

Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht 2017

Konzern Deutsche Pfandbriefbank



**DEUTSCHE
PFANDBRIEFBANK**

Nichtfinanzieller Bericht

Gemäß § 315b HGB und § 289b HGB gibt die Deutsche Pfandbriefbank AG (pbb) erstmalig diesen gesonderten zusammengefassten Nichtfinanziellen Bericht ab, der sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientierend im Einklang mit den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes erstellt wurde. Der Nichtfinanzielle Bericht wurde von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer Überprüfung mit begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 unterzogen.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Die pbb ist eine führende Spezialbank für die Finanzierung von Investitionen in Gewerbeimmobilien und öffentliche Infrastruktur in Europa und den USA. Als Finanzierungspartner der Immobilienwirtschaft und der öffentlichen Hand nimmt sie eine wichtige realwirtschaftliche und volkswirtschaftliche Funktion wahr. Zugleich zählt die pbb zu den größten Pfandbriefemittenten und ist damit auch ein wichtiger Emittent von Covered Bonds in Europa. Sie bündelt so Mittel für die Kreditvergabe und transformiert illiquide Kredite mit konzentrierten Risiken in Anlagemöglichkeiten mit diversifizierter Risikostruktur und hoher Fungibilität (für Details zur Konzernstruktur, zum Geschäftsmodell sowie zur strategischen Ausrichtung siehe zusammengefasster Lagebericht 2017 „Grundlagen des Konzerns“).

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

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

Leitgedanke bei der Wahrnehmung dieser Verantwortung ist das Prinzip der Nachhaltigkeit. Die Nachhaltigkeitsstrategie des pbb Konzerns verfolgt das Ziel, wirtschaftlichen Erfolg und Nachhaltigkeitsaspekte in bestmöglicher Weise zu verbinden. Der pbb Konzern will dauerhaft wirtschaftlich erfolgreich sein durch gesetzestreu und integriertes Verhalten, verantwortungsvolle Unternehmensführung und die Wahrung hoher ethischer Grundsätze. Dabei will der pbb Konzern die Anforderungen seiner Anspruchsgruppen erfüllen und langfristigen Wert für alle Stakeholder schaffen, Nutzen für die Gesellschaft stiften und natürliche Ressourcen schonen.

Märkte und Anforderungen der Stakeholder unterliegen einem steten Wandel. Deshalb erachtet der pbb Konzern einen regelmäßigen und offenen Dialog für unabdingbar, um die Bedürfnisse der Anspruchsgruppen frühzeitig erkennen und in den Entscheidungsfindungsprozessen berücksichtigen zu können.

Der pbb Konzern strebt an, durch geeignete Maßnahmen das Nachhaltigkeitsbewusstsein zu festigen und weiter auszubauen sowie Nachhaltigkeitsaspekte als integralen Bestandteil im Unternehmen zu verankern. In seiner Nachhaltigkeitsstrategie greift der pbb Konzern solche Aspekte auf, die sowohl einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit beziehungsweise den Geschäftserfolg haben als auch durch den pbb Konzern wesentlich beeinflussbar sind. Diese Aspekte wurden durch eine Wesentlichkeitsanalyse ermittelt.

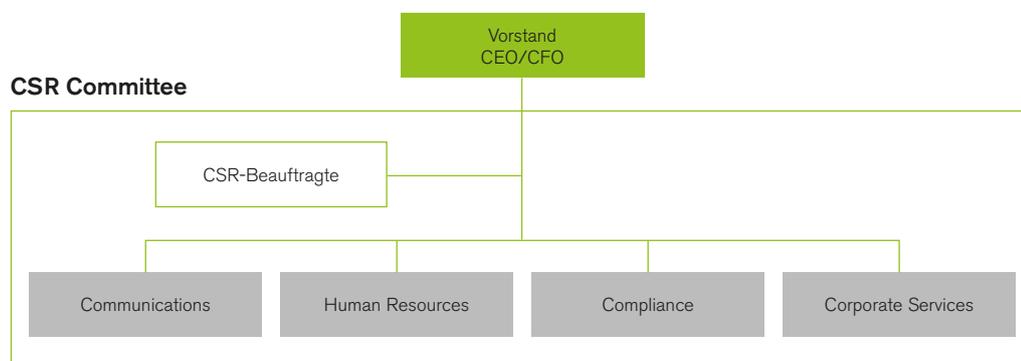
CSR Committee und Corporate-Governance-Beauftragter

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

Die Mitglieder des CSR Committee bestellt der Vorstand. Es setzt sich zusammen aus den Leitern der Unternehmensbereiche Communications, Corporate Office/Compliance, Human Resources (HR), Information Technology sowie der oder dem vom CSR Committee bestimmten CSR-Beauftragten. Die Mitgliedschaft im CSR Committee ist an die jeweilige Funktion geknüpft. Dadurch ist gewährleistet, dass die unterschiedlichen Unternehmensbereiche stets effektiv im CSR Committee vertreten sind. Vorsitzender des CSR Committee ist der Bereichsleiter Communications.

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

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



Corporate-Governance-Beauftragter auf Vorstandsebene ist Andreas Arndt (CEO/CFO), der im Vorstand für Fragen der Umsetzung und die Überwachung der Einhaltung von Vorschriften und Standards im Bereich der Corporate Governance zuständig ist.

Anreizsystem

Ein weiteres wesentliches Instrument zur integralen Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen im pbb Konzern ist das Vergütungssystem, welches in seiner Ausgestaltung explizit eine nachhaltige Entwicklung des pbb Konzerns berücksichtigt. Im Vordergrund steht hierbei der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens (für weiterführende Details siehe zusammengefasster Lagebericht 2017 „Vergütungsbericht“).

WESENTLICHKEITSANALYSE

Zur Ermittlung der für den pbb Konzern und seine Stakeholder wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte hat der pbb Konzern in mehreren Schritten eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

Im ersten Schritt hat das CSR Committee die für den pbb Konzern wesentlichen Stakeholder identifiziert.

Stakeholder



Im nächsten Schritt wurden auf Basis einer sogenannten „Longlist“ potenzielle Nachhaltigkeits-themen und -aspekte identifiziert und kategorisiert. Neben den allgemeinen Themen Umwelt, Arbeitnehmer- und Sozialbelange sowie Corporate Governance lag hier ein spezieller Fokus auf der Identifizierung sektorspezifischer beziehungsweise pbb Konzern-spezifischer Aspekte.

Im dritten Schritt wurden die für den pbb Konzern als relevant identifizierten Aspekte im Hinblick auf ihre Wesentlichkeit bewertet. Die Relevanz für einzelne Stakeholdergruppen wurde dabei durch eine Simulation von Stakeholderrollen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des pbb Konzerns erhoben. Die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter repräsentierten dabei verschiedene Bereiche und unterschiedliche Funktionen, die mit den relevanten Stakeholdern in engem Kontakt stehen und dadurch bestmöglich die Sichtweise der jeweiligen Stakeholder einnehmen konnten. Darüber hinaus erfolgte eine Bewertung der Geschäftsrelevanz und Auswirkung der Geschäftstätigkeit gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes durch die CSR-Beauftragten des pbb Konzerns.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden im CSR Committee vorgestellt und diskutiert. Für den Nichtfinanziellen Bericht des pbb Konzerns wurden die folgenden Themen und Aspekte als wesentlich identifiziert:

Themen	Aspekte
Sektorspezifische Aspekte	Kundenorientierung Nachhaltige Finanzierungslösungen Risikomanagement
Corporate Governance	Compliance Menschenrechte
Arbeitnehmerbelange	Vergütung und Sozialleistungen Arbeitsumfeld Aus- und Weiterbildung
Umwelt	Mobilität

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse wurden Sozialbelange als nicht wesentlich identifiziert.

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

Den größten Einfluss auf die Geschäftstätigkeit des pbb Konzerns haben die sektorspezifischen Aspekte, Corporate-Governance-Aspekte und Arbeitnehmerbelange, während Umweltbelange aufgrund des Geschäftsmodells einen verhältnismäßig geringen Einfluss haben. Zu den wichtigsten sektorspezifischen Aspekten zählt neben der Kundenorientierung und nachhaltigen Finanzierungslösungen ein nachhaltig funktionierendes Risikomanagement. Diese Aspekte haben einen hohen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit des pbb Konzerns. Gleichzeitig können gerade diese Themen beziehungsweise Aspekte auch am effektivsten durch den pbb Konzern selbst beeinflusst werden. Gleiches gilt für die Corporate-Governance-Aspekte, Compliance und Menschenrechte. Die Aspekte Arbeitsumfeld, Aus- und Weiterbildung sowie Vergütung und Sozialleistungen sind die Arbeitnehmerbelange mit der größten Relevanz. Während diese ebenfalls einen hohen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben, sieht der pbb Konzern hier limitierte Möglichkeiten der Beeinflussung. Bei den Umweltbelangen wurde lediglich das Thema Mobilität als relevant bewertet. Allerdings ist der Einfluss auf die Geschäftstätigkeit eher als gering anzusehen und auch die Möglichkeiten des pbb Konzerns, Einfluss auf dieses Thema auszuüben, sind nur mäßig. Bei der Bewertung durch die Stakeholder wurde vor allem den Aspekten Compliance und Risikomanagement eine hohe Bedeutung zuteil. Allen anderen Themen wurde eine mittlere Relevanz zugesprochen.

