



DEUTSCHE
PFANDBRIEFBANK

Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht 2022

Konzern Deutsche Pfandbriefbank

Inhaltsverzeichnis

Nichtfinanzieller Bericht

Nachhaltigkeitsstrategie	3
Wesentlichkeitsanalyse	9
Risiken und Chancen	11
Sektorspezifische Aspekte	12
Corporate Governance	29
Arbeitnehmerbelange	36
Umwelt	48
Bestätigungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	52
Impressum	55

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.

Der Ausweis gemäß Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung) entspricht den Vorgaben nach Art. 8 (1) und (3) der EU-Taxonomie-Verordnung sowie den diesbezüglichen Konkretisierungen gemäß der Art. 4 und 10 (2) der betreffenden delegierten Verordnung (EU) 2021/2178.

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit bedeutet für den pbb Konzern, mit seinem Handeln einen signifikanten Beitrag zur langfristigen Zukunftssicherung zu leisten – unter Berücksichtigung der Folgen für all seine Stakeholder. Der pbb Konzern strebt an, dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg und Nachhaltigkeitsaspekte in bestmöglicher Weise miteinander zu verbinden. So soll langfristiger Nutzen für Gesellschaft und Umwelt gestiftet werden, bei gleichzeitiger Schonung der natürlichen Ressourcen. Mit Blick auf seine Rolle als Bank kommt dem pbb Konzern als Teil der Finanzindustrie bei der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft hin zu mehr Nachhaltigkeit eine Schlüsselrolle zu. Der pbb Konzern sieht es als seine Aufgabe an, Investitionsmittel zunehmend in eine nachhaltige Verwendung zu lenken.

Integres Verhalten, verantwortungsvolle Unternehmensführung und die Wahrung hoher ethischer Grundsätze sind aus Sicht des pbb Konzerns eine notwendige Bedingung für langfristigen Geschäftserfolg. Der pbb Konzern berücksichtigt – neben den gesetzlichen, regulatorischen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen – die Bedürfnisse der Kund:innen, die Erwartungen der Investoren, der Öffentlichkeit und der Mitarbeitenden. Dabei ist ein regelmäßiger, offener und wechselseitiger Austausch essentiell. So lernt der pbb Konzern die Bedürfnisse aller Anspruchsgruppen frühzeitig kennen und kann diese in seinen Entscheidungsfindungsprozessen berücksichtigen.

Der pbb Konzern arbeitet daran, ESG mit den drei Säulen Klima und Umwelt (E für Environmental), Soziales und Gesellschaft (S für Social) sowie rechtliche und faktische Aspekte der Unternehmensführung (G für Governance) dauerhaft als Kern des Unternehmens zu etablieren. ESG wird immer stärker in die Prozesse, die Produktpalette und die Kultur des Konzerns integriert. Nachdem das ESG-Programm zunächst im Rahmen eines Projektaufsatzes konzipiert wurde, werden die Inhalte und Prozesse nun sukzessive in die einzelnen Unternehmensbereiche integriert. Die zentrale Steuerung der Themen und Prozesse durch das ESG Programm und ein neu etabliertes ESG Office bleiben weiterhin erhalten.

Der pbb Konzern bekennt sich uneingeschränkt zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte. Er hat sich verpflichtet, diese zu stärken und Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Das gilt unter anderem für die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Liefer- und Wertschöpfungskette. Den Rahmen hierfür legen eine Menschenrechtsleitlinie und ein Verhaltenskodex.

ZIELSETZUNGEN

Der pbb Konzern bekennt sich ausdrücklich zum Pariser Klimaabkommen, das eine Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter erreichen will. Daher arbeitet er daran, seine Kreditportfolien und seinen Geschäftsbetrieb auf das 1,5 Grad-

Ziel auszurichten. Mit dem Ziel eines 1,5 Grad-Klima Alignments bis 2050 hat sich der pbb Konzern ein grundsätzliches langfristiges Klimaziel gesetzt, nachdem der Konzern strategisch gesteuert wird.

Grundsätzlich wurden fünf übergeordnete strategische ESG-Ziele identifiziert:

- > Transformation des Geschäftsmodells und Positionierung der pbb als Transformationsfinanzierer,
- > Nachhaltige (Re)Finanzierung und Kompatibilität mit dem Pariser Klimazielen,
- > Erfüllung regulatorischer Anforderungen
- > Nachhaltige Betriebsökologie, sowie
- > Transparenz, Offenlegung und Kommunikation, zur Absicherung der Bilanz, um das Geschäft auszubauen und um ein attraktives Investment zu bleiben

2022 ist der pbb Konzern dem UN Global Compact (UNGC) beigetreten und verpflichtet sich damit einhergehend den zehn Prinzipien des UNGC.

Zudem bekennt sich der pbb Konzern zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Die SDGs dienen der allgemeinen Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene und finden in der Nachhaltigkeitsstrategie des pbb Konzerns Berücksichtigung. An dieser Stelle wurden folgende Ziele als besonders relevant identifiziert:

- > Bezahlbare und saubere Energie durch die Bereitstellung von Finanzierungsmitteln zur Erhöhung der Energieeffizienz von Immobilien (abgeleitet aus SDG 9),
- > Finanzierung von neuem Wohnraum (abgeleitet aus SDG 9),
- > Ein aktiver Beitrag zur Dekarbonisierung des Immobiliensektors und Senkung des eigenen ökologischen Fußabdrucks (abgeleitet aus SDG 11),
- > Gleichstellung der Geschlechter und menschenwürdige Arbeit (abgeleitet aus SDG 5 und 8)
- > Wirtschaftswachstum (abgeleitet aus SDG 8)

Diese Ziele fließen aktiv in die oben definierten strategischen ESG-Ziele ein.

PRODUKTE UND PORTFOLIO

Mit rund 38% aller CO₂-Emissionen besteht in der Immobilienbranche eine dringende Transformationsnotwendigkeit.¹ Der pbb Konzern hat den Anspruch, Transformationsbegleiter seiner Kund:innen zu sein und diese Position stetig auszubauen und zu stärken. In der Refinanzierung ist der pbb Konzern bei der Emission von Green Bonds auf dem Markt sehr gut etabliert und möchte diese Position weiter ausbauen.

Im Fokus der Nachhaltigkeitsstrategie steht die Unterstützung bei der Finanzierung des Erwerbs grüner Objekte sowie grüner Developments und Transformationsprojekte (manage-to-green) wie energetische Sanierungen und damit Verbesserungen der Energieeffizienz von Bestandsgebäuden. Seit dem 4. Quartal 2021 bietet der pbb Konzern grüne Kredite, sogenannte Green Loans, an. Um beurteilen zu können, welche Objekte und Finanzierungen „grün“ sind, wurde das pbb Green Loan Framework entwickelt. Es stellt auf zwei Elemente ab: das pbb-eigene Scoring-Modell oder die EU-Taxonomie.

¹ United Nations Environment Programme (2020). 2020 Global Status Report for Buildings and Construction: Towards a Zero-emission, Efficient and Resilient Buildings and Construction Sector

Nach dem pbb Scoring-Modell wird ein Objekt/Vorhaben anhand der drei Säulen Energieeffizienz, Green Building Zertifizierung und zusätzlicher Nachhaltigkeitskriterien (etwa Distanz zu öffentlichen Verkehrsmitteln und lokalen Einrichtungen, Nutzung von Ökostrom oder Einbeziehung von Biodiversitätsaspekten) bewertet. Ab einem Score von 60 Punkten gilt ein Objekt als grün und ist somit Green Loan fähig. Alternativ ist ein Kredit Green Loan fähig, wenn dieser die Vorgaben der EU-Taxonomie erfüllt.

Zur aktiven, strategischen Steuerung auf der Aktivseite setzt sich der pbb Konzern konkrete Indikatoren und Zielwerte. Bis 2024/25 strebt er 30% Green Loan-fähige Assets im Portfolio der gewerblichen Immobilienfinanzierung an. Darüber hinaus erachtet der pbb Konzern das Neugeschäftsvolumen von Green Loans sowie das Neugeschäftsvolumen in Green CapEx/Green Developments als steuerungswürdige Indikatoren. Letztere zielen explizit auf die Nutzung von Potenzialen aus der Transformationsfinanzierung von nicht-grünen hin zu grünen Assets im Neu- und Bestandsgeschäft ab. Zielwerte sowie der an die Zielwerte angepasste Steuerungsaufsatz sind derzeit in der Entwicklung. Gleichwohl beinhaltet die Neugeschäftsplanung bereits jetzt konkrete Green Loan Vorgaben, die dem Erreichen des 2024/25 Zieles dienen.

Auf der Passivseite besteht für den pbb Konzern die Möglichkeit, unter bestimmten Bedingungen Grüne Assets über Green Bonds zu refinanzieren. Sie beschafft die Finanzmittel für Aktivitäten (hier die Finanzierung neuer oder bestehender Immobilienobjekte), die ausdrücklich der Verringerung oder Verhinderung von Schäden für Umwelt beziehungsweise Klima dienen. Mit dieser sich beeinflussenden Kombination aus Aktiv- und Passivprodukten der pbb wird eine Allokation von Passivmitteln in umweltschonende Investitionen und letztlich die Erreichung der gesellschaftlich wie politisch geforderten Klimaziele gefördert.

Das den vom pbb Konzern emittierten Green Bonds zugrundeliegende pbb Green Bond Framework wurde 2020 veröffentlicht und folgt den ICMA Green Bond Principles. Dabei muss ein Asset, um als grün eingestuft und entsprechend mit einem Green Bond refinanziert werden zu können, mindestens eines der beiden Kriterien Green Building Zertifizierung oder Performance der Energieeffizienz erfüllen. Zudem ist eine Ausschlussliste – insbesondere bezogen auf die Gebäudenutzung – Teil der Prüfung, die durch das eigens einberufene Green Bond Committee durchgeführt und einstimmig entschieden werden muss. Der pbb Konzern kann Green Bonds als Pfandbriefe sowie Senior Unsecured (preferred und non-preferred) Anleihen emittieren.

Zum 31. Dezember 2022 hatte der pbb Konzern ein Gesamtvolumen von 2,86 Mrd. Euro an ausstehenden Green Bonds. Das ausstehende Green Bond Volumen soll zukünftig als Steuerungsgröße dienen, damit der Konzern das Refinanzierungsportfolio konsequent nachhaltiger ausrichten kann.

Neben seinem Angebot an ESG Finanzierungsprodukten (Green Loan, Green CapEx/ Development, Green Bond) ist die fortlaufende Analyse des bestehenden Portfolios für den pbb Konzern essenziell, um ganzheitliche Transparenz und Steuerungsmöglichkeiten hinsichtlich der Nachhaltigkeitskriterien der Portfolios zu erhalten. Dies ist insbesondere zur Erreichung des langfristigen Klima-/ CO₂-Emissionsziels des pbb Konzerns erforderlich. Zu diesem Zweck hat er im Jahr 2022 konzertiert Daten des Kreditbestandes nacherhoben und wird die hierfür erforderliche Infrastruktur im laufenden operativen Geschäft weiterentwickeln.

Mit Fokus auf Transparenz (in der Klimadimension) definiert der pbb Konzern weitere steuerungsrelevante Kennzahlen: Eine Transparenzquote für den E Score, Energieverbrauch und Energieausweis (EPC) innerhalb des REF Portfolios. Perspektivisch wird darüberhinausgehend angestrebt, das Portfolio durch eine aktive Steuerung auf klimaziel-kompatible Transitionspfade auszurichten. Gleichzeitig strebt der pbb Konzern an, die für die EU-Taxonomie relevanten Kennzahlen Green Asset Ratio (GAR) und Banking Book Taxonomy Alignment Ratio (BTAR)

aktiv zu steuern. Auch diese Indikatoren werden mit Blick auf die genaue Zielwertdefinition sowie den Steuerungsaufsatz derzeit weiterentwickelt.

Das aktive Management der aus dem Klimawandel entstehenden transitorischen und physischen Risiken ist ein wichtiger Schwerpunkt, der im Rahmen der Risikostrategie und der Kreditvergabe ausführlich beleuchtet wird. Dabei ist selbstverständlich die Einhaltung der sich rasch weiter entwickelnden regulatorischen Vorgaben maßgeblich, weshalb der pbb Konzern dies unter dem strategischen Ziel der Erfüllung der regulatorischen Anforderungen aktiv berücksichtigt. Zusätzlich hat der pbb Konzern Risikoanalyse-Tools für die Identifizierung von ESG Risiken auf Bank- und Einzelkreditenebene entwickelt und Analysedaten von Drittanbietern eingekauft. All dies bedingt die Entwicklung und Umsetzung eines entsprechend holistischen ESG Datenmodells als Teil des Gesamtdatenmodells der Bank.

Um langfristig die E-Dimension zu steuern, hat der pbb Konzern Grundlagen geschaffen, indem eine systematische Nacherhebung von klimasteuerungsrelevanten Kundendaten erfolgt und eine zukünftige Erhebung dieser Daten in den Regelprozessen verankert wurde. Auf Basis der erhobenen Kundendaten hat der pbb Konzern wesentliche Teile des Portfolios mit einem E-Score bewertet sowie den Dekarbonisierungspfad der Immobilien untersucht und berichtet intern hierüber.

Abgesehen von der aktiven Steuerung des Bestandsportfolios zieht der pbb Konzern die Kundenperspektive heran. In einem initialen strukturierten Kundendialog wurde analysiert, wie der Kundenkreis das Thema Nachhaltigkeit im Allgemeinen und den damit einhergehenden Transformationsdruck sowie resultierende Geschäftschancen und Kredit-Produktbedürfnisse im Speziellen wahrnimmt. In diesen Gesprächen hat der pbb Konzern zudem seine ESG-Kompetenzen und Produkte vorgestellt. Auf Basis dieser Gespräche soll langfristig ein systematisierter Kundendialog mit entsprechenden Austauschformaten etabliert werden, um die Transformation gemeinsam zu gestalten.

ORGANISATION UND KULTUR

Der pbb Konzern hat ESG systematisch in seine Governance-Strukturen integriert. So wurde 2021 ein ESG Programm (ESG@pbb) aufgesetzt, das im Jahr 2022 intensiv weiterlief und alle drei ESG-Dimensionen aufgreift. Dort wurden in fünf Projekten und drei übergeordneten Arbeitsgruppen für die pbb besonders relevante ESG Themen (Strategie, Umwelt, Soziales und ordentliche Unternehmensführung sowie ESG Risiko, Datenmanagement, Kommunikation und Berichterstattung) erfasst. Um die Fortschritte des Programms zu überwachen, hat der Gesamtvorstand des pbb Konzerns im Juli 2021 das ESG-Committee als Fachausschuss eingesetzt. Es ist maßgeblich für die Entwicklung einer ESG Geschäfts- und Risikostrategie sowie für die Überwachung von entsprechenden Implementierungsmaßnahmen verantwortlich. Der Vorstand hat im Juli 2021 ferner ein ESG Programm-Management eingerichtet, dessen Aufgabe die Zusammenführung der bankweiten ESG-Themen, deren Steuerung und die Unterstützung des ESG Committees und Vorbereitung von dessen Beschlüssen ist. Halbjährlich erfolgt ein Bericht der Programmfortschritte an den Aufsichtsrat.



Um die langfristige, projektunabhängige Weiterentwicklung von ESG-Aspekten innerhalb des pbb Konzerns zu gewährleisten, beschäftigt sich der Konzern intensiv mit deren Operationalisierung. Er wechselt vom Projektaufsatz hin zur dezentralen Aufhängung der ESG Themen in die Fachbereiche und Kernprozesse, um eine tiefe Verankerung im pbb Konzern zu gewährleisten. Um dies zu erreichen, wurde 2022 ein ganzheitliches ESG-Schulungskonzept entwickelt. Die Mitarbeitenden unterschiedlicher Fachbereiche werden bedarfsgerecht geschult – von einer allgemeinen Basisschulung über dezentral im Intranet verfügbare Selbstlernmodule (Learning Nuggets) bis hin zu externen ESG Schulungsangeboten für die gezielte Weiterbildung von ESG Spezialisten in einzelnen pbb Fachbereichen. Das zielt insbesondere auf die Erschließung von Synergieeffekten im Rahmen der ESG-Themenbearbeitung, die Gewährleistung eines reibungslosen Übergangs von ESG-Aufgaben in die Regelprozesse sowie den Aufbau von fachspezifischen ESG-Kompetenzen in den Bereichen ab. Hierfür wurde ein langfristiges ESG-Governance-Zielbild erarbeitet, dessen Erreichung der pbb Konzern anstrebt.

Im Rahmen der Operationalisierung hat der pbb Konzern bereits erarbeitete ESG-Themen für die laufende Bearbeitung in die jeweiligen Fachbereiche und Regelprozesse übergeben. Auf diese Weise werden personelle Programmressourcen für die Bearbeitung neu aufkommender ESG-Themen frei. Zudem hat der pbb Konzern ein ESG-Office etabliert, das übergreifende Aufgaben sowie die Koordination von Bereichsaufgaben übernommen hat. In dessen Aufgabenbereich gehören auch das langfristige Themenmonitoring und der Aufsatz neuer Projektstrukturen für die Bearbeitung neu aufkommender ESG-Themen. Durch die Etablierung des ESG-Ofices wird zudem die Operationalisierung des Programmmanagements weiter vorangetrieben.

Um die eigenen Fortschritte im Themenfeld Organisation und Kultur nachvollziehen und positiv beeinflussen zu können, hat der pbb Konzern zwei Steuerungsgrößen festgelegt: einen Indikator zur Steuerung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie eine Kennzahl für den Anteil an Mitarbeiterinnen bezogen auf verschiedene Führungsebenen. Daneben sind weitere Kennzahlen angedacht (Talent- und Nachwuchsförderung, Employee Support, Health & Safety, Gender Pay Gap, Manager to Worker Pay Ratio). Davon abgesehen wird ESG im Rahmen der Vergütungsstrategie des pbb Konzerns grundsätzlich als Teil der Corporate Strategic Priorities berücksichtigt.

ESG ENGAGEMENT/CSR

Der pbb Konzern arbeitet daran, den eigenen ökologischen Fußabdruck dauerhaft und stetig zu reduzieren. Dabei geht er analytisch vor: Zur Schaffung einer möglichst präzisen Datenbasis werden die unternehmensbedingten Treibhausgasemissionen einschließlich vor- und nachgelagerter Unternehmensprozesse gemäß Greenhouse Gas Protocol in drei Kategorien unterteilt, die sogenannten Scope 1 – 3 Emissionen. Auch wenn die Vermeidung und die Reduktion der Emissionen im Vordergrund stehen, fallen Emissionen an, die nicht vermieden werden können („Sockel-Verbrauch“). Dieser Sockel-Verbrauch wird teilweise durch den Erwerb von Umweltzertifikaten kompensiert.

Wesentliche Ansatzpunkte zur Reduzierung der Emissionen bieten insbesondere Energiesparmaßnahmen in den vom pbb Konzern genutzten Gebäuden, die Re-Organisation von Arbeitsabläufen, eine energieeffiziente Büroausstattung sowie das Angebot ökologischerer Mobilität wie beispielsweise die Nähe der Unternehmensstandorte zu öffentlichen Verkehrsmitteln oder die Bereitstellung von Elektroladesäulen.

Ferner werden betriebsökologische Aspekte (Scope 1 bis 3 exkl. Loan-Portfolio) auch in der strategischen Steuerung des pbb Konzerns aufgenommen. Die hierfür benötigten Daten werden teilweise bereits erhoben, Zielwerte sind zum Teil definiert.

Um auch die Mitarbeitenden des pbb Konzerns in diese und weitere Ansatzpunkte einzubinden, wurde im zweiten Halbjahr 2022 eine entsprechende Gruppe innerhalb des ESG Programms (Teilprojektstrang Environmental) geformt. Diese entwickelt nach dem Dreiklang Informationen vermitteln, Ideen sammeln, aktivierende Maßnahmen anbieten unterschiedliche Formate und Angebote, um den pbb Fußabdruck ganzheitlich zu verbessern – mit Blick auf ökologische wie auch soziale Aspekte. Erste Formate wurden bereits Ende des Jahres 2022 geplant und durchgeführt, weitere sollen im Laufe des Jahres 2023 folgen.

Corporate Social Responsibility (CSR) adressiert der pbb Konzern insbesondere im Stiftungskontext sowie durch Spendentätigkeiten.

So widmet sich der pbb Konzern seiner gesellschaftlichen Verantwortung durch Beiträge zu vielfältigen Initiativen:

- > Die pbb Stiftung Deutsche Pfandbriefbank unterstützt Projekte zur Förderung von Kunst und Kultur mit besonderem Augenmerk auf einer gezielten Nachwuchsförderung
- > Die pbb Stiftung für Kunst und Wissenschaft fördert geistige und künstlerische Arbeiten, schwerpunktmäßig in Baden-Württemberg

Seinen in erster Linie kulturellen und wissenschaftlichen Einsatz ergänzt der pbb Konzern durch die finanzielle Unterstützung sozialer Einrichtungen, zum Beispiel des Kinderhospiz St. Nikolaus im Allgäu, eine Anlauf- und Erholungsstätte für Familien mit unheilbar und lebensverkürzend erkrankten Kindern.

