

# Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht 2021

Konzern Deutsche Pfandbriefbank



# Inhaltsverzeichnis

## **Nichtfinanzieller Bericht**

Nachhaltigkeitsstrategie	3
Wesentlichkeitsanalyse	9
Risiken und Chancen	11
Sektorspezifische Aspekte	11
Corporate Governance	23
Arbeitnehmerbelange	29
Umwelt	41
Impressum	44

# Nichtfinanzieller Bericht

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

## Nachhaltigkeitsstrategie

Das Prinzip der Nachhaltigkeit ist für den pbb Konzern der Leitgedanke bei der Wahrnehmung seiner unternehmerischen Verantwortung. Nachhaltigkeit ist dabei definiert als das Selbstverständnis, erstens mit dem eigenen Handeln einen substanziellen Beitrag für die langfristige Zukunftssicherung zu leisten und dabei zweitens die Folgen für alle Stakeholder des Unternehmens sowie für die Gesellschaft und Umwelt angemessen zu berücksichtigen.

Als notwendige Bedingung für langfristigen Geschäftserfolg und Zukunftssicherung sieht der pbb Konzern drei Aspekte an: eine verantwortungsvolle Unternehmensführung auf Grundlage eines gesetzestreu und integren Verhaltens sowie hoher ethischer Grundsätze, die Übernahme sozialer Verantwortung sowie die Schonung natürlicher Ressourcen und der Schutz des Klimas.

Dabei berücksichtigt der pbb Konzern - neben den gesetzlichen, regulatorischen und aufsichtlichen Anforderungen – in bestmöglicher Weise die Bedürfnisse seiner Kunden sowie die Erwartungen seiner Investoren, der Öffentlichkeit und seiner Mitarbeiter. Der pbb Konzern erachtet einen regelmäßigen, offenen und wechselseitigen Dialog für unabdingbar, um die Bedürfnisse dieser Anspruchsgruppen frühzeitig zu erkennen und in den Entscheidungsfindungsprozessen hinreichend zu berücksichtigen.

Der pbb Konzern will den Entwicklungsprozess zur Nachhaltigkeit aktiv unterstützen. Um einen positiven Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele zu leisten, stellt der pbb Konzern ESG-Themen in den Fokus seines Handelns und ergreift Maßnahmen zur Erreichung der Ziele: Klima und Umwelt (= E für Environmental), Soziales und Gesellschaft (= S für Social) sowie rechtlicher und faktischer Aspekte (= G für Governance).

So bekennt sich der pbb Konzern ausdrücklich zum Pariser Klimaabkommen sowie den Sustainable Finance-Zielen der EU und der deutschen Bundesregierung und hat es sich zum Ziel gesetzt, einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele zu leisten. Folgerichtig hat der pbb Konzern ESG zu einem integralen Bestandteil sowohl seiner Geschäftsstrategie und seiner Risikostrategie gemacht und im Geschäftsjahr 2021 ein umfangreiches ESG-Programm aufgesetzt.

Als weltweit tätiges Unternehmen bekennt sich der pbb Konzern uneingeschränkt zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte und verpflichtet sich, diese zu stärken und Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Dies gilt sowohl für die eigenen Geschäftstätigkeiten als auch für die gesamte Liefer- und Wertschöpfungskette und für sämtliche Stakeholder. Den Rahmen dafür legen eine Menschenrechtsleitlinie und ein Verhaltenskodex fest. Gleichzeitig lässt der pbb Konzern Nachhaltigkeitsaspekte in das Anreizsystem von Führungskräften und Mitarbeitenden einfließen, um die Motivation zum Thema Nachhaltigkeit aktiv zu fördern.

Die Nachhaltigkeitsstrategie des pbb Konzerns ist konsequent an den Aspekten ausgerichtet, die sowohl einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit beziehungsweise den Geschäftserfolg des pbb Konzerns haben als auch durch den pbb Konzern wesentlich beeinflussbar sind. Sie werden im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse ermittelt. Hierfür wurde 2021 die im Jahr

2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse auf ihre Gültigkeit hin überprüft. Die Nachhaltigkeitsstrategie des pbb Konzerns ist zugleich darauf ausgelegt, die Nachhaltigkeitsrisiken weitestgehend zu minimieren und gleichermaßen die hieraus entstehenden Chancen zu nutzen.

## ÜBERGREIFENDE ZIELSETZUNGEN IM HINBLICK AUF NACHHALTIGKEIT

Der Finanzindustrie kommt eine Schlüsselrolle bei der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft zu einer stärkeren Nachhaltigkeit zu, indem sie im Sinne von Sustainable Finance Investitionen in die entsprechende Verwendung legt. Als Finanzierungspartner der Immobilienwirtschaft und der öffentlichen Hand nimmt der pbb Konzern dabei eine wichtige realwirtschaftliche und volkswirtschaftliche Funktion wahr. Der pbb Konzern ist sich der hieraus resultierenden Verantwortung bewusst und wird diese durch die Unterstützung beziehungsweise den Beitritt zu branchenüblichen Selbstverpflichtungen unterstreichen. So strebt der pbb Konzern für das Jahr 2022 den Beitritt zum UN Global Compact (UNGC) an und damit einhergehend die Selbstverpflichtung auf die zehn Prinzipien des UNGC, die aus den 17 „Sustainable Development Goals“ (SDGs) der UN-Agenda 2030 abgeleitet sind. Die SDGs dienen der allgemeinen Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene und finden in der Nachhaltigkeitsstrategie des pbb Konzerns Berücksichtigung.

Der pbb Konzern hat die SDGs in drei Gruppen priorisiert in Bezug auf den Beitrag, den er durch seine Geschäftstätigkeit leisten kann: einen direkten oder indirekten positiven Beitrag oder die Vermeidung negativer Auswirkungen.

Bei vier SDGs kann der pbb Konzern einen starken positiven Beitrag leisten: Gleichstellung der Geschlechter (SDG 5), Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9), Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8) sowie Nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11).





	<p style="text-align: center;"><b>Geschlechtergleichheit</b></p> <p>pbb hat sich in einem Verhaltenskodex verpflichtet, alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse, sozialem Hintergrund, Fähigkeiten, sexueller Ausrichtung oder Religion zu respektieren. Hierfür schafft die Bank eine erhöhte Sensibilisierung für Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter über alle Ebenen hinweg.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum</b></p> <p>Das Geschäftsmodell der pbb erfordert Mitarbeiter mit hohen fachlichen Kenntnissen und Expertenwissen. Ziel ist daher die Gewinnung, Bindung und langfristig ausgelegte Entwicklung von qualifizierten Mitarbeitern. Grundlage für menschenwürdige Arbeitsbedingungen bilden der Verhaltenskodex und die Menschenrechtsleitlinien.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Industrie, Innovation und Infrastruktur</b></p> <p>pbb leistet durch die Finanzierung von Gewerbeimmobilien und von öffentlicher Infrastruktur einen starken positiven Beitrag zum Aufbau einer verlässlichen und nachhaltigen Infrastruktur.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Nachhaltige Städte und Gemeinden</b></p> <p>Als eine der führenden europäischen Spezialbanken für die Immobilienfinanzierung und öffentliche Investitionsfinanzierung trägt die pbb zur Schaffung nachhaltiger Städten und Gemeinden bei. Durch die Mitarbeit in diversen Arbeitskreisen beteiligt sich die pbb aus diesem Grund bspw. an der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstandards.</p>

Abbildung: die vier vom pbb Konzern priorisierten SDGs.

## ESG-PROGRAMM

Um die gesetzlichen, regulatorisch-aufsichtlichen und marktseitigen Anforderungen einerseits, andererseits auch die Marktchancen im Nachhaltigkeits-/ESG-Kontext umfänglich und effizient zu adressieren, hat der pbb Konzern ein umfassendes ESG-Programm mit Gesamt-Vorstandsverantwortlichkeit aufgesetzt. In diesem Programm werden in fünf Projekten und drei übergeord-

neten Arbeitsgruppen sämtliche für den pbb Konzern relevanten ESG-Themen - Strategie, Umwelt, Soziales und ordentliche Unternehmensführung (ESG) sowie ESG-Risiko, Datenmanagement, Kommunikation und Berichterstattung - erfasst.

Das Programm basiert auf einer Governance-Struktur mit klar definierten Verantwortlichkeiten und relevanten Komitees (siehe Abbildung).



Abbildung: ESG-Programm

Im Projekt E werden dabei Fragen der ökologischen Nachhaltigkeit in Bezug auf sowohl die Geschäftsaktivitäten (insbesondere Kreditgeschäft und Refinanzierung) als auch den Fußabdruck des Geschäftsbetriebs selbst betrachtet.

Der pbb Konzern will kontinuierlich Transparenz über die Auswirkungen seiner Aktivitäten schaffen, sowohl mit Blick auf das eigene Portfolio wie auch mit Blick auf den ökologischen Fußabdruck des operativen Geschäftsbetriebs. In diesem Kontext wird auch die Erweiterung der ESG-Datenerhebung sowie der ESG-Berichterstattung angestrebt.

Insbesondere unterstützt der Konzern aktiv die Transformation der Immobilienwirtschaft zur allgemein angestrebten Klimaneutralität bis 2050. Mit Blick auf Kunden und Produkte steht insbesondere die weitere Etablierung grüner Kredite im besonderen Fokus der Bank. Weitere wesentliche Zielsetzungen des pbb Konzerns betreffen den Ausbau grüner Refinanzierungen sowie die Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks. Schließlich wird eine kontinuierliche Verbesserung der Rating-Einstufungen in den Nachhaltigkeitsratings relevanter Ratingagenturen angestrebt.

Der pbb Konzern wird perspektivisch konkrete Zielgrößen (KPIs und KRIs) und Zielwerte festlegen und in die Steuerung integrieren - wie zum Beispiel einen Zielwert für den Anteil grüner Finanzierungen am Gesamtportfolio beziehungsweise den grünen Emissionsgehalt des Portfolios. Sie sollen den eigenen Fortschritt im Kontext Nachhaltigkeit dokumentieren sowie ESG-bezogene Chancen sowie physische und transitorische Risiken besser adressieren.

Die Identifikation und Berücksichtigung von E-Risiken (insbesondere Klima- und Umweltrisiken) sowie deren Integration ins Risikomanagement des pbb Konzerns ist Schwerpunkt des Projekts E(SG)-Risks, das vor allem auch die aufsichtlichen Erwartungen an den Umgang mit diesen Risiken adressiert. Hierbei liegt der Fokus auf Risiken von Verlusten und negativen Auswirkungen, die aus dem Klimawandel und der Umweltzerstörung resultieren. In diesem Zusammenhang wird unterschieden zwischen physischen Risiken und Transitionsrisiken. Physische Risiken resultieren aus dem häufigeren oder akuten Auftreten extremer Wetterereignisse und chronischen schrittweisen Klimaveränderungen. Transitionsrisiken betreffen direkte oder indirekte Folgen des Anpassungsprozesses hin zu einer kohlenstoffärmeren und ökologisch nachhaltigeren Wirtschaft. Mit Blick auf die Vorbereitungen für den EZB-Klimastresstest sowie die Umsetzung des

EZB-Leitfadens zu Klimarisiken wurde mit einer entsprechenden Analyse des Portfolios begonnen. Die Berücksichtigung entsprechender Risiken bei Einzelkreditentscheidungen ist inzwischen integraler Teil des Kreditprozesses (zum Beispiel Vermeidung von Risiken aus der Finanzierung sogenannter „stranded assets“).

Im Projekt ESG-Data, das als Querschnittsfunktion organisiert ist, liegt der Fokus auf dem Aufsatz einer effizienten ESG-Daten-Infrastruktur und -Architektur.

Im Projekt S liegt der Fokus auf sozialen Fragestellungen, sowohl intern -beispielsweise HR-Themen wie Diversität, Personalentwicklung oder faire Vergütung - wie auch extern, etwa bei der Einhaltung der Menschenrechte. Ein Verhaltenskodex legt den bindenden ethisch-rechtlichen Rahmen fest für das Verhalten untereinander, das Verhältnis zu unseren Kunden und Geschäftspartnern, Wettbewerbern und der Öffentlichkeit. Eine Menschenrechtsrichtlinie gibt die unabdingbaren Prinzipien zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte vor. Diese maßgeblichen Grundsätze spiegeln sich in den Organisations-, Führungs- und Kontrollstrukturen sowie Richtlinien, Anweisungen und Prozessen wider. Seit Juli 2021 verpflichtet der pbb Konzern auch Lieferanten vertraglich zur Einhaltung eines Verhaltenskodex, der die Dimensionen ökonomische, soziale und ökologische Verantwortung beinhaltet.

Im Projekt G liegt der Schwerpunkt auf der Sicherstellung einer guten Unternehmensführung und Organisation des pbb Konzerns. Es fokussiert ferner auf externe Governance-Aspekte: Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Beachtung von Finanzsanktionen und Embargos sowie Betrugsprävention/Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen, insbesondere die Prävention von Korruption.

Der pbb Konzern hat insoweit entsprechende Vorkehrungen getroffen und neben einer Richtlinie Compliance sowie dem Verhaltenskodex diverse weitere interne Richtlinien, Anweisungen und Prozessbeschreibungen erlassen. Die ordnungsgemäße Einhaltung dieser Vorgaben wird von Compliance überwacht.

