



DEUTSCHE / HYPO

Ein Unternehmen der NORD/LB

Nachhaltigkeitsbericht

2018

Ihr Erfolg ist : unser Maßstab

INHALTSÜBERSICHT

VORWORT DES VORSTANDS	4
ERKLÄRUNG ZUM BERICHT	5
WESENTLICHKEITSANALYSE	6
Stakeholderdialog und Nachhaltigkeitskontext	6
Ermittlung wesentlicher Themen	7
Vollständigkeit	8
DIE DEUTSCHE HYPO UND IHR GESCHÄFTSMODELL	9
Wertschöpfungskette	11
Leitungsorgane	11
Geschäftsstrategie	12
Strategische Ausrichtung des Geschäftsmodells	12
DIE CORPORATE GOVERNANCE DER DEUTSCHEN HYPO	14
Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten	14
Informationssicherheit und Datenschutz	20
Schulungen zu compliance-relevanten Themen	23
NACHHALTIGKEIT IN DER DEUTSCHEN HYPO	24
Nachhaltigkeitsmanagement	24
Nachhaltigkeitsstrategie	25
Die zehn Prinzipien des UN Global Compact	27
Weitere Bekenntnisse	27
ESG-Richtlinien	28
Richtlinien für die Deutsche Hypo	29
DIE DEUTSCHE HYPO ALS ARBEITGEBER	31
Personalstrategie	31
Personalbestand, Neueinstellungen und Fluktuation	31
Vergütung	33
Jahresgespräche und Beurteilungen	36
Interessenvertretung	36
Vielfalt und Chancengleichheit	37
Aus- und Weiterbildung	40
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	42
Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit	43

KUNDEN UND PRODUKTE	47
Kundenzufriedenheit	47
Gewerbliche Immobilienfinanzierung	48
Kapitalmarktgeschäft	49
Refinanzierung / Green Bond	49
Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen	50
Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen	50
SOZIALES ENGAGEMENT DER DEUTSCHEN HYPO	51
Soziales	51
Wissenschaft	51
Politik	52
BANKBETRIEB	53
IT-Ausstattung	54
Energie und Emissionen	54
Materialverbrauch	55
Abfall und Abwasser	56
Transport	57
LIEFERANTENMANAGEMENT	58
Allgemein	58
Beschaffungsprozess	58
GRI-INDEX	59
IMPRESSUM	64

VORWORT DES VORSTANDS

UNCG*)
102-14

Sehr geehrte Kunden und Geschäftspartner,

während wir auf unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten des Jahres 2018 zurückblicken, feiert der Pfandbrief seinen 250-jährigen Geburtstag. Auch die Deutsche Hypo hat bereits 147 Jahre Erfahrung als Pfandbriefbank vorzuweisen. Im Zuge zahlreicher Höhen und Tiefen haben sich Pfandbrief und Bank stets gewandelt und weiterentwickelt. Die Deutsche Hypo hat 2017 – als zweite Bank in Deutschland – ihren ersten grünen Hypothekendarlehen emittiert. Damit haben wir den Grundstein dafür gelegt, eine neue Assetklasse am Markt zu etablieren und den Pfandbrief für die Zukunft weiterhin gut aufzustellen. Knapp zwei Jahre später ist der Grüne Pfandbrief sowohl bei der Deutschen Hypo als auch an den Finanzmärkten angekommen. Die Deutsche Hypo arbeitet auf Ebene des Verbands deutscher Pfandbriefbanken (vdp) mit anderen Instituten an einer Definition für einen Green Building Standard. Dieser soll dazu beitragen, das Produkt Grüner Pfandbrief einheitlicher zu gestalten.



In einem nächsten Schritt war es für uns besonders wichtig, die grüne Wertschöpfungskette konsequent weiter auszubauen. Im April 2019 konnten wir den „Green Loan“ einführen. Damit haben wir die Nachhaltigkeit auch auf der Aktiv-Seite und damit in unserem Kerngeschäft der gewerblichen Immobilienfinanzierung voll etabliert. Beim „Green Loan“ steht die Finanzierung moderner, zukunftsfähiger und energieeffizienter Objekte im Fokus. Gleichzeitig wird ein Anreiz zur Ressourcenschonung sowie zur nachhaltigen und umweltbewussten Bauweise geschaffen. Wir sind sehr gespannt, wie sich die Einführung der grünen Kredite entwickeln wird und freuen uns schon jetzt darauf, im nächsten Nachhaltigkeitsbericht darüber zu berichten. Eines können wir aber schon jetzt sagen: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit großem Einsatz daran, die Deutsche Hypo und unsere Kunden in eine erfolgreiche und nachhaltige Zukunft zu führen.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre!

Mit nachhaltigen Grüßen

Sabine Barthauer
Vorstand

Andreas Rehfus
Vorstand

*) Die Ziffern benennen den jeweiligen GRI Indikator, der in dem dazugehörigen Textabschnitt behandelt wird.

Die Deutsche Hypo berichtet nach den GRI Standards: Option Kern. Ausgewählte zusätzliche Informationen werden durch den Zusatz „Z“ entsprechend kenntlich gemacht (z.B. 102-21). UNCG verweist auf die Prinzipien des UN Global Compact.

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.

102-1
102-3
102-45
102-48
102-54
102-56

Die Deutsche Hypo hat diesen Bericht in Übereinstimmung der Global Reporting Initiative (GRI) in der Fassung nach den GRI Standards: Option Kern erstellt. Die Freigabe des Berichts erfolgte durch den Vorstand der Deutschen Hypo im Rahmen seiner Sitzung vom 11. Juni 2019. Eine externe Prüfung ist nicht erfolgt.

Der für das Jahr 2018 erstellte Bericht umfasst den Zeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018. Die Veröffentlichung des Berichts erfolgt jährlich. Wo verfügbar, beziehen sich die dargestellten Kennzahlen auf die Geschäftsjahre 2018, 2017 und 2016. Es gab keine wesentlichen Änderungen bei der Ermittlung der zugrundeliegenden Informationen.

Die Deutsche Hypo veröffentlicht ihre Geschäftszahlen jährlich nach dem Handelsgesetzbuch (HGB). Der Geschäftsbericht 2018 bildet die Datengrundlage für die in diesem Bericht angegebenen Kennzahlen. Die Deutsche Hypo verfügt nicht über Tochtergesellschaften oder andere Einheiten.

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 2018 waren 433 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 (Konzern-) Vorgaben der Konzernmutter NORD/LB erhoben, um ein vergleichbares und konzernerneinheitliches Vorgehen sicherzustellen.

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 in Hannover ansässigen Mitarbeiter der Deutschen Hypo (385 bzw. 88,5 Prozent der Gesamtmitarbeiteranzahl) sowie die bis zu 100 Mitarbeiter der NORD/LB, die als Untermieter mit in die Verbrauchswerte einbezogen werden.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Die Wesentlichkeitsanalyse stellt eine der Grundlage in der Berichterstattung gemäß GRI dar. Durch die Einbindung von Stakeholdern und die Fokussierung auf nachhaltigkeitsrelevante Themen soll sichergestellt werden, dass wesentliche Aktivitäten, Auswirkungen und Erwartungen der Stakeholder berücksichtigt und transparent sowie vollständig berichtet werden.

Im Rahmen der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse wurden die folgenden „Prinzipien der Berichterstattung“ angewendet:

- Einbeziehung von Stakeholdern
- Wesentlichkeit
- Nachhaltigkeitskontext
- Vollständigkeit

Die Deutsche Hypo hat erstmals für das Berichtsjahr 2016 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Diese wurde im aktuellen Berichtszeitraum überprüft und aktualisiert.

Stakeholderdialog und Nachhaltigkeitskontext

102-42
102-43

Die Deutsche Hypo versteht unter ihren Stakeholdern juristische oder natürliche Personen, bei denen davon auszugehen ist, dass sie in wesentlichem Ausmaß von den Aktivitäten der Bank betroffen sind bzw. von deren Handlungen eine Beeinflussung der Bank in Bezug auf die Umsetzung von Strategien und die Erreichung von Zielvorgaben zu erwarten ist. Nach Ansicht der Deutschen Hypo haben Stakeholder ein vielfältiges Interesse an der Bank, sei es am generellen Umgang mit und dem Einhalten von aufsichtsrechtlichen Vorgaben für Finanzinstitute, der Geschäftsentwicklung, dem Umgang mit Risiken oder im Speziellen der Zukunftsausrichtung des Unternehmens sowie der Vereinbarung von ökologischen, sozialen und ökonomischen Zielen. Der Fokus dieses Berichtes liegt daher auf sogenannten Environmental, Social und Governance (ESG) Themen, die als wesentlich definiert wurden.

Für Unternehmen ist es essentiell, die Anforderungen ihrer Interessengruppen frühzeitig zu erkennen, um angemessen auf diese reagieren zu können. Der systematische Umgang mit den Ansprüchen der Stakeholder ist für die Deutsche Hypo ein wesentliches Element zur Sicherung ihres langfristigen Unternehmenserfolgs.

Z: 102-21

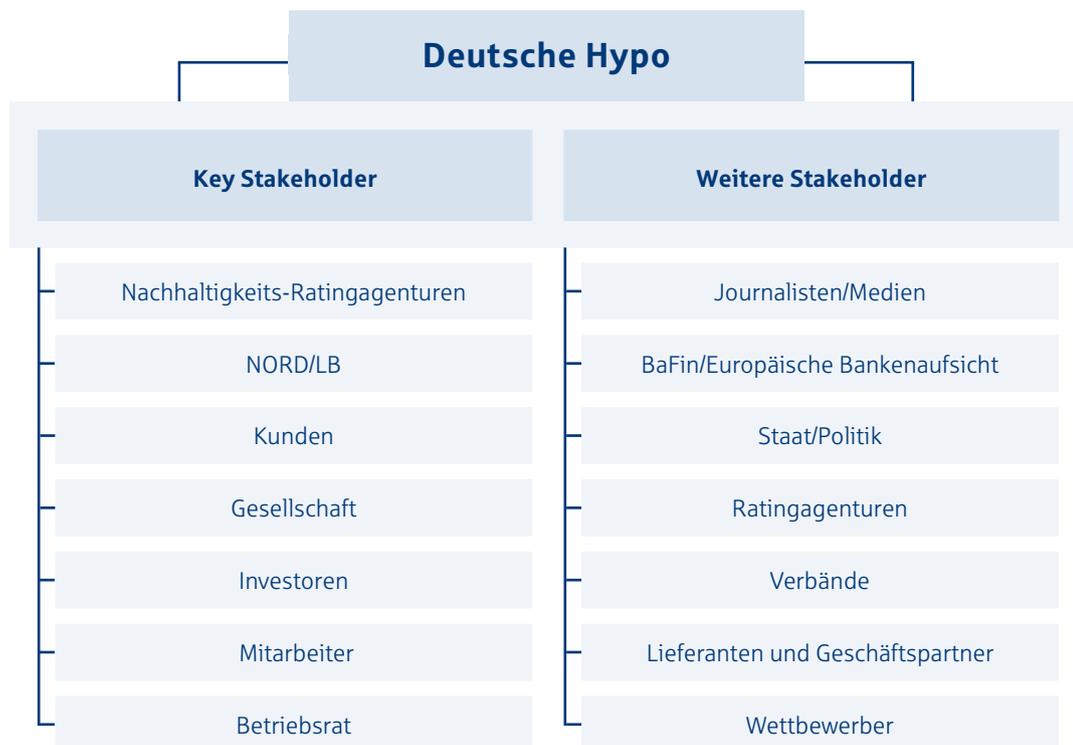
Der Dialog mit den Stakeholdern wird federführend durch das Nachhaltigkeitsmanagement der Deutschen Hypo geführt bzw. koordiniert. Das Nachhaltigkeitsmanagement informiert den Vorstand im Gegenzug über neue Erkenntnisse, Entwicklungen und ESG-Trends. Bereits seit vielen Jahren steht die Deutsche Hypo im Austausch mit verschiedenen Nachhaltigkeitsratingagenturen und begleitet die Feedbackprozesse und Ratingdialoge aktiv. Die Rückmeldungen aus den Ratings werden dabei auch zur Analyse der Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie als Ideenpool für mögliche Verbesserungen genutzt und entsprechend an die jeweiligen Fachbereiche gespiegelt.