Der pbb Konzern bietet ein Freiwilligenprogramm an („Corporate Volunteering“). Für dieses Programm ist die Bank eine Partnerschaft mit dem Dominik-Brunner-Haus der Johanniter in München eingegangen, wo sie Englischunterricht für die Jugendlichen im Kinderhaus anbietet. Dort werden Kinder individuell gefördert, die häufig aus einem sozial benachteiligten Umfeld stammen. Der oft bestehende Kreislauf aus Armut, sozialer Benachteiligung, niedriger Bildung, begrenzter Integration und fehlenden Bildungschancen soll durch Förderung der Kinder unterbrochen werden.

Darüber hinaus unterstützt der pbb Konzern seine Mitarbeiter bei deren ehrenamtlichen Engagement. So vergibt er auf Anfrage Spenden an gemeinnützige Organisationen, bei denen Mitarbeitende ehrenamtlich tätig sind.

Der pbb Konzern strebt an, sein Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich weiterzuentwickeln. Potenzielle Ansätze zur Weiterentwicklung beziehen sich insbesondere darauf, die bestehenden Programme etwa durch die Veröffentlichung im neuen ESG Intranet oder durch einen möglichen pbb Ehrenamts-/ ESG Informationstag bekannter zu machen sowie neue Ansätze für das Nachhaltigkeitsmanagement des pbb Konzerns zu entwickeln.

Wesentlichkeitsanalyse

Zur Ermittlung der für den pbb Konzern und seine Stakeholder wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte hat der pbb Konzern 2019 eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die seither jährlich auf ihre Gültigkeit hin überprüft und angepasst wurde. Im Rahmen der Analyse war der fortwährende Dialog mit internen und externen Stakeholdergruppen maßgeblich.

Neben den Themen Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Corporate Governance und Umweltbelange lag wieder ein spezieller Fokus auf der Identifizierung sektorspezifischer beziehungsweise pbb Konzern-spezifischer Aspekte. Arbeitnehmerbelange umfassen im wesentlichen Belange, die den Arbeitnehmer betreffen, Sozialbelange das übergreifende soziale Engagement sowie die Berücksichtigung von gesellschaftlichen Auswirkungen bei Geschäftspartnern und Coporate Governance die Aspekte Unternehmensführung, Compliance, Datenschutz und Datensicherheit sowie die Achtung der Menschenrechte.

Die Bewertungen der Themen und der den Themen zugeordneten Aspekten fanden im Hinblick auf deren Relevanz für die Geschäftstätigkeit des pbb Konzerns einerseits und hinsichtlich der Auswirkung der Geschäftstätigkeit des Konzerns auf Nachhaltigkeitsaspekte andererseits (Inside-out und Outside-in Perspektive) sowie deren Einordnung entlang der Wertschöpfungskette statt. Diese blieben im Jahr 2022 weitestgehend unverändert gegenüber den Vorjahren. Ausnahme war hier das Thema Umwelt in Bezug auf das Kreditgeschäft des pbb Konzerns, welches unter „Nachhaltige Finanzierungslösungen“ subsumiert wird. Dieses ist weiterhin als wesentlich eingestuft, stand aber im Jahr 2022 aufgrund des Selbstverständnisses des pbb Konzerns sowie als Reaktion auf Stakeholdererwartungen mit der Berechnung des eigenen ökologischen Fußabdrucks und auch auch die Bewertung der Nachhaltigkeit des Portfolios im Fokus. Vor dem Hintergrund der Ressourcenknappheit und der damit einhergehenden Energiekrise gewannen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse auch die Aspekte Ressourcenverbrauch und -effizienz noch mehr an Bedeutung. Das gilt grundsätzlich auch für die eigene Geschäftstätigkeit des pbb Konzerns, aber noch mehr für die Immobilienfinanzierung als Kerngeschäft der pbb, zumal die Verbesserung der Energieeffizienz von Gebäuden ein elementarer Bestandteil der Strategie zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens ist. Daher wurde sowohl den vor- als auch den nachgelagerten Tätigkeiten eine höhere Gewichtung als in den Vorjahren beigemessen.

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 Belange Achtung der Menschenrechte, sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung sind für den pbb Konzern wesentliche Themen. Auf sie wird im Bericht im Kapitel Corporate Governance näher eingegangen. Umweltbelange in Bezug auf das Kreditgeschäft sind ebenfalls als wesentlich klassifiziert und werden im Kapitel Sektorspezifische Aspekte näher beleuchtet, während Umweltbelange im Sinne eines durch den pbb Konzern selbst verursachten Ressourcenverbrauchs im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse weiterhin als nicht wesentlich eingestuft wurden. Aufgrund der bereits erwähnten Bedeutung für Stakeholder berichtet der pbb Konzern hierzu dennoch auf freiwilliger Basis.

Die Relevanz hinsichtlich des Einflusses 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. Einen verhältnismäßig geringeren Einfluss haben dagegen aufgrund des Geschäftsmodells Umweltbelange im Sinne des eigenen Ressourcenverbrauchs des pbb Konzerns sowie Sozialbelange.

Zu den wichtigsten sektorspezifischen Aspekten zählen Kundenorientierung, nachhaltige Finanzierungslösungen („Sustainable Finance“) sowie 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 auch einen vergleichsweise hohen Einfluss. Gleiches gilt für Corporate-Governance-Aspekte, Compliance und Menschenrechte.

Bei den Arbeitnehmerbelangen haben die Aspekte Arbeitsumfeld, Aus- und Weiterbildung, Vergütung und Sozialleistungen sowie Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung die größte Relevanz für die Geschäftstätigkeit des pbb Konzerns. Der pbb Konzern schafft hier als Arbeitsgeber Voraussetzungen zur Gewährleistung einer angemessenen Berücksichtigung der Arbeitnehmerbelange und nimmt seinen positiven Einfluss wahr. Grundsätzlich wird der Einfluss des pbb Konzerns auf diese Aspekte mit Ausnahme des Aspekts Vergütung und Sozialleistungen im Allgemeinen allerdings als vergleichsweise geringer als bei anderen Themen angesehen.

Bei der Bewertung durch die Stakeholder wurde vor allem den Aspekten Compliance und Kundenorientierung eine hohe Bedeutung beigemessen. Allen anderen Themen wurde eine mittlere Relevanz beigemessen.

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

Darüber hinaus berichtet der pbb Konzern im Rahmen der Arbeitnehmerbelange freiwillig zu den Aspekten Diversität und Arbeitssicherheit, da diese Aspekte besonders für die Stakeholder Gesellschaft und Mitarbeiter von Bedeutung sind.

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

Die Einflussmöglichkeiten des pbb Konzerns 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 insgesamt von untergeordneter Bedeutung sind. Als einen wesentlichen Aspekt sieht der pbb Konzern hier den Aspekt der Menschenrechte. Allerdings ist der Einfluss der pbb auf diesen Aspekt im Allgemeinen eher als gering anzusehen.

Zu den wesentlichen nachgelagerten Tätigkeiten zählen vor allem die Nutzung und Weiterverwendung der vom pbb Konzern finanzierten Immobilien und Infrastrukturprojekte. Hier sieht der pbb Konzern eine hohe Einflussmöglichkeit im Rahmen der Umsetzung nachhaltiger Finanzierungslösungen.

Risiken und Chancen

Risiken und Chancen, welche aus Nachhaltigkeitsaspekten resultieren, sind für den pbb Konzern von besonderer Bedeutung. Dabei hat der pbb Konzern Klima- und Umweltaspekte (physische und transitorische Environmental-Faktoren) sowie Governance-Faktoren als für das Geschäftsmodell des pbb Konzerns besonders relevant identifiziert.

So können sich Klima- und Umweltrisiken aus der Exposition der finanzierten Immobilien und Infrastrukturprojekte bezüglich physischer Risiken sowie aus transitorischen Faktoren ergeben, wie beispielsweise aufgrund mangelnder Energieeffizienz, nicht nachhaltiger Bauweise oder problematischer Baumaterialien oder Nutzungsarten. Neben physischen und transitorischen Risikofaktoren ergeben sich für das Portfolio und die Geschäftstätigkeit des pbb Konzerns auch Chancen, insbesondere hinsichtlich des Angebots nachhaltiger Finanzierungslösungen („Green Loans“) und der Emission von Green Bonds. Auch besteht die Chance auf erhöhte Nachfrage sogenannter „Transformation Loans“ hin zu einer nachhaltigen Immobilie und diesbezüglich Beratungsleistungen, welche das Angebot des pbb Konzerns ergänzen können. Nachhaltig gedachte Finanzierungslösungen reduzieren die Wahrscheinlichkeit von Kreditausfällen, erhöhen die Werthaltigkeit der Sicherheiten und verhindern mögliche Reputationsschäden.

Auch soziale Faktoren sind aus Risikosicht von zunehmender Relevanz. Soziale Risiken können sich insbesondere aus dem eigenen Geschäftsbetrieb des pbb Konzerns sowie aus dem Produktportfolio des pbb Konzerns ergeben. Allerdings resultieren hieraus wiederum auch Chancen im Rahmen des eigenen betrieblichen sozialen Fußabdrucks und bezüglich Auswirkungen auf das Produktportfolio. Insbesondere bilden die Qualifikation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden die wesentliche Grundlage für die Arbeitsqualität und damit für das Potenzial des Unternehmens. Entlang der Wertschöpfungskette stehen die potenziellen sozialen Risiken vor allem im Zusammenhang mit der eigenen Geschäftstätigkeit des pbb Konzerns, während soziale Risiken aus vorgelagerten Tätigkeiten durch Lieferanten und Dienstleister dagegen aktuell als gering einzustufen sind.

Risiken ergeben sich auch aus der unzureichenden Berücksichtigung von Governance-Faktoren, wodurch mögliche finanzielle Schäden aus Compliance-Sachverhalten oder Reputationsschäden resultieren könnten. Gleichzeitig bieten sich auch hier wiederum erhebliche Chancen für den pbb Konzern. Proaktive Kundenorientierung und eine konsequente interne Governance sind für den pbb Konzern die grundlegende Basis zur Sicherung des Finanzierungsbestands und bieten ihm die Chance, sich im direkten Vergleich von seinen Mitbewerbern positiv abzuheben.

Die Nachhaltigkeitsstrategie des pbb Konzerns ist fester Bestandteil der Geschäftsstrategie und darauf ausgelegt, ESG fortgesetzt als Markenkern zu verfestigen, 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 Erfüllung der Kundenbedürfnisse steht im Fokus der Geschäftstätigkeit des pbb Konzerns. Ziel ist deshalb, diese bestmöglich mit den Interessen des pbb Konzerns in Einklang zu bringen. Die Kundenorientierung ist für den pbb Konzern ein wesentlicher Erfolgsfaktor, um über Neuzusagen oder Prolongationen von Krediten einen Kreditbestand aufzubauen, der den Anforderungen des pbb Konzerns bezüglich Ertrag und Risiko entspricht. Dabei ist die Kundenorientierung für den pbb Konzern nicht nur eine Frage von Prozessen oder Strukturen. Vielmehr ist die Kundenorientierung als oberste Prämisse und im täglichen Handeln aller Mitarbeiter verankert und wird auch so gelebt. In diesem Zusammenhang spielen die folgenden Aspekte eine zentrale Rolle: die Nähe zu den Kund*innen durch regelmäßigen und intensiven Austausch und das Vertrauensverhältnis zwischen dem pbb Konzern und seinen Kund:innen.

Kundennähe

Der pbb Konzern pflegt einen regelmäßigen und intensiven Austausch mit seinen Kund:innen, um deren Bedürfnisse zu kennen. Neben dem persönlichen, oft langjährigen Kontakt im Rahmen der Geschäftsbeziehung bietet der pbb Konzern seinen Kund:innen auch stets 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 Kund:innen aus den Bereichen gewerbliche Immobilienfinanzierung sowie Öffentliche Investitionsfinanzierung aus. Im Jahr 2022 konnte dank des Abflauens der Covid-19-Pandemie erstmals seit 2020 der direkte Kundenkontakt wieder intensiviert werden.

Der pbb Konzern sieht sich als soliden und zuverlässigen Partner seiner Kund:innen, der diesen mit fundiertem Know-how zur Seite steht. Auf Basis tiefgreifender Markt- und Produktkenntnis kann der pbb Konzern in einen höchst spezialisierten Dialog mit seinen Kund:innen treten, um mit diesen individuelle und auf die jeweiligen Kundenbedürfnisse zugeschnittene Finanzierungslösungen zu erarbeiten. Im Jahr 2022 ist der pbb Konzern mittels zahlreicher Gespräche mit seinen professionellen, international oder national ausgerichteten Immobilienkunden in einen offenen Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen, CO₂-Umsetzungszielen im Sinne der EU Taxonomie und Machbarkeit getreten. Er verfolgt dabei das Ziel, seinen Kund:innen auf dem Weg der Transition ihrer Portfolien bestmöglich zur Seite zu stehen, nicht nur als Finanzierungspartner, sondern auch nachhaltigkeitsbezogen beratend.

Das immobilienbezogene Beratungskonzept des pbb Konzerns setzt auf der spezifischen kundeneigenen ESG-Strategie auf. Eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Reifegrade dieser Strategien findet statt. Entsprechend dieser Zielsetzung wurden die Kund:innen von einem interdisziplinären Team aus ESG-Experten und Vertriebsmitarbeitern mittels eines dezidiert ausgearbeiteten Fragebogens befragt und dabei die folgenden Themenfelder beleuchtet:

- > ESG-Strategie & Status quo
- > ESG-Produktbedarf
- > ESG-Daten und Scoring-System der pbb
- > ESG-Dienstleistungsbedarf

Die Ergebnisse der Kundenbefragung und die hieraus abgeleiteten Maßnahmen werden derzeit evaluiert.

Durch ein Netzwerk aus Vertriebsstandorten in Deutschland sowie weiteren wichtigen Standorten in Europa und einer Repräsentanz in New York stellt der pbb Konzern sicher, dass eine

detaillierte Kenntnis über die individuellen Marktgegebenheiten und –entwicklungen jeden Teilmarktes gegeben sein kann. Als Folge dessen können die Bedürfnisse der Kund:innen besser verstanden und ein tiefgreifender Dialog mit den Kund:innen ermöglicht werden. Der pbb Konzern ist insgesamt an zehn Vertriebsstandorten 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 und Mikroapartments. Die Expertenteams sind bereichsübergreifend und international besetzt. Ständige Mitglieder sind Mitarbeitende aus den Bereichen Real Estate Finance, Credit Risk Management, Property Analysis & Valuation sowie Legal. Auf diese Weise wird das vorhandene Know-how in der pbb gebündelt und gezielt vertieft, so dass es jeweils bedarfsgerecht für die Kund:innen beziehungsweise ein Projekt abrufbar ist. Im Rahmen des Neugeschäftsprozesses kann durch die Entscheidungsgremien, insbesondere im Rahmen des New Deal Committees (NDC) oder des Credit Committees (CC), festgelegt werden, ob ein Expertenteam projektbegleitend oder lediglich punktuell einzubinden ist, etwa für eine isolierte Stellungnahme zu einem fachlichen Thema. So sind etwa die Expertenteams Developments und Hotels grundsätzlich frühzeitig nach positiver Entscheidung des NDCs am Neugeschäftsprozess zu beteiligen.

Das pbb-Kundenportal ist die digitale Schnittstelle des pbb Konzerns zu seinen Kund:innen. Das pbb-Kundenportal steht den Kund:innen in Europa für alle Finanzierungsprodukte des pbb Konzerns zur Verfügung. Es verbessert die Interaktionsmöglichkeiten mit den Kund:innen und schafft eine höhere Transparenz im Kreditprozess, indem es sowie sowohl im Neugeschäft als auch im Bestandsgeschäft ein vereinfachtes Dokumentenmanagement ermöglicht. Das pbb Kundenportal wurde im engen Austausch mit Kund:innen des pbb Konzerns entwickelt, die ihre Erfahrungen, Wünsche und Anregungen im Entwicklungsprozess einbringen konnten. Es bietet den Kund:innen die Möglichkeit, sich jederzeit einen Überblick über die kreditvertraglichen Vereinbarungen sowie deren Erfüllungsstand zu verschaffen. Das Dokumentenmanagement erfüllt dabei hohe datenschutzrechtliche Standards. Im Jahr 2022 wurde das pbb-Kundenportal laufend weiterentwickelt. Im engen persönlichen Austausch mit den Kund:innen und weiteren Nutzergruppen wurden deren Erfahrungswerte und Wünsche bei der Portalnutzung fortlaufend gesammelt und analysiert. Insbesondere wurden auf dieser Grundlage der Auszahlungsprozess und die Bearbeitung der Finanzierungen während der Laufzeit weiter optimiert und personalisiert. Die Akzeptanz des pbb-Kundenportals durch die Kund:innen zeigt sich in den kontinuierlich steigenden Nutzerzahlen. Perspektivisch soll auch der strukturierte Austausch von ESG Daten über das pbb-Kundenportal erfolgen.

Kundenvertrauen und Verhaltensgrundsätze

Eine weitere zentrale Rolle kommt dem Kundenvertrauen zu. Der pbb Konzern hat sich insoweit zum Ziel gesetzt, stets die Vertraulichkeit der Informationen über die Kund:innen 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 Mitarbeitenden im Umgang mit seinen Kund:innen, aber auch allen anderen Stakeholdern stellt. Er ist nicht ein verbindlicher Bestandteil der Arbeitsverträge aller Mitarbeitenden und Grundlage für alle Regelwerke im pbb Konzern.

Der Verhaltenskodex findet implizit auch Anwendung auf alle Kund:innen, potenzielle Kund:innen oder sonstige Geschäftspartner (zum Beispiel Lieferanten). Sollte demnach ein Mitarbeitender Kenntnis davon erlangen, dass diese möglicherweise in illegale oder rufschädigende Aktivitäten verwickelt sind, sind das zuständige Vorstandsmitglied und der Bereich Compliance zu informieren. Der zuständige Vorstand wird lässt gegebenenfalls jeden Verdachtsfall – unter Einbindung von Compliance und bedarfsabhängig weiteren Organisationseinheiten im Konzern –individuell prüfen.

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist von Vertrauen und Respekt geprägt. Das bedeutet, dass der pbb Konzern seine Kund:innen auch bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten nach seinen Möglichkeiten unterstützt und ihnen hilft, diese möglichst zu überwinden. Der pbb Konzern hat insoweit einen Prozess etabliert, der Maßnahmen vorsieht, die darauf ausgerichtet sind, Kreditnehmer in die Lage zu versetzen, Kredite langfristig zurückzuzahlen. Sogenannte Forbearance (Zugeständnis) Maßnahmen werden gegebenenfalls individuell entwickelt und genehmigt.

Beschwerdemanagement

Im Hinblick auf das Kundenvertrauen ist vor allem eine faire Behandlung wichtig. Der pbb Konzern verpflichtet sich insoweit zu einer offenen und professionellen Handlungsweise mit erstklassigem Service für seine Kund:innen. Dazu gehören auch ein hoher Leistungsstandard sowie ein ordnungsgemäßes Beschwerdemanagement für eine zielgerichtete und schnelle Bearbeitung von Beschwerden. Der pbb Konzern betrachtet Beschwerden neben der Möglichkeit, Fehler zu berichtigen und die Kundenzufriedenheit wiederherzustellen, auch als 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 implementiert, der in einer für alle Mitarbeitenden bindenden Fachanweisung verankert ist. Über die verschiedenen Homepages im pbb Konzern (www.pfandbriefbank.com, www.pbbdirekt.com und www.capveriant.com) können sich Kund:innen und sonstige Interessierte über das Verfahren zur Beschwerdebearbeitung informieren, unter anderem über die Möglichkeiten zur Einreichung einer Beschwerde, den Ablauf des Beschwerdeverfahrens oder alternative Streitbeilegungsverfahren. Die für das Beschwerdemanagement zuständige zentrale Stelle im pbb Konzern erfasst alle Beschwerden und wertet diese regelmäßig aus. Dem Vorstand und dem Prüfungs- und Digitalisierungsausschuss des Aufsichtsrats wird vierteljährlich über das Beschwerdemanagement berichtet. Im Jahr 2022 lag die Anzahl der Beschwerden im ersten Halbjahr auf niedrigem Niveau, nahm aber ab Oktober in Bezug auf das Einlagengeschäft für Privatkunden zu, das unter der Marke „pbb direkt“ betrieben wird. Grund hierfür war das unerwartet starke Interesse an Geldanlagen aufgrund der Zinserhöhungen. Daraus resultierte ein Bearbeitungsrückstau bei den Kontoeröffnungen auf Seiten eines externen Dienstleisters. Zwischenzeitlich wurden die entsprechenden Ressourcen aufgestockt, um hier eine beschleunigte Abarbeitung zu ermöglichen. Ungeachtet der vorgenannten Beschwerden an die pbb direkt sind im Jahr 2022 drei Beschwerden eingegangen.

