

IV Personalbericht und Nachhaltigkeit

1 Personalbericht

Bei den Gruppenunternehmen standen neben den Digitalisierungsthemen weitere Kernthemen wie die regelmäßige Aktualisierung der Vergütungsstrategie sowie das Demografie- und Nachfolgemanagement auf der Agenda. Daneben waren die Aufgaben aus den regulatorischen und aufsichtsrechtlichen Reportingpflichten ebenfalls Bestandteil der gruppenübergreifenden Personalarbeit.

1.1 Gruppenübergreifende Personalarbeit

Innerhalb der bestehenden HR-Gremien gab es im Geschäftsjahr insgesamt 35 Kontaktpunkte in Form von Gremiensitzungen (Group HR Committee, GHRC, Funktion siehe I. Grundlagen der DZ BANK Gruppe), Personalleiter- und Arbeitskreistreffen. Um die gemeinsame Personalarbeit voranzutreiben, stehen alle Beteiligten auch darüber hinaus unterjährig in engem Austausch.

Ergebnis des Personalleiterworkshops „HR und Digitalisierung“ war die Einführung eines HR-Digitalisierungs-Radars. Mit dessen Hilfe soll Transparenz über den Status des Themas im jeweiligen Unternehmen geschaffen werden, der regelmäßige Austausch über die aktuellen HR-Digitalisierungs-Initiativen der DZ BANK Gruppe gefördert und die Digitalisierung der Personalthemen gemeinsam weiter vorangetrieben werden.

Die Mitglieder des Arbeitskreises Vergütung waren neben der regelmäßigen Aktualisierung der gemeinsamen Vergütungsstrategie, auch zur Umsetzung der Anforderungen zum Entgelttransparenzgesetz in engem Austausch.

Mit dem gemeinsam entwickelten Key Performance Indicators (KPI) Cockpit Personal hat der Arbeitskreis Personalcontrolling einen wesentlichen Beitrag zur Transparenz der Personalkennzahlen innerhalb der DZ BANK Gruppe geschaffen. Um zukünftig das Personalcontrolling in den einzelnen Unternehmen auszubauen und die Digitalisierung voranzutreiben,

erfolgte eine Bestandsaufnahme der Themen Innovation und Digitalisierung.

Future Work, Führungskräfteentwicklung sowie der Austausch über die jeweiligen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen des mobilen Arbeitens in den jeweiligen Unternehmen waren Schwerpunktthemen beim Arbeitskreis Personalentwicklung. Im zweiten Quartal des Geschäftsjahres startete die bereits vierte Gruppe im Cross-Mentoring-Programm für Abteilungsleiter mit 15 Tandems aus acht Unternehmen der DZ BANK Gruppe. Zielsetzung des Programms ist es, durch ein individuelles Mentoring die beruflichen Kompetenzen der Teilnehmer zu fördern. Auch die Vernetzung innerhalb der DZ BANK Gruppe spielt eine große Rolle. Die Stärkung der eigenen Identifikation der Teilnehmer mit den Unternehmen zahlt wiederum positiv auf ihre Bindung an diese ein. Mit geeigneten Maßnahmen soll zukünftig verstärkt ein Fokus auf die Vernetzung aller Mentoren und Mentees über die jeweiligen Gruppen und Tandems hinausgesetzt werden.

Ebenfalls 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 77 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. Schwerpunktthemen der HR-Experten im Geschäftsjahr war die zukünftige Ausrichtung der Nachwuchskräfteprogramme mit dem Fokus Digitalisierung sowie der Austausch über die jeweiligen Zielhochschulen.

Neben konzernübergreifenden Maßnahmen bei Personalentwicklungsthemen, wie zum Beispiel bei Führungskräfte-Trainings, wurde das Projekt „Informationstage: Das WIR in der DZ BANK Gruppe erleben“ des Arbeitskreises Karriere im Geschäftsjahr erfolgreich weitergeführt. Bereits im Jahr 2016 bei der TeamBank in Nürnberg und der Union Investment Gruppe in Frankfurt erfolgreich pilotiert, fanden im Vorjahr drei und im Geschäftsjahr zwei weitere Informationsveranstaltungen in unterschiedlichen Unternehmen statt. Die Durchführung von Informationsformaten trägt als aktiver Beitrag zur Förderung des Gruppengedankens bei. Der „Blick über den Teller“ fördert das Verständnis für die Besonderheiten der anderen Unternehmen, intensiviert den fachlichen

Austausch und generiert dadurch Multiplikatoren. Daneben werden neue Berufsfelder vorgestellt, 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 41 Kollegen, die aus verschiedenen Unternehmen der DZ BANK Gruppe kamen, war sehr positiv.

