

Landesbank Berlin AG | Berliner Sparkasse

# 2017

## Nachhaltigkeitsbericht





# **Gesonderter nichtfinanzieller Bericht orientiert am Deutschen Nachhaltigkeits- kodex (DNK) für das Jahr 2017**

inkl. ergänzender nichtfinanzieller Leistungsindikatoren  
nach GRI-SRS



# Inhalt

<b>ALLGEMEINE INFORMATIONEN</b>	<b>6</b>
<b>1. NACHHALTIGKEITSKONZEPT</b>	<b>8</b>
1.1 Strategische Analyse und Maßnahmen	8
1.2 Wesentlichkeit	9
1.3 Ziele	10
1.4 Tiefe der Wertschöpfungskette	11
<b>2. PROZESSMANAGEMENT</b>	<b>12</b>
2.1 Verantwortung	12
2.2 Regeln und Prozesse	12
2.3 Kontrolle	13
2.4 Anreizsysteme	13
2.5 Beteiligung von Anspruchsgruppen	14
2.6 Produkt- und Innovationsmanagement	16
<b>3. NACHHALTIGKEITSASPEKTE</b>	<b>18</b>
3.1 Umweltbelange	18
3.2 Arbeitnehmerbelange	20
3.3 Menschenrechte	25
3.4 Sozialbelange/Gemeinwesen	26
3.5 Bekämpfung von Korruption und Bestechung	28

# Allgemeine Informationen

Die Landesbank Berlin AG (LBB) ist eine nicht börsennotierte Aktiengesellschaft und ein Kreditinstitut im Sinne des Kreditwesengesetzes (KWG). Sie ist Trägerin der Berliner Sparkasse (BSK) und gilt gemäß Berliner Sparkassengesetz als eigener Sparkassenverband. Der Sparkassenverband Berlin ist Mitglied im Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) und damit einer von 12 regionalen Sparkassenverbänden. Er vertritt die Interessen der BSK innerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe und gegenüber dem Land Berlin. Die BSK ist eine teilrechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts und wird als Zweigniederlassung der LBB geführt.

Im Folgenden wird ausschließlich die Abkürzung „BSK“ synonym für Berliner Sparkasse/Landesbank Berlin AG genutzt.

Die Aufgaben zur Erfüllung des öffentlichen Auftrags der BSK sind u. a. in § 2 Abs. 1 Berliner Sparkassengesetz definiert: „Der BSK obliegt die Förderung des Sparens und die Befriedigung des örtlichen Kreditbedarfs, insbesondere des Mittelstandes und der wirtschaftlich schwächeren Bevölkerungskreise.“ Darüber hinaus engagiert sich die BSK für das Gemeinwohl in der Region, insbesondere in den Bereichen Bildung, Kultur, Soziales, Sport und Wissenschaft.

Gemäß § 4 Berliner Sparkassengesetz sind „die Geschäfte der BSK ... nach kaufmännischen Grundsätzen unter Beachtung allgemeinwirtschaftlicher Gesichtspunkte zu führen.“ In diesem Rahmen richtet die BSK ihre Arbeit darauf aus, ihrem öffentlichen Auftrag zu jeder Zeit gerecht zu werden. Die Bedürfnisse der Kunden stehen im Mittelpunkt ihrer Geschäftstätigkeit. Produkte und Leistungen passt die BSK regelmäßig den aktuellen Marktbedingungen an.

Organisatorisch gliedert sich die BSK in die drei Geschäftsfelder Private Kunden, Firmenkunden und Treasury. Zum Geschäftsfeld Private Kunden zählen das Geschäft mit Privaten Kunden in Berlin und der DirektBankService als bundesweiter Emittent von Kreditkarten unter der Marke LBB. Zum Geschäftsfeld Firmenkunden gehören neben dem Firmenkundengeschäft in Berlin mit kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen das ausgewählte überregionale Geschäft mit großen Firmenkunden sowie die regionale Gewerbliche Immobilienfinanzierung. Das Geschäftsfeld Treasury ist sparkassentypisch ausgerichtet, seine Kernfunktionen umfassen die Absicherung und Refinanzierung des Kundengeschäfts, das Liquiditätsmanagement, Depot-A mit Kreditersatzgeschäft im Rahmen klassischer Asset-Allokation und die strategische Fristentransformation. Neben diesen drei Geschäftsfeldern erbringen Corporate Center und Marktfolgeeinheiten Leistungen wie z. B. Compliance, Kredit, Finanzen, Risikocontrolling, Organisations- und Produktivitätsmanagement, Unternehmensentwicklung, Risikobetreuung und Recht sowie Revision.

Die BSK ist dem Institutssicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe angeschlossen.

Als moderne Universalbank berät die BSK ihre Kunden in allen Finanzfragen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Retail-Geschäft mit Privat- und Firmenkunden sowie der regionalen Gewerblichen Immobilienfinanzierung.

Die BSK ist in ein enges Netz mit spezialisierten Verbundpartnern eingebunden, u. a.:

- BSK Immobilien GmbH
- DekaBank
- Deutscher Sparkassen Verlag
- Deutsche Leasing
- Finanzinformatik
- LBS
- S-Kreditpartner GmbH (SKP)
- S-Servicepartner Gruppe
- Versicherungsservice GmbH.

Informationen zu den Geschäftsergebnissen, der Lage des Unternehmens und Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sind im Lagebericht der LBB unter folgendem Link veröffentlicht.  
[http://www.lbb.de/landesbank/de/10\\_Veroeffentlichungen/10\\_finanberichte/015\\_LBB/index.html](http://www.lbb.de/landesbank/de/10_Veroeffentlichungen/10_finanberichte/015_LBB/index.html)

Das kontrollierte Eingehen von Risiken im Rahmen einer Risikostrategie ist elementarer Bestandteil des Bankgeschäfts. Die wesentlichen Risiken aus dem Bankbetrieb sind Liquiditäts-, Marktpreis-, Adressenausfall- und operationelle Risiken. Das Management der operationellen Risiken berücksichtigt u. a. die Kategorien Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Korruption und Bestechung. Risiken aus Umweltbelangen sind nicht ausdrücklich Gegenstand der Steuerung des Geschäftsbetriebes der BSK.

Für die gebündelte Darstellung der Gesamtrisikolage der BSK verweisen wir auf den Risikobericht, der Teil des veröffentlichten Lageberichts ist. Spezielle Angaben zu den operationellen Risiken, zum Beispiel auch Personalrisiken, sind im Kapitel 3.4. zu finden.

#### **Hinweise zum Bericht:**

Die im Bericht dargestellten Leistungsindikatoren stellen z. T. eigenermittelte Quoten dar, die in Anlehnung an die Indikatoren gem. GRI-SRS ermittelt wurden.

Im Punkt 2.4. wird u. a. auf den Vergütungsbericht der Berliner Sparkasse verwiesen. Die Inhalte waren kein Bestandteil der Prüfung dieses Berichts.

# 1. Nachhaltigkeitskonzept

## 1.1 Strategische Analyse und Maßnahmen

Die BSK ist als Sparkasse dem nachhaltigen Wirtschaften im Sinne des Gemeinwohls verpflichtet. Dies umfasst insbesondere die Aspekte einer verantwortungs- und risikobewussten Geschäftspolitik. Die BSK bekennt sich zu ihrem gemeinwohlorientierten Auftrag. Sie wirtschaftet verantwortungsvoll, zukunftsorientiert und nachhaltig. Der wirtschaftliche Erfolg wird nicht auf Kosten der Umwelt, der Gesellschaft oder einzelner Teile der Gesellschaft erzielt.

Es ist eine vom Vorstand beschlossene **Ethik-Richtlinie** für die verschiedenen Zielgruppen in der BSK implementiert. Dabei handelt es sich um Grundsätze, die neben der Strategie bestehen. Eine allgemeine übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie ist nicht implementiert.

Die Ethik-Richtlinie der BSK beschreibt Werte, Prinzipien und Methoden, die das Geschäftsgebaren auszeichnet. Die Ethik-Richtlinie stellt eine Selbstverpflichtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar, gegenüber ihren Kunden, Vertriebspartnern, Dienstleistern und den übrigen Marktteilnehmern fair, ethisch und rechtlich korrekt zu handeln und bildet damit die Grundlage der Geschäftstätigkeit. Darüber hinaus existiert eine **Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner**, die grundsätzlich Bestandteil von Verträgen mit externen Geschäftspartnern der BSK ist.

