



**DEUTSCHE
PFANDBRIEFBANK**

Menschenrechtsleitlinie

Die vorliegende Leitlinie ist gültig für die pbb und den pbb Konzern, bestehend aus der pbb und den ihr nachgelagert i.S.d. §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen//ihren aufsichtlich konsolidierten Tochtergesellschaften.

Inhalt

1. Grundlagen und Ziele	3
2. Verantwortungsvolles Handeln	3
2.1 Verantwortung als Arbeitgeber	3
2.2 Verantwortung als international agierender Konzern	4
3. Abschlussstatement	4

1. Grundlagen und Ziele

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

Die vorliegende Leitlinie ergänzt den Verhaltenskodex des pbb Konzerns und legt fest, welche Anforderungen der Konzern gleichermaßen an sich selbst sowie an seine Stakeholder in Bezug auf die Achtung und Wahrung der Menschenrechte stellt.

2. Verantwortungsvolles Handeln

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 ihre Mitarbeiter oder andere Stakeholder-Gruppen. Neben Transparenz, Ehrlichkeit und Fairness zählen Würde und Respekt zu den wesentlichen Leitmaximen.

Der pbb Konzern hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, über welches interne und externe Hinweise auf Rechtsverstöße und unerwünschtes Verhalten entgegengenommen werden (Whistleblowing).

2.1 Verantwortung als Arbeitgeber

Der pbb Konzern respektiert alle Menschen unabhängig von Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Identität, ethischen und sozialem Hintergrund, Fähigkeiten, sexueller Ausrichtung, Weltanschauung oder Religion und verpflichtet sich zur Förderung der Diversität der Mitarbeiter entsprechend den Möglichkeiten. Da die kulturelle Vielfalt der Mitarbeiter ein wichtiger Erfolgsfaktor ist, sind Benachteiligungen gegenüber anderen Mitarbeitern im Vorfeld zu verhindern oder abzuschaffen. Wesentliche Grundlage zur Prävention bildet die Verpflichtung aller Mitarbeiter, die Regelungen des Verhaltenskodex zu beachten und sich im Einklang mit den definierten Grundsätzen und Werten zu verhalten.

Dass die Gleichbehandlung dem pbb Konzern ein wichtiges Anliegen ist, hat er auch mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt zum Ausdruck gebracht. Um für alle Mitarbeiter gleiche Arbeitsbedingungen und Chancen zu gewährleisten, ist die pbb in regelmäßigem Austausch mit den Arbeitnehmervertretern im Konzern. Dieser Austausch deckt unter anderem Themengebiete wie Lohngleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, inklusive Unterstützung bei der Betreuung, und Diskriminierungs-/ Mobbing-Prävention ab.

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. Der Konzern fördert die Gesundheit seiner Mitarbeiter durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Dies umfasst Maßnahmen in den Bereichen Information und Prävention, Sport und Ergonomie, psychische Unterstützung und die Behandlung und Beratung durch einen Betriebsarzt. Den Mitarbeitern werden umfassende Informationen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz über das Intranet zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurden die wichtigsten Regelungen im Rahmen der Anweisung zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz dokumentiert.

Neben dem erwähnten allgemeinen Hinweisgebersystem für Rechtsverstöße und unerwünschtes Verhalten, hat der Konzern eine Beschwerdestelle zur Meldung etwaiger Benachteiligungen im Rahmen des AGG für

seine Mitarbeiter eingerichtet. Eingehende Meldungen werden einer Sachverhaltsaufklärung unterzogen und dahingehend geprüft, ob tatsächlich ein Verstoß gegen das AGG vorliegt. Soweit erforderlich werden hierbei auch andere relevante Stellen wie die Rechtsabteilung, Compliance oder Datenschutz einbezogen.

2.2 Verantwortung als international agierender Konzern

Der pbb Konzern erwartet - wie im Verhaltenskodex dargelegt - von seinen Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie die Menschenrechte achten und wahren.

Die Basis dafür bildet eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung. Dem folgend ist die Achtung der Menschenrechte bereits essenzieller Bestandteil des jährlich veröffentlichten nichtfinanziellen Berichts des pbb Konzerns. In Rahmen dessen wird unter anderem die Bedeutung der Achtung der Menschenrechte im gesamten Wertschöpfungsprozess sowie deren Verankerung in der Aufbau- und Ablauforganisation des Konzerns dargelegt. Zusätzlich hat die pbb erstmalig bereits 2017 eine Erklärung zum „Modern Slavery Act“ (UK-Recht) abgegeben. In ihr werden Zulieferer und Dienstleister identifiziert sowie Prozesse aufgezeigt, welche die Sicherstellung dieser derzeit nur im Vereinten Königreich geltenden Erklärung gewährleistet.

Die Mitarbeiter des pbb Konzerns stehen auch im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen durch andere Stakeholder in der Pflicht. Sollte ein Mitarbeiter Kenntnis davon erlangen, dass ein potenzieller Kunde, Lieferant oder sonstiger Geschäftspartner möglicherweise in illegale oder rufschädigende Aktivitäten verwickelt ist oder Menschenrechte missachtet, sind gemäß verpflichtendem Verhaltenskodex der zuständige Vorstand und Compliance zu informieren. Diese werden jeden Fall individuell prüfen. Zur weiteren Untersuchung können auch zusätzliche Organisationseinheiten im Konzern herangezogen werden, z.B. die Interne Revision oder die Rechtsabteilung.

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. So erfolgt beispielweise ein Abgleich der Geschäftspartner und Kunden gegen aktuelle Embargo- und Sanktionslisten. Bei Auslagerungen des pbb Konzerns wird darüber hinaus ein sogenanntes Risk Assessment durchgeführt. In Rahmen dessen erfolgt auch eine Überprüfung dahingehend, ob der Dienstleister im Einklang mit den Werten und dem Verhaltenskodex des pbb Konzerns handelt. Insbesondere mit Blick auf Dienstleister in Drittstaaten und etwaigen Subunternehmern ist sicherzustellen, dass diese in einer ethisch und sozial verantwortlichen Weise handeln und die international anerkannten Normen zu den Menschenrechten, zum Umweltschutz und zu angemessenen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Verbots von Kinderarbeit, erfüllen. Auch im Kreditprozess ist das Thema Menschenrechte verankert. Auffälligkeiten im Rahmen der Bewertung und laufenden Kreditbegleitung sind in Kreditanträgen zu vermerken oder zu melden, gegebenenfalls werden Kredite nicht bewilligt.

3. Abschlussstatement

Für den pbb Konzern ist es ein unumstrittenes Leitbild die Menschenrechte zu achten und zu wahren.

Die vorliegende Leitlinie wird fortlaufend überprüft, weiterentwickelt und aktualisiert.

Sollten Verdachtsfälle oder Hinweise auf Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, den Verhaltenskodex des pbb Konzerns oder sogar konkrete Menschenrechtsverstöße auftreten, so ist es möglich diese intern sowie auch extern, ggf. anonym an folgendes Postfach zu senden

whistleblowing@pfandbriefbank.com