September 2020 gestarteten Projekts zur Schärfung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Wir haben im Berichtsjahr unter anderem eine Methodik zur Identifikation nachhaltiger Immobilien erarbeitet, diese in unseren Neugeschäftsprozess im Firmenkundengeschäft integriert und einen nennenswerten Teil des Portfolios klassifiziert. Wir streben an, uns auch darüber hinaus in den definierten Handlungsfeldern kontinuierlich zu verbessern. Die festgelegten Maßnahmen und Ziele wurden nach Abschluss des Projekts in die Fachbereiche überführt; dort werden sie stringent weiterentwickelt und vorangetrieben. Den fachbereichsübergreifenden Austausch auf Arbeitsebene gewährleistet im Rahmen der neu eingezogenen Governancestruktur der im Berichtsjahr installierte Koordinationskreis „Nachhaltigkeit“ in der DZ HYP.

Trotz der anhaltenden Herausforderungen durch die Corona-Pandemie freuen wir uns über ein weiteres erfolgreiches Geschäftsjahr. Dies verdanken wir nicht zuletzt der Leistungsfähigkeit und dem Engagement unserer Beschäftigten. Daher ist es uns ein Anliegen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie sich wohlfühlen. Um Verbesserungspotenziale zu identifizieren sowie ein Bild über die Stimmung in der Bank und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu erhalten, haben wir Ende 2020 eine Umfrage durchgeführt. Die Ergebnisse lagen im März 2021 vor und haben gezeigt, dass die DZ HYP unverändert ein guter Arbeitgeber ist. Den Umgang mit der Corona-Pandemie und den kurzfristigen Wechsel ins Homeoffice mit dem ersten Lockdown im März 2020 bewerteten die Beschäftigten als gut gelungen. Insbesondere die technische Umsetzung wurde gelobt.

Ausgehend von den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung hat die DZ HYP Ende 2021 ein „Kulturprojekt“ angestoßen. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis darüber zu entwickeln, was die DZ HYP ausmacht, um für Kunden und Belegschaft gleichermaßen attraktiv zu bleiben. Dabei wird auch die Nachhaltigkeit im Unternehmen thematisiert. Die Projektergebnisse und die anschließende Umsetzung der Maßnahmen, die sich daraus ableiten lassen, folgen im Laufe des Jahres 2022 und darüber hinaus.

Unabhängig davon wird unsere Tradition immer ein Teil unserer Unternehmenskultur sein. 2021 konnten wir unser 100-jähriges Bestehen begehen. Der ursprünglich geplante große Festakt im Kleinen Saal der Elbphilharmonie konnte pandemiebedingt nur als Livestream übertragen werden. Doch wir sind zuversichtlich, dass wir unsere Jubiläumsfeier am Gründungsort Berlin im Herbst dieses Jahres mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachholen können. Denn auch hier zeigt sich, dass eine 100-jährige Erfolgsgeschichte ohne sie nicht möglich gewesen wäre.

Neben unserem Bestreben, das Thema Nachhaltigkeit in der Bank und in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe weiter zu verankern, haben wir uns 2021 an einer branchenübergreifenden Initiative beteiligt. Im Mittelpunkt des Engagements steht die Erarbeitung und Etablierung von Standards, die es uns zukünftig ermöglichen, die Nachhaltigkeitsleistung von Immobilienportfolios zu ermitteln. So leisten wir in der Gemeinschaft einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion der Treibhausgasemissionen und tragen zur Dekarbonisierung des Immobiliensektors bei. Die Zusammenarbeit mit über 100 Branchenpartnern entspricht unserer genossenschaftlichen Überzeugung: „Gemeinsam stark für die Zukunft“.

In diesem Sinne präsentieren wir Ihnen in unserem zehnten Nachhaltigkeitsbericht unsere wichtigsten Fortschritte und Ziele in diesem Bereich. Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Georg Reutter
Vorsitzender



Sabine Barthauer



Jörg Hermes

Der Vorstand
Hamburg und Münster, im September 2022

UNSER UNTERNEHMEN

GRI 102: Allgemeine Angaben

GRI 102-1: Name des Unternehmens

DZ HYP AG

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

Die DZ HYP ist eine führende Immobilienbank und bedeutender Pfandbriefemittent in Deutschland sowie Kompetenzcenter für Öffentliche Kunden in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Die Bank ist in den Geschäftsfeldern Firmenkunden, Privatkunden und Öffentliche Kunden aktiv. Das Geschäft betreibt die DZ HYP mit Direktkunden sowie als Partner der Volksbanken und Raiffeisenbanken.

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. 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.

DIE GESCHÄFTSFELDER DER DZ HYP



Firmenkunden

Zielgruppe:

Kunden (rechtsformunabhängig), die **gewerbsmäßig und/oder zu Anlagezwecken** in Immobilien investieren

Angebote:

- » Individuelle Finanzierungen für Investoren, Projektentwickler, Bauträger sowie die Wohnungswirtschaft
- » Gemeinsame regionale Marktbearbeitung mit Volksbanken und Raiffeisenbanken über die Produktfamilie IMMO META / IMMO META REVERSE / IMMO META REVERSE*
- » Kernsegmente: Büro, Wohnungsbau und Handel
Spezialsegmente: Hotel, Logistik und Sozialimmobilien



Privatkunden

Zielgruppe:

Verbraucher (nach § 13 BGB) mit Finanzierungen bis 1 Mio. Euro für **überwiegend wohnwirtschaftlich genutzte Objekte**

Angebote:

- » Standardisierte Baufinanzierungen auf Basis Rahmenvertrag in der VR-Baufi-Familie
- » Effiziente Prozesse mit automatisiertem Kreditentscheidungsverfahren für Volksbanken und Raiffeisenbanken (Ampel) bis zu 1 Mio. Euro und Service-Level 24 h bei gelber Ampel



Öffentliche Kunden

Zielgruppe:

Inländische Gebietskörperschaften, deren rechtlich unselbständige **Eigenbetriebe, kommunale Zweckverbände** und **Anstalten des öffentlichen Rechts**

Angebote:

- » Kassenkredite und Kommunaldarlehen

Vollständige Marktabdeckung und klare Kundensegmentierung als Bausteine für einen erfolgreichen Auftritt

Im Geschäftsfeld Firmenkunden agiert die DZ HYP im Direktgeschäft sowie als Partner der Volksbanken und Raiffeisenbanken. Dabei arbeitet sie mit Gewerbetunden und der Wohnungswirtschaft zusammen. Die DZ HYP setzt ihren Schwerpunkt auf Immobilienfinanzierungen im deutschen Markt. Außerdem werden deutsche Kunden in selektive Auslandsmärkte begleitet. Im Fokus der gewerblichen Objektfinanzierung stehen die Kernsegmente Büro, Wohnungsbau und Handel. Darüber hinaus deckt die DZ HYP die Spezialsegmente Hotel, Logistik und Sozialimmobilien im Rahmen ihrer Kreditrisikostategie ab. Zielkunden sind private und institutionelle Investoren, Projektentwickler und Bauträger sowie die Wohnungswirtschaft. Im Privatkundengeschäft arbeitet die DZ HYP als Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eng mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken zusammen. Das Angebot umfasst Erst- und Abschlussfinanzierungen bei Neubau, Kauf und Modernisierung/Renovierung. Das Geschäft wird im Wesentlichen durch die Volksbanken und Raiffeisenbanken vermittelt. Als Kompetenzzentrum für Öffentliche Kunden der Genossenschaftlichen FinanzGruppe unterstützt die DZ HYP die Volksbanken und Raiffeisenbanken bei der Entwicklung des Geschäfts mit Landkreisen, Städten und Gemeinden, deren rechtlich unselbständigen Eigenbetrieben, kommunalen Zweckverbänden und Anstalten öffentlichen Rechts. Kern des Geschäfts ist die Vergabe von Kommunaldarlehen und Kassenkrediten.

Weitere Dienstleistungsangebote für die FinanzGruppe sind das Rating von gewerblichen Immobilienkunden, 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 „VR-BaufiOfferte“.

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

Die Gesellschaft bewertet von der DZ HYP finanzierte Objekte mit Schwerpunkt auf dem Firmenkundengeschäft, die eine besonders differenzierte und individuelle Fallbetrachtung erfordern, sowie private Immobilien.

» Geschäftsbericht 2021, S. 12 ff.

GRI 102-3: Hauptsitz des Unternehmens

Hauptstandorte der DZ HYP sind Hamburg und Münster.

Rosenstraße 2	Sentmaringer Weg 1
20095 Hamburg	48151 Münster
Tel.: +49 40 3334-0	Tel.: +49 251 4905-0

GRI 102-4: Betriebsstätten

Die DZ HYP ist mit zwei Hauptstandorten in Hamburg und Münster, sechs Immobilienzentren in den Wirtschaftsmetropolen Hamburg, Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Stuttgart und München sowie mit fünf Regionalbüros in Hannover, Kassel, Leipzig, Münster und Nürnberg flächendeckend präsent. Durch die dezentrale Ausrichtung verfügt die DZ HYP über eine regionale Nähe zu den Volksbanken und Raiffeisenbanken vor Ort und zu ihren Kunden.

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

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

GRI 102-6: Belieferte Märkte

Die DZ HYP setzt ihren Schwerpunkt auf den deutschen Markt. Zudem werden deutsche Kunden in selektive Auslandsmärkte begleitet.

Die DZ HYP stellt den Volksbanken und Raiffeisenbanken umfassende und lösungsorientierte Produkt- und Dienstleistungsangebote zur Verfügung und bearbeitet gemeinsam mit ihnen die regionalen Märkte. Die Zusammenarbeit bietet attraktive Möglichkeiten für die erfolgreiche Erschließung von Potenzialen in der Immobilien- und Kommunalfinanzierung.

» Geschäftsfelder und Dienstleistungen der DZ HYP, S. 4 f.

GRI 102-7: Größe des Unternehmens

Die DZ HYP ist Teil der DZ BANK Gruppe und damit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, die 772 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.

DZ HYP – Teil einer starken Gruppe



WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN (in Tsd. €)

	2021	2020	2019
Erlös^{1,2}	1.830.109	1.839.406	2.030.245
Ausgeschütteter Wert	437.114	444.057	393.341

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

² Abweichung zum Nachhaltigkeitsbericht 2020 aufgrund von Verschiebungen in den Zins- und Provisionskomponenten.

- » GRI 201: Wirtschaftliche Leistung, S. 13 f.
- » Geschäftsbericht 2021, S. 58

GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

MITARBEITERKENNZAHLEN

	2021	2020	2019
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Anzahl)¹	832	819	870
Arbeitsvertrag (Anzahl)			
Befristet	15	20	25
Unbefristet	817	799	845
Beschäftigungsverhältnis (in %)²			
Vollzeit	77,0	74,9	76,3
Teilzeit	23,0	25,1	23,7

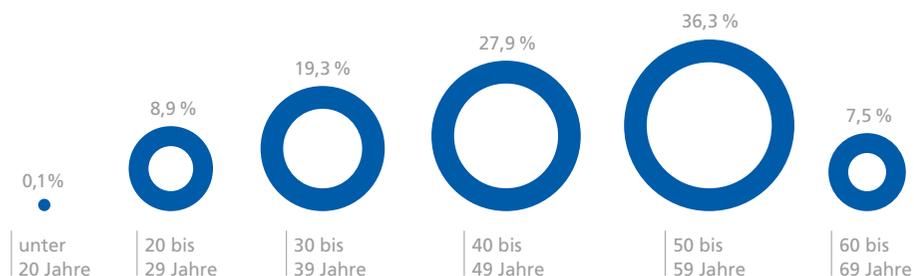
¹ Im Jahresdurchschnitt.

² Nach Durchschnittswerten ermittelt.

» Weitere Mitarbeiterkennzahlen, S. 38 ff.

» Geschäftsbericht 2021, S. 55

ALTERSSTRUKTUR DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER



GRI 102-9: Lieferkette

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

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

» Lieferanten, S. 17 f.

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

Im Berichtsjahr gab es keine signifikanten Änderungen im Unternehmen und in der Lieferkette. Die Neustrukturierung unserer Marktaktivitäten in die drei Geschäftsfelder Firmenkunden, Privatkunden und Öffentliche Kunden im Jahr 2020 hat sich bewährt. Die vergangenen zwei Jahre haben uns gezeigt, dass wir als DZ HYP auf einem soliden Fundament stehen.

» Geschäftsfelder und Dienstleistungen der DZ HYP, S. 4

GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

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

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

- » Risikomanagement, S. 25
- » Geschäftsbericht 2021, S. 34 ff.

GRI 102-12: Externe Initiativen

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

Seit 2013 folgt die DZ HYP bei ihrer Berichterstattung zur Nachhaltigkeit dem jeweils gültigen Berichtsrahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI) und berichtet seit 2019 nach den GRI-Standards.

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

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

Für unsere familienbewusste Personalpolitik erhalten wir seit 2013 das Zertifikat „audit berufundfamilie®“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Die Bank hat das Qualitätssiegel, das alle drei Jahre neu erworben werden muss, seitdem regelmäßig erhalten. Die Reauditierung erfolgte im Juni 2021 und gilt für die beiden Hauptstandorte Hamburg und Münster.

- » Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, S. 38 ff.

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

- » Gesellschaftliches Engagement, S. 48 f.

Nach dem ersten ÖKOPROFIT-Zertifikat für den Standort Münster im Jahr 2012 hat sich die DZ HYP im Zweijahresturnus der erneuten Begutachtung gestellt. Die letzte Rezertifizierung fand 2020 statt.

- » Betrieblicher Umweltschutz, S. 50 f.

GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

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

GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

» Grußwort, S. 2 f.

GRI 102-15: Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die DZ HYP ist überzeugt, dass es angesichts der ökologischen und sozialen Herausforderungen in der Gesellschaft wichtig ist, die nachhaltige Ausrichtung des Wirtschaftens weiter zu verstärken. Eine intakte und stabile Umwelt ist die Grundlage der menschlichen Existenz und eine Grundvoraussetzung für jede Art von unternehmerischer Tätigkeit. Maßgeblich ist zudem das allgemeine Nachhaltigkeitsverständnis der Brundtland-Kommission, 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.

Die Verbindung von ökologischer, ökonomischer und sozialer Verantwortung ist dabei seit jeher fester Bestandteil der Unternehmenskultur der Bank. Deshalb wollen wir als DZ HYP auf Basis eines nachhaltigen Geschäftsmodells erfolgreich sein und haben das wirtschaftliche Handeln der DZ HYP langfristig angelegt. Wir nutzen natürliche Ressourcen sensibel und effizient, gleichzeitig beobachten wir sich verändernde politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, dynamische Marktentwicklungen und technologische Innovationen, werten diese aus, um sie schließlich in unserer Geschäftstätigkeit zu verankern.

Unsere handlungsleitenden Prinzipien haben wir in einer Nachhaltigkeitsstrategie verankert, die im Einklang mit dem Strategieggerüst der DZ HYP steht, und damit unsere Verantwortung und unser Verständnis von einer nachhaltigen Entwicklung verdeutlicht. Dies wird auch in Form von guten Nachhaltigkeitsratings durch externe Agenturen honoriert.

Als ein bedeutender Immobilienfinanzierer in Deutschland ist die DZ HYP in einem Geschäftsfeld aktiv, das dem Bericht des Umweltprogramms der Vereinten Nationen zufolge weltweit für fast 40 Prozent der energiebedingten CO₂-Emissionen verantwortlich ist. Damit hat der Immobiliensektor das Potenzial, eine Schlüssel-

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.

Gründungs-idee 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

rolle bei der Bekämpfung des Klimawandels zu spielen. Vor diesem Hintergrund möchte die DZ HYP den Übergang hin zu einer CO₂-ärmeren Wirtschaft vorantreiben, indem sie als Finanzinstitut eine wichtige Rolle bei der Entwicklung eines nachhaltigen Finanzsystems übernimmt. Diesen Transformationsprozess unterstützt die DZ HYP durch ihr Engagement in ihrem Kerngeschäft aktiv. Die DZ HYP finanziert energieeffiziente Immobilien und ermöglicht dem genossenschaftlichen, kirchlichen und sozialen Wohnungsbau die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum in Deutschland.

Die für die Finanzierung von energieeffizienten Immobilien erforderlichen Mittel generiert die DZ HYP seit Februar 2022 vorwiegend durch die Emission von Grünen Pfandbriefen. Neben der dadurch geschaffenen Transparenz über die ökologische Qualität des Kreditportfolios der Bank bietet die DZ HYP ihren Pfandbriefinvestoren mit diesem Produkt die Möglichkeit, zielgerichtet in die Transformation des Immobiliensektors zu investieren und zu einer CO₂-ärmeren Wirtschaft beizutragen.

- » Nachhaltigkeitsstrategie, S. 19 ff.
- » Geschäftsbericht 2021, S. 33 ff.

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

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

Für die DZ HYP sind die genossenschaftlichen Grundprinzipien Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung als Mitglied der Genossenschaftlichen FinanzGruppe leitend. Darüber hinaus gibt uns unser nachhaltiges Geschäftsmodell, das im Einklang mit den Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter sowie der Gesellschaft steht, einen Handlungsrahmen. Dabei achten und schützen wir die Umwelt und gehen mit zur Verfügung stehenden Ressourcen verantwortungsvoll um. Wir unterstützen die Transformation der Wirtschaft und Gesellschaft zu mehr Nachhaltigkeit und bekennen uns zu dem Pariser Klimaschutzabkommen, dem 2016 verabschiedeten Klimaschutzplan 2050 sowie der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung.

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

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

- » UN-Global-Compact-Fortschrittsbericht („Communication on Progress“) der DZ BANK AG
- » Verantwortungsvolle Unternehmensführung, S. 15 ff.

Als ein führender Immobilienfinanzierer in Deutschland und Kompetenzzentrum für Öffentliche Kunden in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe können wir über unsere Kredite mittelbar zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) beitragen. Deshalb wollen wir das Potenzial der SDGs als Nachhaltigkeitsmaßstab für Unternehmen und Investoren sowie den Einfluss der eigenen Geschäftstätigkeit auf deren Erreichung in Zukunft systematischer analysieren. In Anlehnung an den World Green Building Council orientieren wir uns an folgenden SDGs:



- » World Green Building Council

Ein wichtiges Ziel ist dabei für uns SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“. Die DZ HYP finanziert energieeffiziente Immobilien, 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.

Um mehr Transparenz über den Beitrag der DZ HYP zur Erreichung der SDGs zu schaffen, erarbeiten wir ein sogenanntes SDG-Mapping. Das heißt, dass wir die von der DZ HYP erwarteten positiven Effekte unserer Finanzierungen in Bezug auf die einzelnen SDGs ermitteln.

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

» Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe

GRI 102-18: Führungsstruktur

Die DZ HYP ist nach dem in Deutschland üblichen 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 dessen Ausschüssen.

Die Regelungen innerhalb der Bank, wie die Satzung und die Geschäftsordnungen der Organe, entsprechen den gesetzlichen Vorschriften. 2021 haben sich innerhalb des Vorstands personelle Veränderungen ergeben. Ende 2020 wurde Herr Manfred Salber nach fast 14 erfolgreichen Jahren als Vorstandsmitglied der DZ HYP in den Ruhestand verabschiedet. Als seine Nachfolgerin ist Frau Sabine Barthauer mit Wirkung zum 1. Januar 2021 in den Vorstand eingetreten.

Im Hinblick auf die Risikogovernance der DZ HYP besitzt der Vorstand als Gremium die alleinige Geschäftsführungsbefugnis. Der Vorstand ist verantwortlich für die Risikosteuerung und -überwachung der Gesamtbank auf Portfolioebene sowie für die Risikokapitalallokation und trifft Entscheidungen zu Einzelkreditengagements in Vorstandskompetenz. Daneben ist die DZ HYP über ihre Vorstandsebene und weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Gremienstruktur der DZ BANK Gruppe und der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eingebunden.

