



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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





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: 2020, 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

Heruntergeladen von
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 auf die Unterstützung des Landes bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben durch zu konkretisierende Förderprogramme. 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 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, Arbeitsplätze in Berlin zu schaffen und zu sichern. Im Bereich der Immobilien- und Stadtentwicklung ermöglicht sie über Förderangebote, preiswerten Wohnraum in Berlin zu errichten 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 CO₂-Reduzierung zu erreichen. Dabei werden an vielen Stellen revolvingierende Fonds eingesetzt, die ihrem jeweiligen Förderzweck langfristig zugutekommen.

Das Geschäftsmodell der IBB ermöglicht diese Zielerreichung über revolvingierende 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 Beihilfevorschriften 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.

Das Ziel der Investitionsbank Berlin ist die Förderung der nachhaltigen Entwicklung von Berlin. Dabei arbeitet die IBB gemeinschaftlich und in Abstimmung mit ihren Stakeholder:innen für eine lebenswerte Zukunft in Berlin. Hierzu gehört es, die Lebensbedingungen in der Hauptstadt zu verbessern. Durch die Förderprodukte der IBB sollen entsprechende Anreize gesetzt werden, um die Entwicklung im Hinblick auf ein nachhaltiges Berlin zu beschleunigen. Aus diesem Grund ist die Wirkung, die wir mit der Förderung erreichen, von entscheidender Bedeutung. Die Wirkung oder auch der „Impact“ hebt hervor, ob wir auf eine nachhaltige Entwicklung einzahlen. Dies tut die IBB z. B. durch die Schaffung von Arbeitsplätzen oder den Bau von Sozialwohnungen nach energetischen Standards.

Die IBB verfolgt auf der Basis wesentlicher Handlungsfelder für das Thema Nachhaltigkeit eine Nachhaltigkeitsstrategie. Die Handlungsfelder konzentrieren sich dabei auf die vier nachfolgenden Themengebiete, die gleichzeitig in den Geschäftsablauf integriert und eng mit der Geschäftsstrategie verzahnt sind.

Dies soll in Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards erfolgen. Sowie durch die Bezugnahme auf die UN Sustainable Development Goals (SDGs) und die Einbindung der GRI-Standards in die Nachhaltigkeitsbilanz.

1. Geschäftsethik und Produktverantwortung
2. Gesellschaftliches Engagement, Kommunikation und Compliance
3. Soziale Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten
4. Betrieblicher Umweltschutz und Ressourceneffizienz

Die Umsetzung einer systematischen Nachhaltigkeitsstrategie erfordert eine

Vergleichbarkeit, um den Fortschritt über den Zeitverlauf ersichtlich zu machen. Daher nutzt die IBB nachhaltigkeitsrelevante Standards, wie z. B. den Global Reporting Initiative (GRI) Standard oder die SDGs, um eine systematische Nachhaltigkeitsstrategie offenlegen zu können. Nachhaltige Ansätze werden in allen vier Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit gefördert. Darüber hinaus wird das Nachhaltigkeitsprogramm in Abstimmung mit den relevanten Stakeholdern erstellt, gemeinsam mit dem Vorstand abgestimmt und die Umsetzung durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten nachverfolgt. Das Nachhaltigkeitsprogramm befindet sich im [Anhang](#) des Berichts.

Es werden die folgenden Maßnahmen ergriffen: Institutsweit werden jährlich festgelegte Kennzahlen der GRI erhoben, berichtet und daraus mögliche Verbesserungspotenziale abgeleitet. Daneben wird aufgrund landesseitiger bzw. regulatorischer Vorgaben die DNK-Entsprechenserklärung abgegeben und in die Nachhaltigkeitsberichterstattung integriert. Die Abgabe der [nichtfinanziellen Erklärung \(2020\)](#) gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erfolgt ebenfalls jährlich und wird durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft.

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.

