

Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht 2020

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 2020 „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. Der pbb Konzern bekennt sich ausdrücklich zum Pariser Klimaabkommen und hat es sich zum Ziel gesetzt seinen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele zu leisten.

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 im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse ermittelt. 2020 wurde die im Vorjahr durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse auf ihre Gültigkeit hin überprüft und angepasst.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Zur Ermittlung der für den pbb Konzern und seine Stakeholder wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte hat der pbb Konzern 2019 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, welche auch für das Jahr 2020 unverändert ihre Gültigkeit behielt. Neben den allgemeinen Themen Umwelt, Arbeitnehmer- und Sozialbelange sowie Corporate Governance lag bei der letztjährigen Wesentlichkeitsanalyse ein spezieller Fokus auf der Identifizierung sektorspezifischer beziehungsweise pbb Konzernspezifischer Aspekte; die Bewertungen der Themen und Aspekte im Hinblick auf die Geschäftsrelevanz und Auswirkung der Geschäftstätigkeit sowie die Einordnung entlang der Wertschöpfungskette sind unverändert gültig.

Stakeholder



Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die für den pbb Konzern als relevant identifizierten Aspekte 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
	Vergütung und Sozialleistungen
Arbeitnehmerbelange	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 im Sinne eines eigens durch den pbb Konzern verursachten Ressourcenverbrauchs beziehungsweise CO₂-Ausstoß wurden als nicht wesentlich identifiziert. Ungeachtet dessen, berichtet der pbb Konzern aufgrund der allgemeinen Bedeutung hierzu dennoch auf freiwilliger Basis, da sich der pbb Konzern das Ziel gesetzt hat, seinen eigenen ökologischen Fußabdruck dauerhaft zu verringern. Die Umweltbelange der vom pbb Konzern finanzierten Immobilienobjekte werden dagegen als wesentlich eingestuft; diese sind jedoch Teil der Berichterstattung zu den sektorspezifischen Aspekten.

Ebenfalls freiwillig berichtet der pbb Konzern im Rahmen der Arbeitnehmerbelange zu den Aspekten Diversität und Arbeitssicherheit, da diese Aspekte besonders für die Stakeholder Gesellschaft, Mitarbeiter und Umwelt von Bedeutung sind. Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 ist der Aspekt Arbeitssicherheit von besonderer Relevanz.

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 unbesi-

cherten 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.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

Seit dem Jahr 2018 finden 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. Diese spiegelt wider, welchen Beitrag der pbb Konzern durch seine Geschäftstätigkeit leisten kann: 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 Geschlechts 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. Bekannt gewordene Verstöße werden sanktioniert. 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. Die 2020 verabschiedeten Menschenrechtsleitlinien ergänzen den Verhaltenskodex und legen die Anforderungen fest, die der Konzern an sich selbst, aber auch an seine Stakeholder in Bezug auf die Achtung und Wahrung der Menschenrechte stellt. In der pbb existiert darüber hinaus 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 ab.

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

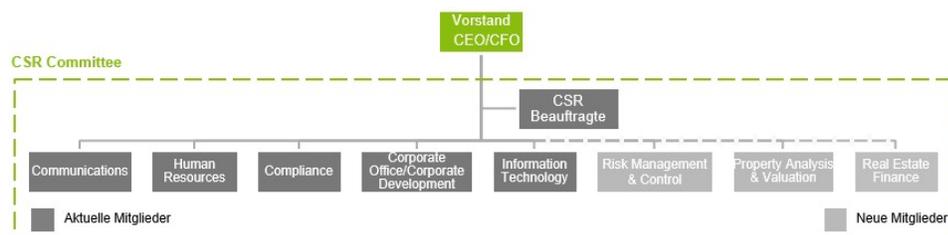
Ein wesentliches Instrument zur Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen im pbb Konzern bildet das CSR Committee, das im Jahr 2017 gegründet wurde. Zweck und Handlungsrahmen des CSR Committees sind in einer Geschäftsordnung festgelegt.

Die Mitglieder des CSR Committees 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. 2020 wurde die Erweiterung des CSR-Committees um Mitglieder der Fachbereiche Risk Management & Control, Property Analysis & Valuation und Real Estate Finance beschlossen. Die veränderte Zusammensetzung soll den Nachhaltigkeitsanforderungen im Kerngeschäft, aber auch im Management der ESG-Risiken Rechnung tragen.

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 Committees 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 Committees 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 2020 „Vergütungsbericht“).

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. Aufgrund der COVID-19-Pandemie war der direkte Kundenkontakt nicht in der gleichen Art und Weise wie in den vergangenen Jahren umsetzbar. Persönliche Treffen fanden nur sehr eingeschränkt und hauptsächlich zu Beginn des Jahres 2020 statt. Auch wenn die großen Immobilienmessen und eine Vielzahl an Kundenveranstaltungen abgesagt wurden, so wurden einige Konferenzen in digitaler Form durchgeführt. Darüber hinaus gab es einzelne Kundenveranstaltungen für professionelle Immobilienkunden und -experten sowie Kunden der Öffentlichen Investitionsfinanzierung.

Aufgrund des derzeit immer noch hohen Infektionsgeschehens kann davon ausgegangen werden, dass sich die Situation im Jahr 2021 ähnlich darstellen wird.

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 tiefgreifenden 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, Real Estate Asset Management, Mikroapartments und Parkierungsanlagen. 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 tiefgreifender Markt- und Produktkenntnis kann der pbb Konzern in einen höchst spezialisierten Dialog mit seinen Kunden treten, um individuelle und auf die Kundenbedürfnisse zugeschnitt-

tene Finanzierungslösungen mit diesen zu erarbeiten. Durch eine frühe Einbindung und feste strukturelle Verankerung des Risikomanagements (für weiterführende Details siehe zusammengefasster Lagebericht 2020 „Risiko- und Chancenbericht“) sowie des Bereichs Property Analysis & Valuation zur Immobilienbewertung sollen eventuelle Risiken frühzeitig erkannt und so gering wie möglich gehalten werden.

Auch im Jahr 2020 wurde ein intensiver Kundendialog gepflegt. In Interviews konnten Kunden, ihre Erfahrungen, Wünsche und Anregungen bezüglich Produkten und Services der pbb mitteilen und so dazu beitragen, diese weiterzuentwickeln und zu verbessern.

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.

Neben einer Beschaffungsrichtlinie, die im pbb Konzern sämtliche Beschaffungsprozesse vereinheitlicht, ist auch das sogenannte „Compliance Caution Framework“, kurz CCF-Scout, von Bedeutung. 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.