Als Kontrollgremium befasst sich der Aufsichtsrat der DZ HYP unter anderem mit der Geschäfts- und Risikostrategie, der Geschäftsentwicklung und dem Risikomanagement der Bank. Der Aufsichtsrat der DZ HYP und die von ihm gebildeten Ausschüsse haben im Berichtsjahr die Geschäftsführung des Vorstands entsprechend den gesetzlichen und satzungsgemäßen Vorschriften überwacht sowie über die vorgelegten zustimmungsbedürftigen Geschäfte entschieden.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 einen Nominierungsausschuss, einen Vergütungskontrollausschuss, einen Prüfungsausschuss und einen Risikoausschuss eingesetzt. Diese Ausschüsse tagten im Jahr 2021 mehrmals, die jeweiligen Vorsitzenden haben dem Aufsichtsrat regelmäßig über die Arbeit der Ausschüsse berichtet. Insgesamt haben im Geschäftsjahr 2021 drei Sitzungen des Aufsichtsrats stattgefunden.

Die in der Zeit von April bis Mai 2021 durchgeführte Selbstevaluation des Aufsichtsrats und Bewertung des Vorstands der DZ HYP haben zu dem Ergebnis geführt, dass Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung des Aufsichtsrats und des Vorstands sowie die Kenntnisse, Fähigkeiten und die Erfahrung sowohl der einzelnen Mitglieder von Aufsichtsrat und Vorstand als auch beider Gremien in ihrer Gesamtheit den gesetzlichen und satzungsgemäßen Erfordernissen entsprechen. Federführend durch den neu gewählten Jahresabschlussprüfer wurde 2021 eine interne Fortbildung für die Mitglieder des Aufsichtsrats zu bankspezifischen Themen durchgeführt.

Der Aufsichtsrat der DZ HYP besteht satzungsgemäß aus 18 Mitgliedern. Nach Maßgabe des Drittbeteiligungsgesetzes werden zwölf Mitglieder von der Hauptversammlung und sechs Mitglieder von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewählt. Die Vertreterinnen und Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat der DZ HYP sind mehrheitlich Vorstände von Genossenschaftsbanken. Die Besetzung sowie die Vergütung des Aufsichtsrats ist dem Geschäftsbericht der DZ HYP zu entnehmen.

Per 1. Januar 2021 waren 17 Aufsichtsratsmitglieder aktiv, ein Mandat der Anteilseignervertreter war nicht besetzt. Zwei weitere Mitglieder sind mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2021 ausgeschieden. Mit gleicher Wirkung wurden drei neue Anteilseignervertreter von der Hauptversammlung in das Gremium gewählt. Unterjährig schied wiederum ein Mitglied aufgrund Niederlegung des Mandats aus. Zum Berichtsstichtag waren somit erneut 17 Aufsichtsratsmitglieder aktiv, ein Mandat der Anteilseignervertreter war zum Berichtsstichtag nicht besetzt.

Im Juni 2021 hat der Vorstand den Aufsichtsrat über die Nachhaltigkeitsstrategie sowie das Nachhaltigkeitsprojekt in der DZ HYP informiert. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte der DZ HYP hat zudem im Rahmen der Sitzung des Fachbeirats Banken sowie des Fachbeirats Wohnungswirtschaft jeweils im April 2021 zu diesen Themen referiert.

- » Fachbeiräte, S. 26
- » Geschäftsbericht 2021, Bericht des Aufsichtsrats, S. 98 ff.
- » Nachhaltigkeitsstrategie, S. 19 ff.
- » Projekt Nachhaltigkeit, S. 24

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN (in Tsd. €)

	2021	2020	2019
Erlös^{1,2}	1.830.109	1.839.406	2.030.245
Ausgeschütteter Wert	437.114	444.057	393.341
Andere Verwaltungsaufwendungen	151.164	158.446	154.711
Löhne und Gehälter	74.957	71.806	75.177
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	18.635	14.963	15.576
Zahlungen an Kapitalgeber ³	66.902	72.791	66.089
Zahlungen an den Staat ⁴	125.456	126.051	81.788

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

² Abweichung zum Nachhaltigkeitsbericht 2020 aufgrund von Verschiebungen in den Zins- und Provisionskomponenten.

³ Additiver Wert der Posten „aufgrund von Gewinnabführungsverträgen abgeführte Gewinne“ und „aufgrund von Teilgewinnabführungsverträgen abgeführte Gewinne“.

⁴ Im Wesentlichen Steuerumlage an die Organträgerin.

Neugeschäft der DZ HYP

Die Corona-Pandemie hatte im Berichtsjahr erneut Einfluss auf die Stimmung an den deutschen Immobilienmärkten. Gleichzeitig waren die Finanzierungsbedingungen für Immobilien im zweiten Pandemiejahr angesichts des anhaltend niedrigen Zinsniveaus nach wie vor günstig. Bemerkenswert ist, wie robust und krisenresistent sich der Markt präsentierte. Dies gilt aufgrund hoher Transaktionsvolumina sowohl für gewerbliche Immobilieninvestments als auch für den privaten Wohnungsmarkt. Für letzteren zogen Kaufpreise und Mieten in Deutschland kontinuierlich an. Insgesamt erzielte die DZ HYP ein Neugeschäftsvolumen in Höhe von 12.048 Mio. Euro (2020: 10.736 Mio. Euro).

VOLUMEN (in Mio. €)

	2021	2020	2019
Firmenkunden	8.736	8.039	10.327
Privatkunden	2.730	2.066	1.841
Öffentliche Kunden	582	631	717
Gesamt	12.048	10.736	12.885

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

Im Kreditgeschäft begegnen uns täglich Fragen der Nachhaltigkeit. An unsere gewerblichen Immobilienprojekte legen wir bei Investitionsentscheidungen Kriterien an, die sowohl strenge Risiko- und Ertragsgesichtspunkte als auch soziale und ökologische Aspekte berücksichtigen.

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

Im Berichtsjahr hat die DZ BANK Gruppe ihre Bilanzgrenzen zur Erfassung der Treibhausgasemissionen um die Positionen Pendlerverkehr, Homeoffice, Postversand und Veranstaltungen erweitert. Im Zuge dessen wurden ein neues CO₂-Minderungsziel zur Klimaneutralität festgelegt. Die DZ BANK Gruppe verpflichtet sich, ihre aggregierten Treibhausgasemissionen bis 2030 um 65 Prozent zu reduzieren und bis 2045 klimaneutral zu sein. Die Klimaneutralität bis 2045 stellt dabei das konzernweite Mindestziel dar. Auf diese Weise wollen wir den Klimaschutzplan der Bundesregierung und den Weltklimavertrag von Paris unterstützen.

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

AUFWENDUNGEN FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

	2021	2020	2019
Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung (in %)	81,2	89,2	96,0
Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen (in Tsd. €)	215.056	198.083	185.601
Löhne und Gehälter (in Tsd. €)	74.957	71.806	75.177
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung (in Tsd. €)	18.635	14.963	15.576
davon betriebliche Altersvorsorge (in Tsd. €)	7.510	4.691	4.556
Sonstige soziale Aufwendungen (in Tsd. €)	11.125	10.267	11.000

- » Geschäftsbericht 2021, S. 58 ff.
- » Weitere Mitarbeiterkennzahlen, S. 38 ff.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

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

GRI 205: Korruptionsbekämpfung

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

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

Unser praktisches Verständnis von integrem Verhalten und einer ethisch fundierten Unternehmenskultur haben wir gemeinsam mit den Unternehmen der DZ BANK Gruppe in einem Verhaltenskodex formuliert. Dieser ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DZ HYP verbindlich. Er verbindet unsere internen Grundsätze mit externen Marktstandards und bekräftigt unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit.

» Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe

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

Der Bereich Compliance der DZ HYP ist unmittelbar dem Vorstand unterstellt. Hier sind wesentliche Beauftragtenfunktionen der 2nd Line of Defence gebündelt. Er umfasst unter anderem die MaRisk-Compliance und die Kapitalmarkt-Compliance sowie die Geldwäsche- und Betrugsprävention mit dem Geldwäschebeauftragten (der Zentralen Stelle). Die Aufgaben des Bereichs Compliance bestehen darin, gesamtbankbezogene Richtlinien zu implementieren und weiterzuentwickeln, die Überwachungsfunktion wahrzunehmen und unsere Geschäftseinheiten bei der Umsetzung und Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen zu beraten.

» GRI 205: Korruptionsbekämpfung, S. 16

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

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

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

» GRI 418: Schutz der Kundendaten, S. 36

GRI 205: Korruptionsbekämpfung

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

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

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

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

Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu den gesetzlichen Bestimmungen, bankinternen Vorkehrungen sowie den Methoden in den Themenbereichen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbare Handlungen geschult. Hiervon ausgenommen sind Beschäftigte in der Kantine sowie Aushilfen, Zeitarbeitskräfte, Werkstudenten, Praktikanten, die bis zu drei Monaten für die DZ HYP tätig sind. Die Schulungen sind mindestens alle zwei Jahre aufzufrischen und fallen auch dann an, wenn im Aufgabengebiet der betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine relevante Änderung eintritt. Ein Verdachtsmeldewesen ist eingerichtet.

GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Für das Jahr 2021 sind keine Korruptionsvorfälle bei der DZ HYP bekannt.

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

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

Im Jahr 2021 existieren keine Rechtsverfahren gegen die DZ HYP aufgrund von etwaig wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung.

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

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

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

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

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

Lieferanten

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

GRI 204: Beschaffungspraktiken

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

GRI 408: Kinderarbeit

GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit

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

Bei der Beschaffung setzt die DZ HYP bevorzugt auf lokale Zulieferer und Dienstleister, die sich in unmittelbarer Nähe zu den Standorten der Bank befinden. Alle Lieferanten, die in der Summe der Gesamtumsätze einen festgelegten Grenzwert überschreiten, beurteilen wir hinsichtlich Nachhaltigkeitsrelevanz und Beeinflussbarkeit. Im Berichtsjahr haben wir uns dazu entschlossen, Anfang 2022 die Nachhaltigkeitssoftware „EcoVadis“ für Lieferanten zu implementieren. Die Software ermöglicht eine Lieferantenbewertung auf Grundlage tiefgreifender Nachhaltigkeitsanalysen in den Kategorien Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. So können wir Risiken in der Lieferkette frühzeitig erkennen und bei Verstößen schnell reagieren.

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.

Zukünftig sollen gemeinsame Lieferanten nur einem Unternehmen der DZ BANK Gruppe ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten darlegen. Die Ergebnisse werden dann in der Gruppe geteilt.

» Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten der DZ BANK Gruppe

GRI 204: Beschaffungspraktiken

GRI 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

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

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

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

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

Die DZ HYP verpflichtet ihre Lieferanten, die Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten der DZ BANK Gruppe einzuhalten. Hinsichtlich der ökologischen Verantwortung erwarten wir, dass die Auftragnehmer für einen ausreichenden Umweltschutz sorgen und mindestens die lokalen bzw. nationalen rechtlichen Anforderungen einhalten. Des Weiteren sollen sie im Rahmen eines etablierten

Umweltmanagements Maßnahmen entwickeln und durchführen, um die Umweltbelastung kontinuierlich zu reduzieren.

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

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

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

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

GRI 408: Kinderarbeit

GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit

GRI 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

GRI 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Durch die auf den Inlandsmarkt fokussierte Geschäftstätigkeit der DZ HYP und den hohen Anteil von lokalen Zulieferern spielen kritische Menschenrechtsthemen wie Kinder- oder Zwangsarbeit keine Rolle.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeit ist für die DZ HYP ein vielschichtiges Thema, das sich in den vergangenen Jahren stetig bewegt und weiterentwickelt hat. Wir verfolgen intensiv die nationale und europäische Diskussion in Bezug auf die Gestaltung einer nachhaltigen Finanzwirtschaft. Darüber hinaus beobachten wir neben dynamischen Marktentwicklungen und technologischen Innovationen auch kontinuierlich die sich verändernden politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Die gewonnenen Erkenntnisse werten wir aus und verankern sie in unserer Geschäftstätigkeit. Vor diesem Hintergrund analysieren und überarbeiten wir jährlich unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele sowie die damit verbundenen Prozesse im Unternehmen.

Die DZ HYP hat im Februar 2020 eine Task Force eingesetzt, die sich aus Kolleginnen und Kollegen der Bereiche Finanzen, Treasury, Risikocontrolling und Nachhaltigkeit zusammensetzt, und im September 2020 – basierend auf der Vorarbeit der Task Force – das bankweite Projekt zur Schärfung der Nachhaltigkeitsaktivitäten gestartet. Ein wesentlicher Meilenstein im Berichtsjahr war die Anpassung der bestehenden Nachhaltigkeitsstrategie. Im Ergebnis wurde die Ausrichtung der DZ HYP im Hinblick auf Nachhaltigkeit konkretisiert und wir haben die Voraussetzungen zur Emission eines Grünen Pfandbriefs geschaffen. Dabei haben wir unter anderem eine Methodik zur Identifikation nachhaltiger Immobilien erarbeitet, die auch die aktuellen Marktstandards berücksichtigt. Diese Nachhaltigkeitsanforderungen wurden in unseren Neugeschäftsprozess im Geschäftsfeld Firmenkunden integriert. Dafür wurden die entsprechenden Prozessstrukturen geschaffen und ein nennenswerter Anteil des Portfolios klassifiziert. Das Projekt wurde im September 2021 abgeschlossen. Die Dynamik aus der Projektarbeit nutzen wir nun in den Fachbereichen, um unsere nachhaltige Entwicklung weiter voranzutreiben. Der erste Grüne Pfandbrief der DZ HYP wurde im Februar 2022 erfolgreich am Markt platziert.

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

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

- » Klimastrategie, S. 50
- » GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen, S. 29 f.
- » GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen, S. 59 f.

Handlungsfelder	Themen in Bearbeitung
Betrieblicher Umweltschutz <ul style="list-style-type: none"> » Ressourceneffizienz » Klimaschutz » Energetische Optimierung » Sensibilisierung für Umweltthemen 	Risikomanagement <ul style="list-style-type: none"> » Analyse potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken für das Kreditgeschäft <p style="text-align: right;">S. 25</p>
Nachhaltiges Bankgeschäft <ul style="list-style-type: none"> » Langfristiger wirtschaftlicher Erfolg » Solides Geschäftsmodell » Verantwortungsvolle Produkte » Gesetzeskonformes Verhalten » Vertrauensvoller Geschäftspartner » Risikomanagement 	Nachhaltige Kreditvergabe <ul style="list-style-type: none"> » Definition und Erhebung nachhaltiger Kriterien in der Kreditvergabe <p style="text-align: right;">S. 34</p>
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter <ul style="list-style-type: none"> » Arbeitgeberattraktivität » Aus- und Weiterbildung » Mitarbeiterzufriedenheit » Arbeitsplatzsicherheit » Mitarbeitergesundheit » Partizipation und Mitbestimmung 	Nachhaltiges Bankgeschäft <ul style="list-style-type: none"> » Auflage nachhaltiger Produkte <p style="text-align: right;">S. 31 ff.</p>
Gesellschaftliches Engagement <ul style="list-style-type: none"> » Transparente Kommunikation » Förderung gesellschaftlicher Teilhabe » Menschenrechtsgrundsätze » Gleichbehandlung und Gerechtigkeit 	Attraktiver Arbeitgeber/ Demografie <ul style="list-style-type: none"> » Sowohl für Bewerber als auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber sein <p style="text-align: right;">S. 38 ff.</p>

Nachhaltigkeit nimmt sowohl eine zentrale Rolle in der Governance als auch in der Geschäftsstrategie unseres Hauses ein und beeinflusst viele weitere Strategien. Die Nachhaltigkeitsstrategie steht nicht im Widerspruch zu anderen Strategien, sondern wirkt auf diese ein und wird mit den jeweiligen Fachbereichen abgestimmt. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie dient als Leitlinie, um Handlungsschwerpunkte und geeignete Maßnahmen für das Nachhaltigkeitsmanagement zu identifizieren. In ihr haben wir handlungsleitende Prinzipien verankert und unsere Verantwortung und unser Verständnis von einer nachhaltigen Entwicklung verdeutlicht. Im Zuge der jährlichen Aktualisierung wird die Strategie insbesondere in Bezug auf die definierten Ambitionsniveaus modifiziert. Uns leitet dabei das Ziel einer stärkeren Verankerung der Nachhaltigkeit im Kerngeschäft.

In der nebenstehenden Grafik zeigen wir die wesentlichen Handlungsfelder auf. Die Ziele der Nachhaltigkeitsaktivitäten werden im Rahmen von „Bereichspatenschaften“ verfolgt und weiterentwickelt. Informationen darüber wie auch zu den Maßnahmen des Nachhaltigkeitsmanagements finden sich in den nachfolgenden Kapiteln.

- » Nachhaltiges Bankgeschäft, S. 31 ff.
- » Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, S. 38 ff.
- » Betrieblicher Umweltschutz, S. 50 ff.
- » Gesellschaftliches Engagement, S. 48 f.

Im Berichtsjahr haben wir das Thema Nachhaltigkeit weiter in der Unternehmensstruktur verankert. Das Gremium „Nachhaltige Produkte“ gibt Impulse für die Entwicklung nachhaltiger Produkte (auf der Aktiv- und Passivseite) und sondiert den Bankenmarkt auf Trends und Entwicklungen. Mit dem Koordinationskreis „Nachhaltigkeit“ erfolgt eine fachbereichsübergreifende Abstimmung und Steuerung. Im Abschnitt „Nachhaltigkeitsgovernance“ sind ausführliche Informationen zur organisatorischen Umsetzung dargestellt.

- » Nachhaltigkeitsgovernance, S. 22 f.

Das 2019 verabschiedete Demografiekonzept wurde im Berichtsjahr weiter konkretisiert und einzelne Maßnahmen umgesetzt. Das Konzept fokussiert sich auf vier Handlungsfelder: Personalplanung, Personalgewinnung, Mitarbeiterbindung und Gesundheit. Im Zuge des Projekts „Fokus 2020“ hat der Vorstand im Jahr 2020 die Zielgröße für den Anteil von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene der DZ HYP auf 25 Prozent bis zum 30. Juni 2024 festgelegt.

» Demografiemanagement, S. 38 ff.

An den Hauptstandorten der DZ HYP in Hamburg und Münster fanden seit 2018 bzw. 2019 Umbaumaßnahmen zur Modernisierung der Gebäude statt. Die Baumaßnahmen in Hamburg konnten Mitte 2021 abgeschlossen werden; in Münster wurde bereits im November 2020 mit der Fertigstellung des DZ HYP Turms der erste Bauabschnitt beendet. Seit dem Frühjahr 2022 sind auch die Basisetagen bezugsfertig.

Durch die Baumaßnahmen sind an beiden Hauptstandorten moderne Co-Working-Spaces und stille Rückzugsflächen entstanden. In Hamburg erfolgte unter anderem ein Ausbau der fünften Etage zum Vollgeschoss mit hochwertigem Konferenz- und Vorstandsbereich. Außerdem umfassen die Baumaßnahmen in Hamburg die energetische Sanierung der Fassaden, den Einbau hochwertiger Fenster mit automatischer Verschattung sowie ein eigenes Blockheizkraftwerk und Photovoltaikanlagen auf begrünemtem Dach. Dies hat dazu geführt, dass der Verbrauch pro Quadratmeter im Berichtsjahr trotz eines vergleichsweise kalten Dezembers auf Vorjahresniveau gehalten werden konnte. Die Eigenstromerzeugung aus dem Blockheizkraftwerk liegt bei rund 40 Prozent des Strombedarfs des Hauses. Die Photovoltaikanlage liefert ungefähr 10 Prozent des Gesamtbedarfs. Die Zertifizierung der gesamten Baumaßnahme durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) erfolgte im Frühjahr 2022. Es wird ein Zertifikat in der Kategorie „Silber“ erwartet.

» Betrieblicher Umweltschutz, S. 50 ff.

In Münster wurden alle Turmetagen grundlegend saniert und für eine zeitgemäße Büronutzung als Multi-Tenant-Immobilie umgebaut. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören der Einbau einer neuen Klima- und Heiztechnik und der Austausch der gesamten Fassade. Dadurch ist mit einer spürbaren Reduzierung des Energieverbrauchs zu rechnen. Neben den energetischen Einsparungen sind durch die Baumaßnahmen hochmoderne Arbeitsplätze entstanden. Die Turmstockwerke wurden als sieben autarke Büroeinheiten mit separater Infrastruktur konzipiert. Die Büroflächen sind vom Open Space bis zum Einzelbüro flexibel nutzbar. Im nächsten Schritt wird die Basisetage erneuert. Ein repräsentativer Eingang am Sentmaringer Weg, Schulungsräume, ein Restaurant für Belegschaft, Mieterinnen und Mieter und externe Gäste im Erdgeschoss sowie eine eigene Zufahrt zu den innenliegenden Fahrradstellplätzen, in deren Nähe sich Duschen und Umkleiden für die Fahrradfahrerinnen und -fahrer befinden, machen die gemeinschaftlich genutzten Flächen ebenso zu einem hochwertigen und zukunftsfähigen Bürostandort. Durch die Modernisierung besteht für dieses Objekt die Möglichkeit, eine Zertifizierung seitens der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zu erhalten. Angestrebt wird ein Zertifikat in der Kategorie „Gold“.

