

Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht 2019

Konzern Deutsche Pfandbriefbank



Weitere Informationen

Nichtfinanzieller Bericht

Gemäß §§ 315b–c in Verbindung mit §§ 289b–e HGB gibt die Deutsche Pfandbriefbank AG (pbb) diesen gesonderten zusammengefassten Nichtfinanziellen Bericht ab. Er orientiert sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und wurde im Einklang mit den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes erstellt.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Die pbb ist eine führende Spezialbank für die Finanzierung von Investitionen in Gewerbeimmobilien und öffentliche Infrastruktur in Europa und den USA. Als Finanzierungspartner der Immobilienwirtschaft und der öffentlichen Hand nimmt sie eine wichtige realwirtschaftliche und volkswirtschaftliche Funktion wahr. Zugleich zählt die pbb zu den größten Pfandbriefemittenten und ist damit auch ein wichtiger Emittent von Covered Bonds in Europa. Sie bündelt so Mittel für die Kreditvergabe und transformiert illiquide Kredite mit konzentrierten Risiken in Anlagemöglichkeiten mit diversifizierter Risikostruktur und hoher Fungibilität (für Details zur Konzernstruktur, zum Geschäftsmodell sowie zur strategischen Ausrichtung siehe zusammengefasster Lagebericht 2019 „Grundlagen des Konzerns“).

Bei der Ausübung seiner Geschäftstätigkeit trägt der pbb Konzern Verantwortung gegenüber seinem Umfeld:

- > Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- > Kunden und Bankpartner
- > Investoren in Eigenkapital und Fremdkapital der pbb
- > Dienstleister und Lieferanten
- > Gesellschaft und Umwelt.

Leitgedanke bei der Wahrnehmung dieser Verantwortung ist das Prinzip der Nachhaltigkeit. Nachhaltigkeit definiert der pbb Konzern als das Selbstverständnis, mit dem eigenen Handeln einen essenziellen Beitrag für die langfristige Zukunftssicherung zu leisten und die Folgen für alle Stakeholder des Unternehmens sowie die Umwelt zu berücksichtigen. Gesetzestreu und integriertes Verhalten, verantwortungsvolle Unternehmensführung und die Wahrung hoher ethischer Grundsätze bilden dabei eine notwendige Bedingung. Deshalb will der pbb Konzern dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg und Nachhaltigkeitsaspekte in bestmöglicher Weise verbinden und somit langfristigen Wert für alle Stakeholder schaffen, Nutzen für die Gesellschaft stiften und natürliche Ressourcen schonen. Angesichts eines stetigen Wandels von Märkten und von Anforderungen der Stakeholder erachtet der pbb Konzern dabei einen regelmäßigen und offenen Dialog für unabdingbar, um die Bedürfnisse der Anspruchsgruppen frühzeitig erkennen und in den Entscheidungsfindungsprozessen berücksichtigen zu können.

Dem pbb Konzern ist es ein besonderes Anliegen, den Entwicklungsprozess zur Nachhaltigkeit aktiv zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund ist die Nachhaltigkeitsstrategie des pbb Konzerns auch darauf ausgelegt, durch geeignete Maßnahmen das Nachhaltigkeitsbewusstsein stetig zu festigen und weiter auszubauen sowie Nachhaltigkeitsaspekte als integralen Bestandteil im Unternehmen zu verankern. Die Nachhaltigkeitsstrategie fokussiert auf solche Aspekte, die sowohl einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit beziehungsweise den Geschäftserfolg der pbb haben als auch durch den pbb Konzern wesentlich beeinflussbar sind. Diese wesentlichen Aspekte werden jährlich im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse ermittelt.

Darüber hinaus finden bereits seit 2018 die Sustainable Development Goals (SDGs) Berücksichtigung in der Nachhaltigkeitsstrategie der pbb. Die SDGs dienen der allgemeinen Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene. Ihre Integration in die Nachhaltigkeitsstrategie soll gewährleisten, dass die pbb durch die Schaffung einer soliden Basis nachhaltiges Wachstum und somit eine erfolgreiche Zukunft aktiv mitgestalten kann.

Strategie



Auch für die SDGs hat der pbb Konzern eine Priorisierung in drei Gruppen vorgenommen: Der pbb Konzern kann einen starken positiven Beitrag leisten, der pbb Konzern kann einen direkten oder indirekten positiven Beitrag leisten und der pbb Konzern kann negative Auswirkungen vermeiden.

Dabei wurden vier SDGs identifiziert, bei denen der pbb Konzern einen starken positiven Beitrag leisten kann: Gleichstellung der Geschlechter, Industrie, Innovation und Infrastruktur, Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum sowie Nachhaltige Städte und Gemeinden. Auf diese wird im Folgenden näher eingegangen:

Solide Basis schaffen

Um langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein, ist es unabdingbar, eine solide Basis zu schaffen, auf der sich der nachhaltige Erfolg begründen kann. Deshalb müssen Maßnahmen ergriffen werden, um Kernkompetenzen zu stärken und weiter zu vertiefen. Im Hinblick auf die SDGs kann der pbb Konzern hier insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter sowie auf Industrie, Innovation und Infrastruktur einen starken positiven Beitrag leisten.



5 Geschlechtergleichstellung

Der pbb Konzern hat sich in seinem Verhaltenskodex, der im Internet veröffentlicht ist (www.pfandbriefbank.com/unternehmen/corporate-responsibility.html), verpflichtet, alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse, sozialem Hintergrund, Fähigkeiten, sexueller Ausrichtung oder Religion zu respektieren. Damit untrennbar verbunden ist das Prinzip der Chancengleichheit und somit auch der Gleichstellung der Geschlechter. Dies wird unterstützt durch erhöhte Sensibilisierung über alle Ebenen hinweg, die Etablierung einer entsprechenden Führungs- und Unternehmenskultur sowie die interne Verpflichtung zur gezielten Berücksichtigung des jeweils unterrepräsentierten Ge-

schlechts bei der Besetzung offener Stellen bei entsprechender Eignung und Befähigung und stellt eine direkte Verbindung zu Unterziel 5.5 der SDGs her.

Unterziel 5.5: Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen.



9 Industrie, Innovation und Infrastruktur

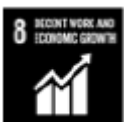
Der pbb Konzern leistet durch die Finanzierung von Gewerbeimmobilien und von öffentlicher Infrastruktur insbesondere zu Unterziel 9.1 der SDGs einen starken positiven Beitrag. In der Gewerbeimmobilienfinanzierung spielt die Schaffung von Wohnraum, Büroflächen, aber auch Nahversorgungszentren eine wichtige Rolle. Bei der Öffentlichen Investitionsfinanzierung liegt der Schwerpunkt auf dem kommunalen Wohnungsbau, der Versorgungs- und Entsorgungswirtschaft, Gesundheits- und Pflegeimmobilien sowie Betreuungs- und Bildungseinrichtungen.

Darüber hinaus unterstützt die Kommunalfinanzierungsplattform CAPVERIANT, eine Tochtergesellschaft der pbb, die öffentliche Hand bei der Mittelbeschaffung für die Modernisierung ihrer Infrastruktur, indem sie Kreditangebot und -nachfrage auf einer transparenten und sicheren Plattform erleichtert. Die seit November 2019 bestehende Kooperation von CAPVERIANT mit der KfW zur Fördermittelsuche über die Plattform ist dabei ein weiterer Schritt, das Serviceangebot für Kommunen zu erweitern.

Unterziel 9.1: Eine hochwertige, verlässliche, nachhaltige und widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, einschließlich regionaler und grenzüberschreitender Infrastruktur, um die wirtschaftliche Entwicklung und das menschliche Wohlergehen zu unterstützen, und dabei den Schwerpunkt auf einen erschwinglichen und gleichberechtigten Zugang für alle legen.

Nachhaltiges Wachstum fördern

Der pbb Konzern will langfristig und dauerhaft erfolgreich sein und legt daher Wert auf ein gesundes und nachhaltiges Wachstum. Dabei ist die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen ein Kernelement.



8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Das Geschäftsmodell des pbb Konzerns erfordert Mitarbeiter mit hohen fachlichen Kenntnissen und Expertenwissen. Ziel des pbb Konzerns ist daher die Gewinnung, Bindung und langfristig ausgelegte Entwicklung von Mitarbeitern mit großem Wissen, Kundenorientierung, Führungskompetenz in der Linienfunktion oder in Projekten und einer hohen Bereitschaft zu flexiblem Einsatz und unternehmerischem Denken. Wie in Unterziel 8.5 gefordert, respektiert der pbb Konzern alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse, sozialem Hintergrund, Fähigkeiten, sexueller Ausrichtung oder Religion. Es werden keine Formen der ungerechten Behandlung oder Diskriminierung toleriert. Es gilt, Arbeitsrechte zu schützen und auf gute Arbeitsbedingungen zu achten.

Wesentliche Grundlage bildet die Verpflichtung aller Mitarbeiter auf den Verhaltenskodex, der jedem Mitarbeiter die vom pbb Konzern als unverzichtbar angesehenen Anforderungen vermittelt. In der pbb existiert eine interne Stelle, die den Mitarbeitern als Ansprechpartner bei etwaigen Benachteiligungen im Rahmen des AGG dient.

Auch innerhalb der Wertschöpfungskette ist es wichtig, Bedingungen zu schaffen, die ein sicheres Arbeitsumfeld gewährleisten. Dies gilt nicht nur für Dienstleister und Lieferanten des pbb Konzerns, sondern auch für das Kreditgeschäft selbst. Nicht nur im „Know Your Customer“ (KYC)-Prozess von Kunden und Geschäftspartnern wird dieser Anforderung Rechnung getragen, sondern auch im Kerngeschäft im Rahmen der Wertgutachten eigener oder externer Gutachter.

Märkte, Technologien und damit einhergehend auch die Gesellschaft verändern sich immer schneller und in größerem Ausmaß. Um diesen Veränderungen gerecht zu werden, ist es wichtig, dafür geeignete Voraussetzungen zur Gewährleistung nachhaltigen Wachstums zu schaffen. Wie im Unterziel 8.2 der SDGs gefordert, hat es sich der pbb Konzern deshalb zur Aufgabe gemacht, entsprechende Veränderungen und Trends zu erkennen und auf diese zu reagieren. Ein Beispiel hierfür ist die digitale Transformation. Sie zielt primär auf Kundenschnittstellen, interne Prozesse sowie neue Produkte und Dienstleistungen.

Unterziel 8.2: Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren.

Unterziel 8.5: Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.

Unterziel 8.8: Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.

Erfolgreiche Zukunft gestalten

Die Gestaltung und Sicherung der Zukunft und des Wohlstands für die nachfolgenden Generationen sind eine große Herausforderung. Ökologische Aspekte wie die Schonung natürlicher Ressourcen spielen hierbei eine große Rolle. Eine besondere Bedeutung hat hier unter anderem die Schaffung nachhaltiger Städte und Gemeinden (SDG 11).



11 Nachhaltige Städte und Gemeinden

Als eine der führenden europäischen Spezialbanken für die Immobilienfinanzierung und die Öffentliche Investitionsfinanzierung leistet der pbb Konzern einen wesentlichen Beitrag bei der Schaffung nachhaltiger Städte und Gemeinden. Es gilt, urbane Lebensräume mit einer funktionellen Infrastruktur zu entwickeln, die dazu beitragen, den Lebensstandard zu verbessern. Darüber hinaus ist es wichtig, die Bauweise der Gebäude selbst zu betrachten. Der pbb Konzern beteiligt sich deshalb unter anderem durch sein Engagement in diversen Arbeitskreisen an der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstandards, um natürliche Ressourcen zu schonen und den ökologischen Fußabdruck dauerhaft zu minimieren und somit insbesondere einen direkten positiven Beitrag zum Unterziel 11.3 der SDGs zu leisten.

Unterziel 11.3: Bis 2030 die Verstädterung inklusiver und nachhaltiger gestalten und die Kapazitäten für eine partizipatorische, integrierte und nachhaltige Siedlungsplanung und -steuerung in allen Ländern verstärken.

CSR Committee und Corporate-Governance-Beauftragter

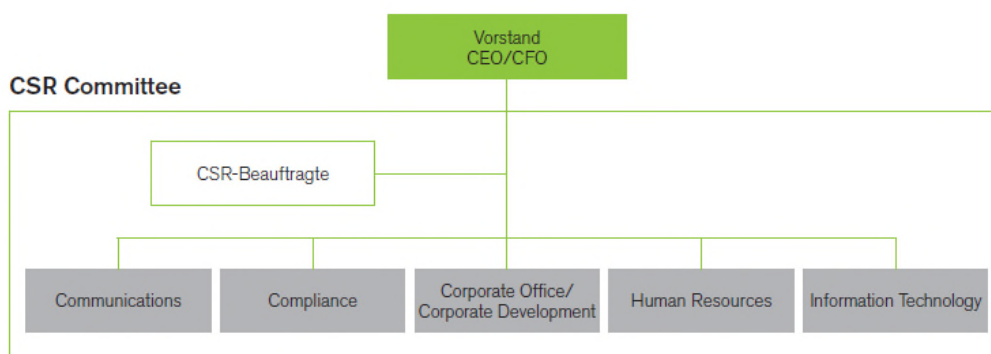
Ein wesentliches Instrument zur Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen im pbb Konzern bildet das CSR Committee, das im Jahr 2017 gegründet wurde. Zweck und Handlungsrahmen des CSR Committee sind in einer Geschäftsordnung festgelegt.

Die Mitglieder des CSR Committee bestellt der Vorstand. Es setzt sich zusammen aus den Leitern der Unternehmensbereiche Communications, Compliance, Corporate Office/Corporate Development, Human Resources, Information Technology sowie der oder dem vom CSR Committee bestimmten CSR-Beauftragten.

Die Mitgliedschaft im CSR Committee ist an die jeweilige Funktion geknüpft. Dadurch ist gewährleistet, dass die unterschiedlichen Unternehmensbereiche stets im CSR Committee vertreten sind. Vorsitzender des CSR Committee ist der Bereichsleiter Communications.

Das CSR Committee ist maßgeblich für die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Überwachung von deren Implementierung zuständig. Ferner beschließt das CSR Committee Nachhaltigkeitsziele und die zur Zielerreichung erforderlichen Maßnahmen. Es wird mindestens einmal im Jahr im Rahmen einer ordentlichen Sitzung von dem oder den CSR-Beauftragten über aktuelle gesetzliche Entwicklungen und Marktanforderungen informiert sowie über den Umsetzungsstand und die Zielerreichung zuvor beschlossener Maßnahmen und Ziele. Auf dieser Grundlage beschließt das CSR Committee gegebenenfalls neue Maßnahmen und Ziele. Das CSR Committee folgt in der Bewertung und Priorisierung von Maßnahmen und Zielen grundsätzlich dem Prinzip der Wesentlichkeit.

Über die Sitzungen wird jeweils ein Protokoll erstellt. Der Vorstand wird über die Termine frühzeitig informiert und kann an den Sitzungen teilnehmen. Zudem hat er die Möglichkeit, jederzeit weitere Berichte und Empfehlungen des CSR Committee einzuholen.



