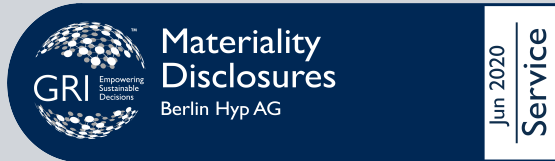


Nachhaltigkeit bei der Berlin Hyp AG

GRI-Bericht 2019

Inhalt

Allgemeine Angaben	3	Wesentliche Themen	16
Organisationsprofil	4	Ökonomie	17
Strategie	8	Wirtschaftliche Leistung 2016	17
Ethik und Integrität	10	Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	19
Unternehmensführung	10	Korruptionsbekämpfung 2016	21
Einbindung von Stakeholdern	11	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	22
Vorgehensweise bei der Berichterstattung	13	Steuern 2019	22
		Ökologie	23
		Materialien 2016	25
		Energie 2016	25
		Wasser und Abwasser 2018	27
		Emissionen 2016	28
		Abwasser und Abfall 2016	29
		Umwelt-Compliance 2016	30
		Soziales	31
		Beschäftigung 2016	31
		Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	33
		Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	33
		Aus- und Weiterbildung 2016	36
		Diversität und Chancengleichheit 2016	38
		Nichtdiskriminierung 2016	40
		Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	40
		Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	41
		Lokale Gemeinschaften 2016	42
		Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	43
		Politische Einflussnahme 2016	44
		Marketing und Kennzeichnung 2016	44
		Schutz der Kundendaten 2016	45
		Sozioökonomische Compliance 2016	46
		Impressum	47



Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service lag der Global Reporting Initiative (GRI) der GRI-Bericht 2019 der Berlin Hyp AG vor. Die korrekte Positionierung der „Materiality Disclosures“ (102-40 – 102-49) im Bericht wurde von dem GRI Services Team bestätigt. Der vorliegende GRI-Bericht entspricht den Standards (2016) der Global Reporting Initiative in Ergänzung der neuen Standards zu Wasser und Abwasser (303, 2018), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (403, 2018) und Steuern (2019).

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, Zinsicherungsprodukte und Finanzierungsprodukte für Baumaßnahmen (Bauträger und Developer) sowie Wertermittlungen 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“ 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 GRI 203, Seite 19](#).

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 Rechtsform

Die Berlin Hyp gehört über eine Erwerbsgesellschaft zu 100 Prozent den deutschen Sparkassen und weiteren Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe. Sie ist seit dem 1. Januar 2015 selbständig und gesellschaftsrechtlich eine direkte Tochter der Landesbank Berlin Holding AG – LBBH.

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 Hypothekenpfandbriefen sowie Senior-Unsecured- und Nachrangschuldverschreibungen auf. Mit einem wachsenden ausstehenden Volumen von Green Bonds tritt die Bank am Markt für nachhaltige Kapitalanlagen in Erscheinung. Seit 2017 ist sie in Europa der aktivste Emittent von grünen Anleihen im Segment der Geschäftsbanken, → [siehe dazu auch GRI 102-2, Seite 4](#).

Wesentliche Marktaktivitäten
 in Mio. €

	2017	2018	2019
Hypothekendarlehen	20.082	20.223	21.774
Kommunaldarlehen	764	555	522
Green-Building-Finanzierungen	2.649	3.448	5.394
Green-Bond-Emissionen	2.000	3.000	4.000

GRI 102-7 | Größe der Organisation

Im Jahr 2019 erwirtschaftete die Berlin Hyp AG ein Betriebsergebnis nach Risikovorsorge von 155,8 Mio. € und wies eine Bilanzsumme von 27,0 Mrd. € aus. Die anrechenbaren Eigenmittel lagen zum 31. Dezember 2019 bei 1,6 Mrd. €. Für detaillierte Angaben zur wirtschaftlichen Entwicklung, der Konzernstruktur oder Wettbewerbsposition, → siehe Geschäftsbericht 2019 oder → siehe auch GRI 102-4 und 102-6, Seite 4.

Wesentliche Unternehmenskennzahlen

	2017	2018	2019
Betriebsergebnis nach Risikovorsorge (in Mio. €)	184,4	220,4	155,8
Bilanzsumme (in Mio. €)	27.123	27.178	27.021
Hartes Kernkapital (CET1) (in Mio. €)	1.145	1.244	1.324
Harte Kernkapitalquote (in %)	12,5	13,5	13,3
Mitarbeiter ¹	589	601	606

¹ Ohne Vorstand

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

Mitarbeiter nach Region¹

	2017	2018	2019
Anzahl der Mitarbeiter	589	601	606
davon in Berlin	539	552	562
davon in deutschen Geschäftsstellen	38	38	32
davon in Polen	4	3	4
davon in den Niederlanden	4	4	4
davon in Frankreich	4	4	4

¹ Ohne Vorstand

Mitarbeiter nach Geschlecht und Beschäftigungsverhältnis

	Frauen			Männer		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Anzahl der Mitarbeiter	292	295	301	297	306	305
davon befristete Verträge ¹	12	20	15	18	33	19
Vollzeit	179	170	175	278	276	283
Teilzeit	113	125	126	19	30	22
Tariflich Beschäftigte	144	145	136	74	81	76
Außertariflich Beschäftigte	148	150	165	223	225	229

¹ Inkl. Dual Studierende, Trainees, Werkstudenten und Praktikanten

GRI 102-9 | Lieferkette

Das Beschaffungsvolumen der Berlin Hyp liegt bei rund 76 Mio. €. Der zentrale Einkauf der Berlin Hyp hat insgesamt 42 Mio. € geordert. Zum Ende des Berichtsjahres hatten 97 Prozent der neu abgeschlossenen IT-Verträge eine unterzeichnete Anlage zur Nachhaltigkeit. Die Top 20 Lieferanten (Beschaffungsvolumen insgesamt 36 Mio. €) haben ihren Sitz in Deutschland.

Die Verteilung der beschafften Güter ist wie folgt:

Wesentliche Verwaltungsaufwendungen
 in T €

	2017	2018	2019
IT-Aufwendungen	14.217	15.099	15.142
Dienstleistungen Dritter	13.007	13.777	18.963
Konzernleistungsverrechnung	5.351	6.079	5.940
Gebäude- und Raumkosten	4.239	4.468	5.182
Personalabhängige Sachkosten	3.158	4.238	3.658
Geschäftsbetriebskosten	2.854	3.301	3.696
Werbung und Marketing	2.249	3.232	2.221
Betriebs- und Geschäftsausstattung	736	776	715
Summe	45.811	50.970	55.517

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

Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Veränderungen.

GRI 102-11 | Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Das Nachhaltigkeitsmanagement hat im Rahmen eines Stakeholder-dialogs 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 Risikoccontrolling 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 hat die Berlin Hyp im Herbst 2018 das Projekt „Real Estate Portfolio Assessment“ mit dem Schweizer Start-up Carbon Delta, seit September 2019 MSCI Carbon Delta, aufgelegt, 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 18.

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
- EMF – ECBC: Initiative on Energy Efficient Mortgages, Projekt Energy efficient Mortgages Action Plan (EeMAP)

GRI 102-13 | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

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. Wir sind 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.
- VfU – Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.
- ZIA – Zentraler Immobilien Ausschuss e.V.

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 Nachhaltigkeit des VfU Forum
- Arbeitskreis Nachhaltigkeit des DSGV
- Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- bzw. Lieferantenkette des ZIA

- Arbeitsgruppe Energie und Umwelt HypZert

Strategie

GRI 102-14 | Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Liebe Leserinnen und Leser,

das Geschäftsjahr 2019 war für uns alle von großen Veränderungen geprägt. Wir haben in diesem Jahr viel auf den Weg gebracht und damit die Basis weiter ausgebaut, die Bank und ihr Geschäft in das nächste Jahrzehnt zu führen. Auf unserem weiteren Weg dorthin stehen drei Dinge für uns im Fokus: Wir investieren in innovative und digitale Lösungen, richten uns auf nachhaltige Produkte aus und wollen unsere Unternehmenskultur zukunftsfähig weiterentwickeln.

Zukunft leben, Impulse geben und gemeinsam gestalten – das zeichnet die Berlin Hyp aus und soll auch im neuen Jahrzehnt so bleiben.

Für die Berlin Hyp sind Vielfalt und Chancengleichheit unverzichtbar. Diese Prinzipien bringen wir mit dem Wissen der älteren Generation und den neuen Blickwinkeln und Ideen der jungen Generation erfolgreich zusammen. Dass 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, fest in der Unternehmensstrategie verankert und wird mit neuen Ideen stetig weiterentwickelt.

In unserem Kerngeschäft fördern wir weiterhin energieeffiziente, gewerbliche Immobilien finanziell durch einen Zinsvorteil. Dies soll die Anzahl der Green Buildings weiter kontinuierlich erhöhen und damit einen Beitrag zum Klimaschutzplan 2050 leisten. Dass wir damit auf einem guten Weg sind, zeigt, dass wir unser gesetztes Ziel, bis zum Jahr 2020 den Anteil von grünen Finanzierungen im Kreditportfolio

der Bank auf 20 Prozent zu erhöhen, bereits zum 31. Dezember 2019 erreicht haben. Entsprechend konnten wir im Geschäftsjahr 2019 unsere Positionierung am Green-Bond-Markt weiter festigen und haben mit einer Grünen Senior-Preferred-Anleihe und einem Grünen Pfandbrief zum dritten Mal in Folge zwei Green Bonds in einem Jahr emittiert. Damit bleibt die Berlin Hyp im Segment der Geschäftsbanken 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 CO₂-ärmeren Wirtschaft zu leisten, kommen wir gerne nach. Dies hilft nicht nur der Umwelt, sondern erhöht auch die Mieterattraktivität der Immobilien.

Für uns bedeutet das, unsere Kunden gemeinsam auf dem Weg zu begleiten und ihnen dabei ein kompetenter Berater und ein zuverlässiger Partner zu sein. Unser nach EMAS zertifiziertes Umweltmanagementsystem zeigt im Rahmen unserer aktualisierten Umwelterklärung weiterhin unsere Fortschritte im Umweltmanagement auf.

