



COMMUNICATION ON PROGRESS

**FORTSCHRITTSBERICHT IM RAHMEN DES ENGAGEMENTS
IN DER UN-INITIATIVE GLOBAL COMPACT**

**PROGRESS REPORT AS PART OF ENGAGEMENT
IN THE UN INITIATIVE GLOBAL COMPACT**

ZEB.ROLFES.SCHIERENBECK.ASSOCIATES GMBH

BERICHTSZEITRAUM APRIL 2015 BIS MÄRZ 2016
REPORTING PERIOD APRIL 2015 TO MARCH 2016



WE SUPPORT



INHALT / CONTENTS

ÜBER UNS	3
ERKLÄRUNG DES MANAGING DIRECTORS ZUR FORTGESETZTEN UNTERSTÜTZUNG DES GLOBAL COMPACT	4
1. MENSCHENRECHTE	5
2. ARBEITSNORMEN	8
3. UMWELTSCHUTZ	12
4. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	17
5. GESELLSCHAFT UND BILDUNG	19
KONTAKT	20
ABOUT US	21
STATEMENT FROM THE MANAGING DIRECTOR ON THE CONTINUED SUPPORT OF GLOBAL COMPACT	22
1. HUMAN RIGHTS	23
2. LABOR STANDARDS	26
3. ENVIRONMENTAL PROTECTION	30
4. ANTI-CORRUPTION	35
5. SOCIETY AND EDUCATION	37
CONTACT	38



ÜBER UNS

zeb ist eine auf den Finanzdienstleistungssektor spezialisierte Strategie- und Managementberatung. Das Unternehmen beschäftigt aktuell an 15 Standorten in Deutschland, Dänemark, Italien, Luxemburg, Norwegen, Österreich, Polen, Russland, Schweden, der Schweiz und der Ukraine über 900 Mitarbeiter.

Die Unternehmensgruppe zählt europaweit zu den führenden Beratungsgesellschaften im Bereich Financial Services. Kunden sind nationale wie internationale Banken, Privatbanken, Sparkassen, Volks- und Raiffeisenbanken sowie Versicherungen.

Unser Fachwissen erstreckt sich von Strategie über Vertrieb bis hin zu Organisation, Unternehmenssteuerung, Human Capital und IT. Die aktuelle Lage immer im Blick, entwickeln wir Visionen, die Zukunftsentscheidungen provozieren und neue Werte schaffen.

Bei zeb dreht sich alles um Ihren Erfolg: den Ausbau der Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsstärke Ihres Unternehmens. Dafür konzipieren wir maßgeschneiderte Lösungen und innovative Strategien, machen sie rechenbar und setzen sie um.

Individuelle Lösungen für Financial Services – Von der Idee bis zur Tat.



ERKLÄRUNG DES MANAGING DIRECTORS ZUR FORTGESETZTEN UNTERSTÜTZUNG DES GLOBAL COMPACT

Der Global Compact der Vereinten Nationen ist das weltweit größte und wichtigste Netzwerk für Corporate Social Responsibility.

zeb, die europaweit führende Strategie- und Managementberatung spezialisiert auf Unternehmen der Financial-Services-Industrie, ist im April 2015 dieser Initiative beigetreten.

Damit haben wir uns verpflichtet, den UN Global Compact und seine zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung in die Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur und das Tagesgeschäft zu integrieren. Mit größter Überzeugung werden wir auch in den nächsten Jahren kontinuierlich daran arbeiten, die Ziele des Global Compact im Rahmen unseres Einflussbereiches aktiv zu fördern und so unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden.

Neben der Einbindung der zehn Prinzipien in die tägliche Arbeit der zeb-Unternehmensgruppe ist die Erstellung eines jährlichen Fortschrittsberichts für uns verpflichtend. Dieser Bericht soll unser Engagement für die Stakeholder und die allgemeine Öffentlichkeit transparent machen. Er umfasst die Beschreibung konkreter Aktivitäten des Unternehmens zur Umsetzung der Prinzipien sowie die Messung und Bewertung von Ergebnissen anhand definierter Indikatoren.

Ich freue mich, Ihnen im vorliegenden ersten Fortschrittsbericht die Details und Ergebnisse unserer selbst gesteckten Ziele und Maßnahmen zu erläutern sowie einen Ausblick auf unser weiteres Engagement zu geben.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stefan Kirmße'.

Prof. Dr. Stefan Kirmße
Managing Director
zeb



1. MENSCHENRECHTE

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

COMMITMENT

Die Einhaltung von unmittelbar geltendem Recht und Gesetz sowie ethisch-moralisch einwandfreies Handeln ist für zeb und seine Mitarbeiter selbstverständlich. Der Code of Conduct (CoC) des zeb legt die hierfür notwendigen Grundregeln fest.

