

Herbert Hans Grüntker

Vorsitzender des Vorstands

Frankfurt am Main, 06. Juli 2018

Erklärung zur fortgeführten Unterstützung des UN Global Compact

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Stakeholder,

verantwortliches Handeln für Gesellschaft und Umwelt prägt das Selbstverständnis der Helaba. Wohlstand und Gemeinwohl zu fördern sowie die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen, begreifen wir als wichtige unternehmerische Verpflichtung. Um dieses Selbstverständnis auch in die breite Öffentlichkeit zu tragen, haben wir uns in 2017 zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact bekannt.

Im Rahmen eines breit angelegten, geschäftsfeldübergreifenden Projektes haben wir unser konzernweites Nachhaltigkeitsprofil geschärft und unsere Strategien und Aktivitäten an der Vision des UN Global Compact ausgerichtet. Die Wahrung von Menschen- und Arbeitsrechten, der aktive Umwelt- und Klimaschutz sowie die Verhinderung von Korruption bilden die Grundlage unseres verantwortungsvollen, unternehmerischen Handelns. So orientieren sich unsere ab 2018 geltende Geschäftsstrategie, unser Verhaltenskodex und die ab 2018 ergänzten Nachhaltigkeitskriterien für die Kreditvergabe an diesen Grundsätzen.

Mit den in 2018 erzielten Verbesserungen im Nachhaltigkeitsrating verschiedener Ratingagenturen fühlen wir uns in unseren Bemühungen bestätigt. So haben wir beispielsweise für das Corporate Rating von ISS-oekom den Prime Status für herausragende Nachhaltigkeitsleistungen in der Branche erhalten.

Im Rahmen der nichtfinanziellen Erklärung berichten wir umfassend und transparent zu den Auswirkungen der Helaba auf Umwelt und Gesellschaft. Mit den vorgestellten Konzepten verfolgen wir einen ganzheitlichen und systematischen Ansatz für die nachhaltige Entwicklung. Der UN Global Compact ist und bleibt hierbei ein wesentlicher Bezugsrahmen und Basis unseres Handelns.

Mit freundlichen Grüßen



Herbert Hans Grüntker
Vorsitzender des Vorstands

Nachhaltigkeit

Verantwortliches Handeln für Gesellschaft und Umwelt prägt das Selbstverständnis der Helaba. Wohlstand und Gemeinwohl zu fördern sowie die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen, begreifen wir als wichtige unternehmerische Verpflichtung.

Im Jahr 2017 haben wir unser Nachhaltigkeitsprofil grundlegend analysiert und unsere individuellen Stärken und Schwächen herausgearbeitet. Auf dieser Grundlage hat der Vorstand beschlossen, verschiedene Maßnahmen zur Stärkung des Nachhaltigkeitsprofils der Bank umzusetzen. Ein Projektteam hat sich den unterschiedlichen Themenfeldern gewidmet und organisationsübergreifend Ergebnisse erarbeitet.

Standards und Regelwerke

Das auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Selbstverständnis der Helaba ist im Staatsvertrag über die Bildung einer gemeinsamen Sparkassenorganisation Hessen-Thüringen angelegt. Der Staatsvertrag erteilt der Helaba einen am Gemeinwohl orientierten öffentlichen Auftrag.

Konkretisiert wird der öffentliche Auftrag durch die Nachhaltigkeitsleitsätze der Helaba. In ihnen bekennen wir uns zu unserer ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung und legen Verhaltensmaßstäbe auf den Gebieten Geschäftstätigkeit, Geschäftsbetrieb, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie gesellschaftliches Engagement fest.

Die Helaba bekennt sich zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) in ihrem Einflussbereich. Zur Bekräftigung unseres Engagements sind wir im Jahr 2017 der weltweit größten Nachhaltigkeitsinitiative beigetreten, dem UN Global Compact. Die Helaba unterstützt die zehn Prinzipien des UN Global Compact und setzt diese in ihrem direkten Einflussbereich um. Die Geschäftsstrategie, die Risikostrategie und der Verhaltenskodex der Helaba nehmen in den Bereichen Schutz der Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Bekämpfung von Korruption und Umweltschutz Bezug auf die zehn Prinzipien.

Für die Geschäftstätigkeit der Helaba schreibt die Geschäftsstrategie 2018 eine nachhaltige Ausrichtung unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte vor. Abgeleitet aus der Geschäftsstrategie hat die Helaba in ihren verbindlichen Risikostrategien erstmals umfangreiche und detaillierte Kriterien für die Nachhaltigkeit in der Kreditvergabe verankert. Sie sichern den Schutz der Umwelt, die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie die Wahrung von Kulturgütern. Grundsätzlich ausgeschlossen ist die Finanzierung von Vorhaben, die schwere Umweltschäden hervorrufen oder gegen internationale Sozialstandards verstoßen. Für kritische Wirtschaftssektoren, insbesondere zu kontroversen Geschäftspraktiken, haben wir spezifische Ausschlusskriterien entwickelt. Dies betrifft die Sektoren Energiewirtschaft, Bergbau, Öl- und Gasförderung, Land- und Forstwirtschaft, Zellstoff- und Papierindustrie sowie Rüstung. Unsere Engagements im Bereich Kraftwerkskohle und Kohlekraftwerke fahren wir schrittweise zurück.

