

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht
des S-Erwerbgesellschaft-Konzern
für das Jahr 2020
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	9
3.3. Ziele	11
3.4. Tiefe der Lieferkette	13
4. Prozessmanagement	14
4.1. Verantwortung	14
4.2. Regeln und Prozesse	15
4.3. Kontrolle	16
4.4. Anreizsysteme	17
4.5. Beteiligung von Anspruchsgruppen	17
4.6. Produkt- und Innovationsmanagement	20
5. Nachhaltigkeitsaspekte	22
5.1. Umweltbelange	22
5.2. Arbeitnehmerbelange	24
5.2.1. Arbeitnehmerrechte	25
5.2.2. Chancengleichheit	27
5.2.3. Qualifizierung	29
5.3. Menschenrechte	31
5.4. Sozialbelange / Gemeinwesen	33
5.5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung	35
5.5.1. Politische Einflussnahme	35
5.5.2. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	36

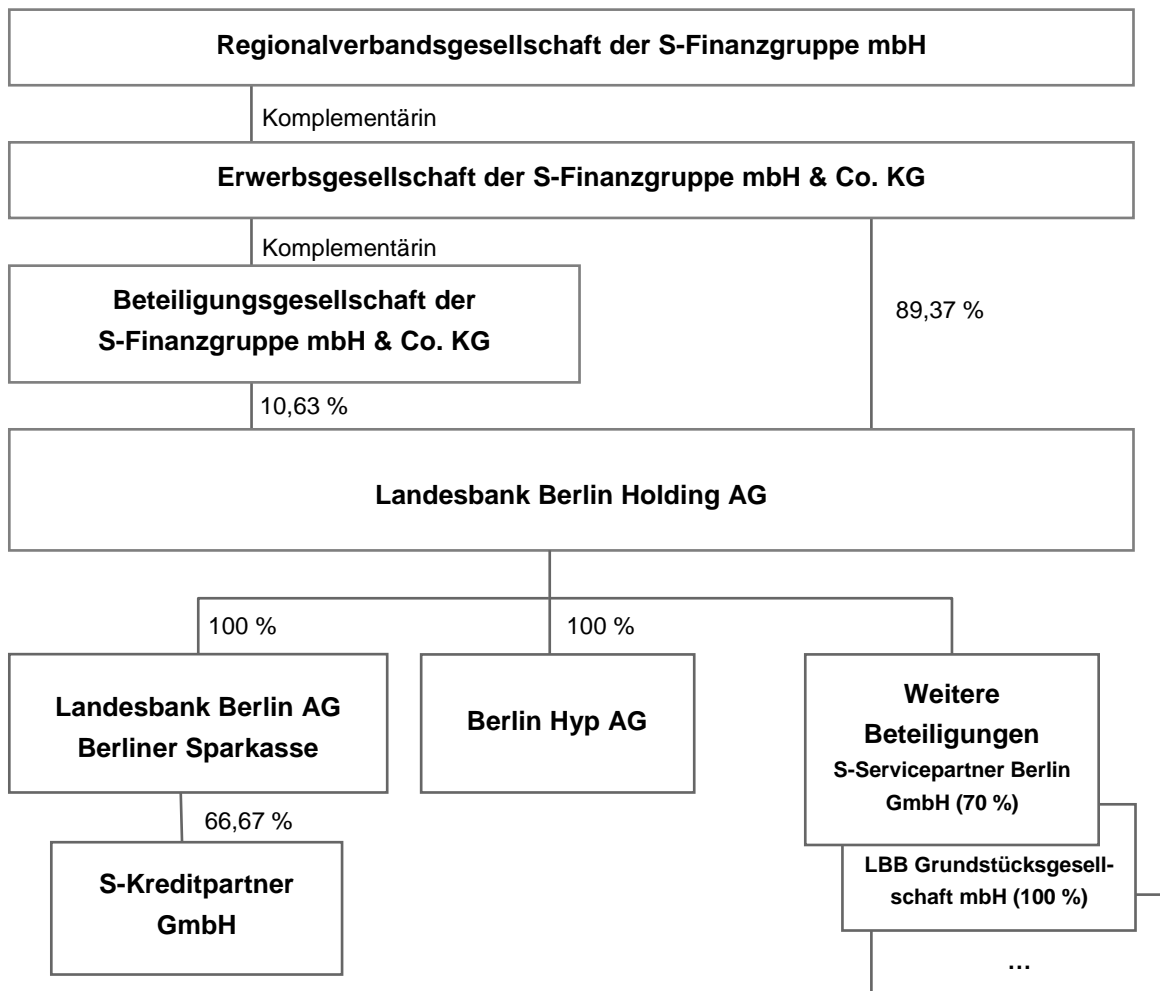
Der S-Erwerbsgesellschaft-Konzern im Überblick

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 01.01.2020 bis 31.12.2020 und wird parallel zum Konzernlagebericht im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Die organisatorische und rechtliche Struktur des S-Erwerbsgesellschaft-Konzerns stellte sich zum 31. Dezember 2020 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 2020 bei 4.425.

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.

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/bhyp/de/presse/mediacenter>).

SP-BE hat keinen eigenen Bericht veröffentlicht.

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

2. Geschäftstätigkeit

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

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

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

BSK

Die LBB AG/BSK ist ein 100-prozentiges Tochterunternehmen der LBBH. Sie ist eine nicht börsennotierte Aktiengesellschaft und ein Kreditinstitut im Sinne des KWG. 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 allgemeinwirtschaftlicher Gesichtspunkte zu führen.“ In diesem Rahmen richtet die BSK ihre Arbeit darauf aus, ihrem öffentlichen Auftrag zu jeder Zeit gerecht zu werden. Die Bedürfnisse der 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 erstmalig in einem nun gemeinsamen Geschäftsbereich Privat- und Firmenkunden.

