

**Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht
der S-Erwerbsgesellschaft-Konzern
für das Jahr 2017
orientiert am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK),
inkl. ergänzender nichtfinanzieller Leistungsindikatoren in Anlehnung an Global Reporting Initiative
(GRI-SRS)**

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Informationen	3
2. Geschäftstätigkeit	4
3. Nachhaltigkeitskonzept	7
3.1. Strategische Analyse und Maßnahmen	7
3.2. Wesentlichkeit	8
3.3. Ziele	9
3.4. Tiefe der Wertschöpfungskette	11
4. Prozessmanagement	12
4.1. Verantwortung	12
4.2. Regeln und Prozesse	13
4.3. Kontrolle	14
4.4. Anreizsysteme	16
4.5. Beteiligung von Anspruchsgruppen	17
4.6. Produkt- und Innovationsmanagement	19
5. Nachhaltigkeitsaspekte	21
5.1. Umweltbelange	21
5.2. Arbeitnehmerbelange	22
5.2.1. Arbeitnehmerrechte	22
5.2.2. Chancengleichheit	25
5.2.3. Qualifizierung	28
5.3. Menschenrechte	30
5.4. Sozialbelange / Gemeinwesen	31
5.5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung	34
5.5.1. Politische Einflussnahme	34
5.5.2. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	35

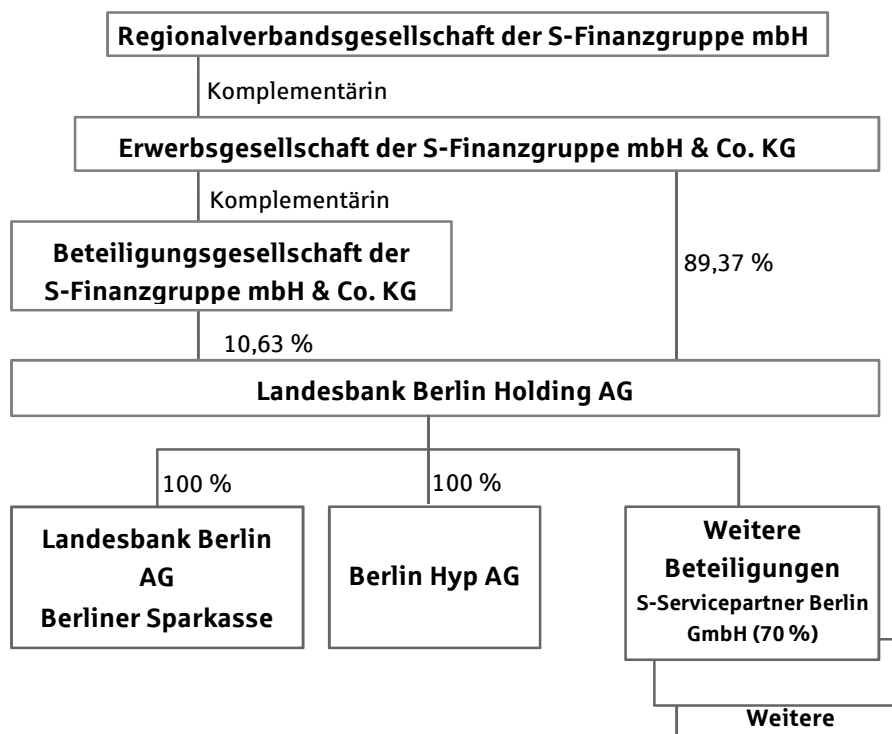
Der S-Erwerbsgesellschaft-Konzern im Überblick

1. Allgemeine Informationen

Seit dem 18.04.2017 gilt das „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernberichten“ (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz).

Dieser Pflicht kommt der S-Erwerbsgesellschaft-Konzern durch die Publikation dieses gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts nach. Der Bericht bezieht sich auf den Zeitraum 01.01. 2017 bis 31.12.2017 und wird parallel zum Konzernlagebericht im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Die organisatorische und rechtliche Struktur des S-Erwerbsgesellschaft-Konzerns stellte sich zum 31. Dezember 2017 wie folgt dar:



Eine Erläuterung der gesellschaftsrechtlichen Zusammenhänge und der Geschäftszwecke ist im Lagebericht des S-Erwerbsgesellschaft-Konzerns im Kapitel „Der S-Erwerbsgesellschaft-Konzern im Überblick“ zu finden.

Sowohl die S-Erwerbsgesellschaft und die S-Beteiligungsgesellschaft als auch die Regionalverbandsgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH tätigen keine eigenen Geschäfte. Unternehmensgegenstand ist das Halten und die Verwaltung der Beteiligung an der Landesbank Berlin Holding AG (LBBH). Sie übt keinen direkten Einfluss auf die nichtfinanziellen Belange der Tochterinstitute aus. Die Steuerung der nichtfinanziellen Aspekte wird auf Ebene der Tochtergesellschaften vorgenommen.

Die Mitarbeiterkapazität der vollkonsolidierten Unternehmen des S-Erwerbsgesellschaft-Konzerns, insbesondere der Berliner Sparkasse (BSK), Berlin Hyp AG (Berlin Hyp), LBBH und S-Servicepartner Berlin GmbH (SP-BE), lag per 31. Dezember 2017 bei 4.628.

In die Wesentlichkeitsanalyse der S-Erwerbsgesellschaft Konzern wurden zunächst alle vollkonsolidierten Gesellschaften der S-Erwerbsgesellschaft einbezogen und in Bezug auf die nichtfinanziellen Aspekte untersucht.

Die nichtfinanziellen Aspekte für den S-Erwerbsgesellschaft Konzern werden insbesondere durch die drei wesentlichen Tochterunternehmen der LBBH, die BSK, die Berlin Hyp und die SP-BE, geprägt. Daher werden die einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte ausschließlich für diese drei Institute dargestellt. Gegenüber der individuellen Einzelberichterstattung der zwei Tochterunternehmen Berlin Hyp und BSK kommt es zu keinen inhaltlichen Abweichungen der dargestellten Aspekte.

Hinweise zum Bericht:

Die im Bericht dargestellten Leistungsindikatoren stellen z. T. eigenermittelte Quoten dar, die in Anlehnung an die Indikatoren gem. GRI-SRS ermittelt wurden.

Die gesonderten nichtfinanziellen Berichte der BSK und Berlin Hyp sind auf den jeweiligen Internetseiten zu finden

(BSK: www.berliner-sparkasse.de/nachhaltigkeitsbericht

Berlin Hyp: <https://www.berlinhyp.de/bhyp/de/presse/mediacenter>).

SP-BE hat keinen eigenen Bericht veröffentlicht.

Alle Verweise auf weitere Berichte sind zusätzliche Angaben und nicht Bestandteil dieses Berichts bzw. dessen Prüfung.

2. Geschäftstätigkeit

Die **S-Erwerbsgesellschaft** tätigt keine eigenen Bankgeschäfte. Der Unternehmensgegenstand ist einzig auf das Halten und die Verwaltung der Beteiligung an der LBBH ausgerichtet.

Die **LBBH** erfüllt die Funktion des „aufsichtsrechtlich übergeordneten Unternehmens für die Gruppe“ und hat den Status einer „funktionsleitenden Holding“. Danach erbringt die LBBH Leistungen für die BSK, die Berlin Hyp sowie für weitere Tochterunternehmen. Die Ausübung dieser Funktionen erfolgt in den drei Bereichen Revision, Finanzen und Risikocontrolling. Weitere Tätigkeiten wurden über Geschäftsbesorgungsverträge innerhalb der Gruppe geregelt. Die LBBH betreibt ebenfalls kein eigenes Bankgeschäft. In Bezug auf die wesentlichen nicht finanziellen Aspekte gelten für die LBBH dieselben Grundsätze, Betriebsvereinbarungen und Leitlinien wie für die BSK.

In der Folge stehen die Geschäftstätigkeiten der beiden wesentlichen Kreditinstitute BSK und der Berlin Hyp sowie des SP-BE im Mittelpunkt der Darstellungen.

BSK

Die LBB AG/BSK ist ein 100-prozentiges Tochterunternehmen der LBBH. Sie ist eine nicht börsennotierte Aktiengesellschaft und ein Kreditinstitut im Sinne des KWG. Die LBB AG ist Trägerin der BSK (§ 3 Abs. 2 des Berliner Sparkassengesetzes), welche als Zweigniederlassung der LBB AG geführt wird. Die BSK ist eine öffentlich-rechtliche Sparkasse in der Rechtsform einer teilrechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts (§ 3 Abs. 1 Berliner Sparkassengesetz). Nachfolgend wird für die LBB AG einschließlich der BSK die Bezeichnung BSK verwendet.

Die Aufgaben zur Erfüllung des öffentlichen Auftrags der BSK sind u. a. in § 2 Abs. 1 Berliner Sparkassengesetz definiert: „Der BSK obliegt die Förderung des Sparens und die Befriedigung des örtlichen Kreditbedarfs, insbesondere des Mittelstandes und der wirtschaftlich schwächeren Bevölkerungskreise.“ Darüber hinaus engagiert sich die BSK für das Gemeinwohl in der Region, insbesondere in den Bereichen Bildung, Kultur, Soziales, Sport und Wissenschaft.

Gemäß § 4 Berliner Sparkassengesetz sind „die Geschäfte der BSK ... nach kaufmännischen Grundsätzen unter Beachtung allgemeiner wirtschaftlicher Gesichtspunkte zu führen.“ In diesem Rahmen richtet die BSK ihre Arbeit darauf aus, ihrem öffentlichen Auftrag zu jeder Zeit gerecht zu werden. Die Bedürfnisse der Kunden stehen im Mittelpunkt ihrer Geschäftstätigkeit. Produkte und Leistungen passt die BSK regelmäßig den aktuellen Marktbedingungen an.

Organisatorisch gliedert sich die BSK in die drei Geschäftsfelder Private Kunden, Firmenkunden und Treasury. Zum Geschäftsfeld Private Kunden zählen das Geschäft mit Privaten Kunden in Berlin und der DirektBankService als bundesweiter Emittent von Kreditkarten unter der Marke LBB. Zum Geschäftsfeld Firmenkunden gehören neben dem Firmenkundengeschäft in Berlin mit kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen das ausgewählte überregionale Geschäft mit großen Firmenkunden sowie die regionale Gewerbliche Immobilienfinanzierung. Das Geschäftsfeld Treasury ist sparkassentypisch ausgerichtet, seine Kernfunktionen umfassen die Absicherung und Refinanzierung des Kundengeschäfts, das Liquiditätsmanagement, Depot-A mit Kreditersatzgeschäft im Rahmen klassischer Asset-Allokation und die strategische Fristentransformation. Neben diesen drei Geschäftsfeldern erbringen Corporate Center und Marktfolgeeinheiten Leistungen wie z.B. Compliance, Kredit, Finanzen, Risikocontrolling, Organisations- und Produktivitätsmanagement, Unternehmensentwicklung, Risikobetreuung und Recht sowie Revision.

Die BSK ist dem Institutssicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe angeschlossen. Als moderne Universalbank berät die BSK ihre Kunden in allen Finanzfragen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Retail-Geschäft mit Privat- und Firmenkunden sowie der regionalen Gewerblichen Immobilienfinanzierung.

Die BSK ist in ein enges Netz mit spezialisierten Verbundpartnern eingebunden, u. a.:

- BSK Immobilien GmbH
- DekaBank
- Deutscher Sparkassen Verlag
- Deutsche Leasing
- Finanzinformatik
- LBS
- S-Kreditpartner GmbH (SKP)
- S-Servicepartner Gruppe
- Versicherungsservice GmbH.

Informationen zu den Geschäftsergebnissen, der Lage des Unternehmens und Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sind im Lagebericht der BSK unter folgendem Link veröffentlicht. http://www.lbb.de/landesbank/de/10_Veroeffentlichungen/10_finanzbberichte/015_LBB/index.html

Das kontrollierte Eingehen von Risiken im Rahmen einer Risikostrategie ist elementarer Bestandteil des Bankgeschäfts. Die wesentlichen Risiken aus dem Bankbetrieb sind Liquiditäts-, Marktpreis-, Adressenausfall- und operationelle Risiken. Das Management der operationellen Risiken berücksichtigt u. a. die Kategorien Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Korruption und Bestechung. Risiken aus Umweltbelangen sind nicht ausdrücklich Gegenstand der Steuerung des Geschäftsbetriebes der BSK.

Eine gebündelte Darstellung der Gesamtrisikolage der BSK ist im Risikobericht zu finden, der Teil des veröffentlichten Lageberichts (Berichtsteil D) ist.

Die BSK hat für das Geschäftsjahr 2017 einen gesonderten nichtfinanziellen Bericht gemäß §§ 289 b und c HGB (Nachhaltigkeitsbericht) erstellt. Dieser wird zusammen mit dem Lagebericht offengelegt. Ergänzend wird die BSK den Nachhaltigkeitsbericht auf ihrer Internetseite unter www.berliner-sparkasse.de/nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen.“

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp ist ein 100-prozentiges Tochterunternehmen der LBBH und eine nicht börsennotierte Aktiengesellschaft sowie ein Kreditinstitut im Sinne des KWG. Sie ist auf großvolumige Immobilienfinanzierungen für professionelle Investoren und Wohnungsunternehmen spezialisiert. Für sie entwickelt sie zukunftsorientierte Produkte und Dienstleistungen, bei denen die Bedeutung von Nachhaltigkeit stetig ansteigt – sowohl für Banken als auch am Immobilienmarkt. Laut Bundesumweltministerium werden rund ein Drittel des Ressourcenverbrauchs und der CO₂-Emissionen in Deutschland von Gebäuden verursacht. Nachhaltige Lösungen für die Errichtung und Sanierung von Immobilien werden demnach immer wichtiger. Die darin steckenden Chancen hat die Berlin Hyp schon vor Jahren erkannt und daher die Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie verankert sowie in Prozessen und Strukturen vorangetrieben. Seit zwei Jahren konzentriert sich die Bank auf die nachhaltige Entwicklung in ihrem Kerngeschäft und incentiviert die Finanzierung von nachhaltigen und klimaschonenden Immobilien (Green Buildings). Die Refinanzierung hierfür erfolgt über die Emission von Green Bonds in den zwei Assetklassen „Grüner Pfandbrief“ und „grüne ungedeckte Anleihen“.