Sie gelten verbindlich für alle Mitarbeiter des zeb und seiner Tochtergesellschaften sowohl im Umgang mit Kunden sowie Geschäftspartnern als auch im Umgang mit Mitarbeitern und Kollegen – ungeachtet ihrer Tätigkeit oder Position im Unternehmen. Als international agierende Beratungsgesellschaft gilt: Sofern in einem anderen Land strengere Bestimmungen als in dem Code of Conduct gelten, werden die dort geltenden Regeln angewendet.

In allen relevanten Bereichen wird der Code of Conduct durch Richtlinien (z. B. für Datenschutz, Informationssicherheit oder Geschäftsreisen) konkretisiert. Die Richtlinien sollen helfen, sich in Zweifelsfällen korrekt zu verhalten. Alle zeb-Richtlinien sind für jeden Mitarbeiter zugänglich im Intranet hinterlegt.

UMSETZUNG

zeb erbringt als Beratungsgesellschaft Dienstleistungen für die Finanzindustrie, vorrangig in Deutschland und im krisenfreien europäischen Ausland. Deswegen sind Probleme hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen allein vom Arbeitsgegenstand und -umfeld eher unwahrscheinlich.

Der Code of Conduct dient als Basis und liefert als verbindliche Leitlinie Orientierung für alle Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner des zeb. In einem ersten Schritt war es daher wichtig, alle relevanten Kontaktpunkte über die Einführung, Inhalte und den Geltungsbereich des Code of Conduct zu informieren:

- Die Akzeptanz des Codes of Conduct und die damit erfolgte Anerkennung der Menschenrechte durch unsere Lieferanten messen wir mithilfe der prozentualen Rücklaufquote, der sog. Lieferantenbescheinigung
- Über diverse Informationskanäle (Intranet, Internet, E-Mail, Gehaltseinleger, Ansprache des Managing Directors) wurden insbesondere die Mitarbeiter über die Einführung informiert.

	2014	2015	Veränderung
Lieferanten	0/59	11/59	n/a
Mitarbeiter	0/909	904/904	+ 100 %

Tabelle 1: Akzeptanz des Code of Conduct

Zudem werden alle Mitarbeiter nach landesspezifischen Gegebenheiten auf den Datenschutz verpflichtet. Das Thema Datenschutz wird durch einen kompetenten externen Datenschutzbeauftragten besetzt, dem ein interner Datenschutzkoordinator als Unterstützung zur Verfügung gestellt wird. Für die Mitarbeiter ist an geeigneter Stelle im Intranet der Kontakt einzusehen, sodass Fragestellungen direkt und schnell adressiert werden können. Die Mitarbeiter werden in regelmäßigen Abständen zum Datenschutz geschult (im Rahmen der Schulung für IT-Sicherheit). Bei der letzten Durchführung im Jahre 2013 wurden 100 % der Mitarbeiter nachweislich geschult. Neue Mitarbeiter werden ebenfalls im Datenschutz geschult.

Um die geltenden Datenschutzbestimmungen laufend zu optimieren und Informationssicherheit zu gewährleisten, lässt zeb sich extern beraten, schult seine Mitarbeiter und führt regelmäßig neue Technologien ein, wie z. B. aktuell den „Secure.Data Room“ zum Schutz von Kunden- und zeb-Daten.

Um den eigenen Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten, führt zeb die gesetzlich geforderten Unterweisungen durch. Darüber hinaus befinden wir uns in einem regelmäßigen und projekthaften Austausch mit dem Arbeitssicherheitsausschuss, der Maßnahmen zur physischen und psychischen Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter erarbeitet und umsetzt:

- So bietet zeb z. B. für die Berater, die mit dem Dienstwagen ihre Kundenreisen durchführen, regelmäßig Fahrsicherheitstrainings an.
- Mit der Einführung eines „Employee Assistance Program“ ermöglichen wir es unseren Mitarbeitern, bei Bedarf ein Lebenslagen-Coaching sowie eine 24-Stunden-Hotline auf anonymer Basis in Anspruch zu nehmen.
- Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind wir bemüht, unsere Mitarbeiter mit diversen Angeboten zu gesunderhaltendem Verhalten zu motivieren.
- In der Personalentwicklung bieten wir Schulungen zu Themen wie Stressreduktion durch „Zeit- und Selbstmanagement“ oder eine Führungskräfte-schulung zum Thema „Gesunde Führung“ an.