Basierend auf dem öffentlichen Auftrag und dem Geschäftsmodell der IBB ist das Thema Nachhaltigkeit bereits mit der Gründung zentraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit. In unserer Geschäftsstrategie haben wir eine Nachhaltigkeitsstrategie verankert, um die Fokussierung auf wesentliche Ziele sicherzustellen. Die Herleitung der wesentlichen nachhaltigen Aspekte für die Strategie leiten wir vor allem aus der Wesentlichkeitsanalyse ab. Diese beinhaltet eine Befragung unserer Stakeholder:innen und Anspruchsgruppen. Die „Beteiligung von Anspruchsgruppen“ wird in diesem Bericht unter dem gleichnamigen Teil genauer beschrieben. Auch mit ihrem gesellschaftlichen Engagement, einem ressourcenschonenden Bankbetrieb und der hohen Verantwortung als Arbeitgeberin zahlt die IBB auf nachhaltiges Wirken ein. 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. Die Indikatoren stellen im Wesentlichen den Impact unserer Geschäftstätigkeit dar. Dabei besteht die aktuelle Herausforderung darin, das starke

Bevölkerungs- und Wirtschaftswachstum möglichst umweltfreundlich und sozial zu gestalten. Die wichtigsten Themen aus Sicht unserer Stakeholder sind im ersten Drittel insbesondere Themen, die mit unserem Produktangebot eng verknüpft sind. So sind preisgünstiger Wohnraum, energetische Sanierung oder die Schaffung von Arbeitsplätzen zentrale Themen für die IBB.

Chancen:

Die IBB erwartet weiterhin, dass ESG-Themen zunehmende Bedeutung in unserem Produktangebot haben werden. Daneben sind Trends, wie Digitalisierung oder Innovationsmanagement, ebenfalls von hoher Bedeutung und beeinflussen die nachhaltige Entwicklung in gegenseitiger Wechselwirkung. Die zügige Umsetzung der Corona-Soforthilfeprogramme zeigt, welche positive Wirkung erreicht werden kann, um z. B. schwerwiegende Auswirkungen aus der Pandemiebekämpfung abzumildern. Weiterhin ist die Verknüpfung der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN (SDGs) mit unseren Förderprogrammen eine geeignete Basis, um zu zeigen, inwiefern unser Impact einen wichtigen Beitrag für eine nachhaltige Gesellschaft leistet.

Risiken:

Physische und transitorische Klimarisiken bedrohen aktuell die wirtschaftliche Entwicklung. Dies beginnt bei Lieferketten unserer Kreditnehmer:innen und kann sich auch in Katastrophen wie der enormen Hitze innerhalb der Innenstädte widerspiegeln. Daneben ist das niedrige Zinsumfeld weiterhin eine Herausforderung für Förderbanken.

Fazit:

Die IBB muss aufgrund von Vorgaben durch das Land Berlin, den Bund, die EU oder bankaufsichtsrechtlicher Vorgaben innerhalb kurzer Zeit eine adäquate und technische Umsetzung von Programmen sicherstellen. Im Vordergrund steht dabei im Sinne der jeweiligen Zielsetzung der 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 und vor allem nachhaltiger Produkte begegnet. Das niedrige Zinsumfeld führt darüber hinaus dazu, dass ggf. Förderungen weniger nachgefragt werden, da diese häufig mit sozialen oder ökologischen Vorgaben verbunden sind und Antragsteller:innen sich alternativ über ihre Hausbanken finanzieren können. Jedoch reagiert die IBB hier mit Anreizen für eine nachhaltige Entwicklung in Form von verschiedensten Zuschüssen und Darlehen. Insofern könnten die nachhaltigen Förderziele ggf. nur mit zeitlicher Verzögerung erreicht werden. Um weitere Risiken zu minimieren, dass von der 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. Um die genannten Chancen wahrzunehmen und den Risiken entgegenwirken zu können, hat die IBB deshalb für alle vier Handlungsfelder der Nachhaltigkeit Ziele definiert und

diese mit Maßnahmen zu ihrer Erreichung unterlegt. Die Handlungsfelder inklusive der Ziele und Maßnahmen finden sich im [Anhang](#) wieder. Diese werden jedes Jahr kontrolliert und aktualisiert. Zusätzlich haben wir unsere Förderprogramme mit den nachhaltigen Entwicklungszielen der UN (SDGs) verknüpft, um auch in dieser Hinsicht sicherzustellen, dass die Förderprogramme eine positive Wirkung in Bezug auf ein übergeordnetes Gesellschaftsziel haben. Diese Überprüfung wollen wir in Zukunft ebenfalls jährlich vornehmen.