Die Nachhaltigkeits-Ratingagentur oekom hat die Berlin Hyp im September 2017 mit einem „B-“ bewertet, der höchsten bisher vergebenen Note in der Ratingvergleichsgruppe Financials/Mortgage & Public Sector. Dieses Ergebnis im Rating bedeutet gleichzeitig den „Prime-Status“ und die Einstufung in der Kategorie „good“.

Weitere Informationen zum Geschäftsmodell, zu Zielen und zur Strategie der Berlin Hyp können dem Lagebericht 2017 entnommen werden.

Statt einer Erweiterung des Lageberichts um eine nichtfinanzielle Erklärung gemäß § 289b HGB erstellt die Berlin Hyp einen gesonderten nichtfinanziellen Bericht. Dieser wird zusammen mit dem Lagebericht nach § 325 HGB öffentlich zugänglich gemacht. Darüber hinaus wird der gesonderte nichtfinanzielle Bericht auf dem Internetportal der Berlin Hyp unter der Adresse www.berlinhyp.de/bhyp/de/presse/mediacenter veröffentlicht.“

S-Servicepartner

Die LBBH besitzt 70 % und die S-Servicepartner Deutschland GmbH 30 % der Geschäftsanteile an der SP-BE.

Die SP-BE trägt dazu bei, dass die S-Servicepartner-Gruppe als strategischer Partner mit ihren Marktfolge-Dienstleistungen die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Sparkassen stärkt. Durch die Steuerung und Bündelung von Arbeitsmengen in der Unternehmensgruppe wird den Sparkassen ermöglicht, von Qualitäts- und Kostenvorteilen zu profitieren. Um als verlässlicher Partner der Sparkassen erfolgreich zu bleiben, setzt sie daher ihre Priorität auf eine hohe Qualität ihrer Leistungen bei marktgerechten Preisen.

3. Nachhaltigkeitskonzept

3.1.Strategische Analyse und Maßnahmen

BSK

Die BSK ist als Sparkasse dem nachhaltigen Wirtschaften im Sinne des Gemeinwohls verpflichtet. Dies umfasst insbesondere die Aspekte einer verantwortungs- und risikobewussten Geschäftspolitik. Die BSK bekennt sich zu ihrem gemeinwohlorientierten Auftrag. Sie wirtschaftet verantwortungsvoll, zukunftsorientiert und nachhaltig. Der wirtschaftliche Erfolg wird nicht auf Kosten der Umwelt, der Gesellschaft oder einzelner Teile der Gesellschaft erzielt.

Es ist eine vom Vorstand beschlossene Ethik-Richtlinie für die verschiedenen Zielgruppen in der BSK implementiert. Dabei handelt es sich um Grundsätze, die neben der Strategie bestehen. Eine allgemeine übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie ist nicht vorhanden.

Die Ethik-Richtlinie der BSK beschreibt Werte, Prinzipien und Methoden, die das Geschäftsgebaren auszeichnet. Die Ethik-Richtlinie stellt eine Selbstverpflichtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar, gegenüber ihren Kunden, Vertriebspartnern, Dienstleistern und den übrigen Marktteilnehmern fair, ethisch und rechtlich korrekt zu handeln und bildet damit die Grundlage der Geschäftstätigkeit. Darüber hinaus existiert eine Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner, die grundsätzlich Bestandteil von Verträgen mit externen Geschäftspartnern der BSK ist.

Der Aspekt der Nachhaltigkeit soll ab dem Geschäftsjahr 2018 in die Gesamtbankstrategie einbezogen werden. Die hier vorgelegte Erklärung konzentriert sich dementsprechend auf die Beschreibung des Status Quo.

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp ist im Bereich der gewerblichen Immobilienfinanzierung eine der führenden Immobilien- und Pfandbriefbanken in Deutschland. Sie greift zur Analyse ihrer Chancen und Risiken auf die Erkenntnisse des Risikomanagements sowie auf eine jährlich zu aktualisierende Materialitätsmatrix zurück. Die Berlin Hyp orientiert sich in ihrem Engagement für Nachhaltigkeit an den zehn Prinzipien des UN Global Compact, an der Charta der Vielfalt, an den Nachhaltigkeitsleitsätzen des DSGVO sowie am Nachhaltigkeitskodex für die Immobilienwirtschaft des Zentralen Immobilienausschusses ZIA. Außerdem wurde nachhaltiges Handeln fest in der Unternehmensstrategie verankert.

Es wurden Anforderungen und Vorgehensweisen festgelegt, um verantwortlich mit ESG-Risiken (Environment, Social, Governance) im Regelgeschäft umzugehen. Ferner hat die Berlin Hyp geschäftliche Aktivitäten in Bezug auf bestimmte kritische Branchen ausgeschlossen. Beispielsweise werden keine Immobilien finanziert, deren Errichtung oder Betrieb in einem direkten Zusammenhang mit der Herstellung von genetisch modifizierten Organismen oder der Produktion von Tabak oder Alkohol stehen. Das strategische Leitbild, das den Rahmen setzt für die Nachhaltigkeit, wird unter 1.3 dargestellt.

S-Servicepartner

Im Jahr 2017 hat sich der SP-BE im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit der BSK verpflichtet, die Ethik-Richtlinie des BSK einzuhalten (siehe „Anlage 01.6 zum Geschäftsbesorgungsvertrag zwischen Landesbank Berlin AG und dem S-Servicepartner Berlin“).

Die Grundsätze der Ethik-Richtlinie sind im Einzelnen:

1. Handeln auf Grundlage der Gesetze, Verordnungen und Vorschriften
2. Handeln im Bewusstsein der Folgen für die Umwelt
3. Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
4. Ablehnung kontroverser Geschäfte und Geschäftspraktiken
5. Schutz vertraulicher Informationen und Daten
6. Verpflichtung gegenüber Geschäftspartnern

Die SP-BE ist wesentlicher Bestandteil der S-Servicepartner Gruppe, die bundesweit als Full-Service-Anbieter in der Marktfolge agiert. Zielkunden der S-Servicepartner Gruppe sind alle deutschen Sparkassen.

Gegenstand des Unternehmens ist die Erbringung von bankbetrieblichen Dienstleistungen. Hierzu gehören insbesondere Marktfolgedienstleistungen im Aktiv- und Passivgeschäft, im Zahlungsverkehr und in der Wertpapierabwicklung sowie Planungs-, Unterstützungsleistungen- und Bereitstellungsleistungen. Die geschäftlichen Entscheidungen verbleiben bei den auftraggebenden Sparkassen. Tätigkeiten, die einer Genehmigung nach dem Kreditwesengesetz (KWG) bedürfen, werden nicht ausgeübt.

Die Gesellschaft unterliegt nicht den für Kreditinstitute geltenden einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (z.B. KWG, MaRisk). Auf Grund des Geschäftsmodells der Gesellschaft berücksichtigt die Gesellschaft jedoch in ihrem Leistungsspektrum die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen für Kreditinstitute. Hierdurch unterstützt die Gesellschaft die Leistungsempfänger bei der Erfüllung der regulatorischen Anforderungen (hier insbesondere MaRisk AT 9 oder § 25 b KWG).

Eine allgemeine übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie ist nicht vorhanden. Als Verbundunternehmen in der S-Finanzgruppe verpflichten sich die Gesellschaften dazu, alle Dienstleistungen jederzeit in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Recht, den vertraglichen Pflichten und sonstigen fachlichen Anforderungen, die die Mandanten einzuhalten haben, zu erbringen. In diesem Zusammenhang ist es der SP-BE ein Anliegen, die Interessen der Stakeholder und Mandaten stets zu berücksichtigen und im Tagesgeschäft zu integrieren.

Als Teil der LBBH-Gruppe ist SP-BE in die Strategie eingebunden.

3.2.Wesentlichkeit

Da die S-Erwerbs-KG keine eigene Geschäftstätigkeit ausübt, wurde auf Grundlage aller vollkonsolidierten Gesellschaften eine Konzern-Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

Als wesentliche Aspekte wurden die Aspekte **Sozialbelange**, **Arbeitnehmerbelange** sowie **Bekämpfung von Korruption und Bestechung** identifiziert. Umweltbelange sowie der Aspekt Menschenrechte wurden als nicht wesentlich eingeschätzt.

- **Arbeitnehmerbelange**

Als Dienstleistungsunternehmen bestehen die Institute im Wesentlichen aus ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ohne diese ist der Geschäftsbetrieb nicht möglich. Deshalb wurden auch entsprechende Maßnahmen zu Arbeitnehmerrechten, Chancengerechtigkeit und Qualifizierung ergriffen, um die Mitarbeiter zu motivieren, sich den Markterfordernissen gemäß weiterzubilden und das Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverhältnis gemäß den gesetzlichen Erfordernissen zu gestalten.

- **Sozialbelange**

Mit ihren Produkten und Dienstleistungen sowie den damit erzielten Umsätzen und Gewinnen einschließlich der gezahlten Gehälter und Steuern leisten die einbezogenen Institute einen wichtigen Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Wohlergehen in der Region. Zudem besitzt die BSK einen gesetzlichen öffentlichen Auftrag.

- **Bekämpfung von Korruption und Bestechung**

Die Einhaltung rechtlicher Anforderungen durch die Produkte und Dienstleistungen der Institute ist zunächst eine Selbstverständlichkeit. Darüber hinaus hat sie einen erfolgsentscheidenden Einfluss auf ihre Geschäftstätigkeit. Umgekehrt leisten die Unternehmen mit einem rechtskonformen, ethischen Verhalten in Geschäftsbeziehungen einen Beitrag zur Verhinderung ungesetzlicher Geschäftspraktiken.

- **Umweltbelange**

Die Einwirkung ökologischer Aspekte auf die unmittelbare Geschäftstätigkeit einerseits und die direkte Auswirkung ihrer Geschäftstätigkeit auf die natürliche Umwelt andererseits wird als gering eingestuft. Allerdings wirken die Produkte und Dienstleistungen insbesondere der Berlin Hyp indirekt auf die Umwelt. Die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen, das Ressourcenmanagement und klimarelevante Emissionen erreichen durch den Geschäftsbetrieb keine berichtsrelevanten Dimensionen.

- **Menschenrechte**

Die Institute sind ausschließlich in der europäischen Union und davon überwiegend in Deutschland tätig, insofern geht von der Geschäftstätigkeit keine wesentliche Auswirkung auf den Aspekt Menschenrechte aus. Da Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen ausschließlich innerhalb der Europäischen Union, den Großteil davon in Deutschland, erfolgt, geht auch hier von der Geschäftstätigkeit keine wesentliche Auswirkung auf den Aspekt Menschenrechte entlang der Lieferkette aus.

Die Analyse möglicher berichtspflichtiger Risiken im Zusammenhang mit den nichtfinanziellen Aspekten in der BSK, der Berlin Hyp und des SP-BE hat ergeben, dass keine wesentlichen, mit der eigenen Geschäftstätigkeit und Geschäftsbeziehungen sowie den Produkten und Dienstleistungen des jeweiligen Institutes verknüpften Risiken identifiziert wurden, die sehr wahrscheinlich schwerwiegend negative Auswirkungen auf die o. g. Aspekte haben oder haben werden.

3.3.Ziele

BSK

Eine allgemeine übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie ist in der BSK nicht vorhanden. Verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte werden jedoch in der Ethik-Richtlinie berücksichtigt und geregelt. Grundsatz ist, dass der wirtschaftliche Erfolg nicht auf Kosten der Umwelt, der Gesellschaft oder einzelner Teile der Gesellschaft erzielt wird.

Die Zielsetzungen der Ethik-Richtlinie sind im Einzelnen:

- Handeln auf Grundlage der Gesetze, Verordnungen und Vorschriften
- Verantwortung als Sparkasse
- Handeln im Bewusstsein der Folgen für die Umwelt
- Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Ablehnung kontroverser Geschäfte und Geschäftspraktiken
- Schutz vertraulicher Informationen und Daten

- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Verpflichtung gegenüber Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern

Konkrete Ziele sind noch nicht bei allen nichtfinanziellen Aspekten fixiert. Für einzelne Aspekte, wie bereits bei Arbeitnehmerbelangen existieren bereits Zielvorgaben (u. a. eine Quote für Frauen in Führungspositionen der verschiedenen Ebenen). In den entsprechenden Kapiteln dieses Berichtes sind die jeweiligen Ziele beschrieben.

Berlin Hyp

Die Gesamtstrategie der Berlin Hyp wird jährlich durch die Unternehmensleitung überprüft und ist auf die beiden folgenden Ziele ausgerichtet:

1. Ausbau der Stellung als einer der führenden gewerblichen Immobilienfinanzierer in Deutschland
2. Weitere Integration als Verbundpartner für die gewerbliche Immobilienfinanzierung in der Sparkassen Finanzgruppe

In ihrem Nachhaltigkeitsleitbild hat sich die Berlin Hyp zur Unterstützung dieser Ziele folgenden Handlungsrahmen gegeben:

"In unserem Handeln berücksichtigen wir neben ökonomischen Aspekten auch ökologische und soziale. Damit übernehmen wir eine über das Gesetzliche hinausgehende Verantwortung gegenüber Eigentümern, Kunden, Mitarbeitern und der Gesellschaft:

1. *Wir verfolgen eine langfristig orientierte, verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik und tragen so verlässlich zu einer positiven Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft bei.*
2. *Wir begrüßen den freiwilligen Einbezug ökologischer und sozialer Aspekte in die Immobilienwirtschaft und in den Kapitalmarkt. Wir verbessern kontinuierlich unseren eigenen ökologischen und sozialen „Fußabdruck“.*
3. *Wir übernehmen Verantwortung für die Qualität unserer Arbeit. Wir verhalten uns fair, halten die Gesetze ein und orientieren uns darüber hinaus an freiwilligen, relevanten Standards.*
4. *Wir bieten unseren Mitarbeitern langfristige Berufsperspektiven in Verbindung mit einem umfassenden Weiterbildungsangebot. Wir fördern die soziale Vielfalt und den Erhalt der Gesundheit in unserem Unternehmen und wir unterstützen unsere Mitarbeiter in sozialen Notlagen."*

Diese übergeordneten Rahmensetzungen werden bspw. in Richtlinien konkretisiert. Zur Unterstützung der o.g. Ziele wurde folgender Maßnahmenkatalog entwickelt, der auch im Nachhaltigkeitsbericht (Nachhaltigkeitsprogramm) dargestellt wird.