Das wesentliche Kommunikationsmedium für die interessierte Öffentlichkeit stellt der Nachhaltigkeitsbericht dar, der jährlich und seit 2016 nach den Leitlinien der GRI in der jeweils aktuellen Form erstellt wird. Über die Homepage der Bank können die Nachhaltigkeitsbeauftragten jederzeit kontaktiert werden. Mitarbeiter werden ergänzend zu den allgemein zugänglichen Medien über das Intranet und Newsletter informiert. Zudem erfolgt ein intensiver Austausch mit verschiedenen Stakeholdern zum Thema Nachhaltigkeit: wie zum Beispiel mit der Muttergesellschaft NORD/LB, mit Kunden oder mit (potenziellen) Investoren.

Im dritten Quartal 2018 hat die Deutsche Hypo zum ersten Mal eine umfassende Stakeholderbefragung durchgeführt. Mit Hilfe von – auf die jeweiligen Stakeholdergruppe zugeschnittene – Fragebögen wurden Kunden, Investoren, Mitarbeiter, Nachhaltigkeitsratingagenturen und die Muttergesellschaft NORD/LB systematisch befragt. Aus den Stakeholderdialogen und der Stakeholderbefragung gewinnt die Deutsche Hypo wertvolle Erkenntnisse über aktuelle Entwicklungen und Interessenslagen verschiedener Anspruchsgruppen. Insgesamt werden die Rückmeldungen der Stakeholder genutzt, um die Nachhaltigkeitsaktivitäten kontinuierlich zu überprüfen und ggf. zu verbessern. Folgende Stakeholder hat die Deutsche Hypo identifiziert und klassifiziert:

Übersicht Einteilung Key Stakeholder und weitere Stakeholder

102-40



Ermittlung wesentlicher Themen

Die Deutsche Hypo hat erstmals für das Berichtsjahr 2016 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Diese Wesentlichkeitsanalyse wurde im aktuellen Berichtszeitraum aktualisiert und durch eine umfassende Stakeholderbefragung – die auch eine Mitarbeiterbefragung umfasste – ergänzt und validiert.

102-46

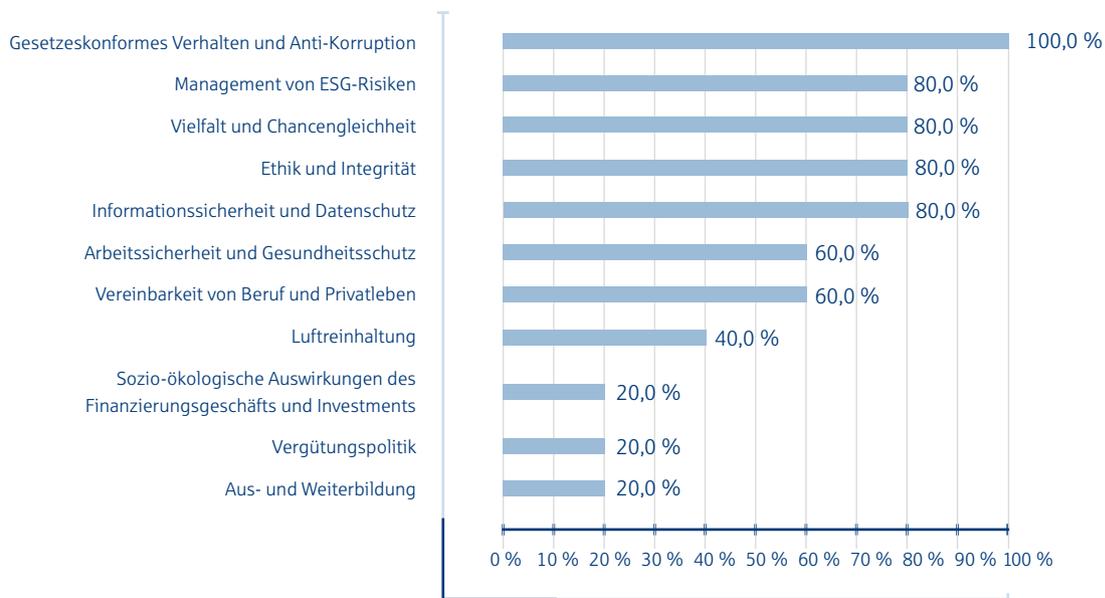
Zur Ermittlung der wesentlichen Themen wurde 2016 zunächst eine umfassende Liste von Nachhaltigkeitsthemen erstellt. Hierzu wurden die bestehenden GRI Indikatoren um weitere Themen, z. B. aus Nachhaltigkeitsratings, Medienberichten, Kundenanfragen und Dialogen mit Nachhaltigkeitsratingagenturen oder der Muttergesellschaft NORD/LB ergänzt. Im Anschluss wurden solche Themen wieder aussortiert, die erkennbar keinen Bezug zur Geschäftstätigkeit der Deutschen Hypo haben

und dadurch eine erste Grobauswahl getroffen. Diese Erkenntnisse flossen in interne Diskussionen ein. Die damit verbundene Priorisierung der Themen erfolgte bereichsübergreifend innerhalb der Deutschen Hypo.

102-44
102-47
102-49

Die Validierung der wesentlichen Themen erfolgte durch die Stakeholderbefragung, den Nachhaltigkeitskreis und den Vorstand im Rahmen einer Vorstandssitzung. Unter Berücksichtigung der neuen Ergebnisse wurde die Wesentlichkeitsanalyse entsprechend aktualisiert und angepasst. Demnach wurden im aktuellen Berichtszeitraum die folgenden Themen als wesentlich identifiziert:

Wesentliche Themen für die Deutsche Hypo



Die Prozentzahl zeigt an, wieviel Prozent der befragten Stakeholder – Kunden, Investoren, Mitarbeiter, Nachhaltigkeitsratingagenturen und die Muttergesellschaft NORD/LB – das Thema als wesentlich einschätzen. So ist das Thema „Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption“ für alle, das Thema „Aus- und Weiterbildung“ nur für einen Stakeholder wesentlich.

Vollständigkeit

Die Deutsche Hypo berichtet über alle im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten Themen auf Grundlage der GRI Standards in der Option Kern. Hierzu wird für alle wesentlichen Themen der Managementansatz beschrieben und ein Indikator berichtet. Darüber hinaus berichtet die Deutsche Hypo auf freiwilliger Basis über weitere Indikatoren, die gesondert ausgewiesen werden.

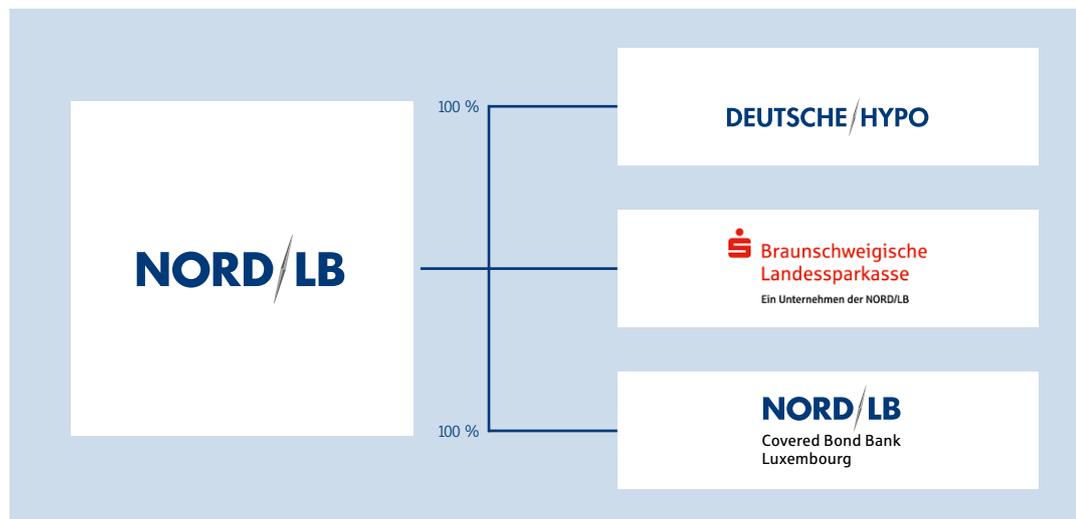
DIE DEUTSCHE HYPO UND IHR GESCHÄFTSMODELL

Die Deutsche Hypothekenbank (Actien-Gesellschaft) 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.

102-1
102-3
102-5

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.

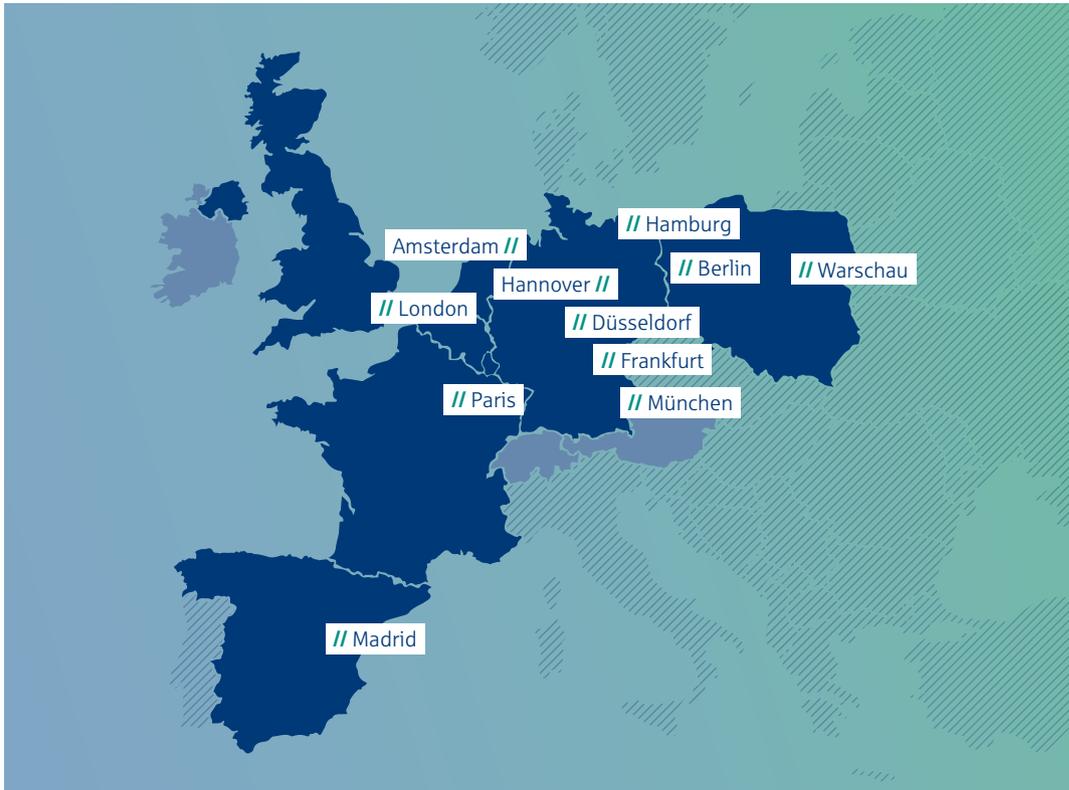
Struktur des NORD/LB Konzerns



Der Hauptsitz der Deutschen Hypo befindet sich in Hannover. Zudem ist die Bank in Berlin, Düsseldorf, Hamburg, Frankfurt und München sowie in Amsterdam, London, Paris, Madrid und Warschau präsent. Die Deutsche Hypo versteht sich als deutsche Immobilienbank mit europäischer Ausrichtung und unterstützt ihre Kunden in den strategischen Zielmärkten Deutschland sowie Benelux, Frankreich, Großbritannien, Spanien und Polen als professioneller und strategischer Finanzierungspartner.

102-4
102-6

Übersicht der Standorte der Deutschen Hypo



Als Tochterunternehmen bildet die Deutsche Hypo im NORD/LB 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 die damit verbundenen Ratings der Pfandbriefe und für den Bereich der ungedeckten Schuldverschreibungen durch die Bonität der Bank erreicht.

102-2 Die Gewerbliche Immobilienfinanzierung ist das Kerngeschäftsfeld der Deutschen Hypo und erwirtschaftet über 90 % des gesamten Zins- und Provisionsergebnisses der Bank. Hier werden die Finanzierungen von Kunden gebündelt, die ihren Cash-Flow überwiegend aus Immobilien generieren oder regelmäßig wesentliche Immobilieninvestments tätigen. Das Kapitalmarktgeschäft beinhaltet das Wertpapier-, Geldanlage- und Derivategeschäft mit Banken sowie die Refinanzierung. Strategisch verfolgt die Deutsche Hypo seit Jahren eine Reduzierung des Staatskreditportfolios, weshalb das Geschäftsfeld für die Bank inzwischen deutlich an Bedeutung verloren hat. Selektives Neugeschäft mit liquiden Wertpapieren wird lediglich zum Zwecke der Liquiditäts- und Deckungsstocksteuerung durchgeführt.