Die Steuerung von ESG-Risiken wird im Konzern derzeit gemäß dem Prinzip der „Three Lines of Defence“ (3 LoD) den verschiedenen Fachbereichen zugeordnet. Die erste Verteidigungslinie bilden in aller Regel die Risikoeigner der besonders kundennahen/öffentlichkeitsnahen Fachbereiche, also die Bereichsleiter Vertrieb, Property Analysis & Valuation, Credit Risk Management, Communications, Finance, Treasury und Corporate Office. Die zweite Verteidigungslinie bilden in der Regel die Bereiche Risk Management & Control und Compliance mit Unterstützungsfunktion aus Legal, Human Resources und Information Technology. Der Bereich Group Internal Audit (GIA) stellt die dritte Verteidigungslinie dar.

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. Dies steht im Einklang mit dem Motiv der strategischen Kundenorientierung des pbb Konzerns.

Die regulatorischen Anforderungen an die Identifizierung und das Management von externen Governance- und Social-Risiken dürften weiter konkretisiert werden. Dem wird der pbb Konzern, soweit für das Geschäftsmodell relevant, durch die Erhebung entsprechender S/G-Nachhaltigkeitskriterien Rechnung tragen, diese fortlaufend weiterentwickeln und im Neugeschäftsprozess etablieren.

Im Juni 2021 hat der Vorstand außerdem ein ESG Committee eingesetzt, das das im Oktober 2017 gegründete CSR Committee abgelöst hat. Dieser Fachausschuss beschäftigt sich mit ESG-Sachverhalten und ESG-Risiko im pbb Konzern. Er soll die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten noch besser gewährleisten und fest auf Vorstandsebene verankern. Das ESG

Committee setzt sich zusammen aus dem Gesamtvorstand sowie den Bereichsleitern der Bereiche Communications, Compliance, Human Resources, Information Technology, Property Analysis & Valuation, Credit Risk Management, Treasury, Risk Management & Control, Loan Markets und Vertrieb Deutschland. Hinzu kommen die Mitglieder des ESG-Programm-Management-Teams und die Leiter der verschiedenen ESG-Teilprojektstränge sowie der Teilprojektstränge ESG Communication und Disclosure. Das ESG Committee ist maßgeblich für die Entwicklung einer ESG-Geschäfts- und -Risikostrategie zuständig sowie für die Überwachung von entsprechenden Implementierungsmaßnahmen im pbb Konzern. Dabei soll die ESG-Geschäfts- und -Risikostrategie die folgenden drei Aspekte berücksichtigen: regulatorische und gesetzliche Vorgaben, Erwartungen von Investoren, Kunden und anderen Stakeholdern, die sich am Markt bilden oder einer „Best Practice“ entsprechen, sowie gegebenenfalls hieraus resultierende Chancen und Risiken. Das ESG-Committee entwickelt außerdem die ESG-Ziele und die zur Zielerreichung erforderlichen Maßnahmen. Übergeordnetes Ziel ist die Sicherstellung der Einhaltung der gesetzlichen und regulatorischen Mindestanforderungen. Das ESG-Committee tagt quartalsweise.

Der Vorstand hat im Juli 2021 ferner ein ESG-Programm-Management-Team bestimmt, dessen Aufgabe die Unterstützung des ESG-Committees und Vorbereitung der Beschlüsse des ESG-Committees ist. Zu den Aufgaben des ESG-Programm-Management-Teams gehören insbesondere

die zentrale fortlaufende, ganzheitliche Erfassung sämtlicher ESG-Themenfelder sowie der gesetzlichen/regulatorischen Anforderungen sowie der sich am Markt bildenden Erwartungen von Investoren, Kunden und anderen Stakeholdern beziehungsweise einer entsprechenden Best Practice“,

die zentrale Gesamtkoordination der vom ESG-Committee beschlossenen Aktivitäten und Maßnahmen des pbb Konzerns im Bereich ESG über alle Arbeitsbereiche hinweg,

die Definition, Erarbeitung und Weiterentwicklung von Vorschlägen für die konzernweite ESG-Strategie unter Berücksichtigung von ESG-Risiken, Chancen und regulatorischen/ rechtlichen Grundvoraussetzungen,

die zentrale Steuerung bei Erarbeitung eines übergreifenden ESG-Datenmodells sowie

die zentrale Koordination von regulatorischen Anfragen zu ESG-Themen (zum Beispiel der EZB) und entsprechender Berichte.

Weitere übergeordnete Fragestellungen werden in den Arbeitsgruppen ESG-Strategie, ESG-Kommunikation & Disclosure sowie ESG-Planning & Portfolio behandelt. Für jedes Projekt und jede Arbeitsgruppe wurden Meilensteine für Kernergebnisse gesetzt, welche insbesondere die fristgerechte Erfüllung regulatorisch-aufsichtlicher Anforderungen, aber auch die Erreichung von selbst gesetzten Key Performance Indicators/Key Risk Indicators (KPIs/KRIs) sicherstellen sollen und bei sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst werden.

Die übergreifende Koordination und Steuerung der Projekte und Arbeitsgruppen erfolgt durch das ESG-Programm-Management, welches durch eine ESG Expert Group mit führenden Vertretern aus den Projekten und Arbeitsgruppen unterstützt wird. Daneben berät das Green Financing Committee in Bezug auf grüne Finanzierungen und Refinanzierungen.

## **PBB ALS TRANSFORMATIONSFINANZIERER**

Aus der Notwendigkeit zur Transformation der Real- und Immobilienwirtschaft ergeben sich hohe Investitionsbedarfe der Kunden des pbb Konzerns und in der Folge signifikante Geschäftspotenziale aber auch Herausforderungen. Der pbb Konzern hat den Anspruch, zukünftig nicht mehr nur als Darlehensgeber, sondern auch als Transformationsbegleiter seiner Kunden und der gewerblichen Immobilienwirtschaft aufzutreten. Deshalb hat sich der Konzern das Ziel gesetzt, im Sinne seiner strategischen Kundenorientierung sowohl die Chancen als auch Herausforderungen seiner Kunden im Kontext der Nachhaltigkeit und des damit verbundenen Transformationsdrucks zu verstehen und seine Kunden als aktiver Partner bei dieser Transformation zu begleiten, auch

unter Nutzung seines weitgehenden Netzwerkes. Hierzu gehören die Unterstützung bei der Finanzierung des Erwerbes grüner Objekte sowie grüner Developments, aber insbesondere Transformationsprojekten wie die Sanierung und damit Energieeffizienzverbesserungen von Bestandsgebäuden. Als wichtige Grundlage wurden Green-Loan-Finanzierungen etabliert, die seit 2021 den Kunden als neues Produkt zur Verfügung stehen.

Der pbb Konzern möchte den formulierten Anspruch mit konkreten Maßnahmen unterlegen. Der initiale Fokus liegt dabei auf der Erfüllung aller gängigen Kundenbedürfnisse im Kontext Nachhaltigkeit und nachhaltiger Finanzlösungen. Wo Differenzierungsmöglichkeiten durch ausgewählte Zusatzangebote bestehen, prüft der pbb Konzern proaktiv die Einführung entsprechender Angebote. Dies umfasst unter anderem die Prüfung der Einführung weiterer Beratungs- und Serviceleistungen im Kontext nachhaltiger Kreditvergabe („advisory led lending“) inklusive der Frage entsprechend möglicher Partnerschaften. Hierfür werden die interne E-Kompetenz an der Immobilie sowie Scoring und Potenzialanalyse weiter ausgebaut und mit Partnerschaften komplementiert.

Daneben prüft der pbb Konzern fortlaufend die Einführung weiterer Produktinnovationen wie beispielsweise von Transformationskrediten zur energetischen Sanierung von Immobilien oder ergänzende Services beziehungsweise Tools und Incentivierungen für Immobilieneigner im Rahmen solcher Transformationskredite.

Um Transparenz über die Transformation des Aktivportfolios zu erlangen und quantitative Zielsetzungen sowie eine aktive Steuerung zu ermöglichen, schafft der pbb Konzern die hierfür erforderliche Datengrundlage und technische Infrastruktur.

## **NACHHALTIGES PORTFOLIO**

In der Finanzierung von Gewerbeimmobilien oder öffentlicher Infrastrukturprojekte spielen neben wirtschaftlichen Aspekten ESG-Aspekte eine wichtige Rolle. Die Berücksichtigung dieser ESG-Aspekte leistet dabei nicht nur einen positiven Beitrag zu den übergreifenden Nachhaltigkeitszielen, sondern dient auch der Vermeidung von ESG-/Nachhaltigkeitsrisiken.

Vor diesem Hintergrund strebt der pbb Konzern an, den Anteil ESG-konformer Finanzierungen im Aktivportfolio konsequent zu erhöhen. Dies bezieht sich insbesondere auf den Anteil von Finanzierungen nachhaltiger Gebäude.

Als eine wesentliche Maßnahme in diesem Kontext wurde im Jahr 2021 ein an die EU-Taxonomie angelehntes Konzept zur Finanzierung von Green Buildings entwickelt und an den Markt gebracht. Den Anteil grüner Assets am Portfolio will der pbb Konzern in den nächsten Jahren deutlich steigern und entsprechende Zielwerte definieren.

Auf der Passivseite refinanziert sich der pbb Konzern unter anderem über grüne Anleihen, sogenannte Green Bonds und deckt damit den zunehmenden Bedarf an grünen Investments. Ziel ist es, den pbb Konzern als Emittenten in diesem Segment weiter zu etablieren und den Anteil von Green Bonds am Refinanzierungsvolumen im Gleichlauf mit dem relevanten Aktivvolumen zu steigern.



# Wesentlichkeitsanalyse

Zur Ermittlung der für den pbb Konzern und seine Stakeholder wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte hat der pbb Konzern 2019 eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die in den Jahren 2020 und 2021 jeweils auf ihre Gültigkeit hin überprüft und angepasst wurde. Maßgeblich dafür war der fortwährende Dialog mit internen und externen Stakeholdergruppen.

Neben den Themen Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Corporate Governance und Umweltbelange lag wieder ein spezieller Fokus auf der Identifizierung sektorspezifischer beziehungsweise pbb Konzern-spezifischer Aspekte.

Die Bewertungen der Themen und Aspekte im Hinblick auf die Geschäftsrelevanz und die Auswirkung der Geschäftstätigkeit sowie die Einordnung entlang der Wertschöpfungskette sind mit Ausnahme des Themas Umwelt weitestgehend unverändert. Aufgrund des Selbstverständnisses des pbb Konzerns sowie als Reaktion auf Stakeholdererwartungen stand im Jahr 2021 neben der Berechnung des eigenen ökologischen Fußabdrucks auch die Bewertung der Nachhaltigkeit des Portfolios im Fokus. Daher wurde beim Thema Umwelt sowohl den vor- als auch den nachgelagerten Tätigkeiten eine höhere Gewichtung als in den Vorjahren beigemessen.

Umweltbelange im Rahmen des Kreditgeschäfts sind in Anlehnung an die Geschäftstätigkeit der pbb unverändert als wesentlich eingestuft. Dies trifft sowohl im Hinblick auf die Geschäftsrelevanz als auch die Auswirkung der Geschäftstätigkeit zu. Auf dieses Thema wird gesondert im Abschnitt „Nachhaltige Finanzierungslösungen“ eingegangen. Umweltbelange im Sinne eines eigens durch den pbb Konzern verursachten Ressourcenverbrauchs sind dagegen nicht wesentlich im Sinne der Wesentlichkeitsanalyse. Aufgrund der bereits erwähnten Bedeutung für Stakeholder berichtet der pbb Konzern hierzu dennoch auf freiwilliger Basis.

Folgende Themen und Aspekte wurden als wesentlich identifiziert:

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

Die Relevanz hinsichtlich 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.

Zu den wichtigsten sektorspezifischen Aspekten zählt neben der Kundenorientierung und nachhaltigen Finanzierungslösungen („Sustainable Finance“) ein nachhaltig funktionierendes Risikomanagement: Diese Aspekte haben einen hohen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit des pbb Konzerns. Gleichzeitig hat auch der pbb Konzern gerade auf diese Themen beziehungsweise Aspekte im Allgemeinen 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. Während diese ebenfalls einen hohen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben, wird der Einfluss des pbb Konzerns auf diese Aspekte im Allgemeinen allerdings als vergleichsweise gering angesehen.

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

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.

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

Darüber hinaus wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse die relevanten Aspekte entlang der Wertschöpfungskette eingeordnet und die Einflussmöglichkeiten des pbb Konzerns 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 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, während der Einfluss der pbb auf diesen Aspekt im Allgemeinen eher als gering angesehen wird.

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

# Risiken und Chancen

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

Risiken ergeben sich aus der Exposition der finanzierten Immobilien und Infrastrukturprojekte bezüglich physischer Risiken sowie aus transitorischen Faktoren wie mangelnder Energieeffizienz, nicht nachhaltiger Bauweise, aus den verwendeten Baumaterialien und Nutzungsarten, das heißt entlang der vollständigen Wertschöpfungskette. Neben Risiken aus physischen und transitorischen Risikofaktoren für das Portfolio und die Geschäftstätigkeit des pbb Konzerns ergeben sich durch sektorspezifische Aspekte auch Chancen, insbesondere durch das Angebot nachhaltiger Finanzierungslösungen („Green Loans“) sowie durch die Emission von Green Bonds. Nachhaltig gedachte Finanzierungslösungen reduzieren die Wahrscheinlichkeit von Kreditausfällen, erhöhen die Werthaltigkeit der Sicherheiten und verhindern mögliche Reputationsschäden.

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 hier aber auch die größten Chancen für den pbb Konzern. Kundenorientierung und die interne Governance sind für den pbb Konzern grundlegende Erfolgsfaktoren zur Sicherung des Finanzierungsbestands und bieten die Chance, sich im direkten Vergleich von seinen Mitbewerbern positiv abzuheben.

