

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht
des S-Erwerbsgesellschaft-Konzern
für das Jahr 2018
orientiert am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK),
inkl. ergänzender nichtfinanzieller Leistungsindikatoren in Anlehnung an
Global Reporting Initiative Standards (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	11
3.4. Tiefe der Wertschöpfungskette.....	12
4. Prozessmanagement.....	13
4.1. Verantwortung	13
4.2. Regeln und Prozesse	14
4.3. Kontrolle.....	15
4.4. Anreizsysteme	17
4.5. Beteiligung von Anspruchsgruppen.....	18
4.6. Produkt- und Innovationsmanagement	20
5. Nachhaltigkeitsaspekte.....	21
5.1. Umweltbelange	21
5.2. Arbeitnehmerbelange	21
5.2.1. Arbeitnehmerrechte	22
5.2.2. Chancengleichheit	24
5.2.3. Qualifizierung.....	27
5.3. Menschenrechte	29
5.4. Sozialbelange / Gemeinwesen	30
5.5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung.....	32
5.5.1. Politische Einflussnahme.....	32
5.5.2. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	33

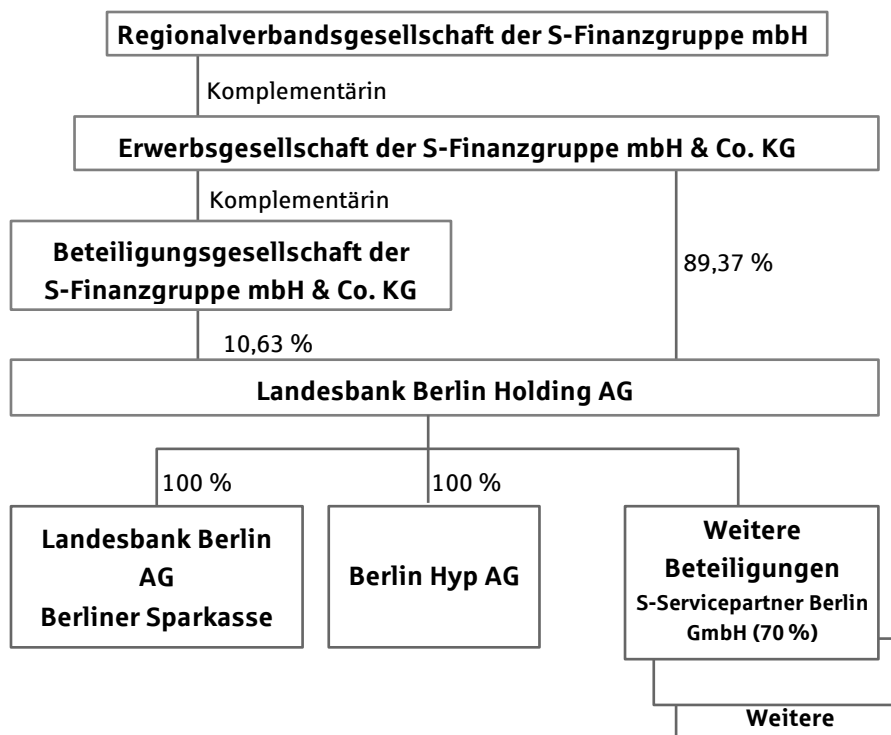
Der S-Erwerbsgesellschaft-Konzern im Überblick

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 01.01.2018 bis 31.12.2018 und wird parallel zum Konzernlagebericht im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Die organisatorische und rechtliche Struktur des S-Erwerbsgesellschaft-Konzerns stellte sich zum 31. Dezember 2018 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 2018 bei 4.526.

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

Die nichtfinanziellen Aspekte für den S-Erwerbsgesellschaft-Konzern ergeben sich aus den drei wesentlichen Tochterunternehmen der LBBH, die BSK, die Berlin Hyp und der SP-BE. 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 (Teil des Lageberichtes): <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 Berichtes 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 nichtfinanziellen 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 Berliner Sparkasse 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 Berliner Sparkasse ... nach kaufmännischen Grundsätzen unter Beachtung allgemeinwirtschaftlicher 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, die in sechs Geschäftsbereiche unterteilt sind. Das Geschäftsfeld Private Kunden umfasst das Geschäft mit Privatkunden in Berlin (Geschäftsbereich Private Kunden) sowie das bundesweite Kreditkartengeschäft unter der Marke „LBB“ (Geschäftsbereich DirektBankService).

Zum Geschäftsfeld Firmenkunden zählt neben dem Firmenkundengeschäft in Berlin mit kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen ebenso das ausgewählte überregionale Geschäft mit großen Firmenkunden (Geschäftsbereich Firmenkunden). Darüber hinaus fokussiert sich die gewerbliche Immobilienfinanzierung (Geschäftsbereich Gewerbliche Immobilienfinanzierung) auf das regionale Geschäft mit Wohnungsunternehmen, professionellen Investoren, Fondsgesellschaften, Immobilien AGs, Projektentwicklern, Bauträgern sowie vermögenden Privatkunden in Berlin.

Das Geschäftsfeld Treasury (gleichzeitig Geschäftsbereich) ist sparkassentypisch ausgerichtet mit den Kernfunktionen Absicherung und Refinanzierung des Kundengeschäfts, Liquiditätsmanagement, Depot-A mit Kreditersatzgeschäft i.R. klassischer Asset-Allokation und strategischer Fristentransformation.

Zusätzlich erbringen die Zentralfunktionen und Marktfolgeeinheiten (Geschäftsbereich Sonstige) Leistungen wie z.B. Compliance, Kredit, Finanzen, Risikocontrolling, Organisations- und Produktivitätsmanagement, Unternehmensentwicklung, Risikobetreuung und Recht sowie Revision.

Die Geschäftsstrategie der BSK fußt auf folgenden strategischen Leitsätzen, die den übergeordneten Anspruch der BSK widerspiegeln:

- Berlin: Die BSK richtet ihr Geschäft auf die Region aus.
- Kunde: Die BSK konzentriert sich auf das Geschäft mit ihren Kunden.
- Einfach: Die BSK steht für Qualität und meidet Komplexität.
- Verbund: Die BSK ist fest in den Verbund der Sparkassen-Finanzgruppe integriert.

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

- BSK Immobilien GmbH
- DekaBank
- Deutscher Sparkassen Verlag
- Deutsche Leasing
- Feuersozietät Berlin Brandenburg
- Finanzinformatik
- LBS
- S-Kreditpartner GmbH (SKP)

- S-Servicepartner Gruppe
- S-Versicherungspartner GmbH.

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

Die BSK hat für das Geschäftsjahr 2018 einen gesonderten nichtfinanziellen Bericht gemäß §§ 289 b-e HGB (Nachhaltigkeitsbericht) erstellt. Dieser wird zusammen mit dem Geschäftsbericht 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 der Berlin Hyp entnommen werden.

Die Berlin Hyp AG (Berlin Hyp) ist gemäß §§ 289b bis 289e HGB zu einer jährlichen Publikation einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet. Dieser Pflicht kommt sie - ohne Inanspruchnahme einer Befreiungsmöglichkeit - durch die Publikation ihrer „nichtfinanziellen Erklärung“ (im Folgenden auch „Erklärung“ genannt) nach. Die Erklärung bezieht sich auf den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2018 und ist erstmalig Teil des Lageberichts der Berlin Hyp. Ergänzend wird die Berlin Hyp die Erklärung auf ihrer Internetseite unter www.berlinhyp.de veröffentlichen.

