



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2018

---

## Investitionsbank Berlin

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Investitionsbank Berlin

André Meinecke

Bundesallee 210  
10719 Berlin  
Deutschland

+49 (0) 30 / 2125-4226  
+49 (0) 30 / 2125-1342226  
[andre.meinecke@ibb.de](mailto:andre.meinecke@ibb.de)



---

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst: GRI SRS

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle  
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme  
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement  
Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung  
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte  
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen  
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme  
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten  
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2018, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

---

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Investitionsbank Berlin (IBB) ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) im Eigentum des Landes Berlin. Der staatliche Auftrag der IBB als Struktur- und Förderbank des Landes Berlin bezieht sich so auf die Unterstützung des Landes bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben im Rahmen genau zu konkretisierender Programme. Dabei ist die nachhaltige Entwicklung der Stadt erklärtes Ziel der Berliner Politik und die Nachhaltigkeit impliziter Bestandteil des Geschäftsmodells der IBB. Insbesondere das Fördergeschäft der Bank spiegelt so das Engagement für die Verbesserung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Lebensbedingungen in der Hauptstadt wider: Mit den Angeboten in der Wirtschaftsförderung trägt die IBB dazu bei, Arbeitsplätzen in Berlin zu schaffen und zu sichern. Im Bereich der Immobilien- und Stadtentwicklung ermöglicht sie über Förderangebote, preiswerten Wohnraum in Berlin zu schaffen und leistet vor dem Hintergrund der alternden Bevölkerung einen Förderbeitrag, um altersgerechte und barrierefreie Wohnungen zu schaffen. Auch unterstützt die IBB das Land, seine klimapolitischen Ziele bei der CO<sub>2</sub>-Reduzierung zu erreichen. Dabei werden an vielen Stellen revolvingende Fonds eingesetzt, die ihrem Förderzweck langfristig zu Gute kommen.

Das Geschäftsmodell der IBB ermöglicht diese Zielerreichung über revolvingende Finanzierungen in Form von Darlehen, Mezzanine-Kapital und Beteiligungen sowie Zuschüssen und Beratungsleistungen. Zielgruppen für die Finanzierungs- und Beratungsleistungen sind Gründer und Start-ups, kleine und mittlere Unternehmen (KMU), Wohnungseigentümer, öffentliche und private Wohnungsbauunternehmen und Eigenunternehmen des Landes Berlin. Dazu werden auch Mittel der Europäischen Union (EU) eingesetzt und die Beihilfavorschriften der EU beachtet.

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die IBB verfolgt eine Nachhaltigkeitsstrategie, die sich aus den folgenden Handlungsfeldern zusammensetzt und gleichzeitig in den Geschäftsablauf integriert ist:

1. Geschäftsethik und Produktverantwortung
2. Gesellschaftliches Engagement & Kommunikation
3. Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten
4. Umweltschutz und Ressourceneffizienz
5. Compliance

Insbesondere für die ersten vier Handlungsfelder werden in Abstimmung mit den Stakeholdern Ziele und Maßnahmen festgelegt. Der Nachhaltigkeitsbericht der IBB wird jährlich aktualisiert und der Vorstand darüber informiert. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte ist verantwortlich dafür, die Ziele und Maßnahmen umzusetzen. Ein Arbeitskreis Nachhaltigkeit ist fest und dauerhaft in der Unternehmensstruktur verankert, der sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedener Bereiche (Personal, Einkauf, Compliance, Strategie, Produkte, Bankbetrieb, Vorstandsstab, Kommunikation) zusammensetzt. Dieser unterstützt den Nachhaltigkeitsbeauftragten.

Die IBB nutzt eine Vielzahl von nachhaltigkeitsrelevanten Standards, um eine systematische Nachhaltigkeitsstrategie zu verfolgen. Institutsweit werden jährlich bestimmte Kennzahlen der Global Reporting Initiative (GRI) erhoben, berichtet und daraus mögliche Verbesserungspotenziale abgeleitet. Daneben wird aufgrund landesseitiger bzw. regulatorischer Vorgaben ebenfalls die DNK-Entsprechenserklärung abgegeben und in die Nachhaltigkeitsberichterstattung integriert. Die Abgabe der nichtfinanziellen Erklärung gem. CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erfolgt ebenfalls jährlich.

Zusätzlich werden in den einzelnen Handlungsfeldern weitere Standards und Zielsetzungen eingehalten. Die wesentliche, strategische Ausrichtung der IBB wird durch die mit dem Aufsichtsgremium (Verwaltungsrat) vereinbarte Geschäftsstrategie bestimmt. Die Strategie besitzt einen mittelfristigen Planungshorizont von fünf Jahren und beinhaltet eine Reihe von Geschäftsfeldstrategien. Weitergehende Informationen zur Steuerungssystematik der IBB sind im ersten Abschnitt des Lageberichts erläutert.

Das übergeordnete Unternehmensziel der IBB definiert sich durch den gesetzlich verankerten Förderauftrag. Die IBB verfolgt in Umsetzung ihres Förderauftrages das folgende Geschäftsmodell:

- Förderung der Berliner Wirtschaft, von Wohnimmobilien, Wohnungsneubau, Klimaschutzmaßnahmen und erneuerbarer Energien
- Einsatz von revolvingierenden Finanzinstrumenten, Darlehen, Mezzaninen Finanzierungen, Beteiligungen, Bürgschaften und Zuschüssen sowie Beratungsleistungen
- die IBB übernimmt als Dienstleister des Landes Berlin darüber hinaus weitere Aufgaben
- Effizientes und kostenbewusstes Management der Darlehensbestände, insbesondere aus der Immobilienförderung des Landes Berlin / der IBB
- Erwirtschaftung von Erträgen aus der Übernahme von Kreditrisiken, der Liquiditätssteuerung, Fristentransformation sowie Eigenanlagen zur Unterstützung der Förderaufgaben, u.a. über die Speisung des Berlin-Förder-Fonds
- Grundsatz der Geschäftspolitik sind die Einhaltung der Risikotragfähigkeit sowie das Gesamtkostendeckungsprinzip

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Mit ihrem weitgefächerten Produktangebot in der Wirtschafts- und Immobilienförderung unterstützt die IBB die nachhaltige Entwicklung des Landes Berlin, für deren Überwachung das Land Kernindikatoren festgelegt hat. Dabei besteht die aktuelle Herausforderung darin, das starke Bevölkerungs- und Wirtschaftswachstum möglichst umweltfreundlich und sozial zu gestalten. Die IBB-Förderprogramme unterstützen vor allem auf die folgenden Aspekte der Nachhaltigkeit:

Förderbereich	Programm	Zielsetzung	Indikator
Wirtschaftsförderung	diverse Programme	Schaffung von Arbeitsplätzen	Anzahl neu geschaffener und gesicherter Arbeitsplätze
	diverse Programme	Investitionen	Finanzierungszusagen, Investitionsvolumina
	diverse Programme	Wirtschaftswachstum	Bruttoinlandsprodukt (BIP), absolut und in Veränderungsraten
	diverse Programme	Wirtschaftsleistung	BIP je Einwohner oder BIP je Beschäftigten
	Wirtschaftsnahe Elektromobilität (WELMO)	Reduzierung von Emissionen im Verkehrssektor	CO2-Einsparung
Wohnungsbauförderung	IBB Wohnungsneubaufonds	Erweiterung des Bestandes preisgünstiger Mietwohnungen	Anzahl Wohnungen
	diverse Mod-Inst-Programme	altersgerechtes Wohnen, Energieeinsparung, Modernisierung	div. Vorgaben und Indikatoren

Durch eine Wesentlichkeitsanalyse, die regelmäßig im Anschluss an die zweijährige Stakeholderbefragung durchgeführt wird, werden die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert und ggf. angepasst. In diesem Prozess erhebt die IBB auch, welche Aspekte der Nachhaltigkeit den Stakeholdern bei einer Förderbank besonders wichtig sind und erhält so Gelegenheit, ihr Nachhaltigkeitsprogramm darauf auszurichten. Durch die originäre Geschäftstätigkeit und die regelmäßige Überprüfung des Förderportfolios unter Einbeziehung der Stakeholder ergeben sich deshalb für die IBB diverse soziale und ökologische Chancen, wie die Schaffung von Arbeitsplätzen oder Wohnraum (s. Tabelle). Auch mit ihrem gesellschaftlichen Engagement, einem ressourcenschonenden Bankbetrieb und der hohen Verantwortung als Arbeitgeber zahlt die IBB auf nachhaltiges Wirken ein.

Die IBB muss aufgrund von Vorgaben durch das Land Berlin, den Bund, der EU oder bankaufsichtsrechtlicher Vorgaben innerhalb kurzer Zeit eine adäquate, häufig auch technische Umsetzung sicherstellen. Im Vordergrund steht dabei der im Sinne der jeweiligen Zielsetzung effektive und transparente Einsatz öffentlicher Gelder. Das niedrige Zinsumfeld und steigende regulatorische Anforderungen stellen die Bank aktuell vor große Herausforderungen, denen die IBB mit strikter Kostendisziplin und der Entwicklung neuer Produkte und nachhaltiger Ertragsquellen begegnet wird. Das niedrige Zinsumfeld führt darüber hinaus dazu, dass ggf. Förderungen nicht in dem Umfang von den Empfängern genutzt werden, da die Förderung bspw. mit bestimmten soziale oder ökologischen Vorgaben verbunden ist. Geschäftsbanken können zur Zeit

ebenfalls günstige Konditionen bieten, weswegen ein annähernd ähnlicher Zinssatz ohne Vorgaben zur Abwanderung der Empfänger führt. Insofern könnten Förderziele ggf. nur mit zeitlicher Verzögerung erreicht werden. Um weitere Risiken zu minimieren, dass von Bank finanzierte Unternehmen oder Projekte negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft verursachen, arbeitet die IBB an Nachhaltigkeitskriterien für die Kreditvergabe, die in den bestehenden Risikoprozess und in die Risikosteuerung integriert werden sollen.

### 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Seit 2016 (für das Geschäftsjahr 2015) veröffentlicht die IBB auf der Basis ausgewählter Kennzahlen (GRI) eine jährliche Berichterstattung zu den relevanten Dimensionen der Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch und sozial), wobei sowohl das eigene Wirtschaften als auch die Wirkung der Förderprogramme offengelegt werden.