Soziale Faktoren spielen aktuell eine aus Risikosicht untergeordnete Rolle. Dennoch bilden die Qualifikation und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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, Risiken aus vorgelagerten Tätigkeiten durch Lieferanten und Dienstleister stuft der pbb Konzern dagegen als gering ein. Die Nachhaltigkeitsstrategie des pbb Konzerns ist darauf ausgelegt, die Nachhaltigkeitsrisiken weitestgehend zu minimieren und gleichermaßen die hieraus entstehenden Chancen zu nutzen.

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

## Sektorspezifische Aspekte

### KUNDENORIENTIERUNG

Die Erfüllung der Kundenbedürfnisse steht im Fokus der Geschäftstätigkeit. Ziel ist es deshalb, diese bestmöglich mit den Interessen des pbb Konzerns in Einklang zu bringen.

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

### Kundennähe

Der pbb Konzern pflegt einen regelmäßigen und intensiven Austausch mit seinen Kunden, um deren Bedürfnisse zu kennen. Neben dem persönlichen, oft langjährigen Kontakt im Rahmen der Geschäftsbeziehung bietet der pbb Konzern seinen Kunden auch regelmäßig auf Veranstaltungen die Möglichkeit zur direkten Kommunikation. Dies gilt zum Beispiel für die großen Immobilienmessen MIPIM in Cannes und Expo Real in München. Darüber hinaus richtet der pbb Konzern regelmäßige Veranstaltungen für Kunden aus den Bereichen gewerbliche Immobilienfinanzierung sowie Öffentliche Investitionsfinanzierung aus.

Seit Beginn der COVID-19-Pandemie ist der direkte Kundenkontakt allerdings nur eingeschränkt möglich. Persönliche Treffen finden deutlich seltener statt. Auch die großen Immobilienmessen und eine Vielzahl an Kundenveranstaltungen wurden in einem deutlich reduzierten Rahmen, in digitaler Form oder als Hybridveranstaltung durchgeführt. Darüber hinaus gab es einzelne Kundenveranstaltungen für professionelle Immobilienkunden und -experten sowie Kunden der Öffentlichen Investitionsfinanzierung. Aufgrund des immer noch hohen Infektionsgeschehens kann davon ausgegangen werden, dass sich die Situation im Jahr 2022 ähnlich darstellen wird.

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

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

Der pbb Konzern sieht sich als soliden und zuverlässigen Partner, der seinen Kunden mit fundiertem Know-how zur Seite steht. Auf Basis tiefgreifender Markt- und Produktkenntnis kann der pbb Konzern in einen höchst spezialisierten Dialog mit seinen Kunden treten, um individuelle und auf die Kundenbedürfnisse zugeschnittene Finanzierungslösungen mit diesen zu erarbeiten. Durch eine frühe Einbindung und feste strukturelle Verankerung des Risikomanagements (für Details siehe zusammengefasster Lagebericht 2021 „Risiko- und Chancenbericht“) sowie des Bereichs Property Analysis & Valuation zur Immobilienbewertung sollen eventuelle Risiken frühzeitig erkannt und so gering wie möglich gehalten werden.

Im März 2021 hat der pbb Konzern das pbb-Kundenportal als digitale Schnittstelle zum Kunden eingeführt. Damit verbessert die pbb die Interaktionsmöglichkeiten mit ihren Kunden und schafft so eine höhere Transparenz im Kreditprozess sowie ein vereinfachtes Dokumentenmanagement sowohl im Neugeschäft als auch im Bestandsgeschäft. Das Portal wurde im engen Austausch mit Kunden der pbb entwickelt, die ihre Erfahrungen, Wünsche und Anregungen im Entwicklungsprozess eingebracht haben. Es bietet dem Kunden die Möglichkeit, sich jederzeit einen Überblick über die kreditvertraglichen Vereinbarungen sowie deren Erfüllungsstand zu verschaffen. Das Dokumentenmanagement erfüllt hohe datenschutzrechtliche Standards.

### **Kundenvertrauen und Verhaltensgrundsätze**

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

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

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist von Vertrauen und Respekt geprägt. Das bedeutet auch, dass der pbb Konzern seine Kunden auch bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten nach seinen Möglichkeiten unterstützt und ihnen hilft, diese zu überwinden. Der pbb Konzern hat einen Prozess etabliert, der Maßnahmen vorsieht, die darauf ausgerichtet sind, Kreditnehmer in die Lage zu versetzen, Kredite langfristig zurückzuzahlen.

Die COVID-19-Pandemie hat einen großen Einfluss auf die nationale und internationale Wirtschaftstätigkeit und stellt teilweise auch Kunden des pbb Konzerns unverschuldet vor wirtschaftliche Herausforderungen. Daher hat der pbb Konzern umfangreiche Handlungsvorgaben entwickelt, wie mit diesbezüglichen Kundenanfragen umzugehen ist und mit welchen Maßnahmen Kunden unterstützt werden können. Ziel ist es, sowohl für den Kunden als auch für den pbb Konzern akzeptable Lösungen zur Stabilisierung des Kredits zu erarbeiten. Mögliche Maßnahmen sind zum Beispiel Tilgungsstundungen, Laufzeitverlängerungen oder temporäre Aussetzungen beziehungsweise Anpassungen von vertraglich vereinbarten Covenants. Da jeder Fall anders gelagert ist, ist der intensive Austausch mit dem Kunden wichtig, um individuelle Lösungen zu finden.

### **Lieferanten**

Eine Beschaffungsrichtlinie vereinheitlicht sämtliche Beschaffungsprozesse im pbb Konzern. Zusätzlich ist das sogenannte „Compliance Caution Framework“ implementiert, kurz CCF-Scout. Diese IT-basierte Suchmaschine dient der Überprüfung von Businesspartnern, Kontrahenten, Erwerbern oder Lieferanten vor Eingehen einer neuen oder zur Überwachung einer bestehenden Geschäftsbeziehung. Alle hinterlegten Einträge sind durch einen externen namhaften Dienstleister gesammelt und umfassen weltweite Sanktionslisten aus öffentlich zugänglichen Quellen wie EU, OFAC oder Bundesbank. Zudem sind auch relevante Informationen aus Presse und Medien hinterlegt.

Des Weiteren hat der pbb Konzern 2021 einen Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt. Er verpflichtet die Geschäftspartner, nicht nur vorliegende Gesetze einzuhalten, sondern darüber hinaus ökonomisch, sozial und ökologisch verantwortungsbewusst zu handeln.

### **Beschwerdemanagement**

Im Hinblick auf das Kundenvertrauen ist vor allem auch eine faire Behandlung wichtig. Der pbb Konzern verpflichtet sich zu einer offenen und professionellen Handlungsweise mit erstklassigem Service für seine Kunden. Dazu gehören auch ein hoher Leistungsstandard sowie ein ordnungsgemäßes Beschwerdemanagement für eine zielgerichtete und schnelle Bearbeitung von Be-

schwerden. Beschwerden bieten neben der Möglichkeit, Fehler zu berichtigen und die Kundenzufriedenheit wiederherzustellen, auch die Chance, Hinweise auf Schwachstellen in der Organisation zu erhalten.

Deshalb nimmt der pbb Konzern jede Beschwerde ungeachtet ihrer Ursache oder Berechtigung ernst, handhabt sie sorgfältig und dokumentiert sie. Der pbb Konzern hat dazu einen Prozess implementiert, der den effektiven Umgang mit Beschwerden sicherstellt und in einer für alle Mitarbeiter bindenden Fachanweisung verankert ist. Über die verschiedenen Homepages im pbb Konzern ([www.pfandbriefbank.com](http://www.pfandbriefbank.com) und [www.pbbdirekt.com](http://www.pbbdirekt.com)) können sich Kunden und sonstige Interessierte über das Verfahren zur Beschwerdebearbeitung informieren, unter anderem Möglichkeiten zur Einreichung einer Beschwerde, Ablauf des Beschwerdeverfahrens oder alternative Streitbeilegungsverfahren. Die für das Beschwerdemanagement zuständige zentrale Stelle im pbb Konzern erfasst alle Beschwerden, wertet diese regelmäßig aus und berichtet unter anderem an Vorstand und Aufsichtsrat. In den Jahren 2020 und 2021 lag die Anzahl der Beschwerden deutlich über den Vorjahresniveaus. Grund dafür war eine Werbeaktion der pbb direkt, die auf Neukunden ausgerichtet war und zu Missverständnissen bei Bestandskunden führte. Daraufhin wurden Prozessverbesserungen für Neugeldaktionen implementiert. Ungeachtet dessen lag die Anzahl der Beschwerden zu anderen Themen unverändert im niedrigen zweistelligen Bereich.

## 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 nach gesetzlichen, insbesondere aufsichtsrechtlichen 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 der Normen und 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.

Sollte 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 Kunden beziehungsweise Immobilieninvestoren, da diese im Verlustfall mit ihrem investierten Eigenkapital im Risiko bereits vor dem Kredit des pbb Konzerns stehen. Unternehmensinteressen gehen also mit allgemeinen Nachhaltigkeitsinteressen konform.

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

Eine enge Zusammenarbeit von Vertrieb, Risikomanagement und Property Analysis & Valuation bereits in einem frühen Stadium des Kreditprozesses soll die Nachhaltigkeit von Finanzierungen gewährleisten und ist im pbb Konzern über eine entsprechende Prozessstruktur und Fachanweisungen verankert. Der pbb Konzern beschäftigt eigene Immobilienanalysten und arbeitet darüber hinaus mit externen Gutachtern zusammen.

Bei Altlastenverdachtsfällen werden zusätzliche Recherchen betrieben und im Regelfall Spezialgutachten eingeholt. Um die Nachhaltigkeit der zu finanzierenden Objekte sicherzustellen, prüfen die internen Immobilienanalysten die Immobilie umfassend hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen, baulichen und Umweltrisiken. 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 effiziente Selektion des Neugeschäfts als wesentliche Grundlage für den langfristigen Geschäftserfolg des pbb Konzerns und seiner Kunden sowie zur Vermeidung von negativen Folgen für Umwelt und Gesellschaft.

Die langfristige Sicherung von Erträgen wird im Wesentlichen durch die Bewertung relevanter Aspekte beurteilt: 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 physischen und transitorischen Risiken aus dem Klimawandel.

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 daher die Nachhaltigkeit im Finanzsystem sowohl im Kerngeschäft bei der Kreditvergabe als auch in der Refinanzierung.

In diesem Zusammenhang baut der pbb Konzern die Erfassung von 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 Neuzusagen sowie im Rahmen der regelmäßigen Kreditüberprüfungen. Perspektivisch ist auch eine Erfassung für das Bestandsportfolio angestrebt.

Auf dieser Basis hat der pbb Konzern 2020 ein Green Bond Framework entwickelt, welches den ICMA Green Bond Principles folgt und auf Immobilien mit vergleichsweise geringem Energieverbrauch oder einer sehr guten Gebäudezertifizierung abstellt. Die nach diesen Kriterien identifizierten Objekte dienen als Referenzportfolio für die Emission „grüner“ Anleihen (sogenannter Green Bonds) des pbb Konzerns. Die Objektauswahl erfolgt durch 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. 2021 hat der pbb Konzern zwei unbesicherte Senior Preferred Green Bonds im Benchmark Format mit jeweils 500 Mio. € Emissionsvolumen begeben. Mit der Emission von Green Bonds ermöglicht der pbb Konzern Investoren die gezielte Geldanlage in nachhaltige Kapitalmarktprodukte.

Seit dem vierten Quartal 2021 bietet der pbb Konzern „grüne“ Kredite, sogenannte Green Loans, als neues 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. Alternativ vergibt die pbb Grüne Kredite für Gebäude, die der EU-Taxonomie entsprechen. 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 oder die Art der Heizung und die Nutzung von grüner Elektrizität. Im Jahr 2021 wurden drei Green Loans in Höhe von insgesamt 237,25 Mio. € ausgegeben. Zwei der über einen Green Loan finanzierten Objekte befinden sich in Deutschland und eines in Frankreich.

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 schafft neben einer breiteren gesellschaftlichen Teilhabe bezahlbaren Wohnraum, einen breiten Zugang zu Bildung und Kultur sowie ein modernes und solidarisches Gesundheitssystem. Darüber hinaus wird die öffentliche Hand unterstützt 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.

Darüber hinaus hilft die Finanzierung der öffentlichen Hand bei der Transformation der öffentlichen Infrastruktur hin zu energieeffizienteren und ressourcenschonenderen Gebäuden und Anlagen.

In diesem Zusammenhang finanzierte der pbb Konzern im Jahr 2021 beispielsweise die Modernisierung und den Ausbau von Gesundheitseinrichtungen wie öffentlichen Regional- und Universitätskrankenhäusern, den Neubau von Mehrzweckhallen sowie Bade- und Thermalzentren für



den Volks- und Schulsport. Er beteiligt sich auch an Finanzierungen von Investitionen zur Einhaltung der neuesten Umweltstandards 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 das Bekenntnis zum Nachhaltigkeitsprinzip mit positiver sozialer und ökologischer Wirkung in seinem Geschäftsmodell als Finanzierungspartner der öffentlichen Hand, also Ländern, Gebietskörperschaften und Kommunalunternehmen.

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. 2021 ist der pbb Konzern dem ESG-Circle of Real Estate (ECORE) beigetreten, 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.

Unter aktiver Beteiligung des pbb Konzerns wurden durch den vdp-Bewertungsausschuss Energieeffizienzkriterien im Rahmen eines Objekt- und Marktatings festgelegt, die als zusätzliche Merkmale in die Transaktionsdatenbank des vdp eingeführt werden können.

