



Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2017

INHALT

Vorwort	3
Geschäftsmodell und Umfeld	5
Unternehmensstruktur	6
Strategie und Geschäftsbereiche	7
Zentralbereich Wealth and Asset Management	8
Zentralbereich Investment and Corporate Banking	8
Bereichsübergreifende Dienstleistungen	9
Wesentliche Veränderungen im Berichtsjahr	IO
Unser Geschäftsumfeld	II
Risikomanagement	12
Entwicklung ausgewählter Kennziffern	14
Umwelt	15
Managementansatz	16
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	18
Umgang mit natürlichen Ressourcen	18
Maßnahmen zur Reduktion von CO ₂ -Emissionen	19
Projektfinanzierung zur Förderung nachhaltiger Technologien	20
Mitarbeiter	21
Managementansatz	22
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	24
Nachwuchssicherung	24
Zielorientierte Personalentwicklung	25
Attraktive Arbeitgeberleistungen	26
Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit	27
Diversität	28

Gesellschaft	29				
Managementansatz	30				
Ergebnisse und Leistungsindikatoren					
Nachhaltige Geldanlagen und Produkte mit sozialem Nutzen					
Gesellschaftliches Engagement	34				
Menschenrechte	37				
Managementansatz	38				
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	40				
Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter	40				
Einhaltung von Mindeststandards in der Lieferkette	40				
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	42				
Managementansatz	43				
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	46				
Kundenperspektive: Know your Customer	46				
Mitarbeiterperspektive: Schutz der Mitarbeiter	47				
Über diesen Bericht	48				
Grundlagen der Berichterstattung	48				
Rahmenwerke und Auswahl der Berichtsthemen	48				



Die persönlich haftenden Gesellschafter (v. l.): Dr. Hans-Walter Peters und Hendrik Riehmer

Liebe Kunden, sehr geehrte Geschäftspartner,

»Verantwortungsvolles Handeln ist unser Prinzip« – so lautet der Leitsatz unseres seit 428 Jahren existierenden Unternehmens. Mehr als vier Jahrhunderte erfolgreich am Markt zu agieren, setzt einen langfristig orientierten Wertschöpfungsprozess voraus. Zu einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung gehört für uns eine vorausschauende Corporate Governance in Kombination mit der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung. Diese Grundsätze verfolgen wir im Sinne unserer Kunden, Geschäftspartner, Gesellschafter, Mitarbeiter und des Unternehmens.

Wir freuen uns, Ihnen unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht zu präsentieren, in dem wir die Prinzipien unseres verantwortungsvollen Handelns näher betrachten. Diese Publikation orientiert sich an den Grundsätzen des UN Global Compact zur Fortschrittsberichterstattung.

Als Akteur an den globalen Finanz- und Kapitalmärkten haben wir bei unseren geschäftlichen Aktivitäten die längerfristigen gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns im Blick. Zudem fördern wir gesellschaftliche und soziale Belange. Um diese Verpflichtung im gesamten Unternehmen weiter zu manifestieren, haben wir sie im Jahr 2017 explizit in die Strategie der Berenberg-Gruppe aufgenommen.

Unsere Abteilung Infrastructure & Energy im Bereich Corporate Banking berät Projektentwickler unter anderem zu den Themen Photovoltaik und Windenergie. So fördern wir eine nachhaltige Entwicklung unserer Wirtschaft. In den letzten Jahren konnten wir diesen Bereich immer weiter ausbauen. Auch innerhalb des Bankbetriebes ergreifen wir Maßnahmen, um natürliche Ressourcen zu schützen.

Die wichtigste Ressource für den Erfolg unseres Unternehmens sind unsere Mitarbeiter. Seit nunmehr 19 Jahren können wir einen kontinuierlichen Personalzuwachs verzeichnen. 2017 beschäftigten wir in der Berenberg-Gruppe 1.576 Menschen. Um die besten Mitarbeiter für unser Haus zu gewinnen und zu halten, investieren wir seit Jahren erfolgreich in eine systematische Personalentwicklung.

Berenberg engagiert sich seit Langem im kulturellen, wissenschaftlichen und sportlichen Bereich; durch die Berenberg Bank Stiftung von 1990 fördern wir insbesondere junge Künstler. Mit großer Freude sehen wir das Engagement unserer Mitarbeiter, die sich in der BerenbergKids Stiftung für Kinder und Jugendliche einsetzen.

Der Wille, uns ständig weiterzuentwickeln, ohne unsere historischen Wurzeln zu vergessen, hat uns zu dem gemacht, was wir heute sind. Zu mehr als einer Bank: zu einem Beratungshaus und zuverlässigen Partner, der seinen Kunden mit Vernunft, Respekt, Weitblick und Wissen begegnet. Oder kurz gesagt: Verantwortungsvolles Handeln ist unser Prinzip.

Dr. Hans-Walter Peters Sprecher Hendrik Riehmer



Geschäftsmodell und Umfeld

Unternehmensstruktur

Berenberg wurde 1590 gegründet und gehört heute mit den Geschäftsbereichen Wealth and Asset Management, Investment Banking und Corporate Banking zu den führenden europäischen Privatbanken. Mit festem Bezug zu unserer Tradition tragen rund 1.600 Mitarbeiter unseren Geschäftserfolg in die Zukunft.

Hauptsitz von Berenberg ist Hamburg. Im Inland sind wir mit Niederlassungen in Düsseldorf, Frankfurt, München, Münster und Stuttgart vertreten. Im Ausland bestehen Niederlassungen in London, Luxemburg, Paris und Wien sowie Vertretungen in Genf und Zürich. Tochtergesellschaften und ihre Niederlassungen befinden sich in Hamburg, Boston, Chicago, Genf, New York, San Francisco und Zürich.

Standorte



Seit unserer Gründung vor 428 Jahren wurde Berenberg lediglich von 38 persönlich haftenden Gesellschaftern geführt. Auch die heutigen Partner Dr. Hans-Walter Peters und Hendrik Riehmer blicken beide auf eine über 20-jährige Tätigkeit bei Berenberg zurück. Sie gehören neben der Familie v. Berenberg zu den wichtigsten Gesellschaftern:

30,4% Familie v. Berenberg

26,1 % PetRie Beteiligungsgesellschaft mbH (Dr. Hans-Walter Peters [Geschäftsführer] und Hendrik Riehmer) und Dr. Hans-Walter Peters

1,5% Ehemalige persönlich haftende Gesellschafter

15,0% Christian Erbprinz zu Fürstenberg

15,0% Prof. Dr. Jan Philipp Reemtsma

12,0% Compagnie du Bois Sauvage S. A.

Stand: 1. 1. 2018

Strategie und Geschäftsbereiche

Die lange Historie, der verantwortungsvolle Umgang mit uns anvertrautem Vermögen, kompetente Mitarbeiter und eine Fokussierung auf die Bedürfnisse unserer Kunden bilden heute den Grundstein für die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Geschäftspartnern. Wer persönlich haftet, lässt sich nicht von schnellen Erfolgen und Emotionen leiten, sondern agiert von Vernunft geprägt.

Nicht Quartalszahlen bestimmen unser Handeln, sondern langfristiges Denken. Wir begleiten unsere Kunden bei dem Ausbau ihres Vermögens, der Realisierung von Vorhaben und der Lösung von Problemen als kompetenter Ansprechpartner und langjähriger Dienstleister. Dabei engagieren wir uns dort, wo wir davon überzeugt sind, für unsere Kunden Besonderes leisten zu können.

Berenberg bietet seine individuellen Dienstleistungen in folgenden Geschäftsbereichen an:

Zentralbereich Wealth and Asset Management

Wealth Management: Die Beratung vermögender Privatkunden ist eine komplexe und verantwortungsvolle Aufgabe, der wir uns mit besonderem Knowhow und vielfach ausgezeichneter Beratungsqualität annehmen. Dazu entwickeln wir unsere speziellen Berenberg-Kompetenzzentren für Unternehmer, Stiftungen und Family Offices konsequent weiter. Außerdem stärken wir die professionelle Vermögensverwaltung als Kerndienstleistung.

Das verwaltete Kundenvermögen möchten wir einerseits durch eine gute Wertentwicklung der bestehenden Verwaltungsmandate, andererseits durch die Gewinnung neuer Kundenverbindungen weiter steigern. Darüber hinaus wollen wir die bereichsübergreifende Zusammenarbeit ausbauen, um exklusive Angebote unter anderen aus den Bereichen Real Estate sowie Infrastructure & Energy für unsere Kunden entwickeln zu können.

Asset Management: Die Anlageziele unserer Kunden sind vielfältig und individuell. Es ist unser Anspruch, diese spezifischen Bedürfnisse optimal zu erfüllen. Erfahrene Anlagestrategen und Investmentexperten entwickeln für sie konkrete Lösungen, die in Spezialmandaten und Publikumsfonds umgesetzt werden. Unsere Investmentkompetenz umfasst diskretionäre und quantitative Investments genauso wie professionelle Risikomanagementstrategien.

Wir möchten unseren institutionellen Kunden die gesamte Asset-Management-Produktpalette noch besser als bisher zugänglich machen und werden in diesem Zuge unsere nationalen und internationalen Sales-Strukturen weiter ausbauen.

Zentralbereich Investment and Corporate Banking

Investment Banking: Im Fokus des breit aufgestellten Investment Banking steht das Dienstleistungs- und Kundengeschäft in den Bereichen Equities, Corporate Finance und Financial Markets. Unser Research Team analysiert Ende 2017 mehr als 770 Aktienwerte und wird die Coverage weiter ausbauen. Darüber hinaus begleiten wir im Bereich Equity Capital Markets (ECM) Börsengänge, Kapitalerhöhungen sowie Umplatzierungen und beraten bei Fusionen und Unternehmensübernahmen.

Wir erwarten, dass wir unsere führende Position im ECM-Geschäft und bei M&A-Transaktionen im deutschsprachigen Raum weiter festigen werden und in anderen Regionen bzw. Märkten, vor allem in Großbritannien, auf den Erfolgen des Jahres 2017 aufbauen können.

Wir treffen derzeit bereits die notwendigen Maßnahmen, um unsere Bank auf den Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union vorzubereiten, und gehen davon aus, dass der Brexit keine schwerwiegenden Auswirkungen auf unser Geschäftsmodell haben wird.

Corporate Banking: Unternehmen, Finanzinvestoren und Single Family Offices begleiten und beraten wir bei Transaktionen und im Tagesgeschäft. Besonderes Know-how halten wir in den Segmenten Infrastructure & Energy, Schifffahrt sowie Immobilien vor.

Insbesondere im Bereich Structured Finance durch die steigende Bedeutung der Private Debt Funds sowie im Shipping durch die abnehmende Zahl traditionell schiffsfinanzierender Banken sehen wir für uns sehr gute Wachstumsmöglichkeiten mit der Strukturierung alternativer Finanzierungslösungen. Auch im klassischen Firmenkundengeschäft, sowohl bei kapitalmarktnahen Unternehmen als auch in ausgewählten Ländern wie Großbritannien und Skandinavien, wollen wir unsere Aktivitäten ausweiten.

Bereichsübergreifende Dienstleistungen

Real Estate: Wir begleiten Transaktionen im wohnwirtschaftlichen und gewerblichen Bereich auf Käufer- und Verkäuferseite. Darüber hinaus bieten wir wertorientiertes Asset Management von Bestandsimmobilien durch unsere Tochtergesellschaft Berenberg Real Estate Asset Management sowie die Initiierung, Strukturierung und das Management von KAGB-regulierten offenen und geschlossenen Immobilienfonds.

Vermögensverwalter Office: Wir unterstützen Unabhängige Vermögensverwalter mit einer Kombination aus strategischer Beratung und operativen Tätigkeiten. Dazu zählen unter anderem die Begleitung bei Existenzgründung und BaFin-Zulassung, viele Dienstleistungen rund um das Konto und Depot, Private-Label-Fonds, Marketing- und Vertriebsunterstützung sowie die Begleitung bei der Unternehmensnachfolge.

