

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2016



INHALTSÜBERSICHT

VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN	4
ERKLÄRUNG ZUM BERICHT	5
Wertschöpfungskette	5
WESENTLICHKEITSANALYSE	7
GOVERNANCE	12
Die Deutsche Hypo und ihr Geschäftsmodell	12
Geschäftsstrategie	14
Strategische Ausrichtung des Geschäftsmodells	15
Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten	16
Aktuelle Herausforderungen an Finanzdienstleistungsinstitute	17
Compliance-Management-System	18
Management von Interessenkonflikten	18
Verhinderung von Insiderhandel	19
Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	20
Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud)	21
Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit	21
Integritätsprüfung	22
Hinweisgebersystem und Ombudsmann	22
Datenschutz	23
Schulungen zu compliancerelevanten Themen	24
NACHHALTIGKEIT IN DER DEUTSCHEN HYPO	25
Nachhaltigkeitsmanagement	25
Nachhaltigkeitsstrategie	26
Die zehn Prinzipien des UN Global Compact	28
Weitere Bekenntnisse	29
ESG-Richtlinien	29
Richtlinien für die Deutsche Hypo	30
DIE DEUTSCHE HYPO ALS ARBEITGEBER	32
Beschäftigung	32
Vielfalt und Chancengleichheit	35

Vergütung	37
Personalbeschaffung	39
Nachwuchsförderung/-gewinnung	40
Weiterbildung	40
Jahresgespräche und Beurteilungen	42
Beruf und Familie	42
Betriebliches Gesundheitsmanagement	42
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	44
Erst- und Brandschutzhelfer	45
Externes Sicherheitspersonal und Sicherheitsleitstelle	45
<hr/>	
KUNDEN UND PRODUKTE	46
Gesetzlicher Rahmen	46
Kundenzufriedenheit	46
Gewerbliche Immobilienfinanzierung	47
Kapitalmarktgeschäft	48
Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen	48
Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen	48
<hr/>	
SOZIALES ENGAGEMENT DER DEUTSCHEN HYPO	49
Wissenschaft	49
Soziales	50
Politik	50
<hr/>	
BANKBETRIEB	51
IT-Ausstattung	52
Energie und Emissionen	52
Materialverbrauch	53
Abfall und Abwasser	54
Transport	55
Lieferantenmanagement	55
<hr/>	
GRI-INDEX	57
<hr/>	
GRAFIKEN- UND TABELLENVERZEICHNIS	63
<hr/>	
IMPRESSUM	64

VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN

Sehr geehrte Kunden und Geschäftspartner,

als eine der ältesten und heute führenden Pfandbriefbanken Deutschlands verbinden wir jahrzehntelange Tradition und Erfahrung im Bereich Gewerbliche Immobilienfinanzierung mit verantwortungsvoller Unternehmensführung und einer zukunftsorientierten Strategie. Nachhaltigkeit ist für die Deutsche Hypo damit eines der zentralen Handlungsfelder. Es ist unser Anspruch, die Bank nachhaltig profitabel zu gestalten und somit die zukünftige Ertragskraft und damit die Arbeitsplätze für heutige und kommende Generationen zu sichern. In der Gewerblichen Immobilienfinanzierung begleiten wir als Finanzierungspartner die räumliche Gestaltung vieler Städte. Qualität, Professionalität und Nachhaltigkeit des Finanzierungsvorhabens spielen bei der Auswahl unserer Projekte eine große Rolle.



Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht 2016 möchten wir Ihnen einen Einblick in unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen geben. Im Bericht stellen wir dar, wie die Deutsche Hypo die fünf Nachhaltigkeits-Handlungsfelder Governance, Kunden, Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt mit strategischen Schwerpunkten unterlegt hat. Wir sehen mit großer Freude, dass die Etablierung der Nachhaltigkeit in der Deutschen Hypo auf einem sehr guten Weg ist. Innerhalb der Bank wird nachhaltiges Denken und Handeln gelebt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit großem Einsatz daran, die Deutsche Hypo in eine erfolgreiche Zukunft zu führen.

Dieser Bericht orientiert sich am Standard G4 der Global Reporting Initiative. Hierfür ist eine Wesentlichkeitsanalyse für jene Themen, die aus Sicht der Stakeholder von der Deutschen Hypo am meisten beeinflusst werden oder diese beeinflussen können, durchgeführt worden.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

Mit nachhaltigen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Pohl'.

Andreas Pohl
Vorstandsvorsitzender

ERKLÄRUNG ZUM BERICHT

Die Deutsche Hypothekenbank (Actien-Gesellschaft) mit Sitz in Hannover (im Folgenden die „Deutsche Hypo“ oder die „Bank“) erklärt, dass sie bei der für diesen Bericht durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse sowie der Zusammenstellung der Texte und Daten die größtmögliche Sorgfalt hat walten lassen und die in diesem Bericht enthaltenen Angaben ihres Wissens nach richtig sind und keine wesentlichen Umstände ausgelassen wurden.

Die Deutsche Hypo hat diesen Bericht nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der Fassung GRI G4 in Übereinstimmung mit der Berichtsoption „Core“ erstellt. Die Freigabe des Berichts erfolgte durch den Vorstand der Deutschen Hypo im Rahmen seiner Sitzung vom 1. August 2017. Eine externe Prüfung ist nicht erfolgt.

Der für das Jahr 2016 zum ersten Mal erstellte Bericht umfasst den Zeitraum 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2016. Er wird zukünftig jährlich veröffentlicht. Wo verfügbar, beziehen sich die dargestellten Kennzahlen auf die Geschäftsjahre 2014, 2015 und 2016.

Die Deutsche Hypo veröffentlicht ihre Geschäftszahlen jährlich nach dem Handelsgesetzbuch (HGB). Der Geschäftsbericht 2016 bildet die Datengrundlage für die in diesem Bericht angegebenen Kennzahlen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Doppelbezeichnungen (beispielsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) verzichtet. So schließt der Begriff Mitarbeiter explizit Frauen und Männer ein. Ebenso umfasst der Begriff Mitarbeiter grundsätzlich alle Mitarbeiter und Führungskräfte einschließlich Vorstand, es sei denn, diese sind gesondert ausgewiesen.

Zum Stichtag 31. Dezember 2016 waren 408 Mitarbeiter bei der Deutschen Hypo beschäftigt.

Die Daten für die Mitarbeiter und Produkte werden u. a. aus den Systemen des Rechnungswesens bezogen, die die Ergebnisse aller laufenden Geschäftsprozesse zusammenfassen. Darüber hinaus werden Daten aus etablierten Prozessen und Systemen, wie etwa den Personalinformationssystemen, generiert.

Bei der Darstellung der bankbetrieblichen Kennzahlen im Abschnitt Bankbetrieb sowie für die Berechnung der Treibhausgasemissionen des Unternehmens orientiert sich die Deutsche Hypo am Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU). Die Personalzahlen der Deutschen Hypo werden gemäß der (Konzernevidenz-) Vorgaben der Konzernmutter NORD/LB erhoben, um ein vergleichbares und konzerneinheitliches Vorgehen sicherzustellen.

Veränderungen im Berichtszeitraum: Die im Abschnitt Bankbetrieb dargestellten ökologischen Kennzahlen entsprechen bei Verbrauchswerten den Werten der entsprechenden Geschäftsjahre für den Standort Hannover. Die Werte beziehen sich damit auf die Anzahl der in Hannover ansässigen 376 Mitarbeiter bzw. 92,2 Prozent.

Wertschöpfungskette

In einer Volkswirtschaft bilden private Haushalte, Unternehmen, der Staat, das Ausland sowie Banken die fünf Hauptsektoren, die das Wirtschaftsgeschehen maßgeblich prägen. Banken werden in diesem Zusammenhang dem Vermögenssektor zugeordnet, der eine zentrale Stellung im Wirtschaftsgeschehen spielt: Hier werden monetäre Transaktionen abgewickelt, der Zahlungsverkehr geregelt und (Geld-)Vermögen verwaltet.

Als Finanzintermediäre ermöglichen Banken Investitionen, die für den Erfolg von Kunden essentiell sind, und übernehmen somit eine Vermittlerfunktion zwischen Marktteilnehmern, die Gelder anlegen bzw. aufnehmen wollen. Die eingeworbenen Gelder werden in einem Kreditpool zusammengefasst, aus dem, nach Prüfung der Bonität und Ausfallwahrscheinlichkeiten der Kreditnehmer und Objekte, langfristige Kredite vergeben werden. Auf diese Weise ermöglichen Banken den Ausgleich der Nachfrage nach Krediten und dem Angebot von Geldern mittels Losgrößentransformation, Fristentransformation und Risikotransformation, die folgendermaßen erklärt werden:

- Losgrößentransformation: die Umwandlung von Geldbeträgen in unterschiedlich hohe Geldbeträge
- Fristentransformation: der Ausgleich unterschiedlicher Laufzeitinteressen
- Risikotransformation: Übernahme der Risiken

Die Bedeutung der Banken in einer Volkswirtschaft beschränkt sich somit nicht nur darauf, Geld in Umlauf zu bringen, sondern ebenfalls den Zugang zum Kapitalmarkt zu ermöglichen, um die Finanzierungsplattform von Unternehmen zu erweitern. Auf diese Weise bildet der Vermögenssektor eine treibende Kraft für die zukünftige Wirtschaft eines Landes. Zur internen Abwicklung ihrer Geschäftstätigkeiten nehmen Banken den Input verschiedener Marktteilnehmer in Anspruch, die nachfolgend als Stakeholder bezeichnet werden. In primären und unterstützenden Prozessen wird so von der Bank ein Output erzeugt, der einen Mehrwert für die Gesellschaft bildet.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Die Wesentlichkeitsanalyse hat das Ziel, die wesentlichen Themen (im Folgenden „Aspekte“) mit ihren wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen oder deren Einfluss auf Beurteilungen und Entscheidungen von Stakeholdern zu identifizieren.

Im Rahmen der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse wurden die folgenden Grundsätze der GRI-Leitlinien angewendet:

- Einbeziehung von Stakeholdern
- Wesentlichkeit
- Nachhaltigkeitskontext
- Vollständigkeit

Grafik 1: Schritte der Wesentlichkeitsanalyse



Stakeholder

Die Deutsche Hypo versteht als Stakeholder grundsätzlich alle Personen und Organisationen, die unmittelbar oder mittelbar von der Unternehmenstätigkeit der Deutschen Hypo beeinflusst werden oder Einfluss auf den Unternehmenserfolg der Bank ausüben können.

Nach Ansicht der Deutschen Hypo haben Stakeholder ein vielfältiges Interesse an der Bank. Dieses umfasst unter anderem den generellen Umgang mit aufsichtsrechtlichen Vorgaben oder die Geschäftsentwicklung. Zudem liegen auch der Umgang mit Risiken, die Zukunftsausrichtung des Unternehmens oder die Vereinbarung ökologischer, sozialer und ökonomischer Ziele im Fokus.

Vor diesem Hintergrund hat die Deutsche Hypo ihre Stakeholder nach internen Beratungen klassifiziert.

Stakeholderdialog

Unternehmen sollten die Anforderungen ihrer Interessengruppen (Stakeholder) frühzeitig erkennen, um angemessen und rasch auf diese reagieren zu können. Der systematische Umgang mit den Ansprüchen der Stakeholder ist für die Deutsche Hypo ein wesentliches Element zur Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs. Die Deutsche Hypo nutzt deshalb Gespräche mit verschiedenen Stakeholdern, um sich auch zu Nachhaltigkeitsthemen auszutauschen und Impulse für ihr eigenes nachhaltigkeitsorientiertes Handeln und deren Weiterentwicklung zu gewinnen. Seit einigen Jahren steht die Bank bereits im Austausch mit Nachhaltigkeits-Ratingagenturen und begleitet aktiv ihre

Nachhaltigkeitsratings. Zudem erfolgt ein intensiver Austausch mit verschiedenen Stakeholdern zum Thema Nachhaltigkeit: wie zum Beispiel mit der Muttergesellschaft NORD/LB, mit Kunden, Mitarbeitern oder mit (potenziellen) Investoren. Eine direkte Stakeholderbefragung wurde bisher noch nicht durchgeführt.

Ermittlung der Aspekte

Zur Ermittlung der Aspekte wurden sämtliche Themengebiete mit einem eindeutigen Bezug zur Nachhaltigkeit zusammengetragen wie z. B. sämtliche Aspekte des Standards GRI G4. In einem zweiten Schritt wurde die Aspekte-Liste um die Themen ergänzt die während des Berichtsjahres im Interesse von Stakeholdern standen, beispielsweise Anfragen von und Kommunikation mit Ratingagenturen im Rahmen des Ratingprozesses, Anfragen externer Stakeholder, der Muttergesellschaft NORD/LB oder Anfragen mit einem nachhaltigkeitsrelevanten Bezug auf das Geschäftsmodell oder auf einzelne Geschäfte.

Im Rahmen der Ermittlung wurden die folgenden Aspekte mit folgendem Verständnis identifiziert:

Grafik 2: Übersicht Aspekte (in alphabetischer Reihenfolge)

<p>Anti-Korruption und Fraud-Prevention Umsetzung und Einhaltung der Standards</p>	<p>Menschenrechte Engagement zur Einhaltung von Menschenrechten im gesamten Wertschöpfungsprozess</p>
<p>Aus- und Weiterbildung Erhalt und Fortdauer der Beschäftigungsfähigkeit, lebenslanges Lernen</p>	<p>Nachhaltige Produkte Finanzierung von Immobilien mit besonderer Relevanz für gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Nutzen</p>
<p>CO₂-Reduzierung Beitrag zum Erreichen der Klimaziele der Bundesrepublik Deutschland</p>	<p>Ressourcenmanagement Umweltberichterstattung, Reduzierung von Ressourcen</p>
<p>Compliance Einhaltung von Gesetzen und Steuerehrlichkeit</p>	<p>Risikomanagement Ziel der Minimierung von ESG-Risiken</p>
<p>Datenschutz Schutz der Kunden- und Mitarbeiterdaten</p>	<p>Umweltauswirkungen des Investment- und Kreditportfolios Berücksichtigung der Umweltauswirkungen im Rahmen der Geschäftstätigkeit</p>
<p>Diversity Keine Diskriminierung, Chancengleichheit</p>	<p>Vereinbarkeit von Beruf und Familie Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitszeitmodelle</p>
<p>Förderung von Wissenschaft Wissenschaft und soziale Projekte</p>	<p>Wirtschaftlichkeit Sicherung des langfristigen Erfolgs</p>
<p>Gesundheit der Mitarbeiter Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, gesellschaftliche Verantwortung</p>	<p>Zukunftsfähigkeit Innovationsfähigkeit und Management der demografischen Entwicklung</p>
<p>Integrität Verantwortung, Transparenz und Glaubwürdigkeit</p>	

Klassifizierung

Zur Vorbereitung der Klassifizierung von Aspekten und Stakeholdern wurde eruiert, welche Aspekte grundsätzlich Unternehmen der Finanzbranche betreffen und wie die Aspekte wirken. Dabei wurden die Aspekte auch dahingehend bewertet, inwieweit diese für Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche im Vergleich zu produzierenden Unternehmen grundsätzlich anwendbar sind oder aufgrund des im Vergleich abweichenden Geschäftsmodells bewertet werden müssten. Generell eher zu den Aspekten mit geringem Einfluss gehören u.a. die Lieferkette oder die Nutzung und der Schutz natürlicher Ressourcen (Wasserverbrauch oder Biodiversität).

Die Erkenntnisse flossen in die Klassifizierung der Aspekte und Stakeholder mit ein, die konzernübergreifend diskutiert wurden.

Klassifizierung der Aspekte

Im Rahmen der Klassifizierung erfolgte zunächst eine Einordnung der Aspekte hinsichtlich der direkten oder indirekten Möglichkeit der Einflussnahme. Eine direkte Einflussnahme liegt vor, wenn die Aspekte der Bank direkt durch Handeln oder Vermeiden beeinflusst werden können und sich im direkten Verhältnis maßgeblich auswirken. Im Gegensatz zu einer direkten Einflussnahme liegt eine indirekte Einflussnahme vor, wenn Aspekte von der Bank behandelt oder vermieden werden können, diese aber gesellschaftliche Verflechtungen aufweisen oder in sich so vielfältig sind, dass das Handeln bzw. Nichthandeln durch die Deutsche Hypo in diesem Punkt nur schwer bis nicht messbar ist.

Daneben wurde entschieden, ob die Aspekte innerhalb oder außerhalb der Bank wirken, also eher das Unternehmen oder eher die Gesellschaft betreffen.

Grafik 3: Übersicht wesentliche Aspekte und deren Wirkung



Für die Deutsche Hypo bedeutet dies, dass die Aspekte aus den Quadranten eins und zwei zunächst intern höher klassifiziert werden, da diese im direkten Einflussbereich der Bank liegen.

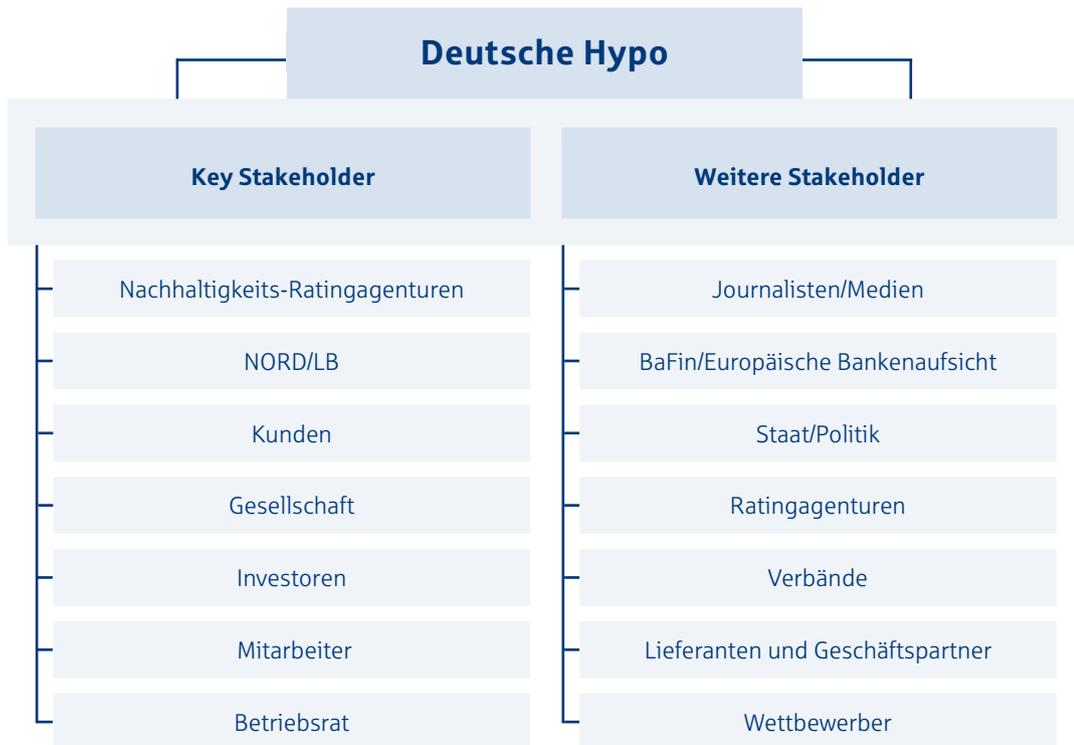
Klassifizierung der Stakeholder

Neben den Aspekten wurden alle Stakeholder der Bank zusammengetragen. Die Stakeholder der Bank lassen sich danach unterscheiden, inwieweit die vorgenannten Aspekte die Stakeholder in ihrem Handeln beeinflussen oder die Aspekte durch sie beeinflusst werden, sei es an der Orientierung und Einhaltung internationaler und nationaler ESG (Environmental, Social, Governance)-Richtlinien, der Bemessung des gesellschaftlichen Wertbeitrags, der Implementierung von ESG-orientierten Finanzierungsrichtlinien im Kerngeschäft, der Minimierung des Reputationsrisikos aufgrund der Ablehnung ESG-kritischer Geschäftsvorfälle oder einer insgesamt transparenten Berichterstattung hinsichtlich sämtlicher Aspekte mit Bezug zur Corporate Social Responsibility (CSR).

Grafik 4: Übersicht Aspekte

Stakeholder	Aspekte	Compliance	Wirtschaftlichkeit	Zukunftsfähigkeit	Datenschutz	Anti-Korruption und Fraud-Prävention	Integrität	Risikomanagement	Umwelteinwirkung des Investment- und Kreditportfolios	Aus- und Weiterbildung	Diversity	Gesundheit der Mitarbeiter	Menschenrechte	Nachhaltige Produkte	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Ressourcenmanagement	Förderung von Wissenschaft	CO ₂ -Reduzierung	Anzahl
Nachhaltigkeits-Ratingagenturen		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	17
NORD/LB		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				●			12
Kunden		●	●	●	●	●	●	●	●					●					9
Gesellschaft		●			●	●	●	●	●	●			●				●		8
Investoren		●	●	●		●	●	●	●					●					8
Mitarbeiter			●	●	●		●			●	●	●			●				8
Betriebsrat			●	●	●					●	●	●	●		●				8
Journalisten/Medien		●			●	●		●	●										5
BaFin/Europäische Bankenaufsicht		●	●	●			●	●											5
Staat/Politik		●			●	●							●						4
Ratingagenturen		●	●	●				●											4
Verbände		●			●	●													3
Lieferanten und Geschäftspartner			●	●															2
Wettbewerber			●	●															2
Anzahl		10	10	10	9	8	7	7	6	5	4	4	4	3	3	2	2	1	

Grafik 5: Übersicht Einteilung Key Stakeholder und weitere Stakeholder



Im Zusammenspiel zwischen der internen Klassifizierung der Aspekte und der Wichtigkeit in den Augen der Stakeholder ergibt sich eine Fokussierung auf die folgenden Aspekte:

- Compliance
- Wirtschaftlichkeit
- Zukunftsfähigkeit
- Datenschutz
- Anti-Korruption und Fraud-Prävention
- Integrität
- Risikomanagement
- Umwelteinwirkung des Investment- und Kreditportfolios
- Aus- und Weiterbildung

Diese Aspekte werden in den nächsten Jahren in der Deutschen Hypo primär behandelt werden und finden verstärkt Beachtung im Rahmen des jährlichen Nachhaltigkeitsprogramms.