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.

Die wichtigsten mittelfristigen Nachhaltigkeitsziele für die IBB:

1. Unterstützung „Klimaneutrales Berlin“ bis 2045
2. Nachhaltige Förderung auf Basis der SDGs bis 2030 ermöglichen (ab 2020)
3. Wichtigster Anlaufpunkt in Berlin rund um das Thema „nachhaltige Fördermöglichkeiten“ bis 2030 sein
4. Klimaneutraler Bankbetrieb ab 2021 für GJ 2020
5. Integration der SDGs in alle Handlungsfelder der IBB
6. Erreichung der Ziele und Maßnahmen im Nachhaltigkeitsprogramm

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.

Geschäftsethik & Produktverantwortung:

- Stärkung langfristiger und nachhaltiger Finanzierungen in den Geschäftsfeldern
- Ausbau nachhaltiger Finanzierungsinstrumente unter ESG-Gesichtspunkten

Gesellschaftliches Engagement, Kommunikation und Compliance:

- Stärkung des Dialogs mit Stakeholdern
- Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements

Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten:

- Fortführung des lösungsorientierten Mitarbeitergesprächs

- Ausbau der Kompetenzausstattung des IBB-Teams
- Anpassung der Führungskompetenz an zukünftige Anforderungen
- Stärkung der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem
- 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
- Steigerung der Biodiversität
- Stärkung der nachhaltigen Beschaffung

Für jedes der genannten Ziele (bspw. Stärkung langfristiger und nachhaltiger Finanzierungen in den Geschäftsfeldern) 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:innen-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.

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.

Die Tiefe der Wertschöpfungskette der IBB lässt sich – vereinfacht – durch die bekannten Punkte Beschaffung, Produktion und Absatz definieren. Dabei werden unter dem Punkt Beschaffung die Refinanzierung und die Mittelherkunft verstanden. Dies erfolgt durch staatliche Mittel der EU, des Bundes und des Landes Berlin sowie durch die Refinanzierung am Geld- und Kapitalmarkt und die Begebung von Anleihen.

Als Finanzierungsdienstleisterin beruht die Wertschöpfung der IBB im Wesentlichen auf ihren Finanzierungsleistungen in den Bereichen Wirtschaftsförderung sowie Immobilien- und Stadtentwicklung („Was wird von uns gefördert?“). 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. Unterstützt wird unser Vorgehen („Wie fördern wir?“) durch entsprechende interne Vorgaben und Regelungen, ausgebildete Beschäftigte und einen nachhaltigen Geschäftsbetrieb. 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. den Neubau und die Schaffung barrierefreier, altersgerechter Wohnungen. Die Einhaltung baulicher und ökologischer Standards ist hierbei durch die IBB zu kontrollieren.

Für das Treasury der IBB ist die ESG-Beurteilung durch Ratingagenturen ein strategisch wichtiger Aspekt zur Sicherung der langfristigen Refinanzierung. Insbesondere künftige EU-Regelungen könnten Investoren Anlagen verbieten, die bestimmte ESG-Mindeststandards nicht erfüllen. Daneben berücksichtigen auch umgekehrt Emittenten zunehmend die ESG-Orientierung ihrer Investoren. Das heißt, die IBB muss sich selbst als ESG-Investor ausweisen, um bei ESG-Emissionen als Käufer berücksichtigt zu werden. Die Schaffung eines ESG-Portfolios als Teil der Treasury-Anlagen ist daher im Rahmen der Geschäftsstrategie 2020 festgelegt worden. Es sollen bis Ende 2022 500 Mio. Euro der Anlagen des strategischen Liquiditätsportfolios in ESG-Anleihen angelegt werden, davon jeweils mindestens 25 % in Social Bonds und 25 % in Green Bonds.