Auch bei unserem Hauptsitz in Berlin setzen wir Maßstäbe: 2019 fiel die Entscheidung, den Neubau unserer Firmenzentrale am Standort Budapester Straße zu initiieren. Nach Abschluss des Bauprojekts voraussichtlich im Jahr 2025 werden alle Mitarbeiter in Berlin gemeinsam in einem Haus arbeiten. Für dieses Gebäude wird die höchste Green-Building-Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) angestrebt.

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

Mit der COVID-19-Pandemie befinden wir uns derzeit in einer dramatischen Entwicklung, deren Ende wir noch nicht absehen können. Die Pandemie und ihre tiefgreifenden Folgen werden mit Sicherheit noch lange zu spüren sein und ihre Bewältigung wird uns allen sehr viel abverlangen. Dabei ist es die Verantwortung jedes Einzelnen, einen Beitrag zu leisten, dass wir diese Krise so gut wie möglich überstehen. Die Auswirkungen der Pandemie auf die Immobilien- und Finanzmärkte sowie auf das Geschäft der Berlin Hyp lassen sich aus heutiger Sicht noch nicht seriös in Zahlen fassen. Die Berlin Hyp kann auf ein gutes Geschäftsjahr 2019 zurückblicken. Das trägt zur Stabilität des Unternehmens bei und lässt uns optimistisch in die Zukunft blicken.

Zugleich bleiben andere große Aufgaben bestehen, die sich insbesondere aus dem Kampf gegen den Klimawandel, der Digitalisierung und veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen ergeben. Der Wettbewerb bleibt intensiv und das regulatorische Umfeld hat sich aufgrund des Drucks, die Klimaziele zu erreichen, weiter verschärft. Unsere wesentlichen Herausforderungen und Ergebnisse 2019 haben wir im nichtfinanziellen Bericht 2019 veröffentlicht. Sie finden diesen auch in diesem Jahr als Bestandteil des Lageberichts, in unserem Geschäftsbericht 2019. Deutlich detaillierter soll Ihnen weiterhin der vorliegende GRI-Bericht einen Überblick über Werte, Ziele, wirtschaftliches und gesellschaftliches Handeln und das Nachhaltigkeitsmanagement der Berlin Hyp geben. Wir bekennen uns zu den Prinzipien des UN Global Compact. Dieser GRI-Bericht stellt zugleich unseren Fortschrittsbericht dar.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und 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 auch ökologische und soziale Aspekte. Dabei streben wir eine über das Gesetzliche hinausgehende Verantwortung gegenüber Eigentümern, Kunden, Mitarbeitern, Mitbewerbern und der Gesellschaft an. Die definierten wesentlichen Themen sind 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. Wir tragen damit auch zur Erfüllung des UN Sustainable Development Goals 11 – Nachhaltige Städte und Gemeinden – bei. Darüber hinaus haben wir Anforderungen und Vorgehensweisen festgelegt, um verantwortlich mit ESG-Risiken (Environment, Social, Governance) im Regelgeschäft 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, Waffen 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 beziehen wir grundsätzlich den sicheren Umgang mit unseren Kunden und die gesetzlichen Anforderungen aus dem Bau-, Umwelt-, Planungs- und Naturschutzrecht in unsere Entscheidungen mit ein.

Ethik und Integrität

GRI 102-16 | Werte, Grundsätze, 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 den Mitarbeitern unseres Unternehmens eine klare Handlungsorientierung geben. Diese sind unter anderem:

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

- Klimarisikoanalyse
- Richtlinie für soziale und ökologische Produktverantwortung
- Richtlinie zum verantwortungsvollen Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten
- Richtlinie für den verantwortungsvollen Umgang mit Kunden
- Richtlinie Corporate Citizenship
- 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.

Unternehmensführung

GRI 102-18 | Führungsstruktur

Die Berlin Hyp wird durch einen gesamtverantwortlichen Vorstand geführt. Er setzte sich im Berichtsjahr 2019 unverändert aus drei Mitgliedern zusammen:

- Sascha Klaus (Vorstandsvorsitzender)
- Gero Bergmann (Vorstand Markt)
- Roman Berninger (Vorstand Marktfolge)

Zum 31. Dezember 2019 lief der Vorstandsvertrag von Roman Berninger aus. Vorbehaltlich der Zustimmung der EZB wurde Alexander Stuwe voraussichtlich mit Wirkung ab dem 1. Juli 2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Für die Einarbeitungszeit wurde er zum Generalbevollmächtigten ernannt.

Dem Aufsichtsrat gehören 15 Mitglieder an. Das Gremium 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. Für eine nähere Beschreibung der weiteren relevanten Gremien für Nachhaltigkeitsthemen, → [siehe Kapitel Ökologie, Seite 23](#).

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. Die Bank hat seit Juni 2019 einen Vergütungskontrollausschuss implementiert. Zuvor hatte der Aufsichtsrat seinem Personal- und Strategieausschuss die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses übertragen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit eine feste Vergütung, deren Höhe in der Satzung geregelt ist. 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 zugrunde liegenden 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 haben wir 2018 eine Rückforderungsklausel für variable Vergütung gemäß den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung implementiert. Zu Beginn des Jahres 2019 haben wir bereits eine Betriebs- und Sprecher-ausschussvereinbarung geschlossen, um die Anforderungen des Verordnungsgebers unternehmensweit einheitlich umzusetzen. Für ausführliche Angaben zur Vergütungspolitik, → [siehe Vergütungsbericht als Teil des Geschäftsberichts 2019, ab Seite 62](#).

GRI 102-38 | Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Der Median der Vergütung für die Beschäftigten inklusive Vorstandsmitglieder ohne die höchste Vergütung aller Standorte betrug im Jahr 2019 78.745,61 € (2018: 77.667,61 €; 2017: 74.589 €). 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)

Vom Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen werden rund 96 % der Mitarbeiter erfasst, diese unterliegen der deutschen Mitbestimmungspflicht, → [siehe Kapitel Soziales, GRI 407, Seite 40](#).

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.

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
- Kamingespräche und Führungskräfte im Gespräch
- Investoren-Roadshows
- Gremien- und Verbandsarbeit
- Ideenmanagement
- Round-Table-Gespräche mit Vertretern der Branche

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 Stakeholder-Gruppen:

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

Diese Befragung führen wir alle zwei Jahre durch. Die nächste findet damit im Jahr 2020 statt.

GRI 102-44 | Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Für alle Stakeholder der Berlin Hyp hat das Vertrauen auf gesetztes- und richtlinienkonformes Verhalten besondere Relevanz. Unsere Kunden, Eigentümer sowie die Mitarbeiter und die Gesellschaft erwarten, dass das Geschäftsmodell profitabel ist und der Geschäftsbetrieb verantwortungsvoll geführt wird. Während für Kunden zukunftsorientierte Kundenbeziehungen im Fokus stehen, wünschen sich unsere Mitarbeiter einen attraktiven Arbeitgeber. Die Zukunftsorientierung spiegelt sich auch in den für unsere Kunden wichtigen Punkten Innovationskraft, Aktivitäten in den Bereichen Green Bonds und Digitalisierung wider.

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 gemäß § 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 gemäß §§ 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

Um die Perspektive unserer Stakeholder-Gruppen zu berücksichtigen führt die Berlin Hyp im Zweijahresrhythmus eine Stakeholderbefragung durch. Die auf Basis der 2018 durchgeführten Befragung erstellte Wesentlichkeitsanalyse hat das Nachhaltigkeitsmanagement der Berlin Hyp im Berichtsjahr auf Aktualität hin überprüft. Die Umfrage 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 in Zusammenarbeit mit dem Management einer Evaluierung unterzogen. Dabei haben wir zum einen geprüft, inwiefern die Geschäftstätigkeit der Berlin Hyp im nennenswerten Umfang auf die einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte einwirkt. Zum anderen haben wir 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
Arbeitnehmerbelange	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
Sozialbelange	Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern	GRI 418: Schutz der Kundendaten
	Angebot sicherer/stabiler Finanzprodukte	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung
	Transparente Darstellung von Impacts, Chancen und Risiken des Portfolios	GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI 417: Marketing und Kennzeichnung
Bekämpfung von Korruption	Prävention von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten	GRI 205: Korruptionsbekämpfung GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten
	Steuerehrlichkeit	GRI 207: Steuern
	Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	
Umweltbelange	Berücksichtigung ökologischer Kriterien bei der Emission von Bonds/Anleihen	GRI 307: Umwelt-Compliance GRI 201: Wirtschaftliche Leistung
	Berücksichtigung von Klimaschutzkriterien bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten	
	Berücksichtigung von Kriterien zur Ressourcenschonung und Schutz der Biodiversität bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten	
Menschenrechte	Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Auswahl von Finanzierungsprojekten	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte
	Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Emission von Bonds/Anleihen	GRI 419: Sozioökonomische Compliance GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten
Sonstige	Verantwortliche Ausgestaltung der Digitalisierung von Prozessen	GRI 418: Schutz der Kundendaten

Zur Erfüllung der Transparenzanforderungen relevanter Ratings berichten wir zudem zu folgenden themenspezifischen Standards:

- GRI 301: Materialien
- GRI 302: Energie
- GRI 303: Wasser und Abwasser
- 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 2018 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

- Januar 2019 – 31. Dezember 2019

GRI 102-51 | Datum des letzten Berichts

- Januar 2018 – 31. Dezember 2018

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

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

Der vorgelegte GRI-Bericht stellt eine tabellarische Übersicht dar.

GRI 102-56 | Externe Prüfung

Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus, die CO₂-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

Das übergeordnete Ziel der Berlin Hyp ist der nachhaltige und langfristige Unternehmenserfolg – im Interesse unserer Kunden, unserer Mitarbeiter und der Gesellschaft. Wir verfolgen dieses Bestreben, indem wir uns auf unsere Kernaktivitäten konzentrieren, die Angebote für unsere Kunden kontinuierlich an den Markt anpassen und nach Möglichkeit ausweiten.

