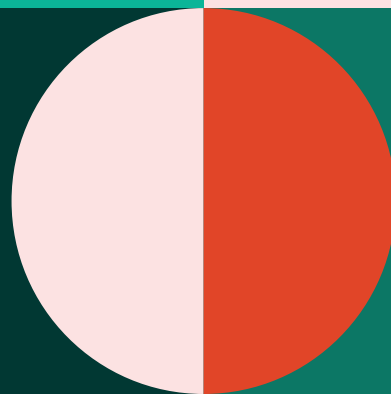


Corporate Social Responsibility

CSR-Bericht 2019 der Hamburg Commercial Bank



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 Schutz der Umwelt tun**
- 22 Wie wir die Belange unserer Mitarbeiter*innen wahren**
- 30 Wie wir uns gesellschaftlich engagieren**
- 32 Ergänzende Informationen**
- 34 Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung**
- 35 Kontakt/Impressum**

Hinweis

Der vorliegende Bericht über die Corporate Social Responsibility (CSR-Bericht) 2019 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.

Kennzahlen

Gewinn- und Verlustrechnung

(Mio. €)	31.12.2019	31.12.2018
Ergebnis vor Restrukturierung und Transformation	143	621
Ergebnis vor Steuern	77	97
Konzernergebnis	12	77

Bilanz

(Mrd. €)	31.12.2019	31.12.2018
Bilanzielles Eigenkapital	4,4	4,4
Bilanzsumme	47,7	55,1
Geschäftsvolumen	55,6	64,5

Kapitalquoten & RWA¹⁾

	31.12.2019	31.12.2018
CET1-Kapitalquote (%)	18,5	18,4
Gesamtkapitalquote (%)	23,5	23,3
Risikoaktiva (RWA) (Mrd. €)	21,0	22,1

¹⁾ Phasenungleich: aufsichtsrechtliche Meldung nach CRR (Berücksichtigung der bilanziellen Wertansätze zum Stichtag erfolgt nur teilweise).

Beschäftigte

(gerechnet in Vollzeitbeschäftigten)	31.12.2019	31.12.2018
Gesamtzahl	1.482	1.716
Inland	1.421	1.648
Ausland	61	68

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
2019	CCC	BBB	B	CCC
2018	B	A	BB	CCC

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

Vorwort des Vorstands



Liebe Leserinnen und Leser,

die gelungene Privatisierung hat uns im vergangenen Jahr einen großen Schub gegeben und war mit vielen emotionalen Momenten verbunden. Diese haben uns weit ins Jahr 2019 getragen. Gleichzeitig war das Jahr von anspruchsvollen Aufgaben geprägt. Das überrascht wenig, denn es ist unser Ziel, die Hamburg Commercial Bank zu einer der besten Banken in Deutschland zu machen. Um das zu erreichen, haben wir 2019 unsere tiefgreifende, langjährige Transformation weiter vorangetrieben. Gleichzeitig haben wir uns am Markt erfolgreich behauptet. Dazu zählt auch, dass wir unsere Refinanzierungsmöglichkeiten substanziell verbessert haben: Der Bank ist die Rückkehr an den Kapitalmarkt gelungen und sie wird dort voll akzeptiert.

Nachdem wir in den vorangegangenen Jahren intensiv mit der Privatisierung der Bank befasst waren, haben wir uns 2019 entschlossen auf den Weg gemacht, unser Handeln verstärkt an ESG-Kriterien auszurichten – dabei steht ESG für Environmental, Social and Governance und beinhaltet die gesamte Art einer nachhaltigen Unternehmensführung. Mit der verstärkten Orientierung an ESG-Kriterien leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Bank. In diesem Jahr beginnen wir, entsprechende Aspekte in unseren Kreditprozess zu integrieren.

Für uns ist klar, dass Unternehmen auf die Herausforderungen durch den Klimawandel – festgehalten unter anderem im Pariser Klimaabkommen – und die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen reagieren müssen. Diese finden ihren Ausdruck beispielsweise in den „Sustainable Development Goals“ der Vereinten Nationen und dem europäischen „Green Deal“. Wir wollen dabei nicht nur unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, sondern auch die Chancen nutzen, die sich durch nachhaltiges Wirtschaften bieten.

Das Ziel der tiefgreifenden Transformation der HCOB ist es, alle vorhandenen Ressourcen so effektiv und sinnvoll wie möglich einzusetzen. Für uns geht es nicht vorrangig um die Quantität, sondern um die Qualität der Geschäfte. Konkret heißt das: Die Abschlüsse müssen unseren strengen Risiko-Rendite-Richtlinien entsprechen, die wir in der zweiten Hälfte 2019 noch einmal verschärft haben. Damit haben wir auf die sich eintrübende wirtschaftliche Lage reagiert – die weitere Entwicklung seitdem hat uns in unserer vorsichtigen Haltung bestärkt.

Damit geht eine klare Fokussierung auf Branchen einher, in denen wir über ein ausgewiesenes Know-how verfügen und

die gute Wachstumsperspektiven aufweisen. Dazu gehört der Bereich Erneuerbare Energien – bei der Projektfinanzierung von Windkraftanlagen gehören wir zu den Pionieren in Deutschland und sind eine der führenden Banken in dem Sektor, der einen wichtigen Beitrag zur klimafreundlichen Erzeugung von Energie leistet. Auch im Immobilienbereich finanzieren wir moderne, energieeffiziente Gebäude mit innovativer Technik. Unsere Finanzierungen im Shipping tragen zur Modernisierung der Flotte und zu einer Reduzierung des Treibstoffverbrauchs sowie des Schadstoffausstoßes bei.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns aber auch, dass in unserem Unternehmen Dienstwagen wenig Kraftstoff verbrauchen, die Beleuchtungssysteme in den Büros sparsam sind und wir den Papierverbrauch durch den Abbau von Druckerkapazitäten reduzieren. Die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen ist gerade in Umbruchphasen, die in der HCOB mit einem deutlichen Personalabbau verbunden sind, der sich wiederum aus einer Verkleinerung der Geschäftsaktivitäten ergibt, besonderen Belastungen ausgesetzt. Die Bereitstellung eines entsprechenden Gesundheitsmanagements inklusive Sozialberatung ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Auch während der umfassenden Transformation und in einer sich stark wandelnden Bankenlandschaft mit hohem Wettbewerbsdruck halten wir an unserem gesellschaftlichen Engagement fest. Als Unternehmen möchten wir der Gesellschaft, die uns unsere Aktivität ermöglicht, etwas zurückgeben – das betrifft den sozialen genauso wie den kulturellen Bereich. So trägt der Hamburg Commercial Bank Run seit 2002 dazu bei, dass Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien in Vereinen Sport treiben können. Daneben unterstützen wir mit einem Engagement bei der Stiftung Elbphilharmonie die Kultur sowie den bezahlbaren Zugang zu ihr.

Nachhaltigkeit heißt, mit allen Ressourcen schonend und respektvoll umzugehen – diese Maxime wollen wir in der DNA der Bank verankern. Darauf arbeiten wir hin.

Mit herzlichen Grüßen



Stefan Ermisch
Vorstandsvorsitzender

Wer wir sind

Die Hamburg Commercial Bank AG, die vormals als HSH Nordbank AG firmierte, ist die erste privatisierte Landesbank und wird in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt. Der Sitz der Bank liegt in Hamburg.

In der norddeutschen Kernregion ist die Hamburg Commercial Bank einer der führenden Bankpartner der gehobenen mittelständischen Wirtschaft. Zudem ist die Bank in den Geschäftsfeldern Immobilien, Projektfinanzierung, Corporate Banking & Advisory und Shipping deutschlandweit aktiv. Im Projekt- und Immobilienfinanzierungsgeschäft sowie im neugegründeten Geschäftsbereich Diversified Lending liegt der Fokus zusätzlich auf dem europäischen Ausland und ausgetreten internationalen Märkten. Das Geschäft mit Shipping-Kunden betreibt die Bank weltweit.

Die Bank ist im Einklang mit ihrer fokussierten Ausrichtung mit Niederlassungen in Athen und Luxemburg weiterhin im Ausland vertreten. Die Niederlassung Singapur soll im Geschäftsjahr 2020 geschlossen werden. Im Inland ist die Bank neben Hamburg auch in Berlin, Düsseldorf, Kiel, Frankfurt am Main, München und Stuttgart präsent.