Der Aspekt der Nachhaltigkeit soll ab dem Geschäftsjahr 2018 explizit in die Gesamtbankstrategie einbezogen werden. Die hier vorgelegte Erklärung konzentriert sich dementsprechend auf die Beschreibung des Status Quo.

## 1.2 Wesentlichkeit

Die nichtfinanziellen Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung wurden hinsichtlich Ihrer Wirkung auf die eigene Geschäftstätigkeit, die Geschäftsbeziehungen sowie der Wirkung der BSK auf den Sachverhalt analysiert.

Als wesentliche Aspekte im Sinne der Tätigkeit als Sparkasse und des öffentlichen Auftrages sind die Aspekte **Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung** identifiziert. Diese Aspekte werden insbesondere in der Ethik-Richtlinie festgehalten. Wesentliche Risiken werden gem. Risikoinventur der BSK nicht gesehen.

Die BSK gehört als Finanzdienstleister zur Kategorie der Dienstleistungs-Unternehmen. Sie besteht – über ihre Kundenbeziehungen hinaus – im Wesentlichen aus ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Deshalb wird der Aspekt der Arbeitnehmerbelange als wesentlich betrachtet. Das zentrale Ziel ist dabei die Sicherstellung einer bedarfsgerechten Personalstruktur (Beschäftigung, Qualifizierung, Führung, Alter) und die Positionierung der BSK als attraktiver Arbeitgeber am Arbeitsmarkt.

Der Einfluss der BSK auf Sozialbelange und das Gemeinwesen wird als wesentlich betrachtet, insbesondere weil die BSK einen gesetzlichen öffentlichen Auftrag besitzt.

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung besitzt gerade in der Finanzwirtschaft hohe Bedeutung und ist deshalb als wesentlich einzustufen.

Als Dienstleistungsunternehmen mit einem öffentlichen Auftrag ist der BSK der Schutz der Umwelt sowie die Achtung der Menschenrechte wichtig. Im Zuge ihrer Tätigkeit als nicht produzierendes Unternehmen sowie ihres regionalen Bezuges auf Berlin werden die Aspekte Umweltschutz und Achtung der Menschenrechte jedoch nicht ausdrücklich als wesentliche Gegenstände der Steuerung angesehen.

Die BSK richtet ihr Handeln nach ihrer **Gesamtbankstrategie** aus. Diese bildet mit den Funktionalstrategien und Richtlinien (u. a. der genannten Ethik-Richtlinie) den Rahmen ihres Handelns.

Die **Geschäftsstrategie** der BSK fußt auf folgenden strategischen Leitsätzen:

- „Wir sind Berlin“  
Die BSK richtet ihr Geschäft auf die Region aus.
- „Wir machen Kundengeschäft oder kein Geschäft“  
Die BSK konzentriert sich auf das Geschäft mit ihren Kunden.
- „Was wir machen ist gut und einfach“  
Die BSK steht für Qualität und meidet Komplexität.
- „Wir sind ein Teil der Sparkassenfamilie“  
Die BSK ist fest in den Verbund der Sparkassen-Finanzgruppe integriert.

Relevante Einflussfaktoren sind:

- Branchenbezogene Faktoren
- Regionale Einflussfaktoren
- Interne Einflussfaktoren

In der **Risikostrategie** der BSK ist fixiert, dass das kontrollierte Eingehen von Risiken elementarer Bestandteil des Bankgeschäftes ist.

- Einheitliche risikopolitische Grundsätze stellen sicher, dass die eingegangenen Risiken die Substanz des Unternehmens nicht gefährden und jederzeit kontrolliert werden können.
- Alle organisatorischen Einheiten haben dafür Sorge zu tragen, dass alle Risiken transparent und im Rahmen der konzerneinheitlichen Methodik messbar sind.

- Durch die konkrete Limitierung der dem Konzern zur Verfügung stehenden Risikoressourcen Kapital- und Liquiditätsreserve werden die Risikotragfähigkeit und die Liquidität sichergestellt.

Die **Organisationsstrategie** besagt, dass die Ausrichtung der internen Strukturen und Prozesse eine effektive Erfüllung der Kundenanforderungen und externer Anforderungen bei einem effizienten Einsatz von Ressourcen nachhaltig sicherstellen muss.

## 1.3 Ziele

Eine allgemeine übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie ist in der BSK nicht vorhanden. Verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte werden jedoch in der Ethik-Richtlinie berücksichtigt und geregelt.

Grundsatz ist, dass der wirtschaftliche Erfolg nicht auf Kosten der Umwelt, der Gesellschaft oder einzelner Teile der Gesellschaft erzielt wird.

Die Zielsetzungen der Ethik-Richtlinie sind im Einzelnen:

- Handeln auf Grundlage der Gesetze, Verordnungen und Vorschriften
- Verantwortung als Sparkasse
- Handeln im Bewusstsein der Folgen für die Umwelt

- Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Ablehnung kontroverser Geschäfte und Geschäftspraktiken
- Schutz vertraulicher Informationen und Daten
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Verpflichtung gegenüber Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern

Konkrete Ziele sind noch nicht bei allen nichtfinanziellen Aspekten fixiert. Für einzelne Aspekte, wie bereits bei Arbeitnehmerbelangen existieren bereits Zielvorgaben (u. a. eine Quote für Frauen in Führungspositionen der verschiedenen Ebenen). In den entsprechenden Kapiteln dieses Berichtes sind die jeweiligen Ziele beschrieben.

## 1.4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Als Finanzinstitut erbringt die BSK zentrale Teile ihrer Wertschöpfungskette selbst. Der Schwerpunkt liegt auf der qualitativ hochwertigen Beratung und der ganzheitlichen Betreuung der Kunden. Ausgelagert an Verbundpartner der Sparkassen-Finanzgruppe sind insbesondere Marktfolge- und IT-Dienstleistungen. Diese Unternehmen unterliegen – da sie sich im Eigentum der Sparkassen befinden – denselben hohen ethischen Standards wie die BSK selbst.

Neben den gesetzlichen Vorgaben für Banken hat u.a. der Bereich Compliance weitere Richtlinien erstellt, die auf einzelne Nachhaltigkeitsaspekte besonders eingehen.

Es existiert u. a. eine „Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner“, die bei Neuab-

schluss oder Änderung eines Vertrages mit einem externen Dienstleister, Lieferanten oder sonstigem Geschäftspartner grundsätzlich vertraglich zu vereinbaren ist. Bei Nichteinhaltung oder Verstößen behält sich der Auftraggeber das Recht zur Prüfung vor und schließt Konsequenzen nicht aus.

Mit Blick auf Einkauf und Beschaffung der BSK sind aktuell neben der in der Ethik-Richtlinie festgesetzten Inhalte sowie der gesetzlichen Vorgaben keine weiteren Standards mit Bezug auf die Nachhaltigkeit der Wertschöpfungskette etabliert. Grund hierfür ist, dass branchenbezogen die Nachhaltigkeitsauswirkung der klassischen Wertschöpfungskette für einen Finanzdienstleister sehr gering ist. So umfasst das Kerngeschäft keine Wertschöpfungskette für eine nachhaltige Produktqualität von Produktion bis Entsorgung.

## 2. Prozessmanagement

### 2.1 Verantwortung

Grundsätzlich handelt die BSK nachhaltig im Sinne der Gesamtbankstrategie, ihres öffentlichen Auftrags und der Ethik-Richtlinie, für deren Einhaltung die Unternehmensführung verantwortlich zeichnet. Die Zuständigkeit für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie Aufbau und die Koordination eines Nachhaltigkeitsteams wurde 2017 dem Bereich Unternehmensentwicklung übertragen, der zum Dezernat des Vorstandsvorsitzenden der BSK gehört.

Daneben existieren in den anderen Vorstandsdezernaten und deren Fachbereichen weitere Verantwortlichkeiten für einzelne nichtfinanzielle Aspekte.

Das Nachhaltigkeitsteam setzt sich aus nahezu allen Bereichen der BSK zusammen und hat die Aufgabe, die verschiedenen nichtfinanziellen Aspekte und ihre Entwicklung in der BSK zu betrachten und ggf. Handlungsvorschläge abzuleiten.