Nachhaltigkeitsprogramm (auszugsweise)

Nr.	Handlungsfeld	Maßnahme	Nachhaltigkeitsaspekt	Termin	Umsetzungsstand
1	Profitables Geschäftsmodell	Entwicklung eines Konzepts zur Erreichung des Ziels Anteil Grüne Finanzierungen auf 20 % bis 2020	Umweltbelange	12/2017	erledigt
2		Prüfung und ggf. Konzepterstellung zur erweiterten Impactmessung des gesamten finanzierten Immobilienportfolios	Sozialbelange – gesellschaftliche Wirkung	12/2017	in Umsetzung

3		Prüfung des direkten Einflusses der UN Sustainable Development Goals auf das Geschäftsmodell der Berlin Hyp	Sozialbelange – gesellschaftliche Wirkung	12/2017	in Umsetzung
4	Zukunftsorientierte Kundenbeziehung	Weiterentwicklung und Prozessoptimierung des Green Bonds Konzepts	Sozialbelange – gesellschaftliche Wirkung	12/2017	erledigt
5		Erstellung eines Konzepts für nachhaltige Kreditprodukte	Sozialbelange – gesellschaftliche Wirkung	12/2017	in Umsetzung
6	Verbindendes Vertrauen	Weiterentwicklung von Richtlinien z.B. Hinweisgebersystem	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	12/2017	erledigt

Die Überwachung der Zielerreichung erfolgt durch das Team des Nachhaltigkeitsmanagements. Die Ergebnisse werden der Geschäftsleitung im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts bzw. GRI-Bilanz zur Kenntnis und zur Freigabe gegeben.

S-Servicepartner

Im Jahr 2017 hat sich der SP-BE im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit der BSK verpflichtet, die Ethik-Richtlinie des BSK einzuhalten (siehe „Anlage 01.6 zum Geschäftsbesorgungsvertrag zwischen Landesbank Berlin AG und dem S-Servicepartner Berlin“).

Eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie ist im SP-BE nicht vorhanden. Verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte werden jedoch im operativen Geschäft mitberücksichtigt wie zum Beispiel bei der Einhaltung der Ethik-Richtlinie. Grundsätzlich gilt, dass das wirtschaftliche Handeln nicht zulasten der Umwelt bzw. der Kunden und der Gesellschaft geht.

Grundsätze und Vereinbarungen sind verankert:

- die Einhaltung sämtlicher für das Unternehmen relevanten gesetzlichen Pflichten, Vorschriften und Richtlinien sowie die Einhaltung freiwilliger Kodizes,
- Verantwortung des SP für die produzierten Produkte in Menge und Qualität
- Schutz vertraulicher Informationen und Daten
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Verpflichtung gegenüber Lieferanten und Dienstleistern

3.4.Tiefe der Wertschöpfungskette

BSK

Als Finanzinstitut erbringt die BSK zentrale Teile ihrer Wertschöpfungskette selbst. Der Schwerpunkt liegt auf der qualitativ hochwertigen Beratung und der ganzzeitlichen Betreuung der Kunden. Ausgelagert an Verbundpartner der Sparkassen-Finanzgruppe sind insbesondere Marktfolge- und IT-Dienstleistungen. Diese Unternehmen unterliegen - da sie sich im Eigentum der Sparkassen befinden - denselben hohen ethischen Standards wie die BSK selbst.

Neben den gesetzlichen Vorgaben für Banken hat u.a. der Bereich Compliance weitere Richtlinien erstellt, die auf einzelne Nachhaltigkeitsaspekte besonders eingehen.

Es existiert u. a. eine "Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner", die bei Neuabschluss oder Änderung eines Vertrages mit einem externen Dienstleister, Lieferanten

oder sonstigem Geschäftspartner grundsätzlich vertraglich zu vereinbaren ist. Bei Nichteinhaltung oder Verstößen behält sich der Auftraggeber das Recht zur Prüfung vor und schließt Konsequenzen nicht aus.

Mit Blick auf Einkauf und Beschaffung der BSK sind aktuell neben der in der Ethik-Richtlinie festgesetzten Inhalte sowie der gesetzlichen Vorgaben keine weiteren Standards mit Bezug auf die Nachhaltigkeit der Wertschöpfungskette etabliert. Grund hierfür ist, dass branchenbezogen die Nachhaltigkeitsauswirkung der klassischen Wertschöpfungskette für einen Finanzdienstleister sehr gering ist. So umfasst das Kerngeschäft keine Wertschöpfungskette für eine nachhaltige Produktqualität von Produktion bis Entsorgung auf.

Berlin Hyp

Mit Blick auf die langen Nutzungsphasen von Immobilien hat die Berlin Hyp ein explizites Interesse daran, dass ihre Kunden aus der gewerblichen Immobilienwirtschaft, Immobilien errichten bzw. erwerben und betreiben, deren Werthaltigkeit auch durch eine professionelle Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Kriterien auf einen langfristigen Zeitraum ausgerichtet ist. Dieses Interesse wird durch eine entsprechende Produktrichtlinie unterstützt, wonach z.B. Finanzierungen von Gebäuden, die im Zusammenhang mit Arbeitsrechts- und Menschenrechtsverletzungen stehen, abzulehnen sind. Außerdem fordert die Berlin Hyp von ihren wesentlichen Lieferanten, sich an den Erfordernissen der zehn Prinzipien des UN Global Compact zu orientieren.

S-Servicepartner

Im Jahr 2017 hat sich der SP-BE im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit der BSK verpflichtet, die Ethik-Richtlinie des BSK einzuhalten (siehe „Anlage 01.6 zum Geschäftsbesorgungsvertrag zwischen Landesbank Berlin AG und dem S-Servicepartner Berlin“).

Der SP-BE erbringt wesentliche Teile seiner Wertschöpfungskette selbst. An andere Regionalgesellschaften der SP-Gruppe wird die Produktion von Mehrmengen aus dem Tagesgeschäft an die Steuerungs- und Unterstützungseinheiten der S-Servicepartner Deutschland GmbH und an Drittdienstleister i. w. S. bankferne Dienstleistungen ausgelagert. Diese Unternehmen werden jährlich durch einen schriftlich dokumentierten Leistungscheck und eine Risikoanalyse bewertet.

Die Nachhaltigkeitsauswirkungen der Wertschöpfungskette für den SP-BE als Backoffice-Dienstleister werden derzeit als sehr gering eingeschätzt.

4. Prozessmanagement

4.1. Verantwortung

BSK

Grundsätzlich handelt die BSK nachhaltig im Sinne der Gesamtbankstrategie, ihres öffentlichen Auftrags und der Ethik-Richtlinie, für deren Einhaltung die Unternehmensführung verantwortlich zeichnet. Die Zuständigkeit für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie Aufbau und die Koordination eines Nachhaltigkeitsteams wurde 2017 dem Bereich Unternehmensentwicklung übertragen, der zum Dezernat des Vorstandsvorsitzenden der BSK gehört.

Daneben existieren in den anderen Vorstandsdezernaten und deren Fachbereichen weitere Verantwortlichkeiten für einzelne nichtfinanzielle Aspekte.

Das Nachhaltigkeitsteam setzt sich aus nahezu allen Bereichen der BSK zusammen und hat die Aufgabe, die verschiedenen nichtfinanziellen Aspekte und ihre Entwicklung in der BSK zu betrachten und ggf. Handlungsvorschläge abzuleiten.

Berlin Hyp

Da Nachhaltigkeit ein klassisches Schnittstellenthema ist, wurde beim Aufbau der Organisationsstrukturen Wert darauf gelegt, dass bereichsübergreifend gehandelt werden kann. Gesichert wird dies durch das Zusammenspiel von Vorstand, Nachhaltigkeitsbeauftragtem, dem Team Nachhaltigkeitsmanagement und dem in 2018 gegründeten Lenkungsausschuss Nachhaltigkeit, in der die zuständigen Leitungen für Unternehmensstrategie, Treasury, Immobilienfinanzierung, Finanzen, Wertermittlung, Kommunikation und Marketing, Personal, Organisation und Vertriebsmanagement vertreten sind.

Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie liegt beim Vorstandsvorsitzenden.

S-Servicepartner

Als Teil der Sparkassenorganisation verfolgt der SP-BE Nachhaltigkeit im Rahmen des öffentlichen Auftrags der Sparkassen und der vertraglichen Verpflichtung zur Einhaltung der Ethik-Richtlinien der BSK.

Mit der Einführung des Qualitätsmanagement-Systems nach ISO 9001:2015 sind den Prozessen verantwortliche Personen zugeordnet. Sie entwickeln Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Prozesse, überprüfen die Umsetzung auf Wirksamkeit und führen Risikoanalysen durch. Eine Überprüfung der Prozesse erfolgt durch interne und externe Audits Dritter.

4.2.Regeln und Prozesse

BSK

Wesentliche nichtfinanzielle Aspekte werden in verschiedenen Dokumenten, insbesondere dem Strategiedokument, den aus ihm abgeleiteten Funktionalstrategien und in der Ethik-Richtlinie festgelegt. Sie sind damit Teil der schriftlich fixierten Ordnung der BSK.

Für diese existieren klare und verbindliche Vorgaben, die als Regeln und Prozesse im Regelwerk dokumentiert sind. Das Regelwerk besteht aus drei Abschnitten: Grundsätze, Aufbauorganisation und Ablauforganisation. Diese sind im Intranet veröffentlicht und von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BSK verbindlich zu beachten.

Im übergreifenden Abschnitt „Grundsätze“ sind zentrale Dokumente veröffentlicht, die wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit für die BSK aufgreifen und beordnen. Beispiele dafür sind:

- Die Gesamtbankstrategie
- Die Ethik-Richtlinie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Die Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner
- Die Geschenke-Policy
- Die Informationssicherheits-Leitlinie
- Standards und Grundsätze zur Beschaffung und Bestellung von Produkten und Dienstleistungen, zur Beschaffung von externem Personal und für die Entsorgung von Akten und Vernichtung von Datenträgern
- Regelungen zu Spenden und Sponsoring

Die Führungskräfte der BSK sind dafür verantwortlich, Abläufe und Verfahren regelmäßig zu überprüfen, zu optimieren und zu aktualisieren.

Darüber hinaus werden u.a. im Rahmen klarer Prozesse zum Beschwerdemanagement die Anregungen der Kunden aufgenommen, beurteilt und ggf. umgesetzt. Über ein zentrales Ideenmanagement beteiligen sich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Prozesse der Bank.

Berlin Hyp

Das Handeln der Bank berücksichtigt neben ökonomischen Aspekten auch ökologische und soziale. Für die Umsetzung der darin enthaltenen Vorgaben wurden Richtlinien erarbeitet. Diese Richtlinien werden durch in den Geschäftsprozessen verankerte Maßnahmenschritte operationalisiert. Die Überwachung der kontinuierlichen Anwendung der Maßnahmenschritte ist primär Aufgabe der Führungskräfte.

Die Ermittlung, Bewertung, Steuerung und Überwachung für mit den fünf Nachhaltigkeitsaspekten verbundenen Risiken obliegt operativ den jeweils zuständigen Fachbereichen und übergreifend dem Risikomanagement. Arbeitsweise und Ergebnisse des Risikomanagements sind im Risikobericht des Lageberichts 2017 (S. 37 ff) ausführlich beschrieben und werden hier deshalb nicht weiter ausgeführt.

S-Servicepartner

Im Jahr 2017 hat sich der SP-BE im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit der BSK verpflichtet, die Ethik-Richtlinie des BSK einzuhalten (siehe „Anlage 01.6 zum Geschäftsbesorgungsvertrag zwischen Landesbank Berlin AG und dem S-Servicepartner Berlin“).

Die SP-BE hat ein Qualitätsmanagementsystem (QMS) und ist nach ISO 9001:2008 zertifiziert. Ein wesentlicher Bestandteil des QMS ist eine transparente Darstellung der Aufbau- und Ablauforganisation, der Funktionen und Aufgaben sowie der Prozesse. Eingebunden ist dies in ein Anweisungswesen der Gesellschaft, das der Gewährleistung des ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes dient und die schriftlich fixierte Ordnung (SfO) darstellt. Das Anweisungswesen beinhaltet auch einzelne wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit. Hier sind zu nennen:

- Strategiedokumente
- Anweisungen zur
 - UnternehmensCompliance
 - Betrugsprävention
 - Meldung von Auffälligkeiten und Verstößen (Hinweisgebersystem)
 - Geschenkerichtlinie
 - Leitlinie zur Informationssicherheit Security Policy
 - Informationssicherheit für Auftragnehmer

Es liegt in der Verantwortung der Führungskräfte der Gesellschaft ihre Mitarbeiter zu den einzelnen Themenfeldern zu sensibilisieren und für die Einhaltung der Anweisung im jeweiligen Zuständigkeitsbereich Sorge zu tragen.

4.3.Kontrolle

BSK

In der BSK ist ein Internes Kontrollsystem implementiert, mit dem alle festgelegten Prozesse und Zielwerte (strategische und operative) überwacht werden. Aktuell sind jedoch keine spezifischen Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit festgelegt.

Das Einhalten der Gesamtbankstrategie wird vom Bereich Unternehmensentwicklung überwacht; das Einhalten der Ethik-Richtlinie durch mehrere Organisationseinheiten. Der Bereich Compliance nimmt dabei, aufgrund der bereits gesetzlich und aufsichtsrechtlich definierten Überwachungshandlungen, eine besondere Rolle ein.

Daneben ist der Bereich Personal mit Analysen zur Personalentwicklung, zum Gesundheitsbericht und zum Stimmungsbarometer in der Überwachungs- und Reportingfunktion gegenüber dem Vorstand tätig. Der Bereich Compliance berichtet zu Schwerpunkten regelmäßig jährlich sowie anlassbezogen dem Vorstand (Gefährdungsanalyse, Fraud-Prevention, Geldwäsche, Datenschutz).

Ausdrückliche Revisionsprüfungen zu Themen der Nachhaltigkeit wurden bisher nicht durchgeführt. Revisionsprüfungen zur Erfüllung der Funktionen der für die Strategie und die Ethik-Richtlinie besonders wichtigen Bereiche Compliance, Unternehmensentwicklung, Organisations- und Prozessmanagement und Personal erfolgen regelmäßig.

