

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht
des S-Erwerbgesellschaft-Konzern
für das Jahr 2021
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	8
3.1. Strategische Analyse und Maßnahmen	8
3.2. Wesentlichkeit	10
3.3. Ziele	12
3.4. Tiefe der Lieferkette	15
4. Prozessmanagement	16
4.1. Verantwortung	16
4.2. Regeln und Prozesse	18
4.3. Kontrolle	19
4.4. Anreizsysteme	20
4.5. Beteiligung von Anspruchsgruppen	20
4.6. Produkt- und Innovationsmanagement	23
5. Nachhaltigkeitsaspekte	24
5.1. Umweltbelange	24
5.2. Arbeitnehmerbelange	27
5.2.1. Arbeitnehmerrechte	28
5.2.2. Chancengleichheit	29
5.2.3. Qualifizierung	31
5.3. Menschenrechte	34
5.4. Sozialbelange / Gemeinwesen	36
5.5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung	37
5.5.1. Politische Einflussnahme	37
5.5.2. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	38

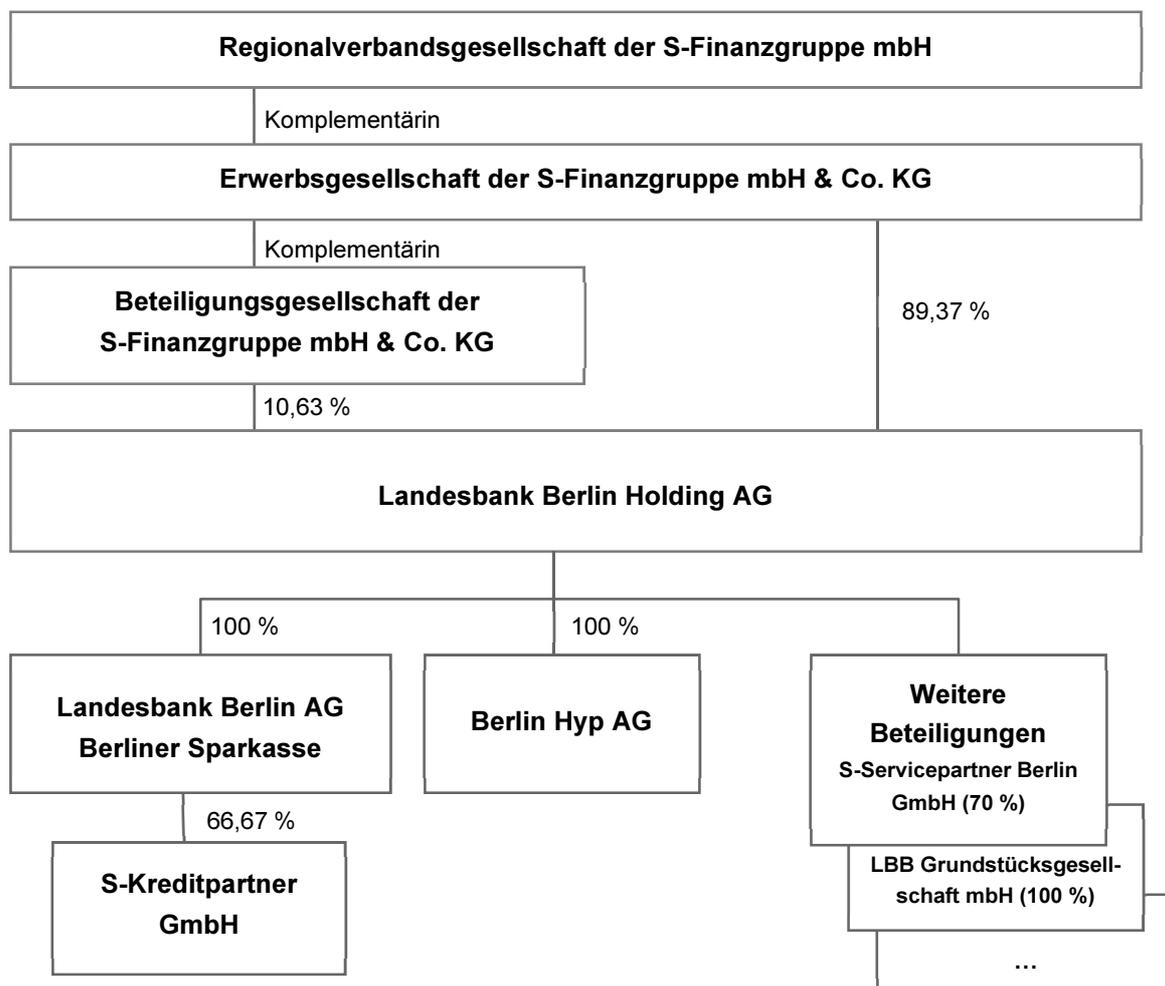
Der S-Erwerbsgesellschaft-Konzern im Überblick

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 01.01.2021 bis 31.12.2021 und wird parallel zum Konzernlagebericht im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Die organisatorische und rechtliche Struktur des S-Erwerbsgesellschaft-Konzerns stellte sich zum 31. Dezember 2021 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 Mitarbeitendenkapazität 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 2021 bei 4.240.

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. SP-BE hat keinen eigenen Bericht veröffentlicht.

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.

Der nichtfinanzielle Konzernbericht der Erwerbs KG enthält keine Angaben gem. EU-Taxonomie-Verordnung, da die Erwerbs KG kein Unternehmen von öffentlichem Interesse ist und als solches nicht in den Anwendungsbereich des Art. 8 Taxonomie-Verordnung fällt. Die Taxonomie-Angaben der BSK und der Berlin Hyp erfolgen in den Einzelberichten der Institute.

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

(BSK: <https://www.berliner-sparkasse.de/nachhaltigkeitsbericht>

Berlin Hyp (Teil des Lageberichtes): <https://www.berlinhyp.de/>).

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. Sie ist Trägerin der BSK und gilt gemäß Berliner Sparkassengesetz (BSpkG) als eigener Sparkassenverband. Die BSK ist eine Sparkasse gemäß § 40 KWG, eine teilrechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts, als solche errichtet gemäß BSpkG und wird als Zweigniederlassung der LBB geführt. 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 BSpkG 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 BSpkG sind „... die Geschäfte der Berliner Sparkasse ... nach kaufmännischen Grundsätzen unter Beachtung allgemeinerwirtschaftlicher 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 Kundinnen und Kunden stehen im Mittelpunkt ihrer Geschäftstätigkeit. Produkte und Leistungen passt die BSK regelmäßig den aktuellen Marktbedingungen an.

Organisatorisch gliedert sich die BSK in die vier Geschäftsbereiche Privat- & Firmenkunden, Treasury & Unternehmenskunden, Gewerbliche Immobilienfinanzierung und DirektBankService.

Die BSK betreibt das Geschäft mit Privat-, sowie Geschäfts-, Gewerbe- und Firmenkundinnen und -kunden in Berlin in einem gemeinsamen Geschäftsbereich Privat- und Firmenkunden.

Der Geschäftsbereich Treasury und Unternehmenskunden ist einerseits mit den Kernfunktionen Absicherung und Refinanzierung des Kundengeschäfts, Liquiditätsmanagement, Depot-A mit Kreditersatzgeschäft i.R. klassischer Asset-Allokation und strategischer Fristentransformation sparkassentypisch ausgerichtet. Andererseits ist dort das Geschäft mit Unternehmenskunden sowie Institutionen der öffentlichen Hand angesiedelt.

Daneben fokussiert sich der Geschäftsbereich Gewerbliche Immobilienfinanzierung auf das regionale Geschäft mit Wohnungsunternehmen, professionellen Investoren, Fondsgesellschaften, Immobilien AGs, Projektentwicklern, Bauträgern sowie vermögenden Privatkunden in Berlin.

Im Geschäftsbereich DirektBankService wird das bundesweite Kreditkartengeschäft unter der Marke „LBB“ geführt.

Zusätzliche Leistungen erbringen die zentralen Bereiche und Marktfolgeeinheiten, wie z.B. Compliance, Kredit, Finanzen und Risikocontrolling.

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

- „Wir sind Berlin“ – Wir kennen Berlin und unsere Kundinnen und Kunden und engagieren uns für die Region.

- „Die Kundinnen und Kunden stehen im Mittelpunkt“ – Wir denken in allem, was wir tun, zuerst von unseren Kundinnen und Kunden her und richten unsere Beratungen und Angebote auf ihren Bedarf aus.
- „Was wir machen ist gut und einfach“ – Wir gestalten unsere Produkte und Prozesse für unsere Kundinnen und Kunden einfach und verständlich.
- „Wir sind ein Teil des Sparkassen-Verbundes“ – Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden alle Leistungen aus einer Hand, aufeinander abgestimmt und mit durchgängig hoher Qualität und Sicherheit.

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
- Finanz Informatik
- LBS
- S-Kreditpartner
- S-Servicepartner Gruppe
- S-Versicherungspartner.

Auch im zweiten Jahr der Corona-Pandemie hat die BSK die elementare Grundversorgung der Berlinerinnen und Berliner mit zentralen Finanzdienstleistungen sowie die Bargeldversorgung flächendeckend sichergestellt. Dabei orientierte sie sich weiterhin an den Empfehlungen der Bundesregierung, des Krisenstabs des Bundes, des Robert Koch-Instituts (RKI) sowie der Berliner Landesregierung. Firmencenter, SB-Center und Geldautomaten standen über den gesamten Zeitraum vollumfänglich zur Verfügung. Die von den wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffenen Privatkundinnen und -kunden sowie Unternehmen wurden umfangreich bei ihren finanziellen Fragen und Anliegen beraten und unterstützt. Für Beratungsgespräche in der BSK wurde am 8. Dezember 2021 zum Schutz der Mitarbeitenden sowie der Kundinnen und Kunden die 2G-Regel eingeführt.

Mit konsequentem und unverzüglichem Krisenmanagement gelang es der Corona-Pandemie von Beginn an wirkungsvoll zu begegnen. Zeitnahe und umfassende Veröffentlichungen und Aktualisierungen zum Infektionsschutz und Hygienekonzept in Form von FAQ im Intranet und einer E-Mail-Hotline für Fragen der Mitarbeitenden sorgten ebenso für Transparenz und Handlungssicherheit wie organisatorische und mechanische Schutzmaßnahmen. Im Ergebnis wurden Infektionsketten sehr schnell unterbrochen. Hervorzuheben ist auch, dass die Mitarbeitenden eine starke Eigenverantwortung zeigten. Durch die Teilnahme an einem Berliner Pilotprojekt konnten darüber hinaus früh und in größerer Anzahl Corona-Schutzimpfungen angeboten werden.

Auch im zweiten Corona-Jahr war es der BSK ein Anliegen, verlässlich und fair an der Seite ihrer langjährigen Kooperationspartner zu stehen. Im engen Austausch mit den Förderpartnern konnten der Situation angepasste Veranstaltungsformate angeboten werden, darunter der Kindertag im Museum für Naturkunde mit Zeitfenster-Tickets oder hybride Informationsveranstaltungen, Podcasts und Videoreihen.

Die gesetzlichen Entwicklungen zur Nachhaltigkeit werden in der BSK laufend beobachtet, von den Fachabteilungen bewertet und schrittweise umgesetzt. Dies umfasst insbesondere die erweiterten Anforderungen i. R. der nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß Artikel 8 Taxonomie-Verordnung. Gleiches gilt für die Veröffentlichungen der europäischen und nationalen Aufsicht zu Nachhaltigkeitsrisiken. Die sich aus dem Klimawandel sowie anderen ökologischen und sozialen Trends ergebenden Risiken werden in der BSK analysiert und nachverfolgt. Maßgeblich ist der im November 2020 von der Europäischen Zentralbank (EZB) in seiner finalen Fassung veröffentlichte „Leitfaden zum Umgang mit Klima- und Umweltrisiken“, da die BSK als Teil der LBBH-Gruppe direkt von der EZB beaufsichtigt wird. Ebenso bietet das von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) im Dezember 2019 veröffentlichte „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ eine Orientierung. Beide Vorgaben werden als sinnvolle Ergänzung der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) angesehen.

