



BERENBERG
PRIVATBANKIERS SEIT 1590



2019

Nachhaltigkeitsbericht für
das Geschäftsjahr 2019

INHALT

Vorwort	3
Geschäftsmodell und Umfeld	5
Unternehmensstruktur	6
Strategie und Geschäftsbereiche	7
Zentralbereich Wealth and Asset Management	8
Zentralbereich Investmentbank and Corporate Banking	9
Bereichsübergreifende Dienstleistungen	9
Wesentliche Veränderungen im Berichtsjahr	10
Unser Geschäftsumfeld	12
Risikomanagement	14
Entwicklung ausgewählter Kennziffern	16
Umwelt	17
Managementansatz	18
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	20
Umgang mit natürlichen Ressourcen	20
Maßnahmen zur Reduktion von CO ₂ -Emissionen	21
Projektfinanzierung zur Förderung nachhaltiger Technologien	23
Mitarbeiter	24
Managementansatz	25
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	27
Nachwuchssicherung	27
Zielorientierte Personalentwicklung	29
Attraktive Arbeitgeberleistungen	29
Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit	30
Diversität	31

Gesellschaft	32
Managementansatz	33
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	35
Nachhaltige Geldanlagen und Produkte mit sozialem Nutzen	35
Gesellschaftliches Engagement	38
Menschenrechte	41
Managementansatz	42
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	44
Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter	44
Einhaltung von Mindeststandards in der Lieferkette	45
Bekämpfung von Korruption und Betrug	46
Managementansatz	47
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	50
Kundenperspektive: Know your Customer	50
Mitarbeiterperspektive: Schutz der Mitarbeiter	51
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 Riebmer

**Liebe Kunden,
sehr geehrte Geschäftspartner,**

verantwortliches Handeln prägt unsere Unternehmenswerte und ist zugleich unser Leitmotiv. 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 dritten 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 einerseits, dass Nachhaltigkeitsthemen bei Anlegern eine immer größere Bedeutung erlangen und dass zum anderen ESG-konforme Unternehmen auf den globalen Märkten einen Wettbewerbsvorteil haben.

Über unser ESG Office (ESG – Environmental, Social, Governance) im Geschäftsbereich Wealth and Asset Management haben wir unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit weiter ausgebaut. Als Unterzeichner der von den Vereinten Nationen unterstützten »Prinzipien für verantwortliches Investieren«

(UN PRI – United Nations-supported Principles for Responsible Investment) stehen wir zu unserer diesbezüglichen Verantwortung, aktiv für Umwelt- und Sozialthemen sowie für Fragen einer guten Unternehmensführung einzutreten und diese Prinzipien in unseren Investmentprozess zu integrieren.

Die von uns im Berichtsjahr beschlossenen ESG-Grundsätze für unser ESG-Management im Wealth and Asset Management bestimmen verbindlich unser diesbezügliches Verständnis. Die Berenberg ESG Exclusion Policy beschreibt und definiert entsprechende Ausschlusskriterien. Wir erteilen in unserer Proxy Voting Policy zudem Wahlempfehlungen für die Stimmrechtsausübung, um so dazu beizutragen, dass Unternehmen fortlaufend nachhaltig arbeiten.

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 schonen.

Die wichtigste Ressource für den Erfolg unseres Unternehmens sind unsere Mitarbeiter. 2019 beschäftigten wir in der Berenberg-Gruppe 1.474 Menschen aus 40 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



Geschäftsmodell und Umfeld

Unternehmensstruktur

Berenberg wurde 1590 gegründet und gehört heute mit den Geschäftsbereichen Wealth and Asset Management, Investmentbank und Corporate Banking zu den führenden europäischen Privatbanken. Hauptsitz von Berenberg einschließlich seiner deutschen Tochtergesellschaften 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. In den USA ist Berenberg mit Tochtergesellschaften in New York und Büros in Boston, Chicago und San Francisco vertreten.

Standorte



Gesellschafterstruktur:

- 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: 1.1.2020

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 und 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 den anderen Geschäftsfeldern 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 Publikumsfonds und Spezialmandaten umgesetzt werden. Unsere Investmentkompetenz umfasst diskretionäre und quantitative Investments genauso wie professionelle Risikomanagementstrategien. Das Aktien-Team legt auch 2020 den Fokus auf die erfolgreiche Weiterentwicklung der bestehenden Fonds sowie auf die gezielte Lancierung neuer Produkte, um neue Kunden zu gewinnen. Im Multi-Asset-Bereich gilt es, den 2018 geschärften Investmentprozess nachhaltig umzusetzen. Der neu geschaffene Bereich Investment & Risk Management Solutions wird große institutionelle Investoren über ausgewählte Consulting Services individuell und ganzheitlich beraten. Zudem wird ein stärkerer Fokus auf die Möglichkeiten neuer Technologien wie Künstliche Intelligenz und Big Data gelegt.

Zentralbereich Investmentbank and Corporate Banking

Investmentbank: Im Fokus der breit aufgestellten Investmentbank steht das Dienstleistungs- und Beratungsgeschäft in den Bereichen Equities, Investment Banking und Financial Markets. Unser Research Team analysierte Ende 2019 mehr als 890 Aktienwerte. Darüber hinaus begleiten wir Börsengänge, Kapitalerhöhungen sowie Umplatzierungen und beraten bei Fusionen und Unternehmensübernahmen. Für 2020 gehen wir 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. Außerdem rechnen wir mit weiteren Fortschritten im ECM-Geschäft in den USA.

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.

Wesentliche Veränderungen im Berichtsjahr

Berenberg hat das Geschäftsjahr 2019 mit einem operativ erzielten Jahresüberschuss von 60,5 Mio. Euro (Vorjahr: 23,3 Mio.) abgeschlossen. Damit übertreffen wir das Vorjahresergebnis um 160 %.

Die Banken sehen sich weiter mit einem schwierigen Umfeld konfrontiert. Nicht nur die sich stetig verändernden regulatorischen Anforderungen und historisch niedrige bzw. negative Zinsen, sondern auch die Aufgaben der Digitalisierung sind zu bewältigen. Berenberg wird auch künftig alles daransetzen, Herausforderungen zügig zu erkennen 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 und Berenberg zu einem international orientierten Beratungshaus ausgebaut. Die Struktur der Investmentbank steht, unser Corporate Banking hat sehr erfolgreich den Wandel vom Kreditbereich hin zu einer Beratungseinheit und zum Private-Debt-Anbieter vollzogen, und nun werden wir ein besonderes Augenmerk auf den Ausbau und das Wachstum unserer qualitativ erstklassigen Wealth- und Asset-Management-Einheiten legen.

Für unsere Kunden im *Wealth Management* konnten wir 2019 sehr erfreuliche Anlageergebnisse erzielen, die deutlich besser waren als im Marktdurchschnitt. Dies betrifft sowohl die Vermögensverwaltungsstrategien, die alle eine Outperformance aufweisen konnten, als auch die sehr guten hauseigenen Fondslösungen.

Über unser ESG Office haben wir unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit weiter ausgebaut. Als Unterzeichner der von den Vereinten Nationen unterstützten »Prinzipien für verantwortliches Investieren« (UN PRI) stehen wir zu unserer diesbezüglichen Verantwortung, aktiv für Umwelt- und Sozialthemen sowie für Fragen einer guten Unternehmensführung einzutreten und diese Prinzipien in unseren Investmentprozess zu integrieren.

Im Fokus des *Asset Managements* stehen insbesondere die Berenberg-Aktienfonds, die 2019 mit deutlichem Vorsprung zur jeweiligen Benchmark abschlossen und im Wettbewerbsvergleich jeweils auf den vorderen Plätzen zu finden waren.

Im Geschäftsfeld *Investmentbank* konnten wir unseren Marktanteil weiter ausbauen. Dies betrifft das Aktien-Research, wo wir zu den großen Anbietern in Europa zählen und die Coverage von unserem New Yorker Standort ebenfalls ausbauen, wie auch unsere Position als Broker und Berater bei Börsengängen und Kapitalerhöhungen (Equity Capital Markets). Das *Corporate Banking* zeichnet sich durch ein sehr starkes Transaktionsgeschäft aus, bei dem institutionelle Gelder vor allem in Form von Kreditfonds investiert werden. In mittlerweile über 60 Transaktionen seit 2016 haben wir gemeinsam mit Investoren über 2,7 Mrd. Euro Commitments erhalten und einen großen Teil der Gelder bereits investiert. Damit gehört Berenberg zu den besonders aktiven und am stärksten wachsenden Asset Managern von Private Debt in Europa.

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, haben sich weiter positiv entwickelt und vereinigen aktuell Kapitalzusagen von mehr als 500 Mio. Euro auf sich. Insgesamt haben wir 27 Wind- und Solarparks in sieben Ländern finanziert. Das entspricht einer finanzierten Leistung von 1.000 MWh im Jahr. Durch die Energieerzeugung der finanzierten Produkte lassen sich 656.800.000 kg CO₂ pro Jahr einsparen.

Der durch das Wertpapiergeschäft geprägte Provisionsüberschuss lag im Berichtsjahr mit 355,5 Mio. Euro (279,0 Mio.) nicht nur um 28 % über dem Vorjahreswert, sondern er erreichte auch einen neuen historischen Höchststand. Der Zinsüberschuss stieg von 53,1 Mio. Euro auf 63,4 Mio. Euro (+19,4 %), während der Nettoertrag aus Handelsgeschäften um 17,0 % auf 15,7 Mio. Euro (18,9 Mio.) sank. Der gegenüber dem Vorjahr um 7,0 % rückläufige Verwaltungsaufwand (345,8 Mio. Euro nach 371,8 Mio.) bestätigt, dass unsere 2018 eingeleiteten Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz den gewünschten Erfolg zeigen.

Die Eigenkapitalrendite verdreifachte sich auf 28,5 % (9,8 %). Auch das Verhältnis der Kosten zu den Erträgen (Cost-Income-Ratio) verbesserte sich von 88,9 % auf nunmehr 79,9 %. Das verwaltete Vermögen (Assets under Management) der Berenberg-Gruppe stieg von 36,7 auf 40,7 Mrd. Euro (+10,9 %).

Über Hamburg hinaus haben wir uns an den großen Finanzplätzen etabliert. In London beschäftigten wir Ende 2019 381 Mitarbeiter. Auf die Auswirkungen

des Brexits haben wir uns vorbereitet. Insgesamt sehen wir für die kommenden Jahre an diesem Standort für uns eher Vor- als Nachteile. Wir sind davon überzeugt, dass London auch nach dem Brexit ein sehr bedeutender Finanzstandort bleiben wird, und sehen uns mit unserer Niederlassung gut aufgestellt. Mit den britischen Aufsichtsbehörden sind wir im ständigen Austausch. Als Unternehmen mit Hauptsitz innerhalb der EU erfüllen wir zudem alle Voraussetzungen, um auch künftig unsere Dienstleistungen in dem von uns fokussierten Geschäftsgebiet anbieten zu können. Unseren Standort New York und unser Aktien-Research für amerikanische Werte werden wir weiter ausbauen und so das in Europa etablierte Geschäftsmodell zunehmend regional diversifizieren. Unsere an den Kundenbedürfnissen ausgerichteten Beratungsdienstleistungen konnten in den vergangenen Jahren überzeugen, wodurch wir viele neue Kunden gewonnen haben. Dabei konnten wir von dem in der Branche zu beobachtenden Konsolidierungsprozess profitieren und Marktanteile gewinnen.

Unser Geschäftsumfeld

Der Aufschwung der Weltwirtschaft hat sich im Laufe des Jahres 2019 spürbar abgeschwächt. Mit einem Plus von 2,3 % blieb der Zuwachs der weltweiten Wirtschaftsleistung deutlich hinter dem Wert des Vorjahres von 2,8 % zurück. Vor allem internationale Handelsstreitigkeiten, die Brexit-Wirren und eine weiter nachlassende Dynamik in China belasteten die Konjunktur. Das Wachstum des Welthandels mit Gütern kam Mitte 2019 zum Erliegen, die Produktion des verarbeitenden Gewerbes war im Berichtsjahr in vielen Ländern rückläufig.

Mit einem Anstieg der Wirtschaftsleistung um 1,2 % konnte die Eurozone 2019 das gute Vorjahresergebnis in Höhe von 1,9 % nicht mehr erreichen. Der fortwährende Rückgang der Arbeitslosigkeit auf zuletzt 7,5 % stützte zwar das Verbrauchervertrauen und den privaten Konsum. Auch der Wohnungsbau und der Staatsverbrauch konnten weiter spürbar zulegen. Aber da die Ausfuhr hinter dem Zuwachs der Einfuhren zurückblieb, dämpfte die Außenwirtschaft 2019 die Konjunktur. Vor allem von den USA gehen Sorgen um die Zukunft des Welthandels aus. Angesichts dessen fuhren Unternehmen die Investitionen in ihre grenzüberschreitenden Lieferketten zurück und bauten Lagerbestände ab.

Die außenwirtschaftlichen Probleme trafen das exportorientierte Deutschland im Berichtsjahr besonders hart. Mit einem Plus von lediglich 0,6 % erzielte Deutschland das schwächste Wirtschaftswachstum seit 2009. Es blieb damit deutlich hinter dem Durchschnitt der Eurozone zurück. Trotz dieser ausgeprägten Konjunkturdelle und trotz steigender Staatsausgaben konnte Deutschland wieder einen erfreulichen Überschuss im Staatshaushalt von etwa 1,5 % der Wirtschaftsleistung erreichen. Dieses Ergebnis lässt sich vor allem auf ergiebige Steuereinnahmen und einen außerhalb der Industrie weiterhin robusten Arbeitsmarkt zurückführen. Der leichte Rückgang gegenüber dem Überschuss von 1,9 % im Jahr davor deutet allerdings darauf hin, dass sich die goldenen Zeiten für die deutschen Staatsfinanzen dem Ende zuneigen.

Mit dem Auslaufen eines kreditfinanzierten Steuerimpulses hat sich das US-Wachstum im Berichtsjahr auf 2,3 % verlangsamt, nach 2,9 % im Vorjahr. Auch in den USA hat der schwächere Welthandel Spuren hinterlassen. Da die USA jedoch weniger außenhandelsabhängig sind als Deutschland, Europa, Japan und China, konnte sich das US-Wachstum auf einem Niveau halten, das in etwa dem langjährigen Trend entspricht.

Wie in den Vorjahren hielt sich der Preisauftrieb in Deutschland, Europa und den USA auch 2019 in engen Grenzen. Ein rascher technischer Fortschritt sowie die Globalisierung tragen weiterhin dazu bei, den Inflationsdruck zu dämpfen. Es zeichnet sich jedoch ab, dass sich der anhaltende Anstieg der Beschäftigung der vergangenen Jahre in einem leichten Anziehen der Inflation in weiten Teilen der westlichen Welt ausdrücken wird, sobald die Konjunktur ihre aktuelle Schwäche überwunden hat.

Der Ausblick auf das Jahr 2020 steht im Schatten ungewöhnlicher Risiken. Während sich der Handelsstreit zwischen den USA und China vorläufig entspannt hat, stellt die Coronavirus-Pandemie nicht nur die Gesundheitssysteme, sondern auch Wirtschaft und Politik vor ungewöhnliche Herausforderungen. Für die Monate, in denen Ausgangsbeschränkungen verhängt werden müssen, um die Ausbreitung des Virus zu verlangsamen und somit Leben zu retten, dürfte die wirtschaftliche Aktivität stark rückläufig sein.

Über die unmittelbare und tiefe Krise hinaus sehen wir dennoch einige Gründe zu verhaltener Zuversicht für den Ausblick auf das zweite Halbjahr 2020 und das Jahr 2021. Sofern es gelingt, die Coronavirus-Pandemie einzudämmen,

können sowohl die inländische Aktivität als auch der Welthandel nach dem aktuellen Einbruch wieder auf Wachstumskurs einschwenken. Dabei werden sich möglicherweise in einigen Bereichen zwar einige, aber wohl nicht alle Verluste der Krise aufholen lassen.

Die aktuelle Rezession schlägt sich auch im Finanzgewerbe nieder. Auf den Coronavirus-Schock haben die US-Notenbank und die Europäische Zentralbank mit historisch beispiellosen Maßnahmen reagiert. Auch im Nachgang der Krise dürften sich die Leitzinsen nur wenig nach oben bewegen. Über die Herausforderungen der Coronavirus-Krise hinaus müssen gerade jene Banken, die traditionell vor allem im Zinsgeschäft ihre Erlöse erwirtschaftet haben, sich weiter intensiv um neue Geschäftsfelder bemühen. In Hinblick auf die Entwicklung an den Kapitalmärkten konnten seit Beginn der Coronavirus-Pandemie generell starke Volatilitäten beobachtet werden. Dabei haben sowohl die Aktienmärkte als auch die Devisenmärkte teils starke Auf- und Abwärtsbewegungen durchschritten, und einige Leitindizes weisen aktuell Verluste gegenüber der Situation vor Ausbruch der Krise auf. Aufgrund der erwähnten Volatilitäten und der nach wie vor andauernden Situation kann zum jetzigen Zeitpunkt keine verlässliche Aussage über die weitere Entwicklung der Märkte in die eine oder andere Richtung gemacht werden.

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-, operationelle und Liquiditätsrisiken als wesentliche Risikoarten analysiert. Reputationsrisiken werden im Rahmen des Managements für operationelle Risiken bewertet.

¹⁾ www.berenberg.de/risikobericht.

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 jeweiligen Bereichsleiter. Die für Prozessbeschreibungen der Gesamtbank zuständige Gruppe Processes, Organisation & 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 Betrug einer weitergehenden Prüfung unterzogen. Hierbei haben wir zusätzlich zur herkömmlichen Risikodefinition die erweiterte Wesentlichkeitsbetrachtung der international anerkannten GRI-Richtlinien²⁾ für die Nachhaltigkeitsberichterstattung herangezogen. Neben den potenziellen Auswirkungen auf Geschäft und Lage des Unternehmens haben

²⁾ GRI steht für Global Reporting Initiative.

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

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Jahresüberschuss	in Mio. Euro	62	56	60	66	40	104	161	90	23	61
Bilanzsumme	in Mio. Euro	3.242	3.953	4.279	4.525	4.514	4.738	4.716	4.741	4.693	5.059
Geschäftsvolumen	in Mio. Euro	3.357	4.062	4.383	4.623	4.586	4.801	4.790	4.807	4.743	5.126
Eigenmittel	in Mio. Euro	213	217	221	223	219	234	265	296	293	288
Forderungen an Kunden/Kredite	in Mio. Euro	559	531	794	642	750	1.013	934	929	1.097	1.175
Verbindlichkeiten gegenüber Kunden/Einlagen	in Mio. Euro	2.326	2.874	3.083	3.390	3.199	3.570	3.721	3.736	3.924	4.263
Eigenkapitalrendite (vor Steuern)	in %	45,3	40,1	43,8	46,9	28,8	67,3	95,8	43,0	9,8	28,5
Aufwands-Ertrags-Relation	in %	74,2	75,9	76,5	78,1	85,7	72,2	63,9	72,7	88,9	79,9
Verwaltetes Vermögen*	in Mrd. Euro	24,3	24,4	25,7	27,5	32,9	35,7	36,3	37,0	36,7	40,7
Mitarbeiter*		914	1.038	1.036	1.066	1.159	1.236	1.407	1.474	1.640	1.474

* Berenberg-Gruppe



Umwelt

Managementansatz

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 CO₂-Emissionen identifiziert. Ein weiteres wesentliches Thema ist für uns die Projektfinanzierung zur Förderung nachhaltiger Technologien. Bei Käufern und Investoren stellen wir ein stetig wachsendes 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 2019 wachsen und die 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 der Bereich Facilities & Administration beim TÜV-Nord in Auftrag gibt.

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

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

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 2020 haben wir uns zum Ziel gesetzt, mit unseren Aktivitäten wieder nachhaltige Projekte zu realisieren. Während die Green Energy Junior Debt Funds weltweit Erneuerbare-Energien-Projekte mitfinanzieren und so zur Energiewende beitragen, leistet der 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, den Einkauf des Büromaterials sowie der Möbel ist die Abteilung Facilities & Administration zuständig. Der Einkauf von IT-Dienstleistungen, Hard- und Software sowie Telekommunikation liegt in der Gruppe Procurement. Auf der Marktseite entwickelt die Abteilung Infrastructure & Energy Investitionsmöglichkeiten im Bereich nachhaltiger Technologien und erneuerbarer Energien.

3. Risiken

Der Einfluss, den wir als Bankhaus auf die Umwelt ausüben, ist im Vergleich zum Produktionssektor nur gering. Auch haben wir im Vergleich zum Produktionssektor einen niedrigen Ressourcenverbrauch. Im Rahmen des Risikomanagements wurden keine wesentlichen Umweltrisiken identifiziert.

Als Bank und Beratungshaus erstrecken sich unsere Kundenbeziehungen grundsätzlich auf alle Branchen in unseren Kerngeschäftsbereichen 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 Bereichen (siehe auch BKMS, Kapitel Korruption und Betrug, S. 46ff). 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 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.

Im Sommer 2019 haben wir an allen deutschen Standorten mit dem Austausch der Drucker begonnen. Die weiteren europäischen Standorte folgen sukzessive. Bei den neuen Druckern ist beidseitiges Drucken als Standardeinstellung eingerichtet, sodass der überwiegende Teil der Ausdrücke seit Einführung der neuen Geräte als Duplex erfolgt. Außerdem wurde eine einfache Einstellung installiert, um fehlerhaft abgesendete Drucke noch vor der Ausgabe zu löschen. Darüber hinaus werden längerfristig an einem Gerät nicht abgerufene Druckaufträge automatisch gelöscht. Wir gehen davon aus, dass wir die Anzahl gedruckter Seiten und damit unseren Papierverbrauch mit dieser Maßnahme deutlich senken werden.

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 34% Gebrauch (Ende 2018: 23%) – wir arbeiten daran, diesen Anteil kontinuierlich zu erhöhen. Darüber hinaus haben wir im Rahmen der Digitalisierung des Settlement-Prozesses Belege in Papierform wie etwa für Devisentermingeschäfte oder Währungsoptionsgeschäfte ebenfalls abgeschafft.

100 %

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

34 %

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

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 8.662 Ende 2019 reduzieren (Ende 2018 waren es noch 10.150). 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, da immer mehr E-Paper gelesen wird. Von 2018 auf 2019 sank die Anzahl der Print-Abonnements um über 50%.

Bereits im Jahr 2011 haben wir in den Waschräumen unseres Haupthauses Papierhandtücher durch Handtuchroller ersetzt. Dadurch konnten wir im Berichtsjahr ebenfalls ca. 50% des Restmüllaufkommens reduzieren. Im Bereich Human Resources ermöglicht ein Online-Bewerbungstool es uns zudem, den Einstellungsprozess komplett papierlos zu gestalten.

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. Im Jahr 2018 haben wir in unserem Mitarbeiter-Bistro Mehrweggeschirr und -verpackungen eingeführt, um den Verpackungsmüll zu reduzieren. Schätzungsweise die Hälfte der Mitarbeiter nutzt bereits die Mehrwegverpackungen. Im Berichtsjahr haben wir die Erfrischungsgetränke in unserem Bistro auf Glasflaschen umgestellt. Die kostenlosen Getränke für unsere Mitarbeiter werden ebenfalls in Glas-Mehrwegflaschen geliefert und stammen überwiegend aus der Region.

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 über die Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung), der wir unsere IT-Altgeräte für einen guten Zweck spenden, 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.

Die technischen Möglichkeiten von Telefon- und Videokonferenzen unterstützen uns dabei, die mobilitätsbedingten CO₂-Emissionen zu mindern. Im Berichtsjahr haben wir die Anzahl unserer Videokonferenzräume von zwölf auf 23 fast verdoppelt. Wir werden auch zukünftig in den Ausbau dieser Technik investieren. 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 70 % unserer Mitarbeiter 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.

Durch den Austausch der Drucker an allen deutschen Standorten konnten wir die Anzahl der Geräte von 300 auf 100 reduzieren. Die neuen Geräte arbeiten energieeffizient und werden erst aktiv, sobald man an das Gerät herantritt, bis dahin befinden sie sich in einem Energiesparmodus. Zudem haben sie »lernende Energiesparpläne«, was bedeutet, dass sie die nutzungsintensiven Zeiten analysieren und daraus z.B. ableiten, wann ein Gerät gar nicht genutzt wird und es in den »Energiespar-Tiefschlaf« gehen kann.

Im Berichtsjahr wurde durch die Berenberg-IT zudem die Möglichkeit der automatischen zeitgesteuerten Abschaltung der Office-Monitore evaluiert. Ziel ist, den durch nicht genutzte Monitore entstehenden Stromverbrauch zu minimieren. Der Roll-out ist für das erste Quartal 2020 angedacht. Die Zusammenarbeit mit AfB ist im Berichtsjahr mangels geeigneter IT-Hardware weniger aktiv gewesen. Stattdessen hat ein Verkauf von Alt-Hardware an die Mitarbeiter stattgefunden, um so Altgeräte einer weiteren Verwendung zuzuführen.

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 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%

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

Für den Innenausbau unserer Gebäude verwenden wir flexible Glastrennwände, die im Aus- und Umbau wiederverwendet werden können und damit ressourcenschonend sind. Am Standort Münster wurden im Berichtsjahr Fußbodenbeläge eingebaut, die CO₂-neutral produziert worden sind.

Projektfinanzierung zur Förderung nachhaltiger Technologien

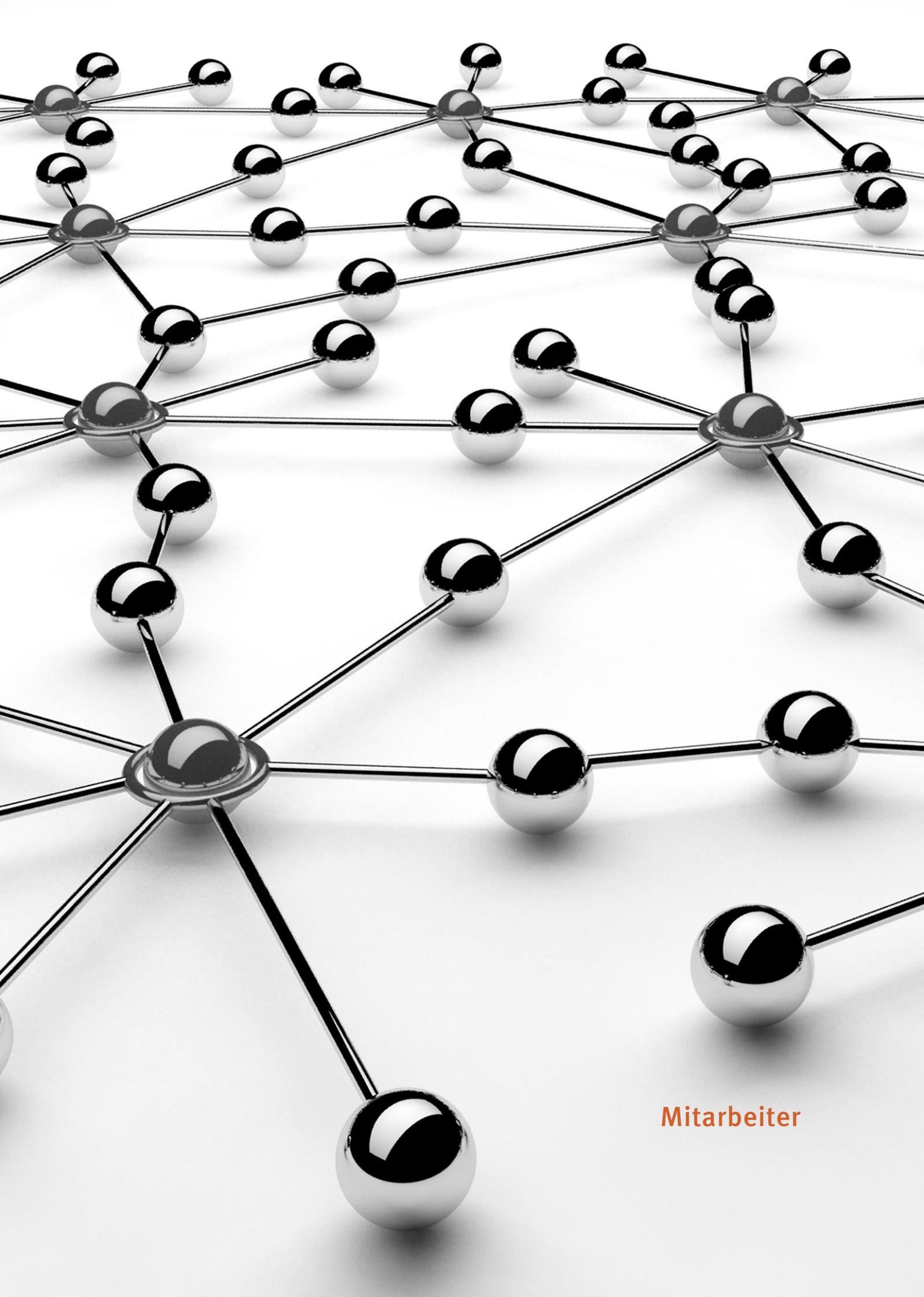
Mit der Finanzierung grüner Infrastruktur- und Energieprojekte unterstützen wir als Bank die Förderung nachhaltigkeitsorientierter Technologien und den Ausbau der erneuerbaren Energien. Wir beraten in der Abteilung Infrastructure & Energy Projektentwickler und Investoren in den Bereichen erneuerbare 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:

- 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, haben sich weiter positiv entwickelt und vereinigen aktuell Kapitalzusagen von mehr als 500 Mio. Euro auf sich. Insgesamt haben wir 27 Wind- und Solarparks in sieben Ländern finanziert. Das entspricht einer finanzierten Leistung von 1.000 MWh im Jahr. Durch die Energieerzeugung der finanzierten Produkte lassen sich 656.800.000 kg CO₂ pro Jahr einsparen.
- Der 2018 aufgelegte Berenberg Digital Infrastructure Debt Fund I hat das zweite 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 institutionelle Investoren bei weiteren Finanzierungen im Schienenpersonenverkehr in Deutschland begleiten.

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.

8

grüne Infrastruktur- und Energieprojekte haben wir 2019 betreut und mitfinanziert.



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.

1. Wesentliche Themen

Wir fokussieren unsere Aktivitäten auf

- die Nachwuchssicherung,
- die zielorientierte Personalentwicklung,
- das Angebot von attraktiven Arbeitgeberleistungen mit einem 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 aus.*

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 Frankfurt, London und New York weiter gewachsen.

3. Chancen und Risiken

Chancen

Auch mit 1.474 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 Person 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, Kontaktpflege zu Personalberatern und einem professionellen Webauftritt, diese Spezialistenpositionen weiterhin erfolgreich zu besetzen. Wir versuchen, 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 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 stellten im Jahr 2019 121 (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. Im Juni 2019 haben wir das globale Studentenbindungsprogramm »FutureTalent@Berenberg« etabliert, das z.B. exklusive Netzwerkveranstaltungen, Workshops und frühzeitigen Zugang zu aktuellen Stellenausschreibungen für Berufsstarter beinhaltet, um mit talentiertem Nachwuchs in Kontakt zu bleiben und Einstiegsmöglichkeiten zu geben.

Ein wesentlicher Fokus lag im Berichtsjahr auf der Nachwuchsgewinnung. So wurden u. a. zwei weitere Nachwuchskräfteprogramme etabliert: Neben dem bisherigen International Graduate Programme (IGP) mit Schwerpunkt Capital Markets bietet Berenberg nun auch das Global Tech Graduate Programme (GTG) mit Schwerpunkt Global Technology an. Beide Programme sind für die europäischen Standorte mit Homebase in London konzipiert und umfassen 15 Monate. Das Pendant in New York ist das ebenfalls neu aufgesetzte zwölfmonatige Capital Markets Analyst Program (CMAP). Alle drei Einsteigerprogramme bieten den Graduates bzw. Analysts die Möglichkeit, durch eine Rotation die Bank in ihrer Gesamtheit kennenzulernen und vielfältige Erfahrungen an unseren verschiedenen Standorten zu sammeln. Für das aktuelle Berichtsjahr wurden die drei Programme an 54 Universitäten in zwölf verschiedenen Ländern ausgeschrieben. Aus 4.500 Bewerbungen wurden 20 Graduates für das IGP, zwölf Graduates für das GTG und sechs CMAP-Graduates ausgewählt. Alle drei Programme umfassen neben einer sechswöchigen Einführungsphase 430 Schulungsstunden pro Graduate und einen ständigen Austausch mit Entscheidungsträgern.

Im Berichtsjahr stellte Berenberg drei neue duale Studenten (Schwerpunkt BWL oder Business Informatics) ein, die ein anspruchsvolles theoretisches Studium mit berufspraktischer Erfahrung verbinden wollen. Außerdem nahmen zwei Auszubildende ihre Ausbildung zum Bankkaufmann und vier Auszubildende ihre Ausbildung zum Fachinformatiker (Systemintegration oder Anwendungsentwicklung) bei Berenberg auf. Im Berichtsjahr absolvierten insgesamt 32 duale Studenten und Auszubildende ihr Studium bzw. ihre Ausbildung am Standort Hamburg.

430

Schulungsstunden pro Graduate bieten wir im Rahmen unserer 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. Die Methoden sind auf unser Unternehmensprinzip »Verantwortungsvolles Handeln« zugeschnitten und unterstützen diese Mitarbeiter situations- sowie bedarfsgerecht in der Personalführung und Arbeitspraxis. 2019 haben 26 Mitarbeiter das Programm in Anspruch genommen. Um schnell und gezielt auf aktuelle Weiterbildungsbedarfe unserer Mitarbeiter reagieren zu können, ist der Learning & Development Calendar weiterhin ein zusätzlicher Bestandteil der Mitarbeiterentwicklung. Neben klassischen Vorträgen werden Lunch-&-Learn-Impulsseminare angeboten. Diese kurzen Formate nehmen nur eineinhalb bis zwei Stunden in Anspruch und lassen sich deshalb optimal in den Berufsalltag integrieren. Berenberg überprüft regelmäßig die Mitarbeiter-Benefits, so auch in diesem Berichtsjahr.

Zu einer systematischen Personalentwicklung gehört auch die regelmäßige Beurteilung aller Mitarbeiter. Berenberg hat im Berichtsjahr schwerpunktmäßig die Ablösung der bisherigen unterschiedlichen Mitarbeiter-Feedback-Systeme weiter vorangetrieben und erstmals in der Gesamtbank ein neues globales Beurteilungssystem ausgerollt. Dieses wurde im Jahr 2018 in enger Abstimmung mit dem Bereich Compliance konzipiert, sodass auch die jährlich geforderte Überprüfung auf Einhaltung der regulatorischen Anforderungen (zum Beispiel die Sachkundeprüfung in Deutschland oder der »Fit-and-Proper«-Test in UK) damit sichergestellt ist. Wir sind überzeugt, dass der konzipierte Review-Bogen Mitarbeiter und Führungskräfte zu einem jährlich stattfindenden, offenen und partnerschaftlichen Dialog anregt und hier unterstützen kann.

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

100 %

der Mitarbeiter erhalten eine regelmäßige Leistungsbeurteilung.

100 %

der Mitarbeiter haben Zugang zu einer betrieblichen Altersversorgung.

fares und leistungsorientiertes Vergütungssystem, betriebliche Altersvorsorge und Versicherungsleistungen, ein Unfallversicherungsangebot sowie ein Gesundheitsmanagementprogramm. 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:

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

Prävention: Neu eingeführt wurde im Berichtsjahr beispielsweise ein weiterer Zugang zu einem weltweiten Sport-, Fitness- und Wellnessnetzwerk. Ergonomische Büromöbel ermöglichen individuelle Einstellungen des Arbeitsplatzes. Zudem erhalten unsere leitenden Mitarbeiter umfangreiche Gesundheitschecks. Wir freuen uns über unsere geringe Fehlzeitenquote von durchschnittlich 6,77 Tagen im Berichtsjahr (2018: 7,8 Tage) sowie die geringe Zahl von betrieblichen Eingliederungsmanagement-Fällen nach einer Langzeitkrankheit. Das motiviert uns beständig, weiter an unserem Gesundheitsmanagement zu arbeiten.

6,77

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 12,8%. Weitere Möglichkeiten wie Altersteilzeit und Sabbaticals sind in Betriebsverein-

12,8%

unserer Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit.

barungen geregelt. Darüber hinaus haben wir unser Angebot zum Führen eines Zeitwertkontos überarbeitet und ausgerollt, um angespartes Wertguthaben für eine Freistellung von der Arbeitsleistung optimal zu verwenden.

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 Dienstleiters 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 40 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.

40

Nationen sind in der
Mitarbeiterschaft vertreten.



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 16. 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 im August 2018 die von den Vereinten Nationen unterstützten »Prinzipien für verantwortliches Investieren« (UN PRI) unterzeichnet. Im Berichtsjahr hat unser Geschäftsbereich Wealth and Asset Management seine ESG-Grundsätze, ESG-Ausschlusskriterien sowie seine Wahlempfehlungen für die Stimmrechtsausübung beschlossen.

Ziele

Wir möchten unsere Kompetenz bei der nachhaltigen Geldanlage personell ausbauen und die entsprechenden Prozesse weiterentwickeln. In Bezug auf die Unternehmen, in die wir investieren, legen wir ein besonderes Augenmerk auf eine gute Corporate Governance. Das heißt, wir konzentrieren uns innerhalb

unseres Investmentprozesses auf Firmen mit einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und möchten dazu beitragen, dass diese weiter verbessert werden.

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 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 unser ESG Office haben wir unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit weiter ausgebaut. 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.

Als Unterzeichner der UN PRI stehen wir zu unserer diesbezüglichen Verantwortung, aktiv für Umwelt- und Sozialthemen sowie für Fragen einer guten Unternehmensführung einzutreten und diese Prinzipien in unseren Investmentprozess zu integrieren.

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 Anlage-

987 Mio. Euro
sind in unserer Vermögensverwaltung in ESG-deklarierten Fonds und Mandaten nachhaltig investiert.

portfolios, 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 Hersteller von Streubomben und Landminen in allen unseren aufgeführten Fonds und Diskreionsstrategien sowie Mandaten aus. Wir schließen auch landwirtschaftliche Rohstoffe aus, da wir nicht auf Nahrungsmittelpreise spekulieren wollen. 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 Dienstleisters MSCI ESG Research zurück. Ende 2019 waren 987 Mio. Euro in ESG-deklarierten Fonds und Mandaten 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.

Die von unserem Geschäftsbereich *Wealth and Asset Management* im Berichtsjahr beschlossenen ESG-Grundsätze bestimmen verbindlich unser ESG-Verständnis. Alle Grundsätze sind auf unserer Website unter www.berenberg.de/esg veröffentlicht. Diese Grundsätze beschreiben unseren ESG-Ansatz und dessen Integration in unsere Investmentstrategien. Die Berenberg ESG Exclusion Policy beschreibt und definiert entsprechende Ausschlusskriterien. Wir erteilen in unserer Proxy Voting Policy zudem Wahlempfehlungen für die Stimmrechtsausübung, um so dazu beizutragen, dass Unternehmen fortlaufend nachhaltig arbeiten.

2018 haben wir mit dem *Berenberg Sustainable EM Bonds* erstmals einen reinen 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 Sub-Asset-Klassen-spezifischen Fundamentalanalysen, im Rahmen derer ESG-Kriterien integriert sind. Bei dem Selektionsprozess greifen wir unter anderem auf dezidierte Nachhaltigkeitsanalysen und -ratings zurück.

Darüber hinaus haben wir im Jahr 2018 mit dem *Berenberg Sustainable World Equities* einen nachhaltigen Aktienfonds lanciert, der weltweit in Unternehmen investiert, die mit ihren Produkten und Services einen positiven Einfluss auf unsere Umwelt und Gesellschaft haben. 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. Die etablierten Berenberg-Ausschlusskriterien sind ein wesentlicher Bestandteil des Investmentprozesses.

Stiftungen haben besondere Anforderungen an ihre Geldanlagen: Bei ihnen steht nicht die Gewinnmaximierung im Vordergrund, sondern der Kapitalerhalt des zweckgebundenen Vermögens und die Erzielung von auskömmlichen Erträgen zur Erfüllung des Stiftungszwecks. Meistens legen Stiftungen auch besonderen Wert auf eine nachhaltige Ausrichtung des Anlageportfolios. Diese Bedürfnisse unterstützen wir mit einem Kompetenzzentrum »Stiftungen und Non-Profit-Organisationen«, 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. 140 junge Künstlerinnen und Künstler hat die Stiftung in den 30 Jahren ihres Bestehens unterstützt. Preisträgerin im Berichtsjahr war die Harfenistin Anaëlle Tournet.

Mit dem *Berenberg Preis für unternehmerische Verantwortung* haben wir in den letzten Jahren deutsche Familienunternehmen ausgezeichnet, die es in beispielgebender Weise verstehen, ihren Unternehmenszweck mit gesellschaftlichem Engagement zu verbinden. Mit dem *Berenberg Preis für Wissenschaftssprache* zeichnen wir regelmäßig 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.

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 gemeinnütziger Einrichtungen und sozialer Organisationen. Gemeinsam mit Mitarbeitern der Bank sammeln wir dafür Spenden und helfen bei Projekten mit.

Im Berichtsjahr haben wir knapp 50 Förderanträge erhalten. Davon wurden 21 Projekte bewilligt und mit insgesamt 123.000 Euro gefördert. Die Spenden ermöglichen die Durchführung und Unterstützung von Projekten zugunsten benachteiligter Kinder in den Bereichen Kultur, Bildung, Sport, Gesundheit, Ernährung und Teilhabe. Die größte Spende im Berichtsjahr in Höhe von 20.000 Euro erhielt der Verein Ankerland e.V., der schwer traumatisierte Kinder und Jugendliche betreut.

Im Jahr 2019 feierte die Stiftung ihr zehnjähriges Jubiläum und konnte sich über Spendeneinnahmen in Rekordhöhe von 211.378 Euro freuen. Ausgesprochen erfolgreich war im Berichtsjahr die BerenbergKids Challenge, bei der bereits zum neunten Mal Mitarbeiter-Teams in verschiedenen Disziplinen gegeneinander antraten. Sie hatten zuvor Spenden gesammelt. 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 346 Mitarbeiter in Deutschland, sodass im Berichtsjahr 9.926,74 Euro für den guten Zweck zusammenkamen.

Ein ungewöhnliches Zuhause auf dem Dach unseres Hauptgebäudes an der Alster bieten wir seit 2017 zwei Bienenvölkern, die dort im Berichtsjahr rund 65 kg Honig produzierten. Die Gläser fanden reißenden Absatz bei Mitarbeitern und Kunden. Der Erlös dieser Aktion kam der BerenbergKids Stiftung zugute.

35 %

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

Bei der Weihnachtsaktion von BerenbergKids besorgten unsere Mitarbeiter wieder Weihnachtsgeschenke für sozial benachteiligte Kinder. Die Wunschzettel der ca. 120 Kinder aus der Elbkinder-Kita Kandinskyallee im Hamburger Stadtteil Mummelmannsberg hingen zuvor an einem Tannenbaum im Mitarbeiter-Bistro aus.

Neben Geldspenden setzt sich BerenbergKids auch für Sach- und Zeitspenden ein. In Hamburg wird der Verein Leseleo seit 2017 mit Sachspenden unterstützt. Die Einrichtung kümmert sich um Kinder, die besondere Herausforderungen wie Krieg, Krankheit oder Entwicklungsverzögerung zu meistern haben. Hier sammelt BerenbergKids Bücher und Spielzeug für die betroffenen Kinder, die oft auch aus Flüchtlingsfamilien stammen.

Darüber hinaus unterstützten die Berenberger den Hamburger Bücherkoffer mit Zeitspenden. Der Bücherkoffer ist ein Trolley mit zwölf interkulturellen Kinderbüchern in zehn Sprachen mit dem Ziel, dass viele Kinder an Grundschulen in sozial problematischen Stadtteilen ihn für zwei Wochen mit nach Hause nehmen. Damit die Bücher im Koffer mehr als ein Schuljahr halten, haben 19 Berenberger im Berichtsjahr knapp 200 Bücher in Folie eingeschlagen.

Unsere Kollegen in London engagierten sich ebenfalls im Rahmen der BerenbergKids-Initiative auf ganz unterschiedliche Weise für benachteiligte Kinder und Jugendliche. Der 2018 gegründete BerenbergKids-Beirat entwickelte Ideen, wie man am besten Spenden für die derzeitigen Wohltätigkeitspartner Lives Not Knives und das Kinderhospiz Haven House sammeln kann. Im Jahr 2019 fand ein Wechsel unserer Wohltätigkeitspartner statt, die alle zwei Jahre von den Mitarbeitern neu gewählt werden. Lives Not Knives setzt sich für die Prävention von Jugendgewalt und unsozialem Verhalten ein und unterstützt junge Menschen bei Ausbildung und Beschäftigung. Haven House kümmert sich um Kinder und Jugendliche mit lebensbegrenzenden oder lebensbedrohlichen Erkrankungen. Im Jahr 2019 organisierte das Team zum Beispiel Quiz Nights und Frühstücksevents für die Mitarbeiter, eine Tombola sowie eine Schnitzeljagd in der Londoner City. Im Berichtsjahr sammelten wir über 15.000 Pfund, die zwischen den beiden Wohltätigkeitspartnern aufgeteilt wurden. Das Team unterstützt die Wohltätigkeitsorganisationen auch mit direkter Hilfe vor Ort, wie etwa mit Gartenarbeiten rund um das Hospiz Haven House oder mit ehrenamtlicher Arbeit in einem Geschäft, um weitere Spenden zu sammeln.



Menschenrechte

Managementansatz

Wir sind uns bewusst, dass jede wirtschaftliche und geschäftliche Tätigkeit das Potenzial hat, sich positiv oder negativ auf die Geltung der 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

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.*

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 entsprechend den gesetzlichen Regelungen etabliert. Mögliche Diskriminierungen können Mitarbeiter bei ihren Vorgesetzten oder in den Bereichen Human Resources (HR), Anti-Financial Crime Compliance (AFC Compliance) sowie beim Betriebsrat melden. Darüber hinaus steht unseren Mitarbeitern das anonyme, zertifizierte Hinweisgebersystem BKMS (siehe Kapitel Bekämpfung von Korruption und Betrug, S. 46 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 sowie Telekommunikationssystemen und Geschäftsausstattung wie zum Beispiel Visitenkarten) und Facilities & Administration (Büroeinrichtung, Werkverträge in Bezug auf Baumaßnahmen, Dienstleistungen in Bezug auf Flächenmanagement, Möblierung sowie Büromaterial, wie zum Beispiel Briefpapier).

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. 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 Betrug

Managementansatz

Die Kreditwirtschaft steht vor erheblichen Herausforderungen. Zu dem durch die Finanzkrise 2008 ausgelösten Vertrauensverlust in die Branche treten vielfältige Regulierungen auf europäischer Ebene sowie die restriktive Zinspolitik der EZB als Hemmnisse hinzu. Auch die aufstrebende FinTech-Branche übt Druck auf das traditionelle Geschäftsmodell der deutschen Banken aus. In diesem hochkompetitiven Umfeld sehen wir die Gewährleistung rechtskonformen Handelns als besonders wichtige Aufgabe an. Aus unserer Sicht ist die Basis dafür eine gute Unternehmensführung im Sinne einer wirkungsvollen Corporate Governance. 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 in jeglicher Form (Bestechung, Bestechlichkeit etc.) 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«-Prinzips (KYC) 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 Korruptionshandlungen verwickelt zu werden. Folglich bilden die Kundenperspektive (KYC) und die Mitarbeiterperspektive (Korruptionsprävention auf Mitarbeiterenebene) 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) gilt 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 minimieren, durch unsere Mitarbeiter oder über Dritte in Korruptionsstraftaten verwickelt zu werden, 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 in keiner Weise tolerieren kann.

Maßnahmen

Der Bereichsleiter Group Compliance sowie die Geldwäschebeauftragte berichten in ihren jeweiligen Funktionen direkt und regelmäßig an die Geschäftsleitung, die Erweiterte Geschäftsführung sowie den Vorsitzenden des Verwaltungsrates und stehen 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)³⁾, 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 vorliegen.

³⁾ 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).

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 Anti-Financial Crime Compliance sowie die MaRisk- und Wertpapier-Compliance. Demzufolge sind hier insbesondere die Themenkomplexe Bekämpfung von Korruption 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«, »Diebstahl von vertraulichen Daten« sowie die »Absprache mit externen Dienstleistern (Vorteilnahme)«. 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 Verstöße wie Geldwäsche, Betrug, Terrorismusfinanzierung und die Umgehung von Embargos und Sanktionen. Im Bereich der Korruptionsprävention betrachten wir das KYC-Prinzip 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 Neukundenannahmeprozesses erfolgt eine umfangreiche Prüfung der persönlichen Angaben und Geschäftsdaten. Der Fragenkatalog umfasst die detaillierte Beschreibung des potenziellen Kontoinhabers sowie ggf. des/der (fiktiven) wirtschaftlich Berechtigten, die geplanten Geschäftsaktivitäten mit Berenberg sowie die Darstellung der wirtschaftlichen Verhältnisse (Vermögensherkunft und -ursprung). Bei politisch exponierten Personen (PEPs) werden darüber hinaus deren Funktion, der Ausübungsort sowie vorhandene negative Pressehinweise geprüft.

Sobald der Neukundenannahmeprozess 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.

100 %

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

Mitarbeiterperspektive: Schutz der Mitarbeiter

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

In den bankinternen *Leitsätzen* zur Verhinderung von Korruption 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. Dabei tragen wir der internationalen Ausrichtung Berenbergs und den unterschiedlichen Jurisdiktionen, in denen das Geschäft ausgeübt wird, Rechnung.

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 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 anonymen Meldung. 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.

Knapp **100 %**

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

0 %

unserer Erlöse wurden 2019 durch Standorte der Berenberg-Gruppe in Ländern mit einem Korruptionsindex <60 gemäß CPI von Transparency International generiert.⁴⁾

⁴⁾ 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 2019) 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 dritter 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 2019. 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/nachhaltigkeitsbericht2019

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

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

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
- Chicago** Two Prudential Plaza · 180 N. Stetson · Suite 3500 · Chicago · IL 60601 · USA · Telefon +1 312 210-9933
- 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