Unser im Jahr 2017 verabschiedeter Verhaltenskodex definiert verantwortungsvolles Verhalten innerhalb der Bank sowie im Umgang mit Beschäftigten, Kunden, Geschäftspartnerinnen und -partnern, Marktteilnehmerinnen und -teilnehmern, Anteilseignern, staatlichen Stellen sowie der Öffentlichkeit. Der Kodex enthält unter anderem Mindeststandards zu den Themenfeldern Interessenkonflikte, Insider-Wissen und Mitarbeitergeschäfte, Wirtschaftskriminalität, Geldwäscheprävention und Finanzsanktionen, Datenschutz, Informationssicherheit und Transparenz, Verhinderung von Korruption und



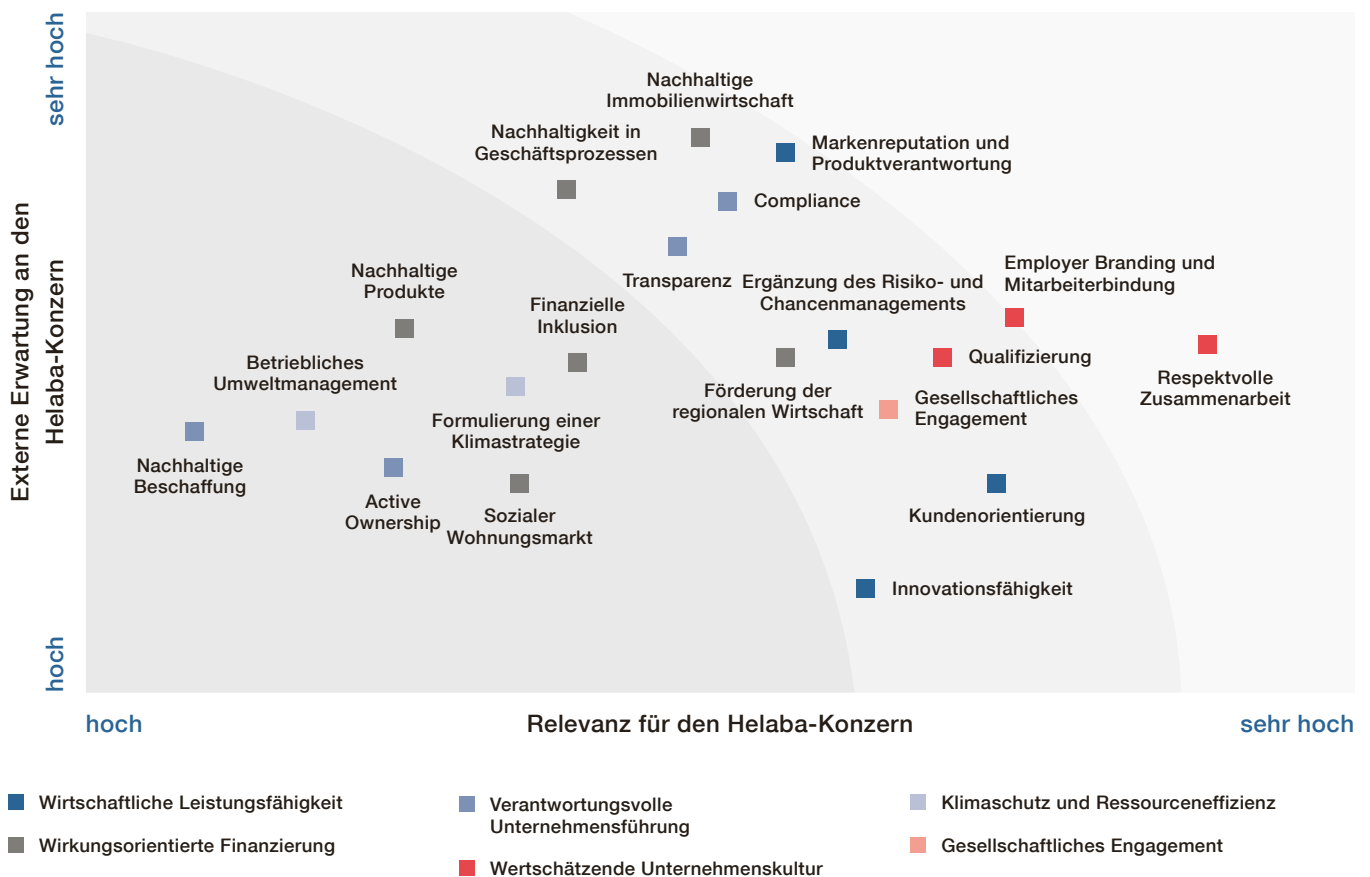
Bestechung, fairer Wettbewerb und Steuerehrlichkeit, verantwortliches Handeln und Verantwortung für Beschäftigte. Der Verhaltenskodex fasst die bereits bestehenden internen Vorgaben in einem Dokument zusammen und steht Beschäftigten, Kunden sowie der Öffentlichkeit zur Verfügung.