Ausgehend von der klassischen Kreditfinanzierung bietet die Hamburg Commercial Bank ergänzende Zahlungsverkehrs- und kapitalmarktnahe Produkte sowie individuelle Finanzlösungen für ihre Kunden an. Die operativen Geschäftsaktivitäten der Hamburg Commercial Bank sind auf die vier Segmente Corporates & Structured Finance (vormals: Unternehmenskunden), Real Estate (vormals: Immobilien), Shipping sowie Diversified Lending & Markets (vormals: 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 %

Neue Bank und Transformationsprogramm

Der Verkauf der ehemaligen HSH Nordbank AG markierte die erste erfolgreiche Privatisierung einer Landesbank in Deutschland. Gleichzeitig stellt dies die Zäsur zu der Neuausrichtung der Bank dar, die seit ihrer Umfirmierung am 4. Februar 2019 unter dem neuen Namen Hamburg Commercial Bank AG am Markt auftritt.

Mit der durch das starke Commitment ihrer internationalen Eigentümer unterstützten Neuausrichtung der Bank ist eine tiefgreifende, mehrjährige und umfassende Transformationsphase verbunden, deren Zielsetzung es ist, das Geschäftsmodell der Bank kundenfokussiert und nachhaltig wettbewerbsfähig aufzustellen. Diese Neuausrichtung spiegelt sich zunächst in soliden Finanzkennzahlen wider, welche die Hamburg Commercial Bank im Rahmen ihres strategischen Zielbilds definiert hat. Die Bank strebt dabei auf Basis

der aktuellen Unternehmensplanung eine CET1-Kapitalquote von rund 20 %, eine NPE-Quote von maximal 2 %, eine Cost-Income-Ratio im mittleren 40- %-Bereich und eine Rentabilität vor Steuern von oberhalb 8 % an.

Zur Erreichung ihrer strategischen Ziele, die der Bank Anfang 2022 einen nahtlosen Übergang in das Einlagensicherungssystem der Privatbanken ermöglichen sollen, hat die Bank im Rahmen der Neuausrichtung ein umfassendes Transformationsprogramm implementiert. Alle strategischen Maßnahmen des Transformationsprojekts werden an diesem Zielbild, das spätestens im Jahr 2022 vollständig erreicht werden soll, ausgerichtet. Weitere Informationen zu den Maßnahmenpaketen aus dem Transformationsprogramm sind im zusammengefassten Lagebericht 2019 enthalten. Im Rahmen der umfassenden Neuausrichtung tritt auch die Ergänzung und Weiterentwicklung der bereits vorhandenen Ansätze zum

Thema Nachhaltigkeit hinzu, um die Bank zukunftsfähig aufzustellen.

Unsere Kerngeschäftsfelder

Unsere strategischen Geschäftsbereiche unterteilen wir in die Segmente Corporates & Structured Finance, Real Estate, Shipping und Diversified Lending & Markets. Diese werden kontinuierlich weiterentwickelt, um die Portfolios und ihre Positionierungen an sich verändernde Rahmenbedingungen im Umfeld von Gesellschaft, Politik, Regulatorik und Wettbewerb anzupassen – dazu gehört auch die zielgerichtete Weiterentwicklung des Kreditportfolios im Hinblick auf ESG-Kriterien. 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 2019, insbesondere auf das Kapitel „Grundlagen des Konzerns“, sowie auf unsere Internetseite, wo auch unsere Investorenpräsentation zum Jahresabschluss 2019 veröffentlicht ist.

Das Geschäftsmodell unseres Konzerns beschreiben wir gemäß §§ 289c Abs. 1 i. V. m. 315c Abs. 1 HGB im zusammengefassten Lagebericht auf der Seite 2 ff. Die Beschreibung des Geschäftsmodells ist Teil unseres nichtfinanziellen Berichts.

Corporates & Structured Finance

Das Segment Corporates & Structured Finance unterteilt sich in die Geschäftsbereiche Corporate Banking & Advisory, Project Finance, Business Development & FIG (Financial Institutions Group) sowie Global Sales & Syndicate.

Der Bereich Corporate Banking & Advisory ist gut diversifiziert; er umfasst neben den nach Regionen aufgeteilten Firmenkundenteams auch die Beratungsfelder Strukturierte Finanzierungen, Leveraged Buy-out, Mergers & Acquisitions sowie Factoring & Leasing. 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. Dabei sind wir räumlich nicht auf unsere norddeutsche Heimatregion begrenzt, sondern schließen auch in der gesamten Bundesrepublik erfolgreich Geschäfte ab.

Im Bereich Project Finance begleiten wir Projekte aus unterschiedlichen Renewable Energy- und zukunftsgerichteten Infrastruktursegmenten sowie die zugehörigen Corporate-Kunden. Hier überzeugen wir mit Branchen-, Produkt- und Beratungskompetenz. Über 70 % unseres Portfolios genügen den Ansprüchen der Qualified Infrastructure und stehen für den Nachhaltigkeitsanspruch der Hamburg Commercial Bank.

Der Bereich Business Development & FIG ist Produktspezialist für Zahlungsverkehrs- und Trade Finance-Produkte und

verantwortet die Kundenbetreuung von Sparkassen, Banken und institutionellen Kunden.

Darüber hinaus sind die Vertriebsaktivitäten in kapitalmarktnahen Produkten und Zahlungsverkehrsprodukten mit angepasstem zukunftsgerichtetem Produktspektrum wie auch die Syndizierungsaktivitäten unter dem Bereich Global Sales & Syndicate vereinigt.

Real Estate

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 den deutschen Metropolregionen. Neben unserem Hauptsitz in Hamburg 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. Darüber hinaus haben wir im vergangenen Jahr begonnen, ausgewählte Kunden auch bei internationalen Aktivitäten zu begleiten. Im Fokus stehen europäische Metropolregionen. 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 Gewerbeobjekte, die grundsätzlich hohe Anforderungen an die Nachhaltigkeit erfüllen, ist die Finanzierung von Modernisierungen 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.

Diversified Lending & Markets

Das Segment Diversified Lending & Markets umfasst die Geschäftsaktivitäten aus den Bereichen Diversified Lending und Capital Markets.

Der zum 1. Dezember 2019 neu gegründete Unternehmensbereich Diversified Lending befindet sich zurzeit im Aufbau. Hierbei werden das internationale Corporates Geschäft sowie Special Situations in Form von opportunistischen Geschäftschancen im europäischen Ausland fokussiert. Durch die internationale Ausrichtung trägt der Bereich in Zukunft zudem zur Diversifizierung des Bankportfolios bei.

Capital Markets steuert strategische Investments und verantwortet die Treasury-Funktion inklusive der zentralen Steuerung der Liquiditäts- und Marktpreisrisiken der Bank, der Bewirtschaftung des Deckungsstocks sowie die Emittententätigkeit.

Die zentrale Bedeutung der Treasury-Funktion für den Erfolg der Bank zeigt unter anderem auch die nachhaltige signifikante Stärkung der Fundingbasis durch die erfolgreiche Platzierung einer Senior Preferred Emission im Geschäftsjahr 2019.

Shipping

Bekanntlich waren wir traditionell sehr eng mit der heimischen Schifffahrtsindustrie verbunden und zeitweise einer der größten Schiffsfinanzierer der Welt. Dies hatte für uns und unsere ehemaligen Ländereigentümer aufgrund seinerzeit entstandener Klumpenrisiken milliardenschwere Abschreibungen zur Folge, 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 gelernt und unsere Konsequenzen gezogen. Das heißt: Shipping wird auf einem völlig anderen Fundament als früher – mit geschärftem Risikobewusstsein und dem Fokus auf erfolgreiche Unternehmen mit belastbarem Geschäftsmodell Neugeschäft abschließen. Ende 2019 lag unser Kreditvolumen im Segment Shipping bei rund 5,3 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

Die erfolgreiche Privatisierung unserer Bank und der durch unsere neuen Eigentümer begleitete Restrukturierungs- und Transformationsprozess lag im abgeschlossenen Geschäftsjahr deutlich im Fokus unseres Handelns. Nachhaltigkeit ist für uns Zukunftsfähigkeit. Wir nutzen den tiefgreifenden Transformationsprozess, um die Bank kundenfokussiert, profitabel und nachhaltig aufzustellen.

