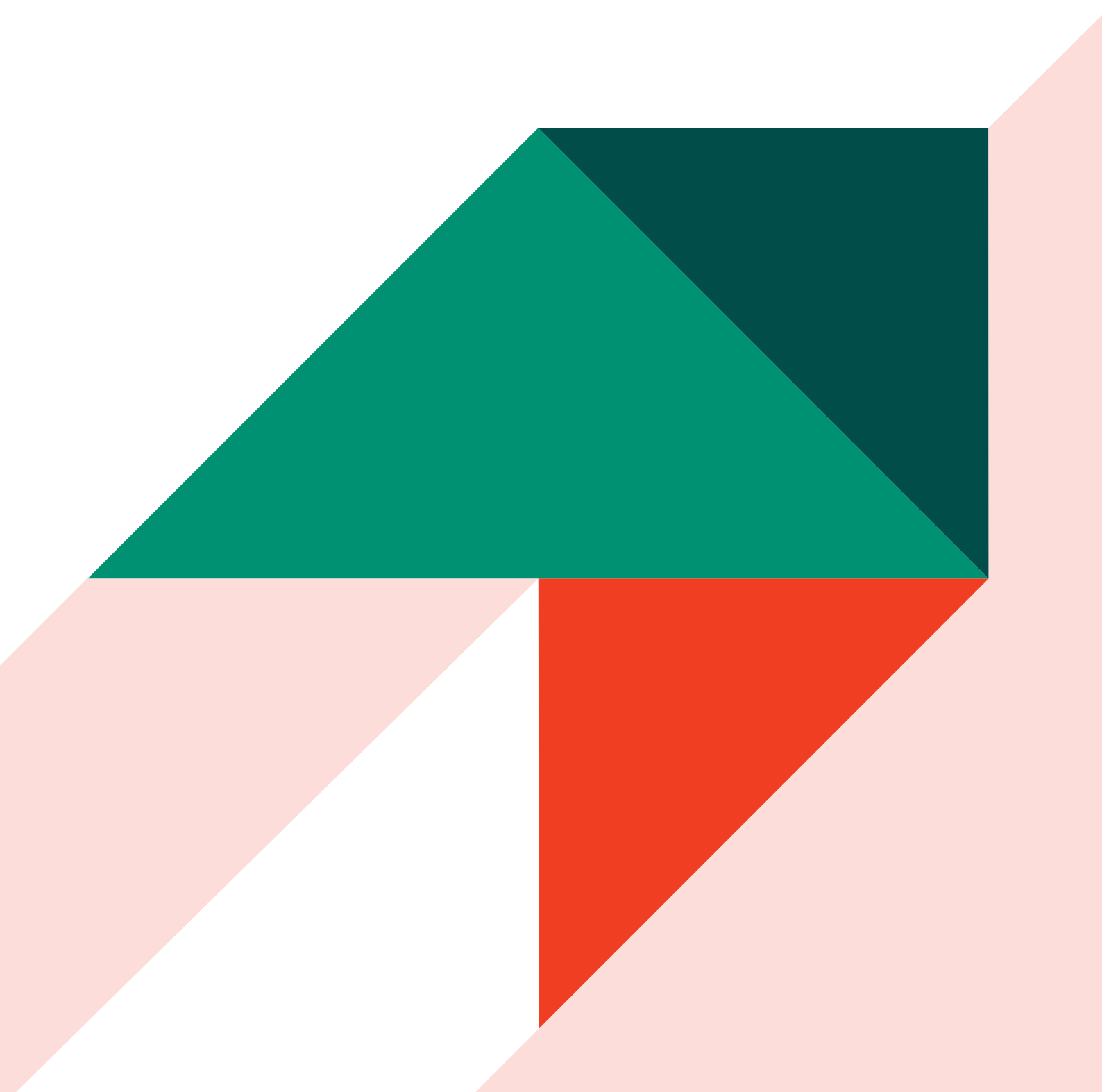


Corporate Social Responsibility

CSR-Bericht 2018 der Hamburg Commercial Bank



Kennzahlen

Gewinn- und Verlustrechnung

(Mio. €)	31.12.2018	31.12.2017
Ergebnis vor Restrukturierung und Privatisierung	621	-238
Ergebnis vor Steuern	97	-453
Konzernergebnis	77	-528

Bilanz

(Mrd. €)	31.12.2018	31.12.2017
Bilanzielles Eigenkapital	4,4	4,4
Bilanzsumme	55,1	70,4
Geschäftsvolumen	64,5	78,6

Kapitalquoten & RWA

	31.12.2018	31.12.2017
CET1-Kapitalquote (%)	18,5	15,4
Gesamtkapitalquote (%)	23,4	25,8
Risikoaktiva (RWA) (Mrd. €)	22,1	26,2

Beschäftigte

(gerechnet in Vollzeitbeschäftigten)	31.12.2018	31.12.2017
Gesamtzahl	1.716	1.926
Inland	1.648	1.838
Ausland	68	88

Rating

	Emittentenrating (langfristig)	Kurzfristige Verbindlichkeiten	Stand-alone Rating (Finanzkraft)	„Preferred“ Senior Unsecured Debt	„Non-Preferred“ Senior Unsecured Debt
Moody's	Baa2, stabil	P-2, stabil	ba2, stabil	Baa2, stabil	Baa3, stabil
S&P	BBB, stabil	A-2, stabil	bbb-, stabil	-	-

Nachhaltigkeitsrating „imug“

	Sustainability Rating	Öffentliche Pfandbriefe	Hypothekendarlehen	Schiffspfandbriefe
2018	B	A	BB	CCC
2017	CCC	BBB	B	CCC

Hinweis:

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

Inhalt

- 2 Kennzahlen**
- 4 Vorwort des Vorstands**
- 5 Wer wir sind**
- 8 Was Nachhaltigkeit für uns bedeutet**
- 13 Wie wir Nachhaltigkeitsaspekte steuern**
- 18 Was wir für den Umweltschutz tun**
- 22 Wie wir die Belange unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahren**
- 30 Wie wir uns gesellschaftlich engagieren**
- 32 Ergänzende Informationen**
- 34 Prüfung des nichtfinanziellen Berichts**
- 35 Kontakt/Impressum**

Hinweis

Der vorliegende Bericht über die Corporate Social Responsibility (CSR-Bericht) 2018 der Hamburg Commercial Bank wurde gemäß den Anforderungen der §§ 315b, 315c i.V.m. §§ 289b bis 289e HGB erstellt und ist damit unser zusammengefasster gesonderter nicht-finanzieller 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 Hamburg Commercial Bank in ihrem Geschäftsbericht sowie ihrem Vergütungsbericht offenlegt.

<https://www.hcob-bank.de/konzernberichterstattung>

Vorwort des Vorstands

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2018 war für unsere Bank wegweisend: Als erster deutscher Landesbank ist uns die Privatisierung gelungen. Mit dem Closing am 28. November haben die Länder Hamburg und Schleswig-Holstein Pionierarbeit geleistet. Nun können wir die Bank mit unseren neuen, international erfahrenen Aktionären – das sind voneinander unabhängige Fonds der Cerberus Capital Management, L.P., J.C. Flowers & Co. LLC und GoldenTree Asset Management LP sowie eine Akquisitionsgesellschaft der Centaurus Capital LP und die BAWAG P.S.K. – zum Erfolg führen. Nachhaltiges Wirtschaften wird für uns dabei weiterhin eine große Rolle spielen.

Unsere Bank steht am Beginn einer tiefgreifenden und mehrjährigen Transformation. Unser Ziel ist es, die vorhandenen Ressourcen möglichst sinnvoll und effektiv einzusetzen. Um das zu gewährleisten, agieren wir entlang klarer Risiko-Rendite-Leitlinien. Das heißt: Uns geht es nicht darum, möglichst viele, sondern möglichst gute Geschäfte abzuschließen – nur Unternehmen, die profitabel arbeiten, sind langfristig erfolgreich.

Was heißt das konkret? Für uns bedeutet das eine klare Fokussierung auf Branchen, in denen wir über ein ausgewiesenes Know-how verfügen und die gute Wachstumsperspektiven aufweisen. Dazu gehört unter anderem der Bereich Erneuerbare Energien. Bei der Projektfinanzierung von Windkraftanlagen gehören wir zu den Pionieren in Deutschland – und nach wie vor sind wir eine der führenden Banken in diesem Sektor, der einen wichtigen Beitrag zur umweltschonenden, klimafreundlichen Erzeugung von Energie leistet. Auch im Immobilienbereich finanzieren wir moderne Häuser, die dank innovativer Technik einen vergleichsweise geringen Energiebedarf haben. Unsere Finanzierungen im Shipping tragen zur Modernisierung der Flotte bei – damit ist eine Reduzierung des Treibstoffverbrauchs und des Schadstoffausstoßes verbunden.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns aber auch, bei unseren Dienstwagen auf einen geringen Kraftstoffverbrauch zu achten. Auch unser Beleuchtungssystem in den Büroräumen ist auf einen möglichst sparsamen Energieverbrauch ausgelegt, das gleiche gilt für die von unser IT eingesetzten Rechensysteme. Den Einsatz von Druckern reduzieren wir immer weiter, wodurch wir große Mengen Papier einsparen. Und natürlich liegt uns die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen am Herzen, die gerade in Umbruchphasen besonderen Belastungen ausgesetzt sind – ein entsprechendes Gesundheitsmanagement ist für uns deshalb eine Selbstverständlichkeit.