Wesentliche Themen und Handlungsfelder

Im Zuge des Projekts zur Stärkung des Nachhaltigkeitsprofils haben wir im Jahr 2017 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Auf Basis einer Auswertung von nationalen und internationalen Nachhaltigkeitsstandards, der Nachhaltigkeits-Ratings der Helaba, einer Benchmark-Analyse und eines Wesentlichkeits-Workshops wurden im ersten Schritt relevante Themen identifiziert. In einem zweiten Schritt haben wir diese Themen in strukturierten Interviews mit Führungskräften der Helaba überprüft, ergänzt und priorisiert. Die Erwartungen von Stakeholder-Gruppen wurden in diesen Prozess u. a. durch Nachhaltigkeitsstandards, Leitfäden und Rating-Anforderungen einbezogen.

Insgesamt haben wir sechs Handlungsfelder mit insgesamt 20 relevanten Nachhaltigkeitsthemen als Grundlage für die weitere strategische Integration nichtfinanzieller Themen in die Geschäftstätigkeit identifiziert. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind in der nachfolgenden Matrix grafisch dargestellt und bilden die Grundlage für die konzernweite Steuerung der relevanten Themen der Nachhaltigkeit. Innerhalb von vier Handlungsfeldern haben sich neun Themen als wesentlich herausgestellt. Diese sind in der der Matrix folgenden Tabelle mit einem * markiert und werden mit Priorität bearbeitet.

Wesentlichkeitsmatrix der Helaba



Handlungsfelder, Themen und relevante Stakeholder

Handlungsfelder	Themen	Wichtigste Stakeholder (alphabetisch)
Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit	Kundenorientierung*, Marken- und Produktverantwortung*, Ergänzung des Risiko- und Chancen-Managements, Innovationsfähigkeit	Banken und Kooperationspartner, Beteiligungen, Kunden, Beschäftigte, Rating-Agenturen, Träger
Wirkungsorientierte Geschäftstätigkeit	Nachhaltigkeit in Geschäftsprozessen*, Förderung der regionalen Wirtschaft, Nachhaltige Produkte, Nachhaltige Immobilienwirtschaft*, Sozialer Wohnungsmarkt, Finanzielle Inklusion	Banken und Kooperationspartner, Beteiligungen, Kunden, Beschäftigte, Rating-Agenturen, regionale Vereine, Initiativen und Organisationen
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Compliance*, Transparenz*, Nachhaltige Beschaffung, Active Ownership (dialogorientiertes Einwirken als Anteilseigner von Unternehmen im Sinne der Nachhaltigkeit)	Banken und Kooperationspartner, Beteiligungen, Kunden, Beschäftigte, Rating-Agenturen
Wertschätzende Unternehmenskultur	Respektvolle Zusammenarbeit*, Personalentwicklung*, Arbeitgebermarke und Mitarbeiterbindung*	Beteiligungen, Beschäftigte, Medien, Journalistinnen und Journalisten, breite Öffentlichkeit
Klimaschutz und Ressourceneffizienz	Klimastrategie, Betriebliches Umweltmanagement	Beteiligungen, Beschäftigte, Kunden, Rating-Agenturen, Träger
Gesellschaftliches Engagement	Gesellschaftliches Engagement	Beteiligungen, Journalistinnen und Journalisten, breite Öffentlichkeit, Kunden, regionale Vereine, Initiativen und Organisationen

Die Verantwortlichkeiten, Prozesse und Konzepte, die zur Steuerung der Nachhaltigkeitsthemen erforderlich sind, bilden das Nachhaltigkeitsmanagement. Hierzu hat die Helaba einen Steuerungskreis Nachhaltigkeit eingerichtet, der sich aus Vertretern verschiedener Fachbereiche und Konzerneinheiten zusammensetzt. Dieser Steuerungskreis hat insbesondere die Aufgabe, Entwicklungen von Nachhaltigkeitsthemen und deren Auswirkungen auf die Helaba sowie Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Helaba auf die nichtfinanziellen Aspekte zu erörtern. Zudem soll er Chancen und Risiken mit Nachhaltigkeitsbezug identifizieren und bewerten, konzernweite nachhaltigkeitsbezogene Regeln abstimmen, aktualisieren und entsprechende Maßnahmen koordinieren.

Transparenz

Im Rahmen unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung legen wir Wert auf Transparenz von Werten, Verhaltensweisen, Positionen und Entscheidungen. Deshalb bekennt sich die Helaba in ihrem Verhaltenskodex ausdrücklich zu einer offenen und transparenten Kommunikationspolitik.

Im Jahr 2017 haben wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung weiterentwickelt und deutlich ausgeweitet. Zentrales Medium für die Kommunikation nachhaltigkeitsrelevanter Informationen ist die Nachhaltigkeits-Webseite der Helaba (nachhaltigkeit.helaba.de). Wir haben die Seite grundlegend überarbeitet und ergänzt. Alle relevanten Daten und Informationen zu Personalthemen und Umweltkennzahlen werden erstmalig konzernweit zentral erhoben und ausgewertet. Im Rahmen des jährlichen Reportings veröffentlichte die Helaba in diesem Jahr erstmals eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Darüber hinaus werden wir als Mitglied des UN Global Compact einen jährlichen Fortschrittsbericht veröffentlichen.