### 2.2 Regeln und Prozesse

Wesentliche nichtfinanzielle Aspekte werden in verschiedenen Dokumenten, insbesondere dem Strategiedokument, den aus ihm abgeleiteten Funktionalstrategien und in der Ethik-Richtlinie festgelegt. Sie sind damit Teil der schriftlich fixierten Ordnung der BSK.

Für diese existieren klare und verbindliche Vorgaben, die als Regeln und Prozesse im Regelwerk dokumentiert sind. Das Regelwerk besteht aus drei Abschnitten: Grundsätze, Aufbauorganisation und Ablauforganisation. Diese sind im Intranet veröffentlicht und von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BSK verbindlich zu beachten.

Im übergreifenden Abschnitt „Grundsätze“ sind zentrale Dokumente veröffentlicht, die wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit für die BSK aufgreifen und beordnen. Beispiele dafür sind:

- Die Gesamtbankstrategie
- Die Ethik-Richtlinie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Die Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner
- Die Geschenke-Policy
- Die Informationssicherheits-Leitlinie
- Standards und Grundsätze zur Beschaffung und Bestellung von Produkten und Dienstleistungen, zur Beschaffung von externem Personal und für die Entsorgung von Akten und Vernichtung von Datenträgern
- Regelungen zu Spenden und Sponsoring

Die Führungskräfte der BSK sind dafür verantwortlich, Abläufe und Verfahren regelmäßig zu überprüfen, zu optimieren und zu aktualisieren.

Darüber hinaus werden u. a. im Rahmen klarer Prozesse zum Beschwerdemanagement die Anregungen der Kunden aufgenommen, beurteilt und ggf. umgesetzt. Über ein zentrales Ideenmanagement beteiligen sich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Prozesse der Bank.

## 2.3 Kontrolle

In der BSK ist ein Internes Kontrollsystem implementiert, mit dem alle festgelegten Prozesse und Zielwerte (strategische und operative) überwacht werden. Aktuell sind jedoch keine spezifischen Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit festgelegt.

Das Einhalten der Gesamtbankstrategie wird vom Bereich Unternehmensentwicklung überwacht; das Einhalten der Ethik-Richtlinie durch mehrere Organisationseinheiten. Der Bereich Compliance nimmt dabei, aufgrund der bereits gesetzlich und aufsichtsrechtlich definierten Überwachungshandlungen, eine besondere Rolle ein.

Daneben ist der Bereich Personal mit Analysen zur Personalentwicklung, zum Gesundheitsbericht und zum Stimmungsbarometer in der Überwachungs- und Reportingfunktion gegenüber dem Vorstand tätig. Der Bereich Compliance berichtet zu Schwerpunkten regelmäßig jährlich sowie anlassbezogen dem Vorstand (Gefährdungsanalyse, Fraud-Prevention, Geldwäsche, Datenschutz).

Ausdrückliche Revisionsprüfungen zu Themen der Nachhaltigkeit wurden bisher nicht durchgeführt. Revisionsprüfungen zur Erfüllung der Funktionen der für die Strategie und die Ethik-Richtlinie besonders wichtigen Bereiche Compliance, Unternehmensentwicklung, Organisations- und Prozessmanagement und Personal erfolgen regelmäßig.

## 2.4 Anreizsysteme

Derzeit sind im Rahmen von jährlichen Zielvereinbarungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der BSK keine konkreten Nachhaltigkeitsziele vereinbart.

In der BSK sind ca. 75 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in tarifvertraglichen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Daneben finden außertarifliche Vergütungen Anwendung, die nach den aufsichtsrechtlichen Vorgaben insbesondere des KWG und der InstitutsVergV ausgestaltet sind und auch die Gewährung variabler Vergütung vorsehen. Die variable Vergütung soll eine nachhaltige und risikobereinigte Leistung honorieren, die über die Erfüllung der vertraglichen Pflichten hinausgeht. Voraussetzung für variable Vergütung ist, dass ein nachhaltiger positiver Gesamterfolg erzielt wurde. Dazu wird die Zielgröße „Wertbeitrag“ heran-

gezogen, die an den Economic Value Added angelehnt ist.

Die BSK hat die Funktion des Vergütungsbeauftragten eingerichtet, die die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überwacht. Der Aufsichtsrat hat einen Ausschuss gebildet, der die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überwacht und dabei die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko, Kapital- und Liquiditätsmanagement bewertet. Diese Aufgaben beziehen sich insbesondere auf die angemessene Ausgestaltung der Vergütungen für die Leitungen der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie der Risikoträgerinnen und Risikoträger, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der BSK haben.

Nähere Informationen mit qualitativen und quantitativen Angaben zu den Vergütungssystemen sind der „Offenlegung zur Vergütungspolitik gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV i. V. m. Art. 450 CRR“ im Internetauftritt der LBB unter dem Link Veröffentlichungen/Finanzberichte zu entnehmen.

**Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte:**

Zur Bemessung der nachhaltigen Wertentwicklung wird die Zielgröße „Wertbeitrag“ herangezogen.

**Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land:**

Eine Auswertung zu diesem Indikator wird nicht erhoben. Die BSK beschäftigt ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Inland. Die Vergütungsparameter werden im Sinne und unter Berücksichtigung der Institutsvergütungsverordnung regelmäßig auf ihre Angemessenheit geprüft.

## 2.5 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Eine gezielte Stakeholderkommunikation zu nichtfinanziellen Aspekten gibt es in der BSK bislang nicht. Im Rahmen der Geschäftstätigkeit und des gesellschaftlichen Engagements führt die BSK jedoch einen kontinuierlichen Austausch mit Kunden und Eigentümern, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen sowie den Bürgern der Region.

Die wesentlichen Anspruchsgruppen sind:

- Kunden und Geschäftspartner
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Eigentümer, d. h. knapp 400 deutschen Sparkassen und deren Träger
- Lokale Institutionen (Wirtschaft, Behörden, Presse und Wissenschaft)
- Soziale Einrichtungen, Kirchen, Sozialwerke, Kultur- und Sportvereine
- Bürger der Region

Die Identifikation dieser Anspruchsgruppen ergibt sich aus der unternehmerischen Tätigkeit der BSK.

Wichtige Kommunikationswege stellen der Geschäfts- und Lagebericht der LBB sowie der Sparkassenbericht dar. Darüber hinaus verfügt die BSK über einen umfangreichen Internetauftritt und ist im Bereich „Social Media“ aktiv. Hinzu kommen zahlreiche persönliche Gespräche, etwa mit der für den öffentlichen Auftrag der BSK zuständigen Staatsaufsicht des Landes Berlin oder Berliner Landes- und Kommunalpolitikern.

Die entscheidende Stakeholder-Gruppe der Vertriebsbereiche sind die Kunden. Eine nachhaltige Kundenbindung setzt eine hohe vom Kunden wahrgenommene Betreuungs- und Servicequalität voraus.

Die BSK setzt in der Beratung ihrer Kunden auf Qualitätsstandards und ermittelt regelmäßig die Zufriedenheitswerte der Kunden, u. a. durch anonyme Umfragen zu Marktreichweite, Kundenzufriedenheit und -loyalität.

Für den Privatkundenbereich der BSK steht der Kiez im Fokus. Ab Dezember 2017 werden zunächst an einem Standort gratis Ausstellungsflächen für Produkte und Dienstleistungen von lokalen Gewerbetreibenden angeboten. Außerdem testet die BSK neue Vertriebsformate mit dem sogenannten Beratungsteam im Kiez. Dieses Team ist direkt im Kiez, z. B. in Nachbarschaftszentren, Kliniken oder Mieterpoints von Wohnungsbau-gesellschaften für die Kunden da.

Auch fördert die BSK die Nutzung von e-Postfach und Onlinekanälen. Damit verbunden hat sich die BSK einen Bildungsauftrag in der Digitalisierung gegeben und bietet ihren Kunden z. B. kostenlose Online-Banking-Schulungen an.

Im Firmenkundenbereich wird die Kundenzufriedenheit, welche zu den strategischen Zielen gehört, via Abfragen zu verschiedensten Themenfeldern (Vertrauenswürdigkeit beim Umgang mit Kundendaten, Fachkompetenz und Qualität des persönlichen Kontakts mit dem Kundenbetreuer, Bedarfsgerechtigkeit von Angeboten etc.) erhoben.