In der zweiten Jahreshälfte rückte zunehmend die Betrachtung der Risiken und Chancen des Klimawandels in den Fokus, als eine Möglichkeit, das Wirkungsfeld der Bank hinsichtlich Nachhaltigkeitsaspekten zu überdenken und zu erweitern. Regulatorische Impulse seitens der Aufsichtsbehörden, die umfassende Klimadebatte in der Gesellschaft sowie u.a. die Initiative des EU-Green-Deals und die damit verbundenen Aufforderungen an die Finanzwirtschaft sind ein Impuls und eine Verpflichtung zugleich, die Rolle der Bank zu überdenken. Zum Ende des Berichtsjahres wurde ein interdisziplinäres Projekt unter Schirmherrschaft des CEO gestartet. Ziel des Projekts ist es, chancen- und risikoorientiert konkrete Handlungsempfehlungen zur künftigen strategischen Ausrichtung der Hamburg Commercial Bank abzuleiten. Das Fundament unserer Weiterentwicklung bilden die bestehenden Kundenbeziehungen, Geschäftsfelder und unsere bewährten und sukzessiv zu schärfenden Grundsätze. Ziel wird es künftig auch sein, unsere Kunden in ihrem nachhaltigen Entwicklungsprozess zu begleiten und gleichzeitig auf mittlere Sicht ein unter ESG-Gesichtspunkten sehr gut aufgestelltes Portfolio aufzubauen.

Die begonnene Neuausrichtung werden wir im laufenden Jahr in das Geschäftsmodell implementieren und in den nächsten Jahren weiter schärfen sowie die strategische Zielausrichtung um kontinuierlich neu entwickelte Perspektiven erweitern. Dabei bilden ESG-Kriterien einen wichtigen Orientierungspunkt. Die Bedeutung von ökologischer und gesellschaftlicher Nachhaltigkeit behalten wir bei allen Geschäftstätigkeiten stets im Blick. Dies ist ein wesentliches Element unseres Code of Conduct.

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) bildete den Orientierungsleitfaden für unsere Berichterstattung gemäß § 289b HGB. In dem vorliegenden Bericht behandeln wir die Themen, die unseres Erachtens für das Verständnis der Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die gemäß § 289c HGB mindestens zu betrachtenden Aspekte wesentlich sind.

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 schwerwie-

gende negative Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte gem. 289c (2) HGB haben oder haben werden. Auf Basis unserer Risikoinventur wurden keine derartigen Risiken festgestellt.

Unsere wesentlichen Geschäftstätigkeiten

Als Finanzierungsspezialist für Unternehmen gehören wir zu den bedeutenderen Arbeitgebern und Unternehmen im Norden Deutschlands. Neben unserer Tätigkeit als Finanzierungsspezialist erwachsen auch aus unserem operativen Geschäftsbetrieb Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte, wie beispielsweise Umwelt, Gesellschaft und Arbeitnehmer. 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 klare, verbindliche Zusagen und entwickeln uns langfristig mit unseren Kunden. Dies erfolgt im Spannungsfeld der finanziellen und gesellschaftlichen Herausforderungen, die sich auch durch den Klimawandel ergeben. Verlässlichkeit und Aufrichtigkeit sind die Basis für die lösungsorientierte Ansprache unserer Kunden. 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 und auch in Zukunft vermehrt der Aufgabe eines Finanzdienstleisters gemäß der Vision und des Maßnahmenplans des EU-Green-Deals gerecht zu werden. Im Folgenden ein paar Beispiele aus unseren Kerngeschäftsfeldern.

Fokus: Erneuerbare Energien

Wir sind einer der führenden Finanzierer im Bereich Erneuerbare Energien. Im Projektgeschäft agieren wir europaweit in den Assetklassen Wind Onshore, Wind Offshore, 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.

Das Volumen unserer Projekte im Wind- und Solarbereich beläuft sich auf rund 4 Mrd. €. Damit leisten wir einen wertvol-

len Beitrag zur Einsparung von CO₂-Emissionen und zum Gelingen der Energiewende in Europa sowie zum Klimaschutz.

Unsere 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 dokumentieren 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 hat sich die Bank inzwischen bei Projekten zum Ausbau moderner Glasfasertechnik in Europa erworben. Daneben beschäftigen wir uns mit dem Ausbau weiterer Netze, zum Beispiel für 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 weiter 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 und 2019 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 Einsetzbarkeit führen, dies sind i. d. R. Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz („Retrofitting“) oder Maßnahmen, die bereits zukünftige Umweltauflagen vorwegnehmen (z. B. Ballast Water Treatment System, Scrubber);
- wir in unseren „Allgemeine Bedingungen für Schiffsfinanzierungen“ auf einen ausreichenden Versicherungsschutz der finanzierten Objekte achten und diesen auch verlangen;
- wir in unseren „Allgemeine Bedingungen für Schiffsfinanzierungen“ von unseren Kunden verlangen, „(...) zu jeder Zeit alle auf das Schiff oder den Kreditnehmer anwendbaren Rechtsvorschriften, insbesondere umweltrechtliche Anforderungen sowie die Vorschriften nach SOLAS inkl. ISM- und ISPS-Code und STCW 95, einzuhalten oder zu erfüllen und alle Genehmigungen, Lizenzen, Zustimmungen und Erlaubnisse einzuholen, aufrechtzuerhalten und zu verlängern, die für den ordnungsgemäßen und störungsfreien Betrieb des Schiffes erforderlich oder wünschenswert sind (...).“

Weitere Informationen zu unserem Geschäftsmodell sind im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ in unseren zusammengefassten Lagebericht 2019 und auch auf unserer Internetseite enthalten.

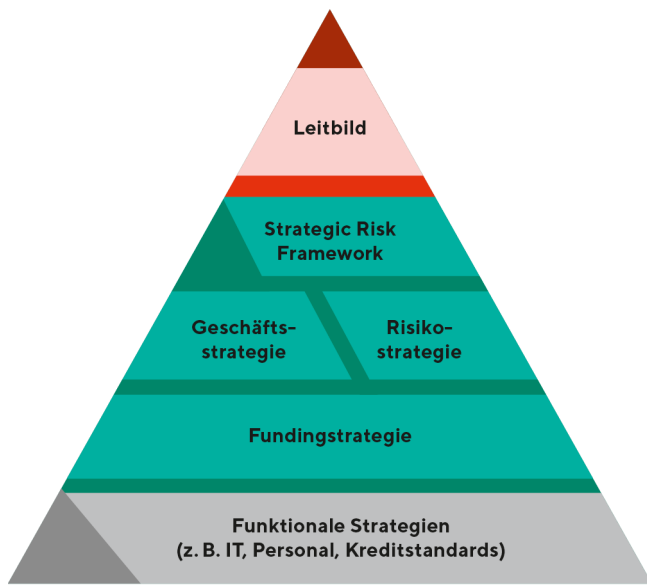
Nachhaltigkeitsstrategie & Nachhaltigkeitsziele

Unser **Code of Conduct** ist der zentrale Orientierungsrahmen für unser Handeln. Er gilt für alle Mitarbeiter*innen unserer Bank sowie der 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 02, 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 **Reputationsrisikostrategie**, 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 klare, direkte und offene Kommunikation aller Mitarbeiter*innen sowie ein Verständnis und eine gemeinsame Verantwortung hinsichtlich der eingegangenen Risiken bei der Erschließung neuer Produkte, Märkte und Vertriebswege sind eine Voraussetzung für die Wirksamkeit des Risikomanagements. Entsprechend sind die Transparenz, die Nachvoll-

ziehbarkeit und Verständlichkeit der Grundsätze wesentliche Voraussetzungen für diese Zielerreichung.

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 stellen die Verknüpfung zum Vergütungsprozess sowie die Verankerung im Code of Conduct 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 Manage-

ment, 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 von den Unternehmensbereichen Risk Control und Non Financial Risk & Compliance als besondere Funktionen 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 Mitarbeiter*innen, 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 initiiierenden 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 initiiierenden 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 Non Financial Risk & Compliance unterschiedliche Instrumente ein. Zum einen gibt es klare Anweisungen und Regelungen für das Haus, wie die Ermittlung und ggf. erforderliche Abstimmung im Haus bei Zweifelsfällen zu erfolgen hat.

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

Ergänzend erhebt der Unternehmensbereich Non Financial Risk & Compliance regelmäßig einzelne Indikatoren mit Relevanz für die Reputation in Anlehnung an die SREP-Guidelines.

Mit dem vierteljährlichen Reporting zu Reputationsrisiken befasst sich das interne Gremium OpRisk-Lenkungskreis, der auch zugleich das Entscheidungsgremium für das Eingehen von Reputationsrisiken ist.

