

IV Personalbericht und Nachhaltigkeit

1 Personalbericht

Bei den Gruppenunternehmen standen neben Innovation und Digitalisierung weitere Kernthemen wie die regelmäßige Aktualisierung der Vergütungsstrategie auf der Agenda. Daneben war die Standardisierung zu regulatorischen und aufsichtsrechtlichen Reportingpflichten ebenfalls Bestandteil der gruppenübergreifenden Personalarbeit.

1.1 Gruppenübergreifende Personalarbeit

Innerhalb der bestehenden HR-Gremien gab es im Geschäftsjahr insgesamt 37 Kontaktpunkte. Das Group HR Committee (GHRC, Funktion siehe 3.2.3. I. Grundlagen der DZ BANK Gruppe) tagte zweimal und die Personalleiter fünfmal inklusive eines Workshops. Innerhalb der sechs Arbeitskreise gab es vom Arbeitskreistreffen bis zur Telefonkonferenz insgesamt 30 Kontaktpunkte. Um die gemeinsame Personalarbeit voranzutreiben stehen alle Beteiligten auch darüber hinaus unterjährig in engem Austausch.

Der Arbeitskreis Vergütung war neben der regelmäßigen Aktualisierung der gemeinsamen Vergütungsstrategie auch mit der Umsetzung der Anforderungen zum Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) untereinander in engem Austausch.

Mit dem gemeinsam entwickelten KPI Cockpit Personal (Key Performance Indicators) hat der Arbeitskreis Personalcontrolling einen wesentlichen Beitrag zur Messbarkeit und Steuerung der Personalarbeit innerhalb der DZ BANK Gruppe geschaffen. Die vorliegenden Erfahrungswerte erhöhen die Transparenz und Vergleichbarkeit innerhalb der einzelnen Unternehmen, zum Beispiel für die strategische Personalplanung im Thema Demografie. Um die Zukunft des Personalcontrollings der Unternehmen weiter gestalten zu können und die Digitalisierung voranzutreiben, erfolgte im Geschäftsjahr eine Bestandsaufnahme der Themen Innovation und Digitalisierung.

Future Work, Personalarbeit in Start-up-Unternehmen sowie Frauenförderung standen im Mittelpunkt beim

Arbeitskreis Personalentwicklung. Das Karriereprogramm für Frauen in der DZ BANK ist im Vorjahr erstmals mit einem Seminar für Mitarbeiterinnen aus allen Gruppenunternehmen gestartet. An zwei Terminen mit je zehn Teilnehmerinnen war das Training „Erfolgsstrategien für Frauen im Business“ nicht nur ausgebucht, sondern bot vor dem Hintergrund von Austausch und der Netzwerkerweiterung auch einen echten Mehrwert für die Teilnehmerinnen. Das Feedback war durchweg positiv, sodass die Reihe im Geschäftsjahr fortgeführt wurde. Das Cross-Mentoring-Programm für Abteilungsleiterinnen/-leiter startete im zweiten Quartal des Vorjahres mit 18 Tandems aus acht Unternehmen der DZ BANK Gruppe. Zwei Mentorinnen hatten das Programm bereits als Mentees kennengelernt. Der vierte Programmstart ist für das Geschäftsjahr 2018 vorgesehen.

Mit dem Ziel, die Vernetzung in der DZ BANK Gruppe zu fördern, findet jährlich ein Workshop aller Trainees der Gruppenunternehmen statt. Im Geschäftsjahr waren es 80 Teilnehmer. Daneben sind Hospitationen in einem anderen Unternehmen der DZ BANK Gruppe fester Bestandteil des jeweiligen Traineeprogramms. Der Arbeitskreis Nachwuchskräfte koordiniert die Angebote zur Vernetzung. Schwerpunktthema der HR-Experten im Geschäftsjahr war unter anderem die zukünftige Ausrichtung der Nachwuchskräfteprogramme, da der Bedarf an IT-Berufen fachbereichsübergreifend signifikant gestiegen ist.