Die BSK hat für das Geschäftsjahr 2021 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 <https://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. Die Berlin Hyp ist ein auf gewerbliche Immobilienfinanzierung spezialisiertes Kreditinstitut. Mehr als 150 Jahre Erfahrung in der Branche und die Zugehörigkeit zur Sparkassen-Finanzgruppe machen die Berlin Hyp zu einer der bedeutenden deutschen Immobilien- und Pfandbriefbanken.

Als Partner der Immobilienwirtschaft ist die Berlin Hyp eine der gefragten Adressen für Investoren aus dem privaten und gewerblichen Immobiliensektor. Hierzu gehören neben Kapitalanlagegesellschaften und Immobilienfonds auch Wohnungsbaugesellschaften und -genossenschaften sowie ausgewählte Projektentwickler. Ihren Kundinnen und Kunden bietet die Bank individuelle Lösungen rund um die Immobilienfinanzierung und bedient dabei alle gängigen Assetklassen als Einzelobjekt oder im Portfolio. Neben klassischen Hypothekendarlehen gehören Avalkredite sowie Bauträger- und Developmentfinanzierungen zum Angebot. Dabei ist die Berlin Hyp im Rahmen ihres Geschäftsmodells auf Immobilienfinanzierungen in wirtschaftlichen Ballungsräumen in Deutschland und ausgewählten Auslandsmärkten fokussiert.

Die Bank tritt am Kapitalmarkt als Emittent von Hypothekendarlehen sowie Senior Unsecured- und Nachrangschuldverschreibungen auf. Sowohl Hypothekendarlehen als auch Senior Unsecured-Anleihen können auch als Green Bonds emittiert werden. Als eine auf Gewerbeimmobilien spezialisierte Bank sind Pfandbriefe die primären Refinanzierungsinstrumente. Diese werden sowohl als Benchmarkanleihen als auch als Private Placements in Form von Inhaber- oder Namenspapieren emittiert. Als Emittent des ersten Grünen Pfandbriefs ist die Berlin Hyp Vorreiter auf dem Kapitalmarkt. Die Berlin Hyp ist in Europa der aktivste Emittent von grünen Anleihen und mit ihrem ersten Sustainability Linked Bond Pionier im Segment der Geschäftsbanken.

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. Jedoch gilt eine Ethik-Richtlinie für die verschiedenen Zielgruppen in der BSK. Dabei handelt es sich um Grundsätze, die neben den allgemeinen Geschäftsstrategien bestehen. Die Ethik-Richtlinie der BSK beschreibt Werte, Prinzipien und Methoden, die das Geschäftsgebaren auszeichnen. Die Ethik-Richtlinie stellt eine Selbstverpflichtung aller Mitarbeitenden dar, gegenüber ihren Kundinnen und 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 spezifische Fassung der Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner, die grundsätzlich als Bestandteil von Verträgen mit externen Geschäftspartnern der BSK zu vereinbaren ist.

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp ist im Bereich der gewerblichen Immobilienfinanzierung eine der bedeutenden 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. Mit dem Fortschreiten des Klimawandels und dessen Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft werden teils tiefgreifende Anpassungen notwendig. Auf den Gebäudebereich entfallen je nach Berechnung zwischen 30 und 40 Prozent der CO₂-Emissionen in Deutschland. Gleichzeitig sind Gebäude auch in unseren Breitengraden vermehrt physischen Klimarisiken durch Temperatur- und Wetterveränderungen ausgesetzt, die die zunehmende Erderwärmung nach sich zieht. Um die Ziele des Pariser Klimaabkommens und die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) zu erreichen, ist es deshalb entscheidend, den Gebäude- und Bausektor zunehmend zu dekarbonisieren, d.h. zu transformieren. Für den Gebäudebereich wurden von der EU und den einzelnen Mitgliedstaaten ehrgeizige Klimaschutzziele festgehalten. Mitte Dezember 2019 einigten sich die EU Kommission, der Rat und das Europäische Parlament auf die Taxonomie-Verordnung. Ihr Ziel ist es, nachhaltige Investitionen zu fördern, um die Ziele des Pariser Klimaabkommens zu erreichen. Die Verordnung enthält einen Rahmen zur Bewertung der Klimaperformance von Unternehmen mit Blick auf Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel. Dazu werden technische Nachhaltigkeitskriterien, d.h. Grenzwerte für ausgewählte wirtschaftliche Tätigkeiten, darunter auch für das Baugewerbe und Immobilien geregelt. Die Taxonomie ist von sektorübergreifender Bedeutung und betrifft sowohl Unternehmen der Finanzwirtschaft als auch die Realwirtschaft. Die Berlin

Hyp AG ist als Hypothekenbank von den Aktivitäten in Sektion 7 der beiden Delegierten Rechtsakten zu den beiden Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel betroffen, da diese sich auf Baugewerbe und Immobilien beziehen. Seit dem 04.06.2021 ist die delegierte Verordnung der EU-Kommission zur EU-Taxonomie veröffentlicht. Die Bank hat sich bereits 2020 an einer internationalen Studie der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen und drei weiteren Green Buildings Councils aus Österreich, Dänemark und Spanien beteiligt, um gemeinsam mit weiteren Vertretern aus der Immobilienbranche die Anwendbarkeit der Taxonomie für die Bank auf Basis der zu dem Zeitpunkt vorhandenen Datenbasis zu testen. Die Ergebnisse, vor allem die Herausforderungen, die das Klassifikationssystem in Bezug auf Datenverfügbarkeit und -management auch für Banken bedeutet, wurden 2021 im Rahmen eines ESG-Dachprojekts in der Geschäftsstrategie, bei Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit einzelnen Kunden und Gegenparteien aufgenommen. Im Mai 2021 hat die Berlin Hyp ein eigenes ESG-Zielbild verabschiedet und einen ESG-Umsetzungsfahrplan definiert, der verschiedene Umsetzungsmaßnahmen in den kommenden Monaten und Jahren bis 2024 vorsieht. Darunter fallen auch Maßnahmen zur Umsetzung der zunehmenden regulatorischen Anforderungen. Das neue ESG-Zielbild wird unter 3.3 Ziele dargestellt und ist auch auf der Webseite der Berlin Hyp unter <https://www.berlinhyp.de/de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsstrategie> veröffentlicht. Ein Auszug der Umsetzungsmaßnahmen wird ebenfalls im Kapitel 3.3 als Teil des Nachhaltigkeitsprogramms ausgewiesen.

Die Berlin Hyp bekennt sich zu den Pariser Klimazielen und dem Klimapfad der Bundesrepublik Deutschland und hat eine entsprechende weitreichende Nachhaltigkeitsagenda verabschiedet, um die Transformation zu einer treibhausgasärmeren Wirtschaft voranzutreiben.

Die Berlin Hyp orientiert sich in ihrem Engagement für Nachhaltigkeit grundsätzlich 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. 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

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 z. B. MaRisk AT 4.3., AT 9, § 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 21 Prinzipien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) in Verbindung mit GRI Kriterien für die doppelte Wesentlichkeitsprüfung gegenübergestellt.

Um die Perspektive der Stakeholdergruppen zu berücksichtigen führt die Berlin Hyp in der Regel im Zweijahresrhythmus eine Stakeholder-Befragung durch. Eine direkte Stakeholder-Befragung wurde angesichts der außergewöhnlichen Situation der im Geschäftsjahr anhaltenden Corona Pandemie auf das Jahr 2021 verschoben.

Die Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholderbefragung wurde schließlich im Rahmen einer Online-Befragung externer Stakeholder und zwei interner Workshops durchgeführt.

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 doppelt wesentlicher Themen

		Doppelt wesentlich nach CSR-RUG
Umweltbelange	Berücksichtigung ökologischer Kriterien bei der Emission von Bonds/Anleihen	✓
	Berücksichtigung ökologischer Kriterien bei Finanzierungen	✓
	Berücksichtigung ökologischer Kriterien bei der Auswahl von Produkten und Dienstleistungen	✓
	Reduzierung der Umweltauswirkungen an den eigenen Standorten	✓
Arbeitnehmerbelange	Qualifizierung	✓
	Chancengerechtigkeit	✓
	Arbeitnehmerrechte	✓
	Nichtdiskriminierung	✓
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	✓
	Beschäftigung	✓
Menschenrechte	Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten	✓
Sozialbelange	Soziales Engagement und lokale Gemeinschaften	✓
	Beteiligung von Anspruchsgruppen	✓
	Customer Relationshipmanagement	✓
	Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Emission von Bonds	✓

	Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten	✓
	Angebot sicherer/stabiler Finanzprodukte	✓
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern	✓
	Datenschutz und IT-Sicherheit	✓
	Korruptionsbekämpfung	✓
	Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten	✓
	Compliance	✓
Sonstige	Verantwortliche Ausgestaltung der Digitalisierung von Prozessen*	✓

* 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. Berichtsrelevant sind Finanzierungsprojekte, Produkte und Dienstleistungen der Berlin Hyp, da sich diese indirekt auf die Umwelt und den Klimaschutz auswirken. Die Berlin Hyp konnte in diesem Bereich ihr Produktangebot erweitern und somit positiv zur Entwicklung der Geschäftslage beitragen. 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. Da die Berlin Hyp aktuell nach dem Rückbau ihres Hauptsitzes in der Budapester Straße 1 ein neues Gebäude für die gesamte Berliner Belegschaft baut, wird seit 2020 diese Thematik unter Umweltbelange aufgenommen, um gegenüber den Stakeholdern bezüglich des damit verbundenen Ressourcenverbrauchs transparent zu sein.

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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden bei.

• **Menschenrechte**

Der Aspekt Menschenrechte ist für den Konzern nach CSR-RUG doppelt wesentlich. Die Berlin Hyp bekennt sich zu ihrer Verantwortung in Bezug auf den Schutz der Menschenrechte in allen Aktivitäten der Geschäftstätigkeit. Um diesen zu gewährleisten, hat die Berlin Hyp mehrere Richtlinien verabschiedet und ist bereits 2015 dem UN Global Compact beigetreten.

Da die Berlin Hyp überwiegend in Deutschland sowie in ausgewählten Kernmärkten Europas tätig ist, wird die Wahrscheinlichkeit von Menschenrechtsverletzungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit als gering eingeschätzt.

Die Analyse möglicher berichtspflichtiger Risiken im Zusammenhang mit den nichtfinanziellen Aspekten hat ergeben, dass nach Anwendung der Nettomethode unter Berücksichtigung der Risikobegrenzungsmaßnahmen, keine wesentlichen, mit der eigenen Geschäftstätigkeit und Geschäftsbeziehungen sowie den Produkten und Dienstleistungen der Berlin Hyp verknüpfte Risiken i.S.d. §289c

Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und 4 HGB identifiziert wurden, die sehr wahrscheinlich schwerwiegend negativen Auswirkungen auf die genannten Aspekte haben oder haben werden.

Die BSK richtet ihren Geschäftsbereich gemäß BSpkG auf das Land Berlin aus. Die Einhaltung der Menschenrechte hat für die BSK einen hohen Stellenwert. Das liegt in ihrer Gemeinwohlorientierung begründet und zeigt sich u.a. in den strengen Vorgaben ihrer Ethik-Richtlinie. Lediglich im Sinne des § 289c HGB wird der Aspekt Menschenrechte als nicht doppelt wesentlich erachtet. 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 i.R. 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 Institute BSK und SP-BE 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 des SP-BE die Erbringung von Marktfolgedienstleistungen für die BSK vorsieht. Deshalb können lediglich die Mitarbeitenden 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.

Für den Konzern wurden für das Berichtsjahr gemäß § 315c Abs. 2 in Verbindung mit § 289c Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und 4 HGB keine nichtfinanziellen Risiken für Mensch, Umwelt oder Gesellschaft identifiziert, die sehr wahrscheinlich eintreten und schwerwiegend negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben.