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

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

RISIKEN UND CHANCEN

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

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

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

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

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

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

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

SEKTORSPEZIFISCHE ASPEKTE

Kundenorientierung

Die Kunden sind der Grundstein des Geschäfts des pbb Konzerns. Deshalb stehen auch die Kundenbedürfnisse im Fokus der Geschäftstätigkeit. Diese gilt es bestmöglich mit den Interessen des pbb Konzerns in Einklang zu bringen.

Kundenorientierung ist für den pbb Konzern ein wesentlicher Erfolgsfaktor, um über Neuzusagen oder Prolongationen von Krediten einen Bestand aufzubauen, der den Anforderungen des pbb Konzerns an Ertrag und Risiko entspricht. Kundenorientierung ist dabei nicht nur eine Frage von Prozessen

oder Strukturen. Vielmehr ist die Kundenorientierung als oberste Prämisse und im täglichen Handeln aller Mitarbeiter zu verankern und somit auch zu leben. In diesem Zusammenhang spielen die folgenden Aspekte eine zentrale Rolle: Der Dialog mit den Kunden, die Nähe zu den Kunden und das Vertrauensverhältnis zwischen dem pbb Konzern und seinen Kunden.

Der pbb Konzern pflegt einen regelmäßigen und intensiven Austausch mit seinen Kunden, um deren Bedürfnisse zu kennen. Neben dem persönlichen oft langjährigen Kontakt im Rahmen der Geschäftsbeziehung bietet der pbb Konzern seinen Kunden auch regelmäßig auf Veranstaltungen die Möglichkeit zur direkten Kommunikation. Dies gilt zum Beispiel für die großen Immobilienmessen MIPIM in Cannes und Expo Real in München. Darüber hinaus richtet der pbb Konzern regelmäßige Veranstaltungen für Kunden aus den Bereichen gewerbliche Immobilienfinanzierung sowie Öffentliche Investitionsfinanzierung aus. Im Jahr 2017 hat der pbb Konzern in diesem Rahmen Veranstaltungen für Kunden in Deutschland, Frankreich, Polen, Schweden und im Vereinigten Königreich organisiert, an denen insgesamt rund 1.500 professionelle Immobilienkunden und -experten sowie Kunden der Öffentlichen Investitionsfinanzierung teilgenommen haben. Für das Jahr 2018 plant der pbb Konzern Kundenveranstaltungen in ähnlichem Umfang.

Jeder Teilmarkt hat seine lokalen Besonderheiten. Die detaillierte Kenntnis über die individuellen Marktgegebenheiten und -entwicklungen ermöglicht, die Bedürfnisse der Kunden besser zu verstehen und einen tief greifenden Dialog mit den Kunden zu führen. Dies stellt der pbb Konzern vor allem durch ein dichtes Netzwerk aus Vertriebsstandorten in Deutschland sowie weiteren wichtigen Standorten in Europa sicher. Der pbb Konzern ist insgesamt an neun Vertriebsstandorten lokal vertreten. In diesem Zusammenhang war es dem pbb Konzern auch wichtig, nach Wiedereintritt in den US-Markt und dem weiteren Ausbau des Geschäfts mit einer Repräsentanz vor Ort zu sein. Die Eröffnung einer Repräsentanz in New York ist für das erste Halbjahr 2018 geplant.

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

Auf Basis tief greifender Markt- und Produktkenntnis kann der pbb Konzern in einen höchst spezialisierten Dialog mit seinen Kunden treten, um individuelle und auf die Kundenbedürfnisse zugeschnittene Finanzierungslösungen mit diesen zu erarbeiten. Durch eine frühe Einbindung und feste strukturelle Verankerung des Risikomanagements (für weiterführende Details siehe zusammengefasster Lagebericht 2017 „Risiko- und Chancenbericht“) sowie des Bereichs Property Analysis & Valuation zur Immobilienbewertung sollen eventuelle Risiken frühzeitig erkannt und so gering wie möglich gehalten werden.

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

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

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

Im Hinblick auf Kundenvertrauen ist vor allem auch eine faire Behandlung wichtig. Der pbb Konzern verpflichtet sich zu einer offenen und professionellen Handlungsweise mit erstklassigem Service für seine Kunden.

Dazu gehören auch ein hoher Leistungsstandard sowie ein angemessenes und gutes Beschwerdemanagement für eine effiziente, zielgerichtete und schnelle Bearbeitung von Beschwerden. Beschwerden bieten neben der Möglichkeit, Fehler zu berichtigen und die Kundenzufriedenheit wiederherzustellen, auch die Chance, Hinweise auf Schwachstellen in der Organisation zu erhalten. Deshalb nimmt der pbb Konzern jede Beschwerde ungeachtet ihrer Ursache oder Berechtigung ernst, handhabt sie sorgfältig und dokumentiert sie. Der pbb Konzern hat dazu einen Prozess geschaffen, der den effizienten Umgang mit Beschwerden sicherstellt und über eine für alle Mitarbeiter bindende Fachanweisung verankert ist. Die für das Beschwerdemanagement zuständige Stelle im pbb Konzern erfasst alle Beschwerden, wertet diese regelmäßig aus und berichtet unter anderem an Vorstand und Aufsichtsrat. Im Bedarfsfall würde der Vorstand entsprechende Verbesserungsmaßnahmen beschließen. So konnte die Anzahl der Beschwerden von einem bereits im Vorjahr um 30% reduzierten niedrigen Niveau im Jahr 2017 nochmals deutlich um weitere 27% reduziert werden. Im Jahr 2017 lag die Anzahl der Beschwerden im niedrigen zweistelligen Bereich.

Nachhaltige Finanzierungslösungen

Als Spezialbank finanziert der pbb Konzern gewerbliche Immobilieninvestitionen und Infrastrukturprojekte der öffentlichen Hand. Dabei legt der pbb Konzern unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten hohe Standards bei der Kreditvergabe an. Das Handeln des pbb Konzerns richtet sich hierbei selbstverständlich und grundlegend nach gesetzlichen, insbesondere aufsichtsrechtlichen Normen. Darüber hinaus hat der pbb Konzern weitere ethisch-moralische Grundsätze seines Handelns in einem nachhaltig ausgerichteten Verhaltenskodex definiert. Der pbb Konzern unterstützt keinerlei erkennbare Geschäftspraktiken, die seiner Reputation schaden könnten oder bei denen der Verdacht besteht, dass der Kunde ungesetzlich handelt oder gegen die ethisch-moralischen Grundsätze des pbb Konzerns verstößt. Die Liste illegaler oder sonstiger rufschädigender Aktivitäten beinhaltet unter anderem:

- > Geldwäsche
- > Terrorismusfinanzierung
- > Drogenhandel
- > Handel mit illegalen Waffen
- > Verletzung der Menschenrechte
- > Menschenschmuggel
- > Warenschmuggel
- > Bestechung von Regierungen oder anderen Amtsträgern
- > Vorteilsgewöhnung und -annahme

- > Steuerdelikte
- > Illegale oder unberechtigte Nutzung von Eigentum, einschließlich Landbesitz
- > Marktmissbrauch, zum Beispiel Marktmanipulation oder Insiderhandel
- > Alle Arten der organisierten Kriminalität
- > Umweltverschmutzung einschließlich übermäßiger Emission, illegaler Abfallentsorgung sowie jeglicher Art der damit verbundenen Urkundenfälschung
- > Illegale Nutzung von Arbeitskraft einschließlich Zwangsarbeit und Kinderarbeit

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

In der Finanzierung gewerblicher Bauvorhaben oder von Bestandsimmobilien spielen neben wirtschaftlichen Aspekten vor allem auch ökologische Aspekte eine zentrale Rolle, im Speziellen die Nachhaltigkeit von Erträgen und Bausubstanz. Sollte der pbb Konzern in diesem Zusammenhang das Prinzip der Nachhaltigkeit ignorieren, wären damit nicht nur für den pbb Konzern selbst hohe potenzielle Risiken im Hinblick auf Zins- und Tilgungsleistungen beziehungsweise die Rückzahlung ausgegebener Kredite verbunden, sondern vielmehr auch erhebliche finanzielle Risiken für die Kunden beziehungsweise Immobilieninvestoren, da diese im Verlustfall mit ihrem investierten Eigenkapital im Risiko bereits vor dem Kredit des pbb Konzerns stehen. Darüber hinaus könnte dies negative Folgen für die Umwelt und Gesellschaft haben. Unternehmensinteressen gehen also mit allgemeinen Nachhaltigkeitsinteressen konform. Das Prinzip der Nachhaltigkeit geht dabei über einen klar definierten und sorgfältigen Due-Diligence-Prozess in die Kreditentscheidung unter Beteiligung des Vorstands ein.

Die Nachhaltigkeit von Erträgen wird im Wesentlichen durch die Bewertung relevanter Aspekte beurteilt: Dazu gehören unter anderem wirtschaftliche, demografische und soziografische Faktoren sowie immobilien- (zum Beispiel Objektlage, Abverkauf, Vermietungs- beziehungsweise Leerstand, Mieterstruktur, Mieteinnahmen, Verwaltungs- und Instandhaltungskosten) und finanzierungsspezifische (zum Beispiel Finanzierungsvolumen und -struktur, Beleihungsauslauf, Finanzierungskonditionen) Faktoren. Die Nachhaltigkeit der Bausubstanz wird im Wesentlichen über die bauliche Qualität unter Einbindung ökologischer Aspekte bewertet: So gehören dazu zum Beispiel Beschaffenheit und Qualität der verwendeten Materialien sowie die Qualität der Bauausführung; aber auch Umweltzertifizierungen wie zum Beispiel Zertifizierungen gemäß den verschiedenen Green-Building-Programmen und Energiezertifizierungen finden eine explizite Berücksichtigung in der Bewertung. Sollte der pbb Konzern Altlasten ignorieren oder eine ökologisch unverantwortliche Bauweise tolerieren, wäre die Werthaltigkeit der Immobilie beziehungsweise der Hypothekensicherheit gefährdet.