Der Geschäftsbereich Treasury und Unternehmenskunden, der um Unternehmenskunden erweitert wurde, ist einerseits mit den Kernfunktionen Absicherung und Refinanzierung des Kundengeschäfts, Liquiditätsmanagement, Depot-A mit Kreditsatzgeschäft 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, Risikocontrolling, Organisations- und Produktivitätsmanagement, Unternehmensentwicklung, Risikobetreuung und Recht sowie Revision.

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

- „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 den Bedarf unserer Kundinnen und Kunden 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
- Feuerversicherungsbund Berlin Brandenburg
- Finanzinformatik
- LBS
- S-Kreditpartner GmbH
- S-Servicepartner Gruppe
- S-Versicherungspartner GmbH.

Insbesondere das zweite Quartal 2020 war geprägt von der Covid-19-Pandemie. Während der gesamten Zeit des Lockdowns stellte die BSK die elementare Grundversorgung der Berlinerinnen und Berliner mit zentralen Finanzdienstleistungen und Bargeld sicher. Die Geldautomaten und SB-Center standen wie gewohnt zur Verfügung. Aufgrund der Empfehlungen von Bundesregierung, des Krisenstabs des Bundes, des Robert Koch-Institut (RKI) und der Berliner Landesregierung war aus Gründen des Schutzes der Bürgerinnen und Bürger sowie Mitarbeitenden nur ein Teil der Filialen geöffnet. Die telefonische Erreichbarkeit wurde durch Mitarbeitende aus vorübergehend geschlossenen Filialstandorten sowie aus anderen Vertriebseinheiten ausgeweitet sowie weitere alternative Kontaktmöglichkeiten verstärkt, wie zum Beispiel die Erreichbarkeit über E-Mail oder Chat. Viele Privat- und Firmenkunden wurden umfangreich zu ihren finanziellen Fragen und Anliegen rund um Corona beraten und unterstützt. Für Firmenkunden, die unter den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise bis hin zur Existenzgefährdung leiden, bot die BSK bereits vor Einführung der gesetzlichen Entlastungen Tilgungsaussetzungen an und führt dieses seither für Unternehmen, Freiberufler und Selbständige für laufende Firmenkredite fort. Des Weiteren hat die BSK ca. 2000 Anträge auf Coronahilfen für die Kreditanstalt für Wiederaufbau und die Berliner Bürgschaftsbank geprüft und bewilligt. Von der Zins- und Tilgungsaussetzung bei Verbraucherdarlehen haben Privatkunden ebenfalls Gebrauch gemacht.

Ein Großteil der Mitarbeitenden nutzt die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Dafür wurden mit Beginn der Pandemie die technischen und prozessualen Voraussetzungen sowie die Möglichkeiten geschaffen, den Zeiteinsatz für mobiles Arbeiten wie auch den Arbeitszeitrahmen auszudehnen. Hinsichtlich der Arbeitsschutzrichtlinien hat die BSK ihre Arbeitsumgebungen an die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgegebenen Maßnahmen angepasst. Ab dem 06. März 2020 tagte der Krisenstab der BSK. Teilnehmer waren der Vorstand sowie alle zur Bewältigung der Krise erforderlichen Bereiche. Der Krisenstab hat in seinen Sitzungen umfangreiche Maßnahmen beschlossen, um Mitarbeitende sowie Kundinnen und Kunden zu schützen, die Ausbreitung des Coronavirus zu verlangsamen und gleichzeitig die Aufrechterhaltung der kreditwirtschaftlichen Infrastruktur sicherzustellen.

Ihr gesellschaftliches Engagement hat die BSK in dieser Zeit fortgeführt. Über ihre drei Stiftungen, die Kiezförderung und Erträge aus dem PS-Sparprogramm unterstützt sie weiterhin vielfältige Projekte aus

den Bereichen Bildung, Chancengleichheit, Gesundheit, Wissenschaft sowie Kultur, Soziales und Sport. Das Engagement bei den langjährigen Kooperationspartnern wurde ebenfalls aufrecht erhalten. Zudem richtete sie über ihre Stiftung Berliner Sparkasse einen Hilfsfonds für gemeinnützige Einrichtungen ein, deren Bestand durch die Pandemie gefährdet wird.

Die gesetzlichen Entwicklungen zur Nachhaltigkeit werden in der BSK laufend beobachtet, von den Fachabteilungen bewertet und schrittweise umgesetzt. Dies gilt insbesondere 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 2020 einen gesonderten nichtfinanziellen Bericht gemäß §§ 289 b-e HGB (Nachhaltigkeitsbericht) erstellt. Dieser wird zusammen mit dem Geschäftsbericht offengelegt. Ergänzend wird die BSK den Nachhaltigkeitsbericht auf ihrer Internetseite unter www.berliner-sparkasse.de/nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen.

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp ist ein 100-prozentiges Tochterunternehmen der LBBH und eine nicht börsennotierte Aktiengesellschaft sowie ein Kreditinstitut im Sinne des KWG. 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 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 der Strategie 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 Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner, die grundsätzlich Bestandteil von Verträgen mit externen Geschäftspartnern der BSK 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. Für den Gebäudebereich, auf den je nach Berechnung zwischen 30 und 40 Prozent der CO₂-Emissionen in Deutschland entfallen, wurden von der EU und den einzelnen Mitgliedstaaten ehrgeizige Klimaschutzziele festgehalten. 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. Außerdem wurde nachhaltiges Handeln fest in der Unternehmensstrategie verankert. Es wurden Anforderungen und Vorgehensweisen festgelegt, um verantwortlich mit ESG-Risiken (Environment, Social, Governance) im Regelgeschäft umzugehen. Ferner hat die Berlin Hyp geschäftliche Aktivitäten in Bezug auf bestimmte kritische Branchen ausgeschlossen. Beispielsweise werden keine Immobilien finanziert,

deren Errichtung oder Betrieb in einem direkten Zusammenhang mit der Herstellung von genetisch modifizierten Organismen oder der Produktion von Tabak oder Alkohol stehen.