1. Beschaffung: Wie finanzieren wir die Förderung? : Staatliche Mittel

(EU, Bund, Land Berlin) + Geld- und Kapitalmarkt, Begebung von Anleihen

2. Produktion: Wie fördern wir? : Hauptsächlich werden
Finanzdienstleistungen erbracht, hierfür ergibt sich Aufwand hinsichtlich:

- Compliance-Maßnahmen
- Gesellschaftlichen Engagements (Marketing)
- Sozialer Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten (Personalkosten)
- Betrieblichen Umweltschutzes und Ressourceneffizienz (technische Innovation, Beschaffung, Kundenservice etc.)

3. Absatz: Was wird von uns gefördert? : Kreditvergabe, Zuschüsse,
Bürgschaften, Beteiligungen

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Beide Vorstehende der Bank zeigen sich verantwortlich für das Thema Nachhaltigkeit. Durch den Vorstand der IBB wurde ein Nachhaltigkeitsbeauftragter bestimmt, der in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen für die Umsetzung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements verantwortlich ist. Diese Funktion wurde in den Stab Strategie und Produkte in der IBB integriert, der direkt an den Vorsitzenden des Vorstands berichtet. Unterstützt wird die Arbeit des Nachhaltigkeitsbeauftragten durch den Arbeitskreis Nachhaltigkeit (AK), in dem Vertreter:innen verschiedener Fachbereiche repräsentiert sind. Der AK wird vom Nachhaltigkeitsbeauftragten geleitet und ist fest im Governance Framework der IBB, dem sogenannten Ordnungsrahmen für die IBB, verankert.

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. In den Überprüfungsprozess werden die Fachbereiche sowie der Verwaltungsrat eingebunden. Des Weiteren finden die Ziele und Maßnahmen Eingang in die entsprechenden Fachabteilungen für die zentralen Handlungsfelder (z. B. Produktverantwortung, soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten). Hierdurch können die einzelnen Maßnahmen durch die handelnden Bereiche umgesetzt werden, sodass 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. In der IBB wurde zudem die Position des Nachhaltigkeitsbeauftragten geschaffen. Dieser berichtet direkt an den Vorstand.

Auch ein Verhaltenskodex, der auf die Nachhaltigkeit einzahlt, ist in der SFO als grundlegendem 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 sämtlichen Beschäftigten an den Arbeitskreis herangetragen sowie von externen Stakeholder:innen 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 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 mindestens 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 und 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 und 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.

Die IBB orientiert sich an einem ganzheitlichen Set von Indikatoren des GRI Standards, 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 und eine Vergleichbarkeit zu anderen (Förder-)Banken herstellen zu können. Die erhobenen GRI-Indikatoren finden sich in der Nachhaltigkeitsbilanz im [Anhang](#) des Berichts wieder.

Zur internen Planung, Steuerung und Kontrolle werden die jeweiligen Leistungsindikatoren für jedes Handlungsfeld durch die verantwortlichen Fachbereiche erhoben, durch den Bereich Finanzen und Controlling zusammengeführt und an den Nachhaltigkeitsbeauftragten gemeldet. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Nachhaltigkeit sichert der NH-Beauftragte die Qualität und erstellt Abweichungsanalysen. Die Ergebnisse werden vom AK kritisch hinterfragt und Änderungsbedarfe abgeleitet. Durch den jährlichen Vergleich kann die fortlaufende Entwicklung mehrjährig miteinander verglichen werden.

Die IBB ist bestrebt, die Daten durch die verantwortlichen Fachbereiche zu erheben. Vornehmlich werden Daten aus dem Personalcontrolling, dem Bankbetrieb und dem Bereich Finanzen und Controlling erhoben.

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/de/ueber-uns/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit.html>

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.

Die IBB hat das Thema Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie verankert. Die mit den Führungskräften vereinbarten Nachhaltigkeitsziele zahlen auf die dargestellten Ziele und Maßnahmen der Nachhaltigkeitsstrategie ein. Ausgewählte Nachhaltigkeitsziele (z. B. zur Frauenförderung) sind Bestandteil der jährlichen Zielvereinbarungen mit den Führungskräften. Alle Führungskräfte haben eine Zielvereinbarung. Die Zielerreichung wird auf der Basis des jährlichen Zielvereinbarungsgesprächs durch die jeweilige

vorgesetzte Führungskraft kontrolliert. Das Zielvereinbarungsgespräch ist ein wichtiges Personalgespräch, dessen Ziele, Inhalt und Ablauf in einer Dienstvereinbarung dokumentiert sind. Mit Beschäftigten ohne Führungsverantwortung werden keine Zielvereinbarungen getroffen. Ziele, die Nachhaltigkeitsaspekte enthalten, sind Bestandteil der jährlichen Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand). Die Ziele werden vom Verwaltungsrat der IBB jährlich evaluiert.

