



# CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

CSR-BERICHT DER HSH NORDBANK 2017



# HSH NORDBANK KONZERN IM ÜBERBLICK

## KENNZAHLEN

### GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG

(Mio. €)	2017	2016
Ergebnis vor Restrukturierung und Privatisierung	- 238	445
Ergebnis vor Steuern	- 453	121
Konzernergebnis	- 528	69

### BILANZ

(Mrd. €)	31.12.2017	31.12.2016
Bilanzielles Eigenkapital	4,4	5,0
Bilanzsumme	70,4	84,4
Geschäftsvolumen	78,6	93,2

### KAPITALQUOTEN<sup>1)</sup> & LEVERAGE RATIO<sup>2)</sup>

(in %)	31.12.2017	31.12.2016
CET1-Kapitalquote	18,5	14,1
Kernkapitalquote	23,5	18,7
Eigenmittelquote	30,6	24,8
Leverage Ratio	7,7	6,9

### BESCHÄFTIGTE

(gerechnet in Vollzeitbeschäftigten)	31.12.2017	31.12.2016
Gesamtzahl	1.926	2.164
Inland	1.838	2.068
Ausland	88	96

### LANGFRIST-RATINGS

	Ungarantierte Verbindlichkeiten	Garantierte Verbindlichkeiten <sup>3)</sup>	Öffentliche Pfandbriefe	Hypothekendarlehen	Schiffsdarlehen
Moody's	Baa3 RWP <sup>4)</sup>	Aa1 stable	Aa2 RWP <sup>4)</sup>	Aa3 RWP <sup>4)</sup>	Baa2 RWP <sup>4)</sup>
Fitch	BBB- RWN <sup>5)</sup>	AAA stable	-	-	-

<sup>1)</sup> Phasengleich: Ceteris-paribus Berechnung unter vollständiger Berücksichtigung der bilanziellen Wertansätze zum Stichtag.

<sup>2)</sup> Phasengleich: aufsichtsrechtliche Meldung nach CRR (Berücksichtigung der bilanziellen Wertansätze zum Stichtag erfolgt nur teilweise).

<sup>3)</sup> Von der Gewährträgerhaftung gedeckte Verbindlichkeiten.

<sup>4)</sup> Rating watch positive (unter Beobachtung für eine mögliche Ratingheraufstufung).

<sup>5)</sup> Rating watch negative (unter Beobachtung für eine mögliche Ratingherabstufung).

### NACHHALTIGKEITSRATING IMUG

	Sustainability Rating	Öffentliche Pfandbriefe	Hypothekendarlehen	Schiffsdarlehen
2017	CCC	BBB	B	CCC
2016	CC	A	B	CC

#### Hinweis:

Durch Rundungen können sich im vorliegenden Bericht geringfügige Differenzen bei Summenbildungen und Prozentangaben ergeben.

# INHALTS- VERZEICHNIS



2	KENNZAHLEN
4	VORWORT DES VORSTANDS
5	DIE HSH NORDBANK – WER WIR SIND
8	ELBPHILHARMONIE ( <i>INTERVIEW</i> )
9	WAS NACHHALTIGKEIT FÜR UNS BEDEUTET
15	STIFTERINNENFRÜHSTÜCK ( <i>INTERVIEW</i> )
16	WIE WIR NACHHALTIGKEITSASPEKTE STEUERN
22	SPARSAM MIT ENERGIE UMGEHEN ( <i>INTERVIEW</i> )
23	WAS WIR FÜR DEN SCHUTZ DER UMWELT TUN
29	GESUNDHEITSMANAGEMENT ( <i>INTERVIEW</i> )
30	WIE WIR DIE BELANGE UNSERER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER WAHREN
38	KIDS IN DIE CLUBS ( <i>INTERVIEW</i> )
39	WIE WIR UNS GESELLSCHAFTLICH ENGAGIEREN
41	HEMPELS E.V. ( <i>INTERVIEW</i> )
42	ERGÄNZENDE INFORMATIONEN
44	PRÜFUNG DES NICHTFINANZIELLEN BERICHTS
45	KONTAKT/IMPRESSUM

## HINWEIS:

Der vorliegende Bericht über die Corporate Social Responsibility 2017 der HSH Nordbank („CSR-Bericht“) wurde gemäß den Anforderungen der §§ 315b, 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB erstellt und ist damit unser zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht. Die Berichterstattung orientiert sich an den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (§ 289d HGB).

Der CSR-Bericht ist Teil unserer Unternehmensberichterstattung und ergänzt Informationen, die die HSH Nordbank in ihrem Geschäftsbericht sowie ihrem Vergütungsbericht offenlegt.

<https://hsh-nordbank.com/de/Investoren/konzernberichterstattung/konzernberichterstattung/>

## VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

die HSH Nordbank hat in den vergangenen Jahren einen umfassenden Wandel vollzogen. Mit der im Jahr 2018 anstehenden und von der Europäischen Kommission im Zuge des Beihilfverfahrens verlangten Privatisierung wird die Transformation mit erhöhter Dynamik weitergehen. Dabei wird nachhaltiges Wirtschaften für uns künftig eine noch größere Rolle spielen als bisher.

Um nachhaltig zu wirtschaften, ist es wichtig, sein eigenes Handeln klar und schonungslos zu analysieren und daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen. Für uns bedeutet das konkret: Nachdem wir in der Vergangenheit massive Verluste insbesondere durch Finanzierungen in der Schifffahrtsbranche hinnehmen mussten, die in der Zeit zwischen 2003 und 2009 ausgereicht worden sind, haben wir unsere gesamte Geschäftsstrategie fundamental überarbeitet. Wir haben unsere Kreditstandards deutlich verschärft und die Strukturen in der gesamten Bank neu ausgerichtet, damit die Fehler der Vergangenheit jetzt und in Zukunft nicht mehr passieren. Gleichzeitig haben wir beispielsweise unser Geschäft mit der Finanzierung Erneuerbarer Energien, bei dem wir ohnehin zu den Pionieren in Deutschland gehören, weiter ausgebaut und leisten damit einen Beitrag zu einer umweltschonenden Energieversorgung. Auch im Immobilienbereich finanzieren wir moderne, umweltbewusste Projekte.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, dass wir mit allen Ressourcen schonend umgehen. Das beginnt bei einer Dienstwagenregelung, die eine Nutzung von Fahrzeugen mit einem möglichst geringen Kraftstoffverbrauch vorsieht, geht über die Erneuerung unseres gesamten Beleuchtungssystems, der Drucker sowie eines erheblichen Teils der IT-Landschaft, wodurch wir viel Energie einsparen, und endet schließlich damit, dass wir in unserem Betriebsrestaurant in erster Linie Produkte aus heimischer, vorwiegend regionaler Produktion verarbeiten. Und natürlich achten wir ganz besonders auf die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen, die gerade in Umbruchphasen einer besonderen Belastung ausgesetzt sind – ein entsprechendes Gesundheitsmanagement ist für uns deshalb eine Selbstverständlichkeit.

Die Phase der Restrukturierung und substanziellen Verkleinerung der HSH Nordbank im Rahmen einer sich stark wandelnden Bankenlandschaft mit hohem Wettbewerb, neuen Technologien und verändertem Verbraucherverhalten war für uns mit harten Einschnitten und einem schmerzhaften Personalabbau verbunden. Trotz dieser Widrigkeiten haben wir stets an unserem gesellschaftlichen Engagement festgehalten. Als Unternehmen möchten wir der Gesellschaft, die uns unsere Aktivität ermöglicht, etwas zurückgeben. Das betrifft den sozialen Bereich genauso wie den kulturellen. So trägt beispielsweise der HSH Nordbank Run dazu bei, dass Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien in Vereinen ihren Sport treiben können. Mit unserem Engagement bei der Stiftung Elbphilharmonie unterstützen wir die Kultur sowie den bezahlbaren Zugang zu ihr, das Gleiche gilt für unser Engagement beim Schleswig-Holstein Musikfestival.



*Stefan Ermisch, Vorstandsvorsitzender HSH Nordbank*

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet, nach neuen Wegen zu suchen, die dazu beitragen, mit den Ressourcen noch schonender und respektvoller umzugehen – auf allen Ebenen. Querdenken und unbequem sein, sind dabei wichtige Komponenten. Das fördern und fordern wir. Nur wer für Neues offen ist, kann die Zukunft sinnvoll gestalten – genau das ist unser Ziel.

Mit herzlichen Grüßen

Stefan Ermisch

*Vorstandsvorsitzender*

## DIE HSH NORDBANK – WER WIR SIND

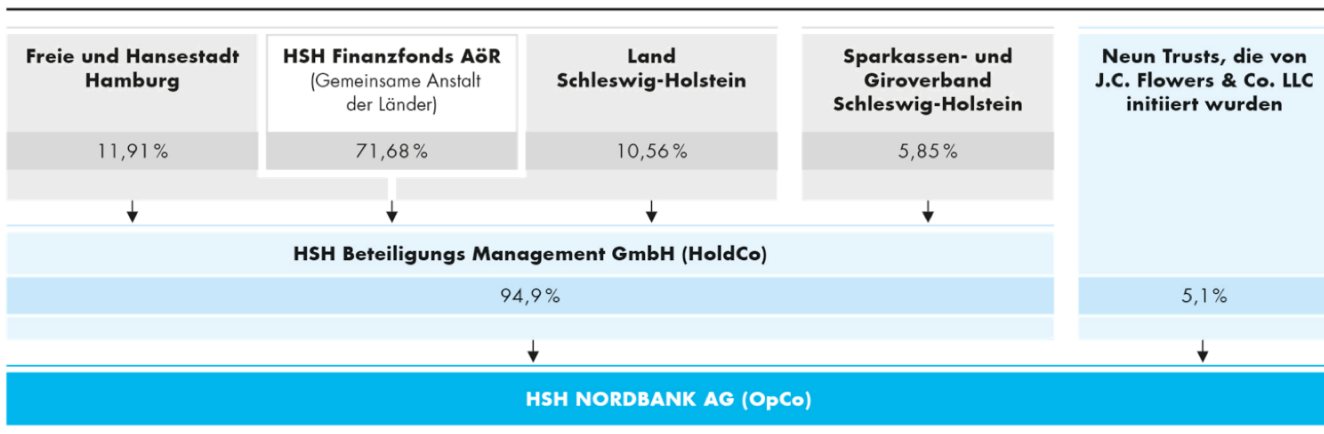
Die HSH Nordbank AG ist im Juni 2003 aus der Fusion der Hamburgischen Landesbank – Girozentrale – mit der Landesbank Schleswig-Holstein Girozentrale (LB Kiel) hervorgegangen und wird in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt. Die Hauptsitze der Bank liegen in Hamburg und Kiel. Zum HSH Nordbank Konzern gehört auch die HSH Facility Management GmbH. Sie ist als Komplett-dienstleister für Facility Management Dienstleistungen exklusiv für den HSH Nordbank Konzern tätig.

In der norddeutschen Kernregion ist die HSH Nordbank einer der führenden Bankpartner der gehobenen mittelständischen Wirtschaft.

Vor allem im Unternehmenskunden- und Immobilienkundengeschäft ist die HSH Nordbank zudem deutschlandweit aktiv.

Im Projektfinanzierungsgeschäft des Unternehmenskundenbereichs (Geschäftsfelder Energie & Versorger sowie Logistik & Infrastruktur) liegt der Fokus zusätzlich auf dem europäischen Ausland. Das Geschäft mit Shipping-Kunden betreibt die Bank weltweit. Ausgehend von der klassischen Kreditfinanzierung bietet die HSH Nordbank ein breites Spektrum an bedarfsgerechten Produkten und individuellen Finanzlösungen für Unternehmenskunden, vermögende Privatkunden, Sparkassen und institutionelle Kunden an.

### UNSERE AKTUELLE EIGENTÜMERSTRUKTUR



### VERKAUF DER HSH NORDBANK AG AM 28. FEBRUAR 2018

Die Ländereigner Hamburg und Schleswig-Holstein sowie der Minderheitseigentümer Sparkassen- und Giroverband Schleswig-Holstein haben ihre mittelbar über die HSH Beteiligungs Management GmbH an der HSH Nordbank AG gehaltenen Anteile in Höhe von 94,9 % am 28. Februar 2018 vollständig an mehrere Investoren verkauft (Signing). Die Käufer sind voneinander unabhängige Fonds der Cerberus European Investments LLC, J.C. Flowers & Co. LLC, GoldenTree Asset Management L.P., Centaurus Capital LP sowie die BAWAG P.S.K. AG. Mit dem Verkauf der HSH Nordbank AG erfüllen die Ländereigner fristgerecht die zentrale Zusage aus der formellen Entscheidung vom 2. Mai 2016 aus dem EU-Beihilfverfahren zur damaligen Wiedererhöhung der von den Ländereignern gewährten Zweitverlustgarantie und schaffen damit die Grundlage für die erste erfolgreiche Privatisierung einer Landesbank in Deutschland.

Der Vollzug des Anteilskaufvertrags (Closing) steht unter dem Vorbehalt diverser Bedingungen, insbesondere parlamentarischer Zustimmungen in Hamburg und Schleswig-Holstein, der Rentabilitätsprüfung der künftigen Bank durch die Europäische Kommission, der Zustimmung der Bankenaufsicht (EZB, BaFin und CSSF in Luxemburg), der Genehmigung durch die jeweils zuständigen Kartell- bzw. Wettbewerbsbehörden und der Bestätigung der erfolgreichen Verlängerung der uneingeschränkten Mitgliedschaft der HSH Nordbank AG im Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe (SFG) für drei weitere Jahre nach dem Vollzug des Anteilskaufvertrags (Closing) mindestens bis Ende des Jahres 2021. Das Closing der Privatisierung (Anteilskaufvertrag) wird zum Ende des zweiten oder im dritten Quartal des laufenden Geschäftsjahres erwartet (siehe dazu auch unseren Konzernlagebericht zum 31. Dezember 2017).

Bei ihrer Neuausrichtung fokussiert sich die Bank auf den Ausbau der bestehenden Kundenbeziehungen und Geschäftsfelder in einer von EU-Restriktionen befreiten Bank. Dabei wird das regionale Geschäftsmodell weiterentwickelt und die bestehende Sektorfokussierung insbesondere im Bereich mittelständischer Kunden gestärkt. Gleichzeitig wird auf Basis einer risikooptimierten und von

Altlasten sowie Garantiestruktur befreiten Organisationsstruktur die Komplexität spürbar reduziert und dadurch Verbesserungen im Geschäfts- und Betriebsmodell erreicht.

#### KÜNFTIGE EIGENTÜMER GEHÖREN ZU DEN WELTWEIT ERFAHRENSTEN FINANZINVESTOREN IM BANKENSEKTOR

Von <b>Cerberus Capital Management, L.P.</b> initiierte Fonds <sup>1)</sup>			Von <b>J.C. Flowers &amp; Co. LLC</b> initiiertes Fonds	Von <b>GoldenTree Asset Management LP</b> initiiertes Fonds	Von <b>Centaurus Capital LP</b> initiiertes Fonds	<b>BAWAG P.S.K.</b> Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft
Promontoria Holding 221 B.V.	Promontoria Holding 231 B.V.	Promontoria Holding 233 B.V.	JCF IV Neptun Holdings S.à r.l.	GoldenTree Asset Management Lux S.à r.l.	Chi Centauri LLC	
17,0%	13,5%	12,0%				
<b>42,5%</b>			<b>35,0%</b>	<b>12,5%</b>	<b>7,5%</b>	<b>2,5%</b>

<sup>1)</sup> Veränderung der Allokation von Aktien innerhalb der von Cerberus initiierten Käufer möglich.

## UNSERE KERNGESCHÄFTSFELDER

Die Geschäftsaktivitäten der HSH Nordbank sind entlang ihrer Wertschöpfungsstrukturen auf die Kernbank und die Abbaubank aufgeteilt.

In der Kernbank werden die nachhaltig strategischen Geschäftsbereiche abgebildet. Dazu zählen die Segmente Unternehmenskunden, Immobilien, Shipping und Treasury & Markets.

Die Abbaubank umfasst die nicht strategischen und überwiegend leistungsgestörten Altportfolios, die größtenteils aus den Jahren vor 2009 stammen. Im Rahmen des Privatisierungsverfahrens wird die Bank von nahezu allen leistungsgestörten Altkrediten befreit und die Abbaubank perspektivisch aufgelöst.

Zu Details der Geschäftstätigkeit, unserem Geschäftsmodell sowie weiterführenden Informationen zum EU-Verfahren verweisen wir auf den ausführlichen Konzernlagebericht 2017 der HSH Nordbank insbesondere im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ sowie auf unsere Internetseite, wo auch unsere Investorenpräsentation zum Jahresabschluss 2017 veröffentlicht ist.

Das Geschäftsmodell des HSH Nordbank Konzerns beschreiben wir gemäß §§315c (1) i. V. m. 289c (1) HGB im Konzernlagebericht auf der Seite 2 ff. Die Beschreibung des Geschäftsmodells ist Teil des nichtfinanziellen Berichts der HSH Nordbank.

## UNTERNEHMENSKUNDEN

Im Bereich Unternehmenskunden decken wir ein sehr weites Feld ab. In unseren Fokusbranchen Energie & Infrastruktur, Industrie & Dienstleistungen, Gesundheitswirtschaft, Ernährung & Handel sowie Wealth Management, Structured Finance und Merger & Acquisitions überzeugen wir mit Branchen-, Produkt- und Beratungskompetenz. Wir sind eine integrierte Corporate-Finance-Bank, die durch ihre Positionierung in den Feldern Strukturierte Finanzierungen und Leveraged Buy-out einen Komplettservice anbietet. Unsere Zielkunden sind zum Großteil inhabergeführte Unternehmen und Projektentwicklungsgesellschaften. Dabei sind wir räumlich nicht auf unsere norddeutsche Heimatregion begrenzt, sondern schließen auch in der gesamten Bundesrepublik erfolgreich Geschäfte ab.

Darüber hinaus begleiten wir deutsche Unternehmen bei ihren Geschäftsaktivitäten ins Ausland, wo wir neue Märkte wie Portugal und die Niederlande für uns erschließen – das ist ein Schlüssel zu weiterem Wachstum.

### IMMOBILIEN

Als einer der führenden Immobilienfinanzierer in Deutschland sind wir traditionell in unserem Heimatmarkt stark engagiert. Hier verfügen wir über eine hervorragende Marktposition sowie ausgewiesene und langjährige Expertise. Überregional begleiten wir unsere Kunden in die deutschen Metropolregionen. Neben unseren Hauptsitzen in Hamburg und Kiel sind wir mit Büros und regionaler Expertise in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Stuttgart und München vor Ort. Zu unserem festen Kundenstamm zählen renommierte internationale Investoren, die wir bei ihren Projekten auf dem begehrten deutschen Immobilienmarkt begleiten. Beim Neugeschäft ist es uns wichtig, die Risiken gut im Blick zu haben. Gleichzeitig achten wir im Kreditbestand auf einen ausgewogenen Mix.

Insgesamt gehören wir zu den führenden Banken bei der Finanzierung gewerblicher Immobilienprojekte in Deutschland und sind oft bei innovativen Projekten dabei – wie dem großen Holzwohnhaus Woodie in Hamburg-Wilhelmsburg und Appartements für temporäres Wohnen.

### TREASURY & MARKETS

Der Unternehmensbereich Treasury & Markets ist Lieferant für leistungsstarke und innovative Kapitalmarktprodukte für alle Kundenbereiche. Im Kern helfen wir unseren Kunden, Risiken, die in den Märkten durch Preisschwankungen entstehen, beherrschbar zu machen. Zum anderen versorgen wir die Bank mit ausreichend Liquidität.

Treasury & Markets ist von zentraler Bedeutung für den Erfolg der Bank. Insbesondere ist es gelungen, den Kreis unserer nationalen und internationalen institutionellen Investoren zu erweitern, Underwriting und Syndizierung auszubauen sowie einen Debt Fund zur Marktreife zu bringen. Auch bei der Refinanzierung der Bank haben wir neue Wege eingeschlagen und uns den Zugang zu Privatkunden erschlossen. Das ist ein wichtiger Schritt, der uns in Zusammenarbeit mit dem Hamburger Fintech Deposit Solutions gelungen ist.

### SHIPPING

Die HSH Nordbank war traditionell sehr eng mit der heimischen Schifffahrtsindustrie verbunden und zeitweise einer der größten Schiffsfinanzierer der Welt. Dies hat für die Bank entsprechende Klumpenrisiken und milliardenschwere Abschreibungen bedeutet, welche bekanntlich in der Shipping-Krise seit 2008 zu einer enormen Belastung wurden. Mittlerweile ist es uns gelungen, diese Altlasten weitgehend abzubauen.

Aus den Fehlern der Vergangenheit haben wir gelernt und unsere Konsequenzen gezogen. Das heißt: Wir sind zwar immer noch im Shipping aktiv, allerdings auf einem völlig anderen Fundament als früher – mit geschärftem Risikobewusstsein und dem Fokus auf erfolgreiche Unternehmen mit belastbarem Geschäftsmodell. Ende 2017 lag unser Kreditvolumen im Shipping bei 5,5 Milliarden Euro. Statt wie früher vor allem auf deutsche Kunden und deren Containerschiffe zu setzen, arbeiten wir nun verstärkt mit internationalen Kunden zusammen, die in verschiedenen Segmenten engagiert sind.

Der Welthandel wächst kontinuierlich weiter, in den vergangenen zwei Jahrzehnten mit durchschnittlich 4,7 Prozent pro Jahr. Der internationale Warenverkehr findet zum großen Teil auf dem Seeweg statt, denn Alternativen dazu sind nicht in Sicht.

## „KINDER UND JUGENDLICHE AN MUSIK HERANFÜHREN“

Die Elbphilharmonie ist in Rekordzeit zum neuen Wahrzeichen Hamburgs geworden. Karten für die Konzerte und Aufführungen sind aber nur schwer zu bekommen. **Dominik Winterling, Geschäftsführer der Stiftung Elbphilharmonie**, erklärt, weshalb das Haus dennoch für alle da ist und wieso es wichtig ist, Kultur zu fördern. Die HSH Nordbank gehört zu den Gründungsmitgliedern der Stiftung und unterstützt diese nach wie vor.

**Das Zuschauerinteresse an der Elbphilharmonie ist enorm. Haben Sie mit einem so großen Erfolg gerechnet?**

*Dominik Winterling:* Seit ich das Gebäude das erste Mal gesehen habe, war mir klar, dass es ein Erfolg wird – mit der Wucht, die wir erleben, habe ich aber nicht gerechnet.

**Haben Sie eine Erklärung dafür?**

*Dominik Winterling:* Es gibt mehrere Gründe: Da ist zum einen die Attraktivität des Gebäudes, des neuen Hamburger Wahrzeichens. So wie Besucher früher zum Michel gefahren sind, kommen sie nun auch zur Elbphilharmonie. Zum anderen gibt es ein künstlerisch sehr attraktives Angebot, dargeboten in einem einmaligen Konzertsaal mit einer spektakulären Akustik. Das ist attraktiv, weil Musik ganz anders wahrgenommen wird. Die Elbphilharmonie ist ein Gesamterlebnis, das alle Sinne anspricht.

**Die Elbphilharmonie möchte ein Haus für alle sein – gelingt das angesichts der Tatsache, dass es sehr schwierig ist, Karten zu bekommen?**

*Dominik Winterling:* Auf jeden Fall! Wir können nichts dagegen tun, dass die Kapazität nun einmal beschränkt ist. Der große Saal beispielsweise hat 2.100 Plätze, diese Karten können wir anbieten – mehr leider nicht. Die Frage ist doch: Wer hat Zugang zu diesen Tickets? Und da haben wir uns für ein demokratisches Verfahren entschieden: Teilweise verlosen wir Kartenbezugsrechte. Alle haben die Möglichkeit, an Tickets zu kommen. Es ist reine Glückssache. Die andere Komponente ist: Es gibt spezielle Angebote für Gruppen, von denen man annehmen kann, dass sie aus finanziellen Gründen nicht sofort den Zugang zur Elbphilharmonie finden. Zusätzlich haben wir ein großes Angebot für Schulen. Unser Ziel ist es dabei, Kinder und Jugendliche an Musik heranzuführen. Dafür gibt es sogar eine Hotline, über die Lehrer für wenig Geld einen Workshop für ihre Klasse buchen können.