Das strategische Leitbild, welches den Rahmen für die Nachhaltigkeit setzt, wird unter 3.3 dargestellt.

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 20 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 auf Basis der 2018 durchgeführten Befragung erstellte Wesentlichkeitsanalyse wurde im ESG-Board der Berlin Hyp auf Aktualität überprüft und angepasst.

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 von Klimaschutzkriterien bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten	✓
	Berücksichtigung von Kriterien zur Ressourcenschonung und Schutz der Biodiversität bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten	✓
Arbeitnehmerbelange	Qualifizierung	✓
	Chancengerechtigkeit	✓
	Arbeitnehmerrechte	✓
	Nichtdiskriminierung	✓
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	✓
Menschenrechte	Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten	✓
Sozialbelange	Soziales Engagement und lokale Gemeinschaften	✓
	Beteiligung von Anspruchsgruppen	✓
	Berücksichtigung sozialer Belange bei der Emission von Bonds/Anleihen	✓
	Angebot sicherer/stabiler Finanzprodukte	✓
	Transparente Darstellung von Impacts, Chancen und Risiken des Portfolios	✓
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern	✓
	Datenschutz und IT-Sicherheit	✓
	Korruptionsbekämpfung	✓
	Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten	✓
Sonstige	Verantwortliche Ausgestaltung von 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. 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. Bezogen auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten hat die Berlin Hyp 2020 u.a. begonnen, sich den sozialen Kriterien im Rahmen der „Do no significant harm“-Kriterien der EU Taxonomie zu widmen. Die BSK richtet ihren Geschäftsbereich gemäß BSpkG auf das Land Berlin aus. 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. Von dieser geht nach gemeinsamer Einschätzung mit den Stakeholdern nur eine nicht-wesentliche Auswirkung auf den Aspekt „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ aus. Jedoch wird diesem Thema innerhalb der Berlin Hyp eine besondere Aufmerksamkeit gewidmet und hierzu freiwillig nähere Angaben gemacht.

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 nicht-finanzielle 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
- 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

Neben den im Folgenden aufgeführten gesamtstrategischen Zielen, finden sich in den Kapiteln zu den verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten Ziele, welche nur dem jeweiligen Aspekt zugeordnet sind und zur Erreichung der gesamtstrategischen Ziele beitragen. Die Gesamtstrategie der Berlin Hyp wird jährlich durch die Unternehmensleitung überprüft und ist auf die beiden folgenden Ziele ausgerichtet:

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

In ihrem Nachhaltigkeitsleitbild hat sich die Berlin Hyp zur Unterstützung dieser Ziele folgenden Handlungsrahmen gegeben: "In unserem Handeln berücksichtigen wir neben ökonomischen Aspekten auch ökologische und soziale. Damit übernehmen wir eine über das Gesetzliche hinausgehende Verantwortung gegenüber Eigentümern, Kunden, Mitarbeitenden und der Gesellschaft:

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

Diese übergeordneten Rahmenseetzungen werden bspw. in Richtlinien konkretisiert. Zur Unterstützung dieser Ziele hat die Berlin Hyp Nachhaltigkeitsgremien eingerichtet, in denen Vertreter aller verantwortlichen Fachbereiche in regelmäßigen Abständen zusammenkommen, um Fortschrittsberichte zu den aktuellen Maßnahmen abzugeben, aktuelle Entwicklungen vorzustellen und neue Maßnahmen zu diskutieren.

Nachhaltigkeitsprogramm (auszugsweise)

Nr.	Handlungsfeld	Maßnahme	Nachhaltigkeitsaspekt	Termin	Umsetzungsstand
1	Profitables Geschäftsmodell	Entwicklung eines Konzepts für eine Klimarisikolanalyse von Immobilienportfolios	Umweltbelange	12/2021	Fortschritt 2020: - Projektarbeit Carbon Delta abgeschlossen - ESG-Risk-Commission gebildet - Übersicht zum ESG-Risk-Assessment erstellt - Transparenzziele verabschiedet
2	Profitables Geschäftsmodell	Prüfung und ggf. Konzepterstellung zur erweiterten Impactmessung des gesamten finanzierten Immobilienportfolios	Sozialbelange-gesellschaftliche Wirkung	12/2022	Fortschritt 2020: siehe unter 1. ESG-Risk-Commission gebildet - Übersicht zum ESG-Risk-Assessment erstellt

Die Überwachung der Zielerreichung erfolgt durch das Nachhaltigkeitsmanagement im Bereich Unternehmensstrategie der Berlin Hyp. Die Ergebnisse werden der Geschäftsleitung im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung zur Kenntnis und zur Freigabe gegeben.

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 - denselben ethischen Standards wie die BSK.

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

Mit Blick auf Einkauf und Beschaffung sind aktuell neben den in der Ethik-Richtlinie festgesetzten Inhalten und gesetzlichen Vorgaben keine Nachhaltigkeitsstandards etabliert, da branchenbezogen die Nachhaltigkeitsauswirkung der klassischen Lieferkette für einen Finanzdienstleister als gering angesehen wird.

