



**DEUTSCHE
PFANDBRIEFBANK**

Entgelttransparenzbericht 2022

Konzern Deutsche Pfandbriefbank

Entgelttransparenzbericht

Dieser Bericht beinhaltet die Angaben der Deutsche Pfandbriefbank AG („pbb“) nach Maßgabe des § 21 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG).

Der Bericht erläutert im ersten Teil die in der pbb getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und ihre Wirkung. In diesem Zusammenhang werden auch die statistischen Angaben nach § 21 Abs. 2 EntgTranspG offengelegt. In einem zweiten Teil werden Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen berichtet.

Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung und ihre Wirkung

Die pbb beschäftigt Frauen und Männer verschiedener Nationalitäten und mit unterschiedlichem fachlichem Hintergrund. Sie bilden die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Die Förderung der Vielfalt und individuellen Entfaltung der Mitarbeitenden bei fairen Arbeitsbedingungen ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalarbeit des pbb Konzerns.

Die pbb respektiert alle Menschen und fördert die Diversität der Mitarbeiter. 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 Geschäftspartner. Sie 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. Die Mitarbeitenden werden mit Fairness, Würde und Respekt behandelt. Ungerechte Behandlung oder die Diskriminierung von Mitarbeitern wird nicht toleriert. Bei der Auswahl und Entwicklung der Mitarbeitenden ist die pbb der Chancengleichheit verpflichtet. Beurteilungen der Mitarbeiter erfolgen allein aufgrund ihrer Leistung.

Die pbb legt einen besonderen Fokus auf die Themen Gender-Balance und Frauenförderung. Insbesondere die Einstellung und Entwicklung von Frauen fördert die pbb zielgerichtet. So hat pbb verschiedene Programme zur Talent- und Karriereförderung von Mitarbeiterinnen aufgesetzt und spricht auch bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden gezielt Frauen an. 41% der externen Einstellungen im Jahr 2022 waren weiblich. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in der pbb im Jahr 2022 38%.

Zudem bietet die pbb allen Mitarbeitenden sehr gute arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- > Es bestehen unternehmensspezifische familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, die die individuelle Lebensplanung der Mitarbeitenden mit den betrieblichen Bedürfnissen der pbb in Einklang bringen. Dabei berücksichtigt die pbb in ihrer Arbeitszeitorganisation insbesondere auch die familiäre Verantwortung der Mitarbeitenden. Hierzu gehört auch ein offener Umgang mit alltäglichen familiären Situationen, der es den Mitarbeitenden ermöglicht, nach Absprache im Team kurzfristig auf Unvorhergesehenes zu reagieren (zum Beispiel jederzeitige Möglichkeit, Kinder bei akutem Bedarf von der Betreuungseinrichtung abzuholen oder auch (zeitweise) in das Büro mitzubringen).

Die pbb hat im Jahr 2021 die Rahmenregelungen zur Flexibilisierung der Arbeit grundlegend neugestaltet. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf mobile Arbeit. Dieser beträgt für Mitarbeitende, die nicht an der elektronischen Zeiterfassung teilnehmen, zwei feste Tage pro Woche, für Mitarbeitende, die an der elektronischen Zeiterfassung teilnehmen, ein fester Tag pro Woche. Der Wechsel aus der elektronischen Zeiterfassung steht jedem Mitarbeitenden offen.

- > Das Thema Frauenförderung in der pbb wird seit dem Jahr 2016 in den jeweiligen jährlichen Zielvereinbarungsprozess für die Bereichsziele aufgenommen und fließt somit in die Höhe der variablen Vergütung der Mitarbeiter ein.
- > Die pbb kooperiert mit dem pme Familienservice und bietet damit für alle Mitarbeitenden in Deutschland Vermittlungsleistungen und punktuelle Beratungsleistungen an, die insbesondere zu den Themen Kinderbetreuung und Elder Care von den Mitarbeitenden nachgefragt werden.
- > Elternzeit wird gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gewährt und im Rahmen der Rückkehr aus der Elternzeit die Arbeitszeitverteilung von der pbb 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.
- > Ferner werden in Deutschland – ähnlich wie in Frankreich und im Vereinigten Königreich – Kinderbetreuungskosten für die Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern bezuschusst. In Deutschland beträgt der Zuschuss maximal 100 € pro Monat und Kind.

