

# Nachhaltigkeit bei der Berlin Hyp AG

GRI-Bilanz 2018

# Impressum

## **Über die GRI-Bilanz 2018**

Seit 2016 berichten wir jährlich entlang der Systematik der Global Reporting Initiative (GRI), einem international anerkannten Standard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Darin möchten wir unsere Stakeholder transparent über wesentliche Managementansätze, Maßnahmen und Kennzahlen informieren. Die wesentlichen themenspezifischen Standards für das Berichtsjahr 2018 haben wir gemeinsam mit den verschiedenen Stakeholdergruppen bestimmt. Die Bilanz dient gleichzeitig als Fortschrittsbericht der Berlin Hyp zum Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC).

Die Publikation liegt wie gewohnt zweisprachig in Deutsch und Englisch vor. Weitere Informationen dazu, wie wir Verantwortung übernehmen, können Sie unserer Webseite [www.berlinhyp.de](http://www.berlinhyp.de) entnehmen.

## **Redaktioneller Hinweis**

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im Fließtext die männliche Sprachform verwendet. Damit soll keine Benachteiligung anderer Geschlechter einhergehen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechtsidentitäten.

## **Herausgeber**

Berlin Hyp AG  
Nachhaltigkeitsmanagement  
Matthias Arnheiter  
Budapester Straße 1  
10787 Berlin  
[matthias.arnheiter@berlinhyp.de](mailto:matthias.arnheiter@berlinhyp.de)

## **Konzept, Text und Gestaltung**

akzente kommunikation und beratung GmbH, Berlin

# Inhalt

Impressum	2	<b>Wesentliche Themen</b>	<b>16</b>
<b>Allgemeine Angaben</b>	<b>4</b>	<b>Ökonomie</b>	<b>17</b>
Organisationsprofil	5	Wirtschaftliche Leistung	18
Strategie	9	Indirekte ökonomische Auswirkungen	19
Ethik und Integrität	10	Korruptionsbekämpfung	20
Unternehmensführung	11	Wettbewerbswidriges Verhalten	22
Einbindung von Stakeholdern	12	<b>Ökologie</b>	<b>23</b>
Vorgehensweise bei der Berichterstattung	13	Materialien	25
		Energie	25
		Wasser	27
		Emissionen	27
		Abwasser und Abfall	28
		Umwelt-Compliance	29
		<b>Gesellschaft</b>	<b>30</b>
		Beschäftigung	33
		Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	34
		Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	34
		Aus- und Weiterbildung	35
		Diversität und Chancengleichheit	36
		Nichtdiskriminierung	38
		Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	38
		Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	38
		Lokale Gemeinschaften	40
		Soziale Bewertung der Lieferanten	40
		Politische Einflussnahme	41
		Marketing und Kennzeichnung	41
		Schutz der Kundendaten	42
		Sozioökonomische Compliance	43



Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service lag der Global Reporting Initiative (GRI) die GRI-Bilanz 2018 der Berlin Hyp AG vor. Die korrekte Positionierung der „Materiality Disclosures“ (102-40 – 102-49) im Bericht wurde von dem GRI Services Team bestätigt. Alle im folgenden GRI-Inhaltsindex aufgeführten GRI-Standards wurden 2016 veröffentlicht.

## GRI-Inhaltsindex

GRI 101 | Grundlagen

# GRI 102 | Allgemeine Angaben

## Organisationsprofil

### GRI 102-1 | Name der Organisation

Berlin Hyp AG

### GRI 102-2 | Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Die Berlin Hyp ist auf großvolumige Immobilienfinanzierungen für professionelle Investoren und Wohnungsunternehmen spezialisiert. Individuelle Finanzierungslösungen im gewerblichen Immobilienbereich zeichnen uns aus. Wir finanzieren unter anderem Büro-, Logistik-, Einzelhandels- und Wohnimmobilien als Einzelobjekt oder im Portfolio. Neben klassischen Hypothekendarlehen bieten wir Avale, Rahmenlinien, Zinnsicherungsprodukte, Finanzierungsprodukte für Baumaßnahmen (Bauträger und Developer), Geschäftsgirokonten, Betriebsmittelkredite, Tages- und Termingelder sowie Wertermittlungen und Zahlungsverkehrsdienstleistungen an.

Als Verbundpartner und Kompetenzzentrum für die gewerbliche Immobilienfinanzierung der Sparkassen leistet die Berlin Hyp neben dem Angebot von Konsortialfinanzierungen und der Unterstützung im Wertermittlungs- und Restrukturierungsbereich vor allem mit Produkten wie dem besicherten „ImmoSchuldschein“ und „ImmoKonsortial“ einen besonderen Mehrwert für die Sparkassen.

Die mittel- und langfristige Refinanzierung erfolgt über die Emission von gedeckten und ungedeckten Bankschuldverschreibungen. Dabei hat sich der Hypothekenpfandbrief als wichtigstes Refinanzierungsmittel bewährt.

Mit der Emission von Green Bonds zur Refinanzierung von grünen Finanzierungen verfügt die Berlin Hyp über einen weiteren wichtigen Nachhaltigkeitsbaustein in ihrer Wertschöpfungskette. Für weitere Informationen zu Green Finance → [siehe Managementansatz Wirtschaft, Seite 17](#).

### GRI 102-3 | Hauptsitz der Organisation

Berlin, Deutschland

### GRI 102-4 | Betriebsstätten

Neben dem Hauptsitz in Berlin unterhält die Berlin Hyp fünf weitere deutsche Vertriebsstandorte in Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, München und Stuttgart. Im Ausland gibt es je einen Standort in Amsterdam, Paris und Warschau. Von uns finanzierte Immobilien sind in folgenden Ländern zu finden:

- Deutschland
- Belgien
- Frankreich
- Großbritannien
- Polen
- Niederlande
- Tschechische Republik

Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Veränderungen.

### GRI 102-5 | Eigentumsverhältnisse und Eigentümerstruktur

Die Berlin Hyp AG ist eine hundertprozentige Tochter im Konzern Landesbank Berlin Holding AG (LBBH), deren Anteile mehrheitlich durch die Erwerbsgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG gehalten werden.

### GRI 102-6 | Belieferte Märkte

Die Berlin Hyp ist auf großvolumige Immobilienfinanzierungen in Europa spezialisiert und entwickelt individuelle Finanzierungslösungen für professionelle Investoren und Wohnungsunternehmen. Als Verbundunternehmen der deutschen Sparkassen stellt sie diesen Instituten ein umfassendes Spektrum an Produkten und Dienstleistungen zur Verfügung.

Die Berlin Hyp refinanziert sich über den Kapitalmarkt. Sie tritt hierbei als Emittentin von Hypotheken- und Öffentlichen Pfandbriefen sowie Senior Unsecured und Nachrangschuldverschreibungen auf. Mit einem wachsenden ausstehenden Volumen von Green Bonds tritt die Bank am Markt für nachhaltige Kapitalanlagen aktiv in Erscheinung (→ [siehe dazu auch GRI 102-2, Seite 19](#)).

### Wesentliche Marktaktivitäten

in Mio. €	2016	2017	2018
Hypothekendarlehen	18.125	20.082	20.223
Kommunaldarlehen	1.228	764	555
Green Building-Finanzierungen	1.841	2.649	3.448
Green Bond Emissionen	1.000	2.000	3.000

### GRI 102-7 | Größe der Organisation

Im Jahr 2018 erwirtschaftete die Berlin Hyp AG ein Betriebsergebnis nach Risikovorsorge von 220,4 Mio. € und wies eine Bilanzsumme von 27,2 Mrd. € aus. Die anrechenbaren Eigenmittel lagen zum 31.12.2018 bei 1,6 Mrd. €. Detaillierte Angaben zur wirtschaftlichen Entwicklung, der Konzernstruktur oder Wettbewerbsposition finden sich im Geschäftsbericht (→ siehe auch GRI 102-4 und 102-6, Seite 5).

### Wesentliche Unternehmenskennzahlen

	2016	2017	2018
Betriebsergebnis nach Risikovorsorge (in Mio. €)	120,1	184,4	220,4
Bilanzsumme (in Mio. €)	26.354	27.123	27.178
Hartes Kernkapital (CET1) (in Mio. €)	1.076	1.145	1.244
Harte Kernkapitalquote (in %)	13,5	12,5	13,5
Mitarbeiter	589 <sup>1</sup>	589 <sup>1</sup>	601 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Exkl. Vorstand

### GRI 102-8 | Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern (UNGC: Prinzip 6)

#### Mitarbeiter nach Region

	2016	2017	2018
Anzahl der Mitarbeiter <sup>1</sup>	585	589	601
davon in Berlin	538	539	552
davon in deutschen Geschäftsstellen	37	38	38
davon in Polen	4	4	3
davon in den Niederlanden	4	4	4
davon in Frankreich	2	4	4

<sup>1</sup> Ohne Vorstand

#### Mitarbeiter nach Geschlecht und Beschäftigungsverhältnis

	Frauen			Männer		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Anzahl der Mitarbeiter	292	292	295	293	297	306
davon befristete Verträge <sup>1</sup>	8	12	20 <sup>2</sup>	12	18	33 <sup>2</sup>
Vollzeit	178	179	170	277	278	276
Teilzeit	114	113	125	16	19	30
Tariflich Beschäftigte	152	144	145	80	74	81
Außertariflich Beschäftigte	140	148	150	213	223	225

<sup>1</sup> Inkl. Dual Studierende, Trainees, Werkstudenten und Praktikanten

<sup>2</sup> Der Anstieg der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist im Wesentlichen auf die verstärkte Gewinnung und Ausbildung von Nachwuchskräften zurückzuführen.

**GRI 102-9 | Lieferkette**

Das Beschaffungsvolumen der Berlin Hyp liegt bei ca. 51 Mio. €. Der zentrale Einkauf der Berlin Hyp hat insgesamt insgesamt 29 Mio. €. geordert. Zum Ende des Berichtsjahres hatten 94,2 Prozent der neu abgeschlossenen IT-Verträge eine unterzeichnete Anlage zur Nachhaltigkeit. Die Top 20 Lieferanten (Beschaffungsvolumen insgesamt 21 Mio. €) haben ihren Sitz in Deutschland.

Die Verteilung der beschafften Güter ist wie folgt:

Wesentliche Verwaltungsaufwendungen in T€	2016	2017	2018
IT-Aufwendungen	12.984	14.217	15.099
Dienstleistungen Dritter	14.126	13.007	13.777
Konzernleistungsverrechnung	5.312	5.351	6.079
Gebäude- und Raumkosten	4.102	4.239	4.468
Personalabhängige Sachkosten	2.984	3.158	4.238
Geschäftsbetriebskosten	2.262	2.854	3.301
Werbung und Marketing	1.922	2.249	3.232
Betriebs- und Geschäftsausstattung	676	736	776
<b>Summe</b>	<b>44.368</b>	<b>45.811</b>	<b>50.970</b>

**GRI 102-10 | Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette**

Im Berichtsjahr gab keine wesentlichen Veränderungen.

**GRI 102-11 | Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip**

Das Nachhaltigkeitsmanagement hat im Rahmen eines Stakeholderdialogs Handlungsfelder definiert, um wesentliche Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft zu beschreiben und entsprechende nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Diese Handlungsfelder sind:

- Profitables Geschäftsmodell
- Verantwortungsvoller Geschäftsbetrieb
- Zukunftsorientierte Kundenbeziehungen
- Bindendes Vertrauen
- Attraktiver Arbeitgeber

Die Berlin Hyp verfügt damit über ein gutes Fundament, um Risiken für das Geschäft zu vermeiden oder zumindest sicher zu steuern und zugleich Chancen für eine zukunftsorientierte Ausrichtung zu erschließen. Das Compliance-Management legt Voraussetzungen und Grenzen für die Geschäftstätigkeit der Berlin Hyp fest, indem es Auflagen formuliert und Geschäfte, Produkte oder Kundenbeziehungen unter bestimmten Bedingungen ablehnt. Direkte Risiken aus unserer aktuellen sowie zukünftigen Geschäftstätigkeit werden in der Berlin Hyp im Risikomanagement gesteuert.

Relevante Gremien der Berlin Hyp sind:

- Aufsichtsrat inklusive seiner Ausschüsse
- Vorstand
- Dispositionsausschuss ergänzend zur Vorstandssitzung
- Frühwarnrunde Kredit/Vertrieb/Risikobetreuung
- Markteinschätzungskomitee

Details zu den Aufgaben, Kompetenzen und Mitgliedern sind in den jeweiligen Geschäftsordnungen niedergelegt.

Der Bereich Risikocontrolling ist die unabhängige Risikoüberwachungseinheit bezogen auf alle Risikoarten. Er schlägt dem Vorstand die anzuwendenden Methoden und Modelle zur Identifikation, Messung, Aggregation und Limitierung von Risiken unter Würdigung der Messergebnisse jährlich wiederkehrend vor. Der Bereich übernimmt zudem das operative Risikocontrolling.

Um Risiken aus dem Klimawandel für die von der Berlin Hyp finanzierten Projekte zu erkennen und zu beurteilen, wird im Zweijahresrhythmus eine Klimarisikoanalyse durchgeführt. Zudem wurde im Herbst 2018 das Projekt „Real Estate Portfolio Assessment“ mit dem Schweizer Start-up Carbon Delta eingegangen, in dem die Berlin Hyp das von Carbon Delta entwickelte Climate-Value at Risk-Modell für die Immobilienbranche testet. Für weitere Informationen → siehe GRI 201-2, Seite 19.

#### **GRI 102-12 | Externe Initiativen**

Die Berlin Hyp unterstützt folgende externe Chartas, Prinzipien oder Initiativen im Bereich Nachhaltigkeit:

- Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- Charta der Vielfalt
- Nachhaltigkeitsinitiative des Zentralen Immobilienausschusses
- Green Bond Principles der International Capital Market Association
- Equator Principles
- EMF – ECBC: Projekt Energy efficient Mortgages Action Plan (EeMAP)

#### **GRI 102-13 | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen**

Die Mitarbeiter der Berlin Hyp bringen ihre Erfahrungen und ihr Fachwissen regelmäßig in einer Reihe von Institutionen ein. Dadurch stellt die Berlin Hyp gleichzeitig auch sicher, dass sich das Unternehmen an den aktuellsten Branchenstandards orientiert – inklusive der Standards zu Nachhaltigkeit. Die Berlin Hyp ist unter anderem Mitglied in folgenden Verbänden und Interessensgruppen:

- Appraisal Institute
- Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V.
- Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte der Immobilien und Pfandbriefbanken
- BFW – Bundesverband Freier Immobilien und Wohnungsunternehmen e.V.

