

Partnerschaft ist unser Fundament

**Berlin Hyp**



# Nachhaltigkeit bei der Berlin Hyp AG

GRI-Bilanz 2017

# Inhalt

<b>Allgemeine Angaben</b>	<b>3</b>	<b>Themenspezifische Angaben</b>	<b>14</b>
Organisationsprofil	4	<b>Ökonomie</b>	<b>15</b>
Strategie	7	Wirtschaftliche Leistung	16
Ethik und Integrität	9	Indirekte ökonomische Auswirkungen	17
Führung	10	Korruptionsbekämpfung	18
Einbindung von Stakeholdern	11	Wettbewerbswidriges Verhalten	19
Berichtsprofil	12	<b>Ökologie</b>	<b>20</b>
		Materialien	22
		Energie	22
		Wasser	24
		Emissionen	24
		Abwasser und Abfall	25
		Umwelt-Compliance	26
		<b>Gesellschaft</b>	<b>27</b>
		Beschäftigung	30
		Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis	31
		Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	31
		Aus- und Weiterbildung	32
		Vielfalt und Chancengleichheit	33
		Gleichbehandlung	34
		Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	34
		Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	35
		Lokale Gemeinschaften	36
		Soziale Bewertung der Lieferanten	36
		Politische Einflussnahme	37
		Marketing und Kennzeichnung	37
		Schutz der Kundendaten	38
		Sozioökonomische Compliance	39
		<b>Impressum</b>	<b>40</b>



Die vorliegende GRI-Bilanz entspricht den Standards (2016) der Global Reporting Initiative (GRI) und wurde in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ erstellt. Die Bilanz dient gleichzeitig als Fortschrittsbericht der Berlin Hyp zum Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC).

## GRI-Inhaltsindex

GRI 101 | Grundlagen

**GRI 102 | Allgemeine Angaben**

## Organisationsprofil

### GRI 102-1 | Name des Unternehmens

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, Zins-sicherungsprodukte, Finanzierungsprodukte für Baumaßnahmen (Bau-träger und Developer), Geschäftsgirokonten, Betriebsmittelkredite, Tages- und Termingelder sowie Wertermittlungen und Zahlungsverkehrs-dienstleistungen an.

Als Verbundpartner und Kompetenzzentrum für die gewerbliche Immobili-enfinanzierung der Sparkassen leistet die Berlin Hyp neben dem Ange-bot von Konsortialfinanzierungen und der Unterstützung im Wertermitt-lungs- und Restrukturierungsbereich vor allem mit Produkten wie dem besicherten „ImmoSchuldschein“, „ImmoKonsortial“ und „ImmoAval“ einen besonderen Mehrwert für die Sparkassen.

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

Mit der Emission von Green Bonds zur Refinanzierung von grünen Finan-zierungen verfügt die Berlin Hyp über einen weiteren wichtigen Nachhal-tigkeitsbaustein in ihrer Wertschöpfungskette. Für weitere Informationen zu Green Finance → [siehe Managementansatz Wirtschaft Seite 15](#).

### GRI 102-3 | Ort des Hauptsitzes

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 Amster-dam, Paris und Warschau. Von uns finanzierte Immobilien sind in folgen- den Ländern zu finden:

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

### GRI 102-5 | Rechtsform und Eigentümerstruktur

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

### GRI 102-6 | Bediente Märkte

Die Berlin Hyp ist auf großvolumige Immobilienfinanzierungen in Europa spezialisiert und entwickelt individuelle Finanzierungslösungen für pro-fessionelle Investoren und Wohnungsunternehmen. Als Verbundunter-nehmen der deutschen Sparkassen stellt sie diesen Instituten ein umfas-sendes Spektrum an Produkten und Dienstleistungen zur Verfügung.

Die Berlin Hyp refinanziert sich hauptsächlich über den Kapitalmarkt. Sie tritt hierbei als Emittentin von Hypotheken- und Öffentlichen Pfand-briefen sowie Senior Unsecured und Nachrangschuldverschreibungen auf. Mit der Emission von Green Bonds ist die Bank zudem auf dem Markt für nachhaltige Kapitalanlagen aktiv (→ [siehe dazu auch GRI 102-2](#)).

### Wesentliche Marktaktivitäten

in Mio. €	2015	2016	2017
Hypothekendarlehen	17.898	18.125	20.082
Kommunaldarlehen	2.652	1.228	764
Green Building-Finanzierungen	1.037	1.841	2.649
Green Bond Emissionen	500	1.000	2.000

### GRI 102-7 | Größenordnung der Organisation

Im Jahr 2017 erwirtschaftete die Berlin Hyp AG ein Betriebsergebnis nach Risikovorsorge von 184,4 Mio. € und wies eine Bilanzsumme von 27,1 Mrd. € aus. Die anrechenbaren Eigenmittel lagen zum 31.12.2017 bei 1,41 Mrd. €. Detaillierte Angaben zur wirtschaftlichen Entwicklung, der Konzernstruktur oder Wettbewerbsposition finden sich im Geschäftsbericht (→ siehe auch GRI 102-4 und 102-6).

### Wesentliche Unternehmenskennzahlen

	2015	2016	2017
Betriebsergebnis nach Risikovorsorge (in Mio. €)	124,0	120,1	184,4
Bilanzsumme (in Mio. €)	28.544	26.354	27.123
Hartes Kernkapital (CET1) (in Mio. €)	1.007	1.076	1.145
Harte Kernkapitalquote (in %)	13,3	13,5	12,5
Mitarbeiter	576	585	589

### GRI 102-8 | Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter (UNGC: Prinzip 6)

#### Mitarbeiter nach Region

	2015	2016	2017
Anzahl der Mitarbeiter <sup>1</sup>	576	585	589
davon in Berlin	530	538	539
davon in deutschen Geschäftsstellen	35	37	38
davon in Polen	4	4	4
davon in den Niederlanden	4	4	4
davon in Frankreich	3	2	4

<sup>1</sup> Ohne Vorstand

#### Mitarbeiter nach Geschlecht und Beschäftigungsverhältnis

	Frauen			Männer		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Anzahl der Mitarbeiter	292	292	292	284	293	297
davon befristete Verträge <sup>1</sup>	9	8	12	17	12	18
Vollzeit	180	178	179	267	277	278
Teilzeit	112	114	113	17	16	19
Tariflich Beschäftigte	150	152	144	82	80	74
Außertariflich Beschäftigte	142	140	148	202	213	223

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

**GRI 102-9 | Lieferkette**

Das Beschaffungsvolumen der Berlin Hyp beträgt insgesamt 23,75 Mio. €, wobei rund 93 Prozent der Waren und Dienstleistungen von Unternehmen mit Sitz in Deutschland bezogen werden. Die restlichen 7 Prozent werden von Unternehmen innerhalb der EU bezogen. Zum Ende des Berichtsjahres haben 87,5 Prozent der Dienstleister und IT-Lieferanten die Vertragsanlage Nachhaltigkeit unterzeichnet.

Die Verteilung der beschafften Güter ist wie folgt:

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

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

Im Berichtsjahr gab keine wesentlichen Veränderungen.

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

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

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

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

Relevante Gremien der Berlin Hyp sind:

- Aufsichtsrat inklusive seiner Ausschüsse
- Vorstand
- Markteinschätzungskomitee

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

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

Um Risiken aus dem Klimawandel für die von der Berlin Hyp finanzierten Projekte zu erkennen und zu beurteilen, wird jährlich eine Klimarisikoprüfung durchgeführt. Für weitere Informationen → siehe GRI 201-2 auf Seite 17.

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

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

- Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- Charta der Vielfalt
- Nachhaltigkeitsinitiative des Zentralen Immobilienausschusses
- Green Bond Principles der International Capital Market Association
- Equator Principles

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

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 den Standards zu Nachhaltigkeit. Die Berlin Hyp ist unter anderem Mitglied in folgenden Verbänden und Interessengruppen:

- 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
- RICS – Royal Institution of Chartered Surveyors
- VfU – Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.
- vdp – Verband deutscher Pfandbriefbanken e. V.
- ZIA – Zentraler Immobilienausschuss

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

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

## Strategie

#### **GRI 102-14 | Aussagen der Führungskräfte**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
wir freuen wir uns sehr, dass die wirtschaftlichen Rekorde der Berlin Hyp auch von einer insgesamt starken Nachhaltigkeitsleistung getragen werden. Für unser Engagement, insbesondere im Green Finance-Bereich, hat die Berlin Hyp im vergangenen Jahr Bestnoten von den Nachhaltigkeitsratingagenturen oekom research und Sustainalytics erhalten.