Corporate-Governance-Beauftragter auf Vorstandsebene ist Andreas Arndt (CEO/CFO), der im Vorstand für den Bereich der Corporate Governance zuständig ist.

Anreizsystem

Ein weiteres wichtiges Instrument zur integralen Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen im pbb Konzern ist das Vergütungssystem, welches in seiner Ausgestaltung explizit eine langfristige Entwicklung des pbb Konzerns berücksichtigt (für weiterführende Details siehe zusammengefasster Lagebericht 2019 „Vergütungsbericht“).

WESENTLICHKEITSANALYSE

Zur Ermittlung der für den pbb Konzern und seine Stakeholder wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte hat der pbb Konzern bereits in den Jahren 2017 und 2018 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die im Rahmen dieser Stakeholderanalysen als wesentlich identifizierten Stakeholdergruppen waren die Grundlage für die Wesentlichkeitsanalyse 2019.

Neben den allgemeinen Themen Umwelt, Arbeitnehmer- und Sozialbelange sowie Corporate Governance lag hier auch im Jahr 2019 ein spezieller Fokus auf der Identifizierung sektorspezifischer beziehungsweise pbb Konzern-spezifischer Aspekte. Die Bewertungen der Themen und Aspekte im Hinblick auf die Geschäftsrelevanz und Auswirkung der Geschäftstätigkeit sowie die Einordnung entlang der Wertschöpfungskette blieben ebenfalls im Vergleich zum Vorjahr unverändert und wurden für die nichtfinanzielle Erklärung 2019 vom CSR Committee bestätigt.

Stakeholder



Die für den pbb Konzern als relevant identifizierten Aspekte wurden im Hinblick auf ihre Wesentlichkeit bewertet. Die Bewertung der Geschäftsrelevanz und Auswirkung der Geschäftstätigkeit gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erfolgte durch die CSR-Beauftragten des pbb Konzerns.

Die Relevanz für einzelne Stakeholdergruppen wurde in einer Stakeholderbefragung eruiert. Dabei waren die wesentlichen Stakeholdergruppen eingeladen, an einer Online-Umfrage teilzunehmen, um ihre Einschätzungen zu nichtfinanziellen Themen und Aspekten abzugeben.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden im CSR Committee vorgestellt und diskutiert.

Folgende Themen und Aspekte wurden als wesentlich identifiziert:

Themen	Aspekte
Sektorspezifische Aspekte	Kundenorientierung Nachhaltige Finanzierungslösungen Risikomanagement
Corporate Governance	Compliance Menschenrechte
Sozialbelange	Berücksichtigung von gesellschaftlichen Auswirkungen bei der Auswahl von Geschäftspartnern
Arbeitnehmerbelange	Vergütung und Sozialleistungen Arbeitsumfeld Aus- und Weiterbildung

Die Relevanz hinsichtlich Einfluss auf die Geschäftstätigkeit des pbb Konzerns, der Beeinflussbarkeit durch den pbb Konzern sowie die Stakeholderrelevanz stellen sich auf Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse dabei wie folgt dar:

Den größten Einfluss auf die Geschäftstätigkeit des pbb Konzerns haben sektorspezifische Aspekte, Corporate-Governance-Aspekte und Arbeitnehmerbelange, während Umweltbelange aufgrund des Geschäftsmodells einen verhältnismäßig geringen Einfluss haben. Zu den wichtigsten sektorspezifischen Aspekten zählt neben der Kundenorientierung und nachhaltigen Finanzierungslösungen ein nachhaltig funktionierendes Risikomanagement: diese Aspekte haben einen hohen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit des pbb Konzerns. Gleichzeitig hat der pbb Konzern gerade auf diese Themen beziehungsweise Aspekte im Allgemeinen einen vergleichsweise hohen Einfluss. Gleiches gilt für Corporate-Governance-Aspekte, Compliance und Menschenrechte. Die Aspekte Arbeitsumfeld, Aus- und Weiterbildung, Vergütung und Sozialleistungen sowie Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung sind die Arbeitnehmerbelange mit der größten Relevanz. Während diese ebenfalls einen hohen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben, wird der Einfluss des pbb Konzerns auf diese Aspekte im Allgemeinen allerdings als vergleichsweise gering angesehen. Bei der Bewertung durch die Stakeholder wurde vor allem den Aspekten Compliance und Kundenorientierung eine hohe Bedeutung zuteil. Allen anderen Themen wurde eine mittlere Relevanz zugesprochen.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse wurde unter dem Thema Sozialbelange der Aspekt der Berücksichtigung von gesellschaftlichen Auswirkungen bei der Auswahl von Geschäftspartnern aus Sicht der Stakeholder als wesentlich identifiziert. In Bezug auf das Geschäftsmodell der pbb ist dieser Aspekt jedoch als nicht relevant einzustufen.

Umweltbelange wurden als nicht wesentlich identifiziert.

Auch wenn die Aspekte Diversität, Arbeitssicherheit und Mobilität gemäß Wesentlichkeitsanalyse nicht als relevant eingestuft wurden, erfolgt die Berichterstattung hierzu freiwillig, da diese Aspekte besonders für die Stakeholder Gesellschaft, Mitarbeiter und Umwelt von Bedeutung sind.

Darüber hinaus wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse die wesentlichen Aspekte entlang der Wertschöpfungskette eingeordnet und die Einflussmöglichkeiten des pbb Konzerns entlang dieser bewertet. Der pbb Konzern erbringt die gesamte Wertschöpfungskette in der gewerblichen Immobilienfinanzierung und Öffentlichen Investitionsfinanzierung weitestgehend selbst. Die Mittel für das Kreditgeschäft beschafft der pbb Konzern primär durch die Emission von Pfandbriefen und unbesicherten Anleihen sowie durch das Einlagengeschäft mit Privatkunden. Im Kreditgeschäft leistet der pbb Konzern die Geschäftsanbahnung, die Kreditbetreuung über den gesamten Kreditlebenszyklus bis zur Kreditrückzahlung oder gegebenenfalls die Sicherheitenverwertung. Folglich sieht der pbb Konzern hier die umfangreichsten Einflussmöglichkeiten.

Die Einflussmöglichkeiten auf vor- und nachgelagerte Tätigkeiten der Wertschöpfungskette beschränken sich dagegen auf nur wenige Aspekte. Als vorgelagerte Tätigkeiten sind hier vor allem Leistungen von Lieferanten und Dienstleistern zu nennen, die aber aufgrund des Geschäftsmodells für den Konzern von untergeordneter Bedeutung sind. Als einen wesentlichen Aspekt sieht der pbb Konzern hier den Aspekt der Menschenrechte, während der Einfluss der pbb auf diesen Aspekt im Allgemeinen eher als gering angesehen wird. Zu den wesentlichen nachgelagerten Tätigkeiten zählen vor allem die Nutzung und Weiterverwendung der vom pbb Konzern finanzierten Immobilien und Infrastrukturprojekte. Hier sieht der pbb Konzern eine hohe Einflussmöglichkeit im Rahmen der Umsetzung nachhaltiger Finanzierungslösungen.

RISIKEN UND CHANCEN

Sollte der pbb Konzern die als wesentlich erkannten Nachhaltigkeitsaspekte nicht angemessen berücksichtigen oder gar ignorieren, wären damit insbesondere finanzielle und soziale Risiken verbunden, während ökologische Risiken eine eher untergeordnete Rolle spielen.

Finanzielle Risiken resultieren insbesondere aus den Themen Arbeitnehmerbelange, Corporate Governance und den sektorspezifischen Aspekten. Gleichzeitig bieten sich hier aber auch die größten Chancen für den pbb Konzern. Die Qualifikation und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die wesentliche Grundlage für die Arbeitsqualität und damit für das Potenzial des Unternehmens. Bei der Corporate Governance stehen vor allem mögliche finanzielle Schäden aus Compliance-Sachverhalten im Fokus, während bei den sektorspezifischen Aspekten finanzielle Schäden aus allen wesentlichen Aspekten entstehen können. Kundenorientierung ist für den pbb Konzern ein grundlegender Erfolgsfaktor zur Sicherung des Finanzierungsbestands, nachhaltige Finanzierungslösungen reduzieren die Wahrscheinlichkeit von Kreditausfällen und erhöhen die Werthaltigkeit der Sicherheiten und das Risikomanagement stellt ein zentrales Überwachungs- und Steuerungssystem dar. Gerade die sektorspezifischen Aspekte sind es aber auch, die es dem pbb Konzern ermöglichen, sich im direkten Vergleich von seinen Mitbewerbern positiv abzuheben.

Potenzielle finanzielle Risiken stehen entlang der Wertschöpfungskette vor allem im Zusammenhang mit der eigenen Geschäftstätigkeit, sind im Hinblick auf nachhaltige Finanzierungslösungen durch die Bauweise und Nutzung der finanzierten Immobilien und Infrastrukturprojekte aber auch nachgelagert.

Soziale Risiken sieht der pbb Konzern vornehmlich im Zusammenhang mit Corporate Governance sowie sektorspezifischen Aspekten. Hier stehen vor allem Reputationsrisiken im Fokus. Reputationschäden können erhebliche negative Auswirkungen auf den nachhaltigen Geschäftserfolg des pbb Konzerns haben. Entlang der Wertschöpfungskette stehen die potenziellen sozialen Risiken vor allem im Zusammenhang mit der eigenen Geschäftstätigkeit, Risiken aus vorgelagerten Tätigkeiten durch Lieferanten und Dienstleister stuft der pbb Konzern dagegen als gering ein.

Ökologische Risiken identifiziert der pbb Konzern vor allem im Zusammenhang mit sektorspezifischen Aspekten, hier besonders im Rahmen nachhaltiger Finanzierungslösungen. Im Fokus steht dabei das Risiko aus nicht nachhaltiger Bauweise und Nutzung der finanzierten Immobilien und Infrastrukturprojekte, das heißt, entlang der Wertschöpfungskette sind die potenziellen ökologischen Risiken der eigenen Geschäftstätigkeit primär nachgelagert.

Die Nachhaltigkeitsstrategie des pbb Konzerns ist darauf ausgelegt, die Nachhaltigkeitsrisiken weitestgehend zu minimieren und gleichermaßen die hieraus entstehenden Chancen zu nutzen.

Auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und -aspekte wird im Folgenden näher eingegangen.

SEKTORSPEZIFISCHE ASPEKTE

Kundenorientierung

Die Kunden sind der Grundstein des Geschäfts des pbb Konzerns. Deshalb stehen auch die Kundenbedürfnisse im Fokus der Geschäftstätigkeit. Ziel ist es deshalb, diese bestmöglich mit den Interessen des pbb Konzerns in Einklang zu bringen.

Kundenorientierung ist für den pbb Konzern ein wesentlicher Erfolgsfaktor, um über Neuzusagen oder Prolongationen von Krediten einen Bestand aufzubauen, der den Anforderungen des pbb Konzerns an Ertrag und Risiko entspricht. Kundenorientierung ist dabei nicht nur eine Frage von Prozessen oder Strukturen. Vielmehr ist die Kundenorientierung als oberste Prämisse und im täglichen Handeln aller Mitarbeiter zu verankern und somit auch zu leben. In diesem Zusammenhang spielen die folgenden Aspekte eine zentrale Rolle: der Dialog mit den Kunden, die Nähe zu den Kunden und das Vertrauensverhältnis zwischen dem pbb Konzern und seinen Kunden.

Der pbb Konzern pflegt einen regelmäßigen und intensiven Austausch mit seinen Kunden, um deren Bedürfnisse zu kennen. Neben dem persönlichen oft langjährigen Kontakt im Rahmen der Geschäftsbeziehung bietet der pbb Konzern seinen Kunden auch regelmäßig auf Veranstaltungen die Möglichkeit zur direkten Kommunikation. Dies gilt zum Beispiel für die großen Immobilienmessen MIPIM in Cannes und Expo Real in München. Darüber hinaus richtet der pbb Konzern regelmäßige Veranstaltungen für Kunden aus den Bereichen gewerbliche Immobilienfinanzierung sowie Öffentliche Investitionsfinanzierung aus. Im Jahr 2019 hat der pbb Konzern in diesem Rahmen Veranstaltungen für Kunden in Deutschland, Frankreich, den Vereinigten Staaten, Schweden und im Vereinigten Königreich organisiert, an denen insgesamt rund 1.750 professionelle Immobilienkunden und -experten sowie Kunden der Öffentlichen Investitionsfinanzierung teilgenommen haben.

Für das Jahr 2020 plant der pbb Konzern Kundenveranstaltungen in ähnlichem Umfang.

Jeder Teilmarkt hat seine lokalen Besonderheiten. Die detaillierte Kenntnis über die individuellen Marktgegebenheiten und -entwicklungen ermöglicht, die Bedürfnisse der Kunden besser zu verstehen und einen tief greifenden Dialog mit den Kunden zu führen. Dies stellt der pbb Konzern vor allem durch ein dichtes Netzwerk aus Vertriebsstandorten in Deutschland sowie weiteren wichtigen Standorten in Europa und einer Repräsentanz in New York sicher. Der pbb Konzern ist insgesamt an zehn Vertriebsstandorten lokal vertreten.

Unterstützt wird diese regionale Kundennähe durch Expertenteams, die sich mit Spezialthemen der Immobilienfinanzierung befassen, besonders mit den Themen Developments, Logistik, Einzelhandel, Portfolio Wohnen, Hotels, Sozialimmobilien und Real Estate Asset Management. Auf diese Weise soll das vorhandene Know-how in der Bank gebündelt und gezielt vertieft werden sowie bedarfsgerecht abrufbar sein. Die Teams sind bereichsübergreifend und international besetzt. Ständige Mitglieder sind Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Real Estate Finance, Credit Risk Management, Property Analysis & Valuation sowie Legal. Im Rahmen des Neugeschäftsprozesses kann durch die Entscheidungsgremien festgelegt werden, dass das entsprechende Expertenteam begleitend einzubinden ist oder eine Stellungnahme zu einem fachlichen Thema erstellen soll. Die Expertenteams Developments und Hotels sind grundsätzlich frühzeitig nach positiver Entscheidung des New Deal Committee (NDC) zu beteiligen.

Auf Basis tief greifender Markt- und Produktkenntnis kann der pbb Konzern in einen höchst spezialisierten Dialog mit seinen Kunden treten, um individuelle und auf die Kundenbedürfnisse zugeschnittene Finanzierungslösungen mit diesen zu erarbeiten. Durch eine frühe Einbindung und feste strukturelle Verankerung des Risikomanagements (für weiterführende Details siehe zusammengefasster Lagebericht 2019 „Risiko- und Chancenbericht“) sowie des Bereichs Property Analysis & Valuation zur Immobilienbewertung sollen eventuelle Risiken frühzeitig erkannt und so gering wie möglich gehalten werden.

Im Jahr 2019 wurde der Kundendialog weiter intensiviert. Im Rahmen diverser Projekte wurden Kunden gebeten, ihre Erfahrungen, Wünsche und Anregungen mitzuteilen, um die Produkte und Services der pbb weiter verbessern oder auch neu entwickeln zu können.