Die folgenden, mittel- bis langfristigen Ziele hat sich die IBB gesetzt:

#### **Geschäftsethik & Produktverantwortung:**

- Stärkung nachhaltiger Finanzierungen

#### **Gesellschaftliches Engagement & Kommunikation:**

- Stärkung des Dialogs mit Stakeholdern
- Zielgruppenorientierte Datenaufbereitung zur Steigerung der Transparenz über die IBB
- Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements

#### **Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten:**

- Fortführung und Weiterentwicklung des Beurteilungs- und Zielvereinbarungssystems
- Ausbau der Kompetenzausstattung des IBB-Teams
- Anpassung der Führungskompetenz an zukünftige Anforderungen
- Stärkung der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem
- Förderung der Diversität des IBB-Teams
- Weiterentwicklung des ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements

#### **Beschaffung / Liefermanagement:**



- Kurze Lieferketten zur Reduzierung von Transportkosten
- Prüfung, in welchem Umfang eine Abfrage der gesetzlichen Anforderungen aus der VwVBU über den gesetzlichen Rahmen hinaus für Dienstleister machbar ist
- Effiziente Beschaffungsprozesse durch vollkommen digitale Abwicklung mit den Dienstleistern
- Vermehrte Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten in Ausschreibungen

#### **Umweltschutz & Ressourceneffizienz:**

- Reduzierung der betrieblichen Verbräuche
- Stärkung einer umweltfreundlichen Mobilität
- Stärkung der nachhaltigen Beschaffung

Für jedes der genannten Ziele (bspw. Stärkung nachhaltiger Finanzierungen) bestehen wiederum Maßnahmen (z. B. Nachhaltige Nutzung des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) in Form revolvingender Finanzinstrumente) und Kennzahlen (bspw. Förderung in Mio. EUR und neu geschaffene/ erhaltene Arbeitsplätze), die es ermöglichen, die Zielerreichung zu überprüfen. Die vorgenannten Ziele stellen dabei die wichtigsten Ziele für die IBB dar. Diese Ziele und darunter befindliche Maßnahmen wurden im Rahmen des 2. jährlich stattfindenden Stakeholder-Dialogs ermittelt. Die genannten Ziele werden mit hoher Priorität verfolgt.

Der Abgleich zur Zielerreichung findet unterjährig und fortlaufend statt. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte erarbeitet gemeinsam mit dem Arbeitskreis für Nachhaltigkeit und der Unternehmensführung Lösungen und implementiert diese in Absprache mit den zuständigen Fachbereichen innerhalb der IBB. Gleichzeitig wird jährlich im Nachhaltigkeitsbericht offengelegt und erklärt, inwiefern eine Maßnahme umgesetzt wurde oder sich noch in Bearbeitung befindet. Mit der Erfüllung der vom Land Berlin übertragenen Aufgaben (bspw. Förderung des sozialen Wohnungsbaus) setzt die IBB die Ziele und Strategien des Landes um. Die Landesziele wiederum orientieren sich an den SDGs, wodurch die IBB mittelbar ebenfalls auf diese Ziele einzahlt. Für den kommenden Bericht ist eine Aufarbeitung geplant, die die wichtigsten SDGs für die IBB in Verbindung mit den eigenen Zielen offenlegt.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Als Anstalt des Landes Berlin unterliegt die IBB bei ihren Beschaffungen dem Berliner Vergabegesetz, das zu der Einhaltung zahlreicher Standards wie

Mindestlohn, Anti-Korruptionsregeln und Frauenförderung verpflichtet.

Darüber hinaus beachtet die IBB die Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt (VwVBU) des Landes Berlin, die für Liefer-, Bau- und Dienstleistungsverträge ab einem Auftragswert von 10.000 Euro verbindlich ist. Bei diesen Beschaffungsvorgängen sind neben den ökonomischen Interessen des Beschaffers auch ökologische Erwägungen zu berücksichtigen. Beschafft werden demnach vorzugsweise umweltverträgliche und energieeffiziente Produkte, Materialien und Verfahren. Die Nachweise werden vor Vertragsanbahnung über Zertifikate z.B. Blauer Engel erbracht. Im Sinne der Wirtschaftlichkeit werden auch die vollständigen Lebenszykluskosten des jeweiligen Produkts berücksichtigt. Werden vorgegebene Mindestanforderungen nicht eingehalten, kann eine Beauftragung nicht erfolgen. Ein Ziel der Investitionsbank Berlin ist es, zu prüfen, inwiefern die Einhaltung der Mindeststandards aus der VwVBU noch häufiger über den gesetzlichen Rahmen hinaus von Dienstleistern gefordert werden kann. Um dieses Ziel zu erreichen soll ein enger Dialog zwischen der Investitionsbank Berlin und Lieferanten entstehen.

Als Finanzdienstleister beruht die Wertschöpfung der IBB auf ihren Finanzierungsleistungen in den Bereichen Wirtschaftsförderung sowie Immobilien- und Stadtentwicklung. Die Programme in der Wirtschaftsförderung haben zum Ziel die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Berlin zu stärken und damit zukunftssichere Arbeitsplätze in Berlin zu schaffen, die die Region wirtschaftlich stärken. Dabei kontrolliert und gewährleistet die IBB die Mittelverwendung im Sinne der Förderrichtlinien. In der Immobilien- und Stadtentwicklung gibt es Förderprogramme für den Neubau und die Modernisierung- und Instandsetzung des Wohnungsbestandes. Einen besonderen Schwerpunkt bilden die Programme für die energetische Sanierung bzw. Neubau und die Schaffung barrierefreier, altersgerechter Wohnungen. Die Einhaltung baulicher und ökologischer Standards ist hierbei durch die IBB zu kontrollieren. Als Kreditinstitut betätigt sich die IBB auch auf dem internationalen Kapitalmarkt. Bei den Finanzanlagen der IBB stehen aufsichtsrechtliche, liquiditäts- und kreditbezogene Aspekte im Vordergrund. Aufgrund der damit schon verbundenen Vorauswahl (EZB-Fähigkeit, General Collateral Pooling-Fähigkeit, Mindestemissionsgrößen, regionale Beschränkungen, Beschränkungen in den Assetklassen) wird ein hoher Standard eingehalten.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Umsetzung des systematischen Nachhaltigkeitsmanagements erfolgt durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten der IBB. Der Beauftragte wurde im Vorstandsstab Strategie und Produkte in der IBB, der an den Vorsitzenden des Vorstands berichtet, angesiedelt. Ausgehend vom Stab Strategie und Produkte findet die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele, die im Rahmen des Stakeholder Dialogs ermittelt wurden, auf allen Unternehmensebenen statt. Hierzu wurde der Arbeitskreis Nachhaltigkeit, der durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten geleitet wird, fest im Governance Framework der IBB verankert. Im Rahmen der Geschäftsstrategie wurde ebenfalls festgelegt, dass der Nachhaltigkeitsbeauftragte bzw. der Arbeitskreis Nachhaltigkeit regelmäßig an die Geschäftsleitung die relevanten Nachhaltigkeitsthemen, sowie Ziele und Maßnahmen der Nachhaltigkeitsstrategie und über deren Umsetzung berichtet. Entsprechende Beschlüsse werden im Rahmen der Vorstandssitzung gefasst und kommuniziert. Auch findet eine regelmäßige Aktualisierung der Geschäftsstrategie statt, um die ständige Weiterentwicklung des Themas weiterverfolgen zu können und um die Verankerung von Zielen in den jeweiligen Teilstrategien (z. B. Personal) konsistent sicherstellen zu können. Darüber hinaus wurde bei der Zusammensetzung des Arbeitskreises Nachhaltigkeit darauf geachtet, dass diese sich aus verschiedenen Fachbereichen zusammensetzen. Hierdurch soll den verschiedenen Themen der Nachhaltigkeit Rechnung getragen werden und gleichzeitig die Umsetzung in den einzelnen Fachbereich unterstützt werden. Der Austausch im Arbeitskreis zur Umsetzung der Ziele findet regelmäßig statt.

### 6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Die Nachhaltigkeitsstrategie wird in Form von Zielen, Maßnahmen, abgestimmten Regeln (Verhaltenskodex und Nachhaltigkeitsleitlinien), der Geschäftsstrategie und Anweisungen zum Ablauf von Prozessen (schriftlich fixierte Ordnung - SFO) konkretisiert. Daneben findet eine jährliche Überprüfung der Unternehmensstrategie mit den darin enthaltenen Zielen und

Maßnahmen statt. An dem Überprüfungsprozess werden die Fachbereiche sowie der Verwaltungsrat eingebunden. Des Weiteren finden die Ziele und Maßnahmen Eingang in die entsprechenden Fachabteilungen für die zentralen Handlungsfelder (Produktverantwortung, soziale Verantwortung ggü. Beschäftigten etc.). Hierdurch können die einzelnen Maßnahmen durch die handelnden Bereiche umgesetzt werden, so dass am Ende die gesetzten Ziele erreicht werden.

Durch den Arbeitskreis Nachhaltigkeit wurden Nachhaltigkeitsleitsätze erarbeitet, die im Rahmen der Nachhaltigkeit für die gesamte IBB beschlossen und verankert wurden. Auch ein Verhaltenskodex, der auf die Nachhaltigkeit einzahlt, ist in der schriftlich fixierten Ordnung als grundlegendes Rahmenwerk für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich.

Eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Themas Nachhaltigkeit und die Integration der Aspekte in den Arbeitsalltag werden im Arbeitskreis Nachhaltigkeit erarbeitet. Die Impulse zur Verbesserung sind vielfältig und kommen aus dem Arbeitskreis selbst oder werden von Beschäftigten aller Hierarchiestufen an den Arbeitskreis herangetragen sowie von externen Stakeholdern in den Arbeitskreis eingebracht. Nach der Analyse und Bewertung des Themas durch die Arbeitskreismitglieder und hausinterner Prüfung auf die sinnvollste Umsetzungsmöglichkeit werden Verbesserungen in die IBB integriert. Je nach Umfang werden die entsprechenden Kompetenzträger und Stakeholder in den Prozess eingebunden.

Die schriftlich fixierten Ordnung (SFO) wird ebenfalls regelmäßig auf Aktualität durch die Betriebsorganisation überprüft. Das Verfahren erfolgt gemeinsam mit den betroffenen Fachbereichen. Die Inhalte der SFO sind unter den Leistungsindikatoren aufgeführt und kurz erläutert. Die Vorgaben für die Arbeitsprozesse werden in der Betriebsorganisation systematisch erfasst und mind. jährlich auf Aktualität überprüft (durch z. B. Revision, Compliance, andere, betroffene Fachbereiche).

Weiterhin unterzieht sich die IBB auch externen Prüfungen durch unabhängige Dritte. Die Prüfungen können freiwilligen oder gesetzlichen Ursprung haben und werden in allen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit vorgenommen. Im Rahmen der Geschäftsethik & Produktverantwortung kann die IBB beispielsweise intern durch die interne Revision oder durch externe Stellen, wie z. B. den Europäischen Rechnungshof, den Bundes- oder Landesrechnungshof (Produktabhängig) überprüft werden. Der Eigentümer der IBB, das Land Berlin, hat ebenfalls jederzeitige Einsichts- und Prüfungsrechte. Programme, die EU-Mittel enthalten, können daneben auch durch die EU-Kommission oder von ihr Beauftragte überprüft werden. Innerhalb der Handlungsfelder „soziale Verantwortung gegenüber den Beschäftigten“ sowie „Umweltschutz & Ressourceneffizienz“ erfolgen z. B. Zertifizierungen durch Externe, Audits oder ebenfalls Prüfungen durch das Land Berlin.

## 7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Als Förderbank des Landes Berlin ist die IBB der Nachhaltigkeit verpflichtet und muss entsprechende Entwicklungen im eigenen Geschäftsbetrieb und im Rahmen der Produktverantwortung verfolgen. Hierfür wurden ein ganzheitliches Set von Indikatoren der GRI zusammengestellt, um den Fortschritt für sämtliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeit feststellen zu können. Die Kennzahlen werden genutzt, um festzustellen, ob die formulierten Ziele und Maßnahmen auch erreicht wurden bzw. um den Fortschritt kontrollieren zu können und um eine Vergleichbarkeit zu anderen (Förder-)Banken herstellen zu können.