Eine vorausschauende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Unternehmensbereichs Communications 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 grundsätzlich nicht weiterzuverfolgen. 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 2019 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 Non Financial Risk & Compliance, Risk Control, Bank Steering und Human Resources sowie die HCOB Facility Management GmbH zuständig sind. Um der Bedeutung des Themas künftig noch mehr Rechnung zu tragen, den regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden und gleichzeitig die Visionen und Maßnahmen des EU-Green-Deals mit sichtbarem Commitment zu begleiten, haben wir gegen Ende des Berichtsjahres ein interdisziplinäres Projekt unter der Schirmherrschaft des CEO gestartet. Ziel des Projektes ist es, Handlungsempfehlungen zur künftigen strategischen Ausrichtung der Hamburg Commercial Bank abzuleiten und künftig systematisch im Strategieprozess zu verankern.

Nachhaltige Unternehmensführung geht für uns 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 freiwillig ab. Siehe dazu auch unseren Geschäftsbericht 2019 und unsere Internetseite.

Konsequent im Umgang mit Regeln und Standards

Für uns ist 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 Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen einsehbar. Er umfasst neben den klassischen Compliance-Regeln, u. a. zur Geldwäsche- und Sanktions- bzw. Terrorismusprävention sowie zur Prävention von sonstigen strafbaren Handlungen oder Kapitalmarkt-Compliance, die Anforderungen an das Verhalten in den Bereichen Steuern, Finanzen, Risikomanagement, Informationssicherheit, Datenschutz und Kommunikation. Zudem enthält er die Verhaltensstandards, die in der täglichen Zusammenarbeit mit Kolleg*innen, 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 Non Financial Risk & Compliance überwacht die Rechts- und Regeltreue der Bank und der Mitarbeiter*innen gemäß MaRisk AT 4.4.2 und wirkt zentral sowie übergreifend auf die Einhaltung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben hin. Dies erfolgt unter anderem über unser zentrales Rechtsmonitoring sowie die im Compliance angesiedelten zentralen Stellen für das interne Kontrollsystem und das Auslagerungsmanagement.

Die 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 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 Ombudspersonen, die einer international tätigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft angehören und allen Beschäftigten im Head Office, in den Branches und Repräsentanzen sowie auch ex-

ternen Dritten 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 Non Financial Risk & Compliance regelmäßig Online-Trainings und Präsenzs Schulungen zur Unterrichtung der Mitarbeiter*innen – insbesondere auch zu den Themen sonstiger strafbarer Handlungen und Korruption – mit einer hohen Akzeptanz durch (2019 mit einer Erledigungsquote von 97 % ohne Eskalation).

Steuerliche Fragen und Themen

Die Richtlinie zur Einbindung/Information des Unternehmensbereichs Legal, Board Office & Taxes in steuerlichen Fragen und Themen („Einbindungsrichtlinie“), die Teil unserer schriftlich fixierten Ordnung ist, stellt eine zielgerichtete und risikoadäquate Einbindung unseres Unternehmensbereichs Legal, Board Office & Taxes 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.

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 Datenschutzbeauftragter 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 dessen Beschäftigter sowie 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 an den Chief Risk Officer (CRO) berichtet, 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.

In 2019 wurde die Bündelung von verschiedenen Funktionen der zweiten Verteidigungslinie, unter anderem auch der Informationssicherheit, in der Abteilung Non Financial Risk vorgenommen.

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 Abstellung mit den verantwortlichen Bereichen vereinbart.

Sensibilisierung der Beschäftigten

Eine weitere wichtige Aufgabe der Informationssicherheit ist die laufende Sensibilisierung unserer Mitarbeiter*innen im Hinblick auf die Risiken aus Cyberattacken und Verletzungen unserer Schutzziele.

Im Intranet der Bank wird regelmäßig auf bestehende Bedrohungsszenarien hingewiesen. Darüber hinaus finden auch gezielte Maßnahmen für die Mitarbeiter*innen der Bank statt, um insbesondere die möglichen Konsequenzen aus einem leichtsinnigen und gutgläubigen Verhalten Einzelner zu veranschaulichen. Zusätzlich ist eine Online-Schulung zur Informationssicherheit mit dem Schwerpunkt Social Engineering implementiert.

Produkte

Für Geschäfte mit neuen Produkten und in neuen Märkten (NPNM) haben wir eine Richtlinie geschaffen, die Bestandteil der schriftlich fixierten Ordnung der Bank ist. Das Ziel dieser Richtlinie ist, 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 140 Millionen Euro.

Der Bezug dieser Leistungen wird über die „HCOB 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 Einkaufsvorgän-

gen 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-, Dienstleistungs- und ISO-Standards
- Bankregelungen zum Umwelt- und Arbeitsschutz

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

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

Unser Einkauf schließt, unter Einbindung der betroffenen Fachbereiche, 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 den beauftragenden Unternehmensbereichen.

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, 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 „Husum Wind“ und der Expo Real (München). Des Weiteren haben wir beispielsweise den Gesundheitsstrategietag initiiert (Hamburg, Mai 2019).

Unsere Kunden laden wir regelmäßig 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,

- 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 der Bank 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 „Corporate PPA – Going Green“ oder „ECA-Finanzierung von Windenergieprojekten mit Exportkreditagenturen“.

Eigentümer/Anteilseigner

Wir sind eine Aktiengesellschaft und sind als solche unseren Anteilseignern verpflichtet. Seit dem 28. Februar 2018 sind die vier US-amerikanischen Finanzinvestoren Cerberus Capital Management, J.C. Flowers, GoldenTree Asset Management, Centaurus Capital sowie die österreichische BAWAG Eigentümer der Hamburg Commercial Bank AG.

Unsere neuen Eigentümer gehören zu den weltweit erfahrensten Finanzinvestoren im Bankensektor mit Engagements beispielsweise bei NIBC in den Niederlanden und BAWAG in Österreich.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

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 bis zum 31. Dezember 2021 fort.

Infolge 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). Unsere außerordentliche Mitgliedschaft im Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands e. V. (VÖB) endete zum 31. Dezember 2019.

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 Bank Steering, die regelmäßig im Austausch mit den Analysten der Ratingagenturen stehen.

Nachhaltigkeitsrating

Unsere Leistung im Sinne von ESG (Environment, Social, Governance) wird von Agenturen für Nachhaltigkeitsratings bewertet. Insbesondere mit der Nachhaltigkeitsratingagentur

imug sind wir im Dialog. In einem „Stresstest“ von imug (imug Impuls 2019) wurde unser Nachhaltigkeitsrating gegenüber dem Vorjahr teilweise leicht gesenkt und im finalen imug-Nachhaltigkeitsrating im März 2020 so auch bestätigt (siehe Seite 2 für Details). Wir streben die Verbesserung unseres Nachhaltigkeitsratings über den weiter transparenten Umgang mit unserem Engagement im Sinne von ESG und über die vorgesehene tiefere Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in unserer Strategie an. Die jeweils 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) sowie der Deutschen Bundesbank, aber auch mit den Aufsichtsbehörden unserer internationalen Niederlassungen. Innerhalb des Unternehmensbereichs Legal, Board Office & Taxes ist die Einheit „Regulatory Affairs“ als unser zentraler Key Account zu der Aufsicht verantwortlich für einen nachhaltigen Austausch mit diesen Stakeholdern.

Presse/Öffentlichkeit

Der Unternehmensbereich Communications 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 kümmert sich insbesondere die HCOB Facility Management GmbH (HCOB FM) 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.

Durch die im Folgenden dargestellten Maßnahmen ist die HCOB in den Bereichen Gebäude, Verbrauchswerte und zugehörige Serviceleistungen gut für die Anforderungen der BaFin beim Thema „Sustainable Finance“ aufgestellt.

Gebäudebestand

Zu Beginn des Jahres 2019 besaß die HCOB FM die Betriebs- und Betreiberverantwortung für ca. 130.000 m² Nettogrundfläche (NGF), davon 92 % in unserem direkten und indirekten Eigentum im Inland. Außerdem ist die HCOB FM für das strategische Immobilienmanagement von zusätzlichen 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.

Zur Neuausrichtung der Bank gehört eine Adjustierung des strategisch benötigten Bestands an Büroimmobilien und -flächen. Nach erfolgter Bedarfsbestimmung wurde in 2019 beschlossen, dass sich die Bank auf ein Gebäude in Kiel und einen Gebäudekomplex in Hamburg konzentriert und in Konsequenz dieses Entschlusses die nicht mehr benötigten Gebäude verkauft werden. Der Verkauf wurde bis Ende Februar 2020 komplett umgesetzt. Die NGF reduziert sich hierdurch um ca. 69.000 m² (53 %).