Betriebliche Leistungen

Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der zum Zeitpunkt der Einstellung gültigen Dienstvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung. Die Regelung ist unabhängig von der im Hause eingenommenen Position des Beschäftigten. Die Vorstände erhalten keine Altersversorgung.

Arbeitsplatzsicherheit und verantwortungsvolle Restrukturierung

In den letzten drei Jahren fanden weder Personalfreisetzungen noch Stellenreduzierungen statt.

Unterschiedliche Typen des Beschäftigungsverhältnisses

Temporäre Beschäftigungsverhältnisse:

Der Stellenbedarf der IBB wird durch Vorstandsentscheidungen festgelegt und im Stellenplan als Fulltime Equivalent (FTE) abgebildet. Zeitlich befristeter Personal bzw. Stellenbedarf von mehr als einem Jahr wird im Falle externer Stellenbesetzungen mit zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen abgebildet.

Nicht reguläre Beschäftigungsverhältnisse:

Sie werden für kurzzeitige Beratungstätigkeiten, spezifische Expert:innen-Aufgaben in der IT-Beratung- und Dienstleistung, der Wirtschafts- und Betriebsprüfung sowie hinsichtlich Dienstleistungen im Bereich Unternehmenskommunikation geschlossen.

2020 sind 70 % (701 Personen) der Beschäftigten direkt bei der IBB angestellte Beschäftigte. Davon befanden sich 94 % in einem permanenten Arbeitsverhältnis und 6 % in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

30 % (307 Personen) der Beschäftigten sind nicht direkt Beschäftigte, und zwar insbesondere in den Arbeitsfeldern IT-Beratung, IT-Dienstleistung, Prüfung, Wachschatz, Gebäudemanagement. Von der Gesamtanzahl der nicht direkt Beschäftigten (307 Personen) sind 74 % (228 Personen) nur punktuell tätig (IT-Dienstleistung/-beratung, Prüfertätigkeiten, Dienstleistung im Themenfeld Unternehmenskommunikation). Von diesen punktuell tätigen nicht direkt Beschäftigten arbeiten 191 Personen in den Themenfeldern IT-Dienstleistung und IT-Beratung. Diese Anzahl entspricht 24,5 FTE. 26 % (79 Personen) der nicht direkt Beschäftigten sind überwiegend ganzjährig beschäftigt und arbeiten in Voll- oder Teilzeit, z. B. im Wachschatz, Gebäudemanagement oder auch speziell in 2020 in den Themen Corona-Soforthilfen (42 Köpfe) bzw.

Mieten-WoG (24 Köpfe). Es gab in 2020 keine Risiken und Kontroversen zur Arbeitsplatzsicherheit und zur verantwortungsvollen Restrukturierung.

Vergütungspolitik

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der IBB steht im Einklang mit den Zielen, die in den Strategien der IBB niedergelegt sind sowie den Anforderungen aus der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) und den Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion (MaComp) und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten nach §§ 63 ff. WpHG für Wertpapierdienstleistungsunternehmen. Durch die Ausrichtung des Vergütungssystems sollen schädliche Anreize, die das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risikopositionen fördern könnten, vermieden werden.

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 Kriterium 8

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.

In 2020 beträgt das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten
bezahlten Person der Organisation zum Median der Jahresgesamtvergütung für
alle Angestellten das 3,28-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 mit dem Beginn des Themas Nachhaltigkeit in der Förderbank ihre
Anspruchsgruppen definiert und überprüft dies regelmäßig im jährlichen
Strategieprozess. Relevante Stakeholder:innen der Bank sind neben dem Land
Berlin in erster Linie die Kund:innen in der Wirtschafts- und
Immobilienförderung, die Vertreter von Politik und politiknahen
Organisationen, Kammern und Verbänden sowie die Belegschaft der IBB, 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 informieren jährlich der Corporate-Governance-Bericht
sowie der im Rahmen des Geschäftsberichtes
wiedergegebene Bericht des Verwaltungsrats.