Den Erfolg unserer Aktivitäten messen wir mit der Meldung von Arbeits- und Wegeunfälle, anhand der Krankenstatistik und der Teilnahme an präventiven Schulungen:

	2014	2015	Veränderung
Arbeitsunfälle	9	7	-22,22 %
Wegeunfälle	6	1	-83,33 %
Krankenstand	2,9 %	3,0 %	+ 0,1 %
Teilnahmen an Schulungen zum „Zeit- und Selbstmanagement“	142	121	-14,79 %
Teilnahmen an Führungskräfte-schulung „Gesunde Führung“	0	26	+2600 %

Tabelle 2: Anzahl gemeldeter Unfälle, Krankenstatistik und präventive Schulungen

ZIELERREICHUNG

Für den Bereich **Menschenrechte** hat sich zeb folgende Ziele gesetzt:

Ziele	Maßnahmen	KPIs	Status
Datensicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter erhöhen; Schulung zum Datenschutz, ergänzt um den Themenschwerpunkt „Verpflichtungserklärung nach §5 BDSG“	Erstellung eines Webinars (kurzfristig) Regelmäßige Mitarbeiterinformationen via Intranet (kurzfristig)	Prozentualer Anteil der Mitarbeiter, die das Webinar besucht haben	Maßnahme noch nicht gestartet
Verbindliche Akzeptanz Verpflichtung aller Lieferanten und Mitarbeiter auf die Datenschutzbestimmungen	Fragebogen	Prozentualer Anteil der Lieferanten und Mitarbeiter bei der Zustimmung auf die Datenschutzbestimmungen	laufend

Tabelle 3: Ziele im Bereich Menschenrechte



2. ARBEITSNORMEN

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

COMMITMENT

zeb verurteilt jegliche Form von Zwangs- oder Kinderarbeit, auch bei seinen Kunden und Geschäftspartnern.

Offenheit, Toleranz und Wertschätzung sind fester Bestandteil der Unternehmenskultur von zeb. Das Unternehmen duldet keine nicht auf sachlichen oder objektiven Gründen beruhende unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Ebenso wenig toleriert zeb eine Belästigung von Mitarbeitern und jegliche Form von Mobbing. Betroffene haben ein Recht, von ihren Führungskräften dazu angehört und ernst genommen zu werden. Für neutrale und vertrauliche Gespräche stehen zeb-intern Ansprechpartner im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zur Verfügung. Darüber hinaus nimmt der Chief Compliance Officer vertraulich Hinweise auf mögliche strafrechtsrelevante Sachverhalte oder andere (auch interne) Regelverstöße entgegen und schützt die Identität des Hinweisgebers. Der Prozess ist so ausgelegt, dass eine anonyme Meldung jederzeit möglich ist.

zeb erwartet, dass alle Mitarbeiter mit Kunden und Geschäftspartnern fair umgehen und deren Rechte sowie deren Privatsphäre respektieren. Eine nicht auf sachlichen und objektiven Gründen beruhende unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität wird von zeb nicht toleriert.

Durch die aktive Unterstützung der „Charta der Vielfalt“ dokumentiert zeb seine Haltung zu Diversity und zur Förderung von Vielfalt im Unternehmen.

UMSETZUNG

Zwangs- und Kinderarbeit spielen erfreulicherweise im Umfeld der erbrachten Dienstleistungen von zeb keine Rolle. Nichtsdestotrotz wirken wir durch den Code of Conduct darauf hin, dass Kunden und Geschäftspartner auch nach diesen Prinzipien handeln.



Wünsche, Ideen und Fragen der Mitarbeiter nimmt zeb sehr ernst. Sie sind Basis für Innovationen, Effizienz und damit letztlich auch Zufriedenheit und Wertschätzung der Mitarbeiter. Ein betriebliches Vorschlagswesen und entsprechende Inboxes der verschiedenen Abteilungen sichern, dass Ideen gehört und berücksichtigt werden.

Heterogene Arbeitsgruppen ermöglichen eine breite Sicht und Akzeptanz von eingeführten Vorhaben. Wichtige Entscheidungen werden immer über ein Sounding Board hinsichtlich ihrer Tragfähigkeit überprüft und vorbereitet. Durch Roadshows, die bei strategischen Neuausrichtungen oder allgemeinen Änderungen durchgeführt werden, geht das Board in den direkten Austausch mit den Mitarbeitern. Mit anschließenden Puls-Check-Befragungen überprüft zeb die Richtigkeit von eingeführten Maßnahmen und kann bei Bedarf reagieren und Adjustierungen vornehmen.

Über weitere Formate, die die Vernetzung und den Austausch von Mitarbeitern fördern, denken verschiedene Teams nach. So wird aktuell an einem Relaunch des Intranets gearbeitet, welches Elemente mit moderierten Foren, virtuellen Marktplätzen oder Gruppen-Chat-Funktionen bieten soll.

Durch die Anzahl an offiziellen Austauschgeboten messen wir die Kollaboration innerhalb der Organisation:

	2014	2015	Veränderung
zeb.Roadshows	0	400	+ 400
zeb.Uni	670	700	+ 30

Tabelle 4: Anzahl Teilnehmer

Durch eine innerbetriebliche Meldestelle sichert zeb, dass Mitarbeiter im Falle einer Ungleichbehandlung einen diskreten Ansprechpartner finden, der ihr Anliegen vertrauensvoll bearbeitet. Durch die Anzahl der gemeldeten Beschwerden kann zeb überprüfen, wie fair sich die Mitarbeiter behandelt fühlen. Im Jahr 2015 haben sich hieraus keine relevanten Fälle ergeben.

zeb ist in der Vergangenheit bereits mehrfach als „Great Place to Work“ und aktuell als „Top Recruiter“ ausgezeichnet worden und beweist damit, dass nicht nur fachliche Expertise, sondern insbesondere auch ein partnerschaftlicher Umgang zu den herausstechenden Merkmalen der zeb-Unternehmenskultur gehören. Fairness, Respekt und Transparenz sind gelebte Werte und spiegeln die offene und tolerante Haltung der Mitarbeiter wider.