Wesentliche Veränderungen im Berichtsjahr

Unser in den vergangenen Jahren vollzogener Wandel von einer norddeutschen Privatbank zu einem internationalen Beratungshaus bewährt sich. Das Geschäftsmodell mit der Konzentration auf die dienstleistungsorientierten Geschäftsbereiche funktioniert und ist zukunftsfähig.

Der Finanzsektor verändert sich zurzeit sehr stark. Banken müssen sich nachhaltig auf niedrige Zinsen, neue Kundenbedürfnisse im Zuge der Digitalisierung und zunehmend tiefgreifende regulatorische Anforderungen einstellen. Besonders das Inkrafttreten der europäischen Finanzmarktrichtlinie MiFID II am 3. Januar 2018 brachte weitreichende Veränderungen unter anderem für die Anlageberatung, die Vermögensverwaltung oder das Research mit sich. Im Berichtsjahr haben sich viele unserer Bestandskunden und der weit überwiegende Teil unserer Neukunden für ein Vermögensverwaltungsmandat entschieden. Damit sehen wir uns in unserem Kurs bestätigt, deutlich mehr Kunden und Assets im Rahmen einer Vermögensverwaltung als im Rahmen einer Vermögensberatung zu betreuen.

In diesem Zusammenhang bauen wir unsere aktive Aktienkompetenz weiter aus. Wir möchten einer der führenden Anbieter von aktiven Investmentlösungen für deutsche und europäische Aktien werden. Hierfür konnten wir 2017 eine Reihe ausgewiesener Experten gewinnen.

Wir treffen derzeit bereits die notwendigen Maßnahmen, um unsere Bank auf den Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union vorzubereiten, und gehen davon aus, dass der Brexit keine schwerwiegenden Auswirkungen auf unser Geschäft haben wird.

Im Equity Capital Markets (insbesondere Börsengänge, Kapitalerhöhungen und Umplatzierungen, kurz ECM) haben wir neben 28 Transaktionen im deutschsprachigen Raum auch 17 Transaktionen in Großbritannien begleitet. Dies ist Ausdruck unserer zunehmenden Internationalisierung, die für eine weitere Diversifizierung unseres Geschäftes sorgt.

Berenberg wird auch künftig alles daransetzen, Herausforderungen zügig und aktiv zu meistern. Hierfür sind wir als mittelgroßes Haus sehr gut gerüstet. Wir haben einerseits die notwendige Größe und andererseits die Flexibilität, um schnell agieren zu können. So haben wir in den vergangenen Jahren unser Geschäftsmodell immer wieder an die jeweiligen Erfordernisse angepasst.

Unser Geschäftsumfeld

Der Aufschwung der Weltwirtschaft hat 2017 an Fahrt gewonnen. Mit einem Wachstum von 2,5 Prozent hat die Eurozone 2017 das Vorjahresergebnis von 1,8 Prozent noch einmal übertroffen. Der anhaltende Rückgang der Arbeitslosigkeit auf jetzt 8,6 Prozent stützt das Verbrauchervertrauen und damit den privaten Konsum. Nach den verlorenen Jahren der Eurokrise 2011/2012, in denen die Region eine Zweitrezession durchleiden musste, während die USA und die meisten anderen Länder außerhalb Europas auf Wachstumskurs geblieben waren, hat die Währungsgemeinschaft 2017 einen Teil dieses Rückstandes aufholen können.

Deutschland setzte im Berichtsjahr seinen robusten Aufschwung mit einem kalenderbereinigten Zuwachs der Wirtschaftsleistung von 2,5 Prozent fort (Vorjahr: 1,9 Prozent). Dazu trugen neben dem privaten Verbrauch und den Investitionen auch die steigenden Ausfuhren bei. Trotz höherer Staatsausgaben konnte Deutschland dank sprudelnder Steuereinnahmen und eines starken Arbeitsmarktes erneut einen erfreulichen Überschuss im Staatshaushalt erzielen.

Die Finanzmarktkrise hat das Geschäftsumfeld von Banken nachhaltig verändert. Nicht nur steigende regulatorische Anforderungen, historisch niedrige bzw. negative Zinsen, sondern auch die Herausforderungen der Digitalisierung sind zu bewältigen. Ein verändertes Kundenverhalten, die Ansprüche an Banken in Bezug auf Agilität und Effizienz, zunehmender Wettbewerb durch Unternehmen mit innovativen, IT-basierten Geschäftsmodellen (Finanztechnologieunternehmen, kurz FinTechs) sowie ein gestiegener Investitionsbedarf für IT-Sicherheit und Datenschutz erhöhen den Konkurrenz- und Kostendruck.

Diese Rahmenbedingungen werden unseres Erachtens zu einer weiteren Konsolidierung der Branche führen. Wir sehen uns hierfür mit einem zukunftsfähigen Geschäftsmodell sehr gut gerüstet und möchten weitere Marktanteile gewinnen.

Das Vertrauen, das 2008/09 durch die Finanzmarktkrise verloren wurde, ist noch nicht vollständig wieder hergestellt. Daran konnten auch die umfangreichen Regulierungen des Finanzsektors nichts ändern. Laut dem Edelmann Trust Barometer 2017 sind deutsche Bankkunden besonders skeptisch. Auf einer Skala von o bis 100 erreicht das bei der Umfrage ermittelte Vertrauen hier nur einen Wert von 35 Prozent. Nur in Irland liegt dieser Wert im weltweiten Vergleich mit 33 Prozent noch niedriger. Dagegen vertrauen 45 Prozent in Großbritannien ihren Banken, in den Vereinigten Staaten sind es gar 60 Prozent. Eine repräsentative Untersuchung des Bundesverbandes deutscher Banken vom Oktober 2017 kommt zu dem Schluss, dass das Vertrauen in die eigene Bank höher ist als das in die Branche: 58 Prozent der Deutschen haben von der Bankenbranche eine gute Meinung. Das Vertrauen in die eigene Bank ist deutlich größer: Es liegt bei 85 Prozent.

Auch der demografische Wandel fordert uns als Arbeitgeber heraus, da die Anzahl hochqualifizierter Nachwuchskräfte am Arbeitsmarkt tendenziell sinkt. Gleichzeitig steigen die Ansprüche von Mitarbeitern in Bezug auf ihre Work-Life-Balance. Im Sinne unserer gesellschaftlichen und unternehmerischen Verantwortung möchten wir unseren Mitarbeitern Rahmenbedingungen bieten, die das berufliche Fortkommen mit den Anforderungen des Privatlebens in Einklang bringen. Wir haben verschiedene Maßnahmen entwickelt, um die Motivation und die Gesundheit unserer Mitarbeiter kontinuierlich aufrechtzuerhalten.

Risikomanagement

Wie in unserem Risikobericht¹⁾ dargestellt, trägt die Geschäftsleitung die Gesamtverantwortung für das Risikomanagement und definiert die Rahmenbedingungen für die Steuerung der verschiedenen Risikoarten. Der Bereich Risikocontrolling agiert im Sinne der MaRisk (Mindestanforderungen an das Risikomanagement) aufbauorganisatorisch unabhängig von den verschiedenen Marktbereichen. Dieser Bereich gewährleistet in enger Zusammenarbeit mit anderen zentralen Stabsbereichen einen stetigen Informationsfluss an die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat der Bank. Das Risikocontrolling besitzt die Zuständigkeit für die Entwicklung und Betreuung der Systeme zur Gesamtbank- und Risikosteuerung. Im Rahmen unserer Risikomanagementprozesse werden Adressenausfall-, Marktpreis-,

¹⁾ www.berenberg.de/risikobericht.

operationelle und Liquiditätsrisiken als wesentliche Risikoarten analysiert. Reputationsrisiken werden im Rahmen des Managements für operationelle Risiken bewertet. Darüber hinaus berücksichtigen wir die Möglichkeit eines Ergebnisrückganges unmittelbar dadurch, dass lediglich der Plangewinn eines Negativszenarios (»Ergebniseinbruchszenario«) in der Risikodeckungsmasse angesetzt wird.

Unser Risikomanagement der operationellen Risiken beinhaltet systematische Szenarioanalysen, die turnusgemäß durchgeführt werden. In strukturierten Workshops werden einmal jährlich Experten aus allen Bereichen der Bank zu einem umfassenden Katalog von möglichen Szenarien befragt. Die Szenarioanalyse ergänzt als Ex-ante-Methode die vorliegenden internen Verlustdaten um Informationen bezüglich der potenziellen Gefährdung der Bank durch schwerwiegende Risikoereignisse. Die Bewertung pro Szenario erfolgt durch Experten der Bank in Workshops, die vom Risikocontrolling moderiert werden (potenzielle Schadenshäufigkeiten und -höhen).

Operationelle Risiken werden durch ein umfangreiches Regelwerk an Anweisungen, Prozessbeschreibungen und Kompetenzregelungen begrenzt (Single Rule Book). Die Beachtung und die kontinuierliche Aktualisierung des Regelwerkes liegen in der unmittelbaren Verantwortung der verschiedenen Bereichsleiter. Die für Prozessbeschreibungen der Gesamtbank zuständige Gruppe Process & Organization Development innerhalb des Zentralbereichs Banksteuerung unterstützt dabei. Die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsabwicklung ist regelmäßig Prüfungsgegenstand der Revision des Hauses.

Eine zentrale Rolle bei der Steuerung operationeller Risiken spielt die Sensibilisierung der Mitarbeiter für diese Risikokategorie. Innerhalb der Gesamtbankstrategie sind die Werte der Geschäftstätigkeit definiert, die sich insbesondere in Hinblick auf die Risikokultur an den drei zentralen Punkten Risikoappetit, Risikoüberwachung und Mitarbeiter-Incentivierung ausrichten (i. S. d. CRD IV).

Einer Datenbank zur systematischen Erfassung operationeller Schadensfälle (interne Verlustdatensammlung), die es uns ermöglicht, aufgetretene Schäden zu analysieren und erforderliche Maßnahmen abzuleiten, kommt zentrale Bedeutung zu. Auf Basis dieser Datenbank wird die Geschäftsleitung regelmäßig über die Entwicklung der operationellen Schäden informiert.

Im Rahmen unserer ersten nicht finanziellen Berichterstattung haben wir unsere Chancen und Risiken mit Bezug auf die Aspekte Umwelt, Mitarbeiter, Gesellschaft, Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung einer weitergehenden Prüfung unterzogen. Hierbei haben wir zusätzlich zur bisherigen Risikodefinition die erweiterte Wesentlichkeitsbetrachtung der international anerkannten GRI-Richtlinien²⁾ für die Nachhaltigkeitsberichterstattung herangezogen. Neben den potenziellen Auswirkungen auf Geschäft und Lage des Unternehmens haben wir auch die Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie die Relevanz der jeweiligen Themen für die Stakeholder des Unternehmens betrachtet. Die hierbei identifizierten Chancen und Risiken sowie die wesentlichen Themen für die Berichterstattung stellen wir in den jeweiligen Kapiteln dieses Berichtes dar.

Entwicklung ausgewählter Kennziffern

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Jahresüberschuss	in Mio. Euro	47	65	62	56	60	66	40	104	161	90
Bilanzsumme	in Mio. Euro	4.279	3.389	3.242	3.953	4.279	4.525	4.514	4.738	4.716	4.741
Geschäftsvolumen	in Mio. Euro	4.450	3.552	3.357	4.062	4.383	4.623	4.586	4.801	4.790	4.807
Eigenmittel	in Mio. Euro	177	212	213	217	221	223	219	234	265	296
Forderungen an Kunden/Kredite	in Mio. Euro	663	573	559	531	794	642	750	1.013	934	929
Verbindlichkeiten gegenüber Kunden/Einlagen	in Mio. Euro	3.236	2.456	2.326	2.874	3.083	3.390	3.199	3.570	3.721	3.736
Eigenkapitalrendite (vor Steuern)	in %	37,5	53,0	45,3	40,1	43,8	46,9	28,8	67,3	95,8	43,0
Aufwands-Ertrags-Relation	in %	66,9	61,9	74,2	75,9	76,5	78,1	85,7	72,2	63,9	72,7
Verwaltetes Vermögen inkl. Tochtergesellschaften	in Mrd. Euro	20,3	21,9	25,5	26,0	28,2	30,1	36,1	40,1	40,7	41,5
Mitarbeiter inkl. Tochtergesellschaften		837	894	977	1.110	1.116	1.147	1.250	1.331	1.506	1.576

²⁾ GRI steht für Global Reporting Initiative.