Seit 2020 verfügt die DZ HYP am Standort Hamburg über ein eigenes TV-Studio, das für interne und externe Übertragungen genutzt wird. Die Teilnahme an digitalen Veranstaltungen spart Zeit sowie Ressourcen und ist somit im Sinne der Nachhaltigkeit ein großer Zugewinn für die DZ HYP. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde unsere regelmäßig stattfindende nachhaltige Vortragsreihe im Berichtsjahr wie bereits im Vorjahr in das DZ HYP Studio verlegt. Ziel dieses Angebots für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es, das Thema Nachhaltigkeit mit seinen verschiedenen Facetten näherzubringen. Nachdem im Jahr 2020 „Nachhaltigkeit und Finanzmärkte“ im Fokus gestanden hatten, beleuchtete der Vortrag „Heute (klimapositiv) Zukunft bauen“ im Berichtsjahr die Chancen und Herausforderungen des nachhaltigen Bauens.

Nachhaltigkeitsmanagement

Aufgrund der hohen Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit liegt die übergeordnete Verantwortung beim Vorstand der DZ HYP. Die Koordination sämtlicher Nachhaltigkeitsaktivitäten ist innerhalb des Bereichs IT, Organisation & Betrieb angesiedelt. Als zentraler Ansprechpartner für interne und externe Anspruchsgruppen agiert die Stabsabteilung Nachhaltigkeit. Sie ist für beide Hauptstandorte zuständig, treibt den nachhaltigen Transformationsprozess der Bank voran und koordiniert die Aktivitäten. Darüber hinaus beschäftigt sich die Stabsabteilung mit der Operationalisierung der Nachhaltigkeitsaktivitäten und berichtet gemeinsam mit der Bereichsleitung regelmäßig über interne und externe Entwicklungen an den Vorstand. Außerdem ist die Stabsabteilung Nachhaltigkeit Ansprechpartner für die Fachabteilungen bei nachhaltigkeitsrelevanten Fragen. Sie überwacht die Maßnahmen und macht Vorschläge zu deren Weiterentwicklung in Abstimmung mit den zuständigen Unternehmensbereichen. Die Stabsabteilung Nachhaltigkeit arbeitet eng mit der Nachhaltigkeitskommunikation zusammen, die innerhalb des Bereichs Kommunikation, Marketing & Veranstaltungen angesiedelt ist. Sie ist verantwortlich für die nachhaltigkeitsbezogene interne und externe Kommunikation und die Berichterstattung.

In einem koordinierten Rahmen arbeiten darüber hinaus Vertreter aller Unternehmen der DZ BANK Gruppe daran, Nachhaltigkeitsaktivitäten zu bündeln, Marktchancen zu nutzen und Risiken zu vermeiden. Eines von vielen Ergebnissen dieser Zusammenarbeit ist die gruppenweite Klimastrategie.

» Klimastrategie, S. 50 ff.

Nachhaltigkeitsgovernance

Nachhaltigkeit liegt in zentraler Vorstandsverantwortung und wird als Querschnittsaufgabe über alle Führungsebenen sowie Unternehmensbereiche hinweg wahrgenommen. Dieses Prinzip wurde 2019 durch die Einsetzung eines Nach-

haltigkeitsausschusses weiter gestärkt. Mithilfe dieses Ausschusses, der sich aus dem Vorstand sowie den Bereichsleitungen zusammensetzt, wird der optimale Rahmen für eine nachhaltige Ausrichtung der Bank geschaffen. Ziel ist die Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung der DZ HYP. Dazu gehören unter anderem die strategische Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsthemen und -zielen in der DZ HYP, der fachbereichsübergreifende Austausch sowie die Bewertung von Chancen und Risiken, die sich aus aktuellen Entwicklungen rund um das Thema Nachhaltigkeit ergeben.

Der Nachhaltigkeitsausschuss kommt mehrmals im Jahr zusammen. In den Sitzungen bringen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Feedback aus ihren jeweiligen Bereichen ein. So ist ein bedarfsgenauer Zuschnitt des Themas Nachhaltigkeit für die DZ HYP gewährleistet und die getroffenen Entscheidungen können in den Bereichen verankert werden. Außerdem werden sie auf diese Weise gezielt in anstehende Aufgaben eingebunden.

Der Anstoß zu neuen Produkten sowie deren Monitoring erfolgt über das Gremium „Nachhaltige Produkte“. Es ist mit relevanten Entscheidungsträgern der Organisationseinheiten Kredit, Treasury, Deckungsstockmanagement, der Rechtsabteilung sowie Nachhaltigkeit (Vorsitz) besetzt und tagt monatlich. Die Teilnehmenden stellen den Prozess zur Immobilienbewertung inklusive der Überprüfung und Anpassung der Methodik sowie die Auswahl der Immobilien für nachhaltige Refinanzierungen und deren Rahmenwerke sicher. Dabei werden die aktuellen regulatorischen Anforderungen berücksichtigt. Darüber hinaus geben sie Impulse für die Entwicklung weiterer nachhaltiger Produkte (auf der Aktiv- und Passivseite) und sondieren den Bankenmarkt entsprechend auf Trends und Entwicklungen.

Mit dem Koordinationskreis „Nachhaltigkeit“ erfolgt eine fachbereichsübergreifende Abstimmung und Steuerung der Themen. Die Teilnehmenden erarbeiten die Aktivitäten aus den einzelnen Handlungsfeldern. Das Gremium tagt mindestens monatlich und ist mit den Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten der einzelnen Fachbereiche besetzt.



NH = Nachhaltigkeit

» GRI 102-18 Führungsstruktur, S. 12 f.

Projekt Nachhaltigkeit

Das bankweite Projekt zur Schärfung der Nachhaltigkeitsaktivitäten ist im September 2020 gestartet. In einem ersten Schritt wurden bis Ende Juni 2021 insbesondere die Nachhaltigkeitsstrategie und die Nachhaltigkeits-Governance der DZ HYP überarbeitet sowie die Voraussetzungen für die Emission eines nachhaltigen Refinanzierungsprodukts („Grüner Pfandbrief“) geschaffen. Der Fokus lag zunächst auf dem gewerblichen Immobilienportfolio. Ab dem zweiten Halbjahr erfolgten die Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie, die Anpassung der Banksteuerung sowie die Erweiterung auf die anderen Portfolios der DZ HYP. Das Projekt bestand aus fünf Teilprojekten und war mit Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Nachhaltigkeitsmanagement, Markt und Marktfolge, Firmenkunden, Treasury, Finanzen, Risikocontrolling und Kommunikation besetzt.

- » Im Teilprojekt „Bestandsaufnahme & Potenzialanalyse“ wurde auf Basis einer Portfolioanalyse das Ambitionsniveau ermittelt, das direkt in die Nachhaltigkeitsstrategie übernommen wurde.
- » Das Teilprojekt „Kreditgeschäft“ befasste sich mit der prozessualen Verankerung zur Erhebung nachhaltigkeitsrelevanter Daten.
- » Im Teilprojekt „ESG-Refinanzierungsprodukte“ wurden alle Voraussetzungen für die erfolgreiche Emission unseres Grünen Pfandbriefs im Februar 2022 geschaffen.
- » Schwerpunkte des Teilprojekts „Banksteuerung“ waren die Handlungsfelder Risikocontrolling und -modellierung, Offenlegung sowie die Klassifizierung von Produkten und Kunden gemäß der EU-Taxonomie.
- » Um das Projekt in die Bank zu tragen, beschäftigte sich das Teilprojekt „Kommunikation“ mit Kommunikationsmaßnahmen. Diese sollten in einem ersten Schritt insbesondere Wissen vermitteln sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema Nachhaltigkeit begeistern und mobilisieren.

Mithilfe des Projekts hat die DZ HYP die Nachhaltigkeit noch stärker in der DZ HYP verankert und die nachhaltige Entwicklung der Bank vorangetrieben. Die Teilprojekte wurden im dritten Quartal, sofern nicht bereits abgeschlossen, aus der Projektstruktur an die Fachbereiche übergeben.

Nachhaltigkeit in der DZ BANK Gruppe

Um das Thema 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, alle Aktivitäten zu diesem Thema 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 „Group Corporate Responsibility Committee (GCRC)“ gegründet, in dem die DZ HYP Mitglied ist. Für eine noch stärkere Verzahnung des Themas Nachhaltigkeit auf Gruppenebene wurde der Teilnehmerkreis im GCRC um die Bereichsebene erweitert. Darauf aufbauend, soll eine strukturierte Bearbeitung der für das GCRC vorgeschlagenen Aufgabepakete eine Transformation hin zu einem Gremium mit Vorstandsbeteiligung ermöglichen. Ergebnisse der bisherigen Zusammenarbeit sind beispielsweise die Einführung einer gruppenweiten Datenbankstruktur, gemeinsame Zulieferstandards, die Entwicklung der Policy „Nachhaltigkeit in der Kreditvergabe“ sowie die Klimastrategie. Die Stabsabteilung Nachhaltigkeit der DZ HYP vertritt die Bank im GCRC sowie im Kompetenzzentrum Umwelt (KCU) in der DZ BANK Gruppe.

Risikomanagement

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

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

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

Die Risikostrategien umfassen jeweils

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

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

Die regulatorischen Anforderungen an die Organisation sowie die Zuordnung der Verantwortlichkeiten für das Risikomanagement ergeben sich insbesondere aus dem KWG, den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) sowie

aus der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV). Diese werden – unter Ausrichtung auf die Erfordernisse des Geschäftsmodells und unter Beachtung der Besonderheiten des „Waivers“ – durch die DZ HYP berücksichtigt. Die Bank hat zur Umsetzung ihres Risikoappetits eine klar definierte Risiko-Governance mit transparenten und festgelegten Verantwortlichkeiten sowie einem geeigneten Kommunikationsrahmen implementiert. Sie trägt den regulatorischen Anforderungen, den Risikopräferenzen der DZ HYP sowie den Anforderungen, die sich aus der Einbindung in die DZ BANK Gruppe ergeben, Rechnung. Auf dieser Basis werden die Funktionsfähigkeit und die Wirksamkeit der Risikosteuerungs- und Risikocontrolling-Prozesse sichergestellt.

» Geschäftsbericht 2021, Risikobericht, S. 34 ff.

Als Pfandbriefbank verfügen wir über ein für das Pfandbriefgeschäft geeignetes Risikomanagementsystem, das sämtliche damit 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 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 mehr als 250-jährigen Bestehen noch kein Pfandbrief ausgefallen ist, unterstreicht diese Einordnung.

In Übereinstimmung mit der Kreditrisikostategie der DZ BANK Gruppe haben wir in unserer Kreditrisikostategie definiert, in welchen Fällen eine Kreditvergabe ausgeschlossen ist. Dadurch stellen wir sicher, dass Mindestanforderungen für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung eingehalten werden.

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

Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen

Zu unseren Stakeholdern gehören die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DZ HYP, die Volksbanken und Raiffeisenbanken als unsere Partner in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe sowie Direktkunden, wohnungswirtschaftliche Unternehmen, Kapitalmarktinvestoren und weitere Geschäftspartner der Bank. Auch mit Analysten und Kapitalgebern, Verbänden, Medien, politischen Entscheidungsträgern und der Wissenschaft sowie mit Nichtregierungsorganisationen tauschen wir uns regelmäßig aus. Daneben besitzen Lieferanten und Dienstleister eine hohe wirtschaftliche Bedeutung für uns.

GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Für eine erfolgreiche Steuerung der DZ HYP ist es wichtig, die Erwartungen unserer Stakeholder möglichst genau zu kennen. Stakeholder sind für uns Personen und Institutionen, die soziale, ökologische, ökonomische, rechtliche oder ethische Erwartungen an uns haben. Gleichzeitig müssen sie von unseren Entscheidungen betroffen sein oder umgekehrt Einfluss auf unsere Entscheidungen nehmen.

GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Der regelmäßige Austausch mit den Stakeholdern ist ein wesentliches Element der DZ HYP Nachhaltigkeitsstrategie. Er ermöglicht 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. Der Aufbau und die Pflege langfristiger Stakeholder-Beziehungen sind daher auch von strategischer Bedeutung und die Basis für die Weiterentwicklung unserer Ausrichtung.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aktiv in Entscheidungsprozesse der Bank eingebunden. Darüber hinaus können sich die Beschäftigten im Intranet über das aktuelle Geschehen in der DZ HYP informieren. Um den Dialog mit ihnen

zu intensivieren und die Entwicklung aus ihrer Sicht beurteilen zu können, führt die DZ HYP regelmäßig anonyme Online-Mitarbeiterbefragungen durch. Dazu gehört zum Beispiel der „Puls Check“. Dieser soll ein repräsentatives Bild von der Stimmung in der Bank und der Zufriedenheit am Arbeitsplatz geben. Er wird im Zweijahresturnus wiederholt und 2022 erneut durchgeführt.

Ausgehend von den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung haben wir Ende 2021 ein „Kulturprojekt“ angestoßen. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, was die DZ HYP ausmacht, um für Kunden und Belegschaft gleichermaßen attraktiv zu bleiben. Dabei spielt auch das Thema Nachhaltigkeit eine Rolle. Die Projektergebnisse und die anschließende Umsetzung der Maßnahmen, die sich daraus ableiten lassen, folgen im Laufe des Jahres 2022 und darüber hinaus.

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

- » Der **Fachbeirat Banken** besteht aus bis zu 30 Mitgliedern, davon sind mindestens 75 Prozent hauptamtliche Vorstandsmitglieder von Volksbanken und Raiffeisenbanken.
- » In den **Fachbeirat Wohnungswirtschaft** beruft der Vorstand bis zu elf Mitglieder. Dabei handelt es sich um Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder von Wohnungsunternehmen aus ganz Deutschland.
- » Der **Fachbeirat Öffentliche Kunden** setzt sich aus bis zu elf vom Vorstand berufenen Vertretern von Kommunen, Behörden und kommunalen Spitzenverbänden zusammen.

Der Nachhaltigkeitsbeauftragte der DZ HYP hat im Rahmen der Sitzung des Fachbeirats Banken sowie des Fachbeirats Wohnungswirtschaft jeweils im April 2021 zu den Themen Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsprojekt referiert.

Die Volksbanken und Raiffeisenbanken zählen zu unseren wichtigsten Anspruchsgruppen. Neben persönlichen Gesprächen und Besuchen durch den Vorstand und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Markteinheiten wird der Dialog vom Fachbeirat unterstützt. Zudem schaffen wir im Rahmen von InvestorenTafeln für die Immobilienbranche regelmäßig Möglichkeiten, in denen die DZ HYP fachliche und gesellschaftspolitische Themen offen diskutiert und die Vorstände unserer Partnerbanken mit Immobilienkunden ins Gespräch bringt. So laden wir ausgewählte Volksbanken und Raiffeisenbanken regelmäßig zu exklusiven Kundenveranstaltungen ein, um die Zusammenarbeit im Firmenkundengeschäft zu intensivieren.

Besonders im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung bleibt das persönliche Gespräch ein wesentlicher Baustein für gute Geschäftsbeziehungen zu unseren Kunden und Partnern in der Branche. Dazu gehören zum Beispiel die jährlichen

Neujahrsempfänge an den Standorten unserer Immobilienzentren, die dafür ein geeignetes und gefragtes Veranstaltungsformat sind, coronabedingt im Berichtsjahr jedoch nicht stattfinden konnten. Hinzu kommen Prognoseveranstaltungen sowie Tischgespräche in kleiner Besetzung für unsere Firmenkunden.

Bei der Gestaltung und Stärkung unserer Kundenbeziehungen sind Veranstaltungen ein wesentlicher Baustein. Die hohe Bedeutung hat sich in den Monaten der coronabedingt herausfordernden Kontaktpflege im Jahr 2021 besonders gezeigt. Umso wichtiger war und ist es, Formate zu entwickeln, die dem Bedürfnis nach Austausch und Verbindung auch unter besonderen Hygienebedingungen gerecht werden. In diesem Zusammenhang hat sich das 2020 am Standort Hamburg eingerichtete Studio bewährt. Per Livestream haben eine Vielzahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern online und interaktiv beispielsweise die ImmoTalks oder StudioTalks verfolgen können.

Alle DZ HYP Veranstaltungsformate für Immobilienkunden

Firmenkunden	Privatkunden	
InvestorenTafeln an den Standorten der Immobilienzentren	Mittagsimbiss im Rahmen der BWT (Bankwirtschaftliche Tagung) in Berlin	Einbindung von Partnerbanken in Fachveranstaltungen
Tischgespräche – Austausch mit Top-Kunden an allen Standorten	Besuchergruppen der Volksbanken und Raiffeisenbanken an Hauptstandorten	
Alster Race	Neujahrsempfänge in Hamburg, Düsseldorf, Frankfurt, Stuttgart, München	
ImmoTalks / StudioTalks (digital)	Prognoseveranstaltungen (2x jährlich, digital)	
Marina Night anlässlich der Mipim	Exklusive Konzertabende im Rahmen des Elbphilharmonie-Sponsorings	
Investor Night anlässlich der EXPO REAL	Sponsorings und Kooperationen mit Veranstaltern von Fachtagungen	
Wohnwirtschaftliche Gespräche		

Unsere Kommunikation mit Kapitalmarktpartnern gestalten wir so transparent wie möglich. Neben den jährlichen Geschäfts- und Halbjahresfinanzberichten veröffentlichen wir regelmäßig weitere marktrelevante Informationen. Außerdem pflegen wir einen intensiven Kontakt mit Investoren in Form von Einzelgesprächen oder im Rahmen von Veranstaltungen. Pandemiebedingt haben diese im Berichtsjahr insgesamt in einer geringeren Anzahl stattgefunden – viele auch virtuell.

Im Bereich der Finanz- und Nachhaltigkeitsratings stehen wir mit Ratingagenturen und Analysten im Dialog.

Zusätzlich nutzen wir als Teilnehmer oder Aussteller die Möglichkeit, mit unseren Stakeholdern in den Austausch zu kommen. Mit der Teilnahme an der Online-Messe GENOKON vom Ausrichter GENOPACE im Jahr 2021 konnten trotz Lockdowns Kontakte mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken gepflegt und ausgebaut sowie über Neuigkeiten im Rahmen eines Workshops berichtet werden.

Gemeinsam mit der Union Investment Institutional GmbH und der R+V Lebensversicherungs AG ist die DZ HYP Aussteller auf dem Deutschen Kämmerertag, der regelmäßig Zukunftsaufgaben aus Sicht der Kommunen auf die Agenda setzt. 2021 fand dieser in einem Hybridformat statt: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten die Möglichkeit, die Vorträge und Diskussionen entweder vor Ort oder digital zu verfolgen. Schwerpunkte des Kongresses waren neben den Auswirkungen der Corona-Pandemie die Themen Nachhaltigkeit, Klimawandel und Mobilitätswende.

Schließlich sind wir auch auf Verbandsveranstaltungen präsent und unterstützen zum Beispiel mit der „Blauen Stunde“ ein Networking-Format im Rahmen des Verbandstags VdW Rheinland Westfalen.

Darüber hinaus werden jährlich Banken, die in den Geschäftsfeldern Firmenkunden und Privatkunden intensiv mit uns zusammenarbeiten, mit dem DZ HYP PartnerPreis honoriert. Dieser ist mit einem Preisgeld verbunden, das die ausgezeichnete Bank vor Ort für karitative Zwecke ihrer Wahl einsetzen kann.

