



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2020

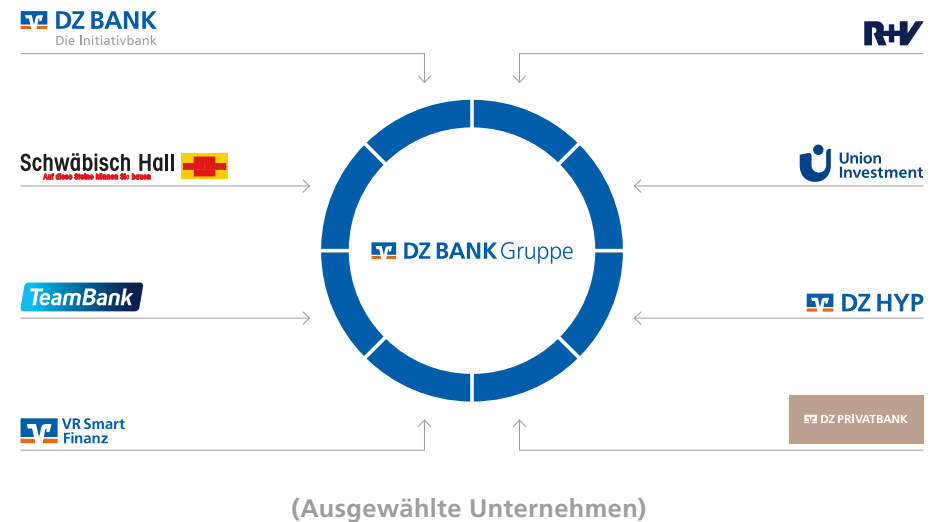
dzhyp.de

DZ HYP – Teil einer starken Gruppe

Die DZ HYP ist Teil der DZ BANK Gruppe und damit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, die 814 Volksbanken und Raiffeisenbanken umfasst und gemessen an der Bilanzsumme eine der größten privaten Finanzdienstleistungsorganisationen Deutschlands ist. Innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe fungiert die DZ BANK AG als Spitzeninstitut und Zentralbank. Sie hat den Auftrag, die Geschäfte der Genossenschaftsbanken vor Ort zu unterstützen und ihre Position im Wettbewerb zu stärken. Das Spitzeninstitut ist als Geschäftsbank aktiv und hat die Holdingfunktion für die DZ BANK Gruppe.

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

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



INHALT

4 Grußwort des Vorstands

6 Unser Unternehmen

- 15 Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- 17 Lieferanten

19 Nachhaltigkeitsstrategie

- 22 Nachhaltigkeitsmanagement
- 24 Risikomanagement
- 25 Einbindung von Stakeholdern

29 Nachhaltiges Bankgeschäft

- 32 Nachhaltige Kreditvergabe
- 32 Kundenzufriedenheit
- 34 Interview Stefan Heckerodt

37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

47 Gesellschaftliches Engagement

49 Betrieblicher Umweltschutz

58 Berichtsprofil

62 GRI Content Index

72 Anschriften der DZ HYP

73 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. 58

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

Weiterführende Informationen sind zudem über dieses Symbol » zu erreichen. Es verweist auf eine Seite im Nachhaltigkeitsbericht, auf den Geschäftsbericht 2020, auf die Website der DZ HYP oder auf eine externe Website.

Die Seitenverweise innerhalb der Tabellen auf den Seiten 20, 59 und 60 sind ebenfalls verlinkt.

GRUSSWORT DES VORSTANDS

Liebe Leserinnen und Leser,

es gibt wohl kaum einen Megatrend, der unsere Gesellschaft derzeit so stark beschäftigt wie das Thema Nachhaltigkeit. Jedes Unternehmen trägt die Verantwortung, hierzu seinen Beitrag zu leisten. Als DZ HYP möchten wir dem gerecht werden, indem wir unsere Rentabilitätsziele mit einem ambitionierten Anspruch an umwelt- und sozialverträgliches Handeln in Einklang bringen.

Vor diesem Hintergrund hat die DZ HYP im Herbst 2020 ein bankweites Projekt zur Schärfung der Nachhaltigkeitsaktivitäten gestartet. In diesem Projekt arbeiten wir mit Hochdruck daran, das Thema ganzheitlich in alle Bereiche der Bank zu integrieren. Ein wichtiges erstes Etappenziel war die Überarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, mit deren Umsetzung wir im weiteren Jahresverlauf beginnen wollen. Zudem sind wir dabei, die Voraussetzungen zur Emission eines „Grünen Pfandbriefs“ zu schaffen. Dabei konzentrieren wir uns zunächst auf das gewerbliche Immobilienportfolio.

Auch in diesem Jahr hat die Ratingagentur ISS ESG der DZ HYP den Prime-Status verliehen. Gefreut haben wir uns außerdem über eine Untersuchung, die die Nachhaltigkeitsberichte von 119 Kreditinstituten mit Blick auf die Nachhaltig-



Der Vorstand der DZ HYP

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

keitsziele der Europäischen Union geprüft hat. Im Ergebnis lag unser Bericht aus dem Jahr 2019 auf Platz 9 und zählt so zu den Spitzenreitern unter den untersuchten Kreditinstituten. Dies bestätigt uns darin, dass wir bereits auf einem guten Weg sind, ökologische, soziale und ökonomische Aspekte des Wirtschaftens miteinander in Einklang zu bringen. Wir sind uns aber auch bewusst, dass wir erst am Anfang dieses Weges stehen. Als ein führender Immobilienfinanzierer in Deutschland haben wir insbesondere über unser Kreditgeschäft einen großen Hebel, zum Klimaschutz beizutragen. Wir sehen uns neben den Aktivitäten in der Betriebsökologie und im Sozialen künftig auch als Finanzintermediär im Bereich Nachhaltigkeit gefordert.

An unseren Hauptstandorten in Hamburg und Münster werden seit 2018/2019 beziehungsweise 2019 Umbaumaßnahmen vorgenommen, die eine energetische Modernisierung der Gebäude beinhalten. In Hamburg sind die Bauarbeiten zwischenzeitlich beendet, und auch in Münster wurde im Berichtsjahr mit der Fertigstellung des DZ HYP Turms der erste Bauabschnitt erfolgreich abgeschlossen. Im nächsten Schritt wird die Basisetage erneuert. Bei weiterem planmäßigem Verlauf wird die Modernisierung des gesamten Gebäudes Ende 2021 fertiggestellt sein.

Das Jahr 2020 hat uns alle vor viele unvorhergesehene Herausforderungen und Veränderungen gestellt. Wir freuen uns darüber, dass wir trotz der Corona-Pandemie die stabile und zukunftsorientierte Ausrichtung der Bank fortsetzen konnten. Hierfür sind motivierte, zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der gemeinsame Wille, an einem Strang zu ziehen, unabdingbar. Dass in unserer Belegschaft eine hohe Zufriedenheit herrscht, hat die Ende vergangenen Jahres durchgeführte Mitarbeiterbefragung gezeigt. Dafür zu sorgen, dass dies auch in Zukunft so bleibt, ist uns ein wichtiges Anliegen. Von hoher Bedeutung ist gleichzeitig aber auch, die jüngere Generation als wertvolle Nachwuchskräfte für uns zu gewinnen.

Vor diesem Hintergrund haben wir 2020 erfolgreich damit begonnen, unser Employer Branding weiterzuentwickeln und so unsere Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Damit wollen wir uns im Wettbewerb um junge Talente und erfahrene Fach- oder Führungskräfte weit vorn positionieren.

Nachhaltigkeit bietet die Perspektive, gemeinsam an einer positiven Zukunftsvision mitzuwirken. Diese Chance wollen wir als DZ HYP sehen und wahrnehmen. Begleiten Sie uns gerne auf diesem Weg!

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Georg Reutter
(Vorsitzender)



Sabine Barthauer



Jörg Hermes

Der Vorstand
Hamburg und Münster, im Juni 2021

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.

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 Raiffeisenbanken über die Produktfamilie IMMO META / META REVERSE / IMMO META REVERSE*
- » Kernsegment: Wohnen, Büro, Einzelhandel
- » Spezialsegmente: Hotel, Logistik, 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 Raiffeisenbanken (Ampel) bis zu 1 Mio. Euro und Service Level 24h 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. Zielkunden sind Investoren, Projektentwickler, 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 Kompetenzcenter 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 sowie ein Kommunal-Ranking, das anhand aktueller Daten über die Wirtschafts-, Haushalts- und Verschuldungslage der Kommunen im jeweiligen Geschäftsgebiet informiert.

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

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

» Wirtschaftliche Leistung der VR WERT, S. 14

» Geschäftsbericht 2020, S. 12 ff.

GRI 102-3: Hauptsitz des Unternehmens

Hauptstandorte der DZ HYP sind Hamburg und Münster.

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

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

GRI 102-4: Betriebsstätten

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

GRI 102-6: Belieferte Märkte

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

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

GRI 102-7: Größe des Unternehmens

Die DZ HYP ist Teil der DZ BANK Gruppe und damit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, die 814 Volksbanken und Raiffeisenbanken umfasst.

WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN (in Tsd. €)

	2020	2019	2018
Erlös ¹	1.909.017	2.030.245	2.065.519
Ausgeschütteter Wert ²	444.057	393.341	423.820

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 2019 aufgrund eines manuellen Übertragungsfehlers.

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

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

MITARBEITERKENNZAHLEN

	2020	2019	2018
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Anzahl)¹	819	870	873
Arbeitsvertrag (Anzahl)			
Befristet	20	25	35
Unbefristet	799	845	838
Beschäftigungsverhältnis (in %)²			
Vollzeit	74,9	76,3	77,9
Teilzeit	25,1	23,7	22,1

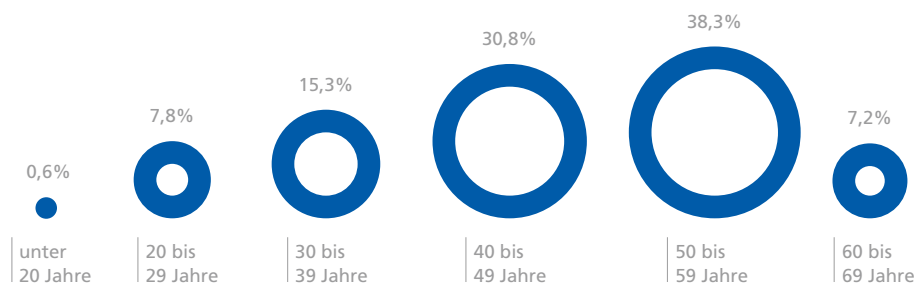
¹ Im Jahresdurchschnitt.

² Nach Durchschnittswerten ermittelt.

» Weitere Mitarbeiterkennzahlen, S. 37 f.

» Geschäftsbericht 2020, S. 60

ALTERSSTRUKTUR DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER



GRI 102-9: Lieferkette

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

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

» Lieferanten, S. 17 f.

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

Zwei Jahre nach der erfolgreichen Fusion der DG HYP und WL BANK hat die DZ HYP ihre Marktaktivitäten neu strukturiert und konzentriert sich seit dem 1. Juli 2020 auf die drei Geschäftsfelder Firmenkunden, Privatkunden und Öffentliche Kunden. In den bisher separat aufgestellten Bereichen Gewerbekunden und Wohnungswirtschaft wird die Bank innerhalb des Geschäftsfelds Firmenkunden noch intensiver mit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zusammenarbeiten.

» Geschäftsfelder und Dienstleistungen der DZ HYP, S. 6

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 und legen Wert auf einen vertrauensvollen und partnerschaftlichen Umgang mit unseren Geschäftspartnern und Kunden.

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. 24

» Geschäftsbericht 2020, S. 35 ff.

GRI 102-12: Externe Initiativen

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

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

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

Für unsere familienbewusste Personalpolitik erhalten wir seit 2013 das Zertifikat „audit berufundfamilie®“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Die nächste Reauditierung soll 2021 stattfinden und wird beide Hauptstandorte der fusionierten Bank einbeziehen.

» Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, S. 37 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. 47 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. 4 f.

GRI 102-15: Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

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

» Nachhaltigkeitsstrategie, S. 19 ff.

» Geschäftsbericht 2020, S. 35 ff.

Hilfe zur Selbsthilfe – das Genossenschaftsprinzip

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

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

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

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

www.genossenschaften.de

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

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

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

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

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

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

» Verantwortungsvolle Unternehmensführung, S. 15 f.

Als ein führender Immobilienfinanzierer in Deutschland und Kompetenzzentrum für Öffentliche Kunden in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe können wir über unsere Kredite mittelbar zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) beitragen. Deshalb wollen wir das Potenzial der SDGs als Nachhaltigkeitsmaßstab für Unternehmen und Investoren sowie den Einfluss der eigenen Geschäftstätigkeit auf deren Erreichung in Zukunft 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 Gewerbeimmobilien, ermöglicht dem genossenschaftlichen, kirchlichen und sozialen Wohnungsbau die Schaffung bezahlbaren Wohnraums und versetzt auch kleinere Kommunen in die Lage, im Sinne der Daseinsvorsorge Investitionen in die öffentliche Infrastruktur zu tätigen.

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

» Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe

GRI 102-18: Führungsstruktur

Die DZ HYP ist nach dem 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 dessen Ausschüssen. Die Regelungen innerhalb der Bank, wie zum Beispiel die Satzung und die Geschäftsordnung der Gremien, entsprechen den gesetzlichen Vorschriften.

2020 haben sich innerhalb des Vorstands Veränderungen ergeben. Zum 1. April ist Herr Jörg Hermes in den Vorstand eingetreten und hat Herrn Dr. Carsten Düerkop abgelöst. Zum Jahresende hat sich Herr Manfred Salber nach fast 14 erfolgreichen Jahren in den Ruhestand verabschiedet. Für ihn ist mit Wirkung zum 1. Januar 2021 Sabine Barthauer in den Vorstand eingetreten.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2019 einen Nominierungsausschuss, einen Vergütungskontrollausschuss, einen Prüfungsausschuss und einen Risikoausschuss eingesetzt. Diese Ausschüsse tagten im Jahr 2020 mehrmals, die jeweiligen Vorsitzenden haben dem Aufsichtsrat regelmäßig über die Arbeit der Ausschüsse berichtet.

Die in der Zeit von April bis Mai 2020 durchgeführte Selbstevaluation des Aufsichtsrats und Bewertung des Vorstands der DZ HYP hat zu dem Ergebnis geführt, dass Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung des Aufsichtsrats und des Vorstands sowie die Kenntnisse, Fähigkeiten und die Erfahrung sowohl der einzelnen Mitglieder von Aufsichtsrat und Vorstand als auch beider Gremien in ihrer Gesamtheit den gesetzlichen und satzungsgemäßen Erfordernissen entsprechen.