Um die Nachhaltigkeit in der Finanzierung zu gewährleisten, ist eine enge Zusammenarbeit von Vertrieb, Risikomanagement und Property Analysis & Valuation bereits in einem frühen Stadium des Kreditprozesses im pbb Konzern über eine entsprechende Prozessstruktur und Fachanweisungen verankert. Der pbb Konzern beschäftigt 45 eigene Immobiliengutachter und arbeitet darüber hinaus mit externen Gutachtern zusammen. Bei Altlastenverdachtsfällen werden zusätzliche Recherchen betrieben und im Regelfall Spezialgutachten eingeholt. Um die Nachhaltigkeit der zu finanzierenden Objekte sicherzustellen, prüfen die Gutachter die Immobilie umfassend hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen und baulichen Risiken. Die Ergebnisse – auch Auffälligkeiten oder abnorme Gegebenheiten – fließen in einen Property Report ein, auf dessen Grundlage unter anderem die Kreditentscheidungen gefällt werden. Das zugehörige Wertermittlungsgutachten berücksichtigt zudem durch das Konzept des Beleihungswerts explizit die Nachhaltigkeit des Immobilienwerts als Finanzierungsobjekt. Konkret werden im Rahmen der Immobilienbewertung Nachhaltigkeitsaspekte wie beispielsweise die Energieeffizienz eines Gebäudes oder eventuelle Altlasten zusätzlich berücksichtigt. Darüber hinaus ist klar definiert, auf welcher Grundlage und in welchen regelmäßigen Abständen eine Überprüfung der Kreditentscheidung erfolgen muss und wie oft beziehungsweise durch wen die Immobilienobjekte zu besichtigen sind. Eine besonders enge bauliche Begleitung und Überwachung erfolgt hier naturgemäß bei neu zu errichtenden Objekten im Rahmen sogenannter Developmentfinanzierungen sowie bei Baumaßnahmen an Bestandsimmobilien (zum Beispiel Modernisierungen oder Sanierungen) im

Rahmen von sogenannten Investmentfinanzierungen. Hierbei werden Auffälligkeiten auch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen beziehungsweise Menschenrechte überwacht. Durch die enge Verzahnung der verschiedenen Bereiche, insbesondere durch die frühe Einbindung von Property Analysis & Valuation, erfolgt eine effiziente Selektion des Neugeschäfts als wesentliche Grundlage für langfristigen Geschäftserfolg des pbb Konzerns und seiner Kunden sowie zur Vermeidung von negativen Folgen für Umwelt und Gesellschaft.

In der Öffentlichen Investitionsfinanzierung leistet der pbb Konzern einen gesellschaftlichen Beitrag durch die Finanzierung von Investitionen zur Bereitstellung und Verbesserung der öffentlichen Infrastruktur. Bei vielen der öffentlichen Projekte handelt es sich um Maßnahmen, die einen direkten und nachhaltig positiven sozialen und umwelttechnischen Einfluss haben. So finanziert der pbb Konzern in diesem Zusammenhang zum Beispiel Investitionen in den sozialen Wohnungsbau, in öffentliche Verwaltungsgebäude oder erneuerbare Energien. Der Kreditprozess entspricht hier weitgehend dem der gewerblichen Immobilienfinanzierung, wobei der pbb Konzern in der Öffentlichen Investitionsfinanzierung nicht nur auf Basis von Sachwerten und daraus generierten Erträgen abstellt, sondern zusätzlich auch auf die Bonität von öffentlichen Stellen wie zum Beispiel Städten oder Regionen. Leitgedanke ist auch die Nachhaltigkeit der Transaktion. Durch einen sorgfältigen Due-Diligence-Prozess soll auch hier die langfristige Werthaltigkeit und damit die Fähigkeit zur Zins- und Tilgungsleistung beziehungsweise Rückzahlung des Kredits sichergestellt werden. In die Bewertung fließen explizit auch soziale und umwelttechnische Aspekte mit ein. Das Thema Nachhaltigkeit spielt insbesondere auch im Bereich der öffentlich garantierten Exportfinanzierungen (ECA) eine wesentliche Rolle; hier werden zusätzlich externe Berater zur Bewertung von Nachhaltigkeitsthemen involviert, so zum Beispiel im Hinblick auf umwelttechnische Aspekte oder aber auch Arbeitsbedingungen beziehungsweise Menschenrechte. Im Jahr 2017 hat der pbb Konzern aufgrund der hohen Bedeutung von Nachhaltigkeitsaspekten im ECA-Geschäft neben den allgemeinen Maßgaben des Verhaltenskodex zudem eine ergänzende geschäftsspezifische interne Fachanweisung zur Ermittlung und Bewertung von Risiken hinsichtlich Menschenrechten, Korruption sowie Umweltschutz im Zusammenhang mit ECA-gedeckten Export- und Projektfinanzierungen und Infrastrukturfinanzierungen durch den Vorstand verabschiedet.

Der pbb Konzern hat sich zum Ziel gesetzt, einen aktiven Beitrag zur Fortentwicklung von Nachhaltigkeitsstandards zu leisten und diese zu fördern, und ist deshalb in zahlreichen Arbeitskreisen engagiert. In der Immobilienwirtschaft beziehungsweise im Immobilienfinanzierungsgeschäft ist der pbb Konzern beispielsweise in Arbeitskreisen des Bundesverbands deutscher Banken (BdB) und des Verbands deutscher Pfandbriefbanken (vdp) sowie in der Initiative des EMF/ECBC zur Ermittlung von Energieeffizienz bei Gebäuden in Europa vertreten. Durch das Engagement in den Arbeitskreisen und verschiedenen Verbandsgremien konnten Nachhaltigkeitsstandards weiter vorangebracht werden. Eine Folge daraus ist beispielsweise die Aufnahme von Nachhaltigkeitsaspekten sowie von Umweltzertifizierungen in die Datenbank des pbb Konzerns. So wurden unter aktiver Beteiligung des pbb Konzerns durch den vdp Bewertungsausschuss Energieeffizienzkriterien im Rahmen eines Objekt- und Marktatings festgelegt, die als zusätzliche Merkmale in die Transaktionsdatenbank des vdp eingeführt werden. In der öffentlichen Finanzierung engagiert sich der pbb Konzern im Arbeitskreis Außenhandels- und Rohstofffinanzierung des BdB, dem Arbeitskreis Exportfinanzierung des vdp sowie in der ICC Export Finance Working Group und im Expertenkreis Euler Hermes.

Risikomanagement

Das Risikomanagement stellt für den pbb Konzern neben der Kundenorientierung einen weiteren elementaren Erfolgsfaktor zur Sicherung des nachhaltigen Unternehmensbestands dar. Im Rahmen des Risikomanagements werden sämtliche potenziellen Risiken im pbb Konzern identifiziert, analysiert und überwacht. Aufgrund der zentralen Bedeutung für den pbb Konzern ist die Risikomanagementfunktion organisatorisch und prozessual als integraler Bestandteil im pbb Konzern verankert. Für die im Rahmen des implementierten Risikomanagement- und Risikocontrollingsystems identifizierten Risiken und Chancen für die einzelnen Risikoarten wird an dieser Stelle auf die detaillierten Ausführungen im Risiko- und Chancenbericht verwiesen (siehe zusammengefasster Lagebericht 2017 „Risiko- und Chancenbericht“).

CORPORATE GOVERNANCE

Verhaltenskodex und ethische Grundsätze

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

Intern legt der Verhaltenskodex des pbb Konzerns den ethisch-rechtlichen Rahmen fest und definiert die unverzichtbaren Anforderungen, die der pbb Konzern an seine Mitarbeiter stellt. Er ist nicht nur eine Orientierungshilfe, sondern ein verbindlicher Bestandteil der Arbeitsverträge aller Mitarbeiter und Grundlage für alle Regelwerke im pbb Konzern.

Der Verhaltenskodex enthält unter anderem klare Anweisungen zu den Themen Beziehung zu Kunden, Lieferanten, Aktionären, Investoren und Wettbewerbern wie auch Verhaltensregeln im Falle von Interessenkonflikten, Bestechung, Vorteilsgewährung, Geldwäscheprävention und Marktmissbrauch.

Der pbb Konzern versucht keinerlei erkennbare Geschäftspraktiken zu unterstützen, die seiner Reputation schaden können, oder bei denen der Verdacht besteht, dass ein Kunde oder auch ein Lieferant dadurch gegen die ethischen Standards des pbb Konzerns verstößt oder ungesetzlich handelt.