Validierung

Die Validierung der Aspekte und Stakeholder erfolgte in drei Schritten. Zunächst wurde das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse im Nachhaltigkeitsmanagement bewertet. Danach wurde das Ergebnis dem Nachhaltigkeitskreis der Deutschen Hypo vorgestellt. Im Rahmen einer Vorstandssitzung im Januar 2017 erfolgte die finale Validierung und Freigabe der Wesentlichkeitsanalyse durch den Vorstand.

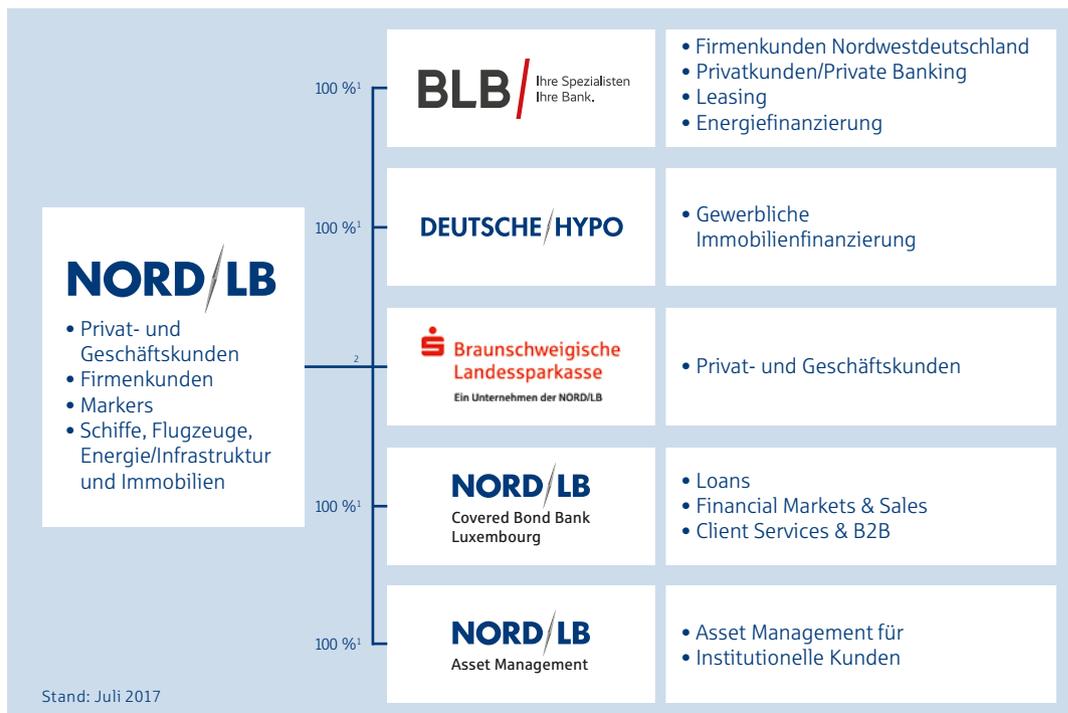
GOVERNANCE

Die Deutsche Hypo und ihr Geschäftsmodell

Die Deutsche Hypo wurde 1872 gegründet. Damit ist sie eine der traditionsreichsten Pfandbriefbanken in Deutschland. Der Hauptsitz befindet sich in der Osterstraße 31, 30159 Hannover, Deutschland. Die Deutsche Hypo ist beim Amtsgericht Hannover unter HRB 5602 eingetragen.

Die Deutsche Hypo ist mit einem Besitzanteil von 100 Prozent eine strategische Beteiligung der Norddeutschen Landesbank Girozentrale (Anstalt des öffentlichen Rechts), Hannover, Braunschweig, Magdeburg, (NORD/LB). Als Tochterunternehmen wird die Deutsche Hypo in den Konzernabschluss der NORD/LB einbezogen. Zwischen der Deutschen Hypo und der NORD/LB besteht ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossener Beherrschungs- und Ergebnisabführungsvertrag (BEV). Damit führt die Deutsche Hypo ihren Gewinn an die NORD/LB ab. Zugleich ist die NORD/LB verpflichtet, einen eventuell auftretenden Verlust der Deutschen Hypo auszugleichen. Aus dem BEV folgt eine ertragsteuerliche Organschaft.

Grafik 6: Struktur des NORD/LB Konzerns

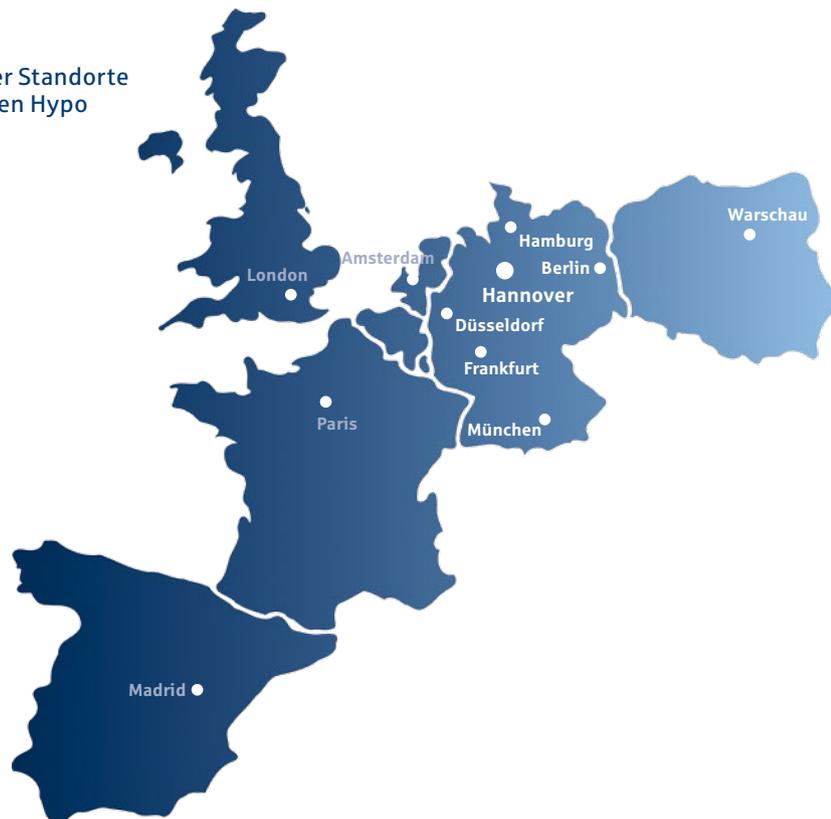


¹ Die NORD/LB trägt dafür Sorge, dass die im Geschäftsbericht 2005 in Note (75) genannten Gesellschaften sowie die Bremer Landesbank (seit 4. Januar 2017) ihre Verpflichtungen erfüllen können.

² Teilrechtsfähige Anstalt der NORD/LB

Der Hauptsitz der Deutschen Hypo liegt in Hannover. Zudem ist die Bank in Hamburg, Frankfurt und München sowie in Amsterdam, London, Paris und Warschau präsent. Für die Standorte Berlin und Madrid sind in Zukunft Büros geplant. Eine Geschäftsstelle in Düsseldorf wird geprüft. Die Deutsche Hypo versteht sich als deutsche Immobilienbank mit europäischer Ausrichtung und unterstützt ihre

Grafik 7: Übersicht der Standorte der Deutschen Hypo



Kunden in den strategischen Zielmärkten Deutschland sowie Benelux, Frankreich, Großbritannien, Spanien und Polen als professioneller und strategischer Finanzierungspartner.

Als Tochterunternehmen bildet die Deutsche Hypo im Konzern das Kompetenzzentrum für die gewerbliche Immobilienfinanzierung. Dies beinhaltet auch die Rolle als wesentliche Emittentin von Hypothekendarlehen im NORD/LB Konzern. Zudem refinanziert sich die Bank über ungedeckte Schuldverschreibungen. Ziel ist die jederzeitige Refinanzierungsmöglichkeit zu wettbewerbsfähigen Konditionen. Diese Absicht wird durch die Qualität der Deckungsstöcke und des damit verbundenen Ratings der Pfandbriefe und für den Bereich der ungedeckten Schuldverschreibungen durch die Bonität der Bank erreicht.

Die wesentlichen Geschäftsaktivitäten der Deutschen Hypo lassen sich in zwei Geschäftsfelder aufteilen, die gewerbliche Immobilienfinanzierung bildet dabei das Kerngeschäftsfeld. Hierunter fallen alle Immobilienfinanzierungen von Kunden, die ihren Cash-Flow überwiegend aus Immobilien generieren oder auf regelmäßiger Basis wesentliche Immobilieninvestments tätigen. Über 80 Prozent des gesamten Zins- und Provisionsergebnisses werden in diesem Geschäftsfeld erzielt. Im Geschäftsfeld Kapitalmarktgeschäft werden das Wertpapier-, Geldanlage- und Derivategeschäft mit Banken sowie die Refinanzierung getätigt. Des Weiteren beinhaltet dieses Geschäftsfeld das Staatsfinanzierungsgeschäft – hier erfolgt bereits seit einigen Jahren der Abbau des Portfolios.

Zu G4-9 und G4-EC1 wird auf die entsprechenden Angaben im Rahmen der Finanzberichterstattung der Bank verwiesen.

Für Informationen zum Risikomanagement wird auf die Finanzberichterstattung im Rahmen des Geschäftsberichts 2016 der Bank ab Seite 47 verwiesen.

Organe

Die Organe der Deutschen Hypo sind der Vorstand und der Aufsichtsrat. Der Vorstand leitet die Bank in eigener Verantwortung und vertritt diese gerichtlich und außergerichtlich. Zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 31. März 2017 bestand der Vorstand der Deutschen Hypo aus den folgenden Mitgliedern:

Andreas Pohl

Sprecher des Vorstands bis 30. Juni 2016
Vorstandsvorsitzender seit 1. Juli 2016

Sabine Barthauer

Mitglied des Vorstands seit 17. August 2016

Andreas Rehfus

Mitglied des Vorstands

Für weitere Informationen hinsichtlich Zuständigkeiten und Vita der aktuellen Vorstandsmitglieder verweisen wir auf die Homepage der Bank.

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand und überwacht seine Geschäftsführung. Der Aufsichtsrat der Deutschen Hypo besteht aus 6 Mitgliedern, von denen drei Vertreter Vorstandsmitglieder der Muttergesellschaft NORD/LB sind. Vorsitzender des Aufsichtsrats ist der Vorstandsvorsitzende der NORD/LB. Hinsichtlich der Zusammensetzung des Aufsichtsrates und der gebildeten Ausschüsse wird auf die Finanzberichterstattung der Deutschen Hypo verwiesen.

Geschäftsstrategie

Das Geschäftsmodell der Deutschen Hypo und ihrer Muttergesellschaft NORD/LB basiert auf Einhaltung aller maßgeblichen rechtlichen Vorschriften. Kreditinstitute müssen gemäß § 25a Abs. 1 KWG über eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation verfügen, die die Einhaltung der vom Institut zu beachtenden gesetzlichen Bestimmungen und der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten gewährleistet. Die in § 25a KWG dokumentierte Basis wird wiederum konkretisiert in den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk AT 4.2), wonach die Geschäftsleitung eine nachhaltige Geschäftsstrategie sowie eine dazu konsistente Risikostrategie festzulegen hat. Die Deutsche Hypo verfügt in Einklang mit den jeweiligen gesetzlichen Anforderungen über entsprechende, institutsspezifische Strategiedokumente.

Die Strategie der Deutschen Hypo wird im Einklang mit der Gruppen-Geschäftsstrategie mindestens einmal jährlich überprüft, ggf. adjustiert, mit der NORD/LB abgestimmt sowie dem Aufsichtsrat der Deutschen Hypo und der NORD/LB zur Kenntnis gegeben und einschließlich einer erforderlichen Abweichungs- und Ursachenanalyse erörtert. Die Strategie der Deutschen Hypo manifestiert sich in ihrer Mittelfristplanung, in der sich die Ziele hinsichtlich Ertrag, Risiko und Marktwachstum unter Ansatz von Prämissen zahlenmäßig auswirken. Darüber hinaus finden sich hier die Auswirkungen der geplanten Marktaktivitäten, personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie der Bilanz-, Kapital- und Fundingplanung. Daneben existiert eine Risiko-Limitierung, die einer potenziellen Ertragskonzentration entgegensteuert.

Die Geschäfts-, Risiko- und IT-Strategie werden konsistent zueinander entwickelt und vom Vorstand festgelegt. Sie bilden den Rahmen für die strategische Ausrichtung der Deutschen Hypo. In der Geschäftsstrategie werden die strategischen Geschäftsfelder der Deutschen Hypo aufgeführt und deren Strategien beschrieben (Geschäftsfeldstrategien). Basis hierfür bildet die gründliche Analyse des Marktes, der volkswirtschaftlich relevanten Größen, der Wettbewerber sowie des regulatorischen Umfeldes und anderer Prämissen, die auch Grundlagen für die Mittelfristplanung sind. Die berücksichtigten internen und externen Einflussfaktoren sind im Anhang aufgeführt. Die Umsetzung der Geschäftsstrategie erfolgt über das Geschäftsmodell und die einzelnen Geschäftsfelder in Konsistenz zur Risiko- und IT-Strategie.

Strategische Ausrichtung des Geschäftsmodells

Bei der Ausübung ihrer Aufgaben orientiert sich die Deutsche Hypo an ihren Unternehmensleitsätzen: „Deutsche Hypo – Immobilienspezialist der NORD/LB-Gruppe und Pfandbriefbank seit 1872. Wir bauen gemeinsam unser Haus mit klarer Architektur, offenen Türen, kurzen Wegen und hoher Transparenz. Wir orientieren unser Handeln gegenüber unseren Kunden, gegenüber unseren Eigentümern und untereinander gleichermaßen an folgenden Ansprüchen:

- Wir sind ein langjähriger, verlässlicher Partner – schnell und individuell
- Wir sind familiär und international
- Wir leben Tradition und Moderne
- Wir sprechen offen und gehen wertschätzend miteinander um
- Wir nutzen Freiräume für das Erreichen gemeinsamer Ziele
- Wir handeln mit Begeisterung für den Erfolg unserer Kunden und unserer Bank“

Darüber hinaus hat die Deutsche Hypo Führungsgrundsätze eingeführt, die die Unternehmensleitsätze ergänzen. Diese lauten:

Wir Führungskräfte der Deutschen Hypo...

- sind positives Vorbild und geben Orientierung.
- übernehmen Verantwortung und delegieren.
- setzen angemessene Ziele und schaffen nachhaltigen Erfolg.
- treffen Entscheidungen und setzen diese konsequent um.
- kommunizieren offen und schaffen Vertrauen.
- fördern unsere Mitarbeiter und erkennen Leistung an.
- lösen Konflikte fair und leben konstruktive Kritik.

Die wesentlichen unternehmerischen Ziele der Bank sind:

- die nachhaltige Sicherung und Steigerung von Unternehmenswert, Ertragskraft und Ergebnisabführung u.a. durch die angemessene EK-Verzinsung der Bank sowie der Gruppe,
- die Stärkung des Geschäftsmodells durch Diversifizierung der Ertragsbasis und Ausbau der Kompetenzen, u.a. durch die Steigerung der RWA-unabhängigen Erträge und die Begrenzung des Risikos durch ein granulares Portfolio,
- die optimale Bedienung der Kundenbedürfnisse,
- die jederzeitige Sicherstellung der Refinanzierung und Liquidität,
- die Förderung der Mitarbeiterleistung und -bindung.

Dazu bedient sich die Bank eines Geschäftsmodells, das im Grundsatz die Finanzierung von Immobilien beinhaltet. Die Refinanzierung erfolgt überwiegend mit Hilfe der Emission von Hypothekendarlehen nach deutschem Pfandbriefgesetz, denen ein stabiler Deckungsstock zu Grunde liegt. Aufgrund der Anrechnungsgrenzen der Sicherungswerte refinanziert sich die Bank notwendigerweise zusätzlich durch ungedeckte Emissionen. Finanzdienstleistungen runden die Produktpalette ab. Des Weiteren strebt die Bank eine weitere Forcierung des kostenbewussten und effizienten Geschäftsbetriebes und die Nutzung von Synergien, die sich aus dem Konzern-Verbund ergeben, an.

Die Bank will hinsichtlich des Neugeschäfts im Immobilienfinanzierungsgeschäft bei interessanten Finanzierungen als attraktiver Wettbewerber wahrgenommen werden. Es steht eine klare Kundensegmentierung und Portfoliosteuerung im In- und Ausland im Fokus. Die weitere selektive und risikovertägliche Stärkung der Marktposition im In- und Ausland wird angestrebt. Dies geschieht allgemein durch die Hereinnahme von Aktivgeschäft sowie die Arrangierung von Transaktionen.

Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten

Korruptes oder unethisches Verhalten sowie Verstöße gegen Gesetze von einzelnen Personen oder Unternehmen schaden der Gesellschaft und ihren Teilnehmern in vielfacher Weise. Als Teil der Gesellschaft sieht es die Deutsche Hypo als wichtige Aufgabe an, diese Art von Schädigung bestmöglich zu vermeiden und zu unterbinden.

Gleichzeitig stellen die Reputation und das Vertrauen der Kunden und Geschäftspartner das höchste Gut für die Bank dar und sind von zentraler Bedeutung für deren Erfolg. Rechtsverstöße und unethisches Verhalten könnten diesen Erfolg nachhaltig gefährden. Daher ist nicht nur die Einhaltung von Recht und Gesetz im Geschäftsverkehr, sondern gleichermaßen ein Verhalten in Übereinstimmung mit ethischen Wertvorstellungen unabdingbar.

Die Deutsche Hypo verbindet die Ansprüche der Bank an die Einhaltung von Recht und Gesetz mit einem ethisch richtigen Verhalten und verknüpft so unternehmerischen Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung. Aus diesem Grund hat die Bank Ethik-Grundsätze, eine dazu gehörige Richtlinie zur Zuwendungs- und Geschenkepraxis sowie die Mitarbeiterleitsätze veröffentlicht. Diese sind im Organisationshandbuch für alle Mitarbeiter in deutscher und englischer Sprache einsehbar. Beide Dokumente bilden den Rahmen für integriertes, wertebewusstes und faires Verhalten und sind für Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter bindend.

Die Deutsche Hypo ist international tätig und bietet in verschiedenen europäischen Märkten Produkte und Dienstleistungen an. Diese Aktivitäten unterliegen daher verschiedensten länderspezifischen und internationalen Rechtsvorschriften sowie nationalen Gepflogenheiten. Bestehen insoweit widersprechende Anforderungen oder striktere oder umfassendere Gesetze und Regeln, sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

Mit der Beachtung geltender Rechtsvorschriften und des Umweltschutzes soll jeder einzelne Mitarbeiter im Unternehmensinteresse der Deutschen Hypo handeln. Rechtliche Verbote und Pflichten sind strikt zu beachten, auch wenn sich dies aus Sicht des Einzelnen oder des Unternehmens als „unzweckmäßig“ oder „wirtschaftlich ungünstig“ darstellen mag. Rechtmäßiges Handeln hat im Zweifel immer Vorrang.

Aktuelle Herausforderungen an Finanzdienstleistungsinstitute

Im Geschäft mit Finanzinstrumenten und in Zeiten zunehmender Finanzkriminalität sowie regulatorischer Vorgaben sind Kreditinstitute in aller Welt in besonderem Maße gefordert und gleichermaßen gefährdet. Sie müssen Kundengeschäfte und eigene Geschäfte sowie die Entwicklung und Emission von Finanzinstrumenten mit größter Sorgfalt und Umsicht betreiben, um das Vertrauen ihrer Kunden und der Marktteilnehmer in eine ordnungsgemäße Durchführung des Bankgeschäfts zu bewahren und sich und ihre Mitarbeiter vor materiellen oder immateriellen Schäden zu schützen.

Sie sind weiterhin gefordert, alle gesetzlichen sowie hinzukommenden Regelungen umzusetzen, in Standards zu überführen und deren Einhaltung zu gewährleisten und zu kontrollieren. Die Komplexität von Bankdienstleistungen und der damit verbundenen Produkte, Strukturen, Prozesse und Systeme führen dazu, dass eine Vielzahl an Regelungen und Vorgaben für die Deutsche Hypo relevant sind. Diese umfassen dabei nicht nur die Vorgaben des „klassischen“ Bankaufsichtsrechts, sondern reichen über zivilrechtliche sowie steuerrechtliche Vorgaben auf deutscher, europäischer und internationaler Ebene. Das Risiko für das Institut, geltenden wesentlichen regulatorischen Änderungen nicht adäquat zu begegnen, steigt mit der Größe und Komplexität eines Unternehmens. Die finanziellen Schäden (z. B. aus Haftungs- oder Bußgeldzahlungen) und die Folgen eines Reputationsschadens können für das Institut erheblich sein.