Nachhaltigkeits-Ratings

Auf Nachhaltigkeit spezialisierte Agenturen prüfen regelmäßig die Leistungen von Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit. Die Helaba steht in engem Austausch mit allen Rating-Agenturen und ist bestrebt, ihre Nachhaltigkeitsbewertungen kontinuierlich zu verbessern. Die Helaba wird aktuell von folgenden Agenturen bewertet:

Tabelle mit Rating-Ergebnissen (Stand 15. März 2018)

Rating-Agentur	Bewertung
oekom research 	„C–“ Im oberen Drittel der Vergleichsgruppe von 85 Banken
imug 	Öffentliche Pfandbriefe: „sehr positiv (A)“ Hypothekendarlehen: „positiv (BBB)“ Nachhaltigkeits-Rating: „positiv (B)“
Sustainalytics 	62 von 100 Punkten „Average Performer“ Ranking: 100 von 334
MSCI 	„A“

Nichtfinanzielle Erklärung

Die Helaba ist gemäß dem „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) erstmals für das Geschäftsjahr 2017 dazu verpflichtet, eine nichtfinanzielle Erklärung aufzustellen (§ 340a Abs. 1a HGB). Dieser Verpflichtung kommt die Helaba in dieser nichtfinanziellen Erklärung für den Konzern (NfE) gemäß § 340i Abs. 5 HGB nach, in der die wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte Umwelt-, Sozial und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung (§ 289c Abs. 2 HGB) dargestellt werden.

Die dargestellten Konzepte gelten hierbei grundsätzlich für den Konzern. Im Falle von Abweichungen von diesem Grundsatz wird hierauf im Text hingewiesen. Die Frankfurter Sparkasse ist konsolidiert dargestellt; wesentliche Merkmale werden an relevanten Stellen gesondert ausgewiesen.

Geschäftsmodell

Als Kreditinstitut mit öffentlicher Rechtsform und gemeinwohlorientiertem Auftrag prägen neben finanziellen Aspekten auch nichtfinanzielle Aspekte das Selbstverständnis der Helaba. Das Geschäftsmodell ist langfristig orientiert und hat eine regionale Verankerung. Die Helaba ist im gesamten Bundesgebiet sowie in ausgewählten internationalen Märkten aktiv. Ein konservatives Risikoprofil, die starke Verzahnung mit der Realwirtschaft und die Integration in den Sparkassenverbund kennzeichnen diese Ausrichtung. Das Geschäftsmodell der Helaba ist umfassend im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ beschrieben.

Um negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie Reputationsrisiken für die Helaba zu minimieren, hat die Helaba in 2014 für den gesamten Konzern geltende Nachhaltigkeitsleit-

Die Helaba nutzt bei der Erstellung der NfE den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und die dort verwendeten Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI). Die NfE stellt einen Ausschnitt der DNK-Entsprechenserklärung der Helaba dar. Im Internet berichtet die Helaba umfassend über ihr Nachhaltigkeitsprogramm (nachhaltigkeit.helaba.de). Dort ist auch die Entsprechenserklärung gemäß DNK verfügbar.

Im Geschäftsjahr und zum Berichtszeitpunkt sind unter Berücksichtigung des Risikomanagementprozesses der Helaba (Nettomethode) keine wesentlichen Risiken erkennbar, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die oben genannten Aspekte haben beziehungsweise haben werden.

Die Aussagen der NfE wurden einer freiwilligen externen betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit durch den Abschlussprüfer unterzogen. Verweise auf Angaben außerhalb des Lageberichts sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil der NfE oder des Lageberichts.

sätze formuliert, die vom Vorstand beschlossene Verhaltensmaßstäbe für die Bereiche Geschäftstätigkeit, Geschäftsbetrieb, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und gesellschaftliches Engagement enthalten. Damit wird der am Gemeinwohl orientierte öffentliche Auftrag der Helaba, wie er im Staatsvertrag über die Bildung einer gemeinsamen Sparkassenorganisation Hessen-Thüringen sowie in der öffentlich-rechtlichen Satzung der Helaba verankert ist, konkretisiert.

Des Weiteren hat sich die Helaba im Jahr 2017 zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact bekannt. Sie erkennt damit internationale Standards für Umweltschutz, Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie die Bekämpfung von Korruption an.

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Aspekte Umwelt und Soziales

Durch ihre Geschäftstätigkeit als Kreditinstitut, durch die Wohnungsbestände der Tochtergesellschaft GWH im Bereich der Immobilienwirtschaft sowie im Bereich Privatkundengeschäft durch die Tochtergesellschaft Frankfurter Sparkasse ergeben sich Auswirkungen auf die Aspekte Umwelt und Soziales. Durch ihren Geschäftsbetrieb in Bürogebäuden und der Betriebsökologie sieht die Helaba keine wesentlichen Auswirkungen auf die Um-

welt. So ist beispielsweise der MAIN TOWER, das Hauptgebäude der Helaba, seit 2011 nach den Standards von Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) als nachhaltiges Gebäude zertifiziert und seit 2016 nach Energieeffizienzmaßnahmen mit der höchsten Kategorie Platin ausgezeichnet. Betriebliche Umweltindikatoren werden regelmäßig erhoben und auf der Website der Helaba transparent gemacht.