Im folgenden Abschnitt des GRI-Berichts finden Sie vor allem tiefergehende Informationen zur wirtschaftlichen Leistung und Geschäftstätigkeit, Einnahmen und Aufwendungen, der Berlin Hyp. Wir gehen auf die Chancen und Risiken unseres Geschäfts – auch vor dem Hintergrund des Klimawandels – ein und erläutern, wie wir diese bestmöglich für uns nutzen und in unseren Unternehmensstrukturen berücksichtigen. Des Weiteren wird der Umgang sowie weitere Ansätze und Überlegungen mit Investitionen und Projekten, vor allem in Bezug auf nachhaltige Kapitalanlagen, aufgeführt. Es wird erläutert, wie die Berlin Hyp hiermit umgeht und welche Aspekte künftig noch stärker in der Unternehmensstrategie verankert werden sollen.

Es wird weiterhin ein Einblick auf die Implementierung unserer Werte, Prinzipien und Methoden in unser Unternehmensumfeld und derer Anforderungen dargelegt.

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016

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

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 sowie 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 wird unter Einhaltung der regulatorischen Vorgaben sowie der vom Vorstand verabschiedeten Risikostrategie durchgeführt. Zentrale Steuerungsinstrumente sind insbesondere die nach den handelsrechtlichen Gesetzen und regulatorischen Vorschriften erstellten Abschlüsse, Planungen, Finanz- und Risikoberichte sowie Liquiditäts- und Neugeschäftsplanungen. 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, Zielportfolio und 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 2019, ab Seite 60](#).

Der Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten orientiert sich in Anlehnung an die 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 von

besonders geschulten Mitarbeitern angesprochen. Ihnen werden gezielt Informationsquellen bereitgestellt und ohne übermäßigen Druck ermöglicht, ein eigenes Zahlungskonzept vorzulegen.

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 2019 auf 410 Mio. €. Dem standen Zins- und Provisionsaufwendungen in Höhe von 82,5 Mio. € gegenüber. Betriebskosten im engeren Sinne sind der Berlin Hyp insbesondere durch Verwaltungsaufwendungen in Höhe von 172,3 Mio. € entstanden, darunter ein Personalaufwand in Höhe von 92,4 Mio. €. Die anderen Verwaltungsaufwendungen beliefen sich auf 67,5 Mio. €. Hierunter wurde auch der Aufwand des jährlichen Beitrags der Europäischen Bankenabgabe erfasst (12,0 Mio. €), der zur Einrichtung eines einheitlichen Abwicklungsfonds (Single Resolution Fund, SRF) innerhalb der Bankenunion der EU dient.

Das sonstige betriebliche Ergebnis (-1,6 Mio. €) wurde maßgeblich durch Rückstellungsbildung geprägt. Das Betriebsergebnis vor Risikoversorge betrug 153,6 Mio. €. Für das Kreditgeschäft wurde im Berichtsjahr saldiert eine Risikoversorge von 7,5 Mio. € gebildet. Das Bewertungsergebnis für Wertpapiere der Liquiditätsreserve wies einen Ertrag von 9,7 Mio. € aus.

Per Saldo resultierte damit ein Nettoertrag für die Risikoversorge in Höhe von 2,2 Mio. €. Das Betriebsergebnis nach Risikoversorge betrug 155,8 Mio. €. Trotz der Bildung von Vorsorgereserven zur Stärkung der regulatorischen Eigenmittel in Höhe von 90 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 61,0 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 2019 Aufwen-

dungen für Ertragsteuern in Höhe von 609 T€ sowie sonstige Steuer- aufwendungen in Höhe von 175 T€. 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 135 T€ an verschiedene gemeinnützige Einrichtungen in Berlin.

Die wichtigsten Kennzahlen im Überblick finden Sie auf unserer Website, → siehe www.berlinhyp.de.

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 ihrem Typus, ihrem Verwendungszweck sowie der geografischen Lage Klimarisiken (Sturmschäden, Starkregen, Überflutungen, extremen Temperaturen) ausgesetzt. Gleichzeitig ist mit der Veröffentlichung des EU-Aktionsplans „Finanzierung Nachhaltigen Wachstums“ davon auszugehen, dass der Druck auf CO₂-intensive Branchen erhöht wird, um die Klimaziele erreichen zu können. Es gibt aktuell viele Überlegungen und Diskussionen in der deutschen und europäischen Politik, die Einfluss auf Immobilienunternehmen und somit auch auf die Berlin Hyp haben werden. Die Verminderung von CO₂-Emissionen steht dabei stark im Fokus. Basierend darauf werden auch wir unsere neuen Ziele ausrichten. Der Klimaschutz muss verbessert werden und auch die soziale Verantwortung etwa für bezahlbaren Wohnraum hat für die Berlin Hyp eine hohe Priorität. Uns ist bewusst, dass die Nachfrage nach nachhaltigen Produkten in Zukunft weiter steigen wird. Die Berlin Hyp konnte 2019 im dritten Jahr in Folge zwei Green Bonds innerhalb eines Jahres emittieren und möchte weiter Schrittmacher für das grüne Finanzierungssegment bleiben. Die Produktpalette könnte um einen Social Bond erweitert werden.

Zudem sind wir eine Kooperation mit dem Schweizer Start-up Carbon Delta, jetzt MSCI Carbon Delta, eingegangen, um uns mit dem Climate-Value at Risk unseres Portfolios auseinander zu setzen und gegebenenfalls Auswirkungen auf das Portfolio frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern. Erste Stichprobenuntersuchungen des Portfolios haben ergeben, dass sich die klimafolgenbedingten finanziellen Risiken der Immobilien in den bankspezifischen Zielregionen in Grenzen halten und in den Wertansätzen risikoadäquat berücksichtigt sind, sodass in den nächsten zwei Jahren mit keinem erhöhten Risiko für unsere Kunden oder die Berlin Hyp zu rechnen ist.

Unsere Geschäftsstrategie setzt konsequent auf die Ausweitung grüner Finanzierungen und den ganzheitlichen Beratungsansatz für unsere Kunden. Für weitere Informationen zu Green Finance ,
→ siehe Chancen-, Prognose- und Risikobericht in unserem Geschäftsbericht 2019, ab Seite 36.

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. Daher gibt es mehrere verschiedene betriebliche Versorgungssysteme, die sich aus der Historie des Unternehmens ergeben. Es handelt sich dabei um Direktzusagen des Arbeitgebers, die komplett durch den Arbeitgeber finanziert werden. Gewährt werden je nach Versorgungsordnung Altersrente, vorgezogene Altersrente, Invalidenrente, Witwenrente sowie Waisenrente. Für detaillierte Informationen zu den Verbindlichkeiten, → siehe Geschäftsbericht 2019, Seite 83.

GRI 201-4 | Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

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

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016

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

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 (zum Beispiel sofortiger Verkauf des Bestands) zu treffen sind. Für weiterführende Informationen, → siehe Geschäftsbericht 2019, Seite 78.

Green Finance ist ein zentraler Aspekt der Unternehmensstrategie der Berlin Hyp. Mit den Emissionen von Green Bonds zur Refinanzierung von grünen Assets verfügt die Berlin Hyp seit 2015 über einen wichtigen Nachhaltigkeitsbaustein in ihrer Wertschöpfungskette und bietet Investoren somit einen Mehrwert, der über die Kreditwürdigkeit der Bank bzw. ihres Deckungsstocks hinausgeht. Green Bonds werden in Form von Grünen Pfandbriefen und Grünen Senior-Unsecured-Anleihen begeben. Die Finanzierung unter anderem von Green Buildings repräsentiert einen Teil der Nachhaltigkeitsmaßnahmen, die sich direkt auf unser Kerngeschäft bezieht: die gewerbliche Immobilienfinanzierung. Zur Förderung von Green Finance werden Darlehen für Green Buildings mit zehn Basispunkten incentiviert. Im Jahresreporting 2020 informieren wir über eine erneute Steigerung der CO₂-Einsparungen im Green-Finance-Portfolio sowie eine weitere Absenkung der Kriterien für Bürogebäude, → siehe www.berlinhyp.de. Das Ziel „20 Prozent des Darlehensportfolios grün bis Ende 2020“ haben wir bereits ein Jahr früher erreicht. Aktuell arbeiten wir an einem neuen ambitionierten Nachhaltigkeitsziel.

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 zu Auswirkungen und Zielen dieser Kapitalanlagen sind auf unserer Website zu finden:

→ www.berlinhyp.de

Unsere Erfahrung mit Green Bonds konnten wir im letzten Jahr verstärkt beim Verband deutsche Pfandbriefbanken (vdp) einbringen. Die Bank übertrug zunächst die Namensrechte Grüner Pfandbrief und Green Pfandbrief an den Verband und arbeitete im Anschluss zusammen mit anderen Pfandbriefbanken Mindeststandards für Grüne Pfandbriefe aus. Darüber hinaus unterstützte die Berlin Hyp weiter das 2017 etablierte News-Portal Sustainabonds. Außerdem ist die Berlin Hyp 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

Mit unserem Engagement für die Gemeinschaft, in der wir leben und arbeiten, leisten wir einen positiven Beitrag für das gesellschaftliche Umfeld der Berlin Hyp.

Im Rahmen unserer langjährigen Partnerschaft mit dem Kinderhaus Berlin-Mark Brandenburg e. V. unterstützen wir das soziale Wohlergehen für Kinder und Jugendliche und tragen zur Sicherung von Wohnraum und Gemeinschaft für diese Personen bei. 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.

Wir finanzieren unter anderem Immobilienprojekte, welche einen nachhaltig wirtschaftlichen Nutzen für unsere Umwelt und Umgebung sowie das Unternehmen haben. Hierzu zählen zum Beispiel Immobilienprojekte, welche auch infrastrukturelle Aufwertungen mit sich bringen und somit den gemeinschaftlichen Sinn unserer Gesellschaft, die direkte Umgebung und die Schaffung von Wohnraum fördern.