Die Finanzierung energieeffizienter, nachhaltiger Gebäude ist ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der weltweiten CO<sub>2</sub>-Bilanz, denn mehr als ein Drittel des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes wird durch Immobilien verursacht. Die

Bank fördert seit 2015 dieses Geschäft und incentiviert seit 2016 Green Building Finanzierungen mit bis zu 10 Basispunkten. Die Refinanzierung dieser Finanzierungen erfolgt durch Green Bonds. Erst im Jahr 2017 emittierten wir erfolgreich unseren zweiten Grünen Pfandbrief und haben damit insgesamt vier Green Bonds begeben. Wir gehören zu den aktivsten Emittenten Grüner Anleihen in Europa. Diese Strategie wollen wir konsequent weiter verfolgen. Der Anteil Green Building Finanzierungen am Darlehensportfolio zum Jahresende 2017 betrug 12 Prozent und soll bis zum Jahr 2020 auf 20 Prozent gesteigert werden.

Zusätzlich hat sich auch hausintern bei uns einiges getan: Mitarbeiter wurden zu internen Auditoren im Umweltmanagement ausgebildet und können nun Kollegen bei Fragen mit Rat zur Seite stehen. Bei der Vermeidung von Emissionen kommen wir ebenfalls voran: Seit 2017 beziehen nun alle deutschen Standorte „grünen“ Strom und durch die Erneuerung von Servern und das Optimieren der Druckerflotte werden gut 50 Prozent der vorher verbrauchten Energie eingespart.

Die IT-Investitionen unterstützen zusätzlich die vielseitigen Digitalisierungsmaßnahmen: So entwickeln wir neue digitale Geschäftsmodelle, denken zahlreiche Prozesse neu oder optimieren sie. Die Bank investiert zur Umsetzung der Digitalisierungsstrategie 25 Mio. EUR. Dabei wird der Schutz von Kundendaten, verbesserte Servicequalität und geringere Arbeitsbelastung für unsere Angestellten immer mitbedacht. Unsere Mitarbeiter bringen ihre vielseitigen Erfahrungen ein und wir fördern gezielt notwendige, digitale Kompetenzen, die Vernetzung untereinander und mobiles Arbeiten.

Der Wettbewerb ist intensiv und die regulatorischen Anforderungen steigen. Wie wir arbeiten und was die Berlin Hyp erreicht hat, wurde für 2017 in einem gesonderten nichtfinanziellen Bericht veröffentlicht. Dieser wurde nach der freiwilligen Beauftragung durch den Aufsichtsrat betriebswirtschaftlich geprüft. Deutlich umfangreicher soll Ihnen die vorliegende GRI- Bilanz einen Überblick über Werte, Ziele und das

Nachhaltigkeitsengagement der Berlin Hyp geben. Wir bekennen uns weiterhin zu den Prinzipien des UN Global Compact, daher stellt die Bilanz zugleich unseren Fortschrittsbericht dar.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Ihr  
Sascha Klaus  
Vorstandsvorsitzender der Berlin Hyp

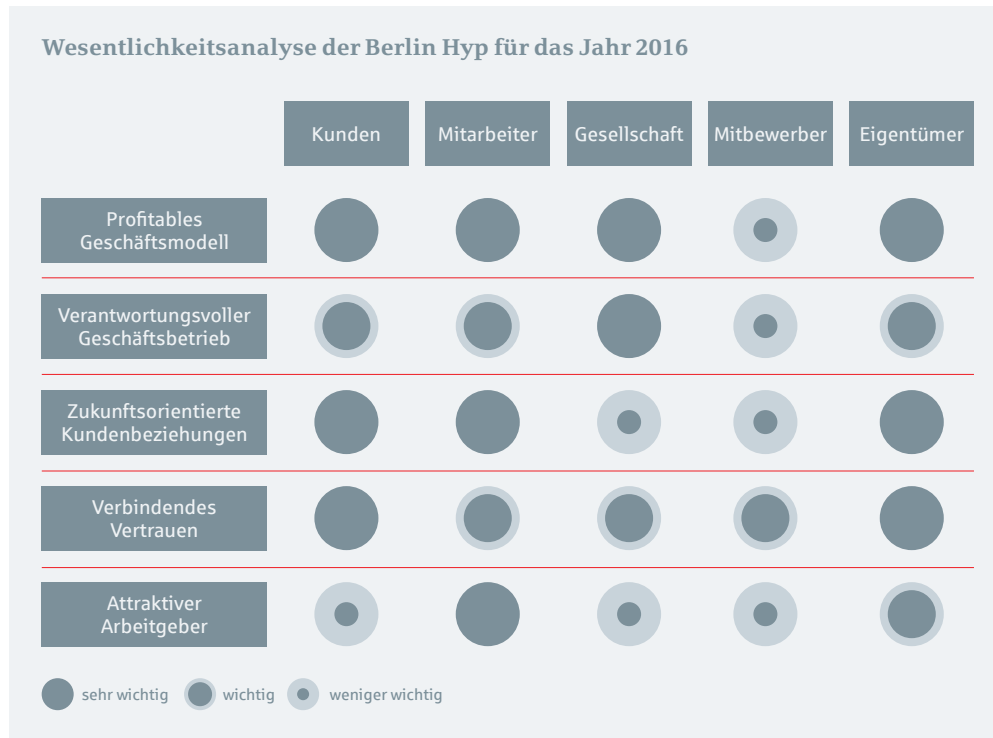
#### **GRI 102-15 | Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen**

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

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

Wir haben Anforderungen und Vorgehensweisen festgelegt, um verantwortlich mit ESG-Risiken (Environment, Social, Governance) im Regengeschäft umzugehen. Außerdem hat die Berlin Hyp geschäftliche





Aktivitäten in Bezug auf bestimmte kritische Branchen ausgeschlossen. Beispielsweise finanzieren wir keine Immobilien, deren Errichtung oder Betrieb in einem direkten Zusammenhang mit der Herstellung von gentechnisch modifizierten Organismen oder der Produktion von Tabak oder Alkohol stehen.

Aufgrund der Bedeutung und auch aufgrund der langen Nutzungsphasen von Immobilien ist die ergänzende Berücksichtigung von Nachhaltigkeit bei der Immobilienfinanzierung ein wichtiger Aspekt, unter anderem, um eine dauerhafte Werthaltigkeit des Engagements sicherzustellen. Die Berlin Hyp hat darum ein besonderes Interesse, dass ihre Kunden Immo-

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

## Ethik und Integrität

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

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

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

- Richtlinie zum Betrieblichen Umweltschutz
- Richtlinie Corporate Citizenship
- Richtlinie Nachhaltigkeit in der Einkaufspolitik
- Richtlinie nachhaltige Beschaffung von Büroartikeln, IT-Ausstattung

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

## Führung

### GRI 102-18 | Führungsstruktur

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

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

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

Der Vorstand und Aufsichtsrat der Berlin Hyp folgen den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ zur Entwicklung international und national anerkannter Standards guter und verantwortlicher Unternehmensführung. Aufsichtsrat und Vorstand handeln in dem Bewusstsein, dass eine gute Corporate Governance die notwendige Basis für den Erfolg der Bank und damit im Interesse der Aktionäre sowie der Kapitalmärkte ist.

Weitere relevante Gremien für Nachhaltigkeitsthemen sind im Managementansatz Ökologie auf Seite 20 näher beschrieben.

### GRI 102-35 | Vergütungspolitik

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

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

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

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

In den Vergütungsrichtlinien für die Vorstände und im außertariflichen Vergütungssystem wurde 2018 eine Rückforderungsklausel implementiert. Die einzelvertragliche Umsetzung wird voraussichtlich 2018 abgeschlossen. Die Einrichtung eines unabhängigen Vergütungsausschusses ist für das Jahr 2018 geplant.

Ausführliche Angaben zur Vergütungspolitik finden sich im Vergütungsbericht als Teil des Geschäftsberichtes ab Seite 88.

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

Die durchschnittliche Mitarbeitervergütung für die Beschäftigten (inkl. Vorstandsmitglieder) aller Standorte lag im Jahr 2017 bei 85.026 € (2016: 84.499 €). Hier enthalten sind Teilzeitkapazitäten, die nicht auf Vollzeitäquivalente umgerechnet wurden.

Die höchste Jahresvergütung lag inklusive fester und variabler Bestandteile um das 7,9-fache über der rechnerisch durchschnittlichen Mitarbeitervergütung (2016: 11,4-fache).

## **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 | Tarifverhandlungen (UNGC: Prinzip 3)**

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

#### **GRI 102-42 | Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern**

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

#### **GRI 102-43 | Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung**

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

#### **GRI 102-44 | Schlüsselthemen und Anliegen**

Positive Rückmeldungen gab es von Kapitalmarktinvestoren in Bezug auf unsere Maßnahmen zu den Green Bonds. Diese begrüßten unsere Maßnahmen und ermunterten uns, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen. Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum von Stakeholdern keine spezifischen Nachhaltigkeitsthemen an die Berlin Hyp herangetragen.

## Berichtsprofil

### GRI 102-45 | Entitäten, die in den Jahresabschlüssen erwähnt werden

Die Berlin Hyp hält an der Berlin Hyp Immobilien GmbH einen Kapital und Stimmrechtsanteil von jeweils 100 Prozent. Die Berlin Hyp Immobilien GmbH ist für die Berlin Hyp gem. § 296 Absatz 2 HGB von untergeordneter Bedeutung. Weitere Beteiligungen an Unternehmen, die zu einem konsolidierten Abschluss verpflichten würden, bestehen nicht. Somit entfällt für die Berlin Hyp die Pflicht zur Aufstellung eines Konzernabschlusses. Einzelheiten sind der Anteilsbesitzliste gem. §§ 285 Nr. 11 und 11a HGB im Anhang des jeweiligen Jahresabschlusses zu entnehmen.