Lieferanten

Gemäß der vereinheitlichten Beschaffungsrichtlinie im pbb Konzern müssen Bestellanforderungen grundsätzlich über das IT-basierte Bestell- und Vertragsmanagementsystem abgewickelt werden, welches gleichzeitig als Vertragsdatenbank einschließlich eines Fristenmanagements dient. Die Beschaffungsrichtlinie definiert dabei den mehrstufigen Genehmigungsprozess auf Grundlage der Kompetenzordnung und unter Einbindung der Einkaufseinheit „Sourcing“.

Mittels regelmäßiger Lieferantenbewertungen stuft der pbb Konzern Lieferanten ein und vergleicht diese, um die Leistungsfähigkeit zu überwachen und Schwachstellen beim Lieferanten transparent zu machen. Hierfür ist unter anderem das sogenannte „Compliance Caution Framework“ implementiert, kurz CCF-Scout. Diese IT-basierte Suchmaschine dient auch der Überprüfung von Businesspartnern, Kontrahenten, Erwerbern oder Lieferanten vor Eingehung einer neuen oder zur Überwachung einer bereits bestehenden Geschäftsbeziehung. Alle hinterlegten Einträge sind durch einen externen namhaften Dienstleister gesammelt und umfassen weltweite Sanktionslisten aus öffentlich zugänglichen Quellen wie Europäische Union, Office of Foreign Assets Control oder Bundesbank. Zudem sind auch relevante Informationen aus Presse und Medien hinterlegt.

Im Jahr 2022 hat der pbb Konzern die Bewertung seiner Lieferanten und Dienstleister auch auf deren ESG-Performance ausgeweitet und plant diese mittelfristig noch weiter zu vertiefen.

Darüber hinaus verpflichtet der Verhaltenskodex für Lieferanten diese, nicht nur bestehende Gesetze einzuhalten, sondern darüber hinaus ökonomisch, sozial und ökologisch verantwortungsbewusst zu handeln.

NACHHALTIGE FINANZIERUNGSLÖSUNGEN

pbb Initiativen

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 auf die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Normen.

Darüber hinaus hat der pbb Konzern weitere ethisch-moralische Grundsätze seines Handelns in einem 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 Einhaltung dieser ethisch-moralischen Grundsätze steht vor und über dem Ertrag beziehungsweise der Rendite einer Transaktion.

In der Finanzierung gewerblicher Bauvorhaben oder von Bestandsimmobilien spielen neben wirtschaftlichen Aspekten auch ökologische Aspekte eine wichtige Rolle. Würde der pbb Konzern in diesem Zusammenhang das Prinzip der Nachhaltigkeit ignorieren, wären damit für den pbb Konzern selbst hohe potenzielle Risiken im Hinblick auf Zins- und Tilgungsleistungen beziehungsweise die Rückzahlung ausgegebener Kredite verbunden. Erhebliche finanzielle Risiken entstünden auch für die Kund:innen beziehungsweise Immobilieninvestoren, da diese im Verlustfall mit ihrem investierten Eigenkapital selbst im Risiko stehen. Es besteht daher eine Kongruenz der Unternehmensinteressen des pbb Konzerns sowie der Unternehmensinteressen der Kund:innen mit allgemeinen Nachhaltigkeitsinteressen.

Das Prinzip der ökonomischen Nachhaltigkeit geht dabei in die Kreditentscheidung über einen klar definierten und sorgfältigen Due-Diligence-Prozess unter Beteiligung des Vorstands ein. Die im pbb Konzern über eine entsprechende Prozessstruktur und Fachanweisung verankerte,

enge Zusammenarbeit von Vertrieb, Risikomanagement und Property Analysis & Valuation bereits in einem frühen Stadium des Kreditprozesses soll die ökonomische Nachhaltigkeit von Finanzierungen gewährleisten. Der pbb Konzern beschäftigt dabei für den Due-Diligence-Prozess hauseigene Immobilienanalysten und arbeitet darüber hinaus auch mit externen Gutachtern zusammen.

Um die Nachhaltigkeit der zu finanzierenden Objekte sicherzustellen, prüfen interne Immobilienanalysten die Immobilie umfassend hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen, baulichen und Umwelt Risiken. Bei Altlastenverdachtsfällen erfolgen zusätzliche Recherchen und es werden im Regelfall Spezialgutachten eingeholt. Die Ergebnisse – auch Auffälligkeiten oder ungewöhnliche 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 langfristige Beständigkeit des Immobilienwerts. 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 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 sorgsame Auswahl des Neugeschäfts als wesentliche Grundlage für den langfristigen Geschäftserfolg des pbb Konzerns und seiner Kund:innen sowie zur Vermeidung von negativen Folgen für Umwelt und Gesellschaft.

Die langfristige Sicherung von Erträgen erfolgt im Wesentlichen durch die Bewertung insoweit relevanter Aspekte: Dazu gehören neben wirtschaftlichen, demografischen und soziografischen Faktoren die immobilien- und finanzierungsspezifischen Faktoren, aber auch die physischen und transitorischen Umweltfaktoren. Dabei werden im Rahmen der Immobilienbewertung und Risikoanalyse nicht nur wirtschaftliche und bauliche Nachhaltigkeitsaspekte betrachtet, sondern explizit auch Umweltaspekte wie die Energieeffizienz eines Gebäudes, belastete Bauteile und eventuelle Altlasten, aber auch die sich aus dem Klimawandel ergebenden physischen und transitorischen Risiken.

Auch für die Finanzindustrie sind vor dem Hintergrund des Pariser Klimaabkommens aus dem Jahr 2015 der Klimaschutz, die Eindämmung des Klimawandels und die Anpassung an dessen Folgen stärker in den Fokus gerückt. Vor diesem Hintergrund und angesichts seines Geschäftsmodells hat der pbb Konzern Sustainable Finance als zentrale Säule seiner ganzheitlichen ESG-Strategie definiert und fördert die Nachhaltigkeit im Finanzsystem und im Kerngeschäft sowohl bei der Kreditvergabe als auch in der Refinanzierung.

In diesem Zusammenhang baut der pbb Konzern die Erhebung und Erfassung von Daten hinsichtlich verschiedener Nachhaltigkeitskriterien der finanzierten Immobilienobjekte weiter aus. Neben Energiezertifizierungen werden auch die Zertifizierungen gemäß den verschiedenen Green-Building-Standards sowie weitere Nachhaltigkeitsinformationen wie Flächenversiegelung, Heizungsart, Materialrecycling, Nähe zum öffentlichen Nahverkehr oder Biodiversität erfasst. Die Erfassung erfolgt für alle Neukreditzusagen sowie im Rahmen der regelmäßigen Kreditüberprüfungen. Im Jahr 2022 wurde damit begonnen die Erfassung der Nachhaltigkeitskriterien und ein daraus abgeleitetes Scoring auch auf das Bestandsportfolio auszuweiten.

Das Green Bond Framework des pbb Konzerns folgt den ICMA Green Bond Principles und stellt auf Immobilien mit vergleichsweise geringem Energieverbrauch oder einer sehr guten Gebäudezertifizierung ab. Die nach diesen Kriterien identifizierten Objekte dienen als Referenzportfolio für die Emission „grüner“ Anleihen (sogenannter Green Bonds) des pbb Konzerns. Die Objektauswahl erfolgt durch einstimmigen Beschluss im Green Bond Committee. Dem Green Bond Framework des pbb Konzerns folgend, können Green Bonds als Pfandbriefe und

Senior Unsecured (Preferred und Non-Preferred) Anleihen emittiert werden. Damit das Green Bond Framework die sich ändernden Marktstandards widerspiegelt, muss das Green Bond Framework regelmäßig angepasst werden. Die nächste Aktualisierung ist für die erste Jahreshälfte 2023 geplant.

Zum 31. Dezember 2022 belief sich das ausstehende Gesamtvolumen der Green Bonds auf 2,86 Mrd. €. Die Green Bonds wurden als unbesicherte Senior Preferred Green Bonds im Benchmark Format begeben. Mit der Emission von Green Bonds ermöglicht der pbb Konzern Investoren die gezielte Geldanlage in nachhaltige Kapitalmarktprodukte.

Seit 2021 bietet der pbb Konzern „grüne“ Kredite, sogenannte Green Loans, als Kreditprodukt an. Da es für „grüne“ Kredite bislang keinen etablierten Marktstandard gibt, hat der pbb Konzern ein Rahmenwerk – ein sogenanntes Green Loan Framework – für grüne Kredite entwickelt, das auf zwei Elemente abstellt: ein eigenständiges Scoring-Modell oder die EU-Taxonomie. Das pbb Scoring-Modell erlaubt auf Basis festgelegter Kriterien die Bewertung einer Immobilie, die sich ab einem definierten Score für einen grünen Kredit qualifiziert. Hierbei bedient sich der pbb Konzern eines Scorings, das im Marktvergleich engere Nachhaltigkeitskriterien einsetzt, mit einer Kombination aus Verbrauch, Nachhaltigkeitszertifizierungen und sonstigen Nachhaltigkeitsaspekten, die sich stark an der EU-Taxonomie orientieren. Der pbb Konzern strebt bis 2024/25 einen Anteil grüner (=Green Loan-fähige) Assets am gesamten Portfolio in der gewerblichen Immobilienfinanzierung von rund 30% an. Zum 31. Dezember 2022 waren rund 45% des Immobilienportfolios vollständig nach ESG Kriterien gerated und ausgewertet. Auf dieser Basis lag der Anteil grüner Assets am gesamten REF-Portfolio bei 11%. Der Anteil nachhaltiger Immobilien am ausgewerteten REF Bestand lag bereits bei 24%. Zur Stabilisierung, Sicherung und zum weiteren Ausbau dieses Anteils wird mit Blick auf das angestrebte Portfolioziel die Portfolioanalyse sowie die Datennacherfassung konsequent fortgesetzt und ein erheblicher Anteil an Green Loans im Neugeschäft bis 2025 geplant. Weiterhin durchlaufen wir einen strukturierten Plan zur Portfoliotransformation und Risikominimierung im aktiven Kundendialog.

Das Scoring-Modell des pbb Konzerns berücksichtigt drei Dimensionen: die Energieeffizienz eines Gebäudes, die Gebäudezertifizierungen sowie weitere Nachhaltigkeitsfaktoren. Zu letzteren gehören Faktoren wie die Flächenversiegelung oder die Verfügbarkeit und die Entfernung zum ÖPNV (öffentlicher Personennahverkehr), aber auch die Verwendung recycelter Materialien beim Bau, die Art der Heizung und die Nutzung von grüner Elektrizität. Insgesamt kann so ein Score von 100 Punkten erreicht werden. Mit einem Score von mindestens 60 Punkten wird die Immobilie als grünes Asset eingestuft. Für die Qualifikation als Green Loan müssen Kund:innen zudem eine entsprechende Vertragsdokumentation nach den LMA Green Loan Principles mit Informationspflichten unterzeichnen. Im Jahr 2022 wurden Green Loans mit entsprechender Vertragsdokumentation in Höhe von über 1,2 Mrd. € ausgegeben. Darlehen an nachhaltige Immobilien ohne eine solche Vertragsdokumentation lagen bei 1,63 Mrd. €, wobei nicht das gesamte Neugeschäft vollständig einem Scoring unterzogen werden konnte. Dieser Anteil am Neugeschäft wird künftig durch prozessual vertiefte Scoring- und Dokumentationsverfahren sowie gezielter Steuerung ausgebaut.

In der Öffentlichen Investitionsfinanzierung leistet der pbb Konzern einen gesellschaftlichen Beitrag durch die Finanzierung von Investitionen zur Bereitstellung und Verbesserung der öffentlichen Infrastruktur. Die Finanzierung der öffentlichen Infrastruktur fördert neben einer breiteren gesellschaftlichen Teilhabe bezahlbaren Wohnraum, einen breiten Zugang zu Bildung und Kultur sowie ein modernes und solidarisches Gesundheitssystem. Darüber hinaus unterstützt der pbb Konzern mit seinen Finanzierungen die öffentliche Hand bei der Bereitstellung grundlegender öffentlicher Dienstleistungen und Versorgungsaufgaben wie Energie, Wasser, öffentliche Verkehrsmittel, Internet sowie bei Investitionen in die umweltgerechte Entsorgung von Abwasser und Abfall, den Ausbau einer Kreislaufwirtschaft auf der Grundlage von Recycling und den Schutz der Bevölkerung vor Umweltrisiken aufgrund der sich ändernden Wetter- und Klimabedingungen.

Insgesamt hilft somit die Finanzierung der öffentlichen Hand bei der Transformation der öffentlichen Infrastruktur hin zu energieeffizienteren und ressourcenschonenderen Gebäuden und Anlagen. In diesem Zusammenhang finanziert der pbb Konzern beispielsweise die Modernisierung und den Ausbau von Gesundheitseinrichtungen wie öffentlichen Regional- und Universitätskrankenhäusern, den Neubau von Mehrzweckhallen sowie Bade- und Thermalzentren für den Breiten- und Schulsport. Er beteiligt sich auch an Finanzierungen von Investitionen zur Einhaltung der neuesten Umweltstandards, insbesondere durch die Modernisierung einer Müllverbrennungsanlage sowie den Neubau eines Sortier-/Recyclingzentrums und einer speziellen Behandlungsanlage für Abfälle aus dem Gesundheitswesen. Damit unterstreicht der pbb Konzern in seinem Geschäftsmodell als Finanzierungspartner der öffentlichen Hand, also Ländern, gebietskörperschaften und Kommunalunternehmen das Bekenntnis zum Nachhaltigkeitsprinzip mit positiver sozialer und ökologischer Wirkung.

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 engagiert sich deshalb in zahlreichen Arbeitskreisen. 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. Darüber hinaus unterstützt der pbb Konzern den ESG Circle of Real Estate (ECORE), welcher einen Scoringstandard entwickelt, um die Nachhaltigkeit in Immobilienportfolios transparent, messbar und vergleichbar zu machen. Durch das Engagement in den Arbeitskreisen und verschiedenen Verbandsgremien konnten Nachhaltigkeitsstandards weiter vorangebracht werden.

Ausweis gemäß EU-Taxonomie-Verordnung

Seit Juni 2020 ist die EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) 2020/852 / EU-Taxonomie-VO) in Kraft. Sie stellt eine der zentralen Maßnahmen des Aktionsplans für nachhaltiges Wachstum der EU-Kommission mit dem Ziel der europaweiten Minderung der CO₂-Emissionen und der Dekarbonisierung dar. Sie wird ergänzt durch die delegierte Verordnung (EU) 2021/2139 (DeVO 2021/2139), welche einheitliche Klassifikationskriterien für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten vorgibt, um den Nachhaltigkeitsgrad von Unternehmen transparent und vergleichbar zu machen. Ökologisch nachhaltig sind sogenannte taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten. Sogenannte taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten sind hingegen zwar in der EU-Taxonomie enthalten, deshalb aber nicht zwingend nachhaltig. Um Taxonomiekonformität zu erlangen, muss eine Wirtschaftstätigkeit taxonomiefähig sein.

Zudem muss die Wirtschaftsaktivität

- > einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung eines oder mehrerer der benannten Umweltziele liefern und
- > nicht eines oder mehrere der anderen Umweltziele beeinträchtigen und
- > unter Einhaltung der Mindestschutzstandards ausgeübt werden.

Der Nachhaltigkeitsgrad wird in Form von Kennzahlen angegeben. Für den Bankensektor sind dies insbesondere die sogenannten Green Asset Ratios, welche gemäß der delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 (DeVO 2021/2178) erstmalig zum Stichtag 31. Dezember 2023 zu berichten sind. Die verpflichtende erstmalige Berichterstattung erfolgt zeitlich gestaffelt. Zu den Stichtagen 31. Dezember 2021 und 31. Dezember 2022 haben Banken sieben ausgewählte Kennzahlen, unter anderem in Bezug auf die Taxonomiefähigkeit, sowie qualitative Angaben zu veröffentlichen, was der pbb Konzern im vorliegenden Abschnitt erfüllt. Es ist durch die Taxonomiefähigkeit lediglich anzugeben, ob ein Vermögenswert grundsätzlich ökologisch nachhaltig im Sinne der EU-Taxonomie-VO sein könnte. Es ist noch nicht darzustellen, ob die Vermögenswerte taxonomiekonform, also ökologisch nachhaltig sind. Hinsichtlich der zu berichtenden Kennzahlen enthalten die gesetzlichen Vorgaben partiell Interpretationsspielräume und bedür-

fen daher einer Auslegung. Die vor diesem Hintergrund aktuell durch den pbb Konzern getroffenen Annahmen sind im Folgenden beschrieben.

Die berichteten Kennzahlen beziehen sich auf den aufsichtlichen Konsolidierungskreis des pbb Konzerns. Zwischen dem aufsichtlichen Konsolidierungskreis und dem bilanziellen Konsolidierungskreis für den pbb Konzernabschluss (IFRS) bestehen zum Berichtsstichtag keine Abweichungen. Der Bruttobuchwert entspricht nach IFRS 9 den fortgeführten Anschaffungskosten vor Berücksichtigung einer etwaigen Wertberichtigung.

Der Nenner der auszuweisenden Kennziffern umfasst nach Interpretation des pbb Konzerns die sogenannten „GAR-Vermögenswerte insgesamt“, welche auch den Nenner der perspektivisch zu berichtenden Green Asset Ratios darstellen. Dabei handelt es sich um die Gesamtaktiva des pbb Konzerns auf Basis von Bruttobuchwerten abzüglich der Vermögenswerte gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten.

Zusätzlich ermittelt der pbb Konzern in Bezug auf den verwendeten Nenner modifizierte Kennziffern. Die modifizierten Kennziffern stellen den Anteil der jeweils auszuweisenden Vermögenswerte an den Gesamtaktiva auf Basis der Bruttobuchwerte dar. Im Gegensatz zu Kennziffer 1 werden im Nenner der modifizierten Kennziffer 1 Vermögenswerte gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten inkludiert.

Für die Kennziffern 3 und 6 erfolgt ausschließlich eine Ermittlung der modifizierten Kennziffern, da die in den Zählern der Kennziffern 3 und 6 enthaltenen Vermögenswerte nicht in den „GAR-Vermögenswerten insgesamt“ enthalten sind.

Der pbb Konzern hat die relevanten Vermögenswerte und dazugehörigen Bruttobuchwerte zur Ermittlung der sieben Kennzahlen aus seinem zentralen, fachbereichsübergreifenden Datenhaushalt generiert. Im Datenhaushalt sind die Vermögenswerte auf granularer Ebene mit zahlreichen Attributen enthalten. Positionszuordnungen erfolgten unter anderem auf Basis der bankaufsichtsrechtlichen Meldung Financial Reporting (FinRep), einem vom Committee of Banking Supervisors und der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) standardisierten Meldformat für die finanzielle Berichterstattung von Finanz- und Kreditinstitutionen an die Aufsicht.

Die zum 31. Dezember 2022 auszuweisenden Kennzahlen sowie die Vorjahreskennzahlen zum 31. Dezember 2021 sind nachfolgend aufgeführt.

Kennziffer 1: Anteil der taxonomiefähigen Vermögenswerten

Kennziffer	Beschreibung der Kennziffer	Absolute Werte zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2021
Kennziffer 1:	Taxonomiefähige Vermögenswerte	1.332 Mio. €	= 3,0%	0,3%
	GAR - Vermögenswerte insgesamt	44.307 Mio. €		
Modifizierte Kennziffer 1	Taxonomiefähige Vermögenswerte Gesamtaktiva	1.332 Mio. € 53.394 Mio. €	= 2,5%	0,2%

Die Beurteilung der Taxonomiefähigkeit richtet sich nach der Art des Schuldners. Unterschieden werden dabei Finanzunternehmen, Nichtfinanzunternehmen, öffentliche sowie private Haushalte. Vermögenswerte gegenüber Unternehmen können im Regelfall nur dann taxonomiefähig sein, wenn der direkte Kreditnehmer oder Emittent selbst gemäß Richtlinie 2013/34/EU, Art. 19a oder 29a zur nichtfinanziellen Berichterstattung (Non Financial Reporting Directive/NFRD-pflichtig) und damit zur Berichterstattung gemäß EU-Taxonomie-VO verpflichtet ist. Das trifft insbesondere nicht auf kleine und mittelgroße Unternehmen mit weniger als 500

Mitarbeitern, auf Kunden mit Sitz außerhalb der EU und auf nicht-kapitalmarktorientierte Unternehmen zu.