Folgende GRI-Indikatoren werden erhoben:

GRI 102-1 - Name der Organisation  
GRI102-2 - Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen  
GRI102-3 - Hauptsitz der Organisation  
GRI102-4 - Betriebsstätten  
GRI 102-5 - Eigentumsverhältnisse und Rechtsform  
GRI 102-6 - Belieferte Märkte  
GRI102-7 - Größe der Organisation  
GRI 102-8 - Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern  
GRI102-9 - Lieferkette  
GRI102-12 - Externe Initiativen  
GRI 102-13 - Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen  
GRI 102-14 - Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers (strategische Ausrichtung)  
GRI 102-30 - Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement

### **Geschäftsethik& Produktverantwortung:**

GRI 201-1 - Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert  
GRI 203-1 - Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen (Volkswirtschaftliche Größe)  
GRI 203-2 - Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen

### **Coporate Governance & Compliance:**

GRI 205-1 - Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden  
GRI 205-2 - Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

GRI 205-3 - Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen  
GRI 415-1 – Parteispenden  
GRI 418-1 - Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

**Gesellschaftliches Engagement & Kommunikation:**

GRI 412 - Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte  
GRI 413 - Ausgaben für Spenden und soziale Initiativen/Projekte

**Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten:**

GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation  
GRI 401-2 Betriebliche Leistungen  
GRI 401-3 Elternzeit  
GRI 403-1 Repräsentation von Mitarbeitern (MA) in formellen Arbeitgeber-MA-Ausschüssen für Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz  
GRI 403-2 Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl arbeitsbedingter Todesfälle  
GRI 403-4 Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden  
GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten  
GRI 404-2 Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen  
GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten  
GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten  
GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern  
GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

**Beschaffung/Liefermanagement:**

GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten  
GRI 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden  
GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen  
GRI 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden  
GRI 308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

**Umweltschutz & Ressourceneffizienz:**

GRI 301-1 - Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen  
GRI-301-2 - Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe  
GRI 302-1 - Energieverbrauch innerhalb der Organisation  
GRI 302-3 - Energieintensität  
GRI 302-4 - Verringerung des Energieverbrauchs  
GRI 303-1 - Wasserentnahme nach Quelle

GRI 304-3 - Geschützte oder renaturierte Lebensräume  
GRI 305-1 - Direkte THG-Emissionen (Scope 1)  
GRI 305-2 - Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)  
GRI 305-3 - Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)  
GRI 305-4 - Intensität der THG-Emissionen  
GRI 305-5 - Senkung der THG-Emissionen  
GRI 306-1 - Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort  
GRI 306-2 - Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

Zur internen Planung, Steuerung und Kontrolle werden die jeweiligen Leistungsindikatoren für jedes Handlungsfeld durch die verantwortlichen Fachbereiche erhoben. Es besteht ein eigenständiges Personalcontrolling und eine unabhängige Überwachung durch die Unternehmenscompliance. Daneben werden die Kennzahlen des Bankbetriebs zentral durch die Bankbetriebsbeauftragte erhoben. Weiterhin besteht ein eigenständiger Bereich – Finanzen und Controlling, der alle Finanzkennzahlen ermittelt, um einerseits die Risikotragfähigkeit sicherzustellen und um andererseits die Wirksamkeit der Förderungen zusammenzufassen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

### Leitbild

Das veröffentlichte Leitbild der IBB benennt die Unterstützung der nachhaltigen Entwicklung des Landes und die Kundenorientierung als oberste Zielsetzungen und ist ein Bekenntnis zu einer offenen, vertrauensvollen und wertschätzenden Unternehmenskultur. <https://www.ibb.de/de/ueber-die-ibb/profil/leitbild/leitbild.html>

### Nachhaltigkeitsleitsätze

Die Nachhaltigkeitsleitsätze der IBB konkretisieren die Anforderungen an das nachhaltige Arbeiten in den Dimensionen „Geschäftsethik & Produktverantwortung“, „Gesellschaftliches Engagement“, „Soziale Verantwortung“ und „Umweltschutz & Ressourceneffizienz“. [https://www.ibb.de/media/dokumente/ueber-die-ibb/nachhaltigkeit/nh\\_leitsaetze.pdf](https://www.ibb.de/media/dokumente/ueber-die-ibb/nachhaltigkeit/nh_leitsaetze.pdf)

### Führungsleitsätze

Die Führungsleitsätze der IBB sind von der Belegschaft und den

Führungskräften gemeinsam entwickelt worden und beinhalten einen Appell an das Führungsverhalten in der IBB.

#### Weitere Regeln

Weitere Regelwerke wie ein Kommunikationskodex oder ein Sitzungskodex regeln die Zusammenarbeit in der IBB.

#### Arbeitsanweisungen

Die schriftlich fixierte Ordnung der IBB beinhaltet eine Vielzahl von Arbeitsanweisungen, die eine nicht personengebundene Bearbeitungsweise und -qualität sicherstellen sollen. Darunter befinden sich z. B. die

- Arbeitsanweisung (AA) Allgemeine Compliance,
- AA MaRisk Compliance
- AA Verhaltensregeln (inkl. sexuelle Belästigung),
- AA Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) Compliance
- AA Personalkompetenz,
- AA Dokumentationsregelung

#### Schulungen

Zu den Themen „Geldwäsche“, „Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen“, „Informationssicherheit“, „Datenschutz“ und „Arbeitssicherheit“ werden regelmäßige dokumentationspflichtige Schulungen durchgeführt.

Für die Ausgestaltung der Leitlinien sind die Beschäftigten und Führungskräfte der jeweiligen Fachbereiche zuständig. Die Grundsätze sowie die Risiko- und Geschäftsstrategie (einschließlich Governance Framework) sind jährlich aktualisiert von allen Beschäftigten im Intranet einsehbar.

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

#### Zielvereinbarungen

In der Geschäftsstrategie ist Nachhaltigkeit verankert. Die Ziele der Führungskräfte zahlen auf die Nachhaltigkeitsstrategie ein. Ausgewählte Nachhaltigkeitsziele (z.B. zur Frauenförderung) sind Bestandteil der jährlichen Zielvereinbarungen für Führungskräfte. Die Zielerreichung wird auf der Basis



---

des jährlichen Zielvereinbarungsgesprächs für Führungskräfte durch die jeweilige vorgesetzte Führungskraft kontrolliert. Das Zielvereinbarungsgespräch ist ein wichtiges Personalgespräch, dessen Ziele, Inhalt und Ablauf in einer Dienstvereinbarung dokumentiert sind. Für Beschäftigte ohne Führungsverantwortung gibt es keine Zielvereinbarungen.

Die variable Vergütung der oberen Führungsebene ist an die Zielerreichung der Zielvereinbarung gekoppelt. Ziele, die auch Nachhaltigkeitsaspekte enthalten, sind Bestandteil der jährlichen Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand) durch den Verwaltungsrat.

#### Vergütungspolitik

Die IBB schafft Transparenz über ihre Vergütungspolitik. Basierend auf §7 der Institutsvergütungsverordnung ist der Vergütungsbericht 2018 als Bestandteil des Offenlegungsberichts 2018 veröffentlicht, der auf den Internetseiten der Bank veröffentlicht ist und auf den in diesem Zusammenhang verwiesen wird (siehe insbesondere 13.2. Vergütungspolitik der IBB, S. 50 – 53).

[https://www.ibb.de/media/dokumente/ueber-die-ibb/investor-relations/offenlegungsmeldungen/offenlegungsbericht\\_der\\_ibb-gruppe\\_2018.pdf](https://www.ibb.de/media/dokumente/ueber-die-ibb/investor-relations/offenlegungsmeldungen/offenlegungsbericht_der_ibb-gruppe_2018.pdf)

Auch die Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der IBB Beteiligungsgesellschaft mbH sind dem Offenlegungsbericht 2018 (Punkt 13.3, S.53 -55) zu entnehmen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

siehe insbesondere 13.2. Vergütungspolitik der IBB, S. 50 – 53;  
[https://www.ibb.de/media/dokumente/ueber-die-ibb/investor-relations/offenlegungsmeldungen/offenlegungsbericht\\_der\\_ibb-gruppe\\_2018.pdf](https://www.ibb.de/media/dokumente/ueber-die-ibb/investor-relations/offenlegungsmeldungen/offenlegungsbericht_der_ibb-gruppe_2018.pdf)

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellte beträgt das 3,09-fache.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die IBB hat im Rahmen eines Projektes ihre Anspruchsgruppen definiert – die Internen im Zuge mehrerer Workshops (intern) und die Externen mit einer Benchmarkanalyse (extern). Diese überprüft die Bank im jährlichen Strategieprozess regelmäßig. Relevante Stakeholder der Bank sind neben dem Land Berlin in erster Linie die Kunden in der Wirtschafts- und Immobilienförderung, die Vertreter von Politik und politiknahen Organisationen, Kammern und Verbänden sowie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weil sie ein originäres Interesse an der Entwicklung der Bank haben. Die Anspruchsgruppen sind in den Gremien der IBB vertreten und in dem vom Verwaltungsrat berufenen Beirat repräsentiert. Über die Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat informiert jährlich der Corporate-Governance-Bericht: Auszüge aus dem Corporate-Governance-Bericht 2018: „Vorstand und Verwaltungsrat haben eng und vertrauensvoll zum Wohle der IBB zusammengearbeitet. Hierzu hat der Vorstand den Verwaltungsrat zeitnah und umfassend über wichtige Angelegenheiten der IBB informiert.“... „Zwischen der Verwaltungsratsvorsitzenden und dem Vorstand hat ein regelmäßiger Kontakt stattgefunden, in dem Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance auch außerhalb der Verwaltungsratssitzungen beraten wurden. Der Vorstand hat die Vorsitzenden des Verwaltungsrats und des Risiko- und Prüfungsausschusses über besondere Ereignisse unterrichtet.“ Wesentliche Bankthemen werden auch im Beirat beraten.

Im zweijährigen Turnus konsultiert die Bank im Rahmen einer Kunden- und Mitarbeiterbefragung ihre Stakeholder. Diese Ergebnisse werden im Vorstand erörtert und Umsetzungsimplicationen beschlossen. Als Konsequenz aus den Ergebnissen der Kunden- und Mitarbeiterbefragung 2017 hat der Vorstand ein Digitalisierungsprojekt beschlossen, das die Antrags- und Bearbeitungsabläufe in der IBB vereinfachen und beschleunigen soll. In die Gestaltung dieses neuen Antrags- und Bearbeitungsverfahrens wurden die relevanten Kundengruppen einbezogen, indem sie einen Prototyp getestet haben und ihre Verbesserungsvorschläge berücksichtigt wurden. Das neue digitale Antragsverfahren ermöglicht die dialogische Antragsbearbeitung gemeinsam mit dem Kunden. Im Rahmen von Veranstaltungen wie dem jährlich stattfindenden Tag der Wirtschaftsförderung“ oder dem ebenfalls jährlichen „Immobilien-dialog“ erhalten unsere Kunden die Gelegenheit in den Austausch mit der IBB zu treten.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Kunden- und Mitarbeiterbefragungen 2013 - 2017 (Turnus: zweijährig)

Anteil der Kunden/Mitarbeiter in Prozent, die das jeweilige Kriterium als Schwäche der IBB benannt haben:

	Kunden			Mitarbeiter		
	2013	2015	2017	2013	2015	2017
Lange Bearbeitungszeiten	14	19	17	29	38	36
Bürokratie	18	21	15	20	20	24

### Themenliste IBB-Beirat

- Digitalisierung in der Unternehmensstrategie: Wo steht die Berliner Wirtschaft?
- Ist das Firmenkundengeschäft bald in der Demografiefalle?
- Innovativ, gerecht, nachhaltig - Wirtschaftspolitik für Berlin
- Impact Investing - sozial und nachhaltig – wie positionieren sich Förderbanken?
- Technologische Innovationen in der Immobilienbranche und die Rolle der PropTechs

---

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Das Leistungsspektrum der IBB umfasst Produkte/ Finanzierungen in der Berliner Wirtschafts- und Immobilienförderung. Daher wird im Rahmen der Förderung auf den positiven Effekt, wie z. B. Arbeitsplätze oder geschaffene Wohneinheiten, geachtet. Jedes Förderprogramm wird durch den Senat von Berlin beauftragt. Hierdurch wird die Einbindung einer Vielzahl von Stakeholdern bei der Produktentwicklung sichergestellt. Gleichzeitig wird in Zukunft transparent offengelegt, wie die Produkte zu den Zielen des Landes Berlin beitragen und welche Sustainable Development Goals (SDGs) dadurch unterstützt werden.