### GRI 102-46 | Bestimmen des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung

Die Auswahl der für die Berlin Hyp wesentlichen themenspezifischen Standards erfolgte in einem zweistufigen Verfahren: Im ersten Schritt wurde im Zuge der Erstellung des nichtfinanziellen Berichts geprüft, inwiefern die Geschäftstätigkeit der Berlin Hyp im nennenswerten Umfang auf Nachhaltigkeitsaspekte einwirkt. Dazu führte der Bereich Nachhaltigkeitsmanagement eine interne Abfrage bei allen relevanten Abteilungen durch, analysierte den Rücklauf und holte gegebenenfalls weitere Informationen ein.

Im zweiten Schritt ermittelte die Berlin Hyp im April 2018 die Relevanz der themenspezifischen Standards für ihre Stakeholder. Im Rahmen eines Workshops bewerteten sogenannte Stakeholderrepräsentanten aus dem Unternehmen die Themen stellvertretend für die wichtigsten Anspruchsgruppen der Bank. Als Stakeholderrepräsentanten wurden Vertreter aus Fachbereichen benannt, die in engem Austausch mit Mitarbeitern, Eigentümern, Kunden, Gesellschaft und Investoren stehen. Die Analyse ergab für folgende Themen eine besonders hohe Stakeholderelevanz: „Wirtschaftliche Leistung“, „Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen“, „Datenschutz“, „Aus- und Weiterbildung“, „Vielfalt und Chancengleichheit“ sowie „Nichtdiskriminierung“. Unter Indikator GRI 102-47 werden alle themenspezifischen Standards aufgelistet, die für die Berichterstattung als wesentlich ermittelt wurden.

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

Themenspezifische Angaben	Auswirkungen	
	innen	außen
Wirtschaftliche Leistung	●	●
Indirekte ökonomische Auswirkungen		●
Materialien	●	●
Energie	●	●
Emissionen	●	●
Soziale Bewertung der Lieferanten		●
Politische Einflussnahme		●
Marketing und Kennzeichnung		●
Schutz der Kundendaten		●
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte		●
Lokale Gemeinschaften		●
Korruptionsbekämpfung	●	●
Wettbewerbswidriges Verhalten	●	●
Umwelt-Compliance	●	●
Sozioökonomische Compliance	●	●
Beschäftigung	●	
Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis	●	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	●	
Aus- und Weiterbildung	●	
Vielfalt und Chancengleichheit	●	
Gleichbehandlung	●	
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	●	

**102-48 | Neuformulierung von Informationen**

Notwendige Neudarstellungen gegenüber der GRI-Bilanz 2016 sind im Fließtext oder in Tabellen als Fußnote vermerkt.

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

Die Grenzen des Berichts sind unverändert.

**GRI 102-50 | Berichtszeitraum**

1. Januar 2017 – 31. Dezember 2017

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

30. Juni 2017

**GRI 102-52 | Berichtszyklus**

Seit 2013 wird ein jährlicher Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

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

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

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

Dieser Bericht entspricht den GRI Standards (2016). Er wurde in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ erstellt.

**GRI 102-55 | GRI Index**

Die vorgelegte GRI-Bilanz stellt eine tabellarische Übersicht dar.

**GRI 102-56 | Externe Prüfung**

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

# Themenspezifische Angaben

## Ökonomie

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

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

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

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

- Markt: Neukundengewinnung, Zielportfolio, 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 Seite 70ff. Der Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten orientiert sich an den 18 Prinzipien der European Banking Authority: “Good Practices for the Treatment of Borrowers in Mortgage Payment Difficulties”. So werden Kunden mit potenziellen Zahlungsschwierigkeiten durch ein Frühwarn-Monitoring frühzeitig identifiziert und durch besonders geschulte Mitarbeiter angesprochen. Ihnen werden gezielt Informationsquellen bereitgestellt und ohne übermäßigen Druck ermöglicht, ein eigenes Heilungskonzept vorzulegen.

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

Weiterführende Informationen sind im Geschäftsbericht sowie unter → **Managementansatz Compliance, GRI 203-1 und 203-2** zu finden.

Green Finance ist fest in der Unternehmensstrategie verankert. So soll bis zum Jahr 2020 der Darlehensbestand an sogenannten Green Building-Finanzierungen auf 20 Prozent gesteigert werden. Zum Ende des Berichtsjahres lag der Anteil bei zwölf Prozent. Zur Förderung des Ziels werden Darlehen für Green Buildings mit zehn Basispunkten incentiviert. Allerdings will die Berlin Hyp nicht nur den Anteil „grüner Finanzierungen“ steigern, sondern auch die erzielte Nachhaltigkeitsleistung. Daher haben wir die Eignungskriterien für Green Buildings im Berichtsjahr während eines neunmonatigen Projektes überarbeitet und die strengeren Anforderungen auch in das Green Bond Framework aufgenommen. Für weitere Informationen siehe Jahresreporting Green Bonds 2017/18 sowie den Geschäftsbericht 2017.

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.

## GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

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

Für weitere Informationen → [siehe Managementansatz Wirtschaft Seite 15.](#)

### **GRI 201-1 | Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert**

Einnahmen aus der Geschäftstätigkeit der Berlin Hyp resultieren im Wesentlichen aus Zins- und Provisionserträgen. Diese beliefen sich für das Jahr 2017 auf 432,5 Mio. €. Dem standen Zins- und Provisionsaufwendungen in Höhe von 122,6 Mio. € gegenüber. Betriebskosten im engeren Sinne sind der Berlin Hyp insbesondere durch Verwaltungs-

aufwendungen in Höhe von 134,8 Mio. € entstanden, darunter ein Personalaufwand in Höhe von 73,6 Mio. €. Die anderen Verwaltungsaufwendungen beliefen sich auf 55,9 Mio. €. Hierunter wurde auch der Aufwand des jährlichen Beitrags der Europäischen Bankenabgabe erfasst (10,1 Mio. €), der zur Einrichtung eines einheitlichen Abwicklungsfonds (Single Resolution Fund, SRF) innerhalb der Bankenunion der EU dient.

Das sonstige betriebliche Ergebnis (-47,0 Mio. €) wurde maßgeblich durch Rückstellungsbildung geprägt. Das Betriebsergebnis vor Risikovorsorge betrug 128,2 Mio. €. Angesichts des guten konjunkturellen und wirtschaftlichen Umfelds der Berlin Hyp verbunden mit dem aktiven Risikomanagement konnte für das Kreditgeschäft saldiert Risikovorsorge von 33,5 Mio. € aufgelöst werden. Das Bewertungsergebnis für Wertpapiere der Liquiditätsreserve wies einen Ertrag von 22,7 Mio. € aus. Per Saldo resultierte damit ein Nettoertrag für die Risikovorsorge in Höhe von 56,2 Mio. €. Das Betriebsergebnis nach Risikovorsorge betrug 184,4 Mio. €. Trotz der Bildung von Vorsorgereserven zur Stärkung der regulatorischen Eigenmittel in Höhe von 70,0 Mio. €, durch eine weitere Dotierung des Fonds für allgemeine Bankrisiken gemäß § 340g HGB, konnte an das Mutterunternehmen (Landesbank Berlin Holding) ein Gewinn in Höhe von 117,0 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 2017 Aufwendungen für Ertragsteuern in Höhe von 0,4 Mio. € sowie sonstige Steueraufwendungen in Höhe von 0,2 Mio. €. Im Berichtsjahr spendete die Berlin Hyp rund 82.000 € an verschiedene gemeinnützige Einrichtungen in Berlin.

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

Für weitere Informationen zum Geschäftsverlauf → [siehe Geschäftsbericht 2017 ab Seite 44 ff.](#)



### **GRI 201-2 | Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen**

Um Risiken aus dem Klimawandel für die von der Berlin Hyp finanzierten Projekte zu erkennen und zu beurteilen, wird jährlich eine Klimarisikoprüfung durchgeführt. Die finanzierten Immobilien sind entsprechend ihres Typus, ihres Verwendungszwecks sowie der geographischen Lage geringen Klimarisiken (Sturmschäden, Starkregen, Überflutungen, extremen Temperaturen) ausgesetzt. Gleichzeitig befindet sich die klimarelevante Umweltregulierung und Vorschriften zur Regulierung von Kunden in emissionsintensiven Sektoren auf einem hohen Niveau.

Da die Berlin Hyp klimarelevante Sachverhalte bei der Kreditvergabe und der Art der finanzierten Immobilien intensiv berücksichtigt, ist in den nächsten zwei Jahren mit keinem erhöhten Risiko für unsere Kunden oder die Berlin Hyp zu rechnen. Vielmehr setzt die Geschäftsstrategie konsequent auf die Ausweitung grüner Finanzierungen. Für weitere Informationen zu Green Finance → siehe **Managementansatz Wirtschaft Seite 15**.