Zudem bilden die geltende Rechtsordnung und alle behördlichen Vorschriften, die in den jeweiligen Rechtsräumen gelten, in denen der pbb Konzern tätig ist, die Grundlage für alle Unternehmensentscheidungen und das tägliche Handeln. Ergänzt werden diese um ein internes Regelwerk sowie detaillierte Prozessanweisungen. 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, durch vorbeugende Unternehmensorganisation und andere Maßnahmen die Einhaltung gesetzlicher und anderer Rechtspflichten sicherzustellen. Dies gilt insbesondere für Rechtspflichten im Zusammenhang mit oder bei der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen. Deren Einhaltung dient dem Kunden-/Investorenschutz und damit auch unmittelbar dem Schutz der Reputation des Unternehmens. Zum Kernbereich der einzuhaltenden Normen gehören die Marktmissbrauchsverordnung, das Wertpapierhandelsgesetz und die darauf basierenden Verordnungen und Richtlinien. Zu den Compliance-Risiken gehören Sanktionen, finanzielle Verluste und Reputationsrisiken, die sich aus Verstößen gegen diese Regeln ergeben können. Jegliche betrügerische Handlung wird sowohl aus wirtschaftlichen Gründen wie aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung zur Abwehr dieser Handlungen vom pbb Konzern sehr ernst genommen.

Die pbb und ihre Konzerngesellschaften sehen sich im Hinblick auf Ehrlichkeit, Offenheit und Verantwortung innerhalb der Organisation und bei sämtlichen geschäftlichen Aktivitäten sehr hohen Standards verpflichtet. Wir müssen uns aufeinander verlassen und unsere Kunden müssen uns vertrauen können. Unseren Mitarbeitern kommt in diesem Zusammenhang eine tragende Rolle zu. Der pbb Konzern hat daher Whistleblowing-Instrumente für interne und externe Hinweise auf Rechtsverstöße und unerwünschtes Verhalten eingerichtet, über die die Compliance-Funktion regelmäßig an Vorstand und Aufsichtsrat berichtet.

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

Zur Sensibilisierung und Weiterbildung sind alle Mitarbeiter des pbb Konzerns verpflichtet, regelmäßig an Compliance-Schulungen zu den Themen Verhinderung von Geldwäsche und sonstigen strafbaren Handlungen wie zum Beispiel Korruption (einschließlich Vorteilsannahme, Vorteilsgewährung, Bestechung und Bestechlichkeit), Geheimnisverrat und Steuerstraftaten sowie zu allgemeinen Compliance-Themen teilzunehmen. Die erfolgreiche Teilnahme wird nach einem Test mit einem Zertifikat bestätigt. Die Durchführung der Schulungen wird regelmäßig durch Group Internal Audit geprüft.

Um für die Kunden und Geschäftspartner ein hohes Maß an Sicherheit zu schaffen, sind Banken an eine Vielzahl gesetzlicher und behördlicher Anforderungen gebunden. Der pbb Konzern hat deshalb verschiedene Prozesse etabliert, um die Erfüllung seiner Pflichten sicherzustellen. Hierzu dient unter anderem ein zentraler Monitoringprozess für wesentliche Kontrollen und Risiken mit quartalsweiser Berichterstattung aller Fachbereiche an die Compliance-Funktion, der Control Attestation Process. Für diesen Prozess hat die pbb aus der Risikolandkarte die pbb Schlüsselrisiken identifiziert und diese mit Kontrollen belegt (sogenannte Key Controls), die einem laufenden Überwachungs- und Bestätigungsprozess unterliegen. Über den Zustand des Internen Kontrollsystems aufgrund der Schlüsselkontrollen in allen Fachbereichen wird regelmäßig an Vorstand und Aufsichtsrat berichtet.

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

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

Zudem werden die relevanten Compliance-Prozesse laufend überprüft mit dem Ziel einer weiteren Digitalisierung, des Ausbaus des Monitoringsystems und des Abgleichs mit Risikoinformationen im pbb Konzern.

Eine ausführliche Berichterstattung zu allen Compliance-relevanten Themen erfolgt vierteljährlich sowohl an den Vorstand als auch an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Der pbb Konzern hat sich der Einhaltung sehr hoher Standards zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verschrieben, um den laufenden Neuerungen angemessen Rechnung zu tragen. Er hat umfassende Regelwerke und Prozesse installiert und verlangt von allen Mitarbeitern die Befolgung der Vorgaben. Hierzu gehören zum Beispiel umfassende „Know Your Customer“ (KYC)-Prozesse, laufender Abgleich internationaler Listen unter anderem wegen Sanktionen, Geldwäsche- oder Terrorverdacht, Risikoanalysen und laufendes Berichtswesen. Gesetzliche Grundlage bietet im Wesentlichen das Geldwäschegesetz, dessen Einhaltung in der pbb durch bereichsinterne Kontrollen im Vertrieb, Compliance und die Interne Revision im Sinne der drei Verteidigungslinien

(„Three Lines of Defense“) überwacht und geprüft wird. Die Einhaltung der Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung unterliegt laufender Aktualisierung und ist Gegenstand jährlicher Prüfungen der Internen Revision und der Jahresabschlussprüfung.

Antikorrruption und Bestechung

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

Auch im Umgang mit Vertretern von Regierungen und öffentlichen Stellen müssen alle Handlungen unterlassen werden, die deren Entscheidungen unrechtmäßig beeinflussen könnten. 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.

Datenschutz

Der sensible Umgang mit vertraulichen Daten zum Schutz der Kunden hat höchste Priorität. Die Regelungen hierfür finden sich in der EU-DSGVO im Bundesdatenschutzgesetz, in den nationalen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen, in den vertraglich vereinbarten Vertraulichkeitsklauseln (inklusive des sogenannten „Bankgeheimnisses“) sowie in den internen Fachanweisungen zum Datenschutz.

Um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen sicherzustellen, sind Kontrollen und Sanktionen implementiert. Ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter nimmt als Organ der Unternehmensleitung ebenfalls Kontrollaufgaben wahr. Zudem ist das Thema Datenschutz Bestandteil eines jeden Dienstvertrags. Die Mitarbeiter werden regelmäßig zum Thema Datenschutz geschult. Jeder Verstoß gegen die Vorschriften des Datenschutzes kann disziplinarische Konsequenzen haben.

Wettbewerbs- und Kartellrecht

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

Die wettbewerbsrechtlich relevanten Facheinheiten wurden identifiziert und werden regelmäßig detailliert über die Vorgaben geschult. Die zuständigen Leiter der Fachbereiche sind zudem verpflichtet, in regelmäßigen Abständen zur Einhaltung wettbewerbs- und kartellrechtlicher Anforderungen an Compliance zu berichten. Dies ist im Kontrollkonzept des pbb Konzerns integriert.

Menschenrechte

Die Einhaltung von Menschenrechten ist auch im pbb Konzern ein zentrales Anliegen. Neben den rechtlichen Anforderungen, wie zum Beispiel dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) und dem Entgelttransparenzgesetz, hat der pbb Konzern unverzichtbare Anforderungen in einem Verhaltenskodex verankert, bei dessen Erstellung Aspekte aus der Europäischen Menschenrechtskonvention herangezogen wurden.

Der pbb Konzern verpflichtet sich demnach zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte und distanziert sich ausdrücklich von jeglicher Verletzung dieser, sei es durch seine Mitarbeiter oder andere Stakeholdergruppen. Neben Transparenz, Ehrlichkeit und Fairness zählen auch Würde und Respekt zu den wesentlichen Leitmaximen.

Der pbb Konzern respektiert alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse, sozialem Hintergrund, Fähigkeiten, sexueller Ausrichtung oder Religion und verpflichtet sich zur Förderung der Diversität der Mitarbeiter entsprechend den Möglichkeiten. Es werden keine Formen der ungerechten Behandlung oder Diskriminierung toleriert.

Da die Vielfalt der Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen im pbb Konzern ist, gilt es Benachteiligungen gegenüber allen Mitarbeitern im Vorfeld zu verhindern oder abzuschaffen. Ein wichtiges Anliegen ist es daher, Benachteiligungen gegenüber allen Mitarbeitern im Vorfeld zu verhindern oder zu beseitigen. Wesentliche Grundlage zur Prävention bildet die Verpflichtung aller Mitarbeiter auf den Verhaltenskodex, der jedem Mitarbeiter die vom pbb Konzern als unverzichtbar angesehenen Anforderungen aufzeigt.

Die pbb hat überdies eine interne Beschwerdestelle eingerichtet, die den Mitarbeitern als Ansprechpartner bei etwaigen Benachteiligungen im Rahmen des AGG dient. Dort eingehende Beschwerden werden dem Head of Human Resources gemeldet. Es erfolgt eine interne Sachverhaltsaufklärung und Prüfung, ob tatsächlich ein Verstoß gegen das AGG vorliegt. Je nach Schwere, Auswirkung oder rechtlichen beziehungsweise wirtschaftlichen Risiken eines Verstoßes erfolgt, soweit erforderlich, auch die Einbindung anderer Stellen wie Datenschutz, Compliance, Legal, dem Vorstand oder dem Betriebsrat. Auf Basis des Prüfungsergebnisses wird über das weitere Vorgehen beziehungsweise zu treffende Maßnahmen beraten beziehungsweise entschieden. Der Beschwerdeführer wird durch die Beschwerdestelle über die Behandlung seiner Beschwerde informiert, bei Zurückweisung der Beschwerde einschließlich einer Begründung. Es erfolgt eine Dokumentation, die getrennt von der Personalakte aufbewahrt wird.

Mitarbeiter, die andere diskriminieren, müssen mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen und disziplinarischen Sanktionen rechnen. Diese reichen von einer Abmahnung über eine eventuelle Versetzung bis hin zu einer möglichen Kündigung. Überdies wird den Mitarbeitern im Intranet der pbb ein Merkblatt mit Informationen zum Schutz vor Benachteiligungen zur Verfügung gestellt.