Neben konzernübergreifenden Maßnahmen bei Personalentwicklungsthemen, wie zum Beispiel bei Führungskräfte-Trainings, wurde das Projekt „Informationswoche: Das WIR in der DZ BANK Gruppe erleben“ des Arbeitskreises Karriere im Geschäftsjahr erfolgreich weitergeführt. Im Vorjahr bei der Teambank in Nürnberg und der Union Investment Gruppe in Frankfurt erfolgreich pilotiert, fanden im Geschäftsjahr drei weitere Informationsveranstaltungen über jeweils drei Tage bei der DZ BANK, DZ PRIVATBANK und der R+V Versicherung statt.

Die Durchführung von Informationsformaten trägt als aktiver Beitrag zur Förderung des Gruppengedankens bei. Der „Blick über den Tellerrand“ fördert das Verständnis für die Besonderheiten der anderen Unternehmen, intensiviert den fachlichen Austausch und generiert dadurch Multiplikatoren. Daneben

werden neue Berufsfelder dargestellt, die übergreifende Nachfolge- und Karriereplanung unterstützt und die Positionierung der DZ BANK Gruppe als attraktiver Arbeitgeber gefördert. Die Teilnahme war für alle Mitarbeiter nach einem festen Anmeldeprozess möglich. Das Feedback der insgesamt 83 Kollegen, die aus verschiedenen Unternehmen der DZ BANK Gruppe kamen, war sehr positiv.

Im dritten Quartal startete außerdem die Initiative „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“, welche ebenfalls auf eine übergreifende Personalpolitik und Nachfolgeplanung einzahlt. Die eigenen Mitarbeiter sind dabei als Unternehmensvertreter aktiv und fungieren neben den Personalreferenten als Multiplikatoren für die Unternehmen der DZ BANK Gruppe als attraktive Arbeitgeber.

1.2 Employer Branding-Kampagne der DZ BANK Gruppe

Ziel der Kampagne ist es, den Arbeitgeber DZ BANK Gruppe am Markt zu etablieren und so langfristig die passenden Mitarbeiter zu gewinnen beziehungsweise zu binden, um damit die Zukunftsfähigkeit der DZ BANK Gruppe zu sichern.

Im Geschäftsjahr 2014 sind die Unternehmen mit einer unternehmensinternen Kommunikations- und Austauschplattform gestartet. Im Vorjahr wurden die Aktivitäten um eine gemeinsame externe Karriereseite erweitert, die auch eine Konzernjobbörse inne hat. Es folgten weitere Kommunikationsmaßnahmen, die die Einführung der Arbeitgebermarke auf dem externen Arbeitsmarkt flankiert haben. Unter anderem im Geschäftsjahr mit einer bundesweiten Fahrradkampagne, die in den einschlägigen Social Media Kanälen begleitet wurde. Auch die internen Kommunikationsformate wurden ausgeweitet und intensiviert, zum Beispiel mit personenbezogenen Reportagen „Ein Tag im Leben von“. Hier wurde zum Beispiel der Tagesablauf von Vorständen oder Mitarbeitern mit besonderen Arbeitsinhalten inklusive Kontaktaufnahme via Chatmöglichkeit begleitet.

1.3 Karriere-Preis der DZ BANK Gruppe

Der Karriere-Preis der DZ BANK Gruppe wurde im Geschäftsjahr zum neunten Mal als gemeinsame Auszeichnung durch die Unternehmen der DZ BANK Gruppe ausgelobt, insgesamt aber bereits zum sechzehnten Mal verliehen. Der mit 24.000 € dotierte Karriere-Preis prämiiert herausragende akademische

Abschlussarbeiten im Bereich Banking & Finance. Im Geschäftsjahr wurden 244 Arbeiten eingereicht, davon 119 Arbeiten in der Kategorie Master-Thesen und 125 Arbeiten in der Kategorie Bachelor-Thesen. Die Arbeiten beschäftigen sich neben den klassischen Finanzthemen auch mit neuen Entwicklungen aus der Fintech-Szene.

1.4 Absolventenkongress

Die DZ BANK Gruppe ist mit ihren vielfältigen beruflichen Einstiegsmöglichkeiten bereits seit mehreren Jahren mit einem gemeinsamen Messestand beim Absolventenkongress in Köln, einer der größten Jobmessen für Berufseinsteiger und Young Professionals in Deutschland, präsent. Im Geschäftsjahr nahm die DZ BANK Gruppe zum siebten Mal gemeinsam mit dem BVR als Genossenschaftliche FinanzGruppe teil.