Eine weitere zentrale Rolle kommt dem Kundenvertrauen zu. Der pbb Konzern hat es sich zum Ziel gesetzt, stets über gebotene Sicherheitsstandards die Vertraulichkeit der Informationen über die Kunden selbst und sämtliche Geschäftsdaten sicherzustellen (siehe Kapitel „Datenschutz“). Ein Verhaltenskodex definiert darüber hinaus seit Bestehen des pbb Konzerns die unverzichtbaren Anforderungen, die der pbb Konzern an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit seinen Kunden, aber auch allen anderen Stakeholdern stellt. Er ist nicht nur eine Orientierungshilfe, sondern ein verbindlicher Bestandteil der Arbeitsverträge aller Mitarbeiter und Grundlage für alle Regelwerke im pbb Konzern.

Der Verhaltenskodex findet implizit auch Anwendung auf alle Kunden, potenzielle Kunden oder sonstige Geschäftspartner (zum Beispiel Lieferanten). Sollte demnach ein Mitarbeiter Kenntnis davon erlangen, dass diese möglicherweise in illegale oder rufschädigende Aktivitäten verwickelt sind, sind der zuständige Vorstand und Compliance zu informieren. Der zuständige Vorstand wird – unter Einbindung von Compliance und bedarfsabhängig weiteren Organisationseinheiten (zum Beispiel Revision, Rechtsabteilung, Kreditbereich) im Konzern – jeden Fall individuell prüfen lassen.

Im Jahr 2014 hat der pbb Konzern seine Beschaffungsprozesse mit einer neuen Beschaffungsrichtlinie vereinheitlicht und das sogenannte „Compliance Caution Framework“, kurz CCF-Scout, eingeführt. Der CCF-Scout dient als IT-basierte Suchmaschine dazu, Businesspartner, Kontrahenten, Erwerber oder Lieferanten vor der Eingehung einer neuen oder zur Überprüfung einer bestehenden Geschäftsbeziehung auf Einträge oder Auffälligkeiten unmittelbar und frühzeitig zu überprüfen. Alle hinterlegten Einträge sind durch einen externen namhaften Dienstleister gesammelte, weltweite Sanktionslisten aus öffentlich zugänglichen Quellen wie EU, OFAC oder Bundesbank.

Zudem sind auch relevante Informationen aus Presse und Medien hinterlegt. Im Hinblick auf Kundenvertrauen ist vor allem auch eine faire Behandlung wichtig. Der pbb Konzern verpflichtet sich zu einer offenen und professionellen Handlungsweise mit erstklassigem Service für seine Kunden. Dazu gehören auch ein hoher Leistungsstandard sowie ein ordnungsgemäßes Beschwerdemanagement für eine zielgerichtete und schnelle Bearbeitung von Beschwerden. Beschwerden bieten neben der Möglichkeit, Fehler zu berichtigen und die Kundenzufriedenheit wiederherzustellen, auch die Chance, Hinweise auf Schwachstellen in der Organisation zu erhalten.

Deshalb nimmt der pbb Konzern jede Beschwerde ungeachtet ihrer Ursache oder Berechtigung ernst, handhabt sie sorgfältig und dokumentiert sie. Der pbb Konzern hat dazu einen Prozess geschaffen, der den effektiven Umgang mit Beschwerden sicherstellt und über eine für alle Mitarbeiter bindende Fachanweisung verankert ist. Über die verschiedenen Homepages im pbb Konzern (zum Beispiel pbb, pbb direkt) können sich Kunden und sonstige Interessierte über das Verfahren zur Beschwerdebearbeitung informieren (unter anderem Möglichkeiten zur Einreichung einer Beschwerde, Ablauf des Beschwerdeverfahrens, alternative Streitbeilegungsverfahren). Die für das Beschwerdemanagement zuständige zentrale Stelle im pbb Konzern erfasst alle Beschwerden, wertet diese regelmäßig aus und berichtet unter anderem an Vorstand und Aufsichtsrat. Im Jahr 2019 befand sich die Anzahl der Beschwerden – analog den Vorjahren – im niedrigen zweistelligen Bereich.

Nachhaltige Finanzierungslösungen

Als Spezialbank finanziert der pbb Konzern gewerbliche Immobilieninvestitionen und Infrastrukturprojekte der öffentlichen Hand. Dabei legt der pbb Konzern unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten hohe Standards bei der Kreditvergabe an. Das Handeln des pbb Konzerns richtet sich hierbei selbstverständlich und grundlegend nach gesetzlichen, insbesondere aufsichtsrechtlichen Normen.

Darüber hinaus hat der pbb Konzern weitere ethisch-moralische Grundsätze seines Handelns in einem nachhaltig ausgerichteten Verhaltenskodex definiert. Der pbb Konzern unterstützt keinerlei erkennbare Geschäftspraktiken, die seiner Reputation schaden könnten oder bei denen der Verdacht besteht, dass der Kunde ungesetzlich handelt oder gegen die ethisch-moralischen Grundsätze des pbb Konzerns verstößt. Die Liste illegaler oder sonstiger rufschädigender Aktivitäten beinhaltet unter anderem:

- > Geldwäsche
- > Terrorismusfinanzierung
- > Drogenhandel
- > Handel mit illegalen Waffen
- > Verletzung der Menschenrechte
- > Menschensmuggel
- > Warenschmuggel
- > Bestechung von Regierungen oder anderen Amtsträgern
- > Vorteilsgewährung und -annahme
- > Steuerdelikte
- > Illegale oder unberechtigte Nutzung von Eigentum, einschließlich Landbesitz
- > Marktmissbrauch, zum Beispiel Marktmanipulation oder Insiderhandel
- > Alle Arten der organisierten Kriminalität
- > Umweltverschmutzung einschließlich übermäßiger Emission, illegaler Abfallentsorgung sowie jeglicher Art der damit verbundenen Urkundenfälschung
- > Illegale Nutzung von Arbeitskraft einschließlich Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Diese Liste ist nicht vollständig, jedoch repräsentativ dafür, dass der pbb Konzern sich von jeglichen illegalen oder sonstigen rufschädigenden Praktiken distanziert. Die Normen und Grundsätze stehen vor und über dem Ertrag beziehungsweise der Rendite einer einzelnen Transaktion.

In der Finanzierung gewerblicher Bauvorhaben oder von Bestandsimmobilien spielen neben wirtschaftlichen Aspekten (zum Beispiel die langfristige Sicherung von Erträgen) auch ökologische Aspekte (zum Beispiel Bausubstanz) eine wichtige Rolle.

Sollte der pbb Konzern in diesem Zusammenhang das Prinzip der Nachhaltigkeit ignorieren, wären damit nicht nur für den pbb Konzern selbst hohe potenzielle Risiken im Hinblick auf Zins- und Tilgungsleistungen beziehungsweise die Rückzahlung ausgegebener Kredite verbunden, sondern vielmehr auch erhebliche finanzielle Risiken für die Kunden beziehungsweise Immobilieninvestoren, da diese im Verlustfall mit ihrem investierten Eigenkapital im Risiko bereits vor dem Kredit des pbb Konzerns stehen. Unternehmensinteressen gehen also mit allgemeinen Nachhaltigkeitsinteressen konform.

Das Prinzip der ökonomischen Nachhaltigkeit geht dabei über einen klar definierten und sorgfältigen Due-Diligence-Prozess in die Kreditentscheidung unter Beteiligung des Vorstands ein.

Die langfristige Sicherung von Erträgen wird im Wesentlichen durch die Bewertung relevanter Aspekte beurteilt: Dazu gehören unter anderem wirtschaftliche, demografische und soziografische Faktoren sowie immobilien- (zum Beispiel Objektlage, Abverkauf, Vermietungs- beziehungsweise Leerstand, Mieterstruktur, Mieteinnahmen, Verwaltungs- und Instandhaltungskosten) und finanzierungs-

spezifische (zum Beispiel Finanzierungsvolumen und -struktur, Beleihungsauslauf, Finanzierungsbedingungen) Faktoren. Die Nachhaltigkeit der Bausubstanz wird im Wesentlichen über die bauliche Qualität unter Einbindung ökologischer Aspekte bewertet: So gehören dazu zum Beispiel Beschaffenheit und Qualität der verwendeten Materialien sowie die Qualität der Bauausführung, aber auch Umweltzertifizierungen wie zum Beispiel Zertifizierungen gemäß den verschiedenen Green-Building-Programmen und Energiezertifizierungen finden Berücksichtigung in der Bewertung. Sollte der pbb Konzern Altlasten ignorieren oder eine ökologisch unverantwortliche Bauweise tolerieren, wäre die Werthaltigkeit der Immobilie beziehungsweise der Hypothekensicherheit gefährdet.

Um die Nachhaltigkeit in der Finanzierung zu gewährleisten, ist eine enge Zusammenarbeit von Vertrieb, Risikomanagement und Property Analysis & Valuation bereits in einem frühen Stadium des Kreditprozesses im pbb Konzern über eine entsprechende Prozessstruktur und Fachanweisungen verankert. Der pbb Konzern beschäftigt 39 eigene Immobiliengutachter und arbeitet darüber hinaus mit externen Gutachtern zusammen. Bei Altlastenverdachtsfällen werden zusätzliche Recherchen betrieben und im Regelfall Spezialgutachten eingeholt. Um die Nachhaltigkeit der zu finanzierenden Objekte sicherzustellen, prüfen die Gutachter die Immobilie umfassend hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen und baulichen Risiken. Die Ergebnisse – auch Auffälligkeiten oder abnorme Gegebenheiten – fließen in einen Property Report ein, auf dessen Grundlage unter anderem die Kreditentscheidungen gefällt werden. Das zugehörige Wertermittlungsgutachten berücksichtigt zudem durch das Konzept des Beleihungswerts explizit die Beständigkeit des Immobilienwerts als Finanzierungsobjekt. Konkret werden im Rahmen der Immobilienbewertung Nachhaltigkeitsaspekte wie die Energieeffizienz eines Gebäudes oder eventuelle Altlasten zusätzlich berücksichtigt. Darüber hinaus ist klar definiert, auf welcher Grundlage und in welchen regelmäßigen Abständen eine Überprüfung der Kreditentscheidung erfolgen muss und wie oft beziehungsweise durch wen die Immobilienobjekte zu besichtigen sind. Eine besonders enge bauliche Begleitung und Überwachung erfolgt hier naturgemäß bei neu zu errichtenden Objekten im Rahmen sogenannter Developmentfinanzierungen sowie bei Baumaßnahmen an Bestandsimmobilien (zum Beispiel Modernisierungen oder Sanierungen) im Rahmen von sogenannten Investmentfinanzierungen. Hierbei wird auch auf Auffälligkeiten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen beziehungsweise Menschenrechte geachtet. Durch die enge Verzahnung der verschiedenen Bereiche, insbesondere durch die frühe Einbindung von Property Analysis & Valuation, erfolgt eine effiziente Selektion des Neugeschäfts als wesentliche Grundlage für langfristigen Geschäftserfolg des pbb Konzerns und seiner Kunden sowie zur Vermeidung von negativen Folgen für Umwelt und Gesellschaft.

Im Jahr 2019 hat die Deutsche Pfandbriefbank ein Projekt ins Leben gerufen, in dessen Zentrum die Identifizierung sogenannter „grüner Immobilien“ im Neugeschäft steht. In diesem Zusammenhang beschäftigt sich derzeit eine Arbeitsgruppe mit der Identifizierung von geeigneten Parametern für eine entsprechende Einordnung von Immobilienobjekten. Zudem wird auf dieser Basis parallel ein Framework für die Emission von Green Bonds erarbeitet. Dieses soll – wie marktüblich – primär auf maximalen Schwellenwerten für den Endenergieverbrauch für Strom und Heizung je nach Objektart basieren.

In der Öffentlichen Investitionsfinanzierung leistet der pbb Konzern einen gesellschaftlichen Beitrag durch die Finanzierung von Investitionen zur Bereitstellung und Verbesserung der öffentlichen Infrastruktur.

Bei vielen der öffentlichen Projekte handelt es sich um Maßnahmen, die einen direkten und nachhaltig positiven sozialen und umwelttechnischen Einfluss haben. So finanziert der pbb Konzern in diesem Zusammenhang zum Beispiel Investitionen in Sozial- und Gesundheitseinrichtungen, in öffentliche Verwaltungsgebäude oder erneuerbare Energien. Der Kreditprozess entspricht hier weitgehend dem der gewerblichen Immobilienfinanzierung, wobei der pbb Konzern in der Öffentlichen Investitionsfinanzierung nicht nur auf Basis von Sachwerten und daraus generierten Erträgen abstellt, sondern zusätzlich auch auf die Bonität von öffentlichen Stellen wie zum Beispiel Städten oder Regionen. Leitgedanke ist auch die Nachhaltigkeit der Transaktion. Durch einen sorgfältigen Due-Diligence-Prozess soll auch hier die langfristige Werthaltigkeit und damit die Fähigkeit zur Zins- und Tilgungsleistung beziehungsweise Rückzahlung des Kredits sichergestellt werden. In die Bewertung fließen auch soziale und umwelttechnische Aspekte mit ein.

Der pbb Konzern hat sich zum Ziel gesetzt, einen aktiven Beitrag zur Fortentwicklung von Nachhaltigkeitsstandards auch außerhalb des Unternehmens zu leisten und diese zu fördern, und ist deshalb in zahlreichen Arbeitskreisen engagiert. In der Immobilienwirtschaft beziehungsweise im Immobilienfinanzierungsgeschäft ist der pbb Konzern beispielsweise in Arbeitskreisen des Verbands deutscher Pfandbriefbanken (vdp) sowie in der Initiative des EMF/ECBC zur Ermittlung von Energieeffizienz bei Gebäuden in Europa vertreten. Durch das Engagement in den Arbeitskreisen und verschiedenen Verbandsorganisationen konnten Nachhaltigkeitsstandards weiter vorangebracht werden.

Auch wenn der pbb Konzern das Vorhandensein von Gebäudezertifizierungen in der internen Datenbank schon vorher vermerkt hat, so besteht seit 2019 die Verpflichtung, zu erfassen, um welches Zertifikat es sich handelt und welchen Status das jeweilige Gebäude hat. Unter aktiver Beteiligung des pbb Konzerns wurden durch den vdp Bewertungsausschuss Energieeffizienzkriterien im Rahmen eines Objekt- und Marktatings festgelegt, die als zusätzliche Merkmale in die Transaktionsdatenbank des vdp eingeführt werden können. Derzeit wird an der Erweiterung der deutschen Software LORA gearbeitet, einem Standardprodukt im Rahmen der finanzwirtschaftlichen Bewertung. Hier sollen die vom vdp Bewertungsausschuss erarbeiteten Energieeffizienzkriterien einfließen.