Auch wenn die vergangenen Jahre von einer substanziellen Verkleinerung der Bank, einem hohen Wettbewerbsdruck in der sich stark wandelnden Bankenlandschaft, neuen Technologien und verändertem Verbraucherverhalten geprägt waren, so haben wir doch stets an unserem gesellschaftlichen Engagement festgehalten. Daran wird sich auch in der aktuellen Phase der Transformation nichts Wesentliches ändern. Als Unternehmen möchten wir der Gesellschaft, die uns unsere Aktivität ermöglicht, etwas zurückgeben. Das betrifft den sozialen genauso wie den kulturellen Bereich.

So trägt beispielsweise der HSH Nordbank Run, der künftig Hamburg Commercial Bank-Run heißen wird, seit 2002 dazu bei, dass Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien in Vereinen 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.

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet, nach neuen Wegen zu suchen, um mit Ressourcen schonender und respektvoller umzugehen – auf allen Ebenen. Das ist unser Ziel. Daran arbeiten wir – heute und morgen.

Mit herzlichen Grüßen

Stefan Ermisch
Vorstandsvorsitzender

Wer wir sind

Wir, die Hamburg Commercial Bank, sind die Nachfolgerin der HSH Nordbank AG, die im Juni 2003 aus der Fusion der Hamburgischen Landesbank Girozentrale mit der Landesbank Schleswig-Holstein Girozentrale hervorgegangen war. Wir werden in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt. Unser Hauptsitz liegt in Hamburg und Kiel.

In der norddeutschen Kernregion sind wir eine der führenden Bankpartner der gehobenen mittelständischen Wirtschaft. Wir sind in den Geschäftsfeldern Immobilien, Projektfinanzierung, Unternehmenskunden, Shipping sowie Capital Markets & Products deutschlandweit aktiv. Im Projekt- und Immobilienfinanzierungsgeschäft liegt unser Fokus zusätzlich auf dem europäischen Ausland. Das Geschäft mit Shipping-Kunden betreiben wir weltweit.

Wir sind im Einklang mit unserer fokussierten Ausrichtung mit Niederlassungen in Singapur, Athen und Luxemburg sowie mit einer Repräsentanz in Hongkong vertreten. Im Inland sind wir neben Hamburg und Kiel auch in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, München und Stuttgart präsent.

Ausgehend von der klassischen Kreditfinanzierung bieten wir bedarfsgerechte Produkte und individuelle Finanzlösungen für unsere Kunden an. Unsere operativen Geschäftsaktivitäten sind auf die Segmente Unternehmenskunden, Immobilien, Shipping sowie Treasury & Markets aufgeteilt.

Eigentümerstruktur

Mehrere von Cerberus Capital Management, L.P. initiierte Fonds			Ein von J.C. Flowers & Co. LLC beratener Fonds	Ein von GoldenTree Asset Management LP initiiertes Fonds	Centaurus Capital LP	BAWAG P.S.K. 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	
9,89 %	13,88 %	18,73 %				
42,5 %			35,0 %	12,5 %	7,5 %	2,5 %

Erfolgreicher Verkauf der HSH Nordbank AG und Abschluss des EU-Beihilfeverfahrens

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). Der Verkauf wurde nach Erfüllung aller aufschiebenden Bedingungen am 28. November 2018 vollzogen (Closing). Die Käufer sind voneinander unabhängige Fonds der Cerberus Capital Management, L.P., J.C. Flowers & Co. LLC und GoldenTree Asset Management LP sowie eine Akquisitionsgesellschaft der Centaurus Capital LP und die BAWAG P.S.K.

Mit dem Verkauf endet das langjährige EU-Beihilfeverfahren, in dessen Rahmen weitreichende strukturelle Entlastungen erreicht wurden. Diese spiegeln sich vor allem in einer signifikanten Verbesserung der Risiko- und Kapitalstruktur wider. Wir wurden im Rahmen der Privatisierung von großen Teilen der leistungsgestörten Altkredite befreit (Portfolio-Transaktion). Dabei handelte es sich hauptsächlich um Schiffsfinanzierungen, die aus den Jahren vor 2009 stammen. Des Weiteren wurde mit dem Vollzug des Anteilskaufvertrags die Zweitverlustgarantie in Höhe von 10 Mrd. €, die von den Ländereigentümern als Kapitalersatz im Jahr 2009 zur Verfügung gestellt wurde, vorzeitig gegen eine Ausgleichszahlung von 100 Mio. € beendet.

Die HSH Nordbank ist die erste erfolgreich privatisierte Landesbank in Deutschland. Die Privatisierung bildet eine solide Ausgangsbasis für die nächste Etappe im zukunftsge-

richteten Transformationsprozess, in dessen Rahmen wir uns sukzessive zu einer agilen Geschäftsbank mit einem nachhaltig tragfähigen Geschäftsmodell entwickeln. Am 4. Februar 2019 haben wir umfirmiert und treten nunmehr unter dem Namen Hamburg Commercial Bank auf.

Umfassendes Transformationsprogramm implementiert

Wir befinden uns in einer tiefgreifenden, mehrjährigen und umfassenden Transformation. Angesichts des anhaltend herausfordernden Bankenumfelds mit intensivem Wettbewerb und stetig steigenden regulatorischen Anforderungen ist eine strikte und anhaltende Effizienzsteigerung unerlässlich. Vor diesem Hintergrund haben wir bereits Anfang 2018 mit entsprechenden Aktivitäten, die inzwischen in einem bankübergreifenden Transformationsprojekt zusammengeführt wurden, begonnen. Das Transformationsprogramm wird konsequent und entschlossen umgesetzt, es umfasst auch die Maßnahmen des seit Jahren laufenden Kostensenkungsprogramms. In diesem Zusammenhang wurden unverzüglich nach Closing, Anfang Dezember 2018, auch die personalwirtschaftlichen Maßnahmen bekanntgegeben und die Verhandlungen mit den Sozialpartnern aufgenommen. Die Zielsetzung ist dabei, den sich im Rahmen der Transformation ergebenden notwendigen Personalabbau möglichst sozialverträglich, zu fairen Bedingungen und zügig umzusetzen und auf diese Weise die nachhaltige Neuausrichtung des Geschäftsmodells entsprechend zu ermöglichen. Weitere Details zum Transformationsprogramm sowie zu der Neuausrichtung der Hamburg Commercial Bank sind im zusammengefassten Lagebericht 2018 enthalten.

Unsere Kerngeschäftsfelder

Unsere strategischen Geschäftsbereiche unterteilen wir in die Segmente Unternehmenskunden, Immobilien, Shipping und Treasury & Markets. Diese werden kontinuierlich weiterentwickelt, um die Portfolien und ihre Positionierungen an sich verändernde Rahmenbedingungen im Markt- und Wettbewerbsumfeld anzupassen. Im Einklang mit unserem strategischen Zielbild richten wir unser Handeln an strikten Renditeanforderungen aus, um ein beständig erfolgreiches Geschäftsmodell und somit eine dauerhaft nachhaltige Existenz zu sichern.

Zu Details der Geschäftstätigkeit, unserem Geschäftsmodell sowie unseren Zielen und Strategien verweisen wir auf unseren zusammengefassten Lagebericht 2018 – insbesondere auf das Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ – sowie auf unsere Internetseite, wo auch unsere Investorenpräsentation zum Jahresabschluss 2018 veröffentlicht ist.

Das Geschäftsmodell unseres Konzerns beschreiben wir gemäß §§ 289c Abs. 1 i. V. m. 315c Abs. 1 HGB im Geschäftsbericht auf der Seite 40 ff. Die Beschreibung des Geschäftsmodells ist Teil unseres nichtfinanziellen Berichts.

Unternehmenskunden

Das Segment Unternehmenskunden ist gut diversifiziert und branchenfokussiert aufgebaut. Es vereint Projektfinanzierungsgeschäft sowie klassisches Firmenkundengeschäft. Zu den wesentlichen Geschäftsfeldern gehören Energie & Infrastruktur, Handel, Ernährung & Gesundheitswirtschaft sowie Industrie & Dienstleistungen. Darüber hinaus bietet der Unternehmensbereich aus einer Hand die Beratungsfelder strukturierte Finanzierungen, Leveraged Buyout sowie Mergers & Acquisitions für alle Kunden an. Insofern decken wir mit diesem Segment ein sehr weites Feld ab und überzeugen mit Branchen-, Produkt- und Beratungskompetenz. 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 uns neue Märkte wie Portugal und die Niederlande 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 unserem Sitz in Hamburg und Kiel sind wir mit Büros und regionaler Expertise in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Kiel, Stuttgart und München vor Ort. Zu unserem festen Kundenstamm zählen renommierte Investoren, die wir bei ihren Projekten auf dem deutschen Immobilienmarkt begleiten. Perspektivisch wird ein behutsamer Ausbau internationaler Aktivitäten mit heute bereits bekannten etablierten und international agierenden Kunden und dem Fokus auf europäische Metropolregionen angestrebt. 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. Neben Krediten für neu zu erstellende Wohn- und Gewerbeobjekten, die grundsätzlich hohe Anforderungen an die Nachhaltigkeit erfüllen, ist die Finanzierung von Moderni-

sierungen für Büroobjekte ein wichtiger Geschäftsschwerpunkt; hier wird die Gebäudequalität durch Investitionen in Heizung, Lüftung und Klimatisierung, in die Dämmung der Gebäudehülle sowie in die Optimierung der Beleuchtung deutlich verbessert.

Treasury & Markets

Unser Unternehmensbereich Treasury & Markets liefert leistungsstarke Kapitalmarkt- und Anlageprodukte für unsere Kunden in allen Geschäftsbereichen. Im Kern helfen wir unseren Kunden, Risiken, die in den Märkten durch Preisschwankungen entstehen, beherrschbar zu machen. Auch die Betreuung von Sparkassen, Banken und Versicherungen liegt bei Treasury & Markets. Weiterhin setzen wir in Treasury & Markets in Abstimmung mit dem Bereich Banksteuerung die zentrale Steuerung der Liquiditäts- und Marktpreisrisiken der Bankpositionen um. Die Bewirtschaftung des Deckungsstocks wie auch die Emittentenfunktion ist hier ebenso verankert.