Kategorie	2013	2015	Veränderung
Glaubwürdigkeit	74 %	74 %	0 %
Respekt	64 %	60 %	-2 %
Fairness	76 %	76 %	0 %
Stolz	76 %	74 %	-2 %
Teamgeist	80 %	78 %	-2 %

Tabelle 5: „Great Place to Work“ – Zustimmungswerte im Vergleich (Maßnahme im 2-Jahresrhythmus)

Da das Consulting im Allgemeinen und die Finanzindustrie im Speziellen ein sehr männerdominiertes Feld ist, achtet zeb sehr darauf, den weiblichen Mitarbeitern ein gutes, attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Durch die regelmäßige Analyse der Bewerberdaten und der Verweildauer auf den verschiedenen Karrierestufen konnten wir bislang keinerlei Benachteiligungen erheben. Ungeachtet dessen möchten wir die Frauen durch Netzwerkangebote zu mehr Austausch und kollegialer Beratung ermutigen.

Als Ziel hat sich zeb vorgenommen, mehr Frauen für das Consulting zu gewinnen und in Führungspositionen zu beschäftigen. In einem von zeb veranstalteten Online-Expertenforum wurde das Thema „Als Frau ins Consulting“ mit 285 Teilnehmerinnen rege diskutiert. Auch zukünftig möchte zeb zu diesem Thema mit Frauen in den Austausch gehen und verschiedene Foren und Informationsveranstaltungen dazu anbieten.

Mitarbeiter(-innen)	2013		2015	
Köpfe gesamt	907		909	
Frauen	250	28 %	245	27 %
Beratung				
Frauen (Führungskräfte)	55	13 %	58	14 %
Frauen (Mitarbeiterinnen)	82	25 %	66	20 %
Interne				
Frauen (Führungskräfte)	1	11 %	6	30 %
Frauen (Mitarbeiterinnen)	112	73 %	115	76 %

Tabelle 6: Frauen im zeb

Darüber hinaus möchten wir insbesondere junge Frauen (Schülerinnen, Studentinnen etc.) für MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) begeistern und fördern als Value-Partner ein Forschungsprojekt der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und engagieren uns aktiv beim jährlichen „Girls Day“.

ZIELERREICHUNG

Die nächste Teilnahme bei „Great Place to Work“ zur Messung der Arbeitszufriedenheit ist für 2017 geplant.

Für den Bereich **Arbeitsnormen** hat sich zeb insbesondere das Thema „Frauen für das Consulting“ für die beiden Jahre 2016 und 2017 als Ziel gesetzt:

Ziele	Maßnahmen	KPIs	Status
Erhöhung des Anteils von Frauen im Consulting	Bindungsmaßnahme: Netzwerkangebote (mittelfristig)	% Wahrnehmung der Angebote	Maßnahme gestartet
Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Analyse der weiblichen Fluktuationsgründe (kurzfristig)	Anzahl durchgeführter Austrittsgespräche mit Frauen	Maßnahme gestartet
	Angebot kollegialer Fallberatung (mittelfristig)	Anzahl der Tandems	Maßnahme noch nicht gestartet
Erhöhung der Wahrnehmung von zeb als attraktiver Arbeitgeber bei Frauen	Female Recruitment (kurzfristig)	% weibliche Bewerberinnen	Maßnahme noch nicht gestartet
Employer Branding und direktes Recruitment (Studierende)	„e-fellows power breakfast“: exklusives Networking im Frankfurter zeb-Office mit e-fellows-Stipendiatinnen (kurzfristig, 17.06.2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Seitenaufrufe • Anzahl Newsletter • Anzahl Anmeldungen • Ca. 30 Teilnehmerinnen 	Maßnahme noch nicht gestartet
Employer Branding und direktes Recruitment (Young Professionals)	„e-fellow.net working Consulting Women“ (kurzfristig, 21.05.2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Seitenaufrufe • Anzahl Newsletter • Anzahl Anmeldungen • Ca. 30 Teilnehmerinnen • Anzahl Nachrichten durch Active Sourcing • Anzahl Bewerbungen 	Maßnahme noch nicht gestartet
Employer Branding	Videodreh zeb.Uni „Women@zeb“ (mittelfristig)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Videoaufrufe 	Maßnahme noch nicht gestartet

Tabelle 7: Ziele im Bereich Arbeitsnormen

3. UMWELTSCHUTZ

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

COMMITMENT

Unsere Geschäftstätigkeit im Beratungsgeschäft beansprucht Energie und natürliche Ressourcen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die negativen Auswirkungen zu minimieren.