Die Kreditnehmer des pbb Konzerns erfüllen (insbesondere aufgrund ihrer mangelnden Größe) zum Großteil nicht die Kriterien der Berichtspflicht nach Art. 19a oder 29a Richtlinie 2013/34/EU. Große Teile der finanziellen Vermögenswerte des pbb Konzerns sind daher derzeit nicht taxonomiefähig; dies kann sich nach einer weiteren Prüfung durch die EU ab dem Jahr 2025 ändern. Dabei ist gemäß EU-Taxonomie-VO der Zweck der Finanzierung, also beispielsweise, ob die finanzierte Immobilie Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllt, unerheblich. Vor diesem Hintergrund sind die Angaben der Taxonomiefähigkeit und zukünftig der in den Green Asset Ratios auszuweisenden Taxonomiekonformität aus Sicht des pbb Konzerns nicht aussagekräftig hinsichtlich des tatsächlichen Anteils an Vermögenswerten, welche ökologische nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten finanzieren. Der pbb Konzern geht von einer deutlich höheren Taxonomiefähigkeit aus, wenn Unternehmen einzubeziehen wären, die nicht unter die Berichtspflicht der Art. 19a oder 29a Richtlinie 2013/34/EU fallen. Nach Einschätzung des pbb Konzerns wäre in diesem Fall der überwiegende Teil der Vermögenswerte des pbb Konzerns in der gewerblichen Immobilienfinanzierung mit einem Bruttobuchwert von 29 Mrd. € taxonomiefähig.

Zur Beurteilung der Taxonomiefähigkeit von finanziellen Vermögenswerten gegenüber Nichtfinanzunternehmen, die unter die Berichtspflicht der Art. 19a oder 29a Richtlinie 2013/34/EU fallen, ist der Finanzierungszweck maßgeblich. Sollte kein konkreter Zweck finanziert worden sein oder wenn es sich bei dem Kreditnehmer oder Emittenten um ein Finanzunternehmen handelt, ist der im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung des Kreditnehmers kommunizierte Anteil an taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten relevant.

Zur Sicherstellung von Konsistenz mit der Methodik der ab dem Stichtag 31. Dezember 2023 zu berichtenden Taxonomiekonformität der Vermögenswerte ermittelt der pbb Konzern Kennziffer 1 sowohl auf Basis der durch die Nichtfinanzunternehmen veröffentlichten Taxonomiefähigkeitsquote der Umsatzerlöse als auch mit Hilfe der veröffentlichten Taxonomiefähigkeitsquote der Investitionsausgaben. In beiden Fällen liegen Kennziffer 1 und die modifizierte Kennziffer 1 bei 3,0% beziehungsweise 2,5%.

Kennziffer 2: Anteil der nicht-taxonomiefähigen Vermögenswerte

Kennziffer	Beschreibung der Kennziffer	Absolute Werte zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2021
Kennziffer 2:	<u>Nicht-taxonomiefähige Vermögenswerte</u>	8.686 Mio. €	= 19,6%	14,3%
	GAR - Vermögenswerte insgesamt	44.307 Mio. €		
Modifizierte Kennziffer 2:	<u>Nicht-taxonomiefähige Vermögenswerte</u>	8.686 Mio. €	= 16,3%	10,4%
	Gesamtaktiva	53.394 Mio. €		

Im Zähler von Kennziffer 2 werden Vermögenswerte, welche mit nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, ausgewiesen. Im Gegensatz zum Vorjahr enthält der Zähler auch Finanzierungen gegenüber Regionalregierungen, für deren Behandlung die EU-Taxonomie-Verordnung keine expliziten Regelungen beinhaltet. Zum 31. Dezember 2022 werden Finanzierungen gegenüber Regionalregierungen annahmemäßig wie Finanzierungen gegenüber Lokalregierungen behandelt. Im Vorjahr waren diese Bestände in keinem der Zähler der Kennziffern berücksichtigt.

Zur Sicherstellung von Konsistenz mit der Methodik der ab dem Stichtag 31. Dezember 2023 zu berichtenden Taxonomiekonformität der Vermögenswerte ermittelt der pbb Konzern Kennziffer 2 sowohl auf Basis der durch die Nichtfinanzunternehmen veröffentlichten Taxonomiefähig-

keitsquote der Umsatzerlöse als auch mit Hilfe der veröffentlichten Taxonomiefähigkeitsquote der Investitionsausgaben. In beiden Fällen liegen Kennziffer 2 und die modifizierte Kennziffer 2 bei 19,6 % beziehungsweise 16,3 %.

Kennziffer 3: Vermögenswerte gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten

Kennziffer	Beschreibung der Kennziffer	Absolute Werte zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2021
Modifizierte Kennziffer 3:	Vermögenswerte gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten (Vermögenswerte gemäß Art. 7 (1) DelVO 2021/2178)	9.087 Mio. €	= 20,5%	27,2%
	Gesamtaktiva	53.394 Mio. €		

Im Zähler von Kennziffer 3 sind Vermögenswerte gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten darzustellen. Diese Vermögenswerte sind in der zukünftig auszuweisenden Green Asset Ratio weder im Zähler noch im Nenner zu berücksichtigen. Zentralstaaten sind gemäß des Europäischen Systems Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen (ESVG) 2010 definiert.

Kennziffer 4: Derivate

Kennziffer	Beschreibung der Kennziffer	Absolute Werte zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2021
Kennziffer 4:	Derivate (Vermögenswerte gemäß Art. 7 (2) DelVO 2021/2178)	824 Mio. €	= 1,9%	3,6%
	GAR - Vermögenswerte insgesamt	44.307 Mio. €		
Modifizierte Kennziffer 4:	Derivate (Vermögenswerte gemäß Art. 7 (2) DelVO 2021/2178)	824 Mio. €	= 1,5%	2,6%
	Gesamtaktiva	53.394 Mio. €		

Im Zähler von Kennziffer 4 sind Derivate auszuweisen. Da der pbb Konzern kein Handelsportfolio hat, umfasst der Zähler der Kennziffer freistehende Derivate und Sicherungsderivate. Die freistehenden Derivate des pbb Konzerns sind nicht im Hedge Accounting gemäß IAS 39 abgebildet, stehen aber dennoch in einem Sicherungszusammenhang. Derivate sind in der zukünftig auszuweisenden Green Asset Ratio nur im Nenner zu berücksichtigen und werden daher einen negativen Effekt auf die Green Asset Ratio haben.

Kennziffer 5: Vermögenswerte gegenüber Unternehmen, die nicht zur nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet sind

Kennziffer	Beschreibung der Kennziffer	Absolute Werte zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2021
Kennziffer 5:	Vermögenswerte gegenüber Unternehmen, die nicht zur nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet sind (Vermögenswerte gemäß Art. 7 (3) DelVO 2021/2178)	32.290 Mio. €	= 72,9%	70,2%
	GAR - Vermögenswerte insgesamt	44.307 Mio. €		
Modifizierte Kennziffer 5:	Vermögenswerte gegenüber Unternehmen, die nicht zur nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet sind (Vermögenswerte gemäß Art. 7 (3) DelVO 2021/2178)	32.290 Mio. €	= 60,5%	51,1%
	Gesamtaktiva	53.394 Mio. €		

Im Zähler von Kennziffer 5 sind Vermögenswerte gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind, auszuweisen. Diese Vermögenswerte können gemäß der aktuellen Vorgaben der DelVO 2021/2178 nicht taxonomiefähig sein. Im pbb Konzern trifft dies auf den Großteil der Vermögenswerte gegenüber Nicht-Finanzunternehmen zu, insbesondere in der Immobilienfinanzierung.

Kennziffer 6: Handelsportfolio

Kennziffer	Beschreibung der Kennziffer	Absolute Werte zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2021
Modifizierte Kennziffer 6:	Handelsportfolio	0 Mio. €	= 0%	0%
	Gesamtaktiva	53.394 Mio. €		

Der pbb Konzern führt kein Handelsbuch für Wertpapier- und Derivateportfolios mit kurzfristiger Gewinnerzielungsabsicht.

Kennziffer 7: Kurzfristige Interbankenkredite

Kennziffer	Beschreibung der Kennziffer	Absolute Werte zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2022	Anteil zum Stichtag 31.12.2021
Kennziffer 7:	Kurzfristige Interbankenkredite	976 Mio. €	= 2,2%	2,5%
	GAR - Vermögenswerte insgesamt	44.307 Mio. €		
Modifizierte Kennziffer 7:	Kurzfristige Interbankenkredite	976 Mio. €	= 1,8%	1,8%
	Gesamtaktiva	53.394 Mio. €		

Kurzfristige Interbankenkredite sind Forderungen gegenüber Kreditinstituten mit täglicher Fälligkeit oder unbestimmter Laufzeit. Der Zähler von Kennziffer 7 entspricht der Position „Other demand deposits“ in der bankaufsichtsrechtlichen Meldung Financial Reporting (FinRep). Diese Positionen sind in der zukünftig auszuweisenden Green Asset Ratio nur im Nenner zu berücksichtigen und werden daher einen negativen Effekt auf die Green Asset Ratio haben.

Zusätzlich berücksichtigt der pbb Konzern auch die Anforderungen der delegierten Verordnung (EU) 2022/1214 (DelVO 2022/1214 zur Änderung von DelVO 2021/2139 und DelVO

2021/2178) in Bezug auf Wirtschaftstätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas. Zum Berichtsstichtag 31. Dezember 2022 liegen für den pbb Konzern drei Vermögenswerte vor, welche mit gemäß DeVO 2022/1214 relevanten Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Der pbb Konzern hält Vermögenswerte mit einem Bruttobuchwert in Höhe von 36 Mio. € in Verbindung mit Wirtschaftstätigkeiten in den Bereichen fossiles Gas und Kernenergie, davon entfallen 29 Mio. € (80%) auf die Wirtschaftstätigkeit 4.29. Stromerzeugung aus fossilen gasförmigen Brennstoffen und 7 Mio. € (20%) auf die Wirtschaftstätigkeit 4.30. Hocheffiziente Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen. Da die jeweiligen Kund:innen nicht NFRD-pflichtig sind, sind diese Vermögenswerte nicht taxonomiefähig und gehen in den Zähler von Kennziffer 5 ein.

Der pbb Konzern hat Anfang 2022 kommuniziert, bis 2024/25 einen Anteil grüner Assets am gesamten Portfolio in der gewerblichen Immobilienfinanzierung von rund 30% anzustreben. Dies bildet ein erstes Zwischenziel für die Erreichung des finalen 1,5 Grad-Zieles im Jahr 2050. Die Definition grüner Assets bezieht sich auf das pbb-spezifische Green Loan Framework, das wiederum auf den Green Loan Principles der Loan Market Association basiert. Neben allen Geschäften im Einklang mit den Nachhaltigkeitskriterien des pbb-spezifischen Green Loan Framework werden jedoch auch alle finanziellen Vermögenswerte für dieses Ziel als grün klassifiziert, die die umfassenden Konformitätskriterien der EU-Taxonomie-VO unabhängig von der Beurteilung der Taxonomiefähigkeit erfüllen. Es wird somit abstrahiert von dem Kriterium der Taxonomiefähigkeit, welches durch die Berufung auf die NFRD-Berichtspflicht die Finanzierungen gegenüber kleinen und mittleren Unternehmen, Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU und nicht-kapitalmarktorientierte Unternehmen pauschal ausschließt. Hintergrund ist, dass die Kunden des pbb Konzerns die Taxonomiefähigkeitskriterien zum Großteil nicht erfüllen, diese Kriterien gleichzeitig aber kein Indikator für die Nachhaltigkeit der Finanzierung beziehungsweise des finanzierten Objekts sind.

Somit definiert der pbb Konzern alle Finanzierungen als grün, die das pbb-spezifische Green Loan Framework und/oder die technischen Bewertungskriterien für die Beurteilung der Taxonomiekonformität erfüllen. Die Kriterien für die Beurteilung der Taxonomiekonformität sind der wesentliche Beitrag zur Verwirklichung eines oder mehrerer der benannten Umweltziele, die Nicht-Beeinträchtigung eines oder mehrerer der anderen Umweltziele und die Einhaltung der Mindestschutzstandards. Das Abstrahieren von den Kriterien der Taxonomiefähigkeit ist angelehnt an die Kennzahl Banking Book Taxonomy Alignment Ratio (BTAR), die die EBA für die sogenannte Säule III-ESG-Offenlegung gemäß Art. 449a CRR ab dem Stichtag 31. Dezember 2024 definiert hat.

Der Anteil der so definierten grünen Assets soll dabei durch den Abschluss von Neugeschäft oder Verlängerung von Bestandsgeschäft konform mit dem pbb-Green Loan Framework oder der EU-Taxonomie (ohne Berücksichtigung der Taxonomiefähigkeit) gesteigert werden. Entsprechende Ziele sind in die Neugeschäftsplanung für 2023 eingegangen. Somit fließen die Anforderungen zur EU-Taxonomiekonformität unmittelbar in die Strategie, Ziele, Steuerung und Produktgestaltungsprozesse des pbb Konzerns ein. Die Nachhaltigkeit von Immobilien korreliert zunehmend auch mit deren Kreditrisiko. Daher ergeben sich verstärkt Auswirkungen einer schlechten Nachhaltigkeit auf eine höhere Bepreisung von Finanzierungen und die risikoinduzierte Selektion von Neugeschäft.

RISIKOMANAGEMENT

Der pbb Konzern definiert ESG-Risiken als die Risiken negativer finanzieller Auswirkungen auf das Institut, die sich aus aktuellen oder voraussichtlichen Auswirkungen von ESG-Faktoren²⁾

²⁾ ESG-Faktoren sind Klima/Umwelt-, Sozial- oder Governance-Angelegenheiten, die sich positiv oder negativ auf die finanzielle Leistung oder Solvenz eines Unternehmens, eines Staates oder einer Einzelperson auswirken können.

auf seine Gegenparteien (Counterparties) oder das investierte Vermögen ergeben³). Ebenso fallen unter das ESG-Risiko negative finanzielle, ökonomische und soziale Auswirkungen, die durch die Aktivitäten des Institutes selbst entstehen könnten. Die im ESG-Risiko enthaltenen Komponenten Klima und Umwelt, Soziales und Gesellschaft sowie Unternehmensführung sind übergeordnet sowohl in der Geschäftsstrategie als auch in der Risikostrategie des pbb Konzerns verankert.

Identifizierung und Berücksichtigung

Um eine adäquate Berücksichtigung von ESG-Risiken in den Risikomanagementprozessen zu gewährleisten, wurde ein Identifizierungs- und Beurteilungsprozess für ESG-Risikotreiber als fester Bestandteil der jährlichen Risikoinventur etabliert, die „ESG Materialitätsanalyse“. Durch die Ermittlung und Beschreibung der möglichen Wirkungskanäle möglicher ESG-Risikofaktoren wird deutlich, inwieweit die wirtschaftlichen und finanziellen Aktivitäten eines Unternehmens betroffen sind (finanzielle Wesentlichkeit / Outside-in) beziehungsweise wie sich die Aktivitäten eines Unternehmens auf ESG-Aspekte auswirken (ökologische und soziale Wesentlichkeit/Inside-out) und in welchem Zeitrahmen. Bei der Wesentlichkeitsbeurteilung werden pro Risikofaktor für das Portfolio geeignete Daten herangezogen. Für einige Risikotreiber ist bereits eine explizite Wesentlichkeitsdefinition erarbeitet worden, die festlegt, dass Portfolioergebnisse für bestimmte Risikofaktoren und Portfoliosegmente gegen vordefinierte Schwellenwerte geprüft und abschließend per Expertenurteil final eingeschätzt werden. Risikofaktoren, für die keine Daten vorliegen, wurden ausschließlich per Expertenwissen bewertet. Für als wesentlich erkannte ESG-Risikotreiber wird der Einfluss auf die einzelnen Risikoarten untersucht und beurteilt. Die Ergebnisse der Risikoinventur bezüglich der „ESG Materiality“ werden in einem eigenen ESG-Beurteilungsregister festgehalten. Insgesamt sind alle Klimagefahren gemäß EU Taxonomie in den Identifikations- und Beurteilungsprozess eingeflossen. Die Beurteilungsergebnisse für das Real Estate Finance (REF) sowie das Public Sector & Corporate Finance (PS&C) Segment wurden separat bestimmt und dokumentiert. In die Schritte des Beurteilungsprozesses sind alle relevanten Experten eingebunden, insbesondere solche mit Kenntnissen in der Kreditvergabe und Immobilienbewertung, Experten aus dem HR-, Rechts- und Compliance-Bereich sowie aus dem Bereich Risk Management & Control. Die Ergebnisse des „ESG Materiality“ Prozesses dienen als Grundlage für die Entwicklung der Managementstrategie einschließlich der Formulierung des ESG-Risikoappetits im Rahmen der Risikostrategie. Dies inkludiert die Festlegung geeigneter Risikoindikatoren zur Risikoüberwachung sowie die Risikoquantifizierung mittels Szenario Analysen und Stresstests. Ergänzend wird das Beurteilungsregister herangezogen, um die kategorisierten ESG Risikofaktoren nach dem Prinzip der drei Verteidigungslinien (3LoD) den einzelnen Fachbereichen und sofern relevant auch den einzelnen Schlüsselkontrollen zuzuordnen.

Im Rahmen der umfangreichen, systematischen Materialitätsanalyse wurden konkrete Risikofaktoren bezogen auf physisches Klima- und Umweltrisiko, transitorisches Risiko und Governance Risiko als wesentlich eingestuft. Im Bereich des Social Risikos wurde keiner der betrachteten Risikofaktoren als wesentlich identifiziert.

Klimagefahren

Immobilien des REF Segments werden in aktuellen Darlehensverträgen als Sicherheiten verwendet. Um deren Betroffenheit gegenüber akuten und chronischen Klimagefahren zu ermitteln, wurden externe standort-spezifische Risikodaten aus der Versicherungswirtschaft sowie aus öffentlichen Gefahrenkarten abgefragt und analysiert. Basierend auf den Portfolioergebnissen im Hinblick auf diese Daten wurde eine quantitative Wesentlichkeitsdefinition pro Risikofaktor entwickelt, zum Beispiel ab welchem erwarteten (Kredit-) Bruttoverlust beziehungsweise welcher Portfolioexposition in hohen Risikoklassen ein Faktor als wesentlich anzusehen ist. Das Ergebnis dieser quantitativen Beurteilung wurde jeweils abschließend durch Expertenurteil bestätigt oder widerlegt. Damit die Wesentlichkeitsbeurteilung dem Vorsichtsprinzip genügt,

³ ESG-Risiken werden gemäß EBA/REP/2021/18 sowie dem EZB-Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken definiert.

werden vorhandene Versicherungen aktuell bei der Wesentlichkeitsbeurteilung nicht berücksichtigt. Zur Überprüfung der Versicherungsabdeckung hat der pbb Konzern einen jährlichen Überwachungsprozess etabliert.

Ähnlich wurde für die Engagements im Segment PS&C für die Wesentlichkeitsermittlung physischer Risiken ein Bewertungskonzept entwickelt, gebietsweise Daten und Karten aus öffentlichen Quellen zu Umweltrisiken und geographischen Bedingungen für das Portfolio ausgewertet und im Anschluss mittels Expertenwissen bezüglich der Wesentlichkeit eingestuft. Hierbei wurde granular auf das für den jeweiligen Kreditnehmer/Garanten relevante Gebiet abgestellt, das Umweltrisiko mittels entsprechender Faktoren je nach Bebauungsstruktur (Stadtgebiet/Industrie, Landgebiet, Natur) gewichtet und die Risikoanfälligkeit bzw. -robustheit in Bezug auf die Bonität des Darlehensnehmers beurteilt. Dieses Konzept ist sowohl für das Bestandsgeschäft als auch opportunistisches Neugeschäft anzuwenden.

Bezüglich akuter Klimagefahren wurden die Risikotreiber Überschwemmung, starke Niederschläge, Sturm (einschließlich Zyklon, Hurrikan, Taifun) und Tornado für das gesamte Portfolio als wesentlich eingestuft. Für das PS&C Segment ausschließlich sind zusätzlich auch Waldbrand, Dürre und Hitzewelle materiell. Mit Ausnahme von starken Niederschlägen, die in der Regel erst längerfristig relevant werden, können die genannten Faktoren bereits kurz- und mittelfristig, das heißt innerhalb von fünf Jahren schlagend werden. Chronische Klimagefahren, wie beispielsweise der Anstieg des Meeresspiegels, werden aktuell für das Portfolio des pbb Konzerns als nicht wesentlich eingeschätzt.