#### **Ausweis gemäß EU-Taxonomie-Verordnung**

Seit Juli 2021 ist die EU-Taxonomie-Verordnung (EU-Tax-VO) in Kraft. Sie stellt eine der zentralen Maßnahmen des Aktionsplans für nachhaltiges Wachstum der EU-Kommission mit dem Ziel der europaweiten Minderung der CO<sub>2</sub>-Emissionen und der Dekarbonisierung dar.

Die Verordnung beinhaltet einheitliche Klassifizierungskriterien für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten, um den Nachhaltigkeitsgrad von Unternehmen transparent und vergleichbar zu machen. Ökologisch nachhaltig sind sogenannte taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten. Sogenannte taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten sind hingegen zwar in der EU-Taxonomie enthalten, deshalb aber nicht zwingend nachhaltig. Eine Wirtschaftsaktivität kann nur taxonomiekonform sein, wenn sie auch taxonomiefähig ist.

Der Nachhaltigkeitsgrad wird in Form von Kennzahlen angegeben. Für den Bankensektor sind dies insbesondere die „Green Asset Ratios“, welche erstmalig zum Stichtag 31. Dezember 2023 offenzulegen sind. Die verpflichtende erstmalige Offenlegung ist zeitlich gestaffelt. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 müssen Banken zunächst sieben ausgewählte Kennzahlen zum Anteil der gesamten Aktiva unter anderem in Bezug auf die Taxonomiefähigkeit sowie qualitative Angaben veröffentlichen. Es ist somit in einem ersten Schritt lediglich anzugeben, ob eine Risikoposition ökologisch nachhaltig im Sinne der Taxonomie-Verordnung sein könnte. Es ist noch nicht darzustellen, ob die Risikopositionen auch taxonomiekonform, also ökologisch nachhaltig sind.

Hinsichtlich der offenzulegenden Kennzahlen enthalten die gesetzlichen Vorgaben partielle Unklarheiten und bedürfen daher einer Auslegung durch die Banken. Die aktuellen Annahmen, die der pbb Konzern vor diesem Hintergrund getroffen hat, sind im Folgenden beschrieben. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich zukünftig in der Auslegung der Taxonomie-Verordnung und bei Schließen von Regelungslücken andere Ergebnisse bei der Ermittlung der Kennziffern ergeben können.

Der Nenner der sieben auszuweisenden Kennziffern umfasst nach Interpretation des pbb Konzerns die gesamten Vermögenswerte auf Basis von Bruttobuchwerten. Der Bruttobuchwert entspricht nach IFRS 9 den fortgeführten Anschaffungskosten vor Berücksichtigung einer etwaigen

Wertberichtigung. Der Nenner der sieben Kennziffern beinhaltet nach Interpretation des pbb Konzerns auch Risikopositionen gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten, obwohl diese nicht im Nenner der ab dem Jahr 2024 auszuweisenden Green Asset Ratios enthalten sind.

Die sieben ausgewiesenen Kennziffern summieren sich nicht auf 100%, da nicht sämtliche Aktiva des pbb Konzerns unter einer der sieben Kennziffern einzuordnen sind. Sie werden daher in keinem der Zähler, jedoch im Nenner ausgewiesen. Nicht enthalten in einem der Zähler sind beispielsweise Nichtfinanzinstrumente wie Sachanlagen oder immaterielle Vermögenswerte sowie Risikopositionen gegenüber Regionalregierungen.

Der pbb Konzern hat die relevanten Vermögenswerte und die dazugehörigen Bruttobuchwerte zur Ermittlung der sieben Kennzahlen aus seinem zentralen, fachbereichsübergreifenden Datenhaushalt generiert. In diesem Datenhaushalt sind die Einzelgeschäfte 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.

Verpflichtend auszuweisende Kennzahlen zum 31. Dezember 2021 sind:

#### Kennziffer 1: Anteil der taxonomiefähigen Risikopositionen

Kennziffer 1:	Risikopositionen gegenüber taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	126 Mio. €	= 0,2%
	Gesamtaktiva (Bruttobuchwerte)	58.744 Mio. €	

Die Beurteilung der Taxonomiefähigkeit richtet sich nach der Art des Schuldners. Unterschieden werden dabei Finanzunternehmen, Nichtfinanzunternehmen, öffentliche Haushalte und private Haushalte.

Forderungen gegenüber Unternehmen sind nur dann taxonomiefähig, wenn der direkte Kreditnehmer oder Emittent selbst gemäß Richtlinie 2013/34/EU, Artikel 19(a) oder 29(a) zur nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet ist. Das trifft zum Beispiel nicht auf kleine und mittelgroße Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern sowie auf Kunden mit Sitz außerhalb der EU zu. Die Kreditnehmer des pbb Konzerns erfüllen zu größten Teilen nicht die Kriterien der Artikel 19(a) oder 29(a) 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-Verordnung der Zweck der Finanzierung unerheblich, also beispielsweise ob die finanzierte Immobilie die Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllt. Deshalb 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 Finanzierungen, welche ökologische nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten finanzieren.

Der pbb Konzern geht von einer deutlich höheren Taxonomiefähigkeit aus, wenn Unternehmen einzubeziehen wären, die nicht unter die Berichtspflicht der Artikel 19(a) oder 29(a) Richtlinie 2013/34/EU fallen. Nach Einschätzung des pbb Konzerns wäre dann der überwiegende Teil der Forderungen des pbb Konzerns in der gewerblichen Immobilienfinanzierung mit einem Bruttobuchwert von 27.511 Mio. € taxonomiefähig.

Zur Beurteilung der Taxonomiefähigkeit von finanziellen Vermögenswerten gegenüber Nichtfinanzunternehmen, die unter die Berichtspflicht der Artikel 19(a) oder 29(a) Richtlinie 2013/34/EU fallen, ist der Finanzierungszweck maßgeblich. Sollte kein konkreter Zweck finanziert worden sein, ist der Anteil an taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten des Kreditnehmers relevant. Mangels entsprechender Daten könnte der pbb Konzern für das Geschäftsjahr 2021 nur Schätzungen

vornehmen, deren Verwendung für Pflichtangaben die Europäische Kommission allerdings explizit ausschließt. Daher kann die Taxonomiefähigkeit dieser Bestände zum 31. Dezember 2021 nur mit 0% gewertet werden.

Der pbb Konzern geht davon aus, dass die Taxonomiefähigkeit einiger Risikopositionen zukünftig höher sein wird, wenn Kennzahlen zur Taxonomiefähigkeit von den Kreditnehmern und Emittenten veröffentlicht wurden und verwendet werden können.

Die modifizierte Kennziffer 1 stellt den Anteil taxonomiefähiger Risikopositionen an den sogenannten „Covered Assets“ dar. Die Covered Assets bilden den Nenner der zukünftig auszuweisenden Green Asset Ratios. Im Gegensatz zu Kennziffer 1 werden im Nenner der modifizierten Kennziffer 1 Risikopositionen gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten ausgeschlossen. Es ergibt sich ein Nenner von 42.767 Mio. € und ein Anteil der taxonomiefähigen Risikopositionen von 0,3 %.

### Kennziffer 2: Anteil der nicht-taxonomiefähigen Risikopositionen

Kennziffer 2: <u>Risikopositionen gegenüber nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten</u>	6.114 Mio. €	= 10,4%
Gesamtaktiva (Bruttobuchwerte)	58.744 Mio. €	

Im Zähler der Kennziffer 2 werden alle Risikopositionen gegenüber nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten ausgewiesen. In dieser Kennziffer sind unter anderem Risikopositionen enthalten, die aufgrund von aktuell nicht verfügbaren Daten mit einer Taxonomiefähigkeit von 0% bewertet werden müssen.

Die modifizierte Kennziffer 2 stellt den Anteil nicht-taxonomiefähiger Risikopositionen an den sogenannten „Covered Assets“ dar. Die Covered Assets bilden den Nenner der zukünftig auszuweisenden Green Asset Ratios. Im Gegensatz zu Kennziffer 2 werden im Nenner der modifizierten Kennziffer 2 Risikopositionen gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten ausgeschlossen. Es ergibt sich ein Nenner von 42.767 Mio. € und ein Anteil der nicht-taxonomiefähigen Risikopositionen von 14,3 %.

### Kennziffer 3: Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten

Kennziffer 3: <u>Finanzielle Vermögenswerte in Artikel 7 Absatz 1 der EU-Taxonomie-Verordnung</u>	15.977 Mio. €	= 27,2%
Gesamtaktiva (Bruttobuchwerte)	58.744 Mio. €	

Im Zähler sind Risikopositionen gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten darzustellen. Diese Positionen sind in der zukünftig auszuweisenden Green Asset Ratio weder im Zähler noch im Nenner zu berücksichtigen. Zentralstaaten sind gemäß Europäischem System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen (ESVG) 2010 definiert. Nicht gesetzlich in der EU-Taxonomie geregelt ist, wie Risikopositionen gegenüber Regionalregierungen zu behandeln sind. Daher ordnet der pbb Konzern diese Bestände keinem Zähler der sieben Kennzahlen zu.

### Kennziffer 4: Derivate

Kennziffer 4: <u>Finanzielle Vermögenswerte in Artikel 7 Absatz 2 der EU-Taxonomie-Verordnung</u>	1.553 Mio. €	= 2,6%
Gesamtaktiva (Bruttobuchwerte)	58.744 Mio. €	

Im Zähler 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 zwar nicht im Hedge Accounting gemäß IAS 39 abgebildet, stehen aber

dennoch in einem Sicherungszusammenhang. Die 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: Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet sind

Kennziffer 5:	Finanzielle Vermögenswerte in Artikel 7 Absatz 3 der EU-Taxonomie-Verordnung	30.037 Mio. €	= 51,1%
	Gesamtaktiva (Bruttobuchwerte)	58.744 Mio. €	

Im Zähler sind Risikopositionen gegenüber Unternehmen zu zeigen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind. Diese Risikopositionen können gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung nicht taxonomiefähig sein. Im pbb Konzern trifft dies auf den Großteil der Finanzierungen gegenüber Nicht-Finanzunternehmen zu, insbesondere sind hiervon der weit überwiegende Teil der Forderungen in der gewerblichen Immobilienfinanzierung betroffen.

### Kennziffer 6: Handelsportfolio

Kennziffer 6:	Handelsportfolio	0 Mio. €	= 0,0%
	Gesamtaktiva (Bruttobuchwerte)	58.744 Mio. €	

Der pbb Konzern führt kein Handelsbuch für Wertpapier- und Derivateportfolios mit kurzfristiger Gewinnerzielungsabsicht. Daher ist der Zähler der sechsten Kennziffer 0 €.

### Kennziffer 7: Kurzfristige Interbankenkredite

Kennziffer 7:	Kurzfristige Interbankenkredite	1.059 Mio. €	= 1,8%
	Gesamtaktiva (Bruttobuchwerte)	58.744 Mio. €	

Kurzfristige Interbankenkredite sind Forderungen gegenüber Kreditinstituten mit täglicher Fälligkeit oder mit unbestimmter Laufzeit. Der Zähler 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.

## 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-Faktoren<sup>1)</sup> auf seine Gegenparteien (Counterparties) oder das investierte Vermögen ergeben<sup>2)</sup>. 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 rechtlicher und faktischer Ordnung sind sowohl in der Geschäftsstrategie als auch in der Risikostrategie des pbb Konzerns verankert.

Um eine adäquate Berücksichtigung von ESG-Risiko in den Risikomanagementprozessen zu gewährleisten, wird ein Identifizierungs- und Beurteilungsprozess für ESG-Risikotreiber als fester Bestandteil der jährlichen Risikoinventur etabliert. 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

<sup>1)</sup> ESG-Faktoren sind 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.

<sup>2)</sup> ESG-Risiken werden gemäß EBA/REP/2021/18 sowie dem EZB-Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken definiert.

/ Outside-in) beziehungsweise wie sich die Aktivitäten eines Unternehmens auf ESG-Faktoren auswirken (ökologische und soziale Wesentlichkeit / Inside-out) und in welchem Zeitrahmen. Zum Abschluss der Beurteilung wird der Einfluss der identifizierten möglichen ESG-Risikotreiber auf die einzelnen Risikoarten untersucht und beurteilt. 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 der Risikoinventur bezüglich der „ESG Materiality“ werden in einem eigenen ESG-Beurteilungsregister festgehalten und dienen als Grundlage für die Entwicklung der Managementstrategie einschließlich der Formulierung des ESG-Risikoappetits im Rahmen der Risikostrategie und als Ausgangsbasis für die Szenarioanalysen und Stresstests.

Bezüglich des physischen Klima- und Umweltrisikos (Environmental Risiko) wurden die Risikotreiber Überschwemmung, Starkregen, Sturmflut, Hagel, Sturm, Tornado für die Bank als wesentlich eingestuft. Für die Beurteilung der physischen Risikofaktoren konnten zu großen Teilen auch externe standortbezogene Risikodaten verwendet werden. Als transitorische Klima- und Umweltrisikofaktoren wurden Verschmutzung, Kontamination, Energieeffizienz von Objekten, CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (Scope 1-, 2-, 3-Emissionen), neue Vorschriften für den Immobiliensektor / CO<sub>2</sub>-Bepreisung und Grundstimmung des Marktes als relevant identifiziert.

Zu den wesentlichen Governance-Risikofaktoren zählen unzureichende Integrität (Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung etc.), unzureichende Einhaltung der Offenlegung von Informationsregeln und -praktiken, unzureichende interne Corporate Governance hinsichtlich eigener ESG-/Compliance-Risiken, externe ESG-Risiken von Kontrahenten sowie unzureichende Einbindung externer ESG-Risiken in die Geschäftsstrategie / -prozesse, die interne Governance und in den Risikomanagementrahmen. Social-Risikofaktoren wurden nicht als wesentlich identifiziert.