Managementansatz

Der Schutz der Umwelt nimmt in allen Nachhaltigkeitsstrategien eine tragende Säule ein. Es ist unser Ziel, unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu verringern. Dabei haben wir als Bankhaus zwei Dimensionen im Blick: Wie können wir durch verantwortungsvolles Handeln die Umweltauswirkungen unseres Unternehmens verringern, und wie können wir Investitionsmuster im Sinne des Klimaschutzes positiv beeinflussen?

1. Wesentliche Themen

Als Mieter unserer Immobilien haben wir nur bedingt Einfluss auf das Gebäudemanagement. Wir nutzen hier aber die vorhandenen Möglichkeiten, um unseren Ressourcenverbrauch so gering wie möglich zu halten. Der Energie- und Ressourcenverbrauch im Bankbetrieb lässt sich jedoch nicht nur durch technische Lösungen beeinflussen. Ein wesentlicher Punkt ist auch das tägliche Verhalten am Arbeitsplatz. Vor diesem Hintergrund motivieren wir unsere Mitarbeiter, sich noch umweltbewusster zu verhalten. Als wesentliche Themen für den Aspekt Umwelt haben wir den Umgang mit natürlichen Ressourcen und Maßnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen identifiziert.

Ein weiteres wesentliches Thema ist für uns die Projektfinanzierung zur Förderung nachhaltiger Technologien. Bei Käufern und Investoren stellen wir ein zunehmendes Interesse an nachhaltig orientierten Finanzprodukten und Dienstleistungen fest. Neben den klassischen Ertragszielen sind also weitere Kriterien in die Produktentwicklung mit einzubeziehen. Die Abteilung Infrastructure & Energy im Geschäftsbereich Corporate Banking wurde Ende 2014 errichtet und auch 2017 weiter ausgebaut, um der weiter steigenden Nachfrage nach Investitionsmöglichkeiten in diesem Bereich nachkommen zu können. Wir sehen hier gute Chancen, mit unserem speziellen Know-how in diesem Geschäftssegment weiter zu wachsen.

2. Managementkonzepte und Prozesse

Richtlinien

Wir unterliegen als Unternehmen der EU-Energieeffizienzrichtlinie 2012/27/ EU, die in Deutschland durch das Energiedienstleistungsgesetz umgesetzt wurde.

In unserem Umgang mit Umweltbelangen entsprechen wir den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen:

- Wir gehen umsichtig mit ökologischen Herausforderungen um.
- Wir ergreifen Initiative, um mehr Verantwortung für die Umwelt zu fördern.
- Wir fördern die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

Demzufolge sind wir verpflichtet, alle vier Jahre ein Energieaudit durchzuführen, das die Abteilung Facilities beim TÜV-Nord in Auftrag gibt.

Ziele

Mit den von uns aufgelegten und beratenen Berenberg Green Energy Junior Debt Funds I und II wollen wir auch in Zukunft Erneuerbare-Energien-Projekte mitfinanzieren. Als Ziel haben wir uns gesetzt, dass auch 2018 wieder weltweit Projekte mit einer Gesamtleistung von über 200 Megawatt mitfinanziert und dadurch realisiert werden. Mit dieser produzierten Strommenge könnten rund 90.000 Vier-Personen-Haushalte aus umweltfreundlichen erneuerbaren Energiequellen versorgt werden.

Zuständigkeiten

Für den Aspekt Umwelt sind bei Berenberg mehrere Einheiten verantwortlich: Für das Gebäudemanagement ist die Abteilung Facilities zuständig; der Einkauf der Büro- und Geschäftsausstattung liegt in der Gruppe Accounts. Auf der Marktseite entwickelt die Abteilung »Infrastructure & Energy« Investitionsmöglichkeiten im Bereich nachhaltiger Technologien und erneuerbarer Energien.

3. Risiken

Als Bankhaus verursachen wir im Vergleich zum Produktionssektor nur geringe direkte Umwelteinflüsse. Auch haben wir einen vergleichsweise niedrigen Ressourcenverbrauch. Im Rahmen des Risikomanagements wurden keine wesentlichen Umweltrisiken identifiziert.

Als Bank und Beratungshaus erstrecken sich unsere Kundenbeziehungen grundsätzlich auf alle Branchen in unserem Kerngeschäftsgebiet Europa und Vereinigte Staaten. Dies schließt zunächst alle Unternehmen ein, die auf Grundlage der gesetzlichen Rahmenbedingungen agieren (zum Beispiel Energiekonzerne, Autohersteller). Wir verfolgen aufmerksam die Entwicklung unserer Geschäftspartner in allen relevanten Aspekten (siehe auch Kapitel Korruption und Bestechung). Sofern uns negative Hinweise vorliegen, die unter Umständen auch einen Einfluss auf unsere Reputation haben können, erfolgt nach Bedarf eine Einzelfallprüfung unter Einbindung des Managements.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Durch verantwortungsvolles Handeln können wir die Umweltauswirkungen unseres Unternehmens verringern. Dieser Grundsatz gilt für das Unternehmen als Ganzes genauso wie für das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters.

Umgang mit natürlichen Ressourcen

In einer Bank haben Drucker- und Kopierpapier den größten Anteil an den Verbrauchsmaterialien. Vor diesem Hintergrund verwenden wir für unsere Drucker und Kopierer ausschließlich Papier nach den Umweltstandards FSC (Forest Steward Council) bzw. PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes). Das Papier für unsere Geschäftsausstattung ist ebenfalls FSC-zertifiziert. Diese Gütesiegel bedeuten, dass das Papier aus nachhaltiger Waldwirtschaft stammt und zusätzlich bei der Produktion auch soziale Aspekte wie die Bezahlung des Mindestlohns berücksichtigt werden.

In der Kommunikation mit unseren Kunden reduzieren wir den Papierverbrauch dort, wo es möglich und gewünscht ist. Beim Belegversand wie zum Beispiel Konto- und Depotauszügen haben unsere Kunden seit Mitte 2014 die Möglichkeit, im Rahmen des Onlinebanking auf den papierhaften Versand zu verzichten. Davon machen inzwischen rund 18 Prozent Gebrauch (Ende 2016: 12,6 Prozent) – diesen Anteil wollen wir kontinuierlich erhöhen. Bis Ende 2013 haben wir unsere Aktien-Research-Berichte in gedruckter Form an unsere Kunden versendet, bis wir damit begonnen haben, auf den Versand per E-Mail umzustellen. So konnten wir die Anzahl der Druckexemplare von rund 56.000 Reports im Jahr 2013 auf rund 19.500 Ende 2017 reduzieren. Auf gedruckte Medien in der Kundenkommunikation zu verzichten, findet jedoch dort seine Grenzen, wo wir beispielsweise aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen unseren Kunden umfassende Beratungsprotokolle zur Verfügung stellen müssen. Allein im Rahmen der europäischen Finanzmarktrichtlinie MiFID II führte der Versand von Informationen an unsere Kunden zu einem Verbrauch von über 71.000 Blatt Papier.

Hingegen ist uns beim Bezug von gedruckten Zeitungen und Zeitschriften eine Reduktion des Papierverbrauchs gelungen: Von 2013 bis 2017 sank die Anzahl der Abonnements um rund 25 Prozent, parallel stiegen die Bezüge von E-Papers um das 4-Fache.

100%

unseres Papiers für Geschäftsausstattung, Drucker und Kopierer ist FSC-zertifiziert.

18%

unserer Kunden verzichten im Onlinebanking auf den papierhaften Versand von Belegen.

Maßnahmen zur Reduktion von CO2-Emissionen

Unsere Bestrebungen, die Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten, erstrecken sich von einer umweltfreundlichen Mobilität bis hin zum energieeffizienten Gebäudemanagement.

Um unseren CO₂-Ausstoß zu reduzieren, haben wir für unsere Boten- und Postfahrten in Hamburg seit April 2017 ein Elektrofahrzeug im Einsatz. Unseren Kunden steht zudem in der Tiefgarage eine Schnellladesäule für Elektrofahrzeuge zur Verfügung. Dass die Frage der Mobilität von morgen unsere Kunden bewegt, zeigt auch die große Resonanz auf unsere Einladung zur Podiumsdiskussion »Zeitenwende für unsere Automobilbranche«. 200 Gäste verfolgten Mitte Juni 2017 den Erfahrungsaustausch von Vorstandsmitgliedern namhafter Hersteller wie Mercedes-Benz und Zulieferer wie Bosch oder ElringKlinger über die Zukunft des Verbrennungsmotors und alternativer Antriebe.

Die technischen Möglichkeiten von Telefon- und Videokonferenzen unterstützen uns dabei, die mobilitätsbedingten CO₂-Emissionen zu mindern. Zudem motivieren wir unsere Mitarbeiter, für die Fahrt ins Büro alternative Verkehrsmittel zu nutzen. Mit einem Zuschuss zum öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) bietet Berenberg dafür einen Anreiz. Im Berichtsjahr nahmen rund 830 von 1.031 Mitarbeitern an unseren deutschen Standorten dieses Angebot wahr. Wer lieber mit dem Fahrrad zur Arbeit fährt, kann anstelle des Job-Tickets Unterstützung beim Leasing eines Rades bekommen.

Bei der Bewirtung unserer Kunden und Mitarbeiter an unserem Stammsitz nutzen wir mehrheitlich regionale Produkte. Die kostenlosen Getränke für unsere Mitarbeiter werden in Glas-Mehrwegflaschen geliefert und stammen teilweise ebenfalls aus der Region.

Im Rahmen unseres Gebäudemanagements nutzen wir die Möglichkeiten zur Ressourcenschonung, die sich uns als Mieter bieten. So beziehen wir seit 2013 Ökostrom und können somit allein an unserem Stammsitz in Hamburg 1.000 Tonnen CO₂ pro Jahr einsparen. Zusätzlich haben wir 2012 in unserem Rechenzentrum in der Hansestadt mit Unterstützung der Hamburger Umweltbehörde eine Untersuchung zur Energieeffizienz durchgeführt und anschließend die Klimatisierung durch energieeffizientere Geräte ausgetauscht. In Kombination mit einer Kaltgangeinhausung zur Optimierung der Kühlung sparen wir in unserem Rechenzentrum bis zu 30 Prozent pro Jahr Energie ein.

97,5%

des Stroms an unseren deutschen Standorten stammt aus umweltfreundlichen erneuerbaren Energiequellen.

Projektfinanzierung zur Förderung nachhaltiger Technologien

Mit der Finanzierung grüner Infrastruktur- und Energieprojekte unterstützen wir als Bank die Förderung nachhaltigkeitsorientierter Technologien und den Ausbau der erneuerbaren Energien. Wir beraten in der Abteilung Infrastructure & Energy Projektentwickler vornehmlich mit dem Schwerpunkt Photovoltaik und Windenergie. Berenberg unterstützt bei der Strukturierung und Einwerbung der Finanzierung (Fremdkapital) oder bei der Suche nach Investoren und trägt damit maßgeblich zur Realisierung der Projekte bei. Die von uns derzeit beratenen Projekte decken den Energiebedarf von über 200.000 Haushalten. Berenberg bot 2017 institutionellen und privaten Investoren mit den Berenberg Green Energy Junior Debt Fund I und II erstmals die Möglichkeit, sich an der Errichtung und dem Betrieb von Wind- und Solarparks zu beteiligen. Der Kundenzuspruch übertraf bei weitem unsere Erwartungen: Fonds I haben wir Ende Juni 2017 mit 53,5 Mio. Euro über Plan geschlossen. Auch Fonds II konnte ein erfolgreiches First Closing mit über 140 Mio. Euro im November 2017 vermelden.