**Wie wichtig ist es, Musik für alle zugänglich zu machen?**

*Dominik Winterling:* Klassische Musik ist ein wichtiger Teil unseres geistigen und kulturellen Erbes. Wir würden einen großen Fehler begehen, dieses nicht zu pflegen. Denn Musik fördert die besten Seiten der Menschen. Das beginnt bei kreativem Denken und endet bei der Frage des Umgangs miteinander. Musik ist zudem eine Quelle der Inspiration, aus der heraus Menschen erst schöpferisch tätig werden.

**Welche Rolle spielt die Stiftung Elbphilharmonie?**

*Dominik Winterling:* Für das Programm zeichnet der Intendant ver-



*Dominik Winterling, Geschäftsführer der Stiftung Elbphilharmonie*

antwortlich, der der Stiftung ausgewählte Projekte für eine Förderung vorschlägt. Anschließend entscheidet der Stiftungsvorstand, welche Projekte gefördert werden sollen. Nur dank des herausragenden Engagements unserer Spender und Stifter können wir dabei die zumeist sehr teuren Projekte großzügig unterstützen. Natürlich immer auch mit dem Ziel, die Kartenpreise dadurch für alle erschwinglich zu halten.

**Wie viele Projekte fördert die Stiftung pro Jahr?**

*Dominik Winterling:* Das hängt von der Größe der einzelnen Projekte ab. In der nächsten Saison werden es voraussichtlich etwa zehn sein, die wir jeweils mit Beträgen im fünf- bis sechsstelligen Bereich unterstützen.

**Gewinnen Sie weiter neue Spender und Stifter?**

*Dominik Winterling:* Selbstverständlich, dies ist eine der zentralen Aufgaben in der täglichen Stiftungsarbeit. Dabei hilft uns die große öffentliche Aufmerksamkeit, die die Elbphilharmonie seit ihrer Eröffnung auf sich zieht, aber auch das gute Netzwerk, das in den über zwölf Jahren seit Gründung der Stiftung entstanden ist.



## WAS NACHHALTIGKEIT FÜR UNS BEDEUTET

Die HSH Nordbank hat in den vergangenen Jahren den Fokus auf die existenzsichernde Restrukturierung und Neuausrichtung ihrer Geschäftstätigkeit gerichtet. Dieses ist insbesondere für ihre Eigentümer, Mitarbeiter und Investoren, aber auch für ihre Kunden und weitere Geschäftspartner von höchster Wichtigkeit gewesen. Durch ihre bislang sehr zufriedenstellende Entwicklung hat die Bank eine gute Basis für die von der EU-Kommission auferlegte Privatisierung geschaffen. Bei all unseren Geschäftstätigkeiten behalten wir stets die Bedeutung von ökologischer und gesellschaftlicher Nachhaltigkeit im Blick. Dies ist ein wesentliches Element unseres Code of Conduct.

Nachdem sich der Privatisierungsprozess nunmehr auf der Zielgeraden befindet, können künftig weitere strategische Aspekte verstärkt in den Fokus der Bank rücken. Im Rahmen der begonnenen Neuausrichtung wird das Geschäftsmodell weiter geschärft und die strategische Zielausrichtung um neue Perspektiven erweitert. Dabei können relevante Nachhaltigkeitsaspekte eine wichtige Ergänzung bilden. In diesem Zusammenhang können in Zukunft eine erweiterte systematische Analyse der für die Bank relevanten Nachhaltigkeitskriterien im Hinblick auf die Umwelt, die Gesellschaft und eine gute Unternehmensführung (ESG = Environment Social Governance) sowie im weiteren Verlauf eine Integration dieser Erkenntnisse in die künftigen Unternehmensstrategien und Ziele langfristig einen bedeutenden Mehrwert schaffen.

Für unsere Berichterstattung gemäß § 289b HGB haben wir uns an dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientiert. Die Themen, die unseres Erachtens für das Verständnis der Auswirkungen der Aktivitäten der HSH Nordbank auf die gemäß § 289c HGB mindestens zu betrachtenden Aspekte wesentlich sind, behandeln wir in dem vorliegenden Bericht.

Nach §§ 315c i. V. m. 289c (3) Nr. 3 und 4 HGB ist die HSH Nordbank verpflichtet, über alle bekannten wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit ihrer eigenen Geschäftstätigkeit, ihren Geschäftsbeziehungen und ihren Produkten und Dienstleistungen zu berichten, wenn diese sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte haben oder haben werden. Auf Basis unseres Risikocontrollings, insbesondere für operationelle Risiken und das Reputationsrisiko, wurden keine derartigen Risiken festgestellt.

### UNSERE WESENTLICHEN GESCHÄFTSTÄTIGKEITEN

Die HSH Nordbank ist Finanzierungsspezialist für Unternehmen und gehört zu den bedeutenden Arbeitgebern und Unternehmen im Norden Deutschlands. Neben unserer Tätigkeit als Finanzierungsspezialist können auch aus unserem operativen Geschäftsbetrieb Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte, wie beispielsweise Umwelt, Gesellschaft und Arbeitnehmer, erwachsen.

Die wesentlichen Geschäftstätigkeiten der HSH Nordbank liegen aber in der Kreditvergabe, im Einlagengeschäft sowie in weiteren typischen Finanzdienstleistungen.

Die Vision der HSH Nordbank ist es, aus der Metropolregion Hamburg heraus, die Bank für mittelständische Unternehmer zu sein. Im Mittelpunkt des Selbstverständnisses steht dabei ein fokussierter und unternehmerischer Ansatz, der Mehrwert für den Kunden, Aktionäre sowie die Bank und ihre Mitarbeiter schafft. Bei unseren Geschäftsaktivitäten achten wir darauf, sowohl nachhaltig ökonomisch als auch unter Nachhaltigkeitsaspekten zu handeln.

Im Folgenden ein paar Beispiele aus unseren Kerngeschäftsfeldern.

#### FOKUS: ERNEUERBARE ENERGIEN

Bei den Erneuerbaren Energien sind wir unter den Top 5 der Banken in Europa. Damit stehen wir in diesem Bereich in der ersten Reihe. Im Projektgeschäft sind wir europaweit in den Assetklassen „Wind Onshore“, „Wind Offshore“, „Solar“ und „Wasserkraft“ aktiv. Seit 25 Jahren finanzieren wir Wind- und Solarprojekte und zählen damit zu den Pionieren in dieser Branche. Genau deswegen können unsere Kunden – das sind Hersteller, Projektentwickler, Investoren und Versorger – von unserem im Markt anerkannten Know-how und unserem großen Erfahrungsschatz profitieren.

Unser Bestandskredit-Portfolio hat aktuell ein Volumen von rund fünf Milliarden Euro und umfasst rund 240 Projekte. Allein die von uns in 2017 finanzierten Windenergie- und Photovoltaik-Projekte können in der EU künftig jährlich zur Einsparung von rund einer Million Tonnen an CO<sub>2</sub>-Emissionen beitragen und leisten damit einen guten Beitrag zum Gelingen der Energiewende in Europa und dem Klimaschutz.

Unseren Kunden bieten wir neben langfristigen Projektfinanzierungen auch Betriebsmittellinien, Liquiditätsmanagement sowie verschiedene Produkte zum Risikomanagement. Wir unterstützen sie im Im- und Exportgeschäft und bieten ihnen Dienstleistungen in Verbindung mit dem Kauf und Verkauf von Projekten und Gesellschaftsanteilen an. Unsere Expertise in diesem Bereich dokumentieren wir regelmäßig in verschiedenen Publikationen – aktuell haben wir beispielsweise eine Studie zum Thema „Corporate Power Purchase Agreement (PPA)“ (April 2018) veröffentlicht und werden im Rahmen der Messe „WindEnergy“ Hamburg unsere elfte Windstudie zu den Perspektiven der Windenergiemärkte in Europa vorstellen.

#### **FOKUS: INFRASTRUCTURE & LOGISTICS**

Wir sehen Infrastruktur als die Basis für die wirtschaftliche Entwicklung und das Rückgrat eines Landes. Die HSH Nordbank ist in diesem Bereich seit über 20 Jahren mit Erfolg europaweit tätig. Ein Schwerpunkt bildet dabei mit 50 Prozent der finanzierten Assets die Finanzierung der Eisenbahn, sowohl im Güter- als auch im Lokomotiv- und SPNV-Bereich als umweltfreundliches Transportmittel.

Unsere Kunden im Hafen und in der Logistik investieren fortlaufend in umweltfreundliche und effizienzsteigernde Transportsysteme. In den letzten Jahren sind neue Investitionsfelder zusätzlich in den Fokus geraten. Hierzu zählen der Ausbau effizienter Energieversorgungs- und Erzeugungsanlagen. In den letzten drei Jahren hat sich die Bank im Ausbau moderner Telekommunikation wie Datacentern und Glasfasernetzen sehr gut positioniert und unterstützt damit den Wandel hin zur modernen Telekommunikationsgesellschaft gerade auch in der Fläche. Erst kürzlich veröffentlichten wir hierzu eine viel beachtete Studie zum Breitbandmarkt. Als langfristig bedeutender und stabiler Sektor verzeichnet die Infrastruktur als Assetklasse sowohl auf der Eigenkapital- wie auch der Fremdkapitalseite zunehmende Nachfrage.

#### **FOKUS: IMMOBILIEN**

Das Wohnprojekt „Woodie“ ist ein außergewöhnliches Immobilienprojekt, dessen bauliche und gestalterische Qualitäten – gerade auch im Hinblick auf Nachhaltigkeit – inzwischen mehrfach ausgezeichnet wurden. Bald können sich Akademiker in spe in diesem fast komplett aus Holz gebauten Wohnheim namens „Woodie“ niederlassen.

Neben dem 1. Platz im Wettbewerb der Wohnbau Hamburg im vergangenen Jahr erhielt das Studentenapartmenthaus in modularer Holzbauweise jetzt auch einen 1. Preis bei den Immobilienmanager Awards in Köln. Finanziert wurde das innovative Projekt für das Studentenwohnheim „Woodie“ von der HSH Nordbank, die über ausgezeichnetes Know-how auf dem Gebiet dieser speziellen Wohnform verfügt. Siehe dazu auch unsere Kurzstudie zum Temporären Wohnen sowie weitere Informationen zu dem von uns begleiteten Projekt auf unserer Internetseite.

#### **FOKUS: PHILANTHROPIE & STIFTUNGEN**

Durch die jahrzehntelange Arbeit im Non-Profit-Bereich verfügt unser Team Stiftungen & Philanthropie über fachliche Kompetenzen, die weit über die üblichen Bankdienstleistungen hinausgehen und ein umfassendes Beratungsangebot ermöglichen. So z.B. im Rahmen von Stiftungsgründungen und Fundraising.

Durch eine intensive Vernetzung mit der Stiftungsszene, z.B. durch regelmäßige Veranstaltungen mit topaktuellen Themen, beraten wir Privatkunden, die sich gesellschaftlich engagieren wollen. Des Weiteren begleiten wir Erblasser, die eine gemeinnützige Organisation unterstützen oder eine neue Organisation gründen wollen.

Wir bringen die Vertreter der Stiftungsszene mit Unternehmen zusammen, die sich über Sponsoring gesellschaftlich engagieren wollen (siehe auch unser Interview zum Stifterinnenfrühstück im Rahmen unserer Berichterstattung zum Stakeholderdialog).

#### **VIA® STIFTUNGSFONDS UI**

Der von erfahrenen Portfoliomanagern der HSH Nordbank aktiv gemanagte VIA® Stiftungsfonds UI befindet sich unter den besten vier Stiftungsfonds in Deutschland. Das ist das Ergebnis einer Analyse von 42 Fonds durch die Fachzeitschrift „private wealth“ im Jahr 2016. In dem gemischten Publikumsfonds werden Anlageziele von Stiftungen nach Kapitalerhalt, stetigen Erträgen und halbjährlichen Ausschüttungen unter Beachtung strenger nachhaltiger und ethischer Kriterien berücksichtigt.

**FOKUS: SHIPPING**

Wir werden im Shipping weiter aktiv bleiben, weil wir überzeugt sind, dass die Seeschifffahrt perspektivisch interessant bleibt. Die Branche erlebt derzeit nicht nur eine starke Konsolidierung, in deren Folge neue, gestärkte Einheiten entstehen, sondern auch die Raten und Schiffswerte haben sich nach einer der schwersten Krisen wieder stabilisiert. Der Markt bietet nun also gute Chancen, mit geschärfter Risikosicht zu investieren.

Bei unserem Engagement haben wir die Nachhaltigkeitsaspekte im Blick, indem wir z. B.

- die Erneuerung der Welthandelsflotte durch die Finanzierung von modernen Schiffen, die eco-efficient sind, unterstützen;
- grundsätzlich keine Schiffe finanzieren, die älter als 18 Jahre alt sind, um die Erneuerung der Welthandelsflotte zu beschleunigen;
- Umbauten von Schiffen unterstützen, die zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen Einsetzbarkeit führen, dies sind i. d. R. Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz („Retrofitting“) oder Maßnahmen, die bereits zukünftige Umweltauflagen vorwegnehmen (z.B. Ballast Water Treatment System, Scrubber);
- wir in unseren „Allgemeine Bedingungen für Schiffsfinanzierungen“ auf einen ausreichenden Versicherungsschutz der finanzierten Objekte achten und diesen auch verlangen;
- wir in unseren „Allgemeine Bedingungen für Schiffsfinanzierungen“ von unseren Kunden verlangen, „(...) zu jeder Zeit alle auf das Schiff oder den Kreditnehmer anwendbaren Rechtsvorschriften, insbesondere umweltrechtliche Anforderungen sowie die Vorschriften nach SOLAS inkl. ISM- und ISPS-Code und STCW 95, einzuhalten oder zu erfüllen und alle Genehmigungen, Lizenzen, Zustimmungen und Erlaubnisse einzuholen, aufrechtzuerhalten und zu verlängern, die für den ordnungsgemäßen und störungsfreien Betrieb des Schiffes erforderlich oder wünschenswert sind (...).“

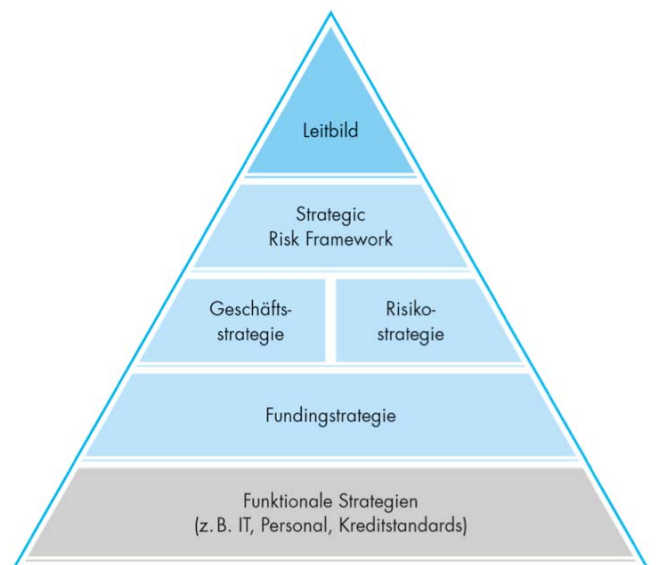
Für weitere Informationen zu unserem Geschäftsmodell siehe auch: Kapitel „HSH Nordbank – Wer wir sind“, unseren Konzernlagebericht 2017 und unsere Internetseite.

**NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE & NACHHALTIGKEITSZIELE**

Der zentrale Orientierungsrahmen für unser Handeln ist unser **Code of Conduct**. Der Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HSH Nordbank und mit dem HSH Nordbank Konzern verbundenen Unternehmen. Ziel des Code of Conduct ist es, einen verlässlichen Orientierungsrahmen für ein verantwortungsbewusstes Handeln aller Beschäftigten zu schaffen, das den gesetzlichen Anforderungen, aber auch ethischen und gesellschaftlichen Maßstäben gerecht wird.

*„Bei allen unseren Geschäftstätigkeiten behalten wir stets die Bedeutung von ökologischer und gesellschaftlicher Nachhaltigkeit im Blick. Wir verstehen die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung als einen integralen Bestandteil unseres Handelns, als eine Investition in die Gesellschaft und damit zugleich auch in unsere eigene Zukunft. Deshalb unterstützen wir u.a. sportliche und kulturelle Aktivitäten.“ (Code of Conduct, Kapitel 02, siehe Internetseite HSH Nordbank)*

**Strategische Ansätze und Ziele unter Nachhaltigkeitsaspekten** im Sinne des §289c HGB haben wir in die verschiedenen Komponenten unserer Strategiearchitektur integriert.



Unsere Strategien haben wir ausgehend von unserem **Leitbild** definiert, in dem Ziele, Strategie, Zweck und Werte zu einem sinnvollen Orientierungsrahmen zusammengefasst sind (Unternehmenswerte: Beziehungs-, Leistungs- und Entscheidungsstärke).

Das **Strategic Risk Framework**, welches als Rahmendokument die Ausrichtung des Risikomanagements der Bank beschreibt, bildet das Fundament unserer Risikokultur. In ihm wird für finanzielle und nichtfinanzielle Risiken die strategische Ausrichtung definiert.

Eine wesentliche Teilstrategie hinsichtlich der gemäß §289c HGB zu betrachtenden Aspekte ist die **Reputationsrisikostategie**, die durch die **Richtlinie zum Umgang mit Reputationsrisiken** operationalisiert wird („Reputationsrisikorichtlinie“). Die Reputationsrisikorichtlinie lehnt sich an den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact) an und berücksichtigt Aspekte wie Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

### STRATEGIC RISK FRAMEWORK

Die stetige Weiterentwicklung unserer Risikokultur stellt ein vorrangliches Ziel dar, denn sie ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Operationalisierung der risikostrategischen Grundsätze. Die Bewahrung und der Ausbau des Risikobewusstseins bei allen Mitarbeitern sind eine Voraussetzung für die Wirksamkeit des Risikomanagements. Entsprechend sind die Transparenz, die Nachvollziehbarkeit und Verständlichkeit der Grundsätze wesentliche Voraussetzungen für diese Zielerreichung. Darüber hinaus sind eine offene Kommunikation und ein angemessener Umgang mit Fehlern die Basis für einen laufenden Verbesserungsprozess.

Die Einhaltung der im Strategic Risk Framework enthaltenen Vorgaben, insbesondere der Risikolimits und Risikoleitplanken, ist als finanzielles Ziel in den Gesamtbankzielen verankert. Die Einhaltung der Vorgaben wird kaskadierend über den Zielvereinbarungsprozess und das jährliche Mitarbeitergespräch vom Top-Management bis auf Mitarbeitererebene sichergestellt. Flankierend stellt die Verknüpfung zum Vergütungsprozess die Compliance mit dem Strategic Risk Framework sicher.

Das Kernelement des strategischen Risikomanagements ist zudem ein sensibles, vorausschauendes Management sowohl neuer Geschäftspotentialitäten mit dem Ziel einer nachhaltigen Ertragsoptimierung als auch der Vermeidung von existenzgefährdenden Risikokonzentrationen. Neben einer dezidierten Begrenzung und Überwachung von Einzelrisiken liegt der risikostrategische Ansatz vor allem darin, Konzentrationen in spezifischen bestandsgefährdenden Segmenten bzw. Risikofaktoren zu begrenzen. Daneben ist es das Ziel, mit einer ausgewogenen und eng überwachten Refinanzierungsstruktur in Kombination mit einer entsprechenden Limitierung die Liquiditätsadäquanz und damit die jederzeitige Zahlungsfähigkeit des Konzerns zu sichern.

Welche Risiken die Vermögenslage (inklusive Kapitalausstattung), die Ertragslage oder die Liquiditätslage der Bank wesentlich beeinträchtigen können, wird im Rahmen der jährlichen Risikoinventur geprüft. Dazu erfolgt zunächst eine Bestandsaufnahme des Unternehmensumfelds. Zudem erfolgt die Betrachtung von Rahmenbedingungen, relevanten Unternehmensbereichen, Bilanz- und GuV-Positionen, Produkten sowie externen Dienstleistern.

Durch die Formulierung eines maximalen Risikoappetits und ein daraus abgeleitetes, konsistentes und schlankes Limitierungsframework für die Risikoarten wird eine effiziente und transparente Risikosteuerung gewährleistet, die durch die Verankerung des Strategic Risk Framework in den Strategie-, Planungs-, Reporting-, Steuerungs- und Vergütungsprozess einen ganzheitlichen Ansatz ermöglicht.

### Non-Financial Risks

Zu den Risikoarten bei den Non-Financial Risks (u. a. Risiken aus unzureichenden internen Verfahren, Kontrollen bzw. aus dem operativen Betrieb der Bank) zählen insbesondere das operationelle Risiko, das auch Rechts- und Compliance-Risiken beinhaltet, sowie das Reputationsrisiko. Von ihrer Bedeutung her zunehmen werden sowohl aus nichtfinanzieller als auch finanzieller Sicht die Klimarisiken. Zusätzlich zu möglichen Umweltschäden könnten sie sich infolge des Klimawandels (Überschwemmungen, Bodenerosion) potenziell auch negativ auf den Wert von Kreditsicherheiten auswirken.

Ziel des Managements von operationellen Risiken und Reputationsrisiken ist es, unerwartete Verluste weitestgehend zu vermeiden, die Prozesse, Produkte und Dienstleistungen der Bank laufend zu verbessern und die Reputation der Bank zu schützen.

Während die Bank auf die Wertentwicklung eines Vermögensgegenstands an sich nur wenig Einfluss nehmen, dafür aber Kapital- oder Liquiditätspuffer vorhalten kann, können Non-Financial Risks vor allem über ein stringentes Management, eine angemessene Personal- und Ressourcenausstattung und einen aus der Risikokultur abgeleiteten Risikoappetit von der Bank selbst beeinflusst werden. Grundsätzlich geht es im Management von operationellen Risiken darum, Schäden zu vermeiden, was beispielsweise mittels qualitativer Verhaltensvorgaben und interner Organisationsstandards für Kontrollen, Notfallpläne und Sicherheitsstandards erreicht werden soll.

Die Non-Financial Risks Governance wird gesamthaft von dem Unternehmensbereich Group Risk Management und dem Unternehmensbereich Compliance als besondere Funktionen gemäß MaRisk verantwortet.

### REPUTATIONSRIKOSTRATEGIE

Für die Bank ist das Thema Reputation von großer Bedeutung. So wird bereits seit einigen Jahren eine Reputationsrisikostategie festgelegt, die jährlich überprüft und vom Vorstand beschlossen wird. Die Reputation wird maßgeblich beeinflusst durch sogenannte ESG-Kriterien (Environment Social Governance).

Dabei wird das Reputationsrisiko definiert als die Gefahr, aufgrund einer negativen Wahrnehmung der Bank durch eine relevante Anspruchsgruppe einen finanziellen Schaden z. B. in Form eines verminderten Ertrags oder eines Verlusts zu erleiden. Ziel der Steuerung von Reputationsrisiken ist es, diese prinzipiell möglichst auszuschließen bzw. zu vermindern und das Vertrauen in die Bank bei allen Stakeholdergruppen nachhaltig zu stärken und zu sichern.

Die **relevanten Anspruchsgruppen** sind die Kunden, Gläubiger, Aufsichtsbehörden, Eigentümer, Garantiegeber und Mitarbeiter der HSH Nordbank sowie die Öffentlichkeit, Ratingagenturen und Medienvertreter.

Die Anspruchsgruppen wurden bei Einführung der Reputationsrisikosteuerung mit den beteiligten Fachbereichen festgelegt. Im Rahmen der jährlichen Überprüfung des Gesamtprozesses erfolgt u.a. eine Abfrage bei allen Bereichen mit dem Ziel, etwaige Änderungen hinsichtlich Erwartungen oder Ansprüchen der jeweiligen Stakeholder aufzunehmen.