Der Aufsichtsrat der DZ HYP besteht satzungsgemäß aus 18 Mitgliedern. Nach Maßgabe des Drittbeteiligungsgesetzes werden zwölf Mitglieder von der Hauptversammlung und sechs Mitglieder von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewählt. Per 31. Dezember 2020 waren 17 Aufsichtsratsmitglieder aktiv, ein Mandat der Anteilseignervertreter war per Berichtsstichtag nicht besetzt. Fünf Mitglieder sind mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2020 ausgeschieden. Entsprechend den Regularien wurden fünf Mitglieder neu sowie ein zuvor gerichtlich bestelltes Mitglied in das Gremium gewählt. Unterjährig schieden darüber hinaus zwei Mitglieder aufgrund Niederlegung ihres Mandats aus, wobei jedoch für eines dieser Mitglieder das gewählte Ersatzmitglied in das Gremium nachrückte. Per Berichtsstichtag betrug der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat 22 Prozent.

Im Geschäftsjahr 2020 haben vier Sitzungen des Aufsichtsrats stattgefunden.

» Geschäftsbericht 2020, Bericht des Aufsichtsrats, S. 102 f.

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN (in Tsd. €)

	2020	2019	2018
Erlös¹	1.909.017	2.030.245	2.065.519
Ausgeschütteter Wert²	444.057	393.341	423.820
Andere Verwaltungsaufwendungen	158.446	154.711	191.938
Löhne und Gehälter	71.806	75.177	78.372
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	14.963	15.576	18.859
Zahlungen an Kapitalgeber ³	72.791	66.089	71.307
Zahlungen an den Staat ⁴	126.051	81.788	63.344

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 2019 aufgrund eines manuellen Übertragungsfehlers.

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 wirkte sich im Berichtsjahr differenziert auf die Entwicklung der Immobilienmärkte aus. Während die Transaktionsdynamik am Investmentmarkt nachließ, stiegen die Preise für eigengenutzte Wohnimmobilien unvermindert. Triebfeder für diese Entwicklung war das anhaltend niedrige Zinsumfeld. Insgesamt erzielte die DZ HYP ein Neugeschäftsvolumen in Höhe von 10.736 Mio. € (2019: 12.885 Mio. €).

VOLUMEN (in Mio. €)

	2020	2019
Firmenkunden	8.039	10.327
Privatkunden	2.066	1.841
Öffentliche Kunden	631	717
Gesamt	10.736	12.885

Aufgrund der Neustrukturierung der Geschäftsfelder werden die Zahlen für das Neugeschäft nur für die Jahre 2020 und 2019 angegeben.

VR WERT

Die VR WERT, eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der DZ HYP, hat die Anzahl der Gutachten im Geschäftsjahr 2020 angesichts einer personellen Verstärkung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DZ HYP und der DZ I+T GmbH im Rahmen von Teilbetriebsübergängen Ende des Jahres 2019 bzw. Anfang des Jahres 2020 auf 6.213 gesteigert (2019: 3.291). Dementsprechend stieg der Umsatz auf 15,3 Mio. € (2019: 11,8 Mio. €). Die Gewinnabführung an die DZ HYP für 2020 beträgt 3,1 Mio. € (2019: 2,6 Mio. €).

» Geschäftsbericht 2020, S. 14, 25

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 Immobilienprojekte legen wir bei Investitionsentscheidungen Kriterien an, die

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

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

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

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

AUFWENDUNGEN FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

	2020	2019	2018
Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung (in %)	89,2	96,0	97,7
Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen (in Tsd. €)	198.083	185.601	172.447
Löhne und Gehälter (in Tsd. €)	71.806	75.177	78.372
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung (in Tsd. €)	14.963	15.576	18.859
davon betriebliche Altersvorsorge (in Tsd. €)	4.691	4.556	6.800
Sonstige soziale Aufwendungen (in Tsd. €)	10.267	11.000	10.100

» Geschäftsbericht 2020, S. 62 ff.

» Weitere Mitarbeiterkennzahlen, S. 37 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 ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich im gruppenweit gültigen Verhaltenskodex formuliert. Er verbindet unsere internen Grundsätze mit externen Marktstandards und bekräftigt unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit.

» Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe

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

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

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

» GRI 205: Korruptionsbekämpfung, S. 16

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

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

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

» GRI 418: Schutz der Kundendaten, S. 32

GRI 205: Korruptionsbekämpfung

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

Der Bereichsleiter Compliance sorgt als Geldwäschebeauftragter/Zentrale Stelle für ein angemessenes Risikomanagement sowie für interne Sicherungsmaßnahmen. Diese dienen der Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder strafbaren Handlungen, die zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts führen können. Der Bereichsleiter Compliance ist für die Einhaltung der geldwäscherechtlichen Vorschriften und die Wahrnehmung der oben genannten Pflichten zur Verhinderung strafbarer Handlungen zuständig und wird dabei durch die Abteilung 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. Diese Schulungen sind mindestens alle zwei Jahre aufzufrischen und fallen auch dann an, wenn im Aufgabengebiet der betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine relevante Änderung eintritt. Ein Verdachtsmeldewesen ist eingerichtet.

GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Für das Jahr 2020 sind keine Korruptionsvorfälle bei der DZ HYP bekannt.

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

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

Es gab im Jahr 2020 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 Menschenrechtsthemen wie Gleichbehandlung, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie Antidiskriminierung und Datenschutz werden durch die internen Vorschriften, die geltenden Grundsätze und den Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe geregelt.

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

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

Lieferanten

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

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

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

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

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

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

» Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten der DZ BANK Gruppe

GRI 204: Beschaffungspraktiken

GRI 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

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

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

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

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

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

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

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

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

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

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

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeit ist für die DZ HYP ein vielschichtiges Thema, das sich in den vergangenen Jahren stetig bewegt und weiterentwickelt hat. Wir sind auch in Zukunft gefordert, sich verändernde politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, dynamische Marktentwicklungen und technologische Innovationen zu beobachten, auszuwerten und in unserer Geschäftstätigkeit zu verankern. Um den Anforderungen von Politik, Bankenaufsicht sowie Investoren und Gesellschaft gerecht zu werden, haben wir im Berichtsjahr das bankweite Projekt Nachhaltigkeit ins Leben gerufen. In diesem Zusammenhang wird auch die aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet und angepasst. Uns leitet dabei das Ziel einer stärkeren Verankerung der Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft. In diesem Zusammenhang werden unter anderem die Ausschlusskriterien in der Kreditvergabe neu aufgesetzt.

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

Ein weiterer Orientierungspunkt ist die Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung, die nach der Verabschiedung der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen konkretisiert wurde. Als eine ambitionierte Antwort darauf haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe 2018 die gemeinsame Klimastrategie erneuert. Im Zuge der neuen Zielsetzung der Bundesregierung auf Netto-Null-Emissionen werden wir die Klimastrategie 2021 anpassen.

» Klimastrategie, S. 49

Die DZ HYP verfolgt intensiv die nationale und europäische Diskussion in Bezug auf die Gestaltung einer nachhaltigen Finanzwirtschaft. Vor diesem Hintergrund haben wir 2019 begonnen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele sowie die damit verbundenen Prozesse im Unternehmen zu analysieren und zu überarbeiten. 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. Basierend auf der Vorarbeit der Task Force ist im September 2020 das bankweite Projekt zur Schärfung der Nachhaltigkeitsaktivitäten gestartet.

» GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen, S. 27 f.

» GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen, S. 58 f.

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. Die Handlungsfelder sind im Folgenden aufgeführt.

Handlungsfelder	 Handlungsfelder in Vorbereitung
Betrieblicher Umweltschutz » Ressourceneffizienz » Klimaschutz » Energetische Optimierung » Sensibilisierung für Umweltthemen	Risikomanagement » Analyse potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken für das Kreditgeschäft S. 24
Nachhaltiges Bankgeschäft » Langfristiger wirtschaftlicher Erfolg » Solides Geschäftsmodell » Verantwortungsvolle Produkte » Gesetzeskonformes Verhalten » Vertrauensvoller Geschäftspartner » Risikomanagement	Nachhaltige Kreditvergabe » Definition und Erhebung nachhaltiger Kriterien in der Kreditvergabe S. 32
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter » Arbeitgeberattraktivität » Aus- und Weiterbildung » Mitarbeiterzufriedenheit » Arbeitsplatzsicherheit » Mitarbeitergesundheit » Partizipation und Mitbestimmung	Nachhaltiges Bankgeschäft » Auflage nachhaltiger Produkte S. 29 ff.
Gesellschaftliches Engagement » Transparente Kommunikation » Förderung gesellschaftlicher Teilhabe » Menschenrechtsgrundsätze » Gleichbehandlung und Gerechtigkeit	Attraktiver Arbeitgeber/ Demografie » Sowohl für Bewerber als auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber sein S. 37 ff.

In der nebenstehenden Grafik zeigen wir die darauf basierende Entwicklung unserer wesentlichen Handlungsfelder auf. Die Ziele unseres bisherigen Nachhaltigkeitsprogramms werden im Rahmen der Patenschaften fortgesetzt und weiterentwickelt. Informationen dazu finden sich in den nachfolgenden Kapiteln.

- » Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, S. 37 ff.
- » Betrieblicher Umweltschutz, S. 49 ff.
- » Gesellschaftliches Engagement, S. 47 f.

Im Berichtsjahr haben wir in der DZ HYP verschiedene Maßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit verfolgt und umgesetzt. 2019 haben wir einen unabhängigen internen Nachhaltigkeitsausschuss eingesetzt, in dem alle Bereichsleiter der Bank vertreten sind. Das Gremium soll den fachlichen Austausch im Bereich der Nachhaltigkeit fördern sowie Chancen und Risiken aktueller Entwicklungen bewerten. Ziel ist die Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung der DZ HYP.

- » Nachhaltigkeitsausschuss, S. 22

Das 2019 verabschiedete Demografiekonzept wurde im Berichtsjahr weiter konkretisiert und einzelne Maßnahmen umgesetzt. Das Demografiekonzept fokussiert sich auf vier Handlungsfelder: Personalplanung, Personalgewinnung, Mitarbeiterbindung und Gesundheit. Aufgrund der weitreichenden Umstrukturierungen im Rahmen des Projektes „Fokus 2020“ hat der Vorstand am 3. November 2020 die Zielgröße für den Anteil von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene der DZ HYP erneut evaluiert und neu festgelegt.

- » Demografiemanagement, S. 37 f.

An den Hauptstandorten der DZ HYP in Hamburg und Münster werden seit 2018 bzw. 2019 Umbaumaßnahmen vorgenommen, die eine energetische Modernisierung der Gebäude beinhalten.

In Münster werden die Bauarbeiten nach aktuellem Stand fristgerecht im Jahr 2021 beendet. Der Abschluss der Bauarbeiten ist in Hamburg zwischenzeitlich erfolgt. Durch die Baumaßnahmen sind an beiden Hauptstandorten moderne Co-Working-Spaces und ruhige Rückzugsflächen entstanden. In Hamburg wurde unter anderem die fünfte Etage zum Vollgeschoss mit hochwertigem Konferenz- und Vorstandsbereich ausgebaut. 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 begrüntem Dach. Die umgesetzten energetischen Maßnahmen führen zu einer signifikanten Reduzierung des Energiebedarfs. Bei einem Flächenzuwachs von 2.000 m² Brutto-Grundfläche deuten die Verbrauchszahlen des letzten Quartals des Berichtszeitraumes an, dass mit einer Reduzierung des Gasverbrauches in Höhe von 10 Prozent zu rechnen ist und der Beitrag der Eigenstromerzeugung bei ca. 40 Prozent des Strombedarfes des Hauses liegen wird.

» Betrieblicher Umweltschutz, S. 49 ff.

Im November 2020 wurde mit der Fertigstellung des DZ HYP Turms der erste Bauabschnitt in Münster erfolgreich abgeschlossen. Alle Turmetagen wurden grundlegend saniert und für eine zeitgemäße Büronutzung als Multi-Tenant-Immobilie umgebaut. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören der Einbau einer neuen Klima- und Heiztechnik sowie der Austausch der gesamten Fassade. Durch die neue Klima- und Heiztechnik sowie die neue Fassade inklusive außenliegenden

Sonnenschutzes ist mit einer Reduzierung des Energieverbrauchs zu rechnen. Neben den energetischen Einsparungen entstehen durch die Baumaßnahmen hochmoderne Arbeitsplätze. 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, Mieter und externe Gäste im Erdgeschoss sowie eine eigene Zufahrt zu den innenliegenden Fahrradstellplätzen, in deren Nähe sich Duschen und Umkleiden für die Fahrradfahrer befinden, machen auch die gemeinschaftlich genutzten Flächen zu einem hochwertigen und zukunftsfähigen Bürostandort.

Durch die Modernisierung besteht für beide Standorte die Möglichkeit, sich durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifizieren zu lassen. In Hamburg wird ein DGNB-Zertifikat in Silber und für Münster ein Zertifikat in der Kategorie Gold angestrebt.

Im Jahr 2020 hat die DZ HYP ein eigenes Studio eingerichtet, das für interne und externe Veranstaltungsformate genutzt wird. Die Teilnahme an digitalen Veranstaltungen spart Zeit und Ressourcen und ist somit ein großer Zugewinn für die nachhaltige Veranstaltungszukunft der DZ HYP. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde unsere regelmäßig stattfindende nachhaltige Veranstaltungsreihe im Berichtsjahr aus dem neuen Studio übertragen. Die Veranstaltungsreihe soll unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Thema Nachhaltigkeit mit seinen verschiedenen Facetten näherbringen. Nachdem im Jahr 2019 in der Veranstaltungsreihe über aktuelle Erkenntnisse der Klimaforschung berichtet wurde, beleuchtete der Vortrag im Berichtsjahr das Thema Nachhaltigkeit und Finanzmärkte.