Aber auch im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen durch andere Stakeholder stehen die Mitarbeiter des pbb Konzerns in der Pflicht. Sollte ein Mitarbeiter Kenntnis davon erlangen, dass ein potenzieller Kunde oder sonstiger Geschäftspartner (zum Beispiel Zulieferer) möglicherweise in illegale oder rufschädigende Aktivitäten verwickelt ist, sind gemäß verpflichtendem Verhaltenskodex der zuständige Vorstand und Compliance zu informieren. Der zuständige Vorstand wird – unter Einbindung von Compliance – jeden Fall individuell prüfen lassen. Zur weiteren Untersuchung können auch zusätzliche Organisationseinheiten im Konzern beigezogen werden (zum Beispiel Revision, Rechtsabteilung, Kreditbereich).

Im Rahmen des „Know Your Customer“ (KYC)-Prozesses von Kunden und Geschäftspartnern und bei Länderanalysen für die Identifikation von Zielmärkten wird daher auch dieses Thema bereits präventiv beleuchtet. Diese Überprüfung erfolgt auch in Bezug auf Lieferanten. 2017 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 nur für Großbritannien geltenden Erklärung gewährleisten.

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

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

Der pbb Konzern führt regelmäßig Compliance-Schulungen durch, die unter anderem auch Grundlagen zum Thema Menschenrechte beinhalten. Diese Schulungen sollen auch künftig regelmäßig durchgeführt werden. Ziel ist es, durch die beschriebenen präventiven Maßnahmen möglichst jegliche Fälle zu vermeiden beziehungsweise die Anzahl auftretender Fälle auf ein Minimum zu reduzieren.

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

Im Geschäftsjahr 2017 gab es im pbb Konzern keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen.

ARBEITNEHMERBELANGE

Der pbb Konzern als Arbeitgeber

Der erhöhte Bedarf an Spezialisierung und der demografische Wandel stellen in einem regulatorisch geprägten Umfeld Herausforderungen an die Personalarbeit des pbb Konzerns.

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

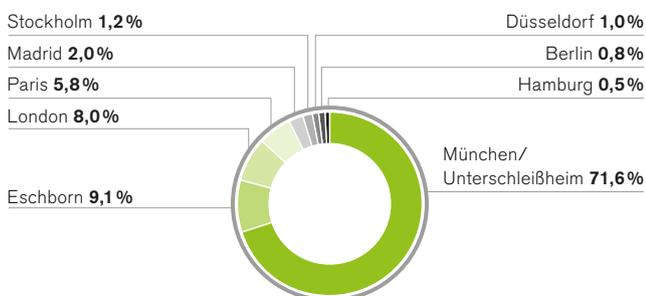
Die Grundlage für die Umsetzung der HR-Strategie ist eine differenzierte, strategische Personalplanung, die im Rahmen der Mehrjahresplanung des pbb Konzerns mittel- und langfristige Änderungen von Personalbestand und Personalbedarf sorgfältig und systematisch bewertet und zukunftsgerichtet lenkt. Besonderer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

Wesentliche Ausprägungen der HR-Strategie sind zum einen die Rekrutierungsstrategie und die vielfältigen und mit großem Erfolg angebotenen internen und externen Qualifizierungsprogramme, zum anderen die variable Vergütung, die Anreize für individuelle Leistungen setzt und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen, Abteilungen und Teams fördert und verbessert. Damit trägt die HR-Strategie unmittelbar dazu bei, dass der pbb Konzern auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleibt, sowohl im Wettbewerb mit anderen Banken als auch im Wettbewerb um die besten Talente am Markt.

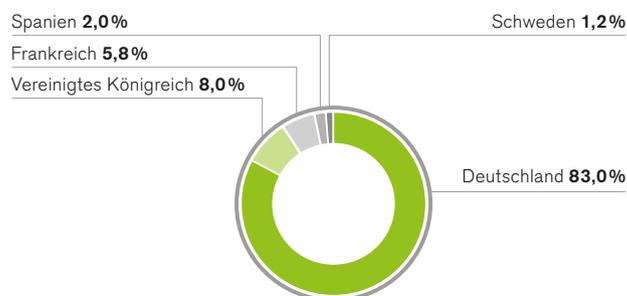
Mit den Arbeitsbedingungen, Qualifizierungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven im pbb Konzern werden für die Mitarbeiter des pbb Konzerns Möglichkeiten geschaffen, in einem dynamischen Arbeitsumfeld gemeinsam mit den Kunden der pbb individuelle Lösungen zu finden, unternehmerisch und kundenorientiert zu denken und zu handeln.

Regionale Verteilung Mitarbeiter (pbb Konzern) 31. Dezember 2017

Standort



Land



Auch im Jahr 2017 hat sich der Personalbestand des pbb Konzerns im Wesentlichen stabil entwickelt. Der pbb Konzern beschäftigte Ende 2017 insgesamt 782 Mitarbeiter¹ (2016: 791). Die bereinigte² Fluktuation betrug im pbb Konzern im Jahr 2017 9,11% (2016: 8,82%), die Quote der Eigenkündigungen 4,23% (2016: 4,10%).

Vergütung und Sozialleistungen

Das Vergütungssystem und die Vergütungsstrategie des pbb Konzerns sind integrale Bestandteile der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns. Ziel der Vergütungsstrategie ist die Gewährleistung einer marktgerechten und leistungsorientierten Vergütung, die darauf ausgerichtet ist, die in der Geschäfts- und Risikostrategie verankerten Ziele zu erreichen. Die Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns verfolgen das Ziel, die Profitabilität des pbb Konzerns nachhaltig durch profitables Neugeschäft unter Beibehaltung einer stringenten Risikopolitik zu erhöhen. Ein integraler Bestandteil der auf dieses Ziel gerichteten Geschäftssteuerung stellt die Erfolgsmessung auf Institutsebene der pbb dar. Der auf der Grundlage von aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleiteten Kernsteuerungsgrößen bemessene Institutserfolg definiert auch die Höhe der für die Auszahlung zur Verfügung stehenden variablen Vergütung im pbb Konzern. Damit wird die variable Vergütung von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern in ihrem Kern unmittelbar mit der Geschäfts- und Risikostrategie des pbb Konzerns verknüpft und von dieser maßgeblich geprägt.

Über die unmittelbare Verknüpfung mit der Geschäfts- und Risikostrategie der pbb hinaus ist die Vergütungsstrategie ein integraler Bestandteil der HR-Strategie. Die variable Vergütung im pbb Konzern ist 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

¹ HGB – Headcount (ohne Vorstandsmitglieder, Praktikanten und Werkstudenten).

² Die bereinigte Fluktuation beinhaltet die arbeitgeber- und arbeitnehmerinitiierte Fluktuation sowie Austritte aufgrund Ablauf befristeter Anstellungsverträge.

und die Angemessenheit durch eine unabhängige externe Vergütungsberatung mithilfe externer Benchmarks im Rahmen eines Marktvergleichs zur Vergütungshöhe und -struktur bestätigt.

Zum anderen werden im Vergütungssystem des pbb Konzerns die weiteren regulatorischen Anforderungen an die Vergütung, insbesondere an die variable Vergütung, umgesetzt. Für den pbb Konzern gelten insbesondere die regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme nach Kreditwesengesetz (KWG) sowie die Anforderungen aus der InstitutsVergV (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). Zudem sind derzeit vertragliche Vorgaben sowie die Vergütungsgrundsätze des SoFFin in der Fassung von 2012 einzuhalten. Die Vereinbarkeit des Vergütungssystems mit den zentralen regulatorischen Anforderungen wird regelmäßig von einer unabhängigen externen Vergütungsberatung, externen Rechtsanwälten und dem Wirtschaftsprüfer geprüft und bestätigt. Entsprechende Prozesse sollen gewährleisten, dass sämtliche zukünftigen regulatorischen Änderungen zeitnah umgesetzt werden. Anpassungen des Vergütungssystems aufgrund der Neufassung der Institutsvergütungsverordnung vom 4. August 2017 werden derzeit geprüft und erarbeitet.

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

Faire Vergütung

Grundlage der Vergütung von Mitarbeitern mit Tarifanstellungsvertrag in der pbb an den deutschen Standorten ist der Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Die pbb ist Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes. Die Eingruppierung der Mitarbeiter in die Tarifgruppen erfolgt aufgabenbezogen nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit. Damit wird eine branchenübliche Mindestvergütung unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter und sexueller Orientierung sichergestellt, für die Qualifizierung, Aufgaben und Funktion sowie Berufserfahrung der Mitarbeiter die Grundlage sind.