Jedem Förderprodukt liegen bestimmte Richtlinien oder Merkblätter zugrunde, die festlegen, welche Anspruchsgruppen (bspw. kleine und mittlere oder innovative Unternehmen, Wohnungsbaugesellschaften oder private Wohnungseigentümer) und unter welchen Bedingungen die Finanzierung erhalten können. Bei der Vergabe der Förderung wird bei Antragstellung die Einhaltung der Kriterien überprüft.

Dieser Logik folgend, wurden im Jahr 2018 sämtliche Fördernehmer auf die vorgeschriebenen Kriterien überprüft. Darüber hinaus steht im Fokus der Wirtschaftsförderung das nachhaltige Wachstum von Berlin. So werden bei einem Großteil der Aktivitäten EU-Strukturfondsmittel (EFRE) eingesetzt, die daraus entstehenden Förderprodukte sind kompatibel mit den auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Zielen der Europa 2020-Strategie. Hieraus resultieren Vorgaben und Regelungen, deren Einhaltung ebenfalls durch unabhängige Stellen kontrolliert wird. Die Unternehmensfinanzierungen sollen die Innovationsfähigkeit und Produktivität vor allem kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) steigern. Speziell im Fokus stehen dabei Unternehmen in den Clustern der gemeinsamen Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg. Die IBB verfügt über spezielle Förderprogramme (Programm zur Förderung von Forschung, Innovationen und Technologien (ProFIT), Innovationsassistent, Berlin Innovativ, TransferBONUS) die den Transfer zwischen Wissenschaft und Forschung und der Entwicklung und Umsetzung von Innovationen in den Unternehmen unterstützen. Finanziert werden hier sowohl Projekte in den Phasen der industriellen Forschung, der experimentellen Entwicklung sowie des Produktionsaufbaus, der

Marktvorbereitung und der Markteinführung. Über die IBB Business Team GmbH unterstützt die IBB mit Schulungs- und Coachingmaßnahmen Unternehmen bei der Einführung innovativer Prozesse. Über ein elektronisches Antragsverfahren (eAntrag) können Unterlagen für die Antragsbearbeitung bei den Produkten der Wirtschaftsförderung eingereicht werden, wodurch zwischen dem Kunden und der IBB ressourcensparend und rechtsverbindlich kommuniziert werden kann. In regelmäßigen Abständen wird die Förderwirkung der einzelnen Produkte von unabhängigen Experten evaluiert, dies geschieht sowohl ex-ante (vor Förderung) als auch ex-post (nach Förderung). Insgesamt wurden im Berichtsjahr 11.794 Arbeitsplätze geschaffen oder erhalten.

Im Geschäftsfeld Immobilienförderung unterstützt die IBB Eigentümer von Wohnimmobilien unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen Standards bei der energetischen Gebäudesanierung, dem energieeffizienten Neubau, dem altersgerechten, barrierereduzierenden Umbau sowie im Rahmen der sozialen Wohnraumversorgung bzw. des Wohnungsneubaus. Alle Programme berücksichtigen die langen Investitionszyklen bei Immobilieninvestitionen durch die Möglichkeit lange Zinsbindungen und einer Orientierung an soziokulturellen, demographischen Trends sowie den gesteckten Klimaschutzpolitischen Zielen des Landes. Die Programme verhelfen zu einer nachhaltigen Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Gebäudebestand, sichern Wohnraum für Haushalte mit niedrigen und mittleren Einkommen und tragen dazu bei, dass neu errichtete Wohngebäude unter zukunftsorientierten Effizienzstandard errichtet werden und damit langfristig auf die Klimaneutralität des Gebäudebestandes einzahlen. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 13.029 Wohnungen gefördert, davon wurden 9.725 Wohnungen neu gebaut. Insgesamt ergab sich hierdurch eine jährliche Reduzierung der Emissionen in Höhe von 17.280 tCO<sub>2</sub>.

Die Produktentwicklung bzw. der Innovationsprozess, um wirtschaftliche oder wohnwirtschaftliche Veränderungen zu bewirken, wurde in einem Prozess festgelegt. Dieser sichert die Einbindung der relevanten Stakeholder und die interne Entwicklung der Produkte. Durch die Einbindung relevanter Ansprechpartner und die Erstellung eines Produktkonzeptes können nachhaltige Aspekte bei der Entwicklung berücksichtigt werden. Jedes Produkt wird letztlich durch das Land Berlin beauftragt. Die konkreten Produktbedingungen werden Zielgruppenspezifisch in den Richtlinien oder Merkblättern festgelegt. Sofern sich Bedarfe verändern, die sich durch die Rückmeldung der Stakeholder (Fördernehmer oder dem Land) ergeben, findet eine Anpassung oder auch Einstellung von Förderprogrammen statt.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Für den Berichtszeitraum wurden für die Finanzanlagen der IBB keine anderen Kriterien als die in der allgemeinen Kreditpolitik festgelegten berücksichtigt. Dadurch sind auch die Ausschlusskriterien dieselben wie im Förderkreditgeschäft der IBB. Insofern beläuft sich der Prozentsatz für eine generelle Auswahlprüfung in der spezifisch abgefragten Form auf 0%. Bei der Auswahl der Finanzanlagen lag der Fokus gemäß Risikostrategie auf hoher bis sehr hoher Liquidität und sehr guter Kreditqualität. Regional erfolgt eine Einschränkung auf OECD-Staaten im Allgemeinen sowie als Teilmenge definierte zugelassene Märkte/Länder im Spezifischen. Alle Risiko- und Kreditlimite für Finanzanlagen bzw. spezifische Kreditnehmer/Emittenten unterliegen einer laufenden Überprüfung und ggf. Anpassung.

---

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die Investitionsbank Berlin geht verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um und verfolgt die gesetzten Ziele, um die ökologischen Auswirkungen durch ihren Geschäftsbetrieb zu optimieren. Klima- und Umweltschutz im Bankbetrieb bedeutet für die IBB, natürliche Ressourcen sparsam einzusetzen, Abfälle zu vermeiden sowie Luft, Wasser und Boden zu schützen. Folgende natürliche Ressourcen wurden in 2018 in Anspruch genommen: Kraftstoff aus nicht erneuerbaren Quellen (Benzin und Diesel), elektrischer Strom aus Wasserkraft, Heizenergie aus dem Fernwärmenetz aus Kraft-Wärme-Kopplung, Wasser aus dem städtischen Wasserwerk, Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft. Für unsere Bank als Finanzdienstleistungsunternehmen haben wir als „wesentliches erneuerbares Material“ **Papier** sowie als „wesentliches nicht erneuerbares Material“ **Kraftstoff** identifiziert.

Als Standard-Kopierpapier wird bereits Umweltpapier mit dem Umweltsiegel PEFC und EU Ecolabel eingesetzt. Holz und Holzprodukte mit dem PEFC-Zeichen stammen nachweislich aus ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltiger Forstwirtschaft. Mit Produkten mit dem EU Ecolabel wird zu einer Verringerung der Umweltverschmutzung beigetragen. Recyclingpapier wird bislang noch nicht eingesetzt.

Im Berichtsjahr wurden 12,785 Tonnen der als wesentlich eingestuftes Ressource verbraucht. Für die NH-Bilanz 2018 erfasst die IBB alle genutzten Papiere inklusive Druckerzeugnissen (z. B. Briefbögen), Versandmitteln und Kommunikationsmaterial (z. B. Geschäftsberichte, Broschüren, Flyer etc.).

Der Verbrauch der weiteren wesentlichen Ressource Kraftstoff aus nicht erneuerbaren Quellen, lag bei insgesamt 5.194,20 Litern. Der



Kraftstoffverbrauch setzt sich aus Benzin und Diesel zusammen, welcher für die Fahrzeugflotte und die Notstromversorgung erforderlich ist.

Der gesamte **Energieverbrauch** des Geschäftsjahres 2018 der IBB für Heizung und Stromversorgung lag bei 7.619.859 kWh bzw. 27.431.492.400 KJ. Bei durchschnittlich 931 Gebäudenutzern pro Tag ergibt sich daraus eine Energieintensität von 8.185 kWh/Kopf/a.

Grundlage der Erhebung waren interne Messungen und Abrechnungen. Zur Umrechnung wurde der aktuell gültige VfU-Faktor verwendet. Bezugsjahr ist 2017.

Es wurden **3.878.919 kWh Strom** aus Wasserkraft, somit also 100% aus erneuerbaren Energien und atomstromfrei, verbraucht (Testat liegt vor).

Außerdem wurden **3.740.940 kWh Heizenergie** aus der Fernwärme durch Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen verbraucht. Im Geschäftsjahr wurden 10.703 m<sup>3</sup> **Wasser** an den Zapfstellen (inkl. Kühltürme, Garten, Kantine, Gründach und Luftbefeuchtung) entnommen.

Die Auswertung der Verbräuche wurde anhand von Rechnungsdaten und Zählungen vorgenommen, auf deren Basis die Umrechnung in die erforderlichen Formate erfolgte.

Das Schmutz- und Regenwasser wird über ein Mischsystem in das städtische Abwassernetz eingespeist.

Der verursachte Abfall wird der getrennten Rohstoffverwertung zugeführt. In 2018 fiel ausschließlich ungefährlicher Abfall an. Ausgemusterte IT-Hardware wird nach Aufarbeitung an Schulen oder karitative Einrichtungen gespendet; andernfalls fachgerecht entsorgt.

Im Berichtsjahr fielen 101,6 Tonnen **Abfälle** zur Verwertung/Recycling an.

Art des Abfalls	Abfallmenge
Glas	30,52 t
Papier	28,31 t
Datentonne	10,19 t
Verpackungsmüll	6,99 t
IT- Schrott	1,41 t
Hausmüll	6,83 t
Sperrmüll	17,35 t

## 12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

**Papier** ist für die IBB eine der wichtigsten verwendeten Ressourcen. Hier liegen deutliche Optimierungspotenziale hinsichtlich der Menge als auch der Papierqualität vor. Aus diesem Grund ist eines unserer Ziele für 2019 eine Entscheidungsfindung zu der Frage, ob und in welchen Bereichen Recyclingpapier genutzt werden kann.