Ihre Marktcompetenz belegt die DZ HYP durch regelmäßig veröffentlichte Immobilienmarktstudien, überwiegend mit regionalen Schwerpunkten. Die Berichte analysieren die Entwicklung in den gewerblichen Immobiliensegmenten Einzelhandel, Büro und Wohnen. Sie sind in der Branche gut eingeführt und treffen auf eine große Nachfrage. Neben den turnusmäßig veröffentlichten Studien zu regionalen Immobilienzentren im März und dem Immobilienmarkt Deutschland – in dem die Entwicklung der sieben Metropolen analysiert wird – erscheinen zusätzlich regelmäßig zwei Länderberichte. Unsere verbundinterne Publikation IMMO KOMPAKT liefert darüber hinaus wertvolle Informationen, verbessert die Transparenz in Bezug auf unsere Geschäftsaktivitäten und unterstützt so die Volksbanken und Raiffeisenbanken in ihrer Arbeit vor Ort. Damit die Fachkompetenz in der Immobilienfinanzierung auch bei den Endkunden noch stärker wahrgenommen wird, erläutert der DZ HYP ImmoBlog aktuelle Themen des Immobilienmarkts in verständlicher Sprache, wechselnden Formaten und überschaubarer Länge. Auch renommierte Experten aus der Immobilienwirtschaft kommen darin zu Wort. Der ImmoBlog kann von jeder Volksbank und Raiffeisenbank in die eigene Website eingebunden werden.

Die DZ HYP ist Mitglied in zahlreichen Verbänden. Wir setzen uns für die Stabilisierung des Finanzsystems, die Interessen der Pfandbriefbanken sowie die wirtschaftlichen und ideellen Interessen der gesamten Immobilienwirtschaft ein. 2021 haben wir uns an einer branchenübergreifenden Initiative beteiligt. Im Mittelpunkt des Engagements steht die Erarbeitung und Etablierung von Standards, die es uns zukünftig ermöglichen, die Nachhaltigkeitsleistung von Immobilienportfolios zu ermitteln.

» Mitgliedschaften der DZ HYP, S. 9

GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

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

Die Verbindung von ökologischer, ökonomischer und sozialer Verantwortung ist für die DZ HYP als Genossenschaftsbank seit jeher fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Wir sehen uns daher für diese Herausforderungen gerüstet und setzen uns intensiv mit den nachhaltigkeitsrelevanten Themen auseinander, die vor allem die Akteure im Finanzsektor betreffen. Dazu zählt zum Beispiel der EU-Aktionsplan Sustainable Finance, der Handlungsempfehlungen für die Finanzierung der klimapolitischen Ziele von Paris und nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) durch Umlenkung der Kapitalströme gibt. Um ein langfristigeres Denken in der Kapitalmarktanlage zu fördern und dadurch einen stabileren Finanzmarkt zu schaffen, werden klimapolitische Risiken verstärkt berücksichtigt. Dies wird zudem regulatorisch durch den Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken der Europäischen Zentralbank (EZB) sowie durch die Leitlinie Kreditvergabe und -überwachung der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) vorangetrieben.

2019 hat die Europäische Union den „Green Deal“ vorgestellt, einen Maßnahmenplan für den Übergang zu einer modernen, ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaft. Alle Wirtschaftssektoren müssen dazu einen aktiven

Beitrag leisten, indem sie beispielsweise in umweltfreundliche Technologien investieren oder die Energieeffizienz von Gebäuden erhöhen sowie die Dekarbonisierung des Gebäudesektors vorantreiben. Das Ziel der EU ist es, bis 2050 klimaneutral zu sein. In einer gemeinsamen Klimastrategie hat sich die DZ BANK Gruppe dazu verpflichtet, die aggregierten CO₂-Emissionen der Gruppenunternehmen – ausgehend vom Jahr 2009 – bis zum Jahr 2030 um 65 Prozent einzusparen und bis 2045 klimaneutral zu sein. Das Ziel der Klimaneutralität stellt dabei ein konzernweites Mindestziel dar.

» Betrieblicher Umweltschutz, S. 50 ff.

Neben der Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es wichtig, einen guten Zugang zu qualifizierten und talentierten Fach- und Führungskräften sowie zu jungen Talenten zu bekommen. Die voranschreitende Digitalisierung und die demografische Entwicklung führen zu einer ansteigenden Wettbewerbsintensität auf Seiten der Personalgewinnung. Für eine gute Positionierung im Markt ist eine starke Arbeitgebermarke mit überzeugenden Botschaften unerlässlich. Ziel ist es, die Belegschaft zu verjüngen, den Frauenanteil zu steigern und die Mitarbeiterbindung zu stärken. Von hoher Bedeutung dabei ist zudem, die Attraktivität der DZ HYP jenseits der klassischen Einsatzfelder zu erhöhen, wie zum Beispiel in der IT.

Darüber hinaus wurde die 2020 bereits begonnene Weiterentwicklung der Arbeitgebermarke im Jahr 2021 um ein weiteres wichtiges Element ergänzt: Was zeichnet die DZ HYP in besonderem Maß aus?

Um passende Profilthemen zu ermitteln, fanden 2021 zunächst drei sogenannte Branding-Werkstätten statt, an denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt haben. Auf Basis der Ergebnisse wurden drei starke Profilthemen identifiziert:

- » Sozialer Umgang: Wohlfühlen fördert unsere Leistung.
- » Innere Stärke: Wir kennen kein schlechtes Wetter.
- » Aspiration: Wir sind Zusammenverwirklicher.

Zusammen genommen bilden die drei Profilthemen unsere „Leistungsgemeinschaft“. Diese wird ab 2022 Gegenstand der Kommunikation der Arbeitgebermarke sein, mit der die Bank sich weiter attraktiv positionieren will.

- » Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, S. 38 ff.

Wie wir mit diesen Anforderungen in Bezug auf Berichterstattung umgehen, erläutern wir ausführlich im Berichtsprofil. Die strategische Einbindung wird im Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie vorgestellt.

- » Nachhaltigkeitsstrategie, S. 19 ff.
- » Berichtsprofil, S. 59 ff.

GRI 415: Politische Einflussnahme

GRI 415-1: Parteispenden

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

NACHHALTIGES BANKGESCHÄFT

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

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

Die Neustrukturierung unserer Marktaktivitäten in die drei Geschäftsfelder Firmenkunden, Privatkunden und Öffentliche Kunden im Jahr 2020 hat sich bewährt. Seitdem arbeitet die DZ HYP in den bisher separat aufgestellten Bereichen Gewerbekunden und Wohnungswirtschaft innerhalb des Geschäftsfelds Firmenkunden noch intensiver mit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zusammen. Durch unser vertrauensvolles und partnerschaftliches Miteinander unterstützen wir die Volksbanken und Raiffeisenbanken bei der erfolgreichen und nachhaltigen Positionierung am Markt.

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

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

» GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen, S. 29 f.

Für den fachlichen Austausch und zur Bewertung aktueller Entwicklungen wurde 2019 der Nachhaltigkeitsausschuss gegründet. Den fachbereichsübergreifenden Dialog auf Arbeitsebene gewährleistet der im Berichtsjahr neu installierte Koordinationskreis „Nachhaltigkeit“ in der DZ HYP. Darüber hinaus wurde 2021 mit relevanten Entscheidungsträgern das Gremium „Nachhaltige Produkte“ gebildet. Dies stellt den Prozess der Immobilienbewertung, inklusive Methodik und Immobilienauswahl für nachhaltige Refinanzierungen, sicher und gibt Impulse für die Entwicklung nachhaltiger Produkte.

» Nachhaltigkeitsstrategie, S. 19 ff.

Wir entwickeln uns ständig weiter und werden uns auch in Zukunft den vielfältigen nachhaltigkeitsrelevanten Herausforderungen stellen, die gerade im Finanzsektor auf die Akteure zukommen. Dazu zählen unter anderem der EU-Aktionsplan Sustainable Finance und Fragen des Klimawandels ebenso wie Fragen der Schaffung von Wohnraum in den Metropolregionen.

Ausgewählte Projektbeispiele



Gasometer in Berlin

» Das ehemalige Güterbahnhof-Areal „NeckarPark“ gehört zu den aktuell bedeutendsten Entwicklungsflächen der Landeshauptstadt Stuttgart. Mit den „Stuttgarter Höfen“ entstehen im neuen Stadtquartier auf dem rund 8.100 Quadratmeter großen Grundstück zwei attraktive und zukunftsweisende Gebäude mit gewerblicher (Bauteil A) sowie im Wesentlichen wohnwirtschaftlicher (Bauteil B) Nutzungsprägung. Die Erstellung erfolgt unter der Prämisse höchsteffizienter Flächenausnutzung.

Dem Aspekt der Nachhaltigkeit wird unter anderem durch eine energieeffiziente Bauweise mit Wärmerückgewinnung, Photovoltaikanlagen, Fassadenbegrünung und E-Parkplätzen Rechnung getragen. Zudem besteht ein ökologisch zukunftsweisendes Verkehrskonzept mit sehr guter Anbindung an den ÖPNV sowie der Bereitstellung von Fahrradstellplätzen. Die Fertigstellung der Gesamtprojektierung ist bis Ende 2024 geplant und soll dann das DGNB-Gold-Zertifikat erhalten.

« Gemeinsam mit der R+V Lebensversicherung AG hat die DZ HYP die Finanzierung der Neugestaltung des berühmten Gasometers in Berlin übernommen. Dies ist das finale Bauvorhaben auf dem EUREF-Campus, der bereits seit 2014 die CO₂-Klimaschutzziele der Bundesregierung für das Jahr 2050 erfüllt. Das Gebäude wird als KfW-Effizienzhaus 55 errichtet. Dadurch wird der Standard eines Niedrigstenergiegebäudes umgesetzt, der die aktuellen genehmigungsrechtlichen Anforderungen an den Bedarf gemäß Gebäude-Energie-Gesetz spürbar unterschreitet.

Die Versorgung ist „smart“. Das bedeutet, dass zum Beispiel nur Licht in den Räumen brennt, wenn sich dort Personen befinden. Durch die Weiternutzung des Gasometers als Gewerbefläche müssen keine neuen Flächen in Berlin versiegelt und keine Bäume gefällt werden.

Die Grundsteinlegung fand im August 2021 statt, die Fertigstellung soll zum Jahresende 2023 erfolgen.



Stuttgarter Höfe

» Im Zentrum des Frankfurter Bankenviertels entsteht derzeit das neue Stadtquartier FOUR. Das Ensemble besteht aus vier Hochhäusern und wird nach Fertigstellung Platz für mehr als 600 Wohnungen bieten. Mit maximal 55 Etagen und einer Höhe von bis zu 233 Metern ist FOUR nach Fertigstellung das höchste Bürogebäude deutschlandweit.

Bereits im November 2020 wurde der Rückbau mit dem ersten DGNB-Platin-Siegel versehen. Darüber hinaus wird eine DGNB-Platin-Zertifizierung für „Vertical Cities“ angestrebt. Ihre herausfordernden Kriterien umfassen Lage, Energieversorgung, Aufenthaltsqualität, Mischnutzung, nachhaltige Mobilität bis hin zur Minimierung der Kosten über den gesamten Lebenszyklus. Neben der Nutzung von Erdwärme für Kühlung und Heizung im FOUR wird vor allem seine vielfältige Nutzung mit kurzen Wegen eine lange und somit auch nachhaltige Lebensdauer ermöglichen. Die Öffnung des vorher verschlossenen Areals, die öffentlichen Plätze, die Dachfläche des Podiums und die im Quartier angelegten Sozialwohnungen liefern einen wichtigen sozialen Beitrag zur Stadtentwicklung.



Stadtkwartier FOUR Frankfurt



Das LEIQ im Teilgebiet „Kaiserlei“ am Stadtrand von Offenbach

« Im Teilgebiet „Kaiserlei“, einem gemeinsamen Gewerbegebiet der Städte Frankfurt und Offenbach, wird mit dem LEIQ die Errichtung eines zukunftsweisenden Projekts umgesetzt. Auf einem rund 11.200 Quadratmeter großen Grundstück entsteht damit ein moderner Bürokomplex. Geplant als durchweg CO₂-neutrales Gebäude bietet LEIQ seinen Mietern modern und energetisch optimierte Räume, die über sehr gute thermische Eigenschaften und hohe Luftwechselraten verfügen. Weitere Highlights sind die Begrünung von Dachflächen und Innenhöfen sowie ein Atrium.

Nachhaltige Kreditvergabe

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

Als Unternehmen der DZ BANK Gruppe ist die DZ HYP der genossenschaftlichen Grundidee einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Wirtschaftsweise verbunden. Unsere Produkte und Dienstleistungen sind ethisch vertretbar, mögliche Risiken werden klar kommuniziert.

» Risikomanagement, S. 25

Fragen der Nachhaltigkeit gehören zu unserem täglichen Geschäft. Seit Juli 2021 erheben wir in unserem Firmenkundenneugeschäft regelmäßig Nachhaltigkeitsnachweise in Form von Energieausweisen und Zertifikaten zu den Objekten. Auf dieser Grundlage bewerten wir vor allem die energetischen Eigenschaften des jeweiligen Objekts. Die von der DZ HYP akzeptierten Nachhaltigkeitszertifikate umfassen das „Deutsche Gütesiegel Nachhaltiges Bauen“ der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V. (DGNB), den „Leadership in Energy and Environmental Design (LEED)“ des U.S. Green Building Council sowie den „Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM)“ der BRE Group.

» Projektbeispiele, S. 32 f.

Investitionen in den Immobilienbestand – Neubauten wie auch Modernisierungsmaßnahmen – gewährleisten eine Steigerung der Energieeffizienz und erfüllen in der Regel hohe Anforderungen an die Barrierefreiheit, Sicherheit und Familienfreundlichkeit.

Im Geschäft mit 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.

Darüber hinaus will die DZ HYP ihre Kundinnen und Kunden bestmöglich vor Überschuldung schützen. Im Immobilienkreditgeschäft mit Gewerbekunden stellt sie auf die Beleihungswerte der zu finanzierenden oder sichernden Immobilien ab und prüft unter anderem die Vermögens- und Schuldensituation sowie den Cashflow. Die Vereinbarung von Covenants im Kreditvertrag soll die Kapitaldienstfähigkeit über die Kreditlaufzeit sicherstellen. Das heißt, dass während der Laufzeit des Kredits zu jeder Zeit definierte Anforderungen wie beispielsweise zu Eigenkapitalausstattung, Verschuldungsgrad, Liquiditätslage und/oder Zinsdeckung einzuhalten sind. Im Privatkundengeschäft erfolgt eine Kreditwürdigkeitsprüfung seitens der Vermittlerbanken gemäß den Vorgaben der DZ HYP, um übermäßige Härten und Überschuldung auf Seiten des Darlehensnehmers zu vermeiden. Dieser kann sich bei Vertragsabschluss das Recht einräumen lassen, während der Zinsbindungsdauer die Tilgung dreimal anzupassen, um so bei Bedarf auf temporäre Liquiditätsengpässe zu reagieren. Darüber hinaus können bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten einzelfallbezogene, individuelle Vereinbarungen mit der DZ HYP getroffen werden.

Es gelten zudem die Ausschlusskriterien für die Kreditvergabe der DZ BANK Gruppe, anhand derer jedes Engagement vor Kreditvergabe zu prüfen ist. Damit sollen Geschäfte unterbunden werden, die Mindestanforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit nicht erfüllen oder mit einem erhöhten Risiko für Reputationsschäden zulasten der DZ BANK Gruppe verbunden sind. So werden zum Beispiel keine Geschäftsbeziehungen eingegangen, wenn im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Partners signifikante Menschenrechtsverletzungen oder Umweltverstöße nicht ausgeschlossen werden können.

Eine Bestätigung unserer Leistung ist die erneute Auszeichnung durch das in Berlin ansässige European Real Estate Brand Institute, das jährlich anhand einer repräsentativen Expertenumfrage die stärksten Immobilienmarken in zwölf Kategorien ermittelt. Auch im Jahr 2021 konnte die DZ HYP überzeugen und belegte zum sechsten Mal den ersten Platz in der Kategorie „Banken“.

Kundenzufriedenheit

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

GRI 417: Marketing und Kennzeichnung

GRI 418: Schutz der Kundendaten

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für unser Geschäft. Aus diesem Grund überprüfen wir unsere Leistungen regelmäßig und suchen den persönlichen Austausch. Im Berichtsjahr hat die DZ HYP eine Kundenbefragung in den Geschäftsfeldern Firmenkunden und Privatkunden vorbereitet. Die Durchführung ist für das Jahr 2022 geplant, ebenso werden die Ergebnisse in diesem Jahr erwartet. Unsere Produkte und Dienstleistungen erläutern wir umfassend mithilfe von Online- und Printveröffentlichungen, in persönlichen Gesprächen, im Rahmen unserer Veranstaltungsreihen oder auch auf unserer Website. Unsere „Grundsätze für nachhaltiges Marketing“ haben wir in einer internen Richtlinie festgelegt.

Die DZ HYP garantiert ihren Kunden den Schutz personenbezogener Daten sowie eine ausschließlich zweckgebundene Verwendung. Die Grundlage dafür bildet unsere interne Datenschutzrichtlinie, die für alle Beschäftigten gleichermaßen gilt. Datenschutzerfordernisse spielen auch bei unseren Projekten zur Digitalisierung der Kundenschnittstelle eine wesentliche Rolle. Unser Anspruch lautet, die Erwartungen unserer Kunden an eine verbesserte Verfahrensqualität, höhere Effizienz und Geschwindigkeit mit höchsten Standards in Bezug auf Datenschutz und Datensicherheit zu verbinden.

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

» Verantwortungsvolle Unternehmensführung, S. 15 f.

GRI 417: Marketing und Kennzeichnung

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

Zum Marketing der DZ HYP zählen Werbeanzeigen, Produktbroschüren und -flyer, Kundenanschriften, Veranstaltungen, Internet- und Social-Media-Auftritte sowie weitere imagefördernde Maßnahmen. Wir tolerieren weder irreführende, diskriminierende oder ehrverletzende Werbung noch herabsetzende Angaben über Wettbewerber oder deren Produkte und Dienstleistungen.

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

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

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

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

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

GRI 418: Schutz der Kundendaten

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

Die DZ HYP richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung. Die entsprechenden Regelungen sind in Richtlinien und Arbeitsanweisungen festgehalten. In 2021 ergab sich gemäß Art. 33 DSGVO eine meldepflichtige Datenschutzverletzung.

Nachhaltige Refinanzierung

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

Die nachhaltige Transformation des Immobiliensektors erfordert hohe Investitionen aus öffentlicher und privater Hand. Die DZ HYP unterstützt diesen Prozess, indem sie umweltbezogene Kriterien in ihre Kapitalmarktprodukte integriert. So können die erforderlichen finanziellen Mittel bei nachhaltigkeitsorientierten Kapitalmarktinvestoren eingesammelt und entsprechend energieeffizienten Immobilienfinanzierungen zur Verfügung gestellt werden.

In diesem Zusammenhang hat die DZ HYP ein Green Bond Framework aufgesetzt, das sich an den Green Bond Principles der International Capital Market Association (ICMA) sowie den Mindeststandards Grüner Pfandbrief des Verbands deutscher Pfandbriefbanken (vdp) orientiert und die Emission von Grünen Pfandbriefen zum Ziel hat.

Die Verwendung der eingesammelten Erlöse richtet sich vor allem nach der Energieeffizienz der finanzierten Immobilien und kann entweder durch Energieausweise, -zertifikate oder den Energiestandard belegt werden. Darüber hinaus bietet das Framework Informationen zum Prozess der Projektbewertung und -auswahl, zum Management der Erlöse sowie zur Berichterstattung. Diese erfolgt im Rahmen eines jährlichen Green Bond Reporting, in dem transparent über die Mittelverwendung sowie die erzielte Klimawirkung berichtet wird. Um den Investoren

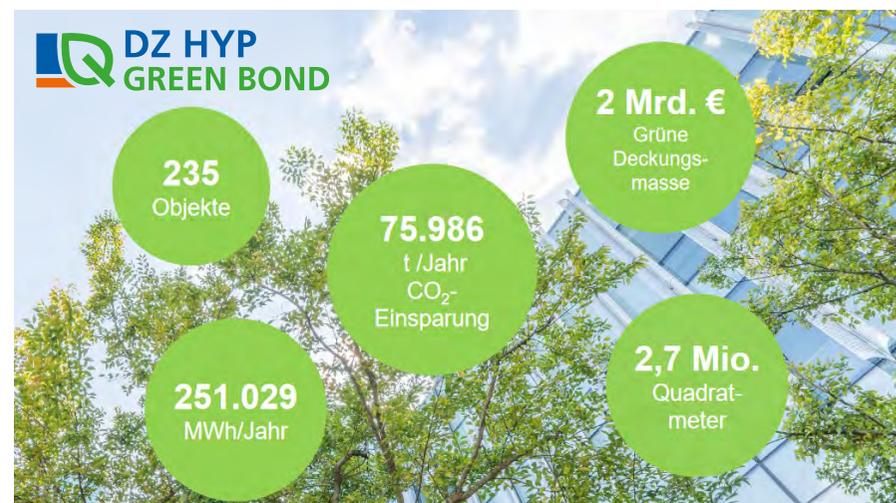
bereits vor der ersten Grünen-Pfandbrief-Emission einen Überblick über die ökologische Qualität des Grünen Portfolios zu geben, hat die DZ HYP ein sogenanntes Pre-Issuance Reporting zur Verfügung gestellt. Um sicherzustellen, dass die dabei verwendeten Methoden höchsten Qualitätsstandards entsprechen, wurde mit Drees & Sommer ein renommiertes Beratungsunternehmen mit der Berechnung der Klimawirkung beauftragt.