Berlin Hyp

Aufgrund der langen Nutzungsdauer von Immobilien hat die Berlin Hyp ein explizites Interesse daran, dass ihre Kundinnen und 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 eine entsprechende Produktrichtlinie unterstützt, wonach beispielsweise Finanzierungen von Gebäuden, die im Zusammenhang mit Arbeitsrechts- und Menschenrechtsverletzungen stehen, abzulehnen sind. Außerdem fordert die Berlin Hyp von ihren wesentlichen Lieferanten, sich an den Erfordernissen der zehn Prinzipien des UN Global Compact zu orientieren.

S-Servicepartner

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 Strategieeinheit innerhalb des Bereiches Unternehmensentwicklung zugeordnet, der 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 **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) 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 Unternehmensstrategie, Governance, Treasury, Immobilienfinanzierung, Finanzen, Risikocontrolling, Kredit, Wertermittlung, Kommunikation und Marketing, Personal, Portfoliosteuerung und Organisation sichergestellt. Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie liegt beim Vorstandsvorsitzenden.

S-Servicepartner

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

Mit der Einführung des Qualitätsmanagement-Systems nach ISO 9001:2015 sind den Prozessen verantwortliche Personen zugeordnet. Sie entwickeln Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Prozesse, überprüfen die Umsetzung auf Wirksamkeit und führen Risikoanalysen durch. Eine Überprüfung der Prozesse erfolgt durch interne 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 Ethik-Richtlinie für Mitarbeitende
- Die Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner
- Die Geschenke-Policy
- Die Corporate Compliance-Richtlinien
- Die Informationssicherheits-Leitlinie
- Die Leitlinie zum Datenschutz
- Die Standards und Grundsätze zur Beschaffung und Bestellung von Produkten und Dienstleistungen, zur Beschaffung von externem Personal und für die Entsorgung von Akten und Vernichtung von Datenträgern
- Die Regelungen zu Spenden und Sponsoring

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

Das betriebliche Vorschlagswesen wurde als Teil des Ideenmanagements zum 15.10.2019 in der bisherigen Form eingestellt. Ein neues Modell für ein Innovationsmanagement unter Beteiligung von Mitarbeitenden ist in Konzeption und startet – bedingt durch die besonderen Vorsichtsmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie – frühestens im Jahr 2021.

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) und ist nach ISO 9001:2015 zertifiziert. Ein wesentlicher Bestandteil des QMS ist eine transparente Darstellung der Aufbau- und Ablauforganisation, der Funktionen und Aufgaben sowie der Prozesse. Eingebunden ist dies in ein Anweisungswesen der Gesellschaft, das der Gewährleistung des ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes dient und die schriftlich fixierte Ordnung darstellt. Das Anweisungswesen beinhaltet auch einzelne wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit. Hier sind zu nennen:

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

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

4.3. Kontrolle

BSK

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

Das Einhalten der 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 regelmäßig jährlich sowie anlassbezogen dem Vorstand.

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 und ist im Bereich „Social Media“ aktiv. Zudem verfügt die BSK über ein Kundenmagazin, das regelmäßig sowohl als Printausgabe als auch online erscheint. Hinzu kommen zahlreiche persönliche Gespräche, etwa mit der für den öffentlichen Auftrag der BSK zuständigen Staatsaufsicht des Landes Berlin oder Berliner Landes- und Kommunalpolitikern.

Die entscheidende Stakeholder-Gruppe der Vertriebsbereiche sind die 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. Die BSK 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 2020 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 neues Vertriebsformat, um flexibel die Nähe zu ihren Kundinnen und Kunden 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 wird ein spezielles Betreuungsformat – der "Klub zur hohen Kante" – pilotiert. Neun ausgebildete 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 ein neues Betreuungsformat, das 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 Firmenkunden werden regelmäßig strukturierte Befragungen und Workshop-Serien durchgeführt, um effizienzsteigernde, zukunftsorientierte, multimediale und omnikanalfähige Betreuungskonzepte und Produkte zu entwickeln. Zudem wurde das Thema Nachhaltigkeit in der jährlichen Befragung mit Kantar thematisiert. Weiterhin engagiert sich die BSK mit Hochschulkooperationen und in relevanten Netzwerken für dauerhafte Kundenbeziehungen.

Die BSK unterhält ein Beschwerdemanagement, 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.

2018 hatte die Berlin Hyp mit Hilfe einer digitalen Stakeholder-Befragung die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen aus der Sicht der Stakeholder identifiziert. 2020 wurden auch in der Corona Situation vertiefende Gespräche mit Stakeholdergruppen geführt. Im Allgemeinen sieht die Berlin Hyp bei ihren wesentlichen Anspruchsgruppen folgende Nachhaltigkeitsaspekte und –sachverhalte verortet:

- Anforderungen der Eigentümer und der Kundinnen und 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 Mitarbeitendenanforderungen 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 es, 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 dezidierte 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 Produktpalette im Jahr 2020 deutlich ausgeweitet, indem sie spezielle Fondsprodukte (vornehmlich von der Deka) aufgenommen hat, die dem Europäischen Transparenz Kodex für Nachhaltigkeitsfonds unterliegen.

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 drei auf zehn Nachhaltigkeitsprodukte – erweitert. Parallel dazu erfolgte ein mehrstufiges Schulungskonzept für die Beratenden im Wertpapiergeschäft, um den Kundinnen und Kunden das Thema nachhaltige Geldanlage zu vermitteln. Mit dem Start des vierten Quartals wurde die verpflichtende Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenz der Kundinnen und Kunden in den Anlageberatungsprozess integriert, womit der wachsenden Bedeutung des Themas Rechnung getragen wurde.