S-Servicepartner

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

Der 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. Es ist der Anspruch der BSK, den wirtschaftlichen Erfolg nicht zu Lasten der Umwelt, der Gesellschaft oder einzelner Teile der Gesellschaft zu erzielen.

Eine allgemeine übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie ist gegenwärtig nicht implementiert. Gleichwohl hat das Unternehmen eine Ethik-Richtlinie für die verschiedenen Zielgruppen in der BSK implementiert. Dabei handelt es sich um Grundsätze, die neben der Strategie bestehen.

Die Ethik-Richtlinie der BSK beschreibt Werte, Prinzipien und Methoden, die das Geschäftsgebaren auszeichnen. Die Ethik-Richtlinie stellt eine Selbstverpflichtung aller 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 für das Jahr 2017 vorgelegte Bericht konzentrierte sich auf die Beschreibung des Status quo. In 2018 lag der Fokus auf der internen Prozessstabilisierung sowie Verbesserungen parallel zu den aufsichtsrechtlichen Vorgaben.

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.

S-Servicepartner

Im Jahr 2017 hat sich der SP-BE im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit der BSK verpflichtet, die Ethik-Richtlinie des BSK einzuhalten.

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

Der 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 dem SP-BE ein Anliegen, die Interessen der Stakeholder und Mandaten stets zu berücksichtigen und im Tagesgeschäft zu integrieren.

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

3.2. Wesentlichkeit

Da die S-Erwerbs-KG keine eigene Geschäftstätigkeit ausübt, kann das Thema Wesentlichkeit für den Konzern nur i.R. einer Einzelbetrachtung der wesentlichen vollkonsolidierten Gesellschaften analysiert werden. Die Konzernwesentlichkeitsanalyse wurde wie folgt durchgeführt:

Für BSK und SP-BE wurde anhand eines Prüftools eine Experten-/Selbsteinschätzung vorgenommen. Darin wurden 20 Prinzipien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) in Verbindung mit GRI Kriterien für die doppelte Wesentlichkeitsprüfung gegenübergestellt. Die Berlin Hyp hat eine Wesentlichkeitsanalyse in Form einer Stakeholderbefragung mithilfe eines Conjoint-basierten Verfahrens durchgeführt. Die Ergebnisse wurden mit dem Management einer Evaluierung unterzogen. Dabei wurde zum einen geprüft, inwiefern die Geschäftstätigkeit der Berlin Hyp im nennenswerten Umfang auf die einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte einwirkt. Zum anderen wurde untersucht, ob eine Relevanz der

Nachhaltigkeitsaspekte für das Verständnis von Geschäftsverlauf, Geschäftsergebnis und Lage der Berlin Hyp gegeben ist.

Auf der Grundlage dieser Einzeluntersuchungen wurde anschließend konsolidiert. Dabei wurden die Themen, die für alle Institute doppelt wesentlich sind, automatisch auch für den Konzern als doppelt wesentlich erachtet. Zugleich werden Themen, die nach der Einzelbetrachtung von BSK oder Berlin Hyp doppelt wesentlich sind, aufgrund der Bedeutung dieser Institute für die Geschäftstätigkeit des Konzerns als doppelt wesentlich erachtet. Die nachfolgende Abbildung zeigt das Ergebnis der Konsolidierung.

Übersicht wesentlicher Themen

		Doppelt wesentlich nach CSR-RUG
Umweltbelange	Berücksichtigung ökologischer Kriterien bei der Emission von Bonds/Anleihen	✓
	Berücksichtigung von Klimaschutzkriterien bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten	✓
	Berücksichtigung von Kriterien zur Ressourcenschonung und Schutz der Biodiversität bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten	✓
Arbeitnehmerbelange	Qualifizierung	✓
	Chancengerechtigkeit	✓
	Arbeitnehmerrechte	✓
	Nichtdiskriminierung	✓
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	✓
	Beschäftigung	✓
Menschenrechte*	Prüfung bezüglich Menschenrechte (Lieferkette)	
	Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten	
Sozialbelange	Soziales Engagement und lokale Gemeinschaften	✓
	Beteiligung von Anspruchsgruppen	✓
	Berücksichtigung sozialer Belange bei der Emission von Bonds/Anleihen	✓
	Angebot sicherer/stabiler Finanzprodukte	✓
	Transparente Darstellung von Impacts, Chancen und Risiken des Portfolios	✓
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern	✓
	Datenschutz und IT-Sicherheit	✓
	Korruptionsbekämpfung	✓
Sonstige	Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten	✓
	Verantwortliche Ausgestaltung von der Digitalisierung von Prozessen**	✓

* Das Thema Menschenrechte weist keine doppelte Wesentlichkeit nach CSR-RUG auf. Jedoch ist dieses Thema relevant, daher wird nachfolgend freiwillig darüber berichtet.

** Die verantwortliche Ausgestaltung der Digitalisierung von Prozessen wirkt auf Arbeitnehmer- und Sozialbelange und wird im Folgenden auf Ebene der einzelnen Aspekte näher erläutert.

• Umweltbelange

Der Aspekt Umweltbelange ist für den Konzern doppelt wesentlich. Dies ergibt sich daraus, dass für die Berlin Hyp über ihre Green Bonds sowie der Berücksichtigung von Kriterien für Finanzierungsprojekte (Klimaschutz, Ressourcenschonung und Schutz der Biodiversität) wesentlich ist. Die Betriebsökologie der Institute ist aufgrund der jeweiligen Geschäftstätigkeit, die natürliche Ressourcen verhältnismäßig geringfügig verbraucht und keinen bedeutenden Anteil an klimarelevanten Emissionen hat, von geringer Bedeutung. Ausschlusskriterien für Produkte wie Finanzierungen bestehen in der BSK nicht, daher ist für die BSK und den SP-BE der Aspekt nicht doppelt wesentlich.

Aufgrund der Verantwortung der BSK wird für weitere Angaben auf den Gesonderten nichtfinanziellen Bericht der BSK verwiesen.

- **Arbeitnehmerbelange**

Der Aspekt Arbeitnehmerbelange ist für den Konzern sowie die Institute nach CSR-RUG doppelt wesentlich. Dies ergibt sich daraus, dass die Institute als Dienstleistungsunternehmen im Wesentlichen aus ihren Mitarbeitern bestehen. Aufgrund der geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie der Notwendigkeit des Geschäftsbetriebes wurden entsprechende Maßnahmen zu Arbeitnehmerrechten, Chancengerechtigkeit und Qualifizierung ergriffen. Durch diese Maßnahmen tragen die Institute zur Weiterentwicklung der Arbeitnehmer bei.