Berlin Hyp

Durch regelmäßige Berichte wesentlicher Organisationseinheiten, namentlich Compliance, Personal, Revision sowie Datenschutz, erhält der Vorstand der Bank die relevanten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren vorgelegt. Die ausgewählten Berichte werden in Kapitel 3 unter den einzelnen Nachhaltigkeitsaspekten aufgeführt.

S-Servicepartner

Im Jahr 2017 hat sich der SP-BE im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit der BSK verpflichtet, die Ethik-Richtlinie des BSK einzuhalten (siehe „Anlage 01.6 zum Geschäftsbesorgungsvertrag zwischen Landesbank Berlin AG und dem S-Servicepartner Berlin“).

Im SP-BE existiert ein Internes Kontrollsystem mit dem alle relevanten Prozesse überwacht werden. IDW 951 wurde in 2017 erfolgreich implementiert und steht in 2018 zur Wirksamkeitsprüfung an.

Für die SP-BE legt eine Grundsatzanweisung der Gesellschaft verbindliche Standards für ein Internes Kontrollsystem (IKS) zur prozessabhängigen Überwachung von Risiken fest.

Beim Internen Kontrollsystem handelt es sich um die Gesamtheit aller von der Geschäftsführung angeordneten organisatorischen Methoden, Kontrollen und Maßnahmen, die dazu dienen,

- eine ordnungsgemäße Rechnungslegung zu gewährleisten,
- die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu sichern und
- einen ordnungsgemäßen Ablauf der betrieblichen Tätigkeit zu gewährleisten.

Das IKS trägt zur Erreichung folgender Ziele bei:

- Strategie
Erreichung der strategischen Ziele durch eine wirksame & effiziente Unternehmensführung
- Ordnungsmäßigkeit
Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften
- Geschäftstätigkeit
Wirtschaftliche und effektive Geschäftsabläufe zum Schutz des Vermögens
- Risikokultur
Chancen und Risiken in der Gesellschaft erkennen und nutzen

Hierbei werden folgende Prinzipien verfolgt:

- Berichtswesen
zeitgerechte und verlässliche Rechnungslegung/Berichterstattung
- Prinzip der „Vier-Augen“
Kein wesentlicher Vorgang ohne durchgeführte, dokumentierte Kontrolle
- Prinzip der Transparenz
Ziele und Bestandteile für risikorelevante Geschäftsprozesse sind definiert
- Prinzip der Minstdokumentation
Nur notwendige Informationen werden zur Verfügung gestellt
- Prinzip der Funktionstrennung
Vollziehende, verbuchende und verwaltende Funktionen sind organisatorisch getrennt

4.4. Anreizsysteme

BSK

Derzeit sind im Rahmen von jährlichen Zielvereinbarungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der BSK keine konkreten Nachhaltigkeitsziele vereinbart.

In der BSK sind ca. 75 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in tarifvertraglichen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Daneben finden außertarifliche Vergütungen Anwendung, die nach den aufsichtsrechtlichen Vorgaben insbesondere des KWG und der InstitutsVergV ausgestaltet sind und auch die Gewährung variabler Vergütung vorsehen. Die variable Vergütung soll eine nachhaltige und risikobereinigte Leistung honorieren, die über die Erfüllung der vertraglichen Pflichten hinausgeht. Voraussetzung für variable Vergütung ist, dass ein nachhaltiger positiver Gesamterfolg erzielt wurde. Dazu wird die Zielgröße „Wertbeitrag“ herangezogen, die an den Economic Value Added angelehnt ist.

Die BSK hat die Funktion des Vergütungsbeauftragten eingerichtet, die die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überwacht. Der Aufsichtsrat hat einen Ausschuss gebildet, der die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überwacht und dabei die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement bewertet. Diese Aufgaben beziehen sich insbesondere auf die angemessene Ausgestaltung der Vergütungen für die Leitungen der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie der Risikoträgerinnen und Risikoträger, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der BSK haben.

Nähere Informationen mit qualitativen und quantitativen Angaben zu den Vergütungssystemen sind der „Offenlegung zur Vergütungspolitik gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV i. V. m. Art. 450 CRR“ im Internetauftritt der LBB unter dem Link Veröffentlichungen/Finanzberichte zu entnehmen.

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp unterliegt den regulatorischen Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung. Die Vergütung des Vorstands besteht aus festen und variablen Bestandteilen, die auf den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet sind. Die Vergütungspolitik wird regelmäßig durch den Aufsichtsrat überwacht und im Vergütungsbericht, der Bestandteil des Lageberichts ist, dargestellt. Außerdem erfolgt die Veröffentlichung des Offenlegungsberichts gemäß § 25a Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 KWG i. V. m. §§ 7 und 8 Instituts-Vergütungsverordnung auf der Homepage www.berlinhyp.de im März 2018. Diesem sind weitere Informationen zu entnehmen.

Die durchschnittliche Mitarbeitervergütung für die Beschäftigten (inkl. Vorstandsmitglieder) aller Standorte lag im Jahr 2017 bei 85.026 €. Hier enthalten sind Teilzeitkapazitäten, die nicht auf Vollzeitäquivalente umgerechnet wurden.

Die höchste Jahresvergütung lag inklusive fester und variabler Bestandteile um das 7,9-fache über der rechnerisch durchschnittlichen Mitarbeitervergütung.

S-Servicepartner

Der SP-BE hat sich gem. Geschäftsführerbeschluss der geltenden gruppenweiten Vergütungsstrategie unterworfen und hat sich in diesem Zuge verpflichtet, zahlreiche Ansprüche der Institutsvergütungsverordnung zu berücksichtigen. Dabei ist der SP-BE selbst kein Kreditinstitut.

Der SP-BE setzt derzeit kein eigenes Anreizsystem (variable Vergütung) um. Lediglich die aus der BSK übergegangenen Mitarbeiter unterliegen im Rahmen Ihres Besitzstandes den Regelungen der BSK und erhalten in diesem Zusammenhang bei Erreichen des nachhaltig positiven Gesamterfolges der Gruppe eine erfolgsabhängige Jahresprämie (0,5 Monatsgehälter). Der Großteil der übergegangenen Mitarbeiter unterliegt dem Tarifvertrag Banken.

Neu eingestellte Mitarbeiter werden ohne Tarifbindung beschäftigt. Eine Sonderzahlung ist nicht vertraglich vorgesehen.

4.5. Beteiligung von Anspruchsgruppen

BSK

Eine gezielte Stakeholderkommunikation zu nichtfinanziellen Aspekten gibt es in der BSK bislang nicht. Im Rahmen der Geschäftstätigkeit und des gesellschaftlichen Engagements führt die BSK einen kontinuierlichen Austausch mit Kunden und Trägern, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen sowie den Bürgern der Region.

Die wesentlichen Anspruchsgruppen sind:

- Kunden und Geschäftspartner
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Träger, d. h. knapp 400 deutschen Sparkassen und deren Träger als Eigentümer der BSK
- Lokale Institutionen (Wirtschaft, Behörden, Presse und Wissenschaft)
- Soziale Einrichtungen, Kirchen, Sozialwerke, Kultur- und Sportvereine
- Bürger der Region

Die Identifikation dieser Anspruchsgruppen ergibt sich aus der unternehmerischen Tätigkeit der BSK. Wichtige Kommunikationswege stellen der Geschäfts- und Lagebericht der LBB sowie der Sparkassenbericht dar. Darüber hinaus verfügt die BSK über einen umfangreichen Internetauftritt und ist im Bereich „Social Media“ aktiv. Hinzu kommen zahlreiche persönliche Gespräche, etwa mit der für den öffentlichen Auftrag der BSK zuständigen Staatsaufsicht des Landes Berlin oder Berliner Landes- und Kommunalpolitikern.

Die entscheidende Stakeholder-Gruppe der Vertriebsbereiche sind die Kunden. Eine nachhaltige Kundenbindung setzt eine hohe vom Kunden wahrgenommene Betreuungs- und Servicequalität voraus.

Die BSK setzt in der Beratung ihrer Kunden auf Qualitätsstandards und ermittelt regelmäßig die Zufriedenheitswerte der Kunden, u.a. durch anonyme Umfragen zu Marktreichweite, Kundenzufriedenheit und –loyalität.

Für den Privatkundenbereich der BSK steht der Kiez im Fokus. Ab Dezember 2017 werden zunächst an einem Standort gratis Ausstellungsflächen für Produkte und Dienstleistungen von lokalen Gewerbetreibenden angeboten. Außerdem testet die BSK neue Vertriebsformate mit dem sogenannten Beratungsteam im Kiez. Dieses Team ist direkt im Kiez, z. B. in Nachbarschaftszentren, Kliniken oder Mieterpoints von Wohnungsbaugesellschaften für die Kunden da.

Auch fördert die BSK die Nutzung von e-Postfach und Onlinekanälen. Damit verbunden hat sich die BSK einen Bildungsauftrag in der Digitalisierung gegeben und bietet ihren Kunden z.B. kostenlose Online-Banking-Schulungen an.

Im Firmenkundenbereich wird die Kundenzufriedenheit, welche zu den strategischen Zielen gehört, via Abfragen zu verschiedensten Themenfeldern (Vertrauenswürdigkeit beim Umgang mit Kundendaten, Fachkompetenz und Qualität des persönlichen Kontakts mit dem Kundenbetreuer, Bedarfsgerechtigkeit von Angeboten etc.) erhoben.

So werden im Zuge eines aktuellen Strategieprojekts strukturierte Interviews und Workshop-Serien mit Kunden durchgeführt, mit dem Ziel effizienzsteigernde, zukunftsorientierte, multi-mediale und omnikanale Betreuungskonzepte zu entwickeln. Weiterhin engagiert sich die BSK mit Hochschulkooperationen und in relevanten Netzwerken für dauerhafte Kundenbeziehungen. Zur Überprüfung der aktuellen Ausrichtung und Entwicklung des Firmenkundenbereichs wird regelmäßig ein Strategiecheck durchgeführt. Hier fließen Ergebnisse aus der Marktforschung, Wettbewerberbeobachtung und die Überprüfung der o.g. laufenden eigenen Aktivitäten zusammen.

Die BSK unterhält ein Kundenimpulsmanagement. In diesem Rahmen wird jeder Kundenimpuls ernst genommen und fallabschließend geklärt. Darüber hinaus werden Kundenimpulse aktiv eingefordert und Erfahrungen, Meinungen, Kritik, Lob und Anerkennung nachgefragt und an die entsprechenden Mitarbeiter weitergegeben. Daraus abzuleitende Impulse werden in die Prozessweiterentwicklung integriert. Die BSK ist der Schlichtungsstelle des Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. beigetreten. Kunden haben somit eine weitere Möglichkeit der außergerichtlichen kostenfreien Streitbeilegung.

Diverse Führungskräfte und Mitarbeiter der BSK sind in Wirtschaftsvereinigungen, Fachverbänden, Stiftungen, Vereinen und Netzwerken für die BSK als Vollmitglieder, assoziierte Mitglieder bzw. ehrenamtlich tätig und halten so Kontakt zu wesentlichen Kundengruppen.

Informationen zum gesellschaftlichen Engagement der BSK finden sich im Punkt 18 „Gemeinwesen“.

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp nutzt ihre etablierten Gesprächsformate mit den für sie wichtigsten gesellschaftlichen Gruppen, um deren Nachhaltigkeitsanforderungen zu erkennen und umsetzen zu können. Dies sind insbesondere Kunden, Mitarbeiter, Gesellschaft, Mitbewerber und Eigentümer.

Der Dialog mit Anspruchsgruppen selbst ist Bestandteil der täglichen Geschäftsprozesse z.B. in Form von Kundengesprächen, Mitarbeiterbefragungen oder durch die Mitarbeit in Gremien von Verbänden. Die im Rahmen dieser Kontakte generierten Hinweise auf Erwartungen an die Nachhaltigkeit der Bank werden über die Mitglieder der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit in das Nachhaltigkeitsmanagement eingebracht.

Aktuell sieht die Berlin Hyp bei ihren wesentlichen Anspruchsgruppen folgende Nachhaltigkeitsaspekte und -sachverhalte verortet:

- Anforderungen der Eigentümer und der Kunden sind vor allem ein profitables Geschäftsmodell, ein verantwortungsvoller Geschäftsbetrieb, zukunftsorientierte Kundenbeziehungen und die Schaffung eines verbindenden Vertrauens. Im Rahmen dieses Berichts wird zu diesen Anforderungen – soweit gesetzlich erforderlich - vor allem unter den folgenden Aspekten/Sachverhalten berichtet: Umweltbelange, Sozialbelange, Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
- Die Mitarbeiteranforderungen beziehen sich auf ein profitables Geschäftsmodell, einen verantwortungsvollen Geschäftsbetrieb, einen attraktiven Arbeitgeber sowie die Schaffung eines verbindenden Vertrauens. Im Rahmen dieses Berichts wird zu diesen Anforderungen – soweit gesetzlich erforderlich - vor allem unter den folgenden Aspekten/Sachverhalten berichtet: Arbeitnehmerbelange, Anreizsysteme
- Aus Sicht der Gesellschaft sind vor allem ein profitables Geschäftsmodell, ein verantwortungsvoller Geschäftsbetrieb sowie die Schaffung eines verbindenden Vertrauens relevant. Im Rahmen dieses Berichts wird zu diesen Anforderungen – soweit gesetzlich erforderlich - vor allem unter den folgenden Aspekten/Sachverhalten berichtet: Sozialbelange, Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
- Für die Mitbewerber ist ein verbindendes Vertrauen von Relevanz. Im Rahmen dieses Berichts wird zu dieser Anforderung – soweit gesetzlich erforderlich - vor allem unter dem folgenden Sachverhalt berichtet: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

S-Servicepartner

Der SP-BE nutzt unterschiedliche Verfahren zum Austausch mit Stakeholdern. Die wichtigsten Gruppen sind:

- die Sparkassen, hier insbesondere die BSK, als Kunden und potenzielle Kunden
- andere Gesellschaften der SP Gruppe, zum einen als Zulieferer oder Abnehmer für Teilprozesse und zum anderen die SP Deutschland als Dienstleister für Corporate-Center-Aufgaben
- der DSGVO und andere Verbundpartner, in verschiedenen Rollen
- die SP Deutschland und die LBBH als Eigentümer
- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mit den Kunden werden im Rahmen der laufenden Geschäftsaktivitäten regelmäßige Servicegespräche geführt. In diesen wird die Erfüllung von vertraglich vereinbarten Leistungen und Richtlinien besprochen.