Risikomanagement

Das Risikomanagement stellt für den pbb Konzern neben der Kundenorientierung einen weiteren elementaren Erfolgsfaktor zur Sicherung des nachhaltigen Unternehmensbestands dar. Im Rahmen des Risikomanagements werden sämtliche potenziellen Risiken im pbb Konzern identifiziert, analysiert und überwacht. Aufgrund der zentralen Bedeutung für den pbb Konzern ist die Risikomanagementfunktion organisatorisch und prozessual als integraler Bestandteil im pbb Konzern verankert. Für die im Rahmen des implementierten Risikomanagement- und Risikocontrollingsystems identifizierten Risiken und Chancen für die einzelnen Risikoarten wird an dieser Stelle auf die detaillierten Ausführungen im Risiko- und Chancenbericht verwiesen (siehe zusammengefasster Lagebericht 2019 „Risiko- und Chancenbericht“).

CORPORATE GOVERNANCE

Verhaltenskodex und ethische Grundsätze

Transparentes, faires, verantwortungsbewusstes und ehrliches Verhalten mit dem erforderlichen Grad an Expertise, Professionalität und Integrität im Verhalten untereinander und im Verhältnis zu Kunden und Geschäftspartnern, Wettbewerbern und der Öffentlichkeit ist im pbb Konzern fest verankert. Die Umsetzung und Einhaltung der relevanten gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen sowie internen Vorschriften und sonstigen einschlägigen Gesetze und Regeln sind dabei Grundvoraussetzung.

Intern legt der Verhaltenskodex des pbb Konzerns den ethisch-rechtlichen Rahmen fest und definiert die unverzichtbaren Anforderungen, die der pbb Konzern an seine Mitarbeiter stellt. Er ist nicht nur eine Orientierungshilfe, sondern ein verbindlicher Bestandteil der Arbeitsverträge aller Mitarbeiter und Grundlage für alle Regelwerke im pbb Konzern. Der Verhaltenskodex enthält unter anderem klare Anweisungen zu den Themen Beziehung zu Kunden, Lieferanten, Aktionären, Investoren und Wettbewerbern wie auch Verhaltensregeln im Falle von Interessenkonflikten, Bestechung, Vorteilsgewährung, Geldwäscheprevention und Marktmissbrauch.

Der pbb Konzern ist bemüht, keinerlei erkennbare Geschäftspraktiken zu unterstützen, die seiner Reputation schaden können, oder bei denen der Verdacht besteht, dass ein Kunde oder auch ein Lieferant dadurch gegen die ethischen Standards des pbb Konzerns verstößt oder ungesetzlich handelt. Zudem bilden die geltende Rechtsordnung und alle behördlichen Vorschriften, die in den jeweiligen Rechtsräumen gelten, in denen der pbb Konzern tätig ist, die Grundlage für alle Unternehmensentscheidungen und das tägliche Handeln. Ergänzt werden diese um ein internes Regelwerk sowie detaillierte Anweisungen. Außerdem gilt für die pbb als börsennotiertes Unternehmen der Deutsche Corporate Governance Kodex mit der Maßgabe des Grundsatzes „Comply or Explain“. Dieser beschreibt gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesell-

schaften und reflektiert darüber hinaus die aktuellen nationalen und internationalen Entwicklungen und Standards einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Compliance

Compliance hat zum Ziel, durch ein wirksames Compliance-Management-System die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben sowie anderer Rechtspflichten sicherzustellen. Dies gilt insbesondere für Rechtspflichten im Zusammenhang mit und bei der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen. Deren Einhaltung dient dem Kunden-/Investorenschutz und damit auch unmittelbar dem Schutz der Reputation des Unternehmens. Zum Kernbereich der einzuhaltenden Normen gehören die Marktmissbrauchsverordnung, das Kreditwesengesetz, das Wertpapierhandelsgesetz und die darauf basierenden Verordnungen und Richtlinien.

Zu den Compliance-Risiken gehören unter anderem Sanktionen, finanzielle Verluste und Reputationsrisiken, die sich aus Verstößen gegen diese Regeln ergeben können. Jegliche betrügerische Handlung wird sowohl aus wirtschaftlichen Gründen wie aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung zur Abwehr dieser Handlungen vom pbb Konzern sehr ernst genommen. Die pbb und ihre Konzerngesellschaften sehen sich im Hinblick auf Ehrlichkeit, Offenheit und Verantwortung innerhalb der Organisation und bei sämtlichen geschäftlichen Aktivitäten sehr hohen Standards verpflichtet. Wir müssen uns aufeinander verlassen und unsere Kunden müssen uns vertrauen können. Unseren Mitarbeitern kommt in diesem Zusammenhang eine tragende Rolle zu. Der pbb Konzern hat daher Whistleblowing-Instrumente für interne und externe Hinweise auf Rechtsverstöße und unerwünschtes Verhalten eingerichtet, über die die Compliance-Funktion regelmäßig an Vorstand und Aufsichtsrat berichtet.

Zahlreiche interne Richtlinien und Anweisungen sind für alle Mitarbeiter bindend, wie der Verhaltenskodex, die Richtlinien zur Bekämpfung sonstiger strafbarer Handlungen, die Informationssicherheits-Richtlinie, die Richtlinie zur Geldwäscheprevention (Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung) und Wirtschaftssanktionen und die Anweisung zum Wettbewerbsrecht.

Zur Sensibilisierung und Weiterbildung sind alle Mitarbeiter des pbb Konzerns verpflichtet, bei Eintritt in das Unternehmen sowie regelmäßig an Compliance-Schulungen teilzunehmen. Die Schulungen umfassen die Themen Geldwäscheprevention/Verhinderung von Terrorismusfinanzierung, Wettbewerbsrecht, Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen sowie allgemeine Compliance-Themen. Die erfolgreiche Teilnahme wird nach einem Test mit einem Zertifikat bestätigt. Die pbb hat sich zum Ziel gesetzt, die Compliance-Schulungen jeweils individuell auf ihr aktuelles Geschäftsmodell abzustimmen und adressatengerecht zu gestalten, sodass neben den regelmäßigen Schulungen auch bedarfsweise individuelle Trainings, Schulungen und Workshops durchgeführt werden. Die Durchführung der Schulungen wird regelmäßig durch Group Internal Audit und den externen Wirtschaftsprüfer geprüft.

Um für die Kunden und Geschäftspartner ein hohes Maß an Sicherheit zu schaffen, sind Banken an eine Vielzahl gesetzlicher, aufsichtsrechtlicher und behördlicher Anforderungen gebunden. Der pbb Konzern hat deshalb verschiedene Prozesse etabliert, um die Erfüllung seiner Pflichten sicherzustellen. Hierzu dient unter anderem ein zentraler Monitoringprozess für wesentliche Kontrollen und Risiken mit quartalsweiser Berichterstattung aller Fachbereiche an die Compliance-Funktion, der Control Attestation Process.

Für diesen Prozess hat die pbb unter anderem basierend auf der Risikolandkarte und dem jährlichen Operational Risk Assessment Schlüsselrisiken identifiziert. Diese sind mit Kontrollen belegt (sogenannte Key Controls), die einem laufenden Überwachungs- und Bestätigungsprozess unterliegen. Über den Zustand des internen Kontrollsystems aufgrund der Schlüsselkontrollen in allen Fachbereichen wird regelmäßig an Vorstand und Aufsichtsrat berichtet.

Für die Identifizierung und Einhaltung relevanter Normen für die pbb wurde im Januar 2018 das alte System durch ein neues Workflow-System ersetzt. Dieses bietet eine umfangreiche aufgearbeitete

und extern qualitätsgesicherte Zulieferung von Normen und soll die Zuordnung, Risikobeurteilung und Überwachung in einem System gewährleisten mit der Möglichkeit der Anbindung an weitere Systeme der Bank. Alle Fachbereiche haben Zugriff auf das System und sind verpflichtet, die für sie relevanten Normen zu identifizieren und unter Risikoaspekten zu bewerten. Für wesentliche Normen greift ein umfangreicher Kontrollmechanismus, zu dem die Fachbereiche an Compliance über Art und Umfang der Erledigung berichten.

Compliance berät die Fachbereiche und überwacht die Bearbeitung, unterstützt durch ein Fachgremium (LRRC), und berichtet hierzu an den Vorstand und Aufsichtsrat.

Emittenten und in ihrem Auftrag oder für ihre Rechnung handelnde Personen müssen laut Art. 18 MMVO Verzeichnisse über solche Personen führen, die für sie tätig sind und bestimmungsgemäß Zugang zu Insiderinformationen haben. Die in den Verzeichnissen geführten Personen werden durch den pbb Konzern über die rechtlichen Pflichten, die sich aus dem Zugang zu Insiderinformationen ergeben, sowie über die Rechtsfolgen von Verstößen aufgeklärt.

Gemäß der vereinheitlichten Beschaffungsrichtlinie müssen sämtliche relevanten Bestellanforderungen über das IT-basierte Bestell- und Vertragsmanagementsystem abgewickelt werden, welches gleichzeitig als Vertragsdatenbank einschließlich eines Fristenmanagements dient. Die Beschaffungsrichtlinie definiert dabei den mehrstufigen Genehmigungsprozess unter Einbindung der Einkaufseinheit „Sourcing“ und auf Grundlage der Kompetenzordnung. Über regelmäßige Lieferantenbewertungen ist die Bank in der Lage, Lieferanten einzustufen und zu vergleichen, die Leistungsfähigkeit zu überwachen und Schwachstellen beim Lieferanten transparent zu machen.

Zudem werden die relevanten Compliance-Prozesse laufend überprüft mit dem Ziel einer weiteren Digitalisierung, des Ausbaus des Monitoringsystems und des Abgleichs mit Risikoinformationen im pbb Konzern. Eine ausführliche Berichterstattung zu allen Compliance-relevanten Themen erfolgt vierteljährlich sowohl an den Vorstand als auch an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Der pbb Konzern hat sich zur Einhaltung sehr hoher Standards zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verpflichtet, um den laufenden Neuerungen angemessen Rechnung zu tragen. Er hat umfassende Regelwerke und Prozesse installiert und verlangt von allen Mitarbeitern die Befolgung der Vorgaben. Hierzu gehören zum Beispiel umfassende „Know Your Customer“ (KYC)-Prozesse, laufender Abgleich internationaler Listen unter anderem wegen Sanktionen, Geldwäsche- oder Terrorverdacht, Risikoanalysen und laufendes Berichtswesen. Gesetzliche Grundlage bietet im Wesentlichen das Geldwäschegesetz, dessen Einhaltung in der pbb durch bereichsinterne Kontrollen in den vertriebsnahen Einheiten, Compliance und die interne Revision im Sinne der drei Verteidigungslinien („Three Lines of Defense“) überwacht und geprüft wird. Seit Januar 2020 gibt es in der First Line of Defense ein neues KYC-Team (Client Lifecycle Management Team), welches die vertriebsnahen Einheiten bei der Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen und Prüfungen unterstützt. Die Einhaltung der Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung unterliegt laufender Aktualisierung und ist Gegenstand jährlicher Prüfungen der Internen Revision und der Jahresabschlussprüfung.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Zum Schutz vor Korruption hat der pbb Konzern klare Grundsätze festgelegt. Diese enthalten Richtlinien für ein korrektes und professionelles Verhalten, beispielsweise bei Interessenkonflikten, im Kampf gegen Korruption, Bestechung oder Bestechlichkeit. Einen Schwerpunkt bilden die Vorgaben für die Annahme und Gewährung von Vergünstigungen und Geschenken.

Im Umgang mit Vertretern von Regierungen und öffentlichen Stellen müssen alle Handlungen unterlassen werden, die deren Entscheidungen unrechtmäßig beeinflussen könnten. Vor allem sind Geld-

zuwendungen, Geschenke oder andere Vergünstigungen an Amtsträger zu unterlassen, die in irgendeiner Form als unzulässige Beeinflussung, Bestechung oder Korruption ausgelegt werden könnten.

Datenschutz

Der sensible Umgang mit personenbezogenen Daten hat höchste Priorität. Die Regelungen hierfür finden sich unter anderem in der EU-Datenschutzgrundverordnung, im Bundesdatenschutzgesetz, in den nationalen/internationalen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen, in den vertraglich vereinbarten Vertraulichkeitsklauseln (inklusive des sogenannten „Bankgeheimnisses“) sowie in den internen Fachanweisungen zum Datenschutz. Kontrollen und Sanktionen stellen die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen sicher. Ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter nimmt als Organ der Unternehmensleitung ebenfalls Kontrollaufgaben wahr. Zudem ist das Thema Datenschutz Bestandteil eines jeden Dienstvertrags.

Die Mitarbeiter werden regelmäßig zum Thema Datenschutz geschult. Jeder Verstoß gegen die Vorschriften des Datenschutzes kann disziplinarische Konsequenzen haben.

Wettbewerbs- und Kartellrecht

Der pbb Konzern hat in seinem Verhaltenskodex und in internen Anweisungen strenge Anforderungen an die Einhaltung wettbewerbs- und kartellrechtlicher Anforderungen sowie Regeln für Gespräche mit Wettbewerbern aufgestellt.

Die wettbewerbsrechtlich relevanten Fachbereiche wurden identifiziert. Die Leiter der Fachbereiche sind zudem verpflichtet, in regelmäßigen Abständen zur Einhaltung wettbewerbs- und kartellrechtlicher Anforderungen an Compliance zu berichten. Dies ist in das Kontrollkonzept des pbb Konzerns integriert.

Achtung der Menschenrechte

Die Einhaltung von Menschenrechten ist im pbb Konzern ein zentrales Anliegen. Neben den rechtlichen Anforderungen, wie dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) und dem Entgelttransparenzgesetz, hat der pbb Konzern unverzichtbare Anforderungen in einem Verhaltenskodex verankert, bei dessen Erstellung Aspekte aus der Europäischen Menschenrechtskonvention herangezogen wurden. Der pbb Konzern verpflichtet sich zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte und distanziert sich ausdrücklich von jeglicher Verletzung dieser, sei es durch seine Mitarbeiter oder andere Stakeholdergruppen. Neben Transparenz, Ehrlichkeit und Fairness zählen Würde und Respekt zu den wesentlichen Leitmaximen.

Die Achtung der Menschenrechte ist im gesamten Wertschöpfungsprozess des pbb Konzerns von Bedeutung. Daher liegt die Verantwortlichkeit dafür nicht nur zentral an einer Stelle, sondern ist in den Prozessen der relevanten Bereiche, wie zum Beispiel Human Resources, Loan Markets oder Property Analysis & Valuation, verankert.

Der pbb Konzern respektiert alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse, sozialem Hintergrund, Fähigkeiten, sexueller Ausrichtung oder Religion und verpflichtet sich zur Förderung der Diversität der Mitarbeiter entsprechend den Möglichkeiten. Es werden keine Formen der ungerechten Behandlung oder Diskriminierung toleriert. Da die Vielfalt der Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen im pbb Konzern ist, gilt es, Benachteiligungen gegenüber allen Mitarbeitern im Vorfeld zu verhindern oder abzuschießen. Wesentliche Grundlage zur Prävention bildet die Verpflichtung aller Mitarbeiter auf den Verhaltenskodex, der jedem Mitarbeiter die vom pbb Konzern als unverzichtbar angesehenen Anforderungen aufzeigt.