Die HSH Nordbank steuert Reputationsrisiken insbesondere mittels präventiver Maßnahmen zum einen über Geschäftspartner- und transaktionspezifische Prüfungen, zum anderen durch Verhaltensvorgaben und prozessuale Regelungen, um den Eintritt von Reputationsrisikenschäden möglichst zu verhindern. Mit der Etablierung von Leitplanken in der Richtlinie zum Umgang mit Reputationsrisiken (Reputationsrisikorichtlinie) werden alle Einheiten der Bank bei der Identifikation von Reputationsrisiken unterstützt, damit sie unbedenkliche, bedenkliche und ungewollte bzw. verbotene Geschäftsvorfälle unterscheiden können.

Die Leitplanken für Geschäftsverbindungen und Transaktionen orientieren sich an den Anforderungen im Umfeld der Bank und greifen in Anlehnung an die **zehn Prinzipien des UN Global Compact** u. a. die folgenden Aspekte auf:

- Menschenrechte
- Arbeitsnormen
- Umweltschutz
- Korruption
- Kriminelle/Illegale Aktivitäten
- Gewaltbereite Gruppierungen
- Waffen- und Rüstungsindustrie
- Spekulationen auf Agrarrohstoffe/Nahrungsmittelmärkte
- Steuer-Compliance

Für diese Aspekte bestehen Ausschlusskriterien bzw. Anforderungen, die von den initiiierenden Einheiten bereits im Rahmen des Know-Your-Customer-Prozesses zu beachten sind.

**KNOW-YOUR-CUSTOMER-PROZESS**

Die Bank hat einen Know-Your-Customer-Prozess, um die Anforderungen des Geldwäsche- und Kreditwesengesetzes einzuhalten. Dabei bestätigen die initiiierenden Einheiten die Prüfung gemäß Reputationsrisikostrategie/Reputationsrisikorichtlinie. Für diese Aspekte bestehen Ausschlusskriterien bzw. Anforderungen, mit denen ein einheitlicher Rahmen zur Beurteilung identifizierter Reputationsrisiken im Rahmen einer sogenannten RepRisk-Matrix existiert. Die Ausgestaltung der RepRisk-Matrix berücksichtigt, dass Reputationsrisiken je nach betroffener Anspruchsgruppe unterschiedliche Auswirkungen nach sich ziehen können.

**CONTROLLING VON REPUTATIONSRSIKEN**

Ziel der Steuerung von Reputationsrisiken ist es, diese prinzipiell möglichst auszuschließen bzw. zu vermindern und das Vertrauen in die Bank bei allen Stakeholdergruppen nachhaltig zu stärken und zu sichern.

Im Rahmen des Controllings von Reputationsrisiken setzt der Unternehmensbereich Group Risk Management unterschiedliche Instrumente ein. Zum einen gibt es klare Anweisungen und Regelungen für das Haus, wie die Ermittlung und ggf. erforderliche Abstimmung im Haus bei Zweifelsfällen zu erfolgen hat.

Zum anderen wird über zwei unterschiedliche Abfragen jährlich die Einschätzung des Reputationsrisikos ermittelt. In der einen Abfrage werden die intern verantwortlichen Einheiten für die unterschiedlichen Stakeholdergruppen um ihre Einschätzung der Erwartungen der jeweiligen Gruppe sowie eine aktuelle Bewertung gebeten. Die andere Abfrage zielt bankweit darauf ab, mittels eines Self-Assessments der einzelnen Bereichsleitungen einen Gesamteindruck zur Reputation der Bank und etwaiger Verbesserungspotenziale zu erhalten.

Ergänzend erhebt das Group Risk Management regelmäßig einzelne Indikatoren mit Relevanz für die Reputation in Anlehnung an die SREP Guidelines.

Mit dem vierteljährlichen Reporting zu Reputationsrisiken befassen sich zwei interne Gremien der Bank, der OpRisk-Lenkungskreis, der auch zugleich das Entscheidungsgremium für das Eingehen von Reputationsrisiken ist, und das Gesamtbanksteuerungskomitee.

Eine vorausschauende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Unternehmensbereichs Kommunikation rundet das Instrumentarium zur Steuerung von Reputationsrisiken ab. Aufgabe und Ziel ist eine vorbeugende, schnelle und wahrheitsgemäße Darstellung von die Bank betreffenden Sachverhalten in der Öffentlichkeit.

### RISIKOINVENTUR FÜR OPERATIONELLE RISIKEN

Die Risikoinventur für operationelle Risiken wird mindestens einmal jährlich durchgeführt, um Veränderungen im Risikoprofil zu identifizieren und im Fall ungünstiger Entwicklungen korrektive oder präventive Maßnahmen zu ergreifen. Ziel der Risikoinventur ist die Identifikation insbesondere solcher Risiken, die in der Vergangenheit noch zu keinen Verlusten geführt haben und insofern nicht durch die Schadenfalldatenbank identifiziert werden konnten. Ursachen hierfür können neue oder veränderte Geschäftsfelder, Systeme, Prozesse, Produkte oder externe Vorgaben sein. Die Risikoinventur dient der Kommunikation von Risiken und deren Veränderung, um das Risikobewusstsein zu fördern und das Schadenpotenzial wirksam zu begrenzen. Die Risikoinventur wird als Self-Assessment bankweit von den Unternehmensbereichen durchgeführt. Sie umfasst neben einem strukturierten Szenario-Self-Assessment eine Szenarioanalyse für die wesentlichen Risikoszenarien des jeweiligen Bereichs.

### KREDITSTANDARDS

Unsere Kreditstandards geben im Zusammenwirken mit der Risikostrategie und der Geschäftsstrategie der HSH Nordbank einen für alle Beteiligten verbindlichen und umfassenden Rahmen vor, innerhalb dessen Kreditgeschäft betrieben werden darf. Geschäftsansätze, die nicht umfänglich von diesen drei Elementen der Gesamtbankstrategie gedeckt werden, sind als „nicht strategiekonform“ einzustufen und werden grundsätzlich nicht weiterverfolgt. Dies beinhaltet auch das Reputationsrisiko.

Die Kreditstandards definieren mit einer Ampellogik, welche Arten von Krediten bevorzugt werden, welche kritisch, aber begründet tragfähig sind und welche Merkmale ein Geschäft unter keinen Umständen aufweisen darf, um eingegangen zu werden. Sie bieten damit auch dem Vertrieb eine verlässliche Orientierung im Kundengespräch.

Darüber hinaus erfordert jedes Geschäft einen normalen, ergebnisoffenen Kreditprozess (inkl. Analyse, Rating, Kreditantrag, Entscheidung), in dem die Kreditstandards im Zusammenhang mit weiteren entscheidungsrelevanten Kriterien zu betrachten sind.

Die Kreditstandards werden zweimal jährlich unter Berücksichtigung aktueller Strategie-, Markt- und Risikoentwicklungen überprüft.

Für weitere Informationen zu unserem Risikomanagement siehe unseren Konzernlagebericht 2017.

## „DIE STIFTERINNENFRÜHSTÜCKE SIND FÜR DIE STIFTUNGEN EIN GEWINN“

Wieso die Stifterinnenfrühstücke der HSH Nordbank für ihre Arbeit eine Bereicherung sind, erläutert Dr. Regina Back, Geschäftsführender Vorstand der Claussen-Simon-Stiftung.

**Welchen Stiftungszweck verfolgt die Claussen-Simon-Stiftung und wie setzen Sie diesen mit Ihrem Team um?**

*Dr. Regina Back:* Die Stiftung arbeitet operativ in den Bereichen Wissenschaft & Hochschule, Bildung & Schule und Kunst & Kultur. Dementsprechend teilen sich auch unsere Programme in die drei Förderbereiche auf. Die Förderung richtet sich an begabte junge Menschen und wird in erster Linie durch die Vergabe von Stipendien realisiert. Wir vergeben Stipendien an Schülerinnen und Schüler, die in der Oberstufe studieren, Studien- und Promotionsstipendien, später auch Postdoc-Stipendien im akademischen Bereich, aber auch Arbeitsstipendien für Künstlerinnen und Künstler, und schließlich fördern wir auch Stiftungsprofessuren sowie Schul- und Hochschulprojekte.

**Welche Fördersummen stehen Ihnen zur Verfügung?**

*Dr. Regina Back:* Unser jährliches Budget, das wir für den Stiftungszweck ausgeben können, liegt zwischen fünf und sechs Millionen Euro.

**Was hat Sie bewogen, am Stifterinnenfrühstück teilzunehmen?**

*Dr. Regina Back:* Ich bin seit knapp drei Jahren geschäftsführend und seit einem Jahr als Geschäftsführender Vorstand für diese Stiftung tätig. In dieser ersten Zeit ist das Thema Vernetzung natürlich sehr wichtig. Diese Treffen sind wunderbar, um andere Stiftungsleitungen kennenzulernen, Erfahrungen zu sammeln, sich auszutauschen.

**Was haben Sie von diesen Netzwerk-Treffen mitgenommen?**

*Dr. Regina Back:* Ich war bei den letzten beiden Stifterinnenfrühstücken dabei. Der erste Vortrag, den ich gehört habe, war der von Frau Professorin Manuela Rousseau, Leiterin des CSR-Managements bei Beiersdorf. Ich wollte sie gern kennenlernen, schließlich gibt es ja einen Teil gemeinsamer Geschichte von Beiersdorf und der Claussen-Simon-Stiftung. Es hat mich zudem sehr interessiert, zu erfahren, wie ein Unternehmen im Unterschied zu einer Stiftung Förderung betreibt. Bei der zweiten Veranstaltung mit dem Vortrag von Laia Abellán Ponce de León, Strategiechefin der internationalen Agentur DDB, zum Thema Storytelling hat mich der Inhalt sehr angesprochen. Eine Stiftung braucht schließlich eine gute Website, muss sich gut präsentieren, um die potentiellen Bewerberinnen und Bewerber zu erreichen.

**Welche Impulse können Dienstleister in der Finanzbranche Ihrer Meinung nach den Stiftungen geben?**

*Dr. Regina Back:* Gerade wenn es um Finanzen geht, ist ein Vertrauensverhältnis zu den Kunden ganz wichtig. Die Basis ist das Finden von gemeinsamen Themen, die ein solches Vertrauensverhältnis schaffen, so dass man anschließend auch über Geld sprechen kann. Unsere Stiftung ist eine der größeren hier in Hamburg und wird von einem Family-Office vertreten. Für kleinere Stiftungen aber, die direkt mit den Banken im Gespräch sind, ist diese Vertrauensbasis wichtig und



*Dr. Regina Back, Geschäftsführender Vorstand der Claussen-Simon-Stiftung*

entscheidend. Im Grunde basiert das, was Stiftungen tun – nämlich Gelder vergeben – auf Vertrauen in die Destinatoren. Man traut den Empfängerinnen und Empfängern der Fördermittel etwas zu, man vertraut ihnen finanzielle Mittel an. Geld geben oder gut anlegen ist immer auch mit Vertrauen verbunden, das man aufbauen und pflegen muss.

**Welche Anstöße wünschen Sie sich für Ihre Stiftungsarbeit?**

*Dr. Regina Back:* Ich würde mich freuen, wenn die Stifterinnenfrühstücke fortgesetzt werden und dieser beständige Kontakt gepflegt wird. Sie sind für die beteiligten Stiftungen ein Gewinn und eine Bereicherung, schon allein um neue Ideen zu entwickeln, oder um beispielsweise auch Kooperationen von fördernden und operativ arbeitenden Stiftungen anzubahnen. In einer Stadt wie Hamburg, in der es 1.400 Stiftungen gibt, ist es nämlich gar nicht so leicht, passende Partner zu finden, wenn man sie sucht oder braucht.

## WIE WIR NACHHALTIGKEITSASPEKTE STEUERN

Die Verantwortlichkeiten für das Thema Nachhaltigkeit im Sinne des § 289b HGB liegen für die HSH Nordbank beim gesamten Vorstand.

Durch die Integration unserer Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele in unsere Strategiearchitektur sind die Verantwortlichkeiten dezentral und thematisch organisiert. Gleiches gilt für die Überwachung und Analyse von Nachhaltigkeitsthemen, für die insbesondere die Unternehmensbereiche Compliance, Group Risk Management, Banksteuerung und Personal sowie die HSH Facility Management GmbH zuständig sind.

Nachhaltige Unternehmensführung geht über die über die bloße Einhaltung von Gesetzen hinaus. Die HSH Nordbank erkennt seit 2005 freiwillig den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) an. Danach sind Vorstand und Aufsichtsrat verpflichtet, jährlich im Geschäftsbericht über die Corporate Governance des Unternehmens zu berichten. Gemäß § 161 Aktiengesetz haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft jährlich zu erklären, dass den Empfehlungen des DCGK entsprochen wurde und wird bzw. welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden. Die HSH Nordbank als nicht börsennotierte Gesellschaft gibt diese Entschärfungserklärung seit 2005 freiwillig ab. Siehe dazu auch unseren Geschäftsbericht 2017 und unsere Internetseite.

### KONSEQUENT IM UMGANG MIT REGELN UND STANDARDS

Für die HSH Nordbank sind das Vertrauen ihrer Kunden und ihrer Beschäftigten sowie die öffentliche Wahrnehmung von wesentlicher Bedeutung. Notwendige Voraussetzung zur Erreichung dieses Ziels ist es, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit rechts- und regelrecht verhalten. Eine unternehmensweit gelebte Compliance-Kultur ist unerlässlich, um die Rechts- und Regelrecht in der HSH Nordbank zu stärken.

### CODE OF CONDUCT

Unser **Code of Conduct** ist dafür der zentrale Orientierungsrahmen. Er fokussiert auf wesentliche Regeln und fasst diese in einer für alle Beschäftigten verständlichen Form zusammen. Im Code of Conduct werden auch die wesentlichen internen Policies und Leitlinien referenziert.

Der Code of Conduct ist im Intranet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsehbar. Er umfasst neben den klassischen Compliance-Regeln, u. a. zur Geldwäsche- und Sanktions- bzw. Terrorismusprävention sowie Prävention zu sonstigen strafbaren Handlungen oder Kapitalmarkt-Compliance, die Anforderungen an das Verhalten in den Bereichen Steuern, Finanzen, Risikomanagement, Datenschutz und Kommunikation. Zudem enthält er die Verhaltensstandards, die in der täglichen Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, im Umgang mit Kunden und zur Erfüllung der gesellschaftlichen Verantwortung der HSH Nordbank eingehalten werden müssen. Den Code of Conduct haben wir auch auf unserer Internetseite veröffentlicht.

### RECHTS- UND REGELTREUE

Die **Strategie für Rechts- und Regelrecht** wird von dem Unternehmensbereich Compliance verantwortet, der die Rechts- und Regelrecht der Bank und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß MaRisk AT 4.4.2 gesamthaft zu überwachen hat. Dies erfolgt unter anderem über ein zentrales Rechtsmonitoring sowie die im Compliance angesiedelten zentralen Stellen für das Interne Kontrollsystem und das Auslagerungsmanagement der Bank.

Die Corporate-Compliance-Funktion identifiziert im Rahmen des zentralen Rechtsmonitorings die für die HSH Nordbank wesentlichen Regelungen und Vorgaben vollständig und ordnet sie einer eindeutigen Verantwortlichkeit auf Unternehmensbereichsebene zu. Alle neuen und geänderten Regelungen und Vorgaben inklusive der Verantwortlichkeit werden wöchentlich systemseitig erfasst und an alle Bereiche der Bank kommuniziert. Um einen engen Austausch zu Regelungen und Vorgaben sicherzustellen und Eskalationsfälle einer angemessenen Lösung zuzuführen, nutzt die Corporate-Compliance-Funktion den unter ihrem Vorsitz tagenden **Ausschuss Rechtsmonitoring**.

Die Bank toleriert keine Rechtsverstöße und sanktioniert ein solches Fehlverhalten entsprechend konsequent. Für die Meldung von Verstößen sind bankinterne Stellen eingerichtet. Zusätzlich verfügt die HSH Nordbank über eine externe **Whistleblowing-Stelle**, an die Hinweise auch anonym gemeldet werden können. Die Whistleblowing-Stelle besteht in Form externer Ombudsmänner, die einer international tätigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft angehören und allen Beschäftigten im Head Office, in den Branches und Repräsentanzen sowie auch für externe Dritte als direkte Ansprechpartner zur Verfügung stehen.



Zur **Korruptionsprävention** hat die HSH Nordbank u. a. Regelungen zu Zuwendungen (**Benefits Policy**), Nebentätigkeiten und Mandaten (**Interessenkonflikt Policy**) implementiert und verfügt über verbindliche Regeln und Verfahren zur Aufklärung von Verdachtsaktivitäten im Zusammenhang mit sonstigen strafbaren Handlungen (**Anti Fraud Policy**). Des Weiteren werden die mit dem Handel von Kapitalmarktprodukten verbundenen Themen überwacht (u. a. Verbot der **Marktmanipulation, Insideranweisung, Directors' Dealings und Handelsverbote**).

Zur Aufklärung wesentlicher Verdachtsaktivitäten besteht ein **Investigation Committee**, das bankweit zuständig ist.

Im präventiven Bereich verfügt die Bank über Systeme der Kunden- und Transaktionsüberwachung (Prävention Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Einhaltung der Finanzsanktionen und Embargoregularien). Des Weiteren führt der Unternehmensbereich Compliance regelmäßig Online-Trainings und Präsenzs Schulungen zur Unterrichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere auch zu den Themen sonstiger strafbarer Handlungen und Korruption – mit einer hohen Akzeptanz durch (2017 mit einer Erledigungsquote von 98 % ohne Eskalation).

### STEUERLICHE FRAGEN UND THEMEN

Die Richtlinie zur Einbindung/Information des Unternehmensbereichs Recht & Steuern in steuerlichen Fragen und Themen („Einbindungsrichtlinie“), die Teil unserer schriftlich fixierten Ordnung ist, stellt eine zielgerichtete und risikoadäquate Einbindung unseres Unternehmensbereichs Recht & Steuern in alle steuerlich relevanten Geschäftsvorfälle der Bank sicher.

Um konsequent die im Code of Conduct festgeschriebenen Ziele zur Sicherstellung der steuerlichen Compliance umzusetzen, haben wir die Einbindungsrichtlinie mit einem IT-gestützten und standardisierten Beratungsverfahren kombiniert, das so eine Innovation im deutschen Bankensektor darstellt.

### BETRIEBLICHER DATENSCHUTZ

Die Verantwortung für den Datenschutz liegt für die HSH Nordbank AG bei dem Gesamtvorstand, der zur Umsetzung und Gewährleistung der gesetzlichen Vorgaben des betrieblichen Datenschutzes eine Datenschutzorganisation in der Bank eingerichtet hat. Wichtiger Bestandteil dieser Datenschutzorganisation ist die Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte der HSH Nordbank ist in Ausübung seiner Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei und direkt dem Vorstand unterstellt.

Er wirkt auf die Einhaltung des Datenschutzes, künftig vor allem der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des neuen Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie anderer Vorschriften über den Datenschutz hin. Er zeigt eventuell vorhandene Defizite auf, ist beratend tätig und erarbeitet gemeinsam mit den im Unternehmen zuständigen Stellen Änderungs- bzw. Verbesserungsmöglichkeiten.

Er hat insbesondere die ordnungsgemäße Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme, mit deren Hilfe personenbezogene Daten verarbeitet werden sollen, zu überwachen und ist zu diesem Zweck über Vorhaben der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten rechtzeitig von den Fachbereichen zu unterrichten.

Ebenso hat er die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten tätigen Personen durch geeignete Maßnahmen mit den für den Datenschutz relevanten Rechtsvorschriften und den diese Rechtsvorschriften konkretisierenden internen Vorgaben der Bank (z. B. den bankbetrieblichen Anweisungen oder Betriebsvereinbarungen mit datenschutzrechtlichem Bezug) sowie mit den sonstigen Erfordernissen des Datenschutzes vertraut zu machen. Er schult die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmittelbar nach Aufnahme ihrer Tätigkeit für die Bank allgemein unter anderem mithilfe einer Lernsoftware und führt darüber hinausgehend bei Bedarf Präsenzs Schulungen zu speziellen Datenschutzthemen durch.

Der Beauftragte für den Datenschutz ist über die Identität der von der Verarbeitung personenbezogener Daten betroffenen Person („der /die Betroffene“) sowie über Umstände, die Rückschlüsse auf den Betroffenen zulassen, zur Verschwiegenheit verpflichtet.

In datenschutzrechtlichen Fragen steht der betriebliche Datenschutzbeauftragte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Ansprechpartner zur Verfügung.

## INFORMATIONSSICHERHEIT

Für die HSH Nordbank ist der Schutz der durch Kunden und Geschäftspartner bereitgestellten Informationen sowie der bank-eigenen Daten ein wesentliches Element der Geschäftspolitik. Sie verfolgt damit das Ziel, Informationen vor in- und externen Bedrohungen zu schützen, die Fortführung des Geschäftsbetriebs zu unterstützen und etwaige Schäden aus Fehlern im Umgang mit Informationen weitgehend zu minimieren.

### Organisation der Informationssicherheit

Die HSH Nordbank hat zur Erreichung dieser Zielsetzung eine Organisation eingerichtet, die sich an gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sowie an der ISO 27001 (international führende Norm für das Informationssicherheitsmanagement) ausrichtet. Dazu wurde ein Informationssicherheitsbeauftragter ernannt, der direkt dem Chief Operating Officer (COO) zugeordnet ist, um im Einklang mit aufsichtsrechtlichen Anforderungen die Unabhängigkeit dieser Funktion zu wahren. Der Informationssicherheitsbeauftragte berichtet der Geschäftsleitung regelmäßig, mindestens vierteljährlich sowie anlassbezogen, über den Status der Informationssicherheit.

### Information Security Management System (ISMS)

Ein zentrales Element der Informationssicherheitsorganisation der HSH Nordbank ist das ISMS. Dabei werden u. a. in Richtlinien zur Informationssicherheit, die Teil der schriftlich fixierten Ordnung sind, grundlegende Anforderungen an die Informationssicherheit definiert, die u. a. Teile der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), der Bankaufsichtlichen Anforderungen an die IT (BAIT) und der ISO 27001 abdecken. Darüber hinaus werden risikoorientiert Information Security Assessments durchgeführt, um zu beurteilen, ob diese Anforderungen sachgerecht ausgestaltet und wirksam umgesetzt sind. Festgestellte Mängel werden bewertet und geeignete Maßnahmen zur Abstellung mit den verantwortlichen Bereichen vereinbart.

### Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Eine weitere wichtige Aufgabe der Informationssicherheit ist die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor den Risiken aus Cyber-Attacken und Verletzungen der Schutzziele der Bank. Neben einer laufenden Kommunikation im Intranet und der Mitarbeiterzeitschrift über bestehende Bedrohungsszenarien wurden Anfang 2018 zwei Live-Hacking-Veranstaltungen in der Bank durchgeführt, um insbesondere die möglichen Konsequenzen aus einem leichtsinnigen und gutgläubigen Verhalten Einzelner zu veranschaulichen. Zusätzlich wird in 2018 eine Online-Schulung zur Informationssicherheit implementiert.

## PRODUKTE

Für Geschäfte in Neuen Produkten und Neuen Märkten (NPNM) hat die Bank sich eine Richtlinie gegeben, die Bestandteil ihrer schriftlich fixierten Ordnung ist. Das Ziel dieser Richtlinie ist es, die Regelungen und Anforderungen aus Sicht der NPNM-Aktivitäten für den Lebenszyklus eines Produkts zu definieren sowie die jeweiligen Verantwortlichkeiten zu bestimmen. Außerdem regelt diese Richtlinie die turnusmäßige Überprüfung aller Produkte.