Das Pre-Issuance Reporting sowie weitere wichtige Dokumente rund um den DZ HYP Green Bond können der Webseite entnommen werden:

» <https://dzhyp.de/de/investor-relations/informationen-fuer-investoren/green-bonds/>

Zur Beurteilung des DZ HYP Green Bond Framework wurde die Nachhaltigkeitsratingagentur ISS ESG mit der Vergabe einer Second Party Opinion beauftragt. Diese hat den Beitrag unserer Green Bonds zu dem Sustainable Development Goal (SDG) 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ bestätigt.

Pre-Issuance Impact Reporting¹ | Stichtag 30.09.2021



¹ Das Pre-Issuance Reporting dient der Schaffung von Transparenz und ist rein indikativ zu verstehen.

DAS INTERVIEW



Patrick Ernst ist Bereichsleiter Treasury und gibt im Interview Einblicke in die Strukturierung und Emission des ersten Grünen Pfandbriefs der DZ HYP.

Herr Ernst, was ist eigentlich ein Grüner Pfandbrief?

Wie bei einem klassischen Hypothekendarlehen handelt es sich um eine gedeckte Schuldverschreibung, die der Refinanzierung von grundpfandrechtlich besicherten Immobiliendarlehen dient. Aufgrund strenger gesetzlicher Anforderungen genießt dieses Produkt ein hohes Ansehen im Kapitalmarkt und gilt als besonders sicher und zuverlässig. Bei einem Grünen Pfandbrief erfüllen die finanzierten Immobilien darüber hinaus strenge Nachhaltigkeitskriterien und werden anhand ihrer Energieeffizienz ausgewählt. Dadurch wird sichergestellt, dass die erzielten Erlöse ausschließlich nachhaltigen Projekten zugutekommen.

Warum hat sich die DZ HYP dafür entschieden, eine Grüne Anleihe zu begeben?

Mit dem Green Deal hat sich die Europäische Union 2019 das ambitionierte Ziel der vollständigen Klimaneutralität bis 2050 gesetzt. Das stellt den Immobiliensektor, der für rund 40 Prozent des deutschen Treibhausgasausstoßes verantwortlich ist, vor enorme Herausforderungen und erfordert immense Investitionen sowohl aus öffentlicher als auch aus privater Hand. Als eine führende Immobilien- und Pfandbriefbank in Deutschland sehen wir es als unsere Verantwortung an, diesen Wandel aktiv mitzugestalten. Durch die Emission von Grünen Pfandbriefen gehen wir einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Erreichung der Pariser Klimaziele und bieten unseren Investoren die Möglichkeit, gezielt in eine nachhaltige Transformation des Immobiliensektors zu investieren.

Woher wissen Sie, welche Immobiliendarlehen nachhaltig sind?

Die Immobiliendarlehen werden anhand ihrer Energieeffizienz ausgewählt. Dafür fordern wir seit 2021 standardmäßig Nachhaltigkeitsnachweise und Zertifikate im Rahmen unseres Firmenkundengeschäfts an und hinterlegen die Nachhaltigkeits-

daten in unserem Kernbanksystem. Mithilfe dieser Daten erfolgt anschließend die Klassifizierung entlang unserer Auswahlkriterien.

Damit ist also die Grundlage im Kreditgeschäft geschaffen. Wie wird daraus ein Grüner Pfandbrief?

In den vergangenen Jahren haben sich am Markt für Green Bonds Standards herausgebildet, denen auch die DZ HYP gefolgt ist. So haben wir ein Green Bond Framework erstellt, das wichtige Merkmale und Kriterien beschreibt. Wir orientieren uns dabei an den Green Bond Principles der International Capital Market Association (ICMA) und den Mindeststandards Grüner Pfandbrief des Verbands deutscher Pfandbriefbanken (vdp). Dieses Framework wurde vor der Emission durch eine Second Party Opinion der Nachhaltigkeitsratingagentur ISS ESG verifiziert.

Außerdem haben wir unseren Investoren ein Pre-Issuance Reporting zur Verfügung gestellt, in dem wir im Vorfeld zur Platzierung unter anderem über die CO₂-Einsparung des Grünen Portfolios berichten.

Im Februar 2022 folgte dann die Emission über 1 Milliarde Euro.

Wie zufrieden waren Sie mit der Resonanz?

Bereits im Rahmen der mehrtägigen Roadshow haben wir ein reges und positives Interesse der Investoren beobachten können. Dies hat sich auch im Zuge der Emission anhand eines zuteilbaren Orderbuchvolumens von 2 Milliarden Euro gezeigt. Besonders erfreulich ist, dass rund 33 Prozent der 90 Investoren einen ESG-Hintergrund hatten.

Ein sehr gelungenes Ergebnis. Wie sehen die nächsten Schritte aus?

Es gibt einiges zu tun, denn unser Ziel ist es, die nachhaltige Refinanzierung als festen Bestandteil unseres Geschäftsmodells zu etablieren. Beispielsweise werden wir in einem jährlichen Green Bond Reporting über die Mittelverwendung sowie die erzielte Klimawirkung unseres Grünen Pfandbriefs berichten. Darüber hinaus prüfen wir die Implementierung der EU-Taxonomie in unser Green Bond Framework.

Vielen Dank für das Gespräch!

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

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

GRI 202: Frauenanteil

GRI 401: Beschäftigung

GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

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

In unserer Personalarbeit orientieren wir uns an den Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber wollen wir die Mitarbeiterbedürfnisse mit den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Einklang bringen. Unseren Beschäftigten bieten wir eine leistungsgerechte Vergütung, flexible Arbeitszeiten ohne Kernarbeitszeit und eine

familienbewusste Unternehmenskultur. Umfangreiche Weiterbildungsangebote, Zusatzleistungen im sozialen Bereich sowie ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement runden das umfassende Angebot ab.

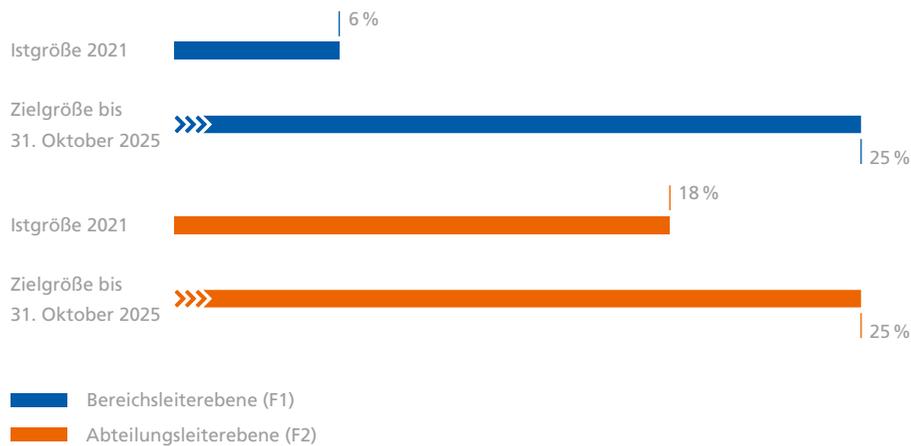
Mit dem in beiden Hauptsitzen etablierten „HR Business Partner Konzept“ haben wir die Personalarbeit verstärkt auf die Wertschöpfung in den betreuten Einheiten ausgerichtet. Das Konzept unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, Beiträge zum Geschäftserfolg und zum Kundennutzen zu leisten. Die Bereiche werden mit Blick auf ihre jeweiligen Aufgaben eng begleitet.

Der demografische Wandel und ein zunehmender Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte rücken die Frage nach der Attraktivität als Arbeitgeber ins Zentrum der strategischen Personalarbeit. Das 2019 verabschiedete Demografiekonzept wurde im Berichtsjahr weiter konkretisiert und einzelne Maßnahmen bereits umgesetzt. Das Demografiekonzept fokussiert sich auf vier Handlungsfelder: Personalplanung, Personalgewinnung, Mitarbeiterbindung und Gesundheit. Die DZ HYP verfolgt damit das Ziel, ihre Leistungsfähigkeit auch zukünftig sicherzustellen.

Um dem Fachkräftemangel begegnen zu können, wollen wir unsere Ausbildungsaktivitäten weiter steigern, indem wir für Schulabgänger, Studierende und Hochschulabsolventen maßgeschneiderte Formate für die berufliche Ausbildung und Weiterentwicklung bereithalten. Auch das berufsbegleitende Studium gehört dazu.

GRI 402: Frauenanteil

FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN (in %)



Es ist dafür insbesondere wichtig, trotz eines steigenden Wettbewerbs einen guten Zugang zu Talenten zu erhalten und eine hohe Bindung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Dazu dient eine starke Arbeitgebermarke, die gleichermaßen überzeugend nach innen und außen wirkt. Um unsere relevanten Zielgruppen weiterhin gut zu erreichen, haben wir 2020 damit begonnen, unser Employer Branding neu aufzusetzen. Dafür wurde im ersten Schritt eine Recruitingkampagne gestartet. Neben den Tätigkeiten im Bereich der Immobilienfinanzierung haben wir auch Geschäftsbereiche wie IT oder Data Management in den Fokus gerückt, die derzeit ausgebaut werden. Die Kampagne setzt verstärkt darauf, die Beschäftigten als Markenbotschafter einzusetzen. Neben der Neugestaltung von Stellenanzeigen wurden auch verschiedene Video-Stellenanzeigen mit Beschäftigten gedreht, die die Bank auf ihren Social-Media-Kanälen einsetzt. Zudem erhielt die Karriereseite auf der DZ HYP Website als zentrale Plattform für die Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine neue Struktur

inklusive überarbeiteter Inhalte sowie einer neuen Bildsprache. Potenzielle Bewerberinnen und Bewerber finden hier seither Wissenswertes über die DZ HYP als Arbeitgeber sowie detaillierte Informationen über die einzelnen Einsatzbereiche sowie die Nachwuchskräfteförderung. Dabei setzen wir nicht mehr nur klassisch auf Text und Bild, sondern binden neben den Video-Stellenanzeigen auch Podcasts mit Beschäftigten über die Arbeit in verschiedenen Bereichen der Bank ein.

2020 haben wir die Belegschaft mit der Online-Mitarbeiterbefragung „Puls Check“ nach ihrer Zufriedenheit befragt. Die Ergebnisse wurden im März 2021 vorgestellt. Im Anschluss daran haben die einzelnen Bereiche eine differenzierte Auswertung erhalten, diese in den Teams besprochen, daraus Schlüsse gezogen und erste Maßnahmen abgeleitet. Bestätigt hat sich in den Ergebnissen, dass die DZ HYP unverändert ein guter Arbeitgeber ist, der ein Arbeitsumfeld bietet, in dem die Beschäftigten gerne und mit hohem Engagement arbeiten. Insbesondere das tägliche Erleben, die eigenen Arbeitsaufgaben, die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen sowie mit der jeweiligen Führungskraft sind mit hohen Zufriedenheitswerten versehen. Auch den Umgang mit der Corona-Pandemie und den zügigen Wechsel ins Homeoffice mit dem ersten Lockdown bewerteten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als sehr gut gelungen. Inmitten einer sich stark verändernden Arbeitswelt wurde darüber hinaus auch der Wunsch nach Orientierung deutlich, was sich in Fragen zur strategischen Ausrichtung und damit verbunden auch zur Digitalisierung äußerte. Dahinter stehen Themen zur Zukunftsperspektive und Wettbewerbsfähigkeit.

Für eine nachhaltige Leistungsbereitschaft und -fähigkeit in allen Altersgruppen sind die persönliche Gesundheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Grundvoraussetzungen. Hier bieten wir lebensphasengerechte Gestaltungsmöglichkeiten wie zum Beispiel verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle an. Die Corona-Pandemie führte zu einem Wechsel in das mobile Arbeiten von zu Hause, was von den Beschäftigten positiv beurteilt wurde. Gerade deshalb und gleichzeitig auch davon unabhängig stellte sich die Frage danach, wie sich die Zusammenarbeit in der DZ HYP zukünftig darstellen wird. Dies hat die Bank im Berichtsjahr mit einer Betriebsvereinbarung zum hybriden Arbeiten geregelt.

Neben dem Arbeiten in Präsenz, das eine wichtige Säule für den Austausch und das Gemeinschaftsgefühl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank darstellt, sollen zukünftig vermehrt Möglichkeiten geschaffen werden, den Beruf und die private Lebensführung besser in Einklang zu bringen. Diese Veränderung ist ein erster Schritt hin zu einem „neuen Normal“ und ebenso ein Attraktivitätsmerkmal für das Arbeiten in der DZ HYP.

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

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

» GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, S. 43 f.

Darüber hinaus ist die fachliche Qualifizierung unserer Beschäftigten ein wichtiges Asset. Daher halten wir ein umfangreiches Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen bereit, das stetig angepasst wird. Dieses reicht von Inhouse-Seminaren, Abteilungstrainings und Teamentwicklungsmaßnahmen bis hin zu Workshops, Sprachunterricht und IT-Schulungen. Darüber hinaus haben unsere Beschäftigten die Möglichkeit, externe Seminare zu besuchen sowie unternehmensübergreifende Hospitationen in der DZ BANK Gruppe zu absolvieren. Im Berichtsjahr konnten zwischenzeitlich wieder Präsenzseminare stattfinden. Die meisten Anbieter haben sich auch auf Online-Alternativen eingestellt, sodass wieder mehr Seminare stattgefunden haben.

MITARBEITERBEZOGENE KENNZAHLEN 2021

	GRI-Standard	2021	2020	2019
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Anzahl)¹	GRI 102-7, 102-8	832	819	870
Befristete Arbeitsverträge		15	20	25
Unbefristete Arbeitsverträge		817	799	845
Betriebliche soziale Aufwendungen (in Mio. €)²	GRI 401-2			
Löhne und Gehälter		76,4	73,1	76,2
Betriebliche Altersvorsorge		8,0	8,4	9,3
Sonstige soziale Aufwendungen		11,2	10,3	11,0
Anteil Frauen (in %)	GRI 102-8, 405-1			
Gesamtbelegschaft		44,4	44,4	45,3
Führungspositionen		17,0	17,7	13,9
Durchschnittsalter		46,0	46,9	45,6
Menschen mit Beeinträchtigungen (in %)	GRI 405-1	4,0	4,2	3,6
Fluktuation (in %)	GRI 401-1	6,0	13,3	6,0
Eigenkündigungsquote (in %)		5,2	6,8	3,9
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)		13,2	13,8	13,4
Krankheitsquote (in %)	GRI 403-10	3,0	3,3	4,2
Nach Art der Anstellung (in %)				
Außertarifliche Vergütung	GRI 102-41	57,4	54,8	49,4
Tarifliche Vergütung	GRI 102-41	42,6	45,2	50,6
Mit der Möglichkeit zu Sonderurlaub		100,0	100,0	100,0
Mit der Möglichkeit zu Teilzeit		100,0	100,0	100,0
In Vollzeit	GRI 102-8	77,0	74,9	76,3
In Teilzeit	GRI 102-8	23,0	25,1	23,7
Mobile Arbeit		99,1	88,8	80,0
Altersteilzeit		4,7	3,5	0,7
Mit betrieblicher Altersversorgung	GRI 401-2	81,2	89,2	96,0
Von Betriebsräten repräsentiert		97,9	97,5	97,7
In Elternzeit	GRI 401-3	5,5	6,1	2,7

¹ Im Jahresdurchschnitt.

² Nach IFRS ausgewiesen.

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

» GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen, S. 41

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

» Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe

» Verantwortungsvolle Unternehmensführung, S. 15 ff.

Der Personalbereich informiert die Betriebsräte regelmäßig unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben über grundlegende Veränderungen und trifft mit ihnen die im Betriebsverfassungsgesetz dafür vorgesehenen Vereinbarungen.

GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen

Zum 31. Dezember 2021 wurden bei der DZ HYP 482 (2020: 438) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außertariflich und 357 (2020: 359) nach geltendem Tarif beschäftigt. Dabei handelt es sich sowohl um befristete als auch um unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Die Vergütung unserer Beschäftigten richtet sich nach dem

- » Tarifvertrag für das private Bankgewerbe,
- » Manteltarifvertrag sowie Tarifvertrag
 - für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie
 - die genossenschaftliche Zentralbank

in der jeweils aktuellen Fassung. Hier sind geschlechtsunabhängige Kriterien zur Stellenbewertung und zu der dazugehörigen Vergütung festgelegt, sodass Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bereits angelegt ist. Gehalt und Gehaltsentwicklung für außertariflich beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in einer Betriebsvereinbarung definiert und orientieren sich an Tätigkeit und Qualifikation.

Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet unter Einbeziehung der Betriebsräte sowie des Vergütungsbeauftragten statt.

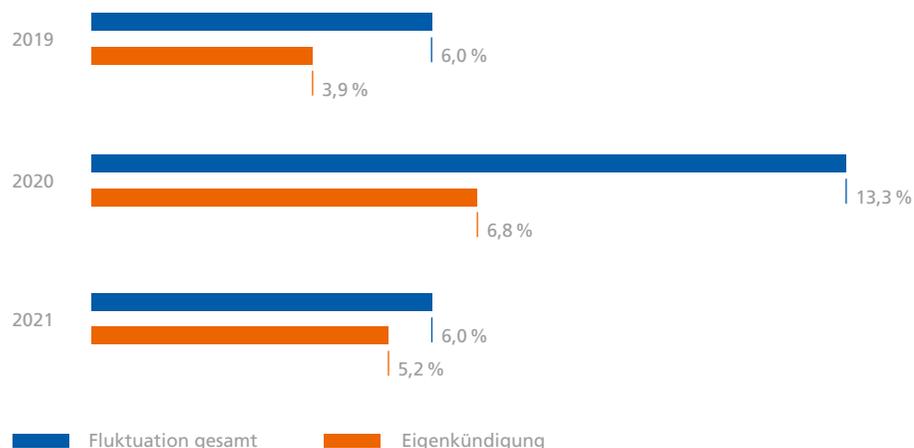
» GRI 405: Diversität und Chancengleichheit, S. 46

» GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, S. 46

GRI 401: Beschäftigung

GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

FLUKTUATION VON BESCHÄFTIGTEN (in %)



DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT (in Jahren)



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

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

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

GRI 401-3: Elternzeit

Für Beschäftigte mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich engagieren, bieten wir eine breite Palette an Maßnahmen. Wir 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, zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, unterschiedliche Teilzeitarbeitsmodelle sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Für unsere familienfreundliche Personalpolitik wurden wir von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung erstmals 2013 mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie®“ ausgezeichnet. Die DZ HYP hat das Qualitätssiegel,



das alle drei Jahre neu erworben werden muss, seitdem regelmäßig erhalten. Das aktuelle Siegel gilt bis zum 10. Dezember 2023 und gilt für beide Hauptstandorte und die sechs Immobilienzentren der DZ HYP.

Im Berichtsjahr waren 5,5 Prozent unserer Beschäftigten in Elternzeit.

GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

GRI 402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

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

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

Im Betrieb Hamburg ist das betriebliche Eingliederungsmanagement seit 2012 etabliert, im Betrieb Münster wurde es 2019 eingeführt. Damit existieren an beiden Hauptstandorten feste Integrationsteams, die während ihrer Arbeitszeit Kontakt zu betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufnehmen und Maßnahmen zur Wiedereingliederung bzw. Weiterbeschäftigung am Arbeitsplatz erarbeiten.