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

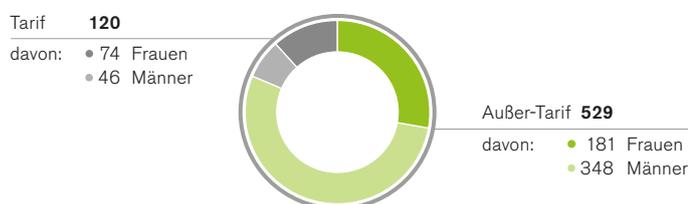
Die grundsätzlich für alle Mitarbeiter des pbb Konzerns – soweit sinnvoll – möglichst einheitlich geltende variable Vergütung wird im pbb Konzern in einem ebenso konzernweit einheitlichen transparenten und formalisierten Prozess bestimmt. Die Zumessung der variablen Vergütung erfolgt auf Bereichs- und 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. 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 Bereichsziele werden im Gesamtvorstand der pbb verabschiedet. Die jeweiligen Bereichsziele werden allen Mitarbeitern des Bereichs zu Jahresbeginn kommuniziert. Auf individueller Ebene wird für jeden Mitarbeiter jährlich eine Zielvereinbarung mit qualitativen und quantitativen Zielen für das

laufende Geschäftsjahr geschlossen. Für jedes Ziel werden entsprechende Messgrößen definiert, die nach Ablauf des Geschäftsjahres eine transparente Leistungsbeurteilung ermöglichen. Der pbb Konzern führt im Rahmen eines jährlichen Prozesses Mitarbeitergespräche durch, deren Umsetzung zur Aufgabe der Führungskräfte gehört. Das strukturierte Mitarbeitergespräch wird zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter geführt, um die Leistung des Mitarbeiters für das vergangene Jahr zu bewerten und Ziele für das folgende Geschäftsjahr zu vereinbaren. Das Mitarbeitergespräch ist somit auch ein wichtiges Instrument, um zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ein gemeinsames Verständnis über die Leistungsmaßstäbe sowie über die konkreten Ziele und die erwarteten Ergebnisse herzustellen. Dabei werden die für das jeweilige Geschäftsjahr prioritären Themen, die mit der Geschäfts- und Risikostrategie in Einklang zu bringen sind beziehungsweise aus ihr abgeleitet werden, besprochen. Mitarbeitergespräch und Leistungsbeurteilung stellen wichtige Steuerungssysteme dar, um die Aktivitäten und Prioritäten der Mitarbeiter an der Zielerreichung und dem Erfolg des Unternehmens auszurichten und eine faire Vergütung zu gewährleisten. Die regelmäßige Durchführung der Mitarbeitergespräche wird durch den Bereich HR begleitet und überwacht. Führungskräften und Mitarbeitern steht im Intranet des pbb Konzerns ein Leitfaden mit wichtigen Hinweisen zur Zielvereinbarung und zum Mitarbeitergespräch zur Verfügung.

Die betriebliche Altersversorgung stellt einen wichtigen Teil der Zusatzleistungen des pbb Konzerns dar. Für die Mitarbeiter des pbb Konzerns in Deutschland bestehen beitragsorientierte und leistungsorientierte Pensionspläne. Bei den beitragsorientierten Plänen leistet der pbb Konzern Zuwendungen für Zusagen von überbetrieblichen Einrichtungen zum Beispiel zum BVV, der insbesondere für Neueintritte seit dem 1. April 2004 als maßgebliche betriebliche Altersversorgung zur Verfügung steht. Um die Versorgung auch in dem anhaltenden Niedrigzinsumfeld zu gewährleisten, haben die Mitglieder des BVV am 24. Juni 2016 beschlossen, die ab 2017 zu erwerbenden Leistungen für alle Mitarbeiter, deren Mitgliedschaft beim BVV vor dem 31. Dezember 2004 begründet wurde und deren Verträge bestimmten Tarifen unterfallen, um durchschnittlich 24,02% zu senken. Die aufgrund der reduzierten garantierten Rentenanwartschaften entstehenden Nachteile kompensiert der pbb Konzern befristet bis zu einer möglichen Neuentscheidung des BVV zum 31. Dezember 2020 vollständig durch Zahlung eines Ausgleichsbetrags an den BVV und zeigt damit, welche hohe Bedeutung der pbb Konzern als Arbeitgeber einer stabilen Altersversorgung für die Mitarbeiter der pbb zumisst. Auch an den meisten ausländischen Standorten wird in der jeweils lokal üblichen Form eine betriebliche Altersversorgung angeboten.

Anteile Tarif-/Außer-Tarif-Mitarbeiter 31. Dezember 2017

nur Deutschland



Betriebliche Sozialleistungen

Im pbb Konzern existieren umfangreiche betriebliche Sozialleistungen. Hierzu zählen – je nach Standort des Mitarbeiters – insbesondere vermögenswirksame Leistungen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeldzuschuss, Jubiläumszahlungen, Essenszuschuss, Sonderurlaub wegen besonderer Ereignisse und eine Gruppenunfallversicherung. Abhängig vom firmeninternen Titel beziehungsweise der für dienstliche Fahrten erforderlichen Nutzung eines Kfz gewährt der pbb Konzern vor allem an den deutschen Standorten Dienstfahrzeuge, die auch privat genutzt werden können. Zudem werden an den Standorten Unterschleißheim und Eschborn freiwillige Leistungen im Rahmen der Gesundheitsprävention und -vorsorge (zum Beispiel kostenfreie Gripeschutzimpfung, Gesundheitschecks, Bildschirmbrille) angeboten. So fanden am Standort Eschborn im August und September 2017 Präventionstage statt, an denen sich die Mitarbeiter umfassend zum Thema Gesundheit beraten und informieren lassen konnten. Seit 2015 hat der pbb Konzern überdies seine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung erheblich ausgeweitet. Die pbb bietet betroffenen Mitarbeitern auf freiwilliger Basis auch ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) an.

Im Jahr 2017 konnten die Mitarbeiter des pbb Konzerns in Deutschland überdies erstmalig die Möglichkeit wahrnehmen, hochwertige Kommunikationsgeräte der neuesten Generation wie zum Beispiel PCs, Notebooks, Tablets oder Smartphones zur privaten Nutzung zu attraktiven Konditionen über den pbb Konzern zu leasen. Die monatlichen Leasingraten werden dabei direkt mit dem Bruttogehalt verrechnet und die Mitarbeiter profitieren damit entsprechend ihrem individuellen Grenzsteuersatz von der steuerlichen Förderung der privaten Nutzung von Kommunikationstechnologie durch den Gesetzgeber in Deutschland.

Arbeitsumfeld

Der pbb Konzern bietet seinen Mitarbeitern an jedem der unterschiedlichen Standorte ein modernes, sicheres und gesundes Arbeitsumfeld.

Der pbb Konzern beschäftigt Frauen und Männer aus verschiedenen Nationalitäten und mit unterschiedlichem fachlichem Hintergrund. Sie bilden die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Die Förderung der Vielfalt und individuellen Entfaltung der Mitarbeiter bei fairen Arbeitsbedingungen ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalarbeit des pbb Konzerns. Der pbb Konzern achtet die Menschenwürde, Menschenrechte und die Privatsphäre des einzelnen Mitarbeiters. Die Mitarbeiter werden mit Fairness, Würde und Respekt behandelt. Ungerechte Behandlung oder die Diskriminierung von Mitarbeitern wird nicht toleriert. Bei der Auswahl und Entwicklung der Mitarbeiter ist der pbb Konzern der Chancengleichheit verpflichtet, ohne nach Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter und sexueller Orientierung zu unterscheiden. Beurteilungen der Mitarbeiter erfolgen allein aufgrund ihrer Leistung. Die gesetzlichen und vertraglichen Rechte der Mitarbeiter sind in der pbb gewahrt. Diese Werte sind wesentlicher Teil der für die Mitarbeiter aufgrund Betriebsvereinbarung beziehungsweise arbeitsvertraglicher Regelung geltenden Arbeitsanweisung Compliance sowie des Code of Conduct der pbb und Grundlage für die Arbeit von Führungskräften und Mitarbeitern. Die Arbeit und das Verhalten der Führungskräfte und Mitarbeiter – und damit des Unternehmens – basieren auf gegenseitigem Respekt, Offenheit, Ehrlichkeit und dem gemeinsamen Verständnis vertrauensvoller Zusammenarbeit.

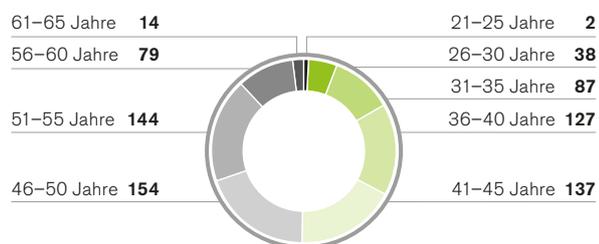
Der pbb Konzern legt einen besonderen Fokus auf das Thema Gender-Balance. Eine erhöhte Sensibilisierung für das Thema über alle Ebenen hinweg und die Etablierung einer entsprechenden Führungs- und Unternehmenskultur sowie die interne Verpflichtung zur gezielten Berücksichtigung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei der Besetzung vakanter Stellen bei entsprechender Eignung und Befähigung unterstützen diesen Fokus. Nähere Informationen hierzu finden sich im aktuellen Corporate-Governance-Bericht der pbb, veröffentlicht als Teil des Geschäftsberichts 2017.