Der SP-DT (Deutschland), als Corporate-Center-Dienstleister der SP-BE, ermittelt in Kundenbefragungen die Zufriedenheit und den Leistungsbedarf der Sparkassen. Die Mitarbeiter der SP-BE können über ein Ideenmanagement-System Impulse weitergeben. Über diese Wege können auch Themen der Nachhaltigkeit Einzug in der SP-BE und die SP-Gruppe erlangen.

Des Weiteren ist die SP-Gruppe in vielen weiteren Gremien des Sparkassenverbundes vertreten.

4.6.Produkt- und Innovationsmanagement

BSK

Die BSK hält einen Neu-Produkt-Prozess (NPP) vor. Die Anforderungen sind in einer Handlungsanweisung festgehalten. Die Produktklassen umfassen dabei Kapitalmarktprodukte und Retailprodukte

einschließlich Vermittlungsprodukte. Er bindet die Interessen der Anspruchsgruppen der BSK umfassend mit ein.

Regelmäßig oder auch bei Bedarf tritt das Komitee für den NPP zusammen, um Risiken und organisatorische Auswirkungen aus neuen Geschäftstypen zu beurteilen und die erforderlichen Schritte bis zu deren Einführung zu überwachen. Die endgültige Genehmigung eines neuen Produkts erfolgt durch den jeweiligen Vorstand auf einvernehmlichen Vorschlag des Komitees für den NPP. Vergleichbare Verfahren gelten für Aktivitäten auf neuen Märkten.

Zudem ist durch die Einbindung unter anderem der Einheiten Compliance und Gesamtbanksteuerung sichergestellt, dass weder Produkte eingeführt werden, die dem gesellschaftlichen Konsens im Hinblick auf ethische Grundwerte widersprechen und damit zu einem Reputationsschaden für das Institut führen würden, noch Geschäftsaktivitäten betrieben werden, die im Gegensatz zur formulierten Ethik-Richtlinie und sonstigen geschäftsstrategischen Festlegungen stehen. Im NPP wird bislang nicht explizit auf Nachhaltigkeitsaspekte eingegangen.

Als Finanzdienstleister haben die von der BSK angebotenen Produkte keine direkten negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen. Die Grundversorgung aller Einwohner im Geschäftsgebiet mit Finanzdienstleistungen stellt einen positiven Beitrag zum Gemeinwohl dar.

Die BSK bietet ihren privaten Kunden im Rahmen einer ganzheitlichen und bedarfsorientierten Beratung nachhaltige Produkte an. Verbindliche Vorgaben zu nachhaltigen Produkten sind nicht fixiert.

Die zunehmende Digitalisierung führt in der gesamten BSK bei den Kunden zu deutlichen Ersparnissen bei Zeit, Wegen, Kosten und Papier.

S-Servicepartner

Im Jahr 2017 hat sich der SP-BE im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit der BSK verpflichtet, die Ethik-Richtlinie des BSK einzuhalten (siehe „Anlage 01.6 zum Geschäftsbesorgungsvertrag zwischen Landesbank Berlin AG und dem S-Servicepartner Berlin“).

Der SP-BE bedient sich grundsätzlich im Produkt- und Innovationsmanagement in Form von Standardprodukten vom SP-DT im Rahmen der Geschäftsbesorgung für Drittmandanten. Darüber hinaus werden bei Bedarf auch Individuallösungen für den Drittmandanten entwickelt. Des Weiteren kann der Mandant durch einen Change Request Produktänderungen verlangen. Als BackOffice-Dienstleister haben die Dienstleistungen von SP-BE keine direkten negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen. Die zunehmende Digitalisierung führt beim Servicepartner und bei ihren Kunden zu Ersparnissen von als nachhaltig definierten Ressourcen wie Papier.

5. Nachhaltigkeitsaspekte

5.1.Umweltbelange

BSK

Umweltschutz ist der BSK grundsätzlich wichtig. Als Finanzdienstleister ist der Verbrauch natürlicher Ressourcen jedoch von eher untergeordneter Bedeutung. Eine direkte Verarbeitung von Material findet nicht statt. Aufgrund des insgesamt eher geringen Flächenbedarfs fällt auch die Gebäudetechnik weniger ins Gewicht. Nichtsdestoweniger haben die wirtschaftlichen Tätigkeiten der BSK auch Einfluss auf die Umwelt. Nachhaltigkeit im Bankbetrieb bedeutet für die BSK somit auch Ressourcenschonung und Klimaschutz.

Beispielsweise wird bei Drucker- und Kopierpapier, das einen wesentlichen Teil der Verbrauchsmaterialien darstellt, seit Jahren FSC-zertifiziertes, weitgehend chlorfrei gebleichtes und mit Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft produziertes Papier, genutzt.

Zur Reduzierung der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen investiert die BSK in die energieeffiziente Erneuerung von Gebäudetechnik. Sie legt im Rahmen ihrer Baumaßnahmen bei der Produktauswahl grundsätzlich Wert auf energiesparende, verbrauchsarme und recyclingfähige Ausstattung und Technik.

Verringerungen der Energieverbrauchswerte werden zudem infolge der Optimierung des Vertriebsnetzes der BSK erwartet. Hinzu kommt aufgrund moderner Arbeitsmethoden auch die Möglichkeit für eine effizientere Flächennutzung im Betrieb.

Berlin Hyp

Da die Produkte und Dienstleistungen der Berlin Hyp einen Einfluss auf ökologische oder soziale Faktoren haben, hat sich die Berlin Hyp in den letzten zwei Jahren auf die nachhaltige Entwicklung ihres Kerngeschäfts konzentriert. Heute gilt sie auch am Green Bond Markt als führender Emittent im Bereich der Geschäftsbanken und begibt Green Bonds- in zwei verschiedenen Assetklassen.

Die Berlin Hyp leistet mit der Emission von Green Bonds einen aktiven Beitrag zur Verminderung des Ausstoßes von Treibhausgasen und CO₂. Im aktuellen CO₂ Reporting (per 28.02.2017) unter www.gruener-pfandbrief.de werden die Ergebnisse und die Methodologie zur Schätzung eingesparter CO₂ Emissionen durch die finanzierten Green Buildings dargestellt. Rechnerisch und je nach angewandtem Modell werden mit jeder Million Nominalwert der Green Bonds zwischen 4,5 und 28,7 t CO₂ pro Jahr eingespart. Das CO₂-Reporting wurde von oekom research im Rahmen der Re-Verification vom 27.04.2017 plausibilisiert.

Für die Berlin Hyp ist Umweltschutz grundsätzlich ein wichtiges Thema. Als Immobilienfinanzierer hat sie indirekten Einfluss auf die Co₂-Emissionen der von ihr finanzierten Immobilien. Daher wurde ausgehend von der Gesamtbankstrategie das Nachhaltigkeitsziel abgeleitet, bis zum Jahr 2020, den Anteil von grünen Finanzierungen im Kreditportfolio der Bank auf 20% zu erhöhen. Dieses Ziel korrespondiert mit den innovativen Produkten für den Green Bond Markt.

Um Risiken aus dem Klimawandel für die von der Berlin Hyp finanzierten Projekte zu erkennen und zu beurteilen, wird jährlich eine Klimarisikoanalyse durchgeführt.

Die Unternehmensleitung wird quartalsweise von der Abteilung Vertriebsmanagement über die Entwicklung des Kreditportfolios sowie des Anteils an grünen Finanzierungen mit dem Neu- und Bestandsreport unterrichtet und kann dadurch Steuerungsmaßnahmen ergreifen.

2017 emittierte die Berlin Hyp erstmalig zwei Green Bonds im Benchmark-Format:

Auf die Emission eines Grünen Pfandbriefs im Juni folgte im Oktober eine grüne Senior Unsecured Anleihe. Beide Anleihen haben jeweils ein Nominalvolumen von 500 Mio. Euro und waren bei Begebung mehrfach überzeichnet. Der Bank ist es mit den Emissionen gelungen, mehr als 40 neue Investoren zu gewinnen.

Da die Berlin Hyp als Finanzdienstleister – im Gegensatz zum produzierenden Gewerbe – mit ihrer Geschäftstätigkeit natürliche Ressourcen verhältnismäßig geringfügig verbraucht und keinen bedeutenden Anteil an klimarelevanten Emissionen hat, wird in diesem Bericht nicht näher auf die betriebsökologischen Themen eingegangen.

S-Servicepartner

Umweltschutz ist dem SP-BE grundsätzlich wichtig. Als Dienstleister für Kreditinstitute ist der Verbrauch natürlicher Ressourcen jedoch von eher untergeordneter Bedeutung. Eine direkte Verarbeitung von Material findet bisher nicht statt. Trotzdem haben die wirtschaftlichen Tätigkeiten des SP-BE auch Einfluss auf die Umwelt. Des Weiteren wird mit der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen auch eine Reduzierung des Papierverbrauchs erwartet.

5.2.Arbeitnehmerbelange

5.2.1. Arbeitnehmerrechte

BSK

Nach dem Regionalprinzip ist das Geschäftsgebiet der BSK auf das Land Berlin begrenzt. Die BSK beschäftigt ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland.

Die Einhaltung nationaler sowie anwendbarer internationaler rechtlicher Vorgaben zum Arbeitsrecht sowie den angrenzenden Rechtsgebieten inklusive anwendbarer Tarifverträge (u. a. Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken) und bestehender Betriebsvereinbarungen sind für die BSK selbstverständlich.

Die Wahrnehmung der Arbeitgeberrechte erfolgt durch den Bereich Personal. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch Führungskräfte haben jederzeit die Möglichkeit, geltend gemachte Rechte dort direkt einer sachlichen arbeitsrechtlichen Prüfung zuzuführen.

Neben dem Betriebsrat, der seinem gesetzlichen Auftrag folgend u. a. darauf achtet, dass die zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Rechtsgrundlagen eingehalten werden und insbesondere die kollektiven Rechte der Belegschaft vertritt, sind im Hause der BSK verschiedene weitere Arbeitnehmervertretungen (u. a. Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte, Jugend- und Auszubildendenvertretung) eingerichtet. Außerdem besteht ein nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz) paritätisch mit 10 Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmerseite besetzter Aufsichtsrat. Eine Stelle nach § 13 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ist eingerichtet. Ferner achtet der Bereich Compliance der BSK auf die Einhaltung allgemeiner gesetzlicher Bestimmungen. Darüber hinaus wird das Einhalten der Ethik-Richtlinie durch mehrere Organisationseinheiten überwacht.

Informationen werden soweit möglich elektronisch über das Intranet (Personalmitteilungen, Vorstandsinformationen, Unternehmenszeitung) oder per Email mitgeteilt. Das Intranet dient dabei auch als Kommentierungs- und Austauschplattform der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSK können regelmäßig ihre Einschätzung zur Arbeitszufriedenheit über verschiedene Facetten im „Stimmungsbarometer“ geben. Als Instrument zur systematischen und kontinuierlichen Überprüfung der Zusammenarbeit und des Führungsverhaltens bietet die BSK ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Führungsfeedback an. Die faire und offene Gesprächsform „s dialog“ zwischen Mitarbeiter und Führungskraft bietet Raum für gegenseitige Reflexion und Entwicklung. Im Rahmen des Ideenmanagements können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ideen für Verbesserungen einreichen, eingereichte Ideen bewerten und sich aktiv an der Unternehmensentwicklung beteiligen.

Die BSK übernimmt soziale Verantwortung und stellt insoweit Angebote für eine Vielzahl verschiedener Lebenssituationen zur Verfügung: flexible Arbeitszeitmodelle (variables Gleitzeitmodell, Teilzeit, mobiles Arbeiten), ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm, Betriebssportgemeinschaften, Essensgeldzuschuss, den Familienservice des Fürstenberg Instituts. Den gesundheitlichen Belangen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begegnet die BSK durch diverse gesundheitsfördernde Angebote (s.a. Ziffer 16 Qualifizierung). Zudem bietet die BSK eine attraktive betriebliche Altersversorgung.

Die BSK fördert ausdrücklich und aktiv das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, beispielsweise über den jährlichen Ehrenamtsmonat.

Arbeitnehmer, die unter Tarifverträge fallen

Ca. 75% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSK sind in tariflichen Verhältnissen beschäftigt

Mitteilungsverfahren kritischer Anliegen (an das höchste Kontrollorgan)

In der BSK ist ein Hinweisgebersystem implementiert, über das für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität die Möglichkeit besteht Hinweise auf Verstöße gegen bankaufsichtliche Regelungen sowie etwaige strafbare Handlungen innerhalb des Unternehmens an einen externen Rechtsanwalt mit Ombudsmann-Funktion zu melden.

Berlin Hyp

Die Mitarbeiter der Berlin Hyp sind nahezu ausschließlich in Deutschland tätig und unterliegen daher neben den EU-Regelungen den deutschen Vorschriften zum Arbeitsrecht, zur betrieblichen Mitbestimmung und den Rechten zur Koalitions- und Vereinigungsfreiheit. Die auf tariflicher Basis angestellten Mitarbeiter genießen darüber hinaus unmittelbar den Schutz der tarifvertraglichen Bestimmungen, da die Berlin Hyp Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes ist.

Der Betriebsrat ist gemäß BetrVG für eine Vielzahl von Nachhaltigkeitsthemen zuständig (z.B. Arbeitsschutz, Gleichberechtigung, Diskriminierungsschutz, Einhaltung von Arbeitnehmerschutzrechten). Er trägt daher in seiner Rolle als Vertretungsorgan der gesamten Belegschaft (außer Leitende Angestellte) zur Einbindung der Mitarbeiter in das Nachhaltigkeitsmanagement bei. Der Sprecherausschuss nimmt diese Rolle für die Leitenden Angestellten wahr.

Durch eine Reihe von Vereinbarungen mit dem Betriebsrat und dem Sprecherausschuss für Leitende Angestellte hat die Berlin Hyp wichtige Sachverhalte zu Arbeitnehmerrechten über die gesetzlichen Anforderungen hinaus geregelt, u.a. zur Ordnung des Betriebes, zur Betrieblichen Altersversorgung und zum mobilen Arbeiten. Die beiden Arbeitnehmer-Vertretungen haben insoweit das Recht, die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen zu überwachen.