3.3. Ziele

BSK

Eine separate Nachhaltigkeitsstrategie ist in der BSK momentan nicht vorgesehen. Verschiedene nichtfinanzielle Aspekte und Inhalte, z. B. soziale Belange, werden in der Gesamtbankstrategie und teilweise 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 Mitarbeitenden

- Ablehnung kontroverser Geschäfte und Geschäftspraktiken und Abwägung des Für und Wider unter Berücksichtigung der Reputation bei Geschäften in sensiblen Branchen
- 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

Das strategische Ziel der Berlin Hyp der modernste gewerbliche Immobilienfinanzierer Deutschlands zu werden beinhaltet einen expliziten Nachhaltigkeitsanspruch: Nachhaltigkeit bedeutet dabei nicht nur, den eigenen ökologischen Fußabdruck zu verringern, sondern vor allem, den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft zu fördern, zu erleichtern und zu finanzieren und so einen wesentlichen Beitrag zur Transformation zu leisten- ökologisch, wirtschaftlich und sozial.

Das Engagement der Berlin Hyp für Nachhaltigkeit richtet sich an vier Dimensionen aus:

1. Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb

Die Berlin Hyp arbeitet kontinuierlich an der Reduktion des eigenen CO₂-Emissionen, mit dem Anspruch, den eigenen Geschäftsbetrieb spätestens 2025 klimaneutral zu gestalten. Jedes Jahr werden dazu Umsetzungsziele definiert, um die Emissionen weiter zu senken

2. Nachhaltiges Geschäftsportfolio

Die Berlin Hyp sieht die nachhaltige Ausrichtung des Geschäftsportfolios als größten Hebel und hat es sich zum Ziel gesetzt, ihre Kunden bei der Transformation zu energieeffizienteren, nachhaltigeren Gebäuden zu unterstützen

3. ESG-Risikomanagement

Die zunehmende Bedeutung von Nachhaltigkeit geht mit Chancen, aber auch mit Risiken für den eigenen Geschäftsbetrieb einher. Die Berlin Hyp integriert daher ESG-Risiken in ihre Risikomanagementsysteme und –prozesse

4. Transparenz und ESG-Fähigkeiten

In der Berlin Hyp ist Nachhaltigkeit in der ganzen Organisation verankert. Die Bank formalisiert Verantwortlichkeiten innerhalb der eigenen Aufbau- und Ablauforganisation und integriert das ESG-Zielbild als wichtigen Bestandteil der Geschäftsstrategie.

Maßnahmenkatalog (Auszug) zur Unterstützung der gesetzten Ziele

Nr.	Handlungsfeld	Maßnahme	Nachhaltigkeitsaspekt	Termin	Umsetzungsstand
1	ESG Risikomanagement	Zentralfunktion ESG-Risiko aufgebaut	Umweltbelange	07/2021	umgesetzt
2	ESG-Risikomanagement	1. Projekt Risikocontrolling Rahmenwerk: 1.1 Materialitätsanalyse –ESG Risiken des gesamten Immobilienportfolios	Umweltbelange	1. 12/2023 1.1 12/2021	1.1 Detaillierte Naturgefahrenanalyse für das gesamte Portfolio Stand 30.09.2021 mit Hilfe eines externen Dienstleisters erfolgt

		1.2 Integration von ESG-Risiken in bestehende Risikoarten und Quantifizierung 1.3 Integration von ESG-Risiken in Rating-Modelle		12/ 2022 12/2022	1.2 In Bearbeitung 1.3 In Bearbeitung
3	Nachhaltiges Geschäftsportfolio	Prüfung und ggf. Konzepterstellung zur erweiterten Impactmessung des gesamten finanzierten Immobilienportfolios	Sozialbelange-gesellschaftliche Wirkung	12/2022	In Bearbeitung
4	Nachhaltiges Geschäftsportfolio	Erstellen eines indikativen ESG-Scorings für die Kreditvergabe	Umweltbelange & Sozialbelange	07/2021	Umgesetzt
5	Nachhaltiges Geschäftsportfolio	Ausbau der Finanzierung von energieeffizienten Immobilien nach EU-Taxonomie	Umweltbelange	06/2022	In Bearbeitung
6	Nachhaltiges Geschäftsportfolio	Weiterentwicklung und Prozessoptimierung des Green Bonds Frameworks, Aufnahme der Taxonomiekriterien zum Umweltziel 1	Umweltbelange	12/2021	umgesetzt
7	Transparenz und ESG-Fähigkeiten	Projekt ESG-Daten – Aufbau eines ESG-Datenpools und Integration in den Digitalen Kreditprozess /	Umwelt- und Sozialbelange	12/2022	In Bearbeitung
8	Transparenz und ESG-Fähigkeiten	Allgemeine ESG-Pflichtschulung und ESG-Zielbild-Pflichtschulung für Beschäftigte	Umwelt- und Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange	01/2022	Umgesetzt

Die Überwachung der Zielerreichung erfolgt durch die ESG-Zentralfunktionen im Bereich Unternehmensstrategie und im Bereich Risikocontrolling, sowie im ESG-Board der Berlin Hyp, mit dem Vorstandsvorsitzenden Sascha Klaus im Vorsitz.

S-Servicepartner

Im Jahr 2020 wurde eine Ethikrichtlinie für den SP-BE mit den wesentlichen Werten zur Einhaltung verabschiedet.

Eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie ist im SP-BE nicht vorhanden. Verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte werden jedoch im operativen Geschäft mitberücksichtigt wie zum Beispiel bei der Einhaltung der Ethik-Richtlinie. Aus der Ethikrichtlinie geht der Anspruch hervor, dass das wirtschaftliche Handeln nicht zu Lasten der Umwelt bzw. der Kundinnen und Kunden und der Gesellschaft geht.

Grundsätze und Vereinbarungen sind verankert:

- Wir handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und internen Vorgaben
- Wir schützen vertrauliche Informationen und Daten
- Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden
- Wir gehen respektvoll und fair miteinander um
- Wir übernehmen Verantwortung für unsere Umwelt

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 Kundinnen und Kunden. Ausgelagert an Verbundpartner der Sparkassen-Finanzgruppe sind insbesondere Marktfolge- und IT-Dienstleistungen. Diese Unternehmen unterliegen - da sie sich im Eigentum der Sparkassen befinden - vergleichbaren 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, wie z.B. das Compliance-Handbuch mit Corporate-Governance-Leitlinien u.a. zur Vorbeugung und Bekämpfung von Geldwäsche, Korruption, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen sowie 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, da branchenbezogen die Nachhaltigkeitsauswirkung der klassischen Lieferkette für einen Finanzdienstleister als gering angesehen wird.

Berlin Hyp

Die Wertschöpfungskette reicht von der Rohstoffproduktion über die Erstellung der Dienstleistung bis hin zum Recycling nach der Nutzung. Die Teile der Wertschöpfung die innerhalb der Berlin Hyp stattfinden werden vom Einkauf und Umweltmanagement der Berlin Hyp verantwortet. Bedeutende Teile der Wertschöpfungskette liegen jedoch außerhalb der unmittelbaren Kontrolle der Berlin Hyp. Hier Verantwortung zu nehmen und im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung aktiv auf die Wertschöpfungskette einzuwirken betrachtet die Berlin Hyp nicht nur als Herausforderung, sondern auch als Chance: aufgrund der langen Nutzungsdauer von Immobilien hat die Bank ein explizites Interesse daran, dass ihre Kunden Immobilien errichten bzw. erwerben und betreiben, deren Werthaltigkeit durch eine professionelle Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Kriterien langfristig gewährleistet wird. Dieses Interesse wird durch den Code of Conduct und die Richtlinie Nachhaltigkeit in der Immobilienfinanzierung unterstützt. Im Berichtsjahr hat sich die Berlin Hyp als erste Bank dem Netzwerk der Online-Plattform Madaster angeschlossen, welches das Ziel verfolgt, die Realisierung kreislauffähiger Gebäude und Wiederverwendung von Materialien zu ermöglichen. Die Berlin Hyp ist damit sogenannter Kennedy des Netzwerkes in Deutschland und ergänzt es um einen entscheidenden Platz in der Wertschöpfungskette: der Finanzindustrie. Mit der Berlin Hyp soll die Expertise und das Knowhow des Netzwerkes im Bereich Bankenwesen und Finanzierung gestärkt werden.

Von ihren wesentlichen Lieferanten fordert die Berlin Hyp, sich an den Erfordernissen der zehn Prinzipien des UN Global Compact zu orientieren.

S-Servicepartner

Der SP-BE erbringt wesentliche Teile seiner Lieferkette selbst. An andere Regionalgesellschaften der SP-Gruppe wird die Produktion von Marktfolgedienstleistungen, die der SP-BE nicht selbst erbringt, ausgelagert. Die Produktion von Steuerungs- und Unterstützungsprozessen wird an die S-Servicepartner Deutschland GmbH ausgelagert. Darüber hinaus werden bankferne Dienstleistungen an Drittdienstleister ausgelagert. Diese Auslagerungsunternehmen werden regelmäßig jährlich sowie bei Bedarf im Rahmen einer Auslagerungsanalyse bewertet.

Die Nachhaltigkeitsauswirkungen der Lieferkette für den SP-BE als Backoffice-Dienstleister werden derzeit als 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, ist der Abteilung Vorstandsstab innerhalb des Bereiches Unternehmensentwicklung zugeordnet, die zum Dezernat des Vorstandsvorsitzenden der BSK gehört. Daneben existieren in den anderen Vorstandszweigen und deren Fachbereichen weitere Verantwortlichkeiten für einzelne nichtfinanzielle Aspekte.

Die BSK konzentriert sich innerhalb der für sie wesentlichen drei Nachhaltigkeitsaspekte (siehe Kapitel 3) insbesondere auf das gesellschaftliche Engagement, weil dies ihrem öffentlichen Auftrag als Sparkasse der Bürgerinnen und Bürger Berlins entspricht. Über die im BSpkG verankerten Aufgaben hinaus wird sie 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.

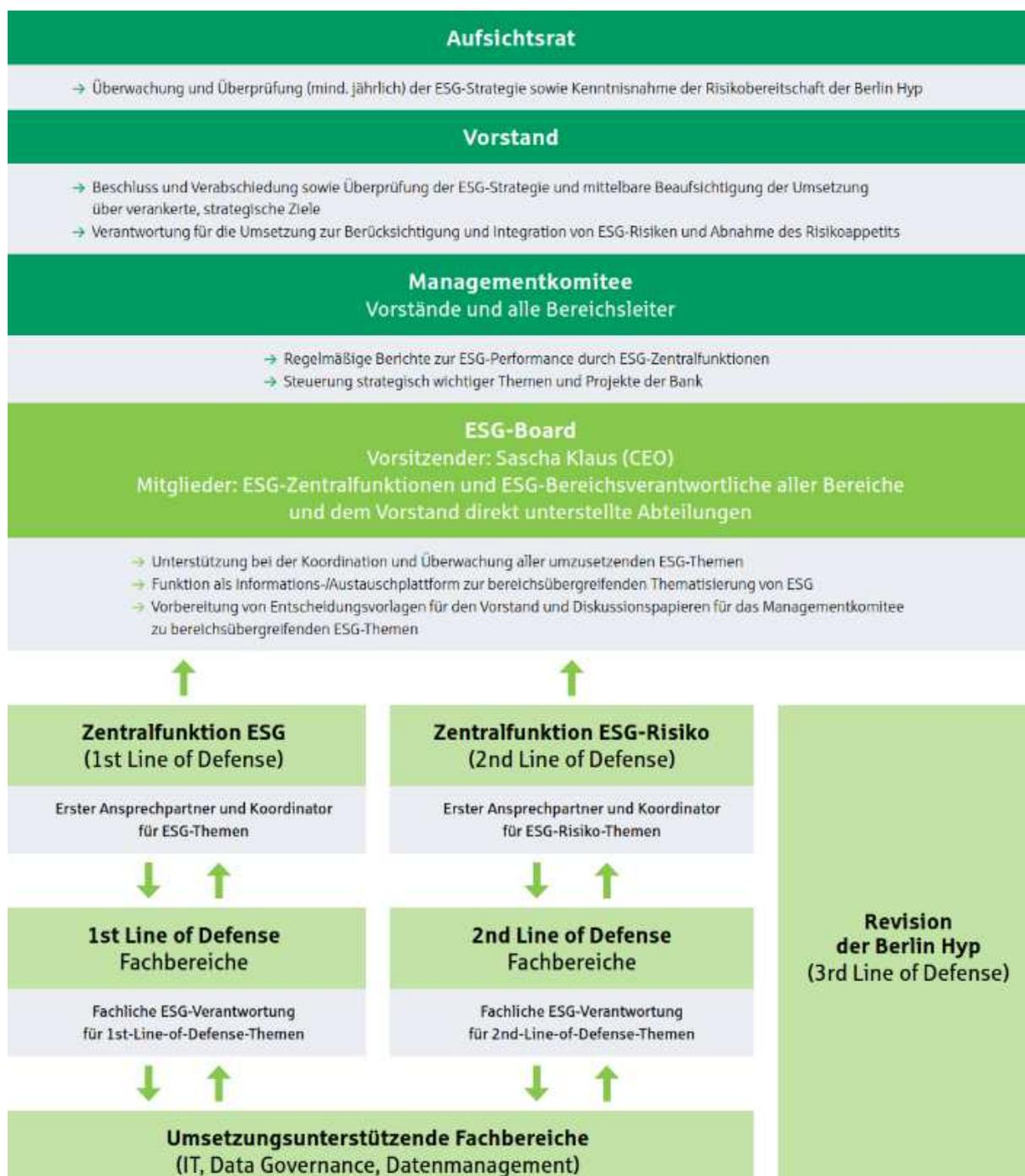
Berlin Hyp

Nachhaltigkeit ist in der Berlin Hyp bereichsübergreifend verankert. Dies wird durch das Zusammenspiel von Vorstand, Nachhaltigkeitsmanagement und Managementkomitee sowie dem ESG-Board, bestehend aus ständigen Vertreterinnen und Vertretern der Bereiche, sowie dem Vorstandsvorsitzenden im Vorsitz gewährleistet.