- **Menschenrechte**

Der Aspekt Menschenrechte ist für den Konzern nach CSR-RUG nicht doppelt wesentlich. Dies ergibt sich für die BSK aufgrund des regionalen Bezugs auf Berlin. Für die unmittelbare Geschäftstätigkeit der BSK werden keine Produkte oder Leistungen außerhalb der Europäischen Union bezogen. Gleichzeitig gehen von der BSK aufgrund ihrer regionalen Tätigkeit in Berlin keine wesentlichen Wirkungen auf diesen Aspekt aus. Aufgrund des Geschäftsmodells der SP-BE ist die Lieferkette im Rahmen der Wertschöpfung als verhältnismäßig klein und von geringer Relevanz zum Thema Menschenrechte einzuschätzen. Daher werden die Auswirkungen vom Sachverhalt auf das Unternehmen und umgekehrt als nicht wesentlich bewertet. Die Berlin Hyp ist überwiegend in Deutschland sowie in ausgewählten Kernmärkten Europas tätig, daher wird die Wahrscheinlichkeit von Menschenrechtsverletzungen im Rahmen der Geschäftstätigkeit als gering eingeschätzt. Die Institute machen hierzu freiwillig nähere Angaben.

- **Sozialbelange**

Der Aspekt Sozialbelange ist für den Konzern nach CSR-RUG doppelt wesentlich. Dies ergibt sich aus der doppelten Wesentlichkeit für die BSK aufgrund ihres öffentlichen Auftrages und verschiedener Engagements sowie Spendenaktivitäten und für die Berlin Hyp aufgrund ihrer Finanzprodukte und der Darstellung ihrer Impacts, Chancen und Risiken des Portfolios. Für den SP-BE ist der Aspekt nicht doppelt wesentlich, da das Geschäftsmodell der SP-BE die Erbringung von Marktfolgendienstleistungen für die BSK vorsieht. Deshalb können lediglich die Mitarbeiter der BSK als zentrale Anspruchsgruppe identifiziert werden. Demnach sind keine wesentlichen Auswirkungen auf diesen Aspekt festzustellen.

- **Bekämpfung von Korruption und Bestechung**

Der Aspekt Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist für den Konzern nach CSR-RUG doppelt wesentlich. Dies ergibt sich daraus, dass die Bekämpfung von Korruption und Bestechung für die BSK und den SP-BE aufgrund der geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie des erfolgsentscheidenden Einflusses auf die Geschäftstätigkeit doppelt wesentlich ist. Die Prävention von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten und die Einhaltung rechtlicher Anforderungen durch die Produkte und Dienstleistungen der Berlin Hyp haben einen erfolgsentscheidenden Einfluss auf ihre Geschäftstätigkeit. Von dieser geht nach gemeinsamer Einschätzung mit den Stakeholdern nur eine nicht-wesentliche Auswirkung auf den Aspekt „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ aus. Jedoch wird diesem Thema innerhalb der Berlin Hyp eine besondere Aufmerksamkeit gewidmet und hierzu freiwillig nähere Angaben gemacht.

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 separate Nachhaltigkeitsstrategie ist in der BSK momentan nicht vorgesehen. Verschiedene nichtfinanzielle Aspekte und Inhalte z.B. soziale Belange werden zudem in der Gesamtbankstrategie und in der Ethik-Richtlinie der BSK berücksichtigt bzw. geregelt.

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 Mitarbeiter
- Ablehnung kontroverser Geschäfte und Geschäftspraktiken
- Schutz vertraulicher Informationen und Daten
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Verpflichtung gegenüber Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern

Konkrete Ziele zu nichtfinanziellen Aspekten sind sofern vorhanden in den einzelnen Abschnitten dargestellt.

Berlin Hyp

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

1. Die Berlin Hyp ist der modernste gewerbliche Immobilienfinanzierer in Deutschland
2. Die Berlin Hyp ist der Verbundpartner der Sparkassen

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 Rahmenseetzungen 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 für eine Klimarisikoanalyse von Immobilienportfolios	Umweltbelange	12/2020	In Umsetzung
		Projektarbeit mit Carbon Delta	Umweltbelange	12/2020	In Umsetzung
		Prüfung und ggf. Konzepterstellung zur erweiterten Impactmessung des gesamten finanzierten Immobilienportfolios	Sozialbelange – gesellschaftliche Wirkung	12/2020	In Umsetzung
	Zukunftsorientierte Kundenbeziehung	Weiterentwicklung und Prozessoptimierung des Green Bonds Konzepts	Umweltbelange	12/2020	In Umsetzung

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 der BSK einzuhalten.

Eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie ist im SP-BE nicht vorhanden. Verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte werden jedoch im operativen Geschäft mit berücksichtigt wie zum Beispiel bei der Einhaltung der Ethik-Richtlinie. Aus der Ethikrichtlinie geht der Anspruch hervor, dass das wirtschaftliche Handeln nicht zu Lasten 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 Lieferkette

BSK

Als Finanzinstitut erbringt die BSK zentrale Teile ihrer Lieferkette selbst. Der Schwerpunkt liegt auf der qualitativ hochwertigen Beratung und der ganzheitlichen 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 ethischen Standards wie die BSK.

Neben den gesetzlichen Vorgaben für Banken hat u.a. der Bereich Compliance weitere Richtlinien erstellt, die auf einzelne Nachhaltigkeitsaspekte besonders eingehen u.a. die Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner.

Mit Blick auf Einkauf und Beschaffung sind aktuell neben den in der Ethik-Richtlinie festgesetzten Inhalten und gesetzlichen Vorgaben keine Nachhaltigkeitsstandards etabliert. Grund hierfür ist, dass branchenbezogen die Nachhaltigkeitsauswirkung der klassischen Lieferkette für einen Finanzdienstleister sehr gering ist.

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 der BSK einzuhalten.

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 im Rahmen des zentralen Auslagerungsmanagements sowie bei Bedarf durch einen schriftlich dokumentierten Leistungsscheck 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

Es ist ein grundsätzlicher Anspruch der BSK, nachhaltig im Sinne ihrer strategischen Ausrichtung, ihres öffentlichen Auftrags und der Ethik-Richtlinie zu handeln, für deren Einhaltung die Unternehmensführung verantwortlich zeichnet. Die Verantwortung für die Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements einschließlich Berichterstattung sowie die Koordination des Nachhaltigkeitsteams wurde 2018 der Strategieeinheit innerhalb des Bereiches 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.

Die BSK konzentriert sich innerhalb der für sie wesentlichen drei Nachhaltigkeitsaspekte (Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung) wiederum insbesondere auf das gesellschaftliche Engagement, weil dies ihrem öffentlichen Auftrag als Sparkasse der Bürger Berlins entspricht. Über die im Berliner Sparkassengesetz verankerten Aufgaben hinaus werden wir künftig an einer modernen Form des öffentlichen Auftrags arbeiten, dazu zählt insbesondere die finanzielle Bildung der Jugend und breiter Bevölkerungskreise, um so zu finanzieller Mündigkeit beizutragen.

Berlin Hyp

Nachhaltigkeit ist in der Berlin Hyp bereichsübergreifend verankert. Dies wird durch das Zusammenspiel von Vorstand, Nachhaltigkeitsbeauftragtem, Nachhaltigkeitsmanagement und dem in 2018 gegründeten Lenkungsausschuss Nachhaltigkeit, bestehend aus den Leitungen für Unternehmensstrategie, Treasury, Immobilienfinanzierung, Finanzen, Wertermittlung, Kommunikation und Marketing, Personal, Organisation und Vertriebsmanagement sichergestellt. Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie liegt beim Vorstandsvorsitzenden.