Auch die Themen „Arbeitsschutz“ und „Gesundheits-Management“ sind gemäß den gesetzlichen Vorgaben organisiert bzw. in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Im Auftrag des Vorstands der Berlin Hyp verhandelt der Personalbereich Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes nicht direkt mit Gewerkschaften, sondern gemäß den gesetzlichen Anforderungen mit dem Betriebsrat bzw. dem Sprecherausschuss für Leitende Angestellte. Daneben können übergreifende Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes Gegenstand tariflicher Vereinbarungen zwischen den tarifschließenden Verbänden werden.

Am Standort Berlin ist ein zentraler Arbeitsschutzausschuss eingerichtet, der für alle deutschen Standorte zuständig ist. Die Aufgaben und die Besetzung des Ausschusses sind durch das Arbeitssicherheitsgesetz vorgeschrieben. Ein Sicherheitsbeauftragter ist gemäß den gesetzlichen Vorgaben des ArbSichG bestellt.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements hat die Berlin Hyp 2007 mit dem Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements“ geschlossen. Deren Ziel ist der Erhalt der Arbeitsfähigkeit durch geeignete Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation

Der Gesundheitszirkel steuert und betreibt das Einzelverfahren zur betrieblichen Eingliederung im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen, sofern die Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters vorliegt. Darüber hinaus hat der Gesundheitszirkel die Aufgabe, anonymisierte Krankheitsdaten sowie Ergebnisse von Mitarbeitergesprächen zu analysieren und geeignete Maßnahmen zur Gesundheitsförderung vorzuschlagen.

Im Berichtszeitraum wurden bei der Berlin Hyp zwei Gesundheitstage veranstaltet. Ziel dabei war es, das Bewusstsein der Belegschaft für Themen und Belange von Gesundheit, Fitness und Ernährung vor dem Hintergrund der psychischen und physischen Belastungssituation am Arbeitsplatz zu stärken.

Einen wichtigen Beitrag zur Gesundheit der Mitarbeiter leistet daneben die Betriebssportgemeinschaft Berlin Hyp e.V. Aktuell hat der Verein mehr als 300 Mitglieder. Seit fast 25 Jahren werden Turniere in der Branche und sportliche Aktivitäten für mehr Fitness und Teamgeist durch die Berlin Hyp finanziell gefördert.

S-Servicepartner

Der SP-BE beschäftigt ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland.

Die Einhaltung nationaler Vorgaben zum Arbeitsrecht sowie den angrenzenden Rechtsgebieten inklusive anwendbarer Tarifverträge (u. a. Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken) und bestehender Betriebsvereinbarungen sind für den SP-BE selbstverständlich.

Die primäre organisatorische Verantwortung für die Arbeitnehmerbelange liegt bei der Geschäftsführung des Servicepartners.

Neben dem Betriebsrat, der seinem gesetzlichen Auftrag folgend u. a. darauf achtet, dass die zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Rechtsgrundlagen eingehalten werden und insbesondere die kollektiven Rechte der Belegschaft vertritt, ist auch eine Schwerbehindertenvertretung eingerichtet. Nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz) sind zwei Vertreter der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat vertreten. Überwachungsfunktionen hinsichtlich der Einhaltung allgemeiner gesetzlicher Bestimmungen bilden die Compliance der S-Servicepartner Deutschland GmbH sowie die Revision.

Informationen werden soweit möglich elektronisch über das Intranet (Personalmitteilungen, Geschäftsführerinformationen, gruppenweite Unternehmenszeitung „Spotlight“) oder per Email mitgeteilt.

Zentrales Steuerungsgremium im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist der eingerichtete ASA. Ein externer Gesundheitsdienstleister stellt die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin. Ein weiterer Dienstleister übernimmt seit 2018 entsprechend der zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung den Anlaufpunkt für das Betriebliche Eingliederungsmanagement, das in 2017 im Auftrag des SP-BE noch über die BSK durchgeführt wurde.

5.2.2. Chancengleichheit

BSK

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet einen Diskriminierungsschutz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSK. Es geht darum, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Akzeptanz, Toleranz und gegenseitiges Vertrauen regieren. Ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen geschätzt werden – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, Abstammung, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung. Die BSK erfüllt die Anforderungen des Gleichbehandlungsgesetzes umfassend.

Bei der BSK arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung und religiöser Zugehörigkeit. Alle Altersgruppen sind in der Belegschaft vertreten. Der Arbeitskreis Chancengleichheit und Vielfalt der BSK beschäftigt sich mit Themen der Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit, Frauenförderung und Vielfalt. Er gibt pragmatische Impulse zur Entwicklung einer Kultur der Vielfalt.

Die BSK hat 2015 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und ist Mitglied des Bündnisses gegen Homophobie.

Anfang 2017 wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die einer umfassenden Würdigung dieser Personalpolitik mit den Schwerpunkten Chancengleichheit, Vielfalt und Familienfreundlichkeit nachkommt.

Die BSK engagiert sich im Bereich der Gleichstellung für die Förderung von Frauen in Führungspositionen und gehobene Fachfunktionen, um mit gemischten (Führungs-)Teams den langfristigen Erfolg sicherzustellen.

Die familienbewusste Personalpolitik der BSK, die den Mensch in den Mittelpunkt stellt, ist wesentlicher Teil der Unternehmenskultur. Es gibt verschiedene Arbeitsmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern. Dazu gehören familienfreundliche Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten, Unterstützung in der Erziehungsphase, Unterstützung bei der Pflege oder grundsätzlich die Option, einen Teil der Tätigkeiten im Rahmen mobiler Arbeit (HomeOffice) auszuüben.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt die Integration der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach schwerwiegenden Erkrankungen zurück in den Arbeitsalltag.

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren.

Am 31.12.2017 hat die Berlin Sparkasse 3.546 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Auszubildende und Studenten) beschäftigt, davon 1.358 männliche (38%) und 2.188 weibliche (62%).

Die Altersstruktur setzte sich 2017 folgendermaßen zusammen:

Altersgruppe	Anteil per 31.12.2017
unter 30 Jahre	10%
30 J. bis 39 J.	11%
40 J. bis 49 J.	33%
50 J. bis 59 J.	40%
60 Jahre und älter	6%

Anteil Frauen in Führung:

Ebene	Ist per 30.06.2017	Ziel per 30.06.2017	Ziel bis 30.06.2022
Aufsichtsrat	20%	>= 20%	>= 20%
Vorstand	25%	>= 20%	>= 25%
2. Ebene	24%	>= 13%	>= 35%
3. Ebene	33%	>= 30%	>= 35%

Ausgewählte Diversitätsindikatoren:

	Anteil per 31.12.2017
Schwerbehindertenquote	5,6%
Teilzeitquote	28%
Nutzungsquote Mobiles Arbeiten („Home Office“)	22%

Rückkehrrate an den Arbeitsplatz und Verbleibrate nach der Elternzeit nach Geschlecht:

	Beschäftigte	Elternzeit in Anspruch genommen 2016	Davon Austritt vor Ende 2017	Davon nach Ende 2017 noch im Unternehmen beschäftigt		Elternzeit in Anspruch genommen 2017
Weiblich	2.199	47	1*	46	98%	34
Männlich	1.367	28	0	28	100%	5
Gesamt	3.566	75	1*	74	99%	39

*Wechsel in die Landesbank Berlin Holding AG

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp ist der festen Überzeugung, dass Vielfalt Vorteile aus Gegensätzen schafft. Diese Haltung wurde unter anderem durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt unterstrichen. Die Richtlinie Menschenrechte, Diversity und Inklusion gibt den Mitarbeitern und Geschäftspartnern in diesem Zusammenhang eine klare Orientierung für das tägliche Handeln. Sie basiert auf nationalen Gesetzgebungen und orientiert sich an internationalen Standards, wie unter anderem:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Konventionen der Vereinten Nationen mit Bezug zur Arbeitswelt

- Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten der Europäischen Union

Die Richtlinie setzt den Rahmen, um Vielfalt zu fördern. So hat die Berlin Hyp für die zweite und dritte Managementebene Zielgrößen für die Mindestzahl von weiblichen Führungskräften festgelegt. Zum 31. Dezember 2017 wurde die für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands (Bereichsleitung) die bis 2020 angestrebte Zielgröße von 23 Prozent mit 28,6 Prozent übererfüllt. In der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands (Abteilungsleitung) haben Neubesetzungen dazu beigetragen, dass die Frauenquote im Vergleich zum Vorjahr um rd. 3% auf 26,7% gestiegen ist. Die bis 2020 zu erreichende Zielgröße von 30 % ist damit zwar noch unterschritten, aber im Hinblick auf den zeitlichen Aspekt besteht genügend Potential zur Erfüllung. Damit wird angestrebt, die gleichberechtigte Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Führungspositionen noch stärker in die Unternehmenskultur zu integrieren. Dies soll beispielsweise erreicht werden durch:

- Frühzeitige Potenzialerkennung und Förderung von Frauen
- Gleichzeitige Förderung von Männern zur Umsetzung einer „unbedingten Chancengleichheit“

Um dies zu erreichen, hat die Berlin Hyp u. a. folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Verbindliche Regelung zum Einbezug weiblicher Bewerber bei der Rekrutierung durch Personalberater zur Identifikation und Förderung weiblicher Potentiale
- Organisatorische Verankerung der gleichberechtigten Einbindung weiblicher und männlicher Führungskräfte in zentralen Entscheidungsprozessen der Bank, beispielsweise in Form der verbindlichen Gremienbesetzung verschiedenster Auswahl- und Beobachtergremien mit mindestens einer Frau
- Operative Verankerung der Förderung von Frauen mittels des in 2016 eingeführten Beurteilungskriteriums bzgl. des Verhaltens von Führungskräften zur Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Mitarbeitergespräch.

Darüber hinaus wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und in der Folge Chancengleichheit durch verschiedenste Maßnahmen wie z.B. die Einführung von Vertrauensarbeitszeit, mobilem Arbeiten und Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitsplätzen seitens der Bank gefördert.

Der Aufsichtsrat hat sich für seine Zusammensetzung eine Frauenquote von 13 Prozent als Ziel (bzw. zwei von 15 Aufsichtsratsmitgliedern sind weiblich) gesetzt. Für das Berichtsjahr ist dieses Ziel weiterhin erfüllt.

Im Berichtsjahr wurden keine Diskriminierungsfälle im Zusammenhang mit der Chancengerechtigkeit gemeldet.

S-Servicepartner

Der SP-BE und die SP-Gruppe haben in der Vergangenheit zahlreiche Initiativen gestartet, um die Chancengleichheit zu stärken und Themen wie Diskriminierung und Vorurteilen entgegenzuwirken.

So wurden bspw. als Zielgrößen für den innerhalb von 5 Jahren bis zum 30.06.2022 zu erreichenden Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung:

- für die 2. Führungsebene von 25% und
- für die 3. Führungsebene von 30% festgelegt.

Per 31.12.2017 beträgt der Frauenanteil in der 2. Führungsebene noch 0 % und in der 3. Führungsebene 30 %. Die Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat (mind. 17 %) und in der Geschäftsführung (33,33 %) gelten ebenfalls für einen 5-Jahres-Zeitraum bis zum 30.06.2022. Per 31.12.2017 liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei 17 % und in der Geschäftsführung noch bei 0 %.

Das Fortbildungsprogramm „Seitenwechsel“ wurde in der Gruppe 2017 aufgelegt und ist Bestandteil des Bildungskatalogs der SP-Gruppe. Führungskräfte sollen dabei die Möglichkeit bekommen, eigene Verhaltensmuster, Wertvorstellungen und vielleicht auch Vorurteile zu überdenken. Für einen begrenzten Zeitraum übernehmen sie dabei Verantwortung in berufsfremden, sozialen Bereichen. Die Erfahrungen werden anschließend mit den Kollegen geteilt, bspw. über Intranetmeldungen.

Bei der Ausschreibung und Besetzung von offenen Stellen sowie im Rahmen der Qualifizierung wird explizit auf Chancengleichheit Wert gelegt. Im SP-BE wird eine Feedback-Kultur gelebt. So wird derzeit bspw. ein neues Mitarbeitergespräch „SP-KommMit“ eingeführt, das den Dialog zwischen Mitarbeiter und Führungskraft fördert und darüber hinaus der neutralen Potenzialerkennung und -förderung dient.

5.2.3. Qualifizierung

BSK

Der Führungskompass der BSK bildet die Basis für die Führungskultur und die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die BSK bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielfältige Chancen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung – in jeder Phase ihres Berufslebens. Dahingehend eingebettet in die Personalstrategie stehen zielgruppengerechte Instrumente und Maßnahmen in der Aus- und Weiterbildung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Die Führungskräfte der BSK werden strukturiert ausgewählt und im Rahmen von Entwicklungsprogrammen qualifiziert. Dabei wird ebenso dem Aspekt der erfolgreichen und gesunden Führung durch gezielte Schulungen zur Kommunikation Rechnung getragen. In regelmäßigen Entwicklungsgesprächen insbesondere im Rahmen des Entwicklungsinstruments „s dialog“ wird die Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt, ihre Entwicklung in die Hand zu nehmen und aktiv Maßnahmen zur eigenen Weiterentwicklung vorzuschlagen.

Die Qualifizierung erfolgt sowohl in aufeinander aufbauenden Entwicklungsschritten als auch in facettenreichen Programmen ob Führungs-, Fach- oder Projektkarriere. Die BSK fördert das berufs begleitende und berufsintegrierte Studium und bietet interne und externe Seminarangebote auf fachlicher, methodischer oder persönlicher Ebene an. Hierbei spielen auch neue interaktive Lernmethoden eine wichtige Rolle. Auch setzt die BSK auf den Wissenstransfer von Kollegen für Kollegen im Rahmen verschiedener Veranstaltungsformate

(z. B. S-Campus, Qualifizierungsevents). Die BSK qualifiziert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im Hinblick auf die Umsetzung regulatorischer und gesetzlicher Anforderungen (z. B. Geldwäsche).

Um der demografischen Entwicklung gerecht zu werden, pflegt die BSK eine aktive Einstellungspolitik und bildet jährlich Auszubildende und Dual Studierende aus. Das Ausbildungsspektrum umfasst neben der vertrieblichen/fachlichen Ausbildung auch Facetten, die die gesellschaftliche Bildung betreffen. Darüber hinaus nimmt die BSK gezielt Einstellungen von Hochschulabsolvent/-innen im Rahmen von Traineeprogrammen vor.