Treasury & Markets ist von zentraler Bedeutung für den Erfolg der Bank. Zuletzt 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

Bekanntlich waren wir traditionell sehr eng mit der heimischen Schifffahrtsindustrie verbunden und zeitweise einer der größten Schiffsfinanzierer der Welt. Dies hat uns und unseren ehemaligen Ländereigentümern aufgrund seinerzeit entstandener Klumpenrisiken milliardenschwere Abschreibungen beschert, welche in der Shipping-Krise seit 2008 zu einer enormen Belastung wurden. Mit dem erfolgreichen Abschluss der Privatisierung ist es uns gelungen, diese existenzbedrohenden Altlasten weitestgehend abzubauen.

Aus den Fehlern der Vergangenheit haben wir in den letzten Jahren viel 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 2018 lag unser Kreditvolumen im Segment Shipping bei rund 5 Mrd. €. Unser Fokus liegt auf einer Diversifizierung des Portfolios durch Engagements mit inländischen und internationalen Kunden guter Bonität. Beim Neugeschäft orientieren wir uns an strikten Risiko- und Ertragsvorgaben; auf diese Weise generieren wir nachhaltig tragfähiges Geschäft.

Das Segment Shipping bleibt für uns weiterhin ein attraktiver Unternehmensbereich, da der Welthandel kontinuierlich weiterwächst und der internationale Warenverkehr zum großen Teil auf dem Seeweg stattfindet, wobei Alternativen dazu nicht in Sicht sind.

Was Nachhaltigkeit für uns bedeutet

Wir haben in den vergangenen Jahren und bis zum Abschluss des EU-Beihilfeverfahrens den Fokus auf die existenzsichernde Restrukturierung und Neuausrichtung unserer Geschäftstätigkeit gerichtet. Dieses ist insbesondere für unsere Eigentümer, Mitarbeiter und Investoren, aber auch für unsere Kunden und weiteren Geschäftspartner von höchster Wichtigkeit gewesen.

Durch die tiefgreifende und umfassende Transformation stellen wir uns kundenfokussiert, profitabel und nachhaltig wettbewerbsfähig auf. Nachdem wir im Rahmen des Privatisierungsprozesses vor allem bilanzstrukturell entlastet wurden, konzentrieren sich nunmehr unsere Aktivitäten auf die Steigerung der Profitabilität sowie die Optimierung unserer allgemeinen Leistungsfähigkeit in unserer Organisationsstruktur. Im Mittelpunkt unserer Ausrichtung steht das strategische Zielbild, welches sich künftig insbesondere durch profitables und wettbewerbsfähiges Produktangebot sowie effiziente Strukturen und Prozesse auszeichnen soll. Das Fundament unserer Weiterentwicklung bilden die bestehenden Kundenbeziehungen und Geschäftsfelder, die wir im Einklang mit unseren Grundsätzen vorantreiben und nach dem Wegfall der EU-Restriktionen in Teilen umsichtig ausbauen und punktuell auch internationalisieren wollen.

Im Rahmen der begonnenen Neuausrichtung werden wir das Geschäftsmodell weiter schärfen und die strategische Zielausrichtung um neue Perspektiven erweitern. Dabei bilden relevante Nachhaltigkeitsaspekte eine wichtige Ergänzung. Bei allen Geschäftstätigkeiten behalten wir stets die Bedeutung von ökologischer und gesellschaftlicher Nachhaltigkeit im Blick. Dies ist ein wesentliches Element unseres Code of Conduct.

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 unserer Aktivitäten 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 sind wir verpflichtet, über alle bekannten wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit unserer eigenen Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen und Produkten sowie Dienstleistungen zu berichten, wenn diese sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte gem. 289c (2) HGB haben oder haben werden. Auf Basis unserer Risikoinventur wurden keine derartigen Risiken festgestellt.

Unsere wesentlichen Geschäftstätigkeiten

Wir sind Finanzierungsspezialist für Unternehmen und gehören zu den bedeutenderen 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. Unsere wesentlichen Geschäftstätigkeiten liegen aber in der Kreditvergabe, im Einlagengeschäft sowie in weiteren typischen Finanzdienstleistungen.

Als Hamburg Commercial Bank fühlen wir uns der Klarheit verpflichtet; in hanseatischer Tradition machen wir künftig klare, verbindliche Zusagen und wachsen langfristig mit unseren Kunden. Wir sind unseren Kunden zugewandt und stehen für Verlässlichkeit und Aufrichtigkeit. Wir handeln einfach, entschlossen und exakt. Im Mittelpunkt unseres Selbstverständnisses steht ein fokussierter und unternehmerischer Ansatz, der Mehrwert für Kunden, die Gesellschaft, die Aktionäre sowie unsere Mitarbeiter schafft. Bei unseren Geschäftsaktivitäten achten wir darauf, nachhaltig ökonomisch zu handeln. Im Folgenden ein paar Beispiele aus unseren Kerngeschäftsfeldern.

Fokus: Erneuerbare Energien

Wir sind einer der führenden Finanziere im Bereich Erneuerbare Energien. Im Projektgeschäft agieren wir europaweit in den Assetklassen Wind On-shore, Wind Off-shore, Solar und Wasserkraft. Dabei profitieren unsere Kunden von unserer anerkannten Expertise und unserer langjährigen Erfahrung – schließlich waren wir eine der ersten Banken, die im Bereich Erneuerbare Energien Projekte finanziert hat. Seitdem haben wir in über 25 Jahren zu vielen Erfolgsgeschichten in diesem Bereich beigetragen.

Allein das Volumen unserer rund 250 Projekte im Wind- und Solarbereich beläuft sich auf über 5 Mrd. €. Damit leisten wir einen wertvollen Beitrag zur Einsparung von CO₂-Emissionen und zum Gelingen der Energiewende in Europa und dem Klimaschutz.

Unseren Kunden bieten wir neben langfristigen Projektfinanzierungen auch Betriebsmittellinien, Liquiditätsmanagement sowie verschiedene Produkte zum Risikomanagement. Unsere Kunden schätzen unsere Beratungskompetenz in einer Zeit, in der sich die Energiemärkte sehr dynamisch entwickeln. Unsere Expertise in diesem Bereich dokumentie-

ren wir regelmäßig in verschiedenen Publikationen – beispielsweise durch unsere Corporate-PPA und ECA-Studien – auf diversen Veranstaltungen und Kongressen.

Fokus: Infrastructure & Logistics

Eine gute Infrastruktur ist das Rückgrat zur Entwicklung einer effizienten Volkswirtschaft. Mit einer über 20-jährigen Erfahrung tragen wir dazu bei. Infrastrukturinvestitionen werden verstärkt auf größere Nachhaltigkeit ausgerichtet. So haben wir im letzten Jahr mehrere europäische regionale Strom- und Wärmenetze finanziert, die eine umweltfreundliche und effiziente Nutzung der Ressourcen vor Ort ermöglichen. Erneut haben wir im Bereich Eisenbahn, sowohl im Güter- als auch im Lokomotivenbereich Kapital zur Verfügung gestellt, und damit umweltfreundliche Transportmittel finanziert. Einen besonderen Namen haben wir uns inzwischen bei Projekten zum Ausbau moderner Glasfasertechnik in Europa erworben. Daneben beschäftigen wir uns mit dem Ausbau weiterer Netze wie für die E-Mobilität. Mit der Einführung des Standards der Qualified Infrastructure, der Nachhaltigkeit als Kriterium erfordert, beschäftigen wir uns schon heute, um viele unserer Projekte dann in diese Kategorie einzuordnen.

Fokus: Shipping

Wir sind im Shipping weiterhin aktiv, 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 in 2018 wieder stabilisiert. Obwohl der Ausblick für die Schifffahrtmärkte aktuell von stärkeren Unsicherheiten – für die zum einen die Entwicklung der Weltkonjunktur, zum anderen die bevorstehenden regulatorischen Veränderungen ursächlich sind – geprägt ist, bieten sich dennoch 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 Einsatzbarkeit 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 (...).“

Weitere Informationen zu unserem Geschäftsmodell sind im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ in unseren zusammengefassten Lagebericht 2018 und auch auf unserer Internetseite enthalten.

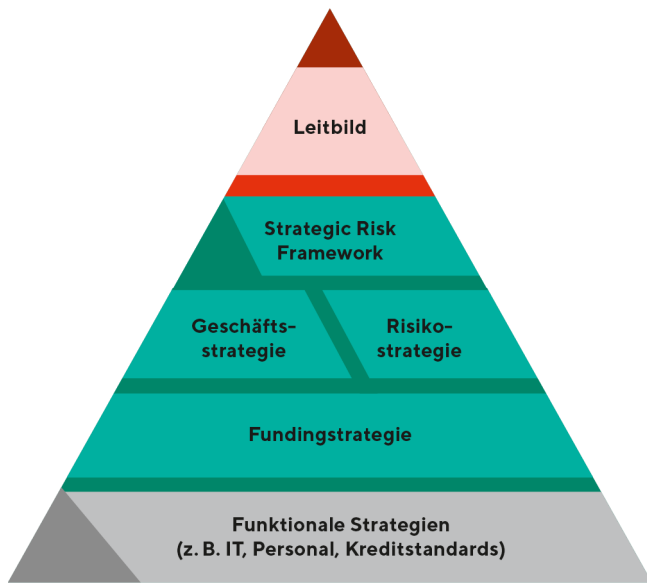
Nachhaltigkeitsstrategie & Nachhaltigkeitsziele

Der zentrale Orientierungsrahmen für unser Handeln ist unser **Code of Conduct**. Der Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Bank sowie mit unserem 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 2, siehe Internetseite)

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

Strategiearchitektur



Unsere Strategien haben wir ausgehend von unserem **Leitbild** definiert, in dem Ziele, Strategie, Zweck und Werte zu einem sinnvollen Orientierungsrahmen zusammengefasst sind.