102-7
102-10
Z: 201-1 Zu 102-7, 102-10 und 201-1 wird auf die entsprechenden Angaben im Rahmen der Finanzberichterstattung der Bank verwiesen. Informationen zum Risikomanagement sind im Geschäftsbericht 2018 ab Seite 50 aufgeführt.

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.

102-9

Als Finanzintermediäre ermöglichen Banken Investitionen, die für den Erfolg von Kunden essenziell 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, 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 von Sparern

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 Finanzierungsoptionen 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.

Leitungsorgane

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. Der Vorstand der Deutschen Hypo besteht aus den folgenden Mitgliedern:

102-18

Andreas Pohl

Vorstandsvorsitzender bis 28. Februar 2018

Sabine Barthauer

Mitglied des Vorstands

Andreas Rehfus

Mitglied des Vorstands

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

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand und überwacht seine Geschäftsführung. Der Aufsichtsrat der Deutschen Hypo besteht aus sechs 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, instituts-spezifische 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 gleichsam 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

102-16

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 strategischen Ziele der Bank sind:

- die Steigerung der Kundenzufriedenheit bzw. die optimale Bedienung der Kundenbedürfnisse,
- 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 jederzeitige Sicherstellung der Refinanzierung und Liquidität,
- die nachhaltige Sicherung und Steigerung von Unternehmenswert, Ertragskraft und Ergebnisabführung u.a. durch die angemessene EK-Verzinsung der Bank sowie der Gruppe,
- die Förderung der Mitarbeiterleistung und -bindung.

Dazu bedient sich die Bank eines Geschäftsmodells, das im Grundsatz die Finanzierung von Gewerbeimmobilien beinhaltet. Die Refinanzierung erfolgt überwiegend mit Hilfe der Emission von Hypothekendarlehenpfandbriefen 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.

DIE CORPORATE GOVERNANCE DER DEUTSCHEN HYPO

Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten

„Ethik und Integrität“ sowie „Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption“ wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

UNGC
103-1

Managementansatz Ethik und Integrität / Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption

Korruptes oder unethisches Verhalten sowie Verstöße gegen Gesetze von einzelnen Personen oder Unternehmen schaden der Gesellschaft und ihren Mitgliedern in vielfacher Weise. Der Finanzdienstleistungsbranche kommt bei der Verhinderung eine wichtige Rolle zu. In Zeiten zunehmender Finanzkriminalität sind Kreditinstitute in aller Welt in besonderem Maße gefordert und gleichermaßen gefährdet. So sind sie 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 stammen, über die Zahlungsverkehrssysteme, neue Finanzprodukte oder 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. Derartige Vorgänge sind durch umfangreiche Präventionsmaßnahmen und umfangreiche Sensibilisierung aller Mitarbeiter gezielt zu unterbinden.

Gleichzeitig ist es essentiell, das Vertrauen der Marktteilnehmer und Kunden in eine ordnungsgemäße Durchführung des Bankgeschäfts zu bewahren. Die eigene Reputation und das Vertrauen der Kunden und Geschäftspartner stellen wichtige Güter für Finanzdienstleistungsinstitute dar und sind von zentraler Bedeutung für deren Erfolg. Die finanziellen Schäden, z. B. aus Haftungs- oder Bußgeldzahlungen, und die Folgen eines Reputationsschadens können für das Institut erheblich sein. Aus diesen Gründen ist die eigene Geschäftstätigkeit mit größter Sorgfalt und Umsicht zu betreiben, um das Vertrauen zu wahren und das Institut und seine Mitarbeiter und Eigner vor materiellen oder immateriellen Schäden zu schützen.

Die vorgenannten Themen stehen auch im Fokus von Gesetzgeber und Aufsichtsbehörden. Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Branche, die Komplexität von Bankgeschäften und die Vielfältigkeit der Produkte, Strukturen, Prozesse und Systeme führen dazu, dass eine Vielzahl an Regelungen und Vorgaben für Finanzdienstleistungsinstitute relevant sind. Diese umfassen dabei nicht nur die Vorgaben des „klassischen“ Bankaufsichtsrechts, sondern auch zivilrechtliche sowie steuerrechtliche Vorgaben auf deutscher, europäischer und internationaler Ebene. Gleichzeitig steigt mit der Größe und Komplexität der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens auch die Komplexität regulatorischer Anforderungen und somit das Risiko, diese nicht adäquat zu erfüllen.

Ein integriertes und gesetzeskonformes Verhalten sichert die Zukunftsfähigkeit der Bank und damit auch Arbeitsplätze. Einen absoluten Schutz, dass sich ein Finanzdienstleistungsinstitut und seine Mitarbeiter jederzeit und vollumfänglich in allen geschäftlichen Aktivitäten regelkonform verhalten, gibt es nicht. Es gibt jedoch geeignete Strategien und Sicherungsmaßnahmen, um das Risiko zu senken. Gleichzeitig wird den Mitarbeitern dadurch die Gewissheit gegeben, für ein gesetzeskonformes und integriertes Unternehmen tätig zu sein, für das man seine Arbeitskraft gerne und ohne ethische Bedenken bereitstellt.

Beide Themen wirken sowohl intern als auch extern. Sie sind für die Deutsche Hypo relevant und zudem von besonderer Bedeutung für Gesellschaft, Investoren, Kunden und Mitarbeiter.

Managementansatz Ethik und Integrität / Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption

103-2

Als Teil der Gesellschaft sieht es die Deutsche Hypo als wichtige Aufgabe an, kriminelle Handlungen durch Prävention bestmöglich zu unterbinden sowie durch eigenes ethisches, moralisches und gesetzeskonformes Verhalten dem entgegengebrachten Vertrauen von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern gerecht zu werden und dieses zu erhalten und auszubauen. Dazu gehören auch die Einhaltung regulatorischer Anforderungen, gesetzeskonformes Verhalten und eine Null-Toleranz Politik gegenüber Bestechung, Bestechlichkeit und Vorteilsnahmen.

Managementansatz Ethik und Integrität / Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption

103-3

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

Ethik Grundsätze

Um die Ansprüche der Bank an die Einhaltung von Recht und Gesetz mit einem ethisch richtigen Verhalten zu verbinden und so unternehmerischen Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung zu verknüpfen, hat die Deutsche Hypo Ethik-Grundsätze und eine dazugehörige Richtlinie zur Zuwendungs- und Geschenkepraxis veröffentlicht. Diese sind für alle Mitarbeiter im Sharepoint einsehbar. Sie bilden den Rahmen für integrires, wertebewusstes und faires Verhalten und sind für sämtliche Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter bindend.

UNGC
102-16

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

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 u.a. am IDW PS 980 Standard orientiert. Durch eine Vielzahl von Maßnahmen im Rahmen des Compliance-Managements ist der NORD/LB Konzern darauf bedacht, die Gesellschaft durch bestmögliche Unterbindung krimineller Handlungen zu schützen. Der Konzernvorstand der NORD/LB hat in diesem Zusammenhang die Mitarbeiter aller Konzernunternehmen verpflichtet, „100% compliant“ zu sein und untermauert diese Vorgabe mit einer Corporate Compliance Policy.

UNGC

Die Themen Regulierung, Compliance, Vermeidung von Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung/Betrug oder sonstige strafbaren Handlungen (Fraud) sowie die Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargo liegen in der Verantwortung des Compliance-Beauftragten und der Compliance-Organisation. 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.

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. Die jeweiligen Compliance-Beauftragten sowie die von ihnen eingesetzten Geldwäschebeauftragten (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.

Management von Interessenkonflikten

Z: 102-25 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 diese unterschiedliche Informationslage nicht zum Nachteil von Kunden genutzt wird. 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.

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.

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 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 berechnete Zweifel, ist die Durchführung abzulehnen.

UNGC
Z: 205-1

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 wirtschaftlich Berechtigter sowie 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 aufgezeigten Verdachtsmomente auf Relevanz überprüft. Der Geldwäschebeauftragte steht auch für Rückfragen zur Verfügung.

Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud)

102-16

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 konzerneinheitlichen Risikoanalyse 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 2018 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.

UNGC
Z: 205-2

Im Jahr 2018 gab es dank der umfassenden Präventionsmaßnahmen keinen korruptionsbedingten Schaden.

205-3

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 Finanzierungs- und Handelsvolumen 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 be-

UNGC
Z: 102-17

schränken. Jeder Versuch strafbarer und krimineller Handlungen und unredlichen Handelns wird von der Deutschen Hypo als schweres und nicht tolerierbares Vergehen verurteilt. Ein wichtiges Element hierbei sind sensibilisierte und aufmerksame Mitarbeiter sowie die Möglichkeit, Hinweise platzieren zu können, ohne Repressalien fürchten zu müssen.

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.

Informationssicherheit und Datenschutz

„Informationssicherheit und Datenschutz“ wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

103-1

Managementansatz Informationssicherheit und Datenschutz

Finanzdienstleistungsunternehmen agieren heutzutage mit einer Vielzahl unterschiedlichster Informationen. Derartige Informationen und die damit zusammenhängenden Ressourcen (z. B. Informationstechnik und gespeicherte Informationen oder nicht digitale Informationen wie Wissen, Formulare, Briefe, Ausdrücke, Kontakte) stellen dabei grundlegende Werte dar. Der Schutz dieser Werte ist unverzichtbar, um die Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsposition, das Vertrauen der Geschäftspartner, Kunden und Mitarbeiter und das Ansehen in der Öffentlichkeit zu erhalten und zu stärken und Missbrauch zu verhindern.

Der Schutz von Informationen umfasst sowohl die Sicherheit und Sicherung von IT-Systemen und den Schutz elektronischer Daten als auch den Schutz nicht elektronisch verarbeiteter Informationen. So müssen vertrauliche Informationen (inkl. personenbezogene Daten) einerseits vor dem Zugriff durch unberechtigte Personen geschützt werden, und andererseits die Unversehrtheit / Korrektheit sowie die Nichtabstreitbarkeit von Informationen sicher gestellt sein.

Insofern stellen Bedrohungen wie z. B. Cyberkriminalität, Hackerangriffe, Passwortdiebstahl, aber auch Unwissenheit und menschliches Fehlverhalten alle Unternehmen, die mit Informationen hantieren, vor neue und wachsende Herausforderungen. Aufgrund der weltweiten Vernetzung heutiger Informationsflüsse wirkt das Thema sowohl intern als auch extern ohne weitere Begrenzung. Es ist für die Deutsche Hypo relevant und zudem von besonderer Bedeutung für Investoren, Kunden und Mitarbeiter.

Informationssicherheit

Managementansatz Informationssicherheit und Datenschutz

103-2

Die Anforderungen an Informationssicherheit sind für alle Tochtergesellschaften des NORD/LB Konzerns geregelt und in der Governance umgesetzt. Die deutschen Standorte der Deutschen Hypo gehen unter anderem mit folgenden regulatorischen, rechtlichen, aber auch vertraglichen Anforderungen konform:

- Kreditwesengesetz (KWG) § 25a und § 25b
- Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)
- Handelsgesetzbuch (HGB), Risikomanagement der Informationsverarbeitung
- Mindestanforderungen an die Sicherheit von Internetzahlungen (MaSi)
- Rundschreiben von Bankenaufsichten wie z. B. der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)
- Konzernvorgaben zur Informationssicherheit
- Vertragliche Sicherheitsverpflichtungen mit Dritten

Für die ausländischen Standorte gelten spezifische Regelungen, die vergleichbar sind.

Gemäß § 25a KWG müssen Institute über eine angemessene personelle und technisch-organisatorische Ausstattung des Risikomanagements verfügen. Die Anforderungen an das Risikomanagement werden in den MaRisk, hier insbesondere AT 7.2 (technisch-organisatorische Ausstattung), konkretisiert.

Managementansatz Informationssicherheit und Datenschutz

103-3

Die Gesamtverantwortung für alle Belange der Informationssicherheit liegt beim Vorstand. Sie ist integraler Teil der Geschäfts- und Risikopolitik der Deutschen Hypo. Unabhängig davon ist es Aufgabe eines jeden Mitarbeiters, die Regeln zur Informationssicherheit einzuhalten und sensible Informationen zu schützen. Die entsprechenden Vorgaben werden ausgehend von der Geschäftsstrategie und der Sicherheitsstrategie (als Teil der Risikostrategie) über Leitlinien zur Informationssicherheit und Sicherheitsrichtlinien in Handbüchern und Arbeitsanweisungen operationalisiert und jedem Mitarbeiter des Konzerns zur Verfügung gestellt. Die entsprechende schriftlich fixierte Ordnung gilt bankweit und wird durch für alle Mitarbeiter durch regelmäßige Pflichtschulungen zu allen informations-sicherheitsrelevanten Themen sowie Sensibilisierungen ergänzt.