Der Verwaltungsrat hat neun Mitglieder und ist jeweils zu einem Drittel
durch Vertreter:innen des Landes Berlin als Eigentümer, durch Mitglieder
des Personalrats und durch unabhängige Expert:innen besetzt. Die Bank steht
zu strategischen Themen in Dialog mit dem Verwaltungsrat und bindet die
Mitglieder aktiv in den Strategieprozess ein. So ist eine jährlich stattfindende
Strategieklausur mit dem Verwaltungsrat Praxis in der IBB.

Ein Beirat unterstützt den Vorstand und den Verwaltungsrat in allgemeinen – die Investitionsbank betreffenden – Fragen und berät die Bank bei der Wahrnehmung ihrer Belange. Seine Beschlüsse haben empfehlenden Charakter. Die Beiratssitzungen finden zweimal jährlich statt und widmen sich jeweils einem Kernthema. Der Beirat der IBB zählt 16 Mitglieder, die durch den Verwaltungsrat berufen werden, und repräsentiert weitere Stakeholder-Gruppen.

Kund:innen- und Mitarbeiter:innenbefragung

Im zweijährigen Turnus konsultiert die Bank im Rahmen einer Kund:innen- und Mitarbeiter:innenbefragung ihre Stakeholder:innen. Die Ergebnisse werden im Vorstand erörtert und Umsetzungsimplicationen beschlossen. Seit Jahren sind die Bearbeitungszeiten und die mit einer Antragstellung verbundene Bürokratie die Hauptkritikpunkte an der IBB, während das Angebot an Förderprogrammen nur wenig Anlass zur Kritik bietet. Um das Antragsverfahren zu vereinfachen, hat die IBB deshalb in 2017 ein Digitalisierungsprojekt gestartet. In die Gestaltung des neuen Antrags- und Bearbeitungsverfahrens waren 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. Heute kann – mit wenigen Ausnahmen – die gesamte Produktpalette der IBB digital beantragt werden. Leider zeigt sich der positive Effekt noch nicht in der Kund:innen- und Mitarbeiter:innenbefragung 2021, deren Ergebnisse in diesem Punkt allerdings stark durch teilweise negative Erfahrungen mit den Corona-Hilfsprogrammen beeinflusst sein dürften.

Im Rahmen der Kund:innen- und Mitarbeiter:innen werden Teilnehmende seit 2017 ebenfalls nach ihren Erwartungen an die IBB als nachhaltige Förderbank befragt. Hier sind die Ergebnisse über die Jahre sehr konstant: Ganz oben rangieren die Förderbeiträge zur Schaffung von Arbeitsplätzen, preiswertem Wohnraum, zur energetischen Sanierung und die transparente Unternehmensführung, deren Bedeutung 2021 noch einmal deutlich zugenommen hat und von 83 % der Kund:innen und 94 % der Belegschaft als wichtig für eine nachhaltige Förderbank bezeichnet wird. Bemerkenswert ist, dass den eher internen Themen wie der Arbeitgeberverantwortung der IBB oder dem energieeffizienten Betrieb des eigenen Bürogebäudes nicht nur von der Belegschaft, sondern auch von Seite der Kund:innen eine große Bedeutung beigegeben wird. Dagegen rangieren Themen wie ein regelmäßiger Nachhaltigkeitsbericht oder ein an ethischen Kriterien orientiertes Spendenkonzept regelmäßig am hinteren Ende der Bedeutungsskala.