So werden im Zuge eines aktuellen Strategieprojekts strukturierte Interviews und Workshop-Serien mit Kunden durchgeführt, mit dem Ziel effizienzsteigernde, zukunftsorientierte, multimediale und omnikanale Betreuungskonzepte zu entwickeln. Weiterhin engagiert sich die BSK mit Hochschulkoope-rationen und in relevanten Netzwerken für dauerhafte Kundenbeziehungen.

Zur Überprüfung der aktuellen Ausrichtung und Entwicklung des Firmenkundenbereichs wird regelmäßig ein Strategiecheck durchgeführt. Hier fließen Ergebnisse aus der Marktforschung, Wettbewerberbeobachtung und die Überprüfung der o. g. laufenden eigenen Aktivitäten zusammen.

Die BSK unterhält ein Kundenimpulsmanagement. In diesem Rahmen wird jeder Kundenimpuls ernst genommen und fallabschließend geklärt. Darüber hinaus werden Kundenimpulse aktiv eingefordert und Erfahrungen, Meinungen, Kritik, Lob und Anerkennung nachgefragt und an die entsprechenden Mitarbeiter weitergegeben. Daraus abzuleitende Impulse werden in die Prozessweiterentwicklung integriert. Die BSK ist der Schlichtungsstelle des Deutschen Sparkassen- und Giroverband e.V. beigetreten. Kunden haben somit eine weitere Möglichkeit der außergerichtlichen kostenfreien Streitbeilegung.

Diverse Führungskräfte und Mitarbeiter der BSK sind in Wirtschaftsvereinigungen, Fachverbänden, Stiftungen, Vereinen und Netzwerken für die BSK als Vollmitglieder, assoziierte Mitglieder bzw. ehrenamtlich tätig und halten so Kontakt zu wesentlichen Kundengruppen.

Informationen zum gesellschaftlichen Engagement der BSK finden sich im Punkt 18 „Gemeinwesen“.

## 2.6 Produkt- und Innovationsmanagement

Die BSK hält einen Neu-Produkt-Prozess (NPP) vor. Die Anforderungen sind in einer Handlungsanweisung festgehalten. Die Produktklassen umfassen dabei Kapitalmarktprodukte und Retailprodukte einschließlich Vermittlungsprodukte. Er bindet die Interessen der Anspruchsgruppen der BSK umfassend mit ein.

Regelmäßig oder auch bei Bedarf tritt das Komitee für den NPP zusammen, um Risiken und organisatorische Auswirkungen aus neuen Geschäftstypen zu beurteilen und die erforderlichen Schritte bis zu deren Einführung zu überwachen. Die endgültige Genehmigung eines neuen Produkts erfolgt durch den jeweiligen Vorstand auf einvernehmlichen Vorschlag des Komitees für den NPP. Vergleichbare Verfahren gelten für Aktivitäten auf neuen Märkten.

Zudem ist durch die Einbindung unter anderem der Einheiten Compliance und Gesamtbanksteuerung sichergestellt, dass weder Produkte eingeführt werden, die dem gesellschaftlichen Konsens im Hinblick auf ethische Grundwerte widersprechen und damit zu einem Reputationsschaden für das Institut führen würden, noch Geschäftsaktivitäten betrieben werden, die im Gegensatz zur formulierten Ethik-Richtlinie und sonstigen geschäftsstrategischen Festlegungen stehen. Im NPP wird bislang nicht explizit auf Nachhaltigkeitsaspekte eingegangen.

Als Finanzdienstleister haben die von der BSK angebotenen Produkte keine direkten negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen. Die Grundversorgung aller Einwohner im Geschäftsgebiet mit Finanzdienstleistungen stellt einen positiven Beitrag zum Gemeinwohl dar.

Die BSK bietet ihren privaten Kunden im Rahmen einer ganzheitlichen und bedarfsorientierten Beratung nachhaltige Produkte an. Verbindliche Vorgaben zu nachhaltigen Produkten sind nicht fixiert.

Die zunehmende Digitalisierung führt in der gesamten BSK bei den Kunden zu deutlichen Ersparnissen bei Zeit, Wegen, Kosten und Papier. Das elektronische Postfach gehört mittlerweile zum Standard bei der Girokontoeröffnung. So wurden im Dezember 2017 z. B. mehr als 555.000 Kontoauszüge im elektronischen Postfach für Kunden bereitgestellt. Der Versand von Kontoauszügen reduziert sich damit deutlich. Auch Formulare (z. B. Kontoeröffnung) kann der Kunde im E-Postfach einsehen – der Ausdruck für den Kunden entfällt damit. Bei Kontoänderungen verzichtet die BSK, soweit möglich, auf Papierbelege.

Im Wertpapierbereich spielt die Deka Bank Deutsche Girozentrale als Wertpapierhaus der Sparkassen-Finanzgruppe in der Beratung eine zentrale Rolle und hat spezielle Fondsprodukte aufgelegt, die dem Europäischen Transparenz Kodex für Nachhaltigkeitsfonds unterliegen.

In der Vermögensanlage wird darüber hinaus das Punktesystem der imug-Beratungsgesellschaft angewandt, bei dem verschiedene Aspekte der Nachhaltigkeit in die Produktanalyse einbezogen werden.

Die Finanzierungsberater/innen in den ImmobilienCentern der BSK beraten zu öffentlichen Förderprogrammen der KfW-Förderbank und übernehmen den Antrag bei der KfW. Dazu gehören z. B. die Programme „Energieeffizient Sanieren“, „Energieeffizient Bauen“ sowie „Altersgerecht Wohnen“. Die Kunden profitieren von zinsgünstigen Darlehen und Tilgungszuschüssen. Im Fokus stehen die Themen Energieeffizienz und Barriere-Reduzierung im Alter. Im Rahmen von Marketingkampagnen bilden die Themen Energetische Modernisierung und Energieeffizienz bereits seit einigen Jahren einen kommunikativen Schwerpunkt. Über die Kooperation mit Energieberatern werden Eigentümern kostengünstige Thermografiegutachten angeboten, die Energielecks an der Immobilie aufzeigen. Mit einer Modernisierung spart der Eigentümer nicht nur Energiekosten, sondern leistet auch nachhaltig einen Beitrag zum Klimaschutz.

Darüber hinaus bietet die BSK Immobilieneigentümern eine zinsgünstige Variante des S-Privatkredites an, welcher dann zur Modernisierung der Immobilie genutzt werden kann. Mit dem Angebot an Versicherungen wird den Kunden der BSK ein umfassender Vermögens- und Eigentumsschutz bereitgestellt. Die BSK arbeitet dabei mit unterschiedlichen namhaften Versicherungsunternehmen im Sparkassenverbund wie z. B. der Gothaer Versicherung und der Feuer- sozietät zusammen.

In den Bereichen Firmenkunden und Immobilienfinanzierung werden verschiedene Produkte angeboten, die eine nachhaltige Entwicklung fördern.

Durch Beratung und Feedback zu Businessplänen und geeigneten Finanzierungen werden Existenzgründungen gefördert und unterstützt und die wirtschaftliche Entwicklung des Standorts Berlin nachhaltig vorangetrieben.

Die BSK beteiligt sich im Bereich Gewerbliche Immobilienfinanzierung an der Finanzierung kommunaler Wohnungsbaugesellschaften, die einen Teil ihrer Mietobjekte als mitpreisgebundene Wohnungen zur Verfügung stellen. Durch den staatlich geförderten sozialen Wohnungsbau werden einkommensschwächere Gruppen unterstützt.

Durch die Gewährung von Darlehen für z. B. Strom-, Gas- oder Wasserversorger werden Investitionen in die Infrastruktur der Gemeinden gewährleistet und der Versorgungsauftrag dieser Unternehmen unterstützt.

## 3. Nachhaltigkeitsaspekte

### 3.1 Umweltbelange

#### 3.1.1 Inanspruchnahme natürliche Ressourcen

Umweltschutz ist der BSK grundsätzlich wichtig. Als Finanzdienstleister ist der Verbrauch natürlicher Ressourcen jedoch von eher untergeordneter Bedeutung. Eine direkte Verarbeitung von Material findet nicht statt. Aufgrund des insgesamt eher geringen Flächenbedarfs fällt auch die Gebäudetechnik weniger ins Gewicht. Nichtsdestoweniger haben die wirtschaftlichen Tätigkeiten der BSK auch Einfluss auf die Umwelt. Nachhaltigkeit im Bankbetrieb bedeutet für die BSK somit auch Ressourcenschonung und Klimaschutz.