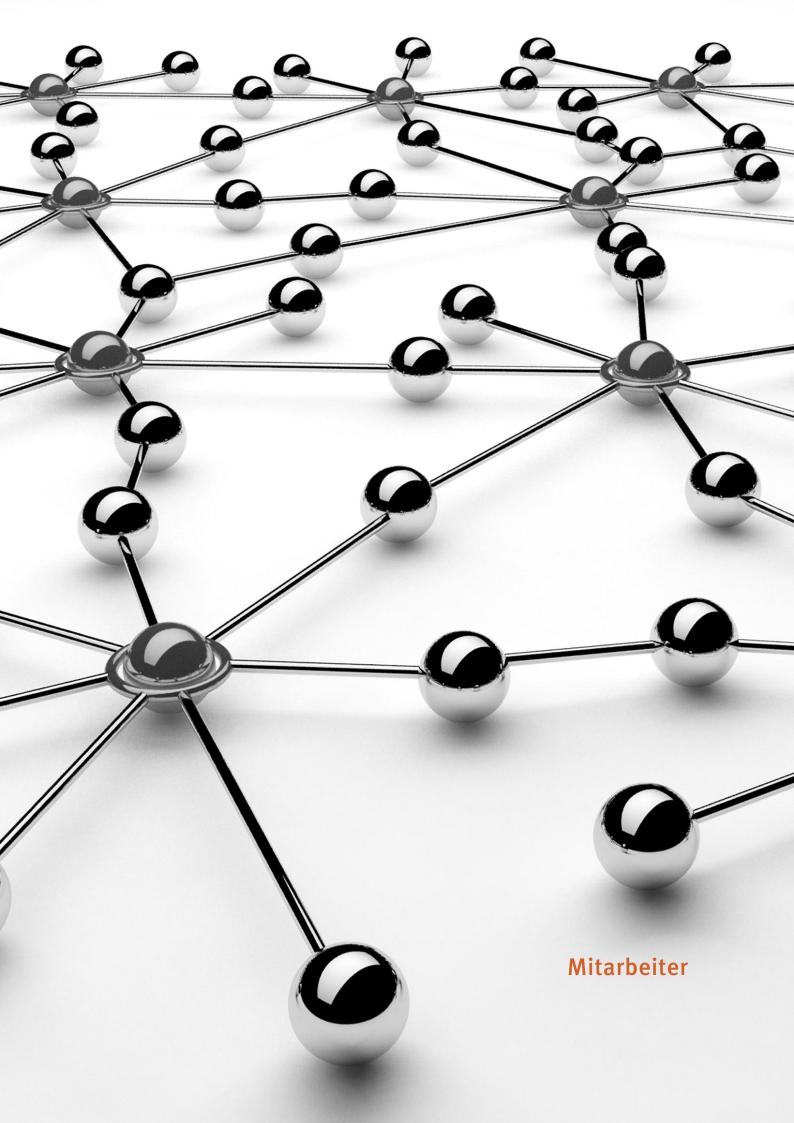
Darüber hinaus setzen wir uns durch unsere Mitgliedschaft und Förderung im Bundesverband Erneuerbare Energie e. V. (BEE) für einen nachhaltigen und effizienten Ausbau der erneuerbaren Energien in Deutschland ein.

Bei der Begleitung von Akquisitionsfinanzierungen haben wir als Bank ebenfalls die Möglichkeit, positiv auf die Entwicklung von Unternehmen einzuwirken, die ihren Schwerpunkt im Bereich nachhaltigkeitsorientierter Technologien haben. Im Rahmen einer strukturierten Unternehmensfinanzierung hat Berenberg bereits im Jahr 2016 – im Konsortium mit der BayernLB – der Firma PURAGLOBE den Bau der weltweit ersten Anlage zur Aufbereitung von Altöl zu hochwertigsten Basisölen der Qualitätsstufe III ermöglicht. Durch die Aufbereitung von Altöl zu Basisölen werden bei PURAGLOBE jährlich rund 100.000 Tonnen CO₂ gegenüber der bisher praktizierten Altölverbrennung eingespart. Das Erreichen einer höheren Qualitätsstufe verbessert die Laufeigenschaften von Motoren und verlängert darüber hinaus die technische Einsatzdauer des Basisöls.

Im Kapitel Gesellschaft gehen wir ebenfalls auf nachhaltige Investments in unserer Vermögensverwaltung und der Betreuung institutioneller Kunden ein.

8

grüne Infrastrukturund Energieprojekte haben wir 2017 betreut und mitfinanziert.



Managementansatz

Das starke internationale Wachstum Berenbergs führte in den letzten 19 Jahren zu einem kontinuierlichen und nachhaltigen Anstieg unserer Beschäftigtenzahl. Bei der Rekrutierung achten wir stets darauf, dass neue Mitarbeiter sich mit unserer Unternehmensphilosophie des »verantwortungsvollen Handelns« verbunden fühlen. Unsere Mitarbeiter bilden mit ihrem Engagement, ihren Fähigkeiten und Erfahrungen die wichtigste Säule für unseren Geschäftserfolg.

1. Wesentliche Themen

Wir fokussieren unsere Aktivitäten zur Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter auf

- · die Nachwuchssicherung,
- · die zielorientierte Personalentwicklung,
- das Angebot von attraktiven Arbeitgeberleistungen mit einem stimmigen Gesundheitsmanagement,
- · die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit sowie
- Diversität.

2. Managementkonzepte und Prozesse

Richtlinien

Berenberg respektiert und schützt die Rechte seiner Arbeitnehmer. Die Einhaltung hoher Standards für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, faire Arbeitsbedingungen, das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie die Förderung der Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der Mitarbeiter sind Kernelemente unserer unternehmerischen Verantwortung. Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir entschieden ab. Es ist für uns selbstverständlich, die Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten.

Ziele

Der Kern unserer *strategischen Ausrichtung* und unserer *Human-Resources* (*HR*)-*Ziele* besteht zum einen darin, die besten Mitarbeiter für die jeweiligen Aufgaben
zu gewinnen. Zum anderen möchten wir unsere Mitarbeiter in einem sich ständig
wandelnden Arbeits- und Bankenmarktumfeld langfristig an Berenberg binden.

In unserem Umgang mit Mitarbeitern und Arbeitnehmerrechten entsprechen wir den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen:

- Wir erkennen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen an.
- Wir tolerieren keinerlei Form von Zwangsarbeit.
- Wir unterstützen die Abschaffung von Kinderarbeit.
- Wir sprechen uns gegen jegliche Form von Diskriminierung im Beruf aus.

Maßnahmen

Zur Steuerung unseres strategischen Personalansatzes erfolgt ein regelmäßiger Austausch zwischen der Leitung HR, der Geschäftsleitung und den Bereichsleitern. Durch diesen ständigen Austausch passen wir unsere mitarbeiterbezogenen Angebote und Prozesse kontinuierlich an, führen fortlaufend einen Abgleich mit der Gesamtbankstrategie durch und reagieren auf marktbezogene Notwendigkeiten. Darüber hinaus arbeiten wir in Deutschland sehr konstruktiv und vertrauensvoll mit unserem Betriebsrat sowie unserer Jugend- und Auszubildendenvertretung zusammen.

Zuständigkeiten

Für den Aspekt Mitarbeiter sind im Bereich HR 35 Kollegen zuständig. 2017 haben wir ein eigenes Team »Projects and Policies« etabliert, um die zunehmenden regulatorischen Vorgaben fristgerecht umsetzen zu können. Als Beispiele seien hier MiFID II, die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), das Entgelttransparenzgesetz sowie die Institutsvergütungsverordnung genannt.

3. Chancen und Risiken

Chancen

Auch mit 1.576 Mitarbeitern hat sich die Berenberg-Gruppe eines bewahrt: sich beständig weiterzuentwickeln und auf neue Marktgegebenheiten schnell reagieren zu können. Unsere flachen Hierarchien befördern dieses dynamische Umfeld und unterstützen unsere engagierten Mitarbeiter darin, eigene Ideen zu verwirklichen und damit persönlich zum gemeinsamen Erfolg beizutragen. Dieses unternehmerische Denken und Handeln begreifen wir als Chance, Berenberg als attraktive Arbeitgebermarke zu positionieren.

Risiken

Im Rahmen unseres Risikomanagements haben wir im HR-Bereich insbesondere drei Szenarien zur Beurteilung potenzieller Risiken im Blick: Beim Thema »Diskriminierung am Arbeitsplatz« liegt die erwartete Schadenhäufigkeit unter I Prozent. Das zweite Szenario betrifft die »Einhaltung von Gesundheits-, Arbeits- und Sicherheitsbestimmungen«. Bei diesem Punkt erfüllen wir alle Anforderungen, sodass hier keine potenziellen Risiken bestehen. Die Einhaltung des

Arbeitsschutzes an allen Standorten dokumentieren wir in mehrseitigen Gefährdungsbeurteilungen. Das dritte Szenario beschäftigt sich mit dem »Key Man Risk«. Unsere Dienstleistungen sind teilweise so komplex, dass sie nur von Mitarbeitern mit besonderen Fähigkeiten, Eigenschaften und Erfahrungen erbracht werden können. Diese Spezialisten sind auf dem Arbeitsmarkt besonders umworben. Uns gelingt es mit unserer starken Marke, einer sehr guten Marktpositionierung, intensivem Hochschulmarketing und einem professionellen Webauftritt, diese Spezialistenpositionen weiterhin erfolgreich zu besetzen. Zudem stellen wir die strategische Ausrichtung des Recruitings neu auf, um unsere Markt- und Fachbereiche noch zielgerichteter bei ihrer Mitarbeitersuche unterstützen zu können. Darüber hinaus versuchen wir, diese hochqualifizierten Mitarbeiter an Berenberg zu binden. Deshalb liegt uns sehr viel an einem vertrauensvollen Verhältnis zwischen dem HR-Bereich und Mitarbeiter sowie Führungskraft und Mitarbeiter. Unsere Beurteilungssysteme unterstützen diesen Ansatz. So können wir frühzeitig auf Verbesserungsbedarfe am Arbeitsplatz reagieren. Persönliche Gespräche mit dem Mitarbeiter nach einer dreimonatigen Einarbeitungszeit helfen uns zudem, die eigene Wahrnehmung von uns als Arbeitgeber mit dem »frischen« Blick von neuen Kollegen abzugleichen.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Im Sinne unseres nachhaltigen Personalmanagements und der Erfüllung unserer HR-Ziele möchten wir unseren Mitarbeitern ein attraktives und gesundes Arbeitsumfeld bieten sowie sie in ihrer Weiterentwicklung und ihren unterschiedlichen Lebensphasen optimal unterstützen. Daraus leiten sich folgende Schwerpunktthemen ab:

Nachwuchssicherung

Die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhalten und zu erhöhen, ist angesichts des demografischen Wandels ein wichtiger Erfolgsfaktor. Da künftig die Zahl hochqualifizierter Nachwuchskräfte am Arbeitsmarkt tendenziell sinkt, haben wir bereits vor über zehn Jahren damit begonnen, ein systematisches Hochschulmarketing

aufzubauen. Dadurch verfügen wir heute über gute Kontakte zu über 100 deutschen und internationalen Hochschulen. Wir schätzen es, schon frühzeitig Kontakte zu Studierenden zu knüpfen, und stellen pro Jahr rund 120 studentische Praktikanten und Aushilfen ein. Zu herausragenden Studierenden halten wir gern langfristig Kontakt und unterbreiten im besten Fall am Ende ihres Studiums ein attraktives Einstiegsangebot.