S-Servicepartner

Als Teil der Sparkassenorganisation verfolgt der SP-BE Nachhaltigkeit i.R. des öffentlichen Auftrags der Sparkassen und der vertraglichen Verpflichtung zur Einhaltung der Ethik-Richtlinie 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

Die wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte werden in verschiedenen Dokumenten aufgegriffen und beordnet. Es existieren klare und verbindliche Vorgaben, die als Regeln und Prozesse im Regelwerk dokumentiert, im Intranet veröffentlicht und von allen Mitarbeitern der BSK verbindlich zu beachten sind, dazu zählen:

- Die Gesamtbankstrategie
- Die Ethik-Richtlinie für Mitarbeiter und für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner
- Die Geschenke-Policy
- Die Corporate Compliance-Richtlinien
- Die Informationssicherheits-Leitlinie
- Die Leitlinie zum Datenschutz
- Die 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
- Die Regelungen zu Spenden und Sponsoring

Darüber hinaus bestehen für alle Beschäftigten regelmäßige Pflichtschulungen z.B. zu Geldwäsche, Betrugsprävention, Informationssicherheit und Datenschutz.

Über ein zentrales Ideenmanagement beteiligen sich die Mitarbeiter an der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Prozesse der Bank. Die Führungskräfte der BSK sind grundsätzlich dafür verantwortlich, Abläufe und Verfahren regelmäßig zu überprüfen, zu optimieren und zu aktualisieren.

Berlin Hyp

Das Handeln der Bank berücksichtigt neben ökonomischen Aspekten auch ökologische und soziale. Richtlinien mit entsprechenden Vorgaben stellen die Berücksichtigung dieser Aspekte sicher. Operationalisiert werden sie durch in den Geschäftsprozessen verankerte Maßnahmenschritte. Die Überwachung der kontinuierlichen Anwendung der Maßnahmenschritte ist primär Aufgabe der Führungskräfte.

Die Ermittlung, Bewertung, Steuerung und Überwachung der mit den fünf Nachhaltigkeitsaspekten verbundenen nichtfinanziellen Risiken obliegt operativ den jeweils zuständigen Fachbereichen und übergreifend dem Risikomanagement. Arbeitsweise und Ergebnisse des Risikomanagements sind im Lagebericht der Berlin Hyp unter III „Chancen-, Prognose- und Risikobericht“ 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 der BSK einzuhalten.

Der SP-BE hat ein Qualitätsmanagementsystem (QMS) und ist nach ISO 9001:2015 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 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. Zudem sind alle Unternehmensbereiche i.R. ihrer Tätigkeit zum Einhalten der Ethik-Richtlinie aufgefordert. Der Bereich Compliance nimmt aufgrund der bereits gesetzlich und aufsichtsrechtlich definierten Überwachungshandlungen eine besondere Rolle ein und berichtet zu Schwerpunkten regelmäßig jährlich sowie anlassbezogen dem Vorstand (u.a. Gefährdungsanalyse, Fraud-Prevention, Geldwäsche, Datenschutz).

Daneben ist der Bereich Personal mit Analysen zur Personalentwicklung, zum Gesundheitsbericht und zum Stimmungsbarometer in der Überwachungs- und Reportingfunktion gegenüber dem Vorstand tätig.

In 2018 wurden bereits Revisionsprüfungen zu Themen der Nachhaltigkeit durchgeführt. Unabhängig davon erfolgen regelmäßig Revisionsprüfungen der für die Einhaltung der Strategie und Ethik-Richtlinie wichtigen Bereiche Compliance, Unternehmensentwicklung, Organisations- und Produktivitätsmanagement und Personal.

Berlin Hyp

Im Rahmen regelmäßiger Berichte wesentlicher Organisationseinheiten, namentlich Compliance, Personal sowie Revision, werden dem Vorstand der Bank die relevanten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren vorgelegt. Die ausgewählten Berichte werden in Kapitel 5 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 der BSK einzuhalten.

Im SP-BE existiert ein Internes Kontrollsystem, mit dem alle relevanten Prozesse überwacht werden. Der SP-BE hat sich im 4. Quartal 2018 einer Prüfung nach IDW PS 951 Typ 2 zur Funktionsfähigkeit bzw. Wirksamkeit der Kontrollen durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer unterzogen und eine entsprechende Bescheinigung erhalten.

Für den 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 Mindestdokumentation
Nur notwendige Informationen werden zur Verfügung gestellt
- Prinzip der Funktionstrennung
Vollziehende, verbuchende und verwaltende Funktionen sind organisatorisch getrennt

4.4. Anreizsysteme

BSK

Dem nachhaltigen Wirtschaften im Sinne einer verantwortungs- und risikobewussten Geschäftspolitik tragen auch die Vergütungssysteme Rechnung. Auch diese sind auf eine nachhaltige Wertschöpfung zur langfristigen Sicherung des gemeinwohlfördernden Sparkassengeschäfts ausgerichtet. Der Schwerpunkt liegt auf der fixen Vergütung. Voraussetzung für variable Vergütung ist, dass ein nachhaltiger positiver Gesamterfolg des Instituts erzielt wurde. Dazu wird die Zielgröße „Wertbeitrag“ herangezogen, die an den Economic Value Added angelehnt ist. Die variable Vergütung soll eine nachhaltige und risikobereinigte Leistung honorieren, die über die Erfüllung der vertraglichen Pflichten hinausgeht. Weitere Informationen zur Vergütungspolitik sind im Offenlegungsbericht gemäß Institutsvergütungsverordnung enthalten und im Internetauftritt der LBB unter folgendem Link veröffentlicht:
https://www.lbb.de/landesbank/de/10_Veroeffentlichungen/10_finanzenberichte/index.html

Berlin Hyp

Da das Anreizsystem der Berlin Hyp Nachhaltigkeitsindikatoren nicht gesondert berücksichtigt, wird auf eine Berichterstattung an dieser Stelle verzichtet. Stattdessen verweisen wir auf die ausführlichen Informationen dazu im Vergütungsbericht der Berlin Hyp.

S-Servicepartner

Der SP-BE hat sich gem. Geschäftsführerbeschluss der geltenden gruppenweiten Vergütungsstrategie unterworfen und 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 i.R. 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. I.R. der Geschäftstätigkeit und des gesellschaftlichen Engagements führt die BSK jedoch einen kontinuierlichen Austausch mit Kunden, Eigentümern, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen sowie den Bürgern der Region.

Die wesentlichen Anspruchsgruppen sind:

- Kunden und Geschäftspartner
- Mitarbeiter
- Eigentümer (rund 400 deutsche Sparkassen und deren Träger)
- 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 Jahresabschluss und Lagebericht der LBB sowie der Sparkassenbericht dar. Darüber hinaus hat die BSK einen umfangreichen Internet- sowie Intranetauftritt und ist im Bereich „Social Media“ aktiv. Zudem verfügt die BSK über ein Kundenmagazin, das regelmäßig sowohl als Printausgabe als auch online erscheint. 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. Für den Privatkundenbereich der BSK steht der Kiez im Fokus. Seit Dezember 2017 werden an sechs Standorten gratis Ausstellungsflächen für Produkte und Dienstleistungen von lokalen Gewerbetreibenden aus der Nachbarschaft (Kiez-Wand) angeboten. Außerdem bietet die BSK neue Vertriebsformate mit dem sogenannten Beratungsteam im Kiez an z.B. in Nachbarschaftszentren oder Kliniken.