Die Deutsche Hypo verfügt über einen Informationssicherheitsbeauftragten (ISO), der vom Vorstand eingesetzt wurde. Dieser ist mit der Entwicklung, Umsetzung und kontinuierlichen Verbesserung von Informationssicherheitsvorgaben beauftragt. Der ISO ist dem Vorstand fachlich direkt unterstellt und

berichtet diesem direkt, sowohl regelmäßig als auch anlassbezogen. Zu seinen Aufgaben gehören die Steuerung und das Management von Informationssicherheit und dessen Risiken, die Durchführung regelmäßiger Überprüfungen sowie die Beratung des Vorstands und der Fachbereiche.

Datenschutz

Grundsätzlich müssen alle internen Daten geschützt werden. Der Schutz von personenbezogenen Daten stellt allerdings einen besonderen Teil des Informationssicherheitsmanagements dar, da hier das Persönlichkeitsrecht des Einzelnen berührt wird; ein Recht, das in speziellen Datenschutzgesetzen gewahrt wird.

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.

103-2 Managementansatz Informationssicherheit und Datenschutz

Für die Deutsche Hypo sind die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes, der DSGVO 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 des NORD/LB Konzerns ist in der Gruppen-Datenschutzrahmenrichtlinie niedergeschrieben, die in den jeweiligen Instituten bankweite Gültigkeit haben.

103-3 Managementansatz Informationssicherheit und Datenschutz

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 dem Vorstand unterstellt, 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 risikoorientierte Kontrollhandlungen auf Basis einer konzerneinheitlichen Gefährdungsanalyse statt. Die Auditpläne der Kontrollhandlungen 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 NORD/LB als verantwortliche Stelle eine Meldung gemäß §42a BDSG initiieren musste.

418-1

Schulungen zu compliance-relevanten 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.

Z: 205-2

Ziel ist es, das Verständnis der Mitarbeiter zu compliance-relevanten 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 Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG), Geldwäschegesetzes (GwG) und Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), der Informationssicherheit sowie daraus abgeleiteter Normen (dies gilt in entsprechender Form für vergleichbare Normen der für die ausländischen Niederlassungen relevanten Rechtsordnungen), wie z.B. Schulungen in Verbindung mit informationssicherheitsrelevanten Themen.

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

Wesentliche Ziele der Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sind:

- Wissensvermittlung oder -auffrischung
- Herstellung eines (einheitlichen) Grundverständnisses für compliance-relevante 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.

NACHHALTIGKEIT IN DER DEUTSCHEN HYPO

Nachhaltigkeitsmanagement

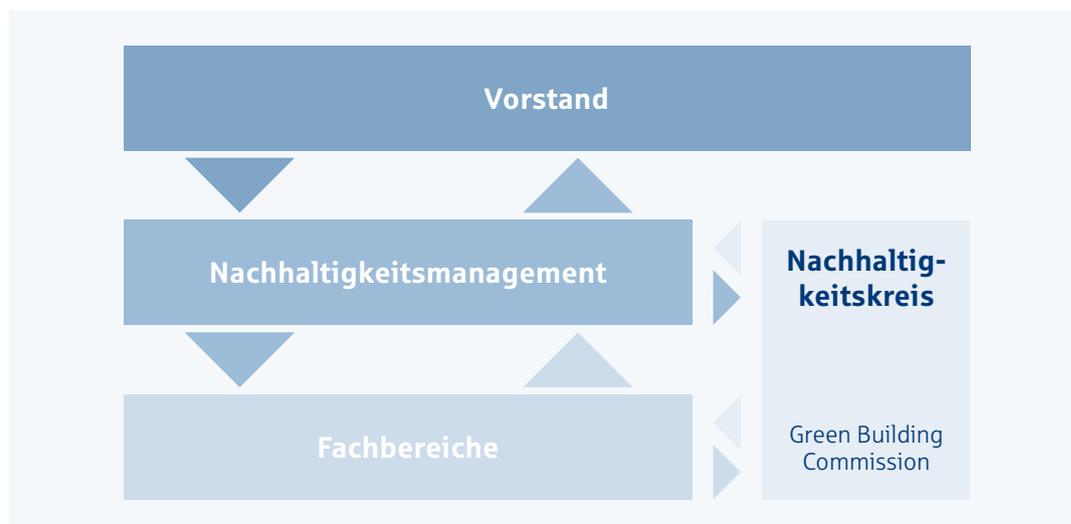
UNGC
102-18
Z:102-19

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, Kreditmanagement, Kreditrisikomanagement, Organisation und IT, Personal und Recht und Treasury. Mit der Green Building Commission wurde im Jahr 2017 ein Unterkreis des Nachhaltigkeitskreises geschaffen, der einmal im Jahr Standards für Green Buildings validiert.

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.

Organisatorische Struktur des Nachhaltigkeitsmanagements



Nachhaltigkeitsstrategie

Selbstverständnis

Die direkte und indirekte Unterstützung einer nachhaltigen Entwicklung durch das eigene unternehmerische Handeln ist Teil des Selbstverständnisses der Deutschen Hypo. Sie ist davon überzeugt, dass viele Aspekte des globalen Wandels Chancen und Risiken für sie selbst und 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 und 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 Deutsche Hypo unterstützt Kunden und Investoren dabei, die Veränderungen des globalen Wandels in ihren Entscheidungen zu berücksichtigen und damit ihre Geschäftstätigkeit bzw. Investitionsentscheidung stärker im Kontext einer „Nachhaltigen Entwicklung“ zu verankern.

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. dem Deutsche Nachhaltigkeitskodex oder dem UN Global Compact, her. Dadurch kann Nachhaltigkeit zielgerichtet und individuell eingesteuert werden.

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 GRI Standards und den Standards des Deutschen Nachhaltigkeitskodex 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 ist es, jedes Jahr die Nachhaltigkeit der Deutschen Hypo zu verbessern und das Nachhaltigkeitsrating der Bank mit der Bewertung „Prime“ zu erhalten. 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 ihres 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 Government-Aspekte (ESG-Aspekte) einbezieht.

In ihrer Geschäftstätigkeit berücksichtigt die Deutsche Hypo 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. Die Bank legt daher größten Wert darauf, die Voraussetzungen für die optimale Entfaltung ihrer Mitarbeiter zu schaffen und Vielfalt zu leben. Ein Schwerpunkt ist dabei 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 beispielsweise Förderer von medizinischer Krebsforschung und unterstützt die ehrenamtliche Tätigkeit ihrer Mitarbeiter. Mit ihren Aktivitäten wird die Deutsche Hypo ihrer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung gerecht.

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

Als Tochterunternehmen der NORD/LB – Mitglied des UN Global Compacts – orientiert sich die Deutsche Hypo an dessen Prinzipien zur nachhaltigen Entwicklung und Verantwortung. Die Berücksichtigung der zehn international anerkannten Prinzipien des UN Global Compact aus den Aspekten Menschenrechten, 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.

UNGC
102-12

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 unterstützen und achten
- Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.
- Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.
- Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.
- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
- 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.

UNGC
102-12

- 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

„Management von ESG-Risiken“ wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

103-1 UNGC Managementansatz Management von ESG-Risiken

ESG-Risiken sind Risiken, die aufgrund ökologischer, sozialer oder unternehmerischer Aspekte in Zusammenhang mit kontroversen Geschäftsaktivitäten oder -praktiken entstehen können. Hierzu zählen z. B. Geschäfte oder Geschäftspraktiken mit negativen Auswirkungen auf die natürliche Umwelt und / oder auf Menschen- und Arbeitsrechte inklusive der Rechte indigener Völker aber auch Branchen wie z. B. Alkohol, Embryonenforschung, fossile Brennstoffe, Glücksspiel, GMO, Palmöl, Pornografie, Tabak oder Tätigkeiten der Waffen- und Rüstungsindustrie.

103-2 Managementansatz Management von ESG-Risiken

Neben den für die Deutsche Hypo bestehenden gültigen Richtlinien zur Umsetzung und Einhaltung von Vorgaben des „klassischen“ Bankaufsichtsrechts sowie weiterer 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).

103-3 Managementansatz Management von ESG-Risiken

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.

Die ESG-Richtlinien dienen u. a. dazu, ESG-Risiken zu vermeiden. Die Deutsche Hypo definiert diese 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.

Eigener Indikator: ESG-Prüfungen

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.

Steuern in der Deutschen Hypo

Die Richtlinie „Steuern in der Deutschen Hypo“ 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. Seit April 2019 wird diese Richtlinie um die Regeln zur Vergabe von „Green Loans“ erweitert.

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. 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

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 demografischem Wandel und Digitalisierung ist die Personalpolitik besonders herausgefordert, die steigenden Anforderungen an ihre Belegschaft zu managen.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland mit seinen grundsätzlichen demografischen Herausforderungen war auch 2018 ein Arbeitnehmermarkt. Der Fach- und Führungskräftemangel, insbesondere im Bereich IT, setzte sich auch 2018 weiter fort. Der „War for Talents“ blieb dementsprechend auch 2018 eine sehr große Herausforderung für die Deutsche Hypo. Die Deutsche Hypo als verlässlicher, moderner Arbeitgeber verfolgt das personalpolitische Ziel, die hier tätigen Mitarbeiter zu fördern und fordern und ihnen in diesem Zuge sowohl vielfältige Aufgaben als auch attraktive Sozialleistungen zu bieten. Die Beschäftigten messen dem internationalen und zugleich familiären Arbeitsumfeld einen hohen Stellenwert bei. Unverändert bestand auch im Berichtsjahr die grundlegende Herausforderung für die Belegschaft darin, den ambitionierten Dreiklang zwischen festgelegten Ertragszielen der Bank, der zugleich unerlässlichen Kostendisziplin sowie den stetig zunehmenden regulatorischen Anforderungen Tag für Tag zu meistern. Dies ist der Bank auch im Jahr 2018 durch Ideen, Impulse und tatkräftige Beiträge der hier tätigen Kollegen zur Weiterentwicklung des Instituts gut gelungen.

Die Personalfunktion schafft hierfür den Rahmen an Instrumenten, Angeboten und Produkten, die für eine moderne Personalentwicklung wichtig sind. Die Bank ist davon überzeugt, dass diese Haltung die Eigenverantwortung der Beschäftigten fördert, die Rolle jeder Führungskraft als „Personalentwickler vor Ort“ schärft und im Ergebnis den richtigen Weg zur erfolgreichen und zukunftsgerichteten Entwicklung der Bank skizziert. Denn hinter allem, was die Deutsche Hypo ihren Kunden anbietet, stehen die hier tätigen Menschen.

Personalstrategie

Die Grundlage personalwirtschaftlichen Handelns für die Deutsche Hypo basiert auf einer Personalstrategie, die sich aus der Geschäfts-/Risikostrategie ableitet. Schwerpunkt ist 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.

Personalbestand, Neueinstellungen und Fluktuation

Am Jahresende 2018 beschäftigte die Deutsche Hypo 433 Mitarbeiter (gegenüber ebenfalls 433 im Jahr 2017). 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 44,3 Prozent (2017: 44,6 Prozent)).

UNGC
102-8
Z: 401-1

Die wesentlichen Standorte der Deutschen Hypo mit 93,6 Prozent der Mitarbeiter befinden sich in der Bundesrepublik Deutschland. Die restlichen Mitarbeiter sind in den europäischen Zielmärkten Niederlande, Frankreich, Spanien, Großbritannien und Polen beschäftigt.

Die Deutsche Hypo beschäftigt vorwiegend fest eingestellte Mitarbeiter. Saisonbedingte Schwankungen in der Beschäftigung kommen aufgrund der Art der Tätigkeit nicht vor. Nur in Ausnahmefällen und zur Überbrückung von Sondersituationen werden in der Deutschen Hypo Zeitarbeitskräfte eingesetzt. Dieses sind u.a. die Vermeidung von Mehrarbeit in Großprojekten sowie Elternzeit- oder Krankheitsvertretungen.

Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Geschlecht

	2018	2017	2016
Betriebsangehörige (Gesamt)	433	433	408
Unbefristet Angestellte (Gesamt)	429	428	406
davon männlich	241	240	226
davon weiblich	188	188	180
Unbefristet Angestellte in Vollzeit	332	333	317
davon männlich	224	225	213
davon weiblich	108	108	104
Unbefristet Angestellte in Teilzeit	97	95	89
davon männlich	17	15	13
davon weiblich	80	80	76
Befristet Angestellte (Gesamt)	4	5	2
davon männlich	0	0	0
davon weiblich	4	5	2
Befristet Angestellte in Vollzeit	4	4	1
davon männlich	0	0	0
davon weiblich	4	4	1
Befristet Angestellte in Teilzeit	0	1	1
davon männlich	0	0	0
davon weiblich	0	1	1
Auszubildende und Trainees	3 ^{*)}	7 ^{*)}	12
davon männlich	1	1	4
davon weiblich	2	6	8
Belegschaft nach Regionen			
Deutschland	399	402	382
Europa	34	31	26

^{*)} Die Auszubildenden, die in den Jahren 2017 und 2018 ihre Ausbildung begannen, bilden im Zuge der angepassten Ausbildungs-kooperation mit der NORD/LB einen konzerneinheitlichen Bildungsjahrgang zusammen mit den Auszubildenden der NORD/LB und werden daher bei der Deutschen Hypo nicht mehr erfasst.

Z: 202-2

Die Deutsche Hypo rekrutiert in der Regel deutschlandweit. Die Auslandsstandorte rekrutieren ihr Personal – nach einer innerbetrieblichen Ausschreibung – innerhalb ihrer regionalen Beschaffungsmärkte auf allen hierarchischen Ebenen.

Neueinstellungen nach Geschlecht, Altersstruktur und Region

	Neueinstellungen	
	Köpfe	in Prozent
Geschlecht		
Männliche Betriebsangehörige	12	2,7
Weibliche Betriebsangehörige	11	2,5
Altersstruktur		
Betriebsangehörige bis 30 Jahre	7	1,6
Betriebsangehörige 31 bis 50 Jahre	13	3,0
Betriebsangehörige ab 51 Jahre	3	0,6
Region		
Deutschland	23	5,2
Europa	0	0,0

Fluktuation nach Geschlecht, Altersstruktur und Region

	Fluktuation	
	Köpfe	in Prozent
Geschlecht		
Männliche Betriebsangehörige	11	2,5
Weibliche Betriebsangehörige	11	2,5
Altersstruktur		
Betriebsangehörige bis 30 Jahre	4	0,8
Betriebsangehörige 31 bis 50 Jahre	9	2,1
Betriebsangehörige ab 51 Jahre	9	2,1
Region		
Deutschland	19	4,4
Europa	3	0,6

Vergütung

„Vergütungspolitik“ wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

Managementansatz Vergütungspolitik

Ein zentrales Thema von Banken ist ihre Vergütungspolitik. In diesem Kontext sind sie aufgefordert, transparent darüber zu berichten, woran sich die Bonuszahlungen des Vorstands und des Top-Managements orientieren. Damit verbunden ist auch eine ganzheitliche Beratung. Die Vergütungsentscheidungen werden zudem als wertvolle Investition in Mitarbeiterpotenziale auch im Hinblick auf die strategische Ausrichtung der Bank getroffen. Letztendlich stellt die Deutsche Hypo über ihr attraktives und wettbewerbsfähiges Vergütungssystem die Gewinnung und die Bindung ihrer Beschäftigten sicher. Denn das Vergütungssystem unterstützt die Unternehmenskultur, indem die im Leitbild der Deutschen Hypo definierten Unternehmenswerte Leistung, Verantwortung, Vertrauen und Nachhaltigkeit in die Vergütungsstrategie und -instrumente übersetzt wurden. Das Thema wirkt sich sowohl intern auf den Vorstand, die Beschäftigten und den Bereich Personal als auch extern aus und ist von besonderer Bedeutung für Gesellschaft, Kunden und Mitarbeiter.

UNGC
Z: 102-36
103-1

Managementansatz Vergütungspolitik

Die Deutsche Hypo ist ein bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung. Das Vergütungssystem der Bank unterliegt damit besonderen Anforderungen. 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.

103-2

103-3 Managementansatz Vergütungspolitik

Das Vergütungssystem der Deutschen Hypo folgt der Geschäfts- und Risikostrategie und unterstützt diese. Es zielt auf Nachhaltigkeit und Kontinuität ab, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Beschäftigten zu fördern und einen nachhaltigen Geschäftserfolg zu sichern. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems soll zudem eine qualitativ und quantitativ angemessene Personalausstattung gewährleisten und - der Gruppenvergütungsstrategie folgend - insbesondere die Arbeitgeberattraktivität verbessern.

102-41 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 Tarifmitarbeiter eine Sonderzahlung in Höhe eines weiteren Monatsgehalts. Außer tarifliche Mitarbeiter erhalten ein festes Jahresgrundgehalt, das aus zwölf gleichen Teilen besteht.

102-36 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.

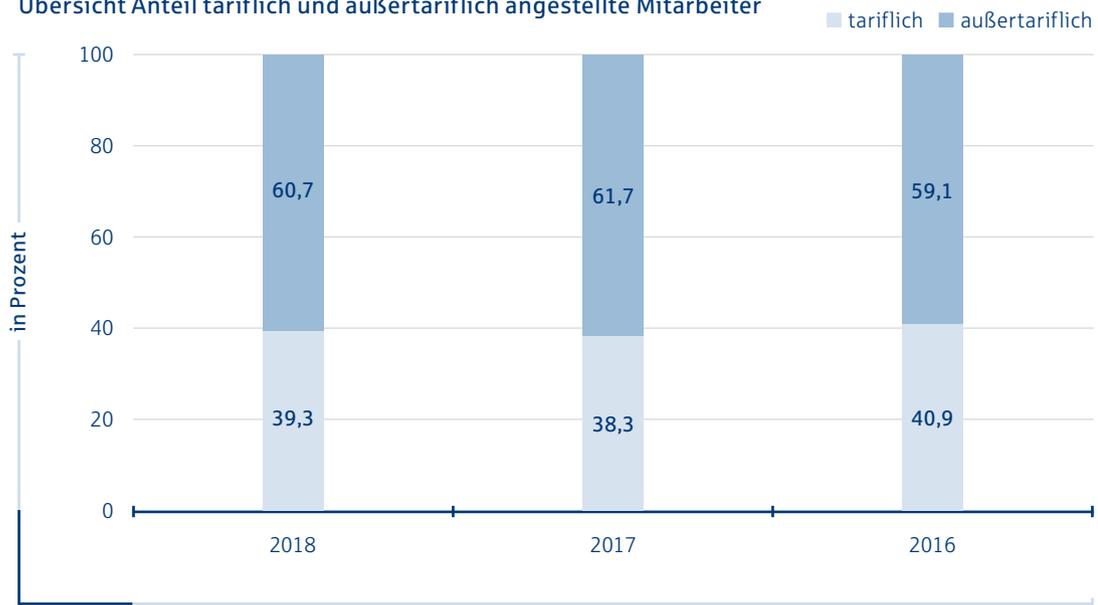
Unbefristet angestellte Mitarbeiter der Deutschen Hypo haben einen Anspruch auf die gültige betriebliche Altersvorsorge. In der Deutschen Hypo existieren zudem umfangreiche Sozialleistungen, wie z. B. vermögenswirksame Leistungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Sonderurlaub wegen besonderer Ereignisse, Heirats- und Geburtsbeihilfen, Bezuschussung des Mittagessens, Bezuschussung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Bezuschussung der Teilnahme an externen Sportveranstaltungen oder eine 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.

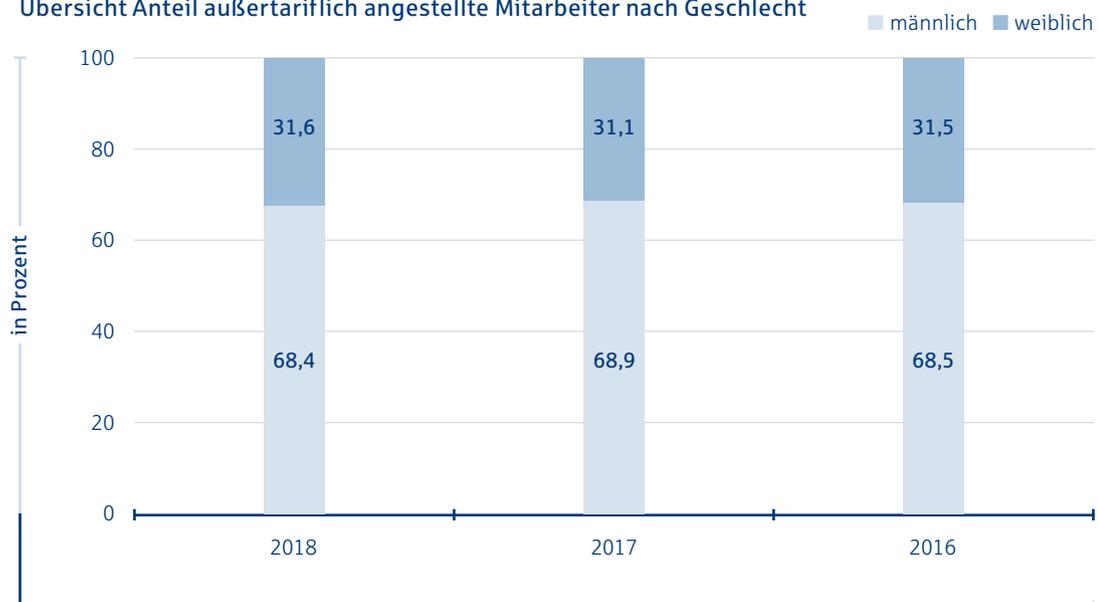
Der Vorstand seinerseits ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Berichtsebene unterhalb des Vorstandes verantwortlich. Die Führungskräfte als Vertragsangestellte der Deutschen Hypo werden übertariflich vergütet. Die Vergütung setzt sich in der Regel aus einem Jahresfestgehalt 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.

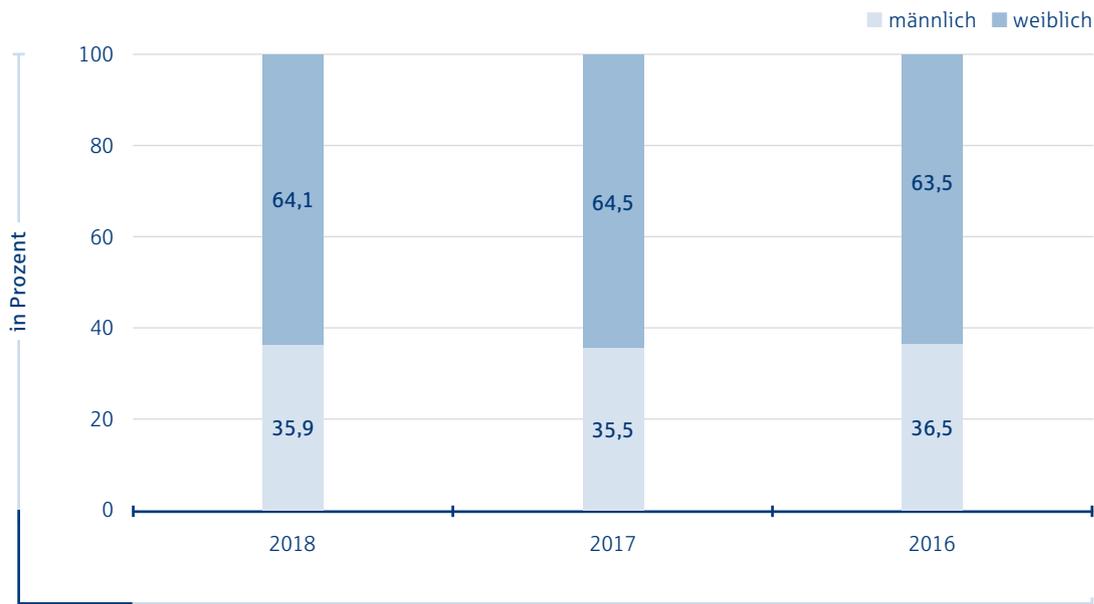
Übersicht Anteil tariflich und außertariflich angestellte Mitarbeiter



Übersicht Anteil außertariflich angestellte Mitarbeiter nach Geschlecht



Übersicht Anteil tarifangestellte Mitarbeiter nach Geschlecht



Z: 401-2 Nahezu alle betrieblichen Sozialleistungen wie beispielsweise Gesundheitsvorsorge, Elternzeit und Altersvorsorge stehen grundsätzlich sowohl Festangestellten in Vollzeit wie in Teilzeit und befristet Angestellten 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.