Darüber hinaus fördern wir die Finanzierung nachhaltiger Immobilien, was einen positiven Einfluss auf unsere Umwelt und das Klima hat. Wir treten hier als vertrauensvoller Partner mit unseren Kunden in den Dialog und setzen uns mit ihren Bedürfnissen und Wünschen individuell auseinander.

Für die Sparkassen wollen wir ein wertvoller Geschäftspartner sein und dauerhaft einen positiven Wertbeitrag zum Erfolg der Sparkassen-Finanzgruppe leisten. Als Verbundpartner stehen wir mit den Sparkassen in einem konstruktiven Dialog und stellen den Instituten ein umfassendes Spektrum an Produkten und Dienstleistungen zur Verfügung – zum Beispiel ImmoSchuldschein, ImmoAval, Immobilienbewertungen und vieles mehr.

GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016

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

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 dieser Organisationseinheit ist eine Stelle 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.

GRI 205-1 | Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

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 2019 keine Auffälligkeiten.

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

Im Berichtsjahr haben alle Mitarbeiter sowie der Vorstand an den webbasierten Schulungen Compliance (Grundlagen) und Betrug vorbeugen inklusive Korruptionsbekämpfung teilgenommen.

GRI 205-3 | Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Für das Jahr 2019 sind keine Korruptionsvorfälle bei der Berlin Hyp bekannt.

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016

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

Ergänzend zu unseren Maßnahmen in Bezug auf Korruption, Bestechung, Spenden und Sponsoring ist auch das Anbahnen oder Verabreden von Vereinbarungen zur Wettbewerbseinschränkung verboten. Mit Wettbewerbern geht die Berlin Hyp 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 wirtschafts-

kriminelle Handlungen getroffen. Hierzu nutzen wir nicht nur interne Möglichkeiten, sondern auch entsprechende externe Informationen. Für Angestellte, Kunden, Subunternehmer und Lieferanten haben wir ein externes Hinweisgebersystem („Whistleblowing“) eingeführt, sodass bei Verdacht illegalen oder unethischen Verhaltens anonym angezeigt und weiterverfolgt werden kann.

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

Im Berichtsjahr waren keine Verfahren anhängig oder in Vorbereitung.

GRI 207: Steuern 2019

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

Die Berlin Hyp mit ihrem Sitz in Berlin leistet einen Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Wohlergehen insbesondere im Land Berlin. Im Rahmen ihres Geschäftsmodells werden Einnahmen aus dem Zins- und Provisionsgeschäft erzielt und damit Gewinne, Gehälter der Mitarbeiter sowie Steuern bezahlt. Der Gewinn wird an die Alleinaktionärin Landesbank Berlin Holding, ebenfalls mit Sitz in Berlin, abgeführt.

GRI 207-1 | Steuerkonzept

Zwischen der Berlin Hyp und der Alleinaktionärin Landesbank Berlin Holding besteht aufgrund der strukturellen Gegebenheiten ein Gewinn- bzw. Ergebnisabführungsvertrag. Basierend auf diesem strukturellen Konstrukt ist eine detaillierte Betrachtung zu einer Steuerstrategie oder zu Ansätzen der Besteuerung nur begrenzt sinnvoll und wird hier nicht detaillierter aufgeführt. Für weitere Informationen zu unseren Steuern, → [siehe Geschäftsbericht 2019](#).

Ökologie

Die Berlin Hyp will die negativen ökologischen Auswirkungen ihres Geschäftsbetriebs so gering halten, wie es für ein Unternehmen der Finanzbranche angemessen ist. Dazu haben wir 2014 erstmalig eine Umweltpolitik formuliert und veröffentlicht. Diese Leitlinie gilt für die Betriebs- wie auch für die Produktökologie. Die Umweltpolitik wird jährlich vom Management überprüft und seit Beginn unseres Umweltmanagementsystems weiterentwickelt.

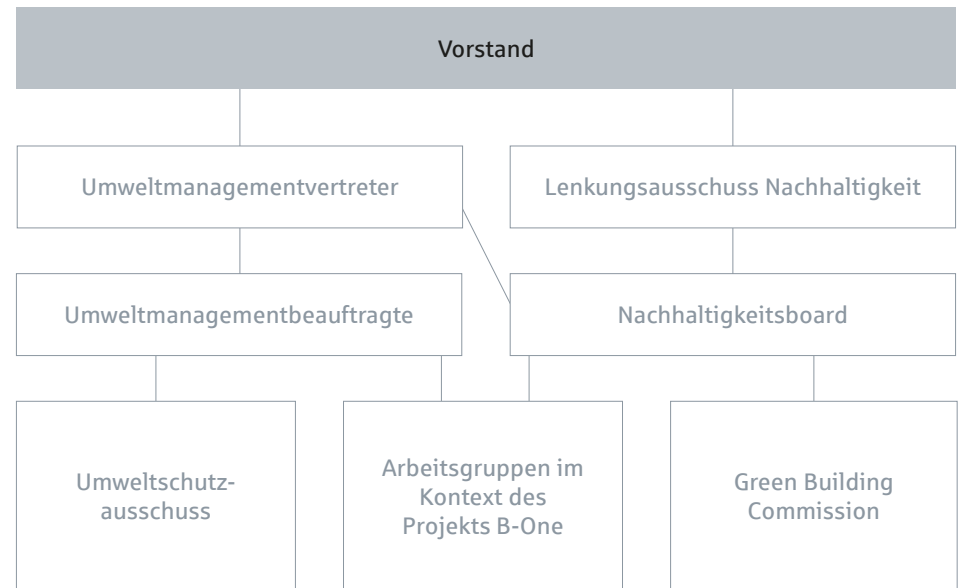
Alle Mitarbeiter erlangen im Rahmen verschiedener Veröffentlichungen über das Intranet sowie beispielsweise bei Schulungen zum Umweltmanagementsystem davon Kenntnis und tragen so die verbindliche Verpflichtung auf diese Grundsätze mit.

Alle Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit werden aus dem Kontext des Unternehmens heraus ermittelt, regelmäßig überprüft und bewertet. Die Fortschreibung des Umweltprogramms mit der Verankerung aller daraus abgeleiteten Umweltzielsetzungen ist ein dynamischer Prozess mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltleistung. Jährlich werden neue Maßnahmen aufgenommen.

Umweltmanagementsystem

Der Vorstand der Berlin Hyp verantwortet die Ausgestaltung und den Betrieb des Umweltmanagementsystems. Ihm berichten alle operativ Verantwortlichen des Umweltmanagements.

Organisationsstruktur UMS Berlin Hyp AG



¹ Die Aufgaben des Lenkungsausschusses Nachhaltigkeit wurden im Herbst 2019 durch das „Managementkomitee“ übernommen.

Unsere Umweltleistung steuern wir mittels spezifischer Umweltkennzahlen. Die im Bericht dargestellten Umweltkennzahlen repräsentieren die Geschäftstätigkeit der Berlin Hyp einschließlich der in- und ausländischen Standorte. 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.

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.

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, → [siehe www.berlinhyp.de](http://www.berlinhyp.de). 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.

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 (SDGs) an.

Das EMAS-Umweltmanagement der Berlin Hyp trägt auch dazu bei, bestimmte SDGs umzusetzen. Näheres dazu können Sie außerdem in der jährlichen Zusammenfassung und Berichterstattung zu allen wesentlichen Fakten, Zahlen und Erfolgen des Umweltmanagementsystems in unserer Umwelterklärung lesen, → siehe www.berlinhyp.de.

GRI 301: Materialien 2016

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

Zur Senkung des Rohstoffverbrauchs bzw. zur Verbesserung der Materialeffizienz hat die Berlin Hyp eine Reihe von Zielsetzungen festgelegt. Da der Materialeinsatz von Papier Auswirkungen auf die Umwelt hat, ermitteln wir zu diesem Aspekt die Verbrauchszahlen.

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

Das Geschäft der Berlin Hyp ist nicht als produzierendes Gewerbe einzustufen. In unserer Umwelterklärung berichten wir detaillierter zu benötigtem Material.

Papierverbrauch in kg

	2017	2018	2019	Veränderung zum Vorjahr in %
Kopierpapier	8.166	7.479	4.042	-46 %
Drucksachen und Sonstige	1.660	2.635	2.100	-20 %

Im Geschäftsbetrieb der Berlin Hyp ist als verwendetes Material vor allem Papier relevant. Die Zahlen für den Papierverbrauch basieren auf den neu beschafften Mengen. Der Anteil FSC-zertifizierter Papiere liegt insgesamt bei 83 Prozent. Im Berichtsjahr wurden zudem 17 kg an Recyclingpapier für Drucksachen beschafft. Darüber hinaus wurden 172 kg Papier für Geschäftsberichte, Kundennewsletter, Broschüren, 1.027 kg an sonstigen Papiererzeugnissen (Visitenkarten, Briefpapier und Briefumschläge) und 900 kg Kartonprodukte bestellt.

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

Als Büro- sowie Kopierpapier verwenden wir ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier.

GRI 302: Energie 2016

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

Im Mittelpunkt unseres betrieblichen Umweltmanagements stehen die Optimierung des Energie- und Ressourcenmanagements und der Einsatz erneuerbarer Energien zur konsequenten Reduktion betriebsbedingter Treibhausgasemissionen. Insbesondere das Gebäudemanagement bot uns in den letzten Jahren gute Ansätze, negative Umweltbelastungen zu minimieren.

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

Energieverbrauch

	2017	2018	2019	Veränderung zum Vorjahr in %
Stromverbrauch in MWh	2.665	2.838	2.490	-12
Dieseltreibstoff für Notstromaggregate in l	1.680	834	760	-9
Fernwärme für Raumheizung, Raumlufttechnik und Warmwasser in MWh	2.211	2.160	2.055	-5
Kraftstoffverbrauch der Dienstwagen in l	125.902	122.441	111.285	-9

Der Dieserverbrauch 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 2019 erfolgten nur Testläufe.

Seit 2017 beziehen alle deutschen Standorte nur noch Ökostrom.