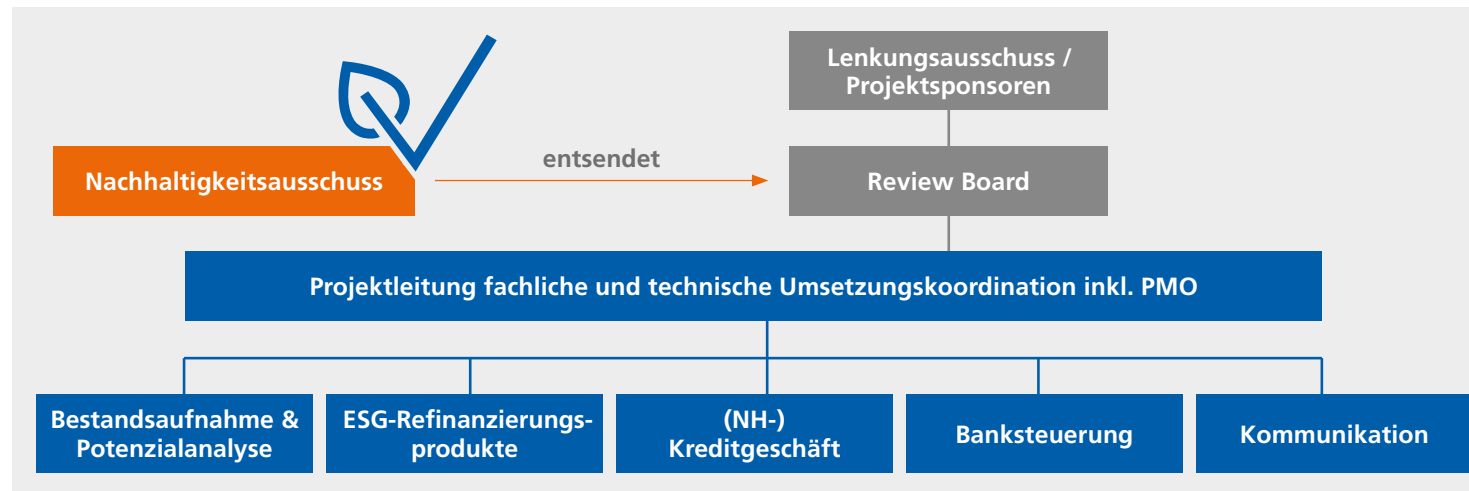
Nachhaltigkeitsmanagement

Die übergeordnete Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand der DZ HYP. Die Koordination sämtlicher Nachhaltigkeitsaktivitäten ist innerhalb des Bereichs IT, Organisation & Betrieb angesiedelt. Das Nachhaltigkeitsmanagement, bestehend aus dem Nachhaltigkeitsbeauftragten und der Nachhaltigkeitsmanagerin, ist an beiden Hauptstandorten Hamburg und Münster für das Thema zuständig. Die Bereichsleitung berichtet regelmäßig über interne und externe Entwicklungen an den Vorstand. Darüber hinaus ist das Nachhaltigkeitsmanagement Ansprechpartner für die Fachabteilungen bei nachhaltigkeitsrelevanten Fragen. Es überwacht die Maßnahmen und macht Vorschläge zu deren Weiterentwicklung in Abstimmung mit den zuständigen Unternehmensbereichen. Außerdem fungiert es als Ansprechpartner für interne und externe Anspruchsgruppen. Das Nachhaltigkeitsmanagement arbeitet eng mit der Nachhaltigkeitskommunikation zusammen, die innerhalb des Bereichs Kommunikation, Marketing & Veranstaltungen angesiedelt ist. Sie ist verantwortlich für die nachhaltigkeitsbezogene Kommunikation und die Berichterstattung.

Nachhaltigkeitsausschuss

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

Der Ausschuss trifft sich mindestens einmal im Jahr. In den Sitzungen können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Feedback aus ihren jeweiligen Bereichen einbringen. So ist ein bedarfsgenauer Zuschnitt des Themas Nachhaltigkeit für die DZ HYP gewährleistet und die folgenden Entscheidungen können in den Bereichen verankert werden. Außerdem werden die Bereiche auf diese Weise gezielt in anstehende Aufgaben aus dem Bereich Nachhaltigkeit eingebunden. Im Berichtsjahr hat der Nachhaltigkeitsausschuss viermal getagt. Das Gremium hat unter anderem das Aufsetzen des bankweiten Projekts Nachhaltigkeit befürwortet.



EU-Taxonomie. Im Teilprojekt ESG-Refinanzierungsprodukte werden die Voraussetzungen geschaffen, damit die DZ HYP einen „Grünen Pfandbrief“ emittieren kann. Schwerpunkte des Teilprojekts Banksteuerung sind die Handlungsfelder Risikocontrolling und -modellierung. Um das Projekt in die Bank zu tragen, beschäftigt sich das Teilprojekt Kommunikation neben der externen Kommunikation mit internen Kommunikationsmaßnahmen. Diese sollen die Projektfortschritte

Projekt Nachhaltigkeit

Das bankweite Projekt zur Schärfung der Nachhaltigkeitsaktivitäten ist im September 2020 gestartet. Das Ziel ist es, die grundlegende Vorbereitung einer langfristigen und nachhaltigen Ausrichtung in der DZ HYP zu schaffen. Bis Ende Juni 2021 werden insbesondere die Nachhaltigkeitsstrategie und die Nachhaltigkeits-Governance der DZ HYP überarbeitet sowie die Voraussetzungen zur Emittierung eines nachhaltigen Refinanzierungsprodukts („Grüner Pfandbrief“) geschaffen. Der Fokus liegt dabei im ersten Schritt auf dem Firmenkundenportfolio. Ab dem zweiten Halbjahr erfolgt dann im Rahmen von Linientätigkeiten die Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie, die Anpassung der Banksteuerung sowie die Erweiterung auf die anderen Portfolios der DZ HYP. Das Projekt besteht aus fünf Teilprojekten und ist mit Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Nachhaltigkeitsmanagement, Marktfolge Firmenkunden, Treasury, Finanzen, Risikocontrolling und Kommunikation besetzt. Im Teilprojekt Bestandsaufnahme & Potenzialanalyse wird auf Basis einer Portfolioanalyse das Ambitionsniveau ermittelt, das direkt in die Nachhaltigkeitsstrategie übernommen wird. Das Teilprojekt Kreditgeschäft befasst sich mit der prozessualen Verankerung zur Erhebung nachhaltigkeitsrelevanter Daten sowie der Klassifizierung von Produkten und Kunden gemäß der

darstellen, Wissen vermitteln und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema Nachhaltigkeit begeistern und mobilisieren.

Nachhaltigkeit in der DZ BANK Gruppe

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

» Geschäftsbericht 2020, Risikobericht, S. 34 ff.

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

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

» VR WERT, S. 14

Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen

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

GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

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

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

GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Der regelmäßige Austausch mit unseren Stakeholdern ist ein wesentliches Element unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Er ermöglicht uns, besser auf die Anliegen und Wünsche der verschiedenen Anspruchsgruppen einzugehen. Darüber hinaus dient er uns als Informationsquelle, wie die Chancen und Risiken unserer Geschäftstätigkeit außerhalb der DZ HYP wahrgenommen werden. Daher sind der Aufbau

und die Pflege langfristiger Stakeholder-Beziehungen auch von strategischer Bedeutung und bilden die Basis für die Weiterentwicklung unserer Ausrichtung.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aktiv in Entscheidungsprozesse der Bank eingebunden. Darüber hinaus können sich unsere Beschäftigten im Intranet über das aktuelle Geschehen in der DZ HYP informieren. Um den Dialog zu intensivieren und die Entwicklung aus Sicht der Beschäftigten beurteilen zu können, führt die DZ BANK regelmäßig anonyme Online-Mitarbeiterbefragungen durch. Im Berichtsjahr fanden drei Mitarbeiterbefragungen statt. Der „Puls Check“ soll ein repräsentatives Bild von der Stimmung in der Bank und der Zufriedenheit am Arbeitsplatz geben und wird im Zweijahresturnus wiederholt. Zudem wurde eine Befragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz durchgeführt. Am Standort Münster hat die Bank darüber hinaus die Meinung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu dem neuen Raum- und Arbeitsweltenkonzept eingeholt.

Die drei 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 über die Lage und Entwicklung des Unternehmens unterrichtet. Die Mitglieder der Fachbeiräte treten als Multiplikatoren für das Unternehmen ein und fördern seine Geschäftsverbindungen aktiv.

- » Der **Fachbeirat Banken** besteht aus bis zu 30 Mitgliedern. Er setzt sich mindestens zu zwei Dritteln aus hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern genossenschaftlicher Kreditinstitute, den Volksbanken und Raiffeisenbanken, zusammen.
- » Der **Fachbeirat Öffentliche Kunden** setzt sich aus bis zu elf vom Vorstand berufenen Vertretern von Kommunen, Behörden und kommunalen Spitzenverbänden zusammen.
- » In den **Fachbeirat Wohnungswirtschaft** beruft unser Vorstand bis zu elf Mitglieder. Dabei handelt es sich um Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder von Wohnungsunternehmen.

Die Volksbanken und Raiffeisenbanken zählen zu unseren wichtigsten Anspruchsgruppen. Neben persönlichen Gesprächen und Besuchen durch unsere Kolleginnen und Kollegen der Markteinheiten unterstützt der Fachbeirat Banken den Austausch zwischen der DZ HYP und den Volksbanken und Raiffeisenbanken. Zudem finden regelmäßig Veranstaltungen statt, in denen wir fachliche und gesellschaftspolitische Themen offen diskutieren und die Vorstände der Volksbanken und Raiffeisenbanken mit unseren Immobilienkunden ins Gespräch bringen. So laden wir ausgewählte Volksbanken und Raiffeisenbanken regelmäßig zu exklusiven Kundenveranstaltungen ein, um die Zusammenarbeit im Firmenkundengeschäft zu intensivieren.

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

Besonders im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung bleibt das persönliche Gespräch ein wesentlicher Baustein für gute Geschäftsbeziehungen zu unseren Kunden und Partnern in der Branche. Gelegenheiten zum fachlichen Austausch sind unter anderem Neujahrsempfänge, die im Berichtsjahr in Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart stattgefunden haben. Hinzu kommen Prognoseveranstaltungen sowie erstmals 2020 Tischgespräche in kleiner Besetzung für unsere Firmenkunden. Das Format wurde im Berichtsjahr eingeführt, um die ursprünglich geplanten „InvestorenTafeln“ unter coronakonformen Bedingungen durchführen zu können.

Veranstaltungen sind bei der DZ HYP ein wesentlicher Baustein bei der Gestaltung und Stärkung ihrer Kundenbeziehungen. Ihre hohe Bedeutung hat sich in den Monaten der coronabedingt herausfordernden Kontaktpflege im Jahr 2020

besonders gezeigt. Umso wichtiger war und ist es, Formate zu entwickeln, die dem Bedürfnis nach Austausch und Verbindung auch unter besonderen Hygienebedingungen gerecht werden können. Dazu hat die DZ HYP am Standort Hamburg ein Studio eingerichtet. So ist die Teilnahme an Veranstaltungen für eine Vielzahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern online und interaktiv möglich. Sie können am Bildschirm oder am mobilen Endgerät anonym Fragen formulieren, die von einer Moderatorin oder einem Moderator verlesen und den Rednern gestellt werden. Als erste Veranstaltungsreihe wurde im Herbst der DZ HYP ImmoTalk in Zusammenarbeit mit Heuer Dialog, dem Marktführer für Veranstaltungen mit Immobilienbezug, durchgeführt. Die ersten drei Gesprächsrunden fanden unter reger Beteiligung von Kunden sowie Vertretern von Volksbanken und Raiffeisenbanken mit durchschnittlich rund 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt.

Wir sind auf Verbandsveranstaltungen präsent und unterstützen mit der „Blauen Stunde“ ein Networking-Format im Rahmen des VdW-Forums Wohnungswirtschaft, das im Berichtsjahr digital stattgefunden hat.

Darüber hinaus ist die DZ HYP gemeinsam mit der Union Investment Institutional GmbH und der R+V Lebensversicherungs AG Aussteller auf dem Deutschen Kämmerertag, der regelmäßig Zukunftsaufgaben aus Sicht der Kommunen auf die Agenda setzt und im Berichtsjahr digital veranstaltet wurde.

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

Darüber hinaus werden jährlich Banken, die in den Geschäftsfeldern Firmenkunden und Privatkunden intensiv mit der DZ HYP zusammenarbeiten, für einen Zeitraum von zwei Jahren als DZ HYP PartnerBank ausgezeichnet. Aus diesem Kreis wurden zudem die zehn Volksbanken und Raiffeisenbanken, die das meiste Geschäft mit der DZ HYP getätigt haben, mit dem DZ HYP PartnerPreis honoriert. Dieser ist mit einem Preisgeld verbunden, das für einen wohltätigen Zweck im Geschäftsgebiet der ausgezeichneten Bank bestimmt ist. Neben der Würdigung der herausragenden Leistung der einzelnen Bank soll zugleich eine Stärkung des Networkings der DZ HYP PartnerBanken untereinander erfolgen.

Zur Vertriebsunterstützung setzte die DZ HYP in der privaten Baufinanzierung auch 2020 auf flexible Kampagnen, um ihren Partnern bei der Ausschöpfung von aktuellen Marktopportunitäten effektiver zur Seite zu stehen. Das Konzept hat sich mit der ersten Kampagne *#gemeinsamfürdasehrenamt* während des Lockdowns im Frühjahr 2020 infolge der Corona-Pandemie sowie mit den BauFi-Bonus-Wochen zum Jahresende bewährt.

Die Vertriebsaktivitäten werden gleichzeitig über den Newsletter DZ HYP NEWS*, im VR-BankenPortal und über direkte Ansprache seitens der Regionaldirektoren kommuniziert.

Nicht zuletzt stützen auch die Research-Aktivitäten der DZ HYP das Immobilien-Know-how in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Die Bank untersucht regelmäßig die Entwicklungen in den gewerblichen Immobiliensegmenten Einzelhandel, Büro und Wohnen und veröffentlicht sie in ihren Marktberichten. In der Branche sind die Studien seit vielen Jahren etabliert und treffen auf große Nachfrage. Neben den turnusmäßig veröffentlichten Berichten zu regionalen Immobilienzentren im März und dem Immobilienmarkt Deutschland im Herbst – in dem die Entwicklung der sieben Metropolen analysiert wird – erscheinen

zusätzlich zwei Berichte über ausgewählte Bundesländer. 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.

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

» Mitgliedschaften der DZ HYP, S. 10

GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

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

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

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

» Betrieblicher Umweltschutz, S. 49 ff.

Ein weiteres zentrales Thema ist für uns der demografische Wandel. Aufgrund der Anhebung des Renteneintrittsalters werden wir ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger als bisher beschäftigen. Um vor allem die jüngere Generation als wertvolle Nachwuchskräfte zu gewinnen, hat die DZ HYP im Berichtsjahr ihr Employer Branding neu entwickelt. Ziel ist es, die Belegschaft zu verjüngen, den Frauenanteil zu steigern und die Mitarbeiterbindung zu stärken. Von hoher Bedeutung ist dabei zudem, die Attraktivität der DZ HYP jenseits der klassischen Einsatzfelder zu erhöhen, wie zum Beispiel im Bereich IT.

» Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, S. 37 ff.

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

» Nachhaltigkeitsstrategie, S. 19 ff.

» Berichtsprofil, S. 58 ff.