UMSETZUNG

Mit verschiedenen Maßnahmen – vom sparsamen und ökologisch sinnvollen Umgang mit Energie, Wasser und Papier über grüne IT und den Einsatz erneuerbarer Energien – wo möglich – bis zum Ersatz von Dienstreisen durch Audio- und Videokonferenzen – verbessern wir kontinuierlich unsere Ökoeffizienz.

Jeder Mitarbeiter des zeb ist angehalten, die Klimabilanz durch sein eigenes Verhalten in der täglichen Arbeit zu verbessern. zeb führt regelmäßig einen externen Energieaudit durch, dessen Vorschläge zur Verbesserung der Energiebilanz zeitnah kommuniziert und aktiv umgesetzt werden.

zeb bekennt sich im Rahmen des „UN Global Compact“ zu einer nachhaltigen Entwicklung zu nationalen und internationalen Standards zur Nachhaltigkeit.

zeb ist als klassische Unternehmensberatung an erster Stelle Dienstleister für andere Unternehmen. Im Vergleich zu klassischen Produktionsbetrieben haben im Verhältnis dazu unsere Dienstleistungen einen beschränkteren Einfluss auf die Umwelt. Dennoch haben wir uns zum Ziel gesetzt, möglichst umwelt- und klimaschonend durch die Reduzierung von Energie und Ressourcen zu handeln und damit unsere Umweltauswirkungen auf ein Mindestmaß zu reduzieren.

Unser Geschäftsmodell verlangt viele nationale, europäische und zunehmend auch internationale Reisetätigkeiten unserer Mitarbeiter zu unseren Kunden vor Ort. Die Mitarbeiter sind gehalten, diese Reisen möglichst umweltverträglich zu planen und durchzuführen. Zur Vermeidung von Geschäftsreisen wird jeweils der Einsatz von Collaboration-Werkzeugen wie „Skype for Business“ und Videokonferenzen als Alternative geprüft, um unseren ökologischen Fußabdruck so niedrig wie möglich zu halten.

Die in 2015 überarbeitete und zeb-weit verabschiedete und verbindliche Reiserichtlinie gibt unseren Mitarbeitern hierbei Hilfestellungen. Alle Mitarbeiter können die für sie unter

Kosten-, Nutzen- und Umweltaspekten optimale Transportart wählen; sei es Flug, öffentliche Verkehrsmittel inkl. Bahn, Mietwagen, Dienstwagen, Taxi, Car Sharing oder die Nutzung unserer Firmenfahräder.

Zusätzlich gibt es für die Reisenden bei verschiedenen Strecken verbindliche Vorgaben zur Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln anstelle von Pkw oder zur Nutzung von Bahnreisen anstelle von Flugreisen. zeb-Bahnreisen erfolgen dabei grundsätzlich immer klimaneutral. Dies wird durch ein Ökostromzertifikat der Deutschen Bahn jährlich bestätigt.

	2014	2015	Veränderung
Bahn	5.755.019	6.374.608	+ 10,77 %

Tabelle 8: Bahnreisen (in Personenkilometer)

Zur gänzlichen Vermeidung von Geschäftsreisen wird darüber hinaus der Einsatz von Audio- und Videokonferenzen – wo sinnvoll und möglich – empfohlen. Hierzu sind die zeb-Standorte mit einer Videokonferenzanlage ausgestattet. In einem derzeit laufenden Projekt werden die bestehenden Videokonferenzanlagen bis Ende 2016 durch neue Anlagen mit erweiterten Collaboration-Möglichkeiten ersetzt. Bisher nicht angebundene Standorte im Ausland werden in die Ausstattung explizit mit einbezogen. Durch die Verknüpfung der stationären Videokonferenzsysteme mit dem auf allen zeb-PC installierten IP-basierten Video- und Telefonkonferenzsystem ist kollaboratives Arbeiten ohne Reisetätigkeit und ohne Funktionseinschränkungen ortsunabhängig möglich.

	2014	2015	Veränderung
Collaboration Tool Skype for Business	1.026	1.348	+ 31,38 %

Tabelle 9: Anzahl Clients

Eine weitere Optimierung der Reisetätigkeiten wird dadurch erreicht, dass die zeb-Berater ihren Bürostandort frei wählen können.

Die zeb-Dienstwagenflotte verfügt mit einem durchschnittlichen Wagenalter von 1,7 Jahren über eine sehr moderne Motorenausstattung im Hinblick auf Benzinverbrauch und CO₂-Ausstoß. Die CO₂-Emissionen konnten daher im vergangenen Jahr um 6,2 % gesenkt werden. Darüber hinaus wird im Unternehmen die Elektromobilität gefördert. So kommt für interne Dienstfahrten des zeb ein Elektromobil zum Einsatz. Des Weiteren können als zeb-Dienstwagen auch Elektroautos bestellt werden.