### **GRI 201-3 | Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen**

Im Rahmen zusätzlicher Leistungen der Berlin Hyp als Arbeitgeber ist die Altersversorgung ein wichtiger Baustein. Darum gibt es aus der Historie des Unternehmens mehrere verschiedene betriebliche Versorgungssysteme, die Leistungen bei Alter, Invalidität und Tod zusagen. Detaillierte Informationen zu den Verbindlichkeiten können dem Geschäftsbericht auf Seite 97 entnommen werden.

### **GRI 201-4 | Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung**

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

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

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

Für weitere Informationen → siehe **Managementansatz Wirtschaft Seite 15**.

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

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

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

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

Unsere Erfahrungen als Emittent grüner Anleihen teilen wir regelmäßig mit anderen Banken. Dies reicht von der Teilnahme an Round Tables bis hin zu konkreten Beratungen. Der Deutschen Hyp Hannover haben wir beispielsweise die Nutzung des geschützten Namens „Grüner Pfandbrief“ für ihre Debut-Emission gestattet. Darüber hinaus unterstützte die Berlin Hyp das neu etablierte Green Bond News-Portal Sustainabonds und war Gastgeber der ersten Sustainabonds Green Bonds Roundtable. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Green Finance-Themen wurde über die Förderung von Studien gestärkt. Und unser Engagement in Initiativen wurde im September 2017 durch die Mitgliedschaft im European Green Securities Steering Committee ausgebaut.

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

Wir engagieren uns für die Gemeinschaft, in der wir leben und arbeiten und leisten damit einen positiven Beitrag für das gesellschaftliche Umfeld der Berlin Hyp. So haben wir im Berichtsjahr unsere langjährige Partnerschaft mit dem Kinderhaus Berlin-Mark Brandenburg e.V. gepflegt und die Gesamtkosten einer Herbstfahrt (37.000 €) übernommen. Darüber hinaus spendeten wir 30.436 € an verschiedene gemeinnützige Einrichtungen. Nicht mehr benötigte, jedoch gut erhaltene und funktionsfähige Möbel wurden an zwei Schulen in Berlin und Potsdam gespendet. Funktionsfähige Rechentechnik wird an eine gemeinnützige GmbH zur Aufbereitung gespendet.

Auch unsere Mitarbeiter engagierten sich im Kinderhaus und spendeten beispielsweise Schultüten oder Erstausrüstung für den Bezug einer neuen Wohnung (Gesamtwert 8.100 €). Außerdem engagierten sich viele Mitarbeiter und Führungskräfte tatkräftig in verschiedenen gemeinnützigen Organisationen (Gegenwert 27.700 €). Zusätzlich förderte die Berlin Hyp im letzten Jahr die Betriebssportgemeinschaft Berlin Hyp e.V. im Rahmen eine 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.

## **GRI 205: Korruptionsbekämpfung**

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

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

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

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

Grundlage für das Einschätzen und Minimieren potenzieller Risiken aus Geldwäsche, Terrorismus und sonstigen strafbaren Handlungen ist die sogenannte Risikoanalyse. Sie wird einmal jährlich durchgeführt und umfasst alle Standorte. Die Analyse erfasst auch Betrugsrisiken – unter anderem Korruption – und bewertet die entsprechenden Kontroll-

aktivitäten der Einheiten. Die aus der Risikoanalyse abgeleiteten Maßnahmen zur Prävention überprüft die Bank regelmäßig und ergänzt sie bei Bedarf. Darüber hinaus analysieren wir bekannt gewordene Fälle oder Verdachtsfälle der gesamten Branche, um Präventionsmaßnahmen zu verbessern und künftige Risiken bestmöglich auszuschließen. Die regelgerechte Umsetzung unternehmensinterner Vorgaben wird außerdem planmäßig – und falls erforderlich ad hoc – durch die interne Revision weisungsunabhängig überprüft. Sie berichtet direkt an den Vorstand.

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

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

(„Whistleblowing“) eingeführt, so dass bei Verdacht illegales oder unethisches Verhaltens anonym angezeigt und weiterverfolgt werden kann.

#### **GRI 205-1 | Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken überprüft 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 2017 keine Auffälligkeiten.

#### **GRI 205-2 | Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung**

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

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

Für das Jahr 2017 sind keine Korruptionsvorfälle bei der Berlin Hyp bekannt.

## **GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten**

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

Für weitere Informationen → siehe [Managementansatz Compliance auf Seite 18](#).

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

Im Berichtsjahr waren keine Verfahren anhängig oder in Vorbereitung.

## Ökologie

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

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

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

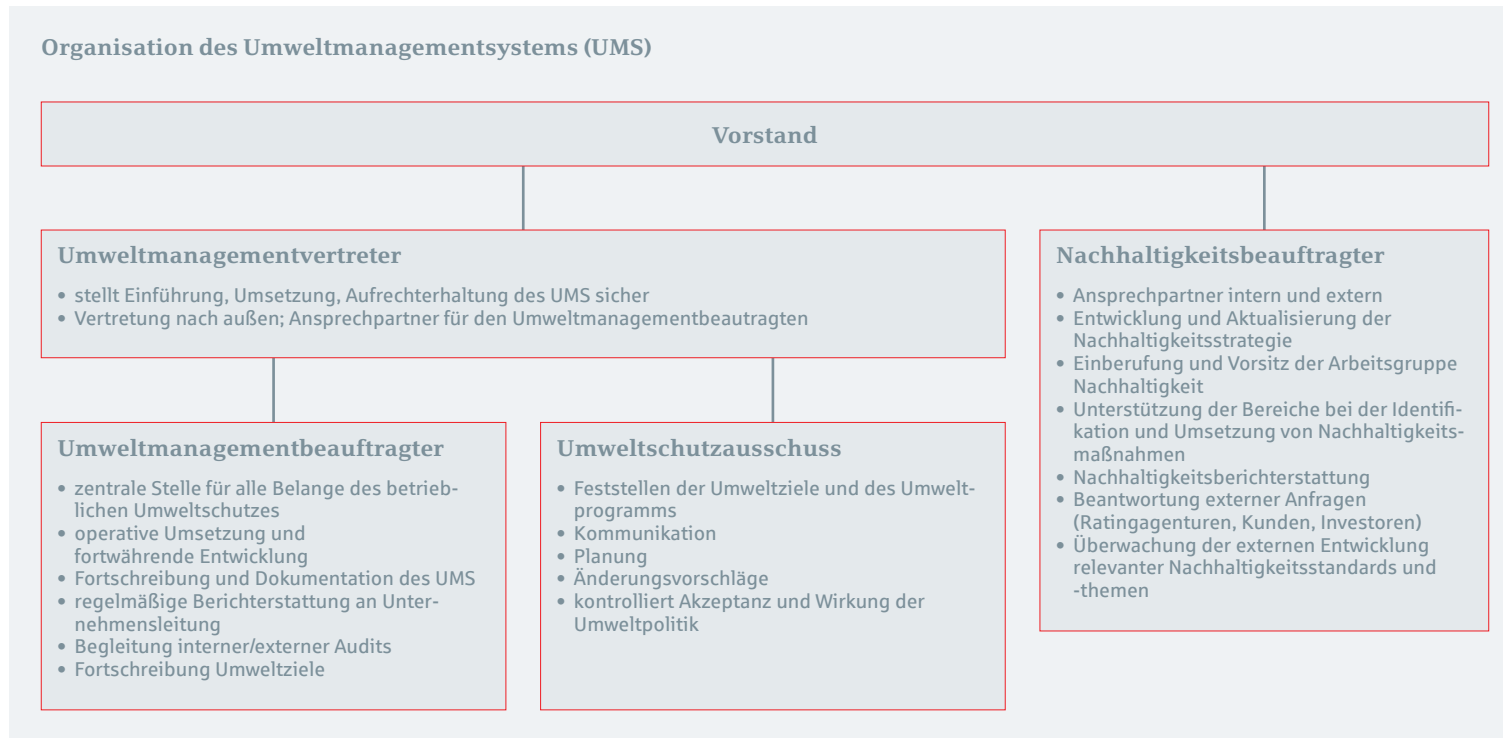
Als eine der wichtigsten Herausforderungen unserer Zeit gilt der Klimawandel. Die Berlin Hyp ist der Überzeugung, dass der Kapitalmarkt eine wichtige Rolle beim Übergang zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft spielen kann. Darum setzt unsere Klimaschutzstrategie auf eine Reihe von Richtlinien, die klimarelevante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

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

### Umweltauswirkungen der Berlin Hyp

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

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



Unsere Umwelleistung steuern wir mittels spezifischer Umweltkennzahlen. Die hier dargestellten Umweltkennzahlen repräsentieren die Geschäftstätigkeit der Berlin Hyp einschließlich der in- und ausländischen Standorte. Dies gilt lediglich nicht für den Stromverbrauch – hier decken wir über 92 Prozent unserer Mitarbeiter ab. Für die Umweltkennzahlen nutzen wir das Berechnungstool des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU). In Intervallen von zwei bis drei Jahren werden die VfU-Kennzahlen und das zugehörige Berechnungstool von einer VfU-Projektgruppe überarbeitet, um internationale Weiterentwicklungen von Umweltindikatorensystemen und Treibhausgas-Footprinting-Standards zu integrieren.