Daneben sind Finanzinstitute der inhärenten Gefahr ausgesetzt, für Zwecke der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung oder der Begünstigung der Anonymität von Geschäftsbeziehungen und Transaktionen missbraucht zu werden. Mit immer neuen Methoden wird versucht, Gelder und Vermögenswerte, die aus illegalen Tätigkeiten wie Korruption im weiteren Sinne, Raub, Erpressung, Drogen- und Waffenhandel oder Steuerhinterziehung stammen, über die Zahlungsverkehrssysteme, neue Finanzprodukte und Technologien zu „waschen“ und unter Verschleierung ihrer wahren Herkunft in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf einzuschleusen. Auch Terroristen versuchen, legale oder illegale Gelder bei Kreditinstituten bereitzustellen und zu sammeln, um terroristische Zwecke zu finanzieren.

Einen absoluten Schutz dafür, dass sich ein Finanzdienstleistungsinstitut und seine Mitarbeiter jederzeit und vollumfänglich in allen geschäftlichen Aktivitäten regelkonform verhalten sowie gegen kriminelles Handeln eintreten, gibt es nicht. Es gibt jedoch geeignete Strategien und Sicherungsmaßnahmen, um das Risiko zu minimieren. In der Deutschen Hypo bestimmt der Vorstand durch die Ethik-Grundsätze, die Richtlinie zur Zuwendungs- und Geschenkepraxis sowie die Mitarbeiterleitsätze die wesentlichen Regeln und Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten der Führungskräfte und aller Mitarbeiter.

Ergänzend dazu werden in weiteren Rahmenrichtlinien Regeln und Grundsätze festgelegt, die in den Unternehmen des NORD/LB-Konzerns einen gemeinsamen Standard sicherstellen.

Den Mitarbeitern wird dadurch die Gewissheit gegeben, für ein gesetzeskonformes und integrires Unternehmen tätig zu sein, für das man seine Arbeitskraft gerne und ohne ethische Bedenken bereitstellt. Gleichzeitig sichert ein integrires und gesetzeskonformes Verhalten die Zukunftsfähigkeit der Bank und damit auch deren Arbeitsplätze.

Compliance-Management-System

Die Deutsche Hypo trägt Verantwortung für eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung mit klaren ethischen Grundsätzen und das Vorleben integren und gesetzeskonformen Verhaltens innerhalb der Bank. Im gesamten NORD/LB Konzern wurde als Compliance-Management-System ein System etabliert, das sich am IDW PS 980 Standard orientiert. Durch eine Vielzahl von Maßnahmen u. a. im Rahmen des Compliance-Managements ist der NORD/LB Konzern darauf bedacht, die Gesellschaft durch bestmögliche Unterbindung krimineller Handlungen zu schützen. Der erweiterte Konzernvorstand des NORD/LB-Konzerns hat in diesem Zusammenhang die Mitarbeiter aller Konzernunternehmen verpflichtet, „100% compliant“ zu sein und untermauert diese Vorgabe mit einer Corporate Compliance Policy.

Die in der Deutschen Hypo veröffentlichten Ethik-Grundsätze, die Richtlinie zur Zuwendungs- und Geschenkepraxis sowie die Mitarbeiterleitsätze enthalten klare Bekenntnisse zur Vermeidung von Interessenkonflikten, zum Kampf gegen Korruption und Bestechung, zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung gegen sonstige strafbare Handlungen.

Die Themen Regulierung, Compliance, Vermeidung von Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung/ Betrug oder sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) liegen in der Verantwortung des Compliance-Beauftragten und der Compliance-Organisation der NORD/LB. Zu den Aufgaben gehören sowohl die Beratung der Fachbereiche hinsichtlich der Umsetzung und Einhaltung aller gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen und Pflichten in der Gesamtbank als auch die konsequente Implementierung und prozessbegleitende Überwachung von Prozessen innerhalb der Bank. Die Einhaltung von Finanzsanktionen und Embargo obliegt Compliance und Sicherheit der Deutschen Hypo.

In den Compliance-Abteilungen des NORD/LB Konzerns werden alle bankenaufsichtlich relevanten Vorschriften identifiziert, um den Vorstand und die betroffenen Bereiche der Bank regelmäßig über neue bzw. geänderte Regelungen und Vorschriften in Kenntnis zu setzen. Der Compliance-Beauftragte sowie von ihm eingesetzte Geldwäschebeauftragte (inkl. Fraud) werden der BaFin oder vergleichbaren ausländischen Institutionen gemeldet.

Ergänzend wurden im Rahmen des bestehenden Risikomanagements angemessene Präventionsmaßnahmen definiert. So sind die geschäfts- und kundenbezogenen Sicherungssysteme der Bank darauf ausgelegt, keine Geschäftsbeziehungen einzugehen oder fortzuführen, die wirtschaftskriminellen Zwecken dienen oder anonyme Transaktionen begünstigen. Bei Hinweisen auf verdächtige Transaktionen wird eine Verdachtsmeldung erstellt. Der Sensibilisierung der Mitarbeiter für dieses Anliegen dienen internetbasierte Lernprogramme, regelmäßige Präsenzs Schulungen sowie Newsletter und Infobriefe.

Management von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte können dort entstehen, wo mehrere Personen an der Realisierung bestimmter Geschäftschancen interessiert sind oder eine Partei ihre eigenen Interessen nur auf Kosten einer anderen Partei verwirklichen kann. Dies kann grundsätzlich in den Beziehungen Bank bzw. Mitarbeiter zu Kunde oder Lieferant und Bank zu Mitarbeiter sowie zwischen den Kunden der Fall sein.

Um das Vertrauen der Kunden, der Mitarbeiter sowie der Öffentlichkeit in die Leistungsfähigkeit und Integrität der Bank zu rechtfertigen und zu erhalten, hat der Vorstand der Deutschen Hypo den Bereich Compliance unter Berücksichtigung der Neutralität und Weisungsungebundenheit mit der Überwachung und Vermeidung von Interessenkonflikten beauftragt.

Der Compliance-Bereich stellt sicher, dass die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zur Vermeidung von Interessenkonflikten und die strikte Trennung von verschiedenen Geschäftsbereichen mit Zugang zu sensiblen Kundendaten und Informationen („Chinese Walls“) ebenso eingehalten werden wie die Vorgabe, dass sensitive Informationen nur mit vorangegangener Genehmigung der jeweiligen Führungskraft und Compliance an andere Bereiche weitergegeben werden dürfen.

Die Mitarbeiter sind eine wichtige Säule bei der Vermeidung von Interessenkonflikten. Alle Mitarbeiter der Deutschen Hypo sind verpflichtet, ihre Dienstleistungen mit der bestmöglichen Sachkenntnis, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit durchzuführen. Bei unvermeidbaren Interessenkonflikten, die durch die unterschiedliche Informationslage zwischen Kunden und Bank entstehen können, wird dafür Sorge getragen, dass die Kundenaufträge transparent sowie unter der gebotenen Wahrung des Kundeninteresses ausgeführt werden. In diesem Zusammenhang stellen die Compliance-Bereiche sicher, dass Empfehlungen durch die Mitarbeiter unter angemessener Risikoaufklärung ehrlich, fair und unter Einhaltung aller gesetzlichen Anforderungen abgegeben werden.

Alle Mitarbeiter sind ferner angehalten, Situationen zu vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen mit den Interessen der Bank kollidieren oder auch nur der Anschein erweckt wird, dass sie in Konflikt geraten könnten. Die übrigen Anzeige- und Genehmigungsprozesse hat Compliance im Rahmen der Mitarbeiterleitsätze geregelt.

Ein potenzieller Interessenkonflikt besteht beispielhaft auch in der Betreuung von Kunden, zu denen neben der Kunden- auch eine privat veranlagte Beziehung besteht. Im Interesse aller Beteiligten sind solche Konstellationen möglichst zu vermeiden.

Für G4-41 wird auf die entsprechenden Angaben im Rahmen der Finanzberichterstattung der Bank verwiesen.

Verhinderung von Insiderhandel

Durch ihre Tätigkeit erhalten die Mitarbeiter der Deutschen Hypo unter Umständen Zugang zu Informationen, die anderen Personen nicht zur Verfügung stehen und zum eigenen Vorteil genutzt werden können. Dieses stellt einen Interessenkonflikt dar. Das Insiderrecht soll die Funktionsfähigkeit der Märkte für Finanzinstrumente sichern und Investoren die Gewissheit geben, dass sie gleichbehandelt und gegen die unrechtmäßige Verwendung von Informationen geschützt werden. Als Insiderinformation ist jede präzise Information über nicht öffentlich bekannte Umstände anzusehen, die sich auf einen oder mehrere Emittenten von Insiderpapieren oder auf die Insiderpapiere selbst bezieht und die geeignet ist, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis der Insiderpapiere erheblich zu beeinflussen. Insbesondere zum Schutz von persönlichen Sanktionen beschloss der Vorstand zudem, dass Eigengeschäfte für Mitglieder des Vorstands und Abteilungsleiter nicht mehr zulässig sind.

Den Mitarbeitern und auch Gremienmitgliedern ist es untersagt, Insiderkenntnisse auszunutzen, um Insiderpapiere für eigene oder fremde Rechnung zu kaufen oder zu verkaufen. Sie dürfen ferner die Insiderinformationen Dritten nicht unbefugt weitergeben oder sonst zugänglich machen oder sie für die Abgabe von Anlageempfehlungen nutzen. Dieses umfasst auch die Weitergabe innerhalb der Bank; eine Weitergabe an andere Mitarbeitende ist nur dann erlaubt, wenn die Informationen für die Erledigung dienstlicher Aufgaben benötigt und diese Mitarbeitenden zum Erhalt der Informationen formal berechtigt sind.

Mitarbeiter, die typischerweise oder aus besonderem Anlass Zugang zu Insiderinformationen eines börsennotierten Unternehmens haben, werden zudem durch Compliance in einem Insiderverzeichnis erfasst und gesondert überwacht.

Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Eine gezielte Bekämpfung von Geldwäsche, des organisierten Verbrechens sowie des internationalen Terrorismus muss auch an der finanziellen Seite ansetzen und die Anlage von Gewinnen aus kriminellen Geschäften sowie Zahlungsströme, die der Finanzierung terroristischer Aktivitäten dienen, erschweren. Die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung hat daher einen hohen Stellenwert für die Deutsche Hypo.

Die Deutsche Hypo hat die Aufgaben zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und den Schutz vor sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) an die NORD/LB ausgelagert. Die zentrale Stelle wird unter der Leitung des Compliance-Beauftragten umgesetzt, der der BaFin als Geldwäschebeauftragter (inkl. Fraud) benannt wird. Neben der Aufgabe der Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen ist die zentrale Stelle zudem für die Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargo verantwortlich. Geldwäscheprävention/Fraud Compliance überwacht die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben und berichtet an den Vorstand und die Revision.

Die Deutsche Hypo verfolgt eine auf das Risiko abgestimmte „Know Your Customer“-Geschäftspolitik, die den geltenden Gesetzen beispielsweise im Rahmen des Geldwäschegesetzes und aufsichtsrechtlichen Vorgaben entspricht. Wesentlicher Teil der Verfahren zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ist die Identifikation des Kunden durch offizielle Dokumente und andere einschlägige Informationen. Bestehen im Falle einer Geschäftsanbahnung oder der Vornahme einer Transaktion in Bezug auf den Kunden, die Quelle des Geldes oder die Art des Geschäftes berechtigte Zweifel, ist die Durchführung abzulehnen.

Grundlage der Prävention von Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierung bildet eine jährlich durchgeführte Gefährdungsanalyse. Aus dieser werden spezifische Maßnahmen abgeleitet. Maßnahmen umfassen u. a. die Ableitung eines risikoorientierten Überwachungsplanes, Erstellung eines Schulungskonzeptes sowie Maßnahmen zur Umsetzung des „Know Your Customer“-Prinzips. Darüber hinaus erfolgt eine systemseitige Überprüfung sämtlicher Kunden und Transaktionen auf:

- Verdachtsmomente hinsichtlich Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Embargo- und Finanzsanktionen sowie
- die Eigenschaft als politisch exponierte Personen.

Verdachtsmomente sind dem Geldwäschebeauftragten weiterzuleiten, der alle ihm aufgezeigte Verdachtsmomente auf Relevanz überprüft. Der Geldwäschebeauftragte steht auch für Rückfragen zur Verfügung.

Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud)

Die Verhinderung von Korruption sowie sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) genießt in der Deutschen Hypo ebenfalls hohe Priorität. Zum Schutz der Gesellschaft aber auch ihrer Reputation und eigenen Vermögenswerte geht die Bank aktiv und konsequent mit geeigneten präventiven und repressiven Maßnahmen gegen alle Erscheinungsformen der Wirtschaftskriminalität oder andere grobe oder nachhaltige Verstöße gegen geltendes Recht vor. Hierzu orientiert sich die Deutsche Hypo an den gesetzlichen Anforderungen zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen (KWG, GwG und DK-Hinweise oder vergleichbare internationale Vorgaben). Mit der operativen Umsetzung wurde seitens des Vorstands der Geldwäschebeauftragte beauftragt.

Im Rahmen einer konzernweiten Gefährdungsanalyse werden bereichsbezogenen Risikoszenarien zu Korruption und anderen strafbaren Handlungen i.S.v. §25h Abs. 1 Satz 1 KWG untersucht und ihre Kritikalität anhand externer Statistiken und interner Einschätzungen bewertet. Dieser Analyse werden die existierenden Präventionsmaßnahmen gegenübergestellt, um das verbleibende Restrisiko zu ermitteln und weitere Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Über die wesentlichen Ergebnisse wird der Vorstand jährlich im Rahmen des Risikoberichts informiert.

Zudem wurden im Rahmen des integrierten Risk-Assessments auch die Fachbereiche der Gesamtbank hinsichtlich grundsätzlicher Fraud-Relevanz befragt. Da diese Methodik inzwischen in dem gesamten NORD/LB Konzern zur Gefährdungsbeurteilung eingesetzt wird, sind die Ergebnisse gruppenweit vergleichbar.

Im Jahr 2016 gab es dank der umfassenden Präventionsmaßnahmen keinen Schaden in Bezug auf sonstige strafbare Handlungen.

Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit

Die Deutsche Hypo toleriert weder Korruption noch Bestechung oder Bestechlichkeit im Geschäftsverkehr. Neben den jeweils geltenden, strikt einzuhaltenden rechtlichen Vorgaben hierzu erfüllt die Bank auch den UN Global Compact, in dem das 10. Prinzip wie folgt lautet: „Korruptionsbekämpfung – Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung“.

Die Ethik-Grundsätze sowie die Richtlinie zur Zuwendungs- und Geschenkepraxis enthalten klare Vorgaben zur Vermeidung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit sowie Vorteilsnahmen und -gewährung. Ergänzende interne Richtlinien beschreiben die Zulässigkeit zur Annahme bzw. Gewährung von Einladungen und Geschenken sowie die Voraussetzungen für die Abrechnung von Bewirtungs- und Sachaufwendungen.

Compliance führt zur Sicherstellung der Einhaltung der Regelungen Überwachungshandlungen durch. Flankierende Schulungen zum Thema Vermeidung von Interessenkonflikten bei Einladungen und Geschenken dienen dazu, den korrekten Umgang sicherstellen.

Integritätsprüfung

Im Rahmen einer Kundenakzeptanzprüfung führt die Deutsche Hypo bei Kredit- oder Handelsgeschäften, Geschäftsbeziehungen mit Vermittlern und Maklern oder Lieferanten und Dienstleistern ab einem festgelegten Auftragsvolumen eine gesonderte Integritätsprüfung durch.

Die geschäfts- und kundenbezogenen Sicherungssysteme der Bank sind darauf ausgelegt, keine Geschäftsbeziehungen einzugehen oder fortzuführen, die beispielsweise in Bezug zu Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, sonstigen strafbaren Handlungen oder relevanten Sanktions- und Embargoregelungen stehen.

Diese Integritätsprüfung erfolgt auf Basis verfügbarer Informationen (u. a. Internet-Recherche, Instituts- und Büroauskünfte, SCHUFA-Abfrage).

Ergeben sich aus der Überprüfung Hinweise, dass der potenzielle Geschäftspartner beispielsweise strafrechtlich verurteilt oder von einer staatlichen Aufsichtsbehörde mit einer Strafe belegt wurde, greifen Maßnahmen des Fraud Prevention Managements. Hiernach sind beispielsweise die vorliegenden Informationen insbesondere auf Reputations- und Geschäftsrisiken zu überprüfen, die Geschäftsbeziehung zu votieren und ggf. das Kundenrisiko anzupassen.

Hinweisgebersystem und Ombudsmann

Die Deutsche Hypo ist gesetzlich verpflichtet, angemessene Maßnahmen zum Schutz gegen intern oder extern begangene strafbare Handlungen zu ergreifen. Der wirksame Schutz vor Schäden sowie die Vermeidung von Schäden aus derartigen Handlungen sind ein wichtiger Bestandteil des Risikomanagements der Bank. Sie lässt nichts unversucht, um solche Handlungen zu verhindern oder zumindest so frühzeitig wie möglich aufzudecken sowie Risiken auf ein möglichst geringes Potenzial zu beschränken. Jeder Versuch strafbarer und krimineller Handlungen und unredlichen Handelns wird von der Deutschen Hypo als schweres und nicht tolerierbares Vergehen verurteilt.

Die Deutsche Hypo hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das u. a. der Bekämpfung krimineller und illegaler Handlungen dient. Hierzu wurde ein externer Ombudsmann verpflichtet, an den sich alle Mitarbeiter, Organmitglieder, Kunden und Geschäftspartner vertraulich und auf Wunsch anonym wenden können. Hierdurch ist sichergestellt, dass Hinweisgeber keinerlei Nachteile befürchten müssen, auch dann nicht, wenn sich der Hinweis als unbegründet herausstellen sollte.

Die Stelle des Ombudsmannes wird durch einen Rechtsanwalt ausgeübt, der eine vermittelnde Stellung zwischen der Bank und dem Hinweisgeber einnimmt. Er dient der Informationsübermittlung und der Wahrung der Anonymität des Hinweisgebers. Der Ombudsmann wird den ihm gegebenen Hinweis nach einer ersten Prüfung der zuständigen Kontaktperson innerhalb der Bank weiterleiten. Diese ist für die Einleitung der notwendigen weiteren internen Schritte verantwortlich. Darüber hinaus kann der Ombudsmann nicht nur den Hinweisgeber bei Problemen beraten, sondern auch bei einem Ausstieg aus einem kriminellen Verhalten helfen und beratend tätig werden. Ein Hinweisgeber bleibt dabei gegenüber der Bank strikt anonym, da der Ombudsmann der anwaltlichen Schweigepflicht sowie dem Zeugnisverweigerungsrecht unterliegt. Auch entstehen dem Hinweisgeber durch die Einschaltung des Ombudsmannes keine Kosten, diese werden durch die Bank getragen.

Im Rahmen von Compliance-Schulungen sowie über interne Newsletter werden die Mitarbeiter über den Ombudsmann, seine Aufgaben und Tätigkeiten sowie seine Erreichbarkeit informiert. Mit der Berufung eines Ombudsmannes orientiert sich die Deutsche Hypo an den Richtlinien des Deutschen Corporate Governance Kodex. Darüber hinaus besteht für jeden Mitarbeiter die Möglichkeit, relevante Vorgänge der Führungskraft, dem zuständigen Vorstandsmitglied, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung, der Revision und dem Compliance-Bereich zu melden.

Ungeachtet etwaiger eingereichter Meldungen verfügt der Compliance-Bereich über umfassende Einsichts- und Prüfungsrechte in rechtlich und ethisch relevante Sachverhalte. Diese sind entweder in festen zeitlichen Rhythmen, etwa für Berichtspflichten, sowie stichprobenartig anlassbezogen jederzeit möglich. Daraus ergeben sich auch die Mechanismen zur Aufdeckung.

Datenschutz

Mitarbeiter von Banken kommen mit einer Vielzahl von persönlichen Daten in Berührung. Der Schutz dieser Daten und des mit der Bereitstellung verbundenen Vertrauens ist eine zentrale Aufgabe einer Bank. Entsprechend hat der vertrauliche, sensible Umgang mit Kundendaten in der Deutschen Hypo höchste Priorität und die zu berücksichtigenden gesetzlichen Verpflichtungen und Vorgaben zum Datenschutz nehmen einen besonderen Stellenwert ein. Dies gilt sowohl für die Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiter- und Kundendaten als auch für die personenbezogenen Daten von Zulieferern, Beratern und anderen Vertragspartnern. Das Bankgeheimnis wird strikt gewahrt. Daten und Informationen werden nur im Rahmen enger Zweckbindung und gesetzlicher Vorgaben genutzt.

Für die Deutsche Hypo sind die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes und weiterer Gesetze mit datenschutzrechtlichen Regelungen zu berücksichtigen. Die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz betreffen alle natürlichen Personen, insbesondere Kunden und Mitarbeiter der Bank. Neben dem sachgerechten Umgang mit geschützten personenbezogenen Daten betrifft der Datenschutz auch die Kontrolle der Einhaltung der Rechte der von der automatisierten Datenverarbeitung betroffenen Personen und die grundsätzlichen Pflichten spezieller Funktionsträger mit Zugriffsmöglichkeiten auf personenbezogene Daten innerhalb der Bank.