Die umgesetzten Maßnahmenbündel haben bei Dienstreisen zu einer Reduzierung des CO₂-Verbrauchs geführt:

	2014	2015	Veränderung
Flug	1.949.521.000	1.862.253.000	- 4,48 %
Bahn (Nahverkehr)	37.981	41.337	+ 8,84 %
Mietwagen	217.094.000	170.778.000	- 21,33 %
Dienstwagen	1.069.600	1.003.600	- 6,17 %

Tabelle 10: CO₂-Verbrauch (in kg)

Energiebilanz

zeb ist sich der unternehmerischen Verantwortung hinsichtlich des Schutzes von Umwelt und Klima bewusst und leistet durch nachhaltiges Wirtschaften im Hinblick auf Umwelt- und Klimaschutz einen wichtigen Beitrag für gegenwärtige und zukünftige Generationen.

zeb hat sich zum Ziel gesetzt, den Stromverbrauch in den einzelnen Büros kontinuierlich zu senken. Ein erster Schritt in 2015 war die Durchführung eines Energieaudits gemäß DIN EN 16247-1. Aus den Ergebnissen haben wir verschiedene Maßnahmen abgeleitet, die sukzessive umgesetzt werden. Eine wesentliche Maßnahme ist dabei der Austausch der Beleuchtung durch LED-Technik oder der Einbau von Präsenzmeldern. Bei Neu- und Umbauten sowie Ersatzbeschaffungen wird der Energieverbrauch besonders berücksichtigt. Als weiterer Schwerpunkt wurde ab 2016 die Stromversorgung der deutschen Standorte auf Ökostrom aus erneuerbaren Energien umgestellt. Das heißt, die Belieferung mit Strom erfolgt künftig CO₂-neutral.

Im Rahmen unserer Green-IT-Maßnahmen wird mit einem externen Dienstleister derzeit ein dezentrales Rechenzentrum aufgebaut. Dabei erfolgt auch eine Erhöhung des Anteils an virtuellen Servern. Darüber hinaus achten wir bei der Ersatzbeschaffung von IT-Geräten auf die Verbesserung der Energieeffizienz.

Im Ergebnis konnte der Stromverbrauch am Hauptstandort in Münster um fast 5 % gesenkt werden. Aufgrund unterschiedlicher Abrechnungsperioden und Standortwechsel ist eine valide Bewertung über alle Standorte derzeit noch nicht möglich.

	2014	2015	Veränderung
Zentrale Münster	738.081	702.154	-4,87 %
Berlin	13.128	n. a.*	n. a.*
Frankfurt	114.913	110.342	-3,98 %
Hamburg	22.445	21.486	-4,27 %
München	28.906	29.768	2,98 %
gesamt	917.473	863.750	-4,42 %

* Am Standort Berlin wurde 2015 ein neues Büro bezogen. Verbrauchswerte liegen hier noch nicht vor.

Tabelle 11: Stromverbrauch (in kWh)

Nachhaltiger Einkauf und regionale Produkte

zeb hat sich neben dem nachhaltigen Einkauf von Papier aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern (FSC-Zertifizierung) das Ziel gesetzt, den Papierverbrauch im Unternehmen zu senken und damit die Umwelt zu schonen. Durch verschiedene Maßnahmen, wie z. B. der Digitalisierung des Rechnungverkehrs – wo möglich –, soll der Papierverbrauch trotz Unternehmenswachstums weiter gesenkt werden.

	2014	2015	Veränderung
Papier	16.666	16.479	- 1,12 %

Tabelle 12: Papierverbrauch (in kg)

Die Versorgung der Standorte mit Lebensmitteln wie Kaffee, Obst und Getränken erfolgt unter der Prämisse eines verantwortungsbewussten Handelns. Beim Einkauf von Getränken und Obst setzen wir auf regionale Produkte, bei Obst auf biologischen Anbau. Hierdurch können neben einer umweltschonenden Produktion Transportwege reduziert werden. Die Beschaffung des Kaffees erfolgt nach den Qualitätsvorgaben der deutschen Röstergilde.

An allen zeb-Standorten gibt es eine strikte Mülltrennung von Papier, Kunststoff und Restmüll. Die Toner der Kopier- und Druckgeräte sowie die Elektrogeräte werden fachgerecht recycelt.