Betrachtet man die Verbrauchsmaterialien der BSK, so stellen Drucker- und Kopierpapier den wesentlichen Anteil. Die BSK verwendet seit Jahren FSC-zertifiziertes, weitgehend chlorfrei gebleichtes und mit Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft produziertes Papier. Der Papierabfall der BSK wird gesondert datenschutzkonform entsorgt und dem Recycling zugeführt. Dabei handelte es sich 2017 um ein Aufkommen von ca. 300 t.

Die beiden zentralen Bürogebäude (Dienstleistungszentrum Brunnenstraße und Alexanderhaus) der BSK werden mit Fernwärme Klassik der Vattenfall Europe Wärme AG versorgt, was im Jahr 2016 zu einer Einsparung von CO<sub>2</sub>-Emissionen in Höhe von 822 t im Vergleich zu einer konventionellen Erzeugung führte. Die Angabe bezieht sich auf eine Bezugsmenge von 12.232 MWh für die Gesamtgebäude. In beiden Gebäuden werden jedoch Flächen an gewerbliche Untermieter (Einzelhandelsflächen) bzw. an Untermieter von Büroflächen vermietet.

Der den von der BSK allein an zentralen und dezentralen Standorten genutzten Flächen zuzurechnende Wärmeenergie- und Stromverbrauch für das Jahr 2017 kann aufgrund der Mischnutzung (Untermieter) unter Zugrundelegung der im Rahmen des Energieaudits ermittelten EnPI- Kennzahlen (Energy Performance Index) und der aktuellen Mitarbeiterzahlen für das Jahr 2017 ermittelt werden. Für den Wärmeenergiebedarf wurden auf diese Weise 21.182 MWh, für den Stromverbrauch 19.475 MWh errechnet.

Der Treibstoffverbrauch der Dienstwagen der BSK betrug 2017 100.000 Liter Diesel und 34.000 Liter Benzin. Der durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Dienstwagen liegt bei 129 g/km.

Das Trinkwasser der BSK wird vom regionalen Versorgungsunternehmen bezogen.

#### 3.1.2 Ressourcenmanagement

Die BSK strebt eine weitere deutliche Reduzierung des Papierverbrauchs und des Papier-Abfallaufkommens an. Zur Erreichung dieses Ziels wurde bereits die Zahl der Drucker an den Arbeitsplätzen signifikant reduziert und in den beiden zentralen Bürogebäuden der BSK gesonderte Räume für Bürotechnik eingerichtet.

Weitere Einsparpotenziale werden durch die im Aufbau befindliche elektronische Rechnungsverwaltung und die zunehmende papierlose Kommunikation in der BSK erwartet.

Das Intranet der BSK dient dem digitalen internen Informationsaustausch und der Übermittlung und Quittierung von Regelungen und Unterweisungen.

Eine Vielzahl von Seminaren wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BSK bereits webbasiert angeboten.

Für das Dienstleistungszentrum in der Brunnenstraße als Haupt-Energieverbraucher wird derzeit ein Energie-Monitoring-System aufgebaut, mit dem die Verbrauchsdaten verwaltet, visualisiert und strukturiert werden. Dadurch sollen ein effektives Energiecontrolling und die Entwicklung von Energiesparmaßnahmen ermöglicht werden.

Zur Reduzierung der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen investiert die BSK in die energieeffiziente Erneuerung von Gebäudetechnik. 2017 wurde mit der Planung und Umsetzung der Erneuerung der Kühltürme am Standort Dienstleistungszentrum Brunnenstraße und der kompletten Erneuerung der Kältetechnik des Alexanderhauses begonnen.

Bei Neuausbau oder anstehenden Umbau- oder Instandsetzungsmaßnahmen in den zentralen und dezentralen Standorten der BSK wird auf energiesparende LED-Beleuchtung umgestellt.

Die BSK legt im Rahmen ihrer Baumaßnahmen bei der Produktauswahl grundsätzlich Wert auf energiesparende, verbrauchsarme und recyclingfähige Ausstattung und Technik.

Umweltrelevante Einspareffekte bei der BSK werden zudem auch über die Ermöglichung des mobilen Arbeitens für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, neue Flächenkonzepte, neue Formen der Zusammenarbeit zur Einsparung von Reisetätigkeiten (bspw. Videokonferenzen), erzielt.

Die BSK bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Erwerb eines Firmentickets für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel an.

An den beiden zentralen Bürostandorten der BSK stehen Fahrradeinstellmöglichkeiten zur Verfügung.

Dem ersten Elektroauto als Dienstwagen der BSK sollen weitere folgen, wodurch sich der Treibstoffverbrauch und der CO<sub>2</sub>-Ausstoß verringern werden. Dies gilt auch für die Sparkassen-Busse, die derzeit beschafft werden.

In der BSK nutzen die Kundenbetreuerinnen und -betreuer für die Fahrt zum Kunden, sofern nicht schnell mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar, ein Car-Sharing-Konzept.

Damit wird der Effizienz- und Umweltgedanke in der BSK kombiniert.

### 3.1.3 Klimarelevante Emissionen

Die strukturierte Erfassung der Treibhausgasemissionen und eine entsprechende Kennzahlenermittlung sind aufgrund der Vielfalt der Vertragskonstellationen in den angemieteten Standorten der BSK und der unterschiedlichen Verbrauchserfassung und Betriebskostenabrechnung derzeit noch im Aufbau.

Einige der im Rahmen des Energieaudits 2015 der BSK entwickelten Maßnahmen zur Energieeinsparung über das Gebäudemanagement befinden sich in der Umsetzung.

So wird z. B. derzeit mit dem Unternehmen GASAG und dem Gebäudebetreiber ein Energiemonitoringsystem aufgebaut.

Verringerungen der Verbrauchswerte werden zudem infolge der Optimierung des Vertriebsnetzes der BSK erwartet. Hinzu kommt aufgrund moderner Arbeitsmethoden in der BSK auch die Möglichkeit für eine effizientere Flächennutzung im Betrieb.

Die Lieferanten und Dienstleister der BSK werden in den entsprechenden Vertragsbedingungen verpflichtet, auf eine Reduzierung von Verpackungsmaterialien hinzuwirken, diese nach Möglichkeit der Wiederverwendung zuzuführen und zum Schutz der Umwelt, der Landschaft und der Gewässer die durch die Arbeiten

hervorgerufenen Beeinträchtigungen auf das unvermeidbare Maß einzuschränken.

Die BSK verwendet bei ihrer Ausstattung keine Tropenhölzer und sie setzt bei den Bodenbelägen überwiegend auf recyclingfähige Teppichfliesen.

## 3.2. Arbeitnehmerbelange

### 3.2.1 Arbeitnehmerrechte

Nach dem Regionalprinzip ist das Geschäftsgebiet der BSK auf das Land Berlin begrenzt. Die BSK beschäftigt ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland.

Die Einhaltung nationaler sowie anwendbarer internationaler rechtlicher Vorgaben zum Arbeitsrecht sowie den angrenzenden Rechtsgebieten inklusive anwendbarer Tarifverträge (u. a. Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken) und bestehender Betriebsvereinbarungen sind für die BSK selbstverständlich.

Die Wahrnehmung der Arbeitgeberrechte erfolgt durch den Bereich Personal. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch Führungskräfte haben jederzeit die Möglichkeit, geltend gemachte Rechte dort direkt einer sachlichen arbeitsrechtlichen Prüfung zuzuführen.

Neben dem Betriebsrat, der seinem gesetzlichen Auftrag folgend u. a. darauf achtet, dass die zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Rechtsgrundlagen eingehalten werden und insbesondere die kollektiven Rechte der Belegschaft vertritt, sind im Hause der BSK verschiedene weitere Arbeitnehmervertretungen (u. a. Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte,

Jugend- und Auszubildendenvertretung) eingerichtet. Außerdem besteht ein nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz) paritätisch mit 10 Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmerseite besetzter Aufsichtsrat. Eine Stelle nach § 13 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ist eingerichtet. Ferner achtet der Bereich Compliance der BSK auf die Einhaltung allgemeiner gesetzlicher Bestimmungen. Darüber hinaus wird das Einhalten der Ethik-Richtlinie durch mehrere Organisationseinheiten überwacht.