In der pbb dient eine Beschwerdestelle den Mitarbeitern als Ansprechpartner bei etwaigen Benachteiligungen im Rahmen des AGG. Sollten dort Beschwerden eingehen, werden diese dem Head of

Human Resources gemeldet. Es erfolgt eine interne Sachverhaltsaufklärung und Prüfung, ob tatsächlich ein Verstoß gegen das AGG vorliegt. Je nach Schwere, Auswirkung oder rechtlichen beziehungsweise wirtschaftlichen Risiken eines Verstoßes erfolgt, soweit erforderlich, die Einbindung anderer Stellen wie Datenschutz, Compliance, Legal, Vorstand oder Betriebsrat. Auf Basis des Prüfungsergebnisses wird über das weitere Vorgehen beziehungsweise zu treffende Maßnahmen beraten und entschieden. Der Beschwerdeführer wird durch die Beschwerdestelle über die Behandlung seiner Beschwerde informiert, bei Zurückweisung der Beschwerde einschließlich einer Begründung. Es erfolgt eine Dokumentation, die getrennt von der Personalakte aufbewahrt wird. Mitarbeiter, die andere diskriminieren, müssen mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen und disziplinarischen Sanktionen rechnen. Diese reichen von einer Abmahnung über eine eventuelle Versetzung bis hin zu einer möglichen Kündigung. Überdies steht den Mitarbeitern im Intranet der pbb ein Merkblatt mit Informationen zum Schutz vor Benachteiligungen zur Verfügung.

Auch im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen durch andere Stakeholder stehen die Mitarbeiter des pbb Konzerns in der Pflicht. Sollte ein Mitarbeiter Kenntnis davon erlangen, dass ein potenzieller Kunde oder sonstiger Geschäftspartner möglicherweise in illegale oder rufschädigende Aktivitäten verwickelt ist, sind gemäß verpflichtendem Verhaltenskodex der zuständige Vorstand und Compliance zu informieren. Der zuständige Vorstand wird – unter Einbindung von Compliance – jeden Fall individuell prüfen lassen. Zur weiteren Untersuchung können auch zusätzliche Organisationseinheiten im Konzern beigezogen werden, zum Beispiel Revision oder Rechtsabteilung. Im Rahmen des „Know Your Customer“ (KYC)-Prozesses von Kunden und Geschäftspartnern und bei Länderanalysen für die Identifikation von Zielmärkten wird daher auch dieses Thema bereits präventiv beleuchtet. Ein vergleichbares Vorgehen erfolgt auch in Bezug auf Lieferanten. Auch 2019 hat der pbb Konzern eine Erklärung zum „Modern Slavery Act“ (UK-Recht) abgegeben. Zulieferer und Dienstleister werden in dieser identifiziert und Prozesse aufgezeigt, die die Sicherstellung dieser (derzeit) nur für das Vereinigte Königreich geltenden Erklärung gewährleisten. Es ist geplant, diese Erklärung auf den pbb Konzern zu erweitern.

Das Thema Menschenrechte ist darüber hinaus auch im Kreditprozess verankert. Auffälligkeiten sind im Rahmen der Bewertung und laufenden Kreditbegleitung in Kreditanträgen zu vermerken oder zu melden.

Vorstand und Prüfungsausschuss werden in einer vierteljährlichen Berichterstattung über Compliance-Themen informiert, gegebenenfalls über gemeldete beziehungsweise aufgetretene Fälle zu Menschenrechtsverletzungen; bei schwerwiegenden Fällen erfolgt die Berichterstattung zeitnah.

Weiterführende Informationen zum Thema Menschenrechte finden sich teilweise auch in den Kapiteln zu den einzelnen Nachhaltigkeitsthemen.

Im Geschäftsjahr 2019 sind im pbb Konzern keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen bekannt geworden.

ARBEITNEHMERBELANGE

Der pbb Konzern als Arbeitgeber

Der erhöhte Bedarf an Spezialisierung und der demografische Wandel sowie das regulatorisch geprägte Umfeld stellen hohe Herausforderungen an die Personalarbeit des pbb Konzerns. Die Grundlage der Personalarbeit des pbb Konzerns ist die HR-Strategie, die sich zukunftsgerichtet an der Geschäfts- und Risikostrategie sowie dem Geschäftsmodell des pbb Konzerns ausrichtet.

Das Geschäftsmodell des pbb Konzerns erfordert Mitarbeiter mit hohen fachlichen Kenntnissen und Expertenwissen. Zentrales Ziel der HR-Strategie des pbb Konzerns ist daher die Gewinnung, Bindung und langfristig ausgelegte Entwicklung von Mitarbeitern mit großem Wissen, Qualität, Kundenorientierung, Führungskompetenz in der Linienfunktion oder in Projekten und einer hohen Bereitschaft zu flexiblem Einsatz und unternehmerischem Denken.

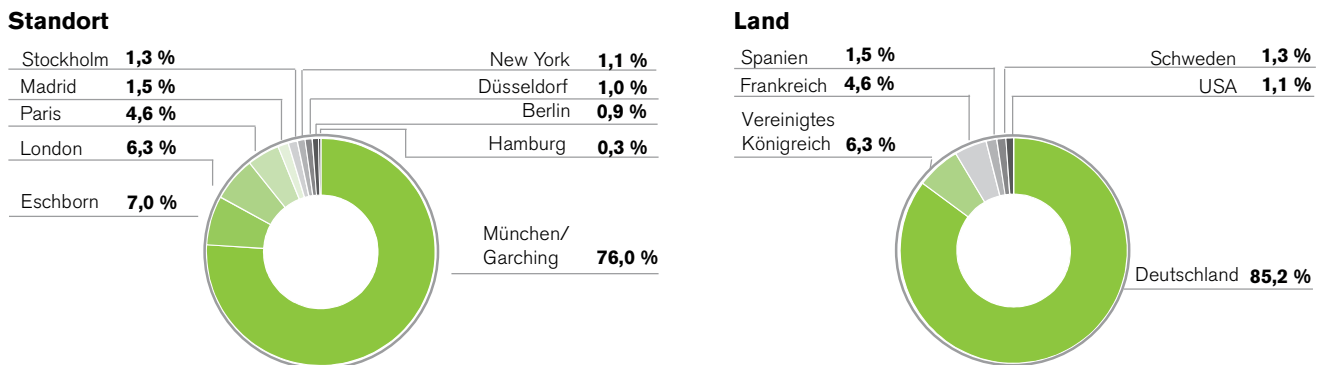
Die Grundlage für die Umsetzung der HR-Strategie ist eine differenzierte strategische Personalplanung, die im Rahmen der Mehrjahresplanung des pbb Konzerns mittel- und langfristige Änderungen von Personalbestand und Personalbedarf sorgfältig und systematisch bewertet und zukunftsgerichtet lenkt. Besonderer Fokus liegt auf einer effizienten und kundenorientierten Organisation und Arbeitsweise und der stetigen, kostenbewussten Verbesserung der effizient und schlank ausgestalteten Prozesse des pbb Konzerns.

Wesentliche Elemente der HR-Strategie sind zum einen die Rekrutierungsstrategie und die vielfältigen und mit großem Erfolg angebotenen internen und externen Qualifizierungsprogramme, zum anderen ist dies die variable Vergütung, die Anreize für individuelle Leistungen setzt und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen, Abteilungen und Teams fördert und verbessert.

Damit trägt die HR-Strategie unmittelbar dazu bei, dass der pbb Konzern auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleibt, sowohl im Wettbewerb mit anderen Banken als auch im Wettbewerb um die besten Talente am Markt. Mit den Arbeitsbedingungen, Qualifizierungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven schafft der pbb Konzern Möglichkeiten, in einem dynamischen Arbeitsumfeld gemeinsam mit den Kunden der pbb individuelle Lösungen zu finden, unternehmerisch und kundenorientiert zu denken und zu handeln.

Zur Gewinnung und langfristigen Bindung talentierter Mitarbeiter und Führungskräfte wird die pbb ihre Positionierung und Attraktivität als moderner und flexibler Arbeitgeber auch im Jahr 2020 weiterhin stärken. Hierzu soll – neben einer weiter verstärkten Rekrutierungsstrategie – insbesondere ein Fokus auf Nachwuchs-, Talent- und Frauenförderung sowie Diversität gelegt werden. Zudem erarbeitet die pbb derzeit ein Employer Brand, welches im Jahr 2020 finalisiert und implementiert werden soll.

Regionale Verteilung Mitarbeiter (pbb Konzern) 31. Dezember 2019



Auch im Jahr 2019 hat sich der Personalbestand des pbb Konzerns stabil entwickelt. Der pbb Konzern beschäftigte Ende 2019 insgesamt 797 Mitarbeiter¹ (2018: 793). Die bereinigte² Fluktuation betrug im pbb Konzern im Jahr 2019 10,39% (2018: 8,41%), die Quote der Eigenkündigungen 4,18% (2018: 5,35%).

¹ HGB-Headcount (ohne Vorstandsmitglieder, Praktikanten und Werkstudenten). Die pbb AG beschäftigt 779 Mitarbeiter, die CAPVERIANT GmbH 18 Mitarbeiter. Im Folgenden werden Mitarbeiterkennzahlen als Konzernzahlen ausgewiesen.

² Die bereinigte Fluktuation beinhaltet die arbeitgeber- und arbeitnehmerinitiierte Fluktuation sowie Austritte aufgrund Ablauf befristeter Anstellungsverträge. Grundlage für die Berechnung der bereinigten Fluktuation sind 791 HGB-Durchschnittsköpfe. Aufgrund der Zentralisierung verschiedener Funktionen und damit verbundenem Personalabbau war die Fluktuation im Jahr 2019 etwas höher als im Jahr 2018.

Vergütung und Sozialleistungen

Das Vergütungssystem und die Vergütungsstrategie des pbb Konzerns sind integrale Bestandteile der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns. Ziel des pbb Konzerns im Rahmen seiner Vergütungsstrategie ist die Gewährung einer fairen, marktgerechten und leistungsorientierten Vergütung, die darauf ausgerichtet ist, die in der Geschäfts- und Risikostrategie verankerten Ziele zu erreichen. Für alle Mitarbeiter sollen überdies branchenübliche betriebliche Sozialleistungen unter Berücksichtigung etwaiger Besonderheiten des jeweiligen Standorts gewährt werden. Diese Vergütungsstrategie ist ein integraler Bestandteil der HR-Strategie. Dabei ist insbesondere die variable Vergütung im pbb Konzern so ausgestaltet, dass sie angemessene Anreize für individuelle Leistungen setzt und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen, Abteilungen und Teams fördert und verbessert. Den Mitarbeitern wird mit der variablen Vergütung unmittelbar die Möglichkeit eröffnet, am Erfolg des pbb Konzerns zu partizipieren.

Zudem ist die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen an die Vergütung in Banken ein prägendes Element des Vergütungssystems und der Vergütungsstrategie des pbb Konzerns. Dabei wird zum einen dem regulatorisch verankerten Grundsatz der Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten in Bezug auf Höhe und Struktur Rechnung getragen mit dem Ziel, Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken zu vermeiden. Die Gesamtvergütung und die einzelnen Vergütungselemente von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern werden regelmäßig mit Blick auf ein angemessenes Verhältnis zu Funktion und Leistung sowie zur Lage des pbb Konzerns geprüft und die Angemessenheit durch eine unabhängige externe Vergütungsberatung mithilfe externer Benchmarks im Rahmen eines Marktvergleichs zur Vergütungshöhe und -struktur bestätigt. Die Prüfung der Angemessenheit von Vergütungssystem, Struktur und Höhe der Vergütungen wurde auch im Jahr 2019 durchgeführt und von Vorstand und Aufsichtsrat bestätigt. Zum anderen werden im Vergütungssystem des pbb Konzerns die weiteren regulatorischen Anforderungen an die Vergütung, insbesondere an die variable Vergütung, umgesetzt. Für den pbb Konzern gelten insbesondere die regulatorischen

Anforderungen an die Vergütungssysteme nach Kreditwesengesetz (KWG), die Anforderungen aus der IVV (insbesondere die Anforderungen an die variable Vergütung von Risk Takern und Geschäftsleitern) sowie in Bezug auf den Vorstand die Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Die Vereinbarkeit des Vergütungssystems mit den zentralen regulatorischen Anforderungen wird regelmäßig von einer unabhängigen externen Vergütungsberatung, externen Rechtsanwälten und dem Wirtschaftsprüfer geprüft und bestätigt. Entsprechende Prozesse sollen gewährleisten, dass sämtliche zukünftigen regulatorischen Änderungen zeitnah umgesetzt werden. Die pbb hat das im Jahr 2015 erarbeitete Vergütungssystem im Jahr 2019 an die Anforderungen der Neufassung der IVV vom 4. August 2017 angepasst.

Das Vergütungssystem des pbb Konzerns ist detailliert im Vergütungsbericht als Teil des Geschäftsberichts dargestellt.

Faire Vergütung

Grundlage der Vergütung von Mitarbeitern mit Tarifanstellungsvertrag in der pbb an den deutschen Standorten ist der Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken.

Die pbb ist Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes. Die Eingruppierung der Mitarbeiter in die Tarifgruppen erfolgt aufgabenbezogen nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit. Damit wird eine branchenübliche Mindestvergütung unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter und sexueller Orientierung sichergestellt, für die Qualifizierung, Aufgaben und Funktion sowie Berufserfahrung der Mitarbeiter die Grundlage sind. Zur Wahrung der Angemessenheit und Fairness der Vergütung der außertariflich vergüteten Mitarbeiter erfolgt regelmäßig, in der Regel alle zwei Jahre, eine Überprüfung der Marktangemessenheit der Vergütung mithilfe externer Benchmarks auf der Grundlage eines Funktionsklassifizierungssystems. Das Benchmarking basiert auf einer marktgängigen Systematik zur Klassifizierung und Zuordnung von Funktionen (Towers Watson Career Map Model) zu drei verschiedenen sogenannten Karriereleitern (M = Management, P = Professional und T/U = Services/Administration) sowie darin zu verschiedenen Karrierestufen. Die Funktionsklassifizierung bildet die Grundlage für das Market-Matching. Auch die weitere Entwicklung der Gehälter der außertariflich vergüteten Mitarbeiter erfolgt auf der Grundlage von Qualifizierung, Aufgaben und Funktion, Leistung sowie Berufserfahrung, unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter und sexueller Orientierung. Damit wird auch für die außertariflich vergüteten Mitarbeiter eine angemessene und faire Vergütung sichergestellt.

Die grundsätzlich für alle Mitarbeiter des pbb Konzerns – soweit sinnvoll – möglichst einheitlich geltende variable Vergütung wird im pbb Konzern in einem ebenso konzernweit einheitlichen transparenten und formalisierten Prozess bestimmt. Die Zumesung der variablen Vergütung erfolgt auf Bereichs- und auf individueller Ebene auf Basis der Zielerreichung qualitativer und quantitativer Ziele – soweit möglich mit Bezug zur Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns – für jeden Bereich und für jeden Mitarbeiter des pbb Konzerns. Die Festlegung der qualitativen und quantitativen Bereichsziele erfolgt jährlich abgeleitet aus den Unternehmenszielen und der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr. Für die Messung des Zielerreichungsgrads eines Bereichs und damit für die Zumesung der variablen Vergütung wird vorab jeweils der 100%-Zielwert für jedes Ziel definiert.