Die Planung der psychischen Gefährdungsbeurteilung sowie weiterer Angebote und Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) erfolgte im Berichtsjahr im paritätisch besetzten Ausschuss für das BGM. Der betriebsübergreifende Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA), bestehend aus den beiden

Arbeitsschutzbeauftragten der Standorte Hamburg und Münster, Vertretern von Personal und Verwaltung sowie Betriebsärzten, kam im Jahr 2021 ebenfalls regelmäßig zusammen. Die an allen Standorten vertretenen Sicherheitsbeauftragten nehmen an entsprechenden Aus- und Weiterbildungen teil. Diese Vorgehensweise soll auch auf die Immobilienzentren ausgeweitet werden.

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

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Arbeitsbedingte Todesfälle waren 2021 wie bereits in den Jahren zuvor nicht zu verzeichnen. Die Quote der Arbeits- und Wegeunfälle der DZ HYP lag 2021 bei 0,4 Prozent (2020: 0,7 Prozent). Die Krankenquote lag 2021 bei 3,0 Prozent (2020: 3,3 Prozent).

Der Betrieb Hamburg kooperiert seit 2012 mit dem Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen und Sicherheitstechnischen Dienst (B.A.D.). 2020 wurde diese Kooperation auch auf den Betrieb Münster ausgeweitet.

Die bestehenden Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wurden im Berichtsjahr fortgeführt. Bedingt durch die Corona-Pandemie konnten diese teilweise jedoch nur eingeschränkt angeboten werden. Die Betriebsärzte standen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu festen Sprechstunden zur Verfügung. Ebenso konnte die jährliche betriebliche Gripeschutzimpfung an den Standorten Hamburg und Münster wie geplant durchgeführt werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Immobilienzentren hatten die Möglichkeit, sich in den Gesundheitszentren des B.A.D. vor Ort impfen zu lassen. Insgesamt wurde eine deutlich höhere Nachfrage als in den Vorjahren verzeichnet. Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement hat die DZ HYP fortgeführt. In Kooperation

mit der DZ BANK AG konnten im Sommer des Berichtsjahrs Covid-19-Impfungen angeboten und in Zusammenarbeit mit den Helios-Kliniken durchgeführt werden. Im Februar 2022 wurden zudem Booster-Impfungen initiiert.

Seit dem Lockdown im Frühjahr 2020 haben die Beschäftigten der DZ HYP außerdem die Möglichkeit, die digitalen Angebote des Kooperationspartners „Fitness First“ zu nutzen, um auch am heimischen Arbeitsplatz Bewegung in den Alltag zu integrieren. Seit Beginn des Berichtsjahres ist „Bäderland Hamburg“ ein weiterer Kooperationspartner der DZ HYP. Die Beschäftigten erhalten mit Corporate Benefits Tickets vergünstigten Zutritt zu allen Bäderland-Standorten vor Ort.

Darüber hinaus hat das BGM-Team verschiedene Angebote zusammengestellt, die darauf ausgerichtet sind, die mentale Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten oder zu verbessern. Hierzu zählt unter anderem die Bezuschussung ausgewählter Meditations- und Achtsamkeits-Apps. Abgerundet wird das Angebot durch verschiedene Präsenz- und Online-Seminare.

Als weitere betriebsübergreifende Aktion haben wir im Juli 2020 damit begonnen, jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin eine hochwertige Trinkflasche aus Glas („soulbottle“) auszuhändigen. Diese Flaschen wurden im Berichtsjahr weiterhin jedem neuen Beschäftigten überreicht. Die Aktion soll dazu anregen, die täglich empfohlene Menge Flüssigkeit als Leitungswasser zu sich zu nehmen und gleichzeitig auf Plastikflaschen zu verzichten bzw. deren Gebrauch zu reduzieren.

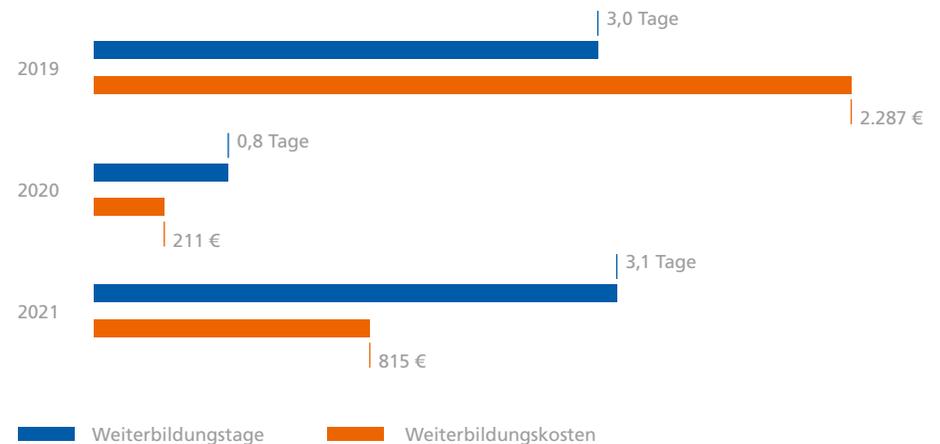
Im August 2021 haben sich Kolleginnen und Kollegen an den beiden Hauptstandorten erneut zu gemeinsamen Fahrradtouren getroffen. Das BGM-Team hat für Hamburg eine Radtour in die Vier- und Marschlande organisiert. Der Betriebsrat Münster bot eine Route durch das Münsterland an.

» Mitarbeiterkennzahlen, S. 40

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

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

WEITERBILDUNGSTAGE UND -KOSTEN PRO MITARBEITERIN UND MITARBEITER



Im Jahr 2019 haben wir die Ausbilderzertifizierung „BEST PLACE TO LEARN“ erhalten, die bis zum 31. Mai 2022 gültig ist. 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 zur freiwilligen Selbstverpflichtung dokumentieren wir seit 2014 mit einem entsprechenden Siegel.

Ziel ist es, Talente nicht nur am externen Markt anzuwerben, sondern auch auszubilden, um den zukünftigen Herausforderungen und veränderten Kompetenzanforderungen zielgerichtet mit qualifizierten Young Professionals begegnen zu können. Im Rahmen des Demografiekonzepts verstärkt die DZ HYP daher ihre Ausbildungsaktivitäten. Konkret wurden 2021 zwei Auszubildende und zwei dual Studierende eingestellt. Seit 2012 wird im Betrieb Münster neben der Ausbildung zum Bankkaufmann bzw. zur Bankkauffrau auch das duale Studium mit integrierter Ausbildung zum Bachelor und Master of Science in Banking & Finance angeboten. Im Berichtsjahr hat die DZ HYP alle Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Prüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Davon haben drei Auszubildende eine Tätigkeit am Standort Münster aufgenommen und einer am Standort Hamburg.

Zudem wurde die berufliche Ausbildung qualifizierter Hochschulabsolventen weiter ausgebaut. Neben dem etablierten Trainee-Programm im Bereich der gewerblichen Immobilienfinanzierung wurde ein weiteres Programm im Bereich IT eingeführt. Mit diesem Ausbildungsprogramm sollen junge Nachwuchskräfte für eine Übernahme in verschiedenen Fachabteilungen der IT qualifiziert und somit neue Kompetenzen für die DZ HYP verfügbar gemacht werden. Der im Oktober 2020 gestartete Trainee-Jahrgang im Bereich Gewerbekunden hat die Ausbildung im Berichtsjahr mit wechselnden Einsätzen in verschiedenen Fachabteilungen sowie Hospitationen und der Teilnahme an der DZ HYP Immobilienakademie erfolgreich fortgeführt. Für das „Faire Trainee-Programm“ wurde die Bank 2021 von „Trendence und Absolventa“, der führenden Jobbörse im Online-Bereich für junge Akademiker, erneut ausgezeichnet.

Neben der Einführung des IT-Trainee-Programms sind weitere Programme zur Entwicklung von Nachwuchskräften in regulatorischen Bereichen der Bank in Planung.

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

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

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

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

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

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

» GRI 406: Diskriminierungsfreiheit, S. 46

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 4,0 Prozent (2020: 4,2 Prozent). Für die Interessen und Belange der schwerbehinderten Beschäftigten setzt sich unsere Schwerbehindertenvertretung ein.

Gemäß den gesetzlichen Anforderungen sind Aufsichtsrat und Vorstand der DZ HYP verpflichtet, Zielgrößen zum Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie Fristen zu deren jeweiliger Erreichung festzulegen. Aufgrund der weitreichenden Umstrukturierungen im Rahmen des Projektes „Fokus 2020“ hat der Vorstand am 3. November 2020 gemäß den gesetzlichen Anforderungen des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen die Zielgrößen für den Anteil von Frauen an der ersten und zweiten Führungsebene der DZ HYP evaluiert und neu festgelegt. Bis zum 31. Oktober 2025 wird ein Anteil von 25 Prozent Frauen in beiden Führungsebenen angestrebt. Per 31. Dezember 2021 betrug die Quote in der ersten und zweiten Führungsebene 6 Prozent bzw. 18 Prozent.

» Mitarbeiterkennzahlen, S. 40

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

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

» GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen, S. 41

GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dies gilt insbesondere für die Führungskräfte. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen nach Eintritt in die DZ HYP innerhalb von 14 Tagen die Schulung zum AGG absolvieren. Im Jahr 2021 wurden keine Verstöße oder Klagen in Bezug auf die Einhaltung des AGG registriert.

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

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

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

DAS INTERVIEW

Arne Schneider ist Bereichsleiter Personal und gibt im Interview Einblicke in seine Arbeit bei der DZ HYP.



Herr Schneider, was bedeutet Nachhaltigkeit im Personalmanagement der DZ HYP?

Dabei geht es um einen langfristig ausgerichteten Ansatz, der die Gewinnung, Entwicklung sowie Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Ziel hat. Gleichzeitig werden gesellschaftliche Werte berücksichtigt. Ein zentraler Punkt ist hierbei der Erhalt und die Entwicklung von Kompetenzen der Beschäftigten. Schließlich basiert die erfolgreiche und zukunftsorientierte Geschäftstätigkeit der Bank auf motivierten und gut ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen, die Freude an anspruchsvollen Aufgaben haben. Unsere Personalpolitik zielt daher darauf ab, ein Arbeitsumfeld zu bieten, das diese Basis gewährleistet.

Was heißt das konkret zum Beispiel für die Gewinnung und Ausbildung von Nachwuchskräften?

Wir legen Wert darauf, dass unsere Auszubildenden bzw. dual Studierenden die bestmögliche Ausbildung erhalten, um sie auf ihr künftiges Berufsleben vorzubereiten. Zusätzlich bieten wir verschiedene Trainee-Programme an. Neben der intensiven Einarbeitung on the job, erarbeiten unsere Trainees eigenständig ein Trainee-Projekt, werden durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren begleitet und nehmen an maßgeschneiderten Weiterbildungsangeboten teil. Eine gute Ausbildung – verbunden mit Übernahmemöglichkeiten nach Abschluss des Ausbildungsprogramms – sichert die Zukunft unseres Unternehmens.

Selbstverständlich ist nach der klassischen Ausbildung nicht Schluss mit der Entwicklung und der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Auch unsere „Professionals“ können entsprechende Maßnahmen wahrnehmen, die wir bankseitig gerne fördern. So unterstützen wir beispielsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neben dem Beruf ein Studium absolvieren möchten.

Welche anderen Aspekte gehören zu einer nachhaltigen Personalarbeit?

Wir möchten die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten, gute Arbeitsbedingungen gewährleisten sowie Belastungen so gering wie möglich halten. Das betriebliche Gesundheitsmanagement bietet dafür eine ganze Bandbreite an Möglichkeiten: Es reicht von der Schaffung bestmöglicher Rahmenbedingungen bis hin zu individuellen Einzelmaßnahmen. Dazu zählen beispielsweise ergonomische Arbeitsplatzausstattungen, flexible Arbeitszeitmodelle für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Seminarangebote zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit, Betriebssportgruppen und ein ausgewogenes Ernährungsangebot in unseren Betriebsrestaurants an den Hauptstandorten.

Inwieweit spielt die übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie der DZ HYP in Ihrer Arbeit eine Rolle?

Die Verzahnung ist sehr wichtig für das Personalmanagement. Der demografische Wandel, zunehmende dynamische Veränderungen in der Arbeitswelt und den Anforderungen sowie ein verstärkter Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte rücken die Frage nach der Attraktivität als Arbeitgeber ins Zentrum der strategischen Personalarbeit. Für viele Beschäftigte sowie Bewerberinnen und Bewerber ist Nachhaltigkeit ein wesentliches Thema. Sie möchten bei einem Arbeitgeber tätig sein, der ihre Werte teilt. Die nachhaltige Ausrichtung der Bank kann also zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil bei der Personalgewinnung und auch bei der Bindung der Belegschaft sein.

Worauf sind Sie besonders stolz?

Mithilfe von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen messen wir die Zufriedenheit und erfragen die Belastungen am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse aus der letzten Umfrage Ende 2020, deren Ergebnisse im März 2021 vorlagen, bestätigen, dass die DZ HYP ein guter Arbeitgeber ist. Das freut uns sehr und bestärkt uns in unserem Handeln. Selbstverständlich können wir aus den Befragungen auch Verbesserungspotenziale ableiten, um noch attraktiver für unsere Beschäftigten und den externen Arbeitsmarkt zu werden. Für uns als Unternehmen gilt das Gleiche wie für jeden Beschäftigten: Nur wer sich ständig weiterentwickelt, bleibt auch fit für die Zukunft. Externe Auszeichnungen belegen unsere nachhaltige und erfolgreiche Personalarbeit. Das motiviert uns zusätzlich und treibt uns an weiterzumachen.

Vielen Dank für das Gespräch!

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

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

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

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

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen

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

Im August des Berichtsjahres hat die DZ HYP im Rahmen einer internen Spendenaktion 60.000 Euro für die Menschen gesammelt, die besonders vom Hochwasser in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz betroffen waren. Dank der guten Resonanz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kamen insgesamt knapp 30.000 Euro zusammen. Die DZ HYP hat den Betrag verdoppelt und aufgerundet. Damit wurden zwei Bürgerstiftungen in den entsprechenden Bundesländern mit jeweils 30.000 Euro unterstützt. Die Empfänger haben Menschen und Organisationen in ihrer Region identifiziert, die die Hilfe am dringendsten brauchen.

Im Rahmen des IHK-Projekts „Partnerschaft Schule und Betrieb“ kooperiert die DZ HYP mit zwei Schulen in Münster. Des Weiteren unterstützt die Bank die praxisnahe Berufsorientierung mit dem landesweiten Projekt „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA). Aufgrund der Corona-Pandemie musste auf die Praktika in der DZ HYP im Berichtsjahr verzichtet werden.

Im sozialen Bereich hat die DZ HYP 2021 unter anderem das Hamburger Spendenparlament bezuschusst, das Initiativen gegen Obdachlosigkeit, Armut und für Integration in der Hansestadt unterstützt. Zudem wurde neben weiteren kundenbezogenen Spenden die vom Betriebsrat initiierte Weihnachtssammlung der Belegschaft wie in den Jahren zuvor von der Bank verdoppelt. Der Spendenbetrag von insgesamt 17.500 Euro kam erneut zwei verschiedenen gemeinnützigen Institutionen zugute: zum einen dem SOS-Kinderdorf in Hamburg-Dulsberg, das im SOS-Familienzentrum ehrenamtliche Helfer ausbildet, die Familien in schwierigen Situationen unbürokratisch und schnell unterstützen. Zum anderen hat die Bank das Containerprojekt für wohnungslose Frauen unterstützt, die im Rahmen dessen von einer Sozialarbeiterin und durch Studierende der HAW beraten und begleitet werden. Dabei handelt es sich um ein Kooperationsprojekt der Hamburger Caritas und der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW).

Wie schon in den Vorjahren hat die DZ HYP auch 2021 weitgehend auf den Versand von Weihnachtskarten verzichtet und mit dem eingesparten Betrag zwei aus der Belegschaft vorgeschlagene soziale Projekte finanziell unterstützt. Dabei handelt es sich zum einen um den Verein „DER HAFEN HILFT e.V.“ aus Hamburg. Seit 2009 bringt der Verein die Bedarfe sozialer Einrichtungen und ihrer Nutzer mit den Überschüssen aus privaten Haushalten sowie von Firmen aus unterschiedlichen Branchen zusammen. Des Weiteren kam die finanzielle Unterstützung Berlins größtem Kinder- und Inklusionssportverein „Pfeffersport e.V.“ zugute. Der Verein engagiert sich seit vielen Jahren für Inklusion im und durch Sport. Im Berichtsjahr wurden zum wiederholten Mal die „DZ HYP PartnerPreise“ an Banken vergeben, die besonders intensiv mit uns zusammengearbeitet haben. Die Preise sind mit einer Geldspende verbunden, deren Empfänger die Preisträger selbst bestimmen. Wie auch in den Vorjahren wurden unterschiedliche Gruppen mit einer Spende bedacht, darunter der Verein „Frauenzimmer e.V.“, die Stiftung Mitmachkinder und der Verein „Sterntaler e.V.“, Hilfe für schwerkranke Kinder.

Der bei der DZ HYP für Spenden und Sponsorings verantwortliche Bereich ist Kommunikation, Marketing & Veranstaltungen (KMV). KMV legt dem Vorstand einmal jährlich eine Budgetplanung vor. Das Budget für Spenden und Sponsorings im Jahr 2021 betrug 346.677 Euro (2020: 430.233 Euro). Davon wurden 189.650 Euro (2020: 100.000 Euro) in Form von Spenden für wissenschaftliche, kulturelle und soziale Zwecke aufgewendet.

BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

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

GRI 301: Materialien

GRI 302: Energie

GRI 303: Wasser und Abwasser

GRI 305: Emissionen

GRI 306: Abfall

GRI 307: Umwelt-Compliance

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

Im Rahmen des Gremiums „Kompetenzcenter Umwelt“ (KCU) wurde Ende 2017 zum ersten Mal gemeinsam mit den Unternehmen der DZ BANK Gruppe eine Umwelt- und Klimastrategie erarbeitet, die 2018 in Kraft trat. Die Strategie wird stetig überprüft und weiterentwickelt. Sie setzt gemeinsame Standards für eine überzeugende Umweltpolitik, eine effiziente Umweltorganisation mit definierten Verantwortlichkeiten sowie stringente Prozesse. Ziel der gemeinsamen Strategie ist es, bis spätestens 2045 klimaneutral zu sein. Ausgehend vom Basisjahr 2009 sollen zudem bis 2030 bereits 65 Prozent der Treibhausgase eingespart werden.

Auf diese Weise unterstützen wir den Klimaschutzplan der Bundesregierung und den Weltklimavertrag von Paris, den weltweiten Temperaturanstieg auf höchstens zwei Grad Celsius gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Ausgehend vom Basisjahr 2009 konnte die DZ BANK Gruppe, die insgesamt rund 30.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, ihre CO₂-Emissionen bereits um 40 Prozent senken. Maßgeblich hierfür waren die Umstellung auf Ökostrom sowie die Effizienzsteigerung bei der Wärmeerzeugung und -verteilung.

Seit 2021 bezieht die Gruppe noch mehr Emissionsquellen in die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks ein und erhöht damit die eigenen Zielvorgaben. So werden die in Scope 3 erfassten Daten nun um die Emissionsquellen Pendlerverkehr, Veranstaltungen, Postversand und Homeoffice erweitert.

Das KCU dient darüber hinaus dem Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie der Weiterentwicklung der Strategie und der Festlegung von Gruppenstandards.

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



In den vergangenen Jahren haben wir den Grad der Zielerreichung auf dem Weg zum bisher definierten Ziel, bis 2050 80 Prozent der CO₂-Emissionen gegenüber 2009 zu reduzieren, dargestellt. Unabhängig von der geänderten Zielsetzung (Klimaneutralität) und Erweiterung der in Scope 3 erfassten Daten setzen wir die bisherige Darstellung in diesem Berichtsjahr zur besseren Vergleichbarkeit fort.

Um den betrieblichen Umweltschutz voranzutreiben und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu messen, erfassen und analysieren wir systematisch unsere Verbrauchswerte. So sind wir in der Lage, Handlungsbedarfe und Verbesserungspotenziale aufzuzeigen sowie in Abhängigkeit von der Dringlichkeit, Effizienz und dem Nutzen zu verifizieren und zu planen. Der Strategie unserer Umweltpolitik folgend, leiten wir messbare Umweltziele ab und legen geeignete Maßnahmen fest. Die hohe Qualität des Umweltmanagements zeigt exemplarisch die seit 2012 bestehende ÖKOPROFIT-Zertifizierung des Standorts Münster, die regelmäßig erneuert wird.