Die pbb hat nimmt zudem im Jahr 2022/2023 an der FKi-Studie (Frauen-Karriere-Index) teil mit dem Ziel weitere Maßnahmen zur Frauenförderung zu erarbeiten.

Angaben zu Beschäftigungsverhältnissen gem. § 21 Abs. 2 EntgTranspG*

Jahr	Männer		Frauen		Gesamt
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	
2016	12,7	479,3	101,6	208,3	801,9
2017	13,7	462,3	100,2	202,4	778,6
2018	16,0	456,3	108,6	203,8	784,7
2019	22,4	457,7	111,1	198,3	789,4
2020	22,0	471,3	116,4	193,8	803,6
2021	46,5	461,3	133,1	182,7	823,6
2022	38,3	472,3	122,4	193,9	826,9

*Durchschnittliche FTE (ohne Praktikanten, Werkstudenten und externe Mitarbeiter) des jeweiligen Jahres; Abweichungen zu üblichen, stichtagsbezogenen Darstellungen möglich.

Massnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Das System und die Struktur der Vergütung der pbb gewährleisten ein hohes Maß an Entgeltgleichheit für Frauen und Männer.

a) Mitarbeitende mit Tarif-Anstellungsvertrag

Grundlage der Vergütung von Mitarbeitenden mit Tarif-Anstellungsvertrag ist der Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Die pbb ist Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes. Die Eingruppierung der Mitarbeitenden in die Tarifgruppen erfolgt aufgabenbezogen nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit. Damit wird eine branchenübliche Vergütung sichergestellt, deren Grundlage allein Qualifizierung, Aufgabe und Funktion sowie Berufserfahrung des jeweiligen Mitarbeitenden ist und die unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter und sexueller Orientierung gewährt wird. Die Mitarbeitenden mit Tarif-Anstellungsvertrag nehmen mit ihrer Vergütung an der Entwicklung der Tarifrunden teil.

b) Mitarbeitende mit AT-Anstellungsvertrag

Zur Wahrung von Angemessenheit und Fairness der Vergütung der Mitarbeitenden mit AT-Anstellungsvertrag ist jede bei der pbb durch einen Mitarbeitenden ausgeübte Funktion im Rahmen einer marktgängigen Systematik zur Klassifizierung und Zuordnung von Funktionen (Towers Watson Career Map Model) einer übergeordneten Funktionsfamilie und innerhalb dieser jeweils einer der drei verschiedenen sogenannten Karriereleitern (M=Management, P=Professional und T=Services/Administration) sowie innerhalb dieser Karriereleitern verschiedenen Karrierestufen zugeordnet. Mit diesem Funktionsklassifizierungssystem hat die pbb einen Ordnungsrahmen geschaffen, mit dem unterschiedliche Tätigkeiten in der pbb unterschiedlichen Wertigkeiten basierend auf der Grundlage von Qualifizierung, Aufgaben und Funktion, Leistung sowie Berufserfahrung zugeordnet werden können.