Darüber hinaus baut die BSK ihr digitales Angebot weiter aus. Derzeit wird die Videoberatungsmöglichkeit getestet, bei der Kunde und Berater via Skype for Business zu bestimmten Themen (u. a. Bausparen, Renten- oder Lebensversicherungen) miteinander kommunizieren können.

Zudem hat die BSK sich einen Bildungsauftrag in der Digitalisierung gegeben und bietet ihren Kunden z.B. kostenlose Online-Banking-Schulungen an. In einem nächsten Schritt soll die mediale Beratung auch auf die Wertpapierberatung ausgeweitet werden. Die BSK fördert weiterhin aktiv die Nutzung des Online-Bankings sowie der elektronischen Postzustellung (e-Postfach). Ein weiterer Schwerpunkt ist der Ausbau von Online-Services, die dem Kunden helfen, Servicewünsche im Banking schnell selbst zu beheben, wie z.B. das Zurücksetzen der pushTAN oder das Sperren der Debitkarte (Sparkassen-Card).

Auch im Firmenkundenbereich gehört die Kundenzufriedenheit zu den strategischen Zielen. Regelmäßige anonyme Befragungen zu verschiedensten Themenfeldern wie Vertrauenswürdigkeit beim Umgang mit Kundendaten, Fachkompetenz und Qualität des persönlichen Kontakts mit dem Kundenbetreuer, Bedarfsgerechtigkeit von Angeboten etc. sichern Qualitätsstandards als notwendige Voraussetzung für zufriedene und gebundene Kunden.

Mit Kunden werden regelmäßig strukturierte Interviews und Workshop-Serien durchgeführt, um effizienzsteigernde, zukunftsorientierte, multi-mediale und omnikanalfähige Betreuungskonzepte und Pro-

dukte zu entwickeln. Weiterhin engagiert sich die BSK mit Hochschulkooperationen und in relevanten Netzwerken für dauerhafte Kundenbeziehungen.

Die BSK unterhält ein Beschwerdemanagement. In diesem Rahmen wird jeder Kundenimpuls untersucht und fallabschließend geklärt. Daraus abzuleitende Maßnahmen werden in die Prozessweiterentwicklung integriert.

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.

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp nutzt grundsätzlich 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. 2018 hat die Berlin Hyp mit Hilfe einer digitalen Stakeholderbefragung die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen aus der Sicht der Stakeholder identifiziert.

Im Allgemeinen 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 dieser Erklärung 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 dieser Erklärung wird zu diesen Anforderungen – soweit gesetzlich erforderlich - vor allem unter den folgendem Aspekt berichtet: Arbeitnehmerbelange
- Aus Sicht der Gesellschaft sind vor allem ein profitables Geschäftsmodell, ein verantwortungsvoller Geschäftsbetrieb sowie die Schaffung eines verbindenden Vertrauens relevant. Im Rahmen dieser Erklärung 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 dieser Erklärung 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 der SP Deutschland als Dienstleister für Corporate-Center-Aufgaben
- der DSGVO und andere Verbundpartner, in verschiedenen Rollen
- der SP Deutschland und die LBBH als Eigentümer
- die Mitarbeiter

Mit der BSK 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 des SP-BE ermittelt in Kundenbefragungen die Zufriedenheit und den Leistungsbedarf der Sparkassen. Die Mitarbeiter des 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 bietet ihren privaten Kunden im Rahmen einer ganzheitlichen und bedarfsorientierten Beratung passende Produkte und Lösungen 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. Das E-Postfach gehört mittlerweile zum Standard bei der Girokontoeröffnung, Kontoauszüge werden vermehrt im elektronischen Postfach für Kunden bereitgestellt. Auch Formulare können die Kunden im E-Postfach einsehen. Bei Kontoänderungen verzichtet die BSK, soweit möglich, auf Papierbelege.

S-Servicepartner

Im Jahr 2017 hat sich der SP-BE im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit der BSK verpflichtet, die Ethik-Richtlinie der BSK einzuhalten.

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 werden die Dienstleistungen von SP-BE hinsichtlich der direkten negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen als geringfügig eingeschätzt. Im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung werden bei der SP-BE und dem Kunden, der BSK, Einsparungen bei als nachhaltig definierten Ressourcen wie Papier erwartet.

5. Nachhaltigkeitsaspekte

5.1. Umweltbelange

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 drei 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 CO₂. Im aktuellen CO₂-Reporting (per 28.02.2018) 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 Euro Nominalwert der Green Bonds zwischen 8,7 und 36,3 t CO₂ pro Jahr gegenüber den verwendeten Benchmarks eingespart. Das CO₂-Reporting wurde von oekom research im Rahmen der Re-Verification vom 27.04.2018 plausibilisiert.

2018 emittierte die Berlin Hyp zwei Green Bonds im Benchmark-Format. Auf eine Senior Unsecured Anleihe im April folgte im Oktober die Emission eines Grünen Pfandbriefs. Beide Anleihen haben jeweils ein Nominalvolumen von 500 Mio. Euro und konnten zu sehr guten Bedingungen am Markt platziert werden. Mit einem Anteil von 58 Prozent fiel der Anteil internationaler Investoren bei dem Grünen Pfandbrief überdurchschnittlich gut aus.

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 Prozent zu erhöhen. Dieses Ziel korrespondiert mit den innovativen Produkten für den Green Bond Markt.

Die Unternehmensleitung wird quartalsweise über die Entwicklung des Kreditportfolios und des Anteils an grünen Finanzierungen unterrichtet und kann dadurch Steuerungsmaßnahmen ergreifen.

Um Risiken aus dem Klimawandel für die Märkte zu erkennen und zu beurteilen, in denen die von der Berlin Hyp finanzierten Projekte liegen, wird im Zweijahresrhythmus eine Klimarisikoanalyse durchgeführt. Zudem beteiligt sich die Berlin Hyp seit Oktober 2018 an dem Projekt „Real Estate Portfolio Assessment“. Hier unterstützt die Bank das Fintech Carbon Delta bei der Entwicklung eines Modells zur Bewertung der Auswirkungen von Klimarisiken auf Immobilienportfolien. Dadurch passt sich die Berlin Hyp an ein sich änderndes Marktumfeld an und bereitet sich auf zukünftige Herausforderungen vor.

5.2. Arbeitnehmerbelange

Berlin Hyp

Die Führungskultur der Berlin Hyp möchte sich durch Wertschätzung, Zielorientierung, langfristige Sicherheit und weitreichende Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume für alle Mitarbeiter auszeichnen. Die Führungskräfte tragen zur Unterstützung der Mitarbeiter bei der Entwicklung entlang ihrer individuellen Berufs- und Lebensphasen bei.

Dieser Anspruch liegt der Personalstrategie zugrunde, die damit die Gesamtstrategie der Berlin Hyp unterstützt und gemeinsam mit den entsprechenden Richtlinien und Prozessen den internen Rahmen für die im Folgenden aufgeführten Einzelaspekte unter a) bis c) abdeckt.

Ziel ist die Gewinnung der besten Mitarbeiter in persönlicher und fachlicher Hinsicht und deren dauerhafte Bindung an die Bank. Eine systematische Personalplanung ist dafür Voraussetzung. Sie liegt in der Verantwortung des Personalbereichs. Dabei sind einerseits die Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung und andererseits der demografische Wandel zu berücksichtigen.