GRI 415: Politische Einflussnahme

GRI 415-1: Parteispenden

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

NACHHALTIGES BANKGESCHÄFT

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

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

Im Berichtsjahr hat die DZ HYP ihre Marktaktivitäten neu strukturiert. Seitdem konzentriert sie sich auf die Geschäftsfelder Firmenkunden, Privatkunden und Öffentliche Kunden. In den bisher separat aufgestellten Bereichen Gewerkekunden und Wohnungswirtschaft arbeitet die DZ HYP innerhalb des Geschäftsfelds Firmenkunden noch intensiver mit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zusammen. Durch unsere vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken stärken wir die Genossenschaftliche FinanzGruppe bei der erfolgreichen und nachhaltigen Positionierung am Markt. Im Privatkundengeschäft hat die Bank im Berichtsjahr zudem entschieden, die bisherigen Organisationseinheiten aus Markt- und Marktfolgeabteilungen in einem Bereich mit Wirkung zum Januar 2021 zusammenzuführen.

Wir verstehen uns als aktiven Teil der Gesellschaft. Die von uns getroffenen Geschäftsentscheidungen haben einen wesentlichen Einfluss auf unser Umfeld. Deswegen wollen wir als Bank auf Basis eines nachhaltigen Geschäftsmodells erfolgreich sein, das die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Gesellschaft sowie der natürlichen Umwelt und des Klimas berücksichtigt. Wir

schließen uns dabei dem allgemeinen Nachhaltigkeitsverständnis der Brundtland-Kommission an: Eine nachhaltige Entwicklung entspricht den Bedürfnissen der heutigen Generation, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.

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

» GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen, S. 27

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

» 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 warten. Dazu zählen der EU-Aktionsplan Sustainable Finance und Fragen des Klimawandels ebenso wie Fragen der Schaffung von Wohnraum in den Metropolregionen.

Ausgewählte Projektbeispiele



EDGE Grand Central, Berlin

» „The Cube“ – das intelligente und vernetzte „Smart Building“ – befindet sich in Berlin und ist Teil der neu entwickelten Europacity. Der im Februar 2020 fertiggestellte und voll vermietete gläserne Würfel wird in den Medien als „das schlaueste Gebäude Deutschlands“ bezeichnet. Grund hierfür sind rund 3.800 Sensoren, die die Gewohnheiten der Nutzer hinsichtlich Licht oder Temperatur speichern und steuern. Digitalisierte, smarte Bürokomplexe wie „The Cube“ leisten einen großen Beitrag zu Energieeinsparungen, da die Wahrung der Energieeffizienz in Echtzeit gesteuert wird. Dank seiner nachhaltigen Bauweise wird eine DGNB-Zertifizierung in Gold angestrebt.

« Das Bürogebäude „EDGE Grand Central“ in Berlin zählt zu den nachhaltigsten Immobilien des Landes und erhielt dafür die höchste DGNB-Auszeichnung in Platin. Das Bürogebäude umfasst neun Stockwerke, die mit smarter Gebäudetechnik ausgestattet sind. Mithilfe einer intelligenten Gebäude-App sind Beleuchtung und Temperatur am Arbeitsplatz individuell anpassbar, wodurch ein bedarfsgerechter Energieverbrauch ermöglicht wird. Neben der energieeffizienten Konzeption bietet das Gebäude ein innovatives Arbeitsumfeld, bei dem hoher Wert auf Wohlbefinden und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt wurde. Dies bestätigt die Zertifizierung mit dem WELL-Zertifikat für Gesundheit und Wohlbefinden.



„The Cube“, Berlin

» Die Volksbank Freiburg baut gemeinsam mit dem Breisgauer Katholischen Religionsfonds eine neue Zentrale, ein Hotel sowie eine Aula für das nebenan liegende St. Ursula Gymnasium mit ergänzenden Büro- und Verwaltungsflächen. Das Volksbank-Areal befindet sich in Spitzenlage zwischen dem Freiburger Hauptbahnhof und der Innenstadt. Dem Thema Nachhaltigkeit kommt bei einem so großen Bauprojekt wegen der langen Nutzungsdauer und des hohen Energie- und Ressourcenverbrauchs eine besondere Bedeutung zu. Für seine nachhaltige Bauweise wurde das Volksbank-Areal mit dem DGNB-Vorzertifikat in Gold ausgezeichnet. In diese Bewertung fließt der gesamte Lebenszyklus des Gebäudes, also die Planung, die Bauphase sowie die spätere Nutzung, mit ein. Bereits mit Beginn der ersten Planungen für das neue Verwaltungsgebäude der Volksbank Freiburg wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter miteinbezogen. So wurde die Erschaffung einer modernen Arbeitswelt ermöglicht, die durch unterschiedliche Raumkonzepte an die Bedürfnisse der Belegschaft angepasst ist. Der Bezug erfolgte sukzessive ab Mai 2021.



Volksbank-Areal, Freiburg



SONY Headquarter, Berlin

« Das neue Sony Headquarter befindet sich im Berliner Stadtteil Schöneberg. Angesichts dieser zentralen Lage ist der Büroneubau hervorragend an den öffentlichen Nahverkehr angebunden. Aufgrund der nachhaltigen Bauweise erhält das Gebäude den LEED-Goldstandard.

Nachhaltige Kreditvergabe

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

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

» Risikomanagement, S. 24

Fragen der Nachhaltigkeit gehören zu unserem täglichen Geschäft. Die von der DZ HYP finanzierten Objekte unterliegen vielfach Standards wie dem „Deutschen Gütesiegel Nachhaltiges Bauen“ der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V. (DGNB) oder dem „Leadership in Energy and Environmental Design (LEED)“ des U.S. Green Building Council.

» Projektbeispiele, S. 30 f.

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

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.

Eine Bestätigung unserer Leistung ist die erneute Auszeichnung durch das in Berlin ansässige European Real Estate Brand Institute (EUREB Institute), das jährlich anhand einer repräsentativen Expertenumfrage die stärksten Immobilienmarken in zwölf Kategorien ermittelt. Auch im Jahr 2020 konnte die DZ HYP überzeugen

und belegte zum fünften Mal den ersten Platz in der Kategorie „Banken“. Von möglichen 100 Prozent erlangte die DZ HYP 96,02 Prozent, eine leichte Steigerung gegenüber dem Vorjahr (95,62 Prozent). Zentrale Kriterien waren Vertrauenswürdigkeit, Kundenservice und Wiedernutzungsabsicht.

Kundenzufriedenheit

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

GRI 417: Marketing und Kennzeichnung

GRI 418: Schutz der Kundendaten

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

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

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

» Verantwortungsvolle Unternehmensführung, S. 15 f.

GRI 417: Marketing und Kennzeichnung

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

Zum Marketing der DZ HYP zählen Werbeanzeigen, Produktbroschüren und -flyer, Kundenanschriften, 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 Rasse, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Geschlecht, Alter, Behinderung und/oder sexueller Identität herabsetzen. Unsere Produkte, Dienstleistungen und zugrundeliegende 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 widersprochen bzw. nicht ausdrücklich zugestimmt haben. Freiwillig über die Internetseite eingegebene Daten verwenden wir nur für die vom Nutzer ausdrücklich gewünschten Zwecke.

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

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

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

GRI 418: Schutz der Kundendaten

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

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

Im Jahr 2020 ergab sich keine gemäß Art. 33 DSGVO meldepflichtige Datenschutzverletzung.

DAS INTERVIEW

»WIR HABEN DIE CHANCE, UNSERE ZUKUNFT AKTIV ZU GESTALTEN«

Herr Heckerodt, Sie sind seit September vergangenen Jahres Nachhaltigkeitsbeauftragter der DZ HYP. Das Thema ist allerdings nicht neu für Sie. Bereits vor einigen Jahren haben Sie angefangen, das Thema in der Bank zu etablieren. Was war Ihre Motivation, sich nunmehr ganz darauf zu fokussieren?

Gemeinsam mit Katja Röder, unserer heutigen Managerin Nachhaltigkeit, beschäftige ich mich bereits seit 2012 mit dem Thema Nachhaltigkeit in der Bank. Meine neue Rolle als Nachhaltigkeitsbeauftragter war eine bewusste Entscheidung, mich dem Thema vollumfänglich anzunehmen. Wir haben in der DZ HYP im Herbst 2020 ein bankweites Projekt zur Schärfung der Nachhaltigkeitsaktivitäten aufgesetzt. Dieses Projekt zu leiten und aktiv daran mitzuwirken ist eine Aufgabe, die mir großen Spaß macht, denn das Projekt ist für uns als Bank von immenser Bedeutung. Ich glaube, dass sich die Gesellschaft, der Wettbewerb, aber auch wir im Wandel befinden und Nachhaltigkeit immer wichtiger wird. Allerdings haben wir noch einen weiten Weg zurückzulegen. Ich bin überzeugt, dass Nachhaltigkeit zukünftig ein wesentlicher Bestandteil des deutschen Bankenwesens sein wird. Das sieht man ja zum Beispiel auch daran, dass Deutschland es sich zur Aufgabe gemacht hat, führender Sustainable-Finance-Standort zu werden. Es ist nicht zu unterschätzen, was hier noch alles auf uns zukommt.



Stefan Heckerodt ist seit dem 1. September 2020 Nachhaltigkeitsbeauftragter der DZ HYP.

Welchen persönlichen Bezug haben Sie zu dem Thema Nachhaltigkeit?

Ich bin auf dem Land aufgewachsen und meine Großeltern haben alles, was man braucht, selbst angebaut. Meinem Opa waren seine Obstbäume heilig. Er hat sie regelmäßig gekalkt und Fallen für Schädlinge angebracht. Mit ihm habe ich schon als Fünfjähriger diskutiert, ob das Wasser aus dem Bach hinter dem Garten nun sauber ist oder nicht. Ich selbst meide Autofahrten, wo es nur geht, und bewege mich innerhalb von Hamburg überwiegend mit dem Fahrrad.

Zurück zu Ihrem Engagement in der DZ HYP: Was hat sich seit 2012 bezüglich der Anforderungen und Erwartungen externer Stakeholder wie Politik, Kunden und Regulatorik, aber auch innerhalb der Bank verändert?

Die Anforderungen der Ratingagenturen haben sich sukzessive gesteigert. Nicht zuletzt durch Greta Thunberg ist in den vergangenen zwei Jahren ein großer Ruck durch Politik und Gesellschaft gegangen. Die Anforderungen haben sich vervielfacht. Ich vergleiche die Entwicklung gern mit der seinerzeitigen Umstellung der Eigenkapitalunterlegung auf Basel-II-Vorgaben. Neben den Anforderungen von der Europäischen Zentralbank und der Europäischen Union werden auch die Rufe der Investoren nach einem grünen Refinanzierungsprodukt immer lauter. Sie fordern nachhaltiges Engagement und Transparenz. Um unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten der vergangenen Jahre auf ein neues Fundament zu stellen, hat der Vorstand Anfang 2020 eine Task Force zusammengestellt, die sich aus Kolleginnen und Kollegen der Bereiche Finanzen, Treasury, Risikocontrolling und Nachhaltigkeit zusammensetzt und den Grundstein für das jetzige Projekt gelegt hat.

Warum ist es so wichtig, dass das Thema Nachhaltigkeit nun einen anderen Stellenwert in der Bank besitzt?

Aus meiner Sicht sind es vier Faktoren. Wir nehmen alle einen gesellschaftlichen Wandel wahr, es findet ein Umdenken statt. Dies wird durch Fridays for Future und diverse, vor allem junge Aktivistinnen wie Greta Thunberg oder Luisa Neubauer vorangetrieben. Als Zweites hat auch die Politik das Thema für sich erkannt und das 1,5-Grad-Ziel ausgerufen. Dann ist als Drittes natürlich der Wettbewerb nicht

außer Acht zu lassen. Wenn wir den Anschluss nicht verpassen wollen, müssen wir uns verändern und nachhaltiger werden. Bislang haben wir uns im Nachhaltigkeitsmanagement im Wesentlichen auf die Betriebsökologie und die sozialen Aspekte konzentriert, künftig sind wir auch als Finanzintermediär gefordert. Als vierter Punkt ist der Druck aus der Regulatorik, insbesondere von der EU und der EZB, zu sehen.

Das klingt nach vielen Veränderungsprozessen und damit einhergehend sicherlich auch nach einem erhöhten Arbeitsaufwand für die Kolleginnen und Kollegen. Wie schaffen Sie es, dass Nachhaltigkeit nicht als „lästiger Zusatzaufwand“ empfunden wird?

Das ist in der Tat eine Herausforderung. Ich war überrascht, wie stark das Team der Task Force diese Nachhaltigkeit bereits atmet. Ich hoffe, wir können dies in die gesamte Belegschaft tragen. Um hier alle Kolleginnen und Kollegen mit an Bord zu holen, arbeiten wir eng mit unserer Kommunikationsabteilung zusammen. Nachhaltigkeit bringt uns allen etwas: dem Klima, dem Unternehmen und jedem Einzelnen von uns. Das müssen wir transportieren.

Das bankübergreifende Projekt Nachhaltigkeit ist im September 2020 gestartet. Was sind die nächsten Schritte in dem Projekt?

Den globalen Rahmen für unser Handeln bildet die strategische Ausrichtung der DZ HYP. Die Regulatorik fordert, dass nicht nur die Nachhaltigkeitsstrategie sondern auch andere relevante Strategien und Anweisungen Nachhaltigkeitsaspekte enthalten sollen. Um dies glaubhaft und messbar zu machen, sind Ambitionsniveaus zu entwickeln, für die wir an erster Stelle Daten erheben müssen. Dies gilt für unsere Betriebsökologie sowie die sozialen Aspekte, aber auch für die zukünftige Ausrichtung des Portfolios. Die EU-Taxonomie hilft uns, relevante Daten zu bestimmen. Die Klassifizierung, welche Finanzierungen in welcher Kundenklasse mit welchen Merkmalen im Vergleich zum gesamtdeutschen Markt nachhaltig sind, müssen wir aber selbst entwickeln. Diese Daten gilt es nun zu erheben. Zunächst im Rahmen einer Stichprobe für das Neugeschäft im Firmenkundenbereich des Jahres 2020 und künftig für unser gesamtes Portfolio.

Welche Ziele hat sich die DZ HYP für das laufende Jahr gesetzt?

Wir wollen bereit für ein grünes Refinanzierungsprodukt sein. Das heißt, wir müssen alle Anforderungen erfüllen, die für eine solche Emission erforderlich sind. Wie und wann diese dann erfolgt, wird sich zeigen. Im ersten Schritt konzentrieren wir uns auf das Firmenkundenportfolio, die anderen Portfolios folgen später. Vor allem möchten wir auf unserer Nachhaltigkeitsreise die Belegschaft mitnehmen. Denn wenn wir nicht alle an einem Strang ziehen, werden wir nicht zum Erfolg kommen.

Welchen Herausforderungen begegnen Sie bei der Umsetzung der Ziele und wie gehen Sie damit um?