### EINKAUFSGRUNDSÄTZE UND LIEFERANTENKODEX

Die HSH Nordbank bezieht jährlich Leistungen diverser externer Dienstleister und Produzenten im Wert von über 200 Millionen Euro.

Der Bezug dieser Leistungen wird über die „Einkaufsgrundsätze“ geregelt, die Bestandteil unserer schriftlich fixierten Ordnung (sfO) sind. Dabei orientiert sich die HSH Nordbank an Best-Practice-Ansätzen und auch an zahlreichen Empfehlungen des BME (Bundesverband für Materialwirtschaft und Einkauf).

Durch die klare Vorgabe von Prozessen, Vergaberegeln und Verantwortlichkeiten bilden die Einkaufsgrundsätze eine effektive Arbeitsgrundlage und schaffen Transparenz und Verbindlichkeit für alle Einkaufsvorgänge. Damit unterstützen sie auch das Ziel des wirtschaftlichen Einkaufs aller benötigten Güter und Dienstleistungen zu optimalen Konditionen und die operative Umsetzung der externen und internen Compliance-Vorgaben, insbesondere zur Vermeidung von Reputations- und Vermögensschäden sowie von Betrugsrisiken. Insbesondere der bewusste Umgang mit Ressourcen und die Beachtung sowie Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und Auflagen sind ein wertvoller Beitrag zur Nachhaltigkeit in der HSH Nordbank.

Im Rahmen der Bedarfsplanung, Bedarfsanforderung, Leistungsdefinition und Vergabe ist bei allen Einkaufsvorgängen die Konformität mit den Systemen und Regelungen der HSH Nordbank zu prüfen.

Bei dieser Prüfung sind u. a. zu berücksichtigen:

- Verträglichkeit mit gesetzlichen, regulatorischen, ethischen und ökologischen Anforderungen bzw. Auflagen
- Produkt- und Dienstleistungsstandards
- Bankregelungen zum Umwelt- und Arbeitsschutz

Darüber hinaus sind bestehende Gesetze, Verordnungen und Regelungen sowie interne Organisationsanweisungen von allen am Einkaufsprozess beteiligten Mitarbeitern einzuhalten.

Über den Code of Conduct gilt für den Einkauf das Prinzip der Nachhaltigkeit. Dies bedeutet vor allem die Erfüllung bestimmter Anforderungen an die Umweltverträglichkeit bei Einkaufsvorgängen, zum Beispiel bei ökologischen Produktmerkmalen (u. a. Anforderungen aus ISO 14001, aktuelle EU-Emissionsnormen).

Der Einkauf der HSH Nordbank schließt Lieferanten, die den Lieferantenkodex ohne plausible Begründung nicht akzeptieren wollen, von den weiteren Vergabeprozessen aus. Ein wiederholter Verstoß gegen den Lieferantenkodex kann zudem zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen führen. Hierüber entscheidet der Einkauf zusammen mit dem beauftragenden Unternehmensbereich.

Zusätzlich unterliegen unsere Lieferanten einem ständigen Abgleich mit Sanktions- und Embargolisten, sodass bei jeder Bestellung sichergestellt ist, dass nur freigegebene Lieferanten beauftragt werden und die HSH Nordbank ausschließlich Geschäfte mit integren Lieferanten abschließt.

Durch einen regelmäßigen und systematischen Lieferantenbewertungsprozess stellt der Einkauf sicher, dass Auffälligkeiten hinsichtlich der Lieferantenqualität rechtzeitig erkannt und über die Realisierung von Lieferantenentwicklungsplänen behoben werden.

Der Einkauf ist auch für Präventionsmaßnahmen gegen Fraud, die Einhaltung von Embargo- und Finanztransaktionsvorgaben sowie die Verhinderung von Geldwäsche in Verbindung mit den Verträgen mit unseren Dienstleistern verantwortlich.

Der Einkauf führt angemessene Kontrollen im Einkaufs- und Vergabeprozess in Bezug auf Einhaltung von Vergabeverfahren, Sicherstellung von Wettbewerb, Vermeidung von Vergaben an nahestehende Personen und sonstiger Interessenkonflikte durch.

Bei gleicher Eignung werden regionale Dienstleister und Produzenten grundsätzlich bevorzugt beauftragt. Dies dient neben der Unterstützung der lokalen Wirtschaft insbesondere der Vermeidung von nicht notwendigen Reise- und Transportaufwänden und den dadurch verursachten Emissionen, vor allem von Schadstoffen und Kohlendioxid.

## DIALOG MIT UNSEREN STAKEHOLDERN

Wir pflegen aktiv den Dialog mit unseren Stakeholdern und gehen dabei auf die unterschiedlichen Interessengruppen ein.

Die für uns wesentlichen Stakeholder sind unsere Kunden, Gläubiger, die Aufsichtsbehörden, Eigentümer, Garantiegeber und Mitarbeiter der HSH Nordbank sowie die Öffentlichkeit, Ratingagenturen und Medienvertreter (siehe auch unsere Reputationsrisikostategie).

## KUNDEN

Als Bank für Unternehmer stehen unsere Kunden im Zentrum unseres Handelns. Mit unseren Kunden sind wir regelmäßig im Rahmen der Kundenbetreuung, von Kundenveranstaltungen, Messen und Foren im Dialog. So sind wir zum Beispiel präsent mit einem Messestand auf der „WindEnergy“ Hamburg und der Expo Real (München). Des Weiteren haben wir beispielsweise den Gesundheitsstrategietag initiiert (Hamburg, März 2018).

Unsere Kunden laden wir regelmäßig an unseren Standorten zu den Formaten „Zinsfrühstück“ und „Zinsdialog“ ein. Darüber hinaus veranstalten wir aus dem Bereich Wealth Management heraus ein „Stifterinnenfrühstück“ (siehe Interview).

## BEIRAT

Die Bank hat einen Kundenbeirat mit dem der Vorstand üblicherweise zweimal im Jahr in den Erfahrungsaustausch geht. Dieser Beirat kann mit Kunden aber auch mit Vertretern aus anderen gesellschaftlichen Bereichen, z. B. Kultur, Kirche, Sport, Wissenschaft und Politik besetzt werden. Für die aktuelle Besetzung des Beirats verweisen wir auf unsere Internetseite.

## ZENTRALES BESCHWERDEMANAGEMENT

Die HSH Nordbank hat ein Zentrales Beschwerdemanagement, das vor allem eine bestimmte Beschwerdebearbeitung gemäß den gesetzlichen Anforderungen sicherstellen muss. In allen anderen Fällen entscheidet der Kunde, ob seine Kritik ggf. bilateral mit seinem Kundenverantwortlichen außerhalb des Zentralen Beschwerdemanagements geklärt werden soll, oder ob er ganz bewusst das Zentrale Beschwerdemanagement als neutrale Stelle einschalten will. Aufgabe und Zielsetzung des Zentralen Beschwerdemanagement ist es u. a., auf Basis des Leitbilds und Geschäftsmodells der Bank

- einen Prozess zu etablieren bzw. zu verantworten, mit dem sichergestellt ist, dass Beschwerden klar und eindeutig identifiziert sowie gesetzeskonform (insbes. §33 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 Wertpapierhandelsgesetz) und systematisch bearbeitet bzw. dokumentiert werden;
- als neutrale und unabhängige Instanz für Kundenkritik wahrgenommen und eingesetzt zu werden;
- die Kundenbindung weiter zu stärken sowie
- Beschwerdeinhalte als Informationsquelle für mögliche Optimierungspotenziale zu nutzen.

## BRANCHENSTUDIE

Wir veröffentlichen regelmäßig branchenbezogene Studien, die wir auf unserer Internetseite zur Verfügung stellen, beispielsweise die Branchenstudien „Glasfaser – Ausbau und Finanzierung“ (März 2018) oder „Standpunkt E-Health“ (September 2017).

## UNTERNEHMERPOSITIONEN NORD

Eine weitere unserer Initiativen, mit der wir den Dialog mit unseren Stakeholdern pflegen, ist die Plattform „Unternehmerpositionen Nord“ (UP Nord), welche auch über unsere Internetseite aufgerufen werden kann. Eine weitere Säule von UP Nord sind unsere regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen, bei denen wir ein breites Spektrum an Themen diskutieren. (Siehe auch Kapitel „Wie wir uns gesellschaftlich engagieren“.)

## EIGENTÜMER/ANTEILSEIGNER

Die Bank ist eine Aktiengesellschaft und ist als solche ihren Anteilseignern verpflichtet. Haupteigentümer der HSH Nordbank AG ist zum Jahresresultimo 2017 mit einem Anteil von 94,9 Prozent die HSH Beteiligungs Management GmbH. Des Weiteren sind mit 5,1 Prozent Privatinvestoren, die von J.C. Flowers & Co. LLC beraten werden, beteiligt. Über die HSH Beteiligungs Management GmbH sind die Freie und Hansestadt Hamburg und das Land Schleswig-Holstein mittelbar mit insgesamt 89,35 Prozent und der Sparkassen- und Giroverband Schleswig-Holstein mit 5,55 Prozent an der HSH Nordbank beteiligt (vgl. Kapitel „HSH Nordbank im Überblick“).

Am 28. Februar 2018 haben die Länder Hamburg und Schleswig-Holstein mit den vier US-amerikanischen Finanzinvestoren Cerberus Capital Management, J.C. Flowers, GoldenTree Asset Management, Centaurus Capital sowie der österreichischen BAWAG den Verkauf der HSH Nordbank vereinbart. Das Closing, in dem der Eigentümerwechsel zum Abschluss gebracht werden soll, wird zum Ende des zweiten oder im dritten Quartal 2018 erwartet. Danach wird die erste Privatisierung einer Landesbank in Deutschland abgeschlossen sein. Für uns bedeutet das eine riesige Chance – und der Beginn einer enormen, mehrjährigen Transformation. Unsere künftigen Eigentümer gehören zu den weltweit erfahrensten Finanzinvestoren im Bankensektor und sind beispielsweise bei NIBC in den Niederlanden und BAWAG in Österreich engagiert. Beides Unternehmen, die bereits seit Jahren aktiv über ihre Corporate-Social-Responsibility-Aktivitäten berichten und Erfahrung im Management von Nachhaltigkeitsaspekten aufweisen.

## POLITIK

Die HSH Nordbank hat öffentlich-rechtliche Mehrheitseigentümer und damit sind wesentliche Stakeholder auch der Schleswig-Holsteinische Landtag und die Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg. Die HSH Nordbank erfährt seit Jahren eine hohe politische Aufmerksamkeit. Über Antwortbeiträge für schriftliche kleine Anfragen sowie Teilnahme an Sitzungen der jeweiligen Beteiligungsausschüsse der Parlamente steht die HSH Nordbank im Dialog mit diesen.

## MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Die HSH Nordbank ist ein bedeutender Arbeitgeber im Norden von Deutschland und handelt als solcher verantwortlich gegenüber ihren Arbeitnehmern (siehe Berichtskapitel dazu).

## VERBANDSMITGLIEDSCHAFTEN

Verbunden mit der Mitgliedschaft bei der Sicherungsreserve der Sparkassen-Finanzgruppe ist die HSH Nordbank Mitglied im DSGV (Deutscher Sparkassen- und Giroverband).

Die HSH Nordbank ist außerdem Mitglied im VÖB (Bundesverband öffentlicher Banken Deutschlands e. V.). Als Mitglied im VÖB haben wir die Möglichkeit, uns an Konsultationsverfahren im Rahmen von Gesetz-/Richtliniengabungsverfahren zu beteiligen.

## RATINGAGENTUREN

Wesentlich für die HSH Nordbank, insbesondere im Zuge ihres Privatisierungsprozesses, ist der Dialog mit den Ratingagenturen Moody's und Fitch. Die Bank hat für diesen Dialog die Einheit „Rating“ im Unternehmensbereich Banksteuerung etabliert, die ständigen Kontakt zu den Analysten der Ratingagenturen hält.

## Nachhaltigkeitsrating

Die Nachhaltigkeitsleistung der HSH Nordbank wird von Agenturen für Nachhaltigkeitsratings bewertet. Insbesondere mit der Nachhaltigkeitsratingagentur imug sind wir im Dialog. Das Nachhaltigkeitsrating von imug haben wir gegenüber dem Vorjahr erneut verbessern können. Die aktuellen Ratingergebnisse sind im Überblick unserer wesentlichen Kennzahlen aufgeführt sowie u. a. in unserer Investorenpräsentation auf der Internetseite der HSH Nordbank dargestellt.

### AUFSICHT

Die Bank steht im ständigen Dialog mit den nationalen und internationalen Aufsichtsbehörden, insbesondere der Europäischen Zentralbank (EZB), der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) sowie der Bundesbank, aber auch mit den Aufsichtsbehörden unserer internationalen Niederlassungen. Innerhalb des Unternehmensbereichs Banksteuerung ist die Einheit „Regulatory Affairs“ als zentraler Key Account der Bank zu der Aufsicht verantwortlich für einen nachhaltigen Austausch mit diesem Stakeholder.

### PRESSE/ ÖFFENTLICHKEIT

Der Unternehmensbereich Kommunikation ist verantwortlich für die externe Kommunikation der Bank gegenüber Medien und Öffentlichkeit und sorgt dabei für die gebotene Transparenz. Die Medien- und Öffentlichkeitsarbeit wird getragen von Erfahrung und einem starken Netzwerk, das aus unseren vielfältigen Kontakten zu Journalisten und Entscheidern in der Medienbranche besteht.

### Public Value:

#### Der Gemeinwohlbeitrag der HSH Nordbank

Angesichts des laufenden Privatisierungsverfahrens hat die Bank eine Studie zu ihrem Public Value, ihrem Gemeinwohlbeitrag, durchführen lassen. Sie hat ausgewählten Vertretern ihrer Stakeholder/Anspruchsgruppen folgende Fragen gestellt:

Worin besteht die gesellschaftliche Wertschöpfung der HSH Nordbank? Was macht sie wertvoll in den Augen des Umfelds und der Region?

Die Frage nach dem Public Value stand im Mittelpunkt eines Projekts, welches die HHL Leipzig Graduate School of Management gemeinsam mit der Agentur red onion im Jahresverlauf 2017 durchgeführt hat.

Mithilfe einer spezifischen Interviewtechnik wurden neben Mitarbeiter(n)/-innen auch über 30 Expertinnen und Experten aus allen Bereichen der Gesellschaft (Wissenschaft und Wirtschaft, Politik und Verbände, Presse und Medien, Kooperationspartner, Kunst, Kultur, Soziales und Bildung) befragt.

Im Ergebnis ist ein Public-Value-Modell entwickelt worden, mit dem vier Gemeinwohl-Wirkungsfelder identifiziert werden:

- Wirkungsfeld: Gelebte Regionalität
- Wirkungsfeld: Sinnvolle Produkte
- Wirkungsfeld: Gutes Banking
- Wirkungsfeld: Ehrbare Bank

In jedem Wirkungsfeld erfährt die HSH Nordbank hohe Wertschätzung von den Befragten, die aber gleichzeitig auch verdeutlichen, vor welchen Herausforderungen die Organisation heute steht. Die Ergebnisse der Studie fließen in die strategische Positionierungsarbeit der neuen Bank ein.

## „SPARSAM MIT ENERGIE UMGEHEN“

Große Büroflächen, die beleuchtet und beheizt werden müssen, tausende Rechner, hunderte Drucker – ein gutes Energiemanagement ist für Unternehmen wichtig. Was dabei zu beachten ist, erklären der Chief Operating Officer der HSH Nordbank, Dr. Hans-Jürgen Niehaus, sowie einer der beiden Geschäftsführer der HSH Facility Management GmbH, Michael Hanke.

### Hat sich unser Blick auf das Thema Nachhaltigkeit in den vergangenen Jahren verändert?

*Dr. Hans-Jürgen Niehaus:* Die Bank geht dieses Thema seit vielen Jahren sehr bewusst an – Nachhaltigkeit ist uns sehr wichtig. Denn Nachhaltigkeit erfüllt in der Regel sowohl wirtschaftliche wie ökologische Anforderungen.

*Michael Hanke:* Es ist uns beispielsweise ein wichtiges Anliegen, möglichst sparsam mit Energie umzugehen. Seit Ende 2016 haben wir das Energiemanagement der Bank nach ISO 50001 zertifizieren lassen. Das heißt, dass wir bei uns im Haus einen eigenen Energiemanager haben. Wartung, Instandhaltung, Energieversorgung – wir fassen das alles in Jahrespläne, in denen wir auch definieren, wie wir in Zukunft noch besser werden können. Die größten Einsparungen erzielen wir im Stromverbrauch.

### Welche Möglichkeiten gibt es dabei?

*Michael Hanke:* Wir haben große Teile unserer Beleuchtung komplett auf LED-Technik umgerüstet, inklusive Bewegungsmelder, damit die Leuchten nur dann an sind, wenn sie gebraucht werden. Das betrifft nicht nur die Büros, sondern auch die Außenbereiche und die Garagen. Dadurch haben wir 135 000 Kilowattstunden eingespart, das ist eine Reduzierung um 18,7 Prozent.

### Bedeutet gutes Energiemanagement vor allem möglichst wenig Energieverbrauch?

*Michael Hanke:* Ein möglichst geringer Verbrauch ist letztlich das Ergebnis eines guten Energiemanagements. Allerdings muss man eins wissen: Um Energie einzusparen, muss meistens erst einmal investiert werden.

*Dr. Hans-Jürgen Niehaus:* Ein gutes Beispiel dafür ist die IT, die in einer Bank für einen erheblichen Energieverbrauch steht. Unsere neue IT-Technik ist nun wesentlich energieeffizienter als es die alte war. Wir haben auch Drucker ersetzt und reduziert, das hat ebenfalls viel gebracht. Es ist wichtig, technisch immer auf dem aktuellen Stand zu sein.

### Inwieweit beschränken bauliche Gegebenheiten die Möglichkeiten, die Energieeffizienz zu erhöhen?

*Michael Hanke:* Die spielen eine große Rolle. Unser Haupthaus in Hamburg ist Baujahr 1972. Zwar wurde es 1993 saniert, aber die Möglichkeiten bleiben begrenzt. So ist es beispielsweise schwierig, in bereits bestehenden Gebäuden intensiv erneuerbare Energien zu nutzen. Die baulichen Beschränkungen sind zu groß. Im Bestand geht es darum, die vorhandenen Gebäude optimal zu nutzen.



*Dr. Hans-Jürgen Niehaus (links) COO der HSH Nordbank, Michael Hanke, Geschäftsführer der HSH Facility Management GmbH*

### Gibt es ein Spannungsfeld zwischen Komfort und Energieeffizienz?

*Michael Hanke:* Natürlich, wenn die Kolleginnen und Kollegen nur im Hemd oder Bluse am Arbeitsplatz sitzen wollen, muss es entsprechend warm sein – das erhöht den Verbrauch. Wir versuchen, einen Kompromiss zu finden, und zwar im Zehntel-Grad-Bereich. Das Komfort-Klima liegt bei etwa 23 Grad Celsius und 50 Prozent Luftfeuchtigkeit, gemessen in 2,10 Meter Höhe. Je niedriger die Raumtemperatur im Winter oder je höher die Raumtemperatur im Sommer, desto niedriger ist der Energieverbrauch.

### Zu Hause ist es bei den meisten kälter.

*Michael Hanke:* Das ist der Punkt – zu Hause nimmt man sich eine Decke, im Büro ist das Gefühl schnell da: Mir ist zu kalt, stellt die Heizung hoch.

### Wie wichtig ist die Sensibilisierung der Kolleginnen und Kollegen für das Thema?

*Dr. Hans-Jürgen Niehaus:* Das spielt eine große Rolle. Es ist wichtig, ein Verständnis für einen wirtschaftlichen Umgang mit den Ressourcen zu schaffen. Das gilt übrigens im Geschäftlichen wie im Privaten.

# WAS WIR FÜR DEN SCHUTZ DER UMWELT TUN

Im HSH Nordbank Konzern kümmern sich insbesondere die **HSH Facility Management GmbH** und ihre Tochter, die **HSH Gastro + Event GmbH**, um den betrieblichen Umweltschutz.

Die HSH Facility Management GmbH ist ein exklusiver Dienstleister für die Sekundärprozesse der HSH Nordbank. Sie hat die Funktion der Immobilienbewirtschaftung, des Energiemanagements und der Immobiliensicherheit.

Sie ist verantwortlicher Betreiber der Liegenschaften der HSH Nordbank AG inklusive deren technischer Anlagen und stellt die Arbeits- und Betriebssicherheit der HSH Nordbank AG an den inländischen Standorten sicher.

Sie übernimmt ausgewählte Bankfunktionen, wie das Kostenartenmanagement für Grundstücke und Gebäude und den Diversen Betriebsaufwand. Zu den eigentlichen Bankfunktionen zählen weiterhin die Urkundenverwahrung sowie Aktenarchivierung, das strategische Gebäudemanagement und die Belegungsplanung.

Seit 2016 verantwortet die HSH Facility Management GmbH das Energiemanagement der HSH Nordbank AG und ist mit der internationalen Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 50001 zertifiziert.

Die FM-Gruppe gewährleistet einen störungsfreien Betrieb und optimiert Abläufe unter ständiger Überprüfung ihres in- und externen Ressourceneinsatzes. Sie ist nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert.

## UMWELT

Schonend mit Ressourcen umzugehen und den ökologischen Fußabdruck möglichst klein zu halten, ist eine wichtige Aufgabe des Managements von Nachhaltigkeit der HSH Nordbank AG.

Es ist der HSH Nordbank AG wichtig, ihre Mitarbeiter für die Umweltauswirkungen ihres Arbeitsalltags zu sensibilisieren und bezüglich des Managements von Nachhaltigkeitsaspekten für Transparenz zu sorgen.

Dies entlastet nicht nur die Umwelt, sondern es können sich dadurch auch ökonomische Vorteile ergeben. Maßnahmen des Nachhaltigkeitsmanagements bedingten insbesondere die Reduktion von Kosten für Strom und Wärme.

Das gewollte Engagement in den Bereichen Wasser, Wärme, CO<sub>2</sub>, Mobilität und Emissionen dient nicht nur dem Umweltschutz, sondern trägt auch zur Glaubwürdigkeit der HSH Nordbank auf den nationalen und internationalen Märkten bei.

## ERFOLGE UNSERER ENERGIEPOLITIK 2008 – 2016

### Energiekostensenkung

1,3 Mio. €  
p.a.

### Senkung CO<sub>2</sub>-Ausstoß

4.200 t CO<sub>2</sub>  
p.a.

### Senkung Energiebedarf

7,4 GWh  
p.a.

### Energieeffizienzmaßnahmen

- Modernisierung der Beleuchtung auf LED Technik in den Büros, Fluren und Außenbereichen und Einsatz von Bewegungsmeldern
- Austausch der IT Hardware und der passiven Netzwerk-Komponenten im Rahmen von MORE IT
- Energetische Anpassungen an der Gebäudeautomation und -leittechnik
- Erneuerung von Umwälzpumpen und Wärmetauschern
- Modernisierungsmaßnahmen in den Küchen und Kantinen sowie Austausch von Gastronomieanlagen
- Zentralisierung von Rechenzentren

## GEBÄUDEBESTAND

Die FM besitzt die Betriebs- und Betreiberverantwortung für aktuell über 130.000 m<sup>2</sup> Nettogrundfläche (NGF) (davon 92 Prozent im direkten und indirekten Eigentum der HSH Nordbank) im Inland. Außerdem ist sie für das strategische Immobilienmanagement für zusätzliche 10.000 m<sup>2</sup> NGF an den Standorten Luxemburg, New York, Singapur, Hongkong und Athen zuständig.

Des Weiteren verwaltet sie über 12.000 m<sup>2</sup> Büroflächen und ca. 50 Ladenflächen an den Standorten Hamburg und Kiel.

## ENERGIEVERBAUCH

Insgesamt haben Gewerbegebäude in Deutschland einen hohen Anteil am Energieverbrauch. Durch die energetische Sanierung der Bestandsgebäude und die kontinuierliche Verschärfung der Energiestandards der HSH Nordbank verbessert sich die Energieeffizienz und trägt damit ihren Anteil zu der nationalen und internationalen Klimapolitik bei.