Diese ESG-Risikofaktoren haben Einfluss auf das Adressrisiko, das operationelle Risiko einschließlich möglicher Reputations- und Haftungsrisiken sowie auf das Geschäfts- und strategische Risiko. Ein wesentlicher Einfluss auf das Markt-, Liquiditäts- und Fundingrisiko wurde nicht identifiziert. Der pbb Konzern arbeitet an der vollumfänglichen Berücksichtigung der ESG-Risikofaktoren in den Risikomanagementwerkzeugen aller betroffenen Risikoarten einschließlich Überwachung, Berichterstattung und Quantifizierung sowie in den Stresstests und Szenarioanalysen.

Das Risikomanagement stellt für den pbb Konzern neben der Kundenorientierung ein weiteres 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.

Der pbb Konzern verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeitsaspekte bei allen Geschäftsaktivitäten 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, 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.<sup>3)</sup>

<sup>3)</sup> Im Jahr 2021 hat der pbb Konzern seine Aktivitäten hinsichtlich „grüner“ Emissionen und Kredite ausgeweitet; vergleiche auch „pbb Green Bond Framework“ und „pbb Green Loan Framework“

Das Monitoring und Management des Environmental- Risikos (Outside-in-Perspektive) fokussiert derzeit auf die mit den von uns finanzierten Immobilienobjekten verbundenen Aspekte Vermeidung und Anpassung an den Klimawandel. Hierbei werden sowohl physische als auch transitorische Risiken betrachtet. Ein entsprechendes Monitoring hinsichtlich beider Aspekte befindet sich während einer Übergangsphase im Jahr 2022 im Status der Erprobung. Um die nichtfinanziellen Aspekte bei der Kreditvergabe besser zu berücksichtigen, erhebt die pbb systematisch verschiedene Nachhaltigkeitskriterien der finanzierten Immobilienobjekte. Die E-Kriterien umfassen zum Beispiel den Energieverbrauch beziehungsweise „Green Building“-Zertifizierungen. Der pbb Konzern arbeitet aktuell daran, diese Liste der Nachhaltigkeitskriterien zu erweitern, fortlaufend weiterzuentwickeln und zu erfassen sowie die Ergebnisse und Daten in die eigene IT-Landschaft zu integrieren. Dadurch gewinnt der pbb Konzern zunehmend eine bessere Übersicht über die Nachhaltigkeit seines Kreditportfolios und die damit verbundenen Risiken. Klares Ziel ist, die Erhebung von Nachhaltigkeitskriterien fest im Neugeschäftsprozess zu etablieren.

Das Monitoring und Management von Social- and Governance-Risiken fokussiert derzeit 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, insbesondere die Prävention von Korruption. Der pbb Konzern hat insoweit entsprechende Vorkehrungen getroffen und neben einer Richtlinie Compliance sowie dem Verhaltenskodex diverse weitere interne Richtlinien, Anweisungen und Prozessbeschreibungen 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 Mitarbeiter 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 weiterentwickelt, 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.

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 2021 verwiesen.

# Corporate Governance

## VERHALTENSKODEX UND ETHISCHE GRUNDSÄTZE

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

Intern legt der Verhaltenskodex des pbb Konzerns den ethisch-rechtlichen Rahmen fest und definiert die unverzichtbaren Anforderungen, die der pbb Konzern an seine Mitarbeiter stellt. Er ist nicht nur eine Orientierungshilfe, sondern ein verbindlicher Bestandteil der Arbeitsverträge aller Mitarbeiter und Grundlage für alle Regelwerke im pbb Konzern. Der Verhaltenskodex enthält unter anderem klare Anweisungen zu den Themen Beziehung zu Kunden, Lieferanten, Aktionären, Investoren und Wettbewerbern sowie Verhaltensregeln im Falle von Interessenkonflikten, Bestechung, Vorteilsgewährung, Geldwäscheprävention und Marktmissbrauch. 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 ungesetzlich handelt. Zudem bilden die geltende Rechtsordnung und alle behördlichen Vorschriften, die in den jeweiligen Rechtsräumen gelten, in denen der pbb Konzern tätig ist, die Grundlage für alle Unternehmensentscheidungen und das tägliche Handeln. Ergänzt werden diese um ein internes Regelwerk sowie detaillierte Anweisungen. Außerdem gilt für die pbb als börsennotiertes Unternehmen der Deutsche Corporate Governance Kodex mit der Maßgabe des Grundsatzes „Comply or Explain“. Dieser beschreibt gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften und reflektiert darüber hinaus die aktuellen nationalen und internationalen Entwicklungen und Standards einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung.

## COMPLIANCE

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

Zu den Compliance-Risiken gehören unter anderem Sanktionen, finanzielle Verluste und Reputationsrisiken, die sich aus Verstößen gegen oben genannte Regeln ergeben können. Jegliche betrügerische Handlung wird sowohl aus wirtschaftlichen Gründen wie aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung zur Abwehr dieser Handlungen vom pbb Konzern ernst genommen. Die pbb und ihre Konzerngesellschaften sehen sich im Hinblick auf Ehrlichkeit, Offenheit und Verantwortung innerhalb der Organisation und bei sämtlichen geschäftlichen Aktivitäten sehr hohen Standards verpflichtet. Zuverlässigkeit und Kundenvertrauen sind von enormer Bedeutung, weswegen den Mitarbeitern des pbb Konzerns in diesem Zusammenhang eine tragende Rolle zukommt. Der pbb Konzern hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, über welches interne und externe Hinweise auf Rechtsverstöße und unerwünschtes Verhalten entgegengenommen werden („Whistleblowing“).

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

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zur Sensibilisierung und Weiterbildung bei Eintritt in das Unternehmen sowie regelmäßig an Compliance-Schulungen teilnehmen. Die Schulungen umfassen die Themen Geldwäscheprävention/Verhinderung von Terrorismusfinanzierung, Wettbewerbsrecht, Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen sowie allgemeine Compliance-Themen. Die erfolgreiche Teilnahme wird nach einem Test mit einem Zertifikat bestätigt. 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 Mitarbeiter 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 die pbb 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.

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

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 Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

## **VERHINDERUNG VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG**

Der pbb Konzern hat sich zur Einhaltung sehr hoher Standards zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verpflichtet. Er hat umfassende Regelwerke und Prozesse implementiert und verlangt von allen Mitarbeitern die Befolgung der Vorgaben. Hierzu gehören zum Beispiel umfassende „Know Your Customer“ (KYC)-Prozesse, laufender Abgleich internationaler Listen unter anderem wegen Sanktionen, Geldwäsche- oder Terrorverdacht, Risikoanalysen und laufendes Berichtswesen. Gesetzliche Grundlage bietet im Wesentlichen das Geldwäschegesetz, dessen Einhaltung in der pbb durch bereichsinterne Kontrollen in den vertriebsnahen Einheiten, Compliance und die interne Revision im Sinne der drei Verteidigungslinien („Three Lines of Defense“) überwacht und geprüft wird. Seit Januar 2020 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. 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, INSBESONDERE BETRUG, KORRUPTION UND BESTECHUNG**

Wie eingangs bereits beschrieben, nimmt der pbb Konzern die Prävention zur Vermeidung sonstiger strafbarer Handlungen sehr ernst. So hat die pbb diverse Vorkehrungen getroffen, um sich vor Schäden insbesondere durch mögliche betrügerische und/oder sonstige strafbaren Handlungen wie auch Korruption und Bestechung zu schützen. Die Definition einer „sonstigen strafbare 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.

Zur Vermeidung sonstiger strafbarer Handlungen werden für alle Mitarbeiter bindende Regelungen insbesondere im Rahmen der Richtlinien zur Bekämpfung sonstiger strafbarer Handlungen sowie im Verhaltenskodex definiert. Sie zielen unter anderem auf ein korrektes und professionelles Verhalten der Mitarbeiter ab. Die Regelungen umfassen klare Vorgaben zur Vermeidung von Interessenkonflikten, Vorgaben für die Annahme und Gewährung von Vergünstigungen und Geschenken generell sowie den Umgang mit Vertretern von Regierungen und öffentlichen Stellen. Vor allem sind Geldzuwendungen, Geschenke oder andere Vergünstigungen an Amtsträger zu unterlassen, die in irgendeiner Form als unzulässige Beeinflussung, Bestechung oder Korruption ausgelegt werden könnten.

Letztlich sind auch konkrete Hinweise wichtig und können dabei helfen, Rechtsverstöße aufzudecken. Über das oben genannte Hinweisgebersystem des pbb Konzerns 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 Mitarbeiter aufgrund von dessen Hinweis auf potenzielle Missstände zu benachteiligen oder von der Abgabe eines Hinweises abzuhalten, würde Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Im Berichtsjahr ist ein anonymer Hinweis eingegangen, welcher umgehend bearbeitet und abgeschlossen werden konnte.

### **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
- > Sicherstellen, dass die Bank über ein Informationssicherheits-Rahmenwerk verfügt, welches mit einschlägigen Gesetzen und regulatorischen Anforderungen in Einklang steht sowie „Best Practices“ der Branche berücksichtigt
- > 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 Schulung der Mitarbeiter 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 Aufsichtsrat und dessen Prüfungsausschuss. 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.

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 EU-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
- > Verpflichtung der Mitarbeiter auf das Datengeheimnis und regelmäßige Schulung der Mitarbeiter zu datenschutzrechtlichen Fragestellungen
- > Überprüfung des Datenschutzniveaus aufgrund eines Auditplans, der risikobasiert aufgestellt wird
- > Wahrung der Betroffenenrechte
- > Führen eines Verzeichnisses für Verarbeitungstätigkeiten

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

Ebenso 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 27001:2013 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 27001:2013 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 der pbb zum Einsatz. Über entsprechende Policies etabliert die pbb die oben genannten Ziele inklusive aller notwendigen Aktivitäten nachhaltig im Unternehmen.

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

- > Regelmäßige Awareness-Maßnahmen und Informationssicherheitsschulungen
- > 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
- > Regelmäßige PEN-Tests
- > Umfassender Antimalware-Schutz, inklusive Phishing- und SPAM-Schutz
- > SIEM (Security Information and Event Management)
- > 24/7 SOC (Security Operating Center)
- > Netzwerksicherheitsmaßnahmen, wie zum Beispiel Firewalls, Proxy, Verschlüsselung.

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

## **WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHT**

Der pbb Konzern hat in seinem Verhaltenskodex und in internen Anweisungen zum Thema Wettbewerbs- und Kartellrecht strenge Anforderungen an die Einhaltung entsprechender Anforderungen sowie Regeln, insbesondere für Gespräche mit Wettbewerbern, aufgestellt. Zudem werden die Mitarbeiter jährlich zum Thema Wettbewerbs- und Kartellrecht geschult.

Als weitere Maßnahme zur Sensibilisierung und Sicherstellung der Einhaltung der Anforderungen hat Compliance einen regelmäßigen Bestätigungsprozess implementiert. Im Rahmen dessen werden regelmäßig die Leiter aller Fachbereiche aufgefordert, die Kenntnisnahme und Einhaltung der Regelungen zum Wettbewerbs- und Kartellrecht für ihren Bereich zu bestätigen.

## ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die Menschenrechtsleitlinie des pbb Konzerns ergänzt den Verhaltenskodex und definiert die Anforderungen, welche der Konzern an sich selbst sowie an seine Stakeholder in Bezug auf die Achtung und Wahrung der Menschenrechte richtet.

In ihr bekennt sich der pbb Konzern als global agierendes Unternehmen uneingeschränkt zu seiner Verantwortung für die Achtung und Wahrung der Menschenrechte und dazu, diese zu stärken und Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Dieses Bekenntnis gilt sowohl für die eigenen Geschäftstätigkeiten als auch für die gesamte Liefer- und Wertschöpfungskette sowie für sämtliche Stakeholder soweit der pbb Konzern hierüber Kenntnisse erlangt.

Zusätzlich zu den rechtlichen Anforderungen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) ist die Verpflichtung zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte als ein zentrales Anliegen im Verhaltenskodex verankert, in dem der pbb Konzern seinen unverzichtbaren ethisch-rechtlichen Rahmen für das Verhalten untereinander und im Verhältnis zu seinen Kunden und Geschäftspartnern, Wettbewerbern und der Öffentlichkeit festlegt. Der pbb Konzern distanziert sich ausdrücklich von jeglicher Menschenrechtsverletzung, sei es durch seine Mitarbeiter oder andere Stakeholdergruppen. 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 Mitarbeiter. Da die kulturelle Vielfalt der Mitarbeiter ein wichtiger Erfolgsfaktor ist, sind Benachteiligungen gegenüber anderen Mitarbeitern 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 Mitarbeiter gleiche Arbeitsbedingungen und Chancen zu gewährleisten, ist der pbb Konzern in regelmäßigem Austausch mit den Arbeitnehmervertretern im pbb Konzern. Relevante Themen sind hier unter anderem Lohngleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Diskriminierungs-/Mobbing-Prävention. Der pbb Konzern hat notwendige Vorkehrungen getroffen, um das Anrecht eines jeden Menschen auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld auf Basis der jeweils gültigen Arbeitsschutzgesetze sicherzustellen (siehe „Arbeitsumfeld“). Zusätzlich zu dem Hinweisgebersystem hat der pbb Konzern eine Beschwerdestelle zur Meldung etwaiger Benachteiligungen im Rahmen des AGG für seine Mitarbeiter eingerichtet.

Die Mitarbeiter des pbb Konzerns stehen auch im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen durch andere Stakeholder in der Pflicht. Sollte ein Mitarbeiter Kenntnis davon erlangen, dass ein potenzieller Kunde, Lieferant oder sonstiger Geschäftspartner möglicherweise in illegale oder rufschädigende Aktivitäten verwickelt ist oder Menschenrechte missachtet, 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 2021 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.