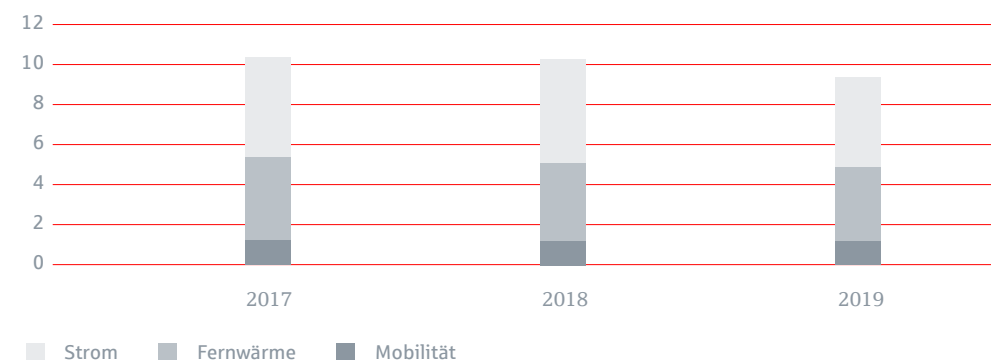
**GRI 302-2 | Energieverbrauch außerhalb der Organisation
 (UNGC: Prinzip 7, 8)**

Außerhalb der Organisation wird Energie insbesondere im Rahmen von Dienstreisen verbraucht. Wir erfassen hierzu den Flottenverbrauch und erhalten zusätzlich auch Daten zu den Bahn- und Flugreisen. Entstehende CO₂-Emissionen werden über das VfU-Tool berechnet und Flugreisen durch Offsetting-Zertifikate ausgeglichen, → siehe **Umweltmanagementsystem, ab Seite 23**.

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

Im Berichtsjahr wurden am Standort Berlin 8 MWh Energie für Strom und Wärme pro vollzeitbeschäftigtem Mitarbeiter verbraucht.

Energieeffizienz in MWh pro Mitarbeiter



Für Mobilität im Rahmen des Fuhrparks der Gesamtbank wurden im Berichtsjahr insgesamt 741 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 2019 ist die Nutzung der Fernwärme gesunken, detaillierte Werte finden Sie unter dem Angabe 302-1. Für den Rückgang sind unter anderem die sehr warmen Witterungsbedingungen vor allem in den Monaten Januar und Februar verantwortlich. Außerdem haben wir im Berichtsjahr sehr erfolgreich Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs umgesetzt.

GRI 303: Wasser und Abwasser 2018

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

Im Berichtsjahr gibt es in der Berlin Hyp keine umfangreichen Maßnahmen zur Wasserreduktion zu berichten. In Verbindung damit ist zu erwähnen, dass 2019 jede technische Maßnahme im Haus aufgrund unseres neu aufgesetzten Projekts B-One – des Neubaus – einzel-fallentschieden und aus Rentabilitätsgründen oft nicht mehr durchgeführt wurde. Weitergehende Informationen finden Sie in unserem Umweltprogramm, → siehe www.berlinhyp.de.

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. Unsere Standorte befinden sich nicht in Gebieten mit Wassermangel.

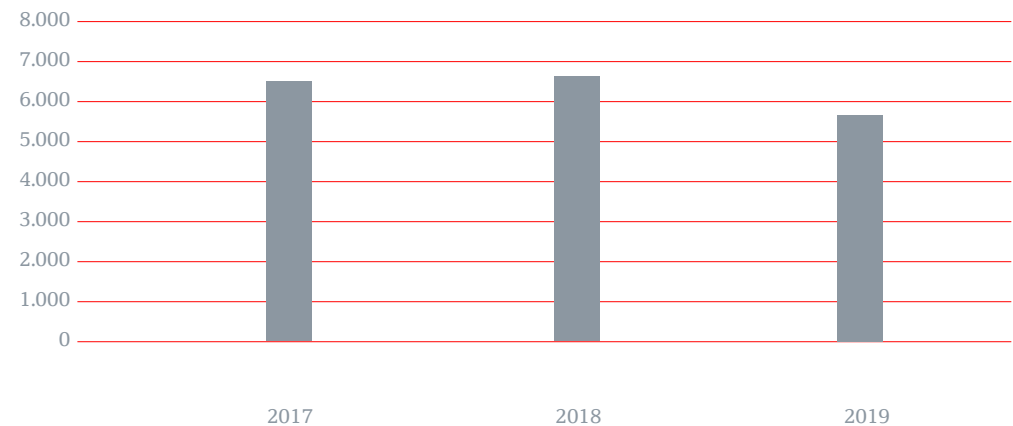
GRI 303-2| Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung

Die Berlin Hyp ist nicht im produzierenden Gewerbe tätig und berücksichtigt daher keine speziellen Auflagen, die über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehen. Allen notwendigen Meldevorschriften (Genehmigung für die Notstromaggregate) sowie den Auflagen der Genehmigung zur Einleitung von Abwässern in die öffentliche Kanalisation aus Kühlsystemen wird nachgekommen. Die Trinkwasserversorgung beziehen wir aus dem öffentlichen Netz, welches durch die regionalen Versorger zur Verfügung gestellt wird.

GRI 303-3| Wasserentnahme

Der Wasserverbrauch für 2019 liegt deutlich unter Vorjahresniveau. Hier schlagen sich Erfolge im sparsameren Umgang mit Wasser nieder. Bei den angegebenen Wassermengen handelt es sich um Trinkwasser aus dem öffentlichen Netz.

Volumen des entnommenen Wassers in m³



GRI 305: Emissionen 2016

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

Als einer der führenden Immobilienfinanzierer in Deutschland trägt die Berlin Hyp 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. Wir sind 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, → [siehe www.berlinhyp.de](http://www.berlinhyp.de).

Weitergehende Informationen zu unserem Umgang mit betriebsbedingten Emissionen finden Sie in unserer Umwelterklärung, → [siehe www.berlinhyp.de](http://www.berlinhyp.de).

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

Treibhausgasemissionen (THG) nach Scope 1, 2 und 3 in t CO₂

	2017	2018	2019	Veränderung zum Vorjahr in %
Scope 1 – direkte THG	237	208	207	-0,5
Scope 2 – indirekte THG (location based) ²	1.605	1.869	1.661	-11
Scope 2 – indirekte THG (market based) ²	452	337	354	+5
Scope 3 – THG der Lieferkette	515	657	691	+5
THG gesamt (Scope 2 location based)	2.358	2.734	2.559	-6
THG gesamt (Scope 2 market based)	1.205	1.203 ¹	1.252	+4

¹ 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.
² Die Erläuterung zu location based und market based finden Sie in unserer Umwelterklärung.

Emissionen, die durch notwendige Flugreisen entstehen, gleicht die Berlin Hyp durch den Kauf von Offsetting-Zertifikaten aus. Im Berichtsjahr wurden 300 t (2018: 304 t) CO₂-Äquivalente kompensiert.

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

Im Berichtsjahr wurden market based 2,06 und location based 4,20 t CO₂ pro vollzeitbeschäftigtem Mitarbeiter ausgestoßen. Hierin einbezogen wurden Scope 1, 2 und 3-Emissionen, jedoch keine Äquivalente für CH₄, N₂O und andere Gase.

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

Unsere gesamten CO₂-Emissionen im Berichtszeitraum haben sich geringfügig erhöht (market based).

Einen wesentlichen Beitrag zur Verminderung der indirekten Umweltauswirkung ihrer Geschäftstätigkeit leistet die Berlin Hyp mit der stetig steigenden Emission von Green Bonds. Im CO₂-Reporting (per 27. April 2020) unter → www.berlinhyp.de werden die Ergebnisse und die Methodologie zur Schätzung eingesparter CO₂-Emissionen durch die finanzierten Green Buildings dargestellt. Rechnerisch und je nach gewählter Benchmark werden mit jeder Million Nominalwert der Green Bonds zwischen 13,93 und 39,89 t CO₂ pro Jahr eingespart.

GRI 306: Abwasser und Abfall 2016

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

Die Berlin Hyp AG unterliegt als Gewerbebetrieb der Gewerbeabfallverordnung. Allerdings werden in der Berlin Hyp von bestimmten Abfällen nur so geringen Mengen erzeugt, dass diese mit den schon vorhandenen Abfallfraktionen entsorgt werden können.

Sie können daher mit dem „normalen“, das heißt gemischten, Siedlungsabfall erfasst und entsorgt werden. Alle Abfälle werden durch anerkannte Entsorgungsfachbetriebe regelmäßig entsorgt. Beauftragte Firmen müssen der Berlin Hyp nachweisen, dass sie den Status als Entsorgungsfachbetriebe innehaben.

Detaillierte Informationen finden Sie in unserer Umwelterklärung und unserem Umweltprogramm, → [siehe www.berlinhyp.de](http://www.berlinhyp.de).

Durch eine sinnvolle Nachnutzung und Zuführung zu Stoffkreisläufen versuchen wir aktiv, das Entstehen von Abfall zu vermeiden und den angefallenen Abfall zu reduzieren.

GRI 306-2 | Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

Die Abfallentsorgung bei der Berlin Hyp ist in einem Entsorgungskonzept geregelt. Detaillierte Informationen zu unserem Entsorgungssystem entnehmen Sie bitte dem Managementansatz 103 Abwasser und Abfall und unserer Umwelterklärung.

Auch für hauseigene technische Anlagen wenden wir das Prinzip der Abfallvermeidung an. Durch den internen Tausch von Kühlregistern konnte die Lüftungsanlage in Eigenregie repariert und optimiert werden.

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

	2017	2018	2019
Ungefährlicher Abfall	116.250	107.110	118.730
davon Abfall für Recycling	43.530	31.730	44.920
davon Abfall zur Entsorgung (inkl. Therm. Verwertung)	72.720	75.380	73.810
(inkl. Therm. Verwertung)	2.418	268	674
Gefährlicher Abfall	n. a.	1.260	860
EDV-Schrott ¹	21.840	10.050	12.330
Gesamtmenge an Abfällen	140.508	108.638	132.594

¹ Ab 2018 erfolgt eine Einzelerfassung des EDV-Schrotts.