Die HSH Nordbank AG hat durch das integrierte und zertifizierte Energiemanagementsystem bereits verschiedene Maßnahmen fixiert und umgesetzt, die zu einer deutlichen Reduktion des Energieverbrauchs führten und führen werden. Augenmerk wurde hierbei auf die Reduzierung von Strom, Wärme sowie des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes gelegt.

## STROM

Ein besonderer Fokus bei den definierten Maßnahmen im Energiemanagement lag auf der Senkung des Stromverbrauchs, denn in diesem Bereich hat die HSH Facility Management GmbH die größten Auswirkungen auf die Umwelt lokalisiert und im Ergebnis die höchsten Einsparungen erzielt. Durch verschiedene Maßnahmen, wie das Projekt „More IT“ (Erneuerung von Hardware und aktiven IT-Komponenten), sind Einsparpotenziale identifiziert und umgesetzt worden.

Ein weiteres Beispiel für das Engagement bei den Energieeinsparmaßnahmen und somit der Umweltschonung ist das Ausstatten der gesamten HSH Nordbank mit energieeffizienter Beleuchtung auf Basis der LED-Technik in den Büros, Fluren und Außenbereichen. Bei den Arbeitsplatz-LED-Leuchten sind Bewegungsmelder und Tageslichtsensoren integriert, die eine optimierte Betriebszeit und einen sehr geringen Stromverbrauch garantieren. Diese Maßnahme hatte ein Potenzial von über 135.000 kWh bei den Einsparungen des Energieträgers Strom.

Im Ergebnis senkte die HSH Nordbank AG ihren Stromverbrauch 2016 im Vergleich zu 2015 um 18,7 Prozent<sup>1)</sup> (2015: 14,4 GWh | 2016: 11,7 GWh). Die Werte für 2017 sind zum Berichtsstichtag noch nicht verfügbar, weil die Abrechnungen für das Jahr 2017 noch nicht vollständig vorhanden sind. Die Versorger haben bis Ende 2018 Zeit für ihre Abrechnungen.

## CO<sub>2</sub>e aus dem Gebäudebetrieb (Werte 2016)

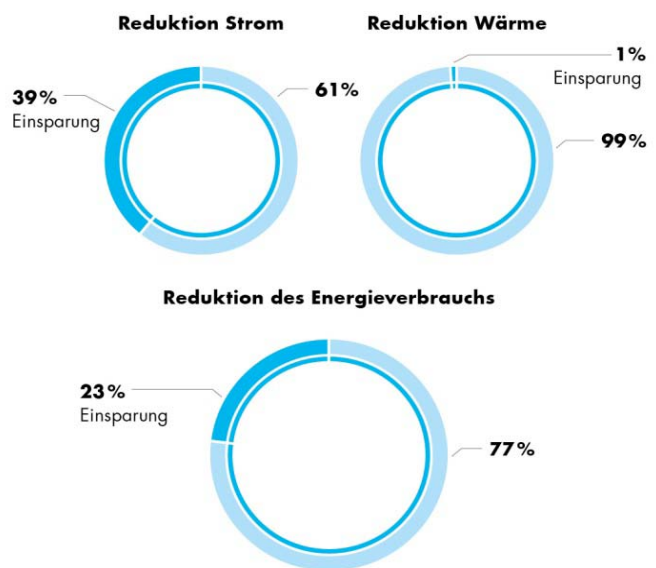
	Absolut	Bereinigt <sup>1)</sup>
CO <sub>2</sub> e in t	10.013	9.561

<sup>1)</sup> Nur selbstgenutzte Objekte

## WÄRME

Die Reduktion des Wärmeenergieverbrauchs ist bei der HSH Nordbank gemäß den Zielen im Energiemanagementsystem eher nachrangig gelagert. Dieses liegt zum einen an den höheren Investitionskosten und dem Komplexitätsgrad bei z.B. der Realisierung von baulichen Maßnahmen im Bestand, zum anderen am geringen Kostenanteil (ca. 30,3 Prozent) und dem geringeren Schadstoffanteil (29,9 Prozent) im Vergleich zu den anderen Energiemedien. Dies liegt insbesondere an der dezentralen Wärmeherstellung (nahezu 100 Prozent der Liegenschaften sind an das Fernwärmenetz in Hamburg und Kiel angeschlossen). Energieeinsparmaßnahmen wurden im Bereich Wärme insbesondere bei der Erneuerung von Wärmetauschern und Pumpen sowie bei der Dämmung von Leitungen vorgenommen. Darüber hinaus wurden systemische Anpassungen vorgenommen (u.a. Bezugszeitenanpassungen), die auch zu einer Reduktion des Energieverbrauchs beitrugen. Absolut konnten rund 14 Prozent an Wärmemengen eingespart werden. Bereinigt um die Bestandsobjekte mit Nutzung durch die HSH Nordbank beträgt die Einsparung aus den genannten Punkten jedoch lediglich 1 Prozent (2008–2016). Dort sollen in Zukunft weitere Potenziale gehoben werden. Weitere Einsparungen sind bereits durch die in 2017 gestarteten Maßnahmen, wie z.B. die energetische Fassadensanierung eines Gebäudes in Kiel zu erwarten.

## REDUKTION DES ENERGIEVERBRAUCHS VON 2008 – 2016<sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Bezogen auf den bereinigten Energieverbrauch, d.h. ohne ab- und untervermietete bzw. veräußerte Gebäude.



**CO<sub>2</sub>-EINSPARUNGEN**

Der HSH Nordbank AG ist es gelungen, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch die Umsetzung der Energieeinsparmaßnahmen um 800t im Geschäftsjahr zu senken (insgesamt 2008-2016: 4.200t p. a.).

Weitere CO<sub>2</sub>-Einsparungen konnten u. a. im Bereich der Logistik erzielt werden. Dies wird durch das Zertifikat „Go Green“ für das Reduzieren von CO<sub>2</sub> und lokalen Emissionen wie Feinstaub und Stickoxiden im Bereich Transport und Logistik ausgezeichnet.

Darüber hinaus hat sich der Vorstand der HSH Nordbank AG im Rahmen der Neuausschreibung der Stromlieferung für einen Wechsel des Stromanbieters sowie die Umstellung auf Grünstrom entschieden und die Verträge ab 2018 neu fixiert.

Im Rahmen der Zieldefinitionen (Jahr 2017 ff.) des Energiemanagementsystems werden die Maßnahmen mit Fokus auf Pumpen, Motoren, Fassadendämmungen, Erneuerung von Wärmetauschern und Vereinzelung von gebäudeübergreifenden Großanlagen zur Reduktion von Leitungsverlusten eine weitere nachhaltige Reduktion des klimaschädlichen CO<sub>2</sub>-Ausstoßes bedingen.

Ferner unterstützt die HSH Nordbank AG u. a. Projekte im Sektor des Ausbaus von erneuerbaren Energien. Damit trägt sie nicht nur zur Effizienzsteigerung bei, sondern versucht so, dem Klimawandel und den Auswirkungen der Ressourcenverknappung zu begegnen.

Auf den CO<sub>2</sub>-Ausstoß insbesondere im Bereich der Dienstreisen wird im Abschnitt „Mobilität“ gesondert eingegangen.

**MOBILITÄT**

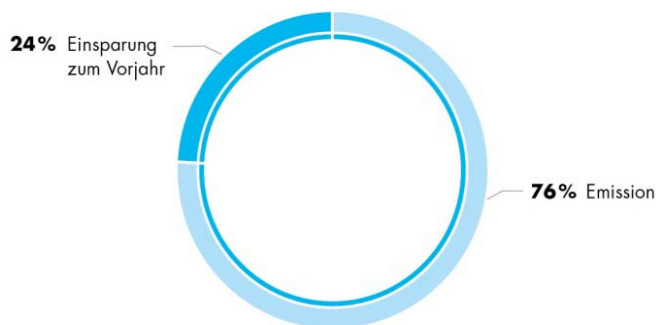
Die Geschäftsreisen der Mitarbeiter verursachen einen großen Teil der Emissionen der HSH Nordbank. Insbesondere bei Reisen ohne Kundenbezug halten wir unsere Mitarbeiter dazu an, mögliche Alternativen zu einem Kraftfahrzeug zu überprüfen. Die Übernahme der Kosten für eine Bahncard ist unter bestimmten Voraussetzungen durch die HSH Nordbank gegeben. Dies senkt nicht nur die Reisekosten, sondern gleichzeitig die Emissionswerte.

Die Kilometer für die Dienstreisen haben sich von 5.371.888 Kilometern (2015) auf 4.330.521 Kilometer (2016) verringert. Es wurde eine Verringerung der gereisten Kilometer von 19,3 Prozent erreicht.

Dies macht sich bei den Emissionswerten bemerkbar. 2016 betragen diese 657.293,72 (kg/CO<sub>2</sub>e) gemessen in GHGP-Standards. Dies entspricht einer Senkung im Vergleich zum Vorjahr von 24 Prozent.

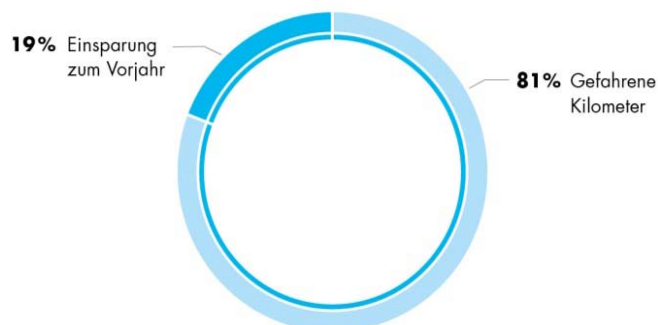
	Miles	DEFRA(kg CO <sub>2</sub> e)	GHGP(kg CO <sub>2</sub> e)
2017	2.232.045	564.884	566.950

**CO<sub>2</sub>-EMISSION DURCH DIENSTREISEN 2016**



Seit 2013 fahren alle bahn.corporate-Kunden, so auch die Mitarbeiter der HSH Nordbank, im Fernverkehr der Deutschen Bahn (DB) mit 100 Prozent Ökostrom.

**GEFAHRENE KILOMETER DURCH DIENSTREISEN 2016**



Die technische Infrastruktur für Video- und Telefonkonferenzen wurde über die Jahre stetig ausgebaut und steht jederzeit zur Verfügung. Dies reduziert neben den Fahrzeiten ebenfalls den CO<sub>2</sub>-Ausstoß.

Alle Fahrzeuge des Fuhrparks des HSH Nordbank Konzerns entsprechen den neuesten Euronormen und zudem ist der Einsatz von Elektromobilität mit aktuell einem Fahrzeug in der Erprobungsphase. Bei den Dienstfahrzeugen für Dienstwagenberechtigte sind ökologische Vorgaben wie CO<sub>2</sub>-Effizienzklasse A und die Begrenzung auf kleiner gleich 2 Liter Hubraum in der Car-Policy fest verankert.

#### Zuschuss für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HSH Nordbank sowie deren Tochtergesellschaften erhalten einen monatlichen Fahrtkostenzuschuss für Fahrten an ihren Arbeitsplatz von 15,34 Euro brutto. Voraussetzung hierfür ist die Vorlage eines Nachweises über die Verwendung eines Jahresabonnements der öffentlichen Verkehrsmittel (z.B. HVV, KVG, Deutsche Bahn). Am Standort Hamburg berechtigt der Zuschuss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme am Großkundenabonnement des HVV. Dieses Angebot wird derzeit von 1.063 Mitarbeitern genutzt. Weiterhin fokussieren wir die Wahl des Transportmittels bei Dienstreisen auf den Schienenverkehr. Hierzu gibt es z.B. eine Kooperation mit der Deutschen Bahn.

#### WASSERVERBRAUCH

Der Trinkwasserbezug des HSH Nordbank Konzerns erfolgt überwiegend durch regionale Versorger.

In den Jahren 2015 und 2016 lag der Frischwasserverbrauch nahezu konstant bei 32.500 m<sup>3</sup> für den Bankbetrieb. Insgesamt lag der Verbrauch bei 37.000 m<sup>3</sup>, wobei davon ca. 4.500 m<sup>3</sup> durch den Betrieb der Shoppingpassage „PERLE HAMBURG“ mit Fokus auf gastronomische Angebote verbraucht wurden.

Bezogen auf den Pro-Kopf-Verbrauch ist der Wasserbezug eher marginal zu sehen, jedoch sind kurzfristige Maßnahmen zur Reduktion des Frischwasserverbrauchs fixiert. So werden 2018 an den Hauptstandorten Hamburg und Kiel nach und nach wasserlose Urinale installiert, um nachhaltig den Verbrauch senken zu können.

#### PAPIERVERBRAUCH

Die HSH Nordbank konnte in den Jahren 2015–2017 den Papierverbrauch um 44 Prozent deutlich senken. Nahezu alle eingesetzten Papierformate sind holzfrei und tragen somit zur Ressourcenschonung deutlich bei.

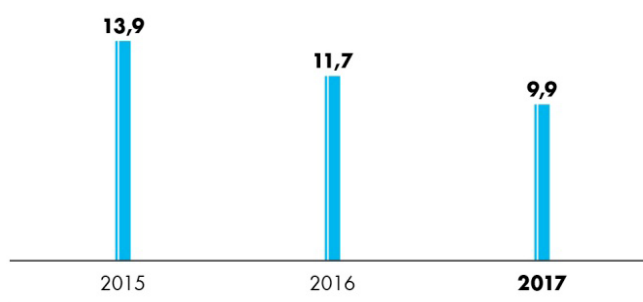
Auch senkt der Einsatz von Kopierzentralen bzw. der Druckerei anstatt von Einzelarbeitsplatzdruckern kontinuierlich den Verbrauch.

Das Ziel, den absoluten Papierverbrauch bezogen auf den Stand von 2015 zu senken, wurde erreicht. Die Reduzierung des Papierformats und -sortenumfangs hat u.a. auch zur Senkung des Papierverbrauchs beigetragen (Fehlgedruckte konnten vermieden werden). Im Rahmen der Reduktion des Papierumsatzes konnte auch, neben der Einsparung an Farbdruckgeräten, der Tonerverbrauch gesenkt werden.

Durch die fortschreitende Digitalisierung im Unternehmen werden auch zukünftig weitere Reduktionen erwartet.

#### PAPIERVERBRAUCH DER HSH NORDBANK

(in Mio. Blatt pro Jahr)



#### ABFALL UND ABWASSER

Das Abfallaufkommen der HSH Nordbank an den beiden Hauptstandorten Kiel und Hamburg wurde in den Jahren 2015, 2016 und 2017 kontinuierlich gesenkt. 2015 hatte die HSH Nordbank noch eine Abfallmenge von 374 t entsorgen lassen, welche sich aber im Jahr 2016 auf 228 t reduzierte. Im Jahr 2017 ist der HSH Nordbank nochmal eine Optimierung der Abfallmenge auf 210 t gelungen.

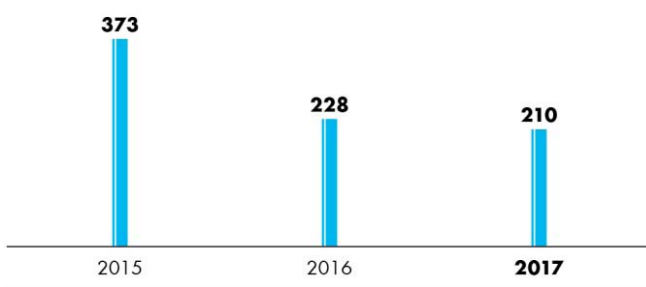
Der größte Posten in dem Segment Abfall der HSH Nordbank ist die Entsorgung von Papier (siehe „Papierverbrauch“). Als Finanzinstitut sind wir verpflichtet, sensible Daten nach dem Bundesdatenschutzgesetz vernichten zu lassen.

Die HSH Nordbank versucht, jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter zum Engagement in Sachen Mülltrennung zu motivieren. Jeder Arbeitsplatz verfügt über die Möglichkeit, Altpapier und Restmüll zu trennen. Für Biomüll und Verpackungen sind an zentralen Stellen Möglichkeiten der Entsorgung gegeben. Organische Abfälle der Speiserestaurants werden an Biogasanlagen geliefert und zur Gewinnung von Energie verwendet.

Sonderabfälle werden über die jeweiligen Entsorgungsunternehmen den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt.

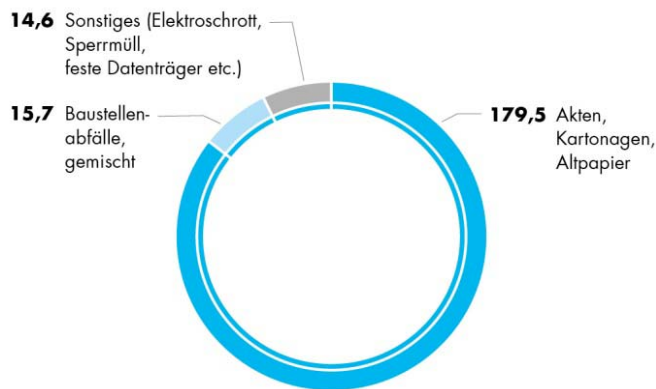
**ABFALLMENGEN DER HSH NORDBANK**

(in t pro Jahr)



**ABFALLMENGEN NACH ABFALLART 2016**

(in t)



**EINKAUF IM ENERGIEMANAGEMENT**

Die HSH Nordbank berücksichtigt bei der Beschaffung neuer Produkte und Dienstleistungen auch die Energieeffizienz (siehe auch Kapitel „Wie wir Nachhaltigkeitsaspekte steuern“).

Dazu werden beim Vergleich möglicher Varianten nicht nur isoliert die Anschaffungskosten, sondern auch die Folgekosten durch den Energieverbrauch während der voraussichtlichen Einsatzdauer, mit eingerechnet. Dies ergibt nicht nur eine Kostenersparnis für die HSH Nordbank, sondern senkt auch gleichzeitig den Energieverbrauch.

Hierzu erwarten wir von unseren Lieferanten aktive Unterstützung in Bezug auf eine mögliche Optimierung unseres Energieeinsatzes und Energieverbrauchs sowie unserer Energieeffizienz.

Dieses Vorgehen wird auch im festgeschriebenen Lieferantenkodex der HSH Nordbank verdeutlicht:

„Neben unserem hohen Qualitätsanspruch ist insbesondere Umweltschutz ein fester Bestandteil der Unternehmenspolitik. Deshalb hat die HSH Nordbank einen Lieferantenkodex aufgestellt.“

In diesem Lieferantenkodex fordern wir von unseren Lieferanten aktive Unterstützung in Bezug auf eine mögliche Optimierung unseres Energieeinsatzes und Energieverbrauchs, sowie unserer Energieeffizienz.

**NACHHALTIGKEIT DURCH KOSTENARTENMANAGEMENT**

Durch Übernahme der Kostenartenverantwortung und des Kostenartenmanagements für Grundstücke und Gebäude inklusive AfA und des Diversen Betriebsaufwands seit 2009 durch die HSH Facility Management GmbH für die HSH Nordbank konnte ein stetig sinkendes Kostenniveau mit hohen Einsparungen erzielt werden. Darüber hinaus wirken diese Maßnahmen nicht nur der monetären Verschwendung, sondern auch der Verschwendung von Ressourcen nachhaltig entgegen.

Die Dienstleistungen und Instrumente umfassen u. a.:

- Kosten- und Budgetplanung sowie Kostensteuerung für Grundstücke und Gebäude (u. a. Mieten, Betriebs- und Instandhaltungskosten) und für die Kostenarten BGA, Bewirtung, Kfz, sonstiger Betriebsservice und Porto/Transporte
- Erstellen von Maßnahmen und Wirtschaftsplänen zur Kostensenkung mit dem Ziel, die Cost-Income-Ratio unter 50 Prozent bis 2018 zu senken und das Einsparpotenzial der Sachkosten vollständig auszuschöpfen.
- Gebäudelebenszyklusberechnungen und Erstellung von Benchmarks/ Kennzahlen zum Vergleich mit den Marktbegleitern
- Entwicklung von FM-Standards (z. B.: Größe und Ausstattung von Arbeitsflächen für Arbeitsplätze) für die HSH Nordbank AG
- Erstellung von Managementreports (Kosten- und Produkttransparenz)

**FLÄCHENMANAGEMENT IM KONTEXT DER NACHHALTIGKEIT**

Die HSH Nordbank AG (HSH Nordbank) stellt den Mitarbeitern des HSH Nordbank Head Offices und an den Standorten der nationalen Repräsentanzen sowie den Beratern, Prüfern und externen Arbeitskräften Büroflächen und Arbeitsplätze zur Verfügung, welche den gesetzlichen Bestimmungen und arbeitsschutzrechtlichen Kriterien gerecht werden.

Die HSH Facility Management GmbH (HSH FM) gewährleistet dabei die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und Richtlinien. Ferner übernimmt die HSH FM eine kostenoptimierte und den Bedürfnissen der Fachbereiche angepasste Planung der Büroräume und deren Ausstattung.

Die Definition der Büroflächenstandards in Ergänzung zu den Ausstattungsvorgaben, wie z.B. das Standardmöblierungskonzept, bildet die Rahmenbedingung zur kostenbewussten und effizienten Büroraumplanung.

Dabei gilt es, die Flächenressourcen so effektiv und effizient wie möglich unter Berücksichtigung der gesetzlichen und gesundheitlichen Vorgaben, der Sozialverträglichkeit sowie der Gesamtbankziele zu nutzen. Eine Bereitstellung des genehmigten und qualifizierten Raumbedarfs erfolgt gemäß Gesamtkonzeption und Periodisierung:

- Optimierte Nutzung der verfügbaren Fläche unter Berücksichtigung gesetzlicher, gesundheitlicher und sozialverträglicher Rahmenbedingungen
- Nutzung von Leerständen in konzerneigenen Flächen, Vermeidung von Anmietungen
- Nutzung von Leerständen in angemieteten Flächen, wenn Kündigungen nicht möglich oder unwirtschaftlich sind
- Erweiterung und Anmietung bei zusätzlich ermitteltem, nicht kompensierbarem Flächenbedarf nach Prüfung weiterer Arbeitsplatz- und Flächenoptimierung

## **MITARBEITERVERSORGUNG & VERANSTALTUNGSMANAGEMENT**

Die **Gastro + Event GmbH** der FM Gruppe ist zuständig für die Bewirtschaftung der Betriebsrestaurants und der Cafeterien an den Standorten Kiel und Hamburg, sowie des HSH Nordbank-eigenen Bistros im Schlossgarten Kiel. Sie ist beteiligt an der Organisation von Veranstaltungen und betreut die Gäste der Bank in den verschiedenen Räumlichkeiten (Konferenzcenter, Gästelounge, Veranstaltungsräume) an den beiden Standorten. Darüber hinaus wird auch das Seminarmanagement sowohl intern als auch extern organisiert.

Die **Gastro + Event GmbH** ist seit 2008 Mitglied im DIG (Deutsches Institut für Gemeinschaftsgastronomie). Die Leitlinien des DIG kennzeichnen auch unser Handeln:

- Wir achten bei der Verarbeitung der Produkte auf die regionale Herkunft.
- Wir fördern Vitalität und bieten Genuss.
- Wir leben Qualität, das beginnt bei der Beschaffung sowie der weiteren Verarbeitung.
- Wir schaffen Mehrwert, denn durch unsere Angebote erhalten wir die Leistungsfähigkeit unserer Gäste und fördern die Kommunikation.
- Wir schätzen unsere Mitarbeiter, fördern und fordern sie.
- Wir übernehmen Verantwortung, durch eine bewusste Produkt- und Lieferantenauswahl.

Die Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden durch gezielte Aktionen (z.B. benefit, Brigitte Diät und Fitmachen im Winter) der Kantinen an den Standorten Kiel und Hamburg begleitet.