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

Wir legen großen Wert auf die Einbindung unserer Beschäftigten und informieren sie regelmäßig über Ziele und Erfolge im Bereich des Umwelt- und Ressourcenschutzes. Unser Anliegen ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, Umweltschutz aktiv zu betreiben – am Arbeitsplatz wie auch im Privatleben. Zur Unterstützung und Sensibilisierung stellen wir praktische Tipps im Intranet zur Verfügung. Außerdem laden wir zu Informationsveranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit ein. Im Berichtsjahr gab Frau Dr. Christine Lemaitre, geschäftsführender Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen – DGNB e.V., im Rahmen ihres Vortrags „Heute (klimapositiv) Zukunft bauen“ Einblicke in das DGNB-Zertifizierungssystem und erläuterte Grundlagen der EU-Taxonomie.

Auch die Mieter und Dienstleister unserer Immobilien möchten wir für mehr Umweltschutz im Alltag gewinnen. So sind sie angewiesen, auf eine konsequente Abfalltrennung zu achten und umweltfreundliche Reinigungsmittel zu verwenden.

Um das Thema alternative Mobilitätskonzepte in der DZ HYP weiter voranzutreiben, können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Münster und Hamburg zu günstigen Konditionen Dienstfahrräder und E-Bikes leasen.

GRI 301: Materialien

GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe

In den Büros der Bank nimmt das Drucker- und Kopierpapier unter den Verbrauchsmaterialien den volumenmäßig größten Anteil ein. Sowohl in Hamburg als auch in Münster ist bereits seit einigen Jahren Recyclingpapier bzw. FSC-zertifiziertes Papier im Einsatz. Seit Mitte 2018 nutzen wir verstärkt Recyclingpapier, das mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ ausgezeichnet ist. Dessen Nutzungsanteil lag 2021 mit 86,7 Prozent nahezu auf Vorjahresniveau (2020: 87,3 Prozent). Für Werbedrucksachen und Publikationen ist ausschließlich Papier mit dem FSC-Recycled-Siegel im Einsatz. Am Hauptstandort Münster sind alle Sanitäreinrichtungen und WC-Räume neben Papierhandtuchspendern mit zusätzlichen Stoffhandtuchspendern ausgestattet. Diese haben den Vorteil, dass sie regelmäßig ausgetauscht und gereinigt werden können.

Der absolute Papierverbrauch ist im Berichtsjahr gegenüber 2020 um 15 Prozent auf 18.481 kg (2020: 21.756 kg) gesunken. Gründe dafür sind unsere Bestrebungen, Papier durch die Digitalisierung von Prozessen einzusparen. Zudem befand sich ein Großteil unserer Beschäftigten im Berichtsjahr aufgrund der Corona-Pandemie im Homeoffice.

PAPIERVERBRAUCH

	2021 ¹	2020 ¹	2019 ¹
Drucker- und Kopierpapierverbrauch			
Papierverbrauch gesamt ² (in kg)	7.903	9.156	15.361
Papierverbrauch spezifisch (in kg/FTE)	12	15	24
Anteil FSC-zertifiziert (in %)	1	13	13
Anteil Recyclingpapier (in %)	99	96	81
Anteil total chlorfrei gebleicht (in %)	0	4	6
Drucksachen			
Papierverbrauch gesamt (in kg)	4.826	6.462	13.455
Papierverbrauch spezifisch (in kg/FTE)	8	11	21
Anteil FSC-zertifiziert (in %)	100	100	100
Hygienepapierverbrauch³			
Papierverbrauch gesamt (in kg)	5.753	6.139	7.766
Papierverbrauch spezifisch (in kg/FTE)	8	10	12

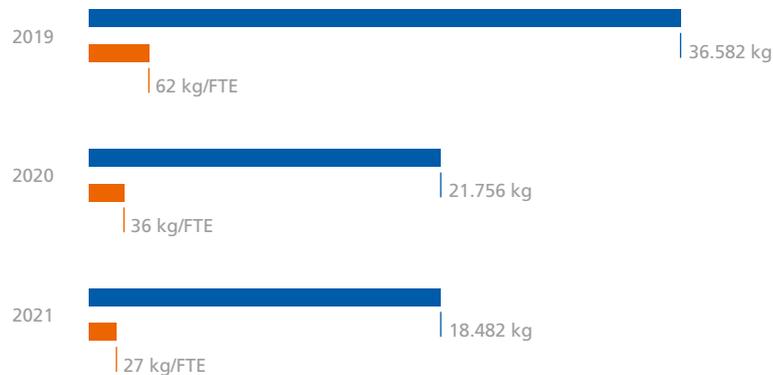
Aufgrund des Harmonisierungsprozesses der Datenerfassung der beiden Standorte haben sich die Bezugsgrößen geändert und somit auch einzelne Daten.

¹ Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiterin und -mitarbeiter (FTE) liegt bei 83 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis addiert. Dies umfasst unbefristet oder befristet Beschäftigte und Nachwuchskräfte (ohne Vorstand, Hospitanten, inaktive Angestellte und Externe).

² Aufgrund einer Ausweitung der Datenerfassung kommt es zu abweichenden Daten zum Statusbericht 2013 (Papierverbrauch inkl. Briefumschlägen 2013–2014). Im Bereich „Drucker- und Kopierpapier“ wird über FSC-zertifiziertes und ECF-gebleichtes Papier aufgrund der geringen Mengen nicht mehr berichtet. Im Bereich „Drucksachen“ verwenden wir kein ECF- oder TCF-gebleichtes Papier mehr, daher werden diese Indikatoren nicht mehr ausgewiesen.

³ Durch unterschiedliche Datenerhebungsverfahren an beiden Hauptstandorten ist es nicht möglich, den prozentualen Anteil des elementarchlorfrei bzw. total chlorfrei gebleichten Hygienepapiers auszuweisen.

PAPIERVERBRAUCH GESAMT UND SPEZIFISCH



GRI 302: Energie

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens

GRI 302-2: Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens

GRI 302-3: Energieintensität

GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

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

Im Berichtsjahr lag der Stromverbrauch an den beiden Hauptstandorten in Hamburg und Münster bei 2.204.746 kWh (2020: 2.525.491 kWh) und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um gut 12 Prozent gesunken. Der Verbrauch pro Vollzeitmitarbeiterin und -mitarbeiter lag bei 3.228 kWh (2020: 4.202 kWh). Aufgrund der im Berichtsjahr noch laufenden Sanierungsarbeiten in Hamburg und Münster sind die Werte nur bedingt aussagefähig, da zum Beispiel die Stromverbräuche für die Bauarbeiten und Ausweichflächen nicht separat erhoben werden können.

Um den Stromverbrauch weiter zu reduzieren, setzen wir auf verschiedene Maßnahmen:

- » Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um beispielsweise Standby-Verbräuche zu vermeiden
- » Verbesserung der Energieeffizienz im Gebäudebetrieb – insbesondere bei der Ausstattung der Allgemeinflächen wie etwa der Betriebsküchen
- » Zunehmender Einsatz von energiesparenden Leuchtmitteln (LED) in Verbindung mit Bewegungsmeldertechnik und bedarfsorientierter Beleuchtungssteuerung (Zeitsteuerung, Lichtstärkenmessung)

Emissionen, die durch den Gebäudebetrieb in Hamburg entstehen, reduzieren wir durch den Einsatz von Solarpanels. Seit dem Jahr 2020 produzieren insgesamt 251 Solarpanels mit einer Leistung von jeweils 325 Watt bei optimalen Bedingungen einen Solarertrag von ca. 80 kwp (Watt peak)/h. Dies entspricht 55.000 bis 70.000 kWh pro Jahr. Mithilfe der Solarmodule spart die DZ HYP im Vergleich zu herkömmlicher Elektrizität aus Gas, Kohle und Atomkraft ca. 36.000 kg CO₂-Emissionen pro Jahr ein. Der zusätzlich bezogene Strom ist ausschließlich aus Wasserkraft und zertifiziert.

Für die Erzeugung von Wärme verwenden wir am Standort Hamburg Erdgas und auf Ausweich- und Projektflächen Fernwärme. Im Rahmen von Modernisierungsmaßnahmen haben wir in den vergangenen Jahren unter anderem die Effizienz der Heizungsanlage verbessern und den Gesamtverbrauch senken können. Seit Mitte 2021 sind die Arbeiten abgeschlossen. Im ersten Quartal 2022 erfolgte im Rahmen der Zertifizierung durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen

(DGNB) die Prüfung der gesamten Baumaßnahme. Die DZ HYP strebt ein Zertifikat in der Kategorie „Silber“ an. Das Ergebnis lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

In Münster heizen wir ebenfalls mit Erdgas und haben in den vergangenen Jahren das Gebäude grundlegend saniert und für eine zeitgemäße Büronutzung modernisiert. Neben den energetischen Einsparungen, die unter anderem durch eine neue Klima- und Heiztechnik erzielt werden, entstehen durch die Baumaßnahmen hochmoderne und flexible Arbeitsplätze. Durch die Modernisierung besteht auch für Münster 2022 die Möglichkeit, sich durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifizieren zu lassen. Es wird ein Zertifikat in der Kategorie „Gold“ angestrebt.

STROM- UND WÄRMEVERBRAUCH

	2021 ¹	2020 ¹	2019 ¹
Stromverbrauch			
Stromverbrauch gesamt (in kWh)	2.204.747	2.525.419	3.129.136
davon Ökostrom aus Wasserkraft (in kWh)	2.204.747	2.525.419	3.129.136
Stromverbrauch spezifisch (in kWh/FTE)	3.228	4.202	4.888
Wärmeverbrauch			
Wärmeverbrauch Erdgas (in kWh)	3.703.600	2.909.447	2.871.912
Wärmeverbrauch Fernwärme (in kWh)	66.790	51.119	407.864
Wärmeverbrauch gesamt (in kWh)	3.773.390	2.960.566	3.279.776
Wärmeverbrauch spezifisch (in kWh/FTE)	5.524	4.926	5.123

¹ Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiterin und -mitarbeiter (FTE) liegt bei 83 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis addiert. Dies umfasst unbefristet oder befristet Beschäftigte und Nachwuchskräfte (ohne Vorstand, Hospitanten, inaktive Angestellte und Externe).

Der absolute Wärmeverbrauch (Erdgas und Fernwärme) ist im Berichtsjahr gegenüber 2020 auf 3.773.390 kWh (2020: 2.960.566 kWh) gestiegen. Dies ist auf den Flächenzuwachs von 2.000 m² Brutto-Grundfläche zurückzuführen, die in 2021 erstmals in Betrieb genommen wurden.

Mobilität

Um Dienstreisen möglichst zu vermeiden, sensibilisieren wir die Beschäftigten und setzen verstärkt auf Video- und Telefonkonferenzen. Das Dienstreiseaufkommen ist im Berichtsjahr auf 2.564.228 km (2020: 1.089.468 km) gestiegen. Der Anteil des Flugreiseaufkommens an den Dienstreisen ist mit 3,3 Prozent (2020: 7,0 Prozent) weiterhin gering. Der Anteil klimafreundlicherer Bahnreisen lag bei 21 Prozent (2020: 68 Prozent). Der Anstieg der Dienstreisen ist auf die zeitweise bestehenden Lockerungen in der Pandemie zurückzuführen. 2020 fanden coronabedingt fast keine Dienstreisen statt. Im Vergleich zu 2019, also vor der Pandemie, bleibt das Reisevolumen weiterhin auf einem niedrigen Niveau.

2020 wurde die gruppenweite Arbeitsgruppe „Kompensation“ ins Leben gerufen. Nach intensiver Beschäftigung mit dem Thema „Kompensationsmaßnahmen“ hat sich die DZ BANK Gruppe 2021 darauf verständigt, Emissionen weiter zu vermeiden oder zu reduzieren, statt sie gemeinsam zu kompensieren.

DIENSTREISEN

	2021 ¹	2020 ¹	2019 ¹
Dienstreisen gesamt (in km)	2.564.228	1.089.468	6.000.688
Dienstreisen spezifisch (in km/FTE)	2.947	1.321	7.660
Anteil Bahn² (in %)	21	68	39
Anteil Flug (in %)	3	7	8
unter 500 km (in %)	83	77	82
über 500 km (in %)	17	23	18

¹ Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiterin und -mitarbeiter (FTE) liegt bei 100 Prozent.

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

Seit 2016 steht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Standort Hamburg für Dienstfahrten ein elektrisch betriebener BMW i3 zur Verfügung. Über insgesamt acht hauseigene Schnellladestationen in der Tiefgarage können die Elektro- und Plug-in-Hybridfahrzeuge des DZ HYP Fuhrparks innerhalb von zwei Stunden voll aufgeladen werden. In Vorbereitung sind zudem sechs weitere Ladestationen mit Abrechnungssystem für die Nutzung für Privatwagen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese werden voraussichtlich im Herbst 2022 zur Verfügung stehen. In Münster können die Beschäftigten für ihre eigenen Fahrzeuge zwei E-Ladesäulen nutzen, eine weitere ist für unsere Kunden reserviert. Im Rahmen der Modernisierung ist darüber hinaus geplant, weitere 16 Ladestationen zu installieren.

Zudem legen wir unserer Belegschaft nahe, emissionsarme öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Mit Jobtickets und Fahrtkostenzuschüssen zu bestehenden Abonnements bieten wir dafür einen finanziellen Anreiz. Im Berichtsjahr nahmen 163 (2020: 171) Beschäftigte am Standort Hamburg ein Jobticket in Anspruch, in Münster waren es 27 (2020: 34). 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. Seit 2020 können auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hamburg das JobRad-Angebot in Anspruch nehmen. Die DZ HYP fördert die Nutzung dieses Angebots mit 10 Euro pro Monat sowie der Übernahme der Versicherungsprämie. 2021 haben insgesamt 166 (2020: 127) Beschäftigte in Münster und Hamburg Fahrräder bzw. E-Bikes geleast.

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mietern genossenschaftlicher Unternehmen stehen in der Tiefgarage des Hamburger DZ HYP Hauses rund 60 Fahrradstellplätze sowie eine Fahrradreparaturstation zur Verfügung. Um das Radfahren noch attraktiver zu machen, können seit Mitte 2022 geeignete Umkleidemöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden. In Münster gibt es insgesamt 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.

GRI 303: Wasser und Abwasser

GRI 303-3: Wasserentnahme

GRI 303-5: Wasserverbrauch

Die DZ HYP bezieht ihr Wasser am Standort Hamburg vom zuständigen regionalen Wasserversorger HAMBURG WASSER und in Münster vom regionalen Versorger Stadtwerke Münster. Der Gesamtwasserverbrauch betrug im Berichtsjahr 9.502 Kubikmeter (2020: 10.078 Kubikmeter). Der spezifische Wasserverbrauch pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter ist 2021 mit 14 Kubikmetern wieder rückläufig (2020: 17 Kubikmeter). Durch die Sanierungsprojekte in Hamburg und Münster sind die Verbrauchszahlen nur bedingt aussagefähig.

WASSERVERBRAUCH

	2021 ¹	2020 ¹	2019 ¹
Wasserverbrauch gesamt² (in m³)	9.502	10.078	9.779
Wasserverbrauch spezifisch (in m³/FTE)	14	17	15

Gemittelter Wasserverbrauch, da durch die Umbaumaßnahmen zum Teil Wasseruhren entfernt und außer Betrieb genommen werden mussten.

¹ Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiterin und -mitarbeiter (FTE) liegt bei 83 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis addiert. Dies umfasst unbefristet oder befristet Beschäftigte und Nachwuchskräfte (ohne Vorstand, Hospitanten, inaktive Angestellte und Externe).

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

GRI 303-4: Wasserrückführung

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

GRI 305: Emissionen

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

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

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

GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen

GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen

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

- » **Scope 1:** alle direkten Emissionen, deren Quellen innerhalb des betrachteten Systems liegen (z. B. Fahrzeugflotte).
- » **Scope 2:** Emissionen aus der Erzeugung von Energie, die von außerhalb bezogen wird (vor allem Strom und Wärme). Seit 2015 fordert das Greenhouse Gas (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.

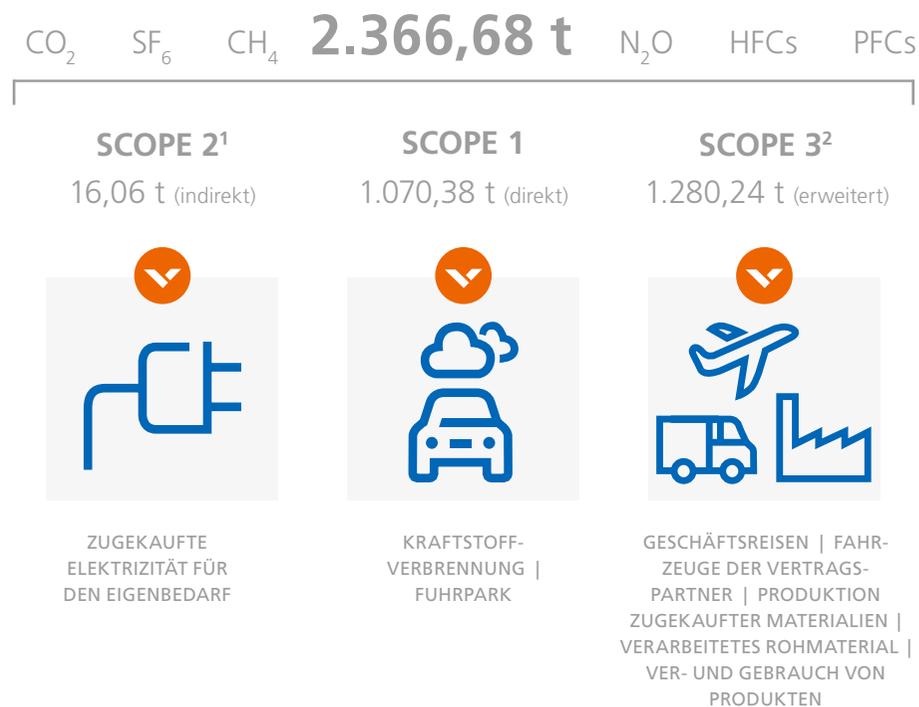
Auf dieser Basis können wir unsere Hauptemissionsquellen identifizieren und unseren „CO₂-Fußabdruck“ berechnen. Nach Maßgabe der ermittelten Kennzahlen legen wir im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems Maßnahmen fest, die dazu dienen, Verbräuche zu reduzieren und CO₂-Emissionen zu vermeiden. Ein kontinuierliches Monitoring der Kennzahlen hilft uns, Energieeinsparmöglichkeiten zu erkennen und geeignete Maßnahmen für eine bessere Energieeffizienz abzuleiten. Da wir die Erfassung der Daten in Scope 3 um die Emissionsquellen Pendlerverkehr, Veranstaltungen, Postversand und Homeoffice erweitert haben, steigen unsere CO₂-Emissionen auf 2.366,68 Tonnen im Vergleich zum Vorjahr (2020: 1.736,90 Tonnen). Exklusive dieser Parameter sind die CO₂-Emissionen im Berichtsjahr um 11,7 Prozent auf 1.533,90 Tonnen gesunken.

Bei unserem Fahrzeug-Pool legen wir Wert auf kraftstoffsparende und emissionsarme Modelle. An den Standorten Hamburg und Münster bietet die 2019 aktualisierte Dienstwagenordnung dafür eine Richtschnur, in der auch die CO₂-Emissionen geregelt sind. Die Staffelung ist abhängig von der Funktion des Dienstwagenberechtigten. Die Maximalwerte bewegen sich zwischen 150 und 180 Gramm CO₂ pro Kilometer (bei Automatikgetriebe kann der maximale Wert jeweils um 20 Gramm CO₂ pro Kilometer überschritten werden). Nach einer Pilotphase in 2020 sind Elektro- und Plug-in-Hybridfahrzeuge in der DZ HYP zum festen Bestandteil der Dienstwagenordnung geworden. Insgesamt zwölf Fahrzeuge dieses Typs gehören seitdem zur Fahrzeugflotte. Perspektivisch sollen vorrangig Elektrofahrzeuge eingesetzt werden.