Das Funktionsklassifizierungssystem der pbb ist die Grundlage für die Festlegung und Entwicklung der Vergütung der Mitarbeitenden mit AT-Anstellungsvertrag. Hierzu verwendet die pbb marktangemessene Vergütungsbänder, die für jede Funktionsfamilie und Karrierestufe bestehen und auf der Grundlage des Funktionsklassifizierungssystems regelmäßig auf Marktangemessenheit mithilfe externer Benchmarks überprüft und ggf. angepasst werden. Für jeden Mitarbeitenden wird bei Eintritt innerhalb des Vergütungsbandes sein Gehalt festgelegt. Die weitere Entwicklung der Mitarbeitenden innerhalb der Vergütungsbänder erfolgt auf der Grundlage des jeweiligen individuellen Erfüllungsgrades des Mitarbeitenden im Hinblick auf die Ausübung seiner Funktion. Der Erfüllungsgrad wird bestimmt auf der Grundlage des Wissens, der Erfahrung, der „Soft Skills“ und persönlichen Kompetenzen, die vom Mitarbeitenden erkennbar in seine Tätigkeit eingebracht werden. Analog erfolgt dies auch für die Gruppe der leitenden Angestellten.

Die individuelle Funktionsklassifizierung und die Positionierung im Vergütungsband sind dem jeweiligen Mitarbeitenden transparent offengelegt. Die pbb informiert jeden Mitarbeitenden bei Eintritt und bei jeder Änderung über das für seine Funktion geltende Vergütungsband für das Festgehalt.

Damit orientieren sich sowohl die Festlegung als auch die weitere Entwicklung der Gehälter in der pbb an einer fairen, marktgerechten, transparenten, leistungsorientierten und anerkannten

Systematik und erfolgen unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter und sexueller Orientierung.

Im Jahr 2023 führt die pbb zudem eine ökonomische Analyse durch, um einen eventuellen Gender-Pay-Gap zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen ableiten zu können.

c) Für alle Mitarbeitenden geltende Vorgaben

Die grundsätzlich für alle Mitarbeitende – soweit sinnvoll – möglichst einheitlich geltende variable Vergütung wird in der pbb in einem transparenten und formalisierten Prozess bestimmt. Die Zumessung 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 Mitarbeitenden des pbb Konzerns.

Die Festlegung der qualitativen und quantitativen Bereichsziele erfolgt jährlich und wird aus den Unternehmenszielen und der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr abgeleitet. Für die Messung des Zielerreichungsgrades eines Bereiches und damit für die Zumessung 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 Mitarbeitenden des Bereichs zu Jahresbeginn kommuniziert.

Auf individueller Ebene wird für jeden Mitarbeitenden jährlich eine Zielvereinbarung mit qualitativen und quantitativen Zielen für das laufende Geschäftsjahr geschlossen. Hierbei wird insbesondere auch darauf geachtet, dass Ziele diskriminierungsfrei und ohne geschlechtsspezifische Aspekte abgeschlossen werden. Für jedes Ziel werden entsprechende Messgrößen definiert, die nach Ablauf des Geschäftsjahres eine transparente Leistungsbeurteilung ermöglichen. Die pbb führt im Rahmen eines jährlichen Prozesses Mitarbeitergespräche durch. Das strukturierte Mitarbeitergespräch wird zwischen Vorgesetztem und Mitarbeitenden geführt, um die Leistung des Mitarbeitenden für das vergangene Jahr zu bewerten und Ziele für das folgende Geschäftsjahr zu vereinbaren. Das Mitarbeitergespräch ist somit auch ein wichtiges Instrument, um zwischen den jeweils Vorgesetztem und dem Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden an der Zielerreichung und dem Erfolg des Unternehmens auszurichten und eine faire und diskriminierungsfreie Vergütung zu gewährleisten. Die regelmäßige Durchführung der Mitarbeitergespräche wird durch den Bereich Human Resources begleitet und überwacht. Führungskräften und Mitarbeitenden steht im Intranet der pbb ein Leitfaden mit wichtigen Hinweisen zur Zielvereinbarung und zum Mitarbeitergespräch zur Verfügung.

Seit dem Jahr 2016 wurden sieben individuelle Auskunftsansprüche gem. § 10 ff. EntgTranspG gestellt, die von der pbb entsprechend beantwortet wurden.

Impressum

Deutsche Pfandbriefbank AG (Herausgeber)
Parkring 28
85748 Garching
Deutschland

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