Biodiversitäts- und Umweltrisiken

Zur Beurteilung von Biodiversitäts- und Umweltrisiken wurden für das gesamte Portfolio geeignete öffentliche Umwelt- und Biodiversitäts-Scores für die zugrundeliegenden Wirtschaftszweige der Kund:innen des pbb Konzerns quantitativ ausgewertet. Für das Real Estate Finance Segment konnte zusätzlich ein möglicher Beitrag zum Biodiversitätsverlust durch Landnutzungsänderung mithilfe von Satellitendaten zur Art der Landbedeckung an den Standorten der in Europa finanzierten Objekte ausgewertet werden. Alle Analysen wurden abschließend durch Experten beurteilt. Insgesamt wurden Biodiversitätsrisiken – sowohl Inside-out als auch Outside in – als nicht wesentlich eingestuft. Zu den wesentlichen Umweltrisikofaktoren zählen kurzbeziehungsweise mittelfristig Verschmutzung und Kontamination für das REF Segment. Die Faktoren Biodiversitätsverlust, Landnutzungsänderung, Übernutzung von Organismen, invasive gebietsfremde Arten, Lebensraumzerstörung, Produktion gefährlicher Abfälle, Recyclingfähigkeit sowie Wasserverbrauchsintensität von Objekten/Finanzierungen wurden für das gesamte Portfolio als nicht materiell identifiziert. Zusätzlich wurden - wieder mithilfe standortbezogener Daten aus der Versicherungswirtschaft für REF sowie Daten aus öffentlichen Gefahrenkarten für PS&C - die Umweltrisiken Vulkanismus und Erdbeben längerfristig als materiell beurteilt, letzteres ausschließlich für das Segment PS&C.

Transitorische Risiken

Als transitorische Klima- und Umweltrisikofaktoren wurden die Energieeffizienz von Objekten, CO₂-Fußabdruck (Scope 1, 2, 3 Emissionen), neue Nachhaltigkeits- und Umweltvorschriften/CO₂-Bepreisung und Grundstimmung des Marktes als wesentlich identifiziert, wobei die letzten beiden Faktoren ausschließlich für das REF Segment und längerfristig relevant sind. Die Wesentlichkeit der genannten transitorischen Risikofaktoren für das REF Segment wurde qualitativ – per Expertenurteil – ermittelt. Zusätzlich wurden mögliche Auswirkungen transitorischer Risikofaktoren auf das Adressrisiko in verschiedenen (Klima-) Szenarien mithilfe geeigneter Annahmen im Rahmen des makroökonomischen Stresstests quantitativ ermittelt (siehe Abschnitt Risikomanagementwerkzeuge). Für die Materialitätsbeurteilung für das PS&C Segment wurden relevante transitorische Risikofaktoren bezüglich des Einflusspotentials auf das Kreditrisiko per Experteneinschätzung bewertet.

Governance und Social Faktoren

Die Beurteilung aller Governance und Social Faktoren erfolgte mittels Experteneinschätzung. Zu den wesentlichen Governance-Risikofaktoren, die allesamt bereits kurz- und mittelfristig wesentlich sind, zählen unfaire Kommunikation, mangelhafte Kundendatensicherheit und ungenügender Datenschutz, unzureichende Integrität (Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung etc.), externe ESG-Risiken von Kontrahenten (ESG-Risiken, denen die Kontrahenten des pbb Konzerns ausgesetzt sind), unzureichende Einbindung externer ES(G)-Risiken in Geschäftsstrategie/-prozesse, unzureichende Einbeziehung externer (ES)G-Risiken in die interne Governance, unzureichende Einbeziehung externer (ES)G-Risiken in den Risikomanagementrahmen, unzureichende Einhaltung der Offenlegung von Informationsregeln und -praktiken, sowie unzureichende interne Corporate Governance hinsichtlich eigener ESG-/Compliance-Risiken. Die geprüften Social-Faktoren (Menschen-/Arbeitsrechte, Beziehungen zu Kund:innen und Geschäftspartnern, Menschenrechte bezüglich der Mitarbeitenden, soziales Engagement, Zugriffsmöglichkeiten, Kundenorientierung, Vielfalt und Gleichstellung) wurden als nicht wesentlich eingestuft.

Alle als materiell identifizierten Risikofaktoren wurden als „finanziell wesentlich“ klassifiziert. Einige Risikofaktoren - Verschmutzung und Kontamination, Energieeffizienz von Objekten, CO₂-Fußabdruck, Grundstimmung des Marktes, unfaire Kommunikation, mangelhafte Kundendatensicherheit und ungenügender Datenschutz, unzureichende Integrität (Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung etc.) – wurden zusätzlich auch als ökologisch und sozial wesentlich erkannt.

Einfluss auf die Risikoarten

Die als wesentlich erkannten physischen und transitorischen Risikofaktoren sowie der Governance Faktor „externe ESG-Risiken von Kontrahenten“ haben Einfluss auf das Adressrisiko. Einige akute physische Risikofaktoren (starke Niederschläge, Sturm und Tornado) könnten mit geringer Wahrscheinlichkeit und in begrenztem Umfang zu Beschädigungen von Sachwerten oder Störungen in der Geschäftskontinuität des pbb Konzerns führen und sind deshalb neben dem Faktor Verschmutzung / Kontamination und einigen Governance Faktoren für das operationelle Risiko relevant. Weiterhin besteht ein potentieller Einfluss von transitorischen und Governance Faktoren auf Reputations-, Rechts- und Haftungsrisiken sowie das Geschäfts- und strategische Risiko. Für das Marktrisiko sowie Liquiditäts- und Fundingrisiko des pbb Konzerns sind derzeit keine direkten Nachhaltigkeitsrisiken erkennbar.

Um die Auswirkungen der ESG Risikofaktoren auf das Adressrisiko, das operationelle sowie das Reputationsrisiko zu bestimmen, wurden Stresstests und Szenarioanalysen durchgeführt. Insbesondere wurden die Auswirkungen relevanter Klimagefahren sowie transitorischer Faktoren auf das Adressrisiko im Rahmen des makroökonomischen Stresstests ermittelt. Für den Einfluss von ESG-Faktoren auf das operationelle Risiko sowie das Reputationsrisiko wurden Szenarioanalysen, unter anderem zu den Themen Schäden an eigenen physische Assets und Infrastruktur durch Extremwetterereignisse, potentielle Greenwashing Vorwürfe und ungünstige öffentliche Wahrnehmung der Bank in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen, durchgeführt. Des Weiteren hat der pbb Konzern ESG-Risikofaktoren in der Überwachung und Berichterstattung berücksichtigt. Für die Einbindung der ESG Faktoren in der Quantifizierung im Rahmen des Internal Capital Adequacy Assessment Process (ICAAP), das heißt die Berücksichtigung in den relevanten Modellen, wurden Vorüberlegungen gestartet, eine Finalisierung ist für das Jahr 2024 geplant.

Risikomanagementwerkzeuge

Das Risikomanagement stellt für den pbb Konzern neben der Kundenorientierung ein elementares Kernelement zur Sicherung des nachhaltigen Unternehmensbestands dar. Im Rahmen des Risikomanagements erfolgt eine einheitliche und systematische Identifikation, Messung, Limitierung und Überwachung von Risiken im pbb Konzern.

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 des Geschäftsberichts 2022 verwiesen. Der pbb Konzern verfolgt konsequent das Ziel, Nachhaltigkeitsaspekte bei allen Geschäftsaktivitäten mit Kunden und Investoren sowie im Umgang mit den Erwartungen der Öffentlichkeit und der eigenen Mitarbeitenden zu berücksichtigen und das Risiko negativer Konsequenzen aufgrund von ESG-Risiken zu minimieren.

Aus Risikosicht liegt der Fokus hier klar auf den Möglichkeiten zur Einflussnahme im Rahmen der gesamten Wertschöpfungskette der gewerblichen Immobilienfinanzierung beginnend bei der Mittelbeschaffung, über die Geschäftsanbahnung, der Kreditgewährung, die gesamte Kreditbetreuung bis hin zur Rückzahlung oder auch der Verwertung von Sicherheiten. Das Prinzip der ökologischen Nachhaltigkeit der zu finanzierenden Objekte basiert im pbb Konzern auf der engen Verzahnung der Bereiche Vertrieb, Kredit- und Risikomanagement sowie den Gutachtern und ist Bestandteil des Kreditentscheidungsprozesses.

Dabei ist die Analyse hinsichtlich Taxonomiekonformität beziehungsweise definierter E-Kriterien gemäß dem pbb Green Scoring-Modell mit den drei Säulen: Energieeffizienz, „Green Building“-Zertifizierungen und zusätzliche Nachhaltigkeitskriterien (zum Beispiel Distanz zu öffentlichen Verkehrsmitteln, Nutzung von Ökostrom) inzwischen als fester Bestandteil für jedes Neugeschäft etabliert. Zudem verwendet der pbb Konzern zur Risiko- und Chancenanalyse ein eigens entwickeltes Dekarbonisierungstool, das auf dem Carbon Risk Real Estate Monitor (CRREM) Tool basiert. Dabei werden insbesondere die Möglichkeiten in Richtung Transformation zum nachhaltigen Objekt fokussiert. Parallel dazu wurden im Jahr 2022 systematisch und umfangreich Daten zu Nachhaltigkeitsaspekten im Rahmen des Neugeschäfts und auch bei den Kund:innen mit bestehenden Finanzierungen erhoben. Im Rahmen einer sehr umfassenden Bestandskundenabfrage wurden für Transaktionen mit einem Volumen von 26,4 Mrd. € Daten zu Nachhaltigkeitsaspekten angefordert. Bis Ende 2022 konnte eine Rücklaufquote von 53% erzielt werden. Die Einholung weiterer Daten wird im Jahr 2023 fortgesetzt. Dadurch gewinnt der pbb Konzern zunehmend eine bessere Übersicht über die Nachhaltigkeit seines Kreditportfolios und die damit verbundenen Risiken und es wird die Basis für eine langfristige Aussteuerung von ESG-Risiken gelegt. Die erhobenen Daten werden aktuell schrittweise und fortlaufend in die pbb-eigene IT-Landschaft integriert.

Ausgehend von den Erkenntnissen der Materialitätsanalyse und Risikoinventur, wurden die Auswirkungen der klimatischen Risiken auf den pbb Konzern mit Hilfe von verschiedenen Szenarien analysiert:

- > Um die potenzielle Verwundbarkeit des pbb Portfolios und der Kapitalposition bezüglich mittelfristiger transitorischer Klimarisiken systematisch zu untersuchen, ist ein entsprechendes Transition-Szenario definiert, vollumfänglich innerhalb der Normativen und der Ökonomischen ICAAP Perspektive berechnet und analysiert und schließlich fest in das Stress-Test Programm integriert worden.
- > Um den Fokus auch auf potenzielle Ereignisse zu erweitern, die sich über einen längerfristigen Zeitraum manifestieren könnten, wurde ein langfristiges Transitions-Szenario eingeführt, in dem der Zeitraum bis 2050 unter verschiedenen Klima-Transitionspfaden betrachtet wird.
- > Die Auswirkung von akuten physischen Risiken wurde in einem dezidierten Szenario analysiert.

Das mittelfristige transitorische Klimaszenario ist Teil des ICAAP Steuerungskreises und auch der internen Definition für eine angemessene Kapitalausstattung. Die beiden anderen Szenarien wurden analysiert und im Vorstand diskutiert.

Die ESG-Faktoren sind in den ILAAP integriert und werden dort regelmäßig untersucht und bewertet. Neben einer qualitativen Beurteilung erfolgt im Rahmen des kurzfristigen transitorischen Klimarisiko-Szenarios auch eine Quantifizierung potenzieller Auswirkungen auf die Liquiditätsposition des pbb Konzerns.

Monitoring von ESG-Risiken

Das Monitoring und Management des Environmental-Risikos (Outside-in-Perspektive) fokussiert derzeit auf die mit den vom pbb Konzern finanzierten Immobilienobjekten verbundenen Aspekte Vermeidung und Anpassung an den Klimawandel. In der internen Risikoberichterstattung wurde ein Monitoring hinsichtlich des möglicherweise von physischen und transitorischen Risiken betroffenen REF-Exposures gestartet. Zusätzliche Transparenz schaffen im internen Reporting auch Informationen zu E-bezogenen Marktrisikosensitivitäten und ESG-bezogenen Verlusten bei operationellem Risiko des REF Portfolios. Das interne Reporting wird entsprechend der Datenlage fortlaufend erweitert. Der quartalsweise KRI Report beinhaltet Portfolioinformationen hinsichtlich Taxonomiefähigkeit und den Anteil „grüner“ Kredite nach Maßgabe der Nachhaltigkeitskriterien für Green Loans.

Ein Monitoring sowohl hinsichtlich der Gesamtheit der dem pbb „Green“ Scoring unterzogenen Objekte als auch hinsichtlich der erreichten Score-Werte, der Aufteilung nach Assetklassen und Ländern sowie der Identifizierung möglicher Risikocluster wurde gestartet und unterliegt einer fortlaufenden Weiterentwicklung.

Vor dem Hintergrund der Risikominimierung als auch als Beitrag zur Erreichung der allgemeinen Klimaziele wurden in der Risikostrategie Kreditvergaberichtlinien sowie in der Real Estate Credit Risk Policy Handlungsempfehlungen aufgenommen, um den teilweise erhöhten Risiken von konventionell eingestuften Objekten Rechnung zu tragen. Darüber hinaus möchte der pbb Konzern seine Kund:innen bei der Transformation von konventionellen zu grünen Objekten unterstützen und bietet hierfür „Green Capex“-Finanzierungen an, mit dem Ziel der Klassifizierung des Objektes als „Green Loan eligible“ gemäß dem pbb Green Scoring-Modell.

Das Monitoring und Management von Social- and Governance-Risiken fokussiert vor allem auf Governance-Indikatoren wie die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, auf die Beachtung von Finanzsanktionen und Embargos sowie die Betrugsprävention/Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen sowie die Prävention von Korruption. Der pbb Konzern hat insoweit entsprechende Vorkehrungen getroffen und als Teil des gesamten Compliance Management-Systems neben einer Compliance-Richtlinie, dem Verhaltenskodex und einer Menschenrechtsleitlinie auch diverse weitere interne Richtlinien und Anweisungen erlassen; die ordnungsgemäße Einhaltung dieser Vorgaben wird von Compliance überwacht. Als Wertpapierdienstleister beachtet der pbb Konzern ferner diverse Regelungen und Anforderungen, um insbesondere einen angemessenen Kunden-/Investorenschutz zu gewährleisten und damit auch die eigene Reputation zu schützen.

Für die Überwachung der verschiedenen Aspekte des konzerneigenen ESG-Risikos wurden spezifische Risikoindikatoren festgelegt und den einzelnen Komponenten zugeordnet. Orientiert am Ampelsystem sind gelbe und rote Schwellenwerte für diese Risikoindikatoren definiert und bilden die Grundlage für die Einhaltung der unternehmenseigenen Ziele. So werden beispielsweise für das Monitoring des „Environmental“-Footprints der Verbrauch von Ressourcen (zum Beispiel Strom, Papier, Dienstwagen) und die Dienstreisen (zum Beispiel Bahn- und Flugreisen) der Mitarbeitenden überwacht. Für das Monitoring des „Social“-Risikos werden Indikatoren zur Diversität, Betriebssicherheit und Personalentwicklung betrachtet. Zur Überwachung des „Governance“-Risiko werden Compliance-relevante Fälle herangezogen.

Sowohl die ESG-Risikoindikatoren als auch die internen Ziele bezüglich der unterschiedlichen Aspekte des ESG-Risikos werden laufend auf Aktualität und Angemessenheit hin überprüft, erweitert und präzisiert.

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

Corporate Governance

Die interne Corporate Governance ist für den pbb Konzern ein grundlegender Erfolgsfaktor und auch die Chance, sich im direkten Vergleich zu den Mitbewerbern positiv abzuheben.

Mit dem Compliance Management System will der pbb Konzern sicherstellen, dass er national und international anerkannte Gesetze, Regeln und Vorschriften einhält und das Renommee des Konzerns durch eine Kultur ethisch-rechtlichen Handelns gefördert wird.

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 seit dem Bestehen des pbb Konzerns der Verhaltenskodex diesen ethisch-rechtlichen Rahmen fest und definiert die unverzichtbaren Anforderungen, die der pbb Konzern an alle seine Mitarbeitenden stellt. Er ist nicht nur eine Orientierungshilfe, sondern ein verbindlicher Bestandteil der Arbeitsverträge aller Mitarbeitenden und Grundlage für alle Regelwerke im pbb Konzern. Der Verhaltenskodex enthält unter anderem klare Anweisungen zu den Themen Beziehung zu Kund:innen, Lieferanten, Aktionären, Investoren und Wettbewerbern sowie Verhaltensregeln im Falle von Interessenkonflikten, Bestechung, Vorteilsgewährung, Geldwäscheprävention und Marktmissbrauch. Ferner dokumentiert der pbb Konzern im Verhaltenskodex auch seine Selbstverpflichtung zur nachhaltigen und umweltverträglichen Geschäftsabwicklung und zur Identifizierung von Umweltrisiken, die bei der Geschäftsausübung entstehen können. Bei der Kredit- und Investitionsentscheidung bezieht der pbb Konzern – neben den Kriterien wirtschaftlicher Natur – auch Sozial- und Umweltfaktoren mit ein. Der pbb Konzern ist sich bewusst, dass natürliche Ressourcen limitiert sind und dass damit verantwortungsbewusst umgegangen werden muss. Deshalb handelt der pbb Konzern so wirtschaftlich wie möglich bei seinem Energie- und Rohstoffbedarf. Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch die separate Menschenrechtsleitlinie des pbb Konzerns.

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 gesetzwidrig handelt. Insofern gilt der Verhaltenskodex implizit auch für Kund:innen, potentielle Kund:innen und sonstige Geschäftspartner, da er fordert, dass bei Kenntniserlangung von möglicherweise rufschädigenden oder illegalen Aktivitäten von Kund:innen und Geschäftspartnern das zuständige Vorstandsmitglied sowie Compliance zu informieren ist. Des Weiteren hat der pbb Konzern 2021 einen Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt, der die Geschäftspartner grundsätzlich dazu anhält, Gesetze einzuhalten und ökonomisch, sozial und ökologisch verantwortungsbewusst zu handeln.

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 Unter-

nehmensentscheidungen 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.

COMPLIANCE

Im pbb Konzern ist Compliance ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Compliance hat zum Ziel, durch vorbeugende Unternehmensorganisation und andere Maßnahmen die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben sowie anderer Rechtspflichten sicherzustellen. Dabei ist es der Anspruch des Compliance Bereichs, Compliance-Risiken zu erkennen, bevor sie sich materialisieren, beziehungsweise sie effektiv zu managen falls sie zutage treten. Compliance dient damit der Abwendung von Vertrauensschäden, Unternehmensstrafen, Bußgeldern, Schadensersatzansprüchen oder sonstigen negativen rechtlichen Konsequenzen.

Jegliche betrügerische Handlung wird sowohl aus wirtschaftlichen Gründen wie aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung zur Abwehr dieser Handlungen vom pbb Konzern ernst genommen. So wird jeder einzelne Fall individuell geprüft und dokumentiert, wobei neben Compliance auch weitere Organisationseinheiten im Konzern (zum Beispiel Revision, Rechtsabteilung) einbezogen werden können. Auch werden – sofern sinnvoll – geeignete Maßnahmen definiert und ergriffen, um ein wiederholtes Auftreten des selben Falls zu verhindern. 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. Zuverlässigkeit und Kundenvertrauen sind von enormer Bedeutung, weswegen den Mitarbeitenden des pbb Konzerns in diesem Zusammenhang eine tragende Rolle zukommt.

Die Schwerpunkte der Compliance Aktivitäten liegen auf der Verhinderung und dem Aufdecken von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption und sonstigen strafbaren Handlungen. Darüber hinaus sind die Rechtspflichten im Zusammenhang mit und bei der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen zu beachten. Die Einhaltung dieser Rechtspflichten dient dem Kunden-/Investorenschutz und damit auch unmittelbar dem Schutz der Reputation des Unternehmens. Zum Kernbereich der einzuhaltenden Normen gehören das Kreditwesengesetz, das Wertpapierhandelsgesetz, das Geldwäschegesetz, die Marktmissbrauchsverordnung sowie die darauf basierenden Verordnungen und Richtlinien.

Neben dem übergeordneten Rahmenwerk des Verhaltenskodex und der Menschenrechtsleitlinie gibt es zahlreiche weitere interne Richtlinien und Anweisungen, die ebenfalls für alle Mitarbeitenden bindend sind wie die Richtlinien zur Geldwäscheprävention (Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung) und Wirtschaftssanktionen, die Richtlinie zur Bekämpfung sonstiger strafbarer Handlungen, die Grundsätze zum Umgang mit Interessenskonflikten, die Informationssicherheits-Richtlinie und die Anweisung zum Wettbewerbsrecht.