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 der Kosten für Strom und Wärme.

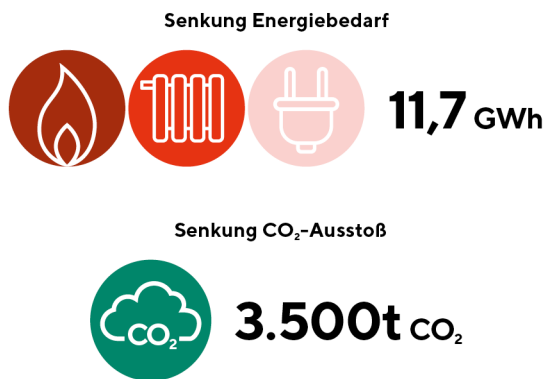
Das gewollte starke Engagement in den Bereichen Wasser, Wärme, CO₂, Mobilität und Emissionen dient nicht nur dem Umweltschutz, sondern trägt auch zu unserer Glaubwürdigkeit bei.

Energieverbrauch

Nachdem der energetische Fokus in den letzten Jahren durch die energetische Sanierung der Bestandsgebäude und die kontinuierliche Verschärfung der Energiestandards unserer Bank geprägt war, werden sich weitere Effizienzen aus der konzentrierten Nutzung der verbliebenen Zielgebäude ergeben.

Daneben wird das Energiemanagement weiterhin Maßnahmen umsetzen, die zu einer Reduktion des Energieverbrauchs, im Wesentlichen Strom und Wärme, führen. In 2019 ist hierbei vor allem der Bau eines neuen Handelsraums in Hamburg hervorzuheben, in dem weitere Optimierungen in den Bereichen Klima, Beleuchtung und Stromversorgung erfolgreich umgesetzt wurden. Da die energetische Verbesserung der Bestandsgebäude innerhalb eines ökonomisch sinnvollen Rahmens in absehbarer Zeit an ihre Grenzen stoßen wird, ist als weitere mittelfristige Option zu prüfen, ob der Wechsel in eine moderne Immobilie, die nach neuesten ökologischen Standards und optimierter Energieeffizienz errichtet wurde, eine sinnvolle und nachhaltige Option sein kann.

Ambitionsniveau unserer Energiepolitik 2019–2021



Energieeffizienzmaßnahmen

- Konzentrierte Nutzung der Büroflächen sowie in der Folge Stilllegung und Veräußerung nicht mehr benötigter Ressourcen
- Umbaumaßnahmen mit Fokus auf Energieeffizienz
- Stilllegung von Großverbrauchern (Großküchen)
- Fuhrparkflotte um Elektrofahrzeuge erweitern

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. Das Messen und Regeln von sämtlichen elektrischen Verbrauchern ist zu einem etablierten Prozess geworden.

Weiterhin wurde und wird bei allen Bauprojekten auf eine optimierte Energieeffizienz der verbauten Komponenten Wert gelegt.

Die Stilllegung von Großverbrauchern wie Großküchen, Spülstraßen, Klimatisierung und Kühlräumen zum Jahresende 2019 wird ebenfalls zu einer deutlichen Senkung des Strombedarfs beitragen.

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 der Realisierung von baulichen Maßnahmen im Bestand. Die Wärmeerzeugung erfolgt dezentral, nahezu 100 % der Liegenschaften sind an das Fernwärmenetz in Hamburg und Kiel angeschlossen.

Die in 2017 begonnene Fassadensanierung eines Kieler Gebäudes wurde in 2019 erfolgreich abgeschlossen und trägt zu deutlich verbesserten Energiewerten des Gebäudes bei.

CO₂-Einsparungen

Nachdem der CO₂-Ausstoß im Zeitraum von 2008–018 bereits um rund 5.000 t gesenkt wurde, liegt das Ambitionsniveau im Zeitraum 2019 bis 2021 bei 3.500 t. Das Erreichen dieses Ziels ist nicht nur durch eine verbesserte Energieeffizienz möglich, sondern auch eine Folge des verminderten Ressourceneinsatzes, insbesondere des geringeren Gebäudebestandes und der damit verbundenen Verbräuche.

Weiterhin können CO₂-Einsparungen 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.

Die HCOB hat seit 2018 einen Stromtarif, bei dem der Strom aus erneuerbaren Energien gewonnen wird. 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 aktiv 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 Flügen und zu einem KFZ 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. Zudem wurde mit dem Einsatz von Elektromobilität in der Fuhrparkflotte begonnen. Bei den Dienstfahrzeugen für Dienstwagenberechtigte sind ökologische Vorgaben wie CO₂-Effizienzklasse A und die Begrenzung auf bis zu zwei Liter Hubraum in der Car-Policy fest verankert.

ZUSCHUSS FÜR DIE NUTZUNG ÖFFENTLICHER VERKEHRSMITTEL

Alle Mitarbeiter*innen 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, DB). Am Standort Hamburg berechtigt der Zuschuss die Mitarbeiter*innen zur Teilnahme am Großkundenabonnement des HVV.

Wasserverbrauch

Unser Trinkwasserbezug erfolgt überwiegend durch regionale Versorger. Der Frischwasserverbrauch liegt bei ca. 37.000 m³, wobei davon ca. 4.500 m³ durch den Betrieb der Shoppingpassage „PERLE HAMBURG“ mit Fokus auf gastronomische Angebote genutzt wurden. Durch die Schließung der HCOB-Betriebsküchen in Kiel und Hamburg, wird es an beiden Standorten zu einem deutlichen Rückgang des Wasserverbrauchs kommen.

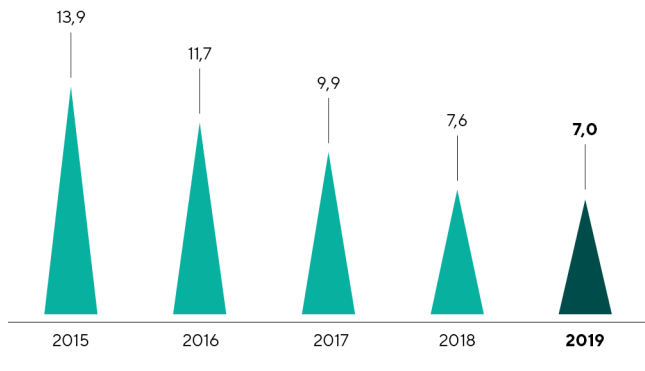
Papierverbrauch

Die digitale Fokussierung der HCOB trägt auch dazu bei, dass die verbrauchte Papiermenge in 2019 weiter gesenkt werden konnte. Den Papierverbrauch weiterhin deutlich zu reduzieren ist ein erklärtes Ziel, das durch zunehmend digitale Prozessschritte realisierbar wird.

Die noch im Verbrauch eingesetzten Papierformate sind holzfrei und tragen somit deutlich zur Ressourcenschonung bei.

Papiermengen der Hamburg Commercial Bank

(in Millionen Blatt pro Jahr)



Der Einsatz von Kopierzentralen bzw. der Druckerei anstatt von Einzelarbeitsplatzdruckern senkt zusätzlich den Verbrauch.

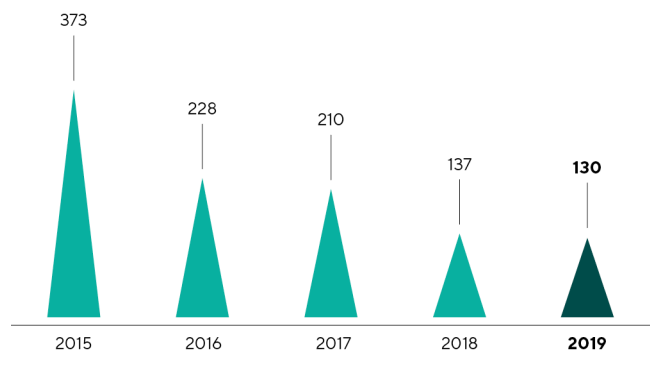
Sonderabfälle werden über die jeweiligen Entsorgungsunternehmen den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt.