Zur Deckung des Personalbedarfs werden interne und externe Ressourcen genutzt. Offene Stellen werden zunächst intern ausgeschrieben, um qualifizierten Mitarbeitern die Chance auf persönliche Weiterentwicklung zu ermöglichen. Die Gewinnung von Nachwuchskräften wird durch die Einstellung von Trainees, dualen Studenten, Werkstudenten und Praktikanten gewährleistet. Das Nachwuchskräfteprogramm wurde im Jahr 2018 teilweise neu konzipiert. Zukünftig bietet die Berlin Hyp neben standardisierten Traineeprogrammen für Hochschulabsolventen und Quereinsteigern auch den Direkteinstieg nach Studienabschluss an. Zusätzlich zum Pflichtpraktikum können Nachwuchskräfte die Berlin Hyp jetzt auch im Rahmen eines freiwilligen Praktikums kennenlernen.

Digitalisierung und Automatisierung verändern ganz konkret die Arbeitsbedingungen. Kreative Arbeitsräume und mobile technische Ausstattung tragen dazu bei, die Mitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag zu entlasten und ihnen eine höhere Flexibilität zu ermöglichen.

Das HR-Reporting wird jeweils halbjährlich erstellt und liefert einen ausführlichen Überblick über Kennzahlen zu den Arbeitnehmerbelangen. Erforderliche Maßnahmen zur Veränderung dieser Kennzahlen werden eingeleitet.

5.2.1. Arbeitnehmerrechte

BSK

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

Die Wahrnehmung der Arbeitgeberrechte erfolgt durch den Bereich Personal. 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 Mitarbeiter geltenden Rechtsgrundlagen eingehalten werden, sind im Hause der BSK verschiedene weitere Arbeitnehmervertretungen (u.a. Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte, Jugend- und Auszubildendenvertretung) eingerichtet. Außerdem besteht ein nach dem 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.

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.

S-Servicepartner

Der SP-BE beschäftigt ausschließlich 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 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 des S-Servicepartner Deutschland sowie die Revision.

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

Zentrales Steuerungsgremium im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist der eingerichtete Arbeitsschutzausschuss. 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.

5.2.2. Chancengleichheit

BSK

Für die BSK ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten personalpolitische Selbstverständlichkeit. Die Förderung von Vielfalt gehört zur Unternehmenskultur, damit ein Arbeitsumfeld besteht, in dem Akzeptanz, Toleranz und gegenseitiges Vertrauen gelebt werden. Die BSK erfüllt die Anforderungen des Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Es arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, religiöser Zugehörigkeit und aller Altersgruppen zusammen. Die BSK hat 2015 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und ist Mitglied des Bündnisses gegen Homophobie.

Sie setzt entsprechend den Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) Berlin Maßnahmen zur Frauenförderung um. Sie engagiert sich auch im Bereich der Gleichstellung für die Förderung von Frauen in Führungspositionen und gehobenen 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 (u.a. familienfreundliche Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten, und mobile Arbeit). Im Berichtsjahr 2018 betragen die Home-Office-Quote¹ 31% und die Teilzeitquote 29%.

Anfragen nach dem Entgelttransparenzgesetz werden von der BSK, die tarifgebunden ist, in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat beantwortet.

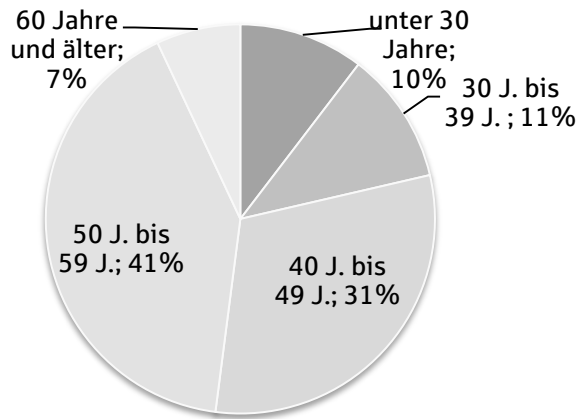
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt die Integration der Mitarbeiter nach schwerwiegenden Erkrankungen zurück in den Arbeitsalltag.

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter in Bezug auf Geschlecht sowie Altersstruktur der BSK.

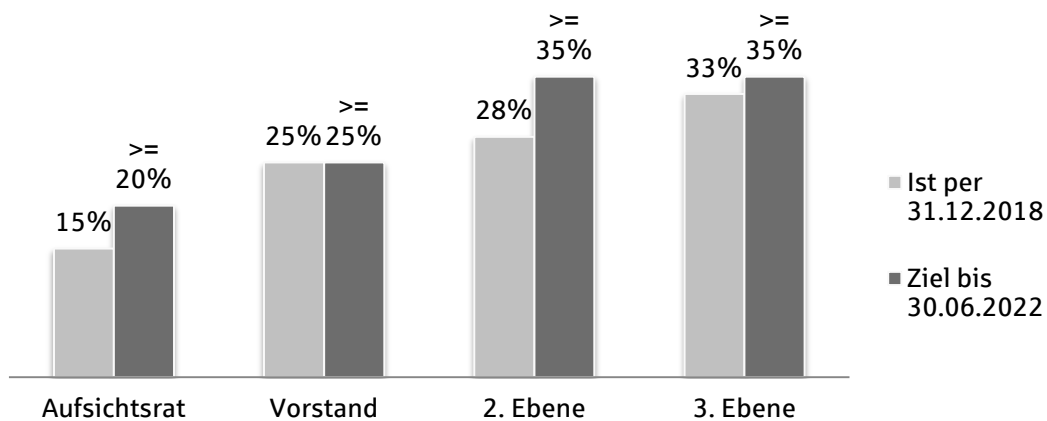
Am 31.12.2018 hat die Berlin Sparkasse 3.545 Mitarbeiter (ohne Auszubildende und Studenten) beschäftigt, davon 1.363 männliche (38%) und 2.182 weibliche (62%).

¹ Die Angabe bezieht sich auf die vertragliche Möglichkeit, Home-Office zu betreiben.

Die Altersstruktur setzte sich folgendermaßen zusammen, Altersgruppen per 31.12.2018:



Frauen in Führung, Anteile per 31.12.2018:



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 Berlin Hyp unterliegt der Mitbestimmung gem. Drittelbeteiligungsgesetz und hat entsprechend der gesetzlichen Vorgaben durch ihren Aufsichtsrat Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand festgelegt.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Berlin Hyp setzt sich aus zehn Vertretern der Anteilseigner und fünf Vertretern der Arbeitnehmer zusammen. Die Berlin Hyp hat ihr Ziel, im Aufsichtsrat mindestens zwei Frauen zu haben, zurzeit erfüllt.

Vorstand

Der Vorstand hat aktuell drei Mitglieder. Es gilt weiterhin die vom Aufsichtsrat vorgegebene Frauenquote von 0 Prozent bis zur erneuten Überprüfung am 30. Juni 2022 bzw. bei Beendigung von laufenden Dienstverträgen vor einer erneuten Bestellung.

Erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands hatte der Vorstand der Berlin Hyp einen Stufenplan zur Erhöhung der Zielvorgabe beschlossen. Dieser sieht vor, dass bis zum 31. Dezember 2020 Zielgrößen für die erste (Bereichsleitung) und zweite Führungsebene (Abteilungsleitung) unterhalb des Vorstands von 23 bzw. 30 Prozent und bis zum 31. Dezember 2024 von 25 bzw. 35 Prozent erreicht werden sollen.