Kreditfinanzierungen

Das Kreditgeschäft stellt das Kerngeschäft der Helaba dar. Grundsätzlich besteht damit das Risiko, dass von der Helaba finanzierte Unternehmen oder Projekte negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft verursachen.

Um diese negativen Auswirkungen aus den Finanzierungen zu minimieren, hat die Helaba 2017 Nachhaltigkeitskriterien und Ausschlussbedingungen für die Kreditvergabe entwickelt, die in den bestehenden Risikoprozess und die Risikosteuerung integriert wurden und ab dem Geschäftsjahr 2018 konzernweit gelten.

Entsprechend wurde in der Teilrisikostategie Adressenausfallrisiko festgelegt, dass die wesentliche Finanzierung von Vorhaben, die schwere Umweltschäden oder schwere soziale Schäden hervorrufen, ausgeschlossen ist. Dies umfasst insbesondere Menschenrechtsverletzungen, die Zerstörung von Kulturgütern, die Verletzung von Arbeitnehmerrechten und Umweltschädigungen.

Diese übergreifenden Grundsätze der Kreditvergaberichtlinien werden durch sektorspezifische Leitlinien ergänzt, die für Sektoren mit erhöhtem Risiko gelten. Spezifische Kriterien wurden für die Sektoren Energiewirtschaft, Kohlekraftwerke, Staudämme und Wasserkraftwerke, Atomkraftwerke, Bergbau, Öl- und Gas-

förderung, Land- und Forstwirtschaft, Zellstoff- und Papierindustrie sowie für den Rüstungssektor verabschiedet. So hat die Helaba entschieden, das derzeitige Engagement im Bereich Kohlekraftwerke und Kraftwerkskohle schrittweise zurückzufahren. Gleichzeitig erhöht sie durch gezielte Finanzierung von energieeffizienten und umweltfreundlichen Technologien sowie erneuerbaren Energien ihren positiven Einfluss auf die Energiewende. Die sektorspezifischen Leitlinien werden auf der Website der Helaba ausgewiesen und sind somit auch für die Marktteilnehmer einsehbar.

Die Risikostrategien der Helaba werden jährlich überprüft und Anpassungen oder Ausweitungen von Nachhaltigkeitskriterien bei Bedarf eingeführt. Die Steuerung des Adressenausfallrisikos ist in das bankweite Risikomanagement integriert. Als Basis hierfür dient eine umfassende, aus der Geschäftsstrategie abgeleitete, einheitliche Risikostrategie, die nach Maßgabe der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) verbindlich festgelegt wurde. Der Vorstand trägt die Verantwortung für alle Risiken der Helaba und ist für die konzernweite Umsetzung der Risikopolitik zuständig (siehe Risikobericht).

Versorgung mit Finanzdienstleistungen

Im Helaba-Konzern werden Privatkunden primär durch die Frankfurter Sparkasse betreut. Gemäß ihrer Satzung hat die Frankfurter Sparkasse die Aufgabe, das Sparen und die übrigen Formen der Vermögensbildung zu fördern und der Befriedigung des örtlichen Kreditbedarfs zu dienen. Als regionaler Marktführer im Privatkundengeschäft hat sie einen wesentlichen Einfluss auf die Versorgung mit Finanzdienstleistungen in ihrem Geschäftsgebiet. Durch ihre breite Präsenz mit 77 Filialen und Beratungszentren sowie über 20 Selbstbedienungsstellen und über 120 Geldautomaten nimmt die Frankfurter Sparkasse Verantwortung für den Zugang zu Finanzdienstleistungen wahr und wird ihrem öffentlichen Auftrag gerecht.

Die Frankfurter Sparkasse begreift finanzielle Inklusion als wesentliche Komponente ihres öffentlichen Auftrags. Um allen Bevölkerungsgruppen, insbesondere sozial benachteiligten und wirtschaftlich schwachen Kundengruppen, Zugang zu Bankdienstleistungen zu gewährleisten, bietet die Frankfurter Sparkasse Basiskonten in mehreren Varianten an. Zum 31. Dezember 2017 werden 1.033 Basiskonten geführt. Blinden und sehbehinderten Menschen erleichtert die Frankfurter Sparkasse den Zugang zu ihren Services, indem die stationären Filialen jeweils über mindestens einen Bargeldautomaten mit einem Kopfhöreranschluss verfügen. Auch die Internetfiliale ist seit Ende 2016 vollständig barrierefrei.

Als Retail-Anbieter verfolgt die Frankfurter Sparkasse eine konsequent am Kunden orientierte Geschäftspolitik. Regelmäßige Schulungen zur Vertriebsphilosophie der Sparkassen-Finanzgruppe sowie zur Umsetzung von Richtlinien und Gesetzen mit Verbraucherorientierung und gezielte Anreize sind die Basis dieser Geschäftspolitik. Um eine hohe Beratungsqualität zu gewährleisten, werden zum Beispiel Kundenberater der Frankfurter

Sparkasse zu 50 % an qualitativen Zielen gemessen. Ergänzend wird die Kundenzufriedenheit im Rahmen des Sparkassen-Verbundkonzepts in Hessen-Thüringen regelmäßig gemessen und wird in den Verbundgremien darüber berichtet. Innerhalb der Verbundstrategie werden aus den Ergebnissen Zielvorgaben abgeleitet.