Alle Mitarbeitenden müssen zur Sensibilisierung und Weiterbildung bei Eintritt in das Unternehmen sowie regelmäßig (jährlich oder zweijährlich) an Compliance-Schulungen teilnehmen. Die Schulungen umfassen die Themen Geldwäscheprävention/Verhinderung von Terrorismusfinanzierung (jährlich), Wettbewerbsrecht (jährlich), Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen (zweijährlich) sowie allgemeine Compliance-Themen (zweijährlich). Die erfolgreiche Teilnahme wird nach einem Test mit einem Zertifikat bestätigt. Zusätzlich führt der pbb Konzern bei Bedarf Trainings, Schulungen und Workshops durch, um eine individuelle, auf das Geschäftsmodell des pbb Konzerns abgestimmte und adressatengerechte Weiterbildung der Mitarbeitenden sicherzustellen.

Banken sind an eine Vielzahl gesetzlicher, aufsichtsrechtlicher und behördlicher Anforderungen gebunden, um für die Kunden und Geschäftspartner ein hohes Maß an Sicherheit zu schaffen. Der pbb Konzern hat deshalb verschiedene Prozesse etabliert, um die Erfüllung seiner Pflichten sicherzustellen.

Zur effizienten Ausgestaltung eines angemessenen, kontinuierlichen Rechtsmonitorings nutzt der pbb Konzern ein Workflow-System. Es ermöglicht eine umfassende und frühzeitige Identifikation von Neuerungen (beziehungsweise Änderungen) hinsichtlich relevanter regulatorischer Anforderungen und Vorgaben. Zudem unterstützt es die Definition geeigneter Maßnahmen zur Erfüllung relevanter Regelungen und Vorgaben, deren Umsetzung sowie eine entsprechende Überwachung der Umsetzung. Im Berichtsjahr 2022 wurde im Workflow System ein gesonderter Ausweis im Hinblick auf ESG-Normen eingeführt.

Weitere Präventionssysteme sind die Vornahme von Kontrollen zur Bewertung der Angemessenheit und Wirksamkeit relevanter Prozesse, Begleitung und Beratung der Geschäftsbereiche durch Compliance bei Neu-Produkten und Prozessentwicklungen, zahlreiche Komitees mit Compliance Einbindung, eine Vorab-Genehmigungspflicht für Mitarbeitergeschäfte in Finanzinstrumente des pbb Konzerns, Zuverlässigkeitsprüfungen (für Mitarbeitende gemäß den Regelungen des Geldwäschegesetzes und in Bezug auf die Einhaltung der Regelungen des Verhaltenskodex sowie des Wettbewerbsrechts) und Genehmigungen von Due-Diligence-Prüfungen von Geschäftspartnern/Dienstleistern (verbindliche Beteiligung an Risikoanalysen für Auslagerungen). Auch hat der Compliance Bereich des pbb Konzerns umfangreiche Weisungsrechte sowie Informations- und Untersuchungsbefugnisse, um seine Vorgaben konzernweit durchzusetzen.

Sämtliche Compliance-Prozesse und -Regelungen werden 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 Prüfungs- und Digitalisierungsausschuss des Aufsichtsrats.

VERHINDERUNG VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Der pbb Konzern hat sich zur Einhaltung sehr hoher Standards zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verpflichtet. Beispielhaft sei hier erwähnt, dass Compliance als zweite Verteidigungslinie bei allen als „high risk“ definierten Fällen technisch verpflichtend in die KYC-Prüfung eingebunden ist, dass der pbb Konzern statt dem vorgegebenen 50%-igen Ansatz auf zweiter Beteiligungsebene einen engeren, 25%-igen Ansatz fährt oder auch, dass die gesetzlich vorgegebenen turnusmäßigen KYC-Überwachungsfristen intern kürzer definiert sind.

Der pbb Konzern hat umfassende Regelwerke und Prozesse implementiert und verlangt von allen Mitarbeitenden die Befolgung der Vorgaben. Hierzu gehören zum Beispiel umfassende „Know Your Customer“ (KYC)-Prozesse, laufender Abgleich internationaler Listen unter anderem wegen Sanktionen, Geldwäsche- oder Terrorverdacht, Risikoanalysen und laufendes Berichtswesen. Gesetzliche Grundlage bietet im Wesentlichen das Geldwäschegesetz, dessen Einhaltung im pbb Konzern 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“ beim KYC-Prozess inklusive der Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen und internen Regelungen unterstützt. Dieser Prozess wird seit Januar 2022 durch das automatisierte Workflow Tool PEGA begleitet. 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 SONSTIGEN STRAFBAREN HANDLUNGEN, INKLUSIVE BETRUG, KORRUPTION UND BESTECHUNG

Die Definition einer „sonstigen strafbaren Handlung“ orientiert sich am Regelungszweck des §25h KWG und ist daher sehr weit gefasst. Darunter fällt jede (auch nur bedingt) vorsätzliche Handlung, die zum Beispiel durch Täuschung, Vertuschung, Verdeckung oder Missbrauch von Vertrauen gekennzeichnet und geeignet ist, das Vermögen des pbb Konzerns oder dessen Reputation zu gefährden oder zu schädigen, zum Beispiel auch dadurch, dass der pbb Konzern benutzt wird, um das Vermögen eines Dritten zu schädigen.

Der pbb Konzern toleriert keinerlei sonstige strafbare Handlungen und betrachtet jede sonstige strafbare Handlung als schwerwiegende Angelegenheit. Er geht Meldungen über sonstige strafbare Handlungen umgehend nach und ergreift geeignete Maßnahmen, um ein wiederholtes Auftreten derselben zu verhindern. Im Berichtsjahr ist ein anonymer Hinweis auf einen Verdacht einer solchen Handlung eingegangen, welcher umgehend bearbeitet und abgeschlossen werden konnte.

Die Prävention der Vermeidung sonstiger strafbarer Handlungen wird vom pbb Konzern sehr ernst genommen. So hat der pbb Konzern diverse Vorkehrungen getroffen, um sich vor Schäden insbesondere durch mögliche betrügerische und/oder sonstige strafbare Handlungen wie auch Korruption und Bestechung zu schützen. Neben den oben erwähnten turnusmäßigen Schulungen zu diesem Themengebiet sind für alle Mitarbeitenden bindende Regelungen sowohl im Verhaltenskodex, in den Grundsätzen zur Vermeidung von Interessenskonflikten als auch insbesondere im Rahmen der Richtlinien zur Bekämpfung sonstiger strafbarer Handlungen definiert. Sie zielen unter anderem auf ein korrektes und professionelles Verhalten der Mitarbeitenden ab. Die Regelungen umfassen klare Vorgaben zur Vermeidung von Interessenskonflikten, 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. Ferner besteht eine Pflicht zur Meldung bei Kenntnis einer sonstigen strafbaren Handlung oder bei Kenntnis von Tatsachen, die den Verdacht einer solchen begründen. Weiterhin sind Kontrollen zur Feststellung und Verhinderung von Betrug definiert und ein Hinweisgebersystem implementiert.

WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHT

Der pbb Konzern hat in seinem Verhaltenskodex und in internen Anweisungen zum Thema Wettbewerbs- und Kartellrecht sehr ausführliche und fallspezifische Regelungen für die Einhaltung entsprechender wettbewerbs- und kartellrechtlicher Anforderungen, insbesondere für Gespräche mit Wettbewerbern sowie zur Sicherstellung von Informationsbarrieren aufgestellt. Zudem werden die Mitarbeitenden 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 die Leiter aller Fachbereiche regelmäßig aufgefordert werden, die Kenntnisnahme und Einhaltung der Regelungen zum Wettbewerbs- und Kartellrecht für ihren Bereich zu bestätigen.

HINWEISGEBERSYSTEM

Letztlich sind auch konkrete Hinweise wichtig und können dabei helfen, Rechtsverstöße aufzudecken. Der pbb Konzern hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, über welches interne und externe Hinweise auf Rechtsverstöße und unerwünschtes Verhalten entgegengenommen werden („Whistleblowing“). Über dieses Hinweisgebersystem können anonyme Meldungen bezüglich eines konkreten Verdachtes einer betrügerischen oder anderen illegalen Handlung abgegeben werden. Sämtliche Hinweise werden absolut vertraulich behandelt. Der pbb Konzern

nimmt die Sorgen seiner Hinweisgeber im Hinblick auf Sicherheit und Karriere ernst und gewährleistet im Rahmen der Vertraulichkeitsvorschriften, die Identität der Hinweisgeber ohne deren ausdrückliche Zustimmung nicht preiszugeben. Jedweder bekannt gewordene Versuch, einen Mitarbeitenden aufgrund von dessen Hinweis auf potenzielle Missstände zu benachteiligen oder von der Abgabe eines Hinweises abzuhalten, kann Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Im Berichtsjahr ging kein Hinweis über das Hinweisgebersystem ein.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Der pbb Konzern bekennt sich als global agierendes Unternehmen uneingeschränkt zu seiner Verantwortung zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte und verpflichtet sich, diese zu stärken und Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Dies gilt für die eigenen Geschäftstätigkeiten sowie grundsätzlich für die Liefer- und Wertschöpfungskette. Der pbb Konzern lehnt sich hierbei an international gültige Standards und Richtlinien an, unter anderem an der internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen und der Europäischen Menschenrechtskonvention.

Den Rahmen dafür legt die Menschenrechtsleitlinie des pbb Konzerns, die den Verhaltenskodex ergänzt und die unabdingbaren Prinzipien des Konzerns zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte vorgibt. Sie definiert die Anforderungen, welche der Konzern gleichermaßen an sich selbst sowie an seine Stakeholder in Bezug auf die Achtung und Wahrung der Menschenrechte stellt.

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 Kund:innen und Geschäftspartnern, Wettbewerbern und der Öffentlichkeit festlegt. Der pbb Konzern distanziert sich ausdrücklich von jeglicher Menschenrechtsverletzung, sei es durch seine Mitarbeitenden oder Dritte. 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, ethnischem und sozialem Hintergrund, Fähigkeiten, sexueller Ausrichtung, Weltanschauung oder Religion und verpflichtet sich zur Förderung der Diversität der Mitarbeitenden. Da die kulturelle Vielfalt der Mitarbeitenden ein wichtiger Erfolgsfaktor ist, sind Benachteiligungen gegenüber anderen Mitarbeitenden im Vorfeld zu verhindern oder abzuschaffen.

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 Mitarbeitenden gleiche Arbeitsbedingungen und Chancen zu gewährleisten, ist der pbb Konzern in regelmäßigem Austausch mit den Arbeitnehmervertretern. Relevante Themen sind hier unter anderem Lohngleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie 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“). Zusätzlich zu dem oben erläuterten Hinweisgebersystem hat der pbb Konzern eine Beschwerdestelle zur Meldung etwaiger Benachteiligungen im Rahmen des AGG für seine Mitarbeitenden eingerichtet.

Die Mitarbeitenden des pbb Konzerns stehen auch im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen durch Dritte in der Pflicht. Sollte ein Mitarbeitender Kenntnis davon erlangen, dass ein potenzieller Kunde, Lieferant oder sonstiger Geschäftspartner möglicherweise Menschenrechte missachtet, ist das zuständige Vorstandsmitglied und Compliance zu informieren. Diese werden jeden Fall individuell prüfen. Ebenso erfolgt bereits eine präventive Beleuchtung dieser Themen im Rahmen des „Know Your Customer“ (KYC)-Prozesses von Kunden und Geschäftspartnern sowie bei Länderanalysen für die Identifikation von Zielmärkten.

Auch im Jahr 2022 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.

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.

Der pbb Konzern hat keine Kenntnis über im Geschäftsjahr 2022 im pbb Konzern erfolgte Menschenrechtsverletzungen.

DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

Datenschutz und Informationssicherheit sowie deren Schutzziele sind wichtige Managementthemen im pbb Konzern.

Die Wahrung des Bank- und Geschäftsgeheimnisses, der Schutz der Rechte Betroffener sowie die Verlässlichkeit der Erbringung der Dienstleistungen sind die vorrangigen Ziele der Abteilung Datenschutz und Informationssicherheit. Daher bilden folgende Tätigkeiten der Abteilung den Schwerpunkt:

- > Ansprechpartner bei Informationssicherheitsfragen und Fragen des Datenschutzes (zum Beispiel bankinterne Beratung im Tagesgeschäft oder bei Projekten)
- > Sicherstellen, dass der pbb Konzern über ein Informationssicherheits-Rahmenwerk verfügt, welches mit einschlägigen Gesetzen und regulatorischen Anforderungen in Einklang steht sowie „Best Practices“ der Branche berücksichtigt
- > Sicherstellung einer angemessenen Robustheit gegenüber Angriffen auf den pbb Konzern und Weiterentwicklung des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) und des Datenschutzmanagementsystems (DSMS)
- > Beratung und Guidance zum Schutz kritischer Daten (insbesondere bei der Verwendung neuer Technologien)
- > Überwachung der Einhaltung von Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten und anderer Informationen vor unberechtigtem Zugriff und vor unberechtigter Verarbeitung
- > Überwachung von Maßnahmen zur Gewährleistung von Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Verlässlichkeit von Informationen und IT-Systemen, um die Anforderungen des Geschäftsbetriebs erfüllen zu können
- > Regelmäßige (mindestens jährliche) Schulung der Mitarbeitenden zu Fragen der Informationssicherheit und des Datenschutzes

Der Vorstand erhält in jedem Quartal einen umfassenden Bericht zu den Themen Datenschutz und Informationssicherheit. Dieser Report findet auch Eingang in die Berichterstattung an den Prüfungs- und Digitalisierungsausschuss des Aufsichtsrats. Darüber hinaus wird der Vorstand anlassbezogen über wichtige Themen (wie zum Beispiel über neue regulatorische Anforderungen und deren Umsetzung oder über die Prüfung von Datenschutzvorfällen oder Security Incidents) informiert. Die Datenschutzbeauftragte und der Chief Information Security Officer haben eine direkte Berichtsmöglichkeit an den Vorstand.

Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Vorfälle in der Informationssicherheit oder im Datenschutz.

Datenschutz

Der sensible Umgang mit personenbezogenen Daten hat höchste Priorität im pbb Konzern. Die Regelungen zum Datenschutz finden sich unter anderem in der Datenschutzgrundverordnung,

im Bundesdatenschutzgesetz, in den nationalen/internationalen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen sowie in den vertraglich vereinbarten Vertraulichkeitsklauseln.

Um den Datenschutz im pbb Konzern zu gewährleisten, wurden mehrere Maßnahmen ergriffen, die regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Insbesondere handelt es sich dabei um Folgendes:

- > Bestellung eines Datenschutzbeauftragten, der unter anderem als Ansprechpartner für interne und externe Anfragen zur Verfügung steht und der die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Regelungen im Konzern überwacht
- > Bereitstellen eines umfassenden internen Anweisungswesens zu den verschiedenen datenschutzrechtlichen Themen
- > Fortwährende Weiterentwicklung des Datenschutzmanagements
- > Verpflichtung der Mitarbeitenden auf das Datengeheimnis
- > Überprüfung des Datenschutzniveaus aufgrund eines Auditplans, der risikobasiert aufgestellt wird und regelmäßige Kontrollen enthält, zum Beispiel Prüfen der Auftragsverarbeiter
- > Integration des Datenschutzes in die Projektstätigkeit
- > Wahrung der Betroffenenrechte, unter anderem durch Einhaltung des Grundsatzes Privacy by Design und Privacy by Default
- > Führen eines Verzeichnisses für Verarbeitungstätigkeiten
- > Veröffentlichung von Datenschutzhinweisen für externe natürliche Personen auf der Homepage sowie für Mitarbeitende im Intranet

Darüber hinaus ist das Thema Datenschutz Bestandteil eines jeden Arbeitsvertrags. Jeder Verstoß gegen die Vorschriften des Datenschutzes kann disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen.

Ferner wird in den Verträgen mit externen Dienstleistern darauf hingewirkt, dass datenschutzrechtliche Vorschriften einzuhalten sind und dass bei der Verarbeitung personenbezogener Daten technisch-organisatorische Maßnahmen, die dem jeweils aktuellen Stand der Technik entsprechen, zum Schutz dieser Daten zu ergreifen sind.

Informationssicherheit

Die Informationssicherheit ist heute in einem signifikant höheren Maße gefährdet, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Informationen, die in einer Bank verarbeitet werden, haben einen hohen Wert und müssen deshalb ausreichend geschützt und dieser Schutz fortlaufend weiterentwickelt werden. Die Gefährdung hängt unter anderem mit der starken Vernetzung von und in Unternehmen und Organisationen zusammen und den wachsenden Bedrohungen unterschiedlichster Art im Bereich von Cyberrisiken im weitesten Sinn.

Der pbb Konzern hat ein Information Security Management System, das sich an dem internationalen Standard ISO/IEC 27001 und dem IT-Grundschutz (BSI) mit den dort definierten Schutzziele für die im Unternehmen anfallenden und verarbeiteten Informationen orientiert.

Diese Schutzziele innerhalb der ISO/IEC 27001 sind:

- > Verfügbarkeit: Auf Informationen kann durch autorisierte Personen beziehungsweise Körperschaften zugegriffen werden und Informationen können genutzt werden, wann immer es notwendig ist.
- > Vertraulichkeit: Informationen werden nur autorisierten Personen, Körperschaften oder Prozessen zugänglich gemacht.
- > Integrität: Die Fehlerfreiheit und Vollständigkeit von Informationen wird geschützt gegen unautorisierte oder nicht beabsichtigte Veränderungen.

- > Authentizität: Unter der Authentizität wird die Echtheit und Glaubwürdigkeit von Objekten, zum Beispiel Daten/Informationen, verstanden.

Zur Sicherstellung der Ziele der Informationssicherheit kommen verschiedene Prozesse, Richtlinien, Verfahren und Techniken innerhalb des pbb Konzerns zum Einsatz. Über Policies, die die verschiedenen Themen der Informationssicherheit abbilden, etabliert der pbb Konzern die oben genannten Ziele inklusive aller notwendigen Aktivitäten nachhaltig im Unternehmen.

Aufgrund der hohen Bedeutung des Themas Cyber-Security innerhalb des Unternehmens hat der pbb Konzern unter anderem folgende Gegenmaßnahmen ergriffen:

- > Regelmäßige Awareness-Maßnahmen und Informationssicherheitsschulungen
- > Regelmäßige und anlassbezogene Schutzbedarfsfeststellung, -analyse und Maßnahmen abgeleitet aus ISO 27001
- > Management der Informations- und Datenschutzrisiken und Integration in das bankweite Risikomanagementsystem
- > Vulnerability-Management, inklusive regelmäßigem Security-Patching
- > Vorgaben zur Härtung von Systemen und Infrastrukturkomponenten auf Basis internationaler Standards inklusive entsprechender Compliance-Scans zur Prüfung der Umsetzung
- > Einsatz neuester Technologien zum Schutz von Daten und Informationen gemäß festgelegtem Schutzbedarfsniveaus (zum Beispiel Zonierung, Firewall, IDS&IPS, DDos-Protection)
- > Regelmäßige, risikobasierte Penetrations-Tests auf kritischen Systemen und anlaßbezogen in Projekten
- > Security Incident Handling Prozesse/Geschäftsfortführungsmanagement (BCM)
- > Umfassender Antimalware-Schutz, inklusive Phishing- und SPAM-Schutz
- > Need-to-know und least-privilege Prinzip, umgesetzt mittels rollenbasiertem Zugriff
- > SIEM (Security Information and Event Management)
- > 24/7 SOC (Security Operating Center) mit Frühwarnkomponenten und Forensikkapazitäten
- > Netzwerksicherheitsmaßnahmen, wie zum Beispiel Proxy, Verschlüsselung, Alarming, SDN
- > Mobile Device Management mit verschlüsselter Datenhaltung und möglicher Fernlöschung
- > Multifaktorauthentifizierung bei Fernzugriffen

Über die Organisationsstruktur, Richtlinien und technische Implementationen stellt der pbb Konzern ein der Geschäftsstrategie angemessenes Niveau der Informationssicherheit sicher.