Das **Strategic Risk Framework**, welches als Rahmendokument unsere Ausrichtung des Risikomanagements beschreibt, bildet das Fundament unserer Risikokultur. Es definiert für finanzielle und nichtfinanzielle Risiken unsere strategische Ausrichtung.

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 vordringliches Ziel dar, denn sie ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Operationalisierung der risikostategischen 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 unseren Gesamtbankzielen verankert. Die Einhaltung der Vorgaben wird kaskadierend über den Zielvereinbarungsprozess und das jährliche Mitarbeitergespräch vom Top-Management bis auf Mitarbeiterbene 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 Geschäftsoportunitäten mit dem Ziel einer nachhaltigen Ertragsoptimierung als auch der Vermeidung von existenzgefährdenden Risikokonzentrationen. Neben einer dezidierten Begrenzung und Überwachung von Einzelrisiken liegt der risikostategische 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 unsere Vermögenslage (inklusive Kapitalausstattung), Ertragslage oder Liquiditätslage 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 zählen insbesondere das operationelle Risiko, das auch Rechts- und Compliance-Risiken beinhaltet, sowie das Reputationsrisiko.

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

Während wir auf die Wertentwicklung eines Vermögensgegenstands an sich nur wenig Einfluss nehmen, dafür aber

Kapital- oder Liquiditätspuffer vorhalten können, können Non-Financial Risks vor allem über ein stringentes Management, eine angemessene Personal- und Ressourcenausstattung und einen aus der Risikokultur abgeleiteten Risikoappetit selbst beeinflusst werden. Um im Management von operativen Risiken die gesteckten Ziele zu erreichen, wurden qualitative Verhaltensvorgaben und interne Organisationsstandards für Kontrollen, Notfallpläne und Sicherheitsstandards entwickelt und eingeführt.

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

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.

Reputationsrisikostategie

Für uns ist das Thema Reputation von großer Bedeutung. So wird bereits seit einigen Jahren eine Reputationsrisikostategie festgelegt, die jährlich überprüft und vom Vorstand beschlossen wird.

Das Reputationsrisiko ist definiert als die Gefahr, aufgrund einer negativen Wahrnehmung 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 uns nachhaltig zu stärken und zu sichern.

Die **relevanten Anspruchsgruppen** sind dabei unsere Kunden, Gläubiger, Aufsichtsbehörden, Eigentümer sowie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie auch die Öffentlichkeit, Ratingagenturen und Medienvertreter.

Wir steuern Reputationsrisiken insbesondere mittels präventiver Maßnahmen zum einen über geschäftspartner- und transaktionsspezifische Prüfungen, zum anderen durch Verhaltensvorgaben und prozessuale Regelungen. Mit der Etablierung von Leitplanken werden alle Einheiten 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 in unserem Umfeld 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 initiierenden Einheiten bereits im Rahmen des Know-Your-Customer-Prozesses zu beachten sind.

KNOW-YOUR-CUSTOMER-PROZESS

Wir haben einen Know-Your-Customer-Prozess, um die Anforderungen des Geldwäsche- und Kreditwesengesetzes einzuhalten.

Dabei bestätigen die initiierenden Einheiten die Prüfung gemäß Reputationsrisikostategie/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

Im Rahmen des Controllings von Reputationsrisiken setzt der Unternehmensbereich Group Risk Management unterschiedliche Instrumente ein. Zum einen gibt es klare Anweisungen und Regelungen wie die Ermittlung und ggf. erforderliche Abstimmung 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 zu unserer Reputation 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 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 uns betreffenden Sachverhalten in der Öffentlichkeit.

Kreditstandards

Unsere Kreditstandards geben im Zusammenwirken mit unserer Risikostrategie und unserer Geschäftsstrategie 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 nur in besonders begründeten Fällen aufweisen darf, um eingegangen zu werden. Sie bieten damit auch dem Vertrieb eine verlässliche Orientierung im Kundengespräch.

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

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

Für weitere Informationen zu unserem Risikomanagement sowie den bankspezifischen Risikoarten siehe unseren zusammengefassten Lagebericht 2018 und insbesondere das Kapitel „Risikobericht“.

Wie wir Nachhaltigkeitsaspekte steuern

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

Durch die Integration der relevanten Nachhaltigkeitsaspekte 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 HCOB Facility Management GmbH zuständig sind. Um der Bedeutung des Themas künftig noch mehr Rechnung zu tragen, haben wir vorgesehen, die für uns relevanten Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen des turnusmäßigen Strategieupdates Ende 2019 gesamtheitlich zu erörtern und somit künftig systematisch in dem Strategieprozess zu verankern.

Nachhaltige Unternehmensführung geht über die bloße Einhaltung von Gesetzen hinaus. Wir erkennen 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 AktG 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. Wir geben diese Entsprechenserklärung als nicht börsennotierte Gesellschaft seit 2005 freiwillig ab. Siehe dazu auch unseren Geschäftsbericht 2018 und unsere Internetseite.

Konsequent im Umgang mit Regeln und Standards

Für uns sind das Vertrauen unserer Kunden und unserer 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 regeltreu verhalten. Eine unternehmensweit gelebte Compliance-Kultur ist unerlässlich, um unsere Rechts- und Regeltreue zu stärken.

Code of Conduct

Unser Code of Conduct ist dafür der zentrale Orientierungsrahmen. Er fokussiert sich 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 unseren Kunden und zur Erfüllung unserer gesellschaftlichen Verantwortung eingehalten werden müssen. Den Code of Conduct haben wir auch auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Rechts- und Regeltreue

Der Unternehmensbereich Compliance überwacht die Rechts- und Regeltreue unserer Bank und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß MaRisk AT 4.4.2 und wirkt zentral sowie übergreifend auf die Einhaltung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben hin. Dies erfolgt u.a. über unser zentrales Rechtsmonitoring sowie die im Compliance angesiedelten zentralen Stellen für das interne Kontrollsystem und das Auslagerungsmanagement. Als Teil der Non Financial Risk Governance ist dies im gemeinsam von den Unternehmensbereichen Compliance und Group Risk Management verantworteten Non Financial Risk Framework verankert.

Die Corporate-Compliance-Funktion identifiziert im Rahmen des zentralen Rechtsmonitorings die für uns 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 Unternehmensbereiche 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**.

Wir tolerieren keine Rechtsverstöße und sanktionieren ein solches Fehlverhalten entsprechend konsequent. Für die Meldung von Verstößen sind bankinterne Stellen eingerichtet. Zusätzlich verfügen wir 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 Wirtschafts

prüfungsgesellschaft 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** haben wir u.a. Regelungen zu Zuwendungen (**Benefits Policy**), Nebentätigkeiten und Mandaten (**Interessenkonflikt Policy**) implementiert und verfügen 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 verfügen wir 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 sonstige strafbare Handlungen und Korruption - mit einer hohen Akzeptanz durch (2018 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 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 eine Innovation im deutschen Bankensektor darstellt.

Betrieblicher Datenschutz

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

Unser betrieblicher Datenschutzbeauftragte ist in Ausübung seiner Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei und direkt dem Vorstand unterstellt.

Er überwacht die Einhaltung des Datenschutzes, vorrangig der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie anderer Vorschriften über den Datenschutz. Er zeigt eventuell vorhandene Defizite auf, ist beratend tätig und unterrichtet das verantwortliche Unternehmen, einschließlich seiner Beschäftigten und Dienstleister, die im Auftrag personenbezogene Daten verarbeiten, hinsichtlich Änderungs- bzw. Verbesserungsmöglichkeiten.

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

In datenschutzrechtlichen Fragen steht der betriebliche Datenschutzbeauftragte den Betroffenen als Ansprechpartner zur Verfügung und arbeitet darüber hinaus als Anlaufstelle mit den Datenschutz-Aufsichtsbehörden zusammen.

Informationssicherheit

Für uns ist der Schutz der durch Kunden und Geschäftspartner bereitgestellten Informationen sowie der bankeigenen Daten ein wesentliches Element der Geschäftspolitik. Wir verfolgen 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

Wir haben 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.

2019 ist die Bündelung von verschiedenen Funktionen der zweiten Verteidigungslinie - unter anderem auch der Informationssicherheit - in der Abteilung Non-Financial Risk geplant. In diesem Zusammenhang erfolgt auch eine Neuordnung der Berichtslinie des Informationssicherheitsbeauftragten zum Chief Risk Officer (CRO). Die Unabhängigkeit dieser Funktion wird damit weiterhin sichergestellt.

Information Security Management System (ISMS)

Ein zentrales Element der Informationssicherheitsorganisation ist das ISMS. Dabei werden u.a. in Richtlinien zur Informationssicherheit, die Bestandteil 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 die Anforderungen sachgerecht ausgestaltet und wirksam umgesetzt sind. Festgestellte Mängel werden bewertet und geeignete Maßnahmen zur Abstimmung mit den verantwortlichen Bereichen vereinbart.

Sensibilisierung der Beschäftigten

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

Produkte

Für Geschäfte in neuen Produkten und neuen Märkten (NPNM) haben wir eine Richtlinie geschaffen, 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

Wir beziehen jährlich Leistungen diverser externer Dienstleister und Produzenten im Wert von über 150 Mio. €.