- CBRE Financial Council
- Climate Bonds Initiative
- DSGV – Deutscher Sparkassen- und Giroverband e.V.
- DV – Deutscher Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung e.V.
- DVFA – Deutsche Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management
- GIF – Gesellschaft für Immobilienforschung e.V.
- HypZert
- ULI – Urban Land Institute
- REIN – Real Estate Innovation Network
- RICS – Royal Institution of Chartered Surveyors
- vdp – Verband deutscher Pfandbriefbanken e.V.
- ZIA – Zentraler Immobilienausschuss

Darüber hinaus nehmen wir auch an den Treffen unterschiedlicher Arbeitskreise und Ausschüsse der oben genannten Verbände bzw. Interessenvertretungen zum Thema Nachhaltigkeit teil. Dazu gehören insbesondere:

- Ausschuss Energie und Gebäudetechnik des ZIA
- Arbeitskreis Corporate Social Responsibility des ZIA
- Arbeitskreis Nachhaltigkeitsberichterstattung des DSGV
- Arbeitskreis Nachhaltigkeit des DSGV
- Arbeitskreis des VfU zur nachhaltigen Beschaffung
- Arbeitsgruppe Energie und Umwelt HypZert



## Strategie

### GRI 102-14 | Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Liebe Leserinnen und Leser, unser Jubiläumsjahr 2018 stand für uns unter einem ganz besonderen Motto: „150 Jahre sind ein guter Anfang“. Wir sind stolz, auf eine lange Tradition zurückblicken zu können. Die Erfahrungen, die Generationen vor uns gemacht haben, ihre Gedanken sowie ihre Einsichten sind für uns sehr wertvoll. Wir durften aus ihren Erfolgen und ihren Fehlern lernen und können so heute auf einen breiten Erfahrungsschatz zurückgreifen.

Tradition steht nicht wie häufig verstanden für „Gleichbleibend“, sondern im Gegenteil, für einen nachhaltigen Prozess der „Weitergabe“. Dieses Ziel, Erfahrungen und Expertise weiterzugeben und sich gemeinsam erfolgreich weiterzuentwickeln, steht hinter unserem Claim #sharinginspiration.

In der Berlin Hyp bringen wir das Wissen der älteren Generation mit den neuen Blickwinkeln und Ideen der jungen Generation erfolgreich zusammen. Das diese Zusammenarbeit besonders in der Digitalisierung und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens Früchte trägt, dürfte Niemanden überraschen.

Nachhaltigkeit ist bereits seit Jahren ein zentraler Aspekt in der Berlin Hyp und fest in der Unternehmensstrategie verankert. In unserem Kerngeschäft fördern wir energieeffiziente, gewerbliche Immobilien finanziell durch einen Zinsvorteil. Dies soll die Anzahl der Green Buildings erhöhen und damit einen Beitrag zum Klimaschutzplan 2050 leisten. Inzwischen haben wir zur Refinanzierung unseren sechsten Green Bond innerhalb von dreieinhalb Jahren platziert und bleiben im Segment der Geschäftsbanken damit der aktivste Emittent von grünen Anleihen in Europa.

Der Aufforderung des im März 2018 veröffentlichten EU Aktionsplans „Sustainable Finance“, als Finanzinstitut einen wichtigen Beitrag zur Transformation zu einer CO<sub>2</sub> ärmeren Wirtschaft zu leisten, kommen wir

gerne nach. Für uns bedeutet das, unsere Kunden auf dem Weg zu begleiten und ihnen dabei ein kompetenter Berater und ein zuverlässiger Partner zu sein.

Unser eigenes noch junges Umweltmanagementsystem wurde inzwischen schon zum dritten Mal nach EMAS zertifiziert. Die aktualisierte Umwelterklärung der Berlin Hyp für den Hauptsitz in Berlin für das Jahr 2018 zeigt unsere Fortschritte im Umweltmanagement auf. Sie wird zeitgleich mit der GRI Bilanz auf unserer Website veröffentlicht.

Das Verständnis #sharinginspiration leben wir auch über unser Unternehmen hinaus. Über den Dialog mit externen Initiativen, Verbänden, anderen Unternehmen der Immobilienbranche und unseren Lieferanten und Dienstleistern möchten wir etwas anstoßen. Denn nur gemeinsam können wir uns den großen Herausforderungen des Klimawandels stellen, neue Chancen erkennen und diese gemeinsam ergreifen.

Der Wettbewerb bleibt intensiv und das regulatorische Umfeld könnte sich aufgrund des Drucks, die Klimaziele zu erreichen, diesbezüglich weiter verschärfen. Unsere wesentlichen Herausforderungen und Ergebnisse 2018 haben wir im nichtfinanziellen Bericht 2018 veröffentlicht. Sie finden ihn in diesem Jahr erstmalig integriert, das heißt als Bestandteil des Lageberichts, in unserem Geschäftsbericht 2018.

Deutlich umfangreicher soll Ihnen weiterhin die vorliegende GRI- Bilanz einen Überblick über Werte, Ziele und das Nachhaltigkeitsengagement der Berlin Hyp geben. Wir bekennen uns nach wie vor zu den Prinzipien des UN Global Compact. Diese GRI Bilanz stellt zugleich unseren Fortschrittsbericht dar.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

Ihr  
Sascha Klaus  
Vorstandsvorsitzender der Berlin Hyp

### **GRI 102-15 | Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen**

Um wirtschaftlich langfristig erfolgreich zu sein, berücksichtigen wir in unserem Handeln neben ökonomischen Aspekten auch ökologische und soziale. Dabei streben wir eine über das Gesetzliche hinausgehende Verantwortung gegenüber Eigentümern, Kunden, Mitarbeitern, Mitbewerbern und der Gesellschaft an. Eine entsprechende Wesentlichkeitsmatrix ist Grundlage für das Nachhaltigkeitsmanagement und die strategische Weiterentwicklung.

Mit unserer Geschäftstätigkeit unterstützen wir den wichtigen Beitrag der Immobilienwirtschaft zum wirtschaftlichen und sozialen Wohlergehen. Die entwickelte, realisierte und erhaltene Infrastruktur schafft grundlegende und solide Werte für unsere Volkswirtschaft und ist die Ausgangsbasis für Gewerbetätigkeit und Wohnungswirtschaft. Mit der Finanzierung von Immobilien – insbesondere von Green Buildings – leistet die Berlin Hyp einen wichtigen Beitrag für eine lebenswerte und leistungsfähige Infrastruktur in Deutschland und angrenzenden Ländern Europas. Sie trägt damit auch zur Erfüllung des UN Sustainable Development Goals 11 – Nachhaltige Städte und Gemeinden – bei.

Wir haben Anforderungen und Vorgehensweisen festgelegt, um verantwortlich mit ESG-Risiken (Environment, Social, Governance) im Regengeschäft umzugehen. Außerdem hat die Berlin Hyp geschäftliche Aktivitäten in Bezug auf bestimmte kritische Branchen ausgeschlossen. Beispielsweise finanzieren wir keine Immobilien, deren Errichtung oder Betrieb in einem direkten Zusammenhang mit der Herstellung von genetisch modifizierten Organismen oder der Produktion von Tabak oder Alkohol stehen.

Aufgrund der Bedeutung und auch aufgrund der langen Nutzungsphasen von Immobilien ist die ergänzende Berücksichtigung von Nachhaltigkeit bei der Immobilienfinanzierung ein wichtiger Aspekt, unter anderem, um eine dauerhafte Werthaltigkeit des Engagements sicherzustellen. Aus unserer Sicht sind grüne Immobilien, solche, die sich durch ihre

besondere Energieeffizienz auszeichnen – gerade vor dem Hintergrund knapper Ressourcen, steigender Energiekosten und regulatorischer Anforderungen.

Die Berlin Hyp hat ein besonderes Interesse, dass ihre Kunden Immobilien errichten bzw. erwerben und betreiben, deren Werthaltigkeit auch durch eine professionelle Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Kriterien abgesichert wird. Bei der Immobilienfinanzierung bezieht die Berlin Hyp grundsätzlich den sicheren Umgang ihrer Kunden mit den gesetzlichen Anforderungen aus dem Bau-, Umwelt-, Planungs- und Naturschutzrecht in ihre Entscheidungen mit ein.

## **Ethik und Integrität**

### **GRI 102-16 | Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen (UNGC: Prinzip 10)**

Im Bestreben um eine nachhaltige Geschäftstätigkeit setzt die Berlin Hyp nicht allein auf die Einhaltung geltender Gesetze und externer Vorschriften. Hinzu kommen freiwillige Selbstverpflichtungen wie der UN Global Compact sowie eine Reihe interner Leitlinien, die Mitarbeitern des Unternehmens eine klare Handlungsorientierung geben. Diese sind unter anderem:

- Richtlinie zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in der Immobilienfinanzierung
- Richtlinie Menschenrechte, Diversity und Inklusion in der Berlin Hyp
- Richtlinie zum Umweltmanagementsystem
- Richtlinie zur Nachhaltigkeit für Lieferanten und Dienstleister
- Richtlinie zur Kommunikation mit Stakeholdern
- Nachhaltigkeit im Depot A der Berlin Hyp
- Richtlinie Lobbying
- Richtlinie zum Umgang mit steuerrechtlichen Anforderungen
- Code of Conduct
- Richtlinie zum Betrieblichen Umweltschutz

- Klimarisikoanalyse
- Richtlinie für soziale und ökologische Produktverantwortung
- Richtlinie zum verantwortungsvollen Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten
- Richtlinie für den verantwortungsvollen Umgang mit Kunden
- Richtlinie zum Betrieblichen Umweltschutz
- Richtlinie Corporate Citizenship
- Richtlinie Nachhaltigkeit in der Einkaufspolitik
- Richtlinie nachhaltige Beschaffung von Büroartikeln, IT-Ausstattung

Darüber hinaus beschreibt der Code of Conduct bestehende Regelungen zusammenfassend und verbindlich für die Berlin Hyp als Unternehmen sowie für jeden einzelnen Mitarbeiter.

Zusätzlich absolvieren alle Mitarbeiter der Berlin Hyp jährlich eine Schulung zum Umweltmanagementsystem nach EMAS.

## Unternehmensführung

### GRI 102-18 | Führungsstruktur

Die Berlin Hyp wird durch einen gesamtverantwortlichen Vorstand geführt. Er besteht aus drei Vorstandsmitgliedern:

- Sascha Klaus (Vorstandsvorsitzender)
- Gero Bergmann
- Roman Berninger

Dem Aufsichtsrat gehören 15 Mitglieder an. Der Aufsichtsrat bildet drei Ausschüsse: den Personal- und Strategieausschuss, den Prüfungsausschuss und den Kreditausschuss.

Der Vorstand und Aufsichtsrat der Berlin Hyp folgen den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ zur Entwicklung international und national anerkannter Standards guter

und verantwortlicher Unternehmensführung. Aufsichtsrat und Vorstand handeln in dem Bewusstsein, dass eine gute Corporate Governance die notwendige Basis für den Erfolg der Bank und damit im Interesse der Aktionäre sowie der Kapitalmärkte ist.

Weitere relevante Gremien für Nachhaltigkeitsthemen sind im → [Managementansatz Ökologie, Seite 23](#) näher beschrieben.

### GRI 102-35 | Vergütungspolitik

Die Berlin Hyp unterliegt den regulatorischen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung. Die Vergütung des Vorstands besteht aus festen und variablen Bestandteilen, die auf den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet sind. Die Vergütungspolitik wird regelmäßig durch den Aufsichtsrat überwacht.

Der Aufsichtsrat hat seinem Personal- und Strategieausschuss die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses übertragen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit eine Vergütung, deren Höhe in der Satzung geregelt ist. Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder jährlich eine feste Vergütung. Eine variable Vergütung wird nicht gezahlt.

Die Vergütung des höchsten Kontrollorgans ist nicht an Leistungskriterien in Bezug auf soziale, ökonomische oder ökologische Themen gebunden.

Die variable Vergütung der Vorstände und der Leitenden Angestellten bestimmt sich anhand der Erreichung vereinbarter Ziele (individuelle Zielvereinbarung), wobei sowohl quantitative als auch qualitative Vergütungsparameter, die sich an den Strategien ausrichten und das Erreichen der strategischen Ziele unterstützen, berücksichtigt werden. Die zugrundeliegenden Themen haben ökonomische, soziale oder ökologische Schwerpunkte.

In der Aufsichtsratsrichtlinie über die Vergütung für die Vorstände sowie in den Vergütungssystemen für die tariflich und die außertariflich vergüteten Mitarbeiter wurde 2018 eine Rückforderungsklausel für variable Vergütung gemäß den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung

implementiert. Zu Beginn des Jahres 2019 wurde bereits eine Betriebs- und Sprecherausschussvereinbarung geschlossen, um die Anforderungen des Verordnungsgebers unternehmensweit einheitlich umzusetzen.

Ausführliche Angaben zur Vergütungspolitik finden sich im Vergütungsbericht als Teil des Geschäftsberichts ab Seite 58.

#### **GRI 102-38 | Verhältnis der Jahresgesamtvergütung**

Der Median der Vergütung für die Beschäftigten inklusive Vorstandsmitglieder ohne die höchste Vergütung aller Standorte betrug im Jahr 2018 77.667,61 € (2017: 74.589 €; 2016: 72.359,70 €). Hier enthalten sind Teilzeitkapazitäten, die nicht auf Vollzeitäquivalente umgerechnet wurden.

## **Einbindung von Stakeholdern**

#### **GRI 102-40 | Liste der Stakeholder-Gruppen**

Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit unseren wichtigsten Anspruchsgruppen (Stakeholdern). Diese sind Kunden und Mitarbeiter, politische Entscheidungsträger, Verwaltungen, Öffentlichkeit und Medien, Umweltschutz- und Sozialverbände, Lieferanten und Gewerkschaften, Geschäftspartner und Wettbewerber sowie Vertreter des Kapitalmarkts.

#### **GRI 102-41 | Tarifverträge (UNGC: Prinzip 3)**

Alle unter die Mitbestimmungspflicht fallenden Mitarbeiter werden von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen erfasst.

#### **GRI 102-42 | Ermittlung und Auswahl der Stakeholder**

Für die Berlin Hyp sind insbesondere Stakeholder relevant, die direkt oder indirekt durch die Geschäftstätigkeit der Berlin Hyp betroffen sind und deren Ansichten sowie Handlungen einen direkten oder indirekten Einfluss auf die Geschäftstätigkeiten der Berlin Hyp haben. Die Relevanzbeurteilung der Stakeholder wird mindestens einmal jährlich durch das Nachhaltigkeitsmanagement vorgenommen und in einer Portfolio-betrachtung mit den beiden Ausprägungen Einflussniveau und Organisationsgrad des jeweiligen Stakeholders dokumentiert.