Zudem stellen wir 20 bis 30 Hochschulabsolventen pro Jahr für unser anspruchsvolles *Berenberg International Graduate Programme* ein. Die Resonanz ist mit über 2.000 Bewerbungen sehr hoch. Das 15-monatige Programm beinhaltet Tätigkeiten an mehreren internationalen Standorten, zum Beispiel Hospitatio-nen in den USA, und umfasst neben einer sechswöchigen Einführungsphase 430 Schulungsstunden pro Graduate, 90 Vorbereitungsstunden auf die Prüfung zum Chartered Financial Analyst (CFA) und einen ständigen Austausch mit Mentoren und Entscheidungsträgern. Wir freuen uns, dass nach erfolgreichem Abschluss des Programms im Berichtsjahr 93 Prozent der Absolventen eine qualifizierte Einstiegsposition bei Berenberg angenommen haben.

Zu unserer Nachwuchssicherung gehörte es im Jahr 2017 auch, 24 Schulabgänger in den Berufen Bankkaufmann, Kaufmann für Büromanagement und Fachinformatiker mit den Schwerpunkten Anwendungsentwicklung und Systemintegration selbst auszubilden sowie 13 dual Studierende auf das Berufsleben vorzubereiten.

Zielorientierte Personalentwicklung

Der Erfolg unseres Unternehmens hängt entscheidend von unseren Mitarbeitern ab, deren fachliche und persönliche Entwicklung uns sehr am Herzen liegt. Um sie optimal zu fördern, bieten wir ein breites Angebotsspektrum an, wie zum Beispiel Onboarding-Programme oder ein vielfältiges hausinternes Seminarprogramm. Ferner geben wir in unserem *Führungskräfteprogramm* unseren Führungskräften einen Methodenkoffer für die Praxis an die Hand. Sie sind auf unser Unternehmensprinzip »Verantwortungsvolles Handeln« zugeschnitten und unterstützen diese Mitarbeiter situations- sowie bedarfsgerecht in der Personalführung und Arbeitspraxis. 2017 haben 54 Mitarbeiter das Programm in Anspruch genommen, das heißt, 26 Prozent aller Führungskräfte.

430

Schulungsstunden pro Graduate sowie 90 Vorbereitungsstunden auf die Prüfung zum CFA bieten wir im Rahmen unseres International Graduate Programme.

100%

der Mitarbeiter erhalten eine regelmäßige Leistungsbeurteilung. Zu einer systematischen Personalentwicklung gehört auch die regelmäßige Beurteilung aller Mitarbeiter. In Abhängigkeit von Struktur, Funktion und Bereich haben wir unterschiedlich ausgestaltete *Beurteilungssysteme*: Alle Beurteilungssysteme dienen unter anderem der Leistungsrückmeldung und zeigen Entwicklungsbedarfe sowie -möglichkeiten des Mitarbeiters auf. Der HR-Bereich stellt sicher, den Anforderungen an den Nachweis einer qualitativ ordnungsgemäßen Personalausstattung nach MaRisk (Mindestanforderungen an das Risikomanagement) gerecht zu werden. Daher wird der Rücklauf des Gesprächsbogens sorgfältig nachgehalten.

Attraktive Arbeitgeberleistungen

Wir möchten unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld bieten und damit aktiv zu ihrem Wohlbefinden und ihrer Zufriedenheit am Arbeitsplatz beitragen. Je nach Einsatzort unterscheiden sich die vielfältigen Leistungen wie ein faires und leistungsorientiertes Vergütungssystem (ausführliche Beschreibung im Offenlegungsbericht)³⁾, betriebliche Altersvorsorge und Versicherungsleistungen, ein Unfallversicherungsangebot sowie ein umfangreiches Gesundheitsmanagementsystem. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist das höchste Gut. Mit unserem Gesundheitsmanagement, das an den einzelnen Standorten unterschiedliche Angebote umfasst, möchten wir dazu beitragen, dass unsere Beschäftigten gesund, leistungsfähig und motiviert bleiben. Beispielhaft seien für unseren Hauptsitz in Hamburg neben den regelmäßigen Sprechstunden unseres Betriebsarztes einige Bestandteile näher beschrieben:

Bewegung: Berenberg bietet ein breites Spektrum an Betriebssportmöglichkeiten und unterstützt die Teilnahme an gemeinsamen Sportveranstaltungen und Firmenläufen, die in der Regel zugunsten von wohltätigen Zwecken stattfinden. Duschen und Umkleiden vor Ort ermöglichen unseren Mitarbeitern, sich büronah sportlich zu betätigen.

Prävention: Kurse wie Lauftrainings, Wirbelsäulengymnastik, Vorträge zu den Themen Ernährung und Lebensführung oder Yoga und Physiotherapie bieten wir inhouse an. Ergonomische Büromöbel ermöglichen individuelle Einstellungen des Arbeitsplatzes. Zudem erhalten unsere leitenden Mitarbeiter umfangreiche Gesundheitschecks.

100 %

der Mitarbeiter haben Zugang zu einer betrieblichen Altersversorgung. Psychische Gesundheit: Im Berichtsjahr haben wir anhand der Befragung von 60 Mitarbeitern eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und leiten daraus bereichsspezifische Maßnahmen ab.

Wir freuen uns über unsere geringe Fehlzeitenquote von durchschnittlich 7,7 Tagen im Berichtsjahr sowie die geringe Zahl von betrieblichen Eingliederungsmanagement-Fällen nach einer Langzeitkrankheit (2017: 1). Das motiviert uns beständig, weiter an unserem Gesundheitsmanagement zu arbeiten.

7,7Tage beträgt die Fehlzeitenquote.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit

Im Sinne unserer gesellschaftlichen und unternehmerischen Verantwortung möchten wir unseren Mitarbeitern Rahmenbedingungen bieten, die das berufliche Fortkommen mit den Anforderungen des Privatlebens in Einklang bringen. Es ist unser Ziel, die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter, auch in ihrer Funktion als Eltern und pflegende Familienmitglieder, zu fördern.

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit unterstützen wir durch flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, in Abstimmung mit dem Vorgesetzten mobil zu arbeiten. Zudem bieten wir verschiedene Teilzeitmodelle. Die Teilzeitquote bei Berenberg steigt kontinuierlich. Im Berichtsjahr betrug sie 10,26 Prozent. Weitere Möglichkeiten wie Altersteilzeit und Sabbaticals sind in Betriebsvereinbarungen geregelt.

Zudem kann in Deutschland die Elternzeit nach den gesetzlich vorgesehenen drei Jahren und unter Berücksichtigung der Voraussetzungen des Tarifvertrages um ein weiteres halbes Jahr verlängert werden. Nach der Elternzeit unterstützen wir die Mitarbeiter bei ihrer Rückkehr. Immer mehr Väter machen von der Möglichkeit der zwei Vätermonate Gebrauch. In den USA und Großbritannien verfügen wir über eine Maternity Leave Policy.

Mit der Unterstützung eines Dienstleisters bieten wir unseren Beschäftigten in Deutschland eine Kinderbetreuung im Notfall, Ferienbetreuung für den Nachwuchs, allgemeine Beratungsleistungen bei familiären Problemen sowie Lebenslagen-Coaching. Die Nutzung dieses Service ist anonym, wird von Berenberg finanziell unterstützt oder gar kostenlos angeboten. In Großbritannien unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit einem vergleichbaren Employee Assistance Programme.

10,26 % unserer Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit.

Diversität

Menschen nicht wegen Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Familienstand, sexueller Orientierung oder Behinderung zu diskriminieren, gehört zu den zentralen Grundsätzen unseres Unternehmens. Aufgrund unserer internationalen Ausrichtung beschäftigen wir zum Beispiel Mitarbeiter aus 45 Nationen. Wir begreifen diese Vielfalt als Chance und empfinden den gesunden Mix von verschiedenen Werten, Erfahrungen und Denkweisen als Bereicherung für unsere Unternehmenskultur. Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind für alle Mitarbeiter in Deutschland obligatorisch.

45
Nationen sind in der
Mitarbeiterschaft vertreten.

Anzahl der Mitarbeiter inkl. Tochtergesellschaften

	31.12.2012	31.12.2017	Zuwacns
Inland	838	1.031	23,03%
Ausland	278	545	96,04%
Gesamt	1.116	1.576	41,22%



Managementansatz

Nachhaltige Unternehmensführung bedeutet für Berenberg auch die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung. Sie hat bei uns eine lange Tradition und eine hohe Relevanz. Unser erstes Engagement für das Gemeinwohl geht auf das 17. Jahrhundert zurück, als unsere Gründer die Niederländische Armen-Casse erstmals unterstützten.

1. Wesentliche Themen

Gemäß unserer Unternehmensstrategie haben wir als Akteur an den globalen Finanz- und Kapitalmärkten bei unseren geschäftlichen Aktivitäten die längerfristigen gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unseres eigenen Handelns im Blick. Wir bieten unseren Kunden daher auch nachhaltige Geldanlagen und Produkte mit sozialem Nutzen. Diese bilden gemeinsam mit unserem gesellschaftlichen Engagement die wesentlichen Themen beim Aspekt Gesellschaft.

2. Managementkonzepte und Prozesse

Richtlinien

Die etablierten Berenberg-Nachhaltigkeitsstandards bestimmen unser Handeln in Bezug auf die nachhaltige Geldanlage. Diese werden den Kunden offengelegt und auch kontinuierlich weiterentwickelt.

Ziele

Wir möchten unsere Kompetenz bei der nachhaltigen Geldanlage personell ausbauen und die entsprechenden Prozesse weiterentwickeln. Ein besonderes Augenmerk legen wir dabei auf eine gute Corporate Governance der Unternehmen, in die wir investieren. Das heißt, wir konzentrieren uns innerhalb unseres Investmentprozesses auf Firmen mit einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und möchten dazu beitragen, dass diese weiter verbessert werden. Darüber hinaus planen wir die Auflage neuer Strategien und Fonds mit einem starken Fokus auf Nachhaltigkeit wie zum Beispiel nachhaltige Schwellenländeranleihen.

Maßnahmen

Berenberg bietet für private und institutionelle Kunden einen bewährten Nachhaltigkeitsansatz an. Unsere Kunden können sich ihr Portfolio über Ausschlusskriterien (zum Beispiel Ausschluss kontroverser Geschäftsfelder) und/oder Bestin-Class individuell zusammenstellen lassen, sodass innerhalb des Investment-universums nur Unternehmen ausgewählt werden, die sich besonders nachhaltig verhalten. Bei unserem Investmentprozess greifen wir auf das Know-how von MSCI ESG Research zurück. Der Informationsdienstleister verfügt weltweit über die größte Datenbank für Nachhaltigkeitsanalysen von Staaten und Unternehmen.

Unser gesellschaftliches Engagement findet seinen sichtbaren Ausdruck in zwei eigenen Stiftungen: Die Berenberg Bank Stiftung von 1990 fördert Kunst und Kultur (insbesondere junge Nachwuchstalente), Wissenschaft und Forschung. Die BerenbergKids Stiftung fokussiert sich auf die ideelle und materielle Unterstützung von sozial benachteiligten sowie bedürftigen Kindern und Jugendlichen in Form von eigenen Förderprojekten und Hilfsaktionen.

Zuständigkeiten

Für den Aspekt Gesellschaft sind bei Berenberg mehrere Einheiten verantwortlich: Die nachhaltigen Kundenportfolios stellt unser Portfoliomanagement im Wealth and Asset Management zusammen. Die grundsätzliche Ausrichtung unseres gesellschaftlichen Engagements koordiniert der Bereich Unternehmenskommunikation. Für die Aktivitäten der Berenberg Bank Stiftung von 1990 und der BerenbergKids Stiftung zeichnen die jeweiligen Stiftungsvorstände verantwortlich.

3. Chancen und Risiken

Chancen

Wir beobachten eine steigende Nachfrage privater und institutioneller Anleger im Hinblick auf nachhaltige Kapitalanlagen. Durch unser Know-how auf diesem Gebiet erschließen sich weitere Geschäftsmöglichkeiten. Als Haus mit jahrhundertelanger Tradition können wir das Thema Nachhaltigkeit zudem glaubwürdig vertreten. Es ist für uns ein wichtiger Imagefaktor.