Die Finanzierungsberatenden 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. von Marketingkampagnen, in denen speziell auf Themen der KfW hingewiesen wird, bilden Energetische Modernisierung und Energieeffizienz bereits seit einigen Jahren einen kommunikativen Schwerpunkt.

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

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.

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp ist auf großvolumige Immobilienfinanzierungen für professionelle Investoren und Wohnungsunternehmen spezialisiert. Für sie entwickelt sie zukunftsorientierte Produkte und Dienstleistungen, bei denen die Bedeutung von Nachhaltigkeit stetig ansteigt – sowohl für Banken als auch am Immobilienmarkt.

S-Servicepartner

Der SP-BE bedient sich grundsätzlich im Produkt- und Innovationsmanagement in Form von Standardprodukten vom SP-DT i.R. der Geschäftsbesorgung für Drittmandanten. Darüber hinaus werden bei Bedarf auch Individuallösungen für den Drittmandanten entwickelt. Des Weiteren kann der Mandant durch einen Change Request Produktänderungen verlangen. Als BackOffice-Dienstleister werden die Dienstleistungen von SP-BE hinsichtlich der direkten negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen als geringfügig eingeschätzt.

5. Nachhaltigkeitsaspekte

5.1. Umweltbelange

Berlin Hyp

Für die Berlin Hyp ist Umweltschutz grundsätzlich ein wichtiges Thema. Als Immobilienfinanzierer hat sie indirekten Einfluss auf ökologische und soziale Faktoren der von ihr finanzierten Immobilien. Daher wurde ausgehend von der Gesamtbankstrategie in der neuen Nachhaltigkeitsagenda der Berlin Hyp das Nachhaltigkeitsziel aufgenommen, bis zum Jahr 2025 den Anteil von grünen Finanzierungen im Kreditportfolio der Bank auf ein Drittel zu erhöhen.

Die Berlin Hyp hat sich in den letzten drei Jahren auf die nachhaltige Entwicklung ihres Kerngeschäfts konzentriert. Heute ist sie der größte Emittent von Green Bonds im Benchmarkformat unter den europäischen Geschäftsbanken und begibt Green Bonds in zwei verschiedenen Assetklassen. Entsprechend verfolgt die Bank die aktuelle Entwicklung im Rahmen des European Action Plan for Financing Sustainable Growth, insbesondere die Definition einer Taxonomie und eines Green Bond-Standards mit großem Interesse und arbeitet in den Nachhaltigkeitsgremien an den für ihr Geschäft daraus abzuleitenden Anforderungen.

Zur Unterstützung der Ziele des Pariser Klimaabkommens und Klimapfads der Bundesrepublik Deutschland hat die Berlin Hyp 2020 eine Nachhaltigkeitsagenda verabschiedet:

- 1) Commitment zum Pariser Klimaabkommen und zum Klimapfad der Bundesrepublik Deutschland
- 2) 1/3 Green Building im Finanzierungsportfolio bis 2025
- 3) Portfolio-Transparenz bis 2023 – systematische Ermittlung von Energiewerten, CO₂ bis 2023 und Klimarisiken bis 2025
- 4) Einführung eines weiteren Nachhaltigkeitsprodukts: Der Transformationskredit

Die Berlin Hyp leistet mit der Emission von Green Bonds einen aktiven Beitrag zur Verminderung des Ausstoßes von CO₂. Im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung und Prozessoptimierung des Green Bond Konzepts wurde im Berichtsjahr die Entscheidung getroffen, den Berichtszeitraum für das Impact-Reporting an das Geschäftsjahr anzupassen. Im aktuellen Impact-Reporting (1. März 2020 bis 31. Dezember 2020) 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. Der verkürzte Betrachtungszeitraum von März bis Dezember ergibt sich einmalig infolge der Anpassung des Berichtszeitraums. Das letzte veröffentlichte Impact -Reporting endete mit dem 29. Februar 2020. Auf Basis der Analyse von Drees & Sommer werden rechnerisch und je nach angewandtem Modell mit jeder Million Euro Nominalwert der Green Bonds zwischen 12,92 t und 26,60 t CO₂ pro Jahr gegenüber den verwendeten Benchmarks eingespart.

Eingesparte tCO2/Mio.Euro/Jahr	100 %-Zuordnung zur Finanzierung der Berlin Hyp	Anteilige Zuordnung nach Höhe der anfänglichen Beteiligung der Berlin Hyp an der Finanzierung
Vergleich mit aktuellen EnEV-Referenzwerten (Wärme und Strom)	26,60 (VJ 39,89)	14,52 (VJ 22,58)
Vergleich mit europäischem Durchschnitt (nur Wärme)	23,56 (VJ 24,77)	12,92 (VJ 13,93)

Die CO2-Einsparungen pro investierter Millionen Euro haben sich im Vergleich zum Vorjahr im Falle der EnEV reduziert. Dies ist im Wesentlichen auf die Umstellung auf eine aktuellere Quelle der nun niedrigeren Konvertierungsfaktoren für Elektrizität und einem höheren ausstehenden Anleihevolumen zurückzuführen. Das aktuelle Impact-Reporting sowie die Re-Verification (externe Plausibilisierung) durch ISS ESG sollen zum 31. März 2021 unter <https://www.berlinhyp.de/de/investoren/green-bonds> veröffentlicht werden.