Interessenvertretung

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. 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

„Vielfalt und Chancengleichheit“ wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

Managementansatz Vielfalt und Chancengleichheit

Das Thema Vielfalt und Chancengleichheit erkennt die Heterogenität der Belegschaft an und nutzt diese Vielfältigkeit zum Wohle des Unternehmens und aller Beteiligten. „Verschiedenheit“ und „anders sein“ wird dabei keineswegs nur toleriert, sondern als wertvolle Ergänzung mit besonderer Wertschätzung begrüßt und hervorgehoben. Das Nutzen und die Förderung aller Facetten der Mitarbeiter gehen dabei mit dem Erkennen vielfältiger Möglichkeiten und der Einbringung unterschiedlichster Erfahrungen und Denkmuster einher. Vielfalt und Chancengleichheit stellen dann für ein Unternehmen einen wertvollen Wirtschafts- und Wettbewerbsfaktor dar, wenn bewusst der Fähigkeiten- und Kompetenzen-Mix unterschiedlicher Mitarbeiter-Gruppen genutzt wird. Dazu zählen die Kerndimensionen (wie z. B. Alter, Geschlecht, religiöse Zugehörigkeit), aber gerade auch Persönlichkeitsmerkmale (bspw. Kompetenzen, Emotionen, Einstellungen), die Herkunft und die Art der Sozialisation sowie die hierarchische Zugehörigkeit im Unternehmen.

UNGC
103-1

Managementansatz Vielfalt und Chancengleichheit

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.

103-2

Managementansatz Vielfalt und Chancengleichheit

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 hält die Deutsche Hypo eine Schutzfunktion für die Belegschaft inne. Ein Verstoß gegen diesen Grundsatz kann zu disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Kündigung führen. Mögliche Benachteiligungen können einer Beschwerdestelle angezeigt werden. Für 2018 ist kein Fall hinsichtlich Diskriminierung bekannt.

103-3
Z: 406-1

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 2018 betrug der Anteil von Personen mit Behinderungen in der Deutschen Hypo 3,5 Prozent (2017: 4,2 Prozent).

405-1
Z: 405-2

Die Diversity-Zahlen der Deutschen Hypo - beispielsweise der Anteil der Frauen an der Belegschaft mit 44,3 Prozent (2017: 44,6 Prozent), der Frauen in Führungspositionen mit 14,8 Prozent (2017: 15,0 Prozent) und 16,6 Prozent (2017: 16,6 Prozent) bei weiblichen Aufsichtsräten - bewegen sich in einem langjährig stabilen Korridor mit geringen Schwankungen. Bei Vorstandsmitgliedern ist der Frauenanteil im Jahr 2018 auf 50,0 Prozent (2017: 33,3 Prozent) gestiegen. Der Belegschaft gehören 2018 Betriebsangehörige aus 10 Nationen an (2017: 9 Nationen).

Aufsichtsrat nach Geschlecht



Vorstände nach Geschlecht



Altersstruktur der Führungskräfte



Führungskräfte nach Geschlecht



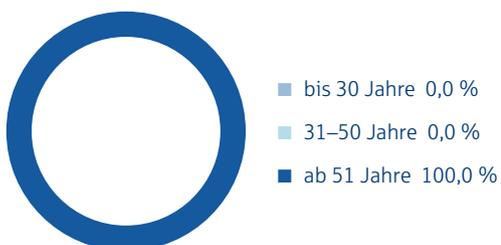
Altersstruktur der Mitarbeiter



Beschäftigte (gesamt) nach Geschlecht



Altersstruktur der Vorstände



Aus- und Weiterbildung

„Aus- und Weiterbildung“ wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

103-1 Managementansatz Aus- und Weiterbildung

Kompetente, engagierte und unternehmerisch handelnde Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Deutsche Hypo. In diesem Zusammenhang muss sich die Bank den aktuellen Herausforderungen – regulatorisches Umfeld, Veränderungen im Arbeitgebermarkt, Digitalisierung, Fach- und Führungskräfte-mangel sowie demographischer Wandel – stellen. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind eine konsequente Nachwuchsplanung als auch die Weiterbildung der Beschäftigten besonders wichtig. Aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive stellen schließlich sowohl die Ausbildung von Nachwuchs als auch die Bereitstellung adäquater Weiterbildungsangebote an die Belegschaft wichtige bildungs- und wirtschaftspolitische Aspekte dar, mit Wirkung über das Geschäftsgebiet der Deutschen Hypo hinaus. Das Thema wirkt sich somit sowohl intern als auch extern bei Individuen sowie gesellschaftlich regional bis bundesweit aus.

Ausbildung

103-2 Managementansatz Aus- und Weiterbildung

Auch im Geschäftsjahr 2018 bildete die Deutsche Hypo in dem klassischen Beruf der Bankkaufleute aus. Darüber hinaus wird dieses Angebot um den internationalen Studiengang zum Bachelor of Arts (B.A.) sowie den Studiengang Bachelor of Science (B.Sc.) ergänzt, die in Kooperation mit der Leibniz Fachhochschule angeboten werden. Die Anzahl der Auszubildenden und dualen Studenten lag im Berichtsjahr bei insgesamt 14. Die Auszubildenden, die in den Jahren 2017 und 2018 ihre Ausbildung begannen, bilden im Zuge der angepassten Ausbildungskooperation mit der NORD/LB einen konzerneinheitlichen Bildungsjahrgang zusammen mit den Auszubildenden der NORD/LB. Weiterhin werden im Rahmen der gemeinsamen Ausbildung im Konzern Auszubildende der NORD/LB im Immobilienbanking der Deutschen Hypo in Hannover eingesetzt. Im Gegenzug bekamen Auszubildende der Deutschen Hypo Gelegenheit, in unterschiedlichen Fachbereichen der NORD/LB zu hospitieren. Darüber hinaus nutzten unsere Auszubildenden die Möglichkeit, das breite Angebot an Prüfungsvorbereitungen und Seminaren des Konzerns in Anspruch zu nehmen.

Interessierten Studenten bietet die Deutsche Hypo die Gelegenheit, über attraktive Praktika einen ersten Einblick in das Geschäftsfeld einer Immobilien- und Pfandbriefbank zu erhalten. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 17 Praktikumsplätze angeboten.

Seit 2017 betreibt die Deutsche Hypo zudem eine enge Kooperation mit der HAWK (Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen), Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen am Standort Holzminden. Die HAWK-Studierenden besitzen allesamt, bedingt durch ihren spezifischen Studiengang, ein hohes Immobilienfachwissen. Dadurch entstehen optimale Voraussetzungen bei Kooperationen für Abschlussarbeiten oder Praktika.

Weiterbildung

Z: 404-2 103-2 Managementansatz Aus- und 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 bedarfsge-rechte Personalentwicklung bestimmten auch 2018 die Personalentwicklungspolitik der Bank.

In der Personalentwicklung in der Deutschen Hypo wurden im Jahr 2018 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. Ein Einzel-Assessment-Center als Standardauswahlinstrument für Führungskräfte wurde etabliert. Für das Berichtsjahr galten im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung erstmals die an das Kompetenzmodell angepassten Beurteilungskriterien. Ferner wurde das Seminarangebot mit Fokus auf die Kompetenzen des Kompetenzmodells weiter ausgebaut.

Ein weiterer Schwerpunkt der Personalentwicklung lag auch im Jahr 2018 auf der systematischen Qualifizierung konkreter Zielgruppen. Die in 2017 gestarteten Entwicklungsreihen „Basisprogramm Immobilienfinanzierung“ und „Qualifizierungsprogramm Projektmanagement“ wurden im Berichtsjahr fortgeführt und erfolgreich abgeschlossen. Auf der konzeptionellen Ebene wurde in 2018 ein Vorgehen zur Förderung von Potenzialträgern entwickelt, das mit den Jahresgesprächen Anfang 2019 erstmalig umgesetzt wird. Ferner wurde gemeinsam mit verschiedenen Personenkreisen der Bank, die sich mit Digitalisierungsthemen oder agilem Arbeiten befassen, ein Konzept zur Förderung der Digitalen Kompetenz in der Bank sowie zum „New Leadership“ entwickelt, das ebenfalls in 2019 in die Umsetzung geht.

Managementansatz Aus- und Weiterbildung

103-3

Neben Schulungen und Seminaren sowie zahlreichen Entwicklungsmaßnahmen im Rahmen der betrieblichen Praxis stellt die berufsbegleitende Weiterbildung ein wichtiges Element der Personalentwicklung in der Deutschen Hypo dar. Aus diesem Grund unterstützt die Bank Mitarbeiter, die sich in fach- oder bankspezifischen Themen berufsbegleitend weiterbilden. In 2018 besuchten insgesamt 14 Mitarbeiter (Vj. 15) von der Bank geförderte berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen wie zum Beispiel Masterstudiengänge oder fachspezifische Weiterbildungen.

Im Jahr 2018 sind im Inland insgesamt drei Kollegen erstmalig in Führung gegangen oder haben eine höherwertige Führungsposition übernommen. Die Qualifizierung dieser Personen erfolgt über die entsprechenden Entwicklungsprogramme der NORD/LB. Ferner ergänzte die Deutsche Hypo diese Maßnahmen durch bedarfsgerechte weitere Schulungs- und Seminarangebote für alle Führungskräfte. So fanden im Jahr 2018 beispielsweise Schulungen zur Einführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung sowie zu gesundheitsbezogenen Themen statt.

404-3
Z: 404-1**Präsenzseminartage**

	2018*)	2017	2016
Führungskräfte (in Werktagen)	203	145	136
davon männlich	197	124	122
davon weiblich	6	21	14
Mitarbeiter (in Werktagen)	814	771	596
davon männlich	412	376	312
davon weiblich	402	394	248
Durchschnittliche Werktage	2,3	2,0	1,8
Anteil Weiterbildungstage für Führungskräfte	20,0 %	15,8 %	18,6 %
Anteil Weiterbildungstage für Mitarbeiter	80,0 %	84,2 %	81,4 %
Stundenzahl für Führungskräfte	1.583	1.131	1.061
Stundenzahl für Mitarbeiter	6.349	6.014	4.649
Durchschnittliche Stundenzahl pro Führungskraft	25,9	18,9	18,3
davon männlich	29,6	19,0	18,3
davon weiblich	5,3	18,2	18,2
Durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter	17,1	16,1	14,0
davon männlich	17,0	14,8	15,0
davon weiblich	17,1	17,5	11,3

*) Abweichend zu den Geschäftsjahren 2016 und 2017, werden in der Deutschen Hypo seit dem Geschäftsjahr 2018 auch kostenfreie Weiterbildungsmaßnahmen in dieser Übersicht mit erfasst.

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

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

„Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

103-1

Managementansatz Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Das nichtberufliche Umfeld der Beschäftigten ist mittlerweile untrennbar mit der Arbeitswelt verbunden. Um Vielfalt und Chancengleichheit zu leben, müssen Arbeitgeber entsprechende Voraussetzungen schaffen, um die unterschiedlichen Lebenskonzepte der Mitarbeiter in das Arbeitsleben zu integrieren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Mitarbeiter der Deutschen Hypo, aber auch für externe Interessenten und Bewerber ein wesentliches Thema bei der Auswahl des Arbeitgebers; auch Umfragen bei Absolventen belegen dies. Schließlich zählt eine ausgewogene Work-Life-Balance auch auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein und unterstützt die Produktivität der Mitarbeiter. Entsprechende Maßnahmen stellen somit für die Deutsche Hypo einen wichtigen Wirtschaftsfaktor dar und wirken sowohl intern (Beschäftigte, Personalabteilung) als auch extern (Gesellschaft, potenzielle Bewerber). Sie sind von besonderer Bedeutung für Mitarbeiter und deren Familien sowie die Gesellschaft.

Im Jahr 2018 fand eine Neuausrichtung der Work-Life- sowie der Gesundheitsangebote der Bank statt. Ziel war es, im Austausch gegen bestehende Maßnahmen Angebote zu implementieren, von denen sehr viel mehr Mitarbeiter als bisher einen Nutzen haben. Im Zuge dessen wurde beispielsweise die Betriebsvereinbarung zur Förderung von Familie und Beruf neu verhandelt. Statt der Krippenplätze, von denen nur wenige Mitarbeiter profitierten, umfasst die neue ab 1. Februar 2019 gültige Betriebsvereinbarung „Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ das Notfallbetreuungsangebot „Fluxx“ von

Stadt und Region Hannover, ein von der Bank unterstütztes Ferienbetreuungsangebot für schulpflichtige Kinder bis 12 Jahre sowie Beratungs- und Vermittlungsleistungen zu Themen des Privatlebens wie Kinder, die Pflege Angehöriger und die Suche nach einer Haushaltshilfe.