Abfall

Das Abfallaufkommen an den Standorten Kiel und Hamburg wurde seit 2015 jedes Jahr kontinuierlich gesenkt und lag 2019 bei rd. 130 Tonnen. Auch in den nächsten Jahren wird sich dieser Trend fortsetzen. Hierzu werden ab 2020 die Schließung der Betriebsküchen sowie der gesunkene Bestand an Mitarbeitern und Gebäuden beitragen.

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 wurden 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.

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 Mitarbeiter*innen 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 HCOB Gastro + Event GmbH der HCOB FM Gruppe war bis zu deren Schließung Ende 2019 zuständig für die Bewirtschaftung der Betriebsrestaurants und der Cafeterien an den Standorten Kiel und Hamburg sowie unseres Bistros im Schlossgarten Kiel. Sie war in 2019 zudem beteiligt an der Organisation von Veranstaltungen und betreute unsere Gäste in den verschiedenen Räumlichkeiten (Konferenzcenter, Gästelounge, Veranstaltungsräume) an beiden Standorten. Das Seminarmanagement wird sowohl intern als auch extern organisiert.

Die HCOB Gastro + Event GmbH ist seit 2008 Mitglied im DIG (Deutsches Institut für Gemeinschaftsgastronomie). Die Leitlinien des DIG kennzeichneten in 2019 auch unser Handeln:

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

Die Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden 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 Mitarbeiter*innen 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 angemessenen quantitativen und qualitativen Personalausstattung und damit zusammenhängend die Steuerung und Vermeidung von Personalrisiken. Dies geht einher mit der Bindung und Gewinnung motivierter und leistungsbereiter Mitarbeiter*innen, auch und insbesondere vor dem Hintergrund der Herausforderungen des laufenden Transformationsprozesses. Dabei müssen Personalstrategie sowie die daraus abgeleiteten Personalinstrumente stets das übergeordnete Ziel der Bank, 2022 Mitglied im Bundesverband deutscher Banken zu werden, berücksichtigen und zu der Zielerreichung beitragen.

Der Bereich Human Resources (HR) 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.

Die Bank ist Teil einer Branche, die sich in einem elementaren Umbau- und Neuausrichtungsprozess befindet. Im Zuge dessen wurden im Rahmen des Transformationsprogramms die geplanten Maßnahmen, den Verwaltungsaufwand dauerhaft zu senken, 2019 weiter erfolgreich umgesetzt. Die Zielgröße der für 2019 angestrebten Reduzierung des Personalbestands wurde mithilfe der mit dem Betriebsrat vereinbarten Regelungen verantwortungsbewusst und in einem hohen Maß sozialverträglich nahezu erreicht. So verringerte sich die Zahl der Mitarbeiter*innen im Zuge des fortschreitenden Stellenabbaus des Hamburg Commercial Bank Konzerns im Rahmen der Erwartungen spürbar. Für weitere Informationen siehe unseren zusammengefassten Lagebericht 2019.

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 Mitarbeiter*innen, insbesondere für soziale Angelegenheiten, welche das Unternehmen, die Arbeitnehmervertretungen und die Arbeitnehmer binden.

Unser Aufsichtsrat bestand einschließlich bis zum 11. März 2019 satzungsgemäß aus 20 Mitgliedern und war 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) war die Bestellung beantragt. Seit dem 12. März 2019 setzt sich unser Aufsichtsrat nach Maßgabe von §§ 96 Abs. 1, 101 Abs. 1 AktG i.V.m. §§ 4 Abs. 1, 1 Abs. 1 des Drittelbeteiligungsgesetzes (DrittelbG) zusammen und besteht satzungsgemäß aus 18 Mitgliedern (davon sechs der Arbeitnehmerseite).

Wahrung der Arbeitnehmerbelange durch die Betriebsräte

Neben den Bankbetriebsräten in Hamburg und Kiel gibt es noch Mitarbeitervertretungen in der HCOB Facility Management 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.

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, Gehaltsveränderungen, Gestaltung der Arbeitszeit inklusive Mehrarbeit und bei Kündigungen ihr Mitbestimmungsrecht wahr. In diesem Zusammenhang werden unter Umständen auch Anträge des Personalbereichs abgelehnt. Dies geschieht insbesondere vor dem Hintergrund der vereinbarten und umgesetzten Personalabbauprogramme.
- Die vom Vorstand bisher geplanten Umstrukturierungen und Personalabbauziele wurden aufgrund der erwarteten wirtschaftlichen Eintrübung und eines daraus zurückhaltenderen Neugeschäftsverhaltens in ihrem Umfang noch erweitert. Im Rahmen eines Interessenausgleichs und Sozialplans wurden diese mit der Mitarbeitervertretung verhandelt und mitbestimmt. Die Gespräche dazu liefen seit Dezember 2019 im Rahmen des Transformationsprogramms und wurden Anfang März 2020 beendet.
- Die Betriebsräte begleiten Kolleg*innen auf Wunsch in arbeitgeberseitig veranlassten Trennungsgesprächen, in Vorstellungs- bzw. Bewerbungsgesprächen. Eine Begleitung erfolgt auch im Rahmen der jährlich durchgeführten Mitarbeitergespräche, wenn die Kolleg*innen dies 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 Teilnehmer*innen in Förderprogrammen mit.
- Des Weiteren stehen die Betriebsräte den Kolleg*innen 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 Jour fixes mit dem Personalbereich statt. Zusätzlich führen die Vorsitzenden der Betriebsräte regelmäßige Ge-

spräche mit den Vorständen oder Geschäftsführern der einzelnen Gesellschaften.

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

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

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

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

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

Die Schwerbehindertenvertretungen beraten die Kolleg*innen 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 „Entgeltabgleich“ durch, der bereichsweise die Gehälter zwischen Frauen und Männern abhängig von Jobfamilie, Karrierestufen und Tätigkeit vergleicht und sicherstellen soll, dass Frauen und Männer für gleiche Arbeit gleiches Gehalt erhalten. Die Ergebnisse der Auswertung werden den jeweiligen Bereichsleitungen und zuständigen Betriebsräten zur Kenntnis und weiteren Bearbeitung übergeben.

Seit 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 Arbeitnehmervvertretungen 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

	31.12.2019
Frauenanteil an den Beschäftigten	42,2 %
Frauen im Aufsichtsrat	11,0 %
Frauenführungsquote über alle Ebenen	23,0 %
Frauenanteil auf den oberen Fachfunktionen	35,0 %
Vergütungsstruktur - Frauenanteil:	
Tarifgehälter	67,0 %
Außertarifliche Gehälter	32,4 %
Nutzung der Elternzeit durch Väter	34,0 %
Teilzeitquote	24,5 %

Statistik Chancengleichheit zum 31.12.2019¹⁾

	Anzahl			Quote	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Direkt berichtende Führungskräfte	3	15	18	17 %	83 %
Abteilungsleitungen	13	42	55	24 %	76 %
Gesamt	16	57	73	22 %	78 %

¹⁾ Head Office ohne freigestellte Mitarbeiter*innen.

Ausbildung und Qualifizierung

Um die Transformation der Bank erfolgreich zu gestalten, sind unsere Mitarbeiter*innen ein wichtiger Hebel. Um den Herausforderungen gewachsen zu sein, müssen wir uns permanent und zielsicher weiterentwickeln und fortbilden. Deshalb qualifizieren wir unsere Mitarbeiter*innen und bilden weiterhin Trainees aus.

Personalentwicklung

Auch im Transformationsjahr 2019 haben wir ein vielfältiges internes als auch externes Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramm angeboten. Das interne Seminarprogramm hat immer einen aktuellen Schwerpunkt, der die Bedarfe der Bank adressiert. Im Jahr 2019 lag dieser auf der Digitalisierung, um unsere Mitarbeiter*innen zielgerichtet vorzubereiten. Zudem sind fachliche und persönlichkeitsentwicklungsorientierte Seminare im internen Programm erhalten.

Mit einem eigenen Qualifizierungsbudget für jeden einzelnen Unternehmensbereich haben wir den Führungskräften zusammen mit ihren Mitarbeiter*innen noch stärker die Möglichkeit gegeben, auf die individuellen Weiterentwicklungsbedürfnisse einzugehen. Dieses wurde gut und bedarfsorientiert genutzt, z. B. das SCRUM-Seminar für eine ganze Abteilung, um fit für das digitale Arbeiten zu werden, oder durch den Besuch von Messen und Tagungen.