Im Geschäftsjahr 2021 sind im pbb Konzern keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen bekannt geworden.

## Arbeitnehmerbelange

### DER PBB KONZERN ALS ARBEITGEBER

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

Das Geschäftsmodell des pbb Konzerns erfordert Mitarbeiter mit hohen fachlichen Kenntnissen und Expertise auf unterschiedlichsten fachlichen Gebieten. Zentrales Ziel der Personalstrategie ist daher die Gewinnung, Bindung und langfristig ausgelegte Entwicklung von Mitarbeitern mit Expertenwissen, hohem Qualitätsbewusstsein und ausgeprägter Kundenorientierung, Führungskompetenz in der Linienfunktion beziehungsweise Managementfähigkeiten in der Projektarbeit und einer hohen Bereitschaft zu flexiblem Einsatz und unternehmerischem Denken.

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. Besonderer Fokus liegt auf einer effizienten und gleichzeitig kundenorientierten Organisation und Arbeitsweise sowie der stetigen, kostenbewussten Verbesserung der effizient und schlank ausgestalteten Prozesse.

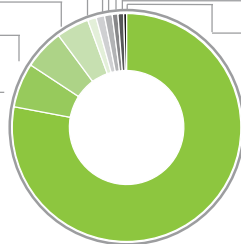
Wesentliche Elemente der Personalstrategie sind die erfolgreiche Rekrutierung von Spezialisten und Talenten und die langfristige Bindung dieser Mitarbeiter. Mit flexiblen und modernen Arbeitsbedingungen, vielfältigen Qualifizierungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven werden Möglichkeiten geschaffen, in einem dynamischen Arbeitsumfeld gemeinsam mit den Kunden der pbb individuelle Lösungen zu finden, unternehmerisch und kundenorientiert zu denken und zu handeln. Dies trägt maßgeblich zur Attraktivität der pbb 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 2021 war das Präventionsmanagement für Gesundheit und Schutz der Mitarbeiter vor allem vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie ein Schwerpunkt der Personalarbeit und hatte hohe Priorität. Für das Jahr 2022 liegt der Fokus auf Nachwuchs-, Talent- und Frauenförderung sowie Diversität.

## Regionale Verteilung Mitarbeiter (pbb Konzern) 31. Dezember 2021

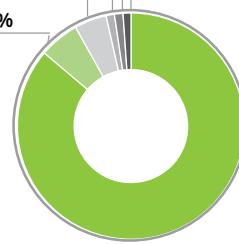
### Standort

Stockholm	1,2 %	New York	1,1 %
Madrid	1,2 %	Düsseldorf	0,8 %
Paris	4,6 %	Berlin	0,8 %
London	5,7 %	Hamburg	0,4 %
Eschborn	6,3 %	München/ Garching	77,9 %



### Land

Spanien	1,2 %	Schweden	1,2 %
Frankreich	4,6 %	USA	1,1 %
Vereinigtes Königreich	5,7 %	Deutschland	86,2 %



Auch im Jahr 2021 hat sich der Personalbestand des pbb Konzerns stabil entwickelt. Der pbb Konzern beschäftigte Ende 2021 insgesamt 828 Mitarbeiter<sup>1)</sup> (2020: 823). Die bereinigte<sup>2)</sup> Fluktuation betrug im pbb Konzern im Jahr 2021 5,11% (2020: 6,35%), die Quote der Eigenkündigungen 4,02% (2020: 4,61%).

<sup>1)</sup> HGB-Headcount (ohne Vorstandsmitglieder, Praktikanten und Werkstudenten). Die pbb AG beschäftigte 806 Mitarbeiter, die CAPVERIANT GmbH 22 Mitarbeiter. Im Folgenden werden Mitarbeiterkennzahlen als Konzernzahlen ausgewiesen.

<sup>2)</sup> Die bereinigte Fluktuation beinhaltet die arbeitgeber- und arbeitnehmerinitiierte Fluktuation sowie Austritte aufgrund befristeter Anstellungsverträge. Grundlage für die Berechnung der bereinigten Fluktuation sind 823 HGB-Durchschnittsköpfe.

## DIE COVID-19-PANDEMIE – AUSWIRKUNGEN UND MASSNAHMEN

Das Jahr 2021 war angesichts der COVID-19-Pandemie erneut ein herausforderndes Jahr im pbb Konzern. Der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter und Kunden sowie der Beitrag der pbb zum öffentlichen Gesundheitsschutz hatten höchste Priorität. Im Fokus der Personalarbeit im pbb Konzern stand daher erneut das Präventionsmanagement für Gesundheit und Schutz der Mitarbeiter bei gleichzeitiger Sicherung der operativen Stabilität und Handlungsfähigkeit der Bank. Die Arbeitsbedingungen orientierten sich dabei an den aktuellsten Richtlinien von Gesundheitsbehörden und Experten sowie an offiziellen Regeln und Empfehlungen und sollen dabei gleichzeitig die Produktivität und den Zusammenhalt im pbb Konzern befördern. Die auch regional spezifischen Maßnahmen wurden von einem Krisenmanagement-Team unter der Leitung von Marcus Schulte koordiniert und ausgearbeitet und in ihren wesentlichen Eckpunkten und Prioritäten vom Vorstand festgelegt. Die Umsetzung erfolgte jeweils eigenverantwortlich in den Niederlassungen und in den Bereichen. Die Information der Mitarbeiter erfolgte im Intranet, aber auch in regelmäßigen virtuellen Townhall-Meetings oder Bereichscalls.

Neben weiter fortgeführten technischen und organisatorischen Maßnahmen, wie beispielsweise klaren Regelungen zu Mindestabständen und zum Tragen eines Mund- und Nasenschutzes im Gebäude, der Ausstattung der Büros und Pausenräume mit Trennwänden und anderen technischen Maßnahmen, wurde zusätzlich zu der bereits existierenden technischen Lüftungsanlage ein Lüftungskonzept und regelmäßige Messungen der Luftqualität, regelmäßige Oberflächenreinigung sowie die Sensibilisierung der Mitarbeiter hinsichtlich der Reduzierung sozialer Kontakte und Information über Vorsorge- und Hygienemaßnahmen vorgenommen beziehungsweise vertieft. Mit Wirkung ab November 2021 hat der pbb Konzern die 3G-Regel für den Zutritt zur und das Arbeiten im pbb Konzern konsequent umgesetzt. Zudem wurde den Mitarbeitern und ihren nahen Angehörigen seit Juni 2021 an insgesamt 8 Terminen die Möglichkeit einer Corona-Schutzimpfung angeboten. Zuletzt wurden den Mitarbeitern ab November 2021 auch sogenannte Booster-Impfungen angeboten.

Ergänzt wurden diese Maßnahmen durch die erneute Gewährung einer Ausgleichszahlung für notwendige IT-Ausstattung bei Remote-Arbeit beziehungsweise für andere durch die Pandemie ausgelöste Sonderausgaben. Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Führungskräfte zu spezifischen Themen von Zusammenarbeit und Führung wurden weiter ausgebaut und institutionalisiert.

Insbesondere im Frühjahr und Herbst/Winter wurde auch im Jahr 2021 so viel Homeoffice wie möglich und vertretbar umgesetzt, aber auch so viel Präsenz wie erforderlich in der Bank praktiziert. Dank der Investitionen der vergangenen Jahre in die IT-Infrastruktur konnte der operative Betrieb auch im Jahr 2021 ohne Beeinträchtigungen weitergeführt werden. Operative Stabilität und Produktivität waren kontinuierlich gewährleistet.

### **NEW WORK - GEÄNDERTE ANFORDERUNGEN AN ARBEIT NACH DER CORONA-PANDEMIE**

Mit New Work wurde ein neuer, zeitgemäßer Rahmen für die gemeinsame Arbeit in der pbb nach der Corona-Pandemie geschaffen. Hierzu wurden die Rahmenregelungen zur Flexibilisierung der Arbeit grundlegend neu gestaltet. Ziel von New Work ist es, sich die guten, konstruktiven Erfahrungen aus der mobilen Arbeit während der Pandemie zunutze zu machen. Gleichzeitig ist für die pbb mehr Büropräsenz - und damit mehr persönlicher Austausch sowie mehr kreatives Arbeiten in Gruppen - als dauerhafte Arbeitsform unerlässlich, um Teamzusammenhalt und unseren Geschäftserfolg zu fördern. Die Arbeit wird daher grundsätzlich vor Ort erbracht. Die Mitarbeiter haben Anspruch auf mobile Arbeit. Dieser beträgt für Mitarbeiter, die nicht an der elektronischen Zeiterfassung teilnehmen, zwei feste Tage pro Woche, für Mitarbeiter, die an der elektronischen Zeiterfassung teilnehmen, ein fester Tag pro Woche. Der Wechsel aus der elektronischen Zeiterfassung steht jedem Mitarbeiter offen. Im Zuge dieser Veränderungen wurde außerdem mehr Flexibilität für die Nutzung der Büroflächen geschaffen, indem Desk-Sharing als grundsätzliche Option aufgenommen wurde.

### **VERGÜTUNG UND SOZIALLEISTUNGEN**

Das Vergütungssystem und die Vergütungsstrategie des pbb Konzerns sind integrale Bestandteile der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns. Ziel des pbb Konzerns im Rahmen seiner Vergütungsstrategie ist die Gewährung einer fairen, marktgerechten und leistungsorientierten Vergütung, die darauf ausgerichtet ist, die in der Geschäfts- und Risikostrategie verankerten Ziele zu erreichen. Dabei ist insbesondere die variable Vergütung im pbb Konzern so ausgestaltet, dass sie angemessene Anreize für individuelle Leistungen setzt und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen, Abteilungen und Teams fördert und verbessert. Den Mitarbeitern wird mit der variablen Vergütung unmittelbar die Möglichkeit eröffnet, am Erfolg des pbb Konzerns zu partizipieren.

Zudem ist die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen an die Vergütung in Banken ein prägendes Element des Vergütungssystems und der Vergütungsstrategie des pbb Konzerns. Dabei wird zum einen dem regulatorisch verankerten Grundsatz der Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten in Bezug auf Höhe und Struktur Rechnung getragen mit dem Ziel, Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken zu vermeiden. Die Gesamtvergütung und die einzelnen Vergütungselemente von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern werden regelmäßig mit Blick auf ein angemessenes Verhältnis zu Funktion und Leistung sowie zur Lage des pbb Konzerns geprüft. Die Prüfung der Angemessenheit von Vergütungssystem, Struktur und Höhe der Vergütungen wurde auch im Jahr 2021 durchgeführt. Zum anderen werden im Vergütungssystem des pbb Konzerns die weiteren regulatorischen Anforderungen an die Vergütung, insbesondere an die variable Vergütung, umgesetzt. Für den pbb Konzern gelten insbesondere die regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme nach CRD, Kreditwesengesetz (KWG), IVV (insbesondere die Anforderungen an die variable Vergütung von Risk Takern und Geschäftsleitern) sowie in Bezug auf den Vorstand die Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Das Vergütungssystem der Führungskräfte und Mitarbeiter besteht aus einer festen Vergütung und einer variablen Vergütung sowie branchenüblichen Nebenleistungen. 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 Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des pbb Konzerns hat (sogenannte „Risk Taker“), und sonstigen Mitarbeitern (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 Mitarbeiter 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 der pbb 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 Mitarbeiter drei 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 der pbb gemäß der anzuwendenden Nachhaltigkeitskomponente ab. Die Regelungen kommen nur für Risk Taker zur Anwendung, deren variable Vergütung mehr als 50.000 € beträgt.

### **Faire und geschlechtsneutrale Vergütung**

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

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

Die pbb ist Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes. Die Eingruppierung der Mitarbeiter in die Tarifgruppen erfolgt aufgabenbezogen nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit. Damit wird eine branchenübliche Mindestvergütung unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter und sexueller Orientierung sichergestellt, für die Qualifizierung, Aufgaben und Funktion sowie Berufserfahrung der Mitarbeiter die Grundlage sind.

Zur Wahrung der Angemessenheit und Fairness der Vergütung der außertariflich vergüteten Mitarbeiter erfolgt regelmäßig, in der Regel alle zwei Jahre, eine Überprüfung der Marktangemessenheit der Vergütung mithilfe externer Benchmarks auf der Grundlage eines Funktionsklassifizierungssystems. Das Benchmarking basiert auf einer marktgängigen Systematik zur Klassifizierung und Zuordnung von Funktionen („Towers Watson Career Map Model“) zu drei verschiedenen sogenannten Karriereleitern (M = Management, P = Professional und T/U = Services/Administration) sowie darin zu verschiedenen Karrierestufen. Die Funktionsklassifizierung bildet die Grundlage für das Marktmatching. Auch die weitere Entwicklung der Gehälter der außertariflich vergüteten Mitarbeiter erfolgt auf der Grundlage von Qualifizierung, Aufgaben und Funktion, Leistung sowie Berufserfahrung, unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter und sexueller Orientierung.



Damit orientieren sich sowohl die Festlegung als auch die weitere Entwicklung der Gehälter in der pbb an einer fairen, marktgerechten, transparenten, leistungsorientierten und anerkannten Systematik und erfolgen unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter und sexueller Orientierung.