Der Bezug dieser Leistungen wird über die „Einkaufsgrundsätze“ geregelt, die Bestandteil unserer schriftlich fixierten Ordnung (sfO) sind. Dabei orientieren wir uns 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 sowie 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.

Im Rahmen der Bedarfsplanung, Bedarfsanforderung, Leistungsdefinition und Vergabe ist bei allen Einkaufsvorgängen die Konformität mit unseren Systemen und Regelungen 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 von Einkaufsvorgängen, zum Beispiel bei ökologischen Produktmerkmalen (u.a. Anforderungen aus ISO 14001, aktuelle EU-Emissionsnormen).

Unser Einkauf schließt Lieferanten, die den Lieferantenkodex ohne plausible Begründung nicht akzeptieren wollen, von den weiteren Vergabeprozessen aus. Ein 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 wir ausschließlich Geschäfte mit integren Lieferanten abschließen.

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

Der Einkauf ist auch für Präventionsmaßnahmen gegen Betrug, 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 sonstige 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, Eigentümer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Aufsichtsbehörden sowie die Öffentlichkeit, Ratingagenturen und Medienvertreter (siehe auch unsere Reputationsrisikostategie).

Kunden

Für uns als mittelständische Geschäftsbank stehen Kunden im Zentrum unseres Handelns. Mit unseren Kunden sind wir regelmäßig im Rahmen der Kundenbetreuung, von Kundenveranstaltungen, Messen und Foren im Dialog. So waren wir zum Beispiel präsent mit einem Messestand auf der „Wind-Energy“ 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.

Zentrales Beschwerdemanagement

Wir haben ein Zentrales Beschwerdemanagement eingerichtet, das die systematische Bearbeitung von Kundenbeschwerden gemäß den gesetzlichen Anforderungen sicherstellt. Aufgabe und Zielsetzung des Zentralen Beschwerdemanagements ist es ferner, 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 und systematisch bearbeitet bzw. dokumentiert werden,
- als neutrale und unabhängige Instanz für Kundenkritik wahrgenommen und eingesetzt zu werden,
- die Kundenbindung weiter zu stärken,
- Informationen aus Beschwerden dem Risikomanagement zugänglich zu machen sowie
- Beschwerdeinhalte als Informationsquelle für mögliche Optimierungspotenziale zu nutzen.

Branchenstudie

Wir veröffentlichen regelmäßig branchenbezogene Studien, die wir auf unserer Internetseite zur Verfügung stellen, beispielsweise ganz aktuell Anfang 2019 „Einkauf im Möbelhandel - Trends und Entwicklungen des PoS“ oder „Industrie 4.0 im Maschinen- und Anlagenbau“.

Eigentümer/Anteilseigner

Wir sind eine Aktiengesellschaft und sind als solche unseren Anteilseignern verpflichtet. Am 28. Februar 2018 haben die Länder Hamburg und Schleswig-Holstein mit den vier US-amerikanischen Finanzinvestoren Cerberus Capital Management, L.P., J.C. Flowers & Co. LLC, GoldenTree Asset Management LP, Centaurus Capital LP sowie der BAWAG P.S.K. den Verkauf der HSH Nordbank AG vereinbart. Das Closing, in dem der Eigentümerwechsel zum Abschluss gebracht wurde, erfolgte am 28. November 2018.

Mit dem Closing ist die erste Privatisierung einer Landesbank in Deutschland abgeschlossen. Für uns bedeutet das eine große Chance - und den Beginn einer tiefgreifenden, mehrjährigen Transformation. Unsere neuen 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.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir sind ein bedeutender Arbeitgeber im Norden von Deutschland und handeln als solcher verantwortlich gegenüber ihren Arbeitnehmern (siehe Berichtskapitel dazu).

Verbandsmitgliedschaften

Mit dem erfolgreichen Vollzug des Privatisierungsverfahrens (Closing) am 28. November 2018 sind die rechtlichen Voraussetzungen für unsere Mitgliedschaft im Deutschen Sparkassen- und Giroverband e.V. (DSGV) entfallen und unsere Mitgliedschaft im DSGV erloschen. Die Mitgliedschaft im Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe (SFG) hingegen besteht für drei weitere Jahre, bis zum 31. Dezember 2021, fort.

In Folge der konsequenten Ausrichtung auf das private Bankenlager sind wir seit dem 1. Januar 2019 Mitglied im Prüfungsverband des Bankenverbandes sowie außerordentliches Mitglied im Bundesverband deutscher Banken (BdB). Mit unserem geplanten nahtlosen Übergang in das Einlagensicherungssystem der privaten Banken zum 1. Januar 2022 soll die außerordentliche Mitgliedschaft im BdB dann in eine ordentliche Mitgliedschaft aufgehen.

Ferner sind wir Mitglied im Verband deutscher Pfandbriefbanken e.V. (vdp) sowie außerordentliches Mitglied im Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands e.V. (VÖB).

Ratingagenturen

Wesentlich für uns ist der Dialog mit den Ratingagenturen Moody's und seit Ende 2018 mit S&P. Wir haben für diesen Dialog Ansprechpartner im Unternehmensbereich Banksteuerung, die regelmäßig im Austausch mit den Analysten der Ratingagenturen stehen.

Nachhaltigkeitsrating

Unsere Nachhaltigkeitsleistung 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 spürbar verbessern können. So wurde unser Nachhaltigkeitsrating für den Emittenten (uncovered bonds) auf positive B, für Hypothekendarlehen auf positive BB und für öffentliche Pfandbriefe auf very positive A angehoben. Wir gehen davon

aus, dass auch der transparente Umgang mit unserem Engagement zum Thema ESG insbesondere über die erstmalige Veröffentlichung unseres CSR-Berichts mit zu der Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsratings beigetragen hat. Die aktuellen Ratingergebnisse sind im Überblick unserer wesentlichen Kennzahlen aufgeführt sowie auf unserer Internetseite dargestellt.

Aufsicht

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

Presse/Öffentlichkeit

Der Unternehmensbereich Kommunikation ist verantwortlich für unsere externe Kommunikation 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.

Was wir für den Schutz der Umwelt tun

In unserem Konzern kümmern sich insbesondere die HCOB Facility Management GmbH (HCOB FM) und ihre Tochter, die HCOB Gastro + Event GmbH, um den betrieblichen Umweltschutz.

Die HCOB FM ist ein exklusiver Dienstleister für unsere Sekundärprozesse. Sie hat die Funktion der Immobilienbewirtschaftung, des Energiemanagements und der Immobiliensicherheit. Sie ist verantwortlicher Betreiber unserer Liegenschaften inklusive deren technischer Anlagen und stellt die Arbeits- und Betriebssicherheit unserer Bank an den inländischen Standorten sicher. Sie übernimmt ausgewählte Bankfunktionen, wie das Kostenartenmanagement für Grundstücke und Gebäude sowie diversen Betriebsaufwand. Zu den eigentlichen Bankfunktionen zählen weiterhin die Urkundenverwahrung sowie Aktenarchivierung, das strategische Gebäudemanagement und die Belegungsplanung.

Die HCOB FM verantwortet das Energiemanagement unserer Bank und ist mit der internationalen Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Die HCOB 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.

Gebäudebestand

Die HCOB FM besitzt die Betriebs- und Betreiberverantwortung für aktuell über 130.000 m² Nettogrundfläche (NGF), davon 92 % in unserem direkten und indirekten Eigentum im Inland. Außerdem ist die HCOB FM für das strategische Immobilienmanagement für zusätzliche 10.000 m² NGF an den ausländischen Standorten zuständig. Des Weiteren verwaltet sie über 12.000 m² Büroflächen und ca. 50 Ladenflächen an den Standorten Hamburg und Kiel.

Umwelt

Schonend mit Ressourcen umzugehen und den ökologischen Fußabdruck möglichst klein zu halten ist eine wichtige Aufgabe unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Es ist uns wichtig, unsere 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 bedingen insbesondere die Reduktion von Kosten für Strom und Wärme.

Das gewollte starke Engagement in den Bereichen Wasser, Wärme, CO₂, Mobilität und Emissionen dient nicht nur dem Umweltschutz, sondern trägt auch zu unserer Glaubwürdigkeit bei.

Energieverbrauch

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

Durch das integrierte und zertifizierte Energiemanagementsystem haben wir 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 CO₂-Ausstoßes gelegt.

Erfolge unserer Energiepolitik 2008–2017

Energiekostensenkung



1,58 Mio. €

Senkung CO₂-Ausstoß



5.000t CO₂

Senkung Energiebedarf



7,9 GWh

Energieeffizienzmaßnahmen

- Modernisierung der Beleuchtung auf LED-Technik in den Büros, Fluren und Außenbereichen und Einsatz von Bewegungsmeldern
- Austausch der IT-Hardware und den aktiven 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

Strom

Ein besonderer Fokus bei den definierten Maßnahmen im Energiemanagement lag auf der Senkung des Stromverbrauchs, denn in diesem Bereich hat die HCOB FM 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 Messen und Regeln von sämtlichen elektrischen Verbrauchern. Darauf lag der Fokus der Stromeinsparung im Jahr 2018. Ebenfalls signifikante Einsparungen haben das Wechseln von Wärmetauschern und das Austauschen von alten Pumpen sowie Generatoren, die effizienter und somit umweltschonender arbeiten, erbracht.

Im Ergebnis senkten wir unseren Stromverbrauch 2017 im Vergleich zu 2016 um 11,1 % (2016: 11,7 GWh; 2017: 10,4 GWh). Die Werte für 2018 sind zum Berichtsstichtag noch nicht verfügbar, da die Abrechnungen für das Jahr 2018 noch nicht vollständig vorliegen. Die Versorger haben diese bis Ende 2019 vorzulegen. In 2018 wird der Stromverbrauch voraussichtlich auf 9,9 GWh gesenkt (Prognosewert).