Des Weiteren hat der pbb Konzern einen Verhaltenskodex für Lieferanten entworfen, in dem sich die Geschäftspartner dazu verpflichten, nicht nur vorliegende Gesetze einzuhalten, sondern darüber hinaus ökonomisch, sozial und ökologisch verantwortungsbewusst zu handeln. Seine Einführung ist im Jahr 2021 geplant.

Im Hinblick auf das 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 2020 lag die Anzahl der Beschwerden deutlich über den Vorjahresniveaus. Grund dafür war eine Werbeaktion der pbb direkt, die auf Neukundenakquise ausgerichtet war und zu Missverständnissen mit Bestandskunden geführt hatte. Daraufhin wurden Prozessverbesserungen für Neugeldaktionen implementiert. Ungeachtet dessen lag die Anzahl der Beschwerden zu anderen Themen unverändert 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
- > Menschenschmuggel
- > 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 Heizungsart, Bausubstanz, etc.) 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 Kon-

zerns 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 finanzierungsspezifische (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 38 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 den langfristigen Geschäftserfolg des pbb Konzerns und seiner Kunden sowie zur Vermeidung von negativen Folgen für Umwelt und Gesellschaft.

Im Jahr 2020 hat der pbb Konzern die Erfassung von Nachhaltigkeitskriterien weiter ausgebaut. Die so geschaffene Datenlage dient der Identifizierung „grüner“ Immobilien im Neugeschäft. Auf dieser Basis hat der pbb Konzern ein Green Bond Framework entwickelt, welches den ICMA Green Bond Principles folgt und auf Immobilien mit vergleichsweise geringem Energieverbrauch oder einer sehr guten Gebäudezertifizierung abstellt. Die nach diesen Kriterien identifizierten Objekte dienen als Referenzportfolio für die Emission „grüner“ Anleihen (sogenannter Green Bonds) des pbb Konzerns. Die Objektauswahl erfolgt durch ein Green Bond Committee, dessen Mitglieder über die Aufnahme der Darlehen in das Referenzportfolio entscheiden, wobei die Aufnahme einen einstimmigen Beschluss bedingt. Dem Green Bond Framework des pbb Konzerns folgend, können Green Bonds als Pfandbriefe und Senior Unsecured (preferred und non-preferred) Anleihen emittiert werden. Mit der

Emission von Green Bonds ermöglicht der pbb Konzern Investoren die gezielte Geldanlage in nachhaltige Kapitalmarktprodukte.

In einem weiteren Schritt arbeitet der pbb Konzern aktuell an der Entwicklung eines Konzepts für „grüne“ Finanzierungen (sogenanntes Green Loan Framework). Die für einen Green Loan herangezogenen Nachhaltigkeitskriterien sollen den „ICMA Green Loan Principles“ folgen und im Einklang mit der EU-Taxonomie stehen.

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 Sachwerte und daraus generierte Erträge 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 Verbandsgremien konnten Nachhaltigkeitsstandards weiter vorangebracht werden.

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.

Im Jahr 2020 wurden ESG-Risiken explizit in der Geschäfts- und Risikostrategie verankert. Die Risiken sind in der Risikoinventur des pbb Konzerns definiert und werden jährlich beurteilt. Dabei werden alle Komponenten, das heißt das „Environmental“ Risiko, das „Social“ Risiko und das „Governance“ Risiko betrachtet. ESG-Risiken werden insgesamt als materiell eingestuft. Sie werden allerdings bereits durch die anderen Risikoarten, das Geschäfts- und strategische Risiko, das operationelle Risiko, das Markt- oder das Adressrisiko abgedeckt.

Der pbb Konzern verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeitsaspekte bei allen Geschäftsaktivitäten zu berücksichtigen und das Risiko negativer Konsequenzen aufgrund von ESG-Risiken zu minimieren.

Das Management des „Environmental“ Risikos fokussiert auf zwei wesentliche Aspekte: zum einen die mit der pbb direkt verbundenen Klima- beziehungsweise Umweltaspekte, zum anderen die mit den finanzierten Immobilienobjekten verbundenen Aspekte. Hierbei werden physische und transitorische Risiken betrachtet.

Das Management des „Social“ und „Governance“-Risikos stützt sich wesentlich auf den Verhaltenskodex, der den bindenden ethisch-rechtlichen Rahmen für das Verhalten untereinander und das Verhältnis zu unseren Kunden und Geschäftspartnern, Wettbewerbern und der Öffentlichkeit festlegt. Eine Menschenrechtsrichtlinie gibt ergänzend die unabdingbaren Prinzipien zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte vor. Ergänzend hat der pbb Konzern einen Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt. Diese maßgeblichen Grundsätze spiegeln sich in unseren Organisations-, Führungs- und Kontrollstrukturen sowie Richtlinien, Anweisungen und Prozessen wider.

Für die Überwachung der verschiedenen Aspekte des ESG-Risikos wurde ein System von Risikoidikatoren sowie gelben und roten Schwellenwerten etabliert. So wird beispielsweise für das Monitoring des „Environmental“-Risikos der Verbrauch von Ressourcen (zum Beispiel Strom, Papier, Dienstwagen) und die Dienstreisen (zum Beispiel Bahn- und Flugreisen) der Mitarbeiter überwacht. Für das Monitoring des „Social“-Risikos werden Indikatoren zur Diversität, Betriebssicherheit und Personalentwicklung betrachtet. Das „Governance“ Risiko wird anhand Compliance relevanter Fälle überwacht. Durch die für die Risikoidikatoren festgelegten gelben und roten Schwellenwerte kann die Einhaltung der selbstgesetzten internen Ziele überwacht werden.

Sowohl die Risikoidikatoren als auch die internen Ziele bezüglich der unterschiedlichen Aspekte des ESG-Risikos werden laufend weiterentwickelt, erweitert und präzisiert.

Die Berichterstattung der Risikoidikatoren erfolgt im Rahmen des „Key Risk Indicator“ (KRI) Reportings für nichtfinanzielle Risiken quartalsweise an den Vorstand und die Bereichsleiter. Zusätzlich sind existierende Nachhaltigkeitsbenchmarks in Form der externen Nachhaltigkeitsratings ebenfalls ein fester Bestandteil der regulären internen Berichterstattung an das Management.

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 auch auf die detaillierten Ausführungen im Risiko- und Chancenbericht verwiesen (siehe zusammengefasster Lagebericht 2020 „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 Grundvoraussetzungen.

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, Geldwäscheprävention und Marktmissbrauch.

Der pbb Konzern verpflichtet sich, keinerlei 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 Gesellschaften und reflektiert darüber hinaus die aktuellen nationalen und internationalen Entwicklungen und Standards einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung. Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch eine in 2020 erstmalig veröffentlichte separate Menschenrechtsleitlinie des pbb Konzerns.

Compliance

Compliance hat zum Ziel, 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 oben genannte 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 Geldwäscheprävention (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 Geldwäscheprävention/Verhinderung von Terrorismusfinanzierung, Wettbewerbsrecht, Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen sowie allgemeine Compliance-Themen. Die erfolgreiche Teilnahme wird nach einem Test mit einem Zertifikat bestätigt. Um über die regelmäßigen Schulungen hinaus auch eine individuelle, auf das Geschäftsmodell der pbb abgestimmte und adressatengerechte Weiterbildung der Mitarbeiter sicherzustellen, werden neben den genannten regelmäßigen Schulungen bedarfsweise auch individuelle Fortbildungsmaßnahmen wie Trainings, Schulungen und Workshops durchgeführt.

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, interner Kontrollprozess für wesentliche Risiken und deren Kontrollen mit quartalsweiser Berichterstattung aller Fachbereiche an die Compliance-Funktion, der sogenannte „Control Attestation Process“.

Für diesen Prozess haben die Fachbereiche und -abteilungen der pbb – unter anderem basierend auf der Prozesslandkarte und dem jährlichen „Operational Risk Assessment“ wesentliche Risiken identifiziert. Diese sind mit Kontrollen belegt (sogenannte Schlüsselkontrollen beziehungsweise „Key Controls“), die einem laufenden Überwachungs- und Bestätigungsprozess unterliegen. Über den aktuellen Status der Schlüsselkontrollen der jeweiligen Fachbereiche wird regelmäßig an Vorstand und Aufsichtsrat berichtet.

Zur effizienten Ausgestaltung eines angemessenen, kontinuierlichen Rechtsmonitorings nutzt die pbb ein Workflow-System, welches eine umfassende und frühzeitige Identifikation von Neuerungen (bzw. Änderungen) hinsichtlich relevanter regulatorischer Anforderungen und Vorgaben ermöglicht. Auf Basis eines eingebetteten Informationsdienstes bietet das System umfangreiche Informationen zu Änderungen und Neuerungen hinsichtlich relevanter Regularien (sogenannter „Normen“). Zudem unterstützt es die Definition geeigneter Maßnahmen zur Erfüllung relevanter Regelungen und Vorgaben, deren Umsetzung sowie eine entsprechende Überwachung der Umsetzung. 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 der kontinuierlichen Anpassung an die Risikosituation des pbb Konzerns und der fortlaufenden Optimierung der Maßnahmen zur Überwachung und Kontrolle. 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 implementiert 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, Geld-

wäsche- 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 werden die vertriebsnahen Einheiten durch das neu gegründete „Client Lifecycle Management-Team“ („First Line of Defense“) beim KYC-Prozess inkl. der Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen und internen Regelungen unterstützt. Die Maßnahmen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung unterliegen laufender Aktualisierung und sind Gegenstand jährlicher Prüfungen der Internen Revision und der Jahresabschlussprüfung.

Betrugsprävention, Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wie eingangs bereits beschrieben, wird die Prävention jeglicher betrügerischen Handlungen vom pbb Konzern sehr ernst genommen. So hat die pbb diverse Vorkehrungen getroffen, um sich vor Schäden durch mögliche betrügerische und/oder sonstige strafbare Handlungen wie auch Korruption und Bestechung zu schützen. Für alle Mitarbeiter bindende Regelungen werden insbesondere im Rahmen der Richtlinien zur Bekämpfung sonstiger strafbarer Handlungen sowie im Verhaltenskodex definiert und zielen unter anderem auf ein korrektes und professionelles Verhalten der Mitarbeiter ab.

Die Regelungen umfassen unter anderem klare Vorgaben zur Vermeidung von Interessenkonflikten, Vorgaben für die Annahme und Gewährung von Vergünstigungen und Geschenken generell sowie den Umgang mit Vertretern von Regierungen und öffentlichen Stellen. Vor allem sind Geldzuwendungen, Geschenke oder andere Vergünstigungen an Amtsträger zu unterlassen, die in irgendeiner Form als unzulässige Beeinflussung, Bestechung oder Korruption ausgelegt werden könnten.

Letztlich sind auch konkrete Hinweise wichtig und können dabei helfen, Rechtsverstöße aufzudecken. Das Hinweisgebersystem des pbb Konzerns ermöglicht die anonyme Abgabe von Meldungen bzgl. eines konkreten Verdachtes einer betrügerischen oder anderen illegalen Handlung („Whistleblowing“). Sämtliche Hinweise werden absolut vertraulich behandelt. Im Berichtsjahr sind – wie bereits im Vorjahr – keine Hinweise eingegangen.

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 zum Thema Wettbewerbs- und Kartellrecht strenge Anforderungen an die Einhaltung entsprechender Anforderungen sowie Regeln, insbesondere für Gespräche mit Wettbewerbern, aufgestellt. Zudem werden die Mitarbeiter jährlich zum Thema Wettbewerbs- und Kartellrecht geschult.

Als weitere Maßnahme zur Sensibilisierung und Sicherstellung der Einhaltung der Anforderungen hat Compliance einen regelmäßigen Bestätigungsprozess implementiert. Im Rahmen dessen werden

regelmäßig die Leiter aller Fachbereiche aufgefordert, die Kenntnisnahme und Einhaltung der Regelungen zum Wettbewerbs- und Kartellrecht für ihren Bereich zu bestätigen.

Achtung der Menschenrechte

Der pbb Konzern hat in 2020 erstmalig eine Menschenrechtsleitlinie veröffentlicht, welche den Verhaltenskodex ergänzt und die Anforderungen, welche der Konzern an sich selbst sowie an seine Stakeholder in Bezug auf die Achtung und Wahrung der Menschenrechte richtet, definiert.

In ihr bekennt sich der Konzern als global agierendes Unternehmen uneingeschränkt zu seiner Verantwortung für die Achtung und Wahrung der Menschenrechte und dazu, diese zu stärken und Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Dieses Bekenntnis gilt sowohl für die eigenen Geschäftstätigkeiten als auch für die gesamte Liefer- und Wertschöpfungskette sowie für sämtliche Stakeholder. Der pbb Konzern richtet sich hierbei an den international gültigen Standards und Richtlinien aus, unter anderem an der internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen und der Europäischen Menschenrechtskonvention.

Zusätzlich zu den rechtlichen Anforderungen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) ist die Verpflichtung zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte als ein zentrales Anliegen im Verhaltenskodex verankert, in dem der pbb Konzern seinen unverzichtbaren ethisch-rechtlichen Rahmen für das Verhalten untereinander und im Verhältnis zu seinen Kunden und Geschäftspartnern, Wettbewerbern und der Öffentlichkeit festlegt. Der pbb Konzern distanziert sich ausdrücklich von jeglicher Menschenrechtsverletzung, sei es durch seine Mitarbeiter oder andere Stakeholder-Gruppen. Neben Transparenz, Ehrlichkeit und Fairness zählen Würde und Respekt zu den wesentlichen Leitmaximen. Der pbb Konzern respektiert alle Menschen unabhängig von Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Identität, ethnischen und sozialem Hintergrund, Fähigkeiten, sexueller Ausrichtung, Weltanschauung oder Religion und verpflichtet sich zur Förderung der Diversität der Mitarbeiter entsprechend den Möglichkeiten. Da die kulturelle Vielfalt der Mitarbeiter ein wichtiger Erfolgsfaktor ist, sind Benachteiligungen gegenüber anderen Mitarbeitern im Vorfeld zu verhindern oder abzuschaffen. Wesentliche Grundlage zur Prävention bildet die Verpflichtung aller Mitarbeiter, die Regelungen des Verhaltenskodex zu beachten und sich im Einklang mit den definierten Grundsätzen und Werten zu verhalten.

Dass die Gleichbehandlung dem pbb Konzern ein wichtiges Anliegen ist, hat er auch mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ zum Ausdruck gebracht. Um für alle Mitarbeiter gleiche Arbeitsbedingungen und Chancen zu gewährleisten, ist die pbb in regelmäßigem Austausch mit den Arbeitnehmervertretern im Konzern. Relevante Themen sind hier unter anderem Lohngleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Diskriminierungs-/Mobbing-Prävention. Der pbb Konzern hat notwendige Vorkehrungen getroffen, um das Anrecht eines jeden Menschen auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld auf Basis der jeweils gültigen Arbeitsschutzgesetze sicherzustellen (siehe „Arbeitsumfeld“).

Der pbb Konzern hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, über welches interne und externe Hinweise auf Rechtsverstöße und unerwünschtes Verhalten entgegengenommen werden („Whistleblowing“). Zusätzlich ist eine Beschwerdestelle zur Meldung etwaiger Benachteiligungen im Rahmen des AGG für seine Mitarbeiter eingerichtet.

Der pbb Konzern erwartet – wie im Verhaltenskodex dargelegt – von seinen Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie die Menschenrechte achten und wahren. Die Basis dafür bildet eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung.

Die Mitarbeiter des pbb Konzerns stehen auch im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen durch andere Stakeholder in der Pflicht. Sollte ein Mitarbeiter Kenntnis davon erlangen, dass ein potenzieller Kunde, Lieferant oder sonstiger Geschäftspartner möglicherweise in illegale oder rufschädigende

Aktivitäten verwickelt ist oder Menschenrechte missachtet, sind gemäß verpflichtendem Verhaltenskodex der zuständige Vorstand und Compliance zu informieren. Diese werden jeden Fall individuell prüfen. Ebenso erfolgt bereits eine präventive Beleuchtung dieser Themen im Rahmen des „Know-YourCustomer“ (KYC)-Prozesses von Kunden und Geschäftspartnern sowie bei Länderanalysen für die Identifikation von Zielmärkten.

Auch 2020 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. 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 in der bereits genannten, öffentlich zugänglichen Menschenrechtsleitlinie des Konzerns sowie teilweise auch in den Kapiteln zu den einzelnen Nachhaltigkeitsthemen.

Im Geschäftsjahr 2020 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 Expertenwissen, hohem Qualitätsbewusstsein und hoher Kundenorientierung, Führungskompetenz in der Linienfunktion bzw. Managementfähigkeiten in der Projektarbeit 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.

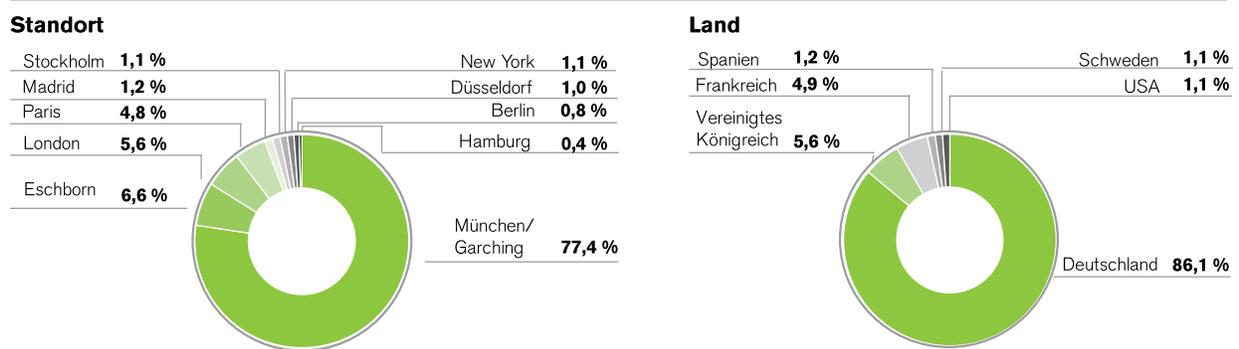
Wesentliche Elemente der HR-Strategie sind zum einen die Rekrutierungsstrategie und die vielfältigen und mit großem Erfolg angebotenen internen und externen Qualifizierungsprogramme, zum anderen ist dies die variable Vergütung, die Anreize für individuelle Leistungen setzt und die Zusammenarbeit zwischen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

Im Jahr 2020 war das Präventionsmanagement für Gesundheit und Schutz der Mitarbeiter ein Schwerpunkt der Personalarbeit im pbb-Konzern. Auch die Personalarbeit im Jahr 2021 wird davon geprägt sein (vergleiche auch das Kapitel „Die COVID-19-Pandemie“). Darüber hinaus soll weiterhin ein besonderer Fokus auf Nachwuchs-, Talent- und Frauenförderung sowie Diversität gelegt werden. Zudem wird das im Jahr 2020 erarbeitete „Employer Branding“ 2021 implementiert werden.

Regionale Verteilung Mitarbeiter (pbb Konzern) 31. Dezember 2020



Auch im Jahr 2020 hat sich der Personalbestand des pbb Konzerns stabil entwickelt. Der pbb Konzern beschäftigte Ende 2020 insgesamt 823 Mitarbeiter¹ (2019: 797). Die bereinigte² Fluktuation betrug im pbb Konzern im Jahr 2020 6,35% (2019: 10,39%), die Quote der Eigenkündigungen 4,61% (2019: 4,18%).

¹ HGB-Headcount (ohne Vorstandsmitglieder, Praktikanten und Werkstudenten). Die pbb AG beschäftigt zum Jahresende 802 (Ø 789) Mitarbeiter, die CAPVERIAN GmbH 21 (Ø 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 808 HGB-Durchschnittsköpfe. Aufgrund der Zentralisierung verschiedener Funktionen und damit verbundenem Personalabbau war die Fluktuation im Jahr 2019 etwas höher als im Jahr 2020.

Die COVID-19-Pandemie – Auswirkungen und Maßnahmen

Das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 hat im Jahr 2020 zur globalen Ausweitung der Erkrankung COVID-19 geführt. Die damit einhergehende Krise hat auch den pbb Konzern und seine Mitarbeiter erheblich betroffen: Mobilitätseinschränkungen, Hygienekonzept mit Maskenpflicht und Abstandsgebotsen, vermehrte mobile Arbeit und die jeweiligen nationalen Regelungen zum Gesundheitsschutz sind nur einige der Herausforderungen, die der pbb Konzern im Laufe des Jahres 2020 zu managen hatte.

Der Leitgedanke beim Umgang mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie ist der Schutz der Gesundheit aller Mitarbeiter im pbb Konzern sowie deren Angehöriger. Im Fokus des pbb Konzerns stand daher das Präventionsmanagement für Gesundheit und Schutz der Mitarbeiter bei gleichzeitiger Sicherung der operativen Stabilität und Handlungsfähigkeit der Bank.

Der pbb Konzern hat im Lauf des Jahres 2020 in Zusammenarbeit mit den Betriebsratsgremien zahlreiche Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter umgesetzt. Ziel war es Arbeitsbedingungen zu schaffen, die sich an den aktuellsten Richtlinien von Gesundheitsbehörden und Experten sowie an offiziellen Regeln und Empfehlungen orientieren und die Produktivität und den Zusammenhalt im pbb Konzern befördern. Wesentliche Erfolgskriterien für die Maßnahmen waren dabei zum einen kurze Entscheidungswege bei der Bewertung der sich dynamisch entwickelnden Situation rund um die Pandemie und beim Umgang mit Einzelfällen, zum anderen eine transparente Information der Mitarbeiter über die aktuelle Situation, unter anderem im Intranet der pbb, aber auch in regelmäßigen, virtuellen Townhall-Meetings oder Bereichscalls. Die auch regional spezifischen Maßnahmen wurden von einem Krisenmanagement-Team unter der Leitung von Marcus Schulte koordiniert und ausgearbeitet und in ihren wesentlichen Eckpunkten und Prioritäten vom Vorstand festgelegt. Die Umsetzung erfolgte jeweils eigenverantwortlich in den Niederlassungen und in den Bereichen.

Zu diesen Maßnahmen gehörten zum einen technische und organisatorische Maßnahmen, wie beispielsweise klare Regelungen zu Mindestabständen und zum Tragen eines Mund- und Nasenschutzes, sobald man sich auf Gemeinschaftsflächen bewegt, die Ausstattung der Büros und Pausenräume mit Trennwänden und anderen technischen Maßnahmen, zusätzlich zu der bereits existierenden technischen Lüftungsanlage ein Lüftungskonzept und regelmäßige Messungen der Luftqualität, regelmäßige Oberflächenreinigung sowie die Sensibilisierung der Mitarbeiter hinsichtlich der Reduzierung sozialer Kontakte und Information über Vorsorge- und Hygienemaßnahmen.

Zum anderen hat die pbb die Möglichkeit mobil zu arbeiten, an allen Standorten erheblich ausgeweitet. Handlungsleitend war dabei die Notwendigkeit, private und betriebliche Belange im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie flexibler gestalten und besser vereinbaren zu können. Deshalb galt es über weite Strecken des Jahres 2020 so viel Homeoffice wie möglich und vertretbar umzusetzen, aber auch so viel Präsenz wie erforderlich in der Bank zu haben. Dank der Investitionen der vergangenen Jahre in die IT-Infrastruktur konnten wir unseren Betrieb ohne Beeinträchtigungen weiterführen. Operative Stabilität und Produktivität waren kontinuierlich sehr gut gewährleistet.

Die Anzahl der persönlichen Besprechungsteilnahmen wurde reduziert und durch Telefon- und Video-Konferenzen ersetzt. Auf nicht unbedingt notwendige Dienstreisen wurde verzichtet. Zudem wurden die Inhouse-Weiterbildungsmaßnahmen auf eine virtuelle Durchführung umgestellt. Alle Reiserückkehrer (Dienst- und Privatreisen), die aus den vom Robert Koch-Institut genannten Risikogebieten einreisen, wurden gebeten, die Büros nicht zu betreten, sondern von zuhause aus Rücksprache mit ihrer Führungskraft zu halten, um das weitere Vorgehen abzuklären.

Ergänzt wurden diese Maßnahmen durch die Gewährung einer Ausgleichszahlung für notwendige IT-Ausstattung bei Remote-Arbeit bzw. für andere Sonderausgaben ausgelöst durch die Pandemie. Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte wurden kurzfristig angeboten, die spezifische Führungsthemen adressierten, die sich in der umfassenden Remote-Situation während der Pandemie ergaben.

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 ver-

bessert. 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. Die Prüfung der Angemessenheit von Vergütungssystem, Struktur und Höhe der Vergütungen wurde auch im Jahr 2020 durchgeführt. 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 CRD, Kreditwesengesetz (KWG), 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). 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 Marktmatching. 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.

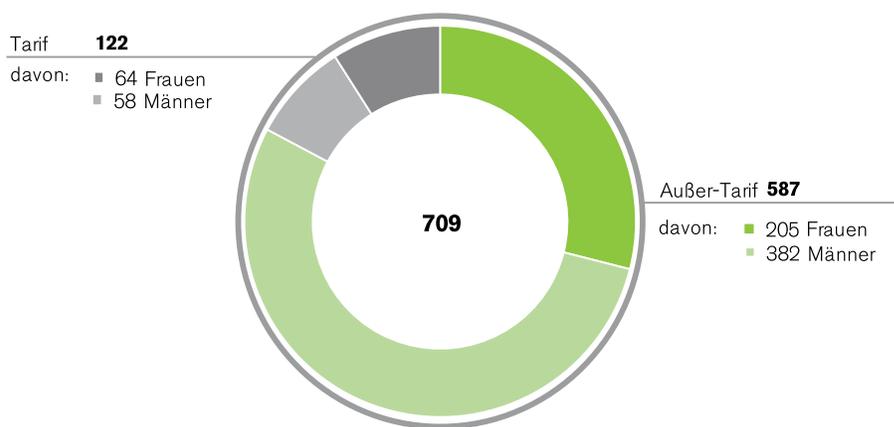
Die Bereichsziele werden im Gesamtvorstand der pbb verabschiedet. Die jeweiligen Bereichsziele werden allen Mitarbeitern des Bereichs zu Jahresbeginn kommuniziert. Auf individueller Ebene wird

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 2020

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 be-

sonderer 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 (Näheres dazu unter „Faire Arbeitsbedingungen“). Weiterhin bietet die pbb betroffenen Mitarbeitern auf freiwilliger Basis auch ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) an.

Im Jahr 2020 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 ihres individuellen Grenzsteuersatzes 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. Im Jahr 2020 stand daher insbesondere der Umgang mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie im Fokus (vergleiche Kapitel „Die COVID-19-Pandemie“).

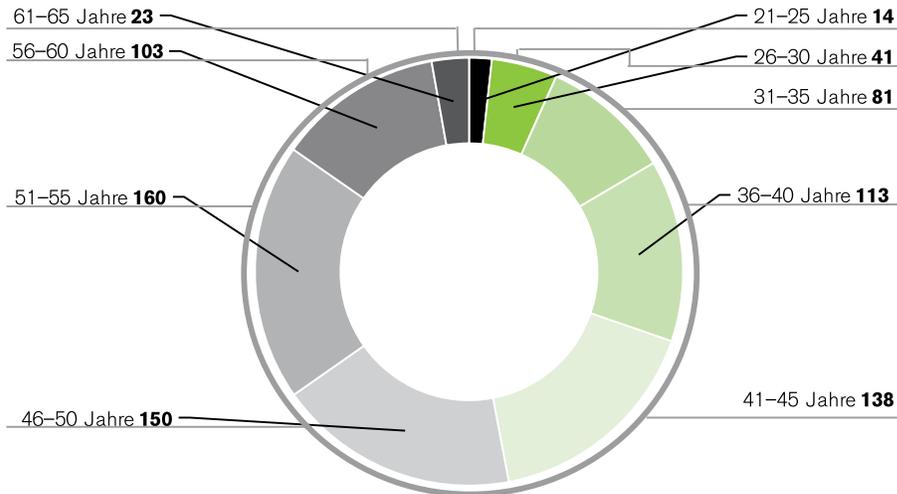
Der pbb Konzern beschäftigt 823 Frauen und Männer aus 39 verschiedenen Nationen und mit unterschiedlichem fachlichem Hintergrund. Sie bilden die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Die Förderung der Vielfalt und individuellen Entfaltung der Mitarbeiter bei fairen Arbeitsbedingungen ist ein 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 Wahrung der gesetzlichen und vertraglichen Rechte der Mitarbeiter 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 2020.

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 2020

Anzahl



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 (Vertreter der Bereiche Human Resources und Corporate Services) 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 2020 25 Vorsorgeuntersuchungen zum Thema Bildschirmarbeitsplatz, eine betriebliche Gesundheitsförderung in Form kostenloser Gesundheits-Check-ups, zwei ausführliche Beratungen zu individuellen Themen, drei Beratungen zu Hygienemaßnahmen und Maßnahmen zur Minderung der Infektionsgefahr durch SARS-CoV-2 und 147 Impfberatungen/Impfungen statt. Ins-

gesamt wurden von Mitarbeitern 186 Beratungsleistungen durch den Betriebsarzt in Anspruch genommen.

Die Führungskräfte der pbb wurden von der Fachkraft für Arbeitssicherheit auch 2020 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 2020 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 2020 hat der pbb Konzern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter durch praktische alltagsbezogene Unterstützungsmaßnahmen gefördert. So hat der pbb Konzern im Jahr 2020 Rahmenregelungen für einen dauerhaften Ausbau von flexibler (räumlicher/zeitlicher) Arbeit in der pbb erfolgreich implementiert. Die Möglichkeit flexibel außerhalb der EDV-unterstützten Zeiterfassung zu arbeiten, wurde für alle Mitarbeiter geöffnet. Die Rahmenarbeitszeit wurde deutlich ausgeweitet und flexible Regelungen für mobile Arbeit erfolgreich implementiert.

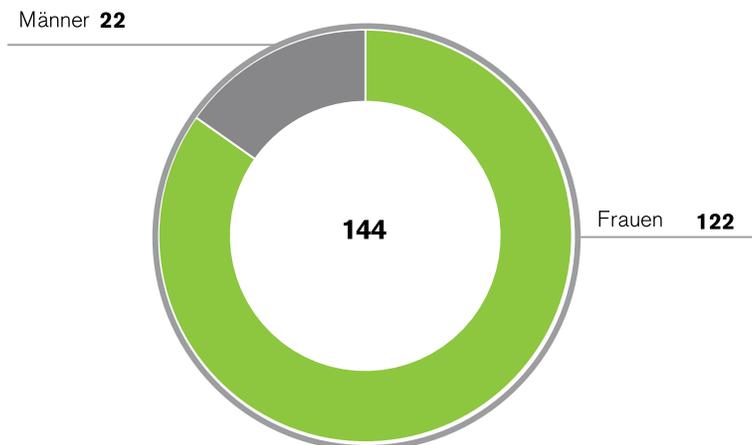
Zudem wird seit 2019 ein Familienservice für alle Mitarbeiter in Deutschland, mit dem den Mitarbeitern Vermittlungsleistungen und punktuelle Beratungsleistungen zur Verfügung gestellt werden, angeboten. Das Angebot an Vermittlungs- und Beratungsleistungen wird von den Mitarbeitern insbesondere zu Themen rund um die Kinderbetreuung sowie zu „Homecare-Eldercare“ genutzt. Im Jahr 2020 wurde das Angebot aufgrund der COVID-19-bedingten Schließung vieler Kinderbetreuungseinrichtungen um eine virtuelle Kinderbetreuung erweitert. 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 2020 haben in Deutschland insgesamt 105 Mitarbeiter den Kinderbetreuungszuschuss in Anspruch genommen.

Ein Anteil von 17,5% der Mitarbeiter in Teilzeitarbeitsverhältnissen (Teilzeitquote Mitarbeiterinnen: 38,6%, Teilzeitquote Mitarbeiter: 4,3%) verweist ebenfalls auf die flexiblen Arbeitsmöglichkeiten und die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Teilzeitverteilung (pbb Konzern)

31. Dezember 2020

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 2020 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 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 2020 wurden die Möglichkeiten an Qualifizierungsmaßnahmen stark von der COVID-19-Pandemie und durch die mit ihr einhergehenden Ein- und Beschränkungen beeinflusst. Um eine kontinuierliche Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen, wurde mit Auftreten der Pandemie ein Großteil des internen Weiterbildungsangebotes auf eine virtuelle Seminare durchführung umgestellt. Hierzu wurden bestehende Seminarkonzepte überarbeitet und den Herausforderungen und Anforderungen virtuellen Lehrens und Lernens angepasst. So konnte der pbb Konzern im Jahresverlauf weiterhin interne Seminarmaßnahmen anbieten und durchführen. Darüber hinaus wurden bedarfsgerecht Weiterbildungsmaßnahmen neu konzipiert und implementiert, die unter anderem die durch die COVID-19-Pandemie besonders geforderten Kompetenzen der mobilen Arbeit sowie der Führung von Mitarbeitenden in der mobilen Arbeit in den Fokus genommen haben. Für Führungskräfte wurde zusätzlich eine Reihe von Impulsvorträgen zu unterschiedlichen Themen remoter Führung konzipiert und angeboten.

Die weitere systematische Ausgestaltung einer an den individuellen Bedürfnissen der einzelnen Bereiche und Mitarbeiter ausgerichtete Personalentwicklung wird 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 2021 und darüber hinaus wichtige Impulse gesetzt werden, um Mitarbeiter in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zeitgemäß und zielgerichtet zu unterstützen. Im Jahr 2021 sind neue Maßnahmen zur agilen Projektsteuerung sowie weitere Trainingsmaßnahmen im Themenfeld mobilen Arbeitens 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 2020 0,9 Mio. € (2019: 1,1 Mio. €) aufgewendet. Auf jeden Mitarbeiter entfielen dabei durchschnittlich 3,3 Trainingstage (basierend auf 808 HGB-Durchschnittsköpfen), auf jeden der 446 Teilnehmer an den Qualifizierungsmaßnahmen durchschnittlich 5,9 Tage.

Wissensmanagement

Um neuen Mitarbeitern den Einstieg in den 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 von den Fachbereichen individuell für neu eintretende Mitarbeiter erstellt. 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“ veranstaltet, bei dem die Organisation, das Geschäftsmodell und der Primärprozess der pbb sowie Wissenswertes aus anderen Bereichen anschaulich erläutert werden. Zudem erhalten neue Mitarbeiter eine Willkommensbroschüre mit Informationen über die Standorte der pbb, die auch im Intranet verfügbar ist. Dies wird ergänzt und weiter vertieft durch eine interne Qualifizierungsreihe, in der die Fachbereiche in der pbb einen Einblick geben in ihr Aufgabengebiet und wesentliche Arbeitsprozesse.

Im Rahmen eines ca. 18 Monate dauernden Traineeprogramms beziehungsweise eines „Program for Young Professionals“ werden Nachwuchskräfte in den unterschiedlichsten Bereichen eingesetzt und erhalten so eine umfassende Ausbildung. Auch für 2021 ist ein weiterer Ausbau der Traineeprogramme geplant.

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 auch weiterhin Aufmerksamkeit auf eine intensive 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.

Im Jahr 2020 wurde die Rekrutierung im Bereich „Social Media“ durch eine Professionalisierung des Auftritts des pbb Konzerns und die Qualifizierung von Mitarbeitern im Hinblick auf die Nutzung von „Social Media Recruitment“ und aktivem „Recruitment“ weiter ausgebaut. Auch das Hochschulmarketing stand 2020 im Fokus der Rekrutierungsstrategie. Aufgrund der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen Absagen der Rekrutierungsmessen als Präsenzveranstaltungen hat die pbb an

fünf virtuell durchgeführten Veranstaltungen teilgenommen. Für das Jahr 2021 ist wieder die persönliche Teilnahme an den Veranstaltungen geplant. Zudem sollen interessierte Studenten im Rahmen von mit Partneruniversitäten durchgeführten Fallstudien noch während ihres Studiums intensiver mit dem pbb Konzern als potentiellm Arbeitgeber vertraut gemacht werden. Mitarbeiter der pbb haben zudem Gastvorlesungen zu verschiedenen Fachthemen an Universitäten gehalten.

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

Im Jahr 2020 wurde überdies ein Projekt zur Erarbeitung eines „Employer Brands“ für den pbb Konzern finalisiert. 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 soll im Jahr 2021 das neue „Employer Brand“ für die pbb 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 niedrige bereinigte Fluktuationsquote¹ von 6,35% im Jahr 2020.

¹⁾ Grundlage für die Berechnung der bereinigten Fluktuation sind 808 HGB-Durchschnittsköpfe; aufgrund der Zentralisierung verschiedener Funktionen und damit verbundenem Personalabbau war die Fluktuation im Jahr 2020 niedriger als im Jahr 2019.

UMWELT

Der pbb Konzern will einen aktiven Beitrag zur Erreichung der Pariser Klimaziele leisten und deshalb seinen ökologischen Fußabdruck stetig und dauerhaft reduzieren und Umweltbelastungen vermeiden. Dies erreicht er über folgende Ansatzpunkte: Ausrichtung des Kreditgeschäfts an Nachhaltigkeitskriterien, Refinanzierung durch „grüne“ Finanzprodukte, aber auch den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Auf die ersten beiden Aspekte wurde bereits im Rahmen der nachhaltigen Finanzierungslösungen eingegangen. Auch wenn der vom pbb Konzern eigens verursachte Ressourcenverbrauch als nicht wesentlich eingestuft wird, wird auf diesen im Folgenden eingegangen.

Im Verhaltenskodex verpflichtet sich der pbb Konzern zu einer nachhaltigen und umweltverträglichen Abwicklung seiner Geschäfte und zu einer Identifizierung von Umweltrisiken, 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

Der Business Campus Garching, auf dem sich das vom pbb Konzern angemietete Gebäude, welches als Unternehmenssitz fungiert, befindet, ist auf den verantwortungsvollen Umgang mit knappen Ressourcen ausgerichtet. Die Bauweise des Gebäudes erfolgte nach modernen Energiestandards.

Schon zu Beginn der Entwicklung des Business Campus wurde eine Energiezentrale sowie eine geländeüberspannende Gebäudeleittechnik eingerichtet, um den Anschluss an regenerative Energiequellen zu ermöglichen und somit den Energieverbrauch zu optimieren.

Das im Campusgelände über Straßen und Gebäudedächer aufgefangene Regenwasser wird in Zisternen gesammelt, durch Absetzung der Sedimente gesäubert und in die zentrale Seeanlage geleitet, so dass hier kein Frischwasserbedarf entsteht. Der Überlauf erfolgt mit einem Versickerungsbereich in das Grundwasser, aus dem auch mittels Grundwasserbrunnen die gesamte Bewässerung der Außenanlagen stattfindet. Besucherstellplätze sind nicht versiegelt.

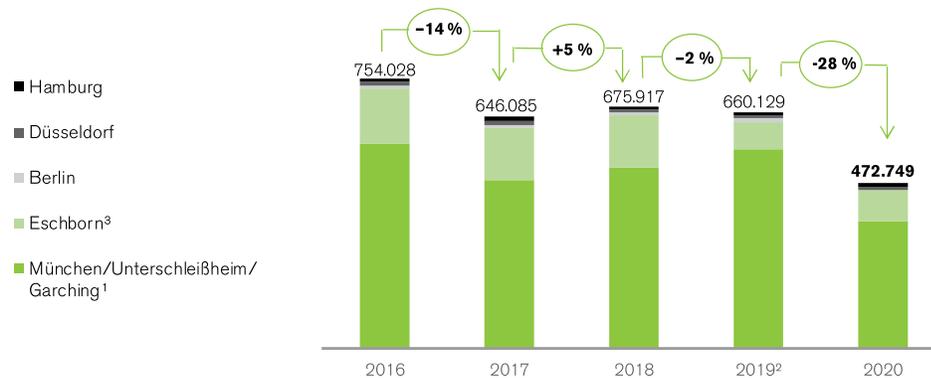
Der Business Campus betreibt vier Fotovoltaikanlagen, die jährlich circa 0,7 MW generieren, wovon ein hoher Anteil in das Stromnetz des Business Campus eingespeist wird. Der komplette sonstige Stromverbrauch des Business Campus ist durch Ökostrom abgedeckt, der mittels Wasser- und Windkraftanlagen erzeugt wird.

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 2020 auch die Bilanzpressekonferenz und die Analystenkonferenz klimaneutral durchgeführt. Dies ist auch für das Jahr 2021 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.

³⁾ Stromverbrauch für Eschborn 2020 teilweise errechnet.

Durch eine energieeffiziente Büroausstattung, zum Beispiel durch die Verwendung von Druckern mit „Energy Star“, sowie ein striktes bedarfsgerechtes Gerätemanagement wird dauerhaft Strom eingespart. 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.

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. Mit der Einführung des digitalen Kundenportals im Jahr 2021 erwartet der pbb Konzern hier eine weitere Reduzierung. Das Kundenportal ist eine elektronische Schnittstelle zwischen dem pbb Konzern und seinen Kunden, über die Informationen und Dokumente ausgetauscht werden können.

Soweit Papier zum Einsatz kommt, ist dieses umweltfreundlich zertifiziert. Seit dem Jahr 2019 wird auf den Druck von Geschäftsberichten verzichtet; vorher wurden diese seit 2015 klimaneutral gedruckt. Durch die Wiederverwendung von Kartons im Versand wird das Recycling weiter unterstützt.

Mobilität

Die „Travel Policy“ des pbb Konzerns 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. Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, im Vorfeld zu jeder Reise abzuwägen, ob diese grundsätzlich notwendig ist oder durch die Nutzung von Videokonferenzen ersetzt werden kann.

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.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 lag das Flug- und Reiseaufkommen deutlich unter dem Niveau der Vorjahre. Die aus Flug- und Bahnreisen sowie aus Hotelaufenthalten resultierenden CO₂-Emissionen lagen gruppenweit bei 153 Tonnen CO₂. Diese wurden durch die Unterstützung eines Klimaprojekts klimaneutral gestellt.

Dienstwagen müssen gemäß der Dienstwagenregelung im Sinne der ökologischen Verträglichkeit bezüglich des CO₂-Ausstoßes festgelegte Grenzen einhalten. Der pbb Konzern hat es sich zum Ziel gesetzt, die Richtwerte des in der Dienstwagenregelung festgelegten Malussystems' zu überprüfen und an überarbeiteten Messverfahren neu auszurichten. Für Fahrzeuge, die vor Februar 2020 geleast wurden, gilt der Neue Europäische Fahrzyklus (NEFZ), danach das WLTP-Verfahren (Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure). Im Vergleich zum Vorjahr lag die Anzahl an Dienstwagen mit 93 Fahrzeugen (2019: 91 Fahrzeuge) leicht über dem Vorjahreswert. Der durchschnittliche CO₂-Ausstoß gemäß NEFZ lag bei 131 g/km (10 Fahrzeuge) und der durchschnittliche CO₂-Ausstoß gemäß WLTP für 83 Fahrzeuge bei 148 g/km (2019: 169 g/km). Damit lagen beide Werte unter dem Niveau des Vorjahres. Insgesamt verursachten die Dienstwagen 387 Tonnen CO₂. Der Wert der Emissionen bezieht sich allerdings auf die vertraglich geregelten und nicht auf die tatsächlichen Laufleistungen. Auch diese Emissionen wurden durch den Erwerb eines Klimazertifikats klimaneutral gestellt.

Am Unternehmenssitz, aber auch an den anderen Standorten, ist eine sehr gute Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr gegeben. In Garching bietet eine U-Bahn eine 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. Im Jahr 2020 wurden die Kfz-Ladestruktur im Parkhaus P3 seitens des Vermieters deutlich erweitert, um auch dem zukünftig zu erwartenden Bedarf gerecht zu werden.

Ökologischer Fußabdruck

Um das im Pariser Klimaabkommen angestrebte 2-Grad-Ziel zu erreichen, will der pbb Konzern seinen ökologischen Fußabdruck stetig und dauerhaft reduzieren. Daher hat er in einem ersten Schritt die Erhebung der relevanten Emissionsdaten ausgeweitet. Auch wenn die Vermeidung und Reduktion der Emissionen im Vordergrund stehen, fallen in manchen Unternehmensbereichen Emissionen an, die nicht vermieden werden können. Diese wurden teilweise in einem zweiten Schritt durch den Erwerb von Umweltzertifikaten ausgeglichen.

Der ökologische Fußabdruck¹ setzt sich wie folgt zusammen:

Scope		in t CO ₂	
Scope 1	Dienstwagen ²	387	Klimaneutral durch Umweltzertifikat
Scope 2	Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom	0	Ökostrom
	Verbrauchsgüter Büro ³	8	
	Dienstreisen	153	Klimaneutral durch Umweltzertifikat
	Veranstaltungen (Bilanzpressekonferenz, Analysenkonferenz, virtuelle Hauptversammlung)	2	Klimaneutral durch Umweltzertifikat
Scope 3		550	

¹⁾ Nur Standorte in Deutschland.

²⁾ Berechnung anhand der vertraglich festgelegten jährlichen Laufleistung.

³⁾ nur Papier; Berechnung gemäß <https://www.papiernetz.de/informationen/nachhaltigkeitsrechner/>.

Impressum

Deutsche Pfandbriefbank AG (Herausgeber)
 Parking 28
 85748 Garching
 Deutschland

T +49 (0)89 2880 - 0
 info@pfandbriefbank.com
 www.pfandbriefbank.com