Unsere Führungskräfte nehmen eine wichtige Rolle in der Transformation unserer Bank ein. Sie sollen gemeinsam mit ihren Teams den Weg der neuen Bank gehen. Um auch unsere Führungskräfte „fit für die Zukunft zu machen“, wurden u. a. „Digital Leadership“ und „Agiles Führen und Arbeiten“ im internen Seminarprogramm angeboten. Zudem stärkten die drei Leadership-Veranstaltungen „pushforresult“ mit dem inhaltlichen Input durch den Vorstand den Austausch untereinander über die aktuellen Herausforderungen.

Nachwuchsförderung

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

Wir bieten jungen Menschen verschiedene Einstiegsmöglichkeiten. Neben unserem kaufmännischen Berufsbild Kaufmann/-frau für Büromanagement und den dualen Studiengängen Bachelor of Arts/Science in Betriebswirtschaft/Business Administration und Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik bieten wir Praktikumsplätze für Schüler*innen und Hochschulabsolvent*innen 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 versuchen wir auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten. Aufgrund der überwiegend männlichen Bewerber liegt das Verhältnis aktuell bei 30/70.

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
- 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. 2019 haben dies sechs von zehn Auszubildenden bzw. dual Studierenden angenommen.

Jährlich bieten wir rund 50 Studierenden und Schüler*innen 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
- Networking

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

Zurzeit durchlaufen 24 Trainees, die im Herbst 2018 oder 2019 gestartet sind, das Programm. Im kommenden Herbst 2020 werden voraussichtlich 15 neue Trainees starten.

Gesundheit und Life-Balance

Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen 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

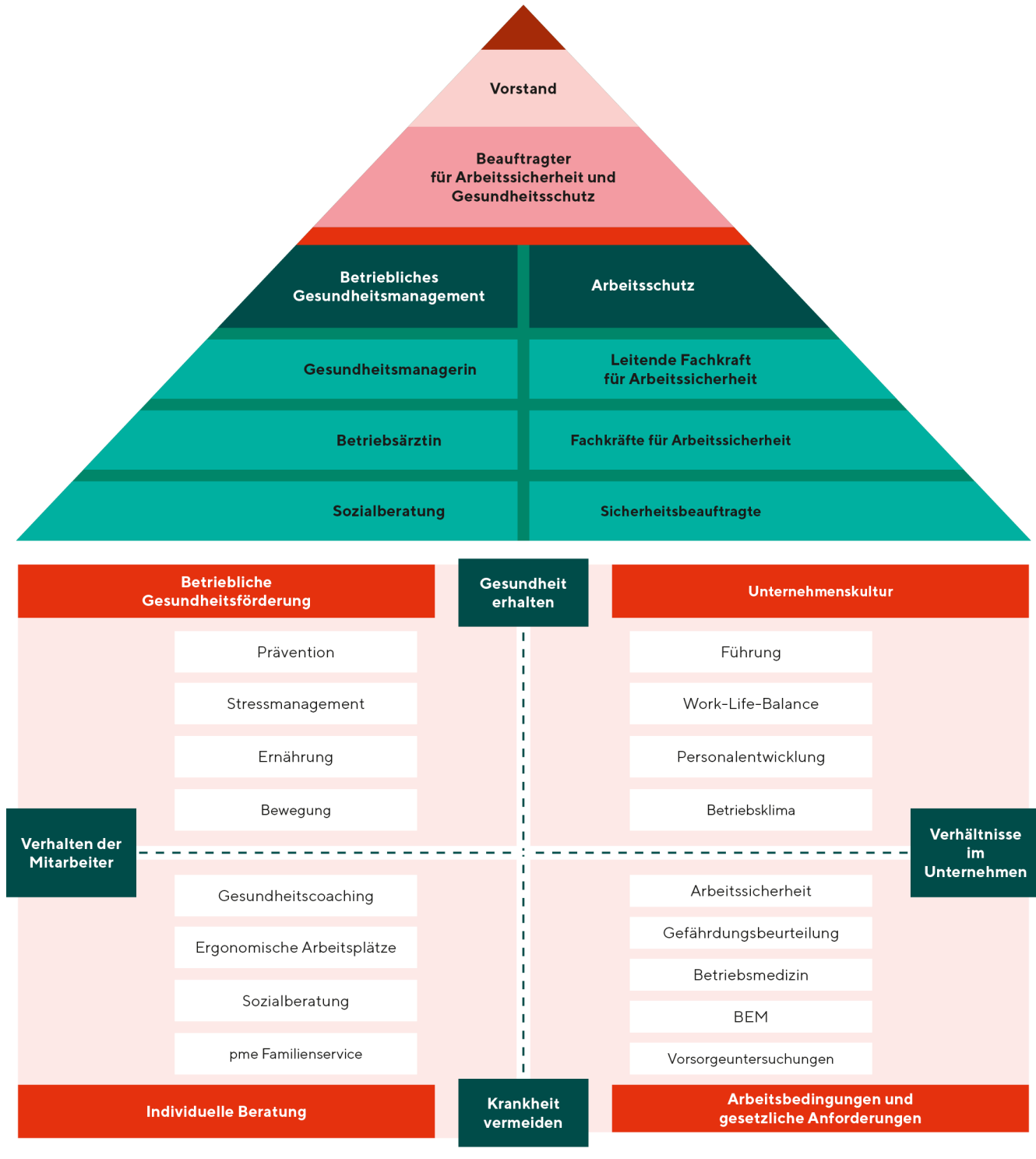
Unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) hat die Aufgabe, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu fördern und so Motivation und Leistungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu steigern. Organisatorisch werden alle Gesundheitsaktivitäten vom Beauftragten für Arbeits- und Gesundheitsschutz (angesiedelt in der HCOB Facility Management GmbH) gemeinsam mit der Gesundheitsmanagerin (Unternehmensbereich HR) gesteuert.

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, zu denen jährlich auch die kostenlose Gripeschutzimpfung durch unsere Betriebsärztin in den Räumen der Bank gehört. 2019 haben wir so zum Beispiel das

Thema „Hörvermögen“ in den Mittelpunkt gestellt und Hörtests sowie einen Fachvortrag dazu angeboten.

Unsere Struktur im Arbeits- und Gesundheitsschutz



Schutz der Mitarbeiter*innen vor Gesundheitsgefahr durch Coronaviren

Die Hamburg Commercial Bank nimmt die Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen, Kund*innen sowie Geschäftspartner*innen sehr ernst. Mit Aufkommen des Coronavirus (COVID-19) im Jahr 2020 und der damit einhergehenden erhöhten Gesundheits- und Ansteckungsgefahr, hat die Bank die Entwicklung und Ausbreitung der Infektionskrankheit eng gemonitort. Regelmäßig wurde die aktuelle Gefahrenlage von unseren Gesundheits- und Krisenexperten bewertet und Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter*innen sowie zur Prävention der Ausbreitung des Virus getroffen. Das Management und der eigens hierfür eingerichtete fachkundige Arbeitskreis veranlassten verschiedenste Vorkehrungen zum Schutz aller: Unter anderem wurden Dienstreisen in Risikogebiete untersagt, Ausweicarbeitsplätze eingerichtet, zusätzliche technische Voraussetzungen sowie Ressourcen für die Arbeit aus dem Home Office geschaffen und Spender für Desinfektionsmittel aufgestellt. Veranstaltungen mit einer Vielzahl von Personen entfielen und der Zutritt zu den Geschäftsräumen der Bank war für Externe eingeschränkt (weitere Maßnahmen sind nach Redaktionsschluss dieses Berichts zu erwarten).

Unseren Mitarbeiter*innen wurden umfassend und stets aktuell über das hausinterne Intranet sowie vom Management rund um das Thema COVID-19 und die Auswirkungen auf die Bank informiert. Kontaktadressen und Informationen von offiziellen Stellen standen der Belegschaft hier ebenfalls zur Verfügung.

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, Suchter-

krankungen und persönlichen Themen. Die Sozialberatung bietet psychologische Notfallhilfe – auch für Angehörige – an. Im Einzelfall wird auch an externe Beratungsstellen, Kliniken oder Psychotherapeuten weitervermittelt.

Die Sozialberatung wird sowohl von unseren Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen.

Um dieses umsetzen zu können, beraten und unterstützen die von der HCOB Facility Management GmbH (HCOB FM) gestellten Fachkräfte für Arbeitssicherheit unsere Führungskräfte und Beschäftigten bei allen Fragen, damit sie sicher, ergonomisch und gesundheitsgerecht arbeiten und handeln können.