Für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen ist jeder Mitarbeiter verantwortlich. Seitens der Bank finden datenschutzrechtliche Verpflichtungen aller internen und externen Mitarbeiter, die Umgang mit personenbezogenen Daten haben, auf das Datengeheimnis gem. § 5 Bundesdatenschutzgesetz statt; diese Verpflichtung gilt auch über das Beschäftigungsverhältnis hinaus. Die Datenschutzpolitik der Deutschen Hypo ist in Datenschutz-Policies niedergeschrieben, die in den jeweiligen Instituten bankweite Gültigkeit haben.

Die Überwachung, Beratung sowie regelmäßige Schulung und Sensibilisierung zur Sicherstellung der Datenschutzerfordernungen erfolgt durch einen Datenschutzbeauftragten. Zur Sicherstellung der fachlichen Weisungsunabhängigkeit gegenüber allen zu überwachenden Fachbereichen ist der Datenschutzbeauftragte direkt gegenüber dem Vorstand verantwortlich, der auch die Gesamtverantwortung für diese Funktion trägt und deren Wirksamkeit überwacht. Er berichtet in regelmäßigen Abständen bzw. bei Bedarf ad hoc direkt an den Vorstand sowie laufend im Rahmen des Tagesgeschäfts an das zuständige Vorstandsmitglied.

Zur Sicherstellung und Überwachung der Einhaltung, Angemessenheit und Wirksamkeit aller datenschutzrelevanten Anforderungen finden jährliche konzerneinheitliche Gefährdungsanalysen auf Basis von risikoorientierten Auditplänen statt. Die Auditpläne der Deutschen Hypo werden mit den Datenschutzbeauftragten des NORD/LB-Konzerns abgestimmt, so dass die Audits zeitgleich durchgeführt und die Ergebnisse an den Gesamtvorstand berichtet werden.

Erkannte datenschutzrechtliche Vorfälle oder Beschwerden werden analysiert und Lösungswege mit entsprechenden Präventionsmaßnahmen erarbeitet. Es sind im Berichtszeitraum keine datenschutzrechtlichen Vorfälle bekannt geworden, wegen derer die Deutsche Hypo als verantwortliche Stelle eine Meldung gemäß §42a BDSG initiieren musste.

Schulungen zu compliancerelevanten Themen

In der Corporate Compliance-Policy der NORD/LB Gruppe ist die Planung und Ausführung von zielgruppenorientierten Mitarbeiterschulungen bzw. die Unterstützung der operativ tätigen Bereiche bei der Durchführung eigener Schulungsveranstaltungen verankert. Ziel ist es, das Verständnis der Mitarbeiter zu compliancerelevanten Themen zu erhöhen und damit die Sensibilität im Tagesgeschäft zu verbessern. Insgesamt sind die von der Compliance-Funktion verantworteten und in Teilen selbst ausgeführten Schulungen in regelmäßige Pflichtschulungen und anlassbezogene Maßnahmen zu unterscheiden. Zu den Schulungen zählen gesetzliche Pflichtschulungen auf Basis des Wertpapierhandelsgesetz (WpHG), Geldwäschegesetz (GwG), Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) Informationssicherheit, Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) sowie daraus abgeleiteten Normen (dies gilt in entsprechender Form für vergleichbare Normen der für die ausländischen Niederlassungen relevanten Rechtsordnungen), wie z. B. Schulungen in Verbindung mit Informationssicherheitsrelevanten Themenstellungen.

Die gesetzlichen Pflichtschulungen erfolgen regelmäßig in Form von Web based Trainings (WBT) und/oder Präsenzsulungen. Darüber hinaus werden auch anlassbezogene Schulungen/Sensibilisierungen durchgeführt.

Wesentliche Ziele der Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sind:

- Herstellung eines (einheitlichen) Grundverständnisses für compliancerelevante Themen;
- Erhöhung des Sicherheitsbewusstseins aller Mitarbeiter;
- Regelmäßige Sensibilisierung für Gefahren und Risiken. Die Schulungsmaßnahmen haben insbesondere zum Ziel, die persönliche Betroffenheit sowie eine mögliche (Mit-)Verantwortung, die sich aus (vorsätzlich) unredlichem Handeln von Beschäftigten und/oder Dritten ergeben könnten, zu verdeutlichen;
- Erläuterung und Sensibilisierung zum Hinweisgebersystem (Ombudsmann) und dessen Nutzungsmöglichkeiten.

Eine genaue Ausgestaltung der Schulungen sowie eine Festlegung der betroffenen Bereiche erfolgt disziplinübergreifend.

NACHHALTIGKEIT IN DER DEUTSCHEN HYPO

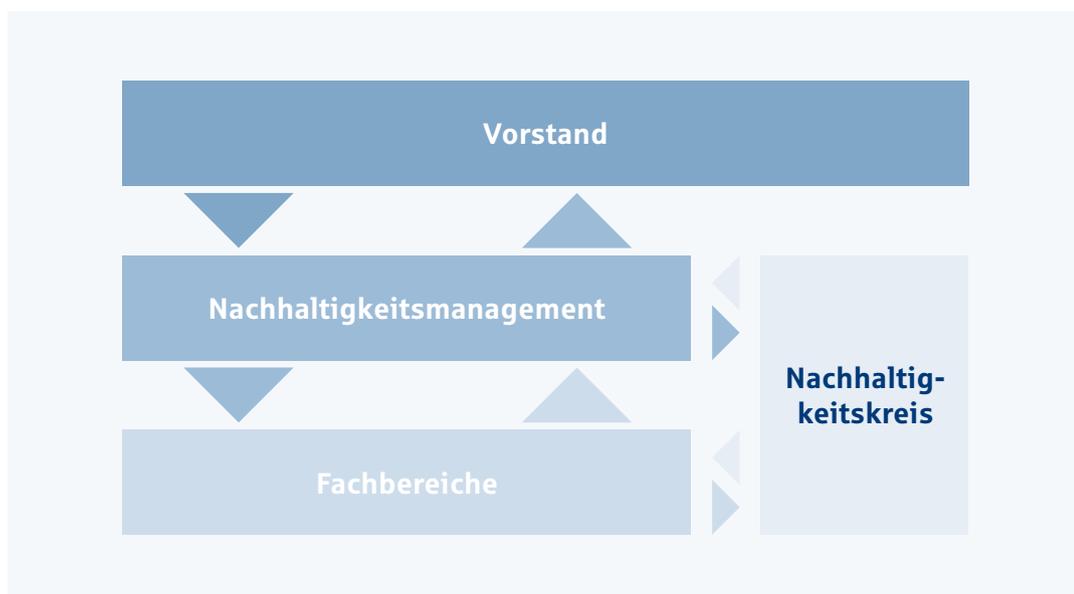
Nachhaltigkeitsmanagement

Der Vorstand der Deutschen Hypo hat die Professionalisierung des Nachhaltigkeitsmanagements in der Bank zu einem zentralen Ziel erklärt. Verantwortlich für die Umsetzung dieses Ziels ist das Nachhaltigkeitsmanagement, welches in der Abteilung Kommunikation und Vorstandsstab angesiedelt ist und eines der wesentlichen Aufgabenfelder des Bereichs darstellt. Zu den Aufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements gehören die Implementierung von Nachhaltigkeitsstandards, die Koordination von Nachhaltigkeitsmaßnahmen sowie die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie. Das Nachhaltigkeitsmanagement wird von einem Nachhaltigkeitskreis unterstützt, der aus Mitgliedern von Abteilungen des Hauses mit erhöhtem Nachhaltigkeitsbezug besteht. Die Mitglieder kommen aus folgenden Abteilungen: Kommunikation und Vorstandsstab, Kredit Inland, Kreditreferat und Immobilienbewertung, Kreditrisikomanagement, Organisation und IT, Personal und Recht, Treasury, Unternehmensentwicklung und Unternehmenssteuerung.

Der Nachhaltigkeitskreis unterstützt das Nachhaltigkeitsmanagement bei der Identifizierung von Nachhaltigkeitsthemen, entwickelt Ziele und Maßnahmen und schlägt diese dem Vorstand zur Umsetzung vor. Die Mitglieder unterstützen zugleich die Umsetzung der Maßnahmen in ihren jeweiligen Bereichen. Der Nachhaltigkeitskreis trifft sich seit seiner Gründung mindestens einmal pro Quartal und diskutiert und erarbeitet Nachhaltigkeitsthemen auf Gesamtbankebene. Zudem finden regelmäßig bilaterale Gespräche zwischen den einzelnen Bereichen und dem Nachhaltigkeitsmanagement statt, in denen gemeinsam neue Themen erarbeitet werden. Diese werden im Anschluss anlassbezogen dem Vorstand zur Umsetzung vorgeschlagen. Des Weiteren pflegt das Nachhaltigkeitsmanagement einen regelmäßigen Kontakt zu den relevanten Nachhaltigkeitsratingagenturen und trägt die Informationen über deren Anforderungen und Bewertungskriterien nach innen.

Die organisatorische Struktur sowie die Funktionen und Verantwortlichkeiten können der folgenden Grafik entnommen werden.

Grafik 8: Organisatorische Struktur des Nachhaltigkeitsmanagements



Nachhaltigkeitsstrategie

Selbstverständnis

Für die Deutsche Hypo ist Nachhaltigkeit zu allererst eine Frage der Haltung: Die direkte und indirekte Unterstützung einer nachhaltigen Entwicklung durch das eigene unternehmerische Handeln ist Teil ihres Selbstverständnisses.

Die Deutsche Hypo ist davon überzeugt, dass viele Aspekte des globalen Wandels Chancen und Risiken für sie selbst sowie für ihre Kunden und Investoren mit sich bringen und damit auch Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben. Die Nachhaltigkeitsstrategie greift die zentralen Aspekte des globalen Wandels für die Deutsche Hypo sowie ihre Kunden und Investoren auf und zeigt, wie sich ergebende Chancen effizient realisiert und Risiken verantwortungsvoll gemanagt werden. Mit dieser Strategie verfolgt die Bank folgende grundlegende Ausrichtung:

Strategische Ausrichtung:

Langfristige Trends zu Themen wie Klimaveränderung, demographische Entwicklung, Urbanisierungsprozess oder Rohstoffrestriktionen müssen in unterschiedlicher Dringlichkeit und Intensität von Kunden und Investoren der Deutschen Hypo sowie der Bank selbst beachtet werden. Sie müssen ihre bewährten Geschäftsmodelle frühzeitig und regelmäßig mit den komplexen Wirkungen dieser Trends abgleichen und Lösungen schaffen. Die Mitarbeiter der Deutschen Hypo unterstützen Kunden und Investoren sowie die Bank dabei, die Veränderungen des globalen Wandels in ihren Entscheidungen zu berücksichtigen und damit zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Durch ein systematisches Vorgehen hinsichtlich der Nachhaltigkeit stellt die Deutsche Hypo sicher, dass erforderliche Nachhaltigkeitsaspekte in ihre Geschäftstätigkeiten aus Gesamtbanksicht – also sowohl im Aktiv- als auch im Passivgeschäft – einfließen können:

- Transaktionen, die erkennbar gegen grundlegende Prinzipien nachhaltiger Entwicklung verstoßen, wie etwa im Zusammenhang mit kontroversen Waffen oder mit Pornografie, werden anhand von Ausschlusskriterien identifiziert und abgelehnt.
- Ein Rahmenwerk von Nachhaltigkeitsleitlinien stellt den Bezug zwischen der einzelnen Transaktion und den für sie aus Sicht der Deutschen Hypo relevanten spezifischen Nachhaltigkeitsstandards, wie z. B. den Deutschen Nachhaltigkeitskodex oder den UN Global Compact, her. Dadurch kann Nachhaltigkeit zielgerichtet und individuell eingesteuert werden.

Die Deutsche Hypo und ihre Mitarbeiter verstehen sich vor allem als Unterstützer von Kunden und Investoren, um es ihnen zu ermöglichen, ihre Geschäftstätigkeit bzw. Investitionsentscheidung stärker im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung zu verankern.

Über den Stand der Entwicklung bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie legt die Deutsche Hypo seit 2014 regelmäßig Rechenschaft ab. Diese Rechenschaftslegung erfolgt durch eine Nachhaltigkeitsberichterstattung, die sich an den Standards des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes orientiert. In der Berichterstattung weist die Deutsche Hypo die für Kunden, Investoren und Gesellschaft erbrachten Beiträge aus. Betrachtet werden dabei die unterschiedlichen Facetten der Geschäftstätigkeit. Dazu gehören die direkten und indirekten Beiträge zur Nachhaltigkeit, die das

Kerngeschäft der Deutschen Hypo für Kunden, Investoren und Gesellschaft generiert genauso wie die Beiträge, die als ergänzende Aktivitäten das Kerngeschäft begleiten.

Schwerpunkte und konkrete Ziele:

Das oberste Ziel der Deutschen Hypo ist es, das Nachhaltigkeitsrating mit der Bewertung „Prime“ zu erhalten und jedes Jahr eine Verbesserung ihrer Nachhaltigkeit zu erreichen. Dazu werden jährlich Unterziele in einem Nachhaltigkeitsprogramm zusammengestellt, Maßnahmen vorangetrieben und im Anschluss auf den Zielerreichungsgrad hin untersucht. In den Nachhaltigkeits-Handlungsfeldern verfolgt die Deutsche Hypo die nachfolgenden Schwerpunkte.

Governance

Die Deutsche Hypo pflegt ihren Managementansatz zur Nachhaltigkeit und entwickelt ihn strukturell weiter. Dazu gehört insbesondere eine kontinuierliche Überprüfung der strategischen Nachhaltigkeitsausrichtung. Dies erfolgt durch das bereits etablierte Nachhaltigkeitsmanagement und den Nachhaltigkeitskreis, die mit ihrer Arbeit den Vorstand unterstützen.

Um Impulse für die Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements zu erhalten, führt die Deutsche Hypo einen Dialog mit den relevanten Stakeholdergruppen. Dadurch wird gewährleistet, dass das unternehmerische Handeln im Einklang mit den Ansprüchen der Interessengruppen gestaltet wird und somit der Unternehmenserfolg und die Wettbewerbsfähigkeit langfristig gesichert werden.

Ergebnisse dieser Stakeholderdialoge fließen in die Nachhaltigkeitsprogramme ein und geben der Deutschen Hypo somit Impulse für die Zielrichtung des nachhaltigen Handelns.

Kunden und Investoren

Die Deutsche Hypo verankert Nachhaltigkeitsaspekte in allen relevanten Geschäftsbereichen und stellt so eine Wirtschaftsweise sicher, die zum Nutzen der Kunden und Investoren neben wirtschaftlichen auch „Environment-, Social- und Governance-Aspekte“ (ESG-Aspekte) einbezieht.

In ihrer Geschäftstätigkeit berücksichtigt die Deutsche Hypo demnach wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte, um das Bewusstsein der Kunden und Investoren für eine nachhaltige Positionierung insgesamt zu verbessern. Ein nachhaltig erfolgreicher Kunde stärkt zugleich die Risikoposition der Bank und die des NORD/LB Konzerns.

Mitarbeiter

Die Mitarbeiter sind die Zukunft der Deutschen Hypo und sichern den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Es besteht daher eine zentrale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern, die Voraussetzungen für deren optimale Entfaltung zu schaffen und Vielfalt zu leben. Ein Schwerpunkt dabei ist die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in Fach- und Führungsaufgaben. Aktuell bedeutet dies, dass sich die Deutsche Hypo vorgenommen hat, den Frauenanteil in Führungspositionen kontinuierlich zu erhöhen.

Die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter wird u.a. durch ein Seminarangebot unterstützt. Durch Informations- und Weiterbildungsangebote fördert die Deutsche Hypo bei ihren Mitarbeitern Wissen und Haltung zu unternehmerischer Nachhaltigkeit und ermöglicht die Anwendung dieser Kompetenzen.

Gesellschaft

Als Unternehmensbürger (Corporate Citizen) engagiert sich die Deutsche Hypo in gesellschaftlichen Projekten. Die Deutsche Hypo ist Förderer von medizinischer Krebsforschung und begrüßt die ehrenamtliche Tätigkeit ihrer Mitarbeiter. Bei all diesen Aktivitäten fokussiert die Deutsche Hypo ihr gemeinnütziges Handeln auf Beiträge, die sowohl der Gesellschaft als auch der Bank Nutzen stiften.

Umwelt

Die Deutsche Hypo beabsichtigt, die Umweltwirkungen ihrer Geschäftstätigkeit systematisch zu verringern. Durch Einsparungen von Ressourcen, Energie und Emissionen soll die Ökoeffizienz der Bank konsequent gesteigert werden. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Energieeffizienz.

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact

Die Deutsche Hypo ist zwar selbst kein Mitglied des UN Global Compacts, fühlt sich aber als Unternehmen im NORD/LB Konzern dessen Prinzipien zur nachhaltigen Entwicklung und Verantwortung verpflichtet und orientiert sich daran. Die Berücksichtigung der zehn international anerkannten Prinzipien des UN Global Compact aus den Aspekten Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruption ist für die Deutsche Hypo ein wesentliches Element der Verantwortung als Finanzdienstleistungsunternehmen für Kunden und Mitarbeiter sowie als „Unternehmensbürger“ für die Gesellschaft.

Als Beitrag zur Implementierung einer nachhaltigen Wirtschaftsweise bestärkt die Deutsche Hypo ihre Lieferanten und Dienstleister darin, nach gleichen ökologischen und sozialen Prinzipien und Standards zu handeln. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact lauten:

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.
- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.
- Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Weitere Bekenntnisse

- Als Tochterunternehmen der NORD/LB - Unterzeichnerin der UNEP-Erklärung - orientiert sich die Deutsche Hypo ebenfalls an der Finanzinitiative und verpflichtet sich somit zu nachhaltiger Entwicklung, vorausschauendem Umweltmanagement und offener Kommunikation über die Förderung von Umweltaspekten.
- Mit ihrer Mitgliedschaft im ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e.V. bekennt sich die Deutsche Hypo im Rahmen ihres unternehmerischen Handelns zu der Selbstverpflichtung der Immobilienwirtschaft aus dem ZIA-Nachhaltigkeitsleitfaden „Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft - Kodex, Berichte und Compliance“.
- Die Deutsche Hypo erstellt ihren jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI).
- Die Deutsche Hypo bekennt sich zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex, einem Standard für Transparenz über Nachhaltigkeitsmanagement von Unternehmen.
- Durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt will die Deutsche Hypo die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

ESG-Richtlinien

Neben den für die Deutsche Hypo bestehenden gültigen Richtlinien zur Umsetzung und Einhaltung von Vorgaben des „klassischen“ Bankaufsichtsrechts sowie weitere zivilrechtlicher und steuerrechtlicher Vorgaben auf deutscher, europäischer und internationaler Ebene bestehen weitere Richtlinien, die das geschäftliche Handeln um die zunehmende Beachtung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten leiten und regeln (ESG-Ansatz).

Die ESG-Richtlinien ergänzen bestehende Richtlinien und Grundsätze bezüglich Strategie und Governance und ermöglichen somit eine ganzheitliche Steuerung des Portfolios. Alle ESG-Richtlinien sind vom Vorstand verabschiedet und damit für alle Mitarbeiter bindend. Ein externes Audit findet nicht statt.

Die ESG-Richtlinien dienen u. a. dazu, ESG-Risiken zu vermeiden. Die Deutsche Hypo definiert ESG-Risiken als Risiken, die aufgrund unternehmerischer Steuerung, sozialer oder ökologischer Aspekte im Rahmen eines Geschäfts oder einer Geschäftsbeziehung entstehen können. ESG-Risiken zählen dabei zu den operationellen Risiken.

Im Rahmen ihrer geschäftlichen Aktivitäten prüft die Deutsche Hypo bestimmte Engagements nach ESG-Gesichtspunkten, um frühzeitig Geschäfts- und Reputationsrisiken im Interesse von Kunden und Bank zu erkennen. Wie andere Risiken auch werden mögliche ESG-Risiken im Rahmen des Kreditprozesses bewertet und fließen, sobald sie erkennbar sind oder auftreten, in das Gesamtvotum für das Geschäft ein.

Ausgangsbasis bei der Beurteilung des Risikopotenzials sind die Fachkompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeiter, die ESG-Richtlinien sowie die den Richtlinien zugrundeliegenden Regelwerke. Bei Bedarf werden nicht eindeutige Geschäftsvorfälle bzw. deren mögliche Auswirkungen zur weiteren Begutachtung an den Reputationsausschuss weitergegeben.

Um Reputationsrisiken im Bereich der Immobilienfinanzierung optimal zu managen, hat die Deutsche Hypo einen Reputationsausschuss eingerichtet. Der Ausschuss wird einberufen bei Bekanntwerden von potenziell reputationsrelevanten Informationen, die zu einem nicht unerheblichen Geschäftsschaden und/oder einem Imageschaden der Bank führen können oder geführt haben. Neben einem Compliance-Verantwortlichen besteht der Reputationsausschuss aus den Abteilungsleitern Personal und Recht, Kreditrisikomanagement, Kommunikation und Vorstandsstab sowie dem Abteilungsleiter des jeweils betroffenen Marktbereichs.

Richtlinien für die Deutsche Hypo

Unternehmerisches Handeln

Mit dieser Richtlinie entspricht die Deutsche Hypo den drei Prinzipien des UN Global Compact zur Berücksichtigung von Umweltaspekten in der Geschäftstätigkeit. Die unmittelbaren ökologischen Auswirkungen aus der Geschäftstätigkeit der Deutschen Hypo werden durch das betriebliche Umweltmanagement der Bank erfasst, bewertet und gesteuert.