Zur Sicherstellung der zielgerichteten und sachgerechten Umsetzung des unter 3.1. genannten ESG-Umsetzungsfahrplans sowie der Bearbeitung künftiger Fragestellungen im Kontext von ESG wurde die bestehende ESG-Governance der Bank überprüft und überarbeitet.

Zentrale Elemente der künftigen ESG-Governance der Berlin Hyp bilden dabei

- die dezentrale fachliche Verankerung der grundsätzlichen Verantwortung zur Integration von ESG-Themen in den jeweiligen Bereichen sowie
- die Etablierung zweier übergeordneter Querschnittsfunktionen in Form von Zentralfunktionen, welche als Nachhaltigkeitstreiber der ESG-Agenda sowie als übergeordnete Koordinatoren des definierten ESG-Umsetzungsfahrplan und neuer, bereichsübergreifender ESG-Themen auftreten. Die ESG-Zentralfunktionen stellen sicher, dass alle ESG bezogenen Maßnahmen in der Bank transparent gemacht werden sowie im Bedarfsfall miteinander verzahnt und aufeinander abgestimmt werden.



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 Audits bzw. externe Audits Dritter. Die letzte Re-Zertifizierung hat im Januar 2020 stattgefunden.

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 Mitarbeitenden der BSK verbindlich zu beachten sind, dazu zählen u.a.:

- die Gesamtbankstrategie
- die Corporate-Compliance-Richtlinien, die insbesondere folgende Regelungen zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten enthalten:
 - die Ethik-Richtlinie für Mitarbeitende
 - die Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner
 - die Geschenke-Policy mit Regelungen für Geschenke und Einladungen
 - die Richtlinien für das Interessenkonfliktmanagement
 - die Corporate-Governance-Leitlinien zur Vorbeugung und Bekämpfung von Geldwäsche, Korruption, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen
 - 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.

Ein zentrales Ideen- oder Innovationsmanagement existiert nicht mehr, da über den bestehenden kontinuierlichen Verbesserungsprozess Vorschläge von Mitarbeitenden unmittelbar bei den fachlichen Verantwortlichen platziert werden können.

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.

S-Servicepartner

Der SP-BE hat ein Qualitätsmanagementsystem (QMS) implementiert und ist nach ISO 9001:2015 zertifiziert. Ein wesentlicher Bestandteil des QMS ist eine transparente Darstellung 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
- Ethikrichtlinie
- Leitlinie zur Informationssicherheit (Security Policy)
- Informationssicherheit für Auftragnehmer sowie zum
- Datenschutzleitbild und Datenschutzrichtlinie.

Es liegt in der Verantwortung der Leiter der Gesellschaft, ihre Mitarbeitenden zu den einzelnen Themenfeldern zu sensibilisieren und für die Einhaltung der Anweisungen 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 Unternehmensstrategie 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 den Schwerpunkten Risikoanalyse zu Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen, Datenschutz und Informationssicherheit vierteljährlich sowie anlassbezogen dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Die Einhaltung der Corporate-Compliance-Richtlinien wird i. R. des Compliance-Überwachungsplans überwacht.

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

Es erfolgen regelmäßig Revisionsprüfungen zur Thematik Nachhaltigkeit sowie in den für die Einhaltung der Strategie und Ethik-Richtlinie u. a. wichtigen Bereichen Compliance, Unternehmensentwicklung, Organisations- und Produktivitätsmanagement und Personal.

Berlin Hyp

I.R. 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 SP-BE existiert ein Internes Kontrollsystem, mit dem die Risiken und Kontrollen in allen Geschäftsprozessen überwacht und gesteuert werden. Aktuell sind jedoch keine spezifischen Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit festgelegt.

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_finanberichte/index.html

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 Mitarbeitenden unterliegen i.R. ihres Besitzstandes den Regelungen der BSK und erhalten in diesem Zusammenhang bei Erreichen des positiven Gesamterfolges der Gruppe eine erfolgsabhängige Jahresprämie (0,5 Monatsgehälter). Der Großteil der übergegangenen Mitarbeitenden unterliegt dem Tarifvertrag Banken.

Neu eingestellte Mitarbeitende werden auf Basis einer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zum SP-Vergütungsmodell beschäftigt. Dieses sichert eine faire und transparente Vergütung. 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 Kundinnen und Kunden, Eigentümern, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen sowie den Bürgerinnen und Bürgern der Region.

Die wesentlichen Anspruchsgruppen sind:

- Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartner
- Eigentümer (über 300 deutsche Sparkassen und deren Träger)
- Mitarbeitende
- Lokale Institutionen (Wirtschaft, Behörden, Presse und Wissenschaft)
- Soziale Einrichtungen, Kirchen, Sozialwerke, Kultur- und Sportvereine
- Bürgerinnen und Bürger der Region

Die Identifikation dieser Anspruchsgruppen ergibt sich aus der unternehmerischen Tätigkeit der BSK. Wichtige Kommunikationswege stellen der Jahresabschluss und Lagebericht der BSK sowie der Sparkassenbericht dar. Darüber hinaus hat die BSK einen umfangreichen Internet- sowie Intranetauftritt, ist im Bereich „Social Media“ aktiv und gibt monatlich verschiedene Newsletter heraus. 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 des Vertriebsbereichs sind die Kundinnen und Kunden. Dafür ist zum einen der persönliche Kontakt entscheidend. Zum anderen ist es der Anspruch der BSK, ihre Kundinnen und Kunden in Finanzfragen in die digitale Welt zu begleiten.

Aus diesem Grund baut die BSK ihr digitales Angebot weiter aus, fördert aktiv die Nutzung des Online-Bankings und verfolgt einen Bildungsauftrag in der Digitalisierung. So bietet sie ihren Kundinnen und Kunden u. a. kostenlose Online-Banking-Schulungen an, die auch weitergehende Aspekte eines sicheren Umgangs mit dem Internet berücksichtigen. Coronabedingt konnten diese Schulungen in 2021 nicht als Präsenzveranstaltungen stattfinden.

Als Reaktion auf das veränderte Kundenverhalten wird das mediale Angebot weiter ausgebaut und den Kundinnen und Kunden der BSK Videoberatung, eine mediale Wertpapierberatung und eine umfangreichere telefonische Betreuung angeboten.

Von großer Bedeutung ist neben den digitalen Aktivitäten weiterhin der persönliche Kontakt zu den Kundinnen und Kunden. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Eigenheiten des jeweiligen Kiezes, der die Vielfalt in Berlin widerspiegelt. Die BSK bietet deshalb verstärkt gratis Ausstellungsflächen für Produkte und Dienstleistungen von lokalen Gewerbetreibenden aus der Nachbarschaft (Kiezwand) an. Mit dem Beratungsteam im Kiez offeriert die BSK ein Vertriebsformat, um die Nähe zu ihren Kundinnen und Kunden flexibel aufrecht zu erhalten und neue Kundenkontakte aufzubauen. So ist die BSK mit diesem mobilen Vertriebsteam zu Gast bei Kooperationspartnern, wie z. B. Kliniken oder Seniorenresidenzen. Mit den zwei Sparkassenbussen „Justav“ ist die BSK darüber hinaus in der Stadt unterwegs. Justav ist barrierefrei, rollstuhlgerecht und mit einer Solarzelle auf dem Dach ausgestattet, um den Strombedarf der Technik abzudecken.

Für die jungen Kundinnen und Kunden der BSK wurde ein spezielles Betreuungsformat – der "Klub zur hohen Kante" – eingeführt. Ausgelernte Jungbankerinnen und Jungbanker betreuen die ihnen festzugeordnete Kundengruppe sowohl im persönlichen Gespräch in einer teameigenen Filiale als auch via Video, Telefon und Social Media. Daneben hat die BSK speziell für die Ansprüche von Ärzten und Apothekern das Betreuungsformat HeilberufeCenter entwickelt.

Eines der wichtigsten strategischen Ziele im Privatkundengeschäft ist die Kundenzufriedenheit, die jährlich i. R. einer großen repräsentativen Bevölkerungsbefragung ermittelt wird. Die hier genannten Maßnahmen verfolgen das Ziel, die Kundenzufriedenheit zu steigern und damit die Kundinnen und Kunden langfristig und nachhaltig an die BSK zu binden.

Auch im Firmenkundengeschäft 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 der Kundenbetreuerin und dem Kundenbetreuer, Bedarfsgerechtigkeit von Angeboten etc., sichern Qualitätsstandards als notwendige Voraussetzung für zufriedene und gebundene Kundinnen und Kunden.

Mit Kunden werden regelmäßig strukturierte Befragungen und Workshop-Serien durchgeführt, um effizienzsteigernde, zukunftsorientierte, multimediale und omnikanalfähige Betreuungskonzepte und Produkte zu entwickeln. Weiterhin engagiert sich die BSK mit Hochschulkooperationen und in relevanten Netzwerken für dauerhafte Kundenbeziehungen.

Die BSK unterhält ein Qualitätsmanagement, in dessen Rahmen jeder Kundenimpuls untersucht und fallabschließend geklärt wird und daraus abzuleitende Maßnahmen in die Prozessweiterentwicklung integriert werden.

Diverse Führungskräfte und Mitarbeitende der BSK sind in Wirtschaftsvereinigungen, Fachverbänden, Stiftungen, Vereinen und Netzwerken für die BSK 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 Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende, Gesellschaft, Mitbewerber und Eigentümer.

Der Dialog mit Anspruchsgruppen selbst ist Bestandteil der täglichen Geschäftsprozesse, beispielsweise in Form von Kundengesprächen, Mitarbeitendenbefragungen oder durch die Mitarbeit in Gremien von Verbänden. Angesichts der anhaltenden Corona-Pandemie fanden auch 2021 die meisten Dialoge im Rahmen digitaler Gesprächsformate statt.

2021 hat die Berlin Hyp mit Hilfe einer Stakeholder-Befragung die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen aus der Sicht der Stakeholder neu bewertet.

- Anforderungen der Eigentümer und der Kunden sind vor allem ein profitables Geschäftsmodell, ein verantwortungsvoller Geschäftsbetrieb, darunter die Einhaltung der Menschenrechte, 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 dem folgenden 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 Kundinnen und Kunden sowie potenzielle Kundinnen und 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 Mitarbeitenden

Mit der BSK und andere Mandanten werden i.R. 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 Mitarbeitenden 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 Kundinnen und Kunden i. R. einer ganzheitlichen und bedarfsorientierten Beratung passende Produkte und Lösungen an.

Die BSK ermöglicht gemeinsam mit den Partnern im Sparkassenverbund, dass sich Kundinnen und Kunden einfach und sicher für das Banking von Zuhause registrieren können. Damit ist gewährleistet, dass die Kundinnen und Kunden auch unter sich verändernden Umfeldbedingungen den Kontakt zur Sparkasse halten und die wichtigsten Bankgeschäfte autark durchführen können.