Veranstaltungen und Publikationen

Ein weiteres Instrument zum Austausch mit den Anspruchsgruppen sind Publikationen und Veranstaltungen, die die IBB zu zentralen Förderthemen regelmäßig herausgibt bzw. durchführt. Mit dem KMU-Report, den die IBB gemeinsam mit Creditreform herausgibt, werden jährlich 1.000 bis 1.500

Berliner KMU zu ihrer Situation befragt, um Erkenntnisse für die Ausgestaltung des Förderangebotes und speziell über die Finanzierungssituation zu gewinnen. Ebenfalls jährlich veranstaltet die IBB seit 2014 den Berliner Wirtschaftsfördertag, der mit ca. 300 bis 400 Besuchern:innen ebenfalls ein wirksames Podium für den Austausch zwischen Gründern, KMU, Politik und Förderinstitut bietet. Im Bereich der Immobilienförderung gibt die IBB jährlich den Wohnungsmarktbericht und das Wohnungsmarktbarometer heraus, eine Befragung von mehr als 120 Expert:innen unterschiedlicher Couleur zu zentralen Themen des Berliner Wohnungsmarktes. Der jährliche Berliner Immobiliendialog führt sein Anliegen – den Austausch mit den Stakeholder:innen des Berliner Immobilienmarktes – bereits im Veranstaltungstitel.

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.

Kund:innen- und Mitarbeiter:innenbefragungen 2013 - 2021 (Turnus: zweijährig)

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

	Kund:innen					Belegschaft				
	2013	2015	2017	2019	2021	2013	2015	2017	2019	2021
Lange Bearbeitungszeiten	13,5	18,9	17,3	15,4	18,7	29,2	38,2	36,5	38,7	21,3
Bürokratie (Antragstellung, Reporting)	18,4	21,2	15,0	23,4	30,3	19,7	19,7	24,0	23,7	27,4
Zu wenig attraktive Förderprogramme	2,9	3,0	5,4	3,4	1,1	1,8	14,2	14,8	10,8	2,0

Befragung 2021: Das ist wichtig aus Sicht der Stakeholder:innen

Angaben in Prozent

	Kund:innen	Belegschaft
Arbeitgeberverantwortung	82	95
Transp. Unternehmensführung	83	94
Schaffung v. Arbeitsplätzen	83	93
energetische Sanierung	74	91
preisgünstiger Wohnraum	70	94
Energetischer Hausbetrieb	66	80
Regionaler Produktbezug	62	82
Kontrolle der Lieferkette	73	70
altersgerechter Ausbau	59	83
Vielfalt und Chancengleichheit	59	74
Ethische Kreditvergabe	65	68
Ethische Normen	59	64
Mobilitätsmix	55	62
Beschreibung Grundsätze	52	64
Ethische Spenden	45	67
Nachhaltigkeitsbericht	48	55

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.

Die Produktpalette der IBB umfasst Zuschüsse, Darlehen, Bürgschaften und Beteiligungen in den Geschäftsfeldern der Wirtschafts- und Immobilienförderung sowie der Refinanzierung durch das Treasury. Im Rahmen der Förderung wird dabei auf den Fördereffekt, wie z. B. Arbeitsplätze oder geschaffene Wohneinheiten, geachtet. Jedes Förderprogramm wird durch das Land Berlin beauftragt. Hierdurch wird die Einbindung einer Vielzahl von Stakeholder:innen bei der Produktentwicklung sichergestellt. Das Förderangebot wird innovativ, kompetent und verantwortungsbewusst gestaltet, um sämtlichen potenziellen Fördernehmer:innen einen diskriminierungsfreien Zugang zu Fördermitteln zu gewähren.

Die IBB stellt durch die Bezugnahme auf die SDGs heraus, wie die

Finanzierungen einen nachhaltigen Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Umwelt leisten. Deshalb haben wir jedes unserer Förderprogramme einem der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung zugeordnet. Neben diesem Mapping hat die IBB außerdem Wirkungsindikatoren auf Basis der Programme und der SDGs aufbereitet. Eine nähere Betrachtung der SDGs und der jeweiligen Wirkungsindikatoren findet sich unter dem Punkt F. Förderwirkung/Impact im Nachhaltigkeitsbericht. Anhand dieser Aufbereitung wollen wir unsere SDG-Schwerpunkte analysieren und in Zukunft Entwicklungsmöglichkeiten für das Förderprogramm der IBB ableiten. Diese Integration der Ziele für die nachhaltige Entwicklung verfolgen wir auch entlang der Wertschöpfungskette, wie in Punkt Tiefe der Wertschöpfungskette bereits erläutert. Für 2021 wird die IBB erstmals eine Nachhaltigkeitsleitlinie entwickeln. Diese soll einen verbindlichen Standard für die gesamte IBB-Gruppe setzen und eine Transparenz für unsere Stakeholder:innen erzeugen. Wichtiger Teil ist hier die Umsetzung eines nachhaltigen Förder- und Kreditgeschäfts.