Immobilienwirtschaft

Die GWH Immobilien Holding GmbH übt mit ihren rund 50.000 vermieteten und verwalteten Wohnungen im Bereich der Immobilienwirtschaft einen bedeutenden Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft aus. Sie verfolgt damit das Ziel, für breite Bevölkerungsschichten hochwertigen und bezahlbaren Wohnraum bereitzustellen und die negativen Auswirkungen von Immobilien auf die Umwelt zu senken. Insbesondere in den Ballungszentren des Rhein-Main-Gebiets und der Rhein-Neckar-Region besteht das Risiko von Wohnungsmangel. Durch gezielte Investitionen, Neubauprojekte und Anlaufstellen vor Ort ist die GWH bemüht, hochwertigen Wohnraum zu schaffen und ein nachhaltiges Verhältnis zu ihren Mietern zu erhalten.

Aus ökologischer Perspektive hat die GWH Prozesse zur fortlaufenden Optimierung der Energie- und CO₂-Bilanz ihrer Wohngebäude implementiert. Sie investiert zum Beispiel kontinuierlich in Dämmung und Fenstererneuerung der Bestandswohnungen und versorgt mit dem eigenen Energiedienstleister Systemo GmbH einen steigenden Anteil ihrer Wohnungen mit Heizenergie aus energieeffizienter Kraft-Wärme-Kopplung und regenerativen Quellen. Den Erfolg der Maßnahmen kontrolliert sie regelmäßig durch Messungen der dadurch erzielten Einsparungen von CO₂-Emissionen. In 2016 konnte der Gesamtenergieverbrauch

von 498.577 MWh durch Wärmedämmmaßnahmen und Heizungsmodernisierungen um rund 1,4 % gesenkt werden, wodurch 1.374 Tonnen CO₂ eingespart wurden.

Neben den ökologischen Auswirkungen sind auch die sozialen Aspekte der vermieteten und verwalteten Wohnungen von Bedeutung für Mieter und Gesellschaft. Die GWH engagiert sich unter anderem in Großsiedlungen mit besonderem soziokulturellem Profil. Ein Viertel der Wohnungen der GWH gehört zum mietpreisgebundenen (sozial geförderten) Wohnungsbestand, ein Fünftel der Wohnungen befindet sich in Vierteln mit sozialem Quartiersmanagement. Ziel des sozialen Quartiersmanagements ist es, mit zahlreichen Maßnahmen die Lebens- und Wohnqualität der Bewohner zu verbessern und für sozialen Ausgleich zu sorgen. So stellt die GWH beispielsweise Räumlichkeiten für gesellschaftliche Zwecke wie für die Hausaufgaben- und Jugendbetreuung sowie für Begegnungszentren bereit. In Wohnsiedlungen schafft die GWH soziale Anlaufstellen oder engagiert Sozialarbeiter als Ansprechpartner. Die Nachfrage nach Wohnraum bedient die GWH mit einem kontinuierlichen Neubau von Wohnungen. So wurden in 2017 275 Mietwohnungen und 83 Eigentumswohnungen beziehungsweise Eigenheime fertiggestellt.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die konsequente Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene gehört zum Grundverständnis der Helaba. Das Risiko, dass rechtliche Bestimmungen verletzt werden, wird als Rechtsrisiko angesehen und im Rahmen des operationellen Risikos gesteuert (siehe Risikobericht).

Für die Helaba ist in diesem Kontext aufgrund der Natur des Bankgeschäfts die Verhinderung von wirtschaftskriminellem Handeln durch das präventiv ausgerichtete Compliance Management (zum Beispiel Betrug, Korruption und Bestechung) von zentraler Bedeutung. Sie hat unter anderem die unabhängigen und unmittelbar dem Vorstand unterstellten Funktionen der Compliance-Stelle Geldwäsche- und Betrugsbekämpfung einge-

richtet. Diese entwickelt als zentrale Stelle im Sinne des § 25h KWG interne Grundsätze sowie angemessene geschäfts- und kundenbezogene Sicherungssysteme und Kontrollen zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen. Das Compliance Management der Frankfurter Sparkasse ist in diesen Prozess eng eingebunden und erfüllt die konzernweiten Vorgaben.

Mit dem Beitritt zum UN Global Compact in 2017 bekräftigt die Helaba, dass sie gegen alle Arten der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung, eintritt.

Jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit ist in der Helaba verboten. Dies ist im Verhaltenskodex ausgeführt, der als übergeordnete Leitlinie und Orientierungsrahmen für alle Beschäftigten fungiert. Im Anweisungswesen sind verbindliche Regelungen unter anderem für den Umgang mit Zuwendungen sowie zur Aufklärung von Verdachtsmomenten von wirtschaftskriminellen Handlungen niedergelegt. Darüber hinaus stellt die Betriebsordnung der Helaba zum Umgang mit Geschenken sicher, dass geschäftliche Entscheidungen objektiv, transparent und auf Basis nachvollziehbarer Sachargumente getroffen werden. Die Betriebsordnung soll Hilfestellungen geben, Genehmigungspflichten normieren und einen transparenten Umgang gewähr-

leisten. Im Rahmen der aufsichtsrechtlichen Vorgaben finden regelmäßig Schulungsveranstaltungen statt, zu deren Teilnahme alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet sind.