Informationen werden soweit möglich elektronisch über das Intranet (Personalmitteilungen, Vorstandsinformationen, Unternehmenszeitung) oder per E-Mail mitgeteilt. Das Intranet dient dabei auch als Kommentierungs- und Austauschplattform der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSK können regelmäßig ihre Einschätzung zur Arbeitszufriedenheit über verschiedene Facetten im „Stimmungsbarometer“ geben. Als Instrument zur systematischen und kontinuierlichen Überprüfung der Zusammenarbeit und des Führungsverhaltens bietet die BSK ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Führungsfeedback an.

Die faire und offene Gesprächsform „s dialog“ zwischen Mitarbeiter und Führungskraft bietet Raum für gegenseitige Reflexion und Entwicklung. Im Rahmen des Ideenmanagements können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ideen für Verbesserungen einreichen, eingereichte Ideen bewerten und sich aktiv an der Unternehmensentwicklung beteiligen.

Die BSK übernimmt soziale Verantwortung und stellt insoweit Angebote für eine Vielzahl verschiedener Lebenssituationen zur Verfügung: flexible Arbeitszeitmodelle (variables Gleitzeitmodell, Teilzeit, mobiles Arbeiten), ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm, Betriebssportgemeinschaften, Essensgeldzuschuss, den Familienservice des Fürstenberg Instituts. Den gesundheitlichen Belangen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begegnet die BSK durch diverse gesundheitsfördernde Angebote (s. a. Ziffer 16 Qualifizierung). Zudem bietet die BSK eine attraktive betriebliche Altersversorgung.

Die BSK fördert ausdrücklich und aktiv das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, beispielsweise über den jährlichen Ehrenamtsmonat.

**Arbeitnehmer, die unter Tarifverträge fallen:**

Ca. 75 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSK sind in tariflichen Verhältnissen beschäftigt.

**Mitteilungsverfahren kritischer Anliegen (an das höchste Kontrollorgan):**

In der BSK ist ein Hinweisgebersystem implementiert, über das für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität die Möglichkeit besteht Hinweise auf Verstöße gegen bankaufsichtliche Regelungen sowie etwaige strafbare Handlungen innerhalb des Unterneh-

mens an einen externen Rechtsanwalt mit Ombudsmann-Funktion zu melden.

**3.2.2 Chancengleichheit**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet einen Diskriminierungsschutz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSK. Es geht darum, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Akzeptanz, Toleranz und gegenseitiges Vertrauen regieren. Ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen geschätzt werden – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, Abstammung, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung. Die BSK erfüllt die Anforderungen des Gleichbehandlungsgesetzes umfassend.

Bei der BSK arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung und religiöser Zugehörigkeit. Alle Altersgruppen sind in der Belegschaft vertreten. Der Arbeitskreis Chancengleichheit und Vielfalt der BSK beschäftigt sich mit Themen der Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit, Frauenförderung und Vielfalt. Er gibt pragmatische Impulse zur Entwicklung einer Kultur der Vielfalt.

Die BSK hat 2015 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und ist Mitglied des Bündnisses gegen Homophobie.

Anfang 2017 wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die einer umfassenden Würdigung dieser Personalpolitik mit den Schwerpunkten Chancengleichheit, Vielfalt und Familienfreundlichkeit nachkommt.

Die BSK engagiert sich im Bereich der Gleichstellung für die Förderung von Frauen in Führungspositionen und gehobene Fachfunktionen, um mit gemischten (Führungs-)Teams den langfristigen Erfolg sicherzustellen.

Die familienbewusste Personalpolitik der BSK, die den Mensch in den Mittelpunkt stellt, ist wesentlicher Teil der Unternehmenskultur. Es gibt verschiedene Arbeitsmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern. Dazu gehören familienfreundliche Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten, Unterstützung in der Erziehungsphase, Unterstützung bei der Pflege oder grundsätzlich die Option, einen Teil der Tätigkeiten im Rahmen mobiler Arbeit (HomeOffice) auszuüben.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt die Integration

der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach schwerwiegenden Erkrankungen zurück in den Arbeitsalltag.

**Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren:**

Am 31.12.2017 hat die Berlin Sparkasse 3.546 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Auszubildende und Studenten) beschäftigt, davon 1.358 männliche (38%) und 2.188 weibliche (62%).

**Die Altersstruktur setzte sich 2017 folgendermaßen zusammen:**

Altersgruppe	Anteil per 31.12.2017
unter 30 Jahre	10 %
30 J. bis 39 J.	11 %
40 J. bis 49 J.	33 %
50 J. bis 59 J.	40 %
60 Jahre und älter	6 %

**Anteil Frauen in Führung:**

Ebene	Ist per 30.06.2017	Ziel per 30.06.2017	Ziel bis 30.06.2022
Aufsichtsrat	20 %	>= 20 %	>= 20 %
Vorstand	25 %	>= 20 %	>= 25 %
2. Ebene	24 %	>= 13 %	>= 35 %
3. Ebene	33 %	>= 30 %	>= 35 %

**Ausgewählte Diversitätsindikatoren:**

	Anteil per 31.12.2017
Schwerbehindertenquote	5,6 %
Teilzeitquote	28 %
Nutzungsquote Mobiles Arbeiten („Home Office“)	22 %

**Rückkehrate an den Arbeitsplatz und Verbleibrate nach der Elternzeit nach Geschlecht:**

	Beschäftigte	Elternzeit in Anspruch genommen	Davon Austritt vor Ende 2017	Davon nach Ende 2017 noch im Unternehmen beschäftigt		Elternzeit in Anspruch genommen
Weiblich	2.199	47	1*	46	98 %	34
Männlich	1.367	28	0	28	100 %	5
<b>Gesamt</b>	<b>3.566</b>	<b>75</b>	<b>1*</b>	<b>74</b>	<b>99 %</b>	<b>39</b>

\* Wechsel in die Landesbank Berlin Holding AG

**3.2.3 Qualifizierung**

Der Führungskompass der BSK bildet die Basis für die Führungskultur und die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die BSK bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielfältige Chancen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung – in jeder Phase ihres Berufslebens. Dahingehend eingebettet in die Personalstrategie stehen zielgruppen-gerechte Instrumente und Maßnahmen in der Aus- und Weiterbildung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Die Führungskräfte der BSK werden strukturiert ausgewählt und im Rahmen von Entwicklungsprogrammen qualifiziert. Dabei wird ebenso dem Aspekt der erfolgreichen und gesunden Führung durch gezielte Schulungen zur Kommunikation Rechnung getragen. In regelmäßigen Entwicklungsgesprächen insbesondere im Rahmen des Entwicklungsinstruments „s dialog“ wird die Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt, ihre Entwicklung in die Hand zu nehmen und aktiv Maßnahmen zur eigenen Weiterentwicklung vorzuschlagen.

Die Qualifizierung erfolgt sowohl in aufeinander aufbauenden Entwicklungsschritten als auch in facettenreichen Programmen ob Führungs-, Fach- oder Projektkarriere. Die BSK fördert das berufsbegleitende und berufsintegrierte Studium und bietet interne und externe Seminarangebote auf fachlicher, methodischer oder persönlicher Ebene an. Hierbei spielen auch neue interaktive Lernmethoden eine wichtige Rolle. Auch setzt die BSK auf den Wissenstransfer von Kollegen für Kollegen im Rahmen verschiedener Veranstaltungsformate (z. B. S-Campus, Qualifizierungsevents). Die BSK qualifiziert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im Hinblick auf die Umsetzung regulatorischer und gesetzlicher Anforderungen (z. B. Geldwäsche).

Um der demografischen Entwicklung gerecht zu werden, pflegt die BSK eine aktive Einstellungspolitik und bildet jährlich Auszubildende und Dual Studierende aus. Das Ausbildungsspektrum umfasst neben der vertrieblichen/fachlichen Ausbildung auch Facetten, die die gesellschaftliche Bildung betreffen. Darüber hinaus nimmt die BSK gezielt Einstellungen von Hochschulabsolvent/-innen im Rahmen von Traineeprogrammen vor.