Im Wertpapierbereich spielt die Deka Bank Deutsche Girozentrale (Deka) als Wertpapierhaus der Sparkassen-Finanzgruppe in der Beratung eine zentrale Rolle. Die BSK nutzt die Nachhaltigkeitsstrategie, die die Deka in ihrer Geschäftsstrategie implementiert und die Ressourcen in diese Thematik deutlich ausgeweitet hat. In diesem Zusammenhang wurde von der BSK überprüft, dass die Deka relevante Nachhaltigkeitsabkommen (u. a. UN PRI, Deutscher Nachhaltigkeitskodex und UN Global Compact) unterzeichnet hat. Die BSK hat ihre nachhaltige Produktpalette im Jahr 2021 sukzessive weiter ausgebaut, indem sie spezielle Fonds und Zertifikate (vornehmlich von der Deka) aufgenommen hat. Dabei wird auf die Einhaltung der Branchenstandards sowie regulatorischer Vorgaben für nachhaltiges Investieren geachtet. Beispielsweise unterliegen die angebotenen Fonds dem Europäischen Transparenz Kodex für Nachhaltigkeitsfonds.

Die BSK bietet ihren Kundinnen und Kunden seit dem zweiten Halbjahr 2019 ausgewählte Nachhaltigkeitsprodukte ihres Verbundpartners an. Der Fokus lag zunächst auf ESG-Produkten, die sowohl Ausschlusskriterien als auch einen Best-in-class-Ansatz bei ESG-Kennzahlen beinhalten. Ab Q4 2020 wurden zudem Impact-Produkte in das Angebot mitaufgenommen, die ein wirkungsorientiertes Investment in einzelne der 17 UN-Ziele als Anlagekonzept haben. Insgesamt wurde die Produktpalette im Laufe des Berichtsjahres deutlich – im Retailproduktkorb von zehn auf 15 Nachhaltigkeitsprodukte – erweitert. Parallel wurde das mehrstufige Schulungskonzept für die Beratenden im Wertpapiergeschäft fortgesetzt, um den Kundinnen und Kunden das Thema nachhaltige Geldanlage zu vermitteln. In jeder Wertpapierberatung wird die verpflichtende Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenz der Kundinnen und Kunden vorgenommen und berücksichtigt.

Im März 2021 hat die BSK auf Basis des EU-Aktionsplans „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ die Anforderungen aus der Transparenz-Verordnung umgesetzt und die notwendigen Nachhaltigkeits-Policies für die Anlageberatung, die Vermögensverwaltung und Versicherungen im Internetauftritt veröffentlicht. Für die Anlageberatung gilt, dass bei der Entscheidung, ob ein nachhaltiges oder nicht nachhaltiges

ges Finanzinstrument in das Produktangebot aufgenommen werden soll, sich die BSK unter Berücksichtigung der weiteren Produkteigenschaften grundsätzlich für die Aufnahme des nachhaltigen Produkts entscheidet. Ferner wurde im Juni 2021 die Erklärung zur Berücksichtigung der nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen (PAI-Erklärung) für die hauseigene Vermögensverwaltung abgegeben und auf der Internetseite veröffentlicht.

Die Finanzierungsberaterinnen in den ImmobilienCentern der BSK beraten zu öffentlichen Förderprogrammen der KfW-Förderbank und übernehmen den Antrag für die Kundinnen und Kunden bei der KfW. Diese profitieren von zinsgünstigen Darlehen und Tilgungszuschüssen. Im Fokus stehen die Themen Energieeffizienz und Barriere-Reduzierung im Alter (z.B. die Programme „Energieeffizient Sanieren“, „Energieeffizient Bauen“ sowie „Altersgerecht Wohnen“). I. R. des Internetauftritts der BSK werden entsprechende Hinweise auf diese Schwerpunkte und eine mögliche Einbindung von KfW-Fördermaßnahmen gegeben.

Auch im Firmenkundengeschäft werden u. a. Produkte von speziell dafür ausgebildeten Beraterinnen angeboten, die eine nachhaltige Entwicklung des Wirtschaftsstandorts Berlin fördern wie beispielsweise die Beratung und das Feedback zu Businessplänen von Existenzgründerinnen.

Die BSK beteiligt sich im Bereich Gewerbliche Immobilienfinanzierung an der Finanzierung kommunaler Wohnungsbaugesellschaften, die einen Teil ihrer Mietobjekte als mietpreisgebundene Wohnungen zur Verfügung stellen. Durch den staatlich geförderten sozialen Wohnungsbau werden einkommensschwächere Gruppen unterstützt.

Seit 2021 gelten für die BSK die Anforderungen aus den „Leitlinien für die Kreditvergabe und -überwachung“ der EBA (EBA/GL/2020/06). Die ESG betreffenden Anforderungen werden im Neukreditgeschäft umgesetzt. Bei Kreditnehmern mit erhöhten ESG-Risiken werden weiterführende Risikoanalysen durchgeführt. Ferner wurden die mit ESG verbundenen Risiken auch in die Kreditrisikostategie der BSK aufgenommen. Darüber hinaus ist beabsichtigt, im Jahr 2022 geeignete Metriken zu implementieren, auf deren Basis konkrete portfoliospezifische ESG-Begrenzungen festgelegt werden können, die in die Risikostategie integriert werden.

S-Servicepartner

Der SP-BE bedient sich grundsätzlich im Produkt- und Innovationsmanagement der Standardprodukte von SP-DT i. R. der Geschäftsbesorgung für Drittmandanten. Die Mandanten können über einen Change Request auch Produktänderungen verlangen bzw. vereinbaren. Als BackOffice-Dienstleister werden die Dienstleistungen von SP-BE hinsichtlich der direkten negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen als geringfügig eingeschätzt.

5. Nachhaltigkeitsaspekte

5.1. Umweltbelange

Berlin Hyp

Für die Berlin Hyp ist Umweltschutz grundsätzlich ein wichtiges Thema. Als gewerblicher Immobilienfinanzierer hat sie indirekten Einfluss auf die ökologischen Faktoren der von ihr finanzierten Immobilien. Daher wurde bereits 2020 ausgehend von der Gesamtbankstrategie für die nachhaltige Entwicklung des Geschäftsportfolios unter anderem das Umweltziel formuliert, die Emissionen im Geschäftsportfolio bis 2030 um 40% zu reduzieren, d.h. im Vergleich zum Basisjahr 2020. Um dieses Ziel zu erreichen, plant die Berlin Hyp den Anteil von energieeffizienten Immobilien in ihrem Portfolio auszubauen.

Bis zum Jahr 2025 soll Kreditportfolio mindestens zu einem Drittel aus Green Buildings zusammensetzen.

Finanzinstitute haben eine Schlüsselfunktion in der Transformation der Wirtschaft – indem sie die notwendigen Investitionen von Unternehmen und Institutionen finanzieren. Die Berlin Hyp hat sich entsprechend zum Ziel gesetzt, die Integration von Nachhaltigkeit in der Immobilienfinanzierung und –investition auch in Bezug auf Bestandsimmobilien maßgeblich mit voranzutreiben und ihr Produktangebot um einen Transformationskredit zu erweitern.

Auf der Refinanzierungsseite hat die Berlin Hyp im April 2021 als erste Bank weltweit einen Sustainability-Linked Bond emittiert. Im Unterschied zu Green Bonds ist die Verzinsung der Anleihe an ein Nachhaltigkeitsziel der Bank gekoppelt: Sollte die Berlin Hyp ihr definiertes Klimaschutzziel, die Absenkung der CO₂-Intensität ihres gesamten Darlehensportfolios um 40 Prozent zwischen 2020 und 2030, verfehlen, so erhöht sich der Kupon im letzten Jahr um 25 Basispunkte. Mit diesem Ziel knüpft die Bank unmittelbar an das übergeordnete Ziel des Pariser Klimaabkommens, die Reduzierung der Erderwärmung auf weniger als 2 Grad Celsius, an und erhöht durch die jährliche Berichterstattung die Transparenz über die Klimawirkung der finanzierten Immobilien. Das aktuelle Reporting, sowie dessen externe Re-Verifizierung sind unter www.berlinhyp.de/de/investoren/sustainability-linked-bonds veröffentlicht.

Wie bereits im vorangegangenen Jahr hat die Bank auch in 2021 wieder drei Green Bonds im Benchmark-Format am Kapitalmarkt platziert. Aufbauend auf dem erfolgreichen Debüt am Schweizer Kapitalmarkt im Jahr 2020 handelte es sich dabei zweimal um Senior Preferred Anleihen in Schweizer Franken und einmal um einen Euro-denominierten Grünen Pfandbrief, mit Laufzeiten von 8, 10 bzw. langen 6 Jahren. Damit hat die Bank zum Jahresende insgesamt fünfzehn Green Bonds mit einem Volumen von 6,0 Mrd. Euro ausstehen (siehe <https://www.berlinhyp.de/en/investors/green-bonds>). Im aktuellen Impact-Reporting der Berlin Hyp in Kooperation mit Drees & Sommer werden die Ergebnisse und die Methodologie zur Schätzung eingesparter CO₂-Emissionen durch die finanzierten Green Buildings dargestellt. Auf Basis der Analyse werden rechnerisch und je nach angewandtem Modell mit jeder Million Euro Nominalwert der Green Bonds zwischen 7,86 t und 15,17 t CO₂ pro Jahr gegenüber den verwendeten Benchmarks eingespart (siehe <https://www.berlinhyp.de/en/investors/green-bonds>).

<i>Eingesparte tCO₂/€ Mio./Jahr</i>	100 %-Zuordnung zur Finanzierung der BerlinHyp	Anteilige Zuordnung nach Höhe der anfänglichen Beteiligung der Berlin Hyp an der Finanzierung
Vergleich mit aktuellen EnEV-Referenzwerten (Wärme und Strom)	15,17 (VJ 26,60)	7,86 (VJ 14,52)
Vergleich mit europäischem Durchschnitt (nur Wärme)	20,23 (VJ 23,56)	10,56 (VJ 12,92)

Die CO₂-Einsparungen pro investierter Millionen Euro haben sich im Vergleich zum Vorjahr reduziert. Dies ist im Wesentlichen auf die Verringerung der nun niedrigeren Konvertierungsfaktoren für Elektrizität und Fernwärme sowie einem höheren ausstehenden Finanzierungsvolumen zurückzuführen. Weiterhin sind die durchschnittlichen Energiebedarfswerte sowohl im Portfolio als auch in den Benchmarks gesunken. Die CO₂-Emissionen des Portfolios reduzierten sich somit insgesamt auf 108.500

tCO₂ von 116.016 tCO₂ im Vorjahr. Das aktuelle Reporting sowie die Re-Verification (externe Plausibilisierung) durch ISS-ESG sind unter www.berlinhyp.de/de/investoren/green-bonds veröffentlicht.

Außerhalb des Berichtszeitraums hat die Berlin Hyp im Januar 2022 ihr überarbeitetes Green Bond Framework veröffentlicht. Hierin integriert sie die Vorgaben der EU-Taxonomie für Gebäude und Bauaktivitäten hinsichtlich deren ersten Umweltziels, des Klimaschutzes. Diese neuen Kriterien für förderungsfähige grüne Assets stehen anfangs neben den bereits seit Jahren etablierten primär auf die Energieeffizienz der finanzierten Gebäude ausgerichteten Anforderungen. Nach Ende 2025 sollen nur noch solche Darlehen als grün im Rahmen des Green Bond Frameworks eingestuft werden, die die Vorgaben der EU-Taxonomie vollumfänglich erfüllen. Für den Weg dahin hat die Berlin Hyp einen Entwicklungspfad definiert, auf dem der Mindestanteil an neuen Darlehen für an die EU-Taxonomie ausgerichteten Gebäude/Bautätigkeiten am gesamten Neugeschäft in förderfähigen grünen Assets sukzessive von 5 Prozent im Jahr 2022 auf 100 Prozent im Jahr 2026 gesteigert wird.