Die BSK schützt und fördert aktiv die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu gehören u. a. die betriebsärztliche Betreuung, der Betriebssport und ergonomische Arbeitsplätze. Ein wichtiger Teil des Gesundheitsmanagements ist ein etabliertes unabhängiges psychosoziales Betreuungsangebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in schwierigen persönlichen Lebenssituationen. Darüber hinaus ist es der BSK ein großes Anliegen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigenverantwortlich mit Unterstützung ihrer Führungskraft einen gesunden Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben finden. Unterstützt wird dies durch diverse gesundheitsfördernde Angebote u. a. auch in Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin. Das Thema „Gesund Führen“ genießt hohe Aufmerksamkeit und ist in der Führungskräfteausbildung und –betreuung der BSK fest verankert.

Weitere wichtige Rahmenbedingungen sind eine Suchtkrankenhilfe durch professionelle externe Beratung und/oder speziell ausgebildete kollegiale Suchtkrankenhelfer, eine professionelle Begleitung zur Überfallprävention und -nachsorge sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach schwerwiegenden Erkrankungen.

Um aktuelle Handlungsfelder zu erkennen und Anregungen zu Anpassungen von betrieblichen gesundheitsfördernden Maßnahmen zu erhalten, werden in Zusammenarbeit mit den großen gesetzlichen Krankenkassen die aktuellen Arbeitsunfähigkeitsanalysen ausgewertet.

Die BSK hält die gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit ein. Sie hat dazu mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt vollumfänglich, sowohl durch Arbeitsplatzbegehungen, durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit als auch durch eine Mitarbeiterbefragung. Ziel ist eine ganzheitliche und systematische Betrachtung der Arbeitsumwelt zur Umsetzung der einschlägigen gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsschutz und unter Berücksichtigung des Zusammenwirkens von Mensch, Arbeitsmittel und Arbeitsorganisation.

Der AGG-Beauftragten (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) liegen im Berichtszeitraum keine bekannten Fälle von Diskriminierung vor.

Die Ausbildungsquote 2017 betrug 6,0%

Die absolute Zahl der Unfälle des Jahres 2017 betrug 102, davon 71 Wegeunfälle und 31 Betriebsunfälle.

Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Berlin Hyp

Durch Aus- und Weiterbildung wird die Leistungsfähigkeit von Führungskräften und Mitarbeitern erhalten und die individuelle Leistungsbereitschaft gefördert. Der Funktionszyklus der Personalentwicklung besteht hierbei aus den grundsätzlichen Schritten der Bedarfsidentifikation, Zielfestsetzung, Planung, Durchführung sowie der Erfolgskontrolle und Transfersicherung zur jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme. Die Führungskräfte steuern grundsätzlich diesen Prozess gemeinsam mit ihren Teams und einzelnen Mitarbeitern und werden durch den Bereich Personal hierbei unterstützt. Auf Grundlage jährlicher Mitarbeitergespräche sowie der aktuellen und zukünftigen Aufgabenstruktur initiieren und begleiten sie demnach bedarfsorientierte Entwicklungsmaßnahmen von Mitarbeitern und Organisationseinheiten. Ziel aller Entwicklungsmaßnahmen, die mit durchschnittlich 3,5 Tagen pro Jahr für die Belegschaft festgelegt wurden, ist:

- die Sicherstellung qualifizierten Personals zur Deckung des unternehmensspezifischen Personalbedarfs
- die Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Mitarbeiter an strukturelle Veränderungen der Organisation und Organisationskultur
- sowie die Flexibilisierung des Personaleinsatzes.

Im Jahr 2017 haben sich die Mitarbeiter und Führungskräfte durchschnittlich geschätzt 4 Tage aus- und weitergebildet.

Der Vorstand und der Betriebsrat werden jährlich vom Bereich Personal mit dem Bildungsbericht über die Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter und Führungskräfte informiert.

S-Servicepartner

Der SP-BE investiert kontinuierlich in das eigene Bildungsangebot und nutzt hierfür das in der S-Servicepartner-Gruppe vorhandene, eigens maßgeschneiderte Bildungsangebot „S-Servicepartner Campus“. Das Angebot des CAMPUS ist für alle Mitarbeiter, die für den S-Servicepartner arbeiten, ausgelegt und stellt im Bereich „Bildung fördern“ auf die Segmente fachliche Qualifikation und persönliche Qualifikation ab sowie die Qualifikation in den Laufbahnen Führung, Experte und Projekt.

Es wurden rund 150 Fachqualifizierungen im Unternehmen durchgeführt. Zusätzlich und begleitend gab es rund 120 Qualifizierungsmaßnahmen, u.a. zur Methodenkompetenz, Sprachqualifizierung und Führungskräfteentwicklung mit insgesamt rund 540 Seminartagen. Zudem befanden sich die Maßnahmen für Experten und für Führungskräfte noch im Aufbau.

Verpflichtende Regelschulungen zu den Themen Betrugsprävention, Datenschutz, Geldwäsche und IT-Sicherheit sind regelmäßig durch die Mitarbeiter zu absolvieren.

Ergänzend wird derzeit ein neues Mitarbeitergespräch „SP-KommMit“ eingeführt, das den Dialog zwischen Mitarbeiter und Führungskraft fördert und darüber hinaus der Potenzialerkennung und -förderung dient.

Der SP-BE schützt und fördert aktiv die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu gehören u. a. die betriebsärztliche Betreuung, der Betriebssport und ergonomische Arbeitsplätze. Ein wichtiger Teil des Gesundheitsmanagements ist ein etabliertes unabhängiges psychosoziales Betreuungsangebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in schwierigen persönlichen Lebenssituationen, das über einen externen Dienstleister vorgehalten wird.

5.3.Menschenrechte

BSK

Für Geschäftstransaktionen im Finanzierungs- und Investmentbereich sowie beim Abschluss von Lieferanten- und Dienstleistungsverträgen gilt der Grundsatz der ethischen Verantwortung. Insoweit werden im Neugeschäft grundsätzlich keine Kredite an Kunden vergeben und nicht in Wertpapiere von Unternehmen investiert sowie keine Geschäftsbeziehungen mit Dritten eingegangen, die mit ihren Tätigkeiten offensichtlich einem nachhaltigen, verantwortungsvollen und somit ethischem Handeln entgegenstehen.

Dabei wird zwischen sog. "Kontroversen Geschäftsfeldern und Geschäftspraktiken" sowie "Sensiblen Branchen" unterschieden. Geschäfte in kontroversen Geschäftsfeldern oder im Zusammenhang mit kontroversen Geschäftspraktiken werden abgelehnt. Bei Geschäften in sensiblen Branchen wird das Für und Wider in Bezug auf das Geschäft abgewogen.

Darüber hinaus ist in der Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner die Erwartung festgelegt, dass der Lieferant, Dienstleister oder sonstige Geschäftspartner grundsätzlich nicht in Wertpapiere von Unternehmen investiert sowie keine Geschäftsbeziehungen mit Dritten einget, die mit ihren Tätigkeiten offensichtlich in einem nachhaltigen, verantwortungsvollen und

somit ethischem Handeln entgegenstehen. Hierunter ist u. a. die Verletzung der Menschenrechte zu sehen.

S-Servicepartner

Im Jahr 2017 hat sich der SP-BE im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit der BSK verpflichtet, die Ethik-Richtlinie des BSK einzuhalten (siehe „Anlage 01.6 zum Geschäftsbesorgungsvertrag zwischen Landesbank Berlin AG und dem S-Servicepartner Berlin“).

Resultierend aus dem Geschäftsmodell der Gesellschaft (Erbringung von bankbetrieblichen Marktfolgedienstleistungen für Sparkassen) hat die SP-BE keinen unmittelbaren Kontakt zum Kunden der Mandanten und somit auch keine Möglichkeit Einflussnahme auf ethische Dimensionen von Geschäftstransaktionen zu nehmen.

5.4. Sozialbelange / Gemeinwesen

BSK

Die Gemeinwohlorientierung steht im Mittelpunkt des Handelns der BSK. Sie ist seit ihrer Gründung im Jahr 1818 im jeweils gültigen Sparkassengesetz des Bundeslandes Berlin festgeschrieben.

Die BSK stellt allen Bürgerinnen und Bürgern Finanzdienstleistungen zu fairen Konditionen zur Verfügung, fördert das Sparen und die Berliner Wirtschaft und leistet gesellschaftliche Beiträge für ein lebenswertes Berlin. Sie übernimmt als Arbeitgeber, Steuerzahler, Auftraggeber und Förderer der heimischen Wirtschaft einen wichtigen Beitrag zu Wertschöpfung und Wohlstand in Berlin.

Über die Wirtschaft hinaus engagiert sich die BSK für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, indem sie gesellschaftliche Initiativen, Stiftungen, Vereine und ehrenamtliches Engagement unterstützt. Dies ermöglicht sie durch eigene finanzielle Mittel, die Arbeit ihrer drei Stiftungen und die Gelder aus dem PS-Sparen und -Gewinnen.

Die drei Stiftungen der BSK bilden einen wichtigen Baustein des gesellschaftlichen Engagements des Hauses.

1. Die Stiftung Berliner Sparkasse von Bürgerinnen und Bürger für Berlin unterstützt das Gemeinwohl in der Stadt.
2. Die Berliner Sparkassenstiftung Medizin mit dem Förderschwerpunkt Medizinische Forschung spezialisiert sich auf dem Gebiet seltener Erkrankungen.
3. Die Stiftung Brandenburger Tor fördert die kulturelle Vielfalt unserer Stadt.

Aus dem PS-Sparen und Gewinnen flossen 2017 Ausschüttungen von mehr als 1,4 Mio. Euro in über 200 Initiativen und Projekte in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Integration, die auf Chancengleichheit und den gesellschaftlichen Zusammenhalt ausgerichtet sind. Die BSK vergab diese Mittel gemeinsam mit dem Senat von Berlin.

Ein breit gestreutes Kiezförderungsprogramm und direkte Spenden unterstützen eine Vielzahl von gemeinnützigen Projekten in Schulen, Sportvereinen, sozialen und kulturellen Einrichtungen in ganz Berlin.

Vorträge und eine enge Kooperation mit den Berliner Schulen sorgen für die finanzielle Bildung von jung und alt.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSK sind ehrenamtlich in Projekten, Vereinen und Netzwerken aktiv und setzen sich für die Menschen in der Stadt ein.

Im September 2017, dem sogenannten Ehrenamtsmonat der BSK, waren zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen guten Zweck aktiv.

Die BSK tritt als Sponsor in den Bereichen Sport, Kultur und Soziales sowie bei wichtigen gesellschaftlichen Ereignissen in Erscheinung. So ist sie Sponsor des Landessportbunds und des Olympiastützpunkts Berlin. Seit 2015 unterstützt sie zudem als offizieller Premiumpartner die Nachwuchsarbeit des Handballvereins Füchse Berlin. Gefördert werden auch berlinweite Schulprojekte, die Kindern Spaß an Bewegung und Sport vermitteln.

Die BSK ist - gemeinsam mit dem DSGV und der Feuersozietät Berlin Brandenburg - Hauptförderer der Staatlichen Museen zu Berlin. Die Kooperation besteht seit dem Jahr 2011. Ihre Schwerpunkte sind neben großen Ausstellungen Vermittlungsprojekte mit Kindern und jungen Erwachsenen.

Eine weitere Kooperation besteht mit der Komischen Oper Berlin #. Motto aller geförderten Aufführungen und Projekte ist das Thema Vielfalt und Einbeziehung aller sozialen Schichten in das kulturelle Opernangebot. Für das Mitsingprojekt „Sing Along“ der Komischen Oper für Berliner Schulen konnte die Berliner Senatorin Dilek Kolat als Schirmherrin gewonnen werden.

Jüngstes Projekt ist eine Kooperation mit dem Zoo Berlin zur Unterstützung der Zooschule, das sich an Kinder und Erwachsene, besonders aber an Kinder aus Schulen und Kitas in ganz Berlin richtet.

Zum dritten Mal engagierte sich die BSK im Jahr 2017 für den „Karneval der Kulturen“ und sicherte auf diese Weise den Fortbestand der beliebten Veranstaltung.

Eine Herausforderung stellt weiterhin die Unterstützung von Flüchtlingen dar. Zu diesem Zweck unterhält die BSK ein KundenCenter, das speziell auf die Bedürfnisse von Flüchtlingen zugeschnitten ist. Die Berliner Sparkasse führt als einzige Bank in Berlin in großem Umfang Konten für Geflüchtete, derzeit ca. 30.000 Stück.

Im Bereich Wirtschaft unterstützt die BSK die Stiftungsprofessur zum Thema Digitalisierung an der FU Berlin, Wettbewerbe wie den Innovationspreis Berlin-Brandenburg und den Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg.

Diverse Führungskräfte und Mitarbeiter der BSK sind in Wirtschaftsvereinigungen, Fachverbänden, Stiftungen, Vereinen und Netzwerken für die BSK als Vollmitglieder, assoziierte Mitglieder bzw. ehrenamtlich tätig und halten so Kontakt zu wesentlichen Kundengruppen.

Ein Teil der Betreuerressourcen wird für die enge Betreuung von öffentlichen Stellen sowie diesen nahe stehenden Vereinigungen und Verbänden abgestellt. Die BSK steht hier mit besonderer Expertise sowie in vielen Fällen Sonderkonditionen zur Verfügung.

Das finanzielle Engagement der BSK und ihrer Stiftungen im Gemeinwesen von Berlin stellt sich 2017 wie folgt dar:

- Bildung, Soziales: 919 TEUR
- Kunst / Kultur: 878 TEUR
- Wissenschaft und Forschung: 223 TEUR
- Sport: 622 TEUR

Im Zeitverlauf stellt sich das finanzielle Engagement der Berliner Sparkasse, ihrer Stiftungen sowie inkl. der Ausschüttungen aus dem PS-Sparen wie folgt dar:

2014	2015	2016	2017
3.195	3.876	4.215	4.094

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp mit ihrem Sitz in Berlin leistet einen Betrag zum wirtschaftlichen und sozialen Wohlergehen insbesondere im Land Berlin. Im Rahmen ihres profitablen Geschäftsmodells werden Einnahmen aus dem Zins- und Provisionsgeschäft erzielt und damit Gewinne, Gehälter der Mitarbeiter sowie Steuern bezahlt. Der Gewinn wird an die Alleinaktionärin Landesbank Berlin Holding, ebenfalls mit Sitz in Berlin, abgeführt.