Nach Herausgabe von bereits acht Green Bonds im Benchmark Format seit 2015, wurden Ende Juni und Ende August der neunte und zehnte Green Bond, jeweils in Form von Grünen Pfandbriefen über 500 Mio. Euro, erfolgreich emittiert. Darüber hinaus erweiterte die Bank ihr Green Bondsspektrum und gab im August Fremdwährungsdebut am Schweizer Kapitalmarkt. Dort platzierte sie eine achtjährige grüne Senior Preferred Anleihe über 125 Mio. CHF. Zusätzlich konnte die Berlin Hyp ihr erstes grünes Private Placement emittieren. Der Wert der ausstehenden grünen Anleihen, bestehend aus Covered Bonds, Senior-Preferred und Senior Non-Preferred Anleihen, liegt bei über 5 Mrd. Euro.

Die Unternehmensleitung wird quartalsweise über die Entwicklung des Kreditportfolios und des Anteils an grünen Finanzierungen unterrichtet und kann dadurch Steuerungsmaßnahmen ergreifen. Zum 31.12.2020 wurde die Zielgröße von 24% erreicht.

Um Risiken aus dem Klimawandel für die geografischen Märkte zu erkennen und zu beurteilen, in denen die von der Berlin Hyp finanzierten Projekte liegen, wird im Jahresrhythmus eine Länder-Klimarisikoaanalyse durchgeführt, für die unter anderem der Notre Dame Global Adaptation Index (ND-GAIN) herangezogen wird.

Um tiefere Einblicke zu erhalten, wie sich der Klimawandel auf die Immobilienbewertung auswirken könnte, hatte die Berlin Hyp sich im Herbst 2018 an einem Projekt mit dem Schweizer Startup Carbon Delta (jetzt MSCI Carbon Delta) beteiligt. Anhand der Ergebnisse für drei synthetisch zusammengestellte Immobilienportfolios der Assetklassen Handel, Büro und Wohnen konnten erste Risikoidikatoren auf Objektebene identifiziert werden.

2020 hat die Berlin Hyp ihre Nachhaltigkeitsgremien zur Umsetzung der EZB Leitlinien zur Berücksichtigung von Klima- und Umweltrisiken um eine ESG-Risk-Commission erweitert. Die Arbeitsgruppe setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern von Risikocontrolling, Wertermittlung, Portfoliosteuerung, Kreditbereich und Strategie sowie Nachhaltigkeitsmanagement zusammen und tagt im Rhythmus von zwei Wochen. In der Arbeitsgruppe wurden im Berichtsjahr ebenfalls die Maßnahmen „Entwicklung eines Konzepts für eine Klimarisikoaanalyse von Immobilienportfolios“ und „Prüfung und ggf. Konzepterstellung zur erweiterten Impactmessung des gesamten finanzierten Immobilienportfolios“ gebündelt. Die Fortschritte aus 2020 können dem Ausschnitt unter 3.3 Ziele entnommen werden. Die gewonnenen Erkenntnisse aus der bisher vorgenommen Risikoanalyse haben maßgeblich die 2020 verabschiedete Nachhaltigkeitsagenda und die Konzeption des Transformationskredits geprägt. Mit der Incentivierung der Transformation von Bestandsgebäuden zu treibhausgasärmeren Gebäuden beschreitet die Berlin

Hyp einen neuen Weg, um die negativen Auswirkungen von Gebäuden auf das Klima und die Umwelt zu reduzieren.

Die Berücksichtigung von Kriterien zur Ressourcenschonung und dem Schutz der Biodiversität bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten ist der Berlin Hyp wichtig. Diesbezüglich beobachtet sie insbesondere die Entwicklung der technischen Bewertungskriterien der EU Taxonomie für den Schutz von Ökosystemen und Biodiversität. Entsprechende Kriterien sollen bis Ende 2021 von der EU vorgelegt werden. Die Berlin Hyp wird im Anschluss evaluieren, welche Auswirkungen die Kriterien auf ihr Geschäft haben und wie sie einen positiven Beitrag zur Erreichung der Ziele leisten kann.

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 eine neue Unternehmenszentrale am Traditionsstandort der Bank, in der Budapester Straße 1 in Berlin- Tiergarten. Zukünftig sollen alle Mitarbeitenden in Berlin in nur einem Gebäude zusammengeführt werden. Bisher waren sie auf zwei Gebäude räumlich verteilt. Für die neue Unternehmenszentrale strebt die Bank eine Zertifizierung nach sehr hohem Standard der Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) an. Dies ist Teil der langjährigen Nachhaltigkeitsstrategie der Berlin Hyp. 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 Weiternutzung zugeführt. Das Umweltmanagement ist fest in das Abriss- und Neubauprojekt eingebunden.

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 Mitarbeitenden wurden darüber hinaus im Berichtsjahr entlang der Verordnungen des Infektionsschutzes des Berliner Senats und des Corona Arbeitsschutzgesetzes die folgenden Maßnahmen umgesetzt:

- Hygienekonzept in der Bank
- kostenloser Mund-Nasen-Schutz und Hinweise zur Nutzung
- Anwesenheitsregeln (A/B-Teams)
- Infolinks zu wichtigen Veröffentlichungen, z.B. des RKI
- sowie FAQ zu allen Regelungen

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

5.2.1. Arbeitnehmerrechte

BSK

Die Einhaltung nationaler sowie anwendbarer internationaler rechtlicher Vorgaben zum Arbeitsrecht sowie den angrenzenden Rechtsgebieten inklusive anwendbarer Tarifverträge (u. a. Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken) und bestehender Betriebsvereinbarungen sind für die BSK selbstverständlich. 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende 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 Arbeitnehmerrechten über die gesetzlichen Anforderungen hinaus geregelt, u. a. zur Ordnung des Betriebes, zur betrieblichen Altersversorgung und zum mobilen Arbeiten. Die beiden Arbeitnehmervertretungen haben das Recht, die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen zu überwachen.