Um den Papierverbrauch zu optimieren, werden im Rahmen der Entscheidungsfindung verschiedene Aspekte wie

- Einsatzmöglichkeit von Recyclingpapier in den vorhandenen Multifunktionsgeräten,
- Einsatzmöglichkeit von Umschlägen aus Recyclingpapier,
- die Außenwirkung und
- die Kosten

aufgenommen und beurteilt.

Eine Prüfung der Möglichkeiten zur Reduzierung bzw. Optimierung der **Abfallmengen** ist für 2019/2020 ebenfalls geplant. Um die Abfallmengen zu optimieren, ist

- zunächst eine Ist-Aufnahme zu den verschiedenen Abfallarten, von der Erzeugung bis zur Entsorgung,
- eine Sensibilisierung der Beschäftigten und der Dienstleister sowie
- ggf. eine Anpassung der bestehenden Verträge mit den Entsorgungsunternehmen

erforderlich.

Der **Gesamtenergieverbrauch** (Strom und Heizung) innerhalb der Organisation ist weiterhin rückläufig. Insgesamt wurden 463.436 kWh gegenüber dem Vorjahr eingespart. Im Folgenden werden die Ziele der vergangenen Jahre aufgeführt, die u. a. bereits zur Reduzierung des Energieverbrauchs beitragen:

- Die Individualdrucker in den Büros wurden vollständig ersetzt durch 58 energieeffizientere Multifunktionsgeräte auf den Fluren. Neben dem Energieverbrauch wurde dadurch auch die Feinstaubbelastung in den Büros reduziert. Ein weiterer positiver Nebeneffekt ist die Gesundheitsförderung durch die zusätzliche Bewegung.
- Alle Bildschirme verfügen über eine stromsparende Abschaltung bei Inaktivität.
- Im Rahmen der Umbauprojekte wurde die Fluchtwegbeleuchtung im Erweiterungsbau durch LED-Technologie ersetzt. Die Umstellung der Not- und Fluchtwegbeleuchtung im Hochhaus erfolgt sukzessive.
- Es konnten Energieeinsparungen nach der ersten Teilsanierung der Aufzüge im Hochhaus, durch Antriebe mit Energierückgewinnung, erzielt werden. Weitere Sanierungen der Aufzüge im Erweiterungsbau folgen in den Jahren 2019/20.

Auf Grund unserer innerstädtischen Lage sowie unserer Geschäftstätigkeit als Dienstleister in einem Bürogebäude ohne Produktionsfertigung, bestehen keine wesentlichen Risiken für die natürlichen Ressourcen und das Ökosystem.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.

s. Kriterium 11

---

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

**b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

**c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

**d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

**e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

**f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

**g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

s. Kriterium 11

---

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des  
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

s. Kriterium 11

---

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern  
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden  
Quellen (falls zutreffend):

**i.** Oberflächenwasser;

**ii.** Grundwasser;

**iii.** Meerwasser;

**iv.** produziertes Wasser;

**v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen  
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge  
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

**i.** Oberflächenwasser;

**ii.** Grundwasser;

**iii.** Meerwasser;

**iv.** produziertes Wasser;

**v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder  
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in  
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

**i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));

**ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

**d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten  
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und  
Annahmen.

s. Kriterium 11

---

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen  
sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung  
des Abfalls.

**b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der  
Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden,  
erforderlich sind.

s. Kriterium 11

## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen  
entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf  
basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele  
zur Reduktion der Emissionen an.

Seit 2014 erhebt die IBB die Mengen der CO<sub>2</sub> Emissionen, die sie aufgrund  
ihres Energieverbrauches verursacht. Die Erhebung wird jährlich durchgeführt,  
ausgewertet und beurteilt. Die Umrechnung erfolgt mittels des aktuell gültigen  
VfU- Faktors. Das Bezugsjahr zur Ermittlung der CO<sub>2</sub> Einsparung ist das Jahr  
2017. Durch die IBB wurde im Jahr 2018 insgesamt ein Ausstoß von 877,44  
Tonnen CO<sub>2</sub> verursacht. Diese unterteilen sich in

- **direkte THG-Emissionen** (Scope 1) in Höhe von 20,39 Tonnen CO<sub>2</sub>.

Diese resultieren aus dem Verbrauch von fossilem Kraftstoff durch  
Dienstwagen und für die Notstromversorgung. Seit dem Jahr der ersten  
Erhebung sind diese Emissionen kontinuierlich gesunken. Für die Dienstwagen  
hat sich durch den drastischen Abbau des Fuhrparks von 40 Fahrzeugen auf  
aktuell nur noch 4 Fahrzeuge eine Reduzierung von 167,17 t CO<sub>2</sub> in 2014 auf  
11,69 t CO<sub>2</sub> in 2018 ergeben. Im Ergebnis also eine Einsparung von 155,48 t  
CO<sub>2</sub>. Die Stärkung der umweltfreundlichen Mobilität soll auch künftig  
fortgesetzt werden, wenn auch nicht mehr mit solch hohem Einsparpotential.  
In 2018 wurden bereits 2 Hybridfahrzeuge angeschafft. Die Anschaffung von  
Elektrofahrzeugen blieb bisher leider erfolglos, da die Anforderungen bezüglich  
der Lieferzeiten nicht erfüllt werden konnten. Für 2019 ist die Anschaffung  
eines ersten Plug-in-Hybrid Fahrzeuges als Repräsentations-Poolcar  
vorgesehen. Da die Einspeisung überwiegend über eine IBB-eigene Lade-säule  
erfolgt, kann vorwiegend regenerativer Strom genutzt werden. Darüber

hinaus wurde in 2018 aufgrund der gestiegenen Nachfrage die Zahl der für Dienstgänge zur Verfügung gestellten ÖPNV-Tickets von 8 auf 10 erhöht. Die IBB ist seit 2017 vom ADFC zertifizierter „Fahrradfreundlicher Betrieb“. Um diesem Zertifikat auch weiterhin gerecht zu werden, ist in 2019 die Anschaffung von 3 Dienstfahrrädern geplant. Neben der CO<sub>2</sub>-neutralen Fortbewegung sollen damit auch die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter weiter gestärkt werden. Der Betrieb der Notstromversorgung erzeugte 8,7 t CO<sub>2</sub>. Die Anlage wird benötigt, um bei einem Stromausfall den laufenden Geschäftsbetrieb/Gebäudebetrieb zu sichern. Hierfür wird regelmäßig ein Funktionstest durchgeführt, für den es erforderlich ist, die Anlage in Betrieb zu nehmen. Im Berichtsjahr fielen keine biogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen an.

- **indirekte THG-Emissionen** (Scope 2) in Höhe von 836,07 Tonnen CO<sub>2</sub>.

Diese resultieren aus dem Stromverbrauch aus rein regenerativer Wasserkraft in einem Umfang von 3.878.919 kWh und Fernwärme aus Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen für die Beheizung und Lüftung des Gebäudes in Höhe von 3.740.940 kWh.

Der fast identische Verbrauch von regenerativer Energie aus Wasserkraft macht nur einen Anteil von 35,88 t CO<sub>2</sub> aus. Der Energieverbrauch für Heizung und Lüftung hat hingegen einen Anteil von 800,19 t CO<sub>2</sub>. Hierbei macht sich ganz deutlich der günstigere VfU-Faktor für regenerative Energie bemerkbar, hingegen hat sich zusätzlich der Umrechnungsfaktor für die Heizenergie (Kraft-Wärme-Kopplung) gegenüber dem Vorjahr verschlechtert. Seit Anfang 2018 gilt für die IBB ein neuer Rahmenvertrag zur Wärmeversorgung, der das Ziel beinhaltet, bis zum Jahre 2020 die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu halbieren. Hier ist vorgesehen, Biomasse und Abwärme stärker zum Einsatz zu bringen.

- **weitere indirekte THG-Emissionen** (Scope 3) in Höhe von 20,98 Tonnen CO<sub>2</sub>.

Diese resultieren aus Geschäftsreisen mittels Flugzeug. Der Wert ist gegenüber dem Vorjahr um 38,5% zurückgegangen. Insgesamt wurden hier 13,14 t CO<sub>2</sub> eingespart.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

s. Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

s. Kriterium 13

---

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

**e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

**iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

**f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

**g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

s. Kriterium 13

---

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

s. Kriterium 13

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind in Berlin beschäftigt und die IBB ist national und weitestgehend regional tätig. Der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Frauenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung vertreten die Interessen der Beschäftigten im Unternehmen. Ihre Rechte und Aufgaben ergeben sich aus dem Personalvertretungsgesetz Berlin, dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz und dem Sozialgesetzbuch. Die Beschäftigtenvertretungen und die Arbeitgeberseite arbeiten in der IBB vertrauensvoll zusammen. Für einen engen Austausch gibt es eine dichte Regelkommunikation der Beschäftigtenvertretungen mit dem Stab Personal ebenso wie mit dem Vorstand. Auch im Verwaltungsrat und in seinen Ausschüssen vertreten die Beschäftigtenvertreterinnen die Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Themenbezogen wurden sie in 2018 – wie in den Vorjahren - frühzeitig in Prozesse (z.B. Personalauswahl), Projekte, Arbeitsgruppen und in Veränderungsinitiativen (z.B. Umstrukturierungsmaßnahmen) eingebunden. Für alle genannten Einbindungsprozesse gibt es klare Zielsetzungen und eine Festlegung eines Zeitplans zur Zielerreichung. Zeit- und Aktivitätenpläne und Zielerreichung werden durch den jeweiligen Themenverantwortlichen des Stabs Personal, des Projekts bzw. der Arbeitsgruppe oder der Veränderungsinitiative nachgehalten. Die IBB ist Mitglied im Verband öffentlicher Banken. Es finden die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken Anwendung und sie werden einzelvertraglich zugesichert.

Für 2018 wurden für das Themenfeld „Arbeitnehmerrechte“ diverse Ziele gesetzt und zur Umsetzung gebracht. Informationen dazu finden sich in den Abschnitten 15 „Chancengerechtigkeit“ (inklusive Gesundheitsschutz) und 16 „Qualifizierung“.

Zum Thema Nachhaltigkeit werden Beschäftigte regelmäßig über die unterschiedlichen internen Medien (z.B. Mitarbeiter-Zeitschrift, Intranet-

Meldungen) informiert sowie durch Kommunikation dialogischer Art (z.B. Mitmach-Aktionen zum Energiesparen, jährliche Nachhaltigkeits-Veranstaltung) eingebunden.

Aufgrund der konsequenten Umsetzung der oben genannten Gesetze, des Tarifvertrags und der Interessenvertretungen und aufgrund systematischer Einbindungsprozesse werden keine Risiken für die Arbeitnehmerbelange gesehen, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen oder den Produkten oder Dienstleistungen der Bank ergeben.