Menschenrechte und Arbeitsnormen

Mit dieser Richtlinie entspricht die Deutsche Hypo den sechs Prinzipien des UN Global Compact zur Berücksichtigung von Menschenrechten und Arbeitsnormen. Durch ihre Anwendung erreicht die Deutsche Hypo:

- die Bedeutung von Menschenrechtsanforderungen für Mitarbeiter, Marktpartner sowie die Gesellschaft in der Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen,
- den Mitarbeitern und Marktpartnern hinsichtlich potentieller Menschenrechtsverstöße Orientierung zu geben,
- Prozesse zur Herstellung von Transparenz, zur Bewertung und Analyse und zur Überwachung weiterzuentwickeln und
- die Berücksichtigung von Menschenrechtsaspekten im Beschwerdemanagement sicherzustellen.

Die Anwendung der Richtlinie wirkt unterstützend bei der operationellen Umsetzung der Ethik-Grundsätze. Darüber hinaus ergänzt die Richtlinie bereits etablierte Rahmenvorgaben wie die Finanzierungsrichtlinie zu kontroversen Geschäftsfeldern.

Steuerrechtliche Anforderungen

Die Richtlinie zum Umgang mit steuerrechtlichen Anforderungen ist das Bekenntnis zur Einhaltung der Pflicht, angemessene Prozesse und Kontrollen zur Sicherstellung der Wahrung steuergesetzlicher Vorschriften zu etablieren, ihre gesellschaftliche Reputation zu fördern sowie ihre Beziehungen zu Regierungsstellen, Steuerbehörden und ihren Kunden zu festigen.

Marketing

Mit der Richtlinie zum verantwortungsvollen Marketing integriert die Deutsche Hypo Nachhaltigkeit in ihre Marketingaktivitäten. Sie orientiert sich dabei u. a. am von der International Chamber of Commerce (ICC) veröffentlichten ICC Consolidated Code of Advertising and Marketing Communications Practice.

Immobilienfinanzierungen

Als Pfandbrief- und Immobilienbank sieht sich die Deutsche Hypo in einer besonderen Verantwortung, ihre Kunden dabei zu unterstützen, Immobilien zu errichten bzw. zu erwerben und zu betreiben, deren Werthaltigkeit auch durch die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Kriterien abgesichert wird. Um diesem Auftrag angemessen nachzukommen und damit Finanzierungsrisiken zu senken, definiert diese Richtlinie die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Kerngeschäft, der gewerblichen Immobilienfinanzierung.

Finanzierungsrichtlinie zu kontroversen Geschäftsfeldern

Die Richtlinie regelt bzw. untersagt die Ausgestaltung der Geschäftsbeziehung mit Unternehmen der Rüstungsindustrie und zu Unternehmen, die Pornografie produzieren. Finanzierungen mit Bezug auf die Rüstungsindustrie wurden unter strenge Auflagen gestellt. Die Waffen- und Rüstungsindustrie ist für die Deutsche Hypo kein Geschäftsfeld im Rahmen des Kerngeschäftes. Zudem finanziert die Deutsche Hypo nur solche Kunden mit Bezug zu Waffen und Rüstungsgütern, die der Verteidigung und Sicherung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland dienen und für die Erfüllung internationaler Verträge bestimmt sind. Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die Pornografie produzieren und handeln, sowie zu Unternehmen, die diesem Sektor nahe stehen, sind ausgeschlossen.

Die Entwicklung der ESG-Richtlinien für Branchen und Bankbereiche erfolgt stets gemeinsam mit Mitarbeitern aus den Fachbereichen. Sensibilisierungen zu ESG-Richtlinien wurden in den relevanten Bereichen vorgenommen. Im Rahmen einer jährlichen Qualitätsprüfung werden die Prozesse weiterentwickelt und an aktuelle Entwicklungen angepasst.

DIE DEUTSCHE HYPO ALS ARBEITGEBER

Beschäftigung

Ein komplexer werdendes regulatorisches Umfeld sowie zunehmend schnellere Veränderungen in Märkten und Finanzbranche wirken auf die Deutsche Hypo ein. Im Zusammenspiel mit weiteren Veränderungstreibern wie demographischem Wandel und Digitalisierung ist die Personalpolitik besonders herausgefordert, die steigenden Anforderungen an ihre Belegschaft zu managen – 2016 insbesondere in den Themenfeldern

- Kompetenzen,
- Performanceorientierung,
- Leadership und
- Agilität.

Die Grundlage personalwirtschaftlichen Handelns basiert auf einer Personalstrategie, die sich aus der Geschäfts-/Risikostrategie des NORD/LB Konzerns ableitet. Schwerpunkt im Geschäftsjahr 2016 waren die Steuerung von:

- Personalmenge, d. h. wertschöpfende Allokation verfügbarer Ressourcen und Kapazitäten sowie Sicherung und Erhalt von Arbeitsplätzen;
- Personalkosten, d. h. Gewährleistung einer marktorientierten und leistungsbezogenen Vergütung über ein strategisches Vergütungsmodell;
- Personalqualität, d. h. Steigerung der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit über die Förderung der Klarheit zu Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung;
- Veränderungsmanagement, d. h. die Befähigung des Personals zum Wandel.

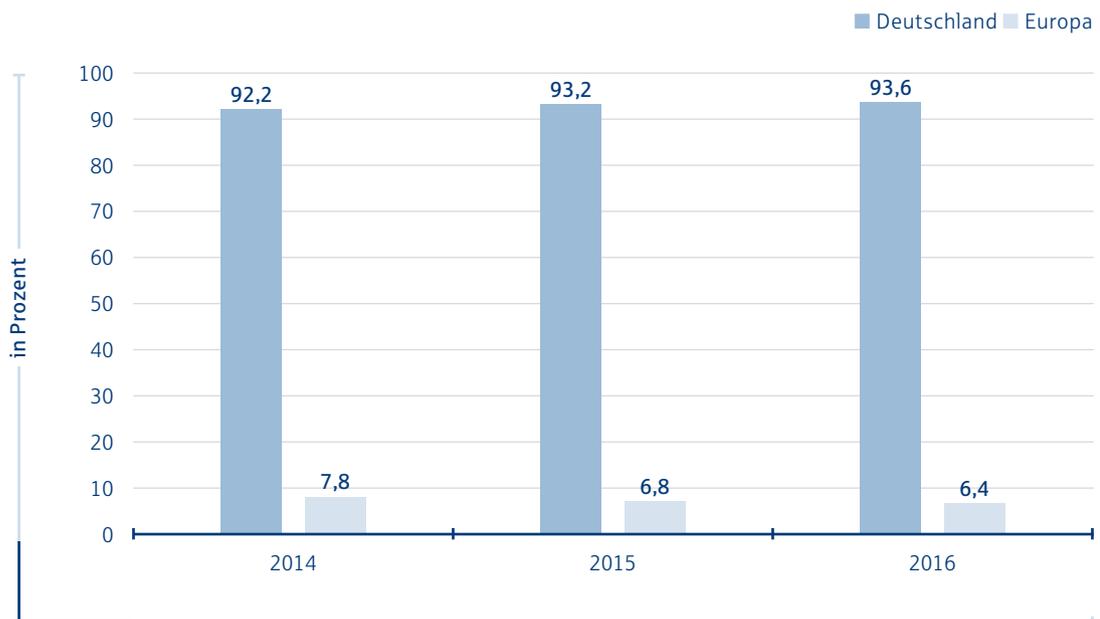
Auch der weiterhin fordernde Ertrags- und Kostendruck auf die Deutsche Hypo bestimmte 2016 die gesamte Personalarbeit: Es galt auf der einen Seite Investitionsspielräume zu gewährleisten sowie auf der anderen Seite die Kostenziele zu erreichen. Die Deutsche Hypo hat in diesem ambitionierten Anforderungsumfeld in 2016 über das gesamte zur Verfügung stehende Personalinstrumentarium Arbeitsplätze gesichert, entwickelt und geschaffen.

Am Jahresende 2016 beschäftigte die Deutsche Hypo 408 Mitarbeiter (gegenüber 410 im Jahr 2015). Der Mix von Frauen und Männern innerhalb der Bank ist relativ ausgewogen und bewegt sich in einem langjährigen stabilen Korridor mit geringen Schwankungen (Anteil Frauen an der Belegschaft 44,6 Prozent (2015: 44,6 Prozent). Saisonbedingte Schwankungen in der Beschäftigung kommen aufgrund der Art der Tätigkeit nicht vor. Nur in Ausnahmefällen und zur Überbrückung von Sonder-situationen werden in der Deutschen Hypo Zeitarbeitskräfte eingesetzt.

Tabelle 1: Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Geschlecht

	2014	2015	2016
Betriebsangehörige (Gesamt)	411	410	408
Unbefristet Angestellte (Gesamt)	406	397	406
davon männlich	–	222	226
davon weiblich	–	175	180
Unbefristet Angestellte in Vollzeit	329	312	317
davon männlich	–	211	213
davon weiblich	–	101	104
Unbefristet Angestellte in Teilzeit	77	85	89
davon männlich	–	11	13
davon weiblich	–	74	76
Befristet Angestellte (Gesamt)	5	13	2
davon männlich	–	5	0
davon weiblich	–	8	2
Befristet Angestellte in Vollzeit	4	12	1
davon männlich	–	4	0
davon weiblich	–	8	1
Befristet Angestellte in Teilzeit	1	1	1
davon männlich	–	1	0
davon weiblich	–	0	1
Auszubildende und Trainees	12	11	12
davon männlich	–	3	4
davon weiblich	–	8	8

Grafik 9: Gesamtbelegschaft nach Region



In der Deutschen Hypo betrug im Berichtsjahr die Fluktuationsquote, in die sowohl Eintritte als auch Austritte einfließen, 2,7 Prozent (2015: 7,8 Prozent).

Tabelle 2: Fluktuation nach Geschlecht, Altersstruktur und Region

	Fluktuation	
	Köpfe	in Prozent
Geschlecht		
Männliche Betriebsangehörige	7	1,7
Weibliche Betriebsangehörige	4	1,0
Altersstruktur		
Betriebsangehörige bis 30 Jahre	5	1,2
Betriebsangehörige 31 bis 50 Jahre	5	1,2
Betriebsangehörige ab 51 Jahre	1	0,1
Region		
Deutschland	11	2,7
Europa	0	0

In der Deutschen Hypo werden alle gesetzlichen Vorgaben der Länder eingehalten, in denen die Bank geschäftlich aktiv ist. In der Bundesrepublik Deutschland sind das beispielsweise arbeitsrechtliche und mitbestimmungsrechtliche Maßnahmen. Wichtige betriebliche Veränderungen erfahren die Arbeitnehmervertreter frühzeitig. Hierzu gehört insbesondere die Verpflichtung, den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben über beabsichtigte Maßnahmen rechtzeitig und umfassend gemäß den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zu unterrichten. Die betriebliche Mitbestimmung hat in der Deutschen Hypo traditionell einen hohen Stellenwert. Zwischen dem Betriebsrat und dem Vorstand besteht ein regelmäßiger und vertrauensvoller Austausch. Der Betriebsrat vertritt auch den außertariflich beschäftigten Teil der Belegschaft.

Die Mitarbeiter werden regelmäßig über wichtige Themen informiert, beispielsweise in Form von Mitarbeiterinformationen im Intranet oder per E-Mail. Für Mitarbeiter, die keinen Zugriff auf E-Mails in der Bank haben, ist eine Information durch die jeweilige Führungskraft vorgesehen.

Alle Mitarbeiter der Deutschen Hypo haben die Möglichkeit und das Recht, sich in Gewerkschaften zu organisieren. Gewerkschaftlich organisierte Mitarbeiter erhalten auch Streikgeld. Alle Mitarbeiter haben zudem das Recht auf Versammlungsfreiheit. Die Mitarbeiter werden in Betriebsversammlungen regelmäßig und umfassend informiert. Die Teilnahme an den Betriebsversammlungen zählt als Arbeitszeit. Darüber hinaus informiert der Betriebsrat die Mitarbeiter regelmäßig durch Informationsschreiben.

Vielfalt und Chancengleichheit

Die Generationen Y und Z, die wachsende Zahl älterer Erwerbstätiger, höhere Ansprüche an Mobilität sowie die zunehmende Digitalisierung führen zu unterschiedlichen und wachsenden Anforderungen an die Mitarbeiter der Deutschen Hypo – und in der Konsequenz an die dortige Diversity-Arbeit.

Die Deutsche Hypo verfolgt deshalb in ihrer Diversity-Arbeit einen ganzheitlichen, integrativen Ansatz: D. h. der Wunsch, die Belegschaft fair und korrekt zu behandeln und zu fördern, ist damit verbunden, die Unterschiede, kulturellen Hintergründe und praktischen Erfahrungen zum Nutzen des Unternehmens aktiv zu managen.

Zu den rahmengebenden Leitlinien des Diversity Managements zählen dabei die Grundwerte der Bank. Über die Ethik-Grundsätze und die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekräftigt die Deutsche Hypo, dass sie keinerlei Diskriminierung oder Belästigung duldet, sei es aus Gründen des Geschlechtes, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, der Religion und Weltanschauung, der sexuellen Identität oder auch wegen der politischen Haltung oder einer gewerkschaftlichen Betätigung. Hier besitzt die Deutsche Hypo eine Schutzfunktion für die Belegschaft. Ein Verstoß gegen diesen Grundsatz kann zu disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Kündigung führen. Mögliche Benachteiligungen können einer Beschwerdestelle angezeigt werden. Für 2016 ist kein Fall hinsichtlich Diskriminierung bekannt.

Die Deutsche Hypo bekennt sich ausdrücklich zur Vielfalt und Chancengleichheit. Das Diversity-Management leistet damit auch einen Beitrag zur Unternehmenskultur. Die Vielfältigkeit unserer Mitarbeiter ist Teil unserer Unternehmensidentität. Dabei gehört als Basis gegenseitige Wertschätzung zum Wertekanon der Zusammenarbeit in der Bank und im Konzern. Das Verhalten unserer Mitarbeiter – und damit unseres Unternehmens – wird von gegenseitigem Respekt, Offenheit, Ehrlichkeit und dem gemeinsamen Verständnis vertrauensvoller Zusammenarbeit geleitet. Mit diesem Handeln möchte die Deutsche Hypo auch zu Akzeptanz und Offenheit in der Gesellschaft beitragen.

Die Diversity-Arbeit fokussiert den Nutzen von Heterogenität in der Bank im positiven Sinne, d. h. unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen, Vorgehensweisen und auch Werte zum Nutzen des Unternehmens. Daraus ergeben sich gute Entwicklungsperspektiven und -möglichkeiten für die gesamte Belegschaft. Zusätzlich wurden Potenziale von Frauen durch gezielte Maßnahmen gefördert, beispielsweise über Zielvorgaben für den Frauenanteil in Führungspositionen sowie eine Zielquotierung von Frauen als handlungsleitenden Rahmen bereits im Stellenbesetzungsprozess. Als Unterstützung und zum Schutz Behinderter, von Behinderung bedrohter und schwerbehinderter Menschen sind Vertrauenspersonen und Stellvertreter schwerbehinderter Mitarbeiter ausgewählt. Im Jahr 2016 betrug der Anteil von Personen mit Behinderungen in der Deutschen Hypo 3,9 Prozent.

Die Zahlen in der Deutschen Hypo zu Diversity mit dem Anteil der Frauen an der Belegschaft mit 44,6 Prozent (2015: 44,6 Prozent), der Frauen in Führungspositionen mit 10,3 Prozent (2015: 10,7 Prozent) und 16,6 Prozent (2015: 16,6 Prozent) bei weiblichen Aufsichts- bzw. Verwaltungsräten bewegen sich in einem langfristig stabilen Korridor mit geringen Schwankungen. Bei Vorstandsmitgliedern hat sich der Frauenanteil auf 33,3 Prozent (0,0 Prozent in 2015) vergrößert. Der Belegschaft gehören 2016 Betriebsangehörige aus 9 Nationen an (2015 noch aus 10 Nationen).

Grafik 10: Aufsichtsrat nach Geschlecht



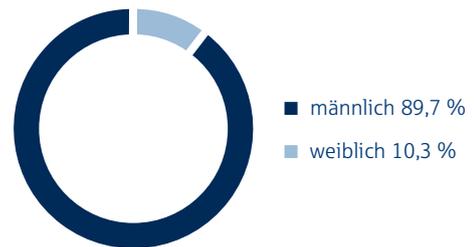
Grafik 11: Vorstände nach Geschlecht



Grafik 12: Altersstruktur der Führungskräfte



Grafik 13: Führungskräfte nach Geschlecht



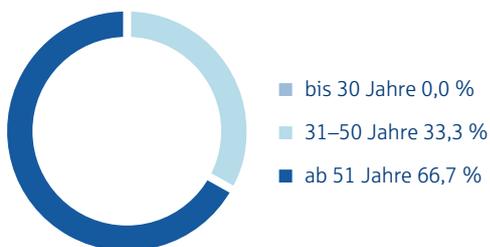
Grafik 14: Altersstruktur der Mitarbeiter



Grafik 15: Beschäftigte nach Geschlecht (gesamt)



Grafik 16: Altersstruktur der Vorstände



Vergütung

Grundlage der Vergütung von Tarifangestellten in der Deutschen Hypo ist der Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Neben einer aus zwölf gleichen Teilen bestehenden festen Vergütung erhalten daher Tarifmitarbeiter eine Sonderzahlung in Höhe eines weiteren Monatsgehalts. Außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ein festes Jahresgrundgehalt, das aus zwölf gleichen Teilen besteht.

Alle Stellenbewertungen werden aufgaben- und nicht inhaberbezogen vorgenommen, sodass eine branchenübliche Mindestvergütung unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter und sexueller Orientierung sichergestellt ist, die sich an Qualifizierung, Aufgaben- und Funktionsspektrum sowie Berufserfahrung der Mitarbeiter orientiert.

Die variable Vergütung wird für alle Beschäftigten in einem von Bank und Betriebsrat festgelegtem, transparenten Prozess bestimmt. Die Höhe der variablen Vergütung ist auf 100 Prozent der fixen Vergütung begrenzt.

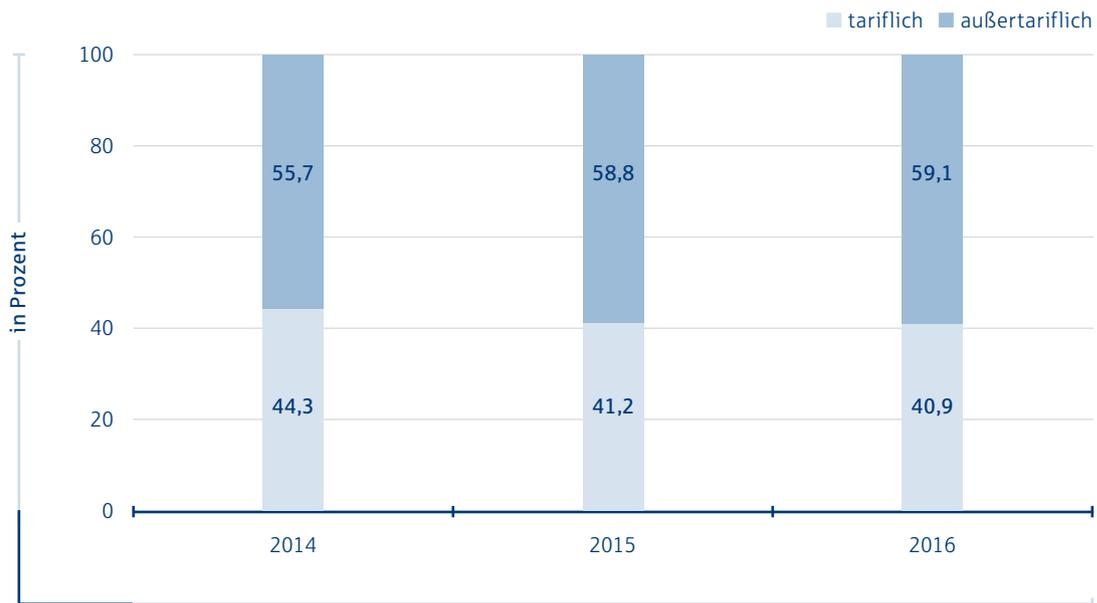
Unbefristet angestellte Mitarbeiter der Deutschen Hypo haben einen Anspruch auf die gültige betriebliche Altersvorsorge. In der Deutschen Hypo existieren zudem umfangreiche Sozialleistungen, wie z. B. vermögenswirksame Leistungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Sonderurlaub wegen besonderer Ereignisse, Zahlung von Jubiläumsgeld nach 10, 25 sowie 40 Jahren Betriebszugehörigkeit, Heirats- und Geburtsbeihilfen, Bezuschussung des Mittagessens, Bezuschussung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Bezuschussung der Teilnahme an externen Sportveranstaltungen, Gruppenunfallversicherung.

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung festgelegt. Es handelt sich um ein Festgehalt - die Höhe ist unter anderem davon abhängig, ob das Mitglied Leitungsfunktionen im Aufsichtsrat übernommen hat oder in Ausschüssen tätig ist. Die Vorstandsvergütung setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen. Der Aufsichtsrat legt die Höhe des variablen Anteils nach Maßgabe der Zielvorgaben und der erreichten Ergebnisse fest. Dieser spiegelt den Erfolg der Bank, den Erfolg des verantworteten Geschäftsbereichs sowie den individuellen Erfolg unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken wider. Ein Teil der variablen Vergütung wird gemäß Institutsvergütungsverordnung über einen Zeitraum von fünf Jahren gestreckt.