## „ES IST WICHTIG, DASS DIE MENSCHEN GUT MITEINANDER UMGEHEN“

Die Diplom-Sozialpädagogin Cirsten Klein ist eine von drei externen Fachkräften der betrieblichen Sozialberatung der HSH Nordbank, die den Mitarbeiterinnen in Kiel und Hamburg an fünf Tagen in der Woche zur Verfügung stehen. Im Interview nimmt sie Stellung zu den aktuellen Entwicklungen und Themen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bank bewegen. Die Zahl der Beratungsgespräche hat sich im vergangenen Jahr im Vergleich zum Vorjahr auf 703 (639) erhöht. Die Anlässe für die Beratung lagen je zu einem Drittel in den Themenfeldern privates Umfeld, Arbeitsplatz und Erkrankung.

### Welche Veränderungen nehmen Sie im Vergleich zum Vorjahr wahr?

*Cirsten Klein:* Die betriebliche Sozialberatung ist ja seit jeher als Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung konzipiert. In den aktuellen Umbruchzeiten wissen die Führungskräfte das Angebot sehr zu schätzen, um für die entsprechenden Fragestellungen Unterstützung für das Team zu nutzen. Im Gespräch mit uns ordnen sie ihre Situation neu, reflektieren ihre Rolle. Es hat sich bewährt, dann mit dem gesamten Team einen drei- bis vierstündigen Workshop zu veranstalten. Die Gruppe kann sich währenddessen gemeinsam auf ihre Ressourcen konzentrieren, schauen, was bereits positiv läuft. Dieser Austausch setzt oftmals sehr viel Gutes frei.

### Was für Workshops bieten Sie an?

*Cirsten Klein:* Das Angebot gestalten wir individuell, richten uns dabei nach den Bedürfnissen der jeweiligen Gruppe. 2017 haben wir insgesamt 32 Veranstaltungen angeboten, darunter waren elf Seminare zu den Themen Widerstandsfähigkeit (Resilienz), Stressmanagement, Achtsamkeit, Selbstmanagement, Leadership in herausfordernden Zeiten, psychische Erkrankungen von Mitarbeitern sowie teamorientierte Workshops für den Umgang mit Spitzenbelastungen. Und wir haben fünf Workshops angeboten, in denen Teams für sich Lösungen zum Thema Zukunft und Arbeitsbelastung erarbeitet haben. Insgesamt haben 135 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an diesen Formaten teilgenommen.

### Haben sich die Themen in der Beratung verändert?

*Cirsten Klein:* Themen aus dem privaten Umfeld wie etwa die Doppelbelastung durch die Pflege älterer Familienangehöriger neben dem Beruf treten zunehmend stärker in den Vordergrund.

Bei den Beratungen zu den Arbeitsbedingungen stehen die Sorgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um die Anpassung an neue Strukturen, Prozesse und Aufgabengebiete im Mittelpunkt. Die quantitative Arbeitsbelastung, der Wechsel beziehungsweise Wegfall von Ansprechpartnern und Fachkompetenz sowie der Wechsel von Führungskräften werden als belastend empfunden. Wir verzeichnen auch einen deutlichen Anstieg an Gesprächen zu dem Thema Wechsel und Verlust des Arbeitsplatzes.

### Welche Empfehlungen geben Sie dem Management?

*Cirsten Klein:* Die Führungskräfte sollten sehr bewusst auf ihre Mitarbeiter achten. Dabei spielt die richtige Kommunikation eine ganz entscheidende Rolle. Es ist wichtig, dass die Menschen gut mitein-



*Cirsten Klein, Diplom-Sozialpädagogin, betriebliche Sozialberatung der HSH Nordbank*

ander umgehen. Deshalb sollte das Management die Gesundheit der Mitarbeiter als ein Ziel mitdenken und entsprechend handeln. Das macht ein Unternehmen produktiv. Gesundheit und Wohlbefinden sind schließlich kein Luxus.

### Wie wirkt sich die Digitalisierung auf die Beschäftigten aus?

*Cirsten Klein:* Die Digitalisierung wird – neben der Flexibilisierung und der Verdichtung von Arbeitsplätzen – natürlich ein bestimmendes Zukunftsthema für Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Die digitale Transformation rückt für 2018 als wesentliches Projekt der Bank in den Blickpunkt und wird außer technischen und strukturellen Erfordernissen auch weitere Herausforderungen für die Beschäftigten beinhalten. Hier sind das Management und die Führungskräfte aufgefordert, die Vorteile der Digitalisierung nutzbar zu machen sowie die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

Gleichzeitig erfordert die Arbeitswelt neue Strukturen und eine Weiterentwicklung des Führungsverhaltens. Das Stichwort lautet Führung 4.0 – Digital Leadership. Es werden Führungspersönlichkeiten gefordert sein, die an langer Leine agieren, delegieren, Sinn vermitteln und Eigenverantwortung fördern. Sie sollen persönliche Beziehungen multimodal und multimedial gestalten sowie Beschäftigte und Teams dezentral und zeitlich flexibel führen.

## WIE WIR DIE BELANGE UNSERER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER WAHREN

### DIE PERSONALSTRATEGIE DER HSH NORDBANK

Die Personalstrategie unterstützt die Gesamtbankstrategie und gibt dabei den Handlungsrahmen für die operative Personalarbeit vor. Hohe Bedeutung hat dabei die Sicherstellung einer quantitativen und qualitativen Personalausstattung und damit zusammenhängend die Steuerung und Vermeidung von Personalrisiken. Dies geht einher mit der Bindung und Gewinnung motivierter und leistungsbereiter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Personalbereich nimmt seine Governance-Funktion, insbesondere in der Personalkostensteuerung sowie in der Umsetzung, Einhaltung und Weiterentwicklung der rechtlichen und regulatorischen Grundsätze und Richtlinien zum Beispiel für die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV), wahr. Basis für alle Themen der Personalarbeit bilden moderne und zuverlässige operative Prozesse.

Für weitere Informationen siehe unseren Konzernlagebericht 2017.

### ARBEITNEHMERRECHTE UND GLEICHSTELLUNG

Die betriebliche Mitbestimmung und Gleichstellung haben in unserem Hause eine lange Tradition, die auch heute aktuell ist und aktiv gelebt wird.

#### MITBESTIMMUNG

Wir fördern und fordern die betriebliche Mitbestimmung. Wir binden die Arbeitnehmervertretungen in der HSH Nordbank aktiv ein und achten die Rechte der Gewerkschaften.

Die Arbeit der Arbeitnehmervertretungen umfasst die demokratische Kontrolle, ob Gesetze, Verordnungen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge eingehalten werden, und leistet einen positiven Beitrag zum friedlichen Miteinander im Betrieb. Sie fördert u. a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung des Arbeitsschutzes sowie die Bekämpfung von willkürlicher Ungleichbehandlung im Unternehmen. Unsere verschiedenen Betriebsvereinbarungen sind wesentliche Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere für soziale Angelegenheiten, welche das Unternehmen, die Arbeitnehmervertretungen und die Arbeitnehmer binden.

Die Gewerkschaft ver.di ist im Aufsichtsrat der HSH Nordbank, der sich aus 16 Mitgliedern zusammensetzt (davon acht der Arbeitnehmerseite), durch zwei Mitglieder vertreten.

#### Wahrung der Arbeitnehmerbelange durch den Betriebsrat der HSH Nordbank

Neben den Bankbetriebsräten in Hamburg und Kiel gibt es noch Mitarbeitervertretungen in der FM Holding GmbH und am Standort Luxemburg. Vor diesem Hintergrund wurden ein Konzernbetriebsrat

und ein Europäischer Betriebsrat gebildet. Die Betriebsratsgremien Hamburg und Kiel entsenden Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat. 2018 finden die regulär alle vier Jahre durchzuführenden Betriebsratswahlen statt. Die Wahlbeteiligung bei den letzten Wahlen lag zwischen 65 Prozent und 70 Prozent.

Grundlage der Betriebsratsarbeit ist das Betriebsverfassungsgesetz. Daneben existieren diverse Arbeitsgesetze, die Einfluss auf die Mitbestimmung der Interessenvertretung haben. Anwendung findet auch der Tarifvertrag für das private Bankgewerbe.

Die Betriebsräte nehmen die Interessen der Belegschaft auf verschiedene Art und Weise wahr. Das sind u. a. folgende Punkte:

1. Die Betriebsräte überwachen, ob Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen umgesetzt und eingehalten werden. In diesem Zusammenhang werden ggf. auch einzelne Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber neu geregelt. Davon betroffen sein können z.B. die Gesamtbetriebsvereinbarungen über Vergütungssysteme und Datenschutz.
2. Die Betriebsräte nehmen u. a. bei Einstellungen, Veränderungen von Arbeitsverträgen, Gehaltsveränderungen, Gestaltung der Arbeitszeit inklusive Mehrarbeit und bei Kündigungen ihr Mitbestimmungsrecht wahr. In diesem Zusammenhang werden unter Umständen auch Anträge des Personalbereichs abgelehnt. Dies geschieht insbesondere vor dem Hintergrund der vereinbarten und umgesetzten Personalabbauprogramme.
3. Vom Vorstand geplante Umstrukturierungen und Personalabbauziele werden im Rahmen eines Interessenausgleichs und Sozialplans verhandelt und mitbestimmt. Zuletzt war dies 2016 der Fall (vergleiche Konzernlagebericht 2016).
4. Die Betriebsräte begleiten Kolleginnen und Kollegen auf Wunsch in arbeitgeberseitig veranlassten Trennungsgesprächen, in Vorstellungsbzw. Bewerbungsgesprächen. Eine Begleitung erfolgt auch im Rahmen der jährlich durchgeführten Mitarbeitergespräche, wenn die Kolleginnen oder Kollegen das wünschen.
5. Die Betriebsräte setzen sich für die Einhaltung des Umweltschutzes, des Arbeitsschutzes und die Unfallverhütung sowie die Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz ein. Um diese und weitere Themen umzusetzen, zu kontrollieren oder zu initiieren, nimmt der Betriebsrat an Ausschüssen oder Gremiensitzungen teil. Das sind z.B. Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses oder des Steuerkreises Gesundheit.
6. In Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beraten die Betriebsräte mit dem Personalbereich Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. So bestimmt der Betriebsrat u. a. auch über die Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Förderprogrammen mit.

7. Des Weiteren stehen die Betriebsräte den Kolleginnen und Kollegen jederzeit für individuelle Gespräche und Beratungen zur Verfügung.

Die Betriebsräte tagen in der Regel in wöchentlichen Sitzungen und beraten bzw. entscheiden über die oben genannten Themen.

Zur Vor- bzw. Nachbereitung dieser Themen finden regelmäßige Jours fixes mit dem Personalbereich statt. Zusätzlich führen die Vorsitzenden der Betriebsräte regelmäßige Gespräche mit den Vorständen oder Geschäftsführern der einzelnen Gesellschaften.

Die Betriebsräte sind bestrebt, unterschiedliche Auffassungen und Konflikte hausintern zu lösen. Sollte das nicht gelingen, wird die Klärung vor dem Arbeitsgericht oder in der Einigungsstelle herbeigeführt.

Die Betriebsräte verfügen über vielfältige Netzwerkkontakte, vorrangig zu der für Banken zuständigen Gewerkschaft ver.di, aber auch zu Betriebsräten anderer Banken.

Über die Tätigkeiten, Entscheidungen und die Betriebsratsarbeit schaffen die Betriebsräte regelmäßig Transparenz. Das erfolgt über eigene Seiten im Intranet der Bank, durch in der Regel monatliche Veröffentlichungen und zwei bis drei Betriebsversammlungen an den einzelnen Standorten oder Gesellschaften. Darüber hinaus gibt es weitere Angebote wie „Aktuelle Stunde“, „Cafeteria-Talk“ oder „Afterwork“.

Für die Umsetzung und Durchführung all ihrer Aufgaben stehen den Betriebsräten entsprechende Büros mit notwendiger Ausstattung zur Verfügung. An den großen Standorten Hamburg und Kiel sind die Sekretariate mit Assistenzkräften ausgestattet.

Des Weiteren gibt es jeweils in Kiel und Hamburg eine Schwerbehindertenvertretung. Beide bilden eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Die jeweiligen Schwerbehindertenvertretungen nehmen an den Sitzungen der örtlichen Betriebsräte bzw. des Gesamtbetriebsrats teil und haben dort auch einen eigenen Berichtspunkt in den Sitzungen.

Die Schwerbehindertenvertretungen beraten die Kolleginnen und Kollegen bei Anträgen auf Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung zur Schwerbehinderung. Sie beraten bei der Arbeitsplatzgestaltung von Schwerbehinderten. Sie nehmen außerdem auch an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teil.

## GLEICHSTELLUNG

Gleichstellung hat eine lange Tradition in unserem Haus. Ab Fusion der beiden Vorgängerinstitute im Jahr 2003 galten die Ländergleichstellungsgesetze für uns nicht mehr. Die damaligen Vorstände und Betriebsräte haben freiwillig dafür gesorgt, das Thema nachhaltig im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung Gleichstellung, die bis heute gilt, für unser Haus zu verankern. Dazu wurden Punkte aus

den jeweiligen Ländergesetzen zur Gleichstellung der Länder Hamburg und Schleswig-Holstein übernommen. Die Akteure gingen aber weit darüber hinaus, indem sie z. B. die personelle Ausstattung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten sehr großzügig fassten: Es gibt eine hauptamtlich freigestellte Gleichstellungsbeauftragte sowie eine nebenamtliche an den Standorten Kiel und Hamburg. Die Gleichstellungsbeauftragten wurden mit weitreichenden Rechten ausgestattet und sind weisungsunabhängig.

Alle vier Jahre erarbeiten wir mit einem bankweiten Arbeitskreis einen Förderplan Chancengleichheit, der dafür sorgt, Frauen und Männer auf dem Weg zur beruflichen Gleichstellung mit entsprechenden Maßnahmen zu unterstützen. Dafür werden umfangreiche geschlechtsspezifische Zahlen, Daten und Fakten betrachtet und geschlechtsspezifische Ungleichgewichte untersucht. Der aktuelle Förderplan gilt noch bis 2020. Ein wichtiger Punkt darin ist z. B. die Schirmherrschaft des Vorstandsvorsitzenden für das Thema. Darüber hinaus ist festgeschrieben, dass wir weiterhin Frauen und Männer bei allen Themen rund um Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv unterstützen und dazu auch externes Know-how zukaufen. Weibliche Talente aller Altersstufen werden bei Stellenbesetzung und Zielgruppenprogrammen der Personalentwicklung aktiv gefördert und Arbeitszeiterhöhungen von in Teilzeit arbeitenden Frauen bei Neuausschreibung von Stellen vorrangig berücksichtigt. Darüber hinaus sind wir Mitglied im „Gender Dax“, dem Gender- und Diversity-Projekt für hoch qualifizierte Frauen, initiiert durch die Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg.

Alljährlich erstellen unsere Gleichstellungsbeauftragten eine umfangreiche Gleichstellungsstatistik, die quartalsweise aktualisiert, mit dem Vorstandsvorsitzenden besprochen und im Intranet allen Führungskräften und Beschäftigten zur Verfügung gestellt wird. Darüber hinaus führen unsere Gleichstellungsbeauftragten seit 2010 jährlich – inspiriert durch den bundesweiten „Equal Pay Day“ – einen sogenannten „Entgeltabgleich“ durch, der bereichsweise die Gehälter zwischen Frauen und Männern abhängig von Jobfamilie, Karrierestufen und Tätigkeit vergleicht und sicherstellen soll, dass Frauen und Männer für gleiche Arbeit gleiches Gehalt erhalten. Die Ergebnisse der Auswertung werden den jeweiligen Bereichsleitungen und zuständigen Betriebsräten zur Kenntnis und weiteren Bearbeitung übergeben.

Durch die Finanzkrise 2008 unterliegt das Thema Gleichstellung besonderen Herausforderungen bedingt durch viele Umstrukturierungen und damit verbundenen Personalabbau. Dem tragen wir Rechnung durch Platzierung des Themas beim Vorstandsvorsitzenden und durch Verankerung der Frauenförderung in den Gesamtbankzielen.

„Jede Frau und jeder Mann haben die Aufgabe, durch ihre Handlungsweisen, ihr Kommunikationsverhalten und ihr Engagement dazu beizutragen, dass Chancengleichheit in unser bewusstes und unbewusstes Handeln Eingang findet und als etwas Selbstverständ-

liches verinnerlicht wird. Dies gilt in besonderem Maße für den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen und spiegelt sich in der praktizierten Personalpolitik und in vielfältigen täglich zu treffenden Entscheidungen wider.“

(Auszug aus der Präambel der Gesamtbetriebsvereinbarung Gleichstellung)

#### AUSGEWÄHLTE KENNZAHLEN ZUR GLEICHSTELLUNG

	31.12.2017
Der Frauenanteil an den Beschäftigten beträgt:	42,9 %
Frauen im Aufsichtsrat der Bank	31,3 %
Die Frauenführungsquote über alle Ebenen	22,0 %
Frauenanteil in den oberen Fachfunktionen	35,4 %
<b>Vergütungsstruktur - Frauenanteil:</b>	
TG-Gehälter:	68,2 %
AT-Gehälter:	31,8 %
Nutzung der Elternzeit im Haus durch Väter:	42,0 %
Teilzeitquote im Haus:	26,5 %

#### STATISTIK CHANCENGLEICHHEIT ZUM 31.12.2017<sup>1)2)</sup>

	Frauen		Männer	Gesamt	Frauen		Männer	
	Anzahl				Quote			
direkt berichtende Führungskräfte	3	17	20	15 %	85 %			
Abteilungsleitungen	11	48	59	19 %	81 %			
<b>gesamt</b>	<b>14</b>	<b>65</b>	<b>79</b>	<b>18 %</b>	<b>82 %</b>			

1) Head Office ohne freigestellte Mitarbeiter/innen

## AUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ausschlaggebend für unseren Unternehmenserfolg. Daher ist uns die Förderung unseres Nachwuchses genauso wichtig wie die stetige Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserer Führungskräfte.

### PERSONALENTWICKLUNG

Wir unterstützen die fachliche, aber auch persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um so das lebenslange Lernen zu fördern. Dafür bieten wir ein vielfältiges internes als auch externes Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramm an, welches wir jedes Jahr neu nach Bedürfnissen und aktuellen Themen anpassen. Unser Seminarprogramm unterteilt sich in fachliche Themen, arbeitsorientierte Themen, entwicklungsorientierte Themen sowie gesundheitliche Themen. Gemeinsam mit der jeweiligen

Führungskraft bespricht der/die Mitarbeiter/-in, welche Seminare im Jahr besucht werden sollen.

Unsere bereichsübergreifenden Aufstiegs- und Karrierechancen tragen dazu bei, die Agilität im Unternehmen auszubauen. Um dies zu unterstützen, startete 2017 die erste Runde unseres Mentoringprogramms „STEPS“. In dem einjährigen Programm bekommen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine erfahrene Bereichs- oder Abteilungsleitung an die Seite. Ziel ist es, den Start in der Bank zu erleichtern, sich auszutauschen, Feedback zu erhalten und den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Netzwerk des Mentors zu öffnen. Auch unsere Führungskräfte nehmen eine wichtige Position in unserem Unternehmen ein. Sie sollen zusammen mit ihrem Team die Herausforderungen der Zukunft bestehen. Dafür sind neben der individuellen Führungskräfteentwicklung, wie beispielsweise dem Coaching, unsere „Führungswerkstätten“ ein wichtiges Instrument. Die „Führungswerkstatt“ ist im Jahr 2016 erfolgreich gestartet. Sie findet mehrmals im Jahr statt und steigert den aktiven Austausch zwischen Managementebene und Führungskräften. Ergänzend dazu haben wir 2016 und 2017 das Programm „Führen mit Zukunft“ durchgeführt, in dem ausgewählte Führungskräfte aus der Team- oder Abteilungsleitungsebene auf die nächste Ebene vorbereitet werden.

### NACHWUCHSFÖRDERUNG

Nachwuchsförderung ist ein wichtiges Thema für uns, um der demografischen Entwicklung und dem steigenden Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Bank zu begegnen. Wir legen auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung großen Wert, um von Anfang an den Young Professionals einen guten Start in den Beruf zu ermöglichen.

Wir bieten jungen Menschen verschiedene Einstiegsmöglichkeiten. Neben unserem kaufmännischen Berufsbild Kaufmann/-frau für Büromanagement und den dualen Studiengängen Bachelor of Arts/Science in Betriebswirtschaft/Business Administration und Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik bieten wir Praktikumsplätze für Schüler und Hochschulabsolventen sowie ein individuelles 24-monatiges Traineeprogramm in unterschiedlichen Unternehmensbereichen an.

Unsere Bachelor-Studierenden können zusätzlich zu ihrem dualen Studium eine Ausbildung zum/zur Bankkaufmann/-frau oder zum/zur Informatikmann/-frau absolvieren. Bei der Auswahl unserer Auszubildenden und dual Studierenden achten wir auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Aktuell liegt das Verhältnis bei 50/50.

Unser Ausbildungskonzept besteht aus:

- einer intensiven Betreuung während der gesamten Studien- und Ausbildungszeit,
- der aktiven Mitgestaltung des Ausbildungsverlaufs durch die Auszubildenden,



- der Teilnahme an fachlichen und persönlichkeitsbildenden Seminaren sowie
- dem Arbeiten im Team und an projekthaften Aufgaben.

Alle, die ihre Ausbildung oder ihr duales Studium mit der Note „sehr gut“ oder „gut“ abschließen, erhalten von uns ein unbefristetes Übernahmeangebot auf eine freie Vakanz. 2017 haben dies elf von zwölf Auszubildenden bzw. dual Studierenden angenommen.

Jährlich bieten wir rund 50 Studierenden und Schülern einen Praktikumsplatz an, um die Bank kennenzulernen.

Im Jahr 2017 hat erstmalig ein syrischer Geflüchteter ein Praktikum bei uns absolviert. Er war so erfolgreich, dass wir ihn anschließend in die Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement integriert haben. Auch dieses Jahr haben wir einem weiteren Geflüchteten einen sechsmonatigen Praktikumsplatz als Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt ermöglicht.

Unser zweijähriges Traineeprogramm zeichnet sich aus durch:

- ein umfassendes Training on the job,
- individuelle Betreuung durch eine/n Mentor/-in,
- bedarfsorientierte Weiterentwicklung und
- Networking.

Dafür werden wir seit mehreren Jahren als „Anbieter hochwertiger karrierefördernder und fairer Traineeprogramme“ von der Absolventa GmbH ausgezeichnet.

Darüber hinaus haben wir im April 2018 die Auszeichnung als „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe 2018“ nach einer Studie von Faktenkontor im Auftrag von „Focus“ und „Focus Money“ erhalten.

Zurzeit durchlaufen 15 Trainees das Programm, die im Herbst 2016 oder 2017 gestartet sind. Im kommenden Herbst 2018 werden elf neue Trainees starten.

## GESUNDHEIT UND LIFE-BALANCE

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedliche Möglichkeiten, ihre eigene Gesundheit zu fördern oder ihre Life-Balance zu verbessern. Zu diesem Zweck unterstützen wir sie mit einem breit gefächerten und individuellen Angebot.

Lebensphasenorientierte Unterstützung ist dabei für uns wichtig, daher passen wir regelmäßig unser Programm sowie unsere unterstützenden Angebote an die Bedürfnisse unserer Beschäftigten an.