Risiken

Das Risiko, dass wir bei der Zusammenstellung von nachhaltigen Kundenportfolios nicht im Sinne der ESG-Kriterien handeln, minimieren wir unter anderem über die Einbindung des renommierten, externen Dienstleisters MSCI ESG Research. Darüber hinaus wurden keine relevanten Risiken im Bereich Gesellschaft identifiziert.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Nachhaltige Geldanlagen und Produkte mit sozialem Nutzen

Das Interesse unserer Kunden an Produkten und Dienstleistungen, die ökonomische, ökologische und soziale Kriterien verbinden, steigt kontinuierlich. Immer mehr Privatkunden, gemeinnützige Stiftungen, Kirchen, Non-Profit-Organisationen und institutionelle Kunden wie beispielsweise Pensionskassen möchten finanzielle Rendite mit nachhaltigen Aspekten kombinieren. Unser Ansatz umfasst die Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien in den Anlageportfolios, nachhaltige Anlageprodukte, Impact Investing und eine spezielle Beratung von Stiftungen und Non-Profit-Organisationen.

Das Portfoliomanagement im Wealth and Asset Management setzt für private und institutionelle Kunden einen bewährten *Nachhaltigkeitsansatz für alle Anlageklassen* ein. Darin schließen wir kontroverse Geschäftsfelder wie zum Beispiel die Rüstungsindustrie sowie Unternehmen, die gegen das Prinzip des nachhaltigen Handelns verstoßen, aus. Zudem verfolgen wir einen sogenannten Best-in-Class-Ansatz, bei dem wir Unternehmen auswählen, die sich besonders nachhaltig verhalten und im Rahmen einer Fundamentalanalyse zum Beispiel bei ihrer Profitabilität gut abschneiden. Sowohl bei den Ausschlusskriterien als auch beim Best-in-Class-Ansatz greift Berenberg auf die Daten des renommierten Instituts MSCI ESG Research zurück. Ende 2017 waren mehr als 800 Mio. Euro nachhaltig investiert. Darüber hinaus versuchen wir, Unternehmen zu identifizieren, die einen langfristigen Mehrwert für Gesellschaft und Umwelt bieten. Dazu können beispielsweise Unternehmen der Elektromobilität oder Firmen zählen, die sich den demografischen Herausforderungen stellen.

Über 800 Mio. Euro sind in unserer Vermögensverwaltung nachhaltig investiert.

2018 werden wir mit dem Berenberg Sustainable EM Bonds erstmals einen Anleihenfonds auflegen, der unter nachhaltigen Gesichtspunkten in Schwellenländer investiert. Die Anlagestrategie dieses Publikumsfonds basiert auf vier wesentlichen Faktoren: Rendite, fundamentale Stärke, Liquidität sowie Nachhaltigkeit. Neben Unternehmens- oder Finanztiteln werden überwiegend Staatsanleihen berücksichtigt. Auf Gesamtportfolioebene wird dabei ein durchschnittliches Rating im Investment-Grade-Bereich sichergestellt. Die Titelauswahl erfolgt durch eine Kombination aus strengen Ausschlusskriterien sowie einem mehrstufigen Best-in-Class-Ansatz. Bei dem Selektionsprozess greifen wir auf Analysen und Ratings im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung der Nachhaltigkeitsagentur MSCI ESG Research zurück.

Die Anlagethemen *Impact Investing* und Social Entrepreneurship werden für Privatkunden, Wohltätigkeitsorganisationen und Stiftungen weltweit immer wichtiger. Impact Investing bezeichnet Investitionen in soziale und ökologische Projekte. In Zusammenarbeit mit LGT Venture Philanthropy hat Berenberg 2012 daher den Fonds Impact Ventures UK (IVUK) aufgelegt, um diese Anlageklasse zu fördern. IVUK wählt soziale Unternehmen aus, die in Großbritannien und international positive Veränderungen bewirken wollen. Der Fonds hat eine Anlagesumme von 36 Mio. Pfund (ca. 50 Mio. Euro), und es freut uns, dass dieser 2014 mit dem »Investment Product or Service Innovation PAM Award« ausgezeichnet wurde. Der Fonds hat in neun Unternehmen mit Geschäftsmodellen investiert, die sich auf soziale Infrastruktur und Gesundheit konzentrieren. Neben diesem Fonds bietet Berenberg auch verschiedene Veranstaltungen, um Kunden näherzubringen, welche Strategien soziale Unternehmer, Wohltätigkeitsorganisationen und Unternehmen verfolgen, um nachhaltig Positives zu bewirken.

Bereits 2013 hat Berenberg eine Studie zum Thema Impact Investing bei Beyond Philantrophy GmbH in Auftrag gegeben, um diese Art des nachhaltigen Investierens in Deutschland bekannter zu machen sowie Trends und Potenziale aufzuzeigen.

Stiftungen haben besondere Anforderungen an ihre Geldanlagen: Bei ihnen steht nicht die Gewinnmaximierung im Vordergrund, sondern der Kapitalerhalt des zweckgebundenen Vermögens zur Erfüllung des Stiftungszwecks. Teilweise legen Stiftungen auch besonderen Wert auf eine nachhaltige Ausrichtung des Anlageportfolios. Diesen Bedürfnissen werden wir mit einem Kompetenzzent-

rum Stiftungen und Non-Profit-Organisationen gerecht, das sich bereichsübergreifend den besonderen Fragestellungen von Stiftungen widmet.

Gesellschaftliches Engagement

Sich gesellschaftlich zu engagieren, gehört für Bank und Mitarbeiter seit langem gleichermaßen zum Selbstverständnis.

Unternehmensengagement

Mäzenatisches Engagement hat in Hamburger Familien und Unternehmen Tradition. Berenberg hat in seiner langjährigen Geschichte zahlreiche Initiativen unterstützt. Kulturelle Vielfalt und ein reges Geistesleben sind für eine lebendige Stadt unverzichtbar; sie brauchen jedoch qualifizierten und talentierten Nachwuchs. Deshalb haben unsere Inhaber zum 400-jährigen Jubiläum der Firma die Berenberg Bank Stiftung von 1990 gegründet. Sie will als Partnerin von Kunst und Kultur mit ihrer gemeinnützigen Arbeit einen Beitrag zur Attraktivität Hamburgs, aber auch der anderen Standorte unseres Unternehmens leisten. Im Mittelpunkt steht die Förderung junger und begabter Künstler. Die Stiftung vergibt jährlich mit dem Berenberg-Kulturpreis einen der höchstdotierten Nachwuchspreise in Norddeutschland. Ausgezeichnet werden Künstler oder Ensembles, Projekte oder Institutionen. Dabei wird das ganze Spektrum kultureller Aktivitäten berücksichtigt: bildende und darstellende Künste, Literatur, Musik und Film. Darüber hinaus fördert die Berenberg Bank Stiftung von 1990 die künstlerische Entwicklung begabter Nachwuchstalente durch die Vergabe von Stipendien. Mehr als 120 junge Künstlerinnen und Künstler hat die Stiftung in den 28 Jahren ihres Bestehens unterstützt.

Mit dem Berenberg-Preis für unternehmerische Verantwortung haben wir 2014 und 2017 jeweils ein deutsches Familienunternehmen ausgezeichnet, das es in beispielgebender Weise versteht, seinen Unternehmenszweck mit gesellschaftlichem Engagement zu verbinden. Der erste Preisträger war die Faber-Castell AG für ein Projekt, das in Kolumbien nachhaltig karges Weideland in Wald umwandelt und so zum einen den Umwelt- und Klimaschutz sowie die sozialen Belange vor Ort fördert und zum anderen Rohstoffe für die Bleistiftproduktion gewinnt. Preisträger im Berichtsjahr war das pharmazeutische Unternehmen Orthomol, das sich mit der Initiative »Orthomol mit Herz« in verschiedenen Projekten für eine ausgewogene Ernährung und gesunde Lebensweise einsetzt.

Engagement unserer Mitarbeiter

Im Jahre 2007 entstand aus dem Kreis unserer Mitarbeiter die Initiative »BerenbergKids«. Die Mitarbeiter wollten ihnen zuteilgewordene oder selbst erarbeitete Privilegien wie eine fundierte Ausbildung, finanzielle Sicherheit oder ein weit verzweigtes Netzwerk einsetzen, um sozial benachteiligten sowie bedürftigen Kindern und Jugendlichen zu helfen. Der große Erfolg und das anhaltende Engagement der Mitarbeiter haben die Partner der Bank dazu veranlasst, die Initiative in eine Stiftung zu überführen, und somit haben sie Ende 2009 die *BerenbergKids Stiftung* ins Leben gerufen.

Der Schwerpunkt der BerenbergKids Stiftung liegt in der Unterstützung sozialer Einrichtungen und Organisationen sowie Schulen in Deutschland. Der fünfköpfige Vorstand, der ausschließlich aus Mitarbeitern besteht, entwickelt jedes Jahr verschiedene Ideen für Projekte, bei denen sich unsere Mitarbeiter persönlich einbringen können.

In Hamburg kochten sie im Ronald McDonald Haus ein Viergängemenü für die Eltern, die hier während der Behandlung ihrer schwerkranken Kinder im Altonaer Krankenhaus ein Zuhause auf Zeit haben. Ein ungewöhnliches Zuhause auf dem Dach unseres Hauptgebäudes an der Alster boten wir im vergangenen Sommer zwei Bienenvölkern, die dort rund 80 kg Honig produzierten. Die Gläser fanden reißenden Absatz bei Mitarbeitern und Kunden. Der Erlös dieser Aktion kam der BerenbergKids Stiftung zugute. Besonders erfolgreich war im Berichtsjahr der BerenbergKids Beach-Cup, bei dem bereits zum siebten Mal Mitarbeiter-Teams in verschiedenen Disziplinen gegeneinander antraten, die zuvor eifrig Spenden gesammelt hatten. Insgesamt konnte sich die Stiftung hier über 95.000 Euro freuen.

Eine stetige Einnahme für die BerenbergKids Stiftung bildet seit 2016 die sogenannte Restcent-Spende. Mitarbeiter können auf freiwilliger Basis ihre Gehaltsabrechnung abrunden lassen und die entsprechenden Cents oder Euros ihres Nettogehalts spenden. Diese Möglichkeit nutzen inzwischen 342 Mitarbeiter, sodass im Berichtsjahr 7.743,86 Euro für den guten Zweck zusammenkamen.

Auch die Londoner Kollegen engagierten sich im Rahmen einer Berenberg-Kids-Initiative auf ganz unterschiedliche Weise für Kinder, die nicht auf der Sonnenseite des Lebens geboren wurden. Beispielsweise radelten sieben Mitarbeiter von der Themse an die Alster und unterstützten mit ihren gesammelten

33 %

unserer Mitarbeiter beteiligen sich in Deutschland jeden Monat an der Restcent-Spende. Spenden das britische Kinderhospiz Shooting Star Chase. Weitere Spenden kamen zusammen, indem verschiedene Londoner Teams einen Tag lang ein Sozialkaufhaus der gleichen Organisation übernahmen und sich als wahre Verkaufstalente entpuppten. Nicht zu schade waren sich Mitarbeiter für die Teilnahme an dem »Tough Mudder«-Hindernislauf, der weitere Mittel für das Kinderhospiz einbrachte.



Managementansatz

Wir sind uns bewusst, dass jede wirtschaftliche und geschäftliche Tätigkeit das Potenzial hat, sich positiv oder negativ auf die Menschenrechte auszuwirken. Als Bank haben wir in folgenden Bereichen die Möglichkeit, Einfluss auf die Einhaltung von Menschenrechten zu nehmen: auf unsere Mitarbeiter, Dienstleister, finanzierten Projekte, Kreditvergabe, Kapitalanlagen und weitere Finanzprodukte.

1. Wesentliche Themen

Vor diesem Hintergrund zählen die »Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter« (Antidiskriminierung) und die »Einhaltung von Mindeststandards in der Lieferkette« zu den wesentlichen Themen beim Aspekt Menschenrechte.

2. Managementkonzepte und Prozesse

Richtlinien

Berenberg bekennt sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, den Konventionen der International Labour Organization (ILO) und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Diesbezüglich handeln wir nach den Empfehlungen der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Gleichzeitig haben wir uns verpflichtet, den UK Modern Slavery Act einzuhalten. Wir respektieren und schützen die hohen Standards der Arbeitnehmerrechte: eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, faire Arbeitsbedingungen, das Recht zur Vereinigungsfreiheit sowie die Förderung der Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der Mitarbeiter. Berenberg hält sich an die länderspezifischen gesetzlichen Anforderungen im Hinblick auf die Vermeidung von Diskriminierung. Da wir nur Standorte in Europa und den Vereinigten Staaten haben, stehen für uns die Themen Kinder- und Zwangsarbeit sowie Vereinigungsverbote nicht im Fokus.

Maßnahmen

Unsere Einkaufsabteilung hat im Berichtsjahr neue soziale, ökologische und ethische Mindeststandards für den Einkauf von IT-Dienstleistungen, Hard- und

In unserem Handeln achten wir auf die Einhaltung der Menschenrechte entsprechend den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen:

- Wir unterstützen und respektieren die internationalen Menschenrechte.
- Wir stellen sicher, dass wir nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind.

Software eingeführt, die Bestandteil unserer Standardverträge sind. In diesem Bereich erfolgen volumenmäßig mit Abstand die meisten Einkäufe.

Bei der Vergabe von Werkverträgen in Bezug auf Baumaßnahmen achten wir darauf, dass Sozialstandards wie der Mindestlohn eingehalten werden. Das Gleiche gilt für Dienstleistungen in Bezug auf das Flächenmanagement (zum Beispiel Reinigungsfirmen und Speditionen).

An unseren deutschen Standorten folgen wir den Grundsätzen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), in Frankreich, Luxemburg, Österreich und der Schweiz vergleichbaren länderspezifischen gesetzlichen Anforderungen. In Großbritannien und den Vereinigten Staaten haben wir Antidiskriminierungs-Policies etabliert. Mögliche Diskriminierungen können Mitarbeiter bei ihren Vorgesetzten oder in den Bereichen Human Resources (HR), Group Compliance sowie beim Betriebsrat melden. Darüber hinaus steht unseren Mitarbeitern das anonyme, zertifizierte Hinweisgebersystem BKMS (siehe Kapitel Korruption, S. 42 ff.) zur Verfügung. Diesbezügliche Meldungen der Mitarbeiter werden im HR-Bereich umgehend und vertraulich geprüft. Nach Aufklärung des Sachverhalts und ggf. einer Bestätigung des Vorwurfs werden gemäß den länderspezifischen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen entsprechende Sanktionsmaßnahmen gegen den Verursacher eingeleitet.

Für Externe stehen bei Bedenken zu unserem Umgang mit Menschenrechtsfragen folgende Wege für eine Beschwerde zur Verfügung: die persönliche oder telefonische Kontaktaufnahme, das Kontaktformular auf unserer Website sowie das Einreichen von Beschwerden in schriftlicher Form. Je nach Sachverhalt werden diese Mitteilungen in den Kontrolleinheiten bearbeitet.

Zuständigkeiten

Für die Einhaltung der Menschenrechte sind bei Berenberg in erster Linie unsere Führungskräfte verantwortlich. Natürlich hat auch jeder Mitarbeiter die Verpflichtung, diesen Aspekt in seiner täglichen Arbeit zu berücksichtigen. Daneben unterstützt der HR-Bereich durch Berücksichtigung dieses Aspektes in den Arbeitsverträgen und Handbüchern.

Die Einhaltung von Mindeststandards in der Lieferkette liegt im Aufgabenbereich der Einheiten Accounts (Geschäftsausstattung wie zum Beispiel Briefpapier oder Visitenkarten), Facilities (Büroeinrichtung, Werkverträge in Bezug auf Baumaßnahmen, Dienstleistungen in Bezug auf Flächenmanagement) und Procurement (Einkauf von IT-Dienstleistungen, Hard- und Software, Telekommunikation).

3. Risiken

Berenberg hat eine im Branchenvergleich hohe Wertschöpfungstiefe. Outsourcing tritt somit nur vereinzelt auf und wird durch ein zentrales Auslagerungsmanagement verantwortet. Dabei erfolgt eine Bewertung, Einstufung und anschließende Dokumentation der Auslagerungen. Im Rahmen der Szenarioanalysen werden auch Szenarien bewertet, die sich mit möglichen Schwierigkeiten von Kooperationspartnern oder Zulieferern beschäftigen. Die Ergebnisse ermöglichen eine Abschätzung von künftigen operationellen Risikopotenzialen und liefern eine weitere Perspektive auf diese Risikokategorie.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter

Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, alle Mitarbeiter in Bezug auf folgende Punkte gleich zu behandeln: Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Familienstand, sexuelle Orientierung oder Behinderung. Webbasierte Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind für alle Mitarbeiter in Deutschland beim Eintritt in das Unternehmen obligatorisch. In unseren Niederlassungen und Vertretungen im Ausland existieren individuelle Vereinbarungen zur Gleichbehandlung oder Regelungen in sogenannten Employee Handbooks, an die sich jeder Mitarbeiter halten muss. Außerdem werden unsere Führungskräfte im Rahmen ihrer Einarbeitung auf dieses Thema explizit schriftlich hingewiesen.

Einhaltung von Mindeststandards in der Lieferkette

Im Beschaffungsbereich liegt unser Schwerpunkt auf dem Einkauf unserer Geschäftsausstattung und Büroeinrichtung, IT-Dienstleistungen, Hard- und Software. Die Geschäftsausstattung und Büroeinrichtung für unsere deutschen Standorte beziehen wir grundsätzlich von Dienstleistern, die sich zu den oben beschriebenen

100%

unserer neu eingestellten Mitarbeiter werden durch die beschriebenen Maßnahmen über das Thema Antidiskriminierung informiert. Standards der Arbeitnehmerrechte und zur Einhaltung des Mindestlohns bekennen. Gleiches gilt für die Druckaufträge unserer Niederlassung in London, die einen Teil ihrer Geschäftsausstattung vor Ort bezieht.

In unserem Lieferantenkodex, der für die Beschaffung von IT-Dienstleistungen, Hardware sowie Software eingesetzt wird, verpflichten sich unsere Geschäftspartner unter anderem zur Anerkennung der Menschenrechte und Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter. Dieser ist als Anlage zu einem Rahmenvertrag bei der Aufnahme einer neuen Geschäftsbeziehung sowie der Aktualisierung von bereits bestehenden Verträgen verpflichtend.



Managementansatz

Das Vertrauen in die Kreditwirtschaft hat durch die Finanzkrise 2008 erheblich gelitten. Die Gewährleistung rechtskonformen Handelns nimmt vor diesem Hintergrund gerade für Banken und Versicherungen einen besonderen Stellenwert ein. Uns ist eine gute Unternehmensführung im Sinne einer wirkungsvollen Corporate Governance sehr wichtig. Das heißt insbesondere, Rechtskonformität (Compliance) zu gewährleisten, mit Risiken adäquat umzugehen (Risikomanagement) und die Reputation unseres Unternehmens zu schützen. Bei Berenberg achtet der Bereich Group Compliance darauf, dass sich unser Unternehmen stets im Interesse seiner Kunden im Einklang mit den jeweils gültigen gesetzlichen Regelungen sowie den internen Vorgaben verhält.

1. Wesentliche Themen

Als Bank nehmen wir bei der Verhinderung von Korruption und Bestechung schon aufgrund der gesetzlichen Anforderungen eine wichtige Rolle ein. Darüber hinaus sehen wir uns hier in einer besonderen Verantwortung: Uns ist bewusst, dass Straftaten jeder Gesellschaft schaden, Wirtschaftswachstum hemmen und eine nachhaltige Entwicklung verhindern. Berenberg verfolgt diesbezüglich eine Null-Toleranz-Politik. Die Umsetzung des »Know your Customer (KYC)«-Prinzips in Verbindung mit einer Risikoeinschätzung sowie den daraus abgeleiteten Sorgfaltspflichten gegenüber Neu- und Bestandskunden ist eines der Kernelemente einer wirksamen Betrugs- und Geldwäscheprävention. Dies dient gleichzeitig einer Verminderung des Risikos für die Bank, in Korruptions- und Bestechungshandlungen verwickelt zu werden. Folglich bilden die Kundenperspektive (KYC) und die Mitarbeiterperspektive (Korruptionsprävention auf Mitarbeiterebene) die beiden wesentlichen Themen bei diesem Aspekt.

2. Managementkonzepte und Prozesse

Richtlinien

Neben den nationalen gesetzlichen Vorgaben zur Betrugs- und Korruptionsprävention (Strafgesetzbuch) wurden in den vergangenen Jahren auch relevante internationale Bestimmungen verschärft. Beispielhaft seien hier der UK Bribery Act 2010 sowie der US-amerikanische Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) genannt. Unsere internen Leitsätze zur Umsetzung dieser Anforderungen geben den Mitarbeitern verbindliche Standards im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern vor.

Ziele

Wir möchten das Risiko, in Korruption und Bestechung durch unsere Mitarbeiter oder über Dritte verwickelt zu sein, minimieren und somit unsere Kunden und Berenberg vor kriminellen Handlungen schützen. Es ist unser Ziel, das Vertrauen in uns und damit unsere Reputation zu bewahren. Denn unsere Unternehmenskultur beruht auf Integrität, die Korruption und Bestechung in keiner Weise tolerieren kann.

Maßnahmen

Der Bereichsleiter Group Compliance berichtet in seiner Funktion als Compliance-Beauftragter (WpHG), MaRisk-Compliance-Beauftragter sowie als Geldwäschebeauftragter direkt und regelmäßig an die Geschäftsleitung, die Erweiterte Geschäftsführung sowie den Vorsitzenden des Verwaltungsrates und steht im regelmäßigen Informationsaustausch mit dem Leiter der Internen Revision. Zudem findet eine (straf-)rechtliche Einschätzung relevanter Sachverhalte durch den Leiter Recht statt.

Für unsere Mitarbeiter gelten Grundsätze und Regeln für ein korrektes Verhalten gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen. Sie dienen ebenso wie unser Vergütungssystem auf Basis regulatorischer Anforderungen der Vermeidung von Interessenkonflikten.

Die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen erfolgt bei Berenberg aufgrund bestimmter durch die Geschäftsleitung festgelegter Rahmenbedingungen im Kontext der vorhandenen Strategien. Das heißt, bestimmte Länder (zum Beispiel mit hohem Korruptionswahrnehmungsindex),⁴⁾ Branchen und Dienstleistungen sind geschäftspolitisch untersagt bzw. unterliegen einer Genehmigungspflicht. Durch einen laufenden Abgleich mit entsprechenden Datenbanken inkl. PEP⁵⁾-Status wird recherchiert, ob negative Hinweise zu strafbaren Handlungen inkl. Korruption/Bestechung vorliegen.

⁴⁾ Die politisch unabhängige Organisation Transparency International steht für den globalen Kampf gegen Korruption im engen Austausch mit Politik, Wirtschaft und der Zivilgesellschaft. Transparency International erstellt jährlich einen sogenannten Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perceptions Index, abgekürzt CPI).

Der Bereich Group Compliance trägt mit einem entsprechenden Schulungskonzept und entsprechenden Kontrollmechanismen dafür Sorge, dass die geltenden Standards und Richtlinien eingehalten werden.

Zuständigkeiten

Der Bereich Group Compliance verantwortet bei Berenberg die Betrugs- und Geldwäscheprävention sowie die Wertpapier-Compliance. Demzufolge sind hier insbesondere die Themenkomplexe Bekämpfung von Korruption und Bestechung inkl. der Vermeidung von Interessenkonflikten, die Abwehr von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, die Umsetzung von Finanzsanktionen und Embargos, die Prävention von sonstigen strafbaren Handlungen sowie die Handelsüberwachung, das Verbot von Insiderhandel und die Regeln zu Mitarbeitergeschäften angesiedelt.