#### **GRI 102-43 | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern**

Um Vorstellungen und Ansprüche unserer Stakeholder im Kontext der Nachhaltigkeit frühzeitig zu erkennen sowie angemessen und rasch reagieren zu können, nutzen wir die etablierten Gesprächsformate mit den für uns wichtigsten gesellschaftlichen Gruppen. Der Dialog mit Anspruchsgruppen selbst ist Bestandteil der täglichen Geschäftsprozesse. Darüber hinaus nutzt die Berlin Hyp folgende Formate:

- Kundenzufriedenheitsanalysen
- Kundenveranstaltungen
- Beschwerdemanagement für Kunden
- Dialogveranstaltungen des Vorstands mit allen Mitarbeiter
- Mitarbeiterzufriedenheitsanalysen
- Nachhaltigkeitstag für die Mitarbeiter
- Betriebsversammlungen
- Austausch mit dem Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Konsultations- und Informationspflichten
- Kamingsgespräche und Führungskräfte im Gespräch
- Investoren-Roadshows
- Gremien- und Verbandsarbeit
- Ideenmanagement

Darüber hinaus haben wir im Herbst 2018 unsere Stakeholder über eine browserbasierte Befragung („Sustain Survey Engine“) zur Einschätzung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen eingeladen. Die Teilnehmer kamen aus den folgenden Stakeholdergruppen:

- Mitarbeiter
- Investoren / Kunden
- Kapitalmarkt/ Analysten
- Eigentümer
- Medien
- Wissenschaft
- Umweltschutz und Sozialverbände
- Sonstige

#### **GRI 102-44 | Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen**

Verbindendes Vertrauen auf gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten ist für alle Stakeholder relevant. Dass das Geschäftsmodell profitabel und der Geschäftsbetrieb verantwortungsvoll sind, wird sowohl von Kunden und Eigentümern als auch von Mitarbeitern und der Gesellschaft erwartet. Kunden erwarten zudem zukunftsorientierte Kundenbeziehungen, während Mitarbeiter einen attraktiven Arbeitgeber wünschen. Darüber hinaus schätzen unsere Kunden vor allem unsere Innovationskraft und Aktivitäten in den Bereichen Green Bonds und Digitalisierung.

## **Vorgehensweise bei der Berichterstattung**

#### **GRI 102-45 | Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten**

Die Berlin Hyp hält an der Berlin Hyp Immobilien GmbH einen Kapital- und Stimmrechtsanteil von jeweils 100 Prozent. Die Berlin Hyp Immobilien GmbH ist für die Berlin Hyp gem. § 296 Absatz 2 HGB von untergeordneter Bedeutung. Weitere Beteiligungen an Unternehmen, die zu einem konsolidierten Abschluss verpflichten würden, bestehen nicht.

Somit entfällt für die Berlin Hyp die Pflicht zur Aufstellung eines Konzernabschlusses. Einzelheiten sind der Anteilsbesitzliste gem. §§ 285 Nr. 11 und 11a HGB im Anhang des jeweiligen Jahresabschlusses zu entnehmen.

#### **GRI 102-46 | Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen**

Im Berichtsjahr 2018 haben wir gemeinsam mit unseren Stakeholder-Gruppen die wesentlichen Themen bestimmt. Im ersten Schritt haben wir eine Stakeholderbefragung durchgeführt. Die Befragung erfolgte mithilfe eines Conjoint-basierten Verfahrens, welches darauf abzielt, eine statistisch signifikante Priorisierung, ohne sozial erwünschte Antworten oder Interviewer-Bias zu ermöglichen. Dabei wurden von unseren Stakeholder-Gruppen insbesondere die Themen Berücksichtigung von Klimaschutzkriterien und Klimarisiken, Verantwortliche Ausgestaltung der Digitalisierung von Prozessen und Förderung eines offenen und fairen Arbeitsklimas priorisiert.

Im zweiten Schritt wurden die Ergebnisse mit dem Management einer Evaluierung unterzogen. Dabei wurde zum einen geprüft, inwiefern die Geschäftstätigkeit der Berlin Hyp im nennenswerten Umfang auf die einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte einwirkt. Zum anderen wurde untersucht, ob eine Relevanz der Nachhaltigkeitsaspekte für das Verständnis von Geschäftsverlauf, Geschäftsergebnis und Lage der Berlin Hyp gegeben ist.

Im dritten Schritt wurden die als wesentlich herausgefilterten Themen den jeweiligen themenspezifischen Standards zugeordnet. Unter Angabe GRI 102-47 werden alle themenspezifischen Standards aufgelistet, die für die Berichterstattung als wesentlich ermittelt wurden.

**GRI 102-47 | Liste der wesentlichen Themen**

Wesentliche Themen	Themenspezifische Standards
Förderung eines offenen und fairen Arbeitsklimas	GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz GRI 404: Aus- und Weiterbildung GRI 406: Nichtdiskriminierung
Faire Vergütungspolitik, Angemessenheit von Provisionen und Boni	GRI 401: Beschäftigung GRI 405: Diversität und Chancengleichheit GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern	GRI 418: Schutz der Kundendaten
Angebot sicherer/stabiler Finanzprodukte Transparente Darstellung von Impacts, Chancen und Risiken des Portfolios	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI 417: Marketing und Kennzeichnung
Prävention von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten Steuerehrlichkeit Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	GRI 205: Korruptionsbekämpfung GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten
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	GRI 307: Umwelt-Compliance GRI 201: Wirtschaftliche Leistung
Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Emission von Bonds/Anleihen	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte GRI 419: Sozioökonomische Compliance GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten
Verantwortliche Ausgestaltung der Digitalisierung von Prozessen	GRI 418: Schutz der Kundendaten

Zur Erfüllung der Transparenzanforderungen relevanter Ratings führen wir die bisherige Berichterstattung zu folgenden themenspezifischen Standards weiter:

- GRI 301: Materialien
- GRI 302: Energie
- GRI 303: Wasser
- GRI 305: Emissionen
- GRI 306: Abwasser und Abfall
- GRI 413: Lokale Gemeinschaften
- GRI 415: Politische Einflussnahme

**GRI 102-48 | Neudarstellung von Informationen**

Notwendige Neudarstellungen gegenüber der GRI-Bilanz 2017 sind im Fließtext oder in Tabellen als Fußnote vermerkt.

**GRI 102-49 | Änderungen bei der Berichterstattung**

Die Grenzen des Berichts sind unverändert.

**GRI 102-50 | Berichtszeitraum**

1. Januar 2018 – 31. Dezember 2018

**GRI 102-51 | Datum des letzten Berichts**

1. Januar 2017 – 31. Dezember 2017

**GRI 102-52 | Berichtszyklus**

Seit 2013 wird ein jährlicher Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

**GRI 102-53 | Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht**

Berlin Hyp AG  
Nachhaltigkeitsmanagement  
Matthias Arnheiter  
Budapester Straße 1  
10787 Berlin  
E-Mail: [matthias.arnheiter@berlinhyp.de](mailto:matthias.arnheiter@berlinhyp.de)

**GRI 102-54 | Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards**

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option „Kern“ erstellt.

**GRI 102-55 | GRI-Inhaltsindex**

Die vorgelegte GRI-Bilanz stellt eine tabellarische Übersicht dar.

**GRI 102-56 | Externe Prüfung**

Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus, die CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie unser Umweltmanagement werden durch die GUT Zertifizierungsgesellschaft für Managementsysteme mbH, Berlin, im Rahmen der Validierung der Umwelterklärung nach EMAS extern geprüft. Wirtschaftliche Kennzahlen, soweit sie Bestandteil der Jahresabschlussprüfung sind, werden durch den Abschlussprüfer der Berlin Hyp geprüft.

# Wesentliche Themen



## Ökonomie

### **GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Wirtschaft (Wirtschaftliche Leistungen, Indirekte ökonomische Auswirkungen)**

Als Finanzinstitut mit rund 150 Jahren Erfahrung im Immobilienkreditgeschäft versteht sich die Berlin Hyp auf langfristiges und nachhaltiges Wachstum. Wir haben uns vorgenommen, unsere Stellung als einer der führenden gewerblichen sowie ertragsstabilsten Immobilienfinanzierer in Deutschland auszubauen. Darunter verstehen wir, an einer Vielzahl nennenswerter Immobilientransaktionen in Deutschland alleine oder im Konsortium beteiligt zu sein und aufgrund der Qualität, Geschwindigkeit und Verlässlichkeit der Kundenbetreuung und Kreditbearbeitung eine stabile Kundenbasis zu bewahren. Dabei wollen wir unsere Bedeutung als Verbundpartner stärken und haben daher die Vertriebsstruktur dezentral aufgebaut und an den Bedürfnissen der Sparkassen ausgerichtet.

Die geschäftspolitische Steuerung der Berlin Hyp erfolgt auf Basis eines jährlichen Strategie- und Planungsprozesses. Dieser erfolgt unter Einhaltung der regulatorischen Vorgaben sowie der vom Vorstand verabschiedeten Risikostrategie. Zentrale Steuerungsinstrumente sind insbesondere die nach den handelsrechtlichen Gesetzen und regulatorischen Vorschriften erstellten Abschlüsse, Planungen, Finanz- und Risikoberichte sowie Liquiditäts- und Neugeschäftsreports. Eventuelle Abweichungen und deren Ursachen werden anhand von Plan-Ist-Vergleichen analysiert.

Dafür werden neben finanziellen verschiedene nichtfinanzielle Leistungsindikatoren genutzt, die auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen:

- Markt: Neukundengewinnung, Zielfortfolio, Verbundgeschäft
- Mitarbeiter: Mitarbeiterstruktur, Motivation, Führung und Entwicklung
- Nachhaltigkeit: Grüne Emissionen, Grüne Finanzierungen, Nachhaltigkeitsrating und Compliance

Projekte bzw. vergebene Kredite werden im Rahmen des Risikomanagements regelmäßig überprüft. Für weitere Informationen siehe Geschäftsbericht ab Seite 56. Der Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten orientiert sich an den 18 Prinzipien der European Banking Authority: “Good Practices for the Treatment of Borrowers in Mortgage Payment Difficulties”. So werden Kunden mit potenziellen Zahlungsschwierigkeiten durch ein Frühwarn-Monitoring frühzeitig identifiziert und durch besonders geschulte Mitarbeiter angesprochen. Ihnen werden gezielt Informationsquellen bereitgestellt und ohne übermäßigen Druck ermöglicht, ein eigenes Heilungskonzept vorzulegen.

Für die Eigenanlagen der Bank (Depot A) nutzt die Berlin Hyp einen speziellen Filter, um soziale und ökologische Aspekte gleichberechtigt zu den ökonomischen Zielen einer Geldanlage zu berücksichtigen. Er basiert auf den zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie unseren Compliance-Anforderungen. Die Eigenanlagen werden halbjährlich überprüft. Wenn Neuinvestments oder ein Wertpapier aus dem Bestand den Kriterien des Nachhaltigkeitsfilters nicht entsprechen, entscheidet der Bereich Treasury gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsmanagement, welche Maßnahmen (z.B. sofortiger Verkauf des Bestands) zu treffen sind. Weiterführende Informationen sind im Geschäftsbericht sowie unter → **Managementansatz Compliance, GRI 203-1 und 203-2, Seiten 19 und 20** zu finden.

Green Finance ist fest in der Unternehmensstrategie verankert. So soll bis zum Jahr 2020 der Darlehensbestand an sogenannten Green Building-Finanzierungen auf 20 Prozent gesteigert werden. Zum Ende des Berichtsjahres lag der Anteil bei 16 Prozent. Zur Förderung des Ziels werden Darlehen für Green Buildings mit zehn Basispunkten incentiviert. Allerdings will die Berlin Hyp nicht nur den Anteil „grüner Finanzierungen“ steigern, sondern auch die erzielte Nachhaltigkeitsleistung. Daher haben wir die Eignungskriterien für Green Buildings im Berichtsjahr während eines neunmonatigen Projekts überarbeitet und die strengeren Anforderungen auch in das Green Bond Framework aufgenommen. Für weitere Informationen siehe Jahresreporting Green Bonds 2018/19 sowie den Geschäftsbericht 2018.

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

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

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

## GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

### **GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Wirtschaftliche Leistung**

Für weitere Informationen → [siehe Managementansatz Wirtschaft, Seite 17.](#)

### **GRI 201-1 | Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert**

Einnahmen aus der Geschäftstätigkeit der Berlin Hyp resultieren im Wesentlichen aus Zins- und Provisionserträgen. Diese beliefen sich für das Jahr 2018 auf 398 Mio. €. Dem standen Zins- und Provisionsaufwendungen in Höhe von 59,4 Mio. € gegenüber. Betriebskosten im engeren Sinne sind der Berlin Hyp insbesondere durch Verwaltungsaufwendungen in Höhe von 151,2 Mio. € entstanden, darunter ein Personalaufwand in Höhe von 83,8 Mio. €. Die anderen Verwaltungsaufwendungen

beliefen sich auf 61,5 Mio. €. Hierunter wurde auch der Aufwand des jährlichen Beitrags der Europäischen Bankenabgabe erfasst (10,6 Mio. €), der zur Einrichtung eines einheitlichen Abwicklungsfonds (Single Resolution Fund, SRF) innerhalb der Bankenunion der EU dient.

Das sonstige betriebliche Ergebnis (4,4 Mio. €) wurde maßgeblich durch Rückstellungsbildung geprägt. Das Betriebsergebnis vor Risikovorsorge betrug 183,0 Mio. €. Angesichts des guten konjunkturellen und wirtschaftlichen Umfelds der Berlin Hyp verbunden mit dem aktiven Risikomanagement konnte für das Kreditgeschäft saldiert Risikovorsorge von 15,5 Mio. € aufgelöst werden. Das Bewertungsergebnis für Wertpapiere der Liquiditätsreserve wies einen Ertrag von 21,9 Mio. € aus. Per Saldo resultierte damit ein Nettoertrag für die Risikovorsorge in Höhe von 37,4 Mio. €. Das Betriebsergebnis nach Risikovorsorge betrug 220,4 Mio. €. Trotz der Bildung von Vorsorgereserven zur Stärkung der regulatorischen Eigenmittel in Höhe von 105 Mio. €, durch eine weitere Dotierung des Fonds für allgemeine Bankrisiken gemäß § 340g HGB, konnte an das Mutterunternehmen (Landesbank Berlin Holding AG, Berlin) ein Gewinn in Höhe von 116,4 Mio. € abgeführt werden. Mit der Landesbank Berlin Holding besteht eine umsatz- und ertragsteuerliche Organschaft. Hiernach verblieben in der Gewinn- und Verlustrechnung des Einzelinstituts Berlin Hyp AG für das Geschäftsjahr 2018 Aufwendungen für Ertragsteuern in Höhe von 40.000 € sowie sonstige Steueraufwendungen in Höhe von 176.000 €. In den einzelnen Regionen fallen keine wesentlichen Steuerzahlungen an, da wir der Landesbank Berlin Holding angehören und somit ein Gewinnabführungsvertrag besteht. Im Berichtsjahr spendete die Berlin Hyp rund 94.881 € an verschiedene gemeinnützige Einrichtungen in Berlin.