Wärme

Die Reduktion des Wärmeenergieverbrauchs ist bei uns gemäß den Zielen im Energiemanagementsystem eher nachrangig gelagert. Dieses liegt unter anderem an den höheren Investitionskosten und dem Komplexitätsgrad bei z.B. der Realisierung von baulichen Maßnahmen im Bestand. Die Wärmeerstellung erfolgt dezentral, nahezu 100 % 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 weitere Einsparungen durch bereits im Jahr 2017 gestartete Maßnahmen, wie z.B. die energetische Fassadensanierung eines Gebäudes in Kiel, generiert. Absolut konnten 2017 im Vergleich zum Vorjahr rund 4 % an Wärmemengen eingespart werden. Für das Jahr 2018 wird der Wert in einem ähnlichen Bereich liegen, da die Maßnahmen im gleichen Ausmaß geplant wurden, wie im Jahr 2017 und größere Investitionen nicht durchgeführt worden sind. Bereinigt um die Bestandsobjekte mit Nutzung durch unsere Bank beträgt die Einsparung aus den genannten Punkten 19 % (2008 -2018).

CO₂-Einsparungen

Durch die Umsetzung von Energiesparmaßnahmen wurde der CO₂-Ausstoß im Geschäftsjahr 2017 um 863 t gesenkt. Für das Geschäftsjahr 2018 wird der Wert voraussichtlich 47 t betra-

gen (insgesamt 2008-2017: 5.000 t). Die CO₂-Einsparungen konnten u.a. im Bereich der Logistik erzielt werden. Dies wird durch das Zertifikat „Go Green“ für das Reduzieren von CO₂ und lokalen Emissionen wie Feinstaub und Stickoxiden im Bereich Transport und Logistik ausgezeichnet.

Darüber hinaus hat sich unser Vorstand im Rahmen der Neuausschreibung der Stromlieferung für einen Wechsel des Stromanbieters sowie die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien entschieden. Diese Maßnahme wurde 2018 umgesetzt.

Im Rahmen der Zieldefinitionen des Energiemanagementsystems wurde der Fokus auf Pumpen, Motoren und Erneuerung von Wärmetauschern gelegt. Diese Maßnahmen trugen wesentlich zur nachhaltigen Reduktion des klimaschädlichen CO₂-Ausstoßes bei und erklärt die CO₂-Reduktion im Jahr 2018.

Ferner unterstützen wir u. a. Projekte im Sektor des Ausbaus von erneuerbaren Energien. Damit tragen wir nicht nur zur Effizienzsteigerung bei, sondern versuchen so, dem Klimawandel und den Auswirkungen der Ressourcenverknappung zu begegnen.

Mobilität

Die Geschäftsreisen der Mitarbeiter verursachen einen großen Teil unserer Emissionen. 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 gegeben. Dies senkt nicht nur die Reisekosten, sondern gleichzeitig die Emissionswerte.

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

Alle Fahrzeuge unseres Fuhrparks 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 CO₂-Effizienzklasse A und die Begrenzung auf kleiner gleich zwei Liter Hubraum in der Car-Policy fest verankert.

ZUSCHUSS FÜR DIE NUTZUNG ÖFFENTLICHER VERKEHRSMITTEL

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Bank sowie unserer Tochtergesellschaften erhalten einen monatlichen Fahrtkostenzuschuss für Fahrten an ihren Arbeitsplatz von 15,34 € 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.

Wasserverbrauch

Unser Trinkwasserbezug erfolgt überwiegend durch regionale Versorger.

In den Jahren 2016 und 2017 lag der Frischwasserverbrauch nahezu konstant bei 32.500 m³ für den Bankbetrieb, für 2018 wird der Wert ebenfalls in dieser Höhe prognostiziert. Insgesamt lag der Frischwasserverbrauch bei 37.000 m³, wobei davon ca. 4.500 m³ durch den Betrieb der Shoppingpassage „PERLE HAMBURG“ mit Fokus auf gastronomische Angebote genutzt wurden.

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

Papierverbrauch

Wir konnten in den Jahren 2015 bis 2018 den Papierverbrauch um 44 % deutlich senken. Nahezu alle eingesetzten Papierformate sind holzfrei und tragen somit zur Ressourcenschonung deutlich bei.

Papiermengen der Hamburg Commercial Bank

(in Millionen Blatt pro Jahr)



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

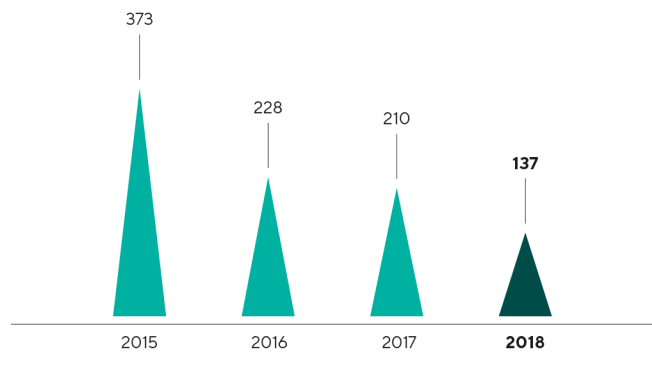
Sonderabfälle werden über die jeweiligen Entsorgungsunternehmen den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt.

Abfall

Das Abfallaufkommen an den Standorten Kiel und Hamburg wurde seit 2015 jedes Jahr kontinuierlich gesenkt. 2016 haben wir noch eine Abfallmenge von 228 t entsorgen lassen, welche sich aber im Jahr 2017 auf 210 t reduzierte. Im Jahr 2018 ist uns nochmal eine Optimierung der Abfallmenge auf 137 t gelungen.

Abfallmengen der Hamburg Commercial Bank

(in t pro Jahr)

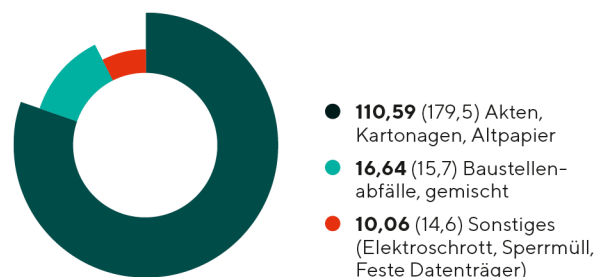


Wir versuchen, jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter zur Mülltrennung zu motivieren. Jeder Arbeitsplatz verfügt über die Möglichkeit, Altpapier und Restmüll zu trennen. Für Biomüll und Verpackungen sind an zentralen Stellen Möglichkeiten der Entsorgung gegeben. Organische Abfälle der Speiserestaurants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

Der größte Posten in dem Segment Abfall ist die Entsorgung von Papier. Als Finanzinstitut sind wir verpflichtet, sensible Daten nach dem Bundesdatenschutzgesetz vernichten zu lassen.

Abfallmengen nach Abfallart 2018

(in t, Vorjahreswerte in Klammern)



Einkauf im Energiemanagement

Bei der Beschaffung neuer Produkte und Dienstleistungen berücksichtigen wir auch die Energieeffizienz. 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, sondern senkt auch gleichzeitig den Energieverbrauch.

Hierzu fordern wir im Rahmen des sogenannten Lieferantenkodex von unseren Lieferanten aktive Unterstützung in Bezug auf eine mögliche Optimierung unseres Energieeinsatzes und Energieverbrauchs sowie unserer Energieeffizienz.

Flächenmanagement im Kontext der Nachhaltigkeit

Wir stellen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unseres 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 HCOB FM gewährleistet dabei die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und Richtlinien. Ferner übernimmt die HCOB 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 HCOB FM Gruppe ist zuständig für die Bewirtschaftung der Betriebsrestaurants und der Cafeterien an den Standorten Kiel und Hamburg, sowie unseres Bistros im Schlossgarten Kiel. Sie ist beteiligt an der Organisation von Veranstaltungen und betreut unsere Gäste in den verschiedenen Räumlichkeiten (Konferenzcenter, Gästelounge, Veranstaltungsräume) an 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 lieben 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.

Wie wir die Belange unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahren

Unsere Personalstrategie

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, auch vor dem Hintergrund der Herausforderungen des laufenden Transformationsprozesses.

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.

Im Rahmen des Transformationsprogramms wurden die geplanten Maßnahmen, mit denen der Verwaltungsaufwand dauerhaft gesenkt werden soll, 2018 weiterhin erfolgreich umgesetzt. Die Zielgröße, der für 2018 angestrebten Reduzierung des Personalbestands, wurde mithilfe der mit dem Betriebsrat vereinbarten Regelungen sozialverträglich nahezu erreicht. So verringerte sich die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuge des fortschreitenden Stellenabbaus des Hamburg Commercial Bank Konzerns im Rahmen der Erwartungen spürbar. Für weitere Informationen siehe unseren zusammengefassten Lagebericht 2018.

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 unsere Arbeitnehmervertretungen 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 in unserem Aufsichtsrat zum 31. Dezember 2018 durch zwei Mitglieder vertreten. Unser Aufsichtsrat besteht seit dem 28. November 2018 satzungsgemäß aus 20 Mitgliedern und ist seither mit 18 Mitgliedern (davon acht der Arbeitnehmerseite) besetzt. Für zwei weitere Vertreter der Arbeitnehmerseite (ein Mitarbeiter der Hamburg Commercial Bank und ein Vertreter der Gewerkschaft ver.di) wurde die gerichtliche Bestellung beantragt.

Wahrung der Arbeitnehmerbelange durch die Betriebsräte

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 haben die regulär durchzuführenden Betriebsratswahlen stattgefunden.