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

### Vielfalt

Berlin ist vielfältig, die IBB auch. Die unterschiedlichen Perspektiven der Beschäftigten werden geschätzt. Denn sie sind ein Erfolgsfaktor für den Unternehmenserfolg. Deswegen fördert die IBB eine vielfältige Beschäftigtenstruktur und schafft den Rahmen dafür, dass die Unterschiede der Beschäftigten, vor allem nach Geschlecht, Alter, Behinderung, fair berücksichtigt werden. Außerdem engagieren wir uns für Menschen mit Fluchthintergrund. Wir gestalten alle Personalprozesse diskriminierungsfrei und dulden keine Diskriminierung. In 2018 gab es – wie in den Vorjahren – keinen Diskriminierungsfall. Seit 2006 fördert die IBB aktiv und systematisch die Karrieren von Frauen, die paritätische Besetzung von Führungspositionen und die Entgeltgleichheit. 2018 wurde der dritte Frauenförderplan für die IBB vom Vorstand verabschiedet. Er gilt für die Jahre 2018-2023 und zielt darauf ab, bis zum 31.12.2023 Frauenförderung und Gleichstellung im Unternehmen kulturell weiter zu verankern, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu stärken und den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Der Plan beschreibt 26 Maßnahmen, mit denen die IBB die Erfolgsgeschichte der Förderung von Frauen fortführen möchte. Der Plan trägt zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin und zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei. Vier Generationen arbeiten in der IBB zusammen. Von dieser Vielfalt profitieren wir. Es ist das Anliegen der lebenszyklusorientierten Personalpolitik, für alle Altersgruppen attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten sowie den Rahmen für den Erhalt und Ausbau der individuellen Leistungskraft und Motivation zu schaffen. Die Gestaltung des demografischen Wandels ist ein Element der Funktionalstrategie Personal.

Jährlich setzt der Stab Personal Jahres-Ziele für das Demografiemanagement, erstellt einen Aktivitäten- und Zeitplan und berichtet dem Vorstand über die Umsetzung. Die Beschäftigten mit Behinderung werden in der IBB von ihren Führungskräften hinsichtlich ihrer individuellen Bedürfnisse begleitet, der Schwerbehindertenvertreter vertritt ihre Interessen im Unternehmen beratend oder vermittelnd, der Stab Personal unterstützt bei Bedarf ebenfalls. 7,5% der Beschäftigten in der IBB waren in 2018 schwerbehindert oder den Schwerbehinderten gleichgestellt. Mit mehreren Initiativen hat sich die IBB auch in 2018 für Menschen mit Fluchthintergrund stark gemacht.

#### Vereinbarkeit von Beruf und Privatem

Mit einer flexiblen Personalpolitik engagiert sich die IBB für das Ziel, den Beschäftigten eine gute Balance zwischen Beruf und Privatem zu ermöglichen. Große zeitliche Flexibilität bieten die vielfältigen Arbeitsmodelle. Wir hatten in 2018 insgesamt 28 Arbeitsmodelle in Anwendung. Es ist fast immer möglich, die Arbeitszeit zu reduzieren und wieder zu erhöhen. Im Jahr 2018 arbeiteten 29,8 % der Beschäftigten in Teilzeit, davon 82,4% Frauen. Organisatorische und zeitliche Flexibilität bietet das Mobile Arbeiten. Damit haben grundsätzlich alle Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause oder anderen Orten zu arbeiten. Das Konzept spiegelt die von Vertrauen und Wertschätzung getragene Arbeitskultur in der IBB. 2018 nutzten 328 (2017: 249) Beschäftigte das Angebot, davon 209 Frauen (2017: 158) und 119 Männer (2017: 91) – die Tendenz ist also steigend. Noch mehr Flexibilität in der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit ermöglicht das Langzeitkonto. In 2018 nutzten 45 Beschäftigte die Möglichkeit, ins Langzeitkonto Zeit oder Entgelt-Anteile in Zeitguthaben umzuwandeln. Die Dienstvereinbarung „Langzeitkonto“ wurde 2018 aktualisiert und attraktiver gemacht. Bei der IBB ist es selbstverständlich, dass die Elternzeit von Frauen und Männern umfangreich in Anspruch genommen werden kann. In 2018 haben 22 Beschäftigte die Elternzeit in Anspruch genommen, davon 15 Frauen und fünf Männer. Schätzungsweise 10-15% der Beschäftigten meistern die Herausforderung, berufliche Erfordernisse und eine Pflegeverantwortung zu vereinbaren. Das Thema hat seit mehreren Jahren in der Betriebsöffentlichkeit eine positive Visibilität. Und die Führungskräfte sind sensibel für ihre Führungsaufgabe in dem Handlungsfeld. Eine speziell weitergebildete betriebliche Pflegelotsin steht den Betroffenen als Wegweiserin in akuten oder dauerhaften Pflegesituationen zur Verfügung.

#### Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz und die Gesundheit der Beschäftigten sind der IBB wichtig. Denn eine Voraussetzung dafür, dass alle Beschäftigten zum Unternehmenserfolg beitragen können, ist, dass sie gesund sind und vollen Arbeitsschutz genießen. Zur Gesundheit tragen sowohl die eigene Gesundheitskompetenz als auch ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld bei. Wie in den Vorjahren waren 2018 Dienstvereinbarungen zu folgenden Gesundheits-Themen gültig: Betriebliches Gesundheitsmanagement, betriebliches Eingliederungsmanagement, Gleitzeit, Bildschirmarbeitsplätze, Nichtrauchererschutz. In 2018 wurde eine Dienstvereinbarung zur „Prävention

und Intervention bei Auffälligkeiten durch Suchterkrankungen, Suchtmittelmissbrauch und psychosozialen Krisen“ erarbeitet. Sie tritt 2019 in Kraft. Arbeitsunfälle vermeiden – das ist ein elementares Ziel in der IBB. Arbeitssicherheits-Organisation besteht aus zwei Vertreterinnen des Stabs Personal, zwei Personalrats-Mitgliedern, dem Schwerbehinderten-Vertreter, der Frauenvertreterin, dem Sicherheitsreferenten, dem externen Betriebsarzt und einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit. Der Arbeitssicherheits-Ausschuss trifft sich viermal im Jahr. Der Arbeits- und Sicherheitsausschuss setzt Ziele und steuert die Umsetzung dazu gehöriger Maßnahmen, die auf gesetzlichen Arbeitsschutz-Bestimmungen beruhen und die dem Arbeitsschutz aller Beschäftigten dienlich sind. Dazu gehören Unfallverhütungs-Vorschriften (UVV), die Vorschriften der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das BGB bezüglich der Unternehmerverantwortung und die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV). 100% der gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes wurden auch in 2018 in der IBB eingehalten.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

**Ausbildung:** Die IBB verschafft jungen Menschen einen guten Start in ihre berufliche Zukunft. Das Unternehmen nimmt im Bereich der Ausbildung seine gesellschaftspolitische Verantwortung als Förderbank des Landes Berlin wahr. Im Jahr 2018 befanden sich 12 angehende Bankkaufleute und 25 Dual-Studierende in einer Ausbildung bei der IBB. Von den Dual-Studierenden verfolgen insgesamt 16 die Fachrichtung "Bank", sechs die Fachrichtung "Immobilienwirtschaft" und drei das Studium der Informatik. Ziel für 2018 war, 12-16 Auszubildende und Dualstudierende einzustellen. Zur Zielerreichung: 13 junge Menschen, darunter vier Auszubildende und neun Dual-Studierende (Azulis) haben ihre Ausbildung in 2018 aufgenommen. Insgesamt 7 junge Nachwuchskräfte wurden 2018 in ein Arbeitsverhältnis übernommen, davon 3 Auszubildende und 4 Dualstudierende.

**Weiterbildung:** Die IBB fördert – auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels - im Rahmen der Weiterbildung das lebenslange Lernen mit dem Ziel, die Kompetenzausstattung der Beschäftigten zu sichern und auszubauen. Dies ist ein wichtiges Element der Funktionalstrategie Personal. Ein Kompetenzmodell, das die relevanten Facetten für die Führungskompetenz, die Methodenkompetenz und die soziale Kompetenz



umfasst, unterstützt die Förderung. Die Organisationseinheiten verfügen über ein Budget für die Finanzierung von Seminaren. Führungskräfte vereinbaren im jährlichen Mitarbeitergespräch, ob und welche konkreten individuellen Lernziele innerhalb der nächsten 12 Monate erreicht werden sollen. Dazu vereinbaren sie Lernaktivitäten, insbesondere interne und externe Seminare. Im Mitarbeitergespräch des darauf folgenden Jahres prüfen die Beteiligten den Zielerreichungsgrad. Auf Unternehmensebene wurden für 2018 ebenfalls Qualifizierungsziele festgelegt und mit Maßnahmen hinterlegt. Dazu gehörte – wie schon in den Vorjahren - die Anpassung der Führungskompetenz an künftige Anforderungen. Darauf bezogene Seminar- / Coaching- / Interventions- und Teamentwicklungs-Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt.

Im Rahmen der Tätigkeit der IBB werden die banktypischen Risikoarten Adress-/ Spread-/ Marktpreis-/ Liquiditäts-/ Beteiligungs- sowie das operationelle Risiko als wesentliche Risiken eingestuft. Durch geeignete permanente Qualifizierungsmaßnahmen wird sichergestellt, dass diese Risiken von gut qualifizierten Fachleuten bearbeitet und gesteuert werden. Das Wissen zu Themen wie Arbeitssicherheit, Gesundheitsmanagement und Compliance, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben besonderer Präventionsmaßnahmen bedürfen, wird regelmäßig in für das gesamte Personal verpflichtenden Online-Schulungen aktuell gehalten. Ein Monitoring zur Qualifikation erfolgt unter anderem im Rahmen des jährlichen Self Assessment zu operationellen Risiken. Hier bewerten Abteilungs- und Stabsleitungen auf Basis eines Schulnotensystems, ob die Beschäftigtenqualifikation für die Aufgabenstellung angemessen ist, die Beschäftigten optimal eingearbeitet sind, interne/externe Schulungsangebote umfangreich vorhanden und das Aus- / Weiterbildungsbudget richtig bemessen ist. Im Ergebnis lag die Durchschnittsnote des Unternehmens in 2018 bei 2. Negative Ausreißer gab es nicht, so dass momentan keine Aspekte mit negativen Auswirkungen auf die Qualifikation erkennbar sind.

Das Unternehmen investierte in 2018 durchschnittlich 2,79 Weiterbildungstage pro Beschäftigten (Männer: 2,45 Tage; Frauen 3,04 Tage; Führungskräfte: 2,88 Tage, Beschäftigte ohne Führungsverantwortung: 2,78 Tage).

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren

Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten

Verletzungen;

**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

**v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

**v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

**i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

GRI SRS-403-9:

a. Im Jahr 2018 verzeichnete das Unternehmen 16 Unfälle, davon 9

Wegeunfälle und 7 Arbeitsunfälle. Damit liegt die Verletzungsrate auf Basis der Gesamt-Beschäftigtenzahl von 630 bei 2,54 %. 7 der 16 Unfälle betrafen Frauen, 9 betrafen Männer. Das Unternehmen meldet und registriert Unfälle anhand des Regelwerks unseres Unfall-Versicherungsträgers, der Unfallkasse Berlin. Diese Praxis folgt den gesetzlichen Anforderungen. Es gab im Berichtszeitraum keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	2016	2017	2018	Einheit
Art der Verletzungen und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht				
Wegeunfälle	14	11	9	Anzahl Personen
Arbeitsunfälle	5	1	7	Anzahl Personen
Verletzungsrate	2,1	1,9	2,54	Prozent
Arbeitsausfalltage	nein	nein	nein	Anzahl Personen
Abwesenheitsrate	7,26	6,97	6,53	Prozent
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0	Anzahl Personen

b. wird in der IBB nicht dokumentiert.