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

S-Servicepartner

Der SP-BE beschäftigt ausschließlich 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 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 Beschlusszeitpunkt 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 %.

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 31.12.2020:

Altersgruppe	Anteile per 31.12.2020
unter 30 Jahre	10,7%
30 J. bis 39 J.	13,0%
40 J. bis 49 J.	24,4%
50 J. bis 54 J.	21,5%
55 J. bis 59 J.	20,9%
60 Jahre und älter	9,5%

Das Durchschnittsalter beträgt 47,2 Jahre per 31.12.2020.

Frauen in Führung, Anteile per 31.12.2020:

Ebene	Ist per 31.12.2020	Ziel bis 30.06.2022
Vorstand	25%	25%
2. Ebene	35%	35%
3. Ebene	31%	35%

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.

Der AGG-Beauftragten (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) liegen im Berichtszeitraum keine bekannt gewordenen Fälle vor.

Art der Verletzung und Gesamtzahl der Arbeitsunfälle.

Die absolute Zahl der Unfälle des Jahres 2020 betrug 88, davon 55 Wegeunfälle und 33 Betriebsunfälle. Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Berlin Hyp

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

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Konventionen der Vereinten Nationen mit Bezug zur Arbeitswelt
- Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten der Europäischen Union

Die Berlin Hyp 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 weiblicher Bewerber bei der Rekrutierung durch Personalberater zur Identifikation und Förderung weiblicher Potentiale
- Besetzung verschiedenster Auswahl- und Beobachtergremien mit mindestens einer Frau
- Expliziter Einbezug des Themas Chancengerechtigkeit durch den Bereich Personal bei Beratung von Führungskräften in Personalangelegenheiten (z.B. bei Stellenbesetzungen)
- Operative Verankerung der Förderung von Frauen mittels des Verhaltensankers für Führungskräfte im Kompetenzmodell der Bank, welches die gleichberechtigte Behandlung aller Mitarbeitenden verlangt.

Mit dem in 2020 eingeführten Bewerbermanagement-Tool kann der angemessene Einbezug weiblicher Bewerber in jedem Stellenbesetzungsverfahren der Berlin Hyp systematisch erfasst und ausgewertet werden.

Darüber hinaus wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und in der Folge Chancengleichheit von der Berlin Hyp durch verschiedene Instrumente und Maßnahmen wie Vertrauensarbeitszeit, mobiles Arbeiten und Eltern-Kind- Arbeitsplätze aktiv unterstützt.

Das „Kompetenzmodell“ der Berlin Hyp ist die Grundlage für die Gestaltung der personalwirtschaftlichen Instrumente und unterstützt die Chancengerechtigkeit.

Für das Berichtsjahr 2020 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 31.12.2020 beträgt der Frauenanteil in der 2. Führungsebene 43% 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 31.12.2020 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. Um den aktuellen Herausforderungen Rechnung zu tragen, wurden neue interne Bildungsformate entwickelt. Im Vordergrund standen dabei die Themen digitales Anwendungswissen, agiles Arbeiten, persönliche Kompetenz wie Lern- und Anpassungsfähigkeit, Umgang mit Veränderungen und Eigenverantwortung sowie Fachkompetenz.

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.

Zusätzlich bietet die BSK für den Direkteinstieg von Hochschulabsolventen ein Traineeprogramm an. Unter den Beschäftigten waren am Jahresende 184 Auszubildende, Dual Studierende und Trainees. Damit sind rund 5 % 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. Das Studierendenprogramm stärkt die Bindung an das Unternehmen konsequent und nachhaltig.

Ihren Mitarbeitenden in der Region Berlin 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 bewährte 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 2020 bei 3.147. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag bei 61 % der Gesamtbelegschaft. Zum Stichtag 31. Dezember 2020 arbeiteten 1.078 Mitarbeitende in Teilzeit, was einer Quote von etwa 30 % der Gesamtbelegschaft entsprach.

Berlin Hyp

Durch Aus- und Weiterbildung wird die Leistungsfähigkeit von Führungskräften und Mitarbeitenden erhalten und die individuelle Leistungsbereitschaft gefördert.

Die Veränderung der Anforderungen der Berlin Hyp an die benötigten Mitarbeitendenkompetenzen infolge von Digitalisierung und Automatisierung wird durch eine Vielzahl von bedarfsorientierten Inhouse-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 liegen hier bei den Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden und Führungskräfte. Ziel aller Entwicklungsmaßnahmen, die mit durchschnittlich 3,5 Tagen pro Jahr für die Belegschaft festgelegt wurden, sind

- Erhaltung der Leistungsfähigkeit von Führungskräften und Mitarbeitenden sowie Förderung der individuellen Leistungsbereitschaft
- Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Mitarbeitenden 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 von Mitarbeitenden durch eine höhere Arbeitszufriedenheit

Die in 2019 implementierte „Lernwelt für 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.

Kolleginnen und Kollegen aus allen Hierarchiestufen der Bank lernten in unterschiedlichen Qualifizierungsmethoden neue agile Arbeitsmethoden kennen, die es im Zuge zunehmender Digitalisierung bedarf. Im Jahr 2020 haben sich die Mitarbeitenden und Führungskräfte durchschnittlich 2,8 Tage aus- und weitergebildet. Die im Vergleich zum Vorjahr verringerte Ist-Zahl ist grundsätzlich auf die Reduzierung von Präsenzveranstaltungen aufgrund der Corona-Pandemie zurückzuführen. Als Ausgleich wurden alternative, vornehmlich virtuelle und damit zeitlich verdichtete, Lernformate in Anspruch genommen.