Die Digitalisierung und der zunehmende technologische Fortschritt führen zu veränderten Möglichkeiten und Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt. Bereits seit dem Jahr 2013 ermöglicht die Bank im Rahmen der alternierenden Telearbeit einem in der entsprechenden Betriebsvereinbarung näher definierten Personenkreis, einen Teil der Arbeit von zuhause aus zu erledigen. Mit diesem ersten Schritt des mobilen Arbeitens wurden gute Erfahrungen gemacht. Da der technische Fortschritt zugleich rasant an Fahrt gewonnen hat, wurde im Berichtsjahr beschlossen, einen weiteren Schritt zu gehen und ab 2019 sukzessive das mobile Arbeiten grundsätzlich allen Beschäftigten zu ermöglichen. Damit soll die individuelle Flexibilität erhöht und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert werden.

Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

„Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

Management Ansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sichern das Recht auf Unversehrtheit der Mitarbeiter; und Mitarbeiter sind das wichtigste Vermögen von Unternehmen. Ausschließlich mit leistungsfähigen, gut ausgebildeten, motivierten und vor allem gesunden Mitarbeitern können Unternehmen langfristig erfolgreich sein. Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel. Hoher Veränderungsdruck und verstärkte Flexibilisierung wirken sich in immer stärkerem Maße auf die Mitarbeiter aus. Die Folgen bei zu hohen Belastungen können u. a. eine reduzierte Leistungsfähigkeit und Krankheiten wie z. B. Bluthochdruck, Depression und Rücken-, Schulter- und Nackenschmerzen bzw. damit verbundene Ausfalltage sein. Dies wirkt sich unmittelbar auf die wirtschaftliche Belastbarkeit und den Markterfolg von Unternehmen aus.

Zwischen betrieblichen Arbeitsbedingungen und der Performance der Belegschaft bestehen zudem Wechselwirkungen, die durch die Optimierung der Arbeitsbedingungen auf der einen Seite und die Stärkung persönlicher Ressourcen auf der anderen Seite gesteuert werden. Neben der Erfüllung gesetzlicher Auflagen ist ein Gesundheitsmanagement aus Sicht des Vorstands daher eine lohnende Investition in die Gesundheit der Mitarbeiter und die Leistungsfähigkeit. Für die Deutsche Hypo ist die Gesundheit der Mitarbeiter jedoch nicht nur ein betrieblicher Wertschöpfungsfaktor für den ökonomischen Erfolg. Die Gesundheit der Mitarbeiter und damit das Management der betrieblichen Gesundheit stellen auch ein wesentliches soziales und gesellschaftliches Thema für die Bank dar. Von entsprechenden Maßnahmen profitieren zunächst auch alle Beschäftigten. Ein niedriger Krankenstand erleichtert zudem das gesellschaftliche Leben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und geht mit einer Entlastung der Sozialsysteme einher. Das Thema wirkt sich somit intern und extern aus. Es ist für die Deutsche Hypo sowie für potenzielle Bewerber und die Gesellschaft als Ganzes relevant und zudem von besonderer Bedeutung für die Mitarbeiter.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Managementansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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.

103-2 Managementansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Durch eine gezielte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation in der Deutschen Hypo 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)
- Gesundheitstag zum Schwerpunktthema „Rückenfitness“

Im Fokus der Leistungsausprägung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements 2018 stand weiterhin eine erhöhte Sensibilisierung, Schulung und Qualifizierung der Führungskräfte über Beratungsangebote. Mit ihrem Konzept zur psychischen Gefährdungsbeurteilung wird die Deutsche Hypo fortan ihren Status als verantwortungsbewusster Arbeitgeber im Sinne gesetzlicher Anforderungen noch verstärken.

Arbeitssicherheit

In Deutschland regeln das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die Unfallverhütungsvorschrift (DGUV) Aspekte zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. 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. Dieses Schutzniveau umfasst somit auch Dienstleister und Lieferanten.

UNGC

Managementansatz 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 Gefährdungsbeurteilungen werden die Verhältnisse vor Ort 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.

403-5
103-2

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 mindestens vier Mal im Jahr und ist entsprechend der gesetzlichen Anforderungen wie folgt besetzt:

Z: 403-1

- 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:

- Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung,
- Entwicklung von Kampagnen und Aktionen zu ausgewählten Themen,
- Behandlung aktueller Erkenntnisse aus Medien zu möglichen Gesundheitsgefahren,
- Zusammenfügung der verschiedenen Ansichten aller Interessengruppen

Alle Arbeitsschutzthemen in der Deutschen Hypo werden grundsätzlich mit dem Betriebsrat formell abgestimmt. 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 Mobil- 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.

103-3 Managementansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In der Deutschen Hypo ist die Krankenstandsquote 2018 mit 4,4 Prozent leicht gefallen (2017: 4,5 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.

403-3
403-2

Übersicht der Krankheitstage und Betriebsunfälle

	2018	2017	2016
Betriebsunfälle (Anzahl)	0	0	0
davon männlich	0	0	0
davon weiblich	0	0	0
Betriebsunfälle (Werktage)	0	0	0
davon männlich	0	0	0
davon weiblich	0	0	0
Todesfälle durch Betriebsunfälle	0	0	0
Krankheitstage (Werktage)	4.353	4.509	3.200
davon männlich	2.154	1.897	1.351
davon weiblich	2.199	2.612	1.849
Sollarbeitstage (Werktage)	97.770	100.185	96.656
davon männlich	57.909	58.248	55.885
davon weiblich	39.861	41.937	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)	4,4 %	4,5 %	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.

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.

KUNDEN UND PRODUKTE

„Sozio-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments“ wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

Managementansatz Sozio-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments

103-1

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.

Managementansatz Sozio-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments

103-2

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.

Managementansatz Sozio-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments

103-3

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 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 Geschäftsfelderebene 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 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 letzten, im Jahr 2016 durchgeführten, Kundenzufriedenheitsbefragung hat die Deutsche Hypo den Zielwert von 80 Indexpunkten übertraffen. 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 mit ihren Finanzierungen aus insbesondere in Green Building 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.

Seit April 2019 baut die Deutsche Hypo ihre grüne Wertschöpfungskette mit der Einführung des Green Loans weiter aus. Bei der Vergabe eines „grünen Kredites“ steht die Finanzierung moderner, zukunftsfähiger und energieeffizienter Objekte im Fokus. Gleichzeitig wird ein Anreiz zur Ressourcenschonung sowie zur nachhaltigen und umweltbewussten Bauweise geschaffen. Die Green Loan-Fähigkeit der Finanzierung wird dabei anhand eines eigens entwickelten Scoring-Modells bewertet. Als Kriterien werden unter anderem der Energieverbrauch, die Zertifizierungen, die Entfernung zum ÖPNV, die Bausubstanz und die Flächenversiegelung herangezogen. Darüber hinaus erfolgt eine Analyse der Mieterstruktur, Objekte mit kontroversen Hauptmietern werden grundsätzlich ausgeschlossen. Wird die Finanzierung abschließend als „Green Loan-fähig“ bewertet, erfolgt eine entsprechende Incentivierung über die Margengestaltung.

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.

Aktuell hat der Vorstand zudem das Thema Digitalisierung als Schwerpunkt definiert. Digitalisierung bietet enorme Chancen, die Prozesse der Bank zu optimieren und die Kommunikation zu den Kunden schneller und direkter zu gestalten. Für die Zukunftsfähigkeit der Deutschen Hypo ist es äußerst wichtig, diese Chancen zu ergreifen und frühzeitig entsprechende Vorbereitungen zu treffen. Einige Digitalisierungsinitiativen sind dabei aufsichtsrechtlich getrieben, andere Initiativen dienen der Effizienzverbesserung oder der Stärkung des Marktauftritts.

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 Pfandbriefe sowohl als auch ungedeckte Anleihen. 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.

Refinanzierung/Green Bond

Die Deutsche Hypo hat bereits zwei grüne Hypothekendarlehen – am 17. November 2017 und am 3. September 2018 – emittiert. Damit war sie die zweite Bank in Deutschland, die erfolgreich einen Grünen Pfandbrief im Benchmark-Format am Kapitalmarkt platziert hat. Die Deutsche Hypo gewann mit dem Leuchtturmprojekt zahlreiche neue, großteils sehr auf Nachhaltigkeit bedachte Investoren hinzu.

Die Deutsche Hypo hat in ihrem Hypothekenbestand Green Building-Finanzierungen identifiziert und einem grünen Sub-Portfolio zugefügt. Grundlage dafür war die Bewertung von Energieausweisen und Nachhaltigkeitszertifikaten auf Basis des Green Bond Frameworks der Deutschen Hypo. Die eingeworbenen Mittel werden ausschließlich für die Finanzierung energieeffizienter Immobilien verwendet. Die Angemessenheit des gesamten Prozesses sowie die Einhaltung der Green Bond Principles wurde von oekom research im Rahmen einer „Second Party Opinion“ bestätigt. Auf der Website der Deutschen Hypo ist hierzu ein ausführliches Reporting publiziert. Damit können Investoren die Portfolio-Entwicklung analysieren sowie die CO₂-Einsparung, die auf ihr Investment entfällt, berechnen.

Seit 2018 wird mit dem „Green Bond Reporting“ regelmäßig ein Dokument auf der Website der Deutschen Hypo veröffentlicht, mit dem die Investoren und andere Interessierte zahlreiche Informationen rund um ihr Investment und die zugrundeliegenden Green Buildings erhalten können. Unter anderem ist auch ein Impact Reporting enthalten, in dem die eingesparte Summe der Kohlenstoffdioxide errechnet wird. Bezogen auf das Finanzierungsvolumen von Green Buildings mit vorliegenden Energieausweisen wurden damit pro investierter Million Euro 5,5 Tonnen Kohlenstoffdioxid pro Jahr eingespart (Stand: November 2018).

CO₂-Einsparung:



Gesamte Einsparung in tCO₂/p.a.:
8.243,6 EnEV
16.461,6 EU-Durchschnitt



Davon in Deutschland in tCO₂/p.a.:
6.173,9 EnEV
11.250,4 EU-Durchschnitt



Das heißt in Vier-Personen-Haushalten:
4.397 EnEV
8.013 EU-Durchschnitt



Einsparung pro Mio. Euro in tCO₂/p.a.:
5,5 EnEV
11,0 EU-Durchschnitt

Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen

UNGC

Eigener Indikator: Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem und 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
- Gesundheitswesen
- Heime

Das zugesagte Finanzierungsvolumen der Deutschen Hypo in diesen Branchen lag zum Stichtag 31. Dezember 2018 bei rund 11,3 Mrd. € (2017 12,0 Mrd. €).

Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen

UNGC

Eigener Indikator: Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem und sozialem 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 2018 bei rund 80 Mio. € (2017: 80 Mio. €).

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.

Z: 201-1
Z: 203-1
Z: 413-1

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.

Übersicht Spenden

in €	2018	2017	2016
Soziales	4.850	5.750	1.750
Kultur	60	510	–
Umwelt	–	1.250	–
Sport	–	250	250
Forschung, Wirtschafts- und Wissenschaftsförderung	18.262	17.734	20.000
Sonstiges (ohne Schwerpunkt)	–	–	–
Gesamtsumme	23.172	25.494	22.000

Soziales

Auf Betreiben der Mitarbeiter wurde 2010 das Projekt ‚Weihnachtswünschebaum‘ in der Deutschen Hypo etabliert. 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 2.300 € aus privaten Mitteln für insgesamt rund 100 Kinderwünsche. Zudem wird jährlich die HAZ-Weihnachtshilfe unterstützt. Die Weihnachtsspende der Bank ging 2018 zu gleichen Teilen an den Kontaktladen Mecki, eine Anlaufstelle für Obdachlose des Diakonischen Werkes, und an das Aegidiushaus auf der Bult.

Z: 201-1
Z: 203-1

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 11. Februar 2019 in der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) statt.

Z: 201-1
Z: 203-1

Der mit 10.000 € dotierte Johann-Georg-Zimmermann-Forschungspreis 2018/2019 – gerichtet an junge Mediziner in der Krebsforschung für ihre aktuelle wissenschaftliche Arbeit – ging an PD Dr. Sebastian Kobold, Oberarzt in der Abteilung für Klinische Pharmakologie am Klinikum der Ludwig-Maximilians-Universität München. Sein Forschungsschwerpunkt sind die Tumorummunologie und die Entwicklung von Immuntherapien zur Behandlung von Tumorerkrankungen. Ein wesentlicher Ansatz ist dabei der Einsatz gentechnisch veränderter T-Zellen und selbst entwickelter Rezeptoren, um Immunzellen effektiver gegen Tumorzellen einzusetzen.