Detaillierte Informationen zur aktuellen Methodik und Berechnung der VfU-Umweltkennzahlen sind zu finden unter: [www.vfu.de](http://www.vfu.de).

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

## GRI 301: Materialien

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

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Ökologie ab Seite 20.

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

Im Geschäftsbetrieb der Berlin Hyp ist als verwendetes Material vor allem Papier relevant. Die Zahlen für den Papierverbrauch basieren auf den neu beschafften Mengen. Da alte Bestände zunächst aufgebraucht werden müssen, wurde im Berichtsjahr 8.166 kg an FSC-Papier für Kopien beschafft. Darüber hinaus wurden 1.003 kg Papier für Geschäftsberichte, Kundennewsletter, Broschüren sowie 657 kg an sonstigen Papiererzeugnissen (Visitenkarten, Briefpapier und Briefumschläge) genutzt.

#### Papierverbrauch in kg

	2015	2016	2017	Veränderung zum Vorjahr in %
Kopierpapier	19.000	18.000	8.166 <sup>1</sup>	-1
Drucksachen und Sonstige <sup>2</sup>	1.638 <sup>2</sup>	1.788	1.660	-7,15

1 Im Berichtsjahr wurde für die Umstellung auf Recyclingpapier nur gut 50 % des üblichen Volumens beschafft

2 Sonstige Papiererzeugnisse wurden 2015 nicht separat erfasst.

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

Als Büro- sowie Kopierpapier verwenden wir ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier, darunter auch Papier mit Bestandteilen von Altpapier (219 kg für 2017).

Neben der Schonung von Ressourcen und daraus resultierenden quantitativ messbaren Ergebnissen muss jedoch auch die Qualität der Rohstoffe mehr in den Fokus rücken. Die Berlin Hyp hat 2016 erstmals Druckerzeugnisse wie Weihnachtskarten und Einladungen auf FSC-zertifizierten Papieren gestalten lassen und arbeitet auch mit Druckereien zusammen, die klimakompensierte Produktionen anbieten. 2017 sind bereits mehr als die Hälfte der Drucksachen auf FSC-zertifizierten Papieren in teilweise klimaneutraler Ausführung in Auftrag gegeben worden. Insgesamt beträgt die Quote der verwendeten Papiere mit Nachhaltigkeitslabel 91 Prozent.

## GRI 302: Energie

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

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Ökologie ab Seite 20.

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

#### Energieverbrauch in MWh

	2015	2016	2017	Veränderung zum Vorjahr in %
in MWh				
Stromverbrauch	2.783	2.882	2.665	-7,53
Dieseltreibstoff für Notstromaggregate in Liter	729	3.080	1.680	-45,45
Fernwärme für Raumheizung, Raumlufttechnik und Warmwasser	2.208	2.426	2.211	-8,86
Kraftstoffverbrauch der Dienstwagen in Litern <sup>1</sup>	- <sup>1</sup>	117.655	125.902	+7,01 <sup>2</sup>

1 Für 2015 wurde der Verbrauch für Dienstwagen nach anderer Methodik erfasst und wird daher mangels Vergleichbarkeit nicht angegeben. Seit 2016 erfolgt die Erfassung entsprechend der insgesamt verbrauchten Kraftstoffe in Litern und in Kilometern.

2 Anstieg resultiert aus Erhöhung der Fahrzeugflotte gegenüber 2016.

Der Dieselverbrauch der Notstromaggregate resultiert in der Regel aus den erforderlichen Sicherheitsüberprüfungen für die Aggregate. In Abhängigkeit von Betankungsvorgängen und Vornahme der Prüfungen können starke Schwankungen auftreten. 2017 erfolgte ein Wechsel zu Ökostrom an allen deutschen Standorten.

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

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

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

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

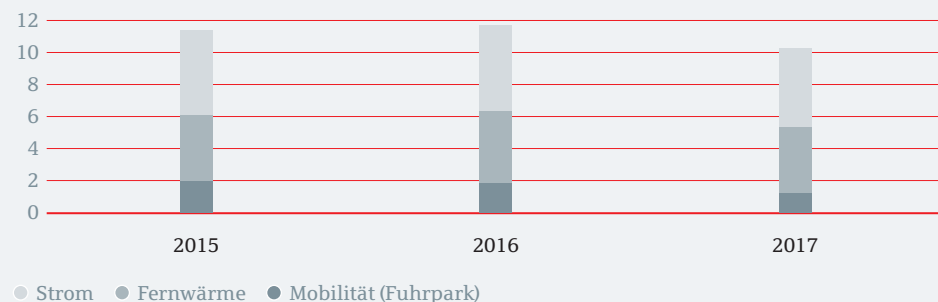
Für Mobilität im Rahmen des Fuhrparks der Gesamtbank wurden im Berichtsjahr 1,25 MWh Energie pro vollzeitbeschäftigtem Mitarbeiter verbraucht. Dienstreisen mit der Bahn oder Flüge sind hierin nicht enthalten.

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

Auch 2017 haben wir diverse Maßnahmen umgesetzt, um unsere Energieverbräuche so gering wie möglich zu halten. So wurden beispielsweise zehn Vorgängersysteme durch 4 Sparc T7-2 Server ersetzt. Verglichen mit der zuvor genutzten Hardware konnte der Energiebedarf für Rechenleistung und Kühlung um mindestens 50 Prozent gesenkt werden. Die Serverinfrastruktur ist nun bei reduziertem Energieverbrauch wesentlich leistungsfähiger geworden.

Das im Umweltprogramm verankerte Ziel, die Druckerflotte zu modernisieren und zu reduzieren, wirkt sich ebenfalls positiv aus. Der Energiebedarf der neuen Geräte, die mit dem Blauen Engel und dem Energy Star für besonders umweltfreundliche Produkte ausgezeichnet sind, liegt im Wochenmittel rund 50 Prozent unter dem der vorher verwendeten Geräten.

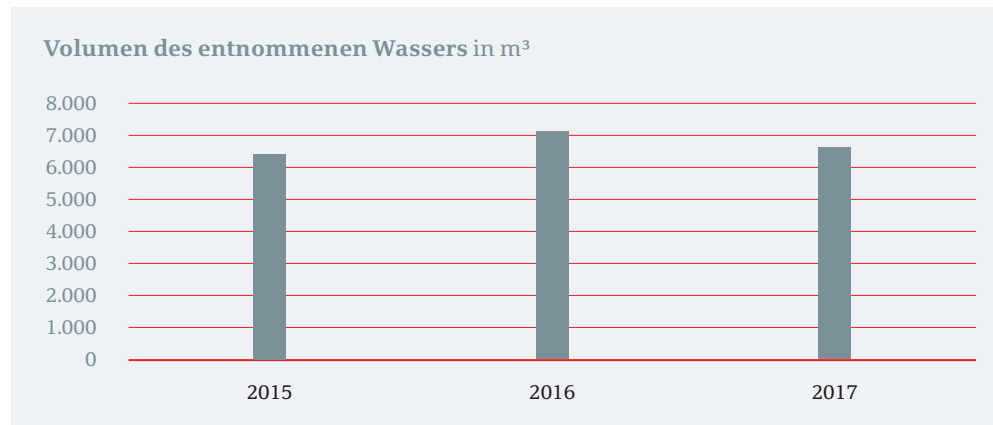
Energieeffizienz in MWh pro Mitarbeiter



## GRI 303: Wasser

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

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Ökologie ab Seite 20.



### **GRI 303-1 | Wasserentnahme nach Quelle (UNGC: Prinzip 7, 8)**

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

## GRI 305: Emissionen

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

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Ökologie ab Seite 20.

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

<b>Treibhausgasemissionen (THG) nach Scope 1, 2 und 3</b>	2015	2016	2017	Veränderung zum Vorjahr in %
in Tonnen CO <sub>2</sub>				
Scope 1 – direkte THG	305	328	237	27,74
Scope 2 – indirekte THG (location based)	1.676	2.082	1.605	22,91
Scope 2 – indirekte THG (market based)	–	516	452	12,4
Scope 3 – THG der Lieferkette	649	593 <sup>1</sup>	515	13,15
<b>THG gesamt (Scope 2 location based)</b>	<b>2.944<sup>1</sup></b>	<b>3.003<sup>1</sup></b>	<b>2.358</b>	<b>21,47</b>
<b>THG gesamt (Scope 2 market based)</b>	<b>2.630<sup>1</sup></b>	<b>1.437<sup>1</sup></b>	<b>1.205</b>	<b>16,14</b>

1 Werte wurden im Vergleich zur GRI Bilanz 2016 angepasst

Die Berlin Hyp berichtet CO<sub>2</sub>-Daten basierend auf dem Strombezug für über 92 Prozent der Mitarbeiter. Emissionen, die durch notwendige Flugreisen entstehen, gleicht die Berlin Hyp durch den Kauf von Off-setting-Zertifikaten aus. Im Berichtsjahr wurden 294 t (2016: 161t) CO<sub>2</sub>-Äquivalente kompensiert.