Das Hinweisgebersystem (Whistleblowing-System) ermöglicht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mögliche unrechtmäßige Vorgänge zu melden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität oder anonym an eine externe Ombudsperson wenden. In der Frankfurter Sparkasse ist ein eigenes System etabliert. Der Helaba sind in 2017 keine Korruptionsverfahren bekannt gegeben worden.

Arbeitnehmerbelange

Das Wissen und die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Helaba als Kreditinstitut im Finanzdienstleistungssektor von wesentlicher Bedeutung für den langfristigen Erfolg. 95 % der rund 6.100 Beschäftigten des Helaba-Konzerns arbeiten in Deutschland. Entsprechende Vorschriften zu Arbeitsrecht und Arbeitsschutz finden Anwendung und werden durch fest etablierte Prozesse sichergestellt.

Wie im Hessischen Personalvertretungsgesetz vorgesehen, vertritt der Personalrat die Interessen der Beschäftigten und überwacht die Einhaltung der Vorschriften zu deren Schutz. Als Vertretungsorgan ist er der erste Ansprechpartner der Geschäftsleitung in allen Mitarbeiterbelangen. Der Gesamtpersonalrat der Helaba wird ergänzt durch Personalvertretungen an einzelnen Standorten und bei der Frankfurter Sparkasse sowie durch die Jugendauszubildenden- und die Schwerbehindertenvertretung. Die Beteili-

gung des Personalrats in der Helaba erfolgt durch Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung vor allem im organisatorischen, personellen und sozialen Bereich.

In der Vergütungsstrategie und den Vergütungsgrundsätzen hat die Helaba den Zusammenhang zwischen Geschäftsstrategie, Risikostrategie und der Vergütung festgelegt. Für rund 62 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Helaba-Konzerns ist die Vergütung tariflich geregelt, davon für über 80 % nach dem Tarifvertrag für öffentliche Banken. 96,7 % der Beschäftigten haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Vorstand von Helaba und Frankfurter Sparkasse erfüllen die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung und werden in Form eines eigenständigen Berichts (Vergütungsbericht gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung) jährlich auf der Website der Helaba veröffentlicht.

Arbeitgebermarke und Mitarbeiterbindung

Als Anbieter von spezialisierten Finanzdienstleistungen verfolgt die Helaba das Ziel, stets geeignete und hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig an die Helaba zu binden. Der demografische Wandel stellt die Helaba vor die Herausforderung, potenzialstarke Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu binden. Darüber hinaus stellen die anhaltenden regulatorischen Entwicklungen im Bankenumfeld sowie die fortschreitende Digitalisierung die Helaba vor veränderte Anforderungen, um vor allem für eine junge Zielgruppe von Arbeitnehmern attraktiv zu bleiben und auf sich verändernde beziehungsweise neue Kompetenzanforderungen zu reagieren.

Kompetenzanforderungen an einen Stelleninhaber werden über Anforderungsprofile definiert. Die vor diesem Hintergrund zu erbringenden Zielsetzungen und auch Leistungsbewertungen

sind Teil des jährlichen Mitarbeitergesprächs zwischen Führungskraft und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Mitarbeitergespräch ist ein zentrales Führungsinstrument und Kernelement der Personalentwicklung, um Wertschätzung für die geleistete Arbeit auszudrücken und Hilfestellung bei Veränderungsbedarf anzubieten. Führungskräfte sollen über die Vereinbarung von Zielen ein möglichst hohes Maß an Transparenz über Aufgaben und Leistungserwartungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herstellen und das vertrauensvolle Miteinander fördern.

Um die Attraktivität als Arbeitgeber langfristig zu stärken, hat die Helaba als erste Maßnahme im Verlauf des Jahres 2016 eine bankweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt, an der rund 83 % der Beschäftigten teilgenommen haben. Die Ergebnisse mündeten

2017 in einen unternehmenskulturellen Transformationsprozess unter dem Titel „move Helaba“. Als Teil des Transformationsprozesses wurden Mitarbeiterworkshops zu den Themen Wertschätzung und Führung, Kommunikations- und Diskussionskultur, Zusammenarbeit und Prozesse sowie Kundenorientierung/Leistungsfähigkeit durchgeführt. Dieser Prozess wird auch in 2018 fortgesetzt.

Die Frankfurter Sparkasse führte in 2016 ebenfalls eine Mitarbeiterbefragung durch. Anhand der Ergebnisse wurden in mehrstufigen Workshops unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verbesserungsvorschläge für die interne Zusammenarbeit entworfen und im Austausch mit Führungskräften in 2017 weiterentwickelt. Die Ergebnisse des Prozesses und die daraus abgeleiteten Erkenntnisse flossen in die anschließende Trainingsreihe „FührungsTriathlon“ sowie die Vortragsreihe „FührungsImpulz“ ein.