Funktionsfähige Rechentechnik wird an die AfB gemeinnützige GmbH, Europas erstes gemeinnütziges IT-Unternehmen, gespendet. 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 Verwendungskreislauf zurückzuführen. Die Wiederverwendungsquote unserer abgegebenen IT-Produkte beläuft sich für 2019 auf 40 Prozent.

Seit der Umstellung unserer Drucker 2017 beziehen wir klimaneutrale Tonerkartuschen. Außerdem erfassen wir die Anzahl der verbrauchten Toner und können die dafür kompensierten Emissionen im Berichtsjahr 2019 mit 3,44 t CO₂-Äquivalenten beziffern. Im Gegensatz zu herkömmlichen Tonern, bei denen die komplette Catridge 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 2016

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

Das Einhalten von Umweltgesetzen und -vorschriften ist für die Berlin Hyp selbstverständlich. Dies wird von uns durch unser seit 2016 etabliertes Umweltmanagementsystem sichergestellt. Als gewerblicher Immobilienfinanzierer und damit Teil einer nichtproduzierenden Branche stehen wir nicht vor denselben Herausforderungen wie andere Unternehmen. Sicher ist allerdings, dass wir uns im Rahmen unseres Geschäftsfeldes richtlinien- und gesetzeskonform verhalten.

GRI 307-1 | Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

Im Berichtsjahr wurden keine Bußgelder gegen die Berlin Hyp verhängt. Außerdem wurden keine nichtmonetären Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegen die Bank ausgesprochen.

Soziales

Das wichtigste Kapital in einem Unternehmen sind seine Mitarbeiter. Als gewerblicher Immobilienfinanzierer gilt dies für die Berlin Hyp in besonders hohem Maße. Unser Verhalten untereinander ist von Wertschätzung, Respekt und Offenheit geprägt. Um dies künftig weiter für uns erhalten zu können, wollen wir unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld mit vielen Möglichkeiten bieten. Hierunter fallen für uns Sicherheit, Motivation und die Gesundheit unserer Mitarbeiter. Weiterhin wollen wir ihre Leistungsfähigkeit sowie ihre Qualifikation fördern und auch für Nachwuchskräfte ein attraktiver Arbeitgeber bleiben.

Ein gesundes Geschäft braucht zudem ein gesundes Umfeld. Diese einfache Erkenntnis macht Corporate-Citizenship-Aktivitäten so wichtig. Wir arbeiten beispielsweise mit dem Kinderhaus Berlin-Mark Brandenburg e.V. zusammen, unterstützen Freiwilligenarbeit, zum Beispiel durch einen Social Day oder das Programm SeitenWechsel, und fördern den Betriebssport und Aktivitäten im Bereich bildender Künste.

GRI 401: Beschäftigung 2016

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

Ziel ist die dauerhafte Bindung der in persönlicher und fachlicher Hinsicht passenden Mitarbeiter an unser Unternehmen und die adäquate Besetzung von offenen Stellen in angemessener Zeit. Die strategische Ressourcenplanung steuert die quantitative und qualitative Personalausstattung der Bankbereiche. Diese soll die Funktions- und Zukunftsfähigkeit der Berlin Hyp sicherstellen und wurde 2019 aufgrund von neuen regulatorischen Anforderungen und aufbauorganisatorischen Veränderungen angepasst.

Zur Deckung des Personalbedarfs nutzen wir verschiedene Quellen, wobei der internen Besetzung gegenüber der externen Besetzung von Stellen der Vorrang gewährt wird. Neben der internen Jobbörse veröffentlicht die Berlin Hyp digitale Stellenausschreibungen in öffentlich zugänglichen Medien.

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. Zusätzlich bietet die Berlin Hyp den Direkteinstieg nach Studienabschluss an.

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 Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaft. Gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen zur Veränderung dieser Kennzahlen werden eingeleitet.

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

Basierend auf durchschnittlich 583,3 Mitarbeitern lag die Fluktuationsquote im Berichtsjahr bei 4,3 Prozent (2018: 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.

Anteil der Altersgruppen an der Gesamtfluktuationsrate in %

	2018	2019
Altersgruppe		
bis 30	16	0
30–49	20	40
Über 49	64	60

Neueinstellungen nach Geschlecht

	Frauen			Männer		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Mitarbeiter	4	6	12	7	11	12
Trainees	4	1	2	5	7	2
Dual Studierende	0	0	0	3	2	1
Werkstudenten ¹	n.a.	7	7	n.a.	8	6
Praktikanten ¹	n.a.	3	1	n.a.	1	4

¹ Praktikanten und Werkstudenten werden ab dem Jahr 2018 erfasst.

Neueinstellungen nach Altersgruppe

	2018			2019		
	Bis 30	30–49	Über 49	Bis 30	30–49	Über 49
Mitarbeiter	4	8	5	2	20	2
Trainees	6	2	0	3	1	0
Dual Studierende	2	0	0	1	0	0
Werkstudenten	13	2	0	13	0	0
Praktikanten	4	0	0	4	1	0

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.

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		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Anspruch ¹	22	14	19	20	20	15
Wahrgenommen ²	21	13	16	16	13	11
Rückkehr nach Elternzeit ³	14	9	7	8	12	8
Rückkehrrate in %	100	100	100	100	100	100
Davon im Unternehmen verblieben ⁴	13	9	6	8	12	8
Verbleibrate in %	93	100	86	100	100	100

¹ Summe der Neuansprüche (Geburt eines Kindes) und der Altansprüche (bereits in Elternzeit befindliche Mitarbeiter).

² Mitarbeiter, welche mind. einen Monat Elternzeit (ruhendes Arbeitsverhältnis) genommen haben.

³ Mitarbeiter, welche nach Beendigung einer Elternzeit im Berichtsjahr wieder in einem Arbeitsverhältnis waren.

⁴ Mitarbeiter, welche zwölf Monate nach Beendigung einer Elternzeit im Berichtsjahr in einem (arbeitgeberseitig) ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016

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

Die Führungskultur der Berlin Hyp zeichnet sich durch Wertschätzung, Zielorientierung, langfristige Sicherheit und weitreichende Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume für alle Mitarbeiter aus. Die Führungskräfte haben eine besondere Rolle bei der Umsetzung des unternehmerischen Leitbilds im Unternehmensalltag. Zudem tragen

sie zur Unterstützung der Mitarbeiter bei ihrer Entwicklung entlang ihrer individuellen Berufs- und Lebensphasen bei. Dieser Anspruch liegt der Personalstrategie zugrunde, die damit die Gesamtstrategie der Berlin Hyp unterstützt.

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 Mitbestimmungsgesetz 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 2018

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

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

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.

Das Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX ist in einer im Jahr 2019 neu gestalteten Betriebsvereinbarung geregelt. Das BEM-Support Team fungiert dabei als zentrale Schaltstelle für diesen Themenbereich im Unternehmen. Es besteht aus zwei Mitarbeitern des Bereichs Personal, zwei Mitgliedern des Betriebsrats und zwei Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretung. Durch die Einbindung von externer Fachkompetenz bei der konkreten Durchführung der BEM-Einzelfahrten unterstützen wir die Mitarbeiter bei der Überwindung von Arbeitsunfähigkeit, dem Vorbeugen erneuter Arbeitsunfähigkeit und dem dauerhaften Erhalt des Arbeitsverhältnisses.

Für die im Ausland ansässigen Mitarbeiter wird die jeweilige Landesgesetzgebung beachtet. Einmal jährlich gibt es an den ausländischen Standorten Begehungen sowie beratende Gespräche.

GRI 403-1 | Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Alle Mitarbeiter der Berlin Hyp sind im Arbeitsschutzausschuss repräsentiert. So treffen sich vierteljährlich Vertreter des Gesundheitsmanagements, 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 sowie Ergebnisse und Erkenntnisse der zyklischen Begehungen.

GRI 403-2 | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

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

mit den Sicherheitsbeauftragten Begehungen durch. Beide Formen der Beauftragten sind geschult und testiert.

Darüber hinaus koordiniert und kontrolliert die Haustechnik der Bank die regulatorischen Anforderungen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Prüfprotokolle etc. werden unter anderem im regelmäßigen Audit nach EMAS verifiziert.

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 Untersuchungen. Sind Beschwerden bereits aufgetreten wird der Arbeitsplatz individuell ergonomisch gestaltet.

Mitarbeiter können jederzeit den Arbeitsschutzbeauftragten, den Betriebsarzt oder den Betriebsrat ansprechen, wenn eine mögliche arbeitsbedingte Gefahr oder eine eventuell gefährliche Situation entsteht. Daraufhin wird die Situation bewertet, eine Gefährdungsanalyse erstellt und wenn nötig der Arbeitsschutzausschuss bzw. Betriebsrat informiert. Der Arbeitsschutz agiert hier in direkter Berichtslinie mit dem Vorstand und verfügt über eine eigenes Budget, um zum Beispiel adhoc Maßnahmen zu initiieren.

GRI 403-3 | Arbeitsmedizinische Dienste

Der arbeitsmedizinische Dienst wird von einem externen Betriebsarzt wahrgenommen.

Der Betriebsarzt steht bei Problemen oder Schwierigkeiten, die mittelbare oder unmittelbare Auswirkungen am Arbeitsplatz haben können (zum Beispiel ergonomische Probleme, Fragen im Zusammenhang mit der Bildschirmarbeit) zur Verfügung. Sprechstunden und Kontaktdaten des Arztes sind im Intranet veröffentlicht. Er führt darüber hinaus auch die jährliche Grippeimpfung und die Check-up-Untersuchung für Mitarbeiter durch (siehe GRI 403-6).

GRI 403-4 | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Berlin Hyp hat kein Managementsystem für den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Mitarbeiter werden über Veröffentlichungen im Intranet, Aushänge in der Bank und das Handbuch zum Arbeitsschutz informiert.