Die mit 2.500 € dotierte Johann-Georg-Zimmermann-Medaille 2018/2019 erhielt Professorin Dr. Christa Fonatsch, emeritierte Professorin und ehemalige Direktorin des Instituts für Humangenetik der Universität Wien. Sie ist eine Pionierin der Tumorzytogenetik und hat in bahnbrechenden Arbeiten den Weg für die Aufklärung vieler Chromosomenanomalien bei Leukämien und soliden menschlichen Tumoren aufgezeigt. Professorin Fonatsch war der MHH lange verbunden, ab 1973 war sie am Institut für Humangenetik tätig und legte dort in den folgenden zehn Jahren auch den Grundstein für die Erfolge ihrer zukünftigen tumorzytogenetischen Arbeitsgruppen.

Politik

102-13
Z: 415-1

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

„Luftreinhaltung“ wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

Managementansatz Luftreinhaltung

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.

102-11
103-1

Managementansatz Luftreinhaltung

Die Deutsche Hypo bietet im In- und Ausland Arbeitsplätze für 433 Mitarbeiter in Büroräumen, die beheizt, ggf. gekühlt und mit Wasser versorgt werden sowie mit IT-Hardware und Büromöbeln 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.

103-2

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 433 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. Auch im Jahr 2018 machten von diesem Angebot rund 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

UNGC
Z: 302-1
Z: 302-2
Z: 302-3
Z: 302-4
103-3

Managementansatz Luftreinhaltung

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 Räumen der NORD/LB, der als Untermieter eine Fläche von 18 Prozent (ab dem 1. April 2018 Verringerung auf 15 Prozent) belegt, arbeiten eine wechselnde Anzahl von Mitarbeitern (in der Spitze bis zu 100 Mitarbeiter). Die Verbräuche dieser Mitarbeiter sind mit in die Verbrauchswerte einbezogen.

Direkter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern

in GJ	2018	2017	2016
Benzinverbrauch für Fahrzeuge	321	267	44
Dieserverbrauch für Fahrzeuge	1.319	1.528	1.603
Gesamt	1.640	1.795	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 eine Ausweitung bzw. Reduzierung von Vertriebsaktivitäten. Durch eine geringe Anzahl von Fällen im Sonderkreditmanagement ist die Anzahl von Dienstreisen im Berichtsjahr vergleichsweise gesunken.

Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern

in GJ	2018	2017	2016
Strom	3.121	3.093	3.070
Fernwärme	1.721	1.609	1.724
Gesamt	4.842	4.702	4.794

Die Verbrauchswerte für Strom für die Büroraumkühlung und Fernwärme sind stark von der Witterung abhängig. In kalten Wintern wird mehr Fernwärme und in heißen Sommern mehr Strom für die Kühlung verbraucht - dieses war im heißen Sommer 2018 der Fall. Durch die fortschreitende Digitalisierung steigt auch der Stromverbrauch durch höhere Rechnerleistung, mehr Monitore und höhere Abwärmelasten.

Treibhausgasemissionen nach der Methodik des Greenhouse Gas Protocols

in t CO ₂	2018	2017	2016
Scope 1: Direkte CO₂-Emissionen			
Benzin (Dienstfahrzeuge)	25	21	3
Diesel (Dienstfahrzeuge)	100	115	122
Summe Scope 1	125	136	125
Scope 2: Indirekte CO₂-Emissionen			
Fernwärme	60	37	40
Strom	-	-	246
Summe Scope 2	60	37	286
Scope 3: Indirekte CO₂-Emissionen durch Dritte			
Strom	6	6	32
Heizung	17	10	11
Transport und Verkehr (z. B. Dienstreisen)	120	127	112
Papier	11	14	12
Wasser	2	2	2
Abfall	8	8	7
Summe Scope 3	164	167	176
Gesamt	349	340	587

305-1
Z: 305-2
Z: 305-3

Nachdem die Deutsche Hypo ihre Treibhausgasemissionen im Jahr 2017 durch den Einkauf von Ökostrom signifikant senken konnte, schwanken die CO₂-Emissionen seitdem auf niedrigem Niveau.

Materialverbrauch

Über 90 Prozent des in der Deutschen Hypo verwendeten Papiers weist ein Nachhaltigkeitslabel auf. Zudem werden Geschäftsbericht und 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.

Z: 301-1
Z: 301-2

Eingesetzte Materialien nach Gewicht sowie Anteil von Recyclingmaterial

in kg	2018	2017	2016
Papiereinkauf	9.585	11.521	10.458
davon: Recyclingpapier:	–	–	–
davon Frischfaserpapier (ECF und TCF)	9.585	11.521	10.458
davon Frischfaserpapier, chlor gebleicht	–	–	–
Anteil Papier mit Nachhaltigkeitslabel	90,1 %	90,4 %	90,4 %
Papierverbrauch pro Mitarbeiter	22,1	26,6	25,6

Alle Mitarbeiter der Deutschen Hypo werden sensibilisiert, auf unnötige Ausdrücke oder Ausdrücke in Farbe zu verzichten bzw. doppelseitig zu drucken.

Z: 303-1 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. Die Deutsche Hypo stellt den Mitarbeitern zusätzlich kostenlos gekühltes und gesprudelttes Leitungstrinkwasser aus speziellen Trinkwasserspendern zur Verfügung. Dadurch wird Verpackungsmüll für Getränkeflaschen vermindert und die Gesundheit der Mitarbeiter gefördert.

Abfall und Abwasser

UNGC 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.

Gesamtwasserentnahme nach Quellen (in m³)

in m ³	2018	2017	2016
Trinkwasser	2.646	2.588	2.754

Der Verbrauch von Trinkwasser konnte im Rahmen des Umzugs seit 2014 deutlich reduziert werden, da im Gebäude wassersparende Systeme eingesetzt werden. Der leichte Anstieg im Berichtsjahr resultierte aus der Notwendigkeit einer höheren Bewässerung der Grünanlagen im heißen Sommer.

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

in kg	2018	2017	2016
Verwertung/Recycling	13.710	17.000	19.760
Verbrennung/Dokumentenmüll	14.680	15.540	14.100
Sonderabfall	–	–	–
Deponie	–	–	–
Gesamt	28.390	32.540	33.860

Z: 306-2

Dem Recycling werden Altpapier und Datenmüll zugeführt. Bei dem Abfall, der der Verbrennung zugeführt wird, handelt es sich um gemischten Siedlungsabfall. Aufgrund des fortschreitenden Digitalisierungsprozesses in der Deutschen Hypo fiel im Berichtsjahr weniger Papiermüll an.

Insgesamt erreicht die Deutsche Hypo eine Recyclingquote von rund 48,3 Prozent (2017: 52,2 Prozent). Sonderabfälle – soweit vorhanden – 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. Geschäftsreisen sind jedoch weiterhin Bestandteil der Geschäftsaktivitäten. Bahnreisen bleiben das präferierte Fortbewegungsmittel der Bank.

Übersicht wesentlicher Umweltauswirkungen verursacht durch den Transport von Mitarbeitern

in km	2018	2017	2016
Flugreisen	235.892	377.031	301.492
Bahnreisen	623.593	660.260	585.922
PKW-Reisen	697.594	766.015	707.978
Gesamt	1.557.079	1.803.306	1.595.392

Bei den zurückgelegten Kilometern kommt es im jährlichen Vergleich zu Schwankungen, je nachdem wo die Vertriebsaktivitäten besonders stark waren. Insgesamt ist jedoch ein stetiger Rückgang zu beobachten.

LIEFERANTENMANAGEMENT

Allgemein

UNCG
102-9
102-10
Z: 204-1
Z: 414-1

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

Seit 2016 kauft die Deutsche Hypo grünen Strom. 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 Einkauf wird dezentral durch bestimmte Fachabteilungen nach den Regeln einer zentralen Einkaufsrichtlinie durchgeführt. 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

102-55

GRI 102: Allgemeine Angaben (Option Kern)

GRI STANDARDS 2016	ANGABE	SEITE	UNGC PRINZIP
102-1	Name der Organisation	4, 9	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	10	
102-3	Hauptsitz der Organisation	5, 9	
102-4	Betriebsstätten	9	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8	
102-6	Belieferte Märkte	9	
102-7	Größe der Organisation	10	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	31	
102-9	Lieferkette	11, 56	8, 10
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	10, 58	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	53	7
102-12	Externe Initiativen	27	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	52	
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4	1-10
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	12, 15, 18	1-10
102-18	Führungsstruktur	11, 24	1-10
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	7	
102-41	Tarifverträge	34	1-6
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	6	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	6	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	8	
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	5	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	7	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	8	
102-48	Neudarstellung von Informationen	5	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	8	
102-50	Berichtszeitraum	64	
102-51	Datum des letzten Berichts	64	
102-52	Berichtszyklus	64	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	64	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	5	
102-55	GRI Inhaltsindex	59	
102-56	Externe Prüfung	5	

GRI Standards 2016: Wesentliche Themen (alphabetisch)

GRI STANDARDS 2016	ANGABE	SEITE	UNGC PRINZIP
Aus- und Weiterbildung			
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	40	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	40	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	41	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistungen und ihrer Karriereentwicklung erhalten	42	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	43	1-2
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	44	1-2
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	46	1-2
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45	1-2
Luftreinhaltung			
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	53	8
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	53	8
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	54	8
GRI 305: Emissionen	305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	55	8
Ethik und Integrität & Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption			
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	14	10
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	15	10
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	15	10
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	205-3: Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	19	10
Informationssicherheit und Datenschutz			
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	20	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	21, 22	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	21, 22	
GRI 418: Schutz von Kundendaten	418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	23	

Management von ESG-Risiken			
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	28	1-10
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	28	1-10
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	28	1-10
Eigener Indikator	Eigener Indikator: ESG-Prüfungen	28	1-10
Sozio-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments			
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	47	1-10
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	47	1-10
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	47	1-10
Eigener Indikator	Eigener Indikator: Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem und sozialem Nutzen	50	9
Vielfalt und Chancengleichheit & Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben			
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	37	1-2, 6
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	37	1-2, 6
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	37	1-2, 6
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	38	6
Vergütungspolitik			
GRI 103: Managementansatz	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	33	1-6
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	33	1-6
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	34	1-6
102-36	Verfahren zur Festsetzung der Vergütung	33	1-6

GRI Standards 2016: Zusätzliche Themen

GRI STANDARDS 2016	ANGABE	SEITE	UNGC PRINZIP
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	19	10
102-19	Delegation von Befugnissen	24	1-10
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	6	
102-25	Interessenkonflikte	16	10
102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	33	1-6
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	10, 51	
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	32	
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	51	
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	58	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	18	7
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	19	
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	55	8
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	55	8
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	54	8
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	54	8
302-3	Energieintensität	54	8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	54	8
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	56	8
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	55	8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	55	8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	55	8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	56	8
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	31	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	36	1-6
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	42	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	40	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	38	
413-1	Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzung und Förderprogrammen	51	
415-1	Parteispenden	52	10

Indikatoren Seitenzahlen

INDIKATOR	SEITEN
1	
102-1	4, 9
102-2	10
102-3	5, 9
102-4	9
102-5	8
102-6	9
102-7	10
102-8	31
102-9	11, 56
102-10	10, 58
102-11	53
102-12	27
102-13	52
102-14	4
102-16	12, 15, 18
102-17	19
102-18	11, 24
102-19	24
102-21	6
102-25	16
102-36	33
102-40	7
102-41	34
102-42	6
102-43	6
102-44	8
102-45	5
102-46	7
102-47	8
102-48	5
102-49	8
102-50	64

INDIKATOR	SEITEN
102-51	64
102-52	64
102-53	64
102-54	5
102-55	59
102-56	5
103-1	14, 20, 28, 33, 37, 40, 43, 47, 53
103-2	15, 21, 28, 33, 37, 40, 44, 47, 53
103-3	15, 21, 22, 28, 34, 37, 41, 46, 47, 54
2	
201-1	10, 51
202-2	32
203-1	51
204-1	58
205-1	18
205-2	19
205-3	19
3	
301-1	56
301-2	55
302-1	54
302-2	54
302-3	54
302-4	54
303-1	56
305-1	55
305-2	55
305-3	55
306-2	56
4	
401-1	31
401-2	36
403-5	45

INDIKATOR	SEITEN
404-1	42
404-2	40
404-3	42
405-1	38
405-2	40
413-1	51
415-1	52
418-1	23
E	
Eigener Indikator	28, 50
U	
UNGC	14, 15, 18, 19, 24, 27, 28, 31, 33, 37, 43, 45, 50, 54, 56

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

102-50 102-51 102-52 102-53

Berichtszeitraum

Geschäftsjahr 2018 (1. Januar bis 31. Dezember)

Veröffentlichung des letzten Berichts

30. Juni 2018

Berichtszyklus

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint 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