Arbeitnehmerbelange

DER PBB KONZERN ALS ARBEITGEBER

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

Das Geschäftsmodell des pbb Konzerns erfordert Mitarbeitende mit hohen fachlichen Kenntnissen und Expertise auf unterschiedlichsten fachlichen Gebieten. Zentrales Ziel der Personalstra-

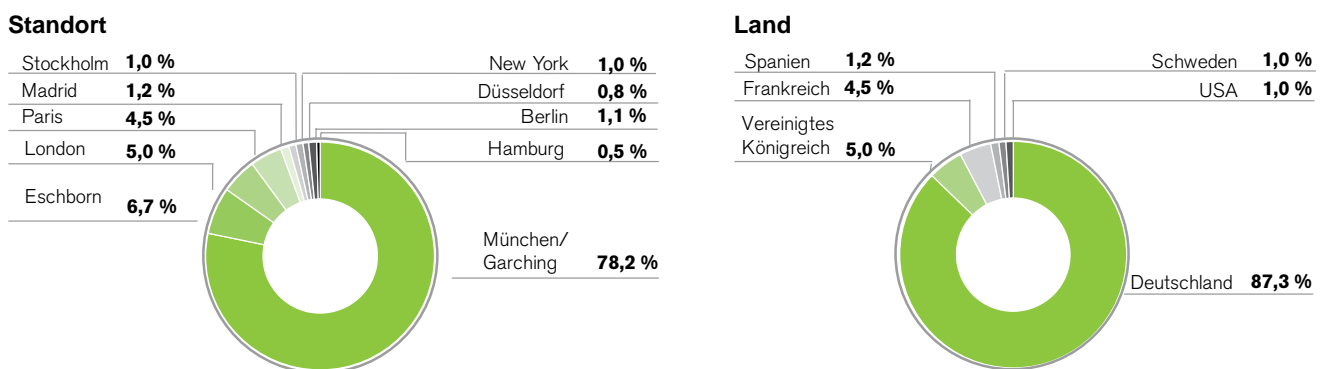
ategie ist daher die Gewinnung, Bindung und langfristig ausgelegte Entwicklung von Mitarbeitern. Dies umfasst sowohl die Gewinnung von Nachwuchskräften als auch Experten.

Die Grundlage für die Umsetzung der Personalstrategie ist eine differenzierte strategische Personalplanung, die im Rahmen der Mehrjahresplanung des pbb Konzerns mittel- und langfristige Änderungen von Personalbestand und Personalbedarf systematisch bewertet und zukunftsgerichtet lenkt.

Wesentliche Elemente der Personalstrategie sind die erfolgreiche Rekrutierung von Nachwuchskräften und Spezialisten sowie deren langfristige Bindung. Mit flexiblen und modernen Arbeitsbedingungen, vielfältigen Qualifizierungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven werden Möglichkeiten geschaffen, in einem dynamischen Arbeitsumfeld gemeinsam mit den Kund:innen des pbb Konzerns individuelle Lösungen zu finden, unternehmerisch und kundenorientiert zu denken und zu handeln. Dies trägt maßgeblich zur Attraktivität des pbb Konzerns als Arbeitgeber bei und sorgt dafür, dass der pbb Konzern auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleibt, sowohl gegenüber anderen Banken als auch im Wettbewerb um die besten Talente am Markt.

Im Jahr 2022 waren Nachwuchsgewinnung und Talententwicklung mit besonderem Fokus auf Frauenförderung und Diversität wesentliche Themen in der Personalarbeit. Für das Jahr 2023 liegt der Schwerpunkt der geplanten Themen in der Personalarbeit unverändert auf der Nachwuchsgewinnung und Talententwicklung sowie der Förderung von Diversität mit Schwerpunkt Frauenförderung. Die Retention von Mitarbeitenden und das Management der Altersstrukturveränderungen wird darüber hinaus eine hohe Priorität haben.

Regionale Verteilung Mitarbeiter (pbb Konzern)
31. Dezember 2022



Auch im Jahr 2022 hat sich der Personalbestand des pbb Konzerns stabil entwickelt. Der pbb Konzern beschäftigte Ende 2022 insgesamt 836 Mitarbeitende¹⁾ (2021: 828). Die bereinigte²⁾ Fluktuation betrug im pbb Konzern im Jahr 2022 6,79% (2021: 5,11%), die Quote der Eigenkündigungen 5,82% (2021: 4,02%).

¹⁾ HGB-Headcount (ohne Vorstandsmitglieder, Praktikanten und Werkstudenten). Die pbb AG beschäftigte 815 Mitarbeitende, die CAPVERIANT GmbH 21 Mitarbeitende. 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 825 HGB-Durchschnittsköpfe.

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 einer nachhaltigen Erhöhung der Profitabilität des pbb Konzerns zu erreichen. Dabei ist insbesondere die variable Vergütung im pbb Konzern so ausgestaltet, dass sie angemessene Anreize für individuelle Leistungen setzt und mit dem Erfolg des pbb Konzerns als prägendes Element des variablen Vergütungssystems die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen, Abteilungen und Teams fördert und verbessert. Den Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 2022 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 der Capital Requirements Directive (CRD), Kreditwesengesetz (KWG), Institutsvergütungsverordnung (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 der Führungskräfte und Mitarbeitenden besteht aus einer festen Vergütung und einer variablen Vergütung sowie branchenüblichen Nebenleistungen, wie zum Beispiel einer betrieblichen Altersversorgung über den BVV, einer Gruppenunfallversicherung etc.. Die Höhe der jeweiligen variablen Vergütung wird auf drei Ebenen bestimmt: Institutserfolg, Erfolg des jeweiligen Bereichs und individueller Erfolg. Der maximale Zielerreichungsgrad liegt dabei bei 150%. Hinsichtlich der Auszahlungsstruktur wird grundsätzlich zwischen Mitarbeitenden, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des pbb Konzerns hat (sogenannte „Risk Taker“), und sonstigen Mitarbeitenden (sogenannte „Non-Risk Taker“) differenziert. Für Non-Risk Taker wird die variable Vergütung grundsätzlich in bar zum Ende des ersten Halbjahres des Jahres gewährt, das dem Geschäftsjahr folgt, für das die variable Vergütung gewährt wird.

Die Auszahlungsstruktur der variablen Vergütung sieht bei Risk Takern vor, dass die nach Durchführung der Erfolgsmessung zugemessene variable Vergütung unterteilt wird in einen Auszahlungsanteil und einen Deferral-Anteil. Der Auszahlungsanteil beträgt für Führungskräfte der 2. Berichtsebene 40% der zugemessenen variablen Vergütung, der Deferral-Anteil 60%. Für Mitarbeitende beträgt der Auszahlungsanteil 60% und der Deferral-Anteil 40% der zugemessenen variablen Vergütung. 50% der Auszahlungsanteile werden bei Erreichen der Auszahlungsvoraussetzungen in bar gewährt. Die anderen 50% werden nach Ablauf eines Jahres ausgezahlt, wobei gemäß der anzuwendenden Nachhaltigkeitskomponente die Wertentwicklung an den Aktienkurs und damit an die wirtschaftliche Entwicklung des pbb Konzerns geknüpft ist, was gegebenenfalls zu einer Anpassung des Betrags führt. Der Aufschiebungszeitraum für den Deferral-Anteil beträgt für Führungskräfte der 2. Berichtsebene fünf Jahre, für Mitarbeitende drei beziehungsweise nach der Novelle der InstitutsVergV vom 24.09.2021 – soweit bereits umgesetzt – vier Jahre. Während dieses Aufschiebungszeitraums findet jährlich

eine sogenannte Malusprüfung statt, die zu einer Kürzung des jeweils zur Auszahlung anstehenden Aufschiebungsanteils führen kann. Der nach Durchführung der Malusprüfung maßgebliche jeweilige Deferral-Anteil unterliegt zur Hälfte einer weiteren Zurückbehaltung von einem Jahr und hängt während dieser weiteren Haltefrist von einer nachhaltigen Wertentwicklung des pbb Konzerns gemäß der anzuwendenden Nachhaltigkeitskomponente ab. Die Regelungen gelten nicht, wenn der für ein Geschäftsjahr festgelegte Betrag des EPR-Werts unterhalb eines gesetzlich oder von der BaFin beziehungsweise einer anderen zuständigen Aufsichtsbehörde festgelegten Schwellenwerts liegt, der aus Verhältnismäßigkeitserwägungen die Auszahlungsstruktur für Risk Taker entbehrlich macht (zur Zeit bis einschließlich 50.000 € p. a. pro Person sofern die individuelle variable Vergütung nicht 1/3 der Gesamtvergütung oder mehr beträgt).

Faire und geschlechtsneutrale Vergütung

Die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern hat für den pbb Konzern hohe Priorität.

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

Der pbb Konzern 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 Mindestvergütung sichergestellt, für die Qualifizierung, Aufgaben und Funktion sowie Berufserfahrung der Mitarbeitenden die Grundlage ist.

Zur Wahrung der Angemessenheit und Fairness der Vergütung der außertariflich vergüteten Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden erfolgt auf der Grundlage von Qualifizierung, Aufgaben und Funktion, Leistung sowie Berufserfahrung.

Die grundsätzlich für alle Mitarbeitenden 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 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 abgeleitet aus den Unternehmenszielen und der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr. Hierfür werden durch den Vorstand in einem ersten Schritt übergreifende strategische Schwerpunktsetzungen für die Bereichsziele als Steuerungsunterstützung vorgegeben (Corporate Strategic Priorities). Der Vorstand legt grundsätzlich auch Corporate Strategic Priorities aus dem Themenbereich ESG (Environment, Social und Governance) fest. Dies dient insbesondere dazu Verhaltensweisen in Bezug auf den klima- und umweltbezogenen Risikoansatz des pbb Konzerns zu fördern. Für die Messung des Zielerreichungsgrads eines Bereichs und damit für die Zumessung der variablen Vergütung wird vorab jeweils der 100%-Zielwert für jedes Ziel definiert.

Die auf der Grundlage der Corporate Strategic Priorities festgelegten Bereichsziele werden vom Vorstand 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

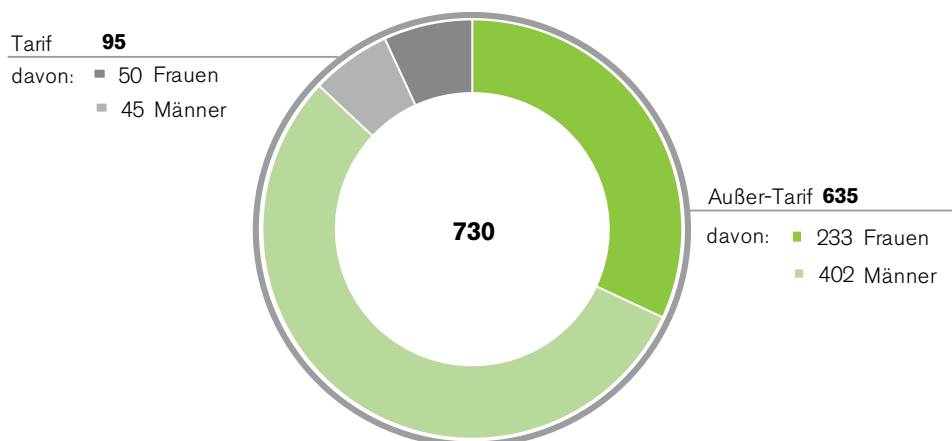
geschlossen. Für jedes Ziel werden entsprechende Messgrößen definiert, die nach Ablauf des Geschäftsjahres eine transparente Leistungsbeurteilung ermöglichen. Der pbb Konzern führt im Rahmen eines jährlichen Prozesses Mitarbeitergespräche durch, deren Umsetzung zur Aufgabe der Führungskräfte gehört. Das strukturierte Mitarbeitergespräch wird zwischen Vorgesetztem und 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 Vorgesetzten und 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 Vergütung zu gewährleisten. Die regelmäßige Durchführung der Mitarbeitergespräche wird durch den Bereich HR begleitet und überwacht. Führungskräften und Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 2022

Nur Deutschland



Betriebliche Sozialleistungen

Im pbb Konzern existieren umfangreiche betriebliche Sozialleistungen. Hierzu zählen – je nach Standort des Mitarbeitenden – insbesondere vermögenswirksame Leistungen, Entgeltfortzah-

lung im Krankheitsfall und Krankengeldzuschuss, Jubiläumszahlungen, Essenszuschuss, Sonderurlaub wegen besonderer Ereignisse und eine Gruppenunfallversicherung.

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 der pbb Konzern Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis auch ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) an.

Im Jahr 2022 konnten die Mitarbeitenden 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 Bruttoeinkommen verrechnet und die Mitarbeitenden profitieren damit entsprechend ihrem individuellen Grenzsteuersatz von der steuerlichen Förderung der privaten Nutzung von Kommunikationstechnologie in Deutschland.

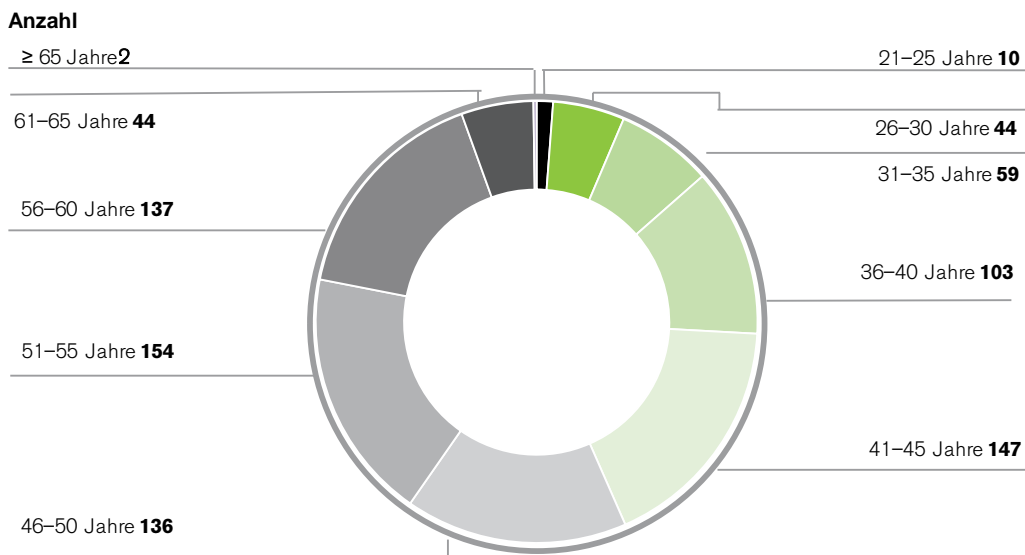
ARBEITSUMFELD

Der pbb Konzern beschäftigt 836 Frauen und Männer aus 35 verschiedenen Nationen 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. Der pbb Konzern achtet die Menschenwürde, Menschenrechte und die Privatsphäre des einzelnen Mitarbeitenden. Fairness, Würde und Respekt sind für den pbb Konzern wichtige Handlungsmaximen. Ungerechte Behandlung oder die Diskriminierung von Mitarbeitenden wird nicht toleriert. Bei der Auswahl und Entwicklung der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden erfolgen allein aufgrund ihrer Leistung. Die Wahrung der gesetzlichen und vertraglichen Rechte der Mitarbeitenden sind wesentlicher Teil der für die Mitarbeitenden aufgrund Betriebsvereinbarung beziehungsweise arbeitsvertraglicher Regelung geltenden Compliance-Richtlinie sowie des Verhaltenskodex des pbb Konzerns und Grundlage für die Arbeit von Führungskräften und Mitarbeitenden. Die Arbeit und das Verhalten der Führungskräfte und Mitarbeitenden – 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 von Frauen bei der Besetzung vakanter Stellen bei entsprechender Eignung und Befähigung unterstützen diesen Fokus. Nähere Informationen hierzu finden sich im aktuellen Corporate-Governance-Bericht des pbb Konzerns.

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

Altersstruktur Mitarbeiter (pbb Konzern) 31. Dezember 2022



Faire Arbeitsbedingungen

Seit dem Jahr 2010 ist der pbb Konzern 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 Kund:innen 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 der pbb Konzern auf eine ausgewogene demografische Mitarbeiterstruktur und beschäftigt Mitarbeitende mit unterschiedlichem Ausbildungs- und Branchenhintergrund.

Jeder Mitarbeitende soll Probleme am Arbeitsplatz ohne Befürchtung von Nachteilen für sich selbst ansprechen können. Der pbb Konzern pflegt eine offene Unternehmenskultur, die die Einbindung der Mitarbeitenden in den Entscheidungsfindungsprozess unter Wahrung der Discretion 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 Mitarbeitenden. Der an den deutschen Standorten 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 Mitarbeitenden 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 2022 28 Vorsorgeuntersuchungen zum Thema Bildschirmarbeitsplatz, 17 ausführliche Beratungen zu individuellen Themen, 19 Beratungen zu Hygienemaßnahmen und Maßnahmen zur Minderung der Infektionsgefahr durch SARS-CoV-2 und 227 Impfberatungen/Impfungen statt. Insgesamt

wurden von Mitarbeitenden 272 Beratungsleistungen durch den Betriebsarzt in Anspruch genommen.

Die Führungskräfte des pbb Konzerns wurden von der Fachkraft für Arbeitssicherheit auch 2022 gemäß den gesetzlichen Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes zu Themen der Arbeitssicherheit geschult. Zudem bietet der pbb Konzern 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 Auffrischungsbildungen durchgeführt.

Bei den Mitarbeitenden in Deutschland bestand auch im Jahr 2022 wieder eine starke Nachfrage nach Zuschüssen des pbb Konzerns 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, Gesundheitschecks oder Arbeitsplatzbeurteilungen.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt zunehmend an Bedeutung sowohl im Rahmen der Frauenförderung als auch bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden und der Erhöhung der Attraktivität des pbb Konzerns als Arbeitgeber.

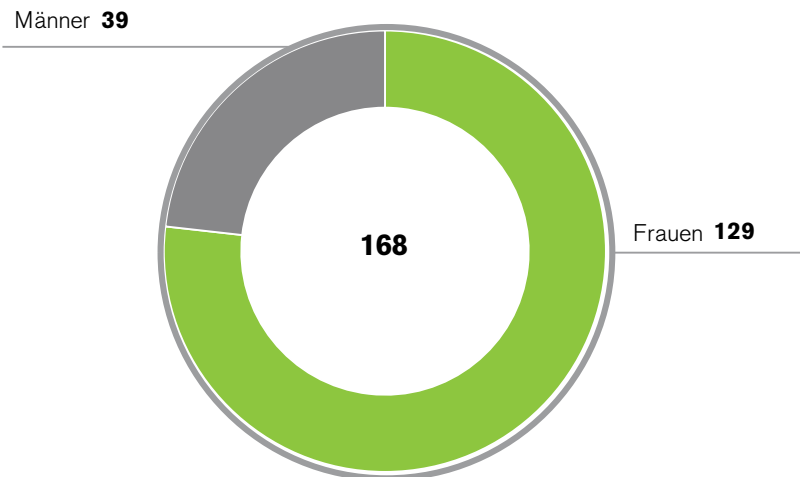
Der pbb Konzern bietet allen Mitarbeitenden durch arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle oder die Möglichkeit von mobilem Arbeiten, attraktive Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die im Rahmen von New Work bereits im Jahr 2021 eingeführte Ausweitung von Mobiler Arbeit unterstützt dies. 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 im pbb Konzern 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 pbb Konzern 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 können.

Zudem werden verschiedene Leistungen des pme Familienservice für alle Mitarbeiter in Deutschland, mit dem den Mitarbeitenden Vermittlungsleistungen und punktuelle Beratungsleistungen zur Verfügung gestellt werden, angeboten. Das Angebot an Vermittlungs- und Beratungsleistungen wird von den Mitarbeitenden insbesondere zu Themen rund um die Kinderbetreuung sowie zu „Homecare-Eldercare“ genutzt. Auch im Jahr 2022 wurden durch die verstärkte Homeoffice-Notwendigkeit virtuelle Kinderbetreuungen angeboten. 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. Im Jahr 2022 haben in Deutschland insgesamt 80 Mitarbeiter für 92 Kinder den Kinderbetreuungszuschuss in Anspruch genommen.

Ein Anteil von 20,1% der Mitarbeitenden in Teilzeitarbeitsverhältnissen (Teilzeitquote Mitarbeiterinnen: 39,8%, Teilzeitquote Mitarbeiter: 7,6%) verweist ebenfalls auf die flexiblen Arbeitsmöglichkeiten und die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Teilzeitverteilung (pbb Konzern) 31. Dezember 2022

Anzahl



Mitwirkung und Mitbestimmung

Beim pbb Konzern gelten für die Mitarbeitenden in Deutschland, Frankreich und Spanien relevante, branchenspezifische Tarifverträge.

In Deutschland gibt es zudem 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 gab es im Jahr 2022 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 Mitarbeitenden werden sowohl von den Arbeitnehmervertretungen als auch vom pbb Konzern regelmäßig über das Intranet oder per E-Mail und in persönlichen Terminen über betriebliche Angelegenheiten informiert. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit und das Recht, sich in Gewerkschaften zu organisieren, und das Recht auf Versammlungsfreiheit.

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

Verantwortungsvoller Umgang mit Restrukturierungen

Im pbb Konzern bestehen Rahmenregelungen für etwaige organisatorische Veränderungen, die einvernehmliche und sozialverträgliche Lösungen im Falle der Trennung von Mitarbeitenden vorsehen. Hierzu zählen insbesondere Regelungen zu Abfindungszahlungen sowie zur zielgerichteten Unterstützung von betroffenen Mitarbeitenden bei ihrer Positionierung auf dem Arbeitsmarkt durch Outplacement- und Weiterbildungsmaßnahmen.