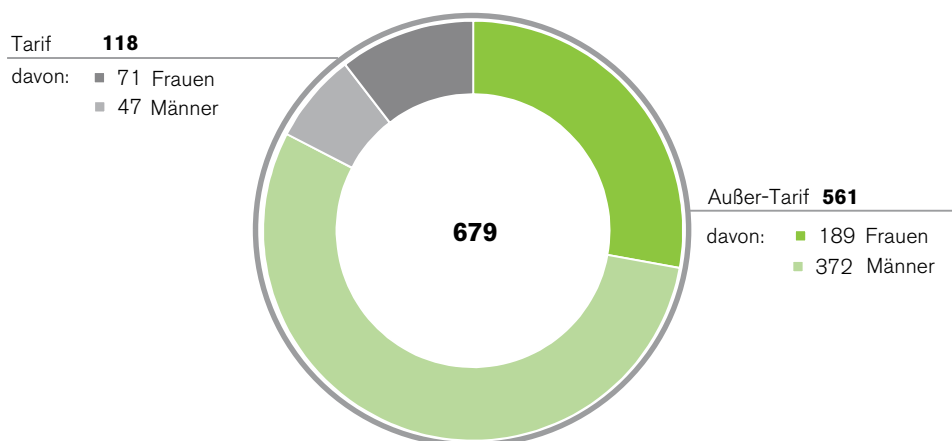
Die Bereichsziele werden im Gesamtvorstand der pbb verabschiedet. Die jeweiligen Bereichsziele werden allen Mitarbeitern des Bereichs zu Jahresbeginn kommuniziert. Auf individueller Ebene wird für jeden Mitarbeiter jährlich eine Zielvereinbarung mit qualitativen und quantitativen Zielen für das laufende Geschäftsjahr geschlossen. Für jedes Ziel werden entsprechende Messgrößen definiert, die nach Ablauf des Geschäftsjahres eine transparente Leistungsbeurteilung ermöglichen. Der pbb Konzern führt im Rahmen eines jährlichen Prozesses Mitarbeitergespräche durch, deren Umsetzung zur Aufgabe der Führungskräfte gehört. Das strukturierte Mitarbeitergespräch wird zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter geführt, um die Leistung des Mitarbeiters für das vergangene Jahr zu bewerten und Ziele für das folgende Geschäftsjahr zu vereinbaren. Das Mitarbeitergespräch ist somit auch ein wichtiges Instrument, um zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ein gemeinsames Verständnis über die Leistungsmaßstäbe sowie über die konkreten Ziele und die erwarteten Ergebnisse herzustellen.

Dabei werden die für das jeweilige Geschäftsjahr prioritären Themen, die mit der Geschäfts- und Risikostrategie in Einklang zu bringen sind beziehungsweise aus ihr abgeleitet werden, besprochen. Mitarbeitergespräch und Leistungsbeurteilung stellen wichtige Steuerungssysteme dar, um die Aktivitäten und Prioritäten der Mitarbeiter an der Zielerreichung und dem Erfolg des Unternehmens auszurichten und eine faire Vergütung zu gewährleisten. Die regelmäßige Durchführung der Mitarbeitergespräche wird durch den Bereich HR begleitet und überwacht. Führungskräften und Mitarbeitern steht im Intranet des pbb Konzerns ein Leitfaden mit wichtigen Hinweisen zur Zielvereinbarung und zum Mitarbeitergespräch zur Verfügung.

Die betriebliche Altersversorgung stellt einen wichtigen Teil der Zusatzleistungen des pbb Konzerns dar. Für die Mitarbeiter des pbb Konzerns in Deutschland bestehen beitragsorientierte und leistungsorientierte Pensionspläne. Bei den beitragsorientierten Plänen leistet der pbb Konzern Zuwendungen für Zusagen von überbetrieblichen Einrichtungen wie zum Beispiel zum BVV, der insbesondere für Neueintritte seit dem 1. April 2004 als maßgebliche betriebliche Altersversorgung zur Verfügung steht. Auch an den ausländischen Standorten wird in der jeweils lokal üblichen Form eine betriebliche Altersversorgung angeboten, soweit nicht durch gesetzliche oder tarifliche Regelungen abgedeckt.

Anteile Tarif-/Außer-Tarif-Mitarbeiter (pbb Konzern) 31. Dezember 2019

Nur Deutschland



Betriebliche Sozialleistungen

Im pbb Konzern existieren umfangreiche betriebliche Sozialleistungen. Hierzu zählen – je nach Standort des Mitarbeiters – insbesondere vermögenswirksame Leistungen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeldzuschuss, Jubiläumszahlungen, Essenszuschuss, Sonderurlaub wegen besonderer Ereignisse und eine Gruppenunfallversicherung. Abhängig vom firmeninternen Titel beziehungsweise der für dienstliche Fahrten erforderlichen Nutzung eines Kfz gewährt der pbb Konzern vor allem an den deutschen Standorten Dienstfahrzeuge, die auch privat genutzt werden können.

Zudem werden an den Standorten Garching und Eschborn freiwillige Leistungen im Rahmen der Gesundheitsprävention und -vorsorge (zum Beispiel kostenfreie Gripeschutzimpfung, Gesundheitschecks, Bildschirmbrille) angeboten. Weiterhin bietet die pbb betroffenen Mitarbeitern auf freiwilliger Basis auch ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) an.

Im Jahr 2019 konnten die Mitarbeiter des pbb Konzerns in Deutschland weiterhin die Möglichkeit wahrnehmen, hochwertige Kommunikationsgeräte der neuesten Generation wie zum Beispiel PCs,

Notebooks, Tablets oder Smartphones zur privaten Nutzung zu attraktiven Konditionen über den pbb Konzern zu leasen. Die monatlichen Leasingraten werden dabei direkt mit dem Bruttogehalt verrechnet und die Mitarbeiter profitieren damit entsprechend ihrem individuellen Grenzsteuersatz von der steuerlichen Förderung der privaten Nutzung von Kommunikationstechnologie durch den Gesetzgeber in Deutschland.

Arbeitsumfeld

Der pbb Konzern bietet seinen Mitarbeitern an jedem der unterschiedlichen Standorte ein modernes, sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Dies stand im Jahr 2019 auch im Fokus des Umzugs an den neuen Standort Garching. So hat der pbb Konzern in Garching ein attraktives, transparentes und offenes Raumkonzept umgesetzt, um die Zusammenarbeit und Kommunikation unter den Mitarbeitern weiter zu fördern.

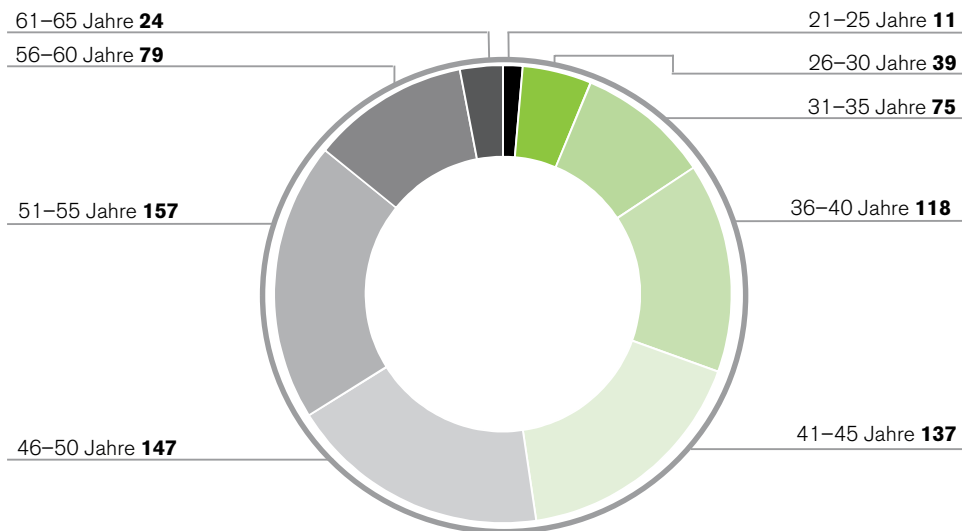
Der pbb Konzern beschäftigt Frauen und Männer aus verschiedenen Nationalitäten und mit unterschiedlichem fachlichem Hintergrund. Sie bilden die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Die Förderung der Vielfalt und individuellen Entfaltung der Mitarbeiter bei fairen Arbeitsbedingungen ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalarbeit des pbb Konzerns. Der pbb Konzern achtet die Menschenwürde, Menschenrechte und die Privatsphäre des einzelnen Mitarbeiters. Die Mitarbeiter werden mit Fairness, Würde und Respekt behandelt. Ungerechte Behandlung oder die Diskriminierung von Mitarbeitern wird nicht toleriert. Bei der Auswahl und Entwicklung der Mitarbeiter ist der pbb Konzern der Chancengleichheit verpflichtet, ohne nach Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter und sexueller Orientierung zu unterscheiden.

Beurteilungen der Mitarbeiter erfolgen allein aufgrund ihrer Leistung. Die gesetzlichen und vertraglichen Rechte der Mitarbeiter sind in der pbb gewahrt. Diese Werte sind wesentlicher Teil der für die Mitarbeiter aufgrund Betriebsvereinbarung beziehungsweise arbeitsvertraglicher Regelung geltenden Arbeitsanweisung Compliance sowie des Verhaltenskodex der pbb und Grundlage für die Arbeit von Führungskräften und Mitarbeitern. Die Arbeit und das Verhalten der Führungskräfte und Mitarbeiter – und damit des Unternehmens – basieren auf gegenseitigem Respekt, Offenheit, Ehrlichkeit und dem gemeinsamen Verständnis vertrauensvoller Zusammenarbeit. Der pbb Konzern legt einen besonderen Fokus auf das Thema Gender-Balance. Eine erhöhte Sensibilisierung für das Thema über alle Ebenen hinweg und die Etablierung einer entsprechenden Führungs- und Unternehmenskultur sowie die interne Verpflichtung zur gezielten Berücksichtigung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei der Besetzung vakanter Stellen bei entsprechender Eignung und Befähigung unterstützen diesen Fokus. Nähere Informationen hierzu finden sich im aktuellen Corporate-Governance-Bericht der pbb, veröffentlicht als Teil des Geschäftsberichts 2019.

In der pbb existiert eine interne Stelle, die den Mitarbeitern als Ansprechpartner bei etwaigen Benachteiligungen im Rahmen des AGG dient. Überdies wird den Mitarbeitern im Intranet der pbb ein Merkblatt mit Informationen zum Schutz vor Benachteiligungen zur Verfügung gestellt.

Altersstruktur Mitarbeiter (pbb Konzern) 31. Dezember 2019

Anzahl



Nationalitäten Mitarbeiter (pbb Konzern)

31. Dezember 2019

Amerikaner	8	Österreicher	9
Belgier	2	Peruaner	1
Burundi	1	Polen	4
Briten	35	Rumänen	1
Chinesen	3	Russen	3
Dänen	1	Schweden	10
Deutsche	628	Schweizer	1
Franzosen	43	Serben	1
Inder	5	Slowenen	1
Iraner	1	Spanier	15
Iren	4	Südafrikaner	1
Italiener	6	Tschechen	2
Kroaten	1	Türken	1
Letten	1	Ukrainer	1
Mazedonier	1	Vietnamesen	1
Niederländer	5		

Insgesamt **797**

Faire Arbeitsbedingungen

Seit dem Jahr 2010 ist die pbb Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ und bekennt sich damit grundlegend zum wirtschaftlichen Nutzen von Vielfalt, Toleranz und Fairness von Menschen in einem Unternehmen sowie deren Kunden und Geschäftspartnern. Die Charta der Vielfalt verpflichtet zur Herstellung eines Arbeitsumfelds frei von Vorurteilen und Ausgrenzung und soll eine offene Unternehmenskultur etablieren, die auf gegenseitigem Respekt und Einbeziehung der Beteiligten basiert. Dieser Ansatz wird aktiv umgesetzt. So achtet die pbb auf eine ausgewogene demografische Mitarbeiterstruktur und beschäftigt Mitarbeiter mit unterschiedlichem Ausbildungs- und Branchenhintergrund.

Jeder Mitarbeiter soll, wenn nötig, Probleme am Arbeitsplatz ohne Befürchtung von Nachteilen für sich selbst ansprechen können. Der pbb Konzern pflegt eine offene Unternehmenskultur, die die Einbindung der Mitarbeiter in den Entscheidungsfindungsprozess unter Wahrung der Diskretion vorsieht. Es wird sichergestellt, dass Verfahren im Konzern existieren, um Probleme am Arbeitsplatz vertraulich und schnell zu lösen, wie beispielsweise eine AGG-Beschwerdestelle, Ansprechpartner im Bereich Human Resources oder Whistleblowing-Verfahren.

Leistungsfähige und engagierte Beschäftigte sind der zentrale Erfolgsfaktor jedes Unternehmens, daher investiert der pbb Konzern in die Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der in Deutschland implementierte Arbeitsschutzausschuss (ASA), dem neben einem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit auch Vertreter des Betriebsrats und die Sicherheitsbeauftragten angehören, tritt regelmäßig zusammen, um sich über den Stand der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes an den deutschen Standorten zu beraten und Maßnahmen zur Verbesserung im Arbeitsschutz und bei Unfallverhütungsmaßnahmen zu beschließen. An den Standorten Garching und Eschborn stehen den Mitarbeitern die Betriebsärzte in Sprechstunden zur Verfügung und als freiwillige Leistung des Arbeitgebers werden zahlreiche Gesundheitsmaßnahmen angeboten. Die Kosten hierfür übernimmt der pbb Konzern. So fanden im Jahr 2019 39 Vorsorgeuntersuchungen zum Thema Bildschirmarbeitsplatz, eine betriebliche Gesundheitsförderung in Form von kostenlosen Gesundheits-Check-ups, eine ausführliche Beratung zu individuellen Themen und 67 Impfberatungen/Impfungen statt. Insgesamt haben 108 Mitarbeiter eine Beratung durch den Betriebsarzt in Anspruch genommen.

Die Führungskräfte der pbb wurden von der Fachkraft für Arbeitssicherheit auch 2019 gemäß den gesetzlichen Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes zu Themen der Arbeitssicherheit geschult. Zudem bietet die Bank jährlich Ersthelferkurse beziehungsweise Weiterbildungen für Ersthelfer an, die unter anderem auch den Umgang mit automatisierten externen Defibrillatoren umfassen. Ebenso werden jährliche Brandschutzhelfer-Ausbildungen und alle zwei Jahre Auffrischungsfortbildungen durchgeführt.

Bei den Mitarbeitern in Deutschland bestand auch im Jahr 2019 wieder eine starke Nachfrage nach Zuschüssen der Bank zu gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen. Sowohl in Deutschland als auch an den internationalen Standorten werden verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahmen vom pbb Konzern unterstützt, zum Beispiel Mitgliedschaften in Sportvereinen und Fitnessstudios, Sehtests, Ausbildung zu Ersthelfern und Brandschutzbeauftragten, Gesundheitschecks oder Arbeitsplatzbeurteilungen.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Unterstützung der pbb bei der Organisation der Kinderbetreuung gewinnt zunehmend an Bedeutung sowohl im Rahmen der Frauenförderung als auch bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern und der Erhöhung der Attraktivität der pbb als Arbeitgeber.