Zu weiteren Spenden → [siehe auch GRI 203-2, Seite 20.](#)

Für weitere Informationen zum Geschäftsverlauf → [siehe Geschäftsbericht 2018, Seite 12 ff.](#)

### **GRI 201-2 | Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen**

Um Risiken aus dem Klimawandel für die von der Berlin Hyp finanzierten Projekte zu erkennen und zu beurteilen, wird im Zweijahresrhythmus eine Klimarisikoanalyse durchgeführt. Die finanzierten Immobilien sind entsprechend ihres Typus, ihres Verwendungszwecks sowie der geographischen Lage geringen Klimarisiken (Sturmschäden, Starkregen, Überflutungen, extremen Temperaturen) ausgesetzt. Gleichzeitig ist mit der Veröffentlichung des EU Aktionsplan Finanzierung Nachhaltigen Wachstums davon auszugehen, dass der Druck auf CO<sub>2</sub>-intensive Branchen erhöht wird, um die Klimaziele erreichen zu können. Die Berlin Hyp ist eine Kooperation mit dem Schweizer Start-up Carbon Delta eingegangen, um sich mit dem Climate-Value at Risk ihres Portfolios auseinander zu setzen.

Da die Berlin Hyp klimarelevante Sachverhalte bei der Kreditvergabe und der Art der finanzierten Immobilien intensiv berücksichtigt, ist in den nächsten zwei Jahren mit keinem erhöhten Risiko für unsere Kunden oder der Berlin Hyp zu rechnen. Vielmehr setzt die Geschäftsstrategie konsequent auf die Ausweitung grüner Finanzierungen und den ganzheitlichen Beratungsansatz für ihre Kunden. Für weitere Informationen zu Green Finance → [siehe Managementansatz Wirtschaft, Seite 17](#).

### **GRI 201-3 | Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne**

Im Rahmen zusätzlicher Leistungen der Berlin Hyp als Arbeitgeber ist die Altersversorgung ein wichtiger Baustein. Darum gibt es aus der Historie des Unternehmens mehrere verschiedene betriebliche Versorgungssysteme, die Leistungen bei Alter, Invalidität und Tod zusagen. Detaillierte Informationen zu den Verbindlichkeiten können dem Geschäftsbericht auf Seite 79 entnommen werden.

### **GRI 201-4 | Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung durch die öffentliche Hand**

Die Berlin Hyp hat keine finanzielle Unterstützung durch staatliche Stellen erhalten.

## **GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen**

### **GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen**

Für weitere Informationen → [siehe Managementansatz Wirtschaft, Seite 17](#).

### **GRI 203-1 | Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen**

Mit der Finanzierung von Immobilien leistet die Berlin Hyp einen wichtigen Beitrag für eine lebenswerte und leistungsfähige Infrastruktur in Deutschland und Europa. So fördern wir unter anderem sozialen Wohnungsbau und die Modernisierung bestehender Sozialwohnungsbestände. Das Regelgeschäft der Berlin Hyp umfasst üblicherweise nur bestimmte Immobilienprojekte in europäischen High-Income OECD Staaten. In diesen Ländern gibt es zumeist hohe bis sehr hohe ökologische, soziale und Governance (ESG)-Anforderungen. Mit unseren eigenen Standards gehen wir über die Erfüllung dieser Anforderungen hinaus. Im Umweltbereich favorisieren wir zudem Projekte, die auf Konzepte wie „Reduce, Reuse, Recycle“ oder „cradle to cradle“ setzen. Die Finanzierung von Green Buildings steht für einen weiteren Teil des Kerngeschäfts, das eine nachhaltige Entwicklung fördert.

Neben der Bedeutung für die Immobilienwirtschaft ist die Geschäftstätigkeit der Berlin Hyp für die Finanzwirtschaft relevant, indem wir Anlegern über verschiedene Produkte die Möglichkeit bieten, Kapital sicher zu investieren. Darüber hinaus bieten wir zunehmend explizit nachhaltige Kapitalanlagen an.

Weitere Informationen sind auf einer eigenen Website zu finden: [www.gruener-pfandbrief.de](http://www.gruener-pfandbrief.de)

Unsere Erfahrung mit Green Bonds konnten wir im letzten Jahr an weitere europäische Banken weitergeben. Darüber hinaus unterstützte die Berlin Hyp weiterhin das 2017 etablierte News-Portal Sustainabonds. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Green Finance Themen wird über die Förderung von Studien und Forschungsarbeit gestärkt. So unterstützte die Bank die Climate Bonds Initiative bei der Erstellung von CO<sub>2</sub>-Intensitäten-Baselines für den polnischen und tschechischen Markt. Die Berlin Hyp ist seit Juni 2018 Pilotbank der Energy-Efficient Mortgages Initiative des European Covered Bond Councils und der European Mortgage Federation. Deren Ziel ist die europaweite Etablierung von Hypothekendarlehen zur Finanzierung energieeffizienter Immobilien.

#### **GRI 203-2| Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen**

Wir engagieren uns für die Gemeinschaft, in der wir leben und arbeiten und leisten damit einen positiven Beitrag für das gesellschaftliche Umfeld der Berlin Hyp. Anlässlich unseres 150-jährigen Jubiläums haben wir im Berichtsjahr 150 Stadtbäume (Gegenwert 75.000 €) für die Berliner Stadtbaumkampagne gespendet.

Darüber hinaus haben wir im Rahmen unserer langjährigen Partnerschaft mit dem Kinderhaus Berlin-Mark Brandenburg e.V. die Gesamtkosten einer Herbstfahrt (44.881 €) übernommen. Zudem spendeten wir 13.423 € an verschiedene gemeinnützige Einrichtungen. Nicht mehr benötigte, jedoch gut erhaltene und funktionstüchtige Möbel wurden an zwei Schulen in Berlin und Potsdam gespendet. Funktionsfähige Rechen-technik wird an eine gemeinnützige GmbH zur Aufbereitung gespendet.

Auch unsere Mitarbeiter engagierten sich im Kinderhaus und spendeten beispielsweise Schultüten oder Erstausrüstung für den Bezug einer neuen Wohnung. Außerdem engagierten sich viele Mitarbeiter und Führungskräfte tatkräftig in verschiedenen gemeinnützigen Organisationen. Zusätzlich förderte die Berlin Hyp im letzten Jahr die Betriebssportgemeinschaft Berlin Hyp e.V. im Rahmen einer Spende über 35.000 €. Neben dem gesellschaftlichen Engagement wirkt die Berlin Hyp als Arbeit- und Auftraggeber an ihren Standorten positiv auf die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung ein.

Hinzu kommt außerdem eine im Berichtsjahr 2018 intern initiierte Pendlerumfrage, zur Erstellung eines neuen Mobilitätskonzepts. Erste Ergebnisse und Umsetzungsmaßnahmen werden in 2019 erwartet.

Weiterhin wurden grüne Produktkennzeichnungen im Rahmen des internen Beschaffungsmanagements eingeführt, die den Mitarbeitern ein Handeln entsprechend der Richtlinie für nachhaltige Beschaffung erleichtert.

## **GRI 205: Korruptionsbekämpfung**

### **GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Compliance (Korruptionsbekämpfung, Wettbewerbswidriges Verhalten, Sozioökonomische Compliance)**

In unserem Verhaltenscodex (Code of Conduct) haben wir alle Werte, Prinzipien und Methoden niedergelegt, die die Geschäftstätigkeit der Berlin Hyp auszeichnen. Er beinhaltet die Selbstverpflichtung aller Mitarbeiter der Berlin Hyp gegenüber Kunden, Vertriebspartnern, Dienstleistern und übrigen Marktteilnehmern zu ethischem und rechtlich korrektem Handeln. Er dient gemeinsam mit unserem Nachhaltigkeitsleitbild der Sicherung und Steigerung des Unternehmenswerts.

Um ethisch und rechtlich korrektes Verhalten sicherzustellen, liegt der Schwerpunkt der Compliance-Aktivitäten auf der Abwehr von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Insiderhandel, Betrug, Korruption und sonstigen strafbaren Handlungen im Umfeld unserer Geschäftstätigkeit. So hat die Berlin Hyp beispielsweise Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Überweisungsbetrug implementiert, mit denen sie Betrugsversuche frühzeitig aufdecken und Verluste minimieren kann. Die Compliance-Risiken werden kontinuierlich analysiert und in einem Risikobericht dokumentiert.

Die Themen Compliance und Recht sind zentral im Bereich Governance verankert. Der Leiter der Governance übernimmt auch die Funktion des Compliance- und Geldwäschebeauftragten. Die Unternehmensleitung wird durch die Compliance-Abteilung regelmäßig über den Stand des Compliance-Managements im Unternehmen informiert. Außerdem erfolgt ad hoc eine anlassbezogene Information im Falle von entsprechend schwerwiegenden Verstößen gegen Compliance-Regelungen. Dem Aufsichtsrat berichtet er mindestens einmal jährlich.

Grundlage für das Einschätzen und Minimieren potenzieller Risiken aus Geldwäsche, Terrorismus und sonstigen strafbaren Handlungen ist die sogenannte Risikoanalyse. Sie wird einmal jährlich durchgeführt und umfasst alle Standorte. Die Analyse erfasst auch Betrugsrisiken – unter anderem Korruption – und bewertet die entsprechenden Kontrollaktivitäten der Einheiten. Die aus der Gefährdungsanalyse abgeleiteten Maßnahmen zur Prävention überprüft die Bank regelmäßig und ergänzt sie bei Bedarf. Darüber hinaus analysieren wir bekannt gewordene Fälle oder Verdachtsfälle der gesamten Branche, um Präventionsmaßnahmen zu verbessern und künftige Risiken bestmöglich auszuschließen. Die regelgerechte Umsetzung unternehmensinterner Vorgaben wird außerdem planmäßig - und falls erforderlich ad hoc - durch die interne Revision weisungsunabhängig überprüft. Sie berichtet direkt an den Vorstand.

Die Berlin Hyp duldet keine Form von Korruption oder Bestechung. Um zweifelsfreie Entscheidungen treffen zu können, gibt es bei der Berlin Hyp verbindliche Vorgaben für die Annahme und Gewährung von Geschenken, Vergünstigungen und Einladungen zu Veranstaltungen. Als weitere vorbeugende Maßnahme ist der Bestell- und Einkaufsprozess zentral im Bereich Organisation und IT verankert. Er wird durch die Neutrale Stelle verantwortet. Mit der Neutralen Stelle ist eine Organisationseinheit geschaffen worden, die für eine einheitliche Behandlung

im Bestellwesen sorgt. Sämtliche Ausschreibungsverfahren werden hier koordiniert. Darüber hinaus werden alle Ausschreibungen durch die Abteilung Compliance begleitet.

Ergänzend zu unseren Maßnahmen in Bezug auf Korruption, Bestechung, Spenden und Sponsoring ist auch das Anbahnen oder Verabreden von Vereinbarungen zur Wettbewerbsbeschränkung verboten. Mit Wettbewerbern gehen wir fair und respektvoll um. Grundsätzlich werden alle Mitarbeiter dazu angehalten, Interessenskonflikte zu vermeiden und sich im ethischen Zweifelsfall an den Vorgesetzten oder einen Mitarbeiter für Compliance bzw. Geldwäsche zu wenden. Strafbare Handlungen von Mitarbeitern werden ausdrücklich nicht toleriert. Aufgedeckte Vorkommnisse verfolgen wir nach dem „Nulltoleranzprinzip“. Sollte sich ein Mitarbeiter nachweislich strafbar gemacht haben, werden jegliche strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen sowie zivilrechtlichen Konsequenzen ausgeschöpft. Wir haben umfangreiche Maßnahmen zur Verhinderung, zur Aufdeckung und zur adäquaten Reaktion auf wirtschaftskriminelle Handlungen getroffen. Hierzu nutzen wir nicht nur interne Möglichkeiten, sondern auch entsprechende externe Informationen. Für Angestellte, Kunden, Subunternehmer und Lieferanten wurde ein Hinweisgebersystem („Whistleblowing“) eingeführt, so dass bei Verdacht illegalen oder unethischen Verhaltens anonym angezeigt und weiterverfolgt werden kann.

#### **GRI 205-1 | Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft werden**

Alle Geschäftsstandorte unterliegen der kontinuierlichen Überwachung durch die Abteilung Compliance sowie durch die interne Revision. Hierfür werden beispielsweise alle Transaktionen maschinell geprüft. Vor-Ort-Kontrollen wurden nicht durchgeführt, da die Risikobewertung keine erheblichen Korruptionsrisiken ergab. Darüber hinaus ergaben sich im Jahr 2018 keine Auffälligkeiten.

**GRI 205-2 | Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung**

Im Berichtsjahr haben alle Mitarbeiter sowie der Vorstand an einer web-basierten Schulung zur Korruptionsbekämpfung teilgenommen. In diesem Rahmen wurde auch über Strategien und Maßnahmen der Berlin Hyp informiert.

**GRI 205-3 | Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen**

Für das Jahr 2018 sind keine Korruptionsvorfälle bei der Berlin Hyp bekannt.

## **GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten**

**GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Wettbewerbswidriges Verhalten**

Für weitere Informationen → siehe Managementansatz Compliance, Seite 20.

**GRI 206-1 | Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung**

Im Berichtsjahr waren keine Verfahren anhängig oder in Vorbereitung.

## Ökologie

### GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Ökologie (Materialien, Energie, Wasser, Emissionen, Abwasser und Abfall, Umwelt-Compliance) (UNGC: Prinzip 7, 8, 9)

Als einer der führenden Immobilienfinanzierer in Deutschland tragen wir eine wichtige gesellschaftliche Verantwortung. Daraus leiten wir unsere Verpflichtung ab, durch aktiv betriebenen Umweltschutz im Unternehmen, aber auch entlang unserer Wertschöpfungskette:

- zur Erhaltung der Lebensgrundlage und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der heutigen wie auch nachfolgender Generationen beizutragen sowie
- Kosten durch einen sparsamen Ressourcenverbrauch zu senken.