Zur Darstellung folgender Positionen, die sich aus der Gewinn- und Verlustrechnung des Geschäftsjahrs 2017 ableiten, wird auf den Lagebericht (S. 17) verwiesen.

• Zins-und Provisionsüberschuss	310,0 Mio. €
• Personalaufwand	73,6 Mio. €
• darunter Löhne und Gehälter	56,0 Mio. €
• darunter soziale Abgaben	7,5 Mio. €
• Bankenabgabe	10,1 Mio. €
• Steuern	0,6 Mio. €
• Gewinnabführung	117,0 Mio. €

Darüber hinaus strebt die Berlin Hyp mit ihrem gesellschaftlichen Engagement (Corporate Citizenship) eine angemessene Verankerung in der Region an. Gemeinnütziges Engagement ist damit originärer Teil der Geschäftstätigkeit, der darauf abzielt, die Berlin Hyp vor Ort für Kunden, Nachbarn und potenziell neue Mitarbeiter als verantwortlicher Teil der Gesellschaft sichtbarer und erlebbarer zu machen.

Corporate Citizenship ist bei der Berlin Hyp im Nachhaltigkeitsmanagement angesiedelt, das auch als zentraler Ansprechpartner dient. Der Prozess für Corporate Citizenship ist in der Richtlinie Corporate Citizenship festgelegt.

Die Berlin Hyp plant, steuert, bewertet und kommuniziert ihr gemeinnütziges Engagement in Anlehnung an die Systematik der London Benchmark Group. Das bedeutet, dass alle wesentlichen Engagementsaufwendungen („Input“) erfasst werden. Es wird ermittelt, was mit diesen Aufwendungen unmittelbar getan („Output“) wird und schließlich abgeschätzt, was das Engagement längerfristig für Empfänger, Geber und Gesellschaft bewirken („Impact“) wird.

Alle Spenden am Standort Berlin der Berlin Hyp werden durch den Vorstand entschieden und ab einer bestimmten Höhe dem Aufsichtsrat berichtet.

Im Berichtsjahr spendete die Berlin Hyp rund 82.000€ an verschiedene gemeinnützige Einrichtungen in Berlin.

Die Berlin Hyp entspricht den gesellschaftlichen Anforderungen auch bei den eigenen Investments. Sie hat hierfür ethische Anlagekriterien festgelegt, die sich aus den zehn Prinzipien des Global Compact, weiteren international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards sowie den Compliance-Anforderungen der Bank ableiten. Hierauf basiert der in der Berlin Hyp verwandte Filter für die Eigenanlagen der Bank (Depot A). Durch seine Anwendung auf den Bestand und Neu-Investments sollen nachhaltige Aspekte bei der Geldanlage gleichberechtigt mit den ökonomischen Zielen der Anlage in Wertpapiere berücksichtigt werden. Die Basis für die Analyse des Depot A und die Grundlage für zukünftige Anlageentscheidungen bildet dabei der jährliche Bericht des Sparkassenverbands Baden-Württemberg in Kooperation mit der unabhängigen Nachhaltigkeits-Ratingagentur oekom research. Treten bei der halbjährlichen Überprüfung des Depot A durch das Nachhaltigkeitsmanagement Ver-

stöße gegen die Kriterien des Filters zutage, berät sich Treasury mit dem Nachhaltigkeitsmanagement über zu treffende Maßnahmen.

S-Servicepartner

Der SP-BE hat kein gesondertes Konzept i.S.d. CSR-Richtlinie. Jedoch ist in diesem Zusammenhang auf einzelne Angebote zu verweisen (siehe 5.2.3 - Qualifizierung).

5.5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

5.5.1. Politische Einflussnahme

BSK

Der Sparkassenverband Berlin gehört wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände zu den Trägern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV). Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union.

Im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements und bei Themen, die die Wahrung des öffentlichen Auftrags betreffen, steht der Sparkassenverband Berlin im regelmäßigen Kontakt mit den gewählten Berliner Mandats- und Amtsträgern. Darüber hinausgehend beteiligt sich die BSK über den Sparkassenverband Berlin lediglich dann durch Stellungnahmen am politischen Prozess, wenn sie dazu ausdrücklich von staatlichen Stellen wie etwa der für ihn zuständigen Staatsaufsicht des Landes Berlin oder von der Europäischen Kommission aufgefordert wird. Im Übrigen ist der Sparkassenverband Berlin parteipolitisch neutral.

Weder der Sparkassenverband Berlin noch die BSK leisten Spenden an politische Parteien. In der BSK sind Förderungskriterien für Spenden und Sponsorings inkl. einer Negativabgrenzung fixiert. Der Ausschluss einer Förderung von politischen Parteien ist in dieser Regelung explizit aufgeführt.

In der BSK existiert zudem eine MaRisk-Compliance-Funktion, die auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung aller für das Institut relevanten und wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben und entsprechender Kontrollen hinwirkt. Dazu ist u. a. ein zentral-dezentrales MaRisk-Compliance-Konzept eingerichtet, das in der Federführung von Compliance liegt und bei dem alle themenverantwortlichen Fachbereiche eingebunden sind.

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp übt grundsätzlich keinen politischen Einfluss aus. Im Berichtsjahr wurden weder Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren getätigt noch sind Eintragungen in eine Lobbyliste erfolgt. Zuwendungen an politische Parteien oder Politiker sind bei der Berlin Hyp gemäß der Richtlinie Corporate Citizenship untersagt.

Ihren Beitrag zur öffentlichen Debatte branchenrelevanter Entwicklungen leistet die Berlin Hyp über ihr Engagement in Verbänden und Brancheninstitutionen, die ihrerseits im Rahmen ihrer Satzungen handeln müssen und durch ihre Gremien überwacht werden.

S-Servicepartner

Die SP-BE übt keinen politischen Einfluss aus. Die SP-BE wird durch die SP-DT bei der Umsetzung der relevanten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen unterstützt.

5.5.2. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

BSK

In der BSK existiert eine Vielzahl an Anweisungen und Richtlinien zum Themengebiet Compliance, u. a. Umgang mit Interessenkonflikten, Mitarbeitergeschäfte, Leitlinie zur Vorbeugung und Bekämpfung von sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud Policy), Umgang mit Geschenken und Einladungen (Geschenke-Policy), Geldwäscheprävention, Embargo, Meldung von Auffälligkeiten und Verstößen (Hinweisgebersystem), Management von Reputationsrisiken.

Die Einhaltung dieser Anweisungen und Richtlinien wird risikoadjustiert vom Bereich Compliance anhand der Durchführung von Prüfungen, regelmäßiger Kontrollen sowie Stichproben überwacht.

Bei etwaigen Verstößen wird im Einzelfall über mögliche Sanktionen, insbesondere personalrechtliche Konsequenzen, entschieden.

Darüber hinaus werden die Tätigkeit des Bereiches Compliance sowie die bestehenden Vorgaben für alle anderen Bereiche von der internen Revision regelmäßig risikoorientiert geprüft.

Der Vorstand der BSK trägt primär die Verantwortung für das Thema Compliance und hat eine Compliance-Funktion mit Compliance- und Geldwäsche-Beauftragten implementiert.

Für alle Beschäftigten werden regelmäßige Pflichtschulungen mit Hilfe webbasierter Lernprogramme sowie Präsenzs Schulungen zu allen Compliance-Themen durchgeführt.

In der BSK ist ein Hinweisgebersystem implementiert, über das für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität die Möglichkeit besteht, Hinweise auf Verstöße gegen bankaufsichtliche Regelungen sowie etwaige strafbare Handlungen innerhalb des Unternehmens an einen externen Rechtsanwalt mit Ombudsmann-Funktion zu melden.

Alle Beschäftigten der BSK erhalten einmal jährlich die Geschenke-Policy, die Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung enthält, quittierungspflichtig zur Kenntnis.

Es wurden im Berichtsjahr keine Korruptionsfälle in der BSK festgestellt.

Wesentliche Auffälligkeiten im Hinblick auf die Nichtübereinstimmung mit Gesetzen und Regularien im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereich gab es im Berichtsjahr nicht.

Eine Einschätzung der Risikosituation in Bezug auf die Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption wurde vorgenommen. In diesem Zusammenhang wurden keine wesentlichen Risiken identifiziert.

Berlin Hyp

Um den Erfolg der Bank in den Märkten und bei ihren Kunden zu sichern, ist es ein wichtiges Ziel der Bank, das Vertrauen der Kunden, Mitarbeiter, Eigentümer und Aufsichtsbehörden zu erhalten und zu stärken. Sicherheit und Schutz der Kunden und Mitarbeiter haben daher eine hohe Priorität. Handeln im Kundeninteresse und die Vermeidung von Interessenkonflikten sind daher die Hauptziele der Compliance-Grundsätze der Berlin Hyp, die in der internen Arbeitsanweisung Compliance zusammengefasst sind und über die Compliance-Abteilung unter Leitung des Compliance-Beauftragten überwacht werden.

Die Berlin Hyp orientiert sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten an Recht und Gesetz, an den beruflichen Standards sowie an die internen Regelungen, Vorschriften und Leitbildern.

Die Mitarbeiter sind dazu angehalten, die Gesetze und Vorschriften, die in den jeweiligen Rechtsräumen gelten, in denen die Bank tätig ist, zu respektieren und zu befolgen. Es erfolgen Schulungen bzw. Unterrichtungen der Mitarbeiter zur Einhaltung der gesetzlichen Normen und internen Regelungen. Die Berlin Hyp toleriert keine Versuche betrügerischen Handelns oder korrupten Verhaltens.

Für das Jahr 2017 sind keine Korruptionsvorfälle bei der Berlin Hyp bekannt.

Die Unternehmensleitung wird durch die Compliance-Abteilung regelmäßig über den Stand des Compliance-Managements im Unternehmen informiert. Außerdem erfolgt ad hoc eine anlassbezogene Information im Falle von entsprechend schwerwiegenden Verstößen gegen Compliance-Regelungen. Die regelgerechte Umsetzung unternehmensinterner Vorgaben wird außerdem planmäßig - und falls erforderlich ad hoc - durch die Interne Revision weisungsunabhängig überprüft, die direkt an den Vorstand berichtet.

Es ergaben sich im Berichtsjahr keine Auffälligkeiten

Im Berichtsjahr wurden keine Bußgelder gegen die Berlin Hyp verhängt. Außerdem wurden keine nicht monetären Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegen die Bank ausgesprochen.

Die Berlin Hyp erhebt, verarbeitet und nutzt personenbezogene Daten von Kunden und Geschäftspartnern. Sie dienen dem allgemeinen Geschäftsbetrieb und ermöglichen die bedarfsgerechte Beratung und Betreuung der Kunden. Der Umgang mit diesen personenbezogenen Daten soll sorgfältig, gesetzeskonform und nach klaren Regeln erfolgen, um das in die Bank gesetzte Vertrauen der Kunden zu rechtfertigen. Firmenintern und gegenüber Kunden und Geschäftspartnern achten wir deshalb darauf, wer welche Informationen erhält. Eine Weitergabe von Kundendaten an Dritte erfolgt nur, sofern die Kunden darin eingewilligt haben, eine rechtliche Zulässigkeit oder rechtliche Verpflichtung hierfür besteht.

In einer Organisationsanweisung sind die Prozesse festgelegt und beschrieben, mit denen auf die Umsetzung des Bundesdatenschutzgesetzes und anderer Vorschriften über den Datenschutz in der Berlin Hyp hingewirkt wird. Der betriebliche Datenschutz wird durch den Datenschutzbeauftragten überwacht. Er handelt im Auftrag des Vorstands und ist in den ihm bestimmten Aufgaben weisungsfrei. Der Datenschutzbeauftragte wirkt auf die Einhaltung des Datenschutzes hin und überwacht und koordiniert die Datenschutzmaßnahmen. Sie sind Ansprechpartner für die Datenschutzbeauftragten der Kunden, das Management, die Mitarbeiter und die Betriebsräte. Alle Mitarbeiter der Berlin Hyp sind aufgefordert, eine webbasierte Datenschutzeschulung zu absolvieren.

Die Unternehmensleitung wird durch den Datenschutzbeauftragten mit einem jährlichen Bericht über den Stand des Datenschutzes im Unternehmen informiert bzw. ad hoc wenn erforderlich.

S-Servicepartner

Die SP-BE verfügt über diverse Anweisungen und Richtlinien zur Unternehmenscompliance. Hier sind insbesondere die Anweisungen zur UnternehmensCompliance, Betrugsprävention, Geldwäsche und Verhinderung von Terrorismusfinanzierungen sowie die Geschenkerichtlinie zu nennen. Den Geschäftsführern obliegt die gemeinsame Gesamtverantwortung für das Risikomanagement der Gesellschaft. Sie informieren die Abteilung Risikomanagement über compliance-relevante Beschlüsse der Geschäftsführung.

Unterhalb der Geschäftsführung liegt die Verantwortung für die Umsetzung der Regelungen bei den jeweiligen Führungskräften.

Durch Einbindung der UnternehmensCompliance in das Risikomanagement und eine enge Zusammenarbeit mit dem Bereich Recht wird sichergestellt, dass die Risiken der Gesellschaft in Bezug auf

das regelkonforme Verhalten der Mitarbeiter bekannt sind und überwacht werden. Instrumente hierzu sind u.a. Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Zu den Themenfeldern Datenschutz, Informationssicherheit, Betrugsprävention und Geldwäsche sind darüber hinaus durch alle Mitarbeiter in definierten Zyklen Pflichtschulungen (WBT) nachweislich zu absolvieren.

Weiterhin dienen der Gesellschaft zur Sicherstellung einer angemessenen Risikoüberwachung und Kommunikation folgende Maßnahmen:

- das Kennen der eigenen Prozesse und deren Risikogehalt durch regelmäßige Prozessuntersuchungen
- die Durchführung eines gezielten Maßnahmen-Controllings
- die Adhoc-Meldepflicht im Falle wesentlicher Risikoveränderungen
- die regelmäßige Kommunikation über risikorelevante Sachverhalte zwischen der Gesellschaft und den Gesellschafterinnen
- ein umfassendes und regelmäßiges Reporting.

Zudem werden die Inhalte von Anweisungen und deren Einhaltung risikoorientiert durch die Revision der SP-BE geprüft.

Im Jahr 2017 wurden gegen die SP-BE weder Bußgelder noch Strafen verhängt, die aus der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften resultieren.