Die BSK schützt und fördert aktiv die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu gehören u. a. die betriebsärztliche Betreuung, der Betriebssport und ergonomische Arbeitsplätze. Ein wichtiger Teil des Gesundheitsmanagements ist ein etabliertes unabhängiges psychosoziales Betreuungsangebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in schwierigen persönlichen Lebenssituationen. Darüber hinaus ist es der BSK ein großes Anliegen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigenverantwortlich mit Unterstützung ihrer Führungskraft einen gesunden Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben finden. Unterstützt wird dies durch diverse gesundheitsfördernde Angebote u. a. auch in Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin. Das Thema „Gesund Führen“ genießt hohe Aufmerksamkeit und ist in der Führungskräfteausbildung und -betreuung der BSK fest verankert.

Weitere wichtige Rahmenbedingungen sind eine Suchtkrankenhilfe durch professionelle externe Beratung und/oder speziell ausgebildete kollegiale Suchtkrankenhelfer, eine professionelle Begleitung zur Überfallprävention und -nachsorge sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach schwerwiegenden Erkrankungen.

Um aktuelle Handlungsfelder zu erkennen und Anregungen zu Anpassungen von betrieblichen gesundheitsfördernden Maßnahmen zu erhalten, werden in Zusammenarbeit mit den großen gesetzlichen Krankenkassen die aktuellen Arbeitsunfähigkeitsanalysen ausgewertet.

Die BSK hält die gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit ein. Sie hat dazu mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt vollumfänglich, sowohl durch Arbeitsplatzbegehungen, durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit als auch durch eine Mitarbeiterbefragung. Ziel ist eine ganzheitliche und systematische Betrachtung der Arbeitsumwelt zur Umsetzung der einschlägigen gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsschutz und unter Berücksichtigung des Zusammenwirkens von Mensch, Arbeitsmittel und Arbeitsorganisation.

**Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen:**

Der AGG-Bbeauftragten (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) liegen im Berichtszeitraum keine bekannten Fälle vor.

**Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie:**

Die Ausbildungsquote 2017 betrug 6,0 %.

**Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht:**

Die absolute Zahl der Unfälle des Jahres 2017 betrug 102, davon 71 Wegeunfälle und 31 Betriebsunfälle.

Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.

### 3.3. Menschenrechte

Für Geschäftstransaktionen im Finanzierungs- und Investmentbereich sowie beim Abschluss von Lieferanten- und Dienstleistungsverträgen gilt der Grundsatz der ethischen Verantwortung. Insofern werden im Neugeschäft grundsätzlich keine Kredite an Kunden vergeben und nicht in Wertpapiere von Unternehmen investiert sowie keine Geschäftsbeziehungen mit Dritten eingegangen, die mit ihren Tätigkeiten offensichtlich in einem nachhaltigen, verantwortungsvollen und somit ethischem Handeln entgegenstehen.

Dabei wird zwischen sog. „Kontroversen Geschäftsfeldern und Geschäftspraktiken“ sowie „Sensiblen Branchen“ unterschieden. Geschäfte in kontroversen Geschäftsfeldern oder im Zusammenhang mit kontroversen Geschäftspraktiken werden abgelehnt. Bei Geschäften in sensiblen Branchen wird das Für und Wider in Bezug auf das Geschäft abgewogen.

Beispiele für kontroverse Geschäftsfelder und Geschäftspraktiken und sensible Branchen sind im internen Regelwerk für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ersichtlich. Die Verletzung von Menschenrechten fällt unter die beispielhafte Aufzählung der kontroversen Geschäftsfelder und Geschäftspraktiken und wird insoweit abgelehnt.

Darüber hinaus ist in der Ethik-Richtlinie für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner die Erwartung festgelegt, dass der Lieferant, Dienstleister oder sonstige Geschäftspartner grundsätzlich nicht in Wertpapiere von Unternehmen investiert sowie keine Geschäftsbeziehungen mit Dritten eingetragt, die mit ihren Tätigkeiten offensichtlich in einem nachhaltigen, verantwortungsvollen und somit ethischem Handeln entgegenstehen. Hierunter ist u. a. die Verletzung der Menschenrechte zu sehen.

Sofern sich bei der rechtlichen Prüfung von Verträgen Anhaltspunkte ergeben, dass Vertragsinhalte der Ethik-Richtlinie bzw. sonstigen gesetzlichen oder ethischen Grundsätzen widersprechen, erfolgt ein Einspruch gegen den Abschluss des Vertrages.

Die BSK bezieht ihre Waren und Dienstleistungen überwiegend aus Deutschland. Die Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner, die in einer Ethik-Richtlinie unseres Hauses niedergelegt sind, stellen konkrete Anforderungen an die Geschäftsbeziehung dar. Die BSK erwartet neben der Einhaltung der Gesetze, der Verantwortung für umweltbewusstes Handeln und dem Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertragspartner auch, dass diese gegenüber ihren Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern entsprechendes vereinbaren. Bei Nichteinhaltung oder Verstößen behält sich der Auftraggeber das Recht zur Prüfung vor und schließt Konsequenzen nicht aus.

**Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden:**

Alle Geschäftsstandorte der BSK befinden sich in Deutschland. Eine Prüfung in Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen wird nicht vorgenommen.

**Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden:**

Die BSK hat keine Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, die außerhalb der OECD liegen.

Aufträge werden vorwiegend an Unternehmen aus Deutschland oder dem benachbarten europäischen Ausland vergeben. Sie verpflichten sich, die deutschen oder vergleichbare Rechtsnormen einzuhalten. Die Zahl wird nicht erhoben, da keine nennenswerte Gefahr des Verstoßes gegen Menschenrechte besteht.

**Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen:**

Dieser Indikator wird nicht erhoben. Im Rahmen der Lieferkette der BSK besteht keine nennenswerte Gefahr des Verstoßes gegen Menschenrechte.

## 3.4 Sozialbelange/Gemeinwesen

Die Gemeinwohlorientierung steht im Mittelpunkt des Handelns der BSK. Sie ist seit ihrer Gründung im Jahr 1818 im jeweils gültigen Sparkassengesetz des Bundeslandes Berlin festgeschrieben.

Die BSK stellt allen Bürgerinnen und Bürgern Finanzdienstleistungen zu fairen Konditionen zur Verfügung, fördert das Sparen und die Berliner Wirtschaft und leistet gesellschaftliche Beiträge für ein lebenswertes Berlin. Sie übernimmt als Arbeitgeber, Steuerzahler, Auftraggeber und Förderer der heimischen Wirtschaft einen wichtigen Beitrag zu Wertschöpfung und Wohlstand in Berlin.

Über die Wirtschaft hinaus engagiert sich die BSK für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, indem sie gesellschaftliche Initiativen, Stiftungen, Vereine und ehrenamtliches Engagement unterstützt. Dies ermöglicht sie durch eigene finanzielle Mittel, die Arbeit ihrer drei Stiftungen und die Gelder aus dem PS-Sparen und Gewinnen.

Die drei Stiftungen der BSK bilden einen wichtigen Baustein des gesellschaftlichen Engagements des Hauses.

1. Die Stiftung Berliner Sparkasse von Bürgerinnen und Bürger für Berlin unterstützt das Gemeinwohl in der Stadt.
2. Die Berliner Sparkassenstiftung Medizin mit dem Förderschwerpunkt Medizinische Forschung spezialisiert sich auf dem Gebiet seltener Erkrankungen.
3. Die Stiftung Brandenburger Tor fördert die kulturelle Vielfalt unserer Stadt.

Aus dem PS-Sparen und Gewinnen flossen 2017 Ausschüttungen von ca. 1,452 Mio. Euro in über 200 Initiativen und Projekte in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Integration, die auf Chancengleichheit und den gesellschaftlichen Zusammenhalt ausgerichtet sind. Die BSK vergab diese Mittel gemeinsam mit dem Senat von Berlin.

Ein breit gestreutes Kiezförderungsprogramm und direkte Spenden unterstützen eine Vielzahl von gemeinnützigen Projekten in Schulen, Sportvereinen, sozialen und kulturellen Einrichtungen in ganz Berlin.

Vorträge und eine enge Kooperation mit den Berliner Schulen sorgen für die finanzielle Bildung von jung und alt.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSK sind ehrenamtlich in Projekten, Vereinen und Netzwerken aktiv und setzen sich für die Menschen in der Stadt ein.

Im September 2017, dem sogenannten Ehrenamtsmonat der BSK, waren zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen guten Zweck aktiv.