Das bankweite Projekt ist sehr komplex, alle Zahnräder müssen ineinandergreifen. Zusätzlich haben wir Abhängigkeiten von verschiedenen Vorhaben und Prozessen, die den Abstimmungsbedarf erhöhen. Zwischenlösungen werden in einer Übergangsphase kaum zu vermeiden sein. Aktuell führen wir viele Gespräche innerhalb des Projekts und mit Kolleginnen und Kollegen aus den betroffenen Bereichen. Mit den externen Kolleginnen und Kollegen haben wir starke Partner an der Seite, die uns bei der strukturierten Herangehensweise unterstützen.

Es wird viel über Nachhaltigkeitsrisiken gesprochen. Doch wo Risiken sind, sind auch immer Chancen. Welche Chancen erwarten Sie sich durch das ganzheitliche Nachhaltigkeitsmanagement der DZ HYP?

Immobilien sind für mehr als 30 Prozent des jährlichen CO₂-Ausstoßes verantwortlich. Für das 1,5-Grad-Ziel trägt die Immobilienbranche somit eine besondere Verantwortung. Wir haben die Chance, unsere Zukunft aktiv zu gestalten. Gleichzeitig werden wir durch eine nachhaltige Ausrichtung Wettbewerbsvorteile generieren. Wir gehen davon aus, dass nachhaltige Pfandbriefe in naher Zukunft deutliche Refinanzierungsvorteile gegenüber konventionellen Pfandbriefen mit sich bringen und unseren Unternehmenserfolg damit langfristig steigern. Durch die Einführung des grünen Pfandbriefs erhoffen wir uns zudem die Erschließung neuer Investorengruppen.

Was wünschen Sie sich für die Nachhaltigkeitsaktivitäten der DZ HYP in den nächsten fünf Jahren?

Ich würde mir wünschen, dass grüne Pfandbriefe den konventionellen Pfandbriefen den Rang abgelaufen haben. Wir haben auch auf der Aktivseite nachhaltige Produkte im Angebot und gehören wieder zu den drei bestgerateten Immobilienfinanzierern in Deutschland.

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

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

GRI 401: Beschäftigung

GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

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

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

Für unsere familienfreundliche Personalpolitik hat uns die Gemeinnützige Hertie-Stiftung erstmals 2013 mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie®“ ausgezeichnet. Die DZ HYP hat das Qualitätssiegel, das alle drei Jahre neu erworben werden muss, seitdem regelmäßig erhalten. Das aktuelle Siegel galt bis zum 31. Dezember 2020. Die Re-auditierung ist für das Jahr 2021 geplant und wird beide Hauptstandorte der DZ HYP einbeziehen.

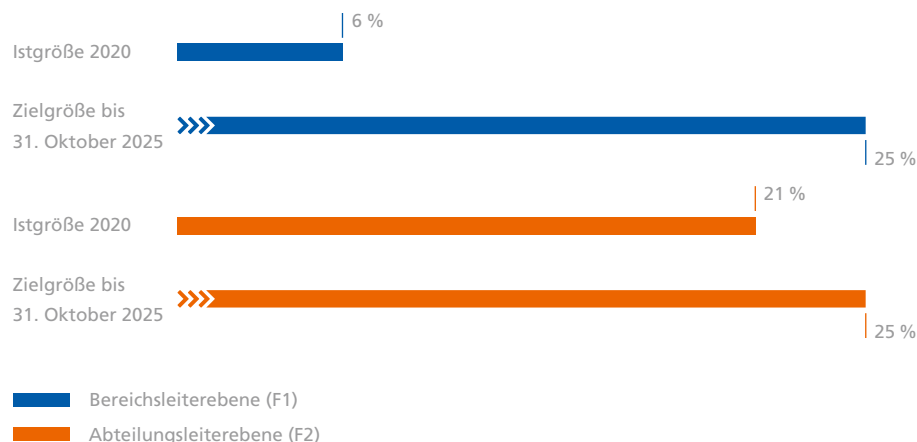


Das in beiden Betrieben etablierte HR-Business-Partner-Konzept führt dazu, dass die Personalarbeit verstärkt auf die Wertschöpfung in den betreuten Einheiten ausgerichtet wurde. Das Konzept unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, Beiträge zum Geschäftserfolg und zum Kundennutzen zu leisten. Die betreuten Bereiche werden mit Blick auf ihre jeweiligen Aufgaben eng begleitet.

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

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

FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN (in %)



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 ihre relevanten Zielgruppen weiterhin gut zu erreichen, hat die DZ HYP 2020 damit begonnen, ihr Employer Branding neu aufzusetzen. Dafür hat die Bank im ersten Schritt eine Recruitingkampagne gestartet. Neben den Tätigkeiten im Bereich der Immobilienfinanzierung wurden dabei auch Geschäftsbereiche wie IT oder Data Management in den Fokus gerückt, die die DZ HYP derzeit ausbaut. Die Kampagne setzt ver-

stärkt darauf, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 noch gezielter Wissenswertes über die DZ HYP als Arbeitgeber sowie detaillierte Informationen über die einzelnen Einsatzbereiche sowie die Nachwuchskräfteförderung. Dabei setzt die Bank nicht mehr nur klassisch auf Text und Bild, sondern bindet neben den Video-Stellenanzeigen auch Podcasts mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Arbeit in verschiedenen Bereichen der DZ HYP ein.

Zudem hat die Bank im Berichtsjahr mit dem „Puls Check“ eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die zukünftig regelmäßig zur Anwendung kommen soll. Gegenstand des „Puls Checks“ ist die wahrgenommene Mitarbeiterzufriedenheit und damit die Frage nach Commitment und Bindung zur DZ HYP. Mit einer Beteiligung von 72 Prozent wurden repräsentative Ergebnisse generiert, die Anfang 2021 analysiert und bewertet werden. Über ein zielgerichtetes Ableiten von punktuell passenden Maßnahmen will die DZ HYP ihre hohe Attraktivität bewahren und weitere Verbesserungen anstoßen.

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

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

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

» GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, S. 41 f.

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

Unser Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen ist vielseitig und wird stetig angepasst. Es reicht von Inhouse-Seminaren, Abteilungstrainings und Teamentwicklungsmaßnahmen bis hin zu Workshops, Sprachunterricht und IT-Schulungen. Darüber hinaus haben unsere Beschäftigten die Möglichkeit, externe Seminare zu besuchen sowie unternehmensübergreifende Hospitationen in der DZ BANK Gruppe zu absolvieren. Im Berichtsjahr konnten einige Seminare aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden oder wurden durch Online-Alternativen ersetzt.

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. 40

MITARBEITERBEZOGENE KENNZAHLEN 2020

	GRI-Standard	2020	2019	2018
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Anzahl)¹	GRI 102-7, 102-8	819	870	873
Befristete Arbeitsverträge		20	25	35
Unbefristete Arbeitsverträge		799	845	838
Betriebliche soziale Aufwendungen (in Mio. €)²	GRI 401-2			
Löhne und Gehälter		73,1	76,2	81,7
Betriebliche Altersvorsorge		8,4	9,3	6,8
Sonstige soziale Aufwendungen		10,3	11,0	10,1
Anteil Frauen (in %)	GRI 102-8, 405-1			
Gesamtbelegschaft		44,4	45,3	45,3
Führungspositionen		17,7	13,9	13,2
Durchschnittsalter		46,9	45,6	45,3
Menschen mit Beeinträchtigungen (in %)	GRI 405-1	4,2	3,6	3,3
Fluktuation (in %)	GRI 401-1	13,3	6,0	4,4
Eigenkündigungsquote (in %)		6,8	3,9	2,5
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)		13,8	13,4	13,7
Krankheitsquote (in %)	GRI 403-10	3,3	4,2	4,0
Nach Art der Anstellung (in %)				
Außertarifliche Vergütung	GRI 102-41	54,8	49,4	45,1
Tarifliche Vergütung	GRI 102-41	45,2	50,6	54,9
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	74,9	76,3	77,9
In Teilzeit	GRI 102-8	25,1	23,7	22,1
Gelegentliche mobile Arbeit		88,8	80,0	69,6
Altersteilzeit		3,5	0,7	0,6
Mit betrieblicher Altersversorgung	GRI 401-2	89,2	96,0	97,7
Von Betriebsräten repräsentiert		97,5	97,7	97,8
In Elternzeit	GRI 401-3	6,1	2,7	2,7

¹ Im Jahresdurchschnitt.

² Nach IFRS ausgewiesen.

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

- » Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe
- » Verantwortungsvolle Unternehmensführung, S. 15 f.

GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen

Zum 31. Dezember 2020 wurden bei der DZ HYP 438 (2019: 403) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außertariflich und 359 (2019: 436) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach geltendem Tarif beschäftigt. Dabei handelt es sich sowohl um befristete als auch um unbefristete Arbeitsverhältnisse.

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

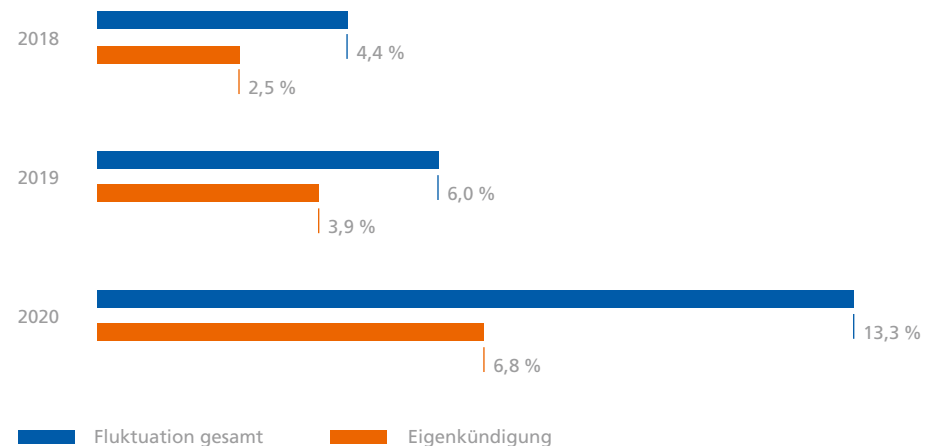
Die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern findet unter Einbeziehung der Betriebsräte sowie des Vergütungsbeauftragten statt.

- » GRI 405: Diversität und Chancengleichheit, S. 45 f.
- » 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 wollen für eine Unternehmenskultur eintreten, die familiäre Bedürfnisse und Karriereplanung aufeinander abstimmt. Hierbei gibt es für uns keinen Standard. Vielmehr suchen wir gemeinsam mit den Beschäftigten nach individuellen Lösungen für ihre persönlichen Anliegen, zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, unterschiedliche Teilzeitarbeitsmodelle sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Für unsere familienbewusste Personalarbeit halten wir seit 2013 das Qualitätssiegel „audit berufundfamilie®“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

Im Berichtsjahr waren 6,1 Prozent unserer Beschäftigten in Elternzeit.

GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

GRI 402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

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

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

Im Betrieb Hamburg ist das betriebliche Eingliederungsmanagement bereits seit 2012 etabliert, im Betrieb Münster seit 2019.

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

Die Planung der psychischen Gefährdungsbeurteilung sowie weiterer Angebote und Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), erfolgte 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 2020 ebenfalls regelmäßig zusammen. Die an allen Standorten vertretenen Sicherheitsbeauftragten nehmen regelmäßig 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 2020 wie bereits in den Jahren zuvor nicht zu verzeichnen. Die Quote der Arbeits- und Wegeunfälle der DZ HYP lag 2020 bei 0,7 Prozent (2019: 2,4 Prozent). Die Krankenquote lag 2020 bei 3,3 Prozent (2019: 4,2 Prozent).

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

Die bestehenden Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wurden im Berichtsjahr fortgeführt, konnten bedingt durch die Corona-Pandemie teilweise jedoch nur eingeschränkt angeboten werden. Die Angebote des Betriebssports, der Yogakurs in den Immobilienzentren Berlin und Frankfurt, die Physiotherapie an den Hauptstandorten Hamburg und Münster und die mobile Massage in Hamburg wurden phasenweise ausgesetzt. Yoga und Pilates am Standort Hamburg wurden auf Online-Kurse umgestellt. Eine Wiederaufnahme vor Ort ist geplant, sobald das Infektionsgeschehen dies wieder zulässt.

Die Betriebsärzte standen jederzeit telefonisch zur Verfügung. Ebenso konnte die jährliche betriebliche Gripeschutzimpfung wie geplant durchgeführt werden. Es war eine deutlich höhere Nachfrage als in den Vorjahren zu verzeichnen. Außerdem wurde ein Praxisworkshop „Gesunde Selbstführung“ angeboten, in dem die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sich mit den Themen Gesundheit, Achtsamkeit,

Umgang mit Emotionen und wertschätzende Kommunikation beschäftigt haben. Als weitere betriebsübergreifende Aktion haben wir im Juli jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter eine hochwertige Trinkflasche aus Glas (soulbottle) ausgehändigt. Die Idee dieser Aktion war es, sie dazu anzuregen, die täglich empfohlene Menge Flüssigkeit als Leitungswasser zu sich zu nehmen und gleichzeitig auf Plastikflaschen zu verzichten oder deren Gebrauch zu reduzieren. Seit dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020 haben zudem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, die digitalen Angebote unseres Kooperationspartners „Fitness First“ zu nutzen, um auch im Homeoffice Bewegung in den Alltag integrieren zu können.

Im Berichtsjahr wurde die Online-Unterweisung „Bildschirmarbeit“ mit hilfreichen Tipps zum Beispiel zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes eingeführt. Höhenverstellbare Schreibtische und ergonomische Schreibtischstühle gehören bereits seit 2014 zu unserer Standard-Büroausstattung. Wie bereits im vergangenen Jahr fand im September am Standort Münster der „Lauf in den Herbst“ statt. In Hamburg ist dieser aufgrund einer zu geringen Zahl von Anmeldungen ausgefallen. Am Standort Hamburg wurde die bestehende Betriebssportgemeinschaft im Berichtsjahr um die Sparte Pilates erweitert.