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 Mitarbeitende mit einem fundierten Expertenwissen. Die Aus- und Weiterbildung der Mitar-

beitenden ist daher ein wesentlicher Teil der Personalstrategie und für die Erreichung der Unternehmensziele von hoher Bedeutung. Aus- und Weiterbildung ist zudem essenziell für die Arbeitgeberattraktivität sowohl im Recruitment als auch bei der Retention von Mitarbeitenden.

Der pbb Konzern verfolgt in der Personalentwicklung einen ganzheitlichen Ansatz, der den individuellen Mitarbeitenden 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 neben dem Mitarbeitergespräch die Identifizierung und Planung von Qualifizierungsmaßnahmen, um dem Wissens- und Kompetenzbedarf des einzelnen Mitarbeitenden 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 Mitarbeitendem 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. Mit der „Leadership Journey“ wird darüber hinaus noch einmal gesondert ein Schwerpunkt auf die Führungsherausforderungen in einer hybriden Arbeitswelt gelegt. Neben diesen Angeboten wird ebenfalls ein individuelles Coaching für Führungskräfte mit signifikanter Führungsverantwortung auf freiwilliger Basis ermöglicht.

Für Studienabgänger bietet ein maßgeschneidertes 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.

Die weitere systematische Ausgestaltung einer an den individuellen Bedürfnissen der einzelnen Bereiche und Mitarbeitenden ausgerichteten 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 2023 und darüber hinaus wichtige Impulse gesetzt werden, um Mitarbeitende in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zeitgemäß und zielgerichtet zu unterstützen. Im Jahr 2023 sind ein weiterer Ausbau beste-

hender Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung, zur agilen Projektsteuerung sowie Schulungen im Themenfeld mobilen Arbeitens geplant.

Zusätzlich zu den internen zentral wie dezentral organisierten „On the Job“- oder „Near the Job“-Maßnahmen können Mitarbeitende des pbb Konzerns 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 Mitarbeitendem. So ermöglicht der pbb Konzern beispielsweise geeigneten Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden wurden im Jahr 2022 0,9 Mio. € (2021: 0,8 Mio. €) aufgewendet. Auf jeden Mitarbeitenden entfielen dabei durchschnittlich 3,5 Trainingstage (basierend auf 826 HGB-Durchschnittsköpfen), auf jeden der 451 Teilnehmer an den Qualifizierungsmaßnahmen durchschnittlich 6,3 Tage.

Wissensmanagement

Um neuen Mitarbeitenden den Einstieg in den pbb Konzern zu erleichtern, kommt dem „Onboarding“ eine hohe Aufmerksamkeit zu. Einarbeitungspläne sowie Patenschaften, bei denen ein Mitarbeitender mit entsprechender Erfahrung als Ansprechpartner für die Belange neuer Mitarbeitender zur Verfügung steht, sind systematisch vorgesehen und von den Fachbereichen individuell für neu eintretende Mitarbeitende erstellt. Um die Integration neuer Mitarbeitender zu verbessern und sie so schnell wie möglich mit dem Geschäft und zentralen, auch bereichsübergreifenden Abläufen im pbb Konzern vertraut zu machen, wird mehrmals im Jahr ein „Welcome Day“ veranstaltet, bei dem die Organisation, das Geschäftsmodell und der Primärprozess des pbb Konzerns sowie Wissenswertes aus anderen Bereichen anschaulich erläutert werden. Zudem erhalten neue Mitarbeitende eine Willkommensbroschüre mit Informationen über die Standorte des pbb Konzerns, die auch im Intranet verfügbar ist. Dies wird ergänzt und weiter vertieft durch eine interne Qualifizierungsreihe, in der die Fachbereiche im pbb Konzern einen Einblick geben in ihr Aufgabengebiet und wesentliche Arbeitsprozesse.

Im Rahmen eines circa 18 Monate dauernden Trainee-Programms beziehungsweise eines „Program for Young Professionals“ werden Nachwuchskräfte in den unterschiedlichsten Bereichen eingesetzt und erhalten so eine umfassende Ausbildung. Im Jahr 2022 wurde das Traineeprogramm auf weitere Fachbereiche erweitert und ein zentral angesiedelter Trainee-Pool geschaffen. Insgesamt konnten in 2022 13 neue Trainees und 2 Duale Studierende rekrutiert werden.

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 pbb hat der pbb Konzern verschiedene Initiativen zur Nachwuchsgewinnung und Nachwuchsstärkung initiiert. Dabei legt der pbb Konzern auch weiterhin Aufmerksamkeit auf eine intensive Zusammenarbeit mit von der pbb definierten Schlüsseluniversitäten. Soweit der pbb Konzern kurzfristigen Bedarf zu decken hat, nutzt er neben externen Ressourcen auch verschiedene Rekrutierungsmöglichkeiten für die Einstellung von Mitarbeitenden. Dabei steht eine aktive Suche über Netzwerke, insbesondere Social Media wie beispielsweise LinkedIn oder Xing, 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 2022 war die Förderung junger Nachwuchskräfte ein Schwerpunkt der Personalarbeit. Dabei wurden ausgewählte Mitarbeitende unter anderem in strategischen Projekten des pbb

Konzerns eingesetzt und konnten beispielsweise als Gast an Meetings des New Deal Committees teilnehmen. Dies wurde flankiert von konkreten Schulungsmaßnahmen, Strategiedialogen mit den Vorständen sowie ergänzenden Teambuilding- und Netzwerk-Maßnahmen.

Auch die Rekrutierung im Bereich „Social Media“ wurde im Jahr 2022 weiter intensiviert. Der pbb Konzern hat an neun Rekrutierungsmessen als Präsenz- oder virtuellen Veranstaltungen teilgenommen. Zudem wurden interessierte Studierende im Rahmen einer zusammen mit der EBS Universität für Recht und Wirtschaft durchgeführten Fallstudie noch während ihres Studiums intensiver mit dem pbb Konzern als potenziellem Arbeitgeber vertraut gemacht. Mitarbeitende des pbb Konzerns haben zudem Gastvorlesungen zu verschiedenen Fachthemen an Universitäten gehalten.

Darüber hinaus bietet der pbb Konzern in vielen Bereichen Werkstudierenden die Möglichkeit zu einer studienbegleitenden Tätigkeit, bei entsprechender Eignung auch mit der Möglichkeit einer praxisnahen Bachelor- oder Masterarbeit. Der pbb Konzern ist im Jahr 2018 der „Fair Company“ Initiative beigetreten, der größten Arbeitgeberinitiative für faire Praktika, und wurde mit dem „Fair Company“ Siegel ausgezeichnet.

Das im Jahr 2020 aufgesetzte Projekt zur Erarbeitung eines „Employer Brands“, das den pbb Konzern in seinen Besonderheiten als Arbeitgeber widerspiegelt, wurde im Jahr 2022 weiter ausgebaut und unter anderem ein Employer Branding-Film erfolgreich produziert und umgesetzt.

Auch die Tatsache, dass 98,5% der Stellen im Unternehmen unbefristet sind und ein sehr hoher Anteil von vakanten Stellen intern besetzt wird, zeigt, dass der pbb Konzern ein attraktiver Arbeitgeber mit großer Mitarbeiterbindung ist. Dies zeigt auch die niedrige bereinigte Fluktuationsquote¹⁾ von 6,79% im Jahr 2022.

¹⁾ Grundlage für die Berechnung der bereinigten Fluktuation sind 825 HGB-Durchschnittsköpfe.

Umwelt

Mit dem Ziel eines 1,5 Grad-Klima Alignments bis 2050 hat sich der pbb Konzern ein grundsätzliches langfristiges Klimaziel gesetzt und will 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 durch den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Auf die ersten beiden Aspekte wurde bereits im Rahmen der nachhaltigen Finanzierungslösungen eingegangen. Im Folgenden wird auch auf den vom pbb Konzern selbst verursachten Ressourcenverbrauch eingegangen, auch wenn dieser im Vergleich zum Kreditportfolio geringer eingestuft wird.

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, die Nutzung von Rechenzentren und die Mobilität der Mitarbeitenden. 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 seinen Ressourcen ausgerichtet. Die Bauweise des Gebäudes erfolgte nach modernen Energiestandards.

Schon zu Beginn der Entwicklung des Business Campus wurden eine Energiezentrale sowie eine geländeüberspannende Gebäudeleittechnik eingerichtet, um den Anschluss an regenerative Energiequellen zu ermöglichen und somit den Energieverbrauch zu optimieren, was von der pbb auch entsprechend genutzt wird.

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

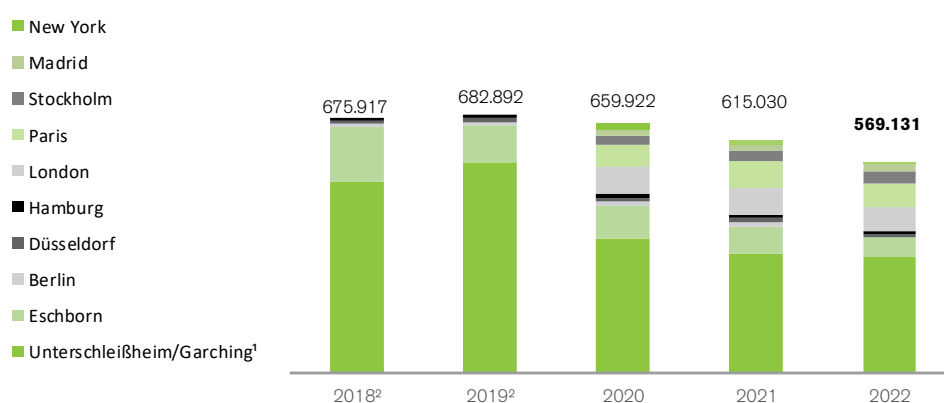
Der Business Campus betreibt Fotovoltaikanlagen, von deren Leistung ein hoher Anteil in das Stromnetz des Business Campus eingespeist wird. Der sonstige Stromverbrauch des Business Campus ist durch Ökostrom abgedeckt, der mittels Wasser- und Windkraftanlagen erzeugt wird.

Der gesamte Strombedarf des Unternehmenssitzes wird bereits seit dem Jahr 2011 vollständig aus Ökostrom gedeckt. Seit 2015 verwenden auch die anderen deutschen Standorte vollständig Ökostrom. Die ausländischen Standorte beziehen ihren Strom ebenfalls weitestgehend aus erneuerbaren Energien. Ausnahmen sind die Büros in Madrid und Stockholm, welche nur teilweise mit Ökostrom versorgt werden.

Darüber hinaus wurden größere Firmenveranstaltungen wie die ordentliche Hauptversammlung 2022, die Bilanzpressekonferenz und die Analystenkonferenz sowie weitere interne Veranstaltungen durch den Kauf von Umweltzertifikaten kompensiert. Dies ist auch für das Jahr 2023 wieder vorgesehen.

Stromverbrauch (pbb Konzern) 31. Dezember 2022

in kWh



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

²⁾ Nur deutsche Standorte.

Durch eine energieeffiziente Büroausstattung sowie ein striktes bedarfsgerechtes Gerätemanagement wird dauerhaft Strom eingespart. Alle Standorte sind mit energiesparenden Geräten ausgestattet: Die verwendeten Drucker sind mit dem Blauen Engel zertifiziert, die Laptops mit dem ENERGY STAR 7.1.

Ein weiterer wichtiger Faktor ist der Betrieb der Rechenzentren. Neben dem Datenschutz und der Ausfallsicherheit der Zentren ist auch die Power Usage Effectiveness (PUE) ein wichtiger Wert. Dieser drückt die Energieeffizienz eines Rechenzentrums aus. Die mit dem in Frankfurt ansässigen Rechenzentrum vertraglich vereinbarte PUE von 1,6 konnte seit dem Jahr 2020 eingehalten werden.

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, Reisekostenabrechnungen und so weiter), ein elektronisches Rechnungs- und Vertragsmanagement, elektronische Kreditakten und Dokumentenräume zum Austausch von Dokumenten. Weiteres Einsparpotenzial bietet das 2021 eingeführte Kundenportal, welches eine elektronische Schnittstelle zwischen dem pbb Konzern und seinen Kund:innen ist. Es dient zum Austausch von Informationen und Dokumenten.

Soweit Papier zum Einsatz kommt, ist dieses umweltfreundlich zertifiziert. CO₂-Emissionen, die beim Druck von Broschüren oder dem Unternehmensbericht entstehen, werden über Klimazertifikate kompensiert. Geschäftsberichte werden grundsätzlich nur noch in digitaler Form bereitgestellt. 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 Mitarbeitenden. 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. Dieser Beitrag wird dadurch erreicht, dass Mitarbeitende dazu aufgefordert sind, im Vorfeld zu jeder Reise abzuwägen, ob diese grundsätzlich notwendig ist oder durch die Nutzung von Videokonferenzen ersetzt werden kann. Da Dienstreisen einen großen Anteil am firmeneigenen ökologischen Fußabdruck haben, wird die Travel Policy derzeit überarbeitet, um Emissionen weiter zu reduzieren.

Für die Einhaltung der „Travel Policy“ sind der Mitarbeitende 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. Sollten Ausnahmen von dieser Regelung aus Zeit- und Kosteneffizienzgründen nicht vermeidbar sein, ist zwingend ein ausdrückliches Einverständnis des Vorgesetzten notwendig.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie war die Reiseaktivität in den Jahren 2020 und 2021 stark eingeschränkt. Im Jahr 2022 kam es erstmals wieder zu einem Anstieg. Die aus Flug- und Bahnreisen sowie aus Hotelaufenthalten resultierenden CO₂-Emissionen lagen gruppenweit bei 315 Tonnen CO₂ (2021: 63,3 Tonnen).⁴ Diese wurden durch die Unterstützung eines Klimaprojekts kompensiert.

Im Jahr 2022 beendete der pbb Konzern die für die deutschen Standorte gültige Dienstwagenregelung. Bis zum Ablauf der derzeit bestehenden Leasingverträge gilt eine Übergangsregelung. So kommt es sukzessive zum Abbau des bestehenden Fuhrparks. Das bestehende Malusystem ist an den Richtwerten des WLTP-Verfahrens (Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure) ausgerichtet. Für Fahrzeuge, die vor Februar 2020 geleast wurden, gilt der Neue Europäische Fahrzyklus (NEFZ), danach das WLTP-Verfahren. Im Vergleich zum Vorjahr lag die Anzahl an Dienstwagen mit 90 Fahrzeugen (2021: 92 Fahrzeuge) leicht unter dem Vorjahreswert. Der durchschnittliche CO₂-Ausstoß gemäß NEFZ lag bei 53 g/km bei einem Fahrzeug (2021: 122 g/km bei vier Fahrzeugen) und der durchschnittliche CO₂-Ausstoß gemäß WLTP für 89 Fahrzeuge bei 144,8 g/km (2021: 146,6 g/km bei 88 Fahrzeugen). Damit lagen beide Werte unter dem Niveau des Vorjahres. Insgesamt verursachten die Dienstwagen 374 Tonnen CO₂ (2021: 383 Tonnen). Auch diese Emissionen wurden durch den Erwerb eines Klimazertifikats kompensiert. Die vorstehend angegebenen Emissionswerte beziehen sich jeweils auf die vertraglich vereinbarten und nicht zwingend auf die tatsächlichen Laufleistungen der Fahrzeuge.

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 Mitarbeitenden attraktiv.

Durch die Bereitstellung von 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 Garching steht neben einer Kfz-Ladestruktur, welche seitens des Vermieters bereitgestellt wurde, auch eine Ladeversorgung für E-Bikes im Fahrradkeller zur Verfügung.

⁴ Berechnung der CO₂ Emissionen der Dienstreisen erfolgt durch den Anbieter (Egencia)

ÖKOLOGISCHER FUßABDRUCK

Der pbb Konzern hat sich dem globalen Klimaziel verpflichtet, den Anstieg der Erderwärmung gegenüber dem vorindustriellen Zeitalter auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Um dieses Ziel zu erreichen, will der pbb Konzern seinen ökologischen Fußabdruck stetig und dauerhaft reduzieren. Auch wenn die Vermeidung und Reduktion der Emissionen im Vordergrund stehen, fallen Emissionen an, die nicht vermieden werden können. Diese wurden teilweise durch den Erwerb von Umweltzertifikaten kompensiert.

Der pbb Konzern unterscheidet in der Berichterstattung über seinen ökologischen Fußabdruck folgende drei Kategorien: Scope 1 für direkte CO₂-Emissionen, Scope 2 für indirekte CO₂-Emissionen und Scope 3 für CO₂-Emissionen aus vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen.

Der ökologische Fußabdruck ausgewählter Indikatoren setzt sich wie folgt zusammen:

Scope		2022 in t CO ₂	2021 in t CO ₂	
Scope 1	Dienstwagen ¹⁾	374	383	kompensiert durch Umweltzertifikat
Scope 2	Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom	6	7	Teilw. Ökostrom/teilw. kompensiert durch Umweltzertifikat
Scope 3	Verbrauchsgüter Büro ²⁾	3	6	kompensiert durch Umweltzertifikat
	Dienstreisen ³⁾	315	63	kompensiert durch Umweltzertifikat
	Veranstaltungen (Bilanzpressekonferenz, Analystenkonferenz, virtuelle Hauptversammlung)	7	9	kompensiert durch Umweltzertifikat
		705	468	

¹⁾ Berechnung anhand der vertraglich festgelegten jährlichen Laufleistung.

²⁾ Nur Papier; Berechnung gemäß <https://www.papiernetz.de/informationen/nachhaltigkeitsrechner/>, Standorte in Deutschland.

³⁾ Berechnung der CO₂ Emissionen der Dienstreisen erfolgt durch den Anbieter (Egencia)

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT IN BEZUG AUF DIE NICHTFINANZIELLE BERICHTERSTATTUNG

An die Deutsche Pfandbriefbank AG, München

Unser Auftrag

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Deutsche Pfandbriefbank AG, München, (im Folgenden „die Gesellschaft“), der mit dem nichtfinanziellen Bericht der Gesellschaft zusammengefasst wurde, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 (im Folgenden „nichtfinanzielle Berichterstattung“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in der nichtfinanziellen Berichterstattung im Folgenden genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen:

- > United Nations Environment Programme (2020): 2020 Global Status Report for Buildings and Construction: Towards a Zero-emission, Efficient and Resilient Buildings and Construction Sector
- > Websites der Deutsche Pfandbriefbank AG, der pbbdirekt und der capveriant inkl. Unterseiten
- > Green Bond Framework der Deutsche Pfandbriefbank AG
- > Geschäftsbericht 2022 der Deutsche Pfandbriefbank AG
- > Berechnung von Egencia für CO₂ Emissionen durch Geschäftsreisen
- > Berechnung der Stromanbieter für CO₂ Emissionen durch Stromverbräuche
- > Berechnung von papiernetz.de für CO₂ Emissionen durch Papierverbrauch

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis 289e HGB, §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „Ausweis gemäß EU-Taxonomie-Verordnung“ der nichtfinanziellen Berichterstattung dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und die Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Berichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der nichtfinanziellen Berichterstattung) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und

für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Ausweis gemäß EU-Taxonomie-Verordnung“ der nichtfinanziellen Berichterstattung niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der Umweltdaten der nichtfinanziellen Berichterstattung unterliegen inhärent vorhandenen Grenzen, welche aus der Art und Weise der Datenerhebung und -berechnung sowie getroffenen Annahmen resultieren.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Berichterstattung abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Berichterstattung der Gesellschaft mit Ausnahme der dort genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis 289e HGB, §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Ausweis gemäß EU-Taxonomie-Verordnung“ der nichtfinanziellen Berichterstattung dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir in den Monaten Dezember 2022 bis März 2023 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen ausgewählt und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- > Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern,
- > Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in die Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung einbezogen wurden, über

- den Aufstellungsprozess einschließlich der getroffenen Vorkehrungen und Maßnahmen zur Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung sowie über die Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung,
- > Identifikation von Risiken wesentlicher falscher Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung,
 - > Analytische Beurteilung der Angaben der nichtfinanziellen Berichterstattung,
 - > Abgleich der Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahres- und Konzernabschluss sowie im zusammengefassten Lagebericht,
 - > Beurteilung der Darstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung,
 - > Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis 289e HGB, §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der im Abschnitt „Ausweis gemäß EU-Taxonomie-Verordnung“ der nichtfinanziellen Berichterstattung dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in der nichtfinanziellen Berichterstattung genannten und in Abschnitt „Unser Auftrag“ dieses Vermerks aufgeführten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen den Vermerk auf Grundlage unserer mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung (einschließlich der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V.). Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen.

Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

München, den 8. März 2023

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Martin Kopatschek)
Wirtschaftsprüfer

(ppa. Andrea Flunker)

Impressum

Deutsche Pfandbriefbank AG (Herausgeber)
Parkring 28
85748 Garching
Deutschland

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