Die im dritten Quartal des Vorjahres gestartete Initiative „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“, welche ebenfalls auf eine übergreifende Personalpolitik und Nachfolgeplanung einzahlt, verlief auch im Geschäftsjahr weiterhin erfolgreich. 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, die DZ BANK Gruppe als attraktiven Arbeitgeber 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 gruppeninternen Kommunikations- und Austauschplattform gestartet. Im Jahr 2016 wurden die Aktivitäten um eine gemeinsame externe Karriereseite erweitert. Es folgten weitere Kommunikationsmaßnahmen, die die Einführung der Arbeitgebermarke bundesweit auf dem externen Arbeitsmarkt flankiert haben. Unter anderem im Vorjahr mit einer ebenfalls bundesweiten Fahrradkampagne, die in den einschlägigen Social-Media-Kanälen begleitet wurde. Auch die internen Kommunikationsformate wurden intensiv genutzt, zum Beispiel mit personenbezogenen Reportagen „Ein Tag im Leben von...“. Im Geschäftsjahr ist das Thema von den Unternehmen in die jeweiligen Linienfunktionen überführt worden. Unter Nutzung einer neuen Internet-Adresse ist Employer-Branding nun fester Bestandteil der jeweiligen Personalpolitik.

1.3 Karriere-Preis der DZ BANK Gruppe

Der Karriere-Preis der DZ BANK Gruppe wurde im Geschäftsjahr zum zehnten Mal als gemeinsame Auszeichnung durch die Unternehmen der DZ BANK Gruppe ausgelobt. Der mit 24.000 € dotierte Karriere-Preis prämiiert herausragende akademische Abschluss-

arbeiten im Bereich Banking & Finance. Es wurden insgesamt 220 Arbeiten eingereicht, davon 102 Arbeiten in der Kategorie Master-Thesen und 118 Arbeiten in der Kategorie Bachelor-Thesen. Das Themenspektrum der eingereichten Arbeiten ist weit und reicht von immer wiederkehrenden Themen wie Regulatorik und Bankensteuerung, über Niedrigzinspolitik und möglichen Auswirkungen auf die Geschäftsmodelle der Banken. Aber auch zu Digitalisierungsthemen wie Blockchain oder Kryptowährung sowie Nachhaltigkeit wurden vermehrt Arbeiten eingereicht.

1.4 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. Der Frauenanteil innerhalb der Führungskräfte lag bei 21,2 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.

1.5 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. 355 Teilnahmen an insgesamt neun 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 Bereichsleiterebene mit relevantem Themenbezug teil. Das Corporate Campus Creative Lab ergänzt das bereits etablierte Angebot mit kreativen Formaten im Themenschwerpunkt Digitalisierung. Dieses wird weiter ausgebaut, um die Innovationskraft der DZ BANK Gruppe weiter zu unterstützen. Das Format „Digitaler Führerschein - Meine Rolle als Digital Leader“ hat sich gut etabliert und wird fortgesetzt.

1.6 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)		
	2018	2017
Gesamt	30.732	30.279
Mitarbeiter (Anzahl zum Stichtag 31.12., inkl. Nachwuchskräfte)		
Gesamt	31.896	31.272
Mitarbeiter	30.767	30.223
Nachwuchskräfte	1.129	1.049
Nachwuchskräftequote (in %)	3,5	3,4
Inland	28.766	28.164
Ausland	3.130	3.108
Männlich	17.389	17.139
Weiblich	14.507	14.133
Frauenanteil gesamt (in %)	45,5	45,2
Führungskräfte gesamt	3.337	3.179
Frauenanteil Führungskräfte (in %)	21,2	20,8
Vollzeit	25.468	25.130
Teilzeit	6.428	6.142
Teilzeitquote (in %)	20,2	19,6
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	12,7	13,0
Fluktuationsquote (in %)	8,5	6,3
Eigenkündigungsquote (in %)	4,0	3,1
Weiterbildungstage je Mitarbeiter	2,6	3,1

2 Nachhaltigkeit

Die nichtfinanzielle Konzernerklärung der DZ BANK AG nach § 340i in Verbindung mit § 315b HGB ist mit der nichtfinanziellen Erklärung des Mutterunternehmens nach § 340a in Verbindung mit § 289b HGB zusammengefasst.

Die zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Erklärung ist unter dem Kapitel „Nichtfinanzielle Erklärung“ in diesem Geschäftsbericht dargestellt und in deutscher Sprache auf der folgenden Internetseite abrufbar: www.berichte2018.dzbank.de