Die pbb hat eine interne Stelle eingerichtet, 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 2017

Anzahl



Nationalitäten Mitarbeiter (pbb Konzern)

31. Dezember 2017

Amerikaner	2	Mazedonier	1
Belgier	2	Niederländer	4
Briten	48	Österreicher	5
Bulgaren	2	Polen	4
Chinesen	5	Rumänen	2
Deutsche	606	Russen	3
Franzosen	48	Schweden	10
Inder	2	Schweizer	1
Iren	4	Slowenier	1
Italiener	6	Spanier	18
Kroaten	2	Tschechen	1
Letten	1	Türken	2
Litauer	1	Vietnamesen	1
Insgesamt			782

Faire Arbeitsbedingungen

Seit dem Jahr 2010 ist die pbb Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ und bekennt sich damit grundlegend zum wirtschaftlichen Nutzen von Vielfalt, Toleranz und Fairness von Menschen in einem Unternehmen sowie deren Kunden und Geschäftspartnern. Die Charta der Vielfalt verpflichtet zur Herstellung eines Arbeitsumfelds frei von Vorurteilen und Ausgrenzung und soll eine offene Unternehmenskultur etablieren, die auf gegenseitigem Respekt und Einbeziehung der Beteiligten basiert. Dieser Ansatz wird aktiv umgesetzt. So achtet die pbb auf eine ausgewogene demografische Mitarbeiterstruktur und beschäftigt Mitarbeiter mit unterschiedlichstem Ausbildungs- und Branchen-hintergrund. Jeder Mitarbeiter soll, wenn nötig, Probleme am Arbeitsplatz ohne Befürchtung von Nachteilen für sich selbst ansprechen können. Der Konzern pflegt eine offene Unternehmenskultur, die die Einbindung der Mitarbeiter in den Entscheidungsfindungsprozess unter Wahrung der Diskre-tion vorsieht. Es wird sichergestellt, dass Verfahren im Konzern existieren, um Probleme am Arbeits-platz vertraulich und schnell zu lösen. Beschwerden zu Arbeitspraktiken und menschenunwürdiger Beschäftigung gab es weder im Jahr 2016 noch im Jahr 2017.

Leistungsfähige und engagierte Beschäftigte sind der zentrale Erfolgsfaktor jedes Unternehmens, daher investiert der pbb Konzern in die Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der in Deutschland implementierte Arbeitsschutzausschuss (ASA), dem neben einem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit auch Vertreter des Betriebsrats und die Sicherheitsbeauftragten angehören, tritt regelmäßig zusammen, um sich über den Stand der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes an den deutschen Standorten zu beraten und Maßnahmen zur Verbesserung im Arbeitsschutz und bei Unfallverhütungsmaßnahmen zu beschließen. An den Standorten Unter-schleißheim und Eschborn stehen den Mitarbeitern die Betriebsärzte in Sprechstunden zur Verfü-gung und als freiwillige Leistung des Arbeitgebers werden zahlreiche Gesundheitsmaßnahmen angeboten. Die Kosten hierfür übernimmt der pbb Konzern. So fanden im Jahr 2017 28 Vorsorge-untersuchungen zum Thema Bildschirmarbeitsplatz, 19 betriebliche Gesundheitsförderungen, 8 sehr ausführliche Beratungen zu individuellen Themen und 60 Impfberatungen/Impfungen statt. Insge-samt haben 115 Mitarbeiter eine Beratung durch den Betriebsarzt in Anspruch genommen.

Alle Führungskräfte werden von der Fachkraft für Arbeitssicherheit regelmäßig gemäß den gesetz-lichen Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes zu Themen der Arbeitssicherheit geschult. Im Jahr 2017 nahmen 75% aller Führungskräfte an einer solchen Schulung teil. 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.

Seit 2015 hat der pbb Konzern seine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zudem ausgeweitet und unterstützt individuelle private Angebote sowie durch Mitarbeiterinitiative entstandene Grup-penmaßnahmen aus den Bereichen Bewegung, Ernährung und Stressprävention. Der pbb Konzern unterstützt dabei sowohl gemeinschaftliche Sportaktivitäten wie Lauftraining, Rennradfahren, Teilnahme an Firmenläufen sowie die Teilnahme an einem Beachvolleyball-Turnier zugunsten der Kinderorgan-transplantationshilfe als auch Präventionsmaßnahmen externer Physiotherapeuten, die an den Standorten Unterschleißheim und Eschborn in den Räumen des pbb Konzerns stattfinden. Auch an den internationalen Standorten werden verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahme 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

Der pbb Konzern bietet allen Mitarbeitern durch entsprechende arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle oder die Möglichkeit von Homeoffice, 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. Kindergartenplätze werden derzeit in Frankreich bezuschusst. Für den neuen, ab Sommer 2019 gemieteten Standort in Garching wird eine Kooperation mit einem Kindergarten geprüft. Bei Problemen in der Kinderbetreuung bietet der Arbeitgeber die Möglichkeit, flexibel von zu Hause zu arbeiten oder die Kinder mitzubringen. Die Pflege von Angehörigen wird über die bestehenden gesetzlichen Regelungen hinaus dadurch unterstützt, dass im Bedarfsfall unbezahlte Freistellungen oder befristete Arbeitszeitreduzierungen vereinbart werden.

Ein Anteil von 15,86 % der Mitarbeiter in Teilzeitarbeitsverhältnissen (Teilzeitquote Mitarbeiterinnen 35,28 %, Teilzeitquote Mitarbeiter 3,17 %) verweist ebenfalls auf die flexiblen Arbeitsmöglichkeiten und die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mitwirkung und Mitbestimmung

Bei der pbb gibt es in Deutschland zwei örtliche Betriebsratsgremien, den Betriebsrat Unterschleißheim und den Betriebsrat Eschborn, sowie eine Schwerbehindertenvertretung. Daneben besteht ein Gesamtbetriebsrat, der einen Wirtschaftsausschuss gebildet hat. Ein Konzernbetriebsrat ist nicht gebildet. In Frankreich gibt es ebenfalls eine Arbeitnehmervertretung. An den übrigen internationalen Standorten gibt es keine Arbeitnehmervertretungen. Der pbb Konzern arbeitet mit den Mitarbeitervertretungen vertrauensvoll und in regelmäßigem Austausch zusammen und beachtet deren Rechte. Die Mitarbeiter werden sowohl von den Mitarbeitervertretungen als auch vom pbb Konzern regelmäßig über das Intranet oder per E-Mail und in persönlichen Terminen informiert. Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit und das Recht, sich in Gewerkschaften zu organisieren, und das Recht auf Versammlungsfreiheit. Die Mitarbeiter in Deutschland werden zudem in Betriebsversammlungen regelmäßig und umfassend informiert. Die Teilnahme an den Betriebsversammlungen zählt als Arbeitszeit.

Aus- und Weiterbildung

Das Geschäftsmodell des pbb Konzerns und die zunehmenden Herausforderungen für den pbb Konzern in einem immer komplexer werdenden Marktumfeld erfordern fachlich hoch qualifizierte Mitarbeiter mit einem fundierten Expertenwissen. Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter ist daher ein wesentlicher Teil der HR-Strategie und für die Erreichung der Unternehmensziele von hoher Bedeutung. Der pbb Konzern verfolgt in der Personalentwicklung einen ganzheitlichen Ansatz, der den individuellen Mitarbeiter betrachtet, ihm Orientierung gibt und bei Bedarf Unterstützung in seiner fachlichen wie persönlichen Qualifizierung und Weiterentwicklung anbietet. Nach dem Prinzip „Führen, fordern, fördern“ umfasst die Personalentwicklung somit neben dem Mitarbeitergespräch die Identifizierung und Planung von Qualifizierungsmaßnahmen, um dem Wissens- und Kompetenzbedarf des einzelnen Mitarbeiters gerecht zu werden.

Grundlage für die Erhebung von Qualifizierungsbedarfen stellt im Wesentlichen das jährliche Mitarbeitergespräch dar. Werden dabei entsprechende Maßnahmen vorgesehen, so erfolgt die inhaltliche Auswahl und Planung in der Hauptsache zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter vorwiegend – aber nicht ausschließlich – im Rahmen der Zielvereinbarung. Dabei können On-the-Job-, Near-the-Job- sowie auch Off-the-Job-Maßnahmen geplant werden, welche wiederum entweder intern oder extern angeboten werden. Sollten sich unterjährig Qualifizierungsbedarfe ergeben, so 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. Der pbb Konzern hat das Thema der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter im Zuge der Reprivatisierung der pbb neu aufgesetzt und grundlegend vertieft. Die Maßnahmen werden im Folgenden weiter ausgeführt. Eine weitere systematische Ausgestaltung auf der einen und eine auf der anderen Seite an den individuellen Bedürfnissen der einzelnen Bereiche und Mitarbeiter ausgerichtete Personalentwicklung werden auch in Zukunft für den pbb Konzern sowohl Herausforderung als auch gewichtiger Maßstab für eine erfolgreiche Personalarbeit sein. Der pbb Konzern ist daher bestrebt, sein Qualifizierungsangebot kontinuierlich auszubauen. Mit neuen Initiativen, die die bereits bestehende, breite Auswahl an Maßnahmen ergänzen, werden daher auch im Jahr 2018 und darüber hinaus wichtige Impulse gesetzt werden, um Mitarbeiter in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zeitgemäß und zielgerichtet zu unterstützen.

Weiterbildung

Die Weiterbildung und Personalentwicklung von Mitarbeitern des pbb Konzerns sowohl fachlich als auch hinsichtlich ihrer Führungs- und Sozialkompetenzen wurden weiter fortgesetzt und auch ausgebaut, um die Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter auch zukünftig aktiv zu unterstützen.