1.5 Frauenförderung

Als Maßnahme für die nachhaltige Sicherstellung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bereits im Geschäftsjahr 2011 in einem Letter of Intent bekräftigt, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung aktiv zu unterstützen. Gemeinsame Formate wie das Training „Erfolgsstrategien für Frauen im Business“ unterstützen die Initiative. Auch bei der Rekrutierung und Entwicklung des Führungsnachwuchses sollen gezielt die Potenziale von Frauen genutzt werden. Im aktuellen Cross-Mentoring-Programm liegt der weibliche Anteil der Teilnehmer bei 50 Prozent. Der Frauenanteil innerhalb der Führungskräfte lag bei 20,8 Prozent. Weitere begleitende Maßnahmen hierzu sind zum Beispiel die regelmäßige Zertifizierung *auditberufundfamilie® oder die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ durch alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe. Die Zielquoten der gesetzlichen Vorgaben wurden in den einzelnen Unternehmen umgesetzt.

1.6 Corporate Campus für Management & Strategie

Gegründet als Think Tank, Dialog- und Strategieplattform für das Top-Management der DZ BANK Gruppe im Geschäftsjahr 2010, ist der Corporate Campus für Management & Strategie im achten Jahr seines Bestehens erfolgreich etabliert. 220 Teilnahmen an insgesamt 11 unterschiedlichen Formaten wurden im Geschäftsjahr verzeichnet. Das Teilnehmerfeedback war durchweg sehr positiv. An den Veranstaltungen nahmen Vorstände, Bereichsleiter

sowie in einigen Formaten auch Mitarbeiter unterhalb der Bereichsebene mit relevantem Themenbezug teil. Das Corporate Campus Creative Lab ergänzte das bereits etablierte Angebot mit kreativen Formaten im Themenschwerpunkt Digitalisierung, um die Innovationskraft der DZ BANK Gruppe weiter zu unterstützen. Das Format „Digitaler Führerschein - Meine Rolle als Digital Leader“ hat sich mittlerweile etabliert, weitere Durchführungen sind in den Folgejahren geplant. Weitere Informationen unter: www.corporatecampus.dzbankgruppe.de

1.7 Verantwortung für Mitarbeiter

In den einzelnen Unternehmen der DZ BANK Gruppe gab es auch im Geschäftsjahr gesundheitspräventive Angebote für Mitarbeiter, wie zum Beispiel attraktive Betriebssportarten oder spezielle Kurse zur Prophylaxe. Daneben gehören flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ebenfalls zu den Angeboten und sind fester Bestandteil der jeweiligen Personalpolitik.

ABB. 5 - PERSONALKENNZAHLEN

Mitarbeiter (Anzahl im Jahresdurchschnitt, ohne Nachwuchskräfte)	2017	2016
Gesamt	30.279	29.341
Mitarbeiter (Anzahl zum Stichtag 31.12., inkl. Nachwuchskräfte)		
Gesamt	31.272	31.225
Mitarbeiter	30.223	30.142
Nachwuchskräfte	1.049	1.083
Nachwuchskräftequote (in %)	3,4	3,5
Inland	28.164	28.097
Ausland	3.108	3.128
Männlich	17.139	17.089
Weiblich	14.133	14.136
Frauenanteil gesamt (in %)	45,2	45,3
Führungskräfte gesamt	3.179	3.178
Frauenanteil Führungskräfte (in %)	20,8	20,0
Vollzeit	25.130	25.302
Teilzeit	6.142	5.923
Teilzeitquote (in %)	19,6	19,0
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	13,0	12,7
Fluktuationsquote (in %)	6,3	5,5
Eigenkündigungsquote (in %)	3,1	2,7
Weiterbildungstage je Mitarbeiter	3,1	3,3

2 Nachhaltigkeit

Die DZ BANK ist zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung nach § 289b Abs. 1 iVm § 315b Abs. 1 HGB verpflichtet.

Die nichtfinanzielle Konzernklärung der DZ BANK Gruppe ist in deutscher Sprache auf der folgenden Internetseite abrufbar:

www.berichte2017.dzbank.de