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

Im Berichtsjahr wurden market based 2,04 und location based 3,98 t CO<sub>2</sub> pro vollzeitbeschäftigtem Mitarbeiter ausgestoßen. Hierin einbezogen wurden Scope 1, 2 und 3-Emissionen, jedoch keine Äquivalente für CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O und andere Gase. Als Unternehmen der Finanzbranche verursacht die Berlin Hyp keinerlei giftige Emissionen.

**GRI 305-5 | Senkung der THG-Emissionen  
 (UNGC: Prinzip 7, 8, 9)**

Unsere gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen haben sich verringert. Die angestrebte Reduktion der Emissionen um fünf Prozent wurde durch tatsächliche Senkung der Energie- und Wasserverbräuche mehr als erreicht. Dies wurde jedoch auch durch Einmaleffekte wie eine Umstellung der Ermittlung der Dienstwagenlaufleistung sowie reduzierte Kopierpapierbestellungen aufgrund der bevorstehenden Umstellung auf Recyclingpapier begünstigt (siehe GRI 305-1).

Darüber hinaus leistet die Berlin Hyp mit der Emission von Green Bonds einen wesentlichen Beitrag zur Verminderung der indirekten Umweltauswirkung ihrer Geschäftstätigkeit. Im CO<sub>2</sub>-Reporting (per 28.02.2018) unter [www.gruener-pfandbrief.de](http://www.gruener-pfandbrief.de) werden die Ergebnisse und die Methodologie zur Schätzung eingesparter CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die finanzierten Green Buildings dargestellt. In Abhängigkeit von der gewählten Benchmark werden mit jeder Million Nominalwert der Green Bonds zwischen 8,7 und 36,3 t CO<sub>2</sub> pro Jahr eingespart.

## GRI 306: Abwasser und Abfall

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

Für weitere Informationen → siehe dazu **Managementansatz Ökologie ab Seite 20.**

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

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

Gesamtgewicht Abfälle in kg			
	2015	2016	2017
<b>Ungefährlicher Abfall</b>			
davon Abfall für Recycling	33.530	32.370	43.530
davon Abfall zur Entsorgung (inkl. Therm. Verwertung)	72.479	71.510	72.720
<b>Gefährlicher Abfall</b>	1.256	2.193	2.418
Sonstige (Sperrgut)	0	0	21.840
Sonstige (Altmetall)	500	0	0

Funktionsfähige Rechentechnik wird an die AfB gemeinnützige GmbH gespendet, Europas erstes gemeinnütziges IT-Unternehmen. Das Integrationsunternehmen mit über 200 Mitarbeitern an 13 Standorten in Deutschland, Österreich, Frankreich und der Schweiz besetzt die Hälfte der Arbeitsplätze durch Menschen mit Behinderung. Das Unternehmen hat sich darauf spezialisiert, ausgemusterte IT- Hardware aufzubereiten

und erneut in den Verwendungs-Kreislauf zurückzuführen. Die Wiederverwendungsquote unserer abgegebenen IT-Produkte beläuft sich für 2016 auf 12 Prozent und für 2017 auf 63 Prozent. Dadurch wurden insgesamt ca. 5.500 kg Eisenäquivalente, 18.000 kWh Energie und 6.000 kg CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingespart sowie die Patenschaft für einen Arbeitsplatz für einen Menschen mit Behinderung übernommen. Hier verbinden sich soziale und ökologische Verantwortung auf besondere Art und Weise.

Seit der Umstellung unserer Drucker im Berichtsjahr beziehen wir klimaneutrale Tonerkartuschen. Außerdem erfassen wir erstmals die Anzahl der verbrauchten Toner und können die dafür kompensierten Emissionen mit 6,3 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten beziffern. Im Gegensatz zu herkömmlichen Tonern, bei denen die komplette Cartridge gewechselt werden muss, wird bei den von uns verwendeten Produkten nur Toner nachgefüllt. Dadurch reduzieren wir den Abfall im Vergleich zu herkömmlichen Systemen um etwa 75 Prozent.

## GRI 307: Umwelt-Compliance

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

Für weitere Informationen → siehe dazu **Managementansatz Compliance** ab Seite 18.

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

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

## Gesellschaft

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

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

Ziel ist die Gewinnung der besten Mitarbeiter in persönlicher und fachlicher Hinsicht für die Berlin Hyp und deren dauerhafte Bindung an die Bank. Eine systematische Personalplanung ist dafür Voraussetzung. Sie liegt in der Verantwortung des Personalbereichs. Zur Deckung des Personalbedarfs nutzen wir interne und externe Quellen. Zu besetzende Stellen werden immer auch intern ausgeschrieben und qualifizierte interne Bewerber erhalten die Chance auf ein Bewerbungsgespräch. 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 Nachwuchskonzept abgerundet.

Der Vorstand wird durch den Bereich Personal mit dem halbjährlichen HR-Report über die Wirksamkeit und Ergebnisse der eingeleiteten Maßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeitnehmerbelangen informiert und kann dadurch zeitnah weitere Steuerungsmaßnahmen ergreifen.

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

Der Betriebsrat ist gemäß BetrVG für eine Vielzahl von Nachhaltigkeitsthemen zuständig (z. B. Arbeitsschutz, Gleichberechtigung, Diskriminierungsschutz, Einhaltung von Arbeitnehmerschutzrechten). Er trägt daher in seiner Rolle als Vertretungsorgan der gesamten Belegschaft (außer leitende Angestellte) zur Einbindung der Mitarbeiter in das Nachhaltigkeitsmanagement bei. Der 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 Betriebes, zur betrieblichen Altersversorgung und zum mobilen Arbeiten. Die beiden Arbeitnehmer-Vertretungen haben insoweit das Recht, die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen zu überwachen.

Auch die Themen „Arbeitsschutz“ und „Gesundheits-Management“ sind gemäß den gesetzlichen Vorgaben organisiert bzw. in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Im Auftrag des Vorstands der Berlin Hyp verhandelt der Personalbereich 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. Ein Sicherheitsbeauftragter ist gemäß den gesetzlichen Vorgaben des ArbSichG bestellt.

Darüber hinaus hat die Berlin Hyp einen Gesundheitszirkel etabliert, der das Einzelverfahren zur betrieblichen Eingliederung im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen steuert und betreibt, sofern die Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters vorliegt. Darüber hinaus hat der Gesundheitszirkel die Aufgabe, anonymisierte Krankheitsdaten sowie Ergebnisse von Mitarbeitergesprächen zu analysieren und geeignete Maßnahmen zur Gesundheitsförderung vorzuschlagen. Unsere Gesundheitsförderung umfasst beispielsweise den Abbau von Belastungsrisiken am Arbeitsplatz oder die Stärkung der Selbstbestimmung durch die Förderung des sozialen und individuellen Gesundheitsbewusstseins.

Im Berichtszeitraum wurden bei der Berlin Hyp zwei Gesundheitstage veranstaltet. Ziel dabei war es, das Bewusstsein der Belegschaft für Themen und Belange von Gesundheit, Fitness und Ernährung vor dem Hintergrund der psychischen und physischen Belastungssituation am Arbeitsplatz zu stärken.

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

Durch Aus- und Weiterbildung wird die Leistungsfähigkeit von Führungskräften und Mitarbeitern erhalten und die individuelle Leistungsbereitschaft gefördert. Der Funktionszyklus der Personalentwicklung besteht hierbei aus den grundsätzlichen Schritten der Bedarfsidentifikation, Zielfestsetzung, Planung, Durchführung sowie der Erfolgskontrolle und Transfersicherung zur jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme. Die

Führungskräfte steuern grundsätzlich diesen Prozess gemeinsam mit ihren Teams und einzelnen Mitarbeitern und werden durch den Bereich Personal hierbei unterstützt. Auf Grundlage jährlicher Mitarbeitergespräche sowie der aktuellen und zukünftigen Aufgabenstruktur initiieren und begleiten sie demnach bedarfsorientierte Entwicklungsmaßnahmen von Mitarbeitern und Organisationseinheiten. Ziel aller Entwicklungsmaßnahmen, die mit durchschnittlich 3,5 Tagen pro Jahr für die Belegschaft festgelegt wurden, ist:

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

Im Jahr 2017 haben sich die Mitarbeiter und Führungskräfte durchschnittlich 3,7 Tage (2016: 4 Tage) aus- und weitergebildet.

Der Vorstand und der Betriebsrat werden jährlich vom Bereich Personal mit dem Bildungsbericht über die Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter und Führungskräfte informiert.