Ein betriebliches Angebot zur Aus- und Weiterbildung gewährleistet die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis ins Rentenalter und erhöht die Arbeitgeberattraktivität. Die Helaba investierte deshalb in 2017 wie auch im Vorjahr 5 Mio. € gezielt in die Qualifizierung der Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter. Das bedarfsgerecht aufgestellte Angebot an Seminaren zur fachlichen, persönlichen, sozialen und methodischen Entwicklung hilft Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der alltäglichen Arbeit. Ergänzt wird dieses Angebot durch Fremdsprachentrainings, themenspezifische Angebote externer Seminaranbieter sowie betriebswirtschaftliche Studiengänge. Durch ein eigenständiges Traineeprogramm sollen junge Nachwuchskräfte gewonnen werden. In einem 18-monatigen Programm werden die Grundlagen für die spätere Entwicklung als Spezialisten oder Führungskräfte innerhalb einer vorab definierten Wertschöpfungskette gelegt.

Die Helaba legt besonderen Wert auf die stärkere Förderung von Frauen sowie auf die Entwicklung altersdifferenzierter Personalinstrumente. Um die Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuschöpfen und langfristige Perspektiven im Konzern zu eröffnen, sind die Frauenförderung und altersdifferenzierte Personalinstrumente von zentraler Bedeutung. Ein Arbeitskreis „Diversity“ mit Vertretern des Personalrats und des Bereichs Personal wird Konzepte der Frauenförderung und einer stärker lebenszyklusorientierten Personalarbeit diskutieren und auf den Weg bringen. Operativ wurden bereits gute Erfahrungen mit einem Cross-Mentoring-Programm gemacht.

Kennzahlen für Vielfalt der Beschäftigten der Helaba

	31.12.2017	31.12.2016	31.12.2015
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Deutschland und Schweiz (Personen)	5.921	5.897	5.961
Anteil Frauen	47,8 %	47,5 %	47,6 %
Anteil weiblicher Führungskräfte	22,0 %	19,6 %	17,7 %
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder (Helaba-Einzelinstitut)	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Anteil weiblicher Verwaltungsratsmitglieder (Helaba-Einzelinstitut)	22,2 %	22,2 %	22,2 %
Anteil Alter > 50	42,3 %	39,5 %	39,3 %
Anteil Alter 30–50	50,3 %	52,3 %	52,9 %
Anteil Alter < 30	7,4 %	8,2 %	7,8 %
Anteil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung	5,6 %	5,8 %	6,1 %

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Helaba hat neben der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zum Arbeitsschutz den Fokus auf der Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Rahmen von Veranstaltungen, Vorträgen und Seminaren können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um die Themen Ernährung, Bewegung, Risikoversorge und mentale

Balance/Entspannung regelmäßig informieren und Angebote wahrnehmen. Für die körperliche Fitness steht das Betriebssportprogramm mit zahlreichen Angeboten zur Verfügung. Neben der körperlichen ist auch die psychische Gesundheit von zentraler Bedeutung. Mit dem Sozialservice (beziehungsweise Sozialreferat bei der Frankfurter Sparkasse) steht allen Mitarbei-

terinnen und Mitarbeitern, die sich in schwierigen Berufs- oder Lebenssituationen befinden, eine kompetente Beratungsstelle zur Verfügung.

Insgesamt weisen eine geringe Fluktuationsrate von 2,0 % (durch den Arbeitnehmer veranlasst), die Dauer der durchschnittlichen

Betriebszugehörigkeit von 15,3 Jahren und ein niedriger Krankenstand von 4,3 % (krankheitsbedingter Ausfall mit ärztlichem Attest) auf eine hohe Zufriedenheit und das hohe Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin.

Achtung der Menschenrechte

Für die Helaba gelten die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) national und international als übergreifende Prinzipien für alle Geschäftsaktivitäten. Als Kreditinstitut mit öffentlicher Rechtsform und gemeinwohlorientiertem Auftrag sieht die Helaba keine wesentlichen Auswirkungen auf den Aspekt Menschenrechte und betrachtet daher diesen Aspekt als nicht berichtspflichtig. Aus Sicht der Helaba entstehen weder aus dem Geschäftsmodell noch aus den Produkten wesentliche Risiken für die Wahrung der Menschenrechte.

Um dennoch insbesondere mögliche indirekte Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte in Form von Kreditfinanzierungen zu minimieren, wurden entsprechende Kriterien in den Kreditvergabeprozess aufgenommen (siehe Kreditfinanzie-

rungen). Ihren Anspruch zum Schutz der Menschenrechte hat die Helaba in 2017 außerdem durch den Beitritt zum UN Global Compact bekräftigt, dessen zehn Prinzipien unter anderem auch den Schutz von Menschenrechten umfassen.

In Bezug auf die Lieferkette der Helaba bestehen ebenfalls keine wesentlichen Auswirkungen auf Menschenrechte. Um dennoch mögliche Auswirkungen zu minimieren, achtet die Helaba bei der Auswahl von Lieferanten darauf, dass diese sich zur Achtung der Menschenrechte bekennen. Bei der Auslagerung von Aktivitäten und Prozessen (Outsourcing) verfolgt die Helaba einen risikobasierten Ansatz. Die Risiken werden unter anderem dadurch reduziert, dass die Helaba nur an Anbieter auslagert, die eine nachhaltige Geschäftspolitik anhand verbindlicher Verhaltenskodizes und Selbstverpflichtungen betreiben.