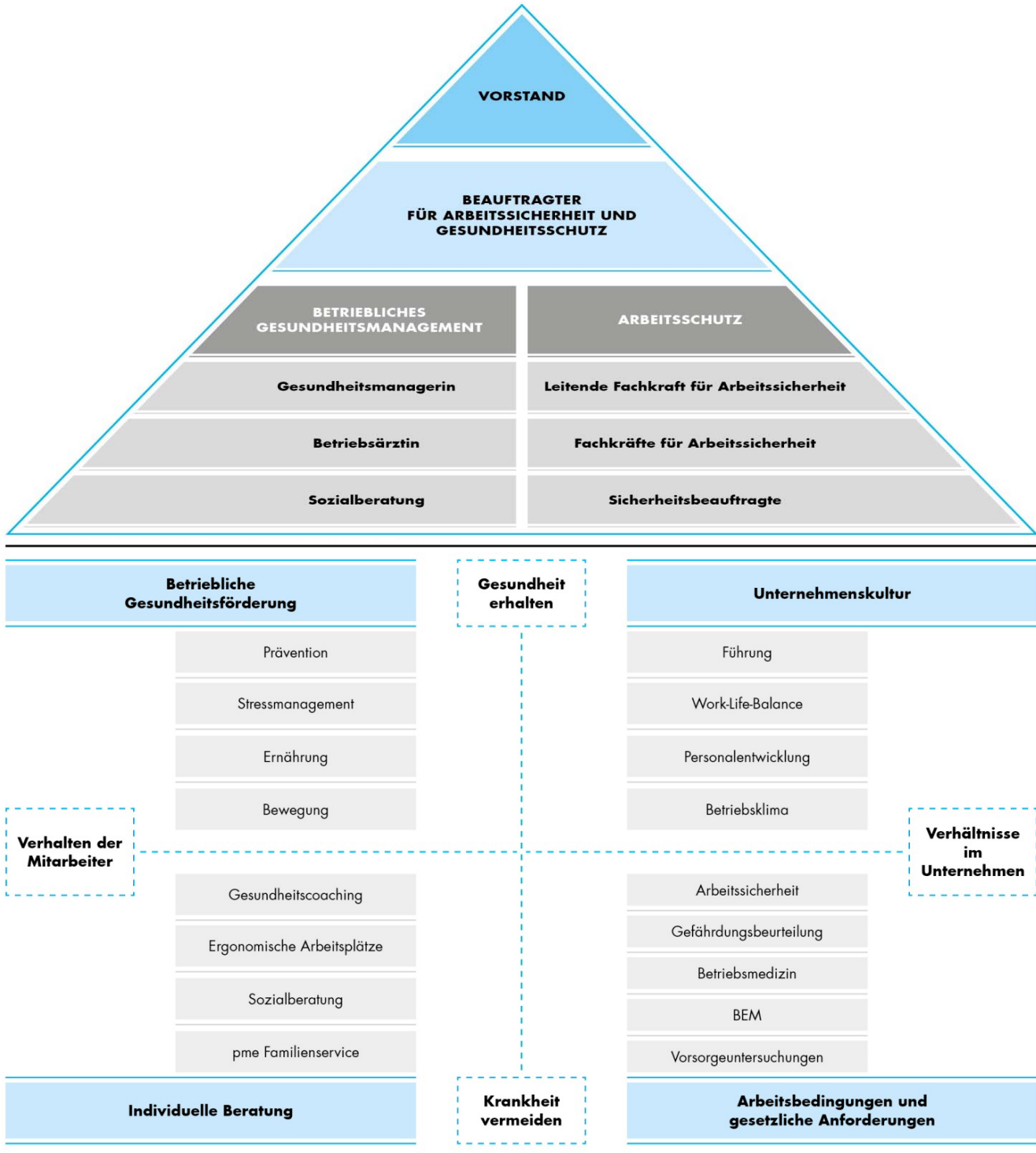
## GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der HSH Nordbank hat die Aufgabe, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu fördern und so Motivation und Leistungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu steigern. Organisatorisch werden alle Gesundheitsaktivitäten vom Beauftragten für Arbeits- und Gesundheitsschutz (angesiedelt in der HSH Facility Management GmbH) gemeinsam mit der Gesundheitsmanagerin (Unternehmensbereich Personal) gesteuert. Dabei ist der „Steuerkreis Gesundheit“ mit verschiedenen Bereichsleitern und den Betriebsräten wichtiger Impulsgeber für Strategie und Ausrichtung unserer Aktivitäten.

Unsere Themen sind zum einen die Verhaltensprävention: Individuelle Beratungen von Gesundheitscoaching bis zur Ergonomieberatung werden flankiert von einem umfassenden Seminarangebot zur betrieblichen Gesundheitsförderung mit Themen wie Stressmanagement, Ernährungsberatung, Konfliktmanagement und speziellen Seminaren für Führungskräfte. Zum anderen bieten wir Maßnahmen zur Verhältnisprävention an: das Einwirken auf die Unternehmenskultur mit Themen wie Work-Life-Balance und einem umfassenden Personalentwicklungsprogramm sowie die umfangreichen Aktivitäten der Arbeitssicherheit mit Themen wie Gefährdungsbeurteilung, Bereichsbegehungen, aber auch der Betriebsmedizin und dem betrieblichen Eingliederungsmanagement. Prozessual umfasst das betriebliche Gesundheitsmanagement neben Informationsvermittlung und Beratung auch die sorgfältige Analyse quantitativer Kennzahlen sowie die Evaluation unserer vielfältigen Maßnahmen.

Im Rahmen der sogenannten „Gesundheitstage“ greifen wir unterschiedliche Gesundheitsthemen auf und bieten dazu verschiedene Angebote. 2017 haben wir unter dem Titel „Fit durch den Winter“ mit verschiedenen Formaten das Thema Vorbeugung von Erkältungskrankheiten und Stärkung des Immunsystems aufgenommen und praktische Tipps vermittelt.

**UNSERE STRUKTUR IM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ:**



### BETRIEBSÄRZTLICHER DIENST

Der betriebsärztliche Dienst berät und unterstützt als primärer Ansprechpartner alle Beschäftigten in allen Fragen rund um arbeits- und sozialmedizinische Belange unter strikter Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht. Das Kompetenzspektrum umfasst neben klassischen arbeitsmedizinischen Themen (z. B. Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung) auch alle Themen der Verhältnis- und Verhaltensprävention, Reise- und Impfmedizin bei Dienstreisen, Ergonomieberatung sowie die medizinische Beratung bei den Bereichsbegehungen. In enger Zusammenarbeit mit der Sozialberatung und unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement leistet die Betriebsmedizin einen wichtigen Beitrag für die Gesundheit aller Beschäftigten.

### SOZIALBERATUNG

Unsere externe Sozialberatung ist mit jeweils einer vollen Stelle und jeweils einem festen Ansprechpartner an den Hauptstandorten Kiel und Hamburg vertreten. Beschäftigte finden hier professionelle Hilfestellung zu den Themen Stress und Konflikte sowie bei schwierigen Situationen am Arbeitsplatz, aber auch zu Themen wie psychischer Gesundheit, Suchterkrankungen und persönlichen Themen. Die Sozialberatung bietet psychologische Notfallhilfe – auch für Angehörige – an. Im Einzelfall wird auch an externe Beratungsstellen, Kliniken oder Psychotherapeuten weitervermittelt.

Statistisch betraf ein Drittel der Themen im Jahr 2017 Konflikte am Arbeitsplatz, ein weiteres Drittel Probleme aus dem privaten Umfeld, weitere Themenfelder waren psychische Probleme, Langzeit- oder chronische Erkrankungen.

Die Sozialberatung wird sowohl von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von unseren Führungskräften in Anspruch genommen. Die unverändert hohe Nachfrage zeigt das Vertrauen in die Sozialberatung.

Neben der Einzelberatung bietet die Sozialberatung Beschäftigten und Führungskräften verschiedene Seminare zu Gesundheitsthemen an, die ebenfalls gut besucht werden.

### ARBEITSSCHUTZ

Die HSH Nordbank erfüllt an allen deutschen Standorten die gesetzlichen Anforderungen und sicherheitstechnischen Normen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Unser Leitgedanke eines zeitgemäßen, präventiven Arbeitsschutzes ist ein umfassendes, ganzheitliches Verständnis von Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Um dieses umsetzen zu können, beraten und unterstützen die von der HSH Facility Management GmbH (kurz: FM) gestellten Fachkräfte für Arbeitssicherheit unsere Führungskräfte und Beschäftigten zu allen Fragestellungen, um sicher, ergonomisch und gesundheitsgerecht arbeiten (und handeln) zu können.

So wurden im Jahr 2017 durch die Arbeitssicherheit Begehungen der Arbeitsplätze in 17 Bereichen der Bank durchgeführt und unsere Führungskräfte hinsichtlich ihrer Verantwortung im Arbeitsschutz beraten. Des Weiteren haben die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei mehr als 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Ergonomieberatung direkt am Arbeitsplatz durchgeführt, um ergonomischen Fehlbelastungen vorzubeugen. Die Arbeitsunfallquote lag im Berichtsjahr bei 2,8 Prozent, die Quote der meldepflichtigen Unfälle lag bei 0,5 Prozent.

Für diesen wichtigen Beitrag zur Mitarbeitergesundheit wurde die HSH Nordbank in den Jahren 2010 und 2016 vom Amt für Arbeitsschutz Hamburg für ihr vorbildliches Arbeitsschutzsystem ausgezeichnet. Das Zertifikat hat jeweils eine Gültigkeit von sechs Jahren. Die Zertifizierung des Bereichs Arbeitssicherheit der FM nach DIN ISO 9001:2015 wurde 2017 erfolgreich durchgeführt.

### VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Wir halten eine gute Balance zwischen Berufs- und Privatleben für unerlässlich, um am Arbeitsplatz gesund und leistungsfähig zu bleiben. In der Lebensphase, in der es um Kinderbetreuung geht, ist diese Unterstützung schon lange eine Selbstverständlichkeit in der HSH Nordbank. Aufgrund einer älter werdenden Belegschaft gewinnt zunehmend die Unterstützung von Beschäftigten, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, an Bedeutung.

### Pflege von Angehörigen

Infolge des demografischen Wandels wird die Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in den kommenden Jahren weiter steigen. Derzeit liegt der Altersdurchschnitt unserer Beschäftigten bei 45,9 Jahren (Stand 31.12.2017).

Wir unterstützen unsere Beschäftigten mit verschiedenen Angeboten. Neben einer regelmäßigen Vortragsreihe zu verschiedenen Aspekten von Pflege wie z. B. Demenz, aber auch Leistungen der Pflegeversicherung oder Wohnformen im Alter, gibt es zwei „Pflegetotsinnen“ im Unternehmen, die als erste Ansprechpartner fungieren und praktische Tipps und externe Vermittlungshinweise geben können.

Darüber hinaus haben wir mit dem „pme Familienservice“ einen externen Dienstleister, der unsere Beschäftigten bei allen Fragen rund um Pflegebedürftigkeit bundesweit berät und persönlich begleitet. Abgerundet wird das Informationspaket durch einen umfangreichen Intranetauftritt, der die erste Orientierung erleichtert und Wissenswertes gut strukturiert aufbereitet.

Über die gesetzlichen Regelungen zur Pflegezeit und Familienpflegezeit hinaus haben wir festgestellt, dass in der Praxis individuelle Lösungen für die pflegenden Angehörigen häufig eine größere Hilfestellung sind. So gibt es die Möglichkeit der gelegentlichen Arbeit von zu Hause oder Telearbeit sowie die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch befristet so flexibel zu gestalten, dass sich Beruf und Pflege bestmöglich vereinbaren lassen.

### Rund ums Kind: Kinderbetreuung und andere Leistungen

Die zuverlässige und kompetente Betreuung der Kinder ist für berufstätige Eltern entscheidend, um Berufs- und Familienleben zur Zufriedenheit aller zu gestalten.

Wir bieten an den Standorten Hamburg und Kiel, aber auch für die Beschäftigten in unseren Niederlassungen in Deutschland eine kostenlose Kindernotfallbetreuung an, wenn die regelmäßige Betreuung ausfällt. Daneben subventionieren wir verschiedene Ferienprogramme für Kindergarten- und Schulkinder, insbesondere auch für Teenager. Der externe Dienstleister „pme Familienservice“ bietet darüber hinaus Beratung und Vermittlung beim Thema Kinderbetreuung an.

Um nach der Beurlaubung den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, bieten wir während der Elternzeit – ebenso wie bei einer Pflegezeit – vielfältige Maßnahmen zur Kontaktpflege an. So hält unsere Gleichstellungsbeauftragte in einer wöchentlichen E-Mail die Beschäftigten über Aktuelles und z. B. Stellenanzeigen auf dem Laufenden.

Seit 2007 sind wir mit dem „audit berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung als familienbewusstes Unternehmen ausgezeichnet. Die Zertifizierung durch das Siegel soll weitergeführt werden.

### FLEXIBLE ARBEITSZEITGESTALTUNG

Eine familienfreundliche Personalpolitik bedingt die Möglichkeit, die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Wir bieten hier ein großes Maß an Flexibilität, was Arbeitszeiten, Arbeitsorte und die Arbeitsorganisation betrifft und haben dies in einer Gesamtbetriebsvereinbarung „Flexible Arbeitszeiten“ schriftlich fixiert.

### Teilzeitmodelle

Im Rahmen der Elternzeit können Beschäftigte zwischen 15 und 30 Stunden in Teilzeit tätig sein, dabei ist eine individuelle Verteilung nach Absprache mit der Führungskraft möglich. Außerhalb der Elternzeit regelt das Teilzeit- und Befristungsgesetz die Ansprüche der Beschäftigten, auch hier bemühen wir uns um größtmögliche Flexibilität, was die Verteilung der Arbeitszeit betrifft. Darüber hinaus haben Teilzeitbeschäftigte die Möglichkeit, bei Arbeitszeiterhöhungswünschen bevorzugt berücksichtigt zu werden.

### Telearbeit

Wir unterscheiden zwischen gelegentlicher Arbeit von zu Hause und alternierender Telearbeit.

Die „gelegentliche Arbeit von zu Hause“ ist eine sehr flexible und unbürokratische Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten. Hierfür ist nur die Absprache mit der direkten Führungskraft nötig.

Seit 2007 gibt es eine freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung zur alternierenden Telearbeit in der Bank. Alternierend bedeutet hierbei, dass zumindest ein Arbeitstag in der Bank erbracht werden muss, damit der Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter, zwischen Kolleginnen und Kollegen gewährleistet ist.

Aktuell gibt es nur noch wenige Telearbeitsverträge in der Bank für diejenigen, die überwiegend von zu Hause aus arbeiten wollen, da überwiegend die gelegentliche Arbeit von zu Hause genutzt wird.

## VERGÜTUNG DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Zur Vergütung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Vorstands und Aufsichtsrats berichten wir in unserem Konzernlagebericht 2017 bzw. Konzernanhang 2017. Außerdem verweisen wir diesbezüglich auf unseren gemäß Anforderung der InstitutsVergV gesonderten **Vergütungsbericht**, der auf der Internetseite der HSH Nordbank veröffentlicht ist. Informationen zu dem **Vergütungsbeauftragten** sowie dem **Vergütungskontrollausschuss** der HSH Nordbank finden sich ebenso dort.

## AUSGEWÄHLTE PERSONALKENNZAHLEN

## VERTEILUNG ARBEITSZEITMODELLE 2017

Angaben in Köpfen	Männlich			Weiblich			Männlich & Weiblich			Frauen- Quote
	TZ* (m)	VZ (m)	Ges. (m)	TZ* (w)	VZ (w)	Ges. (w)	TZ*	Vollzeit	Gesamt	
Head Office	131	950	1.081	461	350	811	592	1.300	1.892	42,90%
ALS / Branches	3	23	26	3	16	19	6	39	45	42,20%
konsolidierte Tochterunter- nehmen	23	151	174	90	43	133	113	194	307	43,30%
Konzern (konsolidiert)	157	1.124	1.281	554	409	963	711	1.533	2.244	42,90%

\*TZ umfasst u. a. auch Elternzeitler/-innen, Langzeitkranke

## VERTEILUNG ARBEITSZEITMODELLE 2016

[Angaben in Köpfen]	Männlich			Weiblich			Männlich & Weiblich			Frauen- Quote
	TZ*	VZ (m)	Ges. (m)	TZ*	VZ (w)	Ges. (w)	TZ*	Vollzeit	Gesamt	
Head Office	159	1.071	1.230	547	389	936	706	1.460	2.166	43,20%
ALS / Branches	3	26	29	3	15	18	6	41	47	38,30%
Konsolidierte Tochterunter- nehmen	30	161	191	105	52	157	135	213	348	45,10%
Konzern (konsolidiert)	192	1.258	1.450	655	456	1.111	847	1.714	2.561	43,40%

\*TZ umfasst u. a. auch Elternzeitler/-innen, Langzeitkranke

VOLLZEITARBEITSKRÄFTE IM KONZERN & AUSGEWÄHLTE MITARBEITERKENNZAHLEN<sup>1)</sup>

	31.12.2017	31.12.2016
<b>Vollzeitarbeitskräfte (VAK) im Konzern<sup>2)</sup></b>	<b>1.926</b>	<b>2.164</b>
davon: Frauen	719	820
Männer	1.207	1.344
Mitarbeiter Inland	1.838	2.068
Mitarbeiter Ausland	88	96
<b>Gesamtzahl Beschäftigte im Konzern<sup>3)</sup></b>	<b>2.295</b>	<b>2.613</b>
<b>Mitarbeiterkennzahlen</b>		
Teilzeitbeschäftigungsquote (in %)	26,7	27,2
Durchschnittsalter <sup>4)</sup> in Jahren	45,9	45,3
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	14,5	13,7

<sup>1)</sup> Vergleiche auch unseren Konzernbericht 2017<sup>2)</sup> Gesamtzahl der Beschäftigten ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten (Vorjahr angepasst).<sup>3)</sup> Kopfszahlen (Vorjahr angepasst)<sup>4)</sup> Nur Hauptsitze, ohne Niederlassungen und Tochtergesellschaften

## MIT SPORT GESTÄRKT FÜR DEN SCHULANFANG UND DAS SPÄTERE LEBEN

Wie ein riesiger Abenteuerspielplatz wirkt die große Turnhalle des T. H. Eilbeck. Trainerin Christine Rahmelow hat viele unterschiedliche Sportgeräte fantasievoll zusammengestellt und so verschiedene Bewegungsparcours für die Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren geschaffen. Umgedrehte Turnbänke sind an hohe Sprungkästen gelehnt, davor liegen große Weichmatten, an anderer Stelle bilden zusammengebundene bunte Matten einen Kriechtunnel, hinten in der Halle steht ein Trampolin. Knapp 20 Kinder sind heute zum Kinderturnen gekommen.

Justus balanciert mit geschlossenen Augen auf der schmalen Seite der Turnbank, die Trainerin geht ganz nah neben ihm, ohne ihn festzuhalten. Oben angekommen, sieht der Fünfjährige, was für einen steilen Weg er gerade zurückgelegt hat. Er ist sichtlich stolz und strahlt. Unten an der Bank wartet Emma ungeduldig, die erst loslaufen darf, wenn niemand mehr auf der Bank ist. Sie ist deutlich jünger als Justus und geht den Weg nach oben deshalb mit offenen Augen.

An manchen Tagen sind es bis zu 50 Kinder, die hier in der Halle an der Ritterstraße laufen, klettern und nach festen Regeln herumtoben. Es wird nicht geschubst, nicht vorgedrängt. „Die Kinder beachten das sehr gut und helfen sich auch gegenseitig“, sagt die Trainerin Christine Rahmelow. Ihr ist es besonders wichtig, die Motorik und zugleich auch das Selbstbewusstsein der Kinder zu stärken. Ganz bewusst verzichtet sie deshalb darauf, neben den hohen Sprungkästen Matten zur Abfederung eventueller Stürze hinzulegen. „Die Kinder sollen ja schließlich lernen, dass sie sich konzentrieren müssen, wenn sie über die Kästen klettern“, sagt sie.

Der T. H. Eilbeck ist einer der ersten Vereine, der die Rahmenvereinbarung für „Kids in die Clubs“ unterschrieben hat und damit Monatsbeiträge von zehn Euro akzeptiert, obwohl diese in vielen Abteilungen sehr viel höher sind. Aktuell erhalten rund 10.000 Kinder aus einkommensschwachen Hamburger Familien die Chance, in einem Sportverein zu trainieren und so Gemeinschaft zu erleben. Die HSH Nordbank unterstützt den größten Firmenlauf Norddeutschlands, den HSH Nordbank Run, als Namensgeber, Sponsor und als Lauf-Team. Seit 2004 ist die Bank fester Partner des Spendenlaufs. 2017 kam die Spendensumme in Höhe von 155.000 Euro zusammen, die für die Initiative „Kids in die Clubs“ der Organisation „Kinder helfen Kindern“ des Hamburger Abendblattes genutzt wird. In jedem Jahr wandern vom Startgeld jedes Teilnehmers des Runs sechs Euro und pro Team weitere zehn Euro in den Spendentopf, getreu dem Motto des Firmenlaufs: „Laufen und Helfen“.

Von den rund 1.300 Kindern im T. H. Eilbeck – insgesamt hat der Sportverein knapp 3.100 Mitglieder – sind acht Prozent durch „Kids in die Clubs“ im Verein Mitglied. „Wir sehen es auch als unseren Auftrag an, die Kinder motorisch zu schulen. Es gibt immer noch zu viele Erstklässler, die nicht unfallfrei rückwärts laufen können“, sagt Vereins-Geschäftsführer Udo Hein. Neben dem Spaß an der Bewegung, den die Kinder in der Turnhalle beim Kinderturnen sichtlich



haben, erwerben sie ganz nebenbei auch ein großes Stück Sozialkompetenz. „Es ist immer wieder schön zu sehen, wie die Kinder sich verändern. Anfangs sind sie vorsichtig und zögerlich, wenn sie die ersten Male beim Kinderturnen dabei sind. Nach vier bis fünf Wochen tauen sie auf und werden zunehmend selbstbewusster und auch ein bisschen frecher. Das freut mich jedes Mal“, sagt Christine Rahmelow, die seit mehr als zwanzig Jahren Kinder im T. H. Eilbeck motiviert und trainiert.

## WIE WIR UNS GESELLSCHAFTLICH ENGAGIEREN

Aus der festen Überzeugung heraus, dass sich Erfolg nicht nur an wirtschaftlichen Kennzahlen messen lassen sollte, werden wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung in Hamburg und Schleswig-Holstein gerecht. Menschen zusammenbringen und kulturelle wie soziale Aktivitäten fördern – das hat bei uns Tradition. Mit der Kieler Woche, dem Schleswig-Holstein Musik Festival, der Stiftung Elbphilharmonie Hamburg und dem HSH Nordbank Run fördern wir seit vielen Jahren für den Norden wichtige Veranstaltungen. Gleichzeitig unterstützen wir die Initiativen Herz As in Hamburg und den Verein Hempels in Kiel, die sich beide für Wohnungslose und sozial Benachteiligte einsetzen. Seit dem Jahr 2015 engagieren wir uns zudem gemeinsam mit dem Hamburger Landesverband des Deutschen Kinderschutzbundes bei der Integration von geflüchteten Familien. All das tun wir, weil wir es für richtig halten, weil es Teil unserer Aufgabe als Unternehmen ist. Und weil wir es gern tun.

Mehr zu unserem Sponsoring und der Kunststiftung HSH Nordbank können Sie auf unserer Internetseite erfahren.

### SPORT

#### HSH NORDBANK RUN

Wir unterstützen den größten Firmenlauf Norddeutschlands. Als Namensgeber, Sponsor und als Lauf-Team. Bereits seit 2004 sind wir fester Partner des Hamburger Spendenlaufs und haben seitdem 1,5 Millionen Euro Spendengelder durch den HSH Nordbank Run für die Initiative „Kids in die Clubs“ eingeworben. Dadurch haben wir gut 100.000 Kindern und Jugendlichen den Sport im Verein ermöglicht.

#### KIELER WOCHE

Wir sind Premiumpartner der größten Segelsportveranstaltung der Welt – der Kieler Woche. Bereits seit 2003 sind wir Sponsor der Kieler Woche und unterstützen hiermit eines der wichtigsten Sportereignisse als „Partner der Region“. Gemeinsam mit der Kieler Woche führen wir seit 2011 die Charity-Aktion „Gut für Kids“ durch. Seit 2011 konnten darüber 150.000 Euro erlöst werden, die Kindern und Jugendlichen helfen, sportlich aktiv zu sein.