Die BSK tritt als Sponsor in den Bereichen Sport, Kultur und Soziales sowie bei wichtigen gesellschaftlichen Ereignissen in Erscheinung. So ist sie Sponsor des Landessportbunds und des Olympiastützpunkts Berlin. Seit 2015 unterstützt sie zudem als offizieller Premiumpartner die Nachwuchsarbeit des Handballvereins Füchse Berlin. Gefördert werden auch berlinweite Schulprojekte, die Kindern Spaß an Bewegung und Sport vermitteln.

Die BSK ist – gemeinsam mit dem DSGV und der Feuervereinigung Berlin Brandenburg – Hauptförderer der Staatlichen Museen zu Berlin. Die Kooperation besteht seit dem Jahr 2011. Ihre Schwerpunkte sind neben großen Ausstellungen Vermittlungsprojekte mit Kindern und jungen Erwachsenen.

Eine weitere Kooperation besteht mit der Komischen Oper Berlin. Motto aller geförderten Aufführungen und Projekte ist das Thema Vielfalt und Einbeziehung aller sozialen Schichten in das kulturelle Opernangebot. Für das Mitsingprojekt „Sing Along“ der Komischen Oper für Berliner Schulen konnte die Berliner Senatorin Dilek Kolat als Schirmherrin gewonnen werden.

Jüngstes Projekt ist eine Kooperation mit dem Zoo Berlin zur Unterstützung der Zooschule, das sich an Kinder und Erwachsene, besonders aber an Kinder aus Schulen und Kitas in ganz Berlin richtet.

Zum dritten Mal engagierte sich die BSK im Jahr 2017 für den „Karneval der Kulturen“ und sicherte auf diese Weise den Fortbestand der beliebten Veranstaltung.

Eine Herausforderung stellt weiterhin die Unterstützung von Flüchtlingen dar. Zu diesem Zweck unterhält die BSK ein KundenCenter, das speziell auf die Bedürfnisse von Flüchtlingen zugeschnitten ist. Die Berliner Sparkasse führt als einzige Bank in Berlin in großem Umfang Konten für Geflüchtete, derzeit ca. 30.000 Stück.

Im Bereich Wirtschaft unterstützt die BSK die Stiftungsprofessur zum Thema Digitalisierung an der FU Berlin, Wettbewerbe wie den Innovationspreis Berlin-Brandenburg und den Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg.

Diverse Führungskräfte und Mitarbeiter der BSK sind in Wirtschaftsvereinigungen, Fachverbänden, Stiftungen, Vereinen und Netzwerken für die BSK als Vollmitglieder, assoziierte Mitglieder bzw. ehrenamtlich tätig und halten so Kontakt zu wesentlichen Kundengruppen.

Ein Teil der Betreuerressourcen wird für die enge Betreuung von öffentlichen Stellen sowie diesen nahe stehenden Vereinigungen und Verbänden abgestellt. Die BSK steht hier mit besonderer Expertise sowie in vielen Fällen Sonderkonditionen zur Verfügung.

Das finanzielle Engagement der BSK und ihrer Stiftungen im Gemeinwesen von Berlin stellt sich 2017 wie folgt dar:

- Bildung, Soziales: 919 TEUR
- Kunst/Kultur: 878 TEUR
- Wissenschaft und Forschung: 223 TEUR
- Sport: 622 TEUR

Im Zeitverlauf stellt sich das finanzielle Engagement der Berliner Sparkasse, ihrer Stiftungen sowie inkl. der Ausschüttungen aus dem PS-Sparen wie folgt dar:

2014	2015	2016	2017
3.195	3.876	4.215	4.094

## 3.5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

### 3.5.1 Politische Einflussnahme

Der Sparkassenverband Berlin gehört wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände zu den Trägern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV). Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union.

Im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements und bei Themen, die die Wahrung des öffentlichen Auftrags betreffen, steht der Sparkassenverband Berlin im regelmäßigen Kontakt mit den gewählten Berliner Mandats- und Amtsträgern. Darüber hinausgehend beteiligt sich die BSK über den Sparkassenverband Berlin lediglich dann durch Stellungnahmen am politischen Prozess, wenn sie dazu ausdrücklich von staatlichen Stellen wie etwa der für ihn zuständigen Staatsaufsicht des Landes Berlin oder von der Europäischen Kom-

mission aufgefordert wird. Im Übrigen ist der Sparkassenverband Berlin parteipolitisch neutral.

Weder der Sparkassenverband Berlin noch die BSK leisten Spenden an politische Parteien. In der BSK sind Förderungskriterien für Spenden und Sponsorings inkl. einer Negativabgrenzung fixiert. Der Ausschluss einer Förderung von politischen Parteien ist in dieser Regelung explizit aufgeführt.

In der BSK existiert zudem eine MaRisk-Compliance-Funktion, die auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung aller für das Institut relevanten und wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben und entsprechender Kontrollen hinwirkt. Dazu ist u. a. ein zentral-dezentrales MaRisk-Compliance-Konzept eingerichtet, das in der Federführung von Compliance liegt und bei dem alle themenverantwortlichen Fachbereiche eingebunden sind.

### 3.5.2 Gesetzes und richtlinienkonformes Verhalten

In der BSK existiert eine Vielzahl an Anweisungen und Richtlinien zum Themengebiet Compliance, u. a. Umgang mit Interessenkonflikten, Mitarbeitergeschäfte, Leitlinie zur Vorbeugung und Bekämpfung von sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud Policy), Umgang mit Geschenken und Einladungen (Geschenke-Policy), Geldwäscheprävention, Embargo, Meldung von Auffälligkeiten und Verstößen (Hinweisgebersystem), Management von Reputationsrisiken.

Die Einhaltung dieser Anweisungen und Richtlinien wird risikoadjustiert vom Bereich Compliance anhand der Durchführung von Prüfungen, regelmäßiger Kontrollen sowie Stichproben überwacht.

Bei etwaigen Verstößen wird im Einzelfall über mögliche Sanktionen, insbesondere personalrechtliche Konsequenzen, entschieden.

Darüber hinaus werden die Tätigkeit des Bereiches Compliance sowie die bestehenden Vorgaben für alle anderen Bereiche von der internen Revision regelmäßig risikoorientiert geprüft.

Der Vorstand der BSK trägt primär die Verantwortung für das Thema Compliance und hat eine Compliance-Funktion mit Compliance- und Geldwäschebeauftragten implementiert.

Für alle Beschäftigten werden regelmäßige Pflichtschulungen mit Hilfe web-basierter Lernprogramme sowie Präsenzs Schulungen zu allen Compliance-Themen durchgeführt.

In der BSK ist ein Hinweisgebersystem implementiert, über das für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität die Möglichkeit besteht, Hinweise auf Verstöße gegen bankaufsichtliche Regelungen sowie etwaige strafbare Handlungen innerhalb des Unternehmens an einen externen Rechtsanwalt mit Ombudsmann-Funktion zu melden.

Alle Beschäftigten der BSK erhalten einmal jährlich die Geschenke-Policy, die Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung enthält, quittierungspflichtig zur Kenntnis.

Es wurden im Berichtsjahr keine Korruptionsfälle in der BSK festgestellt.

Wesentliche Auffälligkeiten im Hinblick auf die Nichtübereinstimmung mit Gesetzen und Regularien im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereich gab es im Berichtsjahr nicht.

Eine Einschätzung der Risikosituation in Bezug auf die Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption wurde vorgenommen. In diesem Zusammenhang wurden keine wesentlichen Risiken identifiziert.

# Impressum

**Herausgeber:**

Landesbank Berlin AG  
Berliner Sparkasse  
Alexanderplatz 2  
10178 Berlin  
Telefon: 030 869 801  
[info@berliner-sparkasse.de](mailto:info@berliner-sparkasse.de)  
[www.berliner-sparkasse.de](http://www.berliner-sparkasse.de)

**Gestaltung:**

Heimrich & Hannot GmbH  
Stralauer Allee 2  
10245 Berlin  
Telefon: 030 308780-0  
[www.heimrich-hannot.de](http://www.heimrich-hannot.de)



Landesbank Berlin AG  
Berliner Sparkasse  
Alexanderplatz 2  
10178 Berlin  
Telefon: 030 869 801  
[info@berliner-sparkasse.de](mailto:info@berliner-sparkasse.de)