BERENBERG

PRIVATBANKIERS SEIT 1590

2018

Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2018

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 10
Unser Geschäftsumfeld 11
Risikomanagement 13
Entwicklung ausgewählter Kennziffern 15

Umwelt 16

Managementansatz 17
Ergebnisse und Leistungsindikatoren 19
- Umgang mit natürlichen Ressourcen 19
- Maßnahmen zur Reduktion von CO_2-Emissionen 20
- Projektfinanzierung zur Förderung nachhaltiger Technologien 21

Mitarbeiter 23

Managementansatz 24
Ergebnisse und Leistungsindikatoren 26
- Nachwuchssicherung 26
- Zielorientierte Personalentwicklung 27
- Attraktive Arbeitgeberleistungen 28
- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit 29
- Diversität 30

Gesellschaft 31

Managementansatz 32
Ergebnisse und Leistungsindikatoren 34
- Nachhaltige Geldanlagen und Produkte mit sozialem Nutzen 34
- Gesellschaftliches Engagement 37

Menschenrechte 40

Managementansatz 41
Ergebnisse und Leistungsindikatoren 43
- Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter 43
- Einhaltung von Mindeststandards in der Lieferkette 43

Bekämpfung von Korruption und Bestechung 45

Managementansatz 46
Ergebnisse und Leistungsindikatoren 49
- Kundenperspektive: Know your Customer 49
- Mitarbeiterperspektive: Schutz der Mitarbeiter 50

Über diesen Bericht 52

Grundlagen der Berichterstattung 52
Rahmenwerke und Auswahl der Berichtsthemen 52

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

Liebe Kunden,
sehr geehrte Geschäftspartner,

unternehmerische Verantwortung ist in den letzten Jahren zu einem oft gebrauchten Begriff geworden. Verkürzt gesagt, geht es um die Verantwortung des Unternehmens für seine Auswirkungen auf die Gesellschaft. Wir bei Berenberg haben »Verantwortungsvolles Handeln« zu unserem Leitsatz gemacht. 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.

In unserem zweiten Nachhaltigkeitsbericht beschreiben wir die Prinzipien unseres verantwortungsvollen Handelns näher. Diese Publikation orientiert sich an den Grundsätzen des UN Global Compact zur Fortschrittsberichterstattung.

Als international agierendes Bankhaus haben wir bei unseren geschäftlichen Aktivitäten die längerfristigen gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns im Blick. Wir glauben, dass zum einen Nachhaltigkeitsthemen bei Anlegern eine immer größere Bedeutung erlangen, zum anderen ESG-konforme Unternehmen auf den globalen Märkten einen Wettbewerbsvorteil haben.

In diesem Zuge hat Berenberg 2018 die von den Vereinten Nationen unterstützten »Prinzipien für verantwortliches Investieren« (UN PRI – United Nations-supported Principles for Responsible Investment) unterzeichnet. Damit bekennen wir uns zu unserer Verantwortung, aktiv für Umwelt- und Sozialthemen sowie für Fragen einer guten Unternehmensführung (ESG – Environmental, Social, Governance) einzutreten und diese Prinzipien in unseren Investmentprozess zu integrieren. Diesem Bekenntnis verleihen wir durch die Schaffung eines ESG Office im Berichtsjahr zusätzlich Ausdruck.

Darüber hinaus beraten wir unsere Kunden zu nachhaltigen Themen wie Photovoltaik oder Windenergie. Und auch innerhalb unseres eigenen Bankbetriebes ergreifen wir Maßnahmen, um natürliche Ressourcen zu schützen.

Die wichtigste Ressource für den Erfolg unseres Unternehmens sind unsere Mitarbeiter. 2018 beschäftigten wir in der Berenberg-Gruppe 1.640 Menschen[1)] aus 44 Nationen. 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

[1)] Ohne Berenberg Bank (Schweiz) AG.

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.

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 und Paris sowie Vertretungen in Genf und Zürich. Tochtergesellschaften und ihre Niederlassungen befinden sich in Hamburg, Boston, Chicago, New York und San Francisco.

Standorte

Seit unserer Gründung vor 429 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: 1.1.2019

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. Dabei lassen wir uns nicht von schnellen Erfolgen und Emotionen leiten, sondern agieren 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 Know-how und vielfach ausgezeichneter Beratungsqualität annehmen. Dazu entwickeln wir unsere speziellen Berenberg-Kompetenzzentren für Unternehmer, Stiftungen und Family Offices konsequent weiter. Außerdem stärken wir neben der persönlichen Beratung die professionelle Vermögensverwaltung als Kerndienstleistung.

Die engere Verzahnung mit dem Corporate Banking und dem Investment Banking wird unseren Wachstumskurs zusätzlich unterstützen und die »Plattform Berenberg« durch innovative Produkt- und Beratungslösungen für unsere Mandanten noch intensiver erlebbar machen.

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 aktive Investmentkompetenz umfasst diskretionäre und quantitative Investments genauso wie professionelle Risikomanagementstrategien.

Das Aktien-Team legt 2019 den Fokus auf die bereits bestehenden Fonds. Im Multi-Asset-Bereich gilt es, den 2018 geschärften Investmentprozess nachhaltig umzusetzen. In unseren quantitativen activeQ-Strategien wollen wir das Vermögen 2019 weiter steigern und neue Kunden gewinnen. Bei den Liquid Alternatives werden wir uns auf die konsequente Weiterentwicklung der bestehenden Strategie und die Vermarktung der Publikumsfonds konzentrieren. Im Overlay Management fokussieren wir uns auf die Gewinnung neuer Kunden im In- und Ausland.

Zentralbereich Investment and Corporate Banking

Investment Banking: Im Fokus des breit aufgestellten Investment Banking steht das Dienstleistungs- und Beratungsgeschäft in den Bereichen Equities, Corporate Finance und Financial Markets. Unser Research Team analysierte Ende 2018

mehr als 850 Aktienwerte und wird die Coverage weiter ausbauen. Darüber hinaus begleiten wir Börsengänge, Kapitalerhöhungen sowie Umplatzierungen und beraten bei Fusionen und Unternehmensübernahmen.

Wir gehen von einer weiteren Steigerung unseres Marktanteils aus und werden voraussichtlich unsere führende Position bei der Begleitung von Börsengängen und dem Einwerben von Kapital im deutschsprachigen Raum halten können. Wir wollen auf unseren Erfolgen in Großbritannien und in Teilen von Kontinentaleuropa weiter aufbauen.

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

Wir sehen den Ausbau unserer Aktivitäten in den Bereichen der Kreditfonds und Managed Accounts sehr positiv. Unser Know-how in Bezug auf illiquide Alternative Assets ermöglicht es uns, neuen Kundengruppen unsere Dienstleistungen und unsere Servicequalität vorzustellen.

Bereichsübergreifende Dienstleistungen

Real Estate: Wir bieten die Initiierung, Strukturierung und das Management von KAGB-regulierten offenen und geschlossenen Immobilienfonds. Darüber hinaus bewirtschaften wir Bestands- und Neubauimmobilien durch unsere Tochtergesellschaft Berenberg Real Estate Asset Management für private und institutionelle Kapitalanleger. Zudem begleiten wir Transaktionen im wohnwirtschaftlichen und gewerblichen Bereich auf Käufer- und Verkäuferseite.

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. Insgesamt hat Berenberg für die Umsetzung regulatorischer Maßnahmen umfangreiche Ressourcen aufgebaut, die nach erfolgreichem Abschluss Ende 2018 wieder abgebaut wurden. Die Bank hat sich von etwa 150 Mitarbeitern insbesondere in den Bereichen IT und Investment Banking getrennt. Zur Verringerung der regulatorischen Komplexität haben wir Ende 2018 über 80 % der Anteile an der Berenberg Bank (Schweiz) AG verkauft.

Im Berichtsjahr haben sich viele unserer Bestandskunden und der weit überwiegende Teil unserer Neukunden als Folge von MiFID II für ein Vermögensverwaltungsmandat entschieden, sodass sich die Anlageberatung und das dort umgesetzte Geschäftsvolumen um 50 % reduzierten. 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 unser Fondsgeschäft weiter aus. Wir möchten einer der führenden Anbieter von aktiven Investmentlösungen für deutsche und europäische Aktien werden. Hier konnten wir insbesondere eine deutliche Nachfrage im Small- und Micro-Cap-Bereich verzeichnen. Neben den gut gestarteten Aktienfonds haben wir Ende 2018 weitere Fonds im Multi-Asset-Bereich und im Segment nachhaltiger Investments aufgelegt. 2018 hat zudem das Berenberg ESG Office seine Arbeit aufgenommen. In diesem Zuge hat Berenberg die von den Vereinten Nationen unterstützten »Prinzipien für verantwortliches Investieren« (UN PRI – United Nations-supported Principles for Responsible Investment) unterzeichnet.

Trotz eines sehr volatilen Kapitalmarktumfeldes konnten wir im Berichtsjahr 48 Transaktionen mit einem Emissionsvolumen von rund 16,7 Mrd. Euro begleiten, das sich im Vergleich zum Vorjahr (8,6 Mrd. Euro) fast verdoppelt hat. Im gesamteuropäischen ECM-Geschäft zählte Berenberg 2018 erstmals nach Transaktionsvolumen zu den Top-10-Investmentbanken.

Aber auch das gehört zum Jahr 2018 dazu: Bedingt durch die turbulente Marktsituation konnten wir nicht an die außergewöhnlich guten Ergebnisse der Vorjahre anknüpfen: Der Jahresüberschuss sank von 90 Mio. auf 23 Mio. Euro. 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. 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.

Unser Geschäftsumfeld

Der Aufschwung der Weltwirtschaft hat sich im Laufe des Jahres 2018 spürbar abgeschwächt. Mit einem Plus von 2,8 % hat der Zuwachs der weltweiten Wirtschaftsleistung zwar nahezu den Wert des Vorjahres erreicht. Allerdings kamen die guten Nachrichten fast ausschließlich aus den USA, wo eine kreditfinanzierte Reform der Unternehmen- und Einkommensteuer die Binnennachfrage künstlich angeschoben hat. Dagegen hat das Wachstum in weiten Teilen Europas und Asiens an Schwung verloren. Vor allem aufgrund internationaler Handelsstreitigkeiten und anderer politischer Risiken sind im Herbst 2018 dunkle Wolken am Konjunkturhimmel aufgezogen.

Mit einem Wachstum von 1,8 % konnte die Eurozone 2018 das gute Vorjahresergebnis von 2,5 % nicht mehr erreichen. Der anhaltende Rückgang der Arbeitslosigkeit auf zuletzt 7,9 % hat zwar das Verbrauchervertrauen und den

privaten Konsum gestützt. Auch die Investitionen der Unternehmen und der staatliche Konsum konnten weiter zulegen, wenn auch mit etwas abnehmender Dynamik. Aber da die Ausfuhr hinter dem Zuwachs der Einfuhren zurückblieb, hat die Außenwirtschaft 2018 die Konjunktur insgesamt geschwächt. 2017 war der Außenbeitrag noch ein wesentlicher Treiber des Wachstums gewesen.

Deutschland setzte im Berichtsjahr seinen Aufschwung zwar mit einem Zuwachs der Wirtschaftsleistung von 1,4 % fort. Dazu trugen neben dem privaten Verbrauch auch die Investitionen bei. Allerdings ist die deutsche Wirtschaft in der zweiten Jahreshälfte in eine Stagnation gefallen, zu der auch zeitweilige Sondereffekte in der Automobil- und Chemieindustrie beigetragen haben. Trotz dieser Konjunkturdelle und steigender Staatsausgaben konnte Deutschland dank sprudelnder Steuereinnahmen und eines starken Arbeitsmarktes wieder einen erfreulichen Überschuss im Staatshaushalt erzielen. Allerdings neigen sich die goldenen Zeiten für die deutschen Staatsfinanzen dem Ende zu.

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 wiederhergestellt. Allerdings konnten Finanzdienstleister ihren Vertrauenswert laut dem weltweiten Edelmann Trust Barometer 2018 um drei Prozentpunkte auf 38 % steigern. Im Vierjahresvergleich entspricht das einer Zunahme um 13 Prozentpunkte. Damit gaben die Finanzdienstleister den letzten Platz im Ranking nun an die Automobilbranche ab. Auch eine Langzeitstudie des Beratungsunternehmens Gallup stellt seit 2018 einen leichten Aufwärtstrend fest: Mittlerweile vertrauen wieder rund 44 % der Bundesbürger ihrer Bank. Das Stimmungsbild gilt für große und kleine Banken gleichermaßen.

Der demografische Wandel fordert uns als Arbeitgeber ebenfalls 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 Risikobericht[2)] 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-, operationelle und Liquiditätsrisiken als wesentliche Risikoarten analysiert. Reputationsrisiken werden im Rahmen des Managements für operationelle Risiken bewertet. 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).

[2)] www.berenberg.de/risikobericht.

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 jeweiligen Bereichsleiter. Die für Prozessbeschreibungen der Gesamtbank zuständige Gruppe Process, Organization & Governance innerhalb des Zentralbereiches 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 der 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 herkömmlichen Risikodefinition die erweiterte Wesentlichkeitsbetrachtung der international anerkannten GRI-Richtlinien[3)] 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.

3) GRI steht für Global Reporting Initiative.

Entwicklung ausgewählter Kennziffern

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Jahresüberschuss	in Mio. Euro	65	62	56	60	66	40	104	161	90	23
Bilanzsumme	in Mio. Euro	3.389	3.242	3.953	4.279	4.525	4.514	4.738	4.716	4.741	4.693
Geschäftsvolumen	in Mio. Euro	3.552	3.357	4.062	4.383	4.623	4.586	4.801	4.790	4.807	4.743
Eigenmittel	in Mio. Euro	212	213	217	221	223	219	234	265	296	293
Forderungen an Kunden/Kredite	in Mio. Euro	573	559	531	794	642	750	1.013	934	929	1.097
Verbindlichkeiten gegenüber Kunden/Einlagen	in Mio. Euro	2.456	2.326	2.874	3.083	3.390	3.199	3.570	3.721	3.736	3.924
Eigenkapitalrendite (vor Steuern)	in %	53,0	45,3	40,1	43,8	46,9	28,8	67,3	95,8	43,0	9,8
Aufwands-Ertrags-Relation	in %	61,9	74,2	75,9	76,5	78,1	85,7	72,2	63,9	72,7	88,9
Verwaltetes Vermögen*	in Mrd. Euro	20,7	24,3	24,4	25,7	27,5	32,9	35,7	36,3	37,0	36,7
Mitarbeiter*		834	914	1.038	1.036	1.066	1.159	1.236	1.407	1.474	1.640

* Berenberg-Gruppe ohne Berenberg Bank (Schweiz) AG.

Umwelt

Managementansatz

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.*

Der Schutz der Umwelt nimmt in allen Nachhaltigkeitsstrategien eine tragende Rolle 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 CO_2-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 im Jahr 2014 errichtete Abteilung Infrastructure & Energy im Geschäftsbereich Corporate Banking konnte auch 2018 weiter wachsen und die stetig steigende Nachfrage nach Investitionsmöglichkeiten in diesem Bereich bedienen. Das Team begleitete erneut eine große Anzahl an Transaktionen und sieht gute Chancen für ein weiteres Wachstum in diesem Geschäftsfeld.

2. Managementkonzepte und Prozesse

Richtlinien

Wir unterliegen als Unternehmen der EU-Energieeffizienzrichtlinie 2012/27/EU, die in Deutschland durch das Energiedienstleistungsgesetz umgesetzt wurde. Demzufolge sind wir verpflichtet, alle vier Jahre ein Energieaudit durchzuführen, das die Abteilung Facilities & Administration beim TÜV-Nord in Auftrag gibt.

Ziele

Im Berichtsjahr konnten die Anzahl und die Art der begleiteten Projekte in unserer Abteilung Infrastructure & Energy erweitert werden. Basis für diese Aktivitäten sind die von Berenberg aufgelegten und beratenen Debt Funds. Auch 2019 haben wir uns zum Ziel gesetzt, mit unseren Aktivitäten wieder nachhaltige Projekte zu realisieren. Während die Green Energy Junior Debt Funds I und II weltweit Erneuerbare-Energien-Projekte mitfinanzieren und so zur Energiewende beitragen, leistet der neu aufgelegte Berenberg Digital Infrastructure Debt Fund I einen Beitrag zu einer leistungsfähigen und gleichzeitig ressourcenschonenden Kommunikationsinfrastruktur in Kerneuropa.

Zuständigkeiten

Für den Aspekt Umwelt sind bei Berenberg mehrere Einheiten verantwortlich: Für das Gebäudemanagement ist die Abteilung Facilities & Administration zuständig; der Einkauf der Büro- und Geschäftsausstattung liegt in der Gruppe Procurement. 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

100 %
unseres Papiers für Geschäftsausstattung, Drucker und Kopierer ist FSC-zertifiziert.

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 Stewardship 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.

23 %
unserer Kunden verzichten im Onlinebanking auf den papierhaften Versand von Belegen.

In der Kommunikation mit unseren Kunden reduzieren wir den Papierverbrauch dort, wo es möglich und gewünscht ist. Beim Belegversand, wie zum Beispiel bei 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 23 % Gebrauch (Ende 2017: 18 %) – diesen Anteil wollen wir kontinuierlich erhöhen. Seit Juli 2018 erhalten die Mitarbeiter ihre Berenberg-Kontoauszüge nur noch einmal im Monat. Sie haben zudem die Möglichkeit, auf die papierhafte Bereitstellung ihrer Kontoauszüge ganz zu verzichten. Dieses neue Verfahren hat zu Einsparungen von durchschnittlich 1.500 Blatt Papier im Monat geführt. Darüber hinaus haben wir im Rahmen der Digitalisierung des Settlement-Prozesses Belege in Papierform wie etwa für Devisentermingeschäfte oder Währungsoptionsgeschäfte ebenfalls abgeschafft. Ein Online-Bewerbungstool ermöglicht es uns zudem, den Einstellungsprozess komplett papierlos zu gestalten. 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 und rund 10.150 Ende 2018 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.

Hingegen ist uns beim Bezug von gedruckten Zeitungen und Zeitschriften eine Reduktion des Papierverbrauchs gelungen: Von 2013 bis 2018 sank die Anzahl der Abonnements um rund 30 %, parallel stiegen die Bezüge von E-Papers um das 5-Fache. Bereits im Jahr 2011 haben wir in den Waschräumen unseres Haupthauses Papierhandtücher durch Handtuchroller ersetzt. Dadurch konnten wir 50 % des Restmüllaufkommens reduzieren. Diesen Austausch haben wir im Berichtsjahr in weiteren Hamburger Gebäuden fortgesetzt.

Um unsere Mitarbeiter für nachhaltiges Handeln zu sensibilisieren und dazu zu motivieren, haben wir die E-Mail-Adresse beresponsible@berenberg.de eingerichtet, an die jeder Mitarbeiter seine Ideen zum Thema Nachhaltigkeit schicken kann. In der gleichnamigen Rubrik unserer Mitarbeiterzeitung wurden die Kollegen unter anderem dazu aufgerufen, noch mehr auf die Mülltrennung in den Büros zu achten und die verschiedenen Restmüllbehälter in den Büros zu nutzen. Zudem haben wir 2018 in unserem Mitarbeiter-Bistro Mehrweggeschirr eingeführt, um den Verpackungsmüll zu reduzieren. Die kostenlosen Getränke für unsere Mitarbeiter werden in Glas-Mehrwegflaschen geliefert und stammen ganz überwiegend aus der Region.

Maßnahmen zur Reduktion von CO_2-Emissionen

Unsere Bestrebungen, die Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten, erstrecken sich von einer umweltfreundlichen Mobilität über die Spende unserer IT-Altgeräte für einen guten Zweck bis hin zum energieeffizienten Gebäudemanagement.

Um unseren CO_2-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.

Die technischen Möglichkeiten von Telefon- und Videokonferenzen unterstützen uns dabei, die mobilitätsbedingten CO_2-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

790 von 1.097 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. Da immer mehr Mitarbeiter das Fahrrad für ihren Arbeitsweg nutzen, haben wir 30 zusätzliche Fahrrad-Stellplätze in der Garage unseres Stammsitzes eingerichtet. Bei der Bewirtung unserer Kunden und Mitarbeiter an unserem Stammsitz nutzen wir mehrheitlich regionale Produkte.

Im Berichtsjahr haben wir erstmals rund 50 IT-Altgeräte – darunter PCs, Drucker, Monitore und Scanner – an die gemeinnützige AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung) gespendet und fördern damit die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Geräte werden aufbereitet und über Ladengeschäfte und Online-Shops wieder verkauft. Ist eine Aufbereitung der Geräte nicht mehr möglich, werden sie professionell entsorgt. Durch die Vermeidung von Neuproduktionen werden natürliche Ressourcen geschont. Gemeinsam mit der AfB leisten wir dadurch einen Beitrag zur Vermeidung von Abfällen und fördern eine nachhaltige Kreislaufwirtschaft im Bereich der IT-Hardware.

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 CO_2 pro Jahr einsparen. Zusätzlich verwenden wir in unserem Rechenzentrum für die Klimatisierung energieeffiziente Geräte. In Kombination mit einer Kaltgangeinhausung zur Optimierung der Kühlung sparen wir in unserem Rechenzentrum bis zu 30 % Energie pro Jahr ein.

98,0 %

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.

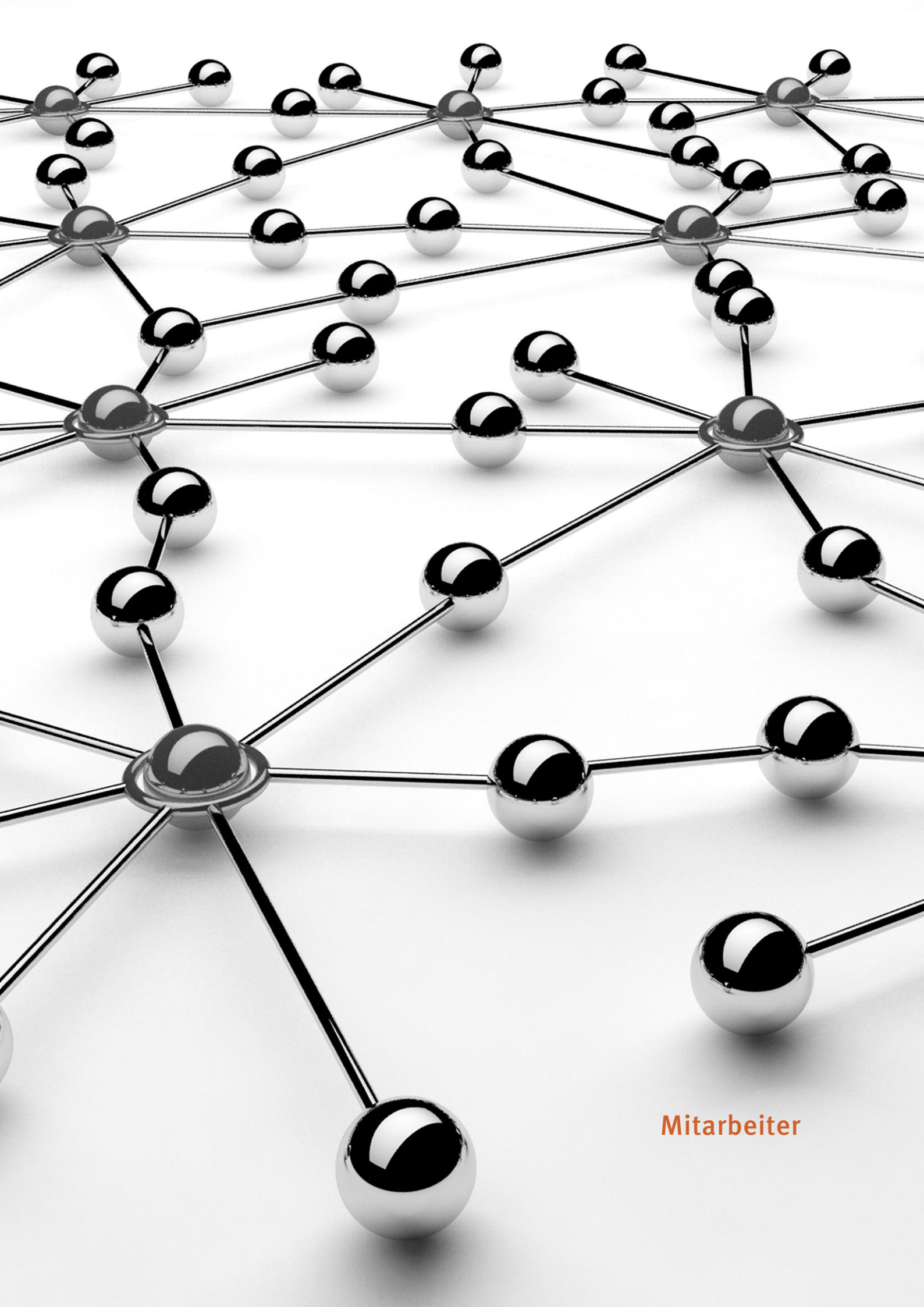
Wir beraten in der Abteilung Infrastructure & Energy Projektentwickler und Investoren in den Bereichen erneuerbare Energien, Logistik und digitale Infrastruktur. Berenberg unterstützt bei der Strukturierung und Einwerbung der Finanzierung (Fremdkapital) oder bei der Suche nach Investoren und trägt damit maßgeblich zur Realisierung der Projekte bei:

8

grüne Infrastruktur- und Energieprojekte haben wir 2018 betreut und mitfinanziert.

- Die seit 2017 existierenden Berenberg Energy Junior Debt Funds, die institutionellen und privaten Investoren die Möglichkeit bieten, sich an der Errichtung und dem Betrieb von Wind- und Solarparks zu beteiligen, konnten 2018 auf ein Gesamtvolumen von über 300 Mio. Euro weiter wachsen.
- Der 2018 aufgelegte Berenberg Digital Infrastructure Debt Fund I hat das erste Closing vermeldet. Der Fonds begleitet Projekte der digitalen Infrastruktur mit einem Schwerpunkt auf Glasfasernetzen im semiurbanen Raum und hilft so, mit einer ressourcenschonenden, zukunftsfähigen Infrastruktur moderne Lebens- und Arbeitswelten zu realisieren.
- Darüber hinaus konnte die Abteilung Infrastructure & Energy im Berichtsjahr die erste durch institutionelle Investoren dargestellte Finanzierung im Schienenpersonennahverkehr in Deutschland umsetzen und hierdurch einen Beitrag zu nachhaltiger und moderner Mobilität leisten.

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



Mitarbeiter

Managementansatz

Das starke internationale Wachstum Berenbergs führte in den letzten zwei Jahrzehnten zu einem deutlichen 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.

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 aus.*

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.

Maßnahmen

Zur Steuerung unseres strategischen Personalansatzes erfolgt ein regelmäßiger Austausch zwischen der Leitung HR, der Geschäftsleitung und den Bereichsleitern. So 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 ist der Bereich HR zuständig. Auch hier haben wir uns weiter dezentralisiert, damit wir das starke internationale Wachstum vor Ort optimal begleiten können. So sind unsere HR Teams in London und New York weiter gewachsen und in Frankfurt neu etabliert worden.

3. Chancen und Risiken

Chancen

Auch mit 1.640 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 1 %. 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. Als Ergebnis der strategischen Neuausrichtung des Recruitings waren wir 2018 in der Lage, international positive Effekte aus der Optimierung zu nutzen. Insbesondere haben wir den Einsatz von sozialen Medien vorangetrieben, um unsere Markt- und Fachbereiche noch zielgerichteter bei ihrer Mitarbeitersuche zu unterstützen. Darüber hinaus versuchen wir, hochqualifizierte Mitarbeiter an Berenberg zu binden. Deshalb liegt uns sehr viel an einem vertrauensvollen Verhältnis zwischen HR-Bereich und Mitarbeiter sowie Führungskraft und Mitarbeiter.

Unser neu konzeptioniertes und in der Gesamtbank einheitliches Beurteilungssystem unterstützt 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 Hochschul-*

marketing 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 160 (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 Hospitationen 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 100 % der Absolventen eine qualifizierte Einstiegsposition bei Berenberg angenommen haben. Zu unserer Nachwuchssicherung gehörte es im Jahr 2018 auch, dass wir wie im Vorjahr über 30 Auszubildende und duale Studierende ausbildeten. Im Berichtsjahr betrug die Übernahmequote 100 %.

430

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

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 Weiterbildungsmöglichkeiten und Onboarding-Programmen an.

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. 2018 haben 37 Mitarbeiter das Programm in Anspruch genommen. Um schnell und gezielt auf aktuelle Weiterbildungsbedarfe unserer Mitarbeiter reagieren zu können, haben wir im Berichtsjahr den Learning & Development Calendar etabliert. Damit werden quartalsweise verschiedene Formate angeboten: klassische ein- oder mehrtägige Seminare, aber auch Vorträge

und Impulsseminare, die sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren lassen (zum Beispiel in der Mittagspause).

Die fachliche Weiterentwicklung unserer Relationship Manager im Wealth Management wird in unserer 2018 gestarteten Weiterbildungsoffensive fokussiert. Ziel ist es, die Beratungskompetenzen und das Fachwissen unserer Kundenberater ständig aktuell zu halten und weiterzuentwickeln. Dazu wurde ein modular aufgebautes Programm konzipiert, das vielfältige Trainings durch interne und externe Referenten vorsieht.

Zu einer systematischen Personalentwicklung gehört auch die regelmäßige Beurteilung aller Mitarbeiter. In enger Abstimmung mit den Fachbereichen und dem Betriebsrat haben wir 2018 einen neuen Ansatz für unser Mitarbeiter- bzw. Feedbackgespräch konzipiert. Damit ist es uns gelungen, erstmals in der Gesamtbank für alle ein einheitliches *Review-System* aufzusetzen. Wir sind überzeugt, dass der konzipierte Review-Bogen Mitarbeiter und Führungskräfte zu einem jährlich stattfindenden, offenen und partnerschaftlichen Dialog anregt und hier unterstützen kann. Mit dem Review-Bogen erfolgt außerdem die jährlich geforderte Überprüfung der regulatorischen Anforderungen.

100 %
der Mitarbeiter erhalten eine regelmäßige Leistungsbeurteilung.

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[4]), betriebliche Altersvorsorge und Versicherungsleistungen, ein Unfallversicherungsangebot sowie ein umfangreiches Gesundheitsmanagementsystem. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist ein hohes 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:

100 %
der Mitarbeiter haben Zugang zu einer betrieblichen Altersversorgung.

Bewegung: Berenberg bietet ein breites Spektrum an Betriebssportmöglichkeiten und unterstützt die Teilnahme an gemeinsamen Sportveranstaltungen und Firmenläufen, die auch zugunsten von wohltätigen Zwecken stattfinden. Duschen

[4] Siehe Offenlegungsbericht auf unserer Website: www.berenberg.de/publikationen.

und Umkleiden vor Ort ermöglichen unseren Mitarbeitern, sich büronah sportlich zu betätigen.

Prävention: Kurse wie Lauftraining, Wirbelsäulengymnastik oder Yoga und Physiotherapie bieten wir inhouse an. Ergonomische Büromöbel ermöglichen individuelle Einstellungen des Arbeitsplatzes. Zudem erhalten unsere leitenden Mitarbeiter umfangreiche Gesundheitschecks.

Wir freuen uns über unsere geringe Fehlzeitenquote von durchschnittlich 7,8 Tagen im Berichtsjahr, die sich nahezu auf Vorjahresniveau befindet (2017: 7,7 Tage), sowie die geringe Zahl von betrieblichen Eingliederungsmanagement-Fällen nach einer Langzeitkrankheit. Das motiviert uns beständig, weiter an unserem Gesundheitsmanagement zu arbeiten.

7,8
Tage 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 zum Beispiel 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 11,2 %. Weitere Möglichkeiten wie Altersteilzeit und Sabbaticals sind in Betriebsvereinbarungen geregelt.

11,2 %
unserer Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit.

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.

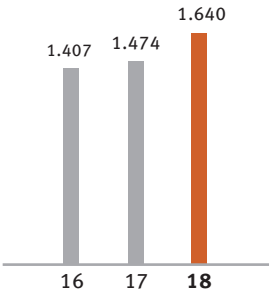
In Großbritannien unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit einem vergleichbaren Employee Assistance Programme.

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 44 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.

44
Nationen sind in der Mitarbeiterschaft vertreten.

Mitarbeiter am 31.12.
Berenberg-Gruppe ohne
Berenberg Bank (Schweiz) AG



Gesellschaft

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. Sie werden den Kunden offengelegt und auch kontinuierlich weiterentwickelt. Seit April 2018 ist Berenberg Mitglied im International Corporate Governance Network (ICGN). Außerdem haben wir die von den Vereinten Nationen unterstützten Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN PRI – United Nations-supported Principles for Responsible Investment) unterzeichnet.

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 eine ESG Policy, mit der wir den Prozess für die Berücksichtigung von ESG-Kriterien in unseren Anlageentscheidungen weiterentwickeln möchten.

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), Best-in-Class oder auch Positive Impact (positiver Beitrag) individuell zusammenstellen lassen, sodass innerhalb des Investmentuniversums 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 gemeinsam mit unserem ESG Office zusammen, das die Grundsätze und die ESG-Definition verantwortet. 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

Über 766 Mio. Euro sind in unserer Vermögensverwaltung nachhaltig investiert.

Die hohe Bedeutung, die nachhaltiges und verantwortliches Investieren für Berenberg hat, kommt auch in der Gründung unseres *ESG Office* (ESG – Environmental, Social, Governance) im Jahr 2018 zum Ausdruck. Das unabhängige ESG Office ist für die ESG-Politik und -Strategie im Geschäftsbereich Wealth and Asset Management verantwortlich. Darüber hinaus kümmert es sich um die Portfoliopositionierung und die ESG-Integration in unseren Anlageentscheidungen.

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 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, oder etwa Investments in landwirtschaftliche Rohstoffe 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 2018 waren mehr als 766 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.

Wir verstehen die ESG-Integration in unsere Anlageentscheidungen als Wertvorteil, um grundlegende Risiken in unseren Portfolios besser zu managen. Unsere erfahrenen Portfoliomanager suchen aktiv das Gespräch mit dem Unternehmensmanagement. ESG-Aspekte werden gezielt thematisiert, um das Unternehmensverhalten, insbesondere die potenziellen Wachstumstreiber, nachzuvollziehen und in Sachen Nachhaltigkeit eine Verbesserung zu erreichen. Darüber hinaus stellen wir durch die ESG-Integration sicher, dass unsere Portfolios vollständig nachhaltige Unternehmen enthalten.

In diesem Zuge hat Berenberg im August 2018 die von den Vereinten Nationen unterstützten *Prinzipien für verantwortliches Investieren* (UN PRI – United Nations-supported Principles for Responsible Investment) unterzeichnet. Damit bekennen wir uns zu unserer Verantwortung, aktiv für Umwelt- und Sozialthemen sowie für Fragen einer guten Unternehmensführung einzutreten und diese Prinzipien in unseren Investmentprozess zu integrieren. Zudem ist Berenberg seit 2018 Mitglied im *International Corporate Governance Network* (ICGN). Ziel der Organisation ist es, effektive Standards für Corporate Governance und die Investorenbetreuung zu schaffen, um effiziente Märkte und nachhaltige Volkswirtschaften weltweit zu fördern. Mit unserer Mitgliedschaft unterstützen wir die Mission des ICGN.

2018 haben wir mit dem *Berenberg Sustainable EM Bonds* erstmals einen Anleihefonds aufgelegt, 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 unter anderem auf Analysen und Ratings im Bereich Environmental, Social und Governance zurück.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr mit dem *Berenberg Sustainable World Equities* einen nachhaltigen Aktienfonds konzipiert, der weltweit in Unternehmen investiert, die mit ihren Produkten und Services positiven Einfluss auf unsere Umwelt und Gesellschaft nehmen. Dabei legen wir die Berenberg-ESG-Kriterien zugrunde. Die Auswahl der Unternehmen erfolgt nach dem Bottom-up-Ansatz, also auf Basis der Fundamentaldaten. Beim Anlageprozess achten wir deshalb darauf, dass ein Unternehmen sowohl über ein überdurchschnittliches strukturelles Wachstum verfügt als auch langfristige und nachhaltige Gewinne erwirtschaftet. Zudem geht es uns auch um den positiven Effekt (Positive Impact), den Unternehmen zur Lösung globaler Herausforderungen leisten können. So stellen Themen wie Bekämpfung von Wasserknappheit oder auch der Umgang mit dem demografischen Wandel ein strukturelles Wachstumsfeld für die für den Fonds ausgewählten Unternehmen dar. Das Fondsmanagement will durch sein Investment und seine Einflussnahme Unternehmen in ihrer Verantwortung für ihr Wirtschaften stärken.

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 Kompetenzzentrum 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 134 junge Künstlerinnen und Künstler hat die Stiftung in den 29 Jahren ihres Bestehens unterstützt. Preisträger im Berichtsjahr war das »Baum Quartett« aus Seoul.

Mit dem *Berenberg Preis für unternehmerische Verantwortung* haben wir 2014, 2017 und 2018 jeweils ein deutsches Familienunternehmen ausgezeichnet, das es in beispielgebender Weise versteht, seinen Unternehmenszweck mit gesellschaftlichem Engagement zu verbinden. Preisträger im Berichtsjahr war das 1912 gegründete mittelständische Familienunternehmen Ritter Sport, das mit dem Projekt »El Cacao« in Nicaragua auf ehemaligem Weideland eine eigene Plantage für nachhaltigen Kakaoanbau errichtet hat. Das Projekt zeichnet sich neben ökologischen vor allem durch soziale Aspekte aus: Hohe Sicherheitsstandards, ärztliche Versorgung, umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen und eine Bezahlung über dem nicaraguanischen Mindestlohn garantieren den Mitarbeitern faire und sichere Arbeitsbedingungen.

Der *Berenberg Preis für Wissenschaftssprache* zeichnete 2018 bereits zum vierten Mal nach 2009, 2012 und 2015 in Deutsch verfasste wissenschaftlich herausragende Arbeiten aus, die ästhetisch ansprechend und besonders verständlich geschrieben sind. Mit dem Preis soll das Bemühen um die Qualität der deutschen Wissenschaftssprache gefördert werden. Der Preis wird von der Universitäts-Gesellschaft Hamburg verliehen und von der Berenberg Bank Stiftung von 1990 gestiftet. 2018 wurde Prof. Dr. Peter Mankowski für sein Buch »Rechtskultur« ausgezeichnet.

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 Dreigängemenü für die Eltern, die hier während der Behandlung ihrer schwerkranken Kinder im Altonaer Krankenhaus ein Zuhause auf Zeit haben. Der Verein Leseleo wurde auch 2018 wieder mit Sachspenden unterstützt. Die Einrichtung kümmert sich um Kinder, die besondere Herausforderungen wie Krieg, Krankheit oder Entwicklungsverzögerung zu meistern haben. Im Phoenix-Viertel in Hamburg-Harburg konnte der Aufenthaltsraum der Einrichtung Löwenhaus mit tatkräftiger Unterstützung von BerenbergKids weiß gestrichen werden. Das Löwenhaus ist eine Institution, die von etwa 30 sozial benachteiligten Kindern täglich besucht wird. Bei der Weihnachtsaktion von BerenbergKids besorgten unsere Mitarbeiter wieder Weihnachtsgeschenke für sozial benachteiligte Kinder. Die Wunschzettel

der ca. 120 Kinder aus der Tagesstätte Elbkinder in Hamburg-Harburg hingen zuvor an einem Tannenbaum im Mitarbeiter-Bistro aus.