GRI SRS-403-10:

a. und b.

Da die Beschäftigten in der IBB im Wesentlichen an Büro-Arbeitsplätzen arbeiten, ist der Indikator GRI SRS-403-10 für die IBB nicht relevant.

Editieren Speichern Kopieren Einfügen Schließen

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Arbeitsunfälle vermeiden – das ist ein elementares Ziel in der IBB.

Arbeitssicherheits-Organisation besteht aus zwei Vertreterinnen des Stabs Personal, zwei Personalrats-Mitgliedern, dem Schwerbehinderten-Vertreter, der Frauenvertreterin, dem Sicherheitsreferenten, dem externen Betriebsarzt und einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit. Der Arbeitssicherheits-Ausschuss trifft sich viermal im Jahr. Der Arbeits- und Sicherheitsausschuss setzt Maßnahmen um, die auf gesetzlichen Arbeitsschutz-Bestimmungen beruhen und die dem Arbeitsschutz aller Beschäftigten dienlich sind. Dazu gehören Unfallverhütungs-Vorschriften (UVV), die Vorschriften der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das BGB bezüglich der Unternehmerverantwortung und die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV). 100% der gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes wurden auch in 2018 in der IBB eingehalten.

Editieren Speichern Kopieren Einfügen Schließen

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

Qualifizierung	2016	2017	2018	Einheit
Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie				
IBB gesamt	3,72	3,30	2,79	Teilnehmertage pro Person
davon Frauen	3,73	3,41	3,04	Teilnehmertage pro Person
davon Männer	3,71	3,14	2,45	Teilnehmertage pro Person
Mitarbeiter-/innen ohne Führungsverantwortung	3,72	3,30	2,78	Teilnehmertage pro Person
Führungskräfte	3,67	3,33	2,88	Teilnehmertage pro Person

#### Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	2016	2017	2018	Einheit
Prozentsatz der Personen in den <b>Kontrollorganen</b> einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien				
<b>Kontrollorgane</b>	16	16	16	Anzahl/Prozent
davon weiblich	7	8	7/ 44%	Anzahl/Prozent
davon männlich	9	8	9/ 46%	Anzahl/Prozent
davon unter 30 Jahren	0	0	0/ 0%	Anzahl/Prozent

davon 30-50 Jahre	4	5	4/ 25%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	2	3	2/ 50%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	2	2	2/ 50%	Anzahl/ Prozent
davon über 50 Jahre	12	11	12/ 75%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	5	5	5/ 42%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	7	6	7/ 58%	Anzahl/ Prozent
Prozentsatz der Angestellten pro <b>Angestelltenkategorie</b> in jeder der folgenden Diversitätskategorien				
<b>Führungskräfte</b>	54	54	49/ 7,78%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	21	22	19/ 39%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	33	32	30/ 61%	Anzahl/ Prozent
davon unter 30 Jahren	0	1	1/ 2,04%	Anzahl/ Prozent
davon männlich		1	1/100 %	Anzahl/ Prozent
davon 30-50 Jahre	26	28	20/ 40,82%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	11	12	9/ 45%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	15	16	11/ 55%	Anzahl/ Prozent
davon über 50 Jahre	28	25	28/ 57,14%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	10	10	10/ 36%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	18	15	18/ 64%	Anzahl/ Prozent
<b>Mitarbeiter/innen</b>	576	572	581	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	349	345	351/ 60%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	227	227	230/ 40%	Anzahl/ Prozent
davon unter 30 Jahren	87	94	85/ 14,63%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	46	48	46/ 54%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	41	46	39/ 46%	Anzahl/ Prozent
davon 30-50 Jahre	244	213	215/ 37,01%	Anzahl/ Prozent

davon weiblich	156	139	139/ 65%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	88	74	76/ 35%	Anzahl/ Prozent
davon über 50 Jahre	245	265	281/ 48,36 %	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	147	158	166/ 59%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	98	107	115/ 41%	Anzahl/ Prozent
<b>IBB gesamt</b>	628	626	630/	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	370	367	370/ 59%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	258	259	260/ 41%	Anzahl/ Prozent
davon unter 30 Jahren	87	95	86/ 13,65%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	46	48	46/ 53%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	41	47	40/ 47%	Anzahl/ Prozent
davon 30-50 Jahre	270	241	235/ 37,30%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	167	151	148/ 63%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	103	90	87/ 37%	Anzahl/ Prozent
davon über 50 Jahre	271	290	309/ 49,05%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	157	168	176/ 57 %	Anzahl/ Prozent
davon männlich	114	122	133/ 43%	Anzahl/ Prozent

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des  
Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf  
die folgenden Punkte:
- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
  - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
  - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im  
Rahmen eines routinemäßigen internen  
Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
  - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

- a. In 2018 gab es – wie in den Vorjahren – keinen Diskriminierungsfall.
- b. entfällt

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Als regional tätige Förderbank bezieht sich der Aktionsrahmen der IBB auf das Land Berlin. Finanzierungen werden ausschließlich für Vorhaben im Land Berlin vergeben. Eine Analyse der Geschäftstätigkeit der IBB hinsichtlich möglicher negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte hat dabei hauptsächlich die Gefährdung von Arbeitnehmerrechten im Rahmen der Funktion der IBB als Nachfrager von Waren und Dienstleistungen oder im Rahmen der Arbeitgeberfunktion der IBB ergeben.

#### Die IBB als Bezieher von Waren und Dienstleistungen

Waren und Dienstleistungen werden nach Möglichkeit regional bezogen oder bei größeren Beschaffungen - im Rahmen von Ausschreibungsverfahren vergeben. Als öffentliches Unternehmen unterliegt die IBB hierbei den



Vorgaben des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG) sowie der Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt (VwVBU). Ab dem EU-Schwellenwert muss das EU-Vergaberecht berücksichtigt werden. Im Geschäftsjahr 2018 wurden dadurch 100 % der neuen Lieferanten (ab einem geschätzten Auftragswert von 500€) anhand von sozialen Kriterien überprüft. Zu diesen Kriterien zählen unter anderem:

- die Verpflichtung von Dienstleistern zur Einhaltung der Tariftreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherungsbeiträgen bei allen Beschaffungsvorgängen
- bei Relevanz die Verpflichtung zur Einhaltung der in den ILO-Kernarbeitsnormen festgelegten Mindeststandards sowie der Anforderungen aus der Frauenförderverordnung

Die weit überwiegende Zahl unserer Lieferanten und Dienstleister kommt ihren Dokumentationspflichten aus dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz nach. Im Jahr 2018 gab es aber insgesamt sieben Beauftragungen, bei denen die Vorgaben des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes nicht eingehalten werden konnten und die Verpflichtungserklärung der Dienstleister zur Einhaltung der Tariftreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherungsbeiträge nicht unterschrieben wurde. Für diese Beauftragungen lag eine Ausnahmegenehmigung seitens des Vorstandes vor. Diese wurden auch an den Verwaltungsrat berichtet. Bei diesen Auftragnehmern handelte es sich um internationale Großunternehmen, welche aufgrund ihrer starken Marktposition unsere Vertragsbedingungen nicht akzeptiert haben. Bei diesen Auftragsvergaben verfügt die IBB somit nicht über Belege dafür, dass die Vorschriften des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes eingehalten werden.

#### Die IBB als Arbeitgeber

Siehe die Ausführungen zu den DNK-Kriterien 14 – 16 sowie den Offenlegungsbericht der IBB. Als Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten prüft die IBB derzeit vor dem Hintergrund des „Nationalen Aktionsplan (NAP) zur Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ die Abgabe einer allgemeinen Menschenrechtserklärung und die Installation eines entsprechenden Kontrollsystems. Maßgabe ist hier die Wesentlichkeit im Rahmen der regionalen Geschäftstätigkeit. Das Prüfverfahren wird seinen Abschluss im Rahmen eines entsprechenden Vorstandsbeschlusses noch im Jahr 2020 finden. Risiken hinsichtlich der Wahrung von Menschenrechten durch ihre Rolle als Arbeitgeber schließt die IBB aus.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

s. Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

s. Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

s. Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

s. Kriterium 17

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Als regionales Förderinstitut unterstützt die IBB die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Berlins im Rahmen ihres Förderauftrags und führt Fördermaßnahmen in den Bereichen der Wirtschafts- und Wohnungsbauförderung durch, die Investitionen anregen und zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen.

Im Geschäftsjahr 2018 hat die IBB insgesamt Finanzierungszusagen im Volumen von 1,5 Mrd. Euro begeben, womit - basierend auf den Angaben der Förderempfänger und eigenen Berechnungen - sich ein nachfragewirksames

---

Investitionsvolumen in Höhe von 3,4 Mrd. Euro und die Schaffung bzw. der Erhalt von 12.500 Arbeitsplätzen verbindet.

Über ihren eigentlichen Förderauftrag hinaus erbringt die IBB jährlich einen sog. Berlin-Beitrag, über den selbst erwirtschaftete Mittel für die Co-Finanzierung von Förderprogrammen und die Infrastruktur der Berliner Wirtschaftsförderung eingebracht werden. Im Jahr 2018 belief sich dieser Berlin-Beitrag auf 20 Mio. Euro.

Mit ihren 630 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zählt die IBB zu den 100 größten Arbeitsgebern in Berlin. Der Personalaufwand belief sich im Jahr 2018 auf 51,7 Mio. Euro.

Im Rahmen ihrer Spendenengagements unterstützt die IBB Projekte im Bereich des Bildungswesens, der Altersfürsorge, der Sozialfürsorge und des interkulturellen Austauschs im Land Berlin. Die Größenordnung liegt hier aktuell bei einem Betrag von ca. 65.000 Euro p.a. Davon entfallen 30.000 Euro auf den interkulturellen Austausch, 20.000 Euro auf Bildungsinitiativen und rund 14.000 Euro auf Projekte zur Unterstützung alter bzw. benachteiligter Menschen. Darüber hinaus werden Sachleistungen (PC, Drucker etc.) an Berliner Schulen gespendet.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IBB erbringen jährlich Arbeitsleistungen im Rahmen ausgesuchter sozialer Projekte und organisieren die Aktion „Weihnachtsgeschenke“ für sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche.