Zum 31. Dezember 2018 wurde die für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands (Bereichsleitung) bis 2020 angestrebte Zielgröße von 23 Prozent mit 28,6 Prozent wie schon im Vorjahr übererfüllt. In der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands (Abteilungsleitung) ist die Frauenquote im Vergleich zum Vorjahr um rund 3 Prozentpunkte auf 23,8 Prozent gesunken. Die bis 2020 zu erreichende Zielgröße von 30 Prozent ist damit zwar noch unterschritten, aber im Hinblick auf den zeitlichen Aspekt besteht Potential zur Erfüllung.

Insgesamt beträgt der Anteil an Frauen in Führungspositionen über alle Führungsebenen in der Berlin Hyp 27,1 Prozent.

Die Berlin Hyp strebt an, die gleichberechtigte Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Führungspositionen noch stärker in die Unternehmenskultur zu integrieren. Dies wird unter anderem durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- 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 Beobachtermgremien mit mindestens einer Frau
- Operative Verankerung der Förderung von Frauen mittels des 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 von der Berlin Hyp durch verschiedene Instrumente und Maßnahmen wie z.B. Vertrauensarbeitszeit, mobiles Arbeiten und Eltern-Kind-Arbeitsplätze aktiv unterstützt.

Das 2018 veröffentlichte „Kompetenzmodell“ ist die Grundlage für die Neugestaltung der personalwirtschaftlichen Instrumente und unterstützt die Chancengerechtigkeit. Auf dieser Basis werden in 2019 die Auswahlverfahren für Führungskräfte und Trainees neu konzipiert.

Das Instrument „Culture Map“ wurde im Jahr 2018 bereichsübergreifend eingesetzt. Ziel war die Unterstützung des kulturellen Wandels zum modernsten Immobilienfinanzierer.

Für das Berichtsjahr 2018 sind uns keine Diskriminierungsfälle bekannt.

S-Servicepartner

Der SP-BE und die SP-Gruppe haben in der Vergangenheit verschiedene 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 31.12.2018 beträgt der Frauenanteil in der 2. Führungsebene 28,6 % und in der 3. Führungsebene 33,3 %. 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 31.12.2018 liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei 17 % und in der Geschäftsführung noch bei 0 %.

Bei der Ausschreibung und Besetzung von offenen Stellen sowie i.R. der Qualifizierung wird explizit auf Chancengleichheit Wert gelegt. Im SP-BE wird eine Feedback-Kultur gelebt. So wurde im Jahr 2018 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

Die BSK fördert das lebenslange Lernen ihrer Beschäftigten durch ein vielfältiges Qualifizierungsangebot zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Nachhaltig wirksame, zielgruppen- und bedarfsgerechte Instrumente und Maßnahmen stehen den Mitarbeitern zur Verfügung. Die Führungskräfte der BSK werden strukturiert ausgewählt und im Rahmen von Entwicklungsprogrammen qualifiziert.

Die Qualifizierung erfolgt sowohl in aufeinander aufbauenden Entwicklungsschritten als auch in facettenreichen Programmen der 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. Auch im Hinblick auf die Umsetzung regulatorischer und gesetzlicher Anforderungen (z.B. Geldwäsche) wird die Qualifikation der Beschäftigten sichergestellt.

Um der demografischen Entwicklung gerecht zu werden, pflegt die BSK eine aktive Einstellungspolitik und bildet jährlich Auszubildende und Dual Studierende aus. Im Berichtsjahr 2018 betrug die Ausbildungsquote 5,8%. Das Ausbildungsspektrum umfasst neben der vertrieblichen/fachlichen Ausbildung auch Facetten, die die gesellschaftliche Bildung betreffen. Darüber hinaus nimmt die BSK gezielt Einstellungen von Hochschulabsolventen i.R. von Traineeprogrammen vor.

Die BSK schützt und fördert aktiv die Gesundheit ihrer 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 Mitarbeiter in schwierigen persönlichen Lebenssituationen. Ein gesunder Ausgleich zwischen Arbeit und

Privatleben wird durch diverse gesundheitsfördernde Angebote u.a. auch in Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin unterstützt.

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 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 und 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.

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.

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

Art der Verletzung und Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle

Die absolute Zahl der Unfälle des Jahres 2018 betrug 97, davon 65 Wegeunfälle und 32 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. Die Veränderung der benötigten Mitarbeiterkompetenzen durch Digitalisierung und Automatisierung wird durch eine Vielzahl von maßgeschneiderten Inhouse-Seminaren und ausgewählte externe Fortbildungsmaßnahmen unterstützt. 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 von Feedbackgesprächen sowie der aktuellen und zukünftigen Aufgabenstruktur initiieren und begleiten sie 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 2018 haben sich die Mitarbeiter und Führungskräfte durchschnittlich 4,4 Tage aus- und weitergebildet.

Die ganzheitliche Personalentwicklung für Führungskräfte wurde an das in 2018 veröffentlichte Kompetenzmodell angepasst. Bereits bestehende Einzelmaßnahmen, wie z. B. eine Basisausbildung für neue Führungskräfte, Coaching oder das Persönlichkeitstraining SeitenWechsel®, wurden mit neuen Maßnahmen, wie zum Beispiel Personalentwicklung zum Thema Führung unter dem Blickwinkel Gesundheit im „Cafeteria Modell“ zusammengeführt. Das Konzept basiert auf einer individuellen, flexiblen Personalentwicklung für Führungskräfte und richtet die Personalentwicklungsinhalte an der Unternehmensvision und –strategie aus.

Der individuelle Entwicklungsbedarf leitet sich auch aus dem regelmäßigen Führungsfeedback ab. Dieses wurde in 2018 als 270-Grad-Feedback neu konzipiert. Um die interne Akzeptanz dieses neuen Personalinstruments zunächst zu testen, wurde aus dem eigentlich beabsichtigten 360-Grad-Feedback die Perspektive des externen Kunden zurückgestellt und das neue Feedbackinstrument zunächst in ausgewählten Führungsebenen durchgeführt.

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 insgesamt 314 Maßnahmen an rund 570 Seminartagen durchgeführt, davon 147 Fachqualifizierungen. Zusätzlich und begleitend gab es 92 Qualifizierungsmaßnahmen, u.a. zur Persönlichkeitsentwicklung sowie zum Gesundheitsmanagement und 75 Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung. Verpflichtende Regelschulungen zu den Themen Betrugsprävention, Datenschutz, Geldwäsche und IT-Sicherheit sind regelmäßig durch die Mitarbeiter zu absolvieren.

Der SP-BE schützt und fördert aktiv die Gesundheit ihrer 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.

Geschäfte in „kontroversen Geschäftsfeldern“ oder im Zusammenhang mit „kontroversen Geschäftspraktiken“ wie auch die Verletzung von Menschenrechten werden grundsätzlich abgelehnt. Bei Ge-

schäften in „sensiblen Branchen“ wird das Für und Wider in Bezug auf das Geschäft abgewogen. Beispiele für kontroverse Geschäftsfelder und Geschäftspraktiken und sensible Branchen sind im internen Regelwerk für alle Mitarbeiter ersichtlich.

Die BSK erwartet i.R. ihrer Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner neben der Einhaltung der Gesetze, der Verantwortung für umweltbewusstes Handeln und dem Schutz der Mitarbeiter auch von ihren Vertragspartnern, dass diese gegenüber ihren Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern entsprechendes vereinbaren.