In unserem Hamburger Betrieb können wir nach einem Wechsel des Leasinganbieters seit 2015 die reale jährliche Laufleistung der Fahrzeuge ermitteln. Dies erlaubt eine deutlich genauere Berechnung der CO₂-Werte als die bisherige Methode. Der Betrieb Münster hat 2019 auf Tankkarten umgestellt, die ebenfalls eine präzise Verbrauchsmessung erlauben. Im Berichtsjahr werden wir wie im Vorjahr keine verkehrsbedingten CO₂-Emissionen ausweisen. Coronabedingt würden die aktuellen Daten kein realistisches Bild unserer regulären Verkehrsemissionen zeigen.

» Mobilität bei der DZ HYP, S. 54

CO₂-FUSSABDRUCK



Aufgrund von Anpassungen in der Datenerfassung an den Standorten Münster und Hamburg werden im Berichtsjahr keine CO₂-Emissionen nach Einzelemissionen ausgewiesen.

¹ In Anlehnung an den VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten) weisen wir den Scope-2-Wert weiterhin auf Basis des anbieter- und produktspezifischen Emissionsfaktors aus („market-based accounting“).

² In Scope 3 wird der Ressourcenverbrauch für Papier, Wasser, Abfälle und Dienstreisen um Pendlerverkehr, Veranstaltungen, Postversand und Homeoffice erweitert.

GRI 306: Abfall

GRI 306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

GRI 306-4: Transport von gefährlichem Abfall

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

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

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

Die Baustellenabfälle werden durch eine Fachfirma vorschriftsmäßig sortiert und entsorgt. Der Anstieg der Baustellen- und Gewerbeabfälle ist auf die abschließenden Umbaumaßnahmen in Münster und Hamburg zurückzuführen.

Im Berichtsjahr konnten wir unsere Abfallmengen an Datenschutzpapier um weitere 15 Prozent im Vergleich zum Vorjahr reduzieren. Mit der Einführung der elektronischen Akte im Jahr 2015 haben wir unseren Papierverbrauch spürbar gesenkt und wollen auch in Zukunft die weitestgehend papierlose Kommunikation fördern.

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

ABFALLAUFKOMMEN – NICHT GEFÄHRLICHER ABFALL

	2021 ¹	2020 ¹	2019 ¹
Papier gesamt (ohne Datenschutzpapier) (in kg)	132.738	64.187	66.174
Datenschutzpapier gesamt (in kg)	23.668	27.270	32.089
Bioabfälle gesamt ² (in kg)	18.700	14.976	12.361
Gemischte Verpackungen gesamt (in kg)	226.533	151.862	130.263
Baustellenabfälle aus Modernisierung ³ (in kg)	617.980	144.205	90.440
Gewerbeabfall gesamt (in kg)	15.367	99.238	43.591
Summe nicht gefährlicher Abfälle gesamt (in kg)	1.034.986	501.738	374.918
Papier spezifisch (ohne Datenschutzpapier) (in kg/FTE)	194	107	103
Datenschutzpapier spezifisch (in kg/FTE)	35	29	50
Bioabfälle spezifisch (in kg/FTE)	27	25	19
Gemischte Verpackungen spezifisch (in kg/FTE)	332	253	203
Baustellenabfälle aus Modernisierung spezifisch (in kg/FTE)	905	240	141
Gewerbeabfall spezifisch (in kg/FTE)	23	165	68
Summe nicht gefährlicher Abfälle spezifisch (in kg/FTE)	1.516	819	584

ABFALLAUFKOMMEN – GEFÄHRLICHER ABFALL

	2021 ¹	2020 ¹	2019 ¹
Tonerabfälle gesamt (in kg)	184	170	61
Elektroschrott gesamt (in kg)	1.680	529	800
Leuchtmittel gesamt (in kg)	168	130	244
Summe gefährlicher Abfälle gesamt (in kg)	2.032	829	1.105
Tonerabfälle spezifisch (in kg/FTE)	0,3	0,3	0,1
Elektroschrott spezifisch (in kg/FTE)	2,5	0,9	1,2
Leuchtmittel spezifisch (in kg/FTE)	0,3	0,2	0,4
Summe gefährlicher Abfälle spezifisch (in kg/FTE)	3,1	1,4	1,9

¹ Der Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiterin und -mitarbeiter (FTE) liegt bei 83 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis addiert. Dies umfasst unbefristet oder befristet Beschäftigte und Nachwuchskräfte (ohne Vorstand, Hospitanten, inaktive Angestellte und Externe).

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

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

GRI 307: Umwelt-Compliance

GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

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

BERICHTSPROFIL

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Die DZ HYP ist Teil der DZ BANK Gruppe und damit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, die 772 Volksbanken und Raiffeisenbanken umfasst und gemessen an der Bilanzsumme eine der größten privaten Finanzdienstleistungsorganisationen Deutschlands ist. Innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe fungiert die DZ BANK AG als Spitzeninstitut und Zentralbank und hat den Auftrag, die Geschäfte der Genossenschaftsbanken vor Ort zu unterstützen und ihre Position im Wettbewerb zu stärken. Sie ist als Geschäftsbank aktiv und hat die Holdingfunktion für die DZ BANK Gruppe.

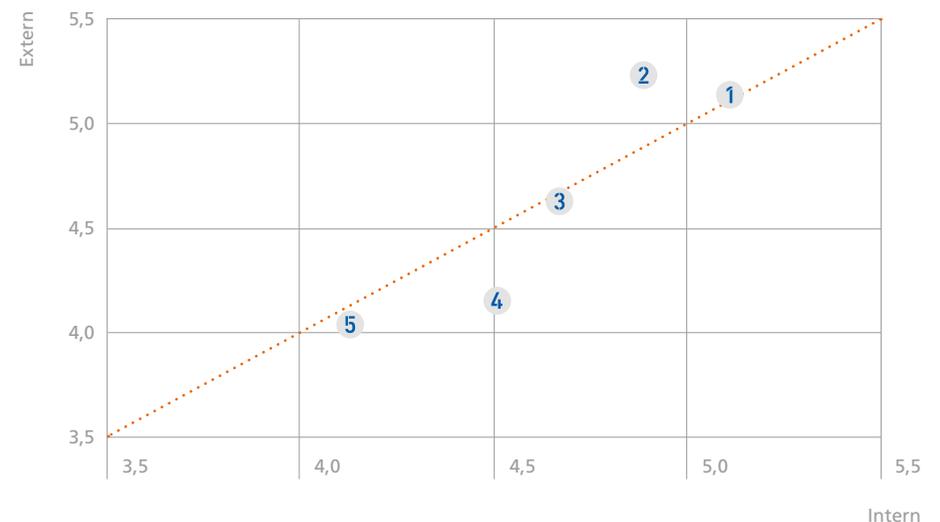
Zur DZ BANK Gruppe zählen die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment Gruppe, die VR Smart Finanz und verschiedene andere Spezialinstitute. Tochterunternehmen sind von untergeordneter Bedeutung.

» Geschäftsbericht 2021, S. 12 ff.

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

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

WESENTLICHKEITSMATRIX DER DZ BANK GRUPPE



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

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

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

» GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen, S. 26

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

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

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

Auch unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten werden anhand dieser Erkenntnisse überprüft und neu ausgerichtet. Vor diesem Hintergrund haben wir 2020 unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt und haben neue Projekte in unserem Kerngeschäft angestoßen.

» Nachhaltigkeitsstrategie, S. 19 ff.

GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen

HANDLUNGSFELDER DER DZ HYP

	GRI-Angabe bzw. themenspezifische Standards	Seite
Risikomanagement	GRI 102-11: Organisationsprofil/Umsetzung des Vorsorgeprinzips	8 f.
	GRI 102-15: Strategie/wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	10 f.
Nachhaltiges Bankgeschäft	Da die aktuellen GRI-Standards das Thema „Nachhaltiges Bankgeschäft“ nur unzureichend abdecken, veröffentlichen wir zu diesem Thema einen Managementansatz, der sich an GRI 103 orientiert.	31
Nachhaltige Kreditvergabe	GRI 417: Marketing und Kennzeichnung	35
	GRI 418: Schutz der Kundendaten	36
Attraktiver Arbeitgeber/ Demografie	GRI 401: Beschäftigung	42 f.
	GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	43
	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	43 f.
	GRI 404: Aus- und Weiterbildung	44 f.
	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	46
	GRI 406: Diskriminierungsfreiheit	46
	GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	46

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

WEITERE THEMEN DES BERICHTS

GRI-Standard	Kapitel	Seite
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	Unser Unternehmen	13 f.
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	Gesellschaftliches Engagement	48 f.
GRI 204: Beschaffungspraktiken	Lieferanten	17 f.
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	Unser Unternehmen	16
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	Unser Unternehmen	17
GRI 301: Materialien	Betrieblicher Umweltschutz	51 f.
GRI 302: Energie	Betrieblicher Umweltschutz	52 ff.
GRI 303: Wasser und Abwasser	Betrieblicher Umweltschutz	55
GRI 305: Emissionen	Betrieblicher Umweltschutz	55 f.
GRI 306: Abfall	Betrieblicher Umweltschutz	57 f.
GRI 307: Umwelt-Compliance	Betrieblicher Umweltschutz	58
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	Lieferanten	17 f.
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	Unser Unternehmen	17
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	Lieferanten	18
GRI 415: Politische Einflussnahme	Nachhaltigkeitsstrategie	30

GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen

GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

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

» GRI-Index, S. 63 ff.

GRI 102-50: Berichtszeitraum

Ereignisse mit besonderer Relevanz haben wir für den Nachhaltigkeitsbericht 2021 bis zum Redaktionsschluss am 28. Februar 2022 berücksichtigt. Die aufgeführten Kennzahlen beziehen sich grundsätzlich auf das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar bis 31. Dezember 2021).

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts

Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 erschien am 30. Juni 2021.

GRI 102-52: Berichtszyklus

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2023 erscheinen.

GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

DZ HYP

Kommunikation, Marketing & Veranstaltungen

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

Verantwortlich für den Inhalt

Julia Jordan

Management Nachhaltigkeitsbericht

Sabine Kerse

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

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt.

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

GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex

Der GRI-Inhaltsindex liegt vor.

» [GRI-Index, S. 63 ff.](#)

GRI 102-56: Externe Prüfung

Der vorliegende Bericht wurde nicht extern verifiziert. Dennoch sind wesentliche Inhalte und Kennzahlen von Dritten überprüft worden. So haben wir alle ökonomischen Kennzahlen unserem Geschäftsbericht 2021 entnommen, der einer Prüfung des Wirtschaftsprüfers unterliegt.

GRI CONTENT INDEX

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

» GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen, S. 60 f.

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

GRI-Angabe		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 101:	GRUNDLAGEN		
GRI 102:	ALLGEMEINE ANGABEN		
	Strategie und Analyse		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	2, 3, 10	
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	10, 11	
	Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	11, 12, https://dzhyp.de/verhaltenskodex	1 bis 10
	Unternehmensführung/Governance		
102-18	Führungsstruktur	12, 13	
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	22	
102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	Geschäftsbericht	
102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht	
102-35	Vergütungspolitik	Offenlegungsbericht zur Vergütungspolitik	
	Einbindung von Stakeholdern		
102-37	Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung	Definierte Stakeholder wie beispielsweise Betriebsrat, Personalabteilung, Gewerkschaften und Verbände sowie die Instituts-Vergütungsverordnung sind bei der Vergütungsgestaltung eingebunden.	8
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	26	
102-41	Tarifverhandlungsvereinbarungen	41	3, 6
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	26	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	26, 27, 28	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	29, 30	

GRI-Angabe		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 101:	GRUNDLAGEN		
GRI 102:	ALLGEMEINE ANGABEN		
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	59	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und zur Abgrenzung der Themen	59, 60	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	60	
102-48	Neudarstellung von Informationen	61	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	61	
102-50	Berichtszeitraum	61	
102-51	Datum des letzten Berichts	61	
102-52	Berichtszyklus	61	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	62	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	62	
102-55	GRI-Inhaltsindex	62	
102-56	Externe Prüfung	62	

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 200:	KATEGORIE ÖKONOMIE		
GRI 201:	WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Geschäftsbericht	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Geschäftsbericht	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Geschäftsbericht	
201-1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	13, 14	
201-2	Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels	14	7, 8
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientiertem Pensionsplan	14	
GRI 202:	MARKTPRÄSENZ		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	41, Offenlegungsbericht zur Vergütungspolitik	
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	Die Standardeintrittsgehälter orientieren sich an Tarifverträgen. Unsere Stellenausschreibungen sehen keine geschlechterspezifische Unterscheidung vor.	6
GRI 203:	INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	48	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	48	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	48	
203-1	Infrastrukturbezogene Investitionen und Unterstützungen	48, 49	
203-2	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	48, 49	
GRI 204:	BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 18	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	17, 18	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17, 18	
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Zulieferer	18	

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 200:	KATEGORIE ÖKONOMIE		
GRI 205:	KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	15, 16	10
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	15, 16	10
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	15, 16	10
205-1	Anteil der auf Korruptionsrisiken überprüften Geschäftsstandorte und ermittelte Risiken	16	10
205-2	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	16	10
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	16	10
GRI 206:	WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	15, 16	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	15, 16	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	15, 16	
206-1	Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung	17	
GRI 300:	KATEGORIE ÖKOLOGIE		
GRI 301:	MATERIALIEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50, 51	7, 8, 9
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	50, 51	7, 8, 9
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	50, 51	7, 8, 9
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	51, 52	7, 8, 9
301-2	Anteil Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	51, 52	7, 8, 9

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 300:	KATEGORIE ÖKOLOGIE		
GRI 302:	ENERGIE		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50, 51	7, 8, 9
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	50, 51	7, 8, 9
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	50, 51	7, 8, 9
302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	52, 53, 54	7, 8, 9
302-2	Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens	52, 53, 54	7, 8, 9
302-3	Energieintensität	52, 53, 54	7, 8, 9
302-4	Reduzierung des Energieverbrauchs	52, 53, 54	7, 8, 9
GRI 303:	WASSER UND ABWASSER		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50, 51	7, 8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	50, 51	7, 8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	50, 51	7, 8
303-3	Wasserentnahme	55	7, 8
303-4	Wasserrückführung	55	7, 8
303-5	Wasserverbrauch	55	7, 8
GRI 305:	EMISSIONEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50, 51	7, 8, 9
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	50, 51	7, 8, 9
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	50, 51	7, 8, 9
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	55, 56	7, 8, 9
305-2	Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	55, 56	7, 8, 9
305-3	Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	55, 56	7, 8, 9
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	55, 56	7, 8, 9
305-5	Reduktion der Treibhausgasemissionen	55, 56	7, 8, 9

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 300:	KATEGORIE ÖKOLOGIE		
GRI 306:	ABFALL		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50, 51	7, 8, 9
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	50, 51	7, 8, 9
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	50, 51	7, 8, 9
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	57, 58	7, 8, 9
306-4	Umgang mit gefährlichem Abfall	57, 58	7, 8, 9
GRI 307:	UMWELT-COMPLIANCE		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50, 51	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	50, 51	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	50, 51	8
307-1	Bußgelder und Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen	58	8
GRI 308:	UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 18	7, 8, 9
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	17, 18	7, 8, 9
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17, 18	7, 8, 9
308-1	Anteil neuer Lieferanten, die nach ökologischen Kriterien überprüft wurden	18	7, 8, 9
308-2	Wesentliche ökologische Auswirkungen in der Lieferkette	18	7, 8, 9

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 401:	BESCHÄFTIGUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	38, 39, 40, 41	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	38, 39, 40, 41	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	38, 39, 40, 41	
401-1	Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation	42	
401-2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	41	
401-3	Rückkehr nach Elternzeit	42	
		Eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Zahl wird derzeit nicht erhoben.	
GRI 402:	ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	38, 39, 40, 41	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	38, 39, 40, 41	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	38, 39, 40, 41	
402-1	Mitteilungsfristen bzgl. wesentlicher betrieblicher Veränderungen	43	

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 403:	ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	38, 39, 40, 41	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	38, 39, 40, 41	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	38, 39, 40, 41	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	43, 44, 47	
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		Es bestehen keine direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Zur Prävention werden Schulungen und Unterweisungen durchgeführt.
403-8	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		43
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		43
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		43
GRI 404:	AUS- UND WEITERBILDUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	38, 39, 40, 41	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	38, 39, 40, 41	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	38, 39, 40, 41	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung		44
404-2	Programme zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit		45
404-3	Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Karriereplanung		45
			Eine nach Geschlecht und Angestelltenkategorie aufgeschlüsselte Zahl wird derzeit nicht erhoben.

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 405:	DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	38, 39, 40, 41	1, 2, 6
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	38, 39, 40, 41	1, 2, 6
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	38, 39, 40, 41	1, 2, 6
405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	46	1, 2, 6
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen gegenüber Männern	46	1, 2, 6
GRI 406:	DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	38, 39, 40, 41	1, 2, 6
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	38, 39, 40, 41	1, 2, 6
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	38, 39, 40, 41	1, 2, 6
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	46	1, 2, 6
GRI 407:	VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	38, 39, 40, 41	3
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	38, 39, 40, 41	3
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	38, 39, 40, 41	3
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen Vereinigungsfreiheit verletzt oder gefährdet ist, und ergriffene Maßnahmen	46	3

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 408:	KINDERARBEIT		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 18	1, 2, 5
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	17, 18	1, 2, 5
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17, 18	1, 2, 5
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	18	1, 2, 5
GRI 409:	ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 18	1, 2, 6
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	17, 18	1, 2, 6
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17, 18	1, 2, 6
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	18	1, 2, 6

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		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	15, 16, https://dzhyp.de/verhaltenskodex	1, 2
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	15, 16	1, 2
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	15, 16	1, 2
412-1	Geschäftsstandorte, die bzgl. Menschenrechten überprüft wurden	17, https://dzhyp.de/verhaltenskodex	1, 2
412-2	Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechten	17, https://dzhyp.de/verhaltenskodex	1, 2
GRI 413:	LOKALE GEMEINSCHAFTEN		
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme	6	1
GRI 414:	SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 18	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	17, 18	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17, 18	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	18	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	18	
GRI 415:	POLITISCHE EINFLUSSNAHME		
415-1	Gesamtwert politischer Spenden	30	

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 417:	MARKETING UND KENNZEICHNUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	35	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	35	
417-1	Grundsätze und Verfahren zur Produktkennzeichnung sowie Anteil der Produkte und Dienstleistungen, die diesen unterliegen	35	
417-2	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln bzgl. Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	35	
417-3	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln bzgl. Werbung	35	
GRI 418:	SCHUTZ DER KUNDENDATEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	35	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	35	
418-1	Berechtigte Datenschutzbeschwerden	36	

STANDORTE DER DZ HYP

Hauptstandort Hamburg

Rosenstraße 2
20095 Hamburg
Postfach 10 14 46
20009 Hamburg
+49 40 3334-0
info@dzhyp.de

Hauptstandort Münster

Sentmaringer Weg 1
48151 Münster
Postadresse:
48136 Münster
+49 251 4905-0
info@dzhyp.de

Standort Berlin

Pariser Platz 3
10117 Berlin

Standort Hannover

Berliner Allee 5
30175 Hannover

Standort München

Türkenstraße 16
80333 München

Standort Düsseldorf

Ludwig-Erhard-Allee 20
40227 Düsseldorf

Standort Kassel

Postanschrift:
CITY-HAUS I, Platz der Republik 6
60325 Frankfurt am Main

Standort Nürnberg

Am Tullnaupark 4
90402 Nürnberg

Standort Frankfurt

CITY-HAUS I, Platz der Republik 6
60325 Frankfurt am Main

Standort Leipzig

Richard-Wagner-Straße 9
04109 Leipzig

Standort Stuttgart

Heilbronner Straße 41
70191 Stuttgart

IMPRESSUM

Herausgeber
DZ HYP
Kommunikation, Marketing & Veranstaltungen
E-Mail: [sabine.kerse\(at\)dzhyp.de](mailto:sabine.kerse(at)dzhyp.de)

Verantwortlich für den Inhalt
Julia Jordan
Management Nachhaltigkeitsbericht
Sabine Kerse

Der aktuelle Bericht ist auch in englischer
Sprache erhältlich.

Weitere Informationen zum Thema
Nachhaltigkeit in der DZ HYP:
www.dzhyp.de/nachhaltigkeit

DZ HYP AG

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

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