3. Chancen und Risiken

Chancen

Reputation ist für ein Bankhaus das höchste Gut. Berenberg hat sich über mehr als vier Jahrhunderte einen hervorragenden Ruf erarbeitet, unsere Marke stellt einen starken Wettbewerbsvorteil dar. Unser Compliance-System sorgt dafür, dass wir Fehlverhalten grundsätzlich frühzeitig erkennen können. Damit stellen wir sicher, dass wir die gesetzlichen Vorgaben einhalten, gleichzeitig vermeiden wir Reputations- und finanzielle Risiken für die Bank.

Risiken

Im Rahmen unseres Risikomanagements haben wir bei den Themen Korruption und Betrug verschiedene Szenarien zur Beurteilung potenzieller Risiken im Blick. Dazu gehören unter anderem »Transaktionen mit bewusster Manipulation«, »unzulässiger Zugriff auf Kundenvermögen durch Mitarbeiter« sowie die »Absprache mit externen Dienstleistern (Vorteilsnahme)«. Bei der Risikoanalyse werden unter Berücksichtigung der Institutsgröße, Branche, Internationalität und der Geschäftstätigkeit die jeweiligen Risikosituationen identifiziert und bewertet. Dazu gehört auch ein Maßnahmenkatalog, mit dem die grundsätzlich bestehenden Risiken vermindert werden können.

Interne und externe Prüfungen evaluieren die Wirksamkeit der in den Prozessen verankerten Vorkehrungen und ermöglichen ggf. notwendige Modifizierungen der bestehenden Maßnahmen. Die flachen Hierarchien sowie unsere zentrale, wenig verschachtelte Organisationsstruktur erleichtern insgesamt das Management der oben beschriebenen Risiken.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Wir unterstützen die Anstrengungen auf nationaler und internationaler Ebene zur Bekämpfung von Finanzkriminalität. Dazu zählen neben Korruption und Bestechung Verstöße wie Geldwäsche, Betrug, Terrorismusfinanzierung und die Umgehung von Embargos und Sanktionen. Im Bereich der Korruptionsprävention betrachten wir das KYC-Prinzip⁶⁾ in Verbindung mit unserer Risikoeinschätzung als wesentliche Grundlage für die Ableitung entsprechender Sorgfaltspflichten.

Kundenperspektive: Know your Customer

Unsere KYC-Regularien dienen dazu, die Bank vor Missbrauch für kriminelle Zwecke zu schützen. Im Rahmen unseres Neukundenannahme-Prozesses erfolgt eine umfangreiche Prüfung der persönlichen Angaben und Geschäftsdaten. Der Fragenkatalog umfasst die detaillierte Beschreibung des potenziellen Kontoinhabers sowie ggf. des/der wirtschaftlich Berechtigten, die geplanten Geschäftsaktivitäten mit Berenberg sowie die Darstellung der wirtschaftlichen Verhältnisse (Vermögensherkunft und -ursprung). Bei politisch exponierten Personen (sogenannten PEPs) werden darüber hinaus deren Funktion, der Ausübungsort sowie vorhandene negative Pressehinweise geprüft.

Sobald der Neukundenannahme-Prozess erfolgreich abgeschlossen ist, wird der Kundenbestand regelmäßig anhand von internen und externen Kriterien automatisiert überprüft. Hier spielen unter anderem eine bereits negative Berichterstattung oder eine Veränderung bezüglich des PEP-Status eine Rolle. Ein negatives Votum kann zu einer besonderen Überwachung der Kundenbeziehung, weiteren Sicherungsmaßnahmen oder gar zur Beendigung der Kundenbeziehung führen.

Mitarbeiterperspektive: Schutz der Mitarbeiter

Wesentliche Elemente der Korruptionsprävention auf Mitarbeiterebene sind unter anderem Richtlinien für den Umgang mit Einladungen und Geschenken, unser Schulungskonzept sowie das Hinweisgebersystem BKMS.

In den bankinternen Richtlinien zum *Umgang mit Einladungen und Geschenken* ist geregelt, unter welchen Rahmenbedingungen Einladungen und Geschenke von und gegenüber Dritten angenommen bzw. ausgesprochen werden dürfen. Vorgegeben sind Kriterien, bei denen Einladungen zu Veranstaltungen nach derzeit bestehender Einschätzung als üblich und angemessen angenommen werden können. Zudem finden sich in den Leitsätzen Melde- und Genehmigungsprozesse sowie klare Vorgaben beispielsweise gegenüber Amtsträgern.

Unsere Mitarbeiter erhalten regelmäßig verpflichtende Schulungen unter anderem zu den Themen Betrugs- und Geldwäscheprävention, sodass unsere Schulungsquote aller Mitarbeiter im Berichtsjahr bei nahezu 100 Prozent lag. Je nach Aufgabengebiet des Mitarbeiters wird die webbasierte Sensibilisierung um Präsenz-Schulungen ergänzt. Darüber hinaus erhält jeder neue Mitarbeiter ein Compliance-Regelwerk, das auch die Leitsätze zur Korruption und Bestechung beinhaltet. Für die Belegschaft haben wir ein Konzept für Folgeschulungen etabliert.

Unsere Mitarbeiter haben die Verpflichtung, auffällige Sachverhalte zu melden, um Unregelmäßigkeiten frühzeitig zu entdecken. Dazu gehören Verstöße gegen Rechtsvorschriften und/oder das interne Regelwerk, Betrug, Korruption oder sonstige kriminelle Handlungen und Fälle von Diskriminierung oder Belästigung. Durch die Einrichtung des *Hinweisgebersystems BKMS* (Whistleblowing-System) haben unsere Mitarbeiter neben der offenen Meldung auch die Möglichkeit der Anonymisierung. Mit dem System können sie also Hinweise auf mögliche strafbare Handlungen auch unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität geben. Alle eingehenden Hinweise unterliegen einer unabhängigen Prüfung.

Darüber hinaus arbeiten wir mit einem IT-Monitoring-System, sodass wir auffällige Transaktionen – auch unter Korruptionsaspekten – identifizieren können.

100%

unserer Standorte verfügen über Regelungen zur Verhinderung von Korruption und Bestechung.

Knapp 100 %

beträgt die Schulungsquote bei unseren Mitarbeitern zu den Themen Geldwäsche- und Betrugsprävention.

o %

unserer Erlöse wurden 2017 durch Standorte der Berenberg-Gruppe in Ländern mit einem Korruptionsindex <60 gemäß CPI von Transparency International generiert.⁷⁾

ÜBER DIESEN BERICHT

Grundlagen der Berichterstattung

Die vorliegende Publikation ist unser erster Nachhaltigkeitsbericht und erfüllt die Anforderungen der EU-Richtlinie zur Veröffentlichung nicht finanzieller Informationen. Er beschreibt die Tätigkeit von Berenberg sowie den Einfluss der Bank auf Mensch und Umwelt und dokumentiert relevante Leistungskennzahlen. Der Bericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017. Alle Informationen beziehen sich auf die Joh. Berenberg, Gossler & Co. KG. Angaben zur Berenberg-Gruppe sind als solche ausgewiesen.

Der Bericht ist für die nächsten zehn Jahre unter folgendem Link hinterlegt: www.berenberg.de/nachhaltigkeitsbericht2017

Rahmenwerke und Auswahl der Berichtsthemen

Wir informieren umfassend und transparent über alle nicht finanziellen Themen, die für uns und unsere Stakeholder relevant sind. Diese Publikation orientiert sich an den Grundsätzen des UN Global Compact zur Fortschrittsberichterstattung. Darüber hinaus haben wir uns zur Ermittlung der wesentlichen Berichtsthemen und zur Bestimmung relevanter Kennzahlen an den Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) sowie an den Leistungskennzahlen des Sustainability Accounting Standards Boards (SASB) und der Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) bzw. der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) orientiert.

Zur Erstellung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichtes und zur Auswahl der wesentlichen Berichtsthemen haben wir eine Materialitätsanalyse unter Einbezug von Stakeholdern durchgeführt. Die Auswahl basiert auf einem dreistufigen Prozess: Identifikation, Priorisierung und Prüfung der wesentlichen Themen. Zunächst haben wir die nicht finanziellen Themen in internationalen und branchenspezifischen Rahmenwerken wie GRI, SASB, DVFA/EFFAS analysiert. Gleichzeitig haben wir eine Wettbewerbsanalyse durchgeführt, um mögliche Berichtsthemen zu identifizieren. Die Priorisierung und finale Festlegung der relevanten Themen pro Aspekt erfolgte in einem eintägigen Workshop und persönlichen Gesprächen mit internen Stakeholdern. Es waren alle vier Geschäftsbereiche und relevante Stabsstellen eingebunden. Die ausgewählten Berichtsthemen wurden durch die Bereiche validiert.

Berenberg · Joh. Berenberg, Gossler & Co. KG

Hamburg* Neuer Jungfernstieg 20 · 20354 Hamburg · Telefon +49 40 350 60-0 · Telefax +49 40 350 60-900

Düsseldorf Cecilienallee 10 · 40474 Düsseldorf · Telefon +49 211 54 07 28-0 · Telefax +49 211 54 07 28-28

Frankfurt Bockenheimer Landstraße 25 · 60325 Frankfurt · Telefon +49 69 91 30 90-0 · Telefax +49 69 91 30 90-55

München Maximilianstraße 30 · 80539 München · Telefon +49 89 25 55 12-0 · Telefax +49 89 25 55 12-200

Münster Am Mittelhafen 14 · 48155 Münster · Telefon +49 251 98 29 56-0 · Telefax +49 251 98 29 56-15

Stuttgart Bolzstraße 8 · 70173 Stuttgart · Telefon +49 711 490 44 90-0 · Telefax +49 711 490 44 90-90

Genf Place de la Fusterie 14 · 1204 Genf · Schweiz · Telefon +41 22 317 10 60 · Telefax +41 22 317 10 69

London 60 Threadneedle Street · London EC2R 8HP · Großbritannien · Telefon +44 20 3207 7800 · Telefax +44 20 3207 7900

Luxemburg 17, Rue de Flaxweiler · 6776 Grevenmacher · Luxemburg · Telefon +352 46 63 80-1 · Telefax +352 46 63 86

Paris 48, avenue Victor Hugo · 75116 Paris · Frankreich · Telefon +33 1 58 44 95-00 · Telefax +33 1 58 44 95-01

Wien Schottenring 12 · 1010 Wien · Österreich · Telefon +43 I 227 57-0 · Telefax +43 I 227 57-57

Zürich Freischützgasse 10 · 8004 Zürich · Schweiz · Telefon +41 44 283 20 20 · Telefax +41 44 283 20 21

Berenberg Bank (Schweiz) AG

Zürich* Kreuzstrasse 5 · 8034 Zürich · Schweiz · Telefon +41 44 284 20 20 · Telefax +41 44 284 20 22

Genf 29, Quai du Mont-Blanc · 1201 Genf · Schweiz · Telefon +41 22 308 59-00 · Telefax +41 22 308 59-20

Berenberg Asset Management LLC

Chicago 330 North Wabash · Chicago, IL 60611 · USA · Telefon +1 312 754-6050

Berenberg Capital Markets LLC

New York* 1251 Avenue of the Americas · New York, NY 10020 · USA · Telefon +1 646 949-9000 · Telefax +1 646 949-9283

Boston 255 State Street · Boston, MA 02109 · USA · Telefon +1 617 292-8200 · Telefax +1 617 292-8250

San Francisco One Market Street · Spear Tower · San Francisco, CA 94105 · USA · Telefon +1 415 802-2520

Bergos AG

Zürich Kreuzstrasse 5 · 8034 Zürich · Schweiz · Telefon +41 44 284 20 50 · Telefax +41 44 284 20 22

^{*} Hauptsitz.



Joh. Berenberg, Gossler & Co. KG Neuer Jungfernstieg 20 20354 Hamburg Telefon +49 40 350 60-0 Telefax +49 40 350 60-900 www.berenberg.de