Alle Mitarbeiter der Berlin Hyp sind im Arbeitsschutzausschuss repräsentiert. So treffen sich vierteljährlich Vertreter des Gesundheitsmanagements, des Betriebsrats, Schwerbehindertenvertreter sowie der Sicherheitsbeauftragte und Brandschutzbeauftragte 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 sowie Ergebnisse und Erkenntnisse der zyklischen Begehungen.

GRI 403-5 | Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Mitarbeiter, die Ersthelfer oder Brandschutzhelfer sind, werden sofern möglich inhouse über Dritte geschult. Die Sicherheitsbeauftragten wurden 2019 ebenfalls hausintern geschult und testiert.

Alle Mitarbeiter werden jährlich gemäß Handbuch zum Arbeitsschutz unterwiesen. Mitarbeiter, die Räume betreten, die beispielsweise Löschgasen unterliegen, erhalten eine gesonderte Schulung. Außerdem findet alle zwei Jahre eine Räumungsübung statt.

Im Berichtszeitraum hat der Betriebsarzt zwei Ergonomieworkshops im Unternehmen durchgeführt. Darüber hinaus wurden bei Mitarbeiterworkshops im Rahmen des Gesundheitstages Strategien zu den Themen Resilienz und Stressbewältigung vermittelt.

GRI 403-6 | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Unsere Gesundheitsförderung umfasst Angebote zum Abbau von gesundheitlichen Belastungsrisiken und zur Stärkung der Selbstbestimmung durch die Förderung des sozialen und individuellen Gesundheitsbewusstseins. Die folgenden Angebote sind im Intranet veröffentlicht und für alle Mitarbeiter zugänglich:

- **Kostenfreie externe Beratung (EAP):** Dieses Angebot bezieht sich auf alle beruflichen und privaten Themen und wird ergänzt durch einen Informations- und Vermittlungsservice rund um das Thema Familie. Auch die Angehörigen des betroffenen Mitarbeiters können das Angebot kostenfrei nutzen.
- **Massageservice:** Am Standort Berlin bietet eine Physiotherapiepraxis an grundsätzlich vier Wochentagen in unseren Geschäftsräumen ihre Dienstleistung an. Die Behandlung erfolgt außerhalb der Arbeitszeit, die Kosten trägt der Mitarbeiter.
- **Grippeimpfung:** Am Standort Berlin wird jährlich durch den Betriebsarzt eine Grippeimpfung angeboten. Die Kosten trägt die Berlin Hyp.
- **Check-up-Untersuchung und Beratung für Mitarbeiter:** Alle zwei Jahre können unsere Mitarbeiter kostenfrei beim Betriebsarzt einen Check-up in Anspruch nehmen. Dabei werden persönliche Risikofaktoren abgeklärt, präventive Vorsorgemöglichkeiten erörtert sowie Empfehlungen zu weiteren Untersuchungen beim Haus-/Facharzt ausgesprochen.

Im Berichtszeitraum haben wir einen Gesundheitstag veranstaltet. Ziel 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 über 25 Jahren werden sportliche Veranstaltungen und Aktivitäten für mehr Fitness und Teamgeist durch die Berlin Hyp finanziell gefördert.

GRI 403-7 | Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

Grundsätzlich verfügt die Berlin Hyp nur über Büroarbeitsplätze. Somit gibt es im Unternehmen 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.

Regelmäßige Begehungen sichern frühzeitig das Erkennen von potenziellen Gefahren.

An den Niederlassungen und Repräsentanzen wird darüber hinaus eine Vor-Ort-Begehung und Unterweisung durchgeführt. Perspektivisch wird die vorhandene Betriebsvereinbarung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung um das Thema der physischen Gefährdungsbeurteilung ergänzt.

GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016

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

Für die Berlin Hyp ist die Aus- und Weiterbildung von Führungskräften und Mitarbeitern besonders wichtig, denn nur so wird die Leistungsfähigkeit erhalten und die individuelle Leistungsbereitschaft gefördert.

Der Funktionszyklus der Personalentwicklung besteht hierbei aus den grundsätzlichen Schritten der Bedarfsidentifikation, Zielfestsetzung, Planung, Durchführung sowie der Erfolgskontrolle und Transfersicherung zur jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme. Die Führungskräfte steuern diesen Prozess gemeinsam mit ihren Teams und einzelnen Mitarbeitern. Der Bereich Personal unterstützt sie hierbei. Auf Grundlage von regelmäßigen Feedbackgesprächen sowie der aktuellen und zukünftigen Aufgabenstruktur initiieren und begleiten sie demnach bedarfsorientierte Entwicklungsmaßnahmen von Mitarbeitern und Organisationseinheiten. Ziele aller Entwicklungsmaßnahmen, die mit durchschnittlich 3,5 Tagen pro Jahr für die Belegschaft festgelegt wurden, sind:

- 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.

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

Im Berichtsjahr haben sich Mitarbeiter durchschnittlich 26,39 Stunden (2018: 26,95) und Führungskräfte 37,35 Stunden (2018: 39,75) aus- und weitergebildet.

Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht 2019

	Frauen	Männer
Durchschnittliche Stunden pro Kopf	24,37	26,79

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 befanden sich im Berichtsjahr 21 Trainees und acht Dual Studierende in einem Ausbildungsprogramm. 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, zum Beispiel der Immobilienökonomie, bewerben. Im Jahr 2019 wurde ein Studienplatz durch einen männlichen Bewerber besetzt, Bewerberinnen gab es nicht. Bewerbungen auf einen Mentoring-Platz wurden nicht eingereicht.

Die Spitzenqualifizierung umfasst darüber hinaus auch die Förderung nebenberuflicher Studienabschlüsse aller weiteren Mitarbeiter sowie die für die spezifischen Qualifizierungsbedarfe der zweiten Ebene geeigneten Maßnahmen.

Als Weiterentwicklung des „Cafeteria-Modells“ wurde 2019 die „Lernwelt für Führungskräfte“ implementiert. Das ganzheitliche Entwicklungs-

programm verfolgt einen systemischen Ansatz, in dem organisationales Lernen im Vordergrund steht. Abgeleitet aus den strategischen Anforderungen der Berlin Hyp an Führung, den individuellen Bedarfen der Führungskräfte – unter anderem aus dem 270 Grad-Feedback abgeleitet – sowie lerntheoretischen Erkenntnissen ist es Ziel, durch begleitetes Prozesslernen anhand konkreter Führungssituationen Unterstützung in den aktuellen Veränderungsprozessen zu geben und dadurch nachhaltig eine moderne und strategieunterstützende Führungskultur zu stärken.

Kollegen aus allen Hierarchiestufen lernen in unterschiedlichen Qualifizierungsmethoden neue agile Arbeitsmethoden kennen, die es im Zuge zunehmender Digitalisierung bedarf.

Zur Unterstützung der strategischen Ressourcenplanung werden auf Basis einer Betriebsvereinbarung in Einzelfällen Vorruhestands- und Aufhebungsvereinbarungen angeboten. Mitarbeiter, die ihr Arbeitsverhältnis mittels Aufhebungsvereinbarung beenden werden, können eine von der Berlin Hyp finanzierte Newplacement-Beratung in Anspruch nehmen. Diese hat das Ziel, dem Mitarbeiter schnellstmöglich adäquate neue Berufsperspektiven zu eröffnen.

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

Im jährlichen Auswertungsprozess zu den Zielvereinbarungen des Vorjahres erhalten alle Mitarbeiter ein Feedback zur Erreichung ihrer Leistungsziele. Im Jahr 2019 wurde der Prozess insofern weiterentwickelt, als dass die Ziele ab 2020 auch um eine Verhaltenskomponente erweitert werden, die dann in den jährlichen Feedbackprozess inkludiert wird.

Zudem erhalten alle Führungskräfte des Unternehmens alle zwei Jahre durch das 270 Grad-Feedback eine systematische Rückmeldung zu ihrem Führungsverhalten.

Die Ausbildungsetappen im dualen Studium und im Traineeprogramm werden jeweils durch Feedback der Fachbereiche und der zentralen Ausbildungsverantwortlichen begleitet.

Für die Einführung ab 2020 wurde zudem ein Perspektivgespräch entwickelt, welches jederzeit freiwillig durch die Mitarbeiter oder Führungskräfte zur Besprechung der jeweiligen Entwicklungsperspektiven initiiert werden kann.

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016

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

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

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

Die Richtlinie setzt den Rahmen, um Vielfalt zu fördern. So haben wir für die zweite und dritte Managementebene Zielgrößen für die Mindestzahl von weiblichen Führungskräften festgelegt → **siehe dazu auch GRI 405-1.**

Die Berlin Hyp strebt an, die gleichberechtigte Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Führungspositionen noch

stärker in die Unternehmenskultur zu integrieren.

Dies soll beispielsweise erreicht werden durch:

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

Um dies zu erreichen, haben wir unter anderem 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 Beurteilungskriteriums bzgl. des Verhaltens von Führungskräften zur Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Mitarbeitergespräch

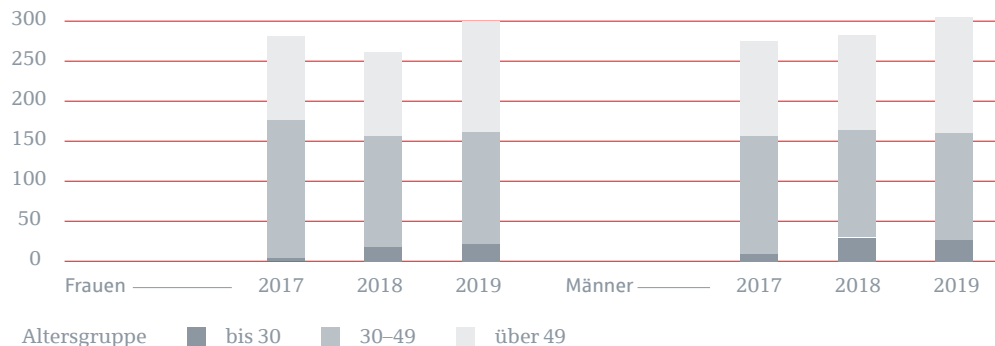
Mit der 2020 geplanten Einführung eines Bewerbermanagementtools soll der angemessene Einbezug weiblicher Bewerber in allen Stellenbesetzungsverfahren der Berlin Hyp systematisch erfasst und ausgewertet werden.