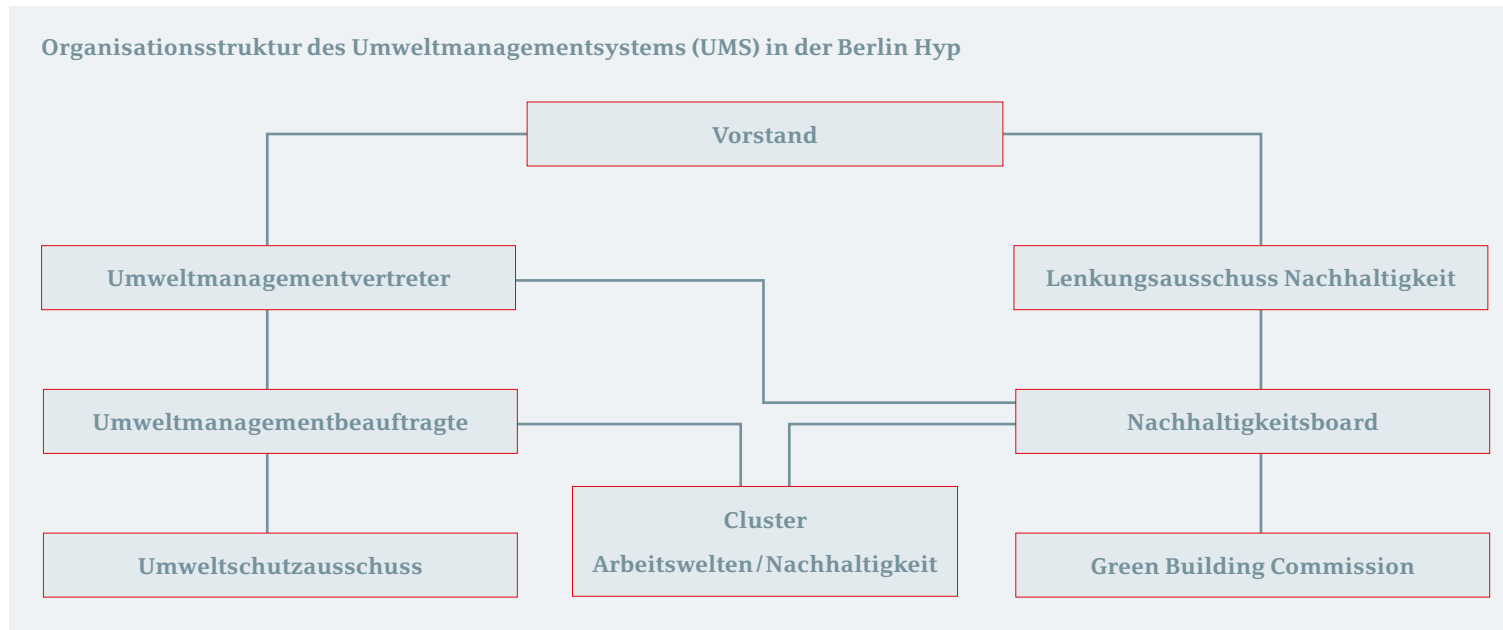
Als eine der wichtigsten Herausforderungen unserer Zeit gilt der Klimawandel. Die Berlin Hyp ist der Überzeugung, dass der Kapitalmarkt eine wichtige Rolle beim Übergang zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft spielen kann. Darum setzt unsere Klimaschutzstrategie auf eine Reihe von Richtlinien, die klimarelevante Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit regeln. Über Möglichkeiten und Leistungen der Dekarbonisierung unserer Projekte berichten wir im Rahmen unseres Green Bond Jahresreportings. Auch Methodik und eingesparte CO<sub>2</sub>-Emissionen sind detailliert dargelegt.

Wir sehen uns gleichsam gegenüber unseren Kunden, unseren Eigentümern, Mitarbeitern, Lieferanten wie auch der Gesellschaft zu verantwortungsvollem Handeln verpflichtet und streben eine insgesamt nachhaltige Entwicklung im Sinne der UN Sustainable Development Goals an. Auf dieser Basis haben wir eine Umweltpolitik formuliert, die den Rahmen für messbare Umweltziele und geeignete Maßnahmen setzt. Für die Berlin Hyp sollen folgende Umweltauswirkungen reduziert werden:

### Umweltauswirkungen der Berlin Hyp

Bereich	Umweltauswirkung	Nutzungsbeispiele
Materialeinsatz (Papierverbrauch)	Energie-, Wasser- und Ressourcenverbrauch (Holz)	Kopierpapier, Drucksachen
Energieeinsatz	Emissionen, Verstärkung Treibhauseffekt, Ressourcenverbrauch	Fernwärme, Strom
Abfallaufkommen	Ökotoxizität, Verbrauch von Deponieflächen, Grundwassergefährdung	Altpapier, gefährlicher Abfall
Wasserverbrauch	Ressourcenverbrauch, Abwassererzeugung	Kühlung, Küchen, sanitäre Einrichtungen
Dienstreisen	Emissionen, Verstärkung Treibhauseffekt	Dienstwagen, Straßenverkehr, Bahn- und Flugverkehr
Produktökologie	Emissionen, Versiegelung	Immobilienfinanzierungen

Im jährlich fortgeschriebenen Umweltprogramm dokumentieren wir unsere Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Umweltleistung. Eine umfassende Übersicht über Ziele, Maßnahmen und Termine ist online in unserem Umweltprogramm zu finden. Zur Erfassung und Steuerung unserer Umweltleistung wurde am Hauptsitz in Berlin ein Umweltmanagement gemäß EMAS (Eco Management and Audit Scheme) eingeführt. Der Vorstand der Berlin Hyp verantwortet die Ausgestaltung und den Betrieb des Umweltmanagementsystems. Ihm berichten alle operativ Verantwortlichen des Umweltmanagements.



Unsere Umwelleistung steuern wir mittels spezifischer Umweltkennzahlen. Die hier dargestellten Umweltkennzahlen repräsentieren die Geschäftstätigkeit der Berlin Hyp einschließlich der in- und ausländischen Standorte. Dies gilt lediglich nicht für den Stromverbrauch – hier decken wir über 98 Prozent unserer Mitarbeiter ab. Für die Umweltkennzahlen nutzen wir das Berechnungstool des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU). In Intervallen von zwei bis drei Jahren werden die VfU-Kennzahlen und das zugehörige Berechnungstool von einer VfU-Projektgruppe überarbeitet, um internationale Weiterentwicklungen von Umweltindikatorensystemen und Treibhausgas-Footprinting-Standards zu integrieren. Detaillierte Informationen zur aktuellen Methodik und Berechnung der VfU-Umweltkennzahlen sind zu finden unter: [www.vfu.de](http://www.vfu.de).

Da Umweltmanagement nur erfolgreich sein kann, wenn es von der gesamten Belegschaft getragen wird, legen wir großen Wert auf die Einbindung aller Mitarbeiter. So ist zum Beispiel unser Betriebsrat im Umweltschutzausschuss vertreten und wird dort kontinuierlich informiert. Regelmäßig gehen im Ideenmanagement, dem betrieblichen Vorschlagswesen der Berlin Hyp, neue Vorschläge und Ideen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit des Unternehmens ein.



## GRI 301: Materialien

### GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Materialien (UNGC: Prinzip 7, 8)

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Ökologie, Seite 23.

### GRI 301-1 | Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen (UNGC: Prinzip 7, 8)

Papierverbrauch in kg				
	2016	2017 <sup>1</sup>	2018	Veränderung zum Vorjahr in %
Kopierpapier	18.000	8.166	7.479	-8,4
Drucksachen und Sonstige	1.788	1.660	2.635	+58,7 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Im Berichtsjahr wurde für die Umstellung auf Recyclingpapier nur gut 50 Prozent des üblichen Volumens beschafft.  
<sup>2</sup> Die Steigerung im Papierverbrauch resultiert aus einer Sonderpublikation.

Im Geschäftsbetrieb der Berlin Hyp ist als verwendetes Material vor allem Papier relevant. Die Zahlen für den Papierverbrauch basieren auf den neu beschafften Mengen. Im Berichtsjahr wurden 569 kg an Recyclingpapier für Drucksachen beschafft. Darüber hinaus wurden 1.951 kg Papier für Geschäftsberichte, Kundennewsletter, Broschüren, 75 kg an sonstigen Papiererzeugnissen (Visitenkarten, Briefpapier und Briefumschläge) und 40kg Kartonprodukte bestellt.

### GRI 301-2 | Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe (UNGC: Prinzip 7)

Als Büro- sowie Kopierpapier verwenden wir ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier, darunter auch Papier mit Bestandteilen von Altpapier: 569 kg für 2018.

Neben der Schonung von Ressourcen und daraus resultierenden quantitativ messbaren Ergebnissen muss jedoch auch die Qualität der Rohstoffe mehr in den Fokus rücken. Die Berlin Hyp arbeitet unter anderem mit Druckereien zusammen, die klimakompensierende Produktionen anbieten. Ohne Beachtung der Sonderpublikation sind 2018 mehr als die Hälfte der Drucksachen auf FSC-zertifizierten Papieren in Auftrag gegeben worden. Zum Teil waren diese Drucksachen bereits in klimaneutraler Ausführung. Insgesamt beträgt die Quote der verwendeten Papiere mit Nachhaltigkeitslabel 82 Prozent.

## GRI 302: Energie

### GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Energie (UNGC: Prinzip 7, 8, 9)

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Ökologie, Seite 23.

### GRI 302-1 | Energieverbrauch innerhalb der Organisation (UNGC: Prinzip 7, 8)

Energieverbrauch				
	2016	2017	2018	Veränderung zum Vorjahr in %
Stromverbrauch in MWh	2.882	2.665	2.838	+6,5
Dieseltreibstoff für Notstromaggregate in Liter	3.080	1.680	834	-50,3
Fernwärme für Raumheizung, Raumlufttechnik und Warmwasser in MWh	2.426	2.211	2.160	-2,3
Kraftstoffverbrauch der Dienstwagen in Litern <sup>1</sup>	117.655	125.902	122.441	-2,7

<sup>1</sup> In alten Bilanzen wurde für 2015 der Verbrauch für Dienstwagen nach anderer Methodik erfasst und daher mangels Vergleichbarkeit nicht angegeben. Seit 2016 erfolgt die Erfassung entsprechend der insgesamt verbrauchten Kraftstoffe in Litern und in Kilometern.

Der Dieselverbrauch der Notstromaggregate resultiert in der Regel aus Tests für Katastrophenfälle (K-Fall-Test), Trafo-Wartungen und Testläufe zu Überprüfungen der erforderlichen Sicherheit der Aggregate. In Abhängigkeit von Betankungsvorgängen und Vornahme der Prüfungen können starke Schwankungen auftreten. Im Berichtszeitraum 2018 erfolgten nur Testläufe.

Im Jahr 2016 erfolgte zuerst in Berlin und ab 2017 an allen deutschen Standorten ein Wechsel zu Ökostrom.

**GRI 302-2 | Energieverbrauch außerhalb der Organisation (UNGC: Prinzip 7, 8)**

Außerhalb der Organisation wird Energie insbesondere im Rahmen von Dienstreisen verbraucht. Relevante Verbräuche werden gegenwärtig nicht erfasst. Entstehende CO<sub>2</sub>-Emissionen werden über das VfU-Tool (→ siehe Managementansatz Ökologie, Seite 23) berechnet und Flugreisen durch Offsetting-Zertifikate ausgeglichen.

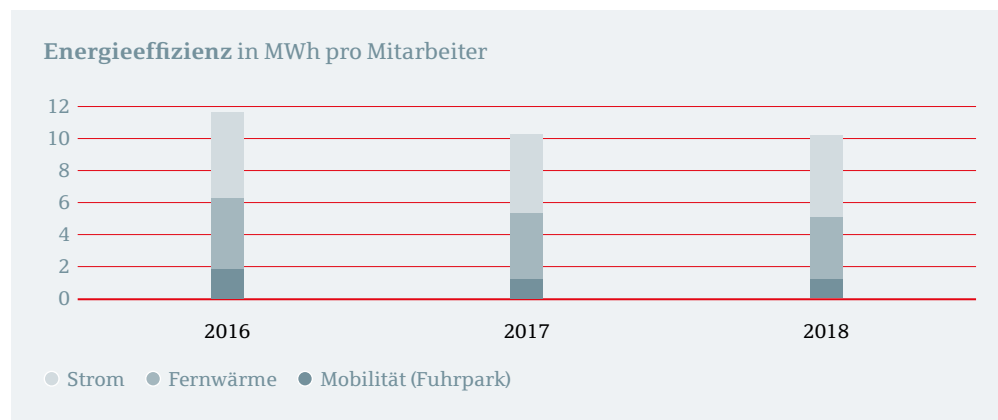
**GRI 302-3 | Energieintensität (UNGC: Prinzip 7, 8, 9)**

Im Berichtsjahr wurden am Standort Berlin neun MWh Energie für Strom und Wärme pro vollzeitbeschäftigtem Mitarbeiter verbraucht.

Für Mobilität im Rahmen des Fuhrparks der Gesamtbank wurden im Berichtsjahr insgesamt 719 MWh Energie verbraucht. Dienstreisen mit der Bahn oder Flüge sind hierin nicht enthalten.

**GRI 302-4 | Verringerung des Energieverbrauchs (UNGC: Prinzip 7, 8, 9)**

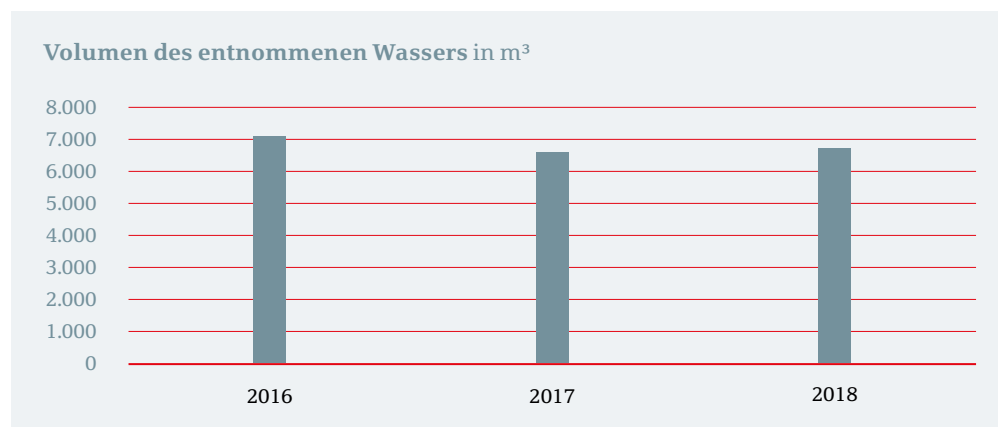
Im Jahr 2018 ist die Nutzung der Fernwärme gesunken. Hierfür sind unter anderem die sehr warmen Witterungsbedingungen vor allem in den Monaten Januar und Februar verantwortlich. Auch in 2018 haben wir diverse Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs umgesetzt. Vor allem energiesparende IT-Komponenten haben alte Systeme (z.B stationäre PCs, Monitore) ersetzt. Trotzdem ist unser Gesamtstromverbrauch 2018 gestiegen. Der lange und heiße Sommer erhöhte den Kühlbedarf und das eigene Kühlsystem musste repariert werden. Zusätzlich gab es längere Bauphasen mit erhöhtem Energiebedarf und die Mitarbeiteranzahl ist gestiegen.