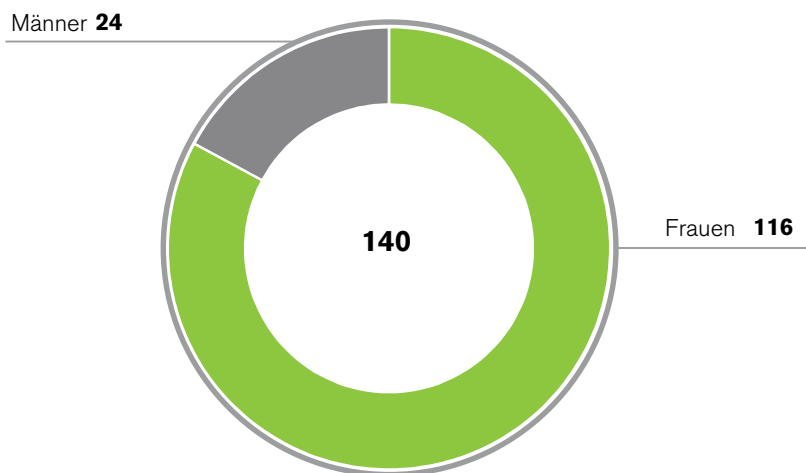
Der pbb Konzern bietet allen Mitarbeitern durch entsprechende arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle oder die Möglichkeit von mobilem Arbeiten, attraktive Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Elternzeit wird gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gewährt und im Rahmen der Rückkehr aus Elternzeit wird die Arbeitszeitverteilung vom pbb Konzern mit hoher Flexibilität gehandhabt. Darüber hinaus gelten in der pbb die Regelungen des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken, die unter bestimmten Voraussetzungen eine erweiterte Elternzeit ermöglichen. Bei Problemen in der Kinderbetreuung bietet der Arbeitgeber die Möglichkeit, flexibel von zu Hause zu arbeiten oder die Kinder mitzubringen. Die Pflege von Angehörigen wird über die bestehenden gesetzlichen Regelungen hinaus dadurch unterstützt, dass im Bedarfsfall unbezahlte Freistellungen oder befristete Arbeitszeitreduzierungen vereinbart werden.

Im Jahr 2019 hat der pbb Konzern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter durch praktische alltagsbezogene Unterstützungsmaßnahmen gefördert. Hierzu wurde für den neuen Standort Garching unter anderem ein Büro mit zwei Arbeitsplätzen mit kindgerechter Ausstattung für die „Arbeit mit Kind“ eingerichtet. Zudem wird seit 2019 ein Familienservice für alle Mitarbeiter in Deutschland, mit dem den Mitarbeitern Vermittlungsleistungen und punktuelle Beratungsleistungen zur Verfügung gestellt werden, angeboten. Das neue Angebot an Vermittlungs- und Beratungsleistungen wird von den Mitarbeitern insbesondere zu Themen rund um die Kinderbetreuung sowie zu Homecare-Eldercare genutzt. Ferner werden in Deutschland nunmehr – ähnlich wie in Frankreich und Großbritannien – Kinderbetreuungskosten für die Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern bezuschusst. In Deutschland beträgt der Zuschuss maximal 100 € pro Monat und Kind. Im Jahr 2019 haben insgesamt 104 Mitarbeiter den Kinderbetreuungszuschuss in Deutschland in Anspruch genommen.

Ein Anteil von 17,57% der Mitarbeiter in Teilzeitarbeitsverhältnissen (Teilzeitquote Mitarbeiterinnen: 37,79%, Teilzeitquote Mitarbeiter: 4,90%) verweist ebenfalls auf die flexiblen Arbeitsmöglichkeiten und die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Teilzeitverteilung (pbb Konzern) 31. Dezember 2019

Anzahl



Mitwirkung und Mitbestimmung

Bei der pbb gibt es in Deutschland zwei örtliche Betriebsratsgremien, den Betriebsrat Garching und den Betriebsrat Eschborn, sowie eine Schwerbehindertenvertretung. Daneben besteht ein Gesamtbetriebsrat, der einen Wirtschaftsausschuss gebildet hat. Ein Konzernbetriebsrat ist nicht gebildet. In Frankreich gibt es im Jahr 2019 ebenfalls eine Arbeitnehmervertretung. An den übrigen internationalen Standorten gibt es keine Arbeitnehmervertretungen. Der pbb Konzern arbeitet mit den Arbeitnehmervertretungen vertrauensvoll und in regelmäßigem Austausch zusammen und beachtet deren Rechte.

Die Mitarbeiter werden sowohl von den Arbeitnehmervertretungen als auch vom pbb Konzern regelmäßig über das Intranet oder per E-Mail und in persönlichen Terminen informiert. Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit und das Recht, sich in Gewerkschaften zu organisieren, und das Recht auf Versammlungsfreiheit.

Die Mitarbeiter in Deutschland werden zudem in Betriebsversammlungen regelmäßig und umfassend informiert. Die Teilnahme an den Betriebsversammlungen zählt als Arbeitszeit.

Aus- und Weiterbildung

Das Geschäftsmodell des pbb Konzerns und die zunehmenden Herausforderungen für den pbb Konzern in einem immer komplexer werdenden Marktumfeld erfordern fachlich hoch qualifizierte Mitarbeiter mit einem fundierten Expertenwissen. Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter ist daher ein wesentlicher Teil der HR-Strategie und für die Erreichung der Unternehmensziele von hoher Bedeutung.

Der pbb Konzern verfolgt in der Personalentwicklung einen ganzheitlichen Ansatz, der den individuellen Mitarbeiter betrachtet, ihm Orientierung gibt und bei Bedarf Unterstützung in seiner fachlichen wie persönlichen Qualifizierung und Weiterentwicklung anbietet. Nach dem Prinzip „Führen, fordern, fördern“ umfasst die Personalentwicklung somit neben dem Mitarbeitergespräch die Identifizierung und Planung von Qualifizierungsmaßnahmen, um dem Wissens- und Kompetenzbedarf des einzelnen Mitarbeiters gerecht zu werden. Grundlage für die Erhebung von Qualifizierungsbedarfen stellt im Wesentlichen das jährliche Mitarbeitergespräch dar. Werden dabei entsprechende Maßnahmen vorgesehen, so erfolgt die inhaltliche Auswahl und Planung in der Hauptsache zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter vorwiegend – aber nicht ausschließlich – im Rahmen der Zielvereinbarung. Maßnahmen können als On-the-Job-, Near-the-Job- sowie auch Off-the-Job-Maßnahmen geplant und wiederum entweder intern oder extern angeboten werden. Ergeben sich unterjährig Qualifizierungsbedarfe, können auch über die im Rahmen des Zielvereinbarungsgesprächs geplanten Maßnahmen hinaus Seminare beziehungsweise Trainings angefragt werden.

Der pbb Konzern bietet vielfältige interne Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen an. Schwerpunkte werden dabei sowohl auf die fachliche Qualifizierung als auch auf den Ausbau der Führungs- und Sozialkompetenz zur besseren Wahrnehmung der Führungsrolle in der Linienfunktion und zu einem guten Verständnis für die Zusammenarbeit im Team gesetzt.

Das Angebot umfasst zum einen Seminare zu bankspezifischen Themen sowie Seminare zu Methoden- und Sozialkompetenzen. Im Rahmen letzterer werden zum anderen Maßnahmen zur Stärkung der Arbeit in Teams, zu einem besseren Verständnis interkultureller Diversität sowie zu allgemeinen Präsentations-, Moderations-, Verhandlungsführungs- und Zeitmanagementfähigkeiten als auch Sprachtrainings angeboten. Spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen ergänzen das interne Seminarangebot und unterstützen die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im pbb Konzern.

Die Aus- und Weiterbildung von Führungskräften ist im pbb Konzern in einer Leadership-Seminarreihe organisiert. Die etablierte Leadership Academy ermöglicht eine Basisqualifizierung. Auf dieser aufbauend werden in der Leadership Excellence erfahrene Führungskräfte darin unterstützt, ihre Führungs- und Sozialkompetenzen im zunehmend herausfordernden und komplexen Arbeitsumfeld zu reflektieren und weiter zu verbessern. Neben diesen Angeboten wird ebenfalls ein individuelles Coaching für Führungskräfte mit signifikanter Führungsverantwortung auf freiwilliger Basis ermöglicht.

Für Studienabgänger bietet ein Trainee-Programm durch eine enge Verzahnung fachlicher mit überfachlicher Qualifizierung Unterstützung für einen erfolgreichen Einstieg in den pbb Konzern. Ein Mentoring-Programm rundet das Angebot an Entwicklungs- und Förderungsmaßnahmen ab.

Im Jahr 2019 wurden darüber hinaus in zwei weiteren Inhouse-Qualifizierungsmaßnahmen Möglichkeiten geschaffen, die in zahlreichen Prozessen notwendigen Sozial- und Methodenkompetenzen der Präsentation und Moderation weiter zu verbessern und auszubauen.

Eine weitere systematische Ausgestaltung auf der einen und eine auf der anderen Seite an den individuellen Bedürfnissen der einzelnen Bereiche und Mitarbeiter ausgerichtete Personalentwicklung werden auch in Zukunft für den pbb Konzern sowohl Herausforderung als auch gewichtiger Maßstab für eine erfolgreiche Personalarbeit sein. Der pbb Konzern ist daher bestrebt, sein Qualifizierungsangebot auch in Zukunft kontinuierlich auszubauen. Mit neuen Initiativen, die die bereits bestehende,

breite Auswahl an Maßnahmen ergänzen, werden daher auch im Jahr 2020 und darüber hinaus wichtige Impulse gesetzt werden, um Mitarbeiter in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zeitgemäß und zielgerichtet zu unterstützen. Im Jahr 2020 sind neue Maßnahmen zur agilen Projektsteuerung sowie eine weitere Trainingsmaßnahme zur Förderung relevanter Fähigkeiten zur Durchführung objektiver und standardisierter Auswahlgespräche geplant.

Zusätzlich zu den internen zentral wie dezentral organisierten On-the-Job- oder Near-the-Job-Maßnahmen können Mitarbeiter der pbb ein breites Spektrum an externen Weiterbildungsmaßnahmen nutzen. Die inhaltliche Auswahl des in diesem Falle zumeist fachlichen Weiterbildungsangebots erfolgt bedarfsorientiert und in der Regel im Rahmen des Zielvereinbarungsgesprächs zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter. So ermöglicht der pbb Konzern beispielsweise geeigneten Mitarbeitern unter anderem die international aufgesetzte und auf die Bedürfnisse des pbb Konzerns maßgeschneiderte Ausbildung zum Real Estate Manager (EBS).

Für interne und externe Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter wurden im Jahr 2019 1,1 Mio. € (2018: 0,9 Mio. €) aufgewendet. Auf jeden Mitarbeiter entfielen dabei durchschnittlich 3,8 Trainingstage (basierend auf 791 HGB-Durchschnittsköpfen), auf jeden der 483 Teilnehmer an den Qualifizierungsmaßnahmen durchschnittlich 6,0 Tage.

Wissensmanagement

Um den Einstieg von neuen Mitarbeitern im pbb Konzern zu erleichtern, kommt dem Onboarding eine hohe Aufmerksamkeit zu. Einarbeitungspläne sowie Patenschaften, bei denen ein Mitarbeiter mit entsprechender Erfahrung als Ansprechpartner für die Belange neuer Mitarbeiter zur Verfügung steht, sind systematisch vorgesehen und werden von HR als Standardprozess bei jeder Neueinstellung eingefordert. Um die Integration neuer Mitarbeiter zu verbessern und sie so schnell wie möglich mit dem Geschäft und zentralen, auch bereichsübergreifenden Abläufen in der pbb vertraut zu machen, wird mehrmals im Jahr ein „Welcome Day“ für alle Neuzugänge veranstaltet, bei dem die Organisation, das Geschäftsmodell und der Primärprozess der pbb sowie Wissenswertes aus dem Bereich Human Resources anschaulich erläutert werden. Für neue Mitarbeiter wurde eine Willkommensbroschüre mit wissenswerten Informationen über die Standorte der pbb erstellt, die neuen Mitarbeitern an ihrem ersten Arbeitstag bei der pbb ausgehändigt wird und im Intranet verfügbar ist. Die Rekrutierung im Bereich Social Media wurde im Jahr 2019 durch eine Professionalisierung des Auftritts des pbb Konzerns und Qualifizierung von Mitarbeitern im Hinblick auf die Nutzung von Social Media Recruitment und aktivem Recruitment weiter ausgebaut.

Auch das Hochschulmarketing stand im Fokus der Rekrutierungsstrategie. Im Jahr 2019 hat die pbb an zehn zentralen Rekrutierungsmessen teilgenommen. Zudem wurden Hochschulen definiert, mit denen auch in Zukunft die Kontakte intensiviert werden sollen. Im Jahr 2020 sollen interessierte Studenten im Rahmen von mit Partneruniversitäten durchgeführten Fallstudien noch während ihres Studiums intensiver mit dem pbb Konzern als potentiellem Arbeitgeber vertraut gemacht werden. Mitarbeiter der pbb haben zudem Gastvorlesungen zu verschiedenen Fachthemen an Universitäten gehalten.

Im pbb Konzern existiert ein Trainee- beziehungsweise Program for Young Professionals. In diesem 12- bis 18-monatigen Programm werden Nachwuchskräfte in den unterschiedlichsten Bereichen eingesetzt und erhalten so eine umfassende Ausbildung. Das Trainee-Programm wurde im Jahr 2019 durch eine Verbesserung von Trainee-Einsatzplanung und -Steuerung weiterentwickelt. Zudem wurde das Trainee-Programm erweitert: Zusätzlich zu den Bereichen Kredit, Finance und Operations werden die Nachwuchskräfte nunmehr auch im Vertrieb, Portfolio Analysis und im Risikocontrolling eingesetzt. Im Jahr 2020 soll das Trainee-Programm mit einer neuen Maßnahme zur Stärkung der Teamentwicklung weiter ausgebaut und das Programm zusätzlich durch neue Impulse weiterentwickelt werden, um dessen Attraktivität weiter zu verbessern.

Darüber hinaus bietet der pbb Konzern in vielen Bereichen Werkstudenten die Möglichkeit zu einer studienbegleitenden Tätigkeit, bei entsprechender Eignung auch mit der Möglichkeit einer praxisna-

hen Bachelor- oder Masterarbeit. Die pbb ist im Jahr 2018 der Fair Company Initiative beigetreten, der größten Arbeitgeberinitiative für faire Praktika, und wurde mit dem Fair Company Siegel ausgezeichnet.