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

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

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

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

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

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

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

Mit dem Ziel einer leistungs-, erfolgs- und marktgerechten Vergütung wurde im Jahr 2016 zudem ein Vergütungssystem für alle außertariflichen Beschäftigten eingeführt; eine entsprechende Betriebsvereinbarung trat am 01.01.2017 in Kraft. Damit erfolgt auch für die außertariflich Beschäftigten die Vergütungsfestlegung anhand objektiver, gewichteter Bewertungskriterien. Mit diesen beiden Entgeltregelungen wird eine gerechte, transparente und diskriminierungsfreie Entlohnung sichergestellt.

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

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

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

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

## GRI 401: Beschäftigung

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

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Mitarbeiter ab Seite 27.

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

Basierend auf durchschnittlich 564,7 Mitarbeitern lag die Fluktuationsquote im Berichtsjahr bei 4,2 Prozent (2016: 2,3 Prozent). Dabei betrafen 41,7 Prozent (10) weibliche und 58,3 Prozent (14) männliche Mitarbeiter. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt bei über 17 Jahren. Auffällige Unterschiede zwischen Altersgruppen oder Regionen gibt es nicht.

Ab dem Berichtsjahr 2018 wird die Mitarbeiterfluktuation zusätzlich nach Alter erfasst.

Neueinstellungen	Frauen		Männer	
	2016	2017	2016	2017
Mitarbeiter	7	4	13	7
Trainees	2	4	2	5
Dual Studierende	1	0	2	3

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

Die Regelungen bezüglich der Altersversorgung gelten nur für unbefristet angestellte Mitarbeiter. Alle betrieblichen Leistungen werden für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte angeboten. Dazu gehören:

- 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

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

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

#### Anspruch, Rückkehr und Verbleib nach Elternzeit

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

<sup>1</sup> Änderung der Berichtssystematik, hier werden ab 2017 nicht nur Neuansprüche (neu beginnende Elternzeiten), sondern zusätzlich die zu Beginn des Berichtsjahres in Elternzeit befindlichen Mitarbeiter berichtet.

<sup>2</sup> Ab dem Berichtsjahr 2017 werden kurze Elternzeiten (<3 Monate) miterfasst.

<sup>3</sup> Im Berichtsjahr 2016: 12 Monate nach Rückkehr aus der Elternzeit; ab dem Berichtsjahr 2017: Alle Mitarbeiter, die im Berichtsjahr ihre Elternzeit beendet haben.

## GRI 402: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis

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

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Mitarbeiter ab Seite 27.

### GRI 402-1 | Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen (UNG: 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

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

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Mitarbeiter ab Seite 27.

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

Alle Mitarbeiter der Berlin Hyp sind im Arbeitsausschuss repräsentiert. So treffen sich vierteljährlich die Mitglieder des Gesundheitszirkels, des Betriebsrats, Schwerbehindertenvertreter sowie der Sicherheitsbeauftragte und Brandschutzbeauftragter der Bank und der Betriebsarzt, um

über arbeitssicherheitsrechtliche Aspekte zu sprechen. Themen sind dabei unter anderem Arbeitsunfälle, Impfschutz, Gefährdungsbeurteilung, Räumungsübungen, Relevanz und Umsetzung neuer Verordnungen. Einmal jährlich gibt es an den ausländischen Standorten Begehungen sowie beratende Gespräche.

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

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Mitarbeiter ab Seite 27.

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

Krankheiten und Unfälle			
	2015	2016	2017
Anzahl Unfälle	5	8	6
Ausfalltage gesamt	67	202	114
Längster unfallbedingter Ausfall in Tagen	20	54	48
Krankenquote gesamt (in %)	6,18	6,01	5,48
Krankenquote Dauerkrankte (in %)	1,58	1,02	1,29

Bei fünf der sechs Unfälle handelt es sich um Wegeunfälle. Die Erfassung der Krankheiten und Unfälle nach Regionen ist nicht steuerungsrelevant, da an den Unternehmensstandorten ohne Berlin jeweils nur eine kleine Anzahl Mitarbeiter tätig ist: Die deutschen Geschäftsstellen haben eine durchschnittliche Größe von etwa acht Mitarbeitern und an den Standorten im Ausland sind jeweils vier Mitarbeiter tätig.

Die Ausfalltage und die Krankenquoten werden ab dem Berichtsjahr 2018 zusätzlich getrennt nach Geschlechtern berichtet.

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

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

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

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

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

## GRI 404: Aus- und Weiterbildung

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

Für weitere Informationen → [siehe dazu Managementansatz Mitarbeiter ab Seite 27.](#)

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

Im Berichtsjahr haben sich Mitarbeiter durchschnittlich 24,0 Stunden (2016: 23,4) und Führungskräfte 32,0 Stunden (2016: 32,7) aus- und weitergebildet.

Die durchschnittlichen Kosten pro Mitarbeiter betragen 1.195 € (2016: 1.244 €). Darin sind Veranstaltungskosten und Reisekosten enthalten.

Der Ausweis der Pro-Kopf-Kosten nach Mitarbeiterkategorie (Mitarbeiter/ Führungskraft) ist ab dem Berichtsjahr 2018 möglich. Die Darstellung der vorgenannten Zahlen getrennt nach Geschlecht wird ebenfalls ab dem Berichtsjahr 2018 angestrebt.

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

Die Anzahl von Plätzen in den Ausbildungsprogrammen wurde im Berichtsjahr erhöht und konnte mit passenden Nachwuchskräften besetzt werden. Im Ergebnis haben 13 Trainees und sechs Dual Studierende ihr Ausbildungsprogramm entweder begonnen oder fortgeführt.

Darüber hinaus bietet die Berlin Hyp für verschiedene Zielgruppen vom Unternehmen geförderte Maßnahmen der Spitzenqualifizierung an. Hierzu zählt zum einen die Förderung junger Mitarbeiter, welche sich auf ein Mentoring-Training-Programm oder einen Platz innerhalb eines Studiums der Immobilienökonomie bewerben können. Die beiden im Jahr 2017 ausgeschriebenen Plätze wurden unter Berücksichtigung einer ausgeglichenen Besetzung mit Frauen und Männern vergeben. Zum anderen wurde für die spezifischen Qualifizierungsbedarfe der zweiten Ebene sowie für Mitarbeiter, welche nebenberuflich einen Hochschulabschluss anstreben, die Spitzenqualifizierung implementiert und durchgeführt.

Das 2016 begonnene Ausbildungsprogramm für ausgewählte Mitarbeiter und Führungskräfte zu agilen und effizienten Arbeitsmethoden konnte 2017 fortgeführt und abgeschlossen werden. Das 2016 implementierte Konzept zur ganzheitlichen Personalentwicklung von Führungskräften wurde im Jahr 2017 im Zuge des Projekts zur Überprüfung und Neuaufstellung der personalwirtschaftlichen Instrumente der Bank überarbeitet. Bereits bestehende Einzelmaßnahmen, wie z. B. eine Basisausbildung für



neue Führungskräfte, Coaching oder das Persönlichkeitstraining Seiten-Wechsel®, wurden mit neuen Maßnahmen in einem modularen System zusammengeführt.

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

Alle Mitarbeiter erhalten eine jährliche Leistungsbeurteilung und entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen. Hiervon ausgenommen sind Mitarbeiter, die beispielsweise in Elternzeit oder Langzeit erkrankt sind.

## GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit

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

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Mitarbeiter ab Seite 27.

**GRI 405-1 | Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten (UNGC: Prinzip 6)**

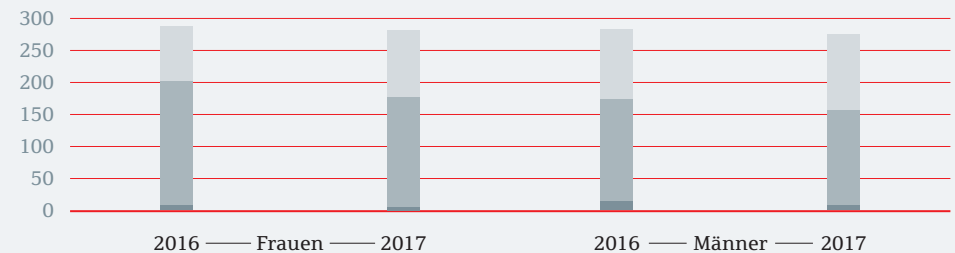
Für den Frauenanteil im Vorstand hat der Aufsichtsrat 2017 vor dem Hintergrund der laufenden Vertragsverhältnisse eine Quote zunächst bis zum 30. Juni 2022 von null Prozent festgelegt. Eine Überprüfung der Quote erfolgt bei Beendigung eines Dienstvertrags oder vor einer erneuten Bestellung.

Der Aufsichtsrat hat sich für seine Zusammensetzung eine Frauenquote von 13 Prozent (bzw. zwei von 15 Aufsichtsratsmitgliedern sind weiblich) als Ziel gesetzt. Für das Berichtsjahr ist dieses Ziel weiterhin erfüllt.