## GRI 303: Wasser

**GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Wasser (UNGC: Prinzip 7, 8, 9)**

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Ökologie, Seite 23.



**GRI 303-1 | Wasser als gemeinsam genutzte Ressource (UNGC: Prinzip 7, 8)**

Als Dienstleistungsunternehmen entnimmt die Berlin Hyp Wasser insbesondere für den täglichen Bedarf – für den Küchenbetrieb und sanitäre Zwecke. Die Gesamtwassermenge wird wöchentlich über die Ablesung der Wasserzähler kontrolliert. Unsere Standorte befinden sich nicht in Gebieten mit Wassermangel.

## GRI 305: Emissionen

**GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Emissionen (UNGC: Prinzip 7, 8, 9)**

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Ökologie, Seite 23.

**GRI 305-1,2,3 | Direkte THG-Emissionen, Indirekte energiebedingte THG-Emissionen und Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3) (UNGC: Prinzip 7, 8, 9)**

Treibhausgas- Emissionen (THG) nach Scope 1, 2 und 3	2016	2017	2018	Veränderung zum Vorjahr in %
in Tonnen CO <sub>2</sub>				
Scope 1 – direkte THG	328	237	208	-12,2
Scope 2 – indirekte THG (location based)	2.082	1.605	1.869	+16,4
Scope 2 – indirekte THG (market based)	516	452	337	-25,2
Scope 3 – THG der Lieferkette	593	515	657	+27,5 <sup>2</sup>
<b>THG gesamt (Scope 2 location based)</b>	<b>3.003<sup>1</sup></b>	<b>2.358</b>	<b>2.734</b>	<b>+15,9<sup>2</sup></b>
<b>THG gesamt (Scope 2 market based)</b>	<b>1.437<sup>1</sup></b>	<b>1.205</b>	<b>1.203<sup>2</sup></b>	<b>-0,2</b>

<sup>1</sup> Die Werte wurden im Vergleich zur GRI Bilanz 2017 angepasst.  
<sup>2</sup> Seit 2018 gibt es im verwandten Vfu-Tool neue Umrechnungsfaktoren und erstmals eine Berücksichtigung des RFI-Faktors (Berechnung erfolgen nun mit dem Faktor 2,7) sowie der Flugklassen.

Die Berlin Hyp berichtet CO<sub>2</sub>-Daten basierend auf dem Strombezug für über 98 Prozent der Mitarbeiter. Emissionen, die durch notwendige Flugreisen entstehen, gleicht die Berlin Hyp durch den Kauf von Offsetting-Zertifikaten aus. Im Berichtsjahr wurden 304 t (2017: 161t) CO<sub>2</sub>-Äquivalente kompensiert.

#### GRI 305-4 | Intensität der THG-Emissionen (UNGC: Prinzip 7, 8, 9)

Im Berichtsjahr wurden market based 1,99 und location based 4,53 t CO<sub>2</sub> pro vollzeitbeschäftigtem Mitarbeiter ausgestoßen. Hierin einbezogen wurden Scope 1, 2 und 3 -Emissionen, jedoch keine Äquivalente für CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O und andere Gase. Als Unternehmen der Finanzbranche verursacht die Berlin Hyp keinerlei giftige Emissionen.

#### GRI 305-5 | Senkung der THG-Emissionen (UNGC: Prinzip 7, 8)

Unsere gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen im Berichtszeitraum haben sich geringfügig verändert (market-based). Im verwandten Tool zur Berechnung der Treibhausgas-Emissionen gab es Änderungen hinsichtlich der Umrechnungsfaktoren und Berücksichtigungen von RFI-Faktoren sowie Flugklassen.

Einen wesentlichen Beitrag zur Verminderung der indirekten Umweltauswirkung ihrer Geschäftstätigkeit leistet die Berlin Hyp mit der stetig steigenden Emission von Green Bonds. Im CO<sub>2</sub>-Reporting (per 29.04.2019) unter [www.gruener-pfandbrief.de](http://www.gruener-pfandbrief.de) werden die Ergebnisse und die Methodologie zur Schätzung eingesparter CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die finanzierten Green Buildings dargestellt. Rechnerisch und je nach angewandtem Modell werden mit jeder Million Nominalwert der Green Bonds zwischen 12,57 und 38,81 t CO<sub>2</sub> pro Jahr eingespart.

## GRI 306: Abwasser und Abfall

### GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Abwasser und Abfall

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Ökologie, Seite 23.

### GRI 306-2 | Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

Die Entsorgung ist in einem Entsorgungskonzept geregelt. Gefährliche Abfälle fallen bei der Berlin Hyp als Dienstleistungsunternehmen nur begrenzt, beispielsweise in Form von Leuchtstoffröhren, EDV-Schrott, Kältemittel und Altöl, an.

#### Abfälle in kg

	2016	2017	2018
Ungefährlicher Abfall	103.880	116.250	107.110
davon Abfall für Recycling	32.370	43.530	31.730
davon Abfall zur Entsorgung (inkl. Therm. Verwertung)	71.510	72.720	75.380
Gefährlicher Abfall	2.193	2.418	268
EDV-Schrott <sup>1</sup>	n.a.	n.a.	1.260
Sonstige (Sperrgut)	0	21.840	10.050
Sonstige (Altmetall)	0	0	0
<b>Gesamtmenge an Abfällen</b>	<b>106.073</b>	<b>140.508</b>	<b>108.638</b>

<sup>1</sup> Ab 2018 erfolgt eine Einzelerfassung des EDV-Schrotts.

Funktionsfähige Rechentechnik wird an die AfB gemeinnützige GmbH gespendet, Europas erstes gemeinnütziges IT-Unternehmen. Das Integrationsunternehmen mit über 200 Mitarbeitern an 13 Standorten in Deutschland, Österreich, Frankreich und der Schweiz besetzt die Hälfte der Arbeitsplätze durch Menschen mit Behinderung. Das Unternehmen hat sich darauf spezialisiert, ausgemusterte IT-Hardware aufzubereiten und erneut in den Verwendungs-Kreislauf zurückzuführen. Die Wiederverwendungsquote unserer abgegebenen IT-Produkte beläuft sich für 2018 auf 46 Prozent. Dadurch wurden insgesamt ca. 24.500 kg Eisenäquivalente, 38.000 kWh Energie und 10.800 kg CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingespart sowie die Patenschaft für einen Arbeitsplatz für einen Menschen mit Behinderung übernommen. Hier verbinden sich soziale und ökologische Verantwortung auf besondere Art und Weise.

Seit der Umstellung unserer Drucker 2017 beziehen wir klimaneutrale Tonerkartuschen. Außerdem erfassen wir erstmals die Anzahl der verbrauchten Toner und können die dafür kompensierten Emissionen im Berichtsjahr 2018 mit 6,09 t CO<sub>2</sub>-Äquivalenten beziffern. Im Gegensatz zu herkömmlichen Tonern, bei denen die komplette Cartridge gewechselt werden muss, wird bei den von uns verwendeten Produkten nur Toner nachgefüllt. Dadurch reduzieren wir den Abfall im Vergleich zu herkömmlichen Systemen um etwa 75 Prozent.

## GRI 307: Umwelt-Compliance

### GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Umwelt-Compliance

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Ökologie, Seite 23.

### GRI 307-1 | Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

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.

## Gesellschaft

**GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Mitarbeiter (Beschäftigung, Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung, Diversität und Chancengleichheit, Diskriminierungsfreiheit) (UNGC: Prinzip 3, 6)**

Unsere Führungskultur zeichnet sich durch Wertschätzung, Zielorientierung, Nachhaltigkeit und ausreichende Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume für alle Mitarbeiter aus. Die Führungskräfte unterstützen die Mitarbeiter bei ihrer Entwicklung entlang ihrer Berufs- und Lebensphasen. Diese Haltung bestimmt unsere Personalstrategie und unterstützt damit die Gesamtstrategie der Berlin Hyp.

Ziel ist die Gewinnung der besten Mitarbeiter in persönlicher und fachlicher Hinsicht für die Berlin Hyp und deren dauerhafte Bindung an die Bank. Die quantitative und qualitative Personalausstattung der Bankbereiche wird mit der strategischen Ressourcenplanung gesteuert. Diese soll die Funktions- und Zukunftsfähigkeit der Berlin Hyp sicherstellen und wird laufend angepasst. Um die Planung aktuell und realistisch zu halten, werden Megatrends, die Entwicklungen in neuen und etablierten Geschäftsfeldern sowie die Anforderungen aus der Regulatorik berücksichtigt. Zur Deckung des Personalbedarfs nutzen wir interne und externe Quellen. Zu besetzende Stellen werden immer auch zuerst intern ausgeschrieben und qualifizierte interne Bewerber werden vorrangig berücksichtigt. Bei der Gewinnung von Nachwuchskräften konzentrieren wir uns auf Trainees und die Ausbildung von Studierenden im dualen Studium der Betriebswirtschaftslehre. Durch den Einsatz von Werkstudenten und Praktikanten wird das Nachwuchskräftekonzept abgerundet. Das HR-Reporting wird jeweils halbjährlich erstellt und liefert einen ausführlichen Überblick über die Kennzahlen zur Personalstruktur, inklusive eines bereichsbezogenen Soll-/Ist-Vergleichs des Personalbestands, ausgewählten Qualifizierungskennzahlen und der demografischen Entwicklung der Belegschaft. Gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen zur Veränderung dieser Kennzahlen werden eingeleitet.

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

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

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

Auch „Arbeitsschutz“ und „Gesundheitsmanagement“ sind gemäß den gesetzlichen Vorgaben organisiert bzw. in einer Betriebsvereinbarung 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 Sprecher für Leitende Angestellte. Daneben können übergreifende Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes Gegenstand tariflicher Vereinbarungen zwischen den tarifschließenden Verbänden werden.

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

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

Unsere Gesundheitsförderung umfasst beispielsweise den Abbau von Belastungsrisiken am Arbeitsplatz oder die Stärkung der Selbstbestimmung durch die Förderung des sozialen und individuellen Gesundheitsbewusstseins. In diesem Zusammenhang bieten wir unseren Mitarbeitern und ihren Angehörigen seit 2011 kostenfreie externe Beratung an. Dieses Angebot bezieht sich auf alle beruflichen und privaten Themen und wird ergänzt durch einen Informations- und Vermittlungsservice rund um das Thema Familie.

Im Berichtszeitraum wurde bei der Berlin Hyp ein Gesundheitstag veranstaltet. Ziel dabei war es, das Bewusstsein der Belegschaft für Themen und Belange von Gesundheit, Fitness und Ernährung vor dem Hintergrund der Digitalisierung am Arbeitsplatz zu stärken.

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

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

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

Im Jahr 2018 haben sich die Mitarbeiter und Führungskräfte durchschnittlich 4,4 Tage (2017: 3,7 Tage) aus- und weitergebildet.

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

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

Die Richtlinie setzt den Rahmen, um Vielfalt zu fördern. So hat die Berlin Hyp für die zweite und dritte Managementebene Zielgrößen für die Mindestzahl von weiblichen Führungskräften festgelegt (→ **siehe dazu auch GRI 405-1**). Damit wird angestrebt, die gleichberechtigte Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Führungspositionen noch stärker in die Unternehmenskultur zu integrieren. Dies soll beispielsweise erreicht werden durch:

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

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

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

Auch hinsichtlich der Vergütung ist es für uns selbstverständlich, dass Frauen und Männer gleichgestellt sind. Die Berlin Hyp wendet als tarifgebundenes Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes des privaten Bankgewerbes die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken an.

Die Berlin Hyp hat zudem für alle außertariflich Beschäftigten ein leistungs-, erfolgs- und marktgerechtes Vergütungssystem implementiert. Damit erfolgt auch für die außertariflich Beschäftigten die Vergütungsfestlegung anhand objektiv gewichteter Bewertungskriterien.

Mit diesen beiden Entgeltregelungen wird eine gerechte, transparente und diskriminierungsfreie Entlohnung sichergestellt.

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

Diskriminierungsfreiheit bedeutet für die Berlin Hyp, dass Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner keine Vor- oder Nachteile erhalten hinsichtlich:

- der Rasse,
- der Hautfarbe,
- des Geschlechts,
- der Sprache,
- der Religion,
- der politischen Anschauungen,
- sonstiger Anschauungen,
- der nationalen Herkunft,
- der sozialen Herkunft,
- des Vermögens,
- der Geburt,
- der sexuellen Orientierung und
- jeglichen sonstigen Status.

Angangsbasis für die Durchsetzung von Menschenrechten, Diversity und Inklusion sind bei der Berlin Hyp die in Deutschland relevanten Gesetze.



## GRI 401: Beschäftigung

### GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Beschäftigung

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Mitarbeiter, Seite 30.

### GRI 401-1 | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (UNG: Prinzip 6)

Basierend auf durchschnittlich 598,6 Mitarbeitern lag die Fluktuationsquote im Berichtsjahr bei 4,2 Prozent (2017: 4,2 Prozent). Davon betreffen 44 Prozent (11 weibliche und 56 Prozent (14) männliche Mitarbeiter. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt bei 16,5 Jahren. Auffällige Unterschiede zwischen Regionen gibt es nicht.

Neueinstellungen	Frauen			Männer		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Mitarbeiter	7	4	6	13	7	11
Trainees	2	4	1	2	5	7
Dual Studierende	1	0	0	2	3	2
Werkstudenten <sup>1</sup>	n. a.	n. a.	7	n. a.	n. a.	8
Praktikanten <sup>1</sup>	n. a.	n. a.	3	n. a.	n. a.	1

<sup>1</sup> Praktikanten und Werkstudenten werden ab dem Jahr 2018 erfasst.