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:

- 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.
- Die Betriebsräte nehmen u.a. bei Einstellungen, Veränderungen von Arbeitsverträgen, Gehaltsver-

- änderungen, 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.
- Vom Vorstand geplante Umstrukturierungen und Personalabbauziele werden im Rahmen eines Interessenausgleichs und Sozialplans verhandelt und mitbestimmt. Neue Verhandlungen wurden im Dezember 2018 im Rahmen des Transformationsprogramms gestartet.
 - 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.
 - 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.
 - 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.
 - 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, 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 Landesgesetzen 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 je 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 „Entgeltgleich“ durch, der bereichsweise die Gehälter zwischen Frauen und Männern abhängig von Job und Familienstand, 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 Finanzmarktkrise 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 Selbstverständliches 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

	31.12.2018
Frauenanteil an den Beschäftigten	42,5 %
Frauen im Aufsichtsrat	15,0 %
Frauenführungsquote über alle Ebenen	22,0 %
Frauenanteil auf den oberen Fachfunktionen	35,7 %
Vergütungsstruktur - Frauenanteil:	
Tarifgehälter	66,5 %
Außertarifliche Gehälter	32,1 %
Nutzung der Elternzeit durch Väter	25,0 %
Teilzeitquote	26,5 %

Statistik Chancengleichheit zum 31.12.2018¹⁾

	Anzahl			Quote	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
direkt berichtende Führungskräfte	3	16	19	16 %	84 %
Abteilungsleitungen	9	44	53	17 %	83 %
Gesamt	12	60	72	17 %	83 %

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 die 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. Im Jahr 2018 lag der Fokus der Personalentwicklung darauf, uns als Bank sowie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt im Privatisierungsprozess nach vorn zu bringen, das Know-how zu vertiefen und zu entwickeln. Neben den fachlichen und entwicklungsorientierten Themen bildete ein Schwerpunkt die regulatorisch notwendigen Anforderungen durch gezielte Schulungen zu aktualisieren.

Unsere Führungskräfte nehmen eine wichtige Position in der Transformation unserer Bank ein. Sie sollen zusammen mit ihrem Team die Herausforderungen der Zukunft bestehen. Mit unserem internen Seminarprogramm 2018 haben wir unsere Führungskräfte in der bewegten Zeit der Privatisierung in ihrer herausfordernden Führungsrolle unterstützt u. a. durch Seminare wie „Führen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in eine gesunde Zukunft“ sowie „Ressourcen-orientiertes Handeln - resilient und kraftvoll sich und andere führen“. Ein weiterer Schwerpunkt lag in den zukunftsgerichteten Themen wie „Vorbereitung in der Führung auf die kommenden Generationen Y und Z“ oder „Social Media für Führungskräfte“. Auch 2018 haben wir die individuelle Führungskräfteentwicklung (wie beispielsweise das Coaching) und unsere im Jahr 2016 eingeführten „Führungswerkstätten“, welche ein wichtiges Instrument zur Förderung des Austausches zwischen Managementebene und Führungskräften bildet, fortgesetzt.

Nachwuchsförderung

Nachwuchsförderung ist ein wichtiges Thema für uns, um der demografischen Entwicklung und dem steigenden Durchschnittsalter unserer Beschäftigten 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 Informatikkaufmann/-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 dual Studierenden,
- 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. 2018 haben dies neun von elf Auszubildenden bzw. dual Studierenden angenommen.

Jährlich bieten wir rund 50 Studierenden und Schülern einen Praktikumsplatz an, damit sie uns kennenlernen können.

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 trendence Institute GmbH ausgezeichnet.

Zurzeit durchlaufen 19 Trainees, die im Herbst 2017 oder 2018 gestartet sind, das Programm. Im kommenden Herbst 2019 werden zwölf 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.

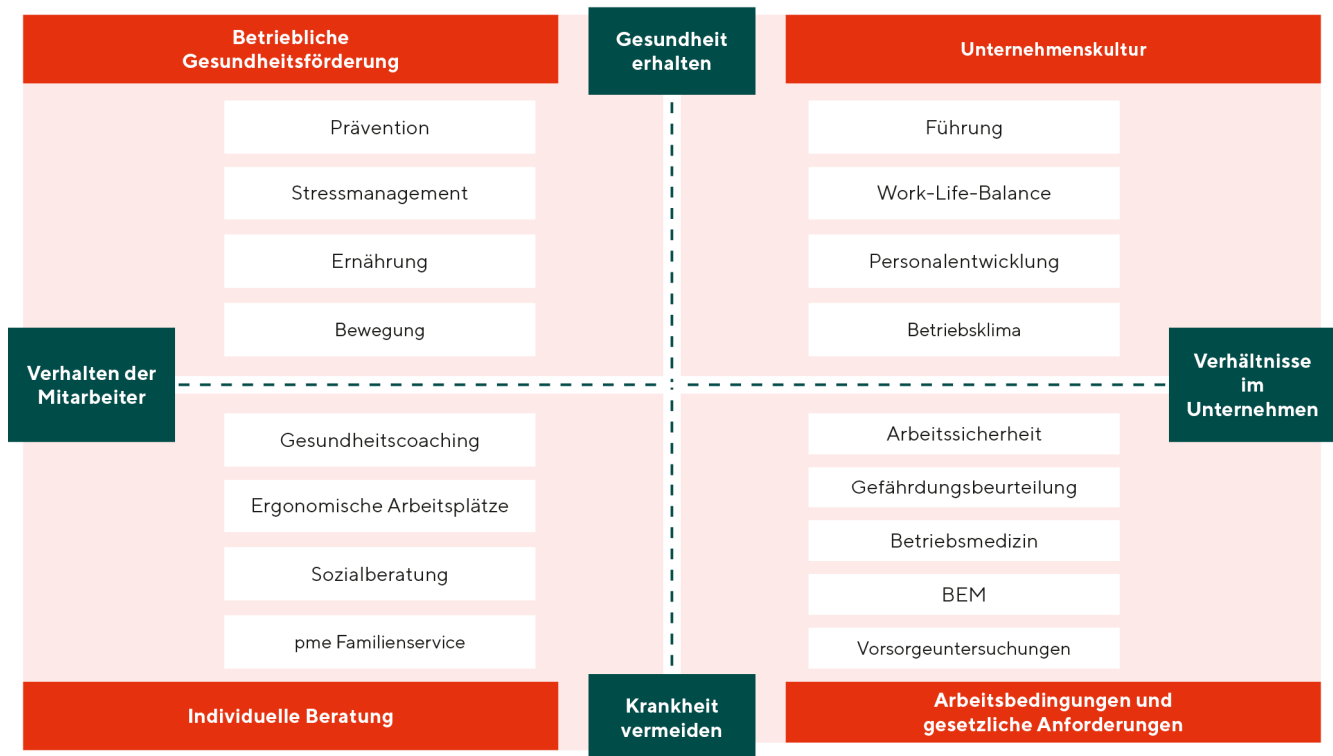
Gesundheitsförderung

Unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) 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 HCOB 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. 2018 haben wir unter dem Titel „Fit in die Zukunft“ mit verschiedenen Formaten das Thema Stressprävention und Gesundheit im Büroalltag aufgenommen sowie 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 Standorten 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.

Im Vergleich zum Vorjahr standen die Beratungsanlässe 2018 häufiger mit dem Arbeitsplatz in Verbindung (41 %). Ca. ein Drittel der Beratungen haben Probleme aus dem privaten Umfeld zum Thema, 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

Wir erfüllen 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 HCOB Facility Management GmbH 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 2018 durch die Arbeitssicherheit Begehungen der Arbeitsplätze in 17 Bereichen durchgeführt und unsere Führungskräfte hinsichtlich ihrer Verantwortung im Arbeitsschutz beraten. Des Weiteren haben die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei mehr als 240 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Ergonomieberatung direkt am Arbeitsplatz durchgeführt, um ergonomischen Fehlbelastungen vorzubeugen. Die Quote der meldepflichtigen Unfälle im Unternehmen lag im Berichtsjahr bei 0,5 %.

Für diesen wichtigen Beitrag zur Mitarbeitergesundheit wurden wir in den Jahren 2010 und 2016 vom Amt für Arbeitsschutz Hamburg für unser vorbildliches Arbeitsschutzsystem ausgezeichnet. Das Zertifikat hat jeweils eine Gültigkeit von sechs Jahren. Die Zertifizierung des Bereichs Arbeitssicherheit der HCOB FM nach DIN ISO 9001:2015 wurde 2018 erfolgreich bestätigt.

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 für uns. 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 46,0 Jahren (Stand 31.12.2018).

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 anderen 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 zum 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 regeln das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie das Brückenteilzeitgesetz 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 zusammengefassten Lagebericht 2018 bzw. Konzernanhang 2018. Außerdem verweisen wir diesbezüglich auf unseren gemäß Anforderung der InstitutsVergV gesonderten **Vergütungsbericht**, der auf unsere Internetseite veröffentlicht ist. Informationen zu unserem **Vergütungsbeauftragten** sowie unserem **Vergütungskontrollausschuss** finden sich ebenso dort.

Ausgewählte Personalkennzahlen

Verteilung Arbeitszeitmodelle 2018

(Angaben in Köpfen)		Männlich			Weiblich			Männlich und weiblich			Frauenquote
Bezeichnung	TZ ¹⁾ (m)	VZ (m)	Ges. (m)	TZ ¹⁾ (w)	VZ (w)	Ges. (w)	TZ ¹⁾	Vollzeit	Gesamt		
Head Office	103	864	967	410	305	715	513	1.169	1.682	45,5 %	
ALS/Branches	0	21	21	2	14	16	2	35	37	43,2 %	
Konsolidierte Tochterunternehmen	21	134	155	76	34	110	97	168	265	41,5 %	
Konzern (konsolidiert)	124	1.019	1.143	488	353	841	612	1.372	1.984	42,4 %	

¹⁾TZ umfasst u.a. auch Elternzeitler/-innen, Langzeitkranke.