Die IBB erzielte im Jahr 2018 einen um Sondereffekte bereinigten Überschuss im Höhe von 10,8 Mio. Euro, wovon 8,1 Mio. Euro thesauriert und 2,7 Mio. Euro (25 %) an den Eigentümer, das Land Berlin, ausgeschüttet wurden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

**b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

In Mio. Euro	2018
Zinsergebnis	87,5
Provisionsergebnis	2,4
Sonstiges betriebliches Ergebnis	49,3
Verwaltungsaufwand	79,1
darunter: Personalaufwand	51,7
Betriebsergebnis vor Risikovorsorge/Bewertungen	60,0
Risikovorsorge/Bewertungen	21,7
Wirtschaftliches Ergebnis	38,3
Berlin-Beitrag	20,0
Jahresüberschuss	18,3
bereinigter Jahresüberschuss	10,8
davon: Ausschüttung an das Land Berlin	2,7

---

Spendenzusagen 2018: Ca. 65.000 Euro; zusätzlich Sachspenden und Arbeitsleistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. (Ergänzende Ausführungen hierzu im Nachhaltigkeitsbericht der IBB)  
<https://www.ibb.de/de/ueber-die-ibb/engagement/gesellschaftliches-engagement/gesellschaftliches-engagement.html>

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die IBB verfügt über einen systematischen, gesetzeskonformen Prozess, der die fristgerechte Implementierung neuer Gesetzesvorgaben sicherstellt. Bei diesem Verfahren agiert die Compliance-Funktion als Evidenzstelle für neue Gesetzesvorgaben aus der EU/ Deutschland/ Land Berlin. Diese werden laufend sondiert, auf Relevanz für die IBB geprüft und den operativen Einheiten der IBB zugewiesen, denen es obliegt, diese einzuhalten und umzusetzen. Der Stab Unternehmenscompliance überwacht, dass dies fristgerecht geschieht. Zu den Gesetzgebungsverfahren, die im Jahr 2018 erfolgreich implementiert bzw. angewandt wurden, gehören u.a. das neue Geldwäschegesetz, die DSGVO und das Wertpapierhandelsgesetz. Über den Verband öffentlicher Banken (VÖB) hat sich die IBB aktiv an der Gesetzesausgestaltung beteiligt.

Parteispenden oder Zahlungen bzw. Sachzuwendungen an Politiker erbringt die IBB grundsätzlich nicht. Die IBB unterhält derzeit rund 40 institutionelle Mitgliedschaften bzw. persönliche Mitgliedschaften von Mitarbeiter\*innen. Diese stehen in aller Regel im engen Sachzusammenhang mit den Aufgaben bzw. Geschäftsfeldern der IBB. Zu nennen ist in erster Linie die Mitgliedschaft beim Bundesverband öffentlicher Banken (VÖB), bei dem IBB Mitarbeiter\*innen in verschiedenen Arbeitskreisen mitarbeiten. Zu nennen sind hier auch regionalwirtschaftliche Vereine/Verbände wie der Landesverband freier Wohnungsunternehmen (LFW), der BBU Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e.V., der Verein Berliner Kaufleute und Industrieller (VBKI), Telematics Pro oder SIBB Gesellschaft zur Förderung der mittelständischen Software-industrie in Berlin und Brandenburg e. V.. Ein weiterer Schwerpunkt für Mitgliedschaften der IBB sind kulturelle Engagements wie beim Architekturpreis Berlin, beim Förderverein Berlinische Galerie oder

der Karl Hofer Gesellschaft.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

**b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

- a. Keine Parteispenden in Form finanzieller Beiträge oder Sachzuwendungen.
- b. entfällt

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die IBB als öffentlich-rechtliche Förderbank hat sowohl den Standards und Anforderungen eines Kreditinstituts der Bundesrepublik Deutschland als auch denen eines öffentlich-rechtlichen Förderinstituts im Eigentum des Landes Berlin zu genügen. Dazu sind neben den allgemein gültigen gesetzlichen Regelungen einer ordentlichen Unternehmensführung auch die spezifischen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben öffentlich-rechtlicher Förderinstitute und der Berliner Verwaltung einzuhalten. Die Beschäftigten sind dazu verpflichtet, mit spezifischen Bankrisiken verantwortungsbewusst umzugehen und Straftaten in ihrem Arbeitsumfeld zu verhindern.

Das Ziel ist die Sicherstellung regelkonformen Arbeitens in der IBB durch alle Beschäftigten und Organe bei gleichzeitiger hinreichender Begrenzung potentieller Risiken für die IBB. Im Berichtsjahr konnten diese Ziele,

nachgewiesen durch interne und externe Prüfungsergebnisse, eingehalten werden. Die IBB hat sich einen Verhaltenskodex gegeben. Er steht für die Integrität, tadellose Reputation und gute Unternehmensführung des Instituts. Das Ziel der Verhinderung von Korruption und Bestechlichkeit kommt durch die feste Verankerung in diesem Kodex/dem Verhaltenskodex der IBB besonders zum Ausdruck.

Die IBB hat sich deshalb einen Verhaltenskodex gegeben. Er steht für die Integrität, tadellose Reputation und gute Unternehmensführung des Instituts. Das Ziel der Verhinderung von Korruption und Bestechlichkeit kommt durch seine feste Verankerung in dem Verhaltenskodex der IBB besonders zum Ausdruck. Um ihrer Verantwortung gerecht zu werden, hat die IBB einen Stab Unternehmenscompliance.

Die Compliance hat stets die sich verändernden Rahmenbedingungen im Blick und ändert oder implementiert entsprechende Kontrollhandlungen. Basis für diese Arbeit bilden die Risikoanalysen der einzelnen Fachgebiete, die dem Vorstand der IBB mindestens jährlich zur Abnahme vorgelegt werden. Diese werden jährlich evaluiert und aktualisiert und durch regelmäßige Befragungen der Beschäftigten ergänzt. Die Gefährdungssituation der IBB wird unter Berücksichtigung fester Risikokategorien analysiert, welche alle denkbaren Aspekte im Zusammenhang mit dem jeweiligen Fachgebiet abdecken. Innerhalb dieser Kategorien werden wiederum bestimmte Bewertungskriterien mit mehreren möglichen Ausprägungen analysiert. Hieraus leitet die Compliance ab, ob die bestehenden Maßnahmen zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben ausreichen, um die Risiken für die IBB hinreichend zu begrenzen. Gegebenenfalls werden ergänzende Maßnahmen zur Reduzierung der Risiken benannt.

Die Beauftragten für die einzelnen Themen (z. B. Geldwäscheprävention und Datenschutz) berichten über die Ergebnisse ihrer Arbeit direkt an die Geschäftsleitung und beraten diese darüber hinaus zu diesen Fragestellungen.

Der Geldwäschebeauftragte koordiniert die Präventions- und Abwehrmaßnahmen zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen. Hierbei sind sowohl mögliche strafbare Handlungen gegen die IBB als auch solche, die durch IBB-Beschäftigte verübt werden könnten, zu betrachten. Weitere Aufgaben sind die systematische Überprüfung von Kundenbeziehungen durch den Abgleich mit Sanktionslisten oder die Überprüfung der Zuverlässigkeit neuer Beschäftigter. Zu den strafbaren Handlungen zählen auch Korruption und Bestechung. Aufgrund der allgemein zunehmenden Bedeutung des Themas hat der Stab Unternehmenscompliance als wesentliche Maßnahme in 2018 die IBB-Vorgaben zum Umgang mit Einladungen, Geschenken und weiteren Interessenkonflikten überarbeitet und alle Beschäftigten nochmals für einen transparenten und angemessenen Umgang mit Einladungen und Geschenken sensibilisiert.



Der Kapitalmarktcompliance-Beauftragte ist zuständig für die Einhaltung von Rechtsvorschriften, die im Zusammenhang mit Kapitalmarktgeschäften bestehen (Marktmissbrauch und MiFID II/MiFIR). Maßgeblich sind hier das Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) sowie übergeordnete EU-Richtlinien und Verordnungen. Als öffentlich-rechtliches Förderinstitut bietet die IBB kein Kapitalmarktgeschäft für Privatkunden an. Der Kapitalmarktcompliance-Beauftragte befasst sich daher nicht mit Fragen des Verbraucherschutzes, sondern mit den gesetzlichen Vorgaben betreffend des Wertpapiereigengeschäftes und des Emissionsgeschäftes der IBB, sowie der Einhaltung der Marktmissbrauchs-Richtlinie. Das WpHG gibt dazu vor, Transparenz über die Handelsgeschäfte herzustellen sowie Verhaltens- und Organisationsvorgaben zu kommunizieren. Die Kapitalmarktcompliance ist somit eine vertrauensbildende Maßnahme für Kapitalmärkte und ihre Marktteilnehmer.

Der Datenschutzbeauftragte stellt durch die Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie des Berliner Datenschutzgesetzes den Schutz der Kunden- und Beschäftigtendaten sicher. Hierzu stellt er Vorgaben auf, führt Schulungen durch und kontrolliert stichprobenartig ihre Einhaltung.

Verdachts- und Schadensfälle werden eingehend geprüft und bei begründetem Verdacht an die zuständigen Behörden (z. B. Strafverfolgungsbehörden, Landesdatenschutzbeauftragte, Bundesamt für Informationssicherheit) weitergeleitet. Die Beauftragten stehen den Beschäftigten als zentrale Ansprechpartner zur Beratung zur Verfügung. Für die vertrauliche Meldung fragwürdiger Vorfälle können sich die Beschäftigten und die Geschäftspartner der IBB auch an eine externe Ombudsstelle oder die Anlaufstelle der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht für Whistleblower wenden. Ein weiterer wesentlicher Baustein zur Verhinderung von Gesetzesverstößen ist die regelmäßige Schulung der Beschäftigten zu allen Compliance-Themen. Neu eingestellte Beschäftigte müssen sämtliche Schulungen absolvieren; Auszubildende und Dual-Studierende erhalten zudem eine spezielle Präsenzschulung zum Thema Compliance. Die erfolgreichen Teilnahmen an den Pflichtschulungen sind nachzuweisen. In den vergangenen Jahren wurden sie zu 100% absolviert.

Die IBB als regionale Förderbank des Landes Berlin hat aufgrund ihres Geschäftsmodells und Kundenstruktur weniger Angriffspunkte für die Risiken Korruption und Bestechung als eine Geschäftsbank (beschränktes Produktportfolio, keine Kontenführung, keine Bargeldgeschäft). Dies trifft auch auf den Bereich Kapitalmärkte (Marktmissbrauch, Wertpapierhandelsgesetz) zu. Hier ist durch die Beschränkung der Geschäftstätigkeit auf den Interbankenhandel durch das Treasury der IBB nur ein sehr geringes Risiko zu erkennen. Ebenfalls werden keine nennenswerten Anhaltspunkte für Risiken durch Regelverstöße beim Datenschutz in der IBB gesehen, da alle

Beschäftigten bei Einstellung auf die Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet wurden und sie regelmäßig geschult und informiert werden. Die IBB hat eine erfahrene Datenschutzorganisation. Das Risikoprofil der IBB wird durch die Compliance als unkritisch eingeschätzt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

**b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

a. Die IBB hat eine Betriebsstätte, daher wurden 100 % auf Korruptionsrisiken geprüft.

b. Die Ergebnisse der Kontrollhandlungen haben die bestehenden Methoden zur Prävention auf allen Gebieten der Compliance als erfolgreich bestätigt. Es wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

**a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

**b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

**c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

**d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

a. Es liegen keine Korruptionsvorfälle vor.

b. Es wurden keine Beschäftigten aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt.

- c. Es wurden keine Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert.
- d. Es wurden keine öffentlich rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption eingeleitet.

#### Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

**b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

**c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

- a.
  - i keine Bußgelder,
  - ii keine nicht-monetäre Sanktionen
  - iii Es bestanden 4 Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden

b.  
In 2018 gab es keine bestätigten Verdachtsfälle in der "Zentralen Stelle" und keine meldepflichtigen „Datenpannen“ im Sinne von Art. 33 DSGVO. Die Ergebnisse der Kontrollhandlungen haben die bestehenden Methoden zur Prävention auf allen Gebieten der Compliance als erfolgreich bestätigt.

- c.  
nicht erforderlich

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.