#### KIDS IN DIE CLUBS E.V.

Bereits seit Jahren unterstützen wir damit die Initiative „Kids in die Clubs“, die rund 9.000 Kindern aus einkommensschwachen Familien eine Mitgliedschaft in einem Sportverein ermöglicht. Dort erfahren sie Teamgeist und stärken ihr Selbstbewusstsein.

### WISSENSCHAFT & WIRTSCHAFT

Hamburg und Schleswig-Holstein sind unsere Heimat. Hier liegt ein zentraler Schwerpunkt unserer geschäftlichen Aktivitäten. Und hier legen wir auch einen Schwerpunkt unserer Sponsoringprojekte und Initiativen. Eine Auswahl stellen wir im Folgenden vor.

#### URBAN PARTNERSHIP FORUM

Seit 2015 laden das Hamburger Abendblatt und die HSH Nordbank einmal pro Jahr jeweils drei Partnerstädte Hamburgs zum Austausch ein. 2017 waren Marseille, Dar es Salaam und León zu Gast.

#### ZUKUNFTSKONFERENZ

Das Treffen der richtigen Entscheidungen für nachhaltigen Erfolg in der Zukunft ist auch für unsere Arbeit von hoher Bedeutung. Und deshalb engagieren wir uns als Partner der Zukunftskonferenz von „brand eins“ zum Thema „Wandlungsfähigkeit – Was wir brauchen, um in Bewegung zu kommen. Und zu bleiben“.

#### NEUJAHRSEMPFANG BUNDESVERBAND ERNEUERBARE ENERGIEN E.V.

Auf dem Neujahrsempfang des Bundesverbands Erneuerbare Energien (BEE) 2017 trafen sich zum Jahresauftakt rund 1.500 Vertreter und Fachleute der Branche. Neben den aktuellen Themen der Branche diskutierten sie die drängendsten Herausforderungen der Windenergienutzung, neue Technologien im Bereich der erneuerbaren Energien, die Skepsis gegenüber der Energiewende und den härteren und schnelleren Wettbewerb.

#### UNTERNEHMERPOSITIONEN NORD

Mit unserer Initiative „Unternehmer Positionen Nord“ (UP<sup>o</sup>) stellen wir auf [www.unternehmerpositionen.de](http://www.unternehmerpositionen.de) unseren mittelständischen Kunden umfangreiche, tagesaktuelle Informationsangebote zur Verfügung – stets mit dem klaren Fokus auf Unternehmer und ihre Sicht der Dinge.

Eine weitere Säule von UP Nord sind unsere regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen, bei denen wir ein breites Spektrum an Themen diskutieren. Wir diskutierten zum Beispiel kontrovers über „Globalen Klimaschutz – Motor oder Konjunkturkiller?“. Teilnehmer an den Diskussionen sind dabei immer meinungsstarke Experten aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Als prominente Gäste durften wir beispielsweise den ehemaligen IBM Chief Technologist und Bestsellerautor Prof. Dr. Gunter Dueck, Regine Günther, Generaldirektorin Politik und Klima beim WWF, den Bundesfinanzminister a. D. Prof. Dr. h. c. Peer Steinbrück und den Leiter der Münchener Sicherheitskonferenz, Prof. Dr. h. c. Wolfgang Ischinger, begrüßen. Ebenso wichtig wie die inhaltlich starken Vorträge und Diskussionen ist uns der persönliche Austausch zwischen den Gastrednern, anderen Mittelständlern und dem Topmanagement der HSH Nordbank.

Ausführliche Berichte über diese Veranstaltungen finden sich auf [www.unternehmerpositionen.de](http://www.unternehmerpositionen.de), genau wie Hintergrundinformationen und Experteninterviews. Ebenso kann UP Nord auf Twitter und Facebook gefolgt werden – über diese Kanäle haben wir die Reichweite unserer Inhalte noch einmal deutlich erhöht.

## KULTUR

### ELBPILHARMONIE – „CLASSIC SPONSOR“

Wir sind Gründungsmitglied der Stiftung Elbphilharmonie und leisten damit bereits seit 2005 einen Beitrag zu herausragenden Konzerten in Hamburg. Darüber hinaus unterstützen wir als „Classic Sponsor“ das Programm der Elbphilharmonie. Als Sponsor der Saisonöffnung ermöglichen wir dem Ensemble Resonanz, in der Elbphilharmonie klassische Musik lebendig zu inszenieren.

### SCHLESWIG-HOLSTEIN MUSIK FESTIVAL

Als einer der Hauptsponsoren des Schleswig-Holstein Musik Festivals (SHMF) unterstützen wir die Programmviefalt des SHMF. Zum Sponsoring gehört auch der mit 10.000 Euro dotierte Leonard Bernstein Award, der alljährlich von der Sparkassen-Finanzgruppe in Zusammenarbeit mit dem SHMF vergeben wird.

## STIFTUNGEN

Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements ist es uns wichtig, der breiten Öffentlichkeit in Hamburg und Schleswig-Holstein den Zugang auch zur klassischen Musik, der bildenden Kunst und der insbesondere für den Norden Deutschlands bedeutenden Geschichte der Seeschifffahrt zu ermöglichen.

Deshalb bringt sich die HSH Nordbank von jeher in verschiedenen Stiftungen als Stifter und in den Gremien der Stiftungen ein. So wurde u.a. bei der **Stiftung Elbphilharmonie**, der **Kunststiftung HSH Nordbank**, der **Stiftung Maritime Forschung**, der **Stiftung Hamburg Maritim** und der **Stiftung des Internationalen Maritimen Museums Hamburg** die Gründung der Stiftungen mit Zurverfügungstellung von Stiftungskapital begleitet. Die Entsendung von sachkundigen Mitarbeitern in die Stiftungsgremien bedeutet für die Stiftungen einen großen Know-how-Gewinn und eine belastbare Begleitung des Hauses für die Zweckverwirklichung der Stiftungen. Mit der Stiftung Maritime Forschung engagiert sich die Bank z.B. so für die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Hamburg, insbesondere für den für die Hansestadt wichtigen Wirtschaftszweig Hafen.

Die Mitgliedschaft in zahlreichen gemeinnützigen Vereinen ergänzt das gesellschaftliche Engagement der Bank. Beispielhaft ist hier die Mitgliedschaft in der **Sparkassenstiftung für internationale Kooperation e.V.** zu nennen.

### KUNSTSTIFTUNG HSH NORDBANK

Mit der unabhängigen, unternehmensnahen Kunststiftung fördern wir in Schleswig-Holstein zeitgenössische bildende Kunst und Kultur. Die Stiftung ermöglicht einem Kurator, ein dem Stiftungszweck entsprechendes Kunstprogramm zu erarbeiten und umzusetzen. Der Stiftungszweck wird insbesondere verwirklicht durch Maßnahmen, die den begabten künstlerischen Nachwuchs fördern, er umfasst nicht den Ankauf von Kunstwerken. In den Jahren 2016/2017 wurde auf Vorschlag von Kurator Georg Fritzsch, Generalmusikdirektor am Theater Kiel, das Projekt „Marina“ gemeinsam mit den ehrenamtlichen Mitarbeitern des Theaters und den jungen Mitgliedern aller Akademien umgesetzt – ein ausdrucksvolles gemeinsames Projekt mit Kinder- und Jugendchor, Ballett- und Orchesterakademie.

### MITGLIEDSCHAFT IN DER SPARKASSENSTIFTUNG FÜR INTERNATIONALE KOOPERATION E.V.

Wir unterstützen die Sparkassenstiftung für internationale Kooperation e.V. bei ihren Projekten zur Armutsbekämpfung in Entwicklungs- und Schwellenländern. Mit ihrer Mission „Global denken, lokal handeln, international kooperieren“ gibt die Sparkassenstiftung das Know-how aus „200 Jahren Sparkasse“ an ausgewählte Partner in Entwicklungs- und Schwellenländern weiter. Sie beschäftigt weltweit rund 240 Mitarbeiter und ist in fast 50 Ländern Afrikas, Asiens, Lateinamerikas und auch Osteuropas aktiv. Ziel ist es, vor Ort nachhaltige Strukturen aufzubauen – in lokaler Trägerschaft und angepasst an die dortigen Verhältnisse.

## SPENDEN

Für die Vergabe von Spenden hat sich die HSH Nordbank Spendengrundsätze gegeben, die in ihrer schriftlich fixierten Ordnung verankert sind. Demnach leisten wir keine Spenden an öffentliche Gebietskörperschaften (z. B. Amtsträger), politische Parteien, Einzelpersonen, Wählervereinigungen oder Untergliederungen der Vorgenannten.

### HEMPELS E.V./HERZAS

Während der Wintermonate hat die Bank die beiden Suppenküchen HerzAs in Hamburg und Hempels in Kiel mit Essenspenden und auch personell unterstützt. Viele Ehrenamtliche zeigten großes Interesse, auch weiterhin zu helfen. Sowohl in Hamburg als auch in Kiel haben sich Arbeitsgruppen gebildet, die zusammen mit Hempels bzw. HerzAs Aktionen planen und durchführen.



## „WIR GEBEN DEN BETROFFENEN DIE MÖGLICHKEIT, DAS LEBEN SELBST IN DIE HAND ZU NEHMEN“

Die HSH Nordbank unterstützt bereits seit Jahren die Organisationen Hempels in Kiel und HerzAs in Hamburg. Warum das Engagement für die Obdachlosenhilfe wichtig ist, erklärt **Lukas Lehmann**, Geschäftsführer des Straßenmagazins HEMPELS.

**Obdachlosigkeit gehört in deutschen Städten zur Normalität. Viele haben sich an den Anblick von in Decken gehüllten Obdachlosen gewöhnt. Wie viele Menschen leben derzeit auf der Straße?**

*Lukas Lehmann:* Die Wohnungslosenrate steigt seit knapp zehn Jahren stetig. Nach Schätzungen haben über eine Million Menschen in Deutschland keine feste Bleibe, Tendenz steigend.

**Es gibt in Deutschland viele Hilfsangebote. Warum nehmen die Obdachlosen diese nicht wahr?**

*Lukas Lehmann:* Dank dieser horrenden Zahlen gibt es in Deutschland zu wenig oder nicht die richtigen Angebote. Fakt ist: Schulden und Trennungen, psychische Probleme oder Drogen- und Alkoholsucht sind häufige Gründe, die Menschen in die Obdachlosigkeit treiben. Viele kapitulieren vor dem wachsenden Berg an Mahnbriefen und an der Post von Behörden. Da ist gut vernetzte und flexible Hilfe gefordert.

**Auf die Eigeninitiative der Betroffenen zu setzen reicht also nicht?**

*Lukas Lehmann:* Menschen, die in die Obdachlosigkeit abgerutscht sind, sind dort nicht ohne Grund. Die Angebote des Staates sehen aber oft nur die Probleme. Wir müssen – vereinfacht gesagt – die Angebote zu den Betroffenen tragen und gleichzeitig die Möglichkeit geben, das Leben selbst in die Hand zu nehmen.

**Wir haben seit Jahren in den Ballungsgebieten einen verschärften Wohnungsmarkt. Inwiefern beeinflusst dieser die Situation?**

*Lukas Lehmann:* In fast allen größeren Städten über 100.000 Einwohnern, selbst in manchen ländlichen Gebieten, sehen wir eine gestiegene Wohnungsnot. Von Obdachlosigkeit bedrohte Menschen merken meist zu spät, dass sie ihre Wohnung verlieren. Briefe nicht öffnen, das Leben nicht mehr in den eigenen Händen halten führt letztendlich zu Räumungen und damit zu einem Leben auf der Straße. Diese Menschen werden also wohnungslos und das häufig dort, wo Mieten nicht mehr bezahlbar sind. Ein Teufelskreis.

**Wie versuchen Sie konkret diesen Teufelskreis zu durchbrechen?**

*Lukas Lehmann:* Unter dem Dach der Diakonie Stiftung Schleswig-Holstein ist die HEMPELS-Stiftung gegründet worden. Wir wollen stärker auf die soziale Not aufmerksam machen und den Menschen, die sich am Rand der Gesellschaft bewegen, Anerkennung, Respekt und Wertschätzung entgegen bringen.

**Was bedeutet das konkret?**

*Lukas Lehmann:* Wir erwerben Wohnraum, um ihn an Menschen zu vermieten, die auf den aktuellen Wohnungsmarkt keine Chance haben. Obdachlosigkeit ist meines Erachtens die extremste Form von Armut und Entbehrung. Ein Zuhause zu haben ist Grundvoraussetzung für



*Lukas Lehmann, Geschäftsführer des Straßenmagazins HEMPELS*

ein würdevolles, gesundes und produktives Leben. Dafür setzen wir uns unter anderem mit der Stiftung ein.

**Nun können Sie nicht allen Obdachlosen ein neues Zuhause bieten. Welche Initiativen ergreifen Sie darüber hinaus?**

*Lukas Lehmann:* Vereine wie HEMPELS e.V. entstanden, um den Obdachlosen durch den Verkauf von Straßenzeitungen eine Alternative zum Betteln zu bieten – und ihnen so ihre Würde zurückzugeben. Kirchen und freie Träger schaffen in fast allen Städten niedrigschwellige Angebote für Obdachlose: Treffpunkte, an denen sie sich morgens duschen und ihre Wäsche waschen können oder eine warme Mahlzeit erhalten.

**Damit wird die Obdachlosigkeit nur bekämpft, wenn sie bereits entstanden ist.**

*Lukas Lehmann:* Vorbeugung ist das beste Gegenmittel: Es muss auf die Grundursachen von Obdachlosigkeit eingegangen werden. Beispielsweise kann Menschen, die öffentliche Einrichtungen wie Waisenhäuser, Krankenhäuser oder Vollzugsanstalten verlassen, mit Beratung und Unterstützung geholfen werden, nicht in die Obdachlosigkeit zu geraten. Zwangsräumungen lassen sich am besten durch frühzeitiges Handeln (was eine Meldepflicht ermöglichen würde), Unterstützungsdienste und finanzielle Hilfe vermeiden.

## ERGÄNZENDE INFORMATIONEN

### DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX

Der vorliegende Bericht über die Corporate Social Responsibility 2017 orientiert sich gemäß § 289d HGB an den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) ist ein international anwendungsfähiger Berichtsstandard für Nachhaltigkeitsaspekte. Im DNK sind 20 Kriterien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung festgelegt. Berichtsmaßstab der Unternehmen ist hierbei, dass die Angaben für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens und der Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekte wesentlich sind.

Grundsätzlich gilt die vom Gesetzgeber vorgegebene Systematik des „comply or explain“ (§ 289b ff. HGB, insbesondere § 289c (4) HGB), also der Erfüllung der Berichtsaspekte oder der Erklärung, warum diese nicht weiter berichtet werden.

Die vom Gesetzgeber vorgegebenen Aspekte für die nichtfinanzielle Erklärung sind:

- Umweltaspekte
- Arbeitnehmerbelange
- Sozialbelange
- Achtung der Menschenrechte
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die 20 Kriterien des DNK dienen der Erfüllung der Berichterstattung zu diesen nichtfinanziellen Aspekten. Für weitergehende Informationen zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex verweisen wir auf die Internetseite des DNK.

In der nachstehenden Tabelle haben wir eine indikative Zuordnung der Kriterien zu den entsprechenden einzelnen Kapiteln vorgenommen.

#### DNK-KRITERIEN IM CSR-BERICHT (INDIKATIV)

Ifd. Nr.	Kriterium	Kapitelname Bericht
0.	Allgemeines	HSH Nordbank - Wer wir sind
1.	Strategische Analyse & Maßnahmen	Was Nachhaltigkeit für uns bedeutet
2.	Wesentlichkeit	Was Nachhaltigkeit für uns bedeutet
3.	Ziele	Was Nachhaltigkeit für uns bedeutet
4.	Tiefe der Wertschöpfungskette	Wie wir Nachhaltigkeitsaspekte steuern
5.	Verantwortung	Wie wir Nachhaltigkeitsaspekte steuern
6.	Regeln und Prozesse	Wie wir Nachhaltigkeitsaspekte steuern
7.	Kontrolle	Wie wir Nachhaltigkeitsaspekte steuern
8.	Anreizsysteme	Wie wir die Belange unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahren
9.	Beteiligungen von Anspruchsgruppen	Wie wir Nachhaltigkeitsaspekte steuern
10.	Innovations- und Produktmanagement	Wie wir Nachhaltigkeitsaspekte steuern
11.	Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	Was wir für den Schutz der Umwelt tun
12.	Ressourcenmanagement	Was wir für den Schutz der Umwelt tun
13.	Klimarelevante Emissionen	Was wir für den Schutz der Umwelt tun
14.	Arbeitnehmerrechte	Wie wir die Belange unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahren
15.	Chancengleichheit	Wie wir die Belange unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahren
16.	Qualifizierung	Wie wir die Belange unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahren
17.	Menschenrechte	Was Nachhaltigkeit für uns bedeutet; Wie wir Nachhaltigkeitsaspekte steuern
18.	Gemeinwesen	Wie wir uns gesellschaftlich engagieren
19.	Politische Einflußnahme	Wie wir Nachhaltigkeitsaspekte steuern
20.	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	Wie wir Nachhaltigkeitsaspekte steuern

## AUSGEWÄHLTE ZERTIFIZIERUNGEN UND AUSZEICHNUNGEN DER HSH NORDBANK

### ÜBERSICHT ZERTIFIZIERUNGEN & AUSZEICHNUNGEN

Unternehmen	Auszeichnung / Zertifikat	Anmerkungen
HSH Nordbank AG	DIN EN ISO 50001	Energiemanagementsystem
HSH Care + Clean GmbH	DIN EN ISO 50001	Energiemanagementsystem
HSH Gastro + Event GmbH	DIN EN ISO 50001	Energiemanagementsystem
HSH Move + More GmbH	DIN EN ISO 50001	Energiemanagementsystem
HSH Facility Management GmbH	DIN EN ISO 50001	Energiemanagementsystem
HSH Facility Management GmbH	DIN EN ISO 9001:2015	Qualitätsmanagementsystem
HSH Care + Clean GmbH	DIN EN ISO 9001:2015	Qualitätsmanagementsystem
HSH Move + More GmbH	DIN EN ISO 9001:2015	Qualitätsmanagementsystem
HSH Nordbank AG	Urkunde UmweltPartnerschaft Hamburg	Mitglied durch die weitere freiwillige Umweltschutzleistung Energiemanagementsystem ISO 50001
HSH Nordbank AG	Arbeitsschutz - Anerkennung	Betrieb mit vorbildlichem Arbeitsschutz
HSH Nordbank AG	Siegel audit berufundfamilie	Siegel der gemeinnützigen Hertie-Stiftung
HSH Nordbank AG	„Anbieter hochwertiger karrierefördernder und fairer Traineeprogramme“	Auszeichnung der Absolventa GmbH
HSH Nordbank AG	„Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe 2018“	Auszeichnung nach Studie von Faktenkontor im Auftrag von „Focus“ und „Focus Money“ (04/2018)

Für die HSH Nordbank gehört Nachhaltigkeit zum gelebten Alltag. Dies belegen unter anderem die Zertifizierungen, die unser Haus für sein Qualitätsmanagementsystem, Energiemanagementsystem, den vorbildlichen Arbeitsschutz sowie als einer von „Deutschlands besten Ausbildungsbetrieben 2018“ erhalten hat.

### NÜTZLICHE LINKS

- [DOWNLOADCENTER Geschäftsbericht 2017 der HSH Nordbank \(IFRS/Konzern\):](#)
  - [Lagerbericht](#)
  - [Corporate Governance](#)
- [Investorenpräsentation](#)
- [Vergütungsbericht 2016](#)
- [Sponsoring](#)
- [Kultur](#)
- [Wissenschaft und Wirtschaft](#)
- [Kunststiftung](#)
- [Code of Conduct](#)
- [Unternehmer Positionen](#)

## PRÜFUNG DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG

Der **Aufsichtsrat** hat gemäß § 171 AktG den gesonderten nichtfinanziellen Bericht (§ 289b des Handelsgesetzbuchs) und den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (§ 315b des Handelsgesetzbuchs) zu prüfen.

Der Aufsichtsrat hat den Bericht über die Corporate Social Responsibility 2017 der HSH Nordbank, der der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der HSH Nordbank ist, in seiner Sitzung am 25. April 2018 geprüft und zur Veröffentlichung zwecks Erfüllung der Anforderungen an die nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß §§ 315b, 315c i.V.m. 289b-e HGB freigegeben.

## KONTAKT

HSH Nordbank AG  
Gerhart-Hauptmann-Platz 50  
20095 Hamburg  
Telefon 040 3333-0  
Fax 040 3333-34001

Martensdamm 6  
24103 Kiel  
Telefon 0431 900-01  
Fax 0431 900-34002

info@hsh-nordbank.com  
www.hsh-nordbank.de

### INVESTOR RELATIONS

Telefon 040 3333-11500/-25421  
investor-relations@hsh-nordbank.com

### PRESSE- & ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Telefon 040 3333-12973  
Fax 040 3333-34224  
presse@hsh-nordbank.com

### MARKETING & DIGITALE MEDIEN

Telefon 040 3333-14136  
Fax 040 3333-34224  
marketing@hsh-nordbank.com

## IMPRESSUM

### GESTALTUNG UND PRODUKTION

Inhouse produziert mit FIRE.sys

### VERÖFFENTLICHUNG AUSSCHLISSLICH AUF UNSERER INTERNETSEITE

www.hsh-nordbank.de



### VORBEHALT DER ZUKUNFTSAUSSAGEN

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen. Diese Aussagen basieren auf unseren Einschätzungen und Annahmen sowie auf Schlussfolgerungen aus uns zum jetzigen Zeitpunkt vorliegenden Informationen aus Quellen, die wir als zuverlässig erachten. Zukunftsgerichtete Aussagen beinhalten sämtliche Informationen, die nicht lediglich historische Fakten wiedergeben, einschließlich Informationen, die sich auf mögliche oder erwartete zukünftige Wachstumsaussichten und zukünftige wirtschaftliche Entwicklungen beziehen.

Solche zukunftsgerichteten Aussagen stützen sich auf eine Reihe von Annahmen, die sich auf zukünftige Ereignisse beziehen, und hängen ab von Ungewissheiten, Risiken und anderen Faktoren, von denen eine Vielzahl außerhalb der Möglichkeit unserer Einflussnahme steht. Entsprechend können tatsächliche Ereignisse erheblich von den zuvor getätigten zukunftsgerichteten Aussagen abweichen. Angesichts dessen sollten Sie sich niemals in unangemessener Weise auf zukunftsgerichtete Aussagen verlassen. Wir können keine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit dieser Aussagen oder das tatsächliche Eintreten der hier gemachten Vorhersagen übernehmen. Des Weiteren übernehmen wir keine Verpflichtung zur Aktualisierung der zukunftsgerichteten Aussagen nach Veröffentlichung dieser Information. Darüber hinaus stellt die in dieser Finanzinformation enthaltene Information insbesondere kein Angebot zum Kauf oder Verkauf für jedwede Art von Wertpapieren der HSH Nordbank AG dar.

### HINWEIS

Wenn bei bestimmten Begriffen, die sich auf Personengruppen beziehen, teilweise nur die männliche Form genannt wird, so ist dies nicht geschlechterspezifisch gemeint, sondern geschieht ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit.

Der Bericht über die Corporate Social Responsibility 2017 der HSH Nordbank wurde am 30. April 2018 veröffentlicht und steht ausschließlich zum Download im Internet unter [www.hsh-nordbank.de](http://www.hsh-nordbank.de) zur Verfügung.

Der vorliegende Bericht über die Corporate Social Responsibility 2017 der HSH Nordbank wurde gemäß den Anforderungen der §§ 315b, 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB erstellt und ist damit der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht des HSH Nordbank Konzerns und der HSH Nordbank AG.

Die Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsaspekten erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir verweisen diesbezüglich des Weiteren auf unseren Geschäftsbericht 2017 und den aktuellen Vergütungsbericht.

Dieser Bericht wird auch in englischer Sprache veröffentlicht.