Berlin Hyp

Das Thema Menschenrechte weist keine doppelte Wesentlichkeit nach CSR-RUG auf. Jedoch wird diesem Thema innerhalb der Berlin Hyp Aufmerksamkeit gewidmet. Weitere Informationen dazu finden Sie unter 5.2.2. Chancengleichheit (Richtlinie Menschenrechte, Diversity und Inklusion) sowie 5.4 Sozialbelange / Gemeinwesen (Depot A).

S-Servicepartner

Aufgrund des bereits ausführlich erläuterten Geschäftsmodells der SP-BE ist die Lieferkette im Rahmen der Wertschöpfung als verhältnismäßig klein und von geringer Relevanz zum Thema Menschenrechte einzuschätzen. Daher werden die Auswirkungen vom Sachverhalt auf das Unternehmen und umgekehrt als nicht wesentlich bewertet. Folglich ist das Thema Menschenrechte nicht doppelt wesentlich und es existiert kein gesondertes Konzept i.S.d. CSR-RUG. Jedoch ist das Thema Menschenrechte der SP-BE grundsätzlich wichtig.

Im Jahr 2017 hat sich der SP-BE im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit der BSK verpflichtet, die Ethik-Richtlinie der BSK einzuhalten.

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 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 BSK hat keine expliziten Ziele für den Aspekt Sozialbelange formuliert. Gleichwohl existieren Leitlinien für die Vergabe von Spenden und Sponsorings. Die Einhaltung der Leitlinien wird jährlich überprüft. Für das Berichtsjahr 2018 wurden keine Verstöße festgestellt.

Die drei Stiftungen der BSK bilden einen wichtigen Baustein des gesellschaftlichen Engagements des Hauses. Nähere Informationen zu den Stiftungen der BSK sind unter folgendem Link veröffentlicht: <https://www.berliner-sparkasse.de/de/home/ihre-sparkasse/stiftungen.html?n=true&stref=hnav>

Das PS-Sparen und -Gewinnen ergab 2018 einen Zweckertrag von 1,4 Mio. Euro. Mit diesem Zweckertrag können viele Initiativen und Projekte, die auf Chancengleichheit und den gesellschaftlichen Zusammenhalt ausgerichtet sind in den Bereichen Jugend, Bildung, Gesundheit und Integration gefördert werden.

Die BSK unterstützte 2018 gemeinsam mit dem Senat von Berlin nahezu 200 Projekte.

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.

Die BSK tritt vielfach als Sponsor und Kooperationspartner in den Bereichen Sport, Kultur, Wirtschaft/Wissenschaft und Soziales sowie bei wichtigen gesellschaftlichen Ereignissen in Erscheinung (u.a. bei dem Landessportbund, der Komischen Oper, dem Zoo Berlin, der Freien Universität Berlin und beim „Karneval der Kulturen“).

Anlässlich ihres 200. Geburtstags ging die Berliner Sparkasse eine Kooperation mit dem Museum für Naturkunde zur Unterstützung von Forschungsarbeiten und der Digitalisierung von Exponaten ein.

Das finanzielle Engagement der BSK und ihrer Stiftungen für Berlin stellt sich 2018 inkl. der Aktivitäten zu ihrem 200. Jubiläum wie folgt dar:

- Bildung, Soziales: 1,3 Mio. EUR
- Kunst / Kultur: 2,3 Mio. EUR
- Wissenschaft und Forschung: 0,4 Mio. EUR
- Sport: 1,1 Mio. EUR

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

2014	2015	2016	2017	2018
3,2	3,9	4,2	4,1	6,5

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 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 2018 ableiten, wird auf den Lagebericht der Berlin Hyp (II Wirtschaftsbericht – Ertragslage) verwiesen.

Zins-und Provisionsüberschuss	338,6 Mio. EUR
Personalaufwand	83,8 Mio. EUR
darunter Löhne und Gehälter	56,8 Mio. EUR
darunter soziale Abgaben	7,5 Mio. EUR
Bankenabgabe	10,6 Mio. EUR
Sonstige Steuern	0,2 Mio. EUR*
Gewinnabführung	116,4 Mio. EUR*

* Zwischen der Berlin Hyp und der Landesbank Berlin Holding AG bestehen ein Ergebnisabführungsvertrag sowie eine umsatz- und ertragsteuerliche Organschaft.

Darüber hinaus strebt die Berlin Hyp mit ihrem gesellschaftlichen Engagement (Corporate Citizenship) eine angemessene Verankerung in der Region an. Nähere Informationen hierzu finden Sie auf der Website unter www.berlinhyp.de/ueberuns und in der im zweiten Quartal 2019 zu veröffentlichenden GRI-Bilanz 2018.

Die Berlin Hyp entspricht den gesellschaftlichen Anforderungen auch bei ihren Eigenanlagen. 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 Verstöße gegen die Kriterien des Filters zutage, berät sich Treasury mit dem Nachhaltigkeitsmanagement über zu treffende Maßnahmen.

Die Berücksichtigung von sozialen Kriterien bei der Emission von Bonds und Anleihen werden aktuell noch geprüft und ein Ergebnis wird für Ende 2020 erwartet.

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.

I.R. 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. Der Sparkassenverband Berlin ist parteipolitisch

neutral und schließt die Förderung politischer Parteien i.R. von Förderungskriterien für Spenden und Sponsorings explizit aus.

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 des Bereichs 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

Im Sinne der BSK (Ethikrichtlinie) hat sich der SP-BE verpflichtet auf Grundlage der geltenden Vorschriften und Gesetze zu handeln.

Der SP-BE wird durch den SP-DT bei der Umsetzung der relevanten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen unterstützt. In diesem Zusammenhang übt der SP-BE keinen politischen Einfluss aus, ein potentieller politischer Dialog wird auf der Ebene der SP-DT geführt.

5.5.2. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

BSK

Es ist der Anspruch der BSK, einen aktiven Beitrag zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität zu leisten. Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen werden in der BSK mit den zur Verfügung stehenden Mitteln verfolgt. Bestechung und jede andere Form der Korruption sind in der BSK verboten. Für die Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen bestehen in der BSK enge Vorgaben, die bereits den Anschein einer Einschränkung der Unvoreingenommenheit der Mitarbeiter vermeiden sollen.

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 Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität die Möglichkeit besteht, Hinweise auf Verstöße gegen bankaufsichtsrechtliche 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 seitens der Mitarbeiter der BSK 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 den 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.

Für das Jahr 2018 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 in dieser Hinsicht 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 darf nur 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 darf nur erfolgen, sofern die Kunden darin eingewilligt haben, eine rechtliche Zulässigkeit oder rechtliche Verpflichtung hierfür besteht.

In den internen Anweisungen sind die Prozesse festgelegt und beschrieben, mit denen auf die Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung 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 zugewiesenen Aufgaben weisungsfrei. Der Datenschutzbeauftragte wirkt auf die Einhaltung des Datenschutzes hin und überwacht und koordiniert die Datenschutzmaßnahmen. Alle Mitarbeiter der Berlin Hyp absolvieren regelmäßig eine webbasierte Datenschutzbildung.

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

Der 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 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 2018 wurden gegen den SP-BE weder Bußgelder noch Strafen verhängt, die aus der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften resultieren.