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 2020 haben 84 Mitarbeitende an Weiterbildungsmaßnahmen in einem Umfang von 156 Personentagen teilgenommen.

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. 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 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 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 abgewogen.

Beispiele für kontroverse Geschäftsfelder und Geschäftspraktiken sowie sensible Branchen sind im internen Regelwerk 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 die Richtlinie Menschenrechte, Diversity und Inklusion, aus denen konkrete Maßnahmen abgeleitet werden. Auch von unseren Auftragnehmerinnen und 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. Mitarbeitende 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. Sie darf dazu auch den Fortschritt des Aktionsplans unangekündigt überwachen. Verstöße gegen die Vorgaben aus dem Code of Conduct sind i.R. eines Aktionsplans zu beheben. Werden die Kriterien weiterhin verletzt, kann dies zu einer Beendigung des Vertragsverhältnisses führen.

Im Berichtsjahr gab es keine Verdachtsfälle in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen.

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-BE 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	0,86
Kunst/ Kultur	1,10
Sport	0,74
Wissenschaft / Wirtschaftsförderung	0,38
Gesamt	3,08

Das PS-Sparen und –Gewinnen ergab 2020 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 2020 in Berlin ca. 600 Projekte und Initiativen mit rund 4,5 Mio. Euro unterstützt. Anteilig enthalten sind auch die Sponsorings der BSK in Höhe von ca. 34%.

Ein breit gestreutes Kiezenagement unterstützt eine Vielzahl von gemeinnützigen Projekten in Schulen, Sportvereinen, sozialen und kulturellen Einrichtungen in ganz Berlin. Vorträge und eine enge Kooperation mit einigen Berliner Schulen sorgen für die finanzielle Bildung von Jung und Alt.

Die BSK tritt vielfach als Sponsor und Kooperationspartner in den Bereichen Sport, Kultur, Wirtschaft/Wissenschaft und Soziales sowie bei wichtigen gesellschaftlichen Ereignissen in Erscheinung (u. a. 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. Teilweise wurden zusätzliche Unterstützungen für die Überwindung der Krisenzeit gewährt.

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.

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/%C3%BCber-uns/nachhaltigkeit/mitarbeiter-gesellschaft> und in dem im zweiten Quartal 2021 zu veröffentlichenden GRI-Bericht 2020.

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 2020 aufgetretenen Auffälligkeiten haben das Treasury und das Nachhaltigkeitsmanagement gemeinsam beraten.

Die Berlin Hyp hat 2020 begonnen, sich der Berücksichtigung sozialer Kriterien unter anderem im Rahmen der „Do no significant harm“-Kriterien der EU Taxonomie zu widmen.

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 Mitgliedern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV). Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union.

I. R. des gesellschaftlichen Engagements und bei Themen, die die Wahrung des öffentlichen Auftrags betreffen, steht der Sparkassenverband Berlin im regelmäßigen Kontakt mit den gewählten Berliner Mandats- und Amtsträgern. 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 ihn zuständigen Staatsaufsicht des Landes Berlin oder von der Europäischen Kommission aufgefordert wird. Der Sparkassenverband Berlin ist parteipolitisch neutral und schließt die Förderung politischer Parteien i. R. von Förderungskriterien für Spenden und Sponsorings explizit aus.

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

Berlin Hyp

Die Berlin Hyp übt 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

Es ist der Anspruch der BSK, einen aktiven Beitrag zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität zu leisten. Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen werden in der BSK mit den zur Verfügung stehenden Mitteln verfolgt. Bestechung und jede andere Form der Korruption sind in der BSK verboten. Für die Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen bestehen in der BSK enge Vorgaben, die bereits den Anschein einer Einschränkung der Unvoreingenommenheit der 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 und insbesondere von Korruption wurde vorgenommen. In diesem Zusammenhang wurden keine wesentlichen Risiken identifiziert.

Berlin Hyp

Um den Erfolg in den Märkten zu sichern, ist es ein wichtiges Ziel der Bank, das Vertrauen

der Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden, Eigentümer und Aufsichtsbehörden zu erhalten und zu stärken.

Die Reputation der Bank hat daher eine hohe Priorität. Hierzu zählt auch das Handeln im Kundeninteresse und die Vermeidung von Interessenkonflikten. Die Berlin Hyp hat zu diesem Zwecke eine umfassende Compliance-Organisation geschaffen, deren Grundsätze in einem Code-of-Conduct sowie in zahlreichen internen Arbeitsanweisungen zusammengefasst sind und über die Compliance-Abteilung unter Leitung des Compliance-Beauftragten überwacht werden.

Die Berlin Hyp hat sich zum Ziel gesetzt sämtliche Versuche betrügerischen Handelns oder korrupten Verhaltens zu verhindern. Im Rahmen der folgenden Teilaspekte wird auf die Organisation und ausgewählte Maßnahmen der Korruptions- und Bestechungsbekämpfung unter Einbindung der Unternehmensleitung näher eingegangen.

Maßstab unseres Handelns ist die Einhaltung von Recht und Gesetz, beruflichen Standards sowie von internen Regelungen, Vorschriften und Leitbildern. Die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden zur Einhaltung der gesetzlichen Normen und internen Regelungen.

Unser Code of Conduct beinhaltet seit 2019 auch eine externe Whistleblowing-Hotline.

Für das Jahr 2020 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 zur Unternehmenscompliance. Hier sind insbesondere die Anweisungen zur Unternehmenscompliance, 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 Führungskräften.

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 2020 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 §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 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 §§ 315b und 315c i. V. m. 289c 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 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289c 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

- Eine 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 eine Stichprobenerhebung sowie 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 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289c 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 16. März 2021

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell

Brokof

Wirtschaftsprüferin