So wurden in 19 Abteilungen der Bank Bereichsbegehungen durchgeführt. Die Begehungen beinhalten neben der Beratung unserer Führungskräfte hinsichtlich ihrer Verantwortung im Arbeitsschutz auch die Ermittlung der psychischen Belastung und abteilungsspezifischen Gefährdungen. Des Weiteren haben die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei mehr als 375 Mitarbeiter*innen eine Ergonomieberatung direkt am Arbeitsplatz durchgeführt, um ergonomischen Fehlbelastungen vorzubeugen. Die Quote der meldepflichtigen Unfälle im Unternehmen lag im Berichtsjahr bei 0,56 %.

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 2019 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 46,8 Jahren (Stand 31.12.2019).

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 „Pflegelotsinnen“ 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 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. 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.

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.

Vergütung der Mitarbeiter*innen

Wir halten eine marktgerechte Vergütung für erfolgskritisch, um gute und leistungsfähige Mitarbeiter*innen zu gewinnen und zu halten. Unser Vergütungssystem enthält daher diverse Bestandteile, um eine angemessene Vergütung sicherzustellen, die nachhaltige Leistung honoriert und eine Karriereentwicklung insbesondere auch für Experten ermöglicht.

Zur Vergütung unserer Mitarbeiter*innen sowie des Vorstands und Aufsichtsrats berichten wir in unserem zusammengefassten Lagebericht 2019 bzw. Konzernanhang 2019. Außerdem verweisen wir diesbezüglich auf unseren gemäß Anforderung der InstitutsVergV gesonderten Vergütungsbericht, der auf der Internetseite der Hamburg Commercial Bank veröffentlicht ist. Informationen zu unserem Vergütungsbeauftragten sowie unserem Vergütungskontrollausschuss finden sich ebenso dort.

Ausgewählte Personalkennzahlen

Verteilung Arbeitszeitmodelle 2019

(Angaben in Köpfen)	Männlich			Weiblich			Männlich und weiblich			Frauenquote
	TZ ¹ (m)	VZ (m)	Ges. (m)	TZ ¹ (w)	VZ (w)	Ges. (w)	TZ ¹	Vollzeit	Gesamt	
Head Office	67	752	819	324	282	606	391	1.034	1.425	42,5 %
ALS/Branches	0	23	23	1	12	13	1	35	36	36,1 %
Konsolidierte Tochterunternehmen	19	113	132	66	27	93	85	140	225	41,3 %
Konzern (konsolidiert)	86	888	974	391	321	712	477	1.209	1.686	42,2 %

¹⁾ TZ umfasst u. a. auch Elternzeitler/-innen, Langzeitkranke (ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten).

Verteilung Arbeitszeitmodelle 2018

(Angaben in Köpfen)	Männlich			Weiblich			Männlich und weiblich			Frauenquote
	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 (ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten).

Beschäftigte im Konzern

	31.12.2019	31.12.2018
Vollzeitarbeitskräfte (VAK) im Konzern¹⁾	1.482	1.716
davon: Frauen	545	631
davon: Männer	937	1.085
davon: Mitarbeiter Inland	1.421	1.648
davon: Mitarbeiter Ausland	61	68
Gesamtzahl Beschäftigte im Konzern („Köpfe“)	1.705	2.021
Mitarbeiter-Kennzahlen		
Teilzeitbeschäftigungsquote (%)	24,8	26,7
Quote der befristet Beschäftigten (%) ²⁾	3,1	3,1
Durchschnittsalter in Jahren ³⁾	46,8	46,0
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	15,5	14,8

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

²⁾ Gesamtzahl der Beschäftigten ohne Vorstand, Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten.

³⁾ 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 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. All das tun wir, weil wir es für richtig halten, weil es Teil unserer Aufgabe als Unternehmen ist. Und weil wir es gern tun.

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. Mehr zu unserem Sponsoring der HCOB Kunststiftung für Schleswig-Holstein und der Stiftung Maritime Forschung können Sie auf unserer Internetseite erfahren.

Sport

Hamburg Commercial Bank Run

Wir unterstützen den größten Firmenlauf Norddeutschlands als Namensgeber, Sponsor und mit einem Lauf-Team. Bereits seit 2004 sind wir fester Partner des Hamburger Spendenlaufs und haben seitdem rund 1,8 Millionen Euro 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 und Wirtschaft

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 „Mache es selbst, sonst macht es keiner!“.

Neujahresempfang Bundesverband Erneuerbare Energien e.V.

Auf dem Neujahrsempfang des Bundesverbands Erneuerbare Energien (BEE) 2019 trafen sich zum Jahresauftakt rund 1.200 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, Klimaschutz als Zukunftschance und über einen moderneren und zukunftsfähigeren deutschen Industriestandort.

Kultur

Elbphilharmonie – „Classic Sponsor“

Unser gesellschaftliches Engagement 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) unterstützten wir 2019 letztmalig die Programmvielfalt des SHMF. Zum Sponsoring gehörte auch der mit 10.000 Euro dotierte Leonard Bernstein Award, der alljährlich von der Sparkassen-Finanzgruppe in Zusammenarbeit mit dem SHMF vergeben wird.

Stiftungen

Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements ist es uns wichtig, der breiten Öffentlichkeit in Hamburg und Schleswig-Holstein den Zugang auch zur klassischen Musik, der bildenden Kunst und der insbesondere für den Norden Deutschlands bedeutenden Geschichte der Seeschifffahrt zu ermöglichen. Weiterhin engagieren wir uns mit unserer Stiftung Maritime Forschung für die Zukunftsforschung in der maritimen Wirtschaft.

Darüber hinaus 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, der Interna-**

tional Foundation for the Law of the Sea und der **Stiftung Hamburg Maritim**, die Gründung der Stiftungen mit Zurverfügungstellung von Stiftungskapital begleitet. Die Entsendung von sachkundigen Kolleg*innen 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.

HCOB Kunststiftung für Schleswig-Holstein

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. Unter dem Titel „Studio 15 | 25“ kuratierte Dr. Michael Fuhr, Direktor der städtischen Museen Flensburgs, 2019 ein Programm für die Kunststiftung. Das landesweit einmalige Programm brachte Künstler mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren in zehn unterschiedlichen Workshops zusammen. In den eigens dafür vom Museum Flensburg zur Verfügung gestellten Räumen wurden die Ergebnisse der Öffentlichkeit vorgestellt – unter anderem gab es multimediale Dokumentationen und Skulpturen zu sehen.

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.

Ergänzende Informationen

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

Der vorliegende Bericht über die Corporate Social Responsibility 2019 orientiert sich gemäß § 289d HGB an den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Der 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 Kapiteln des Berichts vorgenommen.

DNK-Kriterien im CSR-Bericht (indikativ)

Lfd. Nr.	Kriterium	Kapitelname Bericht
0.	Allgemeines	Wer wir sind
1.	Strategie	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 Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen wahren
15.	Chancengerechtigkeit	Wie wir die Belange unserer Mitarbeiter*innen wahren
16.	Qualifizierung	Wie wir die Belange unserer Mitarbeiter*innen 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 und 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	Arbeitsschutz-Anerkennung	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 trendence Institut 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

Sonstige Informationen

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

Dem Internetauftritt der Hamburg Commercial Bank sind diverse weiterführende Informationen mit Bezug zu dem Thema Nachhaltigkeit im Sinne von ESG zu entnehmen; besuchen Sie uns auf unserer Homepage und informieren Sie sich gerne auch dort, bspw. über unsere Corporate Governance, unseren Code of Conduct oder unser Engagement in Sport, Kultur und Wissenschaft.

Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung

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

Der Aufsichtsrat hat den Bericht über unsere Corporate Social Responsibility 2019, der unser zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht ist, in seiner Sitzung am 1. April 2020 geprüft und zur Veröffentlichung zwecks Erfüllung der Anforderungen an die nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß §§ 315b, 315c i.V.m. §§ 289b bis 289e HGB freigegeben.

Kontakt/Impressum

Kontakt

Hamburg Commercial Bank AG

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

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 2019 wurde am 28. April 2020 veröffentlicht und steht ausschließlich zum Download im Internet unter www.hcob-bank.de zur Verfügung.

Der vorliegende Bericht über unsere Corporate Social Responsibility 2019 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 2019 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 dieser Finanzinformation enthaltene Information insbesondere kein Angebot zum Kauf oder Verkauf für jedwede Art von Wertpapieren der Hamburg Commercial Bank AG dar.

Hamburg Commercial Bank AG

Gerhart-Hauptmann-Platz 50
20095 Hamburg