Verteilung Arbeitszeitmodelle 2017

(Angaben in Köpfen)		Männlich			Weiblich			Männlich und weiblich			Frauenquote
Bezeichnung	TZ ¹⁾ (m)	VZ (m)	Ges. (m)	TZ ¹⁾ (w)	VZ (w)	Ges. (w)	TZ ¹⁾	Vollzeit	Gesamt		
Head Office	131	950	1.081	461	350	811	592	1.300	1.892	42,9 %	
ALS/Branches	3	23	26	3	16	19	6	39	45	42,2 %	
Konsolidierte Tochterunternehmen	23	151	174	90	43	133	113	194	307	43,3 %	
Konzern (konsolidiert)	157	1.124	1.281	554	409	963	711	1.533	2.244	42,9 %	

¹⁾TZ umfasst u.a. auch Elternzeitler/-innen, Langzeitkranke.

Beschäftigte im Konzern

	31.12.2018	31.12.2017
Vollzeitarbeitskräfte (VAK) im Konzern¹⁾	1.716	1.926
davon: Frauen	631	719
davon: Männer	1.085	1.207
davon: Mitarbeiter Inland	1.648	1.838
davon: Mitarbeiter Ausland	68	88
Gesamtzahl Beschäftigte im Konzern („Köpfe“)	2.021	2.295
Mitarbeiter-Kennzahlen		
Teilzeitbeschäftigungsquote (%)	26,7	26,7
Durchschnittsalter in Jahren ²⁾	46,0	45,9
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	14,8	14,5

¹⁾ Gesamtzahl der Beschäftigten ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten.

²⁾ Nur Hauptsitze, ohne Niederlassungen und Tochtergesellschaften.

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 dem Schleswig-Holstein Musik Festival, der Stiftung Elbphilharmonie und dem Hamburg Commercial Bank Run fördern wir seit vielen Jahren für den Norden wichtige Veranstaltungen. Gleichzeitig unterstützen wir die Initiativen HerzAs in Hamburg und den Verein Hempels in Kiel, die sich beide für Wohnungslose und sozial Benachteiligte einsetzen. 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 Hamburg Commercial Bank können Sie auf unserer Internetseite erfahren.

Sport

Hamburg Commercial Bank 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 rund 1,7 Mio. € Spendengelder durch den Hamburg Commercial Bank Run für die Initiative „... und los. Kids in die Clubs“ eingeworben. Dadurch kann jährlich rund 10.000 sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen die Mitgliedschaft und Ausstattung in einem Sportverein ermöglicht werden.

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.

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.

Kultur

Elbphilharmonie – „Classic Sponsor“

Unser gesellschaftliches Engagement hat Substanz. Es gilt neben dem Sozialen auch der Kultur. 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.

Ensemble Resonanz

Das Ensemble Resonanz präsentiert klassische Musik als lebendige Kunstform. Die Programmideen der Musiker setzen alte und neue Musik in Zusammenhänge. Als Sponsor der Resonanzen-Saison des Ensemble Resonanz ermöglichen wir die Residenz des Ensembles im kleinen Saal der Hamburger Elbphilharmonie.

Schleswig-Holstein Musik Festival

Als einer der Hauptsponsoren des Schleswig-Holstein Musik Festivals (SHMF) unterstützen wir die Programmvierfalt des SHMF. Zum Sponsoring gehört auch der mit 10.000 € 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 bilden-

den Kunst und der insbesondere für den Norden Deutschlands bedeutenden Geschichte der Seeschifffahrt zu ermöglichen.

Deshalb bringen wir uns von jeher in verschiedenen Stiftungen als Stifter und in den Gremien der Stiftungen ein. So wurde u.a. bei der **Stiftung Elbphilharmonie** oder der **Kunststiftung Hamburg Commercial Bank**, 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. Die Mitgliedschaft in zahlreichen gemeinnützigen Vereinen ergänzt unser gesellschaftliches Engagement.

Kunststiftung Hamburg Commercial Bank

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. Eduard Thomas, Direktor des Mediendoms der Fachhochschule Kiel konnte mit seinem Projektvorschlag das Kuratorium der Kunststiftung überzeugen, die Fördermittel

für das Jahr 2018 für die Erforschung der Fragestellung „Wie real ist die Zukunft?“ einzusetzen. Entstanden ist der Film „HoloSense – All Eyes on You“, den vier Studierende der Fachhochschule Kiel gedreht haben. Er gewährt einen Blick in eine gläserne Zukunft und soll damit zum Nachdenken anregen. Bei dem Projekt tauchen die Zuschauer mit einer Virtual Reality (VR)-Brille mitten in das Geschehen ein.

Spenden

Für die Vergabe von Spenden haben wir uns 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 haben wir 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.

Ergänzende Informationen

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

Der vorliegende Bericht über die Corporate Social Responsibility 2018 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 Abs. 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	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 Hamburg Commercial Bank

Übersicht Zertifizierungen & Auszeichnungen

Unternehmen	Auszeichnung/Zertifikat	Anmerkungen
Hamburg Commercial Bank AG	DIN EN ISO 50001	Energiemanagementsystem
HCOB Care + Clean GmbH	DIN EN ISO 50001	Energiemanagementsystem
HCOB Gastro + Event GmbH	DIN EN ISO 50001	Energiemanagementsystem
HCOB Move + More GmbH	DIN EN ISO 50001	Energiemanagementsystem
HCOB Facility Management GmbH	DIN EN ISO 50001	Energiemanagementsystem
HCOB Facility Management GmbH	DIN EN ISO 9001:2015	Qualitätsmanagementsystem
HCOB Care + Clean GmbH	DIN EN ISO 9001:2015	Qualitätsmanagementsystem
HCOB Move + More GmbH	DIN EN ISO 9001:2015	Qualitätsmanagementsystem
Hamburg Commercial Bank AG	Urkunde Umwelt Partnerschaft Hamburg	Mitglied durch die weitere freiwillige Umweltschutzleistung Energiemanagementsystem ISO 50001
Hamburg Commercial Bank AG	Arbeitsschutzanerkennung	Betrieb mit vorbildlichem Arbeitsschutz
Hamburg Commercial Bank AG	Siegel audit berufundfamilie	Siegel der gemeinnützigen Hertie-Stiftung
Hamburg Commercial Bank AG	„Anbieter hochwertiger karrierefördernder und fairer Traineeprogramme“	Auszeichnung der Absolventa GmbH
Hamburg Commercial Bank AG	„Fair Company-Urkunde: Arbeitgeber-Initiative für faire Praktika“	Freiwillige Selbstverpflichtung i. S. der Fair Company-Initiative zur Einhaltung der Fair Company-Regeln bzw. des Fair Company-Kodex

Für uns gehört Nachhaltigkeit zum gelebten Alltag. Dies belegen unter anderem die Zertifizierungen, die unser Haus für

sein Qualitätsmanagementsystem, Energiemanagementsystem und den vorbildlichen Arbeitsschutz erhalten hat.

Nützliche Links

- [Konzernberichterstattung](#)
- [Investorenpräsentationen](#)
- [Corporate Governance](#)
- [Code of Conduct](#)
- [Sport und gesellschaftliche Verantwortung](#)
- [Kultur](#)
- [Wissenschaft und Wirtschaft](#)

Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung

Der **Aufsichtsrat** hat gemäß § 171 AktG den gesonderten nichtfinanziellen Bericht (§ 289b HGB) und den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (§ 15b HGB) zu prüfen.

Der Aufsichtsrat hat den Bericht über unsere Corporate Social Responsibility 2018, der unser zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht ist, in seiner Sitzung am 27. März 2019 geprüft und zur Veröffentlichung zwecks Erfüllung der Anforderungen an die nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß §§ 315b, 315c i. V. m. § 289b-e HGB freigegeben.

Kontakt

Hamburg Commercial Bank 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@hcob-bank.com
www.hcob-bank.de

Investor Relations

Telefon 040 3333-11500/-25421
investor-relations@hcob-bank.com

Presse- & Öffentlichkeitsarbeit

Telefon 040 3333-12973
Fax 040 3333-34224
presse@hcob-bank.com

Marketing & Digitale Medien

Telefon 040 3333-14136
Fax 040 3333-34224
marketing@hcob-bank.com

Impressum

Produktion

Inhouse produziert mit AMANA
Consulting GmbH

Veröffentlichung ausschließlich auf
unserer Internetseite www.hcob-bank.de

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 unsere Corporate Social Responsibility 2018 wurde am 12. April 2019 veröffentlicht und steht ausschließlich zum Download im Internet unter www.hcob-bank.de zur Verfügung.

Der vorliegende Bericht über unsere Corporate Social Responsibility 2018 wurde gemäß den Anforderungen der §§ 315b, 315c i. V. m. §§ 289b bis 289e HGB erstellt und ist damit der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht des Hamburg Commercial Bank Konzerns und der Hamburg Commercial Bank AG.

Die Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsaspekten erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir verweisen diesbezüglich des Weiteren auf unseren Geschäftsbericht 2018 und den aktuellen Vergütungsbericht.

Dieser Bericht wird auch in englischer Sprache veröffentlicht.

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 diesem Bericht enthaltene Information insbesondere kein Angebot zum Kauf oder Verkauf für jedwede Art von Wertpapieren der Hamburg Commercial Bank AG dar.

Hamburg Commercial Bank AG

Hamburg Gerhart-Hauptmann-Platz 50
20095 Hamburg

Kiel Martensdamm 6
24103 Kiel