Gemeinsame bereichs- und standortübergreifende Projekteinsätze im Rahmen des 2016 eingeführten Förderkreises (Getting-involved-Initiative) sowie das bankweite Mentoringprogramm für Mitarbeiter durch Mentoren der zweiten Ebene unterstützen die Förderung und langfristige Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen. Neben ständigen Seminarreihen bietet der pbb Konzern ein sich kontinuierlich erweiterndes Spektrum an innerbetrieblichen Seminaren sowohl zur fachlichen Weiterbildung im eigenen Bereich als auch zur über das eigene Fachgebiet hinausgehenden Befassung mit Themen im pbb Konzern, zur Qualifizierung im Bereich der Sozial- und Methodenkompetenz in einem modernen Arbeitsumfeld sowie Sprachtrainings an. Mit der Leadership Academy hat der pbb Konzern eine Basisqualifizierung für Führungskräfte etabliert. Das ausgeweitete Inhouse-Qualifizierungsangebot des pbb Konzerns umfasst seit 2016 zudem die Leadership-Excellence-Initiative, die auch bereits erfahrenere Führungskräfte darin unterstützen soll, ihre Führungs- und Sozialkompetenzen im zunehmend herausfordernden und komplexen Arbeitsumfeld zu reflektieren und weiter zu verbessern. Individuelles Coaching für Führungskräfte mit signifikanter Führungsverantwortung wird ebenfalls auf freiwilliger Basis ermöglicht.

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

Für interne und externe Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter wurden im Jahr 2017 0,8 Mio. € (2016: 0,7 Mio. €) aufgewendet. Auf jeden Mitarbeiter entfielen dabei durchschnittlich 2,5 Trainingstage, auf jeden der 390 Teilnehmer an den Qualifizierungsmaßnahmen durchschnittlich 4,95 Tage.

Wissensmanagement

Um den Einstieg von neuen Mitarbeitern im pbb Konzern zu erleichtern, kommt dem Onboarding verstärkt Aufmerksamkeit zu. Einarbeitungspläne sowie Patenschaften, bei denen ein Mitarbeiter mit entsprechender Erfahrung als Ansprechpartner für die Belange neuer Mitarbeiter zur Verfügung steht, sind systematisch vorgesehen und werden von HR als Standardprozess bei jeder Neueinstellung eingefordert. Um die Integration neuer Mitarbeiter zu verbessern und sie so schnell wie möglich mit dem Geschäft und zentralen, auch bereichsübergreifenden Abläufen in der pbb vertraut zu machen, wird seit 2017 dreimal jährlich ein halbtägiger „Welcome Day“ für alle Neuzugänge veranstaltet, bei dem die Ziele, das Geschäftsmodell und der Primärprozess der pbb sowie Wissenswertes aus dem Bereich Human Resources anschaulich erläutert werden. Zudem wurde im Jahr 2017 eine Willkommensbroschüre mit wissenswerten Informationen über die Standorte der pbb entwickelt, die neuen Mitarbeitern an ihrem ersten Arbeitstag bei der pbb ausgehändigt wird und im Intranet verfügbar ist. Im Rahmen seiner im Jahr 2017 nochmals deutlich erweiterten Rekrutierungsstrategie setzt der pbb Konzern verstärkt auf moderne, digitalisierte Rekrutierungsprozesse und die Rekrutierung via Social Media mit dem Ziel, vermehrt Nachwuchskräfte für die pbb zu gewinnen. Hierzu werden neben der aktiven und passiven Personalsuche verschiedene weitere Maßnahmen durchgeführt. So fand beispielsweise im Oktober 2017 gemeinsam mit der Senacor Technologies AG als Partner eine sehr erfolgreiche zweitägige pbb Business Challenge zum Thema Digitalisierung statt, zu der sich über 200 Studenten beworben hatten.

Im pbb Konzern existiert ein Trainee- beziehungsweise Program for Young Professionals. In diesem 12- bis 18-monatigen Programm werden Nachwuchskräfte insbesondere im Kreditbereich eingesetzt und erhalten so eine umfassende Ausbildung in den Schnittstellen von Vertrieb und Kredit sowie den weiteren beteiligten Fachbereichen wie zum Beispiel Property Analysis. Dieses Programm wurde im Jahr 2017 von bisher fünf auf zehn Stellen erweitert und wird bedarfsorientiert fortgeführt. 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.

Nachwuchssicherung und Employer Attractiveness

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

Der pbb Konzern hat zudem Initiativen ergriffen, um die Marke „pbb“ als attraktiver Arbeitgeber für Fach- und Nachwuchskräfte sichtbar zu machen (zum Beispiel neuer Internetauftritt, Auftritt in den sozialen Medien/Netzwerken, Teilnahme an ausgewählten Karrieremessen).

Auch die Tatsache, dass 99% der Stellen im Unternehmen unbefristet sind und ein sehr hoher Anteil von vakanten Stellen intern besetzt wird, macht den pbb Konzern zu einem attraktiven Arbeitgeber und trägt zur Mitarbeiterbindung bei. Dies zeigt auch die unverändert niedrige bis durchschnittliche Gesamtflyktuationsquote von 10% im Jahr 2016 und im Jahr 2017.

UMWELT

Der Konzern geht mit natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um und hat sich zum Ziel gesetzt, den Energie- und Rohstoffbedarf zu minimieren, um somit einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, und Umweltbelastungen zu vermeiden. Dies ist auch im Verhaltenskodex niedergelegt, in dem sich der pbb Konzern zu einer nachhaltigen und umweltverträglichen Abwicklung seiner Geschäfte und zu einer Identifizierung von Umweltrisiken verpflichtet hat, die bei seiner Geschäftstätigkeit entstehen könnten. Ansatzpunkte bieten insbesondere die Gebäude, die der pbb Konzern nutzt, die Organisation von Arbeitsabläufen und die Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die angemieteten Gebäude am Unternehmenssitz in Unterschleißheim bei München sind nach dem internationalen LEED-Standard für energie- und umweltgerechte Gebäudequalität zertifiziert und in die Qualitätsstufe Gold eingeordnet. Sie weisen eine hohe Energieeffizienz auf und verfügen zum Beispiel über energieeffiziente Kühldecken anstatt konventioneller Klimaanlage. Der gesamte Strombedarf wird dort bereits seit dem Jahr 2011 vollständig aus Ökostrom gedeckt. Durch eine energieeffiziente Büroausstattung, zum Beispiel Verwendung von Druckern mit Energy Star, sowie eine strikte Reduzierung der Anzahl der elektronischen Geräte wird dauerhaft Strom eingespart.

Arbeitsabläufe sind grundsätzlich so papiersparend wie möglich ausgelegt. So kommen vielfältige elektronische Systeme zum Einsatz, die weitestgehend papierbasierte Prozesse ersetzen. Dies gilt zum Beispiel für elektronische Mitarbeiter-Services (Arbeitszeiterfassung, Gehaltsabrechnungen, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbelege, Reisekostenabrechnungen und so weiter), ein elektronisches Rechnungs- und Vertragsmanagement, elektronische Kreditakten und Dokumentenräume. Soweit Papier zum Einsatz kommt, ist dieses umweltfreundlich zertifiziert. Geschäftsberichte werden seit 2015 klimaneutral gedruckt. Darüber hinaus verzichtet der pbb Konzern seit dem Jahr 2014 für Zwischenberichte auf die Erstellung von Druckexemplaren. Durch die Wiederverwendung von Kartons im Versand wird das Recycling weiter unterstützt.

In seiner Travel Policy gibt der pbb Konzern vor, zwischen den Unternehmensstandorten in München/Unterschleißheim und Frankfurt/Eschborn grundsätzlich die Bahn zu nutzen. Auch andere innerdeutsche Reisen sollen nach Möglichkeit mit der Bahn durchgeführt werden. 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. Seit Einführung der Travel Policy im September 2013 hat sich das Flugaufkommen der Mitarbeiter auf der genannten Strecke um 88% und damit deutlich reduziert. Einen weiteren aktiven Beitrag zur Reduzierung von Dienstreisen leistet der pbb Konzern zudem durch die Ausstattung des Unternehmens mit Videokonferenzanlagen.

Dienstwagen müssen gemäß der Dienstwagenregelung im Sinne der ökologischen Verträglichkeit bezüglich des CO₂-Ausstoßes festgelegte Grenzen einhalten. Fahrzeuge mit einem CO₂-Ausstoß von mehr als 155 g/km werden mit einem finanziellen Malus belegt. Fahrzeuge mit einem CO₂-Ausstoß über 180 g/km dürfen nicht angeschafft werden. Die Regelungen sind auf den aktuellen Entwicklungsstandard ausgelegt und können mit technischem Fortschritt angepasst werden. Jede Dienstwagenbestellung ist im Vorfeld durch den jeweiligen Vorgesetzten und die Personalabteilung zu genehmigen. Die Abwicklung der Bestellung wird über das Fuhrparkmanagement/Corporate Services koordiniert.

Die Dienstwagenflotte verfügt aktuell über ein Elektroauto, für das eine Ladestation eingerichtet wurde. Weitere Anschaffungen sind bis Ende 2019 vorgesehen.

Im Jahr 2019 wird der pbb Konzern seinen Hauptsitz von Unterschleißheim nach Garching verlegen. Auch das neue Gebäude ist auf verantwortungsvollen Umgang mit knappen Ressourcen ausgerichtet. So erfolgen die Wärmeengewinnung aus Geothermie sowie die Stromerzeugung aus einer Photovoltaikanlage. Zudem ist eine sehr gute Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr gegeben. Eine U-Bahn bietet hohe Taktung und Zuverlässigkeit und macht die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv. Zusätzlich wird es an dem neuen Standort Carsharing-Angebote geben. Der pbb Konzern prüft für den neuen Standort außerdem die Anschaffung von Dienstfahrrädern und wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ladestationen für E-Bikes anbieten.

Impressum

Deutsche Pfandbriefbank AG (Herausgeber)
Freisinger Straße 5
85716 Unterschleißheim
Deutschland

T +49 (0)89 2880-0
F +49 (0)89 2880-10319
info@pfandbriefbank.com
www.pfandbriefbank.com