Zum 31. Dezember 2017 wurde die für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands (Bereichsleitung) die bis 2020 angestrebte Zielgröße von 23 Prozent mit 28,6 Prozent übererfüllt. In der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands (Abteilungsleitung) haben Neubesetzungen dazu beigetragen, dass die Frauenquote im Vergleich zum Vorjahr um rund 3 Prozent auf 26,7 Prozent gestiegen ist. Die bis 2020 zu erreichende Zielgröße von 30 Prozent ist damit zwar noch unterschritten, aber im Hinblick auf den zeitlichen Aspekt besteht genügend Potential zur Erfüllung.

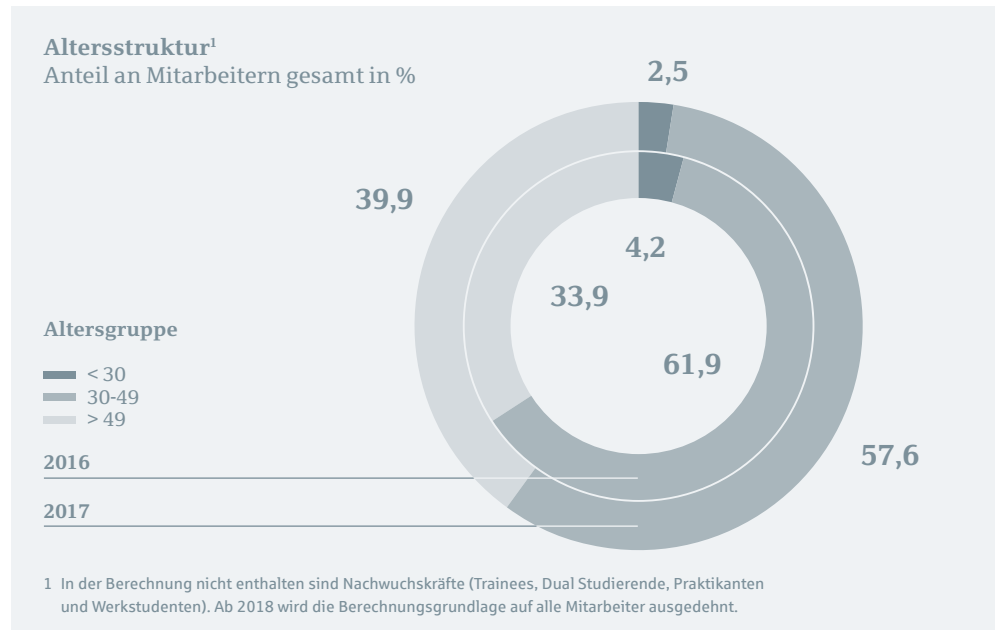
Im Berichtsjahr lag die Frauenquote zum Stichtag 31. Dezember 2017 in der gesamten Belegschaft bei 49,3 Prozent (2016: 49,7 Prozent). Im Jahr 2017 betrug die Schwerbehindertenquote 7,6 Prozent (2016: 6,6 Prozent).

Altersstruktur<sup>1</sup>



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

<sup>1</sup> In der Berechnung nicht enthalten sind Nachwuchskräfte (Trainees, Dual Studierende, Praktikanten und Werkstudenten). Ab 2018 wird die Berechnungsgrundlage auf alle Mitarbeiter ausgedehnt.



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

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Mitarbeiter ab Seite 27.

**GRI 406: Gleichbehandlung**

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

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Mitarbeiter ab Seite 27.

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

2017 wurden keine Vorfälle gemeldet.

**GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen**

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

Für weitere Informationen → siehe dazu Managementansatz Menschenrechte ab Seite 35.

**GRI 407-1 | Geschäftsstandorte 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 verpflichtet wir auch unsere Lieferanten und Auftragnehmer. Im Berichtsjahr wurden keine Fälle von Verletzung oder Gefährdung der Vereinigungsfreiheit gemeldet.

## GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

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

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

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

Zur Umsetzung dieser Prinzipien hat die Berlin Hyp mehrere Richtlinien verabschiedet, wie die Richtlinie Menschenrechte, Diversity und Inklusion aus denen wir konkrete Maßnahmen ableiten ( → **siehe dazu Managementansatz Mitarbeiter ab Seite 27**).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## GRI 413: Lokale Gemeinschaften

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

Für weitere Informationen → siehe **Managementansatz Menschenrechte ab Seite 35**.

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

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

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

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

## GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

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

Für weitere Informationen → siehe **Managementansatz Menschenrechte ab Seite 35**.

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

Unsere Auftragnehmer und Lieferanten werden durch die Unterzeichnung unserer Nachhaltigkeitsvereinbarung bei Vertragsabschluss dazu verpflichtet, die Gesellschaft, in der sie tätig sind, durch die Förderung der Menschenrechte, die Verbesserung der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Bedingungen zu verbessern und ihre Auftragnehmer und Vorlieferanten dazu anzuhalten, sich gleichermaßen zu verhalten.

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 93 Prozent aus Deutschland. Die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten wird durch eine Bestätigung unserer umfassenden Nachhaltigkeitsanforderungen gesichert. Mittels eines Fragebogens überprüfen wir bedarfs- bzw. anlassbezogen die tatsächliche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsanforderungen durch unsere Auftragnehmer und Dienstleister und verifizieren deren Angaben mittels Stichproben. Bei einer Stichprobe wurden keine Verstöße ermittelt.

## **GRI 415: Politische Einflussnahme**

#### **GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) – Politische Einflussnahme (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**).

#### **GRI 415-1 | Parteispenden**

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

## **GRI 417: Marketing und Kennzeichnung**

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

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

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

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

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

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

Die Anwendung der Prinzipien liegt in der Verantwortung des Bereichs Kommunikation und Marketing. Dieser informiert beispielsweise beauftragte Marketingdienstleister, um verantwortliches Marketing sicherzustellen. Darüber hinaus hat die Berlin Hyp ein eigenes Beschwerdemanagement installiert. Es hat zum Ziel, die Zufriedenheit unserer Kunden stetig zu erhöhen. Dies erfolgt regelmäßig anhand einer Analyse aller für den Prüfungszeitraum eingegangenen Beschwerden. Die jeweiligen Auswertungen werden dem Vorstand und der Rechtsabteilung zur Verfügung gestellt. Jede Beschwerde in Zusammenhang mit

Wertpapierdienstleistungen wird vor dem Hintergrund der Meldepflicht gegenüber der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen gemäß § 34 d Abs. 1 WpHG zudem der Abteilung Compliance gemeldet.

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

Für weitere Informationen → siehe **Managementansatz Marketing und Kennzeichnung ab Seite 37.**

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

Für das Jahr 2017 sind keine Verstöße bekannt.

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

Für das Jahr 2017 sind keine Verstöße bekannt.

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

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

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

Der Umgang mit diesen personenbezogenen Daten soll sorgfältig, gesetzeskonform und nach klaren Regeln erfolgen, 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 vorab eingewilligt haben oder eine rechtliche Zulässigkeit bzw. rechtliche Verpflichtung hierfür besteht.

In einer Organisationsanweisung sind die Prozesse festgelegt und beschrieben, mit denen auf die Umsetzung des Bundesdatenschutzgesetzes 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 für die Datenschutzbeauftragten der Kunden, das Management, die Mitarbeiter und die Betriebsräte.

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

Im Kontext der rasanten Entwicklung moderner Informations- und Kommunikationstechnik ist das Datenschutzbewusstsein unserer Mitarbeiter von wesentlicher Bedeutung. Da trotz aller technischer Vorkehrungen der Mensch ein entscheidender Faktor für Datensicherheit bleibt, erhalten alle Mitarbeiter einen Datenschutzleitfaden. Anschließend ist die Selbstlernschulung zum Datenschutz zu absolvieren. Die Selbstlernschulung ist zudem im regelmäßigen Abstand (mindestens alle zwei Jahre) zu wiederholen. Außerdem werden alle Mitarbeiter dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) entsprechend – in der Regel bei der Einstellung – auf die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz des Datengeheimnisses hingewiesen und darauf verpflichtet. Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Jeder Mitarbeiter hat

sicherzustellen, dass die ihm anvertrauten Daten unberechtigten Dritten nicht zur Kenntnis gelangen. Außerdem dürfen die Daten nicht verfälscht oder vernichtet werden. Gelangt einem Mitarbeiter die Nichtbeachtung von Vorschriften zum Datenschutz zur Kenntnis, ist der Datenschutzbeauftragte umgehend zu informieren.

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

Im Jahr 2017 gingen keine Beschwerden im Zusammenhang mit dem Schutz von Kundendaten ein.

## **GRI 419: Sozioökonomische Compliance**

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

Für weitere Informationen → siehe **Managementansatz Compliance** ab Seite 18.

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

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

# Impressum

## **Herausgeber**

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

## **Konzept, Text und Gestaltung**

akzente kommunikation und beratung GmbH, München

## **Redaktioneller Hinweis**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

## **Fotografie**

© Michael Bader (Titelbild)