Nachwuchssicherung und Employer Attractiveness

Der pbb Konzern sieht sich einem zunehmenden Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern um Fachkräfte gegenüber. Zur Deckung des Bedarfs an Fachkräften in den verschiedenen Fachbereichen der Bank hat der pbb Konzern verschiedene Initiativen zur Nachwuchsgewinnung und Nachwuchsstärkung initiiert. Dabei legt der pbb Konzern zunehmend mehr Aufmerksamkeit auf eine stärkere Zusammenarbeit mit Schlüsseluniversitäten. Soweit der pbb Konzern kurzfristigen Bedarf zu decken hat, nutzt er neben externen Ressourcen auch verschiedene Rekrutierungsmöglichkeiten für die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dabei steht eine aktive Suche über Netzwerke, insbesondere Social Media, im Vordergrund. Die Passivsuche erfolgt insbesondere über Jobportale, aber auch über Social Media. Darüber hinaus werden im Bedarfsfall auch Agenturen eingeschaltet. Dabei sind die attraktiven Arbeitsbedingungen ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Gewinnung von Fachkräften.

Der pbb Konzern hat zudem Initiativen ergriffen, um die Marke „pbb“ als attraktiver Arbeitgeber für Fach- und Nachwuchskräfte sichtbarer zu machen (zum Beispiel neuer Internetauftritt, Auftritt in den sozialen Medien/Netzwerken, Teilnahme an ausgewählten Karrieremessen). Im Jahr 2019 wurde überdies ein Projekt zur Erarbeitung eines Employer Brands für den pbb Konzern gestartet. Nach einer ausführlichen Anbieterauswahl wurden in Workshops mit dem Vorstand, Führungskräften und verschiedenen Mitarbeitergruppen die Themen erarbeitet, die den pbb Konzern in seinen - auch kulturellen - Besonderheiten als Arbeitgeber auszeichnen. Auf dieser Grundlage sollen im Jahr 2020 ein Employer Brand für die pbb finalisiert und entsprechende Initiativen implementiert werden.

Auch die Tatsache, dass 99% der Stellen im Unternehmen unbefristet sind und ein sehr hoher Anteil von vakanten Stellen intern besetzt wird, macht den pbb Konzern zu einem attraktiven Arbeitgeber und trägt zur Mitarbeiterbindung bei. Dies zeigt auch die unverändert niedrige bis durchschnittliche bereinigte Fluktuationsquote¹ von unter 10% im Jahr 2017 und im Jahr 2018 und knapp über 10% im Jahr 2019.

¹ Grundlage für die Berechnung der bereinigten Fluktuation sind 791 HGB-Durchschnittsköpfe; aufgrund der Zentralisierung verschiedener Funktionen und damit verbundenem Personalabbau war die Fluktuation im Jahr 2019 etwas höher als im Jahr 2018.

UMWELT

Der Konzern geht mit natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um und hat sich zum Ziel gesetzt, seinen Energie- und Rohstoffbedarf zu minimieren, um somit einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und Umweltbelastungen zu vermeiden. Dies ist auch im Verhaltenskodex niedergelegt, in dem sich der pbb Konzern zu einer nachhaltigen und umweltverträglichen Abwicklung seiner Geschäfte und zu einer Identifizierung von Umweltrisiken verpflichtet hat, die bei seiner Geschäftstätigkeit entstehen könnten. Wesentliche Ansatzpunkte bieten insbesondere die Gebäude, die der pbb Konzern nutzt, die Organisation von Arbeitsabläufen und die Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der für den Bereich Information Technology zuständige Vorstand wird quartalsweise über die Entwicklung verschiedener Themen, wie zum Beispiel Energieverbrauch, Papierverbrauch, aber auch Fuhrpark und Reiseaufkommen, informiert.

Ressourcenmanagement

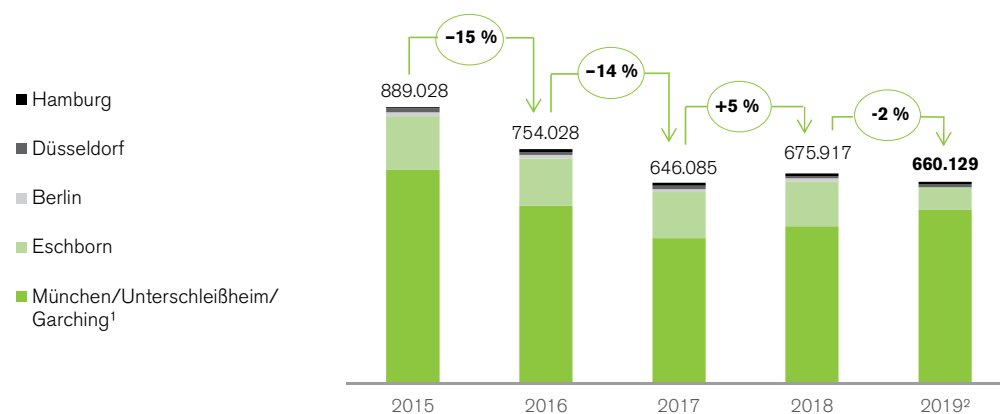
Im Juli 2019 verlegte die Deutsche Pfandbriefbank ihren Unternehmenssitz von Unterschleißheim nach Garching bei München. Der Business Campus Garching, auf dem sich das angemietete Gebäude der pbb befindet, betreibt vier Fotovoltaikanlagen. Ein Großteil des damit produzierten Stroms wird direkt in das Stromnetz des Business Campus gespeist. Der übrige Stromverbrauch wird ebenfalls komplett über Ökostrom abgedeckt.

Somit wird der gesamte Strombedarf des Unternehmenssitzes bereits seit dem Jahr 2011 vollständig aus Ökostrom gedeckt. Da seit 2015 auch an allen anderen deutschen Standorten Ökostrom verwendet wird, ist hier die Stromversorgung CO₂-neutral.

Zudem wurden neben der ordentlichen Hauptversammlung 2019 auch die Bilanzpressekonferenz und die Analystenkonferenz klimaneutral durchgeführt. Dies ist auch für das Jahr 2020 wieder vorgesehen.

Stromverbrauch

in kWh



¹⁾ Unterschleißheim (Januar 2019 – August 2019), Garching (Juli 2019 – Dezember 2019).

²⁾ Geschätzter Stromverbrauch für Berlin, Düsseldorf und Hamburg für 2019 sowie für Eschborn Dezember 2019.

Durch eine energieeffiziente Büroausstattung, zum Beispiel durch die Verwendung von Druckern mit Energy Star, sowie ein striktes bedarfsgerechtes Gerätemanagement wird dauerhaft Strom eingespart. Mit dem Umzug nach Garching wurde auch die Anzahl der Drucker deutlich reduziert. Verfügte vorher noch jeder Bereich über einen eigenen Drucker, so sind nun Drucker auf den einzelnen Etagen verteilt, die von mehreren Bereichen gemeinsam genutzt werden.

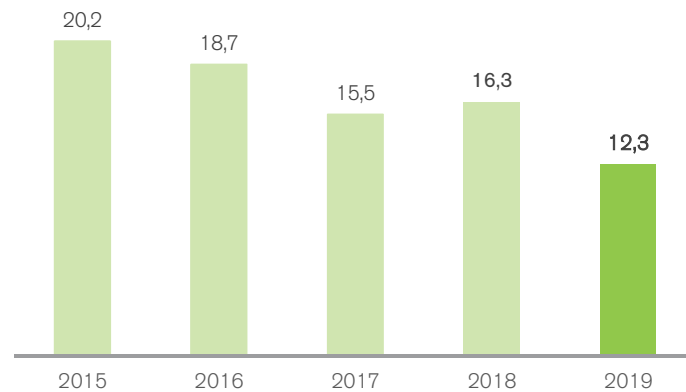
Zudem stellt ein striktes Gerätemanagement sicher, dass nur aktiven Mitarbeitern Rechner zur Verfügung gestellt werden. Sobald ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt, wird auch sein Rechner zurückgegeben.

Arbeitsabläufe sind grundsätzlich so papiersparend wie möglich ausgelegt. So kommen vielfältige elektronische Systeme zum Einsatz, die weitestgehend papierbasierte Prozesse ersetzen. Dies gilt zum Beispiel für elektronische Mitarbeiter-Services (Arbeitszeiterfassung, Gehaltsabrechnungen, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbelege, Reisekostenabrechnungen und so weiter), ein elektronisches Rechnungs- und Vertragsmanagement, elektronische Kreditakten und Dokumentenräume.

Soweit Papier zum Einsatz kommt, ist dieses umweltfreundlich zertifiziert. Geschäftsberichte werden seit 2015 klimaneutral gedruckt. Zudem verzichtet der pbb Konzern seit dem Jahr 2014 für Zwischenberichte auf die Erstellung von Druckexemplaren. Seit dem Jahr 2019 wird auch auf den Druck von Geschäftsberichten verzichtet. Durch die Wiederverwendung von Kartons im Versand wird das Recycling weiter unterstützt.

Einkauf Papier und Pappe

in t ¹⁾



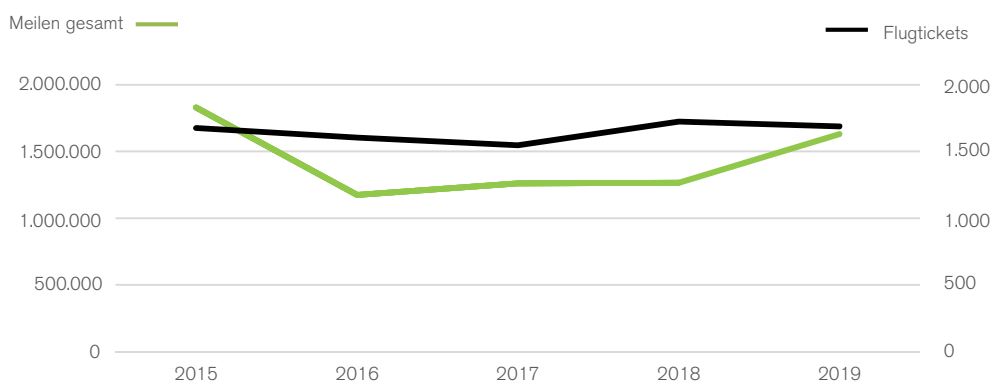
¹⁾ Deutsche Standorte, ohne Druckerzeugnisse.

Mobilität

Die 2013 eingeführte Travel Policy dient als einheitlicher gruppenweiter Standard für Dienstreisen aller Mitarbeiter. Ziel ist es, neben der Erleichterung einer effektiven Handhabung und Kontrolle der Reisekosten innerhalb des pbb Konzerns auch einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

Für die Einhaltung der Travel Policy sind der Mitarbeiter und seine direkte Führungskraft gemeinsam verantwortlich. Diese Verantwortlichkeit bestätigen beide durch ihre elektronische Unterschrift im Rahmen der Ein- und Freigabe in einem entsprechenden Online-Tool. Abweichungen von der Travel Policy sind zu vermeiden. Ausnahmen von dieser Regelung sind nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis des Vorgesetzten aus Gründen der Zeit- und Kosteneffizienz möglich.

Flug-/Reiseaufkommen



Das Reiseaufkommen war dabei in den letzten Jahren, sowohl was die Anzahl der gebuchten Flugtickets als auch die Anzahl der zurückgelegten Meilen anbetrifft, zunächst rückläufig. Aufgrund der Eröffnung einer eigenen Dependence in New York, USA, kam es jedoch trotz rückläufiger Ticketan-

zahl seit 2017 aufgrund der Langstrecke wieder zu einem leichten Anstieg der zurückgelegten Meilen.

Einen weiteren aktiven Beitrag zur Reduzierung von Dienstreisen leistet der pbb Konzern zudem durch die Ausstattung des Unternehmens mit Videokonferenzenanlagen.

Dienstwagen müssen gemäß der Dienstwagenregelung im Sinne der ökologischen Verträglichkeit bezüglich des CO₂-Ausstoßes festgelegte Grenzen einhalten. Bisher gilt die Regel, dass Fahrzeuge mit einem CO₂-Ausstoß von mehr als 155 g/km mit einem finanziellen Malus belegt werden und Fahrzeuge mit einem CO₂-Ausstoß über 180 g/km nicht angeschafft werden dürfen. Diese Werte beziehen sich auf die Emissionsmessung gemäß des Neuen Europäischen Fahrzyklus (NEFZ). Für Fahrzeuge, die nach Februar 2020 geleast wurden, gilt das WLTP-Verfahren (Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure). Der pbb Konzern hat es sich zum Ziel gesetzt, die Richtwerte mittelfristig zu überprüfen und an überarbeiteten Messverfahren neu auszurichten. Im Vergleich zum Vorjahr lag die Anzahl an Dienstwägen mit 91 Fahrzeugen (2018: 105 Fahrzeuge) deutlich unter dem Vorjahreswert. Der CO₂-Ausstoß gemäß NEFZ lag mit 137 g/km (45 Fahrzeuge) leicht unter dem des Vorjahres (2018: 138 g/km), während der durchschnittliche CO₂-Ausstoß gemäß WLTP für 46 Fahrzeuge bei durchschnittlich 169 g/km lag.

Business Campus Garching

Das neu errichtete Gebäude auf dem Business Campus Garching ist auf den verantwortungsvollen Umgang mit knappen Ressourcen ausgerichtet. Die Bauweise des Gebäudes erfolgte nach modernsten Energiestandards.

So erfolgte schon zu Beginn der Entwicklung des Business Campus die Einrichtung einer Energiezentrale sowie einer geländeüberspannenden Gebäudeleittechnik, um den Anschluss an regenerative Energiequellen zu ermöglichen und somit den Energieverbrauch zu optimieren.

Die eingangs erwähnten vier Fotovoltaikanlagen generieren jährlich circa 1,1 MW, wovon ein hoher Anteil in das Stromnetz des Business Campus eingespeist wird. Der komplette sonstige Stromverbrauch des Business Campus ist durch Ökostrom abgedeckt, der mittels Wasser- und Windkraftanlagen erzeugt wird.

In den Wintermonaten wird der Business Campus über das aus der Geothermie geförderte heiße Wasser der EWG Garching regenerativ beheizt, während das geothermische Heißwasser im Sommer mittels Absorbertechnik in kaltes Wasser umgewandelt wird und dann zur Kühlung der Büroflächen verwendet werden kann.

Neben dem sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen punktet der Business Campus auch mit einem modernen Mobilitätskonzept.

Zunächst ist eine sehr gute Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr gegeben. Eine U-Bahn bietet hohe Taktung und Zuverlässigkeit und macht die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv.

Durch die Bereitstellung individueller Lademöglichkeiten wird zudem der Einsatz von Elektromobilität gefördert. Auch gibt es am neuen Standort Carsharing-Angebote sowie das Angebot zur Bildung von Fahrgemeinschaften.

Am Standort steht eine Ladeversorgung für E-Bikes im Fahrradkeller zur Verfügung. Aktuell ist die Umsetzung einer ausreichenden Kfz-Ladestruktur im Parkhaus P3 seitens Vermieter bis Ende des zweiten Quartals 2020 geplant, die nach zukünftigen Bedarfen ausgelegt wird. Der pbb Konzern möchte weiterhin einen Anreiz für die Nutzung von Fahrrädern schaffen und prüft für den neuen Standort eine Förderung von Fahrradleasing für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.