### GRI 401-2 | Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Die Betrieblichen Leistungen werden für alle Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten angeboten:

- Betriebliche Altersversorgung durch Arbeitgeberbeiträge
- Arbeitgeberzuschuss zur Mittagsverpflegung
- Freiwillige Unfallversicherung
- EAP-Umfassendes Beratungs- und Vermittlungsangebot für Mitarbeiter und deren Angehörige
- Notfallbetreuung in externen Kindertagesstätten
- Eltern-Kind-Büro
- Poolfahrräder für die Pausen
- Hinterbliebenenversorgung im Sterbefall.

Die Regelungen bezüglich der Altersversorgung gelten nur für unbefristet angestellte Mitarbeiter.

Anteil der Altersgruppen an der Gesamtluktuationsrate in %		
Altersgruppe	2017 <sup>1</sup>	2018
bis 30	n.a	16
30–49	n.a	20
über 49	n.a	64

<sup>1</sup> Die Zahlen nach Altersgruppe werden seit dem Berichtsjahr 2018 erfasst.

**GRI 401-3 | Elternzeit (UNGC: Prinzip 6)**

Die vorliegenden Zahlen beziehen sich auf Deutschland und damit auf rund 98 Prozent der Mitarbeiter. Für die im Ausland ansässigen Mitarbeiter gilt die jeweilige Landesgesetzgebung.

**Anspruch, Rückkehr und Verbleib nach Elternzeit**

	Frauen			Männer		
	2016 <sup>5</sup>	2017	2018	2016 <sup>5</sup>	2017	2018
Anspruch <sup>1</sup>	12	22	14	8	20	20
Wahrgenommen <sup>2</sup>	16	21	13	3	16	13
Rückkehr nach Elternzeit <sup>3</sup>	4	14	9	10	8	12
Davon im Unternehmen verblieben <sup>4</sup>	3	13	9	10	8	12

<sup>1</sup> Summe der Neuanträge (Geburt eines Kindes) und der Altanträge (bereits in Elternzeit befindliche Mitarbeiter)  
<sup>2</sup> Mitarbeiter, welche mind. einen Monat Elternzeit (ruhend Arbeitsverhältnis) genommen haben  
<sup>3</sup> Mitarbeiter, welche nach Beendigung einer Elternzeit im Berichtsjahr mind. einen Monat wieder in einem aktiven Arbeitsverhältnis waren  
<sup>4</sup> Mitarbeiter, welche nach Beendigung einer Elternzeit im Berichtsjahr in einem (arbeitgeberseitig) ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen  
<sup>5</sup> Änderung der Berichtssystematik: Es wurden 2016 noch nicht die zu Beginn des Berichtsjahres in Elternzeit befindlichen Mitarbeiter berichtet

**GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis**

**GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis**

Für weitere Informationen → siehe dazu **Managementansatz Mitarbeiter, Seite 30.**

**GRI 402-1 | Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen (UNGC: Prinzip 3)**

Im Falle wesentlicher betrieblicher Veränderungen gelten alle Mitteilungsfristen wie sie sich aus dem Arbeitsrecht und dem Mitbestim-

mungsgesetz ergeben. Wesentliche betriebliche Veränderungen sind zudem Gegenstand der Abstimmungen zwischen Unternehmensleitung, Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat. Wir halten grundsätzlich alle arbeitsrechtlichen Vorgaben der Länder ein, in denen wir tätig sind.

**GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

**GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Für weitere Informationen → siehe dazu **Managementansatz Mitarbeiter, Seite 30.**

**GRI 403-1 | Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Alle Mitarbeiter der Berlin Hyp sind im Arbeitsausschuss repräsentiert. So treffen sich vierteljährlich die Mitglieder des Gesundheitszirkels, des Betriebsrats, Schwerbehindertenvertreter sowie der Sicherheitsbeauftragte und Brandschutzbeauftragter der Bank und der Betriebsarzt, um über arbeitssicherheitsrechtliche Aspekte zu sprechen. Themen sind dabei unter anderem Arbeitsunfälle, Impfschutz, Gefährdungsbeurteilung, Räumungsübungen, Relevanz und Umsetzung neuer Verordnungen. Einmal jährlich gibt es an den ausländischen Standorten Begehungen sowie beratende Gespräche.

Im Gesundheitszirkel sind hierarchieübergreifend die Mitarbeiter unserer deutschen Standorte repräsentiert. Dies entspricht rund 98 Prozent der Mitarbeiter. Für die elf im Ausland ansässigen Mitarbeiter wird die jeweilige Landesgesetzgebung beachtet.

Für weitere Informationen → siehe dazu **Managementansatz Mitarbeiter, Seite 30.**

**GRI 403-2 | Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle**

Bei zwei der drei Unfälle handelt es sich um Wegeunfälle. Die Erfassung der Krankheiten und Unfälle nach Regionen ist nicht steuerungsrelevant, da an den Unternehmensstandorten ohne Berlin jeweils nur eine kleine Anzahl Mitarbeiter tätig ist (siehe GRI 102-8).

**GRI 403-4 | Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden**

Die Berlin Hyp verhandelt Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes nicht direkt mit Gewerkschaften, sondern gemäß den gesetzlichen Anforderungen mit dem Betriebsrat des Unternehmens.

**GRI 404: Aus- und Weiterbildung**

**GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Aus- und Weiterbildung**

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Mitarbeiter, Seite 30.

**GRI 404-1 | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten (UNGC: Prinzip 6)**

Im Berichtsjahr haben sich Mitarbeiter durchschnittlich 26,95 Stunden (2017: 24,0) und Führungskräfte 39,75 Stunden (2017: 32,0) aus- und weitergebildet. Die durchschnittlichen Kosten pro Kopf betragen 1.462,46 € (Mitarbeiter) bzw. 3.322,71 € (Führungskräfte). Darin sind Veranstaltungskosten und Reisekosten enthalten.

**Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht 2018<sup>1</sup>**

	Frauen	Männer
Durchschnittliche Stunden pro Kopf	27,62	29,10
Durchschnittliche Kosten pro Kopf in € <sup>2</sup>	1.417,83	1.912,79

<sup>1</sup> Ab dem Berichtsjahr 2018 werden die Daten getrennt nach Geschlechtern erhoben.  
<sup>2</sup> Inklusive Veranstaltungskosten und Reisekosten

**Krankheiten und Unfälle**

	2016		2017		2018 <sup>1</sup>
	gesamt	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl Unfälle	8	6	2	1	3
Ausfalltage gesamt	202	114	7	2	9
Längster unfallbedingter Ausfall in Tagen	54	48	4	2	6
Krankenquote gesamt (in %)	6,01	5,48	3,07	1,92	4,99
Krankenquote Dauerkranke (in %)	1,02	1,29	0,58	0,28	0,86

<sup>1</sup> Ab dem Berichtsjahr 2018 werden die Daten getrennt nach Geschlechtern erhoben.

**GRI 403-3 | Mitarbeiter mit hohem Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen**

In der Berlin Hyp gibt es keine Tätigkeit, die zu einer hohen Gefährdung oder Erkrankungsrate führt und somit auch keine typischen Berufskrankheiten.

Um den üblichen Beschwerden, die eine sitzende Tätigkeit für unsere Beschäftigten mit sich bringen kann vorzubeugen, legen wir großen Wert auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze und das Angebot von regelmäßigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen. Sind Beschwerden bereits aufgetreten wird der Arbeitsplatz individuell ergonomisch gestaltet.

#### **GRI 404-2 | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe (UNGC: Prinzip 6)**

Die Anzahl von Plätzen in den Ausbildungsprogrammen wurde im Berichtsjahr erhöht und konnte mit passenden Nachwuchskräften besetzt werden. Im Ergebnis haben 15 Trainees und acht Dual Studierende ihr Ausbildungsprogramm entweder begonnen oder fortgeführt.

Die Berlin Hyp bietet ihren Mitarbeitern vom Unternehmen geförderte Qualifizierungen an. Im Rahmen der Spitzenqualifizierung Young Professionals, welche insbesondere auf die Förderung junger Mitarbeiter abzielt, können sich diese auf ein Mentoring-Programm oder einen Platz innerhalb eines Studiums, z.B. der Immobilienökonomie bewerben. Jeweils ein Studien- sowie Mentoring-Platz wurde in 2018 durch Männer besetzt, da es keine Bewerberinnen gab.

Die Spitzenqualifizierung umfasst darüber hinaus auch die Förderung nebenberuflicher Studienabschlüsse aller weiteren Mitarbeiter sowie die für die spezifischen Qualifizierungsbedarfe der zweiten Ebene geeigneten Maßnahmen. Ende 2018 wurde das im Projekt zur Überprüfung und Neuaufstellung der personalwirtschaftlichen Instrumente erarbeitete neue Kompetenzmodell in der Bank ausgerollt.

Das theoretische Kompetenzmodell, welches zehn Kompetenzen für Mitarbeiter und 17 Kompetenzen für Führungskräfte umfasst, entspricht der Erwartungshaltung der Bank an die Ausprägung von Kompetenzen in der Belegschaft. Über die Verankerung des Modells als Ausgangsbasis der neuen personalwirtschaftlichen Instrumente und Prozesse sowie die Implementierung dieser Instrumente entfaltet es eine faktische Wirkung für alle Mitarbeiter der Bank. In 2018 wurde als erstes neues Personalinstrument ein 270-Grad-Feedback für die Führungskräfte der Bank implementiert. Der Abgleich zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung (unterstellte Mitarbeiter, Kollegen, direkte Führungskraft) hinsichtlich der Erfüllung der Führungskompetenzen aus

dem Kompetenzmodell mündet in die Ableitung von individuellen Handlungsfeldern und –maßnahmen, welche u.a. die kompetenzbasierte Qualifizierung von Führungskräften inkludiert. Zu diesen Qualifizierungsmaßnahmen zählte in 2018 insbesondere auch ein zweiteiliges Inhouse-Training der Führungskräfte zum Thema „Führen im Wandel“, welches die Führungskräfte der Bank im Umgang mit stetigem Change und dem Auf- bzw. Ausbau der hierfür benötigten Kompetenzen stärken soll.

#### **GRI 404-3 | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten (UNGC: Prinzip 6)**

Alle Mitarbeiter erhalten regelmäßig ein Feedback zu ihrer Leistung und entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen. Hiervon ausgenommen sind Mitarbeiter, die beispielsweise in Elternzeit oder Langzeit erkrankt sind.

## **GRI 405: Diversität und Chancengleichheit**

#### **GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Diversität und Chancengleichheit**

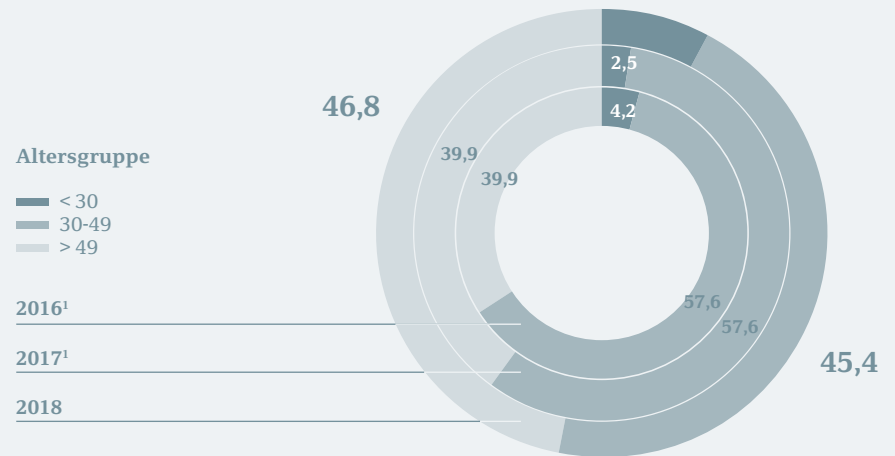
Für weitere Informationen → [siehe dazu Managementansatz Mitarbeiter, Seite 30.](#)

#### **GRI 405-1 | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten (UNGC: Prinzip 6)**

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

Der Aufsichtsrat der Berlin Hyp setzt sich aus zehn Vertretern der Anteilseigner und fünf Vertretern der Arbeitnehmer zusammen. Die Berlin Hyp hat ihr Ziel, im Aufsichtsrat mindestens zwei Frauen zu haben, zurzeit erfüllt. Zum 31. Dezember 2018 wurde die für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands (Bereichsleitung) bis 2020 angestrebte Zielgröße von 23 Prozent mit 28,6 Prozent wie schon im Vorjahr übererfüllt. In der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands (Abteilungsleitung) ist die Frauenquote im Vergleich zum Vorjahr um rund drei Prozentpunkte auf 23,8 Prozent gesunken. Die bis 2020 zu erreichende Zielgröße von 30 Prozent ist damit zwar noch unterschritten, aber im Hinblick auf den zeitlichen Aspekt besteht Potenzial zur Erfüllung. Insgesamt beträgt der Anteil an Frauen in Führungspositionen über alle Führungsebenen in der Berlin Hyp 27,1 Prozent. Im Berichtsjahr lag die Frauenquote zum Stichtag 31. Dezember 2018 in der gesamten Belegschaft bei 49,1 Prozent (2017: 49,3 Prozent). Im Jahr 2018 betrug die Schwerbehindertenquote 6,6 Prozent (2017: 7,6 Prozent).

**Altersstruktur<sup>1</sup>**  
 Anteil an Mitarbeitern gesamt in %

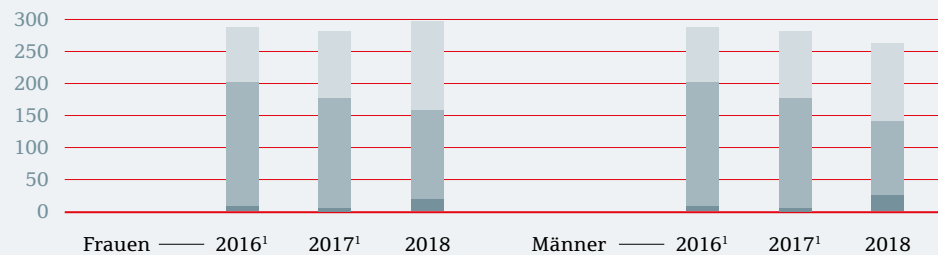


<sup>1</sup> Im Jahr 2016 und 2017 sind Nachwuchskräfte (Trainees, Dual Studierende, Praktikanten und Werkstudenten) nicht in der Berechnung enthalten. Ab 2018 ist die Berechnungsgrundlage auf alle Mitarbeiter ausgedehnt.

**GRI 405-2 | Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern**

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Mitarbeiter, Seite 30.

**Altersstruktur**



Altersgruppe: ● bis 30 ● 30-49 ● über 49

<sup>1</sup> Im Jahr 2016 und 2017 sind Nachwuchskräfte (Trainees, Dual Studierende, Praktikanten und Werkstudenten) nicht in der Berechnung enthalten. Ab 2018 ist die Berechnungsgrundlage auf alle Mitarbeiter ausgedehnt.