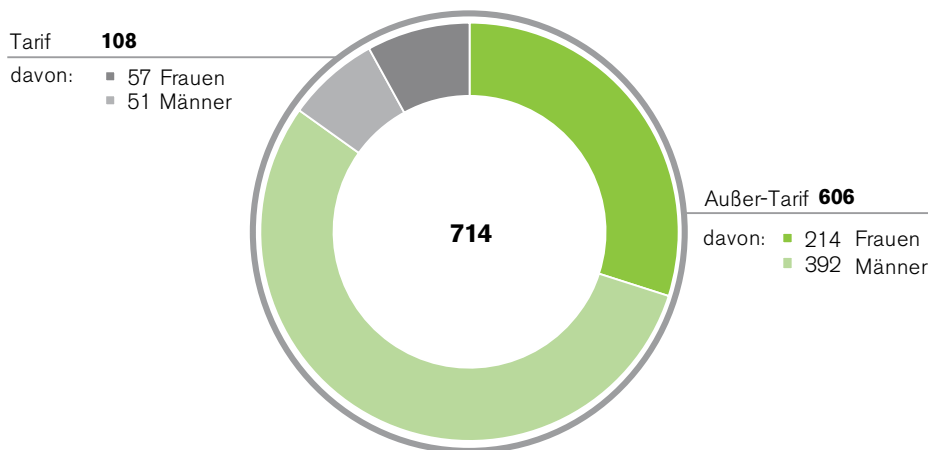
Die grundsätzlich für alle Mitarbeiter des pbb Konzerns – soweit sinnvoll – möglichst einheitlich geltende variable Vergütung wird im pbb Konzern in einem ebenso konzernweit einheitlichen transparenten und formalisierten Prozess bestimmt. Die Zumessung der variablen Vergütung erfolgt auf Bereichs- und 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 Mitarbeiter 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 der pbb 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 Mitarbeitern des Bereichs zu Jahresbeginn kommuniziert. Auf individueller Ebene wird für jeden Mitarbeiter jährlich eine Zielvereinbarung mit qualitativen und quantitativen Zielen für das laufende Geschäftsjahr geschlossen. Für jedes Ziel werden entsprechende Messgrößen definiert, die nach Ablauf des Geschäftsjahres eine transparente Leistungsbeurteilung ermöglichen. Der pbb Konzern führt im Rahmen eines jährlichen Prozesses Mitarbeitergespräche durch, deren Umsetzung zur Aufgabe der Führungskräfte gehört. Das strukturierte Mitarbeitergespräch wird zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter geführt, um die Leistung des Mitarbeiters für das vergangene Jahr zu bewerten und Ziele für das folgende Geschäftsjahr zu vereinbaren. Das Mitarbeitergespräch ist somit auch ein wichtiges Instrument, um zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ein gemeinsames Verständnis über die Leistungsmaßstäbe sowie über die konkreten Ziele und die erwarteten Ergebnisse herzustellen. Dabei werden die für das jeweilige Geschäftsjahr prioritären Themen, die mit der Geschäfts- und Risikostrategie in Einklang zu bringen sind beziehungsweise aus ihr abgeleitet werden, besprochen. Mitarbeitergespräch und Leistungsbeurteilung stellen wichtige Steuerungssysteme dar, um die Aktivitäten und Prioritäten der Mitarbeiter an der Zielerreichung und dem Erfolg des Unternehmens auszurichten und eine faire Vergütung zu gewährleisten. Die regelmäßige Durchführung der Mitarbeitergespräche wird durch den Bereich HR begleitet und überwacht. Führungskräften und Mitarbeitern steht im Intranet des pbb Konzerns ein Leitfaden mit wichtigen Hinweisen zur Zielvereinbarung und zum Mitarbeitergespräch zur Verfügung.

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

## Anteile Tarif-/Außer-Tarif-Mitarbeiter (pbb Konzern) 31. Dezember 2021

### Nur Deutschland



### Betriebliche Sozialleistungen

Im pbb Konzern existieren umfangreiche betriebliche Sozialleistungen. Hierzu zählen – je nach Standort des Mitarbeiters – insbesondere vermögenswirksame Leistungen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeldzuschuss, Jubiläumszahlungen, Essenszuschuss, Sonderurlaub wegen besonderer Ereignisse und eine Gruppenunfallversicherung.

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

Im Jahr 2021 konnten die Mitarbeiter des pbb Konzerns in Deutschland weiterhin die Möglichkeit wahrnehmen, hochwertige Kommunikationsgeräte der neuesten Generation wie zum Beispiel PCs, Notebooks, Tablets oder Smartphones zur privaten Nutzung zu attraktiven Konditionen über den pbb Konzern zu leasen. Die monatlichen Leasingraten werden dabei direkt mit dem Bruttogehalt verrechnet und die Mitarbeiter profitieren damit entsprechend ihrem individuellen Grenzsteuersatz von der steuerlichen Förderung der privaten Nutzung von Kommunikationstechnologie in Deutschland.

### ARBEITSUMFELD

Der pbb Konzern beschäftigt 828 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 Mitarbeiter bei fairen Arbeitsbedingungen ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalarbeit des pbb Konzerns. Der pbb Konzern achtet die Menschenwürde, Menschenrechte und die Privatsphäre des einzelnen Mitarbeiters. Die Mitarbeiter werden mit Fairness, Würde und Respekt behandelt. Ungerechte Behandlung oder die Diskriminierung von Mitarbeitern wird nicht toleriert. Bei der Auswahl und Entwicklung der Mitarbeiter ist der pbb Konzern der Chancengleichheit verpflichtet, ohne nach

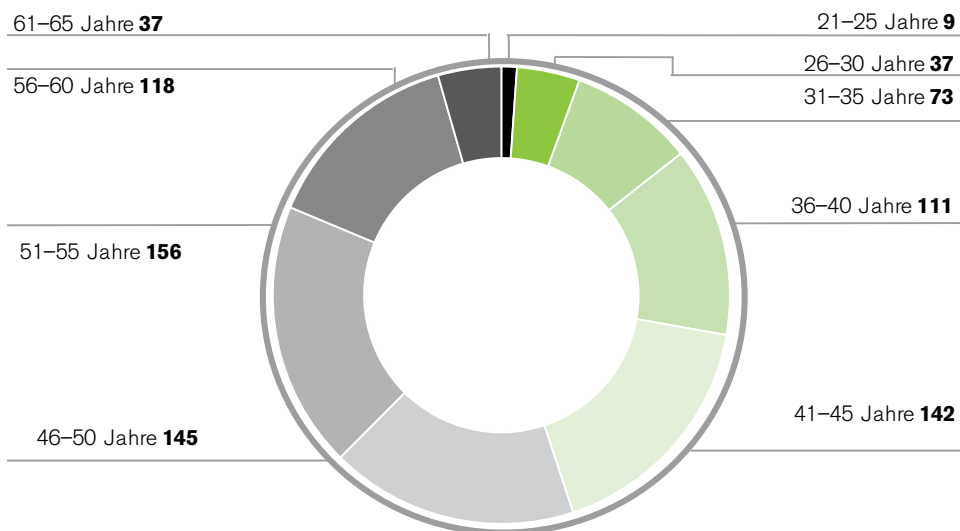
Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter und sexueller Orientierung zu unterscheiden.

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

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

#### Altersstruktur Mitarbeiter (pbb Konzern) 31. Dezember 2021

##### Anzahl



#### Faire Arbeitsbedingungen

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

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

Leistungsfähige und engagierte Beschäftigte sind der zentrale Erfolgsfaktor jedes Unternehmens, daher investiert der pbb Konzern in die Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der in Deutschland implementierte Arbeitsschutzausschuss (ASA), dem neben einem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit auch Vertreter des Betriebsrats und die Sicherheitsbeauftragten (Vertreter der Bereiche Human Resources und Corporate Services) angehören, tritt regelmäßig zusammen, um sich über den Stand der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes an den deutschen Standorten zu beraten und Maßnahmen zur Verbesserung im Arbeitsschutz und bei Unfallverhütungsmaßnahmen zu beschließen. An den Standorten Garching und Eschborn stehen den Mitarbeitern die Betriebsärzte in Sprechstunden zur Verfügung und als freiwillige Leistung des Arbeitgebers werden zahlreiche Gesundheitsmaßnahmen angeboten. Die Kosten hierfür übernimmt der pbb Konzern. So fanden im Jahr 2021 22 Vorsorgeuntersuchungen zum Thema Bildschirmarbeitsplatz, 23 ausführliche Beratungen zu individuellen Themen, 21 Beratungen zu Hygienemaßnahmen und Maßnahmen zur Minderung der Infektionsgefahr durch SARS-CoV-2 und 263 Impfberatungen/Impfungen statt. Covid-19-bedingt fanden im Jahr 2021 keine weiteren Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Form kostenloser Check-ups statt. Insgesamt wurden von Mitarbeitern 286 Beratungsleistungen durch den Betriebsarzt in Anspruch genommen.

Die Führungskräfte des pbb Konzerns wurden von der Fachkraft für Arbeitssicherheit auch 2021 gemäß den gesetzlichen Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes zu Themen der Arbeitssicherheit geschult. Zudem bietet die Bank jährlich Ersthelferkurse beziehungsweise Weiterbildungen für Ersthelfer an, die unter anderem auch den Umgang mit automatisierten externen Defibrillatoren umfassen. Ebenso werden jährliche Brandschutzhelfer-Ausbildungen und alle zwei Jahre Auffrischungsfortbildungen durchgeführt.

Bei den Mitarbeitern in Deutschland bestand auch im Jahr 2021 wieder eine starke Nachfrage nach Zuschüssen der Bank zu gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen. Sowohl in Deutschland als auch an den internationalen Standorten werden verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahmen vom pbb Konzern unterstützt, zum Beispiel Mitgliedschaften in Sportvereinen und Fitnessstudios, Sehtests, Ausbildung zu Ersthelfern und Brandschutzbeauftragten, Gesundheitschecks oder Arbeitsplatzbeurteilungen.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

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

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

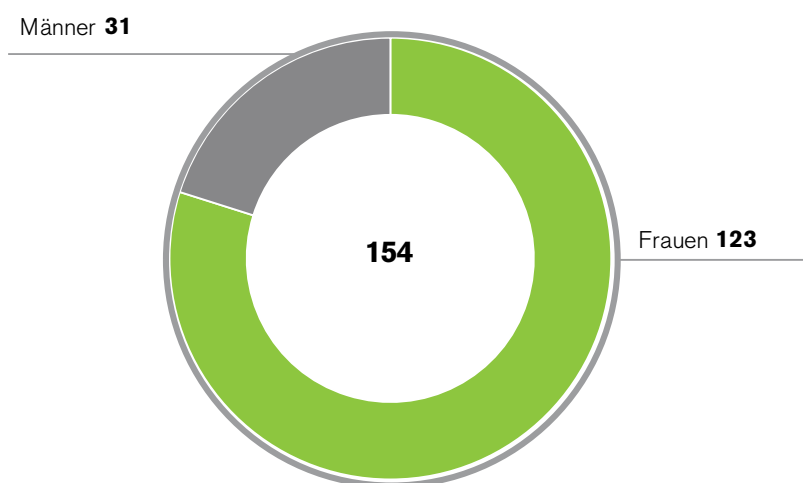
gesetzlichen Regelungen hinaus dadurch unterstützt, dass im Bedarfsfall unbezahlte Freistellungen oder befristete Arbeitszeitreduzierungen vereinbart werden. Auch die Einführung von New Work unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zudem werden verschiedene Leistungen des Familienservice für alle Mitarbeiter in Deutschland, mit dem den Mitarbeitern Vermittlungsleistungen und punktuelle Beratungsleistungen zur Verfügung gestellt werden, angeboten. Das Angebot an Vermittlungs- und Beratungsleistungen wird von den Mitarbeitern insbesondere zu Themen rund um die Kinderbetreuung sowie zu „Home-care-Eldercare“ genutzt. Auch im Jahr 2021 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 2021 haben in Deutschland insgesamt 129 Mitarbeiter den Kinderbetreuungszuschuss in Anspruch genommen.

Ein Anteil von 18,6% der Mitarbeiter in Teilzeitarbeitsverhältnissen (Teilzeitquote Mitarbeiterinnen: 38,8%, Teilzeitquote Mitarbeiter: 6,1%) verweist ebenfalls auf die flexiblen Arbeitsmöglichkeiten und die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

#### Teilzeitverteilung (pbb Konzern) 31. Dezember 2021

Anzahl



#### Mitwirkung und Mitbestimmung

Bei der pbb gelten für die Mitarbeiter 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 2021 ebenfalls eine Arbeitnehmervertretung. An den übrigen internationalen Standorten gibt es keine Arbeitnehmervertretungen. Der pbb Konzern arbeitet mit den Arbeitnehmervertretungen vertrauensvoll und in regelmäßigem Austausch zusammen und beachtet deren Rechte.

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

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

### **Verantwortungsvoller Umgang mit Restrukturierungen**

Im pbb Konzern bestehen Rahmenregelungen für etwaige organisatorische Veränderungen, die einvernehmliche und sozialverträgliche Lösungen im Falle eines Trennungsprozesses vorsehen. Hierzu zählen insbesondere Regelungen zu Abfindungszahlungen sowie zur zielgerichteten Unterstützung von betroffenen Mitarbeitern 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 Mitarbeiter mit einem fundierten Expertenwissen. Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter ist daher ein wesentlicher Teil der Personalstrategie und für die Erreichung der Unternehmensziele von hoher Bedeutung.

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

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

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

Die Aus- und Weiterbildung von Führungskräften ist im pbb Konzern in einer „Leadership“-Seminarsreihe 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 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.