Die Berücksichtigung von Kriterien zur Ressourcenschonung und dem Schutz der Biodiversität bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten ist der Berlin Hyp wichtig. Bei der Immobilienfinanzierung bezieht die Berlin Hyp grundsätzlich den sicheren Umgang ihrer Kunden mit den gesetzlichen Anforderungen aus dem Bau-, Umwelt-, Planungs- und Naturschutzrecht in ihre Entscheidungen mit ein. Bei der Immobilienbewertung berücksichtigt die Berlin Hyp zur Bewertung der Nachhaltigkeit von Immobilien auch Zertifikate allgemein anerkannter Zertifizierungssysteme wie LEED, BREEAM, HQE oder DGNB, sofern sie im jeweiligen Einzelfall positiv auf den nachhaltigen Ertrag und Wert einer Immobilie bzw. auf die Geschäftstransaktion einwirken. Das gleiche gilt für gesonderte Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung einer Immobilie wie Green Leases. Die Berlin Hyp finanziert grundsätzlich keine Immobilienprojekte in besonders schutzwürdigen Gebieten. Darunter versteht die Berlin Hyp Gebiete, die in folgenden Verzeichnissen namentlich aufgeführt sind:

- „Ramsar List of Wetlands of International Importance“
- UNESCO World Heritage List im Rahmen der UNESCO Convention Concerning the Protection of the World Cultural and Natural Heritage
- UNESCO Biosphere Reserves List im Rahmen des UNESCO Programms „Man and the Biosphere (MAB)“.

Die Berlin Hyp engagiert sich gleichermaßen in der Betriebsökologie mit dem Ziel, das Bewusstsein für den Umweltschutz weiterzuentwickeln und die sich ergebenden Chancen zu nutzen.

Die Berlin Hyp baut am Traditionsstandort der Bank, in der Budapester Straße 1 in Berlin Tiergarten, eine neue Unternehmenszentrale. Zukünftig sollen alle Mitarbeiter in Berlin in nur einem Gebäude zusammengeführt werden. Bisher waren sie auf zwei Gebäude räumlich verteilt. Im Vergleich zum alten Gebäude wird eine Reduzierung des Energieverbrauchs um mehr als 50 Prozent möglich sein. Außerdem sinken die Bewirtschaftungskosten signifikant. Mit der Architektur des Neubaus wird durch besondere Gestaltung von Außen- und Freiflächen das CO₂-Aufkommen reduziert. Dies ist beispielsweise durch Photovoltaikanlagen an der gesamten Fassade und teilweise auf dem Dach möglich. Beim Abriss des alten Gebäudes achtet die Immobilienbank auf eine umweltschonende Entsorgung und Recycling der Materialien. Nicht mehr benötigte Kleinmöbel, Materialien und Technik aus dem Gebäude wurden zum großen Teil gespendet oder über eine Auktion versteigert und so einer Wiederverwendung zugeführt. Das Umweltmanagement ist fest in das Abriss- und Neubauprojekt eingebunden. Für die neue Unternehmenszentrale strebt die Bank eine Zertifizierung nach sehr hohem Standard der Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) an. Im Oktober 2021 hat die Berlin Hyp bei der Bewertung im Platin-Vorzertifikat eine Gesamtleistung von 82,9 Prozent erreicht. Das

endgültige Zertifikat erhält die Bank nach Vollendung des Neubaus. Eine sehr hohe Performance konnte das Projekt der Immobilienbank insbesondere in den Themenfeldern Prozessqualität, Standortqualität, soziokulturelle und funktionale Qualität sowie ökologische Qualität erreichen.

5.2. Arbeitnehmerbelange

Berlin Hyp

Die Führungskultur der Berlin Hyp möchte sich durch Wertschätzung, Zielorientierung, langfristige Sicherheit und weitreichende Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume für alle Mitarbeitenden auszeichnen. Die Führungskräfte haben eine besondere Rolle bei der Umsetzung des unternehmerischen Leitbilds und tragen zur Unterstützung der Mitarbeitenden 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 5.2.1 bis 5.2.3 abdeckt.

Ziel ist es, den Mitarbeitenden einen langfristig attraktiven Arbeitsplatz mit Gestaltungsfreiraum und Entwicklungspotential zu bieten. Bei Stellenbesetzungen geht es darum Mitarbeitende zu gewinnen, die zusätzlich zu ihrer Qualifikation auch das passende Mindset zur aktiven Gestaltung der Werte und der Unternehmenskultur mitbringen. Die systematische Personalplanung liegt in der Verantwortung des Personalbereichs. Um die Planung aktuell und realistisch zu halten, werden Megatrends (z. B. Digitalisierung/Automatisierung, alternde Gesellschaft, Wissenskultur, Individualisierung), die Entwicklungen in neuen und etablierten Geschäftsfeldern sowie die Anforderungen aus der Regulatorik berücksichtigt. Zur Deckung des Personalbedarfs werden interne und externe Ressourcen genutzt. Offene Stellen werden zunächst intern ausgeschrieben, um qualifizierten Mitarbeitenden die Chance auf persönliche Weiterentwicklung zu ermöglichen. Die Gewinnung von Nachwuchskräften wird durch die Einstellung von Trainees, Dual-Studierenden, Werkstudentinnen und -studenten sowie Praktikantinnen und Praktikanten gewährleistet.

Neben dem Traineeprogramm bietet die Berlin Hyp auch den Direkteinstieg nach Studienabschluss an. Digitalisierung und Automatisierung verändern ganz konkret die Arbeitsbedingungen. Neue Arbeitswelten und mobile technische Ausstattung tragen dazu bei, die Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsalltag zu entlasten und ihnen eine höhere Flexibilität zu ermöglichen. Dies ist insbesondere in der Corona-Pandemie ein Erfolgsfaktor für die Berlin Hyp. Durch die notwendigen Kontaktreduzierungen und Abstandsregeln haben die Mitarbeitenden gewohnte Präsenz-Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit erfolgreich auf digital oder hybrid umgestellt. Die Mitarbeitenden wurden in die Lage versetzt, mobil zu arbeiten, um die Infektionsgefahr zu reduzieren.

Zum Schutz der Belegschaft wurden darüber hinaus im Berichtsjahr entlang der national und regional gültigen gesetzlichen Regelungen und Verordnungen (z.B. Infektionsschutzgesetz, Corona Arbeitsschutzverordnung) die folgenden Maßnahmen um- bzw. fortgesetzt:

- Hygienekonzept in der Bank / FAQ zur Umsetzung der relevanten Regelungen
- u.a. Anwesenheitsregeln
- u.a. Infolinks zu wichtigen Veröffentlichungen, z.B. des RKI
- kostenloser Mund-Nasen-Schutz und Hinweise zur Nutzung Test- und Impfangebote

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 einschlägiger internationaler rechtlicher Vorgaben zum Arbeitsrecht sowie den angrenzenden Rechtsgebieten inklusive anwendbarer Tarifverträge (u. a. Tarifverträge für die öffentlichen Banken) und bestehender Betriebsvereinbarungen sind für die BSK selbstverständlich. Die BSK steht zur Sozialpartnerschaft.

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

Die Wahrnehmung der Arbeitgeberrechte erfolgt durch den Bereich Personal. Mitarbeitende 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Beschwerdestelle nach § 13 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist eingerichtet.

Die BSK folgt den gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit und hat dazu eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abgeschlossen.

Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt vollumfänglich – sowohl durch Arbeitsplatzbegehungen, durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit als auch durch Befragungen der Mitarbeitenden.

Berlin Hyp

Die Beschäftigten 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 Personen genießen darüber hinaus unmittelbar den Schutz der tarifvertraglichen Bestimmungen, da die Berlin Hyp Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes ist.

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

Auch der „Arbeits- und -Gesundheitsschutz“ sind gemäß den gesetzlichen Vorgaben organisiert bzw. in Betriebsvereinbarungen geregelt. Im Auftrag des Vorstands der Berlin Hyp verhandeln die verantwortlichen Bereiche diese Themen 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland.

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

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

Neben dem Betriebsrat, der seinem gesetzlichen Auftrag folgend u.a. darauf achtet, dass die zugunsten der Mitarbeitenden geltenden Rechtsgrundlagen eingehalten werden und insbesondere die kollektiven Rechte der Belegschaft vertritt, ist auch eine Schwerbehindertenvertretung eingerichtet. Nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz) ist ein Vertreter der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat vertreten. Überwachungsfunktionen hinsichtlich der Einhaltung allgemeiner gesetzlicher Bestimmungen bilden die Unternehmenscompliance 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 eine personalpolitische Selbstverständlichkeit. Die Förderung von Vielfalt gehört ebenso zur Unternehmenskultur wie ein Arbeitsumfeld, in dem Akzeptanz, Toleranz und gegenseitiges Vertrauen gelebt werden. Die BSK beachtet die Anforderungen des 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 und des Unternehmensnetzwerkes Erfolgsfaktor Familie. Ebenfalls hat die BSK die Charta „Gleichstellung gewinnt – für eine neue Unternehmenskultur in Berlin“ gezeichnet.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen ist seit langem Teil der Personalpolitik. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur, u. a. Teilzeitangebote und flexible Arbeitszeitmodelle sowie ein Mentoringprogramm (insbesondere für Frauen) tragen dazu bei, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu stärken. Damit einher geht die Umsetzung der Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) Berlin zur Frauenförderung und die Festlegung von Zielgrößen nach dem 2015 in Kraft getretenen „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (Bundesteilhabegesetz).

Der Vorstand stellt die erste Führungsebene dar, danach bilden die Bereichsleitungen die zweite und die Abteilungsleitungen die dritte Führungsebene. Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand hat der Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG Zielgrößen festgelegt. Als Zielvorgabe des Frauenanteils für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2022 hat der Aufsichtsrat für sich weiterhin den zum Be-

schlusszeitpunkt bestehenden Wert von gerundet 20 % festgelegt. Sowohl bei der Prüfung potenzieller Kandidaten als auch bei den Wahlvorschlägen berücksichtigt der Aufsichtsrat die festgelegte Zielsetzung bezüglich des Anteils von Frauen.

Das Ziel für den Frauenanteil im Vorstand bis zum 30. Juni 2022 beträgt 25 % bis zum 30. Juni 2022. Die Zielquote für den Aufsichtsrat liegt bei 18,8%.

Für den Frauenanteil in der zweiten und dritten Führungsebene hat der Vorstand gemäß § 76 Abs. 4 AktG für den genannten Zeitraum eine Zielgröße von jeweils 35 % bestimmt.

Die Altersstruktur setzte sich folgendermaßen zusammen, Altersgruppen per 31.12.2021:

Altersgruppe	Anteile per 31.12.2021
unter 30 Jahre	9,8%
30 J. bis 39 J.	12,9%
40 J. bis 49 J.	22,0%
50 J. bis 54 J.	21,3%
55 J. bis 59 J.	22,1%
60 Jahre und älter	11,9%

Das Durchschnittsalter beträgt 47,9 Jahre per 31.12.2021.

Frauen in Führung, Anteile per 31.12.2021:

Ebene	Ist per 31.12.2021	Ziel bis 31.12.2022
Vorstand	25%	25%
2. Ebene	41%	35%
3. Ebene	32%	35%

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.

Der AGG-Beschwerdestelle (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) liegt im Berichtszeitraum ein Vorfall vor. Die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen wurden seitens der Arbeitgeberin ergriffen.

Art der Verletzung und Gesamtzahl der Arbeitsunfälle.

In 2021 verzeichnete die BSK insgesamt 94 Unfälle, davon 42 Wegeunfälle und 52 Arbeitsunfälle. Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp ist der festen Überzeugung, dass Vielfalt Vorteile aus Gegensätzen schafft. Im Interesse eines nachhaltigen Unternehmenserfolgs empfindet sie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede ihrer Beschäftigten als bereichernd und wertschätzt jeden einzelnen. Diese Haltung wurde im Kompetenzmodell der Berlin Hyp zum Beispiel über die Führungskompetenz „Wertschätzend führen“ verankert und u. a. durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt unterstrichen. Der Code of Conduct der Berlin Hyp gibt den Beschäftigten und Geschäftspartnern in diesem Zusammenhang klare Orientierung für das tägliche Handeln. Zusätzlich hat die Berlin Hyp in 2021 eine Equal Opportunities Policy erlassen, deren Grundsätze sowie die Verpflichtung zur Diversität für die gesamte Belegschaft gleich-

ermaßen gelten. Ziel der Equal Opportunities Policy ist es eine offene und vorurteilsfreie Unternehmenskultur zu fördern, in der die Beschäftigten ihre Potenziale im Interesse eines nachhaltigen Unternehmenserfolges entfalten und ihre individuellen Talente einbringen.