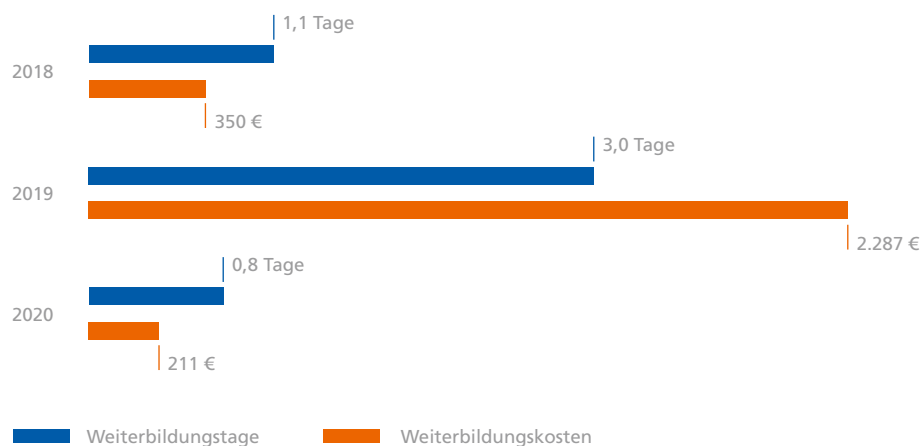
Auch im Jahr 2020 haben sich Kolleginnen und Kollegen an den beiden Hauptstandorten wie auch in den Immobilienzentren an der AOK-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ beteiligt. Diese Aktion wird jährlich in Kooperation mit dem Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club e.V. (ADFC) angeboten. Da sich der Tagesablauf durch die Corona-Pandemie stark verändert hat und infolge von Homeoffice-Tätigkeiten beispielsweise auch der Arbeitsweg als „Fitness-Strecke“ weggefallen ist, zählten auch Fahrten „rund ums Homeoffice“ und konnten in den Aktionskalender eingetragen werden. Neben der sportlichen Betätigung haben alle durch die Teilnahme an der Aktion auch direkt zum Klimaschutz beigetragen.

» Mitarbeiterkennzahlen, S. 39

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

Ziel der DZ HYP ist es, Talente nicht nur am externen Markt anzuwerben, sondern auch selbst auszubilden, um den zukünftigen Herausforderungen und veränderten Kompetenzerfordernissen zielgerichtet mit qualifizierten Young Professionals begegnen zu können. Im Rahmen des Demografiekonzeptes verstärkt die DZ HYP daher ihre Ausbildungsaktivitäten. Konkret wurden 2020 insgesamt vier 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 haben wir am Standort Münster eine Auszubildende in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Drei Auszubildende haben nach Abschluss der Ausbildung ein Studium aufgenommen und sind seitdem als Werkstudenten für die DZ HYP tätig.

Weiterhin haben wir die berufliche Ausbildung qualifizierter Hochschulabsolventen im Berichtsjahr intensiviert und im Oktober 2020 mit der Ausbildung des neunten Trainee-Jahrgangs begonnen. Seit Einführung des 18-monatigen Trainee-Programms im Jahr 2010 setzt die Mehrheit der ehemaligen Trainees ihre Karriere auch heute noch bei der DZ HYP fort. Mit dem neuen Jahrgang wurden für den Betrieb Hamburg fünf Trainees im Bereich der gewerblichen Immobilienfinanzierung eingestellt. Drei der fünf Nachwuchskräfte sind langfristig für den Standort Hamburg vorgesehen, die zwei weiteren werden in den Immobilienzentren Berlin und München ausgebildet und dort eingesetzt. Für das „Faire Trainee-Programm“ ist die DZ HYP 2020 von Trendence und Absolventa, der führenden Jobbörse im Online-Bereich für junge Akademikerinnen und Akademiker, erneut ausgezeichnet worden.

Neben den klassischen bankwirtschaftlichen Ausbildungswegen soll es perspektivisch auch die Möglichkeit der Entwicklung von Nachwuchskräften in IT-nahen Bereichen der Bank geben. Zwecks Konkretisierung und Ausgestaltung von neuen intelligenten Ausbildungsprogrammen wurde 2020 ein Sounding Board ins Leben gerufen, das 2021 dazu erstmalig tagen wird.

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 Immobilienakademie durchgeführt, einem der renommiertesten Weiterbildungsträger der Immobilienbranche. Seit 2010 haben rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Neben dem Besuch der Vorlesungsreihe in drei Modulen bearbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Kleingruppen eine praxisorientierte Fallstudie, die anschließend einer Kommission aus Vertretern der IRE|BS und dem Vorstand der DZ HYP präsentiert wird. Die Immobilienakademie ermöglicht eine umfassende Qualifikation und bietet einen umfangreichen Einblick in die verschiedenen Bereiche der Immobilienwirtschaft. Neben der eigenen Belegschaft nehmen auch Vertreter von Volksbanken und Raiffeisenbanken an der Immobilienakademie teil. Die Immobilienakademie 2019/2020 hat sich gänzlich dem Thema Nachhaltigkeit gewidmet.

DAS INTERVIEW

André Jahn ist Senior Referent Personal am Standort Hamburg und betreut die Immobilienakademie seit Anbeginn. Im Interview gibt er Einblicke in den im Frühjahr abgeschlossenen Jahrgang 2019/2020.

Herr Jahn, warum hat sich die Immobilienakademie dem Thema Nachhaltigkeit gewidmet?

Wir versuchen bei den Projektarbeiten immer ein Trendthema auszuwählen, das wir dann mit einer realen Projektentwicklung verbinden. Nachhaltigkeit hat auch losgelöst von der immobilienwirtschaftlichen Betrachtung einen immensen Einfluss auf uns, unser Leben und die Märkte, in denen wir uns bewegen. So kam es, dass wir Nachhaltigkeit als Leitmotiv der Immobilienakademie gewählt haben.

Was ist das Besondere an der Immobilienakademie?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer müssen immer einen Perspektivwechsel vornehmen und aus ihrer eigentlichen Rolle als Banker oder Bankerin in die Rolle eines anderen schlüpfen. In diesem Jahrgang waren sie gefragt, das Thema Nachhaltigkeit am Beispiel eines sehr großen, milliarden schweren Projekts aus Perspektive der Projektentwicklung zu betrachten. »

Ausgelöst durch die besondere Situation rund um die Corona-Pandemie werden Sie die Immobilienakademie neu konzipieren. Wie soll das neue Format aussehen?

Wir haben unser erfolgreiches Programm hinterfragt und entschieden, es neu aufzusetzen. Die Vorlesungsinhalte werden verändert und zunehmend digitalisiert. Die Immobilienakademie wird künftig eine hybride Veranstaltung sein mit Präsenzterminen, aber auch Vorlesungen, die live stattfinden, und Webcasts im Rahmen freier Zeiteinteilung. Zudem wird es neue Formate geben wie einen Expertentalk oder „Out of the Box“. In diesen Formaten berichten Spezialistinnen und Spezialisten in dem Bereich von ihrer Arbeit und es kann ein Austausch stattfinden. Hier unterstützt uns die IRE|BS International Real Estate Business School. Mit ihr haben wir wirklich einen erstklassigen Partner an unserer Seite, der sehr gut mit der Praxis vernetzt ist.

Was erwarten Sie sich durch das neue Format?

Ich glaube, die neue Immobilienakademie wird besser als je zuvor. Was da herauskommt, wird leichter steuerbar sein und die Qualität wird höher. Ich jedenfalls freue mich bereits auf den nächsten Jahrgang.

Vielen Dank für das Gespräch!

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 rückwärtsge wandte 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 4,2 Prozent (2019: 3,6 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 in der F1- und der F2-Führungsebene der DZ HYP erneut evaluiert und neu festgelegt. Bis zum 31. Oktober 2025 wird ein Anteil von 25 Prozent Frauen sowohl in der ersten als auch in der zweiten Führungsebene angestrebt. Per 31. Dezember 2020 betrug die Frauenquote in der ersten und zweiten Führungsebene 6 Prozent bzw. 21 Prozent.

» Mitarbeiterkennzahlen, S. 39

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. 40

GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dies gilt insbesondere für die Führungskräfte. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen nach Eintritt in die DZ HYP innerhalb von 14 Tagen die Schulung zum AGG absolvieren. Auch im Jahr 2020 wurden keine Verstöße oder Klagen in Bezug auf die Einhaltung des AGG registriert.

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

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

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

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

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

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

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

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen

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

Ein weiteres Beispiel für das fachliche Engagement der DZ HYP ist die Förderung des Hanseatischen Börsenkreises der Universität zu Hamburg e.V. Dieser schafft Aufmerksamkeit für wirtschaftliche Themen, fördert die finanzielle Bildung und gibt jungen Menschen mit Interesse an Wirtschaft und Finanzen einen Raum zum gemeinsamen Austausch. Im Rahmen des IHK-Projekts „Partnerschaft Schule und Betrieb“ kooperiert die DZ HYP mit zwei Schulen in Münster. Des Weiteren unterstützt die DZ BANK die praxisnahe Berufsorientierung mit dem landesweiten Projekt „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA). Aufgrund der Corona-Pandemie konnten die Praktika in der DZ HYP im Berichtsjahr leider nicht stattfinden.

Im sozialen Bereich hat die Bank im Berichtsjahr unter anderem das Hamburger Spendenparlament bezuschusst, das Initiativen gegen Obdachlosigkeit, Armut und für Integration unterstützt.

Neben weiteren kundenbezogenen Spenden wurde die jährliche Weihnachts-sammlung der Belegschaft erneut von der Bank verdoppelt. Der Spendenbetrag kam in diesem Jahr dem Verein Dunkelziffer e.V. in Hamburg zugute, der seit 1993 mit Therapie, Beratung, Prävention und Fortbildung gegen den sexuellen Missbrauch von Kindern und gegen Kinderpornografie kämpft.

Wie schon in den Vorjahren hat die DZ HYP auch 2020 weitgehend auf den Versand von Weihnachtskarten verzichtet und mit dem eingesparten Betrag zwei aus der Mitarbeiterschaft vorgeschlagene soziale Projekte finanziell unterstützt. Dabei handelt es sich zum einen um den Verein „liebenswert – lebenswert e.V.“, der Menschen mit demenziellen Erkrankungen und deren Angehörige unterstützt. Das Angebot richtet sich an Demenzbetroffene im Alter von 40 bis 70 Jahren und erleichtert ihnen und ihrem Umfeld den oft belastenden Alltag. Zum anderen kam

die finanzielle Unterstützung dem Verein „KINDER ZUKUNFT FÖRDERN e.V.“ zugute, der Förderverein für drei Kinderdörfer ist. Die dort wohnenden Kinder und Jugendlichen aus schwierigen Verhältnissen sollen ein befriedigendes Berufsleben und ihren eigenen Platz in der Gesellschaft finden.

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 die Lebenshilfe Stuttgart e.V., die Stiftung Hannoversche Volksbank und die Bürgerstiftung der Volksbank RheinAhrEifel.

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 2020 betrug 430.233 € (2019: 477.810 €). Davon wurden 100.000 € (2019: 85.000 €) in Form von Spenden für wissenschaftliche, kulturelle und soziale Zwecke aufgewendet.

BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

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

GRI 301: Materialien

GRI 302: Energie

GRI 303: Wasser und Abwasser

GRI 305: Emissionen

GRI 306: Abfall

GRI 307: Umwelt-Compliance

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

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

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

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



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

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

Die Koordination des betrieblichen Umweltschutzes liegt in der Verantwortung der Nachhaltigkeitsmanagerin 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 zu ihrer eigenen Sache zu machen und aktiv zu betreiben – am Arbeitsplatz wie auch im Privatleben. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden zur Unterstützung und Sensibilisierung praktische Tipps im Intranet des Unternehmens. Auch die Mieter und Dienstleister unserer Immobilien möchten wir für mehr Umweltschutz im Alltag gewinnen. So sind unsere Dienstleister angewiesen, auf eine konsequente Abfalltrennung zu achten und umweltfreundliche Reinigungsmittel zu verwenden.

Um das Thema alternative Mobilitätskonzepte in der DZ HYP weiter voranzutreiben, führen wir an den Standorten Hamburg und Münster regelmäßig professionelle Sicherheitschecks für Fahrräder durch. Zudem 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 unseren Büros nimmt das Drucker- und Kopierpapier unter den Verbrauchsmaterialien den volumenmäßig größten Anteil ein. Sowohl in Hamburg als auch in Münster ist bereits seit einigen Jahren Recyclingpapier bzw. FSC-zertifiziertes Papier im Einsatz. Seit Mitte 2018 wird in der gesamten Bank Recyclingpapier genutzt, das mit dem Blauen Engel zertifiziert ist. Dessen Nutzungsanteil lag 2020 bei 87,3 Prozent (2019: 80,9 Prozent). Für Werbedrucksachen und Publikationen ist fast ausschließlich Papier mit dem FSC-Recycled-Siegel im Einsatz. Am Hauptstandort Münster sind alle Sanitäranlagen und WC-Räume neben Papierhandtuchspendern mit zusätzlichen Stoffhandtuchspendern ausgestattet. Diese haben den Vorteil, dass sie regelmäßig ausgetauscht und gereinigt werden können. Dadurch konnte der Hygienepapierverbrauch deutlich gesenkt werden.

Der absolute Papierverbrauch ist im Berichtsjahr gegenüber 2019 um 40 Prozent auf 21.756 kg (2019: 36.582 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

	2020 ¹	2019 ¹	2018 ¹
Drucker- und Kopierpapierverbrauch			
Papierverbrauch gesamt ² (in kg)	9.156	15.361	24.764
Papierverbrauch spezifisch (in kg/FTE)	15	24	38
Anteil FSC-zertifiziert (in %)	13	13	16
Anteil Recyclingpapier (in %)	96	81	76
Anteil total chlorfrei gebleicht (in %)	4	6	8
Drucksachen			
Papierverbrauch gesamt (in kg)	6.462	13.455	14.064
Papierverbrauch spezifisch (in kg/FTE)	11	21	21
Anteil FSC-zertifiziert (in %)	100	100	99
Hygienepapierverbrauch³			
Papierverbrauch gesamt (in kg)	6.139	7.766	6.590
Papierverbrauch spezifisch (in kg/FTE)	10	12	10

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

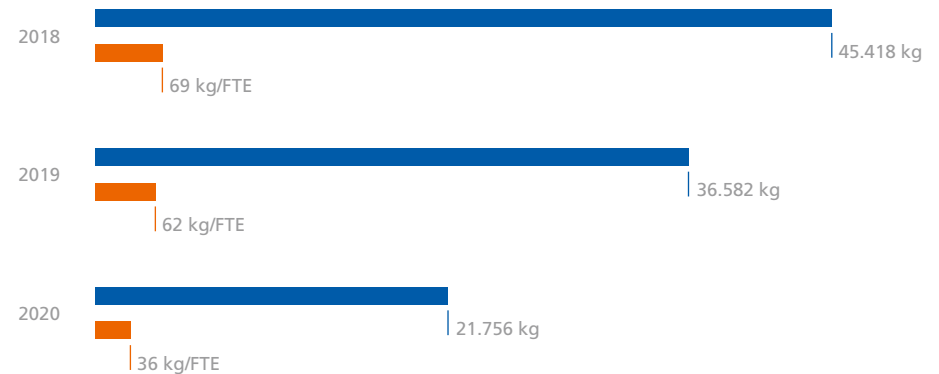
¹ Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 77 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert. Umfasst unbefristet oder befristet Beschäftigte und Nachwuchskräfte (ohne Vorstand, Praktikanten, Hospitanten, Trainees, Werkstudenten und Externe).