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

Der Vorstand setzte sich im Berichtsjahr aus drei männlichen Mitgliedern zusammen. 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 besteht aus zehn Vertretern der Anteilseigner und fünf Vertretern der Arbeitnehmer. Die Berlin Hyp hat ihr Ziel, dass im Aufsichtsrat mindestens zwei Frauen vertreten sind, zurzeit erfüllt. Zum 31. Dezember 2019 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 überschritten. In der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands (Abteilungsleitung) ist die Frauenquote im Vergleich zum Vorjahr um rund drei Prozentpunkte auf 24,4 Prozent gestiegen. Die bis 2020 zu erreichende Zielgröße von 30 Prozent ist damit weiter unterschritten. Die Zielgrößen werden nach Abschluss des Projekts „Organisation und Rollenprofile der Zukunft“ überprüft und ggf. angepasst. Insgesamt beträgt der Anteil an Frauen in Führungspositionen über alle Führungsebenen in der Berlin Hyp 27,4 Prozent. Im Berichtsjahr lag die Frauenquote zum Stichtag 31. Dezember 2019 in der gesamten Belegschaft bei 49,7 Prozent (2018: 49,1 Prozent). Im Jahr 2019 betrug die Schwerbehindertenquote 6,3 Prozent (2018: 6,6 Prozent).

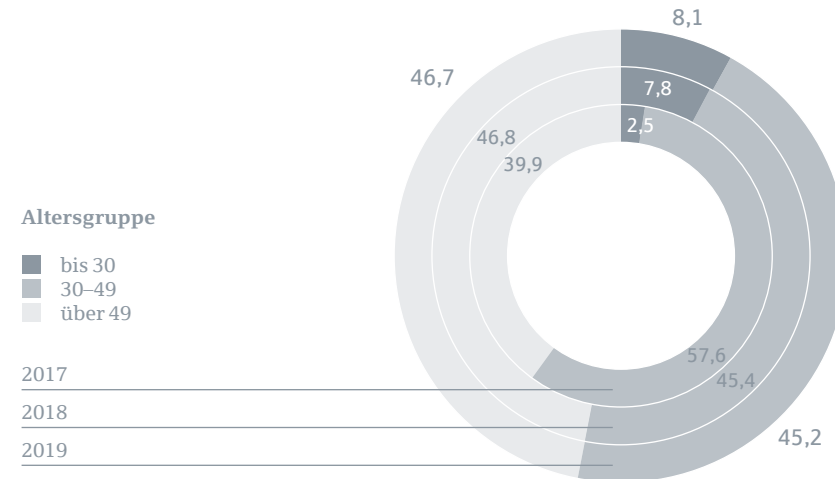
Altersstruktur



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

Altersstruktur

Anteil an Mitarbeitern gesamt in %



¹ Im Jahr 2017 sind Nachwuchskräfte (Trainees, Dual Studierende, Praktikanten und Werkstudenten) nicht in der Berechnung enthalten. Seit 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

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 Vergütungs-

festlegung anhand objektiv gewichteter Bewertungskriterien. Mit diesen beiden Entgeltregelungen wird eine gerechte, transparente und diskriminierungsfreie Entlohnung sichergestellt.

GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016

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

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.

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

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

2019 wurden keine Vorfälle gemeldet.

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016

GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) (UNGC: Prinzip 3)

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 (zum Beispiel Arbeitsschutz, Gleichberechtigung, Diskriminierungsschutz, Einhaltung von Arbeitnehmerschutzrechten). Er trägt daher in seiner Rolle als Vertretungsorgan der gesamten Belegschaft (außer Leitende Angestellte) zur Einbindung der Mitarbeiter in das Nachhaltigkeitsmanagement bei. Der Sprecherausschuss nimmt diese Rolle für die Leitenden Angestellten wahr.

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

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 2016

GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) (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.

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

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

Die 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. Wir dürfen dazu auch den Fortschritt des Aktionsplans unangekündigt überwachen. Verstöße gegen die Vorgaben aus dem Code of Conduct sind im Rahmen eines Aktionsplans zu beheben. Werden die Kriterien weiterhin verletzt, kann dies zu einer Beendigung des Vertragsverhältnisses führen.

GRI 412-1 | Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die 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.

GRI 412-3 | Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft 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 haben wir Anforderungen und Vorgehensweisen festgelegt, um verantwortlich mit ökologischen und sozialen Risiken sowie Risiken aus einer mangelhaften Unternehmensaufsicht in unserem Regelgeschäft umzugehen. Geschäftliche Aktivitäten in Bezug auf bestimmte kritische Branchen wurden von der Berlin Hyp ausgeschlossen.

GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016

GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) (UNGC: Prinzip 1, 2)

Mit unserem gemeinnützigem Engagement kommen wir mit vielen Menschen außerhalb unseres Unternehmens in Kontakt und erzielen öffentliche Aufmerksamkeit. Dieses Engagement kann auch in Verbindung mit bewegenden Ereignissen oder menschlichen Schicksalen stehen. Gleichzeitig sind die von der Berlin Hyp zur Verfügung gestellten Ressourcen begrenzt und müssen sorgsam und ergebnisorientiert eingesetzt werden. Diese Richtlinie legt deshalb Definitionen, Themen

und Verantwortlichkeiten fest – auch um den organisatorischen Aufwand gering zu halten.

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 gemeinnütziges Engagement in Anlehnung an die Systematik der London Benchmark Group. Das bedeutet, dass alle wesentlichen Engagementsaufwendungen („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.

Die Berlin Hyp hat ihr gesellschaftliches Engagement auf die Themen Förderung von benachteiligten Kindern und Jugendlichen und auf die Förderung des Breitensports fokussiert. Damit wollen wir einen Beitrag dazu leisten, dass benachteiligte Kinder und Jugendliche in einem Rahmen aufwachsen können, der ihnen die nötige materielle und soziale Sicherheit gibt, ihre Lebenspotenziale voll zu entfalten. Des Weiteren wollen wir unsere Mitarbeiter ermuntern, einen Teil ihrer gesundheitlichen Entwicklung in die eigene Hand zu nehmen und über sportliches Engagement zu einem verbesserten Körpergefühl und Gesundheitsbewusstsein zu kommen.

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

Die Beiträge der Berlin Hyp zur Gesellschaft sind vielfältig: Unsere Produkte und Dienstleistungen, aber auch Löhne und Gehälter, Steuern und Abgaben oder unsere Beschaffungsvorgaben tragen zur gesellschaftlichen Entwicklung bei. Mit unserem gesellschaftlichen Engagement

(Corporate Citizenship) wollen wir diese Verankerung der Berlin Hyp in der Gesellschaft weiter stärken. Gemeinnütziges Engagement ist damit originärer Teil unserer Geschäftstätigkeit, der uns auch hilft, die Berlin Hyp vor Ort für Kunden, Nachbarn und potenziell neue Mitarbeiter als verantwortlicher Teil der Gesellschaft sichtbarer und erlebbarer zu machen.

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. Negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften, zum Beispiel aufgrund von Produktionstätigkeiten, entstehen bei unserer Tätigkeit als gewerblicher Immobilienfinanzierer nicht. Programme für die Bewertung derartiger Auswirkungen existieren daher nicht.

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016

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

Im Berichtsjahr 2019 wurde ein Nachhaltigkeitsfragebogen für Lieferanten entwickelt. Dieser wird zusammen mit dem On-Boarding eines neuen Lieferanten versendet. Zu den größten Dienstleistern der Berlin Hyp zählen IT-Dienstleister und Lieferanten für IT-Ausstattung und Büromaterialien. Basierend darauf, dass wir keine Produktionsstätte sind, sind die Einflussmöglichkeiten der Berlin Hyp auf ihre Lieferanten als sehr gering einzuschätzen.

Für weitere Informationen, → [siehe Managementansatz Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte, Seite 41.](#)

GRI 414-1 | Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet 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 Berichtsjahres haben 97 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. Im Berichtsjahr 2019 haben wir im Rahmen eines Lieferantenjahresgesprächs verschiedene Inhalte der Anlage E, unserer Nachhaltigkeitsvereinbarung für Auftragnehmer und Lieferanten, und darüber hinaus viele Impulse aus dem Umweltmanagement abgefragt. Es ist geplant, weitere Lieferantenjahresgespräche zu führen, in denen die Nachhaltigkeitsthemen einen festen Platz erhalten sollen.

GRI 415: Politische Einflussnahme 2016

GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) (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 7](#).

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 2016

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

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.

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

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

Für das Jahr 2019 sind keine Verstöße bekannt.

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

Für das Jahr 2019 sind keine Verstöße bekannt.

GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016

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

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 erfolgt sorgfältig, gesetzeskonform und nach klaren Regeln, 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 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, 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) entsprechend – in der Regel bei der Einstellung – 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 Beschäftigten 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 und den Verlust von Kundendaten

Im Jahr 2019 gingen keine begründeten Beschwerden im Zusammenhang mit dem Schutz von Kundendaten ein.

GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016

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

Als gewerblicher Immobilienfinanzierer haben wir eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung ordnungsgemäßer Geschäftspraktiken. Basierend darauf fungiert unsere Bereich Compliance als zentraler Schnittstellenbereich zu allen weiteren Bankbereichen. Der Compliance-Bereich berichtet regelmäßig direkt an den Vorstandsvorsitzenden.

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 nichtmonetären Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegen die Bank ausgesprochen.

Impressum

Über den GRI-Bericht 2019

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 haben wir gemeinsam mit den verschiedenen Stakeholder-Gruppen bestimmt. Der Bericht 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, finden Sie auf unserer Website, → siehe www.berlinhyp.de.

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

Beratung, Text und Satz

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Veröffentlicht am: 30. Juni 2020