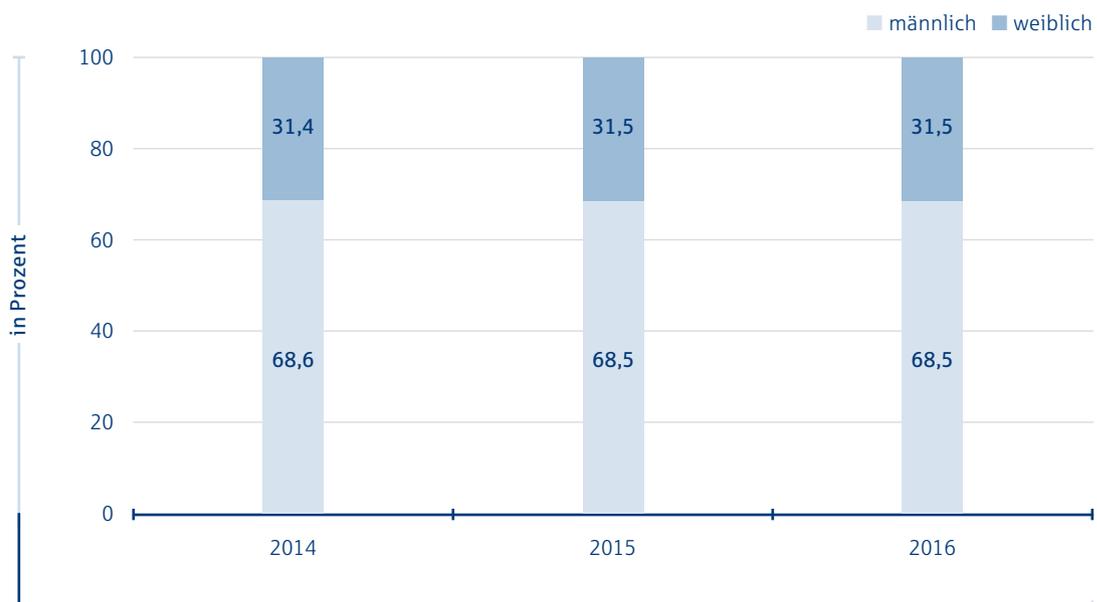
Der Vorstand seinerseits ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Berichtsebene unterhalb des Vorstandes verantwortlich. Die Führungskräfte als Vertragsangestellte der Deutschen Hypo werden übertariflich vergütet. Die Vergütung setzt sich in der Regel aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen. Die variable Vergütung darf die fixe Vergütung nicht übersteigen. Für sogenannte Risk Taker, zu denen auch die Mitglieder der oberen Führungsebenen zählen, finden besondere Regelungen für die Auszahlung Anwendung. Abhängig von der Stellung, den Aufgaben und Tätigkeiten sowie der Höhe der variablen Vergütung und den Risiken erfolgt eine Streckung der Auszahlung von bis zu 60 Prozent der variablen Vergütung auf bis zu fünf Jahre. Die Auszahlung ist hierbei an ergebnis-, leistungs- und risikoorientierte Voraussetzungen und die nachhaltige Wertentwicklung des Instituts gebunden. Mehr Informationen dazu werden jährlich im Vergütungsbericht auf der Website veröffentlicht. Der Vergütungsbericht für ein Berichtsjahr erscheint in der Regel zu Beginn des dritten Quartals des Folgejahres.

Die Deutsche Hypo ist ein bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung. Das Vergütungssystem der Bank unterliegt damit den besonderen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung. Die Deutsche Hypo ist weiter zur Offenlegung gem. § 16 Institutsvergütungsverordnung in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 verpflichtet und erstellt jährlich einen Vergütungsbericht.

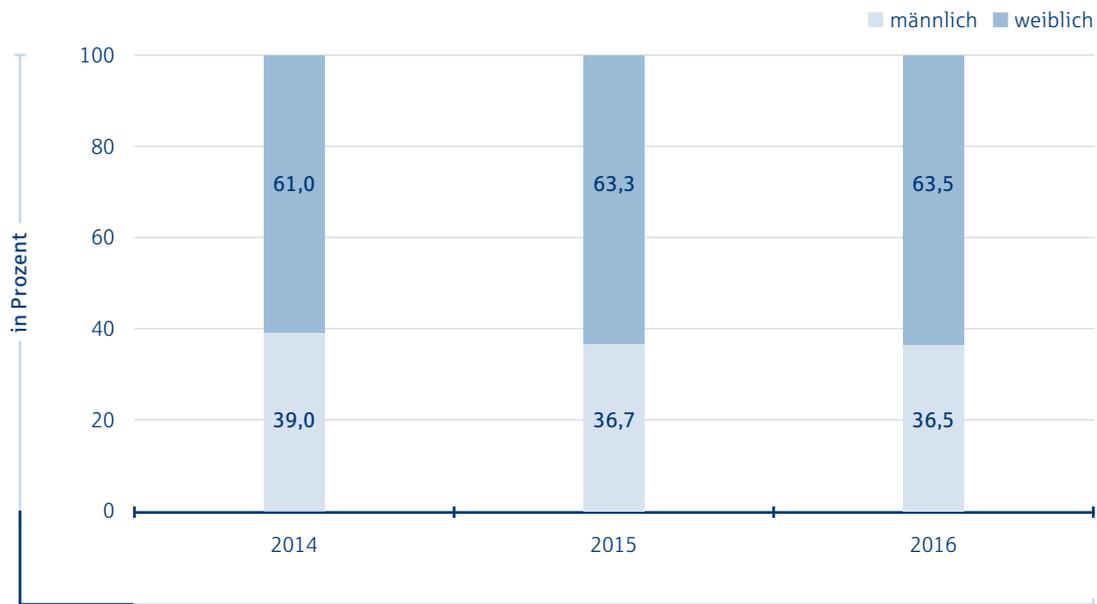
Grafik 17: Übersicht Anteil tariflich und außertariflich angestellte Mitarbeiter



Grafik 18: Übersicht Anteil außertariflich angestellte Mitarbeiter nach Geschlecht



Grafik 19: Übersicht Anteil tarifangestellte Mitarbeiter nach Geschlecht



Nahezu alle betrieblichen Sozialleistungen wie beispielsweise Gesundheitsvorsorge, Elternzeit und Altersvorsorge stehen grundsätzlich sowohl Festangestellten in Vollzeit wie in Teilzeit und befristet Angestellten zur Verfügung.

Personalbeschaffung

Die wesentlichen Standorte der Deutschen Hypo mit über 90 Prozent der Mitarbeiter befinden sich in der Bundesrepublik Deutschland.

Tabelle 3: Neueinstellungen nach Geschlecht, Altersstruktur und Region

	Neueinstellungen	
	Köpfe	in Prozent
Geschlecht		
Männliche Betriebsangehörige	6	60,0
Weibliche Betriebsangehörige	4	40,0
Altersstruktur		
Betriebsangehörige bis 30 Jahre	5	50,0
Betriebsangehörige 31 bis 50 Jahre	5	50,0
Betriebsangehörige ab 51 Jahre	0	0,0
Region		
Deutschland	10	100,0
Europa	0	0,0

Nachwuchsförderung/-gewinnung

Die Ausbildungsplatzangebote in der Deutschen Hypo sind attraktiv und hochwertig. Sie umfassen überwiegend kaufmännische Berufsfelder. Zudem werden ein duales Studium und Trainee-Programme angeboten. Auch im Geschäftsjahr 2016 bildete die Deutsche Hypo in dem klassischen Beruf der Bankkaufleute aus. Dieses Angebot wird um den internationalen Studiengang zum Bachelor of Arts (B.A.) ergänzt, der in Kooperation mit der Leibniz Fachhochschule angeboten wird. Die Anzahl der Auszubildenden und dualen Studenten lag im Berichtsjahr bei insgesamt 13. Gegen den Branchentrend ist es der Deutschen Hypo bei Ausbildungsberufen über strukturierte Nachwuchsgewinnungskampagnen gelungen, die Bewerbernachfrage sowie -qualität weiter zu steigern.

Die Ausbildungskooperation mit der NORD/LB wurde im Berichtsjahr erfolgreich fortgesetzt. Zum einen wurden Auszubildende der Muttergesellschaft im Immobilienfinanzierungsgeschäft der Deutschen Hypo eingesetzt. Zum anderen bekamen Auszubildende der Deutschen Hypo Gelegenheit, in unterschiedlichen Fachbereichen der NORD/LB zu hospitieren. Darüber hinaus nutzten Auszubildende der Deutschen Hypo die Möglichkeit, das breite Angebot der NORD/LB an Prüfungsvorbereitungen und Seminaren in Anspruch zu nehmen.

Neben der klassischen Ausbildung stand sowohl qualifizierten Hochschulabsolventen als auch internen Mitarbeitern die Möglichkeit offen, Traineeprogramme zu absolvieren. Hierdurch bietet die Bank ein attraktives Angebot an, um Nachwuchskräfte zielorientiert und praxisnah an anspruchsvolle Aufgaben heranzuführen.

Studierende können über attraktive Praktika einen ersten Einblick in das Geschäftsfeld einer Immobilien- und Pfandbriefbank erhalten. Auch Kooperationen für Abschlussarbeiten sind unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Im Berichtsjahr wurden insgesamt sechs Praktikumsplätze besetzt.

Weiterbildung

Potenzialorientierte Personalpolitik trägt einen wertvollen Beitrag zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Deutschen Hypo bei. Die Steuerung der Personalqualität, d. h. die Befähigung der Belegschaft zum notwendigen Wandel sowie eine Steigerung der Führungs- und Leistungsbereitschaft über bedarfsgerechte Personalentwicklung bestimmten 2016 die Personalentwicklungspolitik der Bank.

In der Personalentwicklung in der Deutschen Hypo wurden im Jahr 2016 weiterhin durch Nutzung konzerninterner Synergien Mehrwerte geschaffen. Die Basis hierfür stellte die Einführung des auf die Besonderheiten der Deutschen Hypo angepassten Kompetenzmodells des NORD/LB Konzerns dar. Hierauf aufbauend wird derzeit die Überarbeitung der Kriterien der Mitarbeiterbeurteilung, die im Rahmen des Jahresgespräches durchgeführt wird, mit dem Betriebsrat verhandelt. Ferner sind unter anderem die Einführung des 360°-Feedbacks für Führungskräfte sowie die Etablierung des Einzel-Assessment-Centers als Standardauswahlinstrument für Führungskräfte geplant.

Zur Förderung des internen Vertriebsnachwuchses startete im Jahr 2016 erstmals die Ausbildung eines internen Vertriebsturnees. Die Auswahl erfolgte mittels eines eigens hierfür konzipierten Vertriebs-ACs. Für die weitere Zukunft ist geplant, systematisch interne Vertriebstalente zu identifizieren und zu qualifizieren.

Neben Schulungen und Seminaren sowie zahlreichen Entwicklungsmaßnahmen im Rahmen der betrieblichen Praxis stellte die berufsbegleitende Weiterbildung ein wichtiges Element der Personalentwicklung in der Deutschen Hypo dar. Aus diesem Grund unterstützte die Deutsche Hypo Mitarbeiter, die sich in fach- oder bankspezifischen Themen berufsbegleitend weiterbilden. In 2016 besuchten insgesamt 15 Mitarbeiter von der Bank geförderte berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen wie z. B. Masterstudiengänge, den Bankbetriebswirt oder fachspezifische Weiterbildungen. Zur Untermauerung der Bedeutung der berufsbegleitenden Weiterbildungen für die Mitarbeiterqualifizierung wurde die ursprünglich bis 31. Dezember 2016 befristete Betriebsvereinbarung zur Förderung entsprechender Maßnahmen zum Jahresende entfristet.

Um mittelfristig mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, wurde im Berichtsjahr ein weiterer Workshop mit Mitarbeiterinnen der Bank durchgeführt. Er diente dazu, ein Stimmungsbild bezüglich des Führungsinteresses der Teilnehmerinnen sowie ihrer Wahrnehmung der Ist-Situation bzw. der aktuellen Rahmenbedingungen zu erhalten. Aus den Ergebnissen dieser und der vorangegangenen Ist-Analyse wurden Maßnahmen für das weitere Vorgehen abgeleitet. Das Thema „Frauen in Führung“ soll zudem verstärkt gemeinsam mit der NORD/LB vorangetrieben werden.

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung wurde im Jahr 2016 ein Leadership-Programm für Abteilungsleiter erfolgreich durchgeführt. Damit sind, nachdem zuvor eine Entwicklungsreihe für die Ebene der Gruppenleiter stattfand, einheitliche Führungsbilder und -modelle in dem Management der Bank verankert worden, auf denen alle (künftigen) Elemente aufbauen. Zudem nehmen seit 2016 Führungskräfte, die neu in dieser Rolle sind, an der Führungswerkstatt der NORD/LB teil.

Tabelle 4: Präsenzseminartage

	2014	2015	2016
Führungskräfte (in Werktagen)	52	118	136
davon männlich	–	106	122
davon weiblich	–	12	14
Mitarbeiter (in Werktagen)	459	643	596
davon männlich	–	314	312
davon weiblich	–	329	248
Durchschnittliche Werktage	1,2	1,9	1,8
Anteil Weiterbildungstage für Führungskräfte	10,2 %	15,5 %	18,6 %
Anteil Weiterbildungstage für Mitarbeiter	89,8 %	84,5 %	81,4 %
Stundenzahl für Führungskräfte	406	920	1.061
Stundenzahl für Mitarbeiter	3.580	5.015	4.649
Durchschnittliche Stundenzahl pro Führungskraft	7,0	15,9	18,3
davon männlich	–	16,5	18,3
davon weiblich	–	15,6	18,2
Durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter	9,7	14,5	14,0
davon männlich	–	14,4	15,0
davon weiblich	–	14,5	11,3

Das Weiterbildungsangebot steht allen Mitarbeitern, unabhängig von jeglichen Faktoren (beispielsweise Alter, Geschlecht, Arbeitszeitmodell, Tarifgruppe, befristet / unbefristet) gleichermaßen und im gleichen Umfang zur Verfügung.

Jahresgespräche und Beurteilungen

Im Rahmen der jährlich stattfindenden Jahresgespräche erfolgt für alle Führungskräfte und Mitarbeiter eine Leistungs- und Kompetenzbeurteilung verknüpft mit einem Entwicklungsgespräch mit Entwicklungsplanung. Das Entwicklungsgespräch mit Entwicklungsplanung unterstützt den zielgerichteten Austausch zwischen Führungskraft und Beschäftigten zu deren Stärken, Entwicklungsfeldern und nächsten Entwicklungsschritten.

Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat bei der Deutschen Hypo einen hohen Stellenwert. Dies wird durch die gleichnamige Betriebsvereinbarung untermauert. Die Bank bietet in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister Krippenplätze, Kinderferienbetreuung, Notfallbetreuungseinrichtungen und Eldercare für ihre Mitarbeiter an.

Die Digitalisierung und der zunehmende technologische Fortschritt führen zu veränderten Möglichkeiten und Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt. So wurde im Berichtsjahr das Angebot der alternierenden Telearbeit weiter ausgebaut. 38 Beschäftigte nutzten insgesamt die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeitsleistung von zuhause aus zu erbringen.

Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der Bank die Gesundheit ihrer Mitarbeiter wichtig. Im Rahmen der Gesundheitsförderung bietet die Deutsche Hypo beispielsweise eine betriebliche Sozialberatung – ausgeführt durch einen externen Dienstleister – an. Weiterhin offeriert die Bank allen Beschäftigten ab dem 45. Lebensjahr alle drei Jahre einen medizinischen Check-up verbunden mit einem Gesundheitscoaching. Ferner hat die Bank die Sensibilisierung und Qualifizierung ihrer Führungskräfte hinsichtlich ‚gesunder‘ Führung weiter vorangetrieben. Für 2017 plant die Bank, ihr entwickeltes Modell zur psychischen Gefährdungsanalyse flächendeckend zu etablieren.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist ein gesellschaftliches Thema. Sie erleichtert das gesellschaftliche Leben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Entlastung der Sozialsysteme. Der Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter über ein qualitatives Gesundheitsmanagement rundet die Personalarbeit der Deutschen Hypo ab.

Beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement steht die Förderung persönlicher und betrieblicher Gesundheitspotenziale im Vordergrund. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ergänzt den klassischen Arbeitsschutz durch die Entwicklung gesundheitsfördernder Unternehmensziele, entsprechendes Führungsverhalten und andere Gesundheitsressourcen, um diese in den Strukturen der Bank fest zu verankern. Dabei kann es sich um Veränderungen der Arbeitsorganisation (Aufbau- und Ablauforganisation), die Umstrukturierung der Arbeitsaufgaben oder um eine Verbesserung der Kommunikationsstrukturen handeln.

Durch eine gezielte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation können die persönliche Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter verbessert und gesundheitliche Probleme gelöst bzw. verringert werden. Die Arbeitsqualität der Mitarbeiter steigt durch:

- verringerte gesundheitliche Beschwerden
- gesteigertes Wohlbefinden und zunehmende Lebensqualität
- gesünderes Verhalten im Betrieb
- besseres Betriebsklima

Die Vorteile für die Bank ergeben sich durch:

- Erhöhung der Produktivität
- Senkung des Krankenstandes
- erhöhte Arbeitszufriedenheit
- verbesserte betriebliche Kommunikation
- Imageaufwertung für das Unternehmen

Eine erfolgreiche Gesundheitsförderung zeichnet sich aus durch die Erfüllung bzw. Umsetzung folgender Teilziele:

- Gesundheit wird als ein wichtiges Kriterium bei der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsorganisation beachtet;
- Die Deutsche Hypo analysiert systematisch und umfassend die Gesundheitsrisiken bzw. Belastungen;
- Mitarbeiter und Führungskräfte haben ein hohes Gesundheitsbewusstsein und beteiligen sich aktiv an der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und am Abbau von Belastungen.

Die aktive Mitarbeit der Mitarbeiter ist für ein erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement ebenso wichtig wie das glaubhafte Engagement von Führungskräften und Betriebsrat. Die Bank erwartet von ihren Führungskräften, dass sie ihre Mitarbeiter fortlaufend motivieren und sensibilisieren, so dass die Mitarbeiter die Maßnahmen und Instrumente des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für sich als Vorteil erkennen und ziel- und zweckgerichtet in Anspruch nehmen.

Die Angebote des Gesundheitsmanagements in der Deutschen Hypo umfassen sowohl inititative als auch prophylaktische Unterstützungsinstrumente, beispielsweise:

- jährliche Gripeschutzimpfungen
- Achtsamkeitskurse
- Entspannungsübungen in der Mittagspause
- Betriebssportgruppen (z. B. Fußball, Laufen, Bowling, Drachenboot, Schwimmen)
- Gesundheitschecks für Mitarbeiter und Führungskräfte

Im Fokus der Leistungsausprägung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements 2016 stand weiterhin eine erhöhte Sensibilisierung, Schulung und Qualifizierung der Führungskräfte über Beratungsangebote. Mit dem neu entwickelten Konzept zur psychischen Gefährdungsbeurteilung wird die Deutsche Hypo fortan ihren Status als verantwortungsbewusster Arbeitgeber im Sinne gesetzlicher Anforderungen noch verstärken.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In Deutschland regeln das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die Unfallverhütungsvorschrift „DGUV Vorschrift 2“ diese Aspekte. Zudem wird der Bereich Arbeitsschutz mittlerweile auch stark von der europäischen Gesetzgebung geprägt. Für die Mitgliedsstaaten der EU gelten einheitliche Mindeststandards für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Als Beschäftigte eines Finanzdienstleistungsunternehmens gehen die Mitarbeiter der Deutschen Hypo keinen Tätigkeiten nach, die als besonders gefährdend oder gesundheitsschädlich einzustufen sind. Im Rahmen von Arbeitsplatzbegehungen werden die Verhältnisse vor Ort regelmäßig geprüft. Ferner werden Auffälligkeiten – beispielsweise Unfallhäufungen an bestimmten Stellen oder der Verdacht auf arbeitsbedingte Unfallursachen – von der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt z. B. im Rahmen von Begehungen überprüft. Falls notwendig, werden Maßnahmen veranlasst.

Eine Herausforderung des Gesundheitsschutzes, die sich auch in anderen Branchen wiederfindet, stellt die Zunahme an psychischen Erkrankungen sowie Erkrankungen der Skelettmuskulatur dar. Bei arbeitsbezogenen oder psychosozialen Problemen können sich alle Mitarbeiter an eine neutrale externe Sozialberatung wenden.

Bei sämtlichen Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung ist der Arbeitsschutzausschuss (ASA) der Deutschen Hypo zuständig. Der ASA vertritt die Belange der Mitarbeiter der Bank. Er tagt in der Regel vier Mal im Jahr und ist entsprechend der gesetzlichen Anforderungen wie folgt besetzt:

- ein Arbeitgeber- bzw. Unternehmerbeauftragter
- zwei Betriebsratsmitglieder
- ein Betriebsarzt
- eine Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Schwerbehindertenvertretung
- zwei Sicherheitsbeauftragte

Darüber hinaus nehmen Vertreter der Abteilungen Sicherheit und Compliance, IT und Organisation und Personal und Recht am ASA teil. Die Aufgaben des ASAs sind beispielsweise:

- Behandlung grundlegender Fragen und Probleme des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung und der Ergonomie
- Empfehlung zur Umsetzung neuer Vorschriften und Gesetze
- Entwicklung von Kampagnen und Aktionen zu ausgewählten Themen
- Behandlung aktueller Erkenntnisse aus Medien zu möglichen Gesundheitsgefahren
- Anlassbezogene Herausgabe interner Sicherheitsinformationen

Alle Arbeitsschutzthemen in der Deutschen Hypo werden grundsätzlich mit dem Betriebsrat formell beschlossen. Jenseits der gesetzlichen Anforderungen zu Arbeitssicherheit und Betriebsmedizin bietet die Deutsche Hypo ihren Mitarbeitern eine Reihe von Beratungsleistungen, die ebenfalls allen Beschäftigten offen stehen. Zudem informieren die Betriebsärzte über eine optimale Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie über präventive Maßnahmen gegen Haltungs- und Sehstörungen. Bei der Beschaffung von Mobiliar und EDV-Geräten wird auf die ergonomische Beschaffenheit geachtet. Ferner verfügen mehrere Konzernstandorte über Frühdefibrillationsgeräte.

Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements versucht die Bank, langzeit- oder chronisch erkrankte Mitarbeiter durch individuelle Maßnahmen zu unterstützen. Gesetzlich vorgegebene und weiterführende Maßnahmen gelten für alle Beschäftigten.

Trotz der wachsenden Anforderungen an die Mitarbeiter konnte in der Deutschen Hypo über ein Gesundheitsmanagement zu Erhalt und Förderung der Mitarbeitergesundheit die Krankenstandsquote 2016 mit 3,3 Prozent leicht verbessert werden (2015: 3,5 Prozent). In den letzten drei Berichtsjahren kam es in der Deutschen Hypo zu keinen Betriebsunfällen. Das verwendete Regelwerk für Betriebsunfälle stellt der Unfallbericht dar. Regionale Auffälligkeiten sind nicht festzustellen, und Betriebsunfälle mit Todesfolge sind noch nie vorgekommen.

Tabelle 5: Übersicht der Krankheitstage und Betriebsunfälle

	2014	2015	2016
Betriebsunfälle (Anzahl)	0	0	0
davon männlich	–	0	0
davon weiblich	–	0	0
Betriebsunfälle (Werktage)	0	0	0
davon männlich	–	0	0
davon weiblich	–	0	0
Todesfälle durch Betriebsunfälle	0	0	0
Krankheitstage (Werktage)	2.846	3.366	3.200
davon männlich	–	1.703	1.351
davon weiblich	–	1.663	1.849
Sollarbeitstage (Werktage)	95.890	95.424	96.656
davon männlich	–	55.080	55.885
davon weiblich	–	40.345	40.771
Anteil Betriebsunfälle an Personalbestand	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Anteil Betriebsunfalltage an Krankheitstagen	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Anteil Betriebsunfalltage an Sollarbeitstagen	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Anteil Krankheitstage an Sollarbeitstagen (Krankenquote)	3,0 %	3,5 %	3,3 %

Erst- und Brandschutzhelfer

Die Deutsche Hypo ist gesetzlich verpflichtet, bei mehr als 20 anwesenden Mitarbeitern die Zahl der Erst- und Brandschutzhelfer bei fünf Prozent der anwesenden Mitarbeiter entsprechend vorzuhalten. Die Deutsche Hypo erfüllt die gesetzlichen Vorgaben nach §10 Arbeitsschutzgesetz, § 26 DGUV-V1 „Grundsätze der Prävention“ sowie § 23 Abs. 1 SGB VII. Die Überprüfung der Erfüllung der Quoten per 31. Dezember 2016 ergab folgendes Ergebnis: 9,1 Prozent der Beschäftigten waren als Ersthelfer/ AED und 5,9 Prozent als Brandschutzhelfer ausgebildet.

Externes Sicherheitspersonal und Sicherheitsleitstelle

Sicherheitskräfte eines Sicherheitsdienstleisters kommen bei der Sicherung der Bankgebäude zum Einsatz. Das Sicherheitspersonal ist an den jeweiligen Standorten an regionale Gesetze gebunden. Es wird ausschließlich geschultes (regelmäßig und anlassbezogen) Sicherheitspersonal eingesetzt. Von gesonderten Schulungen zu Menschenrechtsverletzungen wurde abgesehen, der Indikator G4-HR7 wird als nicht wesentlich bewertet.

KUNDEN UND PRODUKTE

Gesetzlicher Rahmen

Für Finanzprodukte fordert der Gesetzgeber von Kreditinstituten die Einhaltung von umfangreichen Informations- und Transparenzpflichten wie zum Beispiel die Gesprächsdokumentation in Beratungsprotokollen, die Definition und Einteilung von Kunden und Produkten in Risikoklassen, die Einhaltung einer anleger- und anlagegerechten Beratung sowie eine Kosten- und Entgeltübersicht. Diese werden von der Bank ausnahmslos erfüllt.

Der Verkauf von Emissionen der Deutschen Hypo erfolgt auf der Grundlage der gültigen Gesetze, in Deutschland gemäß den Vorgaben des Wertpapierprospektgesetzes, d. h. alle für den Kunden notwendigen Informationen sind bei der Bank für die Kunden erhältlich und werden zusätzlich im Internet veröffentlicht. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben hat für die Deutsche Hypo einen sehr hohen Stellenwert. Über die Einhaltung wacht Compliance im Rahmen von Verfahrensprüfungen sowie die Interne Revision.

Der Deutschen Hypo wurde für das Berichtsjahr kein Fall wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf Informationen über die Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen sowie die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen bekannt gegeben.

Kundenzufriedenheit

Der NORD/LB Konzern führt regelmäßig im Zweijahresrhythmus konzernweit Kundenbefragungen zur Erfassung und Bemessung der Kundenzufriedenheit durch. Die Zufriedenheitsabfrage hat das Ziel, einerseits die Zufriedenheit der Kunden mit der Bank, andererseits die Gefahr, möglicherweise Kunden zu verlieren, aufzuzeigen. Aus dieser konzernweiten Umfrage lassen sich für die Deutsche Hypo konkrete Handlungsbedarfe ableiten.

Die von der NORD/LB angewandte Umfragemethode definiert dabei zunächst einheitliche Erfassungskriterien. Die erhobenen Daten werden anschließend aggregiert und auf eine vergleichbare Basis für die unterschiedlichen Geschäftsfelder hin angepasst. In der Studie werden die Kunden auf Geschäftsfeldebene des NORD/LB Konzerns befragt. Die Befragung umfasst die Leistungsbereiche

- Kundenzufriedenheit gesamt
- Kundenloyalität
- Kundenbetreuer
- Beratungsqualität
- Initiative Ansprache
- Marke/Benchmarking
- Produktnutzung & Produktbeurteilung

Die Befragungsergebnisse werden auf eine Skala von 0 bis 100 transformiert. Als Ziel hat die NORD/LB hier einen Wert von 80 Indexpunkten gesetzt, den es für sie und ihre Tochterunternehmen als mindestens zu erreichen gilt. Im Benchmarking verwendet die NORD/LB dabei die Methodik Best-in-Class, d. h. den Vergleich mit dem jeweils besten Wettbewerber.

Bei der im Jahr 2016 durchgeführte Kundenzufriedenheitsbefragung hat die Deutsche Hypo den Zielwert von 80 Indexpunkten übertrifft. Das gute Ergebnis spiegelt die Gesamtzufriedenheit der Kunden wider. Gleichwohl hat die Befragung auch Optimierungspotenziale aufgezeigt, an deren Hebung die Deutsche Hypo seither intensiv arbeitet.

Gewerbliche Immobilienfinanzierung

Die Deutsche Hypo ist als gewerblicher Immobilienfinanzierer in den Kernmärkten Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Benelux, Spanien und Polen aktiv. Der Bank ist es wichtig, ihren Kunden ein Partner auf Augenhöhe zu sein. Die Deutsche Hypo leistet einen aktiven Beitrag dazu, dass die Immobilienwirtschaft eine dauerhafte und nachhaltige Infrastruktur aufbaut. Es gehört zum Selbstverständnis, dass sie hohe Qualitätsanforderungen an Finanzierungen stellt und nur Erfolg versprechende Neugeschäfte abschließt.

Nachhaltige Aspekte fließen in die Risikobewertung der Immobilie ein. Ist ein Objekt nachhaltig geplant, dann ist z. B. die Gefahr eines Leerstandes geringer. Für das nachhaltige Kerngeschäft bewertet die Bank Engagements im Rahmen des Risikomanagements nach wirtschaftlichen, baurechtlichen und ökologischen Aspekten. Gemeinsam mit dem Kunden wird daraufhin die bestmögliche Finanzierungslösung erarbeitet. Unter anderem zum Zweck der Quantifizierbarkeit der nachhaltigen Aspekte wurde innerhalb der Deutschen Hypo der Arbeitskreis „Green Building“ gegründet. Zum 31. Dezember 2016 lag der Anteil der zur Zertifizierung vorgesehenen Projektentwicklungen an den Gesamtzusagen bei 50 Prozent (Vj. 36 Prozent). Dieser Prozentsatz unterliegt natürlichen Schwankungen, da die Anzahl von Projektentwicklungen und betroffenen Objektarten von Jahr zu Jahr stark variieren können. Mit der Finanzierung solcher Green Buildings möchte die Bank aktiv zur Reduzierung von Treibhausgasen beitragen. Die Deutsche Hypo ist sich bewusst, dass ihr Agieren Einfluss auf verschiedene Stakeholder hat. Mit einer solchen Unterstützung der Reduzierung von CO₂-Emissionen möchte die Bank ihrer Verantwortung gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Eigentümern sowie der Gesellschaft gerecht werden.

In der Deutschen Hypo wird die Produktpalette kontinuierlich weiterentwickelt. Dies geschieht unter anderem durch eine intensive Marktbeobachtung und die Berücksichtigung von Kundenbedürfnissen. Sind neue, innovative Ideen oder neue Zielmärkte ins Auge gefasst worden, wird ein umfangreicher Neue Produkte Prozess (NPP) gestartet. In diesen fließen auch Nachhaltigkeitsaspekte mit ein.

Zudem hat der Vorstand 2015 ein Innovationsteam ins Leben gerufen, das sich mit der Zukunftsfähigkeit der Bank intensiv auseinandergesetzt hat – wobei die nachhaltige Entwicklung von Bank, Produktpalette und Kundenbeziehungen einen wichtigen Part darstellt. Es wurden umfangreiche Maßnahmen identifiziert, wie die Deutsche Hypo mittel- und langfristig ihre gute Marktposition festigen bzw. ausbauen kann. Die Umsetzung zahlreicher Maßnahmen konnte im Jahr 2016 gestartet werden.

Kapitalmarktgeschäft

Im Geschäftsfeld Kapitalmarktgeschäft werden das Wertpapier-, Geldanlage- und Derivategeschäft mit Banken sowie die Refinanzierung getätigt. Des Weiteren beinhaltet dieses Geschäftsfeld das Staatsfinanzierungsgeschäft – hier erfolgt bereits seit einigen Jahren der Abbau des Portfolios.

Die Bank emittiert sowohl ungedeckte Anleihen als auch Pfandbriefe. Die emittierten Pfandbriefe erfüllen alle Anforderungen des Pfandbriefgesetzes. Senior Unsecured Anleihen sind gleichrangig mit anderen Anleihen dieser Assetklasse (pari passu); dies können neben Emissionen im Benchmarkformat auch kleinere Volumina (Privatplatzierungen) sein.

Das Aktivgeschäft in Wertpapieren der Deutschen Hypo umfasst über die operative Liquiditätssteuerung hinaus überwiegend die Anlage gemäß regulatorischer Vorgaben (i. W. Liquiditätspuffer, Collateralstellung bei Notenbanken etc.) sowie die Steuerung der Pfandbriefdeckung.

Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen

Bei der Ermittlung des Geldwerts von Produkten und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen wurden die direkten und die indirekten Beiträge, die das Kerngeschäft für Kunden und Gesellschaft generiert, berücksichtigt. Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit wurde dafür das Kreditgeschäft mit Kunden, deren Geschäftstätigkeit von besonderem öffentlichem Interesse ist, erfasst. Gemäß dem Branchenschlüssel der Bundesbank wurden in der Deutschen Hypo folgende Branchen identifiziert:

- Grundstücks- und Wohnungswesen
- Erziehung und Unterricht
- Gesundheitswesen
- Heime
- Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln

Das zugesagte Finanzierungsvolumen der Deutschen Hypo in diesen Branchen lag zum Stichtag 31. Dezember 2016 bei rund 12,1 Mrd. Euro.

Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen

Das Kreditgeschäft mit ökologischem Nutzen wurde analog dem sozialen Nutzen in der Deutschen Hypo für folgende Branchen identifiziert:

- Abfallentsorgung
- Maschinen- und Anlagebau

Das zugesagte Finanzierungsvolumen der Deutschen Hypo in diesen Branchen lag zum Stichtag 31. Dezember 2016 bei rund 105 Mio. Euro.

SOZIALES ENGAGEMENT DER DEUTSCHEN HYPO

Sozial-gesellschaftliches Engagement im geschäftlichen Umfeld ist für die Deutsche Hypo ein wichtiges Thema. Das regionale Umfeld ist für ein Kreditinstitut nicht nur Standort, sondern auch Wohnort und Lebensraum ihrer Mitarbeiter und vieler Kunden und nicht zuletzt wichtig für die Gewinnung des Nachwuchses. Zudem bezieht die Bank einen wesentlichen Teil der von ihr beauftragten Dienstleistungen aus der Region.

Deshalb legt die Deutsche Hypo ihren Fokus auf die folgenden Bereiche, um zu einer attraktiven und lebenswerten Region beizutragen:

- als Förderer von Wissenschaft
- als Unterstützer sozialer Projekte
- als Spender, Sponsor und Stifter
- durch das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeiter

Bei ihrem Engagement setzt die Deutsche Hypo dabei auf Stabilität, Kontinuität und Verlässlichkeit. So sind die ermöglichten Projekte in der Regel langfristig angelegt. Damit wird auch Prinzipien wie den Compliance-Richtlinien, den Ethik-Grundsätzen sowie den Regeln verantwortungsvoller Unternehmensführung (Corporate Governance) entsprochen.

Tabelle 6: Übersicht Spenden

in €	2014	2015	2016
Soziales	1.910	2.910	1.750
Kultur	–	–	–
Umwelt	–	–	–
Sport	250	250	250
Forschung, Wirtschafts- und Wissenschaftsförderung	16.000	15.000	20.000
Sonstiges (ohne Schwerpunkt)	–	–	–
Gesamtsumme	18.160	18.160	22.000

Wissenschaft

Die Deutsche Hypo setzt ihren Unterstützungsschwerpunkt auf die Verbesserung der Gesundheitsversorgung in Deutschland und dabei insbesondere auf die Krebsforschung. Zu diesem Zweck wurde anlässlich des 100-jährigen Jubiläums der Deutschen Hypo im Jahr 1972 der Johann-Georg-Zimmermann-Preis geschaffen, der gemeinsam mit der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) vergeben wird. Die jährliche feierliche Übergabe fand in diesem Jahr am 6. Februar 2017 in der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) statt.

Den mit 10.000 € dotierten Johann-Georg-Zimmermann-Forschungspreis 2016/2017 – gerichtet an junge Mediziner in der Krebsforschung für ihre aktuelle wissenschaftliche Arbeit – erhielt Professor Dr. Rebekka Schneider-Kramann (35), Arbeitsgruppenleiterin Hematology, Erasmus Medical Center, Rotterdam, Niederlande und Klinik für Hämatologie, Onkologie, Hämostaseologie und Stammzelltransplantation, Uniklinik RWTH Aachen. Ihr Forschungsschwerpunkt ist das del(5q) myelodysplastische Syndrom, kurz del(5q) MDS. MDS gehört zu den häufigsten bösartigen Bluterkrankungen bei Erwachsenen. In einer aktuellen Arbeit konnte Schneider-Kramann einen Mechanismus identifizieren, der

spezifisch in den kranken Zellen aktiviert ist und der für eine spezifische Therapie genutzt werden kann. Weiterhin konnte sie mit ihrem Team den zugrundeliegenden Defekt in der gestörten Blutbildung in MDS aufdecken.

Mit der Johann-Georg-Zimmermann-Medaille 2016/2017 wurde der Biochemiker Professor Dr. Axel Ullrich, Leiter der Emeritusgruppe für Molekularbiologie am Max-Planck-Institut für Biochemie in Martinsried bei München, ausgezeichnet. Er ist einer der weltweit führenden Wissenschaftler zur Erforschung der Signalübertragung in Krebszellen und ein Pionier in der Entwicklung zielgerichteter Krebstherapien. Mit seinem Team untersucht der Molekularbiologe das komplexe Nachrichtensystem, mit dem Informationen von der Zelloberfläche ins Zellinnere weitergegeben werden. Ullrichs Ergebnisse bildeten zum Beispiel die Grundlage für die Entwicklung des ersten zielspezifischen Anti-Krebs-Wirkstoffs.

Soziales

Auf Betreiben der Mitarbeiter wird seit 2010 das Projekt ‚Weihnachtswünschebaum‘ in der Deutschen Hypo durchgeführt. Dabei werden die Weihnachtswünsche von Kindern und Jugendlichen der „Güldenen Sonne“, einer pädagogisch-therapeutischen Einrichtung in Rehburg-Loccum, unweit von Hannover, erfüllt. Insgesamt investieren die Mitarbeiter der Bank demnach pro Jahr rund 2.000 € aus privaten Mitteln für insgesamt rund 100 Kinderwünsche. Zudem wird jährlich die HAZ-Weihnachtshilfe unterstützt.

Politik

Die Deutsche Hypo partizipiert an der Gestaltung eines verbindlichen und transparenten Ordnungsrahmens der Finanzdienstleistungsbranche, um ihrer wirtschaftlichen wie gesellschaftspolitischen Verantwortung gerecht zu werden. Dazu wird in verschiedenen Verbänden mitgearbeitet, darunter der Verband deutscher Pfandbriefbanken (vdp), der Zentrale Immobilien Ausschuss e.V. (ZIA) und die Initiative Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. (ICG). Spenden an politische Parteien und parteinahe Organisationen sind in der Deutschen Hypo ausgeschlossen.

BANKBETRIEB

Vor dem Hintergrund verschiedener negativer ökologischer Entwicklungen – wie dem Klimawandel, der Wasser- und Ressourcenverknappung, Entwaldung und Bedrohung der Biodiversität – sind Unternehmen und Gesellschaft aufgerufen, einen Beitrag zum Schutz der natürlichen Umwelt zu leisten. In dem Bewusstsein, dass die Bekämpfung der negativen Auswirkungen des Klimawandels schon heute eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts darstellt, engagiert sich die Deutsche Hypo für den Klimaschutz. Als ein nicht-produzierendes, sondern in der Finanzdienstleistungsbranche tätiges Unternehmen schätzt die Bank die Gefahr, direkt aufgrund der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich an irreversiblen Umweltschäden beteiligt zu sein, jedoch als gering ein.

Die Deutsche Hypo bietet im In- und Ausland Arbeitsplätze für 408 Mitarbeiter in Büroräumen, die beheizt, ggf. gekühlt und mit Wasser versorgt werden sowie mit IT-Hardware und Bürogeschäftsausstattung ausgestattet sein müssen. Zudem erfordert die Tätigkeit der Deutschen Hypo eine Mobilität, um einer wesentlichen Leistung eines Finanzdienstleistungsunternehmens, der Beratung des Kunden, nachkommen zu können.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie hat die Deutsche Hypo den Schutz der Umwelt als einen wesentlichen Aspekt definiert. Ziel ist, durch Einsparungen von Ressourcen, Energien und Emissionen die Ökoeffizienz des Konzerns konsequent zu steigern. Zudem sieht die Deutsche Hypo angesichts des Klimawandels die kontinuierliche Reduzierung des CO₂-Ausstoßes derzeit als wesentlichen Aspekt an.

Die Bankenbranche lebt ganz wesentlich vom persönlichen Kontakt mit den Kunden. Daher sind Dienstreisen der größte Faktor im Transportbereich. Die Beschäftigten der Deutschen Hypo sind angehalten, einerseits das ökonomisch günstigste Verkehrsmittel zu wählen und andererseits bei Reiseplanung und -durchführung dem Umweltgedanken Rechnung zu tragen. So ist laut Reisekostenrichtlinie die Nutzung der Bahn grundsätzlich der Nutzung eines PKWs vorzuziehen. Ziel ist es außerdem, durch Sensibilisierung der Mitarbeiter Flug- und PKW-Reisen auf das Notwendigste zu beschränken und die Nutzung technischer Alternativen wie beispielsweise Telefon- und Videokonferenzen weiter auszubauen.

Als Arbeitgeber für 408 Menschen steht auch der tägliche Weg seiner Mitarbeiter zur Arbeit ein mögliches Handlungsfeld zur Einsparung bzw. Vermeidung von Emissionen dar. Aus diesem Grund ermöglicht die Deutsche Hypo ihren Mitarbeitern in Hannover die Nutzung von Jobtickets für öffentliche Verkehrsmittel für den täglichen Weg zur Arbeit. Im Jahr 2016 machten von diesem Angebot knapp 70,0 Prozent der Mitarbeiter Gebrauch.