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

Im Bereich „Drucker- und Kopierpapier“ wird über FSC-zertifiziertes und ECF-gebleichtes Papier aufgrund der geringen Mengen nicht mehr berichtet.
Im Bereich „Drucksachen“ verwenden wir kein ECF- oder TCF-gebleichtes Papier mehr, daher werden diese Indikatoren nicht mehr ausgewiesen.

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

PAPIERVERBRAUCH GESAMT UND SPEZIFISCH



GRI 302: Energie

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens

GRI 302-2: Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens

GRI 302-3: Energieintensität

GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

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

Im Berichtsjahr lag der Stromverbrauch an den beiden Hauptstandorten in Hamburg und Münster bei 2.525.491 kWh (2019: 3.129.136 kWh) und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um gut 19 Prozent weiter gesunken. Der Verbrauch pro Vollzeitmitarbeiterin/-mitarbeiter lag bei 4.202 kWh (2019: 5.244 kWh). Aufgrund der 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 eine Reihe von Maßnahmen. Neben einer Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – etwa zur Vermeidung von Standby-Verbräuchen – spielt die Verbesserung der Energieeffizienz im Gebäudebetrieb eine entscheidende Rolle. So verwenden wir zunehmend energiesparende Leuchtmittel (LED) in Verbindung mit Bewegungsmeldertechnik und bedarfsorientierter Beleuchtungssteuerung (Zeitsteuerung, Lichtstärkenmessung). Bei der Ausstattung der Allgemeinflächen wie etwa der Betriebsküchen legen wir großen Wert auf Geräte mit hoher Energieeffizienz. Zudem wurden im Rahmen der Sanierungsarbeiten in Hamburg unterschiedliche Maßnahmen ergriffen, um die Emissionen durch den Gebäudebetrieb zu reduzieren. Eine dieser Maßnahmen ist die Erweiterung der Stromerzeugung zum Eigenverbrauch durch Solarmodule in Hamburg. Hier wurden im Jahr 2020 insgesamt 250 Solarpanels mit einer jeweiligen Leistung von 325 Watt auf dem Dach des Bankgebäudes in Hamburg installiert. Daraus ergibt sich bei optimalen Bedingungen ein Solarertrag von ca. 80 kwp (Watt peak)/h, dies entspricht einer Stromleistung von 40.000 bis 50.000 kWh pro Jahr. Mithilfe der Solarmodule spart die DZ HYP im Vergleich zu herkömmlichem Strom aus Gas, Kohle und Atomkraft ca. 36.000 kg CO₂-Emissionen pro Jahr ein. Der zusätzlich in Hamburg bezogene Strom ist ausschließlich zertifizierter Strom aus Wasserkraft.

In Hamburg verwenden wir für die Erzeugung von Wärme Erdgas. Durch den Austausch der Brenner an zwei Kesseln konnte die Effizienz der Heizungsanlage spürbar verbessert werden. Die dritte Kesselanlage wurde 2018 zugunsten eines auf die Bedürfnisse des Gebäudes zugeschnittenen Blockheizkraftwerks für den

STROM- UND WÄRMEVERBRAUCH

	2020 ¹	2019 ¹	2018 ¹
Stromverbrauch			
Stromverbrauch gesamt (in kWh)	2.525.419	3.129.136	3.581.630
davon Ökostrom aus Wasserkraft (in kWh)	2.525.419	3.129.136	3.581.630
Stromverbrauch spezifisch (in kWh/FTE)	4.202	4.888	5.457
Wärmeverbrauch			
Wärmeverbrauch Erdgas (in kWh)	2.909.447	2.871.912	2.792.451
Wärmeverbrauch Fernwärme (in kWh)	51.119	407.864	443.504
Wärmeverbrauch gesamt (in kWh)	2.960.566	3.279.776	3.235.955
Wärmeverbrauch spezifisch (in kWh/FTE)	4.926	5.123	4.930

¹ Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 77 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert. Umfasst unbefristet oder befristet Beschäftigte und Nachwuchskräfte (ohne Vorstand, Praktikanten, Hospitanten, Trainees, Werkstudenten und Externe).

Sommerbetrieb aufgegeben und abgebaut. Die grundlastorientierte Auslegung des Aggregats führt zu einer alternativen – betriebswirtschaftlich attraktiven – Abdeckung des kontinuierlichen Strombedarfs des Gebäudes. Die Altgeräte der Heizungsanlage konnten im Rahmen der Modernisierung einer Drittverwendung zugeführt werden. Zusätzlich wird auf den fusionsbedingten Ausweich- und Projektflächen Fernwärme bezogen. In Münster heizen wir ebenfalls mit Erdgas und haben in den vergangenen Jahren durch eine Reihe von Maßnahmen den Gasverbrauch um rund 40 Prozent im Vergleich zu 2007 gesenkt. Dazu beigetragen haben eine Erneuerung der beiden Heizkessel, ein Austausch der Umwälzpumpen, eine Umstellung auf pneumatische Ventile und eine Isolierung der Heizungsarmaturen.

Der absolute Wärmeverbrauch (Erdgas und Fernwärme) ist im Berichtsjahr gegenüber 2019 auf 2.960.566 kWh (2019: 3.279.776 kWh) und damit um knapp 10 Prozent gesunken.

Mobilität

Um Dienstreisen möglichst zu vermeiden, sensibilisieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und setzen verstärkt auf Video- und Telefonkonferenzen. Im Berichtsjahr ist das Dienstreiseaufkommen aufgrund der Corona-Pandemie und des vermehrten Arbeitens von zuhause stark zurückgegangen. Das Dienstreiseaufkommen ist im Berichtsjahr auf 1.089.468 km (2019: 6.000.688 km) gesunken. Der Anteil des Flugreiseaufkommens an den Dienstreisen ist mit 7,0 Prozent (2019: 8,4 Prozent) weiterhin auf einem niedrigen Niveau, während der Anteil klimafreundlicherer Bahnreisen deutlich auf 68 Prozent (2019: 39,3 Prozent) gesteigert werden konnte. Bedingt durch die Fusion wurde die geplante Prüfung einer Kompensation flugbedingter Emissionen über Klimaschutzprojekte verschoben. Im Rahmen der 2020 ins Leben gerufenen gruppenweiten Arbeitsgruppe „Kompensation“ treiben wir das Thema weiter voran und suchen nach Lösungen, um noch mehr CO₂-Emissionen zu vermeiden und zu reduzieren.

Dienstreisen

	2020 ¹	2019 ¹	2018 ¹
Dienstreisen gesamt (in km)	1.089.468	6.000.688	5.995.282
Dienstreisen spezifisch (in km/FTE)	1.321	7.660	6.661
Anteil Bahn² (in %)	68	39	39
Anteil Flug (in %)	7	8	7
unter 500 km (in %)	77	82	90
über 500 km (in %)	23	18	10

¹ Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 100 Prozent.

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

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

Zudem legen wir unserer Belegschaft nahe, emissionsarme öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Mit Jobtickets und Fahrtkostenzuschüssen zu bestehenden Abonnements bieten wir dafür einen finanziellen Anreiz. Im Berichtsjahr nahmen 171 (2019: 229) Beschäftigte am Standort Hamburg diese Angebote wahr, in Münster nutzten 34 (2018: 37) Beschäftigte ein Jobticket. Hier können unsere Beschäftigten außerdem seit 2015 über den Fahrradleasinganbieter JobRad zu günstigen Konditionen Fahrräder und E-Bikes als Dienstrad beziehen und so besonders umweltfreundlich zur Arbeit fahren. Seit dem Berichtsjahr können nun auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hamburg das JobRad-Angebot in Anspruch nehmen. Die DZ HYP fördert die Nutzung dieses Angebots mit 10 € pro Monat sowie der Übernahme der Versicherungsprämie. 2020 haben die Münsteraner Beschäftigten insgesamt 120 (2019: 133) Fahrräder und die Hamburger sieben genutzt.

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

GRI 303: Wasser und Abwasser

GRI 303-3: Wasserentnahme

GRI 303-5: Wasserverbrauch

Die DZ HYP bezieht ihr Wasser am Standort Hamburg vom zuständigen regionalen Wasserversorger HAMBURG WASSER und in Münster vom regionalen Versorger Stadtwerke Münster. Der Gesamtwasserverbrauch betrug im Berichtsjahr 10.078 Kubikmeter (2019: 9.779 Kubikmeter). Der spezifische Wasserverbrauch pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter lag 2020 mit 17 Kubikmetern leicht über dem Vorjahreswert (2019: 15 Kubikmeter). Durch die Sanierungsprojekte in Hamburg und Münster sind die Verbrauchszahlen nur bedingt aussagefähig.

WASSERVERBRAUCH

	2020 ¹	2019 ¹	2018 ¹
Wasserverbrauch gesamt² (in m³)	10.078	9.779	10.376
Wasserverbrauch spezifisch (in m³/FTE)	17	15	16

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

¹ Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 77 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert. Umfasst unbefristet oder befristet Beschäftigte und Nachwuchskräfte (ohne Vorstand, Praktikanten, Hospitanten, Trainees, Werkstudenten und Externe).

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

GRI 303-4: Wasserrückführung

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

GRI 305: Emissionen

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

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

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

GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen

GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen

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

» **Scope 1:** alle direkten Emissionen, deren Quellen innerhalb des betrachteten Systems liegen (z. B. Fahrzeugflotte).

» **Scope 2:** Emissionen aus der Erzeugung von Energie, die von außerhalb bezogen wird (vor allem Strom und Wärme). Seit 2015 fordert das GHG Protocol eine duale Struktur von „market-based accounting“ und „location-based accounting“.

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

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

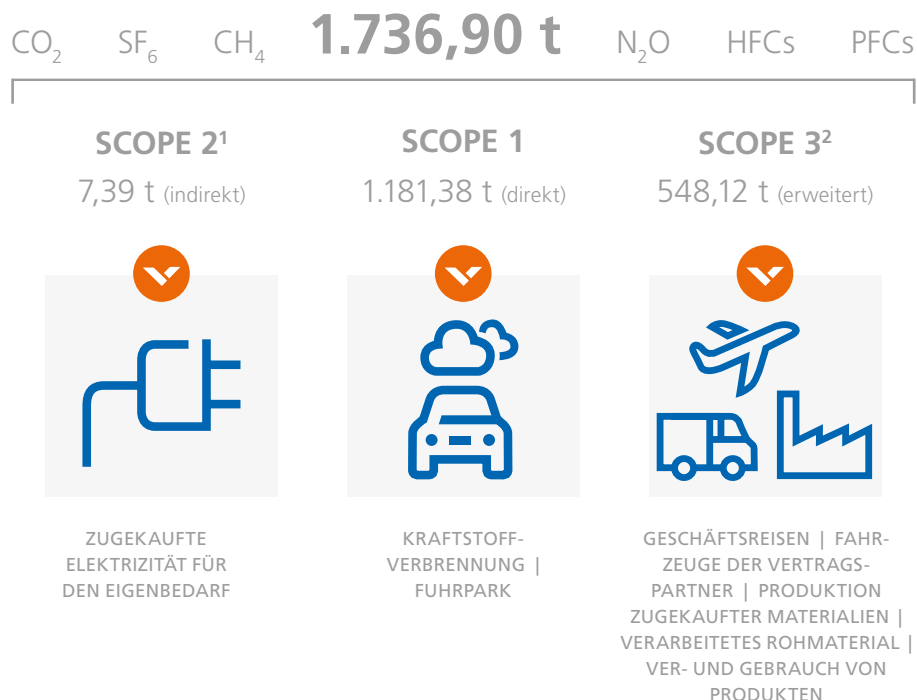
Auf dieser Basis können wir unsere Hauptemissionsquellen und Emittenten identifizieren und unseren „CO₂-Fußabdruck“ berechnen. Nach Maßgabe der ermittelten Kennzahlen legen wir im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems Maßnahmen fest, die dazu dienen, Verbräuche zu reduzieren und CO₂-Emissionen zu vermeiden. Ein kontinuierliches Monitoring der Kennzahlen hilft uns, Energieeinsparmöglichkeiten zu erkennen und geeignete Maßnahmen für eine bessere Energieeffizienz abzuleiten. Im Berichtsjahr konnten wir unsere CO₂-Emissionen um 13 Prozent auf 1.736,90 Tonnen im Vergleich zum Vorjahr (2019: 2.003,44 Tonnen) senken.

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). Außerdem wird aktuell in einer Pilotphase der Einsatz von Elektro- und Plug-in-Hybridfahrzeugen in der DZ HYP getestet.

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

» Mobilität bei der DZ HYP, S. 53

CO₂-FUSSABDRUCK



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

¹ Ausweisung nach Market Based entsprechend VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten).

² In Scope 3 wird der Ressourcenverbrauch für Papier, Wasser, Abfälle, Dienstreisen, Strom und Wärme berücksichtigt.

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 Baustellenabfälle 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

	2020 ¹	2019 ¹	2018 ¹
Papier gesamt (ohne Datenschutzpapier) (in kg)	64.187	66.174	57.723
Datenschutzpapier gesamt (in kg)	27.270	32.089	64.289
Bioabfälle gesamt ² (in kg)	14.976	12.361	7.895
Gemischte Verpackungen gesamt (in kg)	151.862	130.263	121.821
Baustellenabfälle aus Modernisierung ³ (in kg)	144.205	90.440	46.550
Gewerbeabfall gesamt (in kg)	99.238	43.591	43.165
Summe nicht gefährlicher Abfälle gesamt (in kg)	501.738	374.918	341.443
Papier spezifisch (ohne Datenschutzpapier) (in kg/FTE)	107	103	88
Datenschutzpapier spezifisch (in kg/FTE)	29	50	98
Bioabfälle spezifisch (in kg)	25	19	12
Gemischte Verpackungen spezifisch (in kg/FTE)	253	203	186
Baustellenabfälle aus Modernisierung spezifisch (in kg/FTE)	240	141	71
Gewerbeabfall spezifisch (in kg/FTE)	165	68	66
Summe nicht gefährlicher Abfälle spezifisch (in kg/FTE)	819	584	521

ABFALLAUFKOMMEN – GEFÄHRLICHER ABFALL

	2020 ¹	2019 ¹	2018 ¹
Tonerabfälle gesamt (in kg)	170	61	143
Elektroschrott gesamt (in kg)	529	800	2.841
Leuchtmittel gesamt (in kg)	130	244	249
Summe gefährlicher Abfälle gesamt (in kg)	829	1.105	3.233
Tonerabfälle spezifisch (in kg/FTE)	0,3	0,1	0,2
Elektroschrott spezifisch (in kg/FTE)	0,9	1,2	4
Leuchtmittel spezifisch (in kg/FTE)	0,2	0,4	0,4
Summe gefährlicher Abfälle spezifisch (in kg/FTE)	1,4	1,9	5

¹ Abdeckungsgrad pro Vollzeitmitarbeiter (FTE) 77 Prozent, Teilzeitstellen werden auf 100-Prozent-Basis aufaddiert. Umfasst unbefristet oder befristet Beschäftigte und Nachwuchskräfte (ohne Vorstand, Praktikanten, Trainees, Werkstudenten und Externe).