Jedem Förderprodukt liegen bestimmte Richtlinien oder Merkblätter zugrunde, die festlegen, welche Anspruchsgruppen (beispielsweise kleine und mittlere oder innovative Unternehmen, Wohnungsbaugesellschaften oder private Wohnungseigentümer) unter welchen Bedingungen eine Finanzierung erhalten können. Die Merkblätter zu den jeweiligen Förderprogrammen konkretisieren, welche Nachhaltigkeitsaspekte genau gelten und welche möglichen Antragsstellenden von der Förderung ausgeschlossen bleiben. Zukünftig werden diese festgelegten Ausschlusskriterien in den Nachhaltigkeitsleitlinien verankert und zu einem Standard im Zuge der Prüfung der Förderfähigkeit durch die Hausbank und die IBB. Bei der Vergabe der Förderung wird bei jeder Antragstellung die Einhaltung der jeweiligen Kriterien überprüft. Weiterhin steht die IBB in einem engen Kontakt mit den Berliner Hausbanken, um in der Zukunft weitere Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen und den Austausch zu vertiefen.

Durch die zu veröffentliche Nachhaltigkeitsleitlinie wurden ebenfalls Ausschlusskriterien festgelegt, die durch die Merkblätter zu den einzelnen Förderprogrammen konkretisiert werden. Die Ausschlusskriterien sind Geschäftspraktiken, die nicht in Einklang mit den Werten der IBB stehen. Außerdem leisten sie keinen positiven Beitrag zur nachhaltigen Erfüllung des öffentlichen Auftrags und werden aus Sicht der IBB als kontrovers angesehen. Die kontroversen Geschäftspraktiken erstrecken sich über die Bereiche Rüstungs- und Waffenindustrie, fossile Energieerzeugung, Alkohol, Tabak, Wildtiere, Pornografie und Prostitution sowie Glücksspiel.

Im Rahmen des Förder- und Kreditprozesses findet die Beurteilung von Risiken statt. Die IBB wird auch die ausgeschlossenen, kontroversen Geschäftspraktiken im Rahmen dieses Prozesses beurteilen. Dafür werden vorhandene Informationen vom Antragstellenden genutzt, um festzustellen, ob das Vorhaben oder die Geschäftspartner:innen aufgrund von ESG-Aspekten vereinbar mit den Grundsätzen dieser Nachhaltigkeitsleitlinien sind. Letztlich

wird nach der Prüfung für ein mögliches Engagement durch ein Votum beurteilt, inwiefern eine Finanzierungslösung durch die IBB mitgetragen werden kann.

Sollte es abweichende Einschätzungen zum Vorhaben durch die IBB geben, wird im Rahmen eines etablierten Prozesses durch festgelegte Kompetenzträger:innen eine bankinterne Entscheidung herbeigeführt, die eine Abwägung unter Risikogesichtspunkten trifft. Insofern wird bei diesen nicht eindeutigen Vorgängen die entsprechende bzw. nächsthöhere Kompetenzstufe eingebunden. Hierbei orientiert sich die IBB an dem Volumen des Finanzierungsgegenstands und dem Bonitätsrating, um die entsprechenden Kompetenzträger:innen einzubinden.

Im Fokus der Wirtschaftsförderung steht das nachhaltige Wachstum von Berlin. Bei einem Großteil der Aktivitäten werden EU-Strukturfondsmittel (EFRE) eingesetzt. Die daraus entstehenden Förderprodukte sind kompatibel mit den auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Zielen der Europa-2020-Strategie und den nachfolgenden Förderperioden. Zukünftig werden ab 2021 die Ziele der Fonds in „Einklang mit dem in Artikel 11 AEUV verankerten Ziel der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung verfolgt, wobei den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung, dem Übