



BERENBERG
PRIVATBANKIERS SEIT 1590



2020

Nachhaltigkeitsbericht für
das Geschäftsjahr 2020

INHALT

Vorwort	3
Geschäftsmodell und Umfeld	6
Unternehmensstruktur	7
Strategie und Geschäftsbereiche	8
Wealth und Asset Management	9
Investmentbank und Corporate Banking	9
Wesentliche Veränderungen im Berichtsjahr	10
Entwicklung ausgewählter Kennziffern	12
Unser Geschäftsumfeld	13
Risikomanagement	15
Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken	17
Umwelt	23
Managementansatz	24
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	26
Umgang mit natürlichen Ressourcen	26
Maßnahmen zur Reduktion von CO ₂ -Emissionen	28
Projektfinanzierung zur Förderung nachhaltiger Technologien	30
Mitarbeiter	32
Managementansatz	33
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	36
Nachwuchssicherung	36
Zielorientierte Personalentwicklung	37
Managementansatz	38
Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit	38
Diversität	39

Gesellschaft	40
Managementansatz	41
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	44
Nachhaltige Geldanlagen, Dienstleistungen und Produkte mit sozia- lem Nutzen	44
Gesellschaftliches Engagement	48
Menschenrechte	51
Managementansatz	52
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	54
Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter	54
Einhaltung von Mindeststandards in der Lieferkette	55
Bekämpfung von Korruption und Betrug	56
Managementansatz	57
Ergebnisse und Leistungsindikatoren	60
Kundenperspektive: Know your Customer	60
Mitarbeiterperspektive: Schutz der Mitarbeiter	61
Über diesen Bericht	63
Grundlagen der Berichterstattung	63
Rahmenwerke und Auswahl der Berichtsthemen	63



Die persönlich haftenden Gesellschafter (v. l.): Christian Kühn, Hendrik Riehm und David Mortlock

**Liebe Kunden,
sehr geehrte Geschäftspartner,**

seit mehr als 430 Jahren ist Berenberg durch das Bestreben geprägt, verantwortungsvoll im Sinne seiner Stakeholder zu handeln. 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 vierten Nachhaltigkeitsbericht beschreiben wir die Prinzipien unseres verantwortungsvollen Handelns und die daraus folgenden Initiativen und Aktivitäten näher. Diese Publikation orientiert sich an den Grundsätzen des UN Global Compact zur Fortschrittsberichterstattung.

Als international agierendes Bankhaus haben wir bei unseren geschäftlichen Aktivitäten die längerfristigen gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns im Blick. Wir glauben, dass zum einen Nachhaltigkeitsthemen bei Anlegern eine immer größere Bedeutung erlangen und dass zum anderen ESG-konforme Unternehmen (ESG – Environmental, Social, Governance) auf den globalen Märkten einen Wettbewerbsvorteil haben. Die Covid-19-Pandemie hat die

Entwicklung zu mehr Nachhaltigkeit im Berichtsjahr noch weiter bestärkt. Wir sind uns sicher: Die Nachfrage nach nachhaltigen Finanzprodukten wird weiter steigen.

Über unser ESG Office im Geschäftsbereich Wealth und Asset Management haben wir im Berichtsjahr 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.

Darüber hinaus hat das Wealth und Asset Management im Berichtsjahr sowie im Jahr 2021 Investorenerklärungen von Initiativen unterzeichnet, mit denen wir unser Engagement bei Unternehmen zu spezifischen ESG-Problemstellungen auch in Kollaboration mit anderen Stakeholdern weiter ausbauen. Mit *KnowTheChain* wird dabei eine Initiative unterstützt, die das Problem der Zwangsarbeit in globalen Lieferketten adressiert, während sich die Initiative *Access to Medicine Foundation* für einen gerechten Zugang zu Medikamenten und derzeit insbesondere für eine faire Verteilung eines Covid-19-Impfstoffes einsetzt.

Seit Januar 2020 bieten wir neben dem bereits bestehenden ESG Office auch ein ESG Consulting an, um unsere Kunden ganzheitlich bei der Implementierung individueller ESG-Strategien zu unterstützen. Darüber hinaus beraten wir unsere Kunden zu nachhaltigen Themen wie erneuerbaren Energien. 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. 2020 beschäftigten wir in der Berenberg-Gruppe 1.573 Menschen aus 41 Nationen. Um die besten Mitarbeiter für unser Haus zu gewinnen und sie 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.



Christian Kühn



Hendrik Riehmer



David Mortlock



Geschäftsmodell und Umfeld

Unternehmensstruktur

Berenberg wurde 1590 gegründet und gehört heute mit den Geschäftsbereichen Wealth und 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:

- 31,7 % Familie v. Berenberg
- 22,0 % PetRie Beteiligungsgesellschaft mbH
(Dr. Hans-Walter Peters [Geschäftsführer] und Hendrik Riehmer)
und Dr. Hans-Walter Peters
- 5,4 % Hendrik Riehmer, David Mortlock, Christian Kühn und ehemalige phG
- 14,6 % Christian Erbprinz zu Fürstenberg
- 14,6 % Prof. Dr. Jan Philipp Reemtsma
- 11,7 % Compagnie du Bois Sauvage S. A.

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:

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 ausgezeichneten Beratungsqualität annehmen. Dazu entwickeln wir unsere speziellen Berenberg-Kompetenzzentren für Unternehmer, Stiftungen und Family Offices konsequent weiter. Neben der persönlichen Beratung steht die professionelle Vermögensverwaltung als Kerndienstleistung.

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.

Investmentbank

Im Fokus der breit aufgestellten Investmentbank steht das Dienstleistungs- und Beratungsgeschäft in den Bereichen Equities, Investment Banking und Financial Markets. Unser Equity Research Team analysierte Ende 2020 mehr als 1.100 Aktienwerte. Darüber hinaus begleiten wir Börsengänge, Kapitalerhöhungen sowie Umplatzierungen.

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. In den vergangenen Jahren haben wir eine besondere Expertise in Kreditfondslösungen für institutionelle Kunden aufgebaut.

Wesentliche Veränderungen im Berichtsjahr

Berenberg hat das Geschäftsjahr 2020 mit einem Jahresüberschuss von 108,2 Mio. Euro (Vorjahr: 60,5 Mio.) abgeschlossen. Damit übertreffen wir das Vorjahresergebnis um 78,7 %. Berenberg hat auch in einem durch die Covid-19-Pandemie erschwerten Umfeld gezeigt, dass die Bank mit ihrem Geschäftsmodell für alle Marktphasen gewappnet ist. Auch operativ liegt das Ergebnis 2020 über dem Vorjahreswert, der im Wesentlichen frei von außerordentlichen Effekten war und sich aus unserer gewöhnlichen Geschäftstätigkeit ergab. Der um außerordentliche Effekte bereinigte Gewinn 2020 war zudem das beste jemals erzielte operative Ergebnis in der Geschichte der Bank. Die gute Ertragslage haben wir genutzt, um unser Geschäftsmodell gezielt weiter auszubauen.

Für unsere Kunden im *Wealth Management* konnten wir 2020 trotz der Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie sehr erfreuliche Wertentwicklungen in unseren Vermögensverwaltungsstrategien und hauseigenen Fondslösungen erwirtschaften.

Die vor drei Jahren eingeleitete Neuausrichtung des *Asset Managements* zeigt sich eindrucksvoll in der Entwicklung der Publikumsfonds. Von den 21 Berenberg-Fonds haben aufgrund der starken Performance derzeit 17 ein Vier- oder Fünf-Sterne-Rating von der Ratingagentur Morningstar. Die Fonds unserer Aktienplattform schlossen 2020 erneut mit deutlichem Vorsprung zur jeweiligen Benchmark und waren im Wettbewerbsvergleich jeweils auf den vorderen Plätzen zu finden.

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. Wir glauben, dass zum einen Nachhaltigkeitsthemen bei Anlegern eine immer größere Bedeutung erlangen und zum anderen ESG-konforme Unternehmen auf den globalen Märkten einen Wettbewerbsvorteil haben.

Der Ausbau unserer *Investmentbank* verläuft weiterhin sehr erfolgreich. 2020 wurden einige Meilensteine erreicht. Die Zahl der gecoverten Unternehmen

wurde von 890 auf 1.100 erhöht. Zum Jahresende 2020 bewerteten in London 89 Analysten 842 Unternehmen und in New York 27 Analysten 258 Unternehmen. Zum anderen verzeichnete das Equity Capital Markets als Broker und Berater bei Börsengängen und Kapitalerhöhungen ein Rekordjahr. Mit 67 Transaktionen und einem Emissionsvolumen von 14,8 Mrd. Euro unterstützte die Bank Unternehmen bei der Aufnahme von Kapital in einem nie erreichten Umfang.

Das *Corporate Banking* betreut kapitalmarktnahe und mittelständische Unternehmen und umfasst neben dem traditionellen Firmenkundengeschäft die Branchenthemen Shipping, Real Estate, Infrastructure & Energy sowie Structured Finance. Ein besonderer Fokus liegt auf der Emission von Kreditfonds. Damit bietet Berenberg Drittinvestoren wie institutionellen Anlegern und großen Single Family Offices die Möglichkeit, gemeinsam mit der Bank in Kredite zu investieren.

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 mehr als 100 Wind- und Solarparks in sieben Ländern finanziert. Das entspricht einer finanzierten Leistung von 1.900 MWh im Jahr. Durch die Energieerzeugung der finanzierten Projekte lassen sich rd. 1.159.565.000 kg CO₂ pro Jahr einsparen.

Der durch das Wertpapiergeschäft geprägte Provisionsüberschuss lag im Berichtsjahr mit 415,6 Mio. Euro (355,5 Mio.) nicht nur um 16,9 % über dem Vorjahreswert, sondern er erreichte auch einen neuen historischen Höchststand. Der Zinsüberschuss reduzierte sich von 63,4 Mio. Euro auf 55,8 Mio. Euro. Der Nettoertrag aus Handelsgeschäften verringerte sich um 56,8 % auf 6,8 Mio. Euro (15,7 Mio.). Die Verwaltungsaufwendungen beliefen sich auf 351,6 Mio. Euro (345,8 Mio.).

Die Eigenkapitalrendite stieg von 28,5 % auf 52,0 %. Auch das Verhältnis der Kosten zu den Erträgen (Cost-Income-Ratio) verbesserte sich von 79,9 % auf nunmehr 70,9 %. Das verwaltete Vermögen (Assets under Management) der Berenberg-Gruppe stieg von 40,7 auf 41,3 Mrd. Euro.

Über Hamburg hinaus haben wir uns an den großen Finanzplätzen etabliert. In London beschäftigten wir Ende 2020 433 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 in Zukunft 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.

Entwicklung ausgewählter Kennziffern

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jahresüberschuss	in Mio. Euro	56	60	66	40	104	161	90	23	61	108
Provisionsüberschuss	in Mio. Euro	178	206	234	244	321	254	343	279	356	416
Bilanzsumme	in Mio. Euro	3.953	4.279	4.525	4.514	4.738	4.716	4.741	4.693	5.059	4.654
Eigenmittel	in Mio. Euro	217	221	223	219	234	265	296	293	288	296
Forderungen an Kunden/Kredite	in Mio. Euro	531	794	642	750	1.013	934	929	1.097	1.175	1.048
Verbindlichkeiten gegenüber Kunden/Einlagen	in Mio. Euro	2.874	3.083	3.390	3.199	3.570	3.721	3.736	3.924	4.263	3.835
Eigenkapitalrendite (vor Steuern)	in %	40,1	43,8	46,9	28,8	67,3	95,8	43,0	9,8	28,5	52,0
Aufwands-Ertrags-Relation	in %	75,9	76,5	78,1	85,7	72,2	63,9	72,7	88,9	79,9	70,9
Verwaltetes Vermögen*	in Mrd. Euro	24,4	25,7	27,5	32,9	35,7	36,3	37,0	36,7	40,7	41,3
Mitarbeiter*		1.038	1.036	1.066	1.159	1.236	1.407	1.474	1.640	1.474	1.573

* Berenberg-Gruppe.

Unser Geschäftsumfeld

Die Covid-19-Pandemie hat die Weltwirtschaft im Jahr 2020 in die tiefste Rezession der Nachkriegszeit gestürzt. Noch im Vorjahr verzeichnete die weltweite Wirtschaftsleistung ein Wachstum von 2,3 %; nach den Ende Januar 2021 vorliegenden Zahlen lag sie für 2020 um 3,4 % unter dem Vorjahreswert. Vielen Ländern gelang es zwar, die erste Welle der Pandemie im Laufe des Frühjahrs durch Kontakteinschränkungen und ein Abschalten wesentlicher Teile der Wirtschaft zu brechen, und mit dem Lockern der Lockdowns erholte sich auch die Wirtschaft von Mai bis Oktober wieder spürbar. Aber mit dem Beginn der kühleren Jahreszeit mussten nahezu alle Länder der nördlichen Halbkugel das öffentliche Leben erneut einschränken, um die zweite Welle der Pandemie in den Griff zu bekommen. Da die neuen Restriktionen vielfach zielgerichteter waren, konnte der wirtschaftliche Schaden im Vergleich zu den Auswirkungen infolge der ersten Welle eingedämmt werden. Da China zudem nicht von der zweiten Welle getroffen wurde, kam es nicht in dem Maße zu Unterbrechungen internationaler Lieferketten, wie sie von Februar bis April das verarbeitende Gewerbe nahezu überall auf der Welt schwer belastet hatten.

Mit einem Rückgang um 6,9 % im Jahr 2020 fiel die Wirtschaftsleistung der Eurozone etwa auf das Niveau des Jahres 2015 zurück. Vor allem der personennahe Dienstleistungssektor musste Einbußen wie nie zuvor hinnehmen, die nur zum Teil durch einen Anstieg in anderen Bereichen wie beispielsweise dem Onlinehandel ausgeglichen werden konnten. Mit einer Vielzahl staatlicher Programme, die sich größtenteils am Vorbild der deutschen Kurzarbeiterregeln orientieren, gelang es den Mitgliedern der Eurozone jedoch, den Anstieg der Arbeitslosigkeit auf eine Quote von 8,0 % für das gesamte Jahr 2020 einzugrenzen, nach 7,6 % im Jahr 2019.

Nachdem Deutschland 2019 stärker als nahezu alle anderen Länder der westlichen Welt unter den internationalen Handelsspannungen gelitten hatte, kam die Bundesrepublik im Pandemiejahr 2020 mit einem Rückgang der Wirtschaftsleistung um 5,0 % etwas glimpflicher davon als viele andere Länder. Das lag auch daran, dass die erste Welle Deutschland etwas später traf als Italien, Frankreich und Spanien. So konnte das Land aus den Erfahrungen seiner Nachbarn lernen.

Auch die zielgerichtete Reaktion von Politik und Verwaltung auf diese besondere Herausforderung trug dazu bei. Zwar waren in Deutschland ebenfalls die Dienstleistungsbereiche besonders stark von den Auswirkungen der Pandemie betroffen, die Folgen für das Land waren jedoch aufgrund der eher industrieorientierten Ausrichtung Deutschlands etwas weniger dramatisch, als dies in vielen anderen betroffenen Ländern der westlichen Welt der Fall war.

Dank eines besonders großzügigen Fiskalstimulus haben die USA die Rezession des Jahres 2020 vergleichsweise gut überstanden. Die Wirtschaftsleistung ging um verhältnismäßig moderate 3,5 % zurück, der Fehlbetrag im US-Staatshaushalt schnellte hingegen auf 16 % der Wirtschaftsleistung hoch. Dies übertrifft die ebenfalls ausgeprägten Defizite in Deutschland (4,8 %) und der Eurozone (8,7 %) erheblich. Während Japan und viele Schwellen- und Entwicklungsländer ähnliche Einbußen ihrer Wirtschaftsleistung wie in Europa und in den USA hinnehmen mussten, konnte China 2020 ein Wachstum von 2,0 % erwirtschaften. Neben wirksamen Maßnahmen, um eine zweite Welle der Pandemie zu verhindern, trug auch ein kreditfinanzierter Stimulus dazu bei.

Als Folge der tiefen Rezession hat der Preisauftrieb in Deutschland, Europa und in den USA 2020 weiter nachgelassen. Dies hat es den Notenbanken erleichtert, die Konjunktur in einem noch nie dagewesenen Umfang zu stützen. Mit der Rückkehr zu Wirtschaftswachstum zeichnet sich für das Jahr 2021 ein leichtes Anziehen der Inflation ab.

Nach dem Einbruch des Jahres 2020 ist für 2021 wieder mit einem Aufschwung zu rechnen. Impfstoffe können im Verlauf des Jahres dazu beitragen, die Pandemie hinreichend in den Griff zu bekommen, sodass sich das öffentliche Leben und die Wirtschaft in vielen Bereichen schrittweise normalisieren sollten. Zudem ist zu erwarten, dass der neue US-Präsident Joe Biden zu einer ruhigeren Handels- und Außenpolitik zurückkehren wird. Unter diesen Voraussetzungen können sowohl die inländische Aktivität als auch der Welthandel wieder auf Wachstumskurs einschwenken. Den USA könnte es gelingen, Mitte 2021 wieder das Niveau der Wirtschaftstätigkeit von vor dem Ausbruch der Pandemie zu erreichen; Frankreich, Deutschland und einige andere Länder dürfen Ende 2021 folgen. Dabei werden

sich branchenabhängig möglicherweise einige, aber wohl nicht alle wirtschaftlichen Verluste der Krise aufholen lassen.

Die tiefe Rezession des Jahres 2020 wird sich im Finanzgewerbe auch 2021 niederschlagen. Zunehmende Insolvenzen und Kreditausfälle können Finanzinstitute belasten. Nachdem die US-Notenbank und die Europäische Zentralbank auf die Pandemie mit historisch beispiellosen Maßnahmen reagiert hatten, dürften sich die Leitzinsen auch im Nachgang der Krise vorerst nicht nach oben bewegen. Über diese Herausforderungen hinaus müssen gerade jene Banken, die traditionell vor allem im Zinsgeschäft ihre Erlöse erwirtschaftet haben, sich weiter intensiv um neue Geschäftsfelder bemühen.

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 Risk Controlling agiert im Sinne der MaRisk (Mindestanforderungen an das Risikomanagement) aufbauorganisatorisch unabhängig von den Marktbereichen. Dieser Bereich gewährleistet in enger Zusammenarbeit mit anderen zentralen Stabseinheiten einen stetigen Informationsfluss an die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat der Bank. Das Risk Controlling besitzt die Zuständigkeit für die Entwicklung und Betreuung der Systeme zur Gesamtbank- und Risikosteuerung. Im Rahmen unserer Risikomanagementprozesse werden Adressenausfall-, Marktpreis-, operationelle und Liquiditätsrisiken als wesentliche Risikoarten analysiert. Reputationsrisiken werden im Rahmen des Managements für operationelle Risiken bewertet.

Unser Risikomanagement der operationellen Risiken beinhaltet systematische Szenarioanalysen, die turnusgemäß jährlich durchgeführt werden. In strukturierten Workshops werden Experten aus allen Bereichen der Bank zu einem umfassenden, regelmäßig aktualisierten Katalog von möglichen Szenarien befragt. Die Szenarioanalyse ergänzt als Ex-ante-Methode die vorliegenden internen Verlustdaten um Informationen bezüglich der potenziellen Gefährdung der Bank

¹⁾ www.berenberg.de/risikobericht.

durch schwerwiegende Risikoereignisse. Die Bewertung je Szenario erfolgt durch Experten der Bank in Workshops, die vom Risk Controlling moderiert werden (potenzielle Schadenhäufigkeiten und -höhen).

Operationelle Risiken werden durch ein umfangreiches Regelwerk von Anweisungen, Prozessbeschreibungen und Kompetenzregelungen begrenzt (Single Rule Book). Die Beachtung und die kontinuierliche Aktualisierung dieses Regelwerkes liegen in der unmittelbaren Verantwortung der jeweiligen Bereichsleiter. Die für Prozessbeschreibungen der Gesamtbank zuständige Organisationseinheit Processes, Organisation & Governance unterstützt dabei. Die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsabwicklung ist regelmäßig Prüfungsgegenstand der internen 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 im Einklang mit der CRD (Capital Requirements Directive) insbesondere in Hinblick auf die Risikokultur an den drei zentralen Punkten Risikoappetit, Risikoüberwachung und Mitarbeiter-Incentivierung ausrichten.

Einer Datenbank zur systematischen Erfassung operationeller Schadensfälle (interne Verlustdatensammlung), die es uns ermöglicht, aufgetretene Schäden zu analysieren und erforderliche Maßnahmen abzuleiten, kommt dabei 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 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.

²⁾ GRI steht für Global Reporting Initiative.

Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken

Strategien zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken bei Investitionsentscheidungen sowie der Anlage- und Versicherungsberatung

Dem Thema Nachhaltigkeit sowie dem Management von Nachhaltigkeitsrisiken messen wir bei unseren Investitionsentscheidungen eine zentrale Bedeutung zu.

Im Einklang mit den regulatorischen Vorschriften betrachten wir Nachhaltigkeitsrisiken als Ereignisse oder Bedingungen in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell wesentliche negative Auswirkungen auf den Wert einer Investition und mithin die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation eines Unternehmens haben kann. Somit können Nachhaltigkeitsrisiken auf alle bereits bekannten Risikoarten einwirken und diese als zusätzliche Einflussfaktoren verstärken.

1. Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in unseren Investitionsentscheidungsprozessen³⁾

In Bezug auf die Investition von Kundengeldern durch unser Wealth und Asset Management betrachten wir die Integration von ESG-Risiken und nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen als strategische Fragestellung, der wir uns mit Priorität widmen. Der hohe Stellenwert, den dieser Themenbereich im Wealth und Asset Management einnimmt, wurde durch die Gründung unseres ESG Office im Jahr 2018 unterstrichen, das als unabhängige Partei unsere ESG-Grundsätze definiert, deren Implementierung unterstützt sowie deren Einhaltung überwacht.

ESG-Kennzahlen bzw. -Kriterien stellen ein wesentliches Entscheidungskriterium für den Kauf bzw. Verkauf von Wertpapieren dar. Die Integration von ESG-Faktoren bei der Titelanalyse unterstützt unsere Portfoliomanager dabei, Renditechancen und Risiken eines Finanzinstruments ganzheitlich zu beurteilen. Im Wealth und Asset Management werden ESG-Kriterien in allen Assetklassen (z. B. Aktien, Unternehmensanleihen und Staatsanleihen) betrachtet. Durch tiefgehendes internes Research und die Nutzung externer Daten können wir ESG-Kriterien sowohl in quantitativen als auch in diskretionären Strategien implementieren.

³⁾ Angaben gemäß Artikel 3 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor.

Während der Haltedauer der Finanzprodukte beobachten wir die Entwicklung von ESG-Risiken im Zeitverlauf. Auf Basis der ESG-Kontroversen-Analyse unseres ESG-Datenanbieters MSCI ESG Research identifizieren wir für unsere ESG-integrierten und ESG-deklarierten Anlagelösungen alle Unternehmen, die in besonders schwerwiegende ESG-Kontroversen verwickelt sind. Diese Unternehmen schließen wir von einem Investment aus. Im Falle schwerwiegender ESG-Kontroversen treten wir in einen aktiven Dialog mit dem Unternehmen (»Engagement«), sowohl bei bestehenden Holdings als auch bei neuen Investments. Die entsprechende Kontroverse wird gemeinsam mit dem Unternehmen analysiert. Anschließend treffen wir basierend auf unserem Engagement und unserer Analyse eine finale Investmententscheidung.

Um unser Engagement mit Unternehmen möglichst effektiv zu gestalten, haben wir in unseren Engagement-Richtlinien eine einheitliche Vorgehensweise definiert. Wir betrachten Engagement als wirkungsvolles Instrument, um ein besseres Verständnis für den Umgang von Unternehmen mit ESG-Aspekten zu gewinnen. Durch den direkten Kontakt mit dem Unternehmen können wir ESG-Risiken und damit verbundene Maßnahmen bei unseren Investitionsentscheidungen präziser bewerten. Über unser Engagement sowie unsere Empfehlungen zur Stimmrechtsausübung möchten wir Unternehmen motivieren und dabei unterstützen, sich verstärkt mit ESG-Risiken und nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen auseinanderzusetzen.

In allen hauseigenen Fonds und Spezialmandaten schließt das Wealth und Asset Management grundsätzlich Produzenten von Streubomben-Systemen und Landminen aus. Zudem beteiligen wir uns generell nicht an Termingeschäften auf Nahrungsmittel, um Spekulationen auf Lebensmittelpreise auszuschließen.

Darüber hinaus wenden wir bei unseren ESG-deklarierten Produkten und Strategien noch strengere Ausschlusskriterien an. Hierbei werden bestimmte Unternehmen, Sektoren und Staaten gänzlich oder teilweise exkludiert, sobald sie gegen mindestens ein Ausschlusskriterium verstoßen (z. B. mehr als 5 % Umsatzanteil mit Tabakprodukten bei Unternehmen bzw. Unternehmensanteilen). Bezüglich der Aktualisierung der Ausschlussliste haben wir einen dezidierten Entscheidungsprozess etabliert, in dem das ESG Office, unsere Portfoliomanager sowie das ESG-Committee des Wealth und Asset Managements involviert sind.

Ein Teil unserer Kunden bevorzugt eigene Ausschlusskriterien auf Basis individueller ethischer und moralischer Einstellungen. Daher bieten wir im Rahmen von Spezialmandaten und Spezialfonds Lösungen mit maßgeschneiderten ESG-Restriktionsmöglichkeiten an.

Weitere Details bezüglich der Integration von ESG-Faktoren in unsere Investmententscheidungen können Sie den allgemeinen sowie teilaspektbezogenen ESG-Richtlinien auf unserer Homepage entnehmen (<https://www.berenberg.de/esg>).

2. Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in unserer Anlageberatung⁴⁾

Unser Ansatz zur ESG-Integration in der Anlageberatung fußt auf zwei Säulen: Hierbei handelt es sich einerseits um die Einbeziehung individueller Anlagepräferenzen unserer Kunden in den Investmentprozess. Andererseits sind wir in der Lage, unsere hauseigenen nachhaltigen Anlageprodukte (Investmentfonds sowie Vermögensverwaltungsstrategien) anzubieten.

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien erfolgt in Abhängigkeit von den individuellen Anlagepräferenzen unserer Kunden. Diese Herangehensweise ermöglicht es uns, zusammen mit unseren Kunden ein gemeinsames Verständnis zu erarbeiten, welche Investments jeweils als nachhaltig betrachtet werden und wie individuelle Nachhaltigkeitspräferenzen im Portfolio konkret umgesetzt werden sollen (z. B. über Negativ- bzw. Ausschlusskriterien oder Positive Screening). Da die Auslegung des Begriffs Nachhaltigkeit von subjektiven Wertvorstellungen abhängt, ist es uns wichtig, dass wir im Dialog mit unseren Kunden im jeweiligen Einzelfall diesbezüglich ein gemeinsames Verständnis definieren.

Unabhängig von der Anschauung einzelner Kunden hat Berenberg darüber hinaus mit den oben genannten Berenberg-ESG-Ausschlusskriterien eine eigene Auffassung entwickelt, welche Mindestkriterien erfüllt sein müssen, um ein Finanzprodukt als nachhaltig einzustufen.

Die Konformität zu den generellen Ausschlusskriterien sowie zu den ESG-Ausschlusskriterien wird für alle Wertpapiere unseres Anlageberatungsuniversums

⁴⁾ Angaben gemäß Artikel 3 Absatz 2 sowie Artikel 4 Absatz 5 a) der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor.

angegeben und systemseitig hinterlegt. Daher ist ein schneller und automatisierter Abgleich zwischen den Wertpapiercharakteristika und den Kundenpräferenzen möglich, sofern der Kunde unsere ESG-Ausschlusskriterien als maßgeblich betrachtet. Unsere ESG-Ausschlusskriterien wurden bereits 2019 eingeführt und somit bereits deutlich vor der Anwendbarkeit regulatorischer Vorgaben. Die Kriterien sind auf unserer Website veröffentlicht und somit jederzeit transparent verfügbar.

Neben der Einstufung von Fremdprodukten können wir in unserer Anlageberatung auch auf unsere hauseigene Produktpalette zurückgreifen. Nachhaltige Anlagelösungen bieten wir im Rahmen der Vermögensverwaltung sowie über die Zeichnung von Anteilen an nachhaltigen Investmentfonds an. Im Bereich der Publikumsfonds können wir mit vier unterschiedlichen Investmentstrategien mit Nachhaltigkeitsfokus die wesentlichen Anlageklassen Aktien, Anleihen sowie Multi-Asset abdecken.

Durch ein Investment in eine ESG-integrierte Anlagelösung können unsere Kunden gezielt Nachhaltigkeitsrisiken und nachteilige Nachhaltigkeitsauswirkungen minimieren. Darüber hinaus beziehen unsere ESG-deklarierten Anlagelösungen ausschließlich Investments ein, die umfangreiche Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllen, und, für einen Teil unserer ESG-deklarierten Anlagelösungen, ausschließlich Unternehmen, die mit ihren Produkten und Dienstleistungen einen positiven Einfluss auf unsere Umwelt und Gesellschaft haben.

Unsere hauseigene Produktpalette hat sich hierbei über die letzten Jahre kontinuierlich weiterentwickelt. Zuletzt wurde beispielsweise im Oktober 2020 mit dem Berenberg Sustainable Euro Bonds ein Fonds aufgelegt, der in Anleihen von Unternehmen investiert, deren Produkte und Dienstleistungen positive Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft haben.

Nähere Informationen zu unseren ESG-deklarierten Fonds finden Sie im Kapitel »Gesellschaft« im Abschnitt zu »Nachhaltige Geldanlagen, Dienstleistungen und Produkte mit sozialem Nutzen«.

3. Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in unserer Versicherungsberatung⁵⁾

Mit Blick auf unsere Versicherungsberatung verfolgen wir ebenfalls den Ansatz, dass wir ESG-Präferenzen und -Risiken kundenindividuell berücksichtigen. In Relation zum Anlagegeschäft ist unser Geschäftsvolumen in der Versicherungsberatung zwar relativ gering und auf die Rolle des Vertriebs von Drittprodukten beschränkt. Gleichwohl stehen wir mit unserem Produktpartner bezüglich der Integration von ESG-Risiken und nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen in einem intensiven und kontinuierlichen Austausch. Ausführliche Informationen zur Berücksichtigung vom ESG-Aspekten durch unseren Produktpartner finden Sie auf der folgenden Website:

<https://makler.allianz.de/leben/privat/vertriebliche-ansprache/nachhaltigkeit.html>

4. Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in unseren Entschei- dungsprozessen bei der Investition von Eigenanlagen der Bank⁶⁾

Dieser Abschnitt beschreibt die Art und Weise, wie Nachhaltigkeitsrisiken bei der Anlage von bankeigenen Mitteln beachtet werden. Hiermit ist nicht die Investition von Kundenvermögen gemeint, die in den vorherigen Abschnitten beleuchtet wurde.

Bei der Bewertung von Investitionsentscheidungen haben wir Nachhaltigkeitsaspekte auch schon in der Vergangenheit in die etablierte Risikobetrachtung integriert, ohne sie explizit auszuweisen.

Betrachtet man Investitionsentscheidungen als Anlage am Kapitalmarkt oder als Kreditvergabe, so sind bei der Bewertung das Marktpreisrisiko und das Kreditrisiko die entscheidenden Risikoklassen. Das Marktpreisrisiko messen wir mit Hilfe von aktuellen und historischen Marktdaten. Die Marktdaten spiegeln die Meinung aller Marktteilnehmer, einschließlich der Einschätzungen in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken, wider. Aktuell wird in verschiedenen nachhaltigkeitsbezogenen Projekten die Möglichkeit geprüft, zusätzliche aussagekräftige Parameter wie Branche, Land oder spezielle ESG-Daten zu nutzen, um nicht ESG-konforme Titel mit expliziten Risikobewertungen zu versehen.

⁵⁾ Angaben gemäß Artikel 3 Absatz 2 sowie Artikel 4 Absatz 5 a) der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor.

⁶⁾ Angaben gemäß Artikel 3 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor.

Bei der Vergabe von Krediten und der damit verbundenen Einschätzung des Kreditrisikos werden Nachhaltigkeitsaspekte ebenfalls seit jeher berücksichtigt. So können etwa politische Entscheidungen oder Umweltauflagen das Geschäftsmodell von Kreditnehmern gefährden und gegebenenfalls zu einem Risikoaufschlag führen.

Betrachtet man Investitionsentscheidungen als Investitionen in das eigene Unternehmen, also den Auf- oder Ausbau des Geschäftsbetriebs, ist das operationelle Risiko maßgeblich. Auch in diese Risikoklasse fließen Nachhaltigkeitsaspekte mit ein. So achten wir auf soziale Belange wie die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Ferner legen wir Wert auf eine angemessene Entlohnung und Diversität im Unternehmen. Hierbei tragen wir auch internationalen Anforderungen Rechnung, wie beispielsweise dem Modern Slavery Act. Dementsprechend legen wir jährlich offen, welche menschenrechtlichen Risiken mit unserer Geschäftstätigkeit bzw. unseren Lieferketten verbunden sind und wie wir diese Risiken minimieren. Das Thema Governance wird durch den Code of Conduct sowie Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption, Ermöglichung von Whistleblowing, Gewährleistung von Arbeitnehmerrechten und die Einhaltung von Datenschutz bestmöglich erfüllt.



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 2020 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.

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

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

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 Global Operations beim TÜV-Nord in Auftrag gibt.

Ziele

Im Berichtsjahr konnten die Anzahl und die Art der begleiteten Projekte in unserer Abteilung Infrastructure & Energy erweitert werden. Basis für diese Aktivitäten sind die von Berenberg aufgelegten und beratenen Debt Funds. Auch 2021 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. Weiterhin finanziert einer unserer Green Energy Junior Debt Funds auch Projekte in der Projektentwicklungsphase und bewirkt damit echtes »Impact Investment«, weil die Projekte ohne dieses Kapital gegebenenfalls nicht realisiert worden wären.

Zuständigkeiten

Für den Aspekt Umwelt sind bei Berenberg mehrere Einheiten verantwortlich: Für das Gebäudemanagement, den Einkauf des Büromaterials sowie der Möbel ist die Abteilung Global Operations 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 Kerngeschäftsgebieten 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. 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 (siehe auch Kapitel Korruption und Betrug).

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 Berichtsjahr haben wir an allen deutschen und europäischen Standorten den Austausch bzw. die Umstellung der Drucker abgeschlossen. Bei den neuen Druckern ist beidseitiges Drucken als Standardeinstellung eingerichtet, sodass der überwiegende Teil der Ausdrücke seit Einführung der neuen Geräte als Duplex

100 %

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

erfolgt. Außerdem können fehlerhaft abgesendete Drucke sowie längerfristig an einem Gerät nicht abgerufene Druckaufträge gelöscht werden, was in 2020 zu einer Einsparung von 194.770 Druckseiten geführt hat. Insgesamt gehen wir davon aus, dass mit dieser Maßnahme unser Papierverbrauch weiter deutlich reduziert wird.

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 36 % Gebrauch – wir arbeiten daran, diesen Anteil kontinuierlich zu erhöhen. Seit 2019 stellen wir unseren Wealth-Management-Kunden ein digitales Banking-Portal zur Verfügung, über das bereits knapp 50 % unserer Kunden auf den papierhaften Versand verzichten. In der Wealth-Management-App können unsere Kunden seit 2020 zudem Rechnungen abfotografieren, um einen Zahlungsvorgang zu starten, was den manuellen und papierhaften Aufwand der Zahlungsaufträge deutlich reduziert. Darüber hinaus haben wir im Rahmen der Digitalisierung des Settlement-Prozesses Belege in Papierform wie etwa für Devisentermingeschäfte oder Währungsoptionsgeschäfte ebenfalls abgeschafft.

Im Bereich Human Resources ermöglicht ein Online-Bewerbungstool es uns zudem, den Einstellungsprozess komplett papierlos zu gestalten.

Bis Ende 2013 haben wir unsere Aktien-Research-Berichte in gedruckter Form an unsere Kunden versendet, bis wir damit begonnen haben, auf den Versand per E-Mail umzustellen. So konnten wir die Anzahl der Druckexemplare von rund 56.000 Reports im Jahr 2013 auf 918 Ende 2020 reduzieren (Ende 2019 waren es noch 8.662). Der starke Rückgang der Druckexemplare im Berichtsjahr ist allerdings auch auf die Corona-bedingte Umstellung auf virtuelle Konferenzen zurückzuführen. 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.

36 %

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

Hingegen ist uns beim Bezug von gedruckten Zeitungen und Zeitschriften eine Reduktion des Papierverbrauchs gelungen, da immer mehr E-Paper gelesen wird. Von 2018 bis 2020 sank die Anzahl der Print-Abonnements um über 50 %.

Im Berichtsjahr hat Berenberg im Haupthaus in Hamburg eine sogenannte New-Work-Testfläche zur Erprobung neuer agiler Arbeitswelten eingerichtet. New Work hinterfragt Arbeitsmethoden in Zeiten des demografischen Wandels und der Digitalisierung und greift thematisch in Bereiche der Führung, Technologie und Organisation ein. In unserer Testfläche haben wir ein Wasserfiltersystem eingesetzt, um auf Wasserflaschen zu verzichten. Über das Filtersystem wird Sprudel- und stilles Wasser aus der Leitung aufbereitet angeboten. Darüber hinaus werden die kostenlosen Getränke für unsere Mitarbeiter in Glas-Mehrwegflaschen geliefert und stammen überwiegend aus der Region.

Um unsere Mitarbeiter für nachhaltiges Handeln zu sensibilisieren und dazu zu motivieren, haben wir bereits im Jahr 2018 die E-Mail-Adresse beresponsible@berenberg.de eingerichtet, an die jeder Mitarbeiter seine Ideen zum Thema Nachhaltigkeit schicken kann.

Maßnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen

Diverse Maßnahmen und Initiativen leisten einen Beitrag zum Umweltschutz, dazu zählen u. a. die Ermöglichung von mobilem Arbeiten, das Job-Rad-Angebot, die Reduzierung von Dienstreisen, die Einführung moderner Druckerstandards 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. Zwei Fahrzeuge unseres Fuhrparks sind zudem mit Hybridantrieb ausgestattet. Im Berichtsjahr haben wir unseren Fuhrpark außerdem weiter reduziert. Darüber hinaus steht unseren Kunden in der Tiefgarage eine Schnellladesäule für Elektrofahrzeuge zur Verfügung.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie haben bis zu 85 % unserer Mitarbeiter im Home-Office gearbeitet. Die technischen Möglichkeiten von Telefon-, Web- und Videokonferenzen unterstützen uns dabei und mindern gleichzeitig die

mobilitätsbedingten CO₂-Emissionen. Im Berichtsjahr haben wir die Anzahl unserer Videokonferenzräume von 23 auf 35 weiter erhöht sowie unsere Web- und Telefonkonferenzsysteme stark ausgebaut. Dabei ist die Anzahl der virtuellen Konferenzen auch Covid-19-bedingt aufgrund der Zunahme des mobilen Arbeitens deutlich gestiegen. Wir werden auch zukünftig in den Ausbau der Technik investieren, um flexibel auf die Anforderungen des mobilen Arbeitens reagieren zu können. 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 65 % 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 an unserem Stammsitz nutzen wir mehrheitlich regionale Produkte.

Durch den Austausch der Drucker an allen europäischen Standorten konnten wir die Anzahl der Geräte von 275 auf 117 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 automatische zeitgesteuerte Abschaltung der Office-Monitore in Deutschland eingeführt, um den durch nicht genutzte Monitore entstehenden Stromverbrauch zu minimieren.

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 Hamburg wurden im Berichtsjahr Fußbodenbeläge eingebaut, die CO₂-neutral produziert worden sind. Die Systeme sind Cradle-to-Cradle⁷⁾-zertifiziert. Hier wird nicht nur darauf geschaut, wie die Umwelt möglichst wenig belastet wird, sondern dass alle Materialien nach dem Ende ihrer Lebenszeit dem Rohstoffkreislauf wieder zugeführt werden können, ohne die Umwelt (und damit die zukünftigen Generationen) zu belasten.

Für die neue New-Work-Arbeitstestfläche im Haupthaus Hamburg wurden im Berichtsjahr 542 m² über den gesamten Produktlebenszyklus CO₂ neutraler Bodenbelag erworben. Dies führt zur Kompensierung von sechs metrischen Tonnen CO₂. Auf der Testfläche wurde zudem erstmals ein Schreibtisch eingesetzt, der 35 % leichter ist, als vergleichbare Systeme im Markt. Neben der Schonung von Ressourcen ist das auch eine CO₂-Einsparung im Transport. Das verwendete Aluminium des Schreibtisches besteht zu 90 % aus bereits recyceltem Material.

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 mehr als 100 Wind- und Solarparks in sieben Ländern finanziert. Das entspricht einer finanzierten Leistung von rd. 1.900 MWh im Jahr. Durch die Energieerzeugung der bisher finanzierten Projekte lassen sich rd. 1.159.565.000 kg CO₂ pro Jahr einsparen.

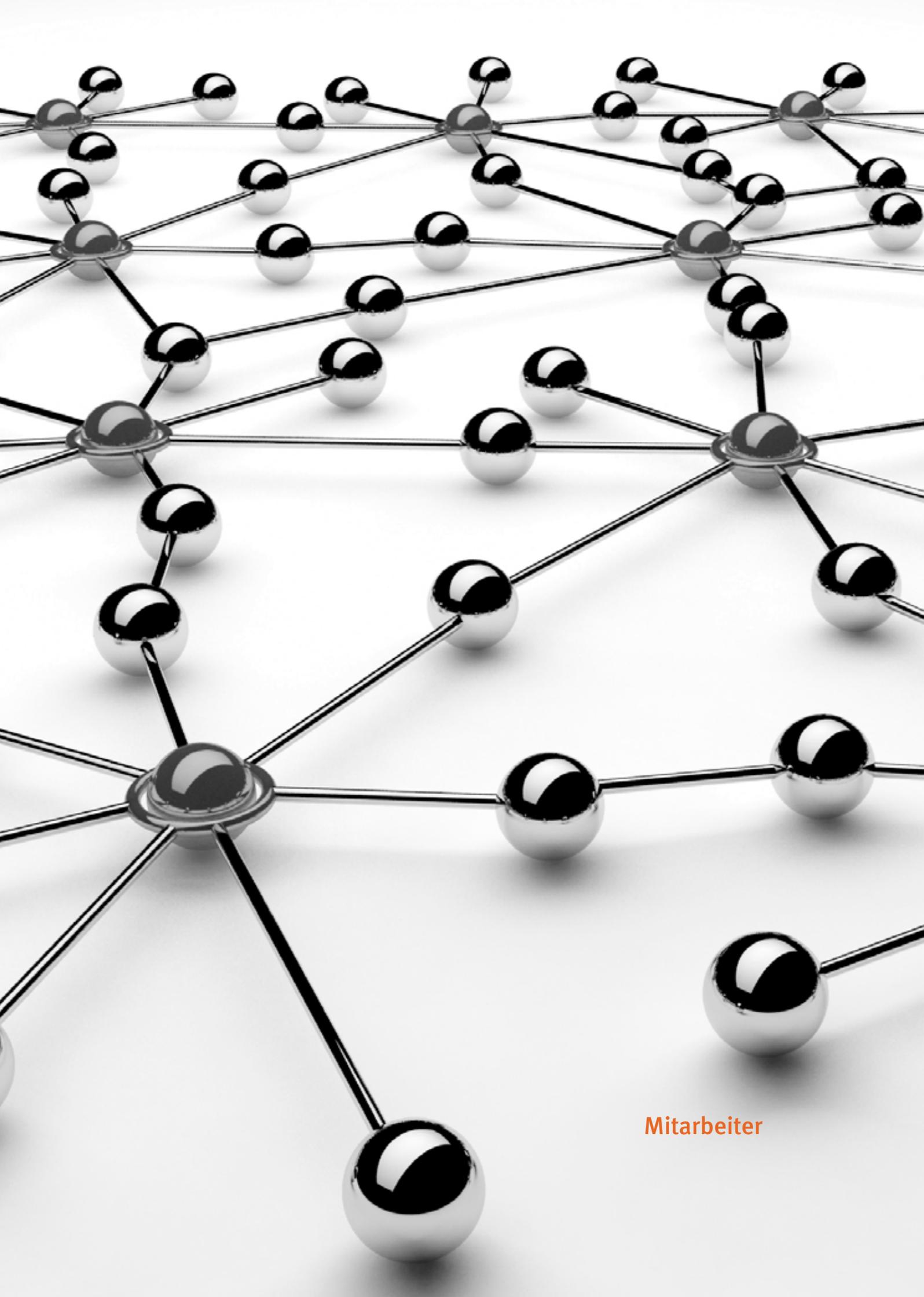
63

grüne Infrastruktur- und Energieprojekte haben wir 2020 betreut und mitfinanziert.

⁷⁾ Das »Cradle to Cradle Certified™«-Zertifikat ist ein unabhängiges Zertifikat des Cradle to Cradle Products Innovation Institute aus San Francisco (USA), das die Sicherheit eines Produkts für Mensch und Umwelt und das Design für künftige Lebenszyklen beurteilt.

- Der 2018 aufgelegte Berenberg Digital Infrastructure Debt Fund I hat das finale 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 Schienenpersonennahverkehr 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.



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 wie zum Beispiel 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. Auch in unserer Vergütungsrichtlinie berücksichtigen wir qualitative Kriterien wie z. B. Nachhaltigkeitsfaktoren⁸⁾, Compliance und Geschlechtsneutralität. Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir entschieden ab. Es ist für uns selbstverständlich, die Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten.

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.*

⁸⁾ Angaben gemäß Artikel 5 der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor.

Ziele

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

Maßnahmen

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

Zuständigkeiten

Für den Aspekt Mitarbeiter ist der Bereich HR zuständig und vor Ort an den Standorten Hamburg, Frankfurt, London und New York vertreten. So können wir das starke internationale Wachstum vor Ort optimal begleiten und für unsere Führungskräfte und Mitarbeiter persönlich erreichbar sein.

3. Chancen und Risiken**Chancen**

Auch mit 1.573 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« haben wir eine extrem gering zu erwartende Schadenhäufigkeit. 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 durch anspruchsvolle Tätigkeiten, vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten sowie attraktiven Arbeitgeberleistungen an Berenberg zu binden. Deshalb liegt uns auch sehr viel an einem vertrauensvollen Verhältnis zwischen HR-Bereich und Mitarbeiter sowie Führungskraft und Mitarbeiter.

Unser in der Gesamtbank einheitliches Beurteilungssystem unterstützt diesen Ansatz. So können wir durch jährlich stattfindende, offene und partnerschaftliche Dialoge zwischen Mitarbeitern und Führungskräften 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 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 2020 weltweit 146 studentische Praktikanten und Werkstudenten ein. Zu herausragenden Studierenden halten wir gern langfristig Kontakt und unterbreiten im besten Fall am Ende ihres Studiums ein attraktives Einstiegsangebot.

Hinsichtlich der Nachwuchsgewinnung wurden in Berichtsjahr weiterhin fünf Nachwuchskräfteprogramme angeboten: 1.) das International Graduate Programme mit Schwerpunkt Capital Markets (IGP), 2.) das Graduate Programme mit Schwerpunkt Global Tech (GTG), 3.) das Capital Markets Analyst Program (CMAP) in den USA, 4.) das duale Studium und 5.) die Ausbildung zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung bzw. zum Fachinformatiker für Systemintegration.

Diese Nachwuchskräfteprogramme bieten den Graduates die Möglichkeit, durch Rotation die Bank in ihrer Gesamtheit kennenzulernen und vielfältige Erfahrungen an unseren verschiedenen internationalen Standorten zu sammeln. Das IGP und das GTG sind für die europäischen Standorte mit Homebase in London konzipiert und umfassen 15 Monate. Das CMAP in New York umfasst zwölf Monate. Insgesamt absolvieren aktuell 45 Graduates das IGP, 22 Graduates das GTG und 14 Graduates das CMAP in New York. Für das aktuelle Berichtsjahr wurden die drei

58

Graduates, duale Studenten und Auszubildende sind Teil unseres internationalen Nachwuchskräfteprogramms.

Programme an 53 Universitäten in neun verschiedenen Ländern ausgeschrieben. Aus 5.490 Bewerbungen wurden 25 Graduates für das IGP, elf Graduates für das GTG und 14 CMAP-Graduates ausgewählt. Die Einführung und die Trainings der Programmteilnehmer fanden im Berichtsjahr aufgrund der Covid-19-Pandemie in virtuellen Konferenzräumen statt. Im Berichtsjahr stellte Berenberg vier neue duale Studenten ein, die ein anspruchsvolles theoretisches Studium mit berufspraktischer Erfahrung verbinden wollen. Außerdem nahmen vier Auszubildende ihre Ausbildung zum Fachinformatiker (Systemintegration oder Anwendungsentwicklung) bei Berenberg auf. Im Berichtsjahr absolvierten insgesamt 15 Studenten ihr duales Studium und 14 Auszubildende ihre Ausbildung am Standort Hamburg.

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 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. Für unsere Mitarbeiter bieten wir – neben gezielten individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten – mit dem (E-)Learning & Development Calendar klassische Vorträge oder Impulsseminare standardmäßig an. Diese kurzen Formate nehmen nur eineinhalb bis zwei Stunden in Anspruch und lassen sich deshalb optimal in den Berufsalltag integrieren.

Zu einer systematischen Personalentwicklung gehört auch die regelmäßige Beurteilung aller Mitarbeiter. Das etablierte globale Beurteilungssystem stellt die jährlich geforderte Überprüfung auf Einhaltung der regulatorischen Anforderungen (zum Beispiel die Sachkundeprüfung in Deutschland oder der »Fit-and-Proper«-Test in UK) sicher.

100 %

der Mitarbeiter erhalten
eine regelmäßige
Leistungsbeurteilung.

Attraktive Arbeitgeberleistungen

Wir möchten unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld bieten und damit aktiv zu ihrem Wohlbefinden und ihrer Zufriedenheit am Arbeitsplatz beitragen. Je nach Einsatzort unterscheiden sich die vielfältigen Leistungen wie ein faires und leistungsorientiertes Vergütungssystem, 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 büronah sportlich zu betätigen.

Prävention: Weiterhin bietet Berenberg den Zugang zu Sport- bzw. Fitnesseinrichtungen wie z. B. Betriebssport, Gyms an. Ergonomische Büromöbel ermöglichen individuelle Einstellungen des Arbeitsplatzes. Zudem erhalten unsere leitenden Mitarbeiter umfangreiche Gesundheitschecks. Wir freuen uns über unsere geringe krankheitsbedingte Fehlzeitenquote von unter zwei Prozent im Berichtsjahr sowie die geringe Zahl von betrieblichen Eingliederungsmanagement-Fällen nach einer Langzeitkrankheit. Das motiviert uns beständig, weiter an unserem Gesundheitsmanagement zu arbeiten. Auf die Covid-19-Pandemie haben wir im Berichtsjahr schnell reagiert und bis zu 85 % unserer Mitarbeiter im Home-Office arbeiten lassen. Berenberg überprüft regelmäßig die Mitarbeiter-Benefits, so auch in diesem Berichtsjahr.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit

Im Sinne unserer gesellschaftlichen und unternehmerischen Verantwortung möchten wir unseren Mitarbeitern Rahmenbedingungen bieten, die das berufliche

100 %

der Mitarbeiter haben
Zugang zu einer betrieblichen
Altersvorsorge.

4,4

Tage beträgt die
Fehlzeitenquote.

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. Im Berichtsjahr betrug die Teilzeitquote 12 %. Weitere Möglichkeiten wie Altersteilzeit und Sabbaticals sind in Betriebsvereinbarungen geregelt. Darüber hinaus bietet Berenberg das Führen eines Zeitwertkontos an, um angespartes Wertguthaben für eine Freistellung von der Arbeitsleistung optimal zu verwenden.

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

Diversität

Menschen nicht wegen ethnischer Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Familienstand, sexueller Identität oder Orientierung sowie Behinderung zu diskriminieren, gehört zu den zentralen Grundsätzen unseres Unternehmens. Aufgrund unserer internationalen Ausrichtung beschäftigen wir zum Beispiel Mitarbeiter aus 41 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.

12 %

unserer Mitarbeiter arbeiten
in Teilzeit.

41

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, Produkte und Dienstleistungen mit sozialem und ökologischem 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 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« (PRI – Principles for Responsible Investment) unterzeichnet. 2019 hat unser Geschäftsbereich Wealth und Asset Management unter Federführung des 2018 gegründeten ESG Office seine ESG-Grundsätze, ESG-Ausschlusskriterien sowie seine Richtlinien zur Stimmrechtsausübung beschlossen. Die im Berichtsjahr veröffentlichten Engagement-Richtlinien legen dar, wie das Wealth und Asset Management mit Unternehmen in den aktiven Dialog unter anderem zu ESG-Aspekten tritt.

Ziele

Wir möchten unsere Kompetenz bei der nachhaltigen Geldanlage personell, inhaltlich und strategisch weiter 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 wird.

Maßnahmen

Berenberg bietet für private und institutionelle Kunden einen bewährten Nachhaltigkeitsansatz an. Unsere Kunden können sich ihr Portfolio individuell zusammenstellen lassen, sodass innerhalb des Investmentuniversums nur Unternehmen ausgewählt werden, die sich besonders nachhaltig verhalten. Dafür bieten wir ein breites methodisches Spektrum, das unter anderem Ausschlusskriterien (zum Beispiel Ausschluss kontroverser Geschäftsfelder), Positive Screening und ESG-Integration im Rahmen grundlegender Bewertungen sowie Impact Investing in Unternehmen mit nachhaltigen Werttreibern beinhaltet. Bei unserem Investmentprozess ergänzen wir unsere internen Analysen durch Daten von *MSCI ESG Research*. 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 Förderprojekten und Hilfsaktionen.

Zuständigkeiten

Für den Aspekt Gesellschaft sind bei Berenberg mehrere Einheiten verantwortlich: Die nachhaltigen Kundenportfolios stellt unser Portfoliomanagement im Wealth und Asset Management gemeinsam mit unserem ESG Office zusammen, das die

ESG-Grundsätze und die Strategie verantwortet. Die grundsätzliche Ausrichtung unseres gesellschaftlichen Engagements koordiniert der Bereich Banksteuerung. 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. Seit Januar 2020 bieten wir neben dem bereits bestehenden ESG Office auch ein ESG Consulting an, um unsere Kunden ganzheitlich bei der Implementierung individueller ESG-Strategien zu unterstützen.

Risiken

Das Risiko, dass wir bei der Zusammenstellung von nachhaltigen Kundenportfolios nicht im Sinne der ESG-Kriterien handeln, minimieren wir unter anderem über die automatisierte Einbindung relevanter ESG-Daten unseres externen Datenanbieters *MSCI ESG Research* über eine Schnittstelle in unsere Systeme. Zudem haben wir im Berenberg Wealth und Asset Management ein ESG-Risiko-Monitoring auf Basis von ESG-Kontroversen-Daten etabliert. Darüber hinaus wurden keine relevanten Risiken im Bereich Gesellschaft identifiziert. Weitere Informationen zum Thema Nachhaltigkeitsrisiken finden Sie in dem Kapitel »Risikomanagement« unter dem Abschnitt »Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken«.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Nachhaltige Geldanlagen, Dienstleistungen 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-Strategie im Geschäftsbereich Wealth und Asset Management verantwortlich. Darüber hinaus arbeitet es gemeinsam mit dem Portfoliomanagement an der Portfoliopositionierung und der ESG-Integration in unseren Anlageentscheidungen.

Als Unterzeichner der 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 Anlageportfolios, nachhaltige Anlageprodukte und eine spezielle Beratung von Stiftungen und Non-Profit-Organisationen.

Das Portfoliomanagement im Wealth und 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 hauseigenen Fonds und Diskretionsstrategien sowie Mandaten aus. Zudem beteiligen wir uns grundsätzlich nicht an Termingeschäften auf Nahrungsmittel, um Spekulationen auf Lebensmittelpreise auszuschließen. Darüber hinaus verfolgen wir eine dezidierte interne ESG-Analyse, bei der 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 bei der internen ESG-Analyse greift Berenberg auf die Daten des renommierten

1,32 Mrd. Euro

sind in unserem Wealth und Asset Management in ESG-deklarierten Fonds und Mandaten nachhaltig investiert.

Dienstleisters MSCI ESG Research zurück. Ende 2020 waren 1,32 Mrd. Euro in ESG-deklarierten Fonds und Mandaten nachhaltig investiert. Des Weiteren streben wir in unseren ESG-deklarierten Fonds und Mandaten mit Impact-Fokus an, Unternehmen zu identifizieren, die einen langfristigen Mehrwert für Gesellschaft und Umwelt bieten. Dazu können beispielsweise Unternehmen zählen, die mit ihren Produkten und Dienstleistungen einen aktiven Beitrag gegen den Klimawandel oder in der Bewältigung demografischer Herausforderungen liefern.

Wir verstehen die ESG-Integration als wertvollen Bestandteil unserer Anlageentscheidungen, um grundlegende Risiken in unseren Portfolios umfassender und damit besser zu managen. Dabei sehen wir insbesondere den aktiven Dialog (»Engagement«) mit Unternehmen als maßgeblichen Bestandteil der ESG-Integration. 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 gemäß unseren Wertvorstellungen nachhaltige Unternehmen enthalten.

Die von unserem Geschäftsbereich *Wealth und Asset Management* 2019 beschlossenen ESG-Grundsätze bestimmen verbindlich unser ESG-Verständnis. Alle unserem ESG-Ansatz zugrunde liegenden Grundsätze und Richtlinien 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-Ausschlusskriterien beschreiben und definieren, wie wir diese Kriterien auswählen und anwenden. Unsere Richtlinien zur Stimmrechtsausübung bieten die Grundlage, auf der wir Wahlempfehlungen für die Stimmrechtsausübung aussprechen, um so dazu beizutragen, dass Unternehmen fortlaufend nachhaltig arbeiten und gute Standards der Unternehmensführung einhalten. Unsere Engagement-Richtlinien legen dar, wie wir in den aktiven Dialog mit Unternehmen treten, beispielsweise um sie zu mehr Transparenz zu ermutigen und um wichtige Unternehmenseinsichten zu erhalten.

Der *Berenberg Sustainable EM Bonds*, der unter nachhaltigen Gesichtspunkten in Schwellenländer investiert, konnte sich im dritten Jahr seines Bestehens in einem herausfordernden Marktumfeld sehr gut behaupten. 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.

Im Oktober 2020 wurde die Produktpalette mit dem *Berenberg Sustainable Euro Bonds* um einen zweiten nachhaltigen Anleihfonds erweitert, der unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien überwiegend in Euro-denominierte Rententitel mit Investment-Grade-Rating investiert. Auf Basis eines mehrstufigen fundamentalen Investmentprozesses wird neben Unternehmens- und Finanzanleihen in (Quasi-)Staatsanleihen und Covered Bonds investiert. Der Fokus liegt auf Emittenten und zweckgebundenen Anleihen (wie Green oder Social Bonds), die einen Mehrwert für Umwelt und Gesellschaft bieten und zur Lösung globaler Herausforderungen wie z. B. dem Klimawandel, der Wasserknappheit oder auch dem demografischen Wandel beitragen. Neben der Erwirtschaftung einer attraktiven finanziellen Rendite und Partizipation an der Entwicklung des europäischen Anleihemarktes wird somit das Erzielen einer positiven Wirkung (Positive Impact) durch die Investments angestrebt. Die etablierten Berenberg-Ausschlusskriterien sind ein wesentlicher Bestandteil des Investmentprozesses.

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 die positive Wirkung (Positive Impact), die Unternehmen zur Lösung globaler Herausforderungen beitragen 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. Die hohe Qualität des Investmentansatzes wurde im Berichtsjahr auch durch das FNG-Siegel bestätigt, das der Qualitätsstandard für nachhaltige Investmentfonds im deutschsprachigen Raum ist. Der Berenberg Sustainable World Equities Fonds erhielt bei seiner ersten Teilnahme zwei von maximal drei Sternen für eine besonders anspruchsvolle und umfassende Nachhaltigkeitsstrategie. Des Weiteren wurde der Fonds im Berichtsjahr im Rahmen der FNG-Siegel-Bewertung auch mit dem europäischen Transparenzlogo ausgezeichnet. Das europäische Transparenzlogo für nachhaltige Publikumsfonds steht für mehr Transparenz im nachhaltigen Anlagemarkt und stellt einen wichtigen Schritt für die Qualitätssicherung nachhaltiger Geldanlagen und die Förderung des Vertrauens in diese besondere Form von Investments dar.

Im Januar 2020 haben wir neben dem bereits bestehenden ESG Office und ESG Committee ein dezidiertes ESG Consulting aufgebaut, um unsere Kunden ganzheitlich bei der Entwicklung und Implementierung individueller ESG-Strategien sowie bei der Formulierung der entsprechenden Anlagerichtlinien zu unterstützen.

Zudem bietet das ESG Consulting Beratungsdienstleistungen zu ESG-Anlageinstrumenten, ESG-Reporting-Lösungen wie auch zu regulatorischen Themen an und veranstaltet Schulungen zu allgemeinen wie auch spezifischen ESG-Inhalten. Ziel ist es, nachhaltiges Investieren nach individuellen Bedürfnissen und abseits standardisierter Filter bzw. externer, teils lückenhafter ESG-Ratings zu ermöglichen.

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. Preisträger im Berichtsjahr war der Klarinettenist Roman Gerber. Darüber hinaus fördert die Berenberg Bank Stiftung von 1990 die künstlerische Entwicklung begabter Nachwuchstalente durch die Vergabe von Stipendien. Über 140 junge Künstlerinnen und Künstler hat die Stiftung in den mehr als 30 Jahren ihres Bestehens unterstützt.

Engagement unserer Mitarbeiter

Im Jahre 2007 entstand aus dem Kreis unserer Mitarbeiter die Initiative »Berenberg-Kids«. 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 19 Projekte bewilligt und mit insgesamt 106.453,48 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 25.000 Euro erhielten jeweils die Organisation World Childhood Foundation und das Projekt STEP der Cleven Stiftung. World Childhood Foundation fördert nachhaltige Projekte, die sich in der Prävention und Intervention von Kindesmissbrauch und sexueller Gewalt an Kindern starkmachen. Das Projekt STEP der Cleven Stiftung verhilft Viertklässlern in Deutschland zu mehr Bewegung, indem den Kindern Fitnessarmbänder mit Schrittzählern zur Verfügung gestellt werden. Im Berichtsjahr konnte sich die Stiftung über Spendeneinnahmen in Höhe von 157.700 Euro freuen. Trotz der Beschränkungen durch die Covid-19-Pandemie ist es uns gelungen, die jährlich stattfindende BerenbergKids Challenge erfolgreich zu organisieren, bei der Mitarbeiter-Teams in einem virtuellen Schrittzählwettbewerb 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 428 Mitarbeiter in Deutschland, sodass im Berichtsjahr 10.657,47 Euro für den guten Zweck zusammenkamen.

43 %

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

Ein ungewöhnliches Zuhause auf dem Dach unseres Hauptgebäudes an der Alster bieten wir seit 2017 zwei Bienenvölkern, die dort im Berichtsjahr rund 64 kg Honig produzierten. Die Gläser fanden reißenden Absatz bei Mitarbeitern und Kunden. Der Erlös dieser Aktion kam der BerenbergKids Stiftung zugute.

Neben Geldspenden setzt sich BerenbergKids auch für Sach- und Zeitspenden ein. In Hamburg wird der Verein Leseleo seit 2017 auch 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. Weitere Projekte, die wir im Berichtsjahr unterstützt haben, finden Sie auf der Website www.berenbergkids.de.

Auch unsere Kollegen in London engagieren sich im Rahmen der BerenbergKids-Initiative mit verschiedenen Aktivitäten für benachteiligte Kinder und Jugendliche. Das BerenbergKids London Committee entwickelte Ideen, wie sie die gewählten Charity-Partner – derzeit Lives Not Knives und Haven House Children's Hospice – am besten unterstützen und Spenden sammeln können. 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 betreut Kinder und Jugendliche von der Geburt bis zum 19. Lebensjahr, die lebensbegrenzend oder lebensbedrohlich erkrankt sind. Um Spenden zu sammeln, organisierte das BerenbergKids London Committee im Berichtsjahr ein gemeinsames Frühstück für die Mitarbeiter, das vor dem Covid-19-bedingten Lockdown stattfand. Den Rest des Jahres haben wir mehrere virtuelle Events veranstaltet. Dazu gehörten ein Quizabend, ein Cocktailkurs, ein Backwettbewerb sowie eine 100-Kilometer-Lauf-Challenge. Wohltätigkeitsorganisationen hatten es im Jahr 2020 angesichts der weltweiten Pandemie schwer, daher haben wir Haven House bei ihrem Notruf unterstützt. Die Gesamtsumme aller Spendenaktionen und des Notrufs im Jahr 2020 betrug über 16.000 Pfund.



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«) 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, Schulungen 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 Global Operations (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: ethnische Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Familienstand, sexuelle Identität bzw. 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 zu diesem Thema explizit geschult.

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 weiterhin vor erheblichen Herausforderungen. Neben den vielfältigen Regulierungen des Bankensektors auf europäischer Ebene ebnet die stetig wachsende Verbreitung von Kryptowährungen und digitalen Vermögenswerten den Weg für neue Geschäftsmodelle und damit einhergehend neue Risiken. Auch wird das traditionelle Geschäftsmodell der deutschen Banken durch die Angebote der FinTech-Unternehmen und Neobanken infrage gestellt. Ganz aktuell erfordern zudem die weltweite Covid-19-Pandemie und die Notwendigkeit mobilen Arbeitens von den Banken neue Lösungswege. In diesem hochkompetitiven und teils neuartigen 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 Mitarbeiterebene) die beiden wesentlichen Themen bei diesem Aspekt.

2. Managementkonzepte und Prozesse

Richtlinien

Neben den nationalen gesetzlichen Vorgaben zur Betrugs- und Korruptionsprävention (Strafgesetzbuch, Kreditwesengesetz und Geldwäschegesetz) 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 Korruptionswahrnehmungsindex⁹⁾), 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.

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 Compliance und Securities 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.

⁹⁾ 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).

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 (Vorteilsnahme)«. Bei der Risikoanalyse werden unter Berücksichtigung der Institutsgröße, Branche, Internationalität und der Geschäftstätigkeit die jeweiligen Risikosituationen identifiziert und bewertet. Dazu gehört auch ein Maßnahmenkatalog, mit dem die grundsätzlich bestehenden Risiken vermindert werden können. Interne und externe Prüfungen evaluieren die Wirksamkeit der in den Prozessen verankerten Vorkehrungen und ermöglichen ggf. notwendige Modifizierungen der bestehenden Maßnahmen. Die flachen Hierarchien sowie unsere zentrale, wenig verschachtelte Organisationsstruktur erleichtern insgesamt das Management der oben beschriebenen Risiken.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Wir unterstützen die Anstrengungen auf nationaler und internationaler Ebene zur Bekämpfung von Finanzkriminalität. Dazu zählen neben Korruption 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

100 %

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

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.

Mitarbeiterperspektive: Schutz der Mitarbeiter

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

In den bankinternen *Leitsätzen zur Verhinderung aller Formen 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 Präsenzs Schulungen ergänzt. Darüber hinaus erhält jeder neue Mitarbeiter ein Compliance-Regelwerk, das auch die Leitsätze zur Verhinderung aller Formen von Korruption beinhaltet. Für die Belegschaft haben wir ein Konzept für

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

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.

0 %

unserer Erlöse wurden 2020 durch Standorte der Berenberg-Gruppe in Ländern mit einem Korruptionsindex <60 gemäß CPI¹⁰⁾ von Transparency International generiert.

¹⁰⁾ 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 2020) 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 vierter 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 2020. 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/nachhaltigkeitsbericht2020

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