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 u. a. durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Verbindliche Regelung zum Einbezug von Bewerberinnen bei der Rekrutierung durch Personalberatungen zur Identifikation und
- Förderung weiblicher Potentiale
- Besetzung verschiedenster Auswahl- und Beobachtergremien mit mindestens einer Frau
- Expliziter Einbezug des Themas Chancengleichheit durch den Bereich Personal bei Beratung von Führungskräften in Personalangelegenheiten (z.B. bei Stellenbesetzungen)
- Das Bewerbungsmanagement-Tool, welches den angemessenen Einbezug von Bewerberinnen in jedem Stellenbesetzungsverfahren der Berlin Hyp systematisch erfassen und auswerten kann

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und in der Folge Chancengleichheit wird von der Berlin Hyp durch flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle sowie weitere Maßnahmen aktiv unterstützt, z.B. Vertrauensarbeitszeit, mobiles Arbeiten, externes Beratungsangebot für die Belegschaft inkl. Work-Life-Service. Für das Berichtsjahr 2021 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 31.12.2021 beträgt der Frauenanteil in der 2. Führungsebene 38% und in der 3. Führungsebene 29%. 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 31.12.2021 liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei 0 % und in der Geschäftsführung ebenfalls 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 Mitarbeitenden und Führungskraft fördert und darüber hinaus der neutralen Potenzialerkennung und -förderung dient. Diese Kultur wird zudem durch die geltende FührungSPhilosophie im S-Servicepartner gestärkt.

5.2.3. Qualifizierung

BSK

Die BSK fördert das lebenslange Lernen ihrer Beschäftigten durch ein vielfältiges Qualifizierungsangebot zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Dafür stehen nachhaltig wirksame, zielgruppen- und bedarfsgerechte Instrumente und Maßnahmen zur Verfügung.

Die Mitarbeitenden können zwischen Programmen der Führungs- oder Fachkarriere entscheiden.

Maßnahmen wie Reverse-Mentoring tragen zur generationenübergreifenden Vernetzung bei. Um den

aktuellen Herausforderungen Rechnung zu tragen, wurden neue interne Bildungsformate entwickelt. Im Vordergrund standen dabei digitale Formate rund um die Themen wirksames Führen – auch auf Distanz, agiles Arbeiten, Umgang mit Veränderungen, Gesund Führen sowie Fachkompetenz. Dabei arbeitet die BSK mit der Nordostdeutschen Sparkassenakademie und weiteren Anbietern aus dem Sparkassensektor zusammen.

Die BSK ist einer der großen Ausbildungsbetriebe in Berlin mit vielfältigen Möglichkeiten für Schulabgänger und Hochschulabsolventen. Die qualifizierte Ausbildung zum Bankkaufmann/-frau mit der Zusatzqualifikation Immobilien umfasst neben vertrieblichen und fachlichen Inhalten auch Veranstaltungen und Programme, die die politische und gesellschaftliche Bildung der Auszubildenden fördern. Ergänzend wird in Kooperation mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) der duale Studiengang „Bachelor of Arts - Fachrichtung Bank“ angeboten. Für die Zeit der Erstausbildung stellt die BSK ihren Nachwuchskräften digitale Endgeräte zur Verfügung. Durch die Digitalisierung von Ausbildungsinhalten und den damit verbundenen Einsparungen der papierhaften Unterlagen leistet die BSK einen Beitrag zum Umweltschutz. Darüber hinaus setzt die BSK die Anforderungen an die Weiterbildung zur Nachhaltigkeit aus dem im August 2021 geschlossenen Nachwuchskräftevertrag um.

Zusätzlich zur Erstausbildung bietet die BSK für den Direkteinstieg von Hochschulabsolventen ein Traineeprogramm an. Unter den Beschäftigten waren am Jahresende 165 Auszubildende, Dual Studierende und Trainees. Damit sind rund 4,6 % der Belegschaft Nachwuchskräfte.

In Kooperation mit der Nord-Ostdeutschen Sparkassenakademie (NOSA) wird für Talente die Teilnahme an den Studiengängen Sparkassenfachwirt/in und Sparkassenbetriebswirt/in angeboten. Zudem werden auch weitere Studiengänge finanziell gefördert. Beide Studierendenprogramme stärken die Bindung an das Unternehmen konsequent und nachhaltig.

Ihren Mitarbeitenden bietet die BSK viele interessante und qualifizierte Tätigkeiten mit überwiegend direktem Kundenkontakt. Flexible Arbeitszeitmodelle u. a. familienfreundliche Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten, diverse zielgruppengerechte Formate und Programme zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung sowie innovative Feedback- und Dialoginstrumente fördern Motivation und unternehmerisches Handeln der Mitarbeitenden. Ergänzend stärken Angebote und Leistungen über die tariflichen Verpflichtungen hinaus die Attraktivität der BSK als Arbeitgeber. Die Mitarbeitendenkapazität der BSK lag per 31. Dezember 2021 bei 2.992. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag bei 61 % der Gesamtbelegschaft. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 arbeiteten 1.094 Mitarbeitende in Teilzeit, was einer Quote von etwa 32 % der Gesamtbelegschaft entsprach.

Berlin Hyp

Die Personalentwicklung verfolgt das Ziel, die Beschäftigten der Berlin Hyp in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Dies umfasst auch Schulungen, Fort- und Weiterbildung sowie Karriereplanung. Ein besonderes Augenmerk ist auf den stetigen Wandel der internen und externen Rahmenbedingungen zu legen.

Die Veränderung der Anforderungen der Berlin Hyp an die benötigten Kompetenzen ihrer Beschäftigten infolge von Digitalisierung und Automatisierung wird durch eine Vielzahl von bedarfsorientierten In-house-Maßnahmen und externen Fortbildungsmaßnahmen unterstützt. Dabei wird für die Nachhaltigkeit der Entwicklung der Belegschaft zunehmend ein kontext- und anlassbezogenes Lernen im direkten Zusammenhang mit konkreten Arbeits- und Veränderungsprozessen gefördert. Das Lernverhalten entwickelt sich hin zu einem höheren Anteil virtueller Lernformate, zeitlich kürzerer „Learning-Nuggets“ und eigenverantwortlicher Nutzung verschiedenster Plattformen und Formate. Die Verantwortlichkeiten lie-

gen hier bei den Beschäftigten i.S. der Anforderung an ihre eigenverantwortliche Entwicklung ihrer Kompetenzen sowie das aktive Teilen ihres Wissens; bei den Führungskräften i.S. der aktiven Unterstützung in diesem Prozess, dem Aufzeigen von Entwicklungsperspektiven und dem stetigen Feedback zu Verhalten und Leistung sowie beim Bereich Personal i.S. der Gestaltung moderner, bedarfsorientierter und wertschöpfender Lernformate und Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Belegschaft. Ziel aller Entwicklungsmaßnahmen, die mit durchschnittlich 3,5 Tagen pro Jahr für die Belegschaft festgelegt wurden, sind

- Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sowie Förderung der individuellen Leistungsbereitschaft
- Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten an strukturelle Veränderungen der Organisation und Veränderungen der Unternehmenskultur und damit auch
- die Flexibilisierung des Personaleinsatzes
- Erhöhung der Innovationsfähigkeit der Bank
- Höhere Unabhängigkeit von externen Arbeitsmärkten
- Bindung der Beschäftigten durch eine höhere Arbeitszufriedenheit

Die „Lernwelt der Führungskräfte“ verfolgt einen systemischen Ansatz, in dem organisationales Lernen im Vordergrund steht. Abgeleitet aus strategischen Anforderungen der Bank an Führung, dem individuellen Bedarf der Führungskräfte aus dem 270° Feedback – sowie lerntheoretischen Erkenntnissen, wird durch begleitetes Prozesslernen anhand konkreter Führungssituationen Unterstützung in den aktuellen Veränderungsprozessen gegeben, um dadurch nachhaltig eine moderne und strategieunterstützende Führungskultur zu stärken. Diese Lernwelt wurde weiterentwickelt und in 2021 als „Lernwelt Berlin Hyp“ für alle Beschäftigten erweitert. In den Kategorien Agilität, Digitale Kompetenz, ESG, Fachkompetenz, Führung und Organisation, gesetzliche und regulatorische Schulungen, Gesundheit, Networking, Onboarding, Sprachen und Zusammenarbeit sind an dieser Stelle die Lern- und Entwicklungsangebote der Bank aufgeführt und werden stetig weiterentwickelt.

Im Jahr 2021 haben sich die Beschäftigten durchschnittlich 3,3 Tage aus- und weitergebildet. Aufgrund der Corona-Pandemie kam es weiterhin zur Reduzierung von Präsenzveranstaltungen. Die im Vergleich zum Vorjahr dennoch gestiegene Ist-Zahl ist auf die zunehmende Etablierung von virtuellen Lernformaten und der daraus resultierenden vermehrten Inanspruchnahme derartiger Qualifizierungsangebote zurückzuführen.

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 Mitarbeitenden, 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. Ferner greifen wir bei der Gestaltung der Qualifizierung von Mitarbeitenden auf unsere Partner innerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe zurück, insbesondere auf die regionalen Sparkassenakademien, die uns zusätzlich ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten ermöglichen. Hierdurch eröffnen wir unseren Beschäftigten langfristige berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen unseres Hauses

Im Jahr 2021 haben 15 Mitarbeitende an Weiterbildungsmaßnahmen in einem Umfang von 28 Personentagen teilgenommen, dies war pandemiebedingt ein Rückgang zu den Vorjahren.

Darüber hinaus sind verpflichtende Regelschulungen zu den Themen Betrugsprävention, Datenschutz, Geldwäsche und IT-Sicherheit regelmäßig durch die Mitarbeitenden zu absolvieren und werden über einen separaten Workflow-Prozess nachgehalten.

Der SP-BE schützt und fördert aktiv die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Dazu gehören u. a. die betriebsärztliche Betreuung, der Betriebssport und ergonomische Arbeitsplätze. Mobiles Arbeiten wurde während der Pandemie in allen Bereichen ermöglicht, wo der Arbeitsplatz dies erlaubt. Dies wird auch über die Pandemie hinaus angeboten. Alle Corona-Maßnahmen wurden und werden über einen eigens eingerichteten Steuerungskreis initiiert, überwacht und gesteuert. Ein wichtiger Teil des Gesundheitsmanagements ist ein etabliertes unabhängiges psychosoziales Betreuungsangebot für die Mitarbeitenden in schwierigen persönlichen Lebenssituationen, das über einen externen Dienstleister vorgehalten wird. Ergänzend motivieren wir alle Beschäftigten über einen Rahmenvertrag mit unserem Kooperationspartner Gympass zur Gesundheitsprävention durch die vergünstigte private Nutzung diverser Sport- und Wellnessangebote. Aufgrund der Corona-Pandemie war die Nutzung dieser Sport- und Wellnessangebote im Berichtsjahr 2020 und 2021 nur eingeschränkt nutzbar.

5.3. Menschenrechte

BSK

Der Aspekt der Menschenrechte ist für die BSK nicht wesentlich im Sinne des CSR-RUG. Gleichwohl erachtet die BSK die Achtung und den Schutz der Menschenrechte für wichtig. Aus diesem Grund verfolgt sie auch die Entwicklungen zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP). In 2019 startete die Bundesregierung erstmalig ein Monitoring, um den Umsetzungsstand der im NAP verankerten Anforderungen an die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in deutschen Unternehmen zu evaluieren. Auch die BSK wurde zu der Befragung eingeladen und hat sich freiwillig dazu entschieden, diese zu beantworten. Gemäß Abschlussbericht vom 8. Oktober 2020 wurde der von der Bundesregierung gesetzte Zielwert von 50% verfehlt, sodass absehbar weiterführende (gesetzliche) Maßnahmen sehr wahrscheinlich sind.