Ein ungewöhnliches Zuhause auf dem Dach unseres Hauptgebäudes an der Alster bieten wir seit 2017 zwei Bienenvölkern, die dort im Berichtsjahr rund 50 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 die BerenbergKids Challenge, bei der bereits zum achten Mal Mitarbeiter-Teams in verschiedenen Disziplinen gegeneinander antraten, die zuvor eifrig Spenden gesammelt hatten. Insgesamt konnte sich die Stiftung hier über 51.300 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 316 Mitarbeiter, sodass im Berichtsjahr 9.990,80 Euro für den guten Zweck zusammenkamen.

Auch die Londoner Kollegen engagierten sich im Rahmen einer BerenbergKids-Initiative auf ganz unterschiedliche Weise für Kinder, die nicht auf der Sonnenseite des Lebens geboren wurden. Ein 2018 gegründeter Beirat entwickelte Ideen, wie am besten Spenden für das britische Kinderhospiz Shooting Star Chase gesammelt werden können. Beispielsweise wurde eine Quiz Night für die Berenberg-Mitarbeiter organisiert, und bei der Three Peaks Challenge wurden die drei höchsten Berge Schottlands, Englands und Wales erklommen. Zudem stattete das BerenbergKids-Komitee dem Hospiz einen persönlichen Besuch ab. Bei den Aktionen kamen wieder viele Spendengelder für die Organisation zusammen, die Familien mit unheilbar erkrankten Kindern betreut.

28 %

unserer Mitarbeiter beteiligen sich in Deutschland jeden Monat an der Restcent-Spende.

Menschenrechte

Managementansatz

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.*

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: unsere Mitarbeiter, Dienstleister, finanzierte 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 2017 neue soziale, ökologische und ethische Mindeststandards für den Einkauf von IT-Dienstleistungen, Hard- und 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 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 Bekämpfung von Korruption und Bestechung, S. 45 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 Procurement (Einkauf von IT-Dienstleistungen, Hard- und Software, Telekommunikation sowie Geschäftsausstattung wie zum Beispiel Briefpapier oder Visitenkarten) und Facilities & Administration (Büroeinrichtung,

Werkverträge in Bezug auf Baumaßnahmen, Dienstleistungen in Bezug auf Flächenmanagement).

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.

100 %

unserer neu eingestellten Mitarbeiter werden durch die beschriebenen Maßnahmen über das Thema Antidiskriminierung informiert.

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 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, Hard- 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.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Managementansatz

Das Vertrauen in die Kreditwirtschaft hat durch die Finanzkrise 2008 und durch die gegen eine Vielzahl von Banken in jüngster Zeit verhängten Bußgelder 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 und Mitarbeiter 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 fundierten 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, Kreditwesengesetz und Geldwäschegesetz) gelten für Berenberg aufgrund der weitreichenden Geschäftstätigkeiten zudem eine Vielzahl internationaler Bestimmungen. 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[5]), Branchen und Dienstleistungen sind geschäftspolitisch untersagt bzw. unterliegen einer Genehmigungspflicht. Durch einen laufenden Abgleich mit spezialisierten Datenbanken wird recherchiert, ob negative Hinweise zu strafbaren Handlungen inkl. Korruption/Bestechung vorliegen. Zudem ermittelt Berenberg in jedem Fall, ob die Geschäftsbeziehung im Zusammenhang mit einer politisch exponierten Person (PEP) steht.

Der Bereich Group Compliance trägt mit einem ausgereiften Schulungskonzept und effizienten 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 MaRisk- und 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«,

5 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 Perception Index, abgekürzt CPI).

»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-Prinzip[6)] 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.

100 %
unserer Standorte verfügen über Regelungen zur Verhinderung von Korruption und Bestechung.

6) Know your Customer.

Sobald der Neukundenannahme-Prozess erfolgreich abgeschlossen ist, wird der Kundenbestand regelmäßig anhand von internen und externen Kriterien automatisiert überprüft. Hier spielen unter anderem eine negative Berichterstattung oder eine Veränderung bezüglich des PEP-Status eine Rolle. Ein negatives Votum kann zu einer besonderen Überwachung der Kundenbeziehung, zusätzlichen 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. Die Richtlinien werden regelmäßig überprüft und den aktuellen rechtlichen Gegebenheiten angepasst. Derzeit wird eine Ergänzung vorbereitet, um unter anderem Sachverhalte mit internationalem Bezug präziser zu regeln.

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

Knapp 100 %
beträgt die Schulungsquote bei unseren Mitarbeitern zu den Themen Geldwäsche- und Betrugsprävention.

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.

0 %

unserer Erlöse wurden 2018 durch Standorte der Berenberg-Gruppe in Ländern mit einem Korruptionsindex <60 gemäß CPI von Transparency International generiert.[7)]

[7)] Der CPI bewertet Länder nach dem Grad der dort herrschenden Korruption im öffentlichen Sektor (bei Amtsträgern und Politikern) und listet sie entsprechend dem Korruptionsgrad auf. Ein CPI von <60 (Stand CPI 2017) ist ein Indikator für eine hohe Korruptionsanfälligkeit des entsprechenden Landes. Berenberg verfügt in derartigen Ländern über keine Standorte.

ÜBER DIESEN BERICHT

Grundlagen der Berichterstattung

Die vorliegende Publikation ist unser zweiter 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 2018. 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/nachhaltigkeitsbericht2018

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 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 persönlichen Gesprächen mit internen Stakeholdern. Es waren alle Geschäftsbereiche und relevanten 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
Zürich	Freischützgasse 10 · 8004 Zürich · Schweiz · Telefon +41 44 283 20 20 · Telefax +41 44 283 20 21

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

* Hauptsitz.

BERENBERG

PRIVATBANKIERS SEIT 1590

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