IT-Ausstattung

Die von der Deutschen Hypo eingesetzte IT-Hardware entspricht den folgenden Standards:

Bildschirme

- TCO-Standards
- EnergieStar 5.0 oder EnergieStar 6.0
- REACH
- RoHS-Richtlinie 2002/95/EG
- RoHS2-Richtlinie 2002/95/EG
- WEEE-Richtlinie
- Ökodesignrichtlinie (ErP) 2009/125/EG

Drucker

- Blauer Engel

Energie und Emissionen

Der Neubau, in dem die Deutsche Hypo Mieter ist, wurde im November 2014 von den Mitarbeitern der Bank bezogen. 2015 erhielt das Gebäude mit einer Platin-Zertifizierung die höchste Objektbewertung der DGNB. Beispielsweise konnten die Vorgaben der Energieeinsparverordnung aus dem Jahr 2011 – dem Jahr der Planung – um 15 Prozent unterschritten werden. Daneben erzielte das Gebäude insbesondere in den Kriterien ökologische und ökonomische Qualität hohe Erfüllungsgrade. Der Ausbau der Büros erfolgte nach zeitgemäßen, technischen Standards, die eine gute Kosten/Nutzenrechnung aufweisen. Die Büros sind für ein optimales Raumklima – sowohl im Sommer als auch im Winter – konzipiert. Das Kühl- und Heizsystem wird zentral so gesteuert, dass die Systeme aus Energie- und Effizienzgründen nicht gegeneinander arbeiten. Zudem gibt es zahlreiche Maßnahmen, um den Mitarbeitern ein angenehmes Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen.

In den Verbrauchswerten für das Gebäude sind auch die Verbräuche von etwa 100 Mitarbeitern der NORD/LB enthalten, die als Untermieter in den Räumen der Deutschen Hypo ansässig sind. Eine exakte Aufteilung der Verbräuche ist aufgrund einheitlicher Regelkreise nicht möglich.

Tabelle 7: Direkter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern

in GJ	2014	2015	2016
Benzinverbrauch für Fahrzeuge	–	47	44
Dieserverbrauch für Fahrzeuge	–	1.162	1.603
Gesamt	2.378	1.208	1.647

Die in der Deutschen Hypo gefahrenen Kilometer variieren von Jahr zu Jahr. Gründe hierfür sind u.a. eine schwankende Anzahl von Dienstfahrzeugen und die Ausweitung der Vertriebsaktivitäten.

Tabelle 8: Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern

in GJ	2014	2015	2016
Strom	1.476	3.023	3.070
Fernwärme	1.623	1.589	1.724
Gesamt	3.099	4.612	4.794

Die Verbrauchswerte für Strom und Fernwärme sind stark von der Witterung abgänglich. In kalten Wintern wird mehr Fernwärme und in heißen Sommern mehr Strom für die Kühlung verbraucht. Zudem fällt im Laufe der Zeit ein erhöhter Kühlbedarf durch den Einsatz von mehr IT-Technik an.

Tabelle 9: Treibhausgasemissionen nach der Methodik des Greenhouse Gas Protocols

in t CO ₂	2014*	2015*	2016
Scope 1: Direkte CO₂-Emissionen			
Benzin (Dienstfahrzeuge)	–	4	3
Diesel (Dienstfahrzeuge)	–	87	122
Summe Scope 1	188	91	125
Scope 2: Indirekte CO₂-Emissionen			
Fernwärme	37	36	40
Strom	304	273	246
Summe Scope 2	341	309	286
Scope 3: Indirekte CO₂-Emissionen durch Dritte			
Strom	77	35	32
Heizung	7	10	11
Transport und Verkehr (z. B. Dienstreisen)	184	115	112
Papier	26	15	12
Wasser	4	2	2
Abfall	12	6	7
Summe Scope 3	310	184	176
Gesamt	839	585	587

* Die Verbrauchswerte 2014 und 2015 wurden teilweise angepasst

Materialverbrauch

Über 90 Prozent des in der Deutschen Hypo verwendeten Papiers weist ein Nachhaltigkeitslabel auf. Zudem werden Geschäftsbericht und andere Imagebroschüren klimaneutral gedruckt. Als Drucker- und Kopierpapier wird in der Deutschen Hypo Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft mit dem Siegel des Forest Stewardship Council (FSC) verwendet.

Tabelle 10: Eingesetzte Materialien nach Gewicht sowie Anteil von Recyclingmaterial

in kg	2014	2015	2016
Papiereinkauf	21.200	12.776	10.458
davon: Recyclingpapier:	–	–	–
davon Frischfaserpapier (ECF und TCF)	15.200	12.776	10.458
davon Frischfaserpapier, chlor gebleicht	6.000	–	–
Anteil Papier mit Nachhaltigkeitslabel	90,0 %	92,3 %	90,4 %
Papierverbrauch pro Mitarbeiter	51,7	31,1	25,6

Der hohe Papiereinkauf im Jahr 2014 ist darauf zurückzuführen, dass im Rahmen des Umzugs eine große Menge Papier im Rahmen der Erstausrüstung angeschafft worden ist. Dieser Verbrauch hat sich inzwischen normalisiert. Die Mitarbeiter wurden zudem sensibilisiert, auf unnötige Ausdrücke zu verzichten bzw. doppelseitig zu drucken.

Die Deutsche Hypo bezieht ihr Trinkwasser von regionalen Versorgern. Für den Standort Hannover wird das Wasser nördlich und südlich der Landeshauptstadt in Wasserwerken gewonnen (Elze-Berkhof, Fuhrberg, Grasdorf) sowie Talsperrenwasser aus dem Harz eingesetzt.

Abfall und Abwasser

Die Menge des Abwassers entspricht dem angegebenen Wasserverbrauch. Es handelt sich dabei um gebrauchtes Trinkwasser aus sanitären Anlagen und Küchen. Das Abwasser wird in Übereinstimmung mit gesetzlichen Vorgaben in die kommunale Kanalisation eingeleitet. Wertstoffe werden so weit wie möglich dem Recycling zugeführt.

Tabelle 11: Gesamtwasserentnahme nach Quellen

in m ³	2014	2015	2016
Trinkwasser	5.228	2.619	2.754

Der Verbrauch von Trinkwasser konnte im Rahmen des Umzugs seit 2014 deutlich reduziert werden, da im Gebäude wassersparende Systeme eingesetzt werden.

Tabelle 12: Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

in kg	2014	2015	2016
Verwertung/Recycling	9.000	25.692	19.760
Verbrennung/Dokumentenmüll	15.200	11.249	14.100
Sonderabfall	1.000	–	–
Deponie	3.000	–	–
Gesamt	28.200	36.941	33.860

Der außergewöhnlich hohe Verbrauchswert für den Posten Verwertung/Recycling im Jahr 2015 ist auf eine hohe Aktenvernichtung im Rahmen des Umzugs der Deutschen Hypo in die neuen Büroräume zurückzuführen.

Insgesamt erreicht die Deutsche Hypo eine Recyclingquote von rund 58,4 Prozent. Sonderabfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt.

Transport

Die Deutsche Hypo ist bemüht, die durch den Transport von Mitarbeitern verursachten Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten. In den neuen Geschäftsräumen der Bank wurde zum Beispiel ein Videokonferenzraum geschaffen, der vermehrt genutzt wird. Geschäftsreisen sind jedoch weiterhin Bestandteil der Geschäftsaktivitäten. Bahnreisen bleiben das präferierte Fortbewegungsmittel der Bank.

Tabelle 13: Übersicht wesentlicher Umweltauswirkungen verursacht durch den Transport von Mitarbeitern

in km	2014	2015	2016
Flugreisen	578.159	324.068	301.492
Bahnreisen	519.170	559.065	585.922
PKW-Reisen	690.000	519.062	707.978
Gesamt	1.787.329	1.402.195	1.595.392

Lieferantenmanagement

Allgemein

Die Deutsche Hypo ist ein Dienstleistungsunternehmen. Das Kerngeschäft sind der Verkauf und die Vermittlung von Bankprodukten sowie die Beratung. Aus diesem Grund sind Banken von den klassischen Supply-Chain Risiken produzierender Unternehmen, beispielsweise bei der Zulieferung von Roh- und Hilfsstoffen, nicht betroffen.

Dennoch ist die Bank zur Durchführung und Aufrechterhaltung ihrer Tätigkeit auf Zulieferungen und Dienstleister angewiesen. Die Geschäftsbeziehungen zu Dienstleistern und Lieferanten sind langfristig ausgerichtet. Aus ökologischen Gründen bezieht die Deutsche Hypo, sofern möglich, stets lokale und regionale Anbieter in die Vergabe von Dienstleistungen und Lieferungen ein.

Beschafft werden u. a.:

- Gebäude- und Büroausstattung
- Verbrauchsmaterialien und Formulare
- Strom
- Wärme, Wasser (wird vom Vermieter eingekauft)
- Sonstige Technik

Im Jahr 2016 hat die Deutsche Hypo erstmalig grünen Strom eingekauft. Weitere Änderungen der Struktur der Lieferkette oder wesentliche Wechsel bei Hauptlieferanten und -dienstleistern wurden nicht vorgenommen. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen sind nicht vorgekommen und werden nicht erwartet.

Beschaffungsprozess

Der zentrale Einkauf wird durch die Verwaltung und die IT übernommen. Auf diese Weise wird nicht nur ein bedarfsorientierter und ökonomischer Einkaufsprozess forciert, sondern auch sichergestellt, dass alle neuen Dienstleister und Lieferanten gemäß der Unternehmensgrundsätze der Bank ausgewählt werden können. Diese Anforderungen umfassen die Einhaltung von ökologischen Kriterien, von Menschenrechtskriterien sowie von Arbeitspraktiken.

Sämtliche Beschaffungsprozesse sind zudem unter Berücksichtigung und Einhaltung folgender übergeordneter Dokumente durchzuführen:

- Sonstige strafbare Handlungen verhindern - Fraud Prevention Management
- Ethik-Grundsätze
- Nachhaltigkeitsrichtlinien
- Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsnormen
- Richtlinie für den Datenschutz

Übersteigen Angebotsanfragen einen bestimmten Wert, sind Vergleichsangebote einzuholen. Bei der Vertragsgestaltung greift die Bank auf Standard- und Rahmenverträge zurück. Soweit die Verträge von Standardverträgen abweichen, erfolgt eine Prüfung durch die Rechtsabteilung. Die in Compliance verantwortete Richtlinie „Sonstige strafbare Handlungen verhindern - Fraud Prevention Management“ sieht ferner eine gesonderte Integritätsprüfung bei Auftragsvolumina über 500.000 Euro vor.

GRI-INDEX

INDIKATOR	INHALT	SEITE
KATEGORIE: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN		
1	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	4
2	k. A.	
3	Erklärung zum Bericht	5
4	Die Deutsche Hypo und ihr Geschäftsmodell	12
5	Die Deutsche Hypo und ihr Geschäftsmodell	12
6	Die Deutsche Hypo und ihr Geschäftsmodell	13
7	Die Deutsche Hypo und ihr Geschäftsmodell	12
8	Die Deutsche Hypo und ihr Geschäftsmodell	13
9	Geschäftsbericht 2016	
10	Beschäftigung	33
11	Beschäftigung	34
12	Wertschöpfungskette	6
13	k. A.	
14	ESG-Risiken	29
15	Die zehn Prinzipien des UN Global Compact	28
16	Politik	50
17	Die Deutsche Hypo und ihr Geschäftsmodell	12
18	Wesentlichkeitsanalyse	7
19	Wesentlichkeitsanalyse	8
20	Wesentlichkeitsanalyse	9
21	Wesentlichkeitsanalyse	9
22	Wesentlichkeitsanalyse	9
23	Wesentlichkeitsanalyse	9
24	Wesentlichkeitsanalyse	11
25	Wesentlichkeitsanalyse	10
26	Wesentlichkeitsanalyse	10
27	Wesentlichkeitsanalyse	10
28	Impressum	64
29	Impressum	64
30	Impressum	64
31	Impressum	64
32	Erklärung zum Bericht	5
33	Erklärung zum Bericht	5

INDIKATOR	INHALT	SEITE
34	Organe	14
35	k. A.	
36	Nachhaltigkeitsmanagement	25
37	Wesentlichkeitsanalyse	10
38	Organe	14
39	Organe	14
40	Organe	14
41	Organe	14
42	k. A.	
43	k. A.	
44	k. A.	
45	k. A.	
46	k. A.	
47	k. A.	
48	k. A.	
49	k. A.	
50	k. A.	
51	Vergütung	37
52	Vergütung	37
53	k. A.	
54	k. A.	
55	k. A.	
56	Strategische Ausrichtung des Geschäftsmodells	15
57	Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten	16
58	Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten	16
KATEGORIE: WIRTSCHAFTLICHKEIT		
EC1	Geschäftsbericht 2016	
EC2	k. A.	
EC3	Vergütung	37
EC4	Die Deutsche Hypo und ihr Geschäftsmodell	11
EC5	Vergütung	37
EC6	Beschäftigung	32
EC7	k. A.	
EC8	k. A.	
EC9	Beschaffungsprozess	56

INDIKATOR	INHALT	SEITE
KATEGORIE: ÖKOLOGISCH		
EN1	Materialverbrauch	53
EN2	Materialverbrauch	53
EN3	Energie und Emissionen	52
EN4	Energie und Emissionen	52
EN5	Energie und Emissionen	52
EN6	Energie und Emissionen	52
EN7	Energie und Emissionen	52
EN8	Materialverbrauch	54
EN9	Materialverbrauch	54
EN10	Bei der Deutschen Hypo besteht keine wirtschaftlich vertretbare Möglichkeit, Brauchwasser wiederzuverwenden oder zu verwerten.	
EN11	Nicht relevant für die Gebäude der Deutschen Hypo	
EN12	k. A.	
EN13	Nicht relevant für die Gebäude der Deutschen Hypo	
EN14	Nicht relevant für die Gebäude der Deutschen Hypo	
EN15	Energie und Emissionen	53
EN16	Energie und Emissionen	53
EN17	Energie und Emissionen	53
EN18	Energie und Emissionen	53
EN19	Energie und Emissionen	53
EN20	Energie und Emissionen	53
EN21	Energie und Emissionen	53
EN22	Abfall und Abwasser	54
EN23	Abfall und Abwasser	54
EN24	Aufgrund der Geschäftstätigkeit der Deutschen Hypo nicht relevant	
EN25	Aufgrund der Geschäftstätigkeit der Deutschen Hypo nicht relevant	
EN26	Die Abwässer der Deutschen Hypo werden über kommunale Abwassernetze in Kläranlagen behandelt.	
EN27	k. A.	
EN28	Aufgrund der Geschäftstätigkeit der Deutschen Hypo nicht relevant	
EN29	Es sind der Deutschen Hypo für das Berichtsjahr keine Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften bekanntgegeben worden.	
EN30	Transport	55

INDIKATOR	INHALT	SEITE
EN31	Die Umweltschutzausgaben und -investitionen werden derzeit in der Deutschen Hypo nicht erfasst.	
EN32	Lieferantenmanagement	55
EN33	Lieferantenmanagement	55
EN34	Es sind der Deutschen Hypo für das Berichtsjahr keine Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen bekannt geworden.	
KATEGORIE: GESELLSCHAFTLICH		
LA1	Beschäftigung; Personalbeschaffung	34; 39
LA2	Vergütung	33
LA3	Die Rückkehrtrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht wird von der Deutschen Hypo derzeit nicht erfasst.	
LA4	Beschäftigung	34
LA5	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	44
LA6	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	44
LA7	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; Betriebliches Gesundheitsmanagement	44; 42
LA8	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; Betriebliches Gesundheitsmanagement	44; 42
LA9	Weiterbildung	41
LA10	Weiterbildung	40
LA11	Jahresgespräche und Beurteilungen	42
LA12	Vielfalt und Chancengleichheit	35
LA13	Beschäftigung	33
LA14	Lieferantenmanagement	55
LA15	Lieferantenmanagement	55
LA16	Es sind der Deutschen Hypo für das Berichtsjahr keine Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken bekannt geworden.	
KATEGORIE: MENSCHENRECHTE		
HR1	Die zehn Prinzipien des UN Global Compact; Lieferantenmanagement	28; 56
HR2	Schulungen zu compliancerelevanten Themen	24
HR3	Es sind der Deutschen Hypo für das Berichtsjahr keine Diskriminierungsfälle bekannt geworden.	
HR4	Die zehn Prinzipien des UN Global Compact; Lieferantenmanagement	28; 56
HR5	Die zehn Prinzipien des UN Global Compact; Lieferantenmanagement	28; 56

INDIKATOR	INHALT	SEITE
HR6	Die zehn Prinzipien des UN Global Compact; Lieferantenmanagement	28; 56
HR7	Lieferantenmanagement	56
HR8	Es sind der Deutschen Hypo für das Berichtsjahr keine Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Bevölkerung verletzt wurden bekannt gegeben worden.	
HR9	k. A.	
HR10	Lieferantenmanagement	56
HR11	Lieferantenmanagement	56
HR12	Es sind der Deutschen Hypo für das Berichtsjahr keine Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen bekanntgegeben worden.	
KATEGORIE: GESELLSCHAFT		
SO1	k. A.	
SO2	Aufgrund ihrer Tätigkeit als Finanzdienstleister sind in der Deutschen Hypo keine Tätigkeiten bekannt, die negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften haben könnten.	
SO3	ESG-Richtlinien	29
SO4	Schulungen zu compliancerelevanten Themen	24
SO5	ESG-Richtlinien	29
SO6	Politik	50
SO7	Es sind der Deutschen Hypo für das Berichtsjahr keine Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung bekanntgegeben worden.	
SO8	Es sind der Deutschen Hypo für das Berichtsjahr keine Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung bekanntgegeben worden.	
SO9	Lieferantenmanagement	56
SO10	Lieferantenmanagement	56
SO11	Es sind der Deutschen Hypo für das Berichtsjahr keine Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen bekanntgegeben worden.	

INDIKATOR	INHALT	SEITE
KATEGORIE: PRODUKTVERANTWORTUNG		
PR1	Aufgrund der Geschäftstätigkeit der Deutschen Hypo nicht relevant.	
PR2	Aufgrund der Geschäftstätigkeit der Deutschen Hypo nicht relevant.	
PR3	Gesetzlicher Rahmen	
PR4	Es sind der Deutschen Hypo für das Berichtsjahr keine Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln bekanntgegeben worden.	
PR5	Kundenzufriedenheit	46
PR6	Gesetzlicher Rahmen	
PR7	Es sind der Deutschen Hypo für das Berichtsjahr keine Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring bekanntgegeben worden.	
PR8	Datenschutz	23
PR9	Es sind der Deutschen Hypo für das Berichtsjahr keine Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen bekanntgegeben worden.	

GRAFIKEN- UND TABELLENVERZEICHNIS

GRAFIKEN	SEITE
Grafik 1: Schritte der Wesentlichkeitsanalyse	7
Grafik 2: Übersicht Aspekte (in alphabetischer Reihenfolge)	8
Grafik 3: Übersicht wesentliche Aspekte und deren Wirkung	9
Grafik 4: Übersicht Aspekte	10
Grafik 5: Übersicht Einteilung Key Stakeholder und weitere Stakeholder	11
Grafik 6: Struktur des NORD/LB Konzerns	12
Grafik 7: Übersicht der Standorte der Deutschen Hypo	13
Grafik 8: Organisatorische Struktur des Nachhaltigkeitsmanagements	25
Grafik 9: Gesamtbelegschaft nach Region	33
Grafik 10: Aufsichtsrat nach Geschlecht	36
Grafik 11: Vorstände nach Geschlecht	36
Grafik 12: Altersstruktur der Führungskräfte	36
Grafik 13: Führungskräfte nach Geschlecht	36
Grafik 14: Altersstruktur der Mitarbeiter	36
Grafik 15: Beschäftigte nach Geschlecht (gesamt)	36
Grafik 16: Altersstruktur der Vorstände	36
Grafik 17: Übersicht Anteil tariflich und außertariflich angestellte Mitarbeiter	38
Grafik 18: Übersicht Anteil außertariflich angestellte Mitarbeiter nach Geschlecht	38
Grafik 19: Übersicht Anteil tarifangestellte Mitarbeiter nach Geschlecht	39
TABELLEN	SEITE
Tabelle 1: Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Geschlecht	33
Tabelle 2: Fluktuation nach Geschlecht, Altersstruktur und Region	34
Tabelle 3: Neueinstellungen nach Geschlecht, Altersstruktur und Region	39
Tabelle 4: Präsenzseminartage	41
Tabelle 5: Übersicht der Krankheitstage und Betriebsunfälle	45
Tabelle 6: Übersicht Spenden	49
Tabelle 7: Direkter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern	52
Tabelle 8: Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern	53
Tabelle 9: Treibhausgasemissionen nach der Methodik des Greenhouse Gas Protocols	53
Tabelle 10: Eingesetzte Materialien nach Gewicht sowie Anteil von Recyclingmaterial	53
Tabelle 11: Gesamtwasserentnahme nach Quellen	54
Tabelle 12: Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	54
Tabelle 13: Übersicht wesentlicher Umweltauswirkungen verursacht durch den Transport von Mitarbeitern	55

DEUTSCHE / HYPO

Ein Unternehmen der NORD/LB

Deutsche Hypothekenbank
(Actien-Gesellschaft)
Osterstraße 31
30159 Hannover
Telefon +49 511 3045-0
Telefax +49 511 3045-459
Mail@Deutsche-Hypo.de
www.Deutsche-Hypo.de

Berichtszeitraum

Geschäftsjahr 2016 (1. Januar bis 31. Dezember)

Berichtszyklus

jährlich

Ansprechpartner für Fragen und Anregungen zum Bericht

SIMONE HUCH

Deutsche Hypothekenbank (Actien-Gesellschaft)
Kommunikation und Vorstandsstab
Osterstraße 31
30159 Hannover
Telefon 0511 3045-583
E-Mail: Simone.Huch@Deutsche-Hypo.de