## GRI 406: Nichtdiskriminierung

**GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Nichtdiskriminierung**

Für weitere Informationen → siehe dazu **Managementansatz Mitarbeiter, Seite 30.**

**GRI 406-1 | Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen (UNGC: Prinzip 6)**

2018 wurden keine Vorfälle gemeldet.

## GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

**GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (UNGC: Prinzip 3)**

Für weitere Informationen → siehe dazu **Managementansatz Prüfung bezüglich Menschenrechte, Seite 38.**

**GRI 407-1 | Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte**

Die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite ist durch vertrauensvolle Partnerschaft geprägt. Dazu verpflichten wir auch unsere Lieferanten und Auftragnehmer. Im Berichtsjahr wurden keine Fälle von Verletzung oder Gefährdung der Vereinigungsfreiheit gemeldet.

## GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

**GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Menschenrechte (Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte, Lokale Gemeinschaften, Soziale Bewertung der Lieferanten) (UNGC: Prinzip 1, 2)**

Die Berlin Hyp bekennt sich zur Wahrung der Menschenrechte in allen Aktivitäten der Geschäftstätigkeit. Als Zeichen nach innen und nach außen sind wir 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 wir konkrete Maßnahmen ableiten (→ siehe dazu **Managementansatz Mitarbeiter, Seite 30).**

Auch von unseren Auftragnehmern und Lieferanten erwarten wir unabhängig von ihrer Größe, Sektor oder geleisteten Arbeit, dass sie im Einklang mit den Prinzipien des UN Global Compact und den Menschenrechten handeln, dazu gehören insbesondere:

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

Durch eine Nachhaltigkeitsvereinbarung haben wir entsprechende Grundsätze und Anforderungen festgelegt. Auftragnehmer und Lieferanten sollen diese:

- verbindlich anerkennen,
- sicher, vollständig und jederzeit umsetzen sowie
- an ihre Lieferkette weitergeben und sich die Einhaltung bestätigen lassen.

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

Wesentliche Verstöße gegen die Grundsätze und Anforderungen im eigenen Unternehmen oder in der vorgelagerten Lieferkette sind unaufgefordert und unverzüglich mitzuteilen. Mitarbeiter von Lieferanten können sich bei Verstößen über das Hinweisgebersystem der Berlin Hyp direkt an den Compliance-Beauftragten wenden. Die Berlin Hyp behält sich bei Verstößen vor, einen partnerschaftlichen Aktionsplan zu vereinbaren oder schließlich ein Vertragsverhältnis zu kündigen. Die Berlin Hyp darf dazu auch den Fortschritt des Aktionsplans unangekündigt überwachen.

Verstöße gegen die Vorgaben aus dem Code of Conduct oder gegen Bestandteile der Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten und Dienstleister sind im Rahmen eines Aktionsplanes zu beheben. Werden die Kriterien weiterhin verletzt, kann dies zu einer Beendigung des Vertragsverhältnisses führen.

#### **GRI 412-1 | Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde**

Im Berichtsjahr gab es keine Verdachtsfälle in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen. Vor-Ort-Kontrollen sind aufgrund der geringen Mitarbeiterzahl und der engen Zusammenarbeit mit den Kollegen in den Geschäftsstellen nicht erforderlich.

#### **GRI 412-2 | Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren**

Es hat ein Training der Mitarbeiter aus der Abteilung Stab und Einkauf stattgefunden. Dabei wurde auch das Thema Menschenrechte behandelt. An dieser anderthalbstündigen Schulung haben fünf Mitarbeiter teilgenommen.

#### **GRI 412-3 | Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte überprüft wurden**

Alle Verträge werden im Rahmen unserer Richtlinien verfasst und bearbeitet. Unser Compliance-System sichert ihre Einhaltung ab. Zudem haben Dritte die Möglichkeit beispielsweise über das Whistleblowersystem, Auffälligkeiten zu melden. Die Richtlinie Menschenrechte, Diversity und Inklusion in der Berlin Hyp ist online einsehbar. Darüber hinaus hat die Berlin Hyp Anforderungen und Vorgehensweisen festgelegt, um verantwortlich mit ökologischen und sozialen Risiken sowie Risiken aus einer mangelhaften Unternehmensaufsicht ihrem Regelgeschäft umzugehen. Geschäftliche Aktivitäten in Bezug auf bestimmte kritische Branchen wurden von der Berlin Hyp ausgeschlossen.

## GRI 413: Lokale Gemeinschaften

**GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Lokale Gemeinschaften (UNGC: Prinzip 1, 2)**

Für weitere Informationen → siehe Managementansatz Prüfung bezüglich Menschenrechte, Seite 38.

**GRI 413-1 | Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen**

Die Berlin Hyp tätigt keine Geschäfte außerhalb Europas, deshalb ist kein gesonderter Schutz lokaler Gemeinschaften erforderlich.

**GRI 413-2 | Geschäftstätigkeiten, mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften**

Unsere Geschäftstätigkeit ist beschränkt auf Europa. Sollten wir dennoch Geschäfte außerhalb Europas tätigen, orientieren wir uns an international anerkannten Standards zu Umwelt- und Sozialauswirkungen.

## GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

**GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Soziale Bewertung der Lieferanten**

Für weitere Informationen → siehe Managementansatz Prüfung bezüglich Menschenrechte, Seite 38.

**GRI 414-1 | Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden**

Unsere Auftragnehmer und Lieferanten werden durch die Unterzeichnung unserer Nachhaltigkeitsvereinbarung bei Vertragsabschluss dazu verpflichtet, die Gesellschaft, in der sie tätig sind, durch die Förderung der Menschenrechte, die Verbesserung der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Bedingungen zu verbessern und ihre Auftragnehmer und Vorlieferanten dazu anzuhalten, sich gleichermaßen zu verhalten. Zum Ende des Berichtsjahrs haben 94,2 Prozent der IT-Dienstleister und IT-Lieferanten die Vertragsanlage Nachhaltigkeit unterzeichnet.

Im Berichtsjahr wurde eine Stichprobe vor Ort durchgeführt und endete mit positivem Ergebnis.

**GRI 414-2 | Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

Die Berlin Hyp beschafft ausschließlich Waren und Dienstleistungen aus europäischen Ländern. Davon rund 90 Prozent aus Deutschland. Die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten wird durch eine Bestätigung unserer umfassenden Nachhaltigkeitsanforderungen gesichert. Mittels eines Fragebogens überprüfen wir bedarfs- bzw. anlassbezogen die tatsächliche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsanforderungen durch unsere Auftragnehmer und Dienstleister und verifizieren deren Angaben mittels Stichproben. Bei einer Stichprobe wurden keine Verstöße ermittelt.



## GRI 415: Politische Einflussnahme

### GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Politik (UNGC: Prinzip 10)

Die Berlin Hyp übt grundsätzlich keinen politischen Einfluss aus. Wir beschäftigen auch keine Dritten, damit diese für die Berlin Hyp politische Kontakte pflegen oder Meinungsbildung in der Öffentlichkeit beeinflussen. 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 (→ siehe auch GRI 102-13, Seite 8).

### GRI 415-1 | Parteispenden

Grundsätzlich tätigt die Berlin Hyp keine Spenden an Politiker, politische Parteien oder parteinahe Organisationen. Beiträge für Mitgliedschaften in Verbänden oder Unterstützung von Initiativen werden aktuell nicht in Summe erfasst, bewegen sich jedoch entsprechend der Unternehmensgröße im üblichen Rahmen.

## GRI 417: Marketing und Kennzeichnung

### GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Marketing und Kennzeichnung

Die Berlin Hyp bietet ausschließlich ethisch vertretbare Produkte und Dienstleistungen an. Dazu beraten wir Kunden verantwortungsvoll und vorausschauend entsprechend ihrer Bedürfnisse. Vorteile und Risiken werden klar kommuniziert. Unsere Produkte und Dienstleistungen müssen immer den folgenden Anforderungen genügen:

- Sie tragen zu einer nachhaltigen Entwicklung im Sinne der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen bei.
- Sie dienen dem Einzelnen, ohne aber die Allgemeinheit zu beeinträchtigen. Bei ihrer Entwicklung finden auch die Prinzipien des UN Global Compact Berücksichtigung.
- Sie sind immer transparent und verständlich.
- Unsere schriftlichen Informationen zu Produkten und Dienstleistungen und unser Marketingmaterial müssen – verständlich dargestellt – alle wesentlichen Angaben zur Angebotsbeurteilung durch den Kunden enthalten.

Wir bieten keine Produkte an und beraten zu keinen Produkten, die diese Anforderungen nicht erfüllen. Darüber hinaus wird ein Teil unserer Produkte, beispielsweise unser Green Bond Programm und Impact Reporting, regelmäßig durch externe Dritte im Rahmen einer Second Party Opinion geprüft.

Um eine faire und transparente Kommunikation zu erreichen, orientiert sich die Berlin Hyp an den Grundprinzipien des „ICC Consolidated Code of Advertising and Marketing Communications Practice“ (ICC Code Marketing) der Internationalen Handelskammer. Der Kodex enthält konkrete Handlungshinweise für alle marketingrelevanten Bereiche – unter anderem zu Themen wie Absatzförderung, Sponsoring, Direktmarketing, Werbung und Marketing mittels digitaler bzw. interaktiver Medien.

Den Handlungshinweisen des ICC Code Marketing sind drei Grundprinzipien vorangestellt:

- Marketingkommunikation sollte immer legal, anständig, ehrlich und wahr sein.
- Marketingkommunikation sollte immer mit einem angemessenen Gespür für soziale und professionelle Verantwortung erstellt werden und sollte den Prinzipien des fairen Wettbewerbs entsprechen, wie er grundsätzlich im Geschäftsbetrieb akzeptiert ist.
- Marketingkommunikation sollte nie das öffentliche Vertrauen in Marketing beschädigen.

Die Anwendung der Prinzipien liegt in der Verantwortung des Bereichs Kommunikation und Marketing. Dieser informiert beispielsweise beauftragte Marketingdienstleister, um verantwortliches Marketing sicherzustellen. Darüber hinaus hat die Berlin Hyp ein eigenes Beschwerdemanagement installiert. Es hat zum Ziel, die Zufriedenheit unserer Kunden stetig zu erhöhen. Dies erfolgt regelmäßig anhand einer Analyse aller für den Prüfungszeitraum eingegangenen Beschwerden. Die jeweiligen Auswertungen werden dem Vorstand und der Rechtsabteilung zur Verfügung gestellt. Jede Beschwerde in Zusammenhang mit Wertpapierdienstleistungen wird vor dem Hintergrund der Meldepflicht gegenüber der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen gemäß § 34 d Abs. 1 WpHG zudem der Abteilung Compliance gemeldet.

#### **GRI 417-1 | Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung**

Für weitere Informationen → [siehe Managementansatz Werbung und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen, Seite 41.](#)

#### **GRI 417-2 | Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung**

Für das Jahr 2018 sind keine Verstöße bekannt.

#### **GRI 417-3 | Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation**

Für das Jahr 2018 sind keine Verstöße bekannt.

## **GRI 418: Schutz der Kundendaten**

#### **GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Schutz der Kundendaten**

Die Berlin Hyp erhebt, verarbeitet und nutzt eine große Menge an personenbezogenen Daten von Kunden und Geschäftspartnern. Sie dienen vor allem dem allgemeinen Geschäftsbetrieb und ermöglichen die bedarfsgerechte Beratung und Betreuung der Kunden.

Der Umgang mit diesen personenbezogenen Daten soll erfolgt sorgfältig, gesetzeskonform und nach klaren Regelnerfolgen, um das in die Bank gesetzte Vertrauen der Kunden zu rechtfertigen. Firmenintern und gegenüber Kunden und Geschäftspartnern achten wir deshalb darauf, wer welche Informationen erhält. Eine Weitergabe von Kundendaten an Dritte erfolgt nur, sofern die Kunden darin eingewilligt haben oder eine rechtliche Zulässigkeit bzw. rechtliche Verpflichtung hierfür besteht.

In einer Organisationsanweisung sind die Prozesse festgelegt und beschrieben, mit denen auf die Umsetzung des Bundesdatenschutzgesetzes der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und anderer Vorschriften über den Datenschutz in der Berlin Hyp hingewirkt wird. Der betriebliche Datenschutz wird durch den Datenschutzbeauftragten überwacht. Er handelt im Auftrag des Vorstands und ist in den ihm bestimmten Aufgaben weisungsfrei. Der Datenschutzbeauftragte wirkt auf die Einhaltung des Datenschutzes hin und überwacht die Datenschutzmaßnahmen. Er ist außerdem Ansprechpartner in datenschutzrechtlichen Fragen für die Aufsichtsbehörde, Datenschutzbeauftragten der die Kunden, das Management, die Mitarbeiter, die Dienstleister und die Betriebsräte.

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

Im Kontext der rasanten Entwicklung moderner Informations- und Kommunikationstechnik ist das Datenschutzbewusstsein unserer Mitarbeiter von wesentlicher Bedeutung. Da trotz aller technischen Vorkehrungen der Mensch ein entscheidender Faktor für Datensicherheit bleibt, erhalten alle Mitarbeiter unsere Richtlinie zum Datenschutz. Anschließend ist die Selbstlernschulung zum Datenschutz zu absolvieren. Die Selbstlernschulung ist zudem im regelmäßigen Abstand (mindestens alle zwei Jahre) zu wiederholen. Außerdem werden alle Mitarbeiter dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) entsprechend – in der Regel bei der Einstellung – auf die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz des Datengeheimnisses hingewiesen und darauf verpflichtet zur Wahrung der Vertraulichkeit und zur Beachtung des Datenschutzes verpflichtet. Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Jeder Mitarbeiter hat sicherzustellen, dass die ihm anvertrauten Daten unberechtigten Dritten nicht zur Kenntnis gelangen. Außerdem dürfen die Daten nicht verfälscht oder vernichtet werden. Gelangt einem Mitarbeiter die Nichtbeachtung von Vorschriften zum Datenschutz zur Kenntnis, ist der Datenschutzbeauftragte umgehend zu informieren.

#### **GRI 418-1 | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten**

Im Jahr 2018 gingen keine Beschwerden im Zusammenhang mit dem Schutz von Kundendaten ein.

## **GRI 419: Sozioökonomische Compliance**

### **GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Sozioökonomische Compliance (UNGC: Prinzip 10)**

Für weitere Informationen → siehe [Managementansatz Compliance](#), Seite 20.

### **GRI 419-1 | Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich**

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.