Für Geschäftstransaktionen im Finanzierungs- und Investmentbereich sowie beim Abschluss von Lieferanten- und Dienstleistungsverträgen gilt nach der Ethik-Richtlinie der Grundsatz der ethischen Verantwortung. Insoweit werden im Neugeschäft grundsätzlich keine Kredite an Kundinnen und 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 ethischen Handeln entgegenstehen.

Geschäfte in „kontroversen Geschäftsfeldern“ oder im Zusammenhang mit „kontroversen Geschäftspraktiken“, zu denen u. a. die Verletzung von Menschenrechten zählt, werden grundsätzlich abgelehnt. Bei Geschäften in „sensiblen Branchen“ wird das Für und Wider in Bezug auf das Geschäft im Hinblick auf die Reputation abgewogen.

I. R. einer Anweisung zur Ethik-Richtlinie sind im internen Regelwerk Beispiele für kontroverse Geschäftsfelder und Geschäftspraktiken sowie sensible Branchen für alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden, der Ablehnung kontroverser Geschäfte und Geschäftspraktiken sowie dem Schutz vertraulicher Informationen und Daten auch von ihren Vertragspartnern, dass diese gegenüber ihren Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern Entsprechendes vereinbaren.

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp bekennt sich zur Wahrung der Menschenrechte in allen Aktivitäten der Geschäftstätigkeit. Als Zeichen nach innen und nach außen ist die Bank 2015 dem UN Global Compact beigetreten. Folgende zwei Prinzipien des UN Global Compact setzt die Berlin Hyp im Kontext der Menschenrechte gezielt um:

- Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Zur Umsetzung dieser Prinzipien hat die Berlin Hyp mehrere Richtlinien verabschiedet, wie den Code of Conduct und die Equal Opportunities Policy. Auch von unseren Auftragnehmern und Lieferanten erwarten wir unabhängig von ihrer Größe, Sektor oder geleisteten Arbeit, dass sie im Einklang mit den Prinzipien des UN Global Compact und den Menschenrechten handeln, dazu gehören insbesondere:

- Unterbindung von Kinderarbeit
- Freie Wahl der Beschäftigung
- Vereinigungsfreiheit
- Diskriminierungsverbot

Die Mitarbeitenden der Abteilung Einkauf der Berlin Hyp können Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer und Lieferanten durch Stichproben bzw. anlassbezogen mittels Fragebogen überprüfen. Dies kann jederzeit und unangekündigt im Rahmen geltenden Rechts geschehen. Dabei betrachten sie das Vorhandensein grundlegender Nachhaltigkeitsstrukturen, die Einhaltung von Grundsätzen sowie die Richtigkeit der im Fragebogen gemachten Angaben.

Wesentliche Verstöße gegen die Grundsätze und Anforderungen im eigenen Unternehmen oder in der vorgelagerten Lieferkette sind unaufgefordert und unverzüglich mitzuteilen. Mitarbeiter von Lieferanten können sich bei Verstößen über das Hinweisgebersystem der Berlin Hyp direkt an den Compliance-Beauftragten wenden. Die Berlin Hyp behält sich bei Verstößen vor, einen partnerschaftlichen Aktionsplan zu vereinbaren oder schließlich ein Vertragsverhältnis zu kündigen. Wir dürfen dazu auch den Fortschritt des Aktionsplans unangekündigt überwachen. Verstöße gegen die Vorgaben aus dem Code of Conduct sind im Rahmen eines Aktionsplans zu beheben. Werden die Kriterien weiterhin verletzt, kann dies zu einer Beendigung des Vertragsverhältnisses führen. Für das Berichtsjahr ist der Berlin Hyp keine Verletzung der Kriterien bekannt geworden. Entsprechend wurden im Berichtsjahr keine Vertragsverhältnisse aufgrund von Verstößen gegen die Vorgaben des Code of Conduct beendet.

S-Servicepartner

Aufgrund des Geschäftsmodells der SP-BE ist die Lieferkette i.R. 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 nach den handelsrechtlichen Vorschriften (§289c HGB) und es existiert kein gesondertes Konzept i.S.d. CSR-RUG. Jedoch ist das Thema Menschenrechte der SP-BE grundsätzlich wichtig.

In der Ethikrichtlinie der SP-Gruppe sind hinsichtlich des Aspekts Menschenrechte zwei wesentliche Werte benannt:

- Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden
- Wir gehen respektvoll und fair miteinander um

5.4. Sozialbelange / Gemeinwesen

BSK

Gesellschaftliches Engagement gehört zum Selbstverständnis der BSK. Ihre Gemeinwohlorientierung ist bereits seit ihrer Gründung im jeweils gültigen Sparkassengesetz des Bundeslandes Berlin festgeschrieben.

Die BSK engagiert sich für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, indem sie diverse 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 laufend überprüft.

Förderkategorie Spenden und Sponsoring	in Mio. Euro
Bildung/ Soziales / Umwelt	0,39
Kunst/ Kultur	1,42
Sport	0,77
Wissenschaft / Wirtschaftsförderung	0,47
Gesamt	3,05

Das PS-Sparen und -Gewinnen ergab 2021 einen Zweckertrag von ca. 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, Soziales und Integration gefördert werden.

Inklusive PS-Sparen wurden in 2021 in Berlin ca. 500 Projekte und Initiativen mit rund 4,5 Mio. Euro unterstützt. Anteilig enthalten sind auch die Sponsorings der BSK in Höhe von ca. 33%.

Ein breit gestreutes Kiezengagement unterstützt eine Vielzahl von gemeinnützigen Projekten in Schulen, Sportvereinen, sozialen und kulturellen Einrichtungen in ganz Berlin. Vorträge in Bildungseinrichtungen 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. beim Museum für Naturkunde, den Füchsen Berlin, dem Landessportbund, der Berlin Music Commission, der Komischen Oper, dem Zoo Berlin und der Freien Universität Berlin). Während der Corona-Pandemie ist die BSK an der Seite ihrer Kooperationspartner geblieben.

Die drei Stiftungen der BSK bilden einen weiteren 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>

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 Mitarbeitenden sowie Steuern

bezahlt. Der Gewinn wird an die Alleinaktionärin Landesbank Berlin Holding, ebenfalls mit Sitz in Berlin, abgeführt. Zwischen der Berlin Hyp und der Alleinaktionärin Landesbank Berlin Holding besteht aufgrund der strukturellen Gegebenheiten ein Gewinn- bzw. Ergebnisabführungsvertrag. Basierend auf diesem strukturellen Konstrukt ist eine detaillierte Betrachtung zu einer Steuerstrategie oder zu Ansätzen der Besteuerung nur begrenzt sinnvoll und wird hier nicht detaillierter aufgeführt.

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 <https://www.berlinhyp.de/de/nachhaltigkeit/soziales> und in dem im zweiten Quartal 2022 zu veröffentlichenden GRI-Bericht 2021.

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 verwendete Risikofilter der RepRisk AG für die Eigenanlagen der Bank (Depot A). Durch dessen Anwendung im Eigenanlagegeschäft 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 die Online-Datenbank der RepRisk AG zur Risikoexposition von Unternehmen, Projekten, Sektoren und Ländern in Bezug auf ESG-Themen. Die RepRisk AG bewertet Risiken, in Bezug auf Umweltzerstörung, Menschenrechtsverletzungen, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Betrug und Korruption, die sich auf die Reputation einer Organisation und ihre finanzielle Rentabilität auswirken oder zu Compliance-Problemen führen können.

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. Über die in 2021 aufgetretenen Auffälligkeiten haben das Treasury und das Nachhaltigkeitsmanagement gemeinsam beraten.

Im Berichtsjahr hat die Berlin Hyp mit der Prüfung und Konzepterstellung zur erweiterten Impactmessung des gesamten finanzierten Immobilienportfolios in Bezug auf soziale Kriterien begonnen. Darüber hinaus wurden die internen und externen Richtlinien auf die sozialen Mindeststandards (Minimum-Safeguards) der EU-Taxonomie überprüft. Die sozialen Mindeststandards wurden im Berichtsjahr mit der Aufnahme der Kriterien der EU-Taxonomie zum Umweltziel 1 im Green Bond-Framework aufgenommen.

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 Amtsträgerinnen und -trägern. Darüberhinausgehend 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 sie 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.

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp übt 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 Ethikrichtlinie und der bestehenden Regelungen zur Unternehmenscompliance hat sich der SP-BE verpflichtet auf Grundlage der geltenden Vorschriften und Gesetze zu handeln.

Der SP-BE wird durch den Servicepartner Deutschland 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 des Servicepartner Deutschland geführt.

In der Ethikrichtlinie werden die Werte und das Handeln im Umgang untereinander als auch gegenüber den Kunden explizit für die SP-Gruppe dokumentiert.

5.5.2. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

BSK

In der BSK existiert eine MaRisk-Compliance-Funktion, die auf die Implementierung angemessener und wirksamer Verfahren zur Einhaltung aller für das Institut relevanten und wesentlichen rechtlichen Regelungen, 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 in das alle themenverantwortlichen Fachbereiche eingebunden sind.

Es ist der Anspruch der BSK, einen aktiven Beitrag zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität zu leisten. Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Bestechung, Korruption und sonstige strafbare Handlungen werden in der BSK mit den zur Verfügung stehenden Mitteln verfolgt. Für die Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen bestehen in der BSK enge Vorgaben, die bereits den Anschein einer Einschränkung der Unvoreingenommenheit der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden der BSK im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereich gab es im Berichtsjahr nicht.

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

Berlin Hyp

Maßstab unseres Handelns ist die Einhaltung von Recht und Gesetz, beruflichen Standards sowie von 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.

Unser Code of Conduct wurde 2021 überarbeitet. Er beinhaltet seit 2019 auch eine externe Whistleblowing-Hotline.

Für das Jahr 2021 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 schwerwiegender Verstöße 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 Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden und Geschäftspartnern. Sie dienen dem allgemeinen Geschäftsbetrieb und ermöglichen die bedarfsgerechte Beratung und Betreuung der Kundinnen und 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 Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern achtet die Berlin Hyp deshalb darauf, wer welche Informationen erhält. Eine Weitergabe von Kundendaten an Dritte darf nur erfolgen, sofern die Kundinnen und 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 Mitarbeitenden 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 zum gesetzes- und richtlinienkonformen Verhalten. Hier sind insbesondere die Anweisungen zur UnternehmensCompliance, Regulatorik, Betrugsprävention, Geldwäsche und Verhinderung von Terrorismusfinanzierungen sowie die Geschenkerichtlinie zu nennen. Der Geschäftsführung obliegt die gemeinsame Gesamtverantwortung für das Risikomanagement der Gesellschaft. Sie informieren die Einheit Risikomanagement über compliance-relevante Beschlüsse der Geschäftsführung.

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

Durch Einbindung der UnternehmensCompliance in das Risikomanagement und eine enge Zusammenarbeit mit der Einheit Recht wird sichergestellt, dass die Risiken der Gesellschaft in Bezug auf das regelkonforme Verhalten der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 2021 wurden gegen die SP-BE keine wesentlichen Bußgelder noch Strafen verhängt, die aus der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften resultieren.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

An die Geschäftsführung der Erwerbsgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG, Berlin
Wir haben den für die Erwerbsgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG, Berlin (im Folgenden „Gesellschaft“), gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Folgenden „Bericht“) nach §§ 340i Abs. 3 und Abs. 5 i.V.m. 315b, 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 340i Abs. 3 und Abs. 5 i.V.m. 315b, 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 340i Abs. 3 und Abs. 5 i.V.m. 315b, 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Ebene der einbezogenen Gesellschaften Landesbank Berlin AG, Berlin Hyp AG und S-Servicepartner Berlin GmbH, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der Erwerbsgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG zu erlangen

- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Erwerbsgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten, zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- Befragungen von Mitarbeitern auf Ebene der einbezogenen Gesellschaften Landesbank Berlin AG, Berlin Hyp AG und S-Servicepartner Berlin GmbH, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence-Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch Interviews und Einsichtnahme in entsprechende Dokumente
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW-Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Erwerbsgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 340i Abs. 3 und Abs. 5 i.V.m. 315b, 315c i.V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an die Geschäftsführung der Erwerbsgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG, Berlin, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Geschäftsführung der Erwerbsgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG, Berlin, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme

und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Berlin, den 10. März 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Krause

ppa. Zimen