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

³ Am Standort Hamburg werden nur die Baustellenabfälle aufgeführt, die losgelöst vom Sanierungsprojekt im Geschäftsgebäude anfallen, wie z.B. 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 der Genossenschaftlichen Finanz-Gruppe, die 814 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.

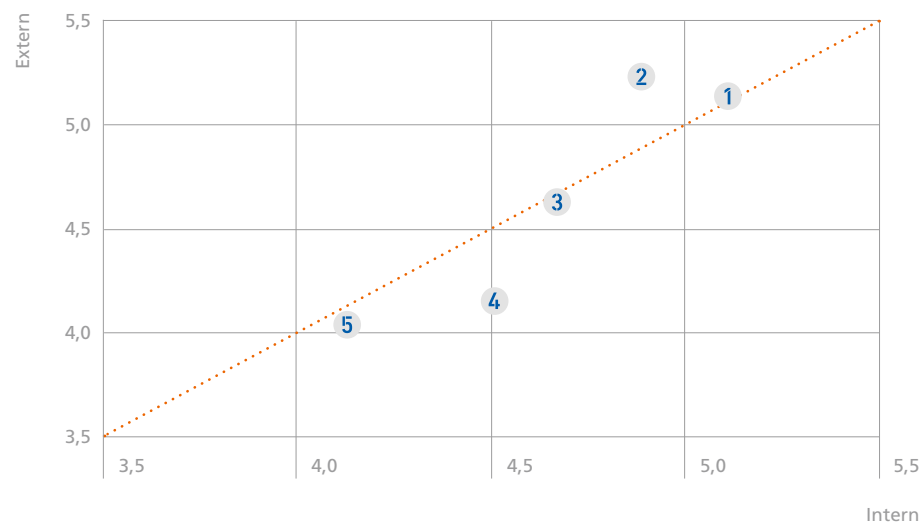
Zur DZ BANK Gruppe zählen unter anderem die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment Gruppe, die VR Smart Finanz und verschiedene andere Spezialinstitute.

» Geschäftsbericht 2020, S. 12

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

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

WESENTLICHKEITSMATRIX DER DZ BANK GRUPPE



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

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

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

» GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen, S. 25

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

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

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

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

» Nachhaltigkeitsstrategie, S. 19 ff.

GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen

HANDLUNGSFELDER DER DZ HYP

	GRI-Angabe bzw. themenspezifische Standards	Seite
Risikomanagement	GRI 102-11: Organisationsprofil/Umsetzung des Vorsorgeprinzips	10
	GRI 102-15: Strategie/wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	11
Nachhaltiges Bankgeschäft	Da die aktuellen GRI-Standards das Thema „Nachhaltiges Bankgeschäft“ nur unzureichend abdecken, veröffentlichen wir zu diesem Thema einen Managementansatz, der sich an GRI 103 orientiert.	
Nachhaltige Kreditvergabe	GRI 417: Marketing und Kennzeichnung	33
	GRI 418: Schutz der Kundendaten	33
Attraktiver Arbeitgeber/ Demografie	GRI 401: Beschäftigung	40 f.
	GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	41
	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	41 f.
	GRI 404: Aus- und Weiterbildung	43 f.
	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	45 f.
	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	47 f.
GRI 204: Beschaffungspraktiken	Lieferanten	17
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	Unser Unternehmen	16
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	Unser Unternehmen	16
GRI 301: Materialien	Betrieblicher Umweltschutz	50 f.
GRI 302: Energie	Betrieblicher Umweltschutz	51 ff.
GRI 303: Wasser und Abwasser	Betrieblicher Umweltschutz	54
GRI 305: Emissionen	Betrieblicher Umweltschutz	54 f.
GRI 306: Abfall	Betrieblicher Umweltschutz	56
GRI 307: Umwelt-Compliance	Betrieblicher Umweltschutz	57
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	Lieferanten	17
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	Unser Unternehmen	17
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	Lieferanten	17
GRI 415: Politische Einflussnahme	Nachhaltigkeitsstrategie	28

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). So wollen wir unsere Stakeholder transparent über wesentliche Handlungsfelder, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen informieren. Sofern möglich, orientiert sich die Kapitelstruktur dieses Berichts an der GRI-Struktur. Im Sinne der Lesefreundlichkeit und um unseren wesentlichen Themen Rechnung zu tragen, haben wir die Bezeichnungen und die Reihenfolge jedoch unserem Unternehmen angepasst.

» GRI-Index, S. 62 ff.

GRI 102-50: Berichtszeitraum

Ereignisse mit besonderer Relevanz haben wir für den Nachhaltigkeitsbericht 2020 bis zum Redaktionsschluss am 30. April 2021 berücksichtigt. Die aufgeführten Kennzahlen beziehen sich grundsätzlich auf das Geschäftsjahr 2020 (1. Januar bis 31. Dezember 2020).

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts

Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 erschien am 23. Juli 2020.

GRI 102-52: Berichtszyklus

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2022 erscheinen.

GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

DZ HYP

Kommunikation, Marketing & Veranstaltungen

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

Verantwortlich für den Inhalt

Julia Jordan

Management Nachhaltigkeitsbericht

Anna Keremen

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 und zur Erfüllung der Transparenzanforderungen relevanter Ratings haben wir beispielsweise im Kapitel „Nachhaltiges Bankgeschäft“ Themen ergänzt, die durch gesellschaftspolitische Entwicklungen oder Ratinganfragen derzeit unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen.

GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex

Der GRI-Inhaltsindex liegt vor.

» GRI-Index, S. 62 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 2020 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. 59 f.

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

GRI-Angabe		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 101:	GRUNDLAGEN		
GRI 102:	ALLGEMEINE ANGABEN		
	Strategie und Analyse		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4, 5, 11	
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	11	
	Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	12, https://dzhyp.de/verhaltenskodex , https://dzhyp.de/UNGC	1 bis 10
	Unternehmensführung/Governance		
102-18	Führungsstruktur	12, 13	
	Einbindung von Stakeholdern		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	25	
102-41	Tarifverhandlungsvereinbarungen	40	8
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	25	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	25, 26	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	27	
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	58	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	58, 59	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	59, 60	
102-48	Neudarstellung von Informationen	60	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	60	
102-50	Berichtszeitraum	60	
102-51	Datum des letzten Berichts	60	
102-52	Berichtszyklus	61	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	61	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	61	
102-55	GRI-Inhalts-Index	61	
102-56	Externe Prüfung	61	

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 200:	KATEGORIE ÖKONOMIE		
GRI 201:	WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Geschäftsbericht	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Geschäftsbericht	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Geschäftsbericht	
201-1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	13, 14	
201-2	Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels	14	7, 8
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientiertem Pensionsplan	14	
GRI 203:	INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	47	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	47	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	47	
203-1	Infrastrukturbezogene Investitionen und Unterstützungen	47, 48	
203-2	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	47, 48	
GRI 204:	BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 18	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	17, 18	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17, 18	
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Zulieferer	18	

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 200:	KATEGORIE ÖKONOMIE		
GRI 205:	KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	15, 16	10
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	15, 16	10
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	15, 16	10
205-1	Anteil der auf Korruptionsrisiken überprüften Geschäftsstandorte und ermittelte Risiken	16	10
205-2	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	16	10
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	16	10
GRI 206:	WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	15, 16	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	15, 16	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	15, 16	
206-1	Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung	16	
GRI 300:	KATEGORIE ÖKOLOGIE		
GRI 301:	MATERIALIEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	49, 50	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	49, 50	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	49, 50	8
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	50, 51	8
301-2	Anteil Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	50, 51	8

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 300:	KATEGORIE ÖKOLOGIE		
GRI 302:	ENERGIE		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	49, 50	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	49, 50	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	49, 50	8
302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	51, 52, 53	8
302-2	Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens	51, 52, 53	8
302-3	Energieintensität	51, 52, 53	8
302-4	Reduzierung des Energieverbrauchs	51, 52, 53	8
GRI 303:	WASSER UND ABWASSER		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	49, 50	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	49, 50	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	49, 50	8
303-3	Wasserentnahme	54	8
303-4	Wasserrückführung	54	8
303-5	Wasserverbrauch	54	8
GRI 305:	EMISSIONEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	49, 50	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	49, 50	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	49, 50	8
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	54, 55	8
305-2	Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	54, 55	8
305-3	Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	54, 55	8
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	54, 55	8
305-5	Reduktion der Treibhausgasemissionen	54, 55	8

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 300:	KATEGORIE ÖKOLOGIE		
GRI 306:	ABFALL		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	49, 50	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	49, 50	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	49, 50	8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	56, 57	8
306-4	Umgang mit gefährlichem Abfall	56, 57	8
GRI 307:	UMWELT-COMPLIANCE		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	49, 50	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	49, 50	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	49, 50	8
307-1	Bußgelder und Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen	57	8
GRI 308:	UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 18	8
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	17, 18	8
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17, 18	8
308-1	Anteil neuer Lieferanten, die nach ökologischen Kriterien überprüft wurden	18	7, 8
308-2	Wesentliche ökologische Auswirkungen in der Lieferkette	18	7, 8

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 401:	BESCHÄFTIGUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	37, 38, 39	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	37, 38, 39	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	37, 38, 39	
401-1	Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation	40	
401-2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	41	
401-3	Rückkehr nach Elternzeit	41	
		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	37, 38, 39	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	37, 38, 39	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	37, 38, 39	
402-1	Mitteilungsfristen bzgl. wesentlicher betrieblicher Veränderungen	41	
GRI 403:	ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	37, 38, 39	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	37, 38, 39	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	37, 38, 39	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	41, 42	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	42	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	42	

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 404:	AUS- UND WEITERBILDUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	37, 38, 39, 40	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	37, 38, 39, 40	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	37, 38, 39, 40	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	43	
404-2	Programme zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit	44, 45	
404-3	Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Karriereplanung	46 Eine nach Geschlecht und Angestelltenkategorie aufgeschlüsselte Zahl wird (derzeit) nicht erhoben.	
GRI 405:	DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	37, 38, 39, 40	6
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	37, 38, 39, 40	6
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	37, 38, 39, 40	6
405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	45, 46	6
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen gegenüber Männern	46	6
GRI 406:	DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	37, 38, 39, 40	1, 2, 6
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	37, 38, 39, 40	1, 2, 6
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	37, 38, 39, 40	1, 2, 6
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	46	1, 2, 6

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 407:	VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	37, 38, 39, 40	3
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	37, 38, 39, 40	3
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	37, 38, 39, 40	3
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen Vereinigungsfreiheit verletzt oder gefährdet ist, und ergriffene Maßnahmen	46	3
GRI 412:	PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	15, 16, https://dzhyp.de/verhaltenskodex	1, 2
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	15, 16	1, 2
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	15, 16	1, 2
412-1	Geschäftsstandorte, die bzgl. Menschenrechten überprüft wurden	17, https://dzhyp.de/verhaltenskodex	1, 2
412-2	Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechten	17, https://dzhyp.de/verhaltenskodex	1, 2
GRI 414:	SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 18	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	17, 18	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17, 18	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	18	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	18	

Themenspezifische Standards

GRI-Standard		Seitenverweise/ URLs/Kommentare	UN Global Compact
GRI 400:	KATEGORIE SOZIALES		
GRI 415:	POLITISCHE EINFLUSSNAHME		
415-1	Gesamtwert politischer Spenden	28	
GRI 417:	MARKETING UND KENNZEICHNUNG		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	32	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	32	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	32	
417-1	Grundsätze und Verfahren zur Produktkennzeichnung sowie Anteil der Produkte und Dienstleistungen, die diesen unterliegen	32, 33	
417-2	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln bzgl. Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	33	
417-3	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln bzgl. Werbung	33	
GRI 418:	SCHUTZ DER KUNDENDATEN		
GRI 103:	Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	32	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	32	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	32	
418-1	Berechtigte Datenschutzbeschwerden	33	

ANSCHRIFTEN DER DZ HYP

Hauptstandort Hamburg

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

Hauptstandort Münster

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

Gewerbekunden

Immobilienzentrum Berlin

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

Immobilienzentrum Hamburg

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

Regionalbüro Leipzig

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

Regionalbüro Münster

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

Immobilienzentrum Düsseldorf

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

Regionalbüro Hannover

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

Regionalbüro Mannheim

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

Regionalbüro Nürnberg

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

Immobilienzentrum Frankfurt

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

Regionalbüro Kassel

CITY-HAUS I, Platz der Republik 6
60325 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 750676-51

Immobilienzentrum München

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

Immobilienzentrum Stuttgart

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

Institutionelle Kunden

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

ANSCHRIFTEN DER DZ HYP (FORTSETZUNG)

Wohnungswirtschaft

DZ HYP Berlin

Pariser Platz 3
10117 Berlin
Tel.: +49 30 31993-5080

DZ HYP Düsseldorf

Ludwig-Erhard-Allee 20
40227 Düsseldorf
Tel.: +49 211 220499-5808

DZ HYP Frankfurt

CITY-HAUS I, Platz der Republik 6
60325 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 750676-32

DZ HYP Hamburg

Rosenstraße 2
20095 Hamburg
Tel.: +49 40 3334-4705

DZ HYP München

Türkenstraße 16
80333 München
Tel.: +49 89 512676-55

DZ HYP Stuttgart

Heilbronner Straße 41
70191 Stuttgart
Tel.: +49 89 512676-55

Privatkunden

DZ HYP Berlin

Pariser Platz 3
10117 Berlin
Tel.: +49 40 3334-4706

DZ HYP Düsseldorf

Ludwig-Erhard-Allee 20
40227 Düsseldorf
Tel.: +49 211 220499-5830

DZ HYP Frankfurt

CITY-HAUS I, Platz der Republik 6
60325 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 750676-12

DZ HYP Hamburg

Rosenstraße 2
20095 Hamburg
Tel.: +49 40 3334-4706

DZ HYP München

Türkenstraße 16
80333 München
Tel.: +49 89 512676-41

DZ HYP Stuttgart

Heilbronner Straße 41
70191 Stuttgart
Tel.: +49 711 120938-39

Öffentliche Kunden

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

IMPRESSUM

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

Verantwortlich für den Inhalt
Julia Jordan
Management Nachhaltigkeitsbericht
Anna Keremen

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