Auch im Jahr 2021 fand eine Vielzahl von Qualifizierungsmaßnahmen auf virtueller Basis statt. Somit konnte eine kontinuierliche Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichergestellt werden. Für aus hybrider Arbeitsstruktur entstehende Weiterbildungsbedarfe wurden bedarfsorientiert neue Weiterbildungsmaßnahmen konzipiert und implementiert. Unter anderem wurden dabei Weiterbildungsangebote für Führungskräfte geschaffen, um die durch mobile Arbeit geforderten Führungskompetenzen weiter zu fördern und zu stärken. Kurzworkshops und Impulsvorträge ermöglichen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sich mit den Herausforderungen mobilen Arbeitens sowie hybrider Zusammenarbeit auseinanderzusetzen und erforderliche Kompetenzen zu erwerben. Zusätzlich wurden bedarfsorientiert und zielgruppenspezifisch verstärkt Coachings angeboten.

Die weitere systematische Ausgestaltung einer an den individuellen Bedürfnissen der einzelnen Bereiche und Mitarbeiter 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 2022 und darüber hinaus wichtige Impulse gesetzt werden, um Mitarbeiter in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zeitgemäß und zielgerichtet zu unterstützen. Im Jahr 2022 sind neue Maßnahmen zur agilen Projektsteuerung, weitere Trainingsmaßnahmen im Themenfeld mobilen Arbeitens sowie eine Ausweitung des bestehenden Trainee-Programms geplant.

Zusätzlich zu den internen zentral wie dezentral organisierten „On the Job“- oder „Near the Job“-Maßnahmen können Mitarbeiter 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 Mitarbeiter. So ermöglicht der pbb Konzern beispielsweise geeigneten Mitarbeitern unter anderem die international aufgesetzte und auf die Bedürfnisse des pbb Konzerns maßgeschneiderte Ausbildung zum „Real Estate Manager“ (EBS).

Für interne und externe Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter wurden im Jahr 2021 0,8 Mio. € (2020: 0,9 Mio. €) aufgewendet. Auf jeden Mitarbeiter entfielen dabei durchschnittlich 3,9 Trainingstage (basierend auf 823 HGB-Durchschnittsköpfen), auf jeden der 463 Teilnehmer an den Qualifizierungsmaßnahmen durchschnittlich 7,0 Tage.

### **Wissensmanagement**

Um neuen Mitarbeitern den Einstieg in den pbb Konzern zu erleichtern, kommt dem „Onboarding“ eine hohe Aufmerksamkeit zu. Einarbeitungspläne sowie Patenschaften, bei denen ein Mitarbeiter mit entsprechender Erfahrung als Ansprechpartner für die Belange neuer Mitarbeiter zur Verfügung steht, sind systematisch vorgesehen und von den Fachbereichen individuell für neu eintretende Mitarbeiter erstellt. Um die Integration neuer Mitarbeiter zu verbessern und sie so schnell wie möglich mit dem Geschäft und zentralen, auch bereichsübergreifenden Abläufen in der pbb vertraut zu machen, wird mehrmals im Jahr ein „Welcome Day“ veranstaltet, bei dem die Organisation, das Geschäftsmodell und der Primärprozess der pbb sowie Wissenswertes aus anderen Bereichen anschaulich erläutert werden. Zudem erhalten neue Mitarbeiter eine Willkommensbrochüre mit Informationen über die Standorte der pbb, die auch im Intranet verfügbar ist. Dies wird

ergänzt und weiter vertieft durch eine interne Qualifizierungsreihe, in der die Fachbereiche in der pbb einen Einblick geben in ihr Aufgabengebiet und wesentliche Arbeitsprozesse.

Im Rahmen eines 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. Für 2022 ist mit einem zentral angesiedelten Trainee- und Praktikantepool ein weiterer Ausbau der Trainee- und Praktikantenprogramme geplant.

### **Nachwuchssicherung und Employer Attractiveness**

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

Im Jahr 2021 wurde die Rekrutierung im Bereich „Social Media“ weiter intensiviert. Auch das Hochschulmarketing stand 2021 erneut im Fokus der Rekrutierungsstrategie. Aufgrund der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen Absagen der Rekrutierungsmessen als Präsenzveranstaltungen hat die pbb an fünf virtuell durchgeführten Veranstaltungen teilgenommen. Für das Jahr 2022 ist wieder die persönliche Teilnahme an den Veranstaltungen geplant. Zudem sollen interessierte Studenten im Rahmen von mit Partneruniversitäten durchgeführten Fallstudien noch während ihres Studiums intensiver mit dem pbb Konzern als potenziellem Arbeitgeber vertraut gemacht werden. Mitarbeiter der pbb haben zudem Gastvorlesungen zu verschiedenen Fachthemen an Universitäten gehalten.

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

Das im Jahr 2020 aufgesetzte Projekt zur Erarbeitung eines „Employer Brands“, das den pbb Konzern in seinen – auch kulturellen – Besonderheiten als Arbeitgeber widerspiegelt, wurde im Jahr 2021 fortgesetzt. So wurden unter anderem die Karriereseiten der pbb neu gestaltet und ein neues Bewerbermanagementtool erfolgreich implementiert.

Auch die Tatsache, dass 98,5% der Stellen im Unternehmen unbefristet sind und ein sehr hoher Anteil von vakanten Stellen intern besetzt wird, macht den pbb Konzern zu einem attraktiven Arbeitgeber und trägt zur Mitarbeiterbindung bei. Dies zeigt auch die niedrige bereinigte Fluktuationsquote<sup>1)</sup> von 5,11% im Jahr 2021.

<sup>1)</sup> Grundlage für die Berechnung der bereinigten Fluktuation sind 823 HGB-Durchschnittsköpfe.



# Umwelt

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

Im Verhaltenskodex verpflichtet sich der pbb Konzern zu einer nachhaltigen und umweltverträglichen Abwicklung seiner Geschäfte und zu einer Identifizierung von Umweltrisiken, die bei seiner Geschäftstätigkeit entstehen könnten. Wesentliche Ansatzpunkte bieten insbesondere die Gebäude, die der pbb Konzern nutzt, die Organisation von Arbeitsabläufen, die Nutzung von Rechenzentren und die Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der für den Bereich „Information Technology“ zuständige Vorstand wird quartalsweise über die Entwicklung verschiedener Themen, wie zum Beispiel Energieverbrauch, Papierverbrauch, aber auch Fuhrpark und Reiseaufkommen, informiert.

## RESSOURCENMANAGEMENT

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

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

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

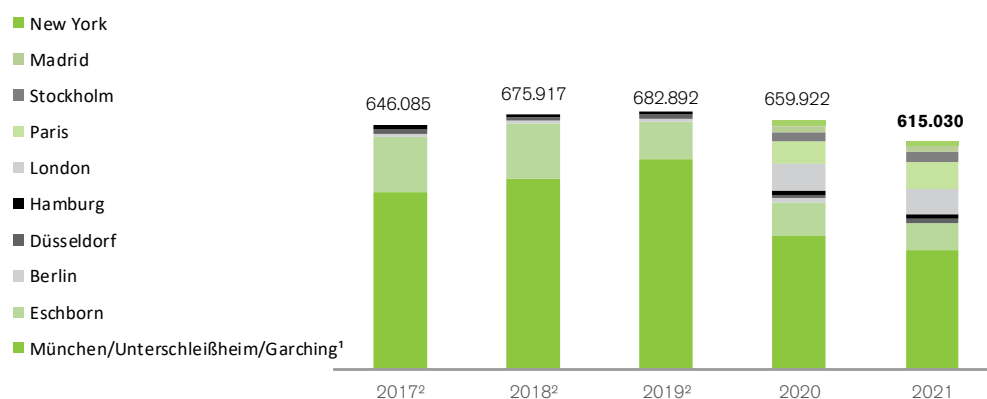
Der Business Campus betreibt vier Fotovoltaikanlagen, von deren Leistung ein hoher Anteil in das Stromnetz des Business Campus eingespeist wird. Der komplette sonstige Stromverbrauch des Business Campus ist durch Ökostrom abgedeckt, der mittels Wasser- und Windkraftanlagen erzeugt wird.

Somit wird der gesamte Strombedarf des Unternehmenssitzes bereits seit dem Jahr 2011 vollständig aus Ökostrom gedeckt. Da seit 2015 auch an allen anderen deutschen Standorten Ökostrom verwendet wird, ist hier die Stromversorgung CO<sub>2</sub>-neutral. Die ausländischen Standorte beziehen ihren Strom ebenfalls weitestgehend aus erneuerbaren Energien. Ausnahmen sind die Büros in Madrid und Stockholm, welche nicht beziehungsweise nur teilweise mit Ökostrom versorgt werden.

Darüber hinaus wurden neben der ordentlichen Hauptversammlung 2021, der außerordentlichen Hauptversammlung 2021 auch die Bilanzpressekonferenz, die Analystenkonferenz sowie weitere interne Veranstaltungen klimaneutral durchgeführt. Dies ist auch für das Jahr 2022 wieder vorgesehen.

## Stromverbrauch

in kWh



<sup>1)</sup> Unterschleißheim (Januar 2019 – August 2019), Garching (Juli 2019 – Dezember 2019).

<sup>2)</sup> 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 8.0 und die Monitore haben die Energieeffizienzklasse A+.

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 daher sowohl 2020 als auch 2021 unterschritten beziehungsweise 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, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbelege, Reisekostenabrechnungen und so weiter), ein elektronisches Rechnungs- und Vertragsmanagement, elektronische Kreditakten und Dokumentenräume. Mit der Einführung des digitalen Kundenportals im Jahr 2021 erwartet der pbb Konzern hier eine weitere Reduzierung. Das Kundenportal ist eine elektronische Schnittstelle zwischen dem pbb Konzern und seinen Kunden, über die Informationen und Dokumente ausgetauscht werden können.

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

## MOBILITÄT

Die „Travel Policy“ des pbb Konzerns dient als einheitlicher gruppenweiter Standard für Dienstreisen aller Mitarbeiter. Ziel ist es, neben der Erleichterung einer effektiven Handhabung und Kontrolle der Reisekosten innerhalb des pbb Konzerns auch einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, im Vorfeld zu jeder Reise abzuwägen, ob diese grundsätzlich notwendig ist oder durch die Nutzung von Videokonferenzen ersetzt werden kann.

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

Aufgrund der COVID-19-Pandemie war die Flug- und Reiseaktivität auch 2021 deutlich eingeschränkt. Die aus Flug- und Bahnreisen sowie aus Hotelaufenthalten resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen lagen gruppenweit bei 63,3 Tonnen CO<sub>2</sub> (2020: 153 Tonnen). Diese wurden durch die Unterstützung eines Klimaprojekts klimaneutral gestellt.

Dienstwagen müssen gemäß der Dienstwagenregelung im Sinne der ökologischen Verträglichkeit bezüglich des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes festgelegte Grenzen einhalten. Der pbb Konzern hat 2021 das bestehende Malussystem überprüft und die bisherigen Richtwerte am WLTP-Verfahren (Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure) neu 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 92 Fahrzeugen (2020: 93 Fahrzeuge) leicht unter dem Vorjahreswert. Der durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Ausstoß gemäß NEFZ lag bei 122 g/km (4 Fahrzeuge, 2020: 131 g/km bei 10 Fahrzeugen) und der durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Ausstoß gemäß WLTP für 88 Fahrzeuge bei 145,6 g/km (2020: 148 g/km bei 83 Fahrzeugen). Damit lagen beide Werte unter dem Niveau des Vorjahres. Insgesamt verursachten die Dienstwagen 383 Tonnen CO<sub>2</sub> (2020: 387 Tonnen). Der Wert der Emissionen bezieht sich allerdings auf die vertraglich geregelten und nicht auf die tatsächlichen Laufleistungen. Auch diese Emissionen wurden durch den Erwerb eines Klimazertifikats klimaneutral gestellt.

Am Unternehmenssitz, aber auch an den anderen Standorten ist eine sehr gute Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr gegeben. In Garching bietet eine U-Bahn eine hohe Taktung und Zuverlässigkeit und macht die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv.

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

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

## ÖKOLOGISCHER FUSSABDRUCK

Um das im Pariser Klimaabkommen angestrebte 2-Grad-Ziel zu erreichen, will der pbb Konzern seinen ökologischen Fußabdruck stetig und dauerhaft reduzieren. Daher arbeitet er sukzessive daran, die Erhebung der relevanten Emissionsdaten auszuweiten. Wie bereits im Kapitel „Nachhaltige Finanzierungslösungen“ berichtet, ist eines der vorrangigen Ziele, die Nachhaltigkeit des Immobilienportfolios und die damit einhergehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen messbar zu machen. Auch wenn die Vermeidung und Reduktion der Emissionen im Vordergrund stehen, fallen in manchen

Unternehmensbereichen Emissionen an, die nicht vermieden werden können. Diese wurden teilweise durch den Erwerb von Umweltzertifikaten ausgeglichen.

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

Der ökologische Fußabdruck setzt sich wie folgt zusammen:

Scope		2021 in t CO <sub>2</sub>	2020 in t CO <sub>2</sub>	
Scope 1	Dienstwagen <sup>1)</sup>	383	387	Klimaneutral durch Umweltzertifikat
Scope 2	Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom D	0	0	Ökostrom
	Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom Rest	7	7	Teilw. Ökostrom/teilw. klimaneutral durch Umweltzertifikat
Scope 3	Verbrauchsgüter Büro <sup>2)</sup>	6	8	Klimaneutral durch Umweltzertifikat
	Dienstreisen	63	153	Klimaneutral durch Umweltzertifikat
	Veranstaltungen (Bilanzpressekonferenz, Analystenkonferenz, virtuelle Hauptversammlung)	9	2	Klimaneutral durch Umweltzertifikat
		468	557	

<sup>1)</sup> Berechnung anhand der vertraglich festgelegten jährlichen Laufleistung.

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

## Impressum

Deutsche Pfandbriefbank AG (Herausgeber)  
 Parkring 28  
 85748 Garching  
 Deutschland

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