Kommunikation

Um bei allen Mitarbeitern trotz der realisierten Fortschritte auch weiterhin ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, werden die Themen Nachhaltigkeit und verantwortliches Handeln auch kommunikativ begleitet. Folgende Maßnahmen wurden implementiert:

- Veröffentlichung eines jährlichen Nachhaltigkeitsberichtes
- Regelmäßige Mitarbeiterinformationen
- Benennung eines CSR-Ansprechpartners im Unternehmen
- Einbindung der Mitarbeiter in die Gestaltung und Auswahl von CSR-Initiativen

ZIELERREICHUNG

Für den Bereich **Umweltschutz** hat sich zeb folgende Ziele gesetzt:

Ziele	Maßnahmen	KPIs	Status
Reduzierung des Energieverbrauchs	Aufbau eines externen Rechenzentrums	Energieverbrauch	Maßnahme gestartet
	Lokale Energiesparmaßnahmen		Maßnahme gestartet
	Austausch IT durch energiesparende Modelle		Laufende Maßnahme
Reduktion der CO ₂ -Emissionen bei Reisen	Steigerung der Bahnnutzung	CO ₂ -Emissionen	Laufende Maßnahme
	Senkung des CO ₂ -Ausstoßes bei Dienstwagen		Laufende Maßnahme
	Weiterentwicklung Mobilitätskonzept		Maßnahme in Planung
Reduktion der CO ₂ -Emissionen im Einkauf	Klimaneutraler Brief- und Paketversand	CO ₂ -Emissionen	Maßnahme gestartet
	Klimaneutrale Produktion bei extern beauftragten Druckerzeugnissen		Maßnahme gestartet
	Nutzung von Telefon- und Videokonferenzen für interne Meetings		Maßnahme gestartet
Reduktion des Papierverbrauchs	Voreinstellung Duplexdruck auf allen Druckern	Papierverbrauch in kg	Maßnahme in Planung
	Digitalisierung des Rechnungverkehrs		Maßnahme in Planung
Mitarbeiterinformationen	Veröffentlichung von allgemeinen Tipps zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks (z. B. Reise-Energiesparempfehlungen)	Anzahl Veröffentlichungen	Maßnahme noch nicht gestartet
	Regelmäßige Mitarbeiterinformationen		Maßnahme gestartet
Sonstiges	Umweltrelevante Vorgaben bei der Lieferantenauswahl	Lieferantenfragebogen	Maßnahme gestartet

Tabelle 13: Ziele im Bereich Umweltschutz

4. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

COMMITMENT

Zur Philosophie von zeb gehört es, Aufträge nur im fairen und lauterem Wettbewerb zu erlangen oder zu vergeben. Darüber hinaus ist es untersagt, Vereinbarungen zu schließen oder Verhaltensweisen abzustimmen, die eine Verhinderung oder Beschränkung von Wettbewerb bezwecken oder bewirken.

UMSETZUNG

zeb ist sich der schweren Schäden bewusst, die durch Wirtschaftskriminalität und Korruption entstehen. Daher wendet sich zeb aktiv gegen alle Formen von Wirtschaftskriminalität und toleriert keine Form der Korruption, sei es Bestechung, Bestechlichkeit oder sonstige Vorteilsgewährung. Entsprechende interne Richtlinien geben allen zeb-Mitarbeitern Handlungsorientierung. Weiterhin sollen Kundengeschenke mit einem Wert von über 35 Euro nur in speziellen, begründeten Ausnahmefällen eingesetzt werden. Diese Kundengeschenke werden getrennt registriert und überwacht.

	2014	2015	Veränderung
Anzahl bekannt gewordener Bestechungsfälle	0	0	0 %

Tabelle 14: Bekanntgewordene Bestechungsfälle

Es ist den Mitarbeitern von zeb untersagt, auf der Basis von Insiderinformationen Wertpapiere oder andere handelbare Finanzinstrumente zu erwerben oder zu veräußern oder dies zu versuchen. Ebenso dürfen Insiderinformationen nicht an Dritte weitergegeben werden, damit diese entsprechend handeln. Das Verbot von Insidergeschäften bleibt bestehen, bis die Insiderinformation veröffentlicht wurde oder nicht mehr relevant ist.

zeb stellt ebenso hohe Anforderungen an ein verantwortungsbewusstes und regelkonformes Verhalten seiner Dienstleister wie an sich selbst. zeb verpflichtet daher seine Dienstleister auf den vorliegenden Code of Conduct und prüft im Rahmen der laufenden Geschäftsbeziehung regelmäßig – soweit angemessen und möglich – seine Einhaltung. In einem ersten Schritt haben wir alle Dienstleister mit einem Umsatzvolumen von über 100.000 Euro über den Code of Conduct informiert und diese gebeten, zu zentralen Aussagen des Code of Conduct Stellung zu nehmen sowie die Akzeptanz des Code of Conduct insgesamt zu bestätigen. Vergleiche hierzu Kapitel 1.

zeb verfolgt und praktiziert eine von Ehrlichkeit und Transparenz geprägte Zusammenarbeit mit allen zuständigen Behörden der Finanzdienstleistungsbranche sowie den Einrichtungen der Aufsicht und des Gesetzgebers. zeb legt Wert auf die Einhaltung der rechtlich vorgesehenen Verfahren bei Ermittlungen und anderen behördlichen Aktivitäten.

Bei der Auswahl seiner Projekte legt zeb großen Wert darauf, nur mit solchen Firmen Projekte durchzuführen, an deren Integrität kein Zweifel besteht. Hierbei dient die „Consolidated list of persons, groups and entities subject to EU financial sanctions“ (EU Black List)¹ als Maßstab.

	2014	2015	Veränderung
Anzahl Projekte mit Kunden der Black List	0	0	0 %

Tabelle 15: Projekte mit Kunden der Black List

Spenden und Sponsoring-Maßnahmen können nur gegenüber gemeinnützigen Organisationen, Vereinigungen oder Projekten und deren Trägern erfolgen. Empfänger und Verwendung müssen dokumentiert sowie in geeigneter Weise transparent gemacht werden. Beim Sponsoring müssen Leistung und Gegenleistung in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Das Management dieser Risiken ist im gesamten Steuerungsprozess des Unternehmens fest verankert. Es ist stets sichergestellt, dass Risiken rechtzeitig erfasst, bewertet und die entsprechenden Gegenmaßnahmen eingeleitet werden können.

ZIELERREICHUNG

Für den Bereich **Korruptionsbekämpfung** hat sich zeb folgende Ziele gesetzt:

Ziele	Maßnahmen	KPIs	Status
Richtlinien zu Bestechung und Geschenken	Interne Kommunikation der Richtlinien	Anzahl an bekannt gewordenen Bestechungsfällen	Maßnahme noch nicht gestartet
Große Kundengeschenke nur in Ausnahmefällen	Strikte Policy für Kundengeschenke über 35 Euro	Ausgaben für Kundengeschenke > 35 Euro	laufend
Black List von Kunden	Keine Projekte mit Unternehmen auf der EU Black List	Projekte mit Kunden der Black List	laufend

Tabelle 16: Ziele im Bereich Korruptionsbekämpfung

¹ EU Black List: http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consol-list/index_en.htm

5. GESELLSCHAFT UND BILDUNG

COMMITMENT

zeb fokussiert das CSR-relevante Handeln auf Bildung und Kinder.

zeb wurde von den Universitätsprofessoren Prof. Dr. Bernd Rolfes und Prof. Dr. Dres. h.c. Henner Schierenbeck als wissenschaftlich geprägtes Unternehmen gegründet, das nach wie vor intensive Netzwerke und Kontakte mit Universitäten und Bildungseinrichtungen pflegt.

Es ist unser Anspruch, für Schülerinnen und Schüler sowie für Studierende und Personen mit Bildungsverantwortung ein zuverlässiger Partner zu sein. Wir glauben, dass Bildung und Forschung auf allen Ebenen (Schule, Ausbildung, Universität, Wissenschaft) wesentlich zur globalen wirtschaftlichen Entwicklung des 21. Jahrhunderts beitragen – und damit auch zur Zukunft des Finanzwesens. Deshalb engagieren wir uns in vielfältiger Weise im Kontext der Bildung.

Als innovatives Beratungsunternehmen wissen wir, dass Kinder unsere Zukunft sind. Die Menschen mit ihren ganz individuellen Fähigkeiten sind das Fundament nicht nur unseres Unternehmens, sondern jeder Gesellschaft.

In den ersten Lebensjahren wird das Fundament für die Lebens- und Lernzeit eines Menschen gelegt. Wir wollen Kinder und Jugendliche so früh wie möglich in ihrer Entwicklung fördern, sodass sie ihre Persönlichkeit und Fähigkeiten optimal entfalten können.

In unserem unternehmerischen Handeln setzen wir auf Nachhaltigkeit, denn wir wollen, dass die Kinder in einer lebenswerten Umwelt aufwachsen und sich entfalten können.

UMSETZUNG

Beispiele für unser Engagement zum Themenfeld Bildung und Kinder:

- Lehre und Forschung (zeb.business school an der Steinbeis-Hochschule Berlin, Lehraufträge, Lehrstuhlkooperationen)
- Studentenförderung (Deutschlandstipendium, zeb.Bachelor-Welcome-Programm, zeb.finance circle, Fachvorträge und -schulungen, Workshops zu Themen wie Projektmanagement, Case Studies, Führung & Coaching)
- Schülerförderung (Girls Day, Roboter-AG)

Neben aktuellen Projekten unterstützt zeb die Vereinsarbeit des Bundes deutscher studentischer Unternehmensberatungen (BDSU) und des Dachverbands der Börsenvereine an deutschen Hochschulen (BVH) sowie die Begabtenförderung durch die Stiftung der deutschen Wirtschaft (SDW).



KONTAKT

zeb

Hammer Straße 165

48153 Münster | Deutschland

Phone +49.251.97128.0

Fax +49.251.97128.101

E-Mail muenster@zeb.de

www.zeb.de

zeb Compliance Office

Andreas Schick, Director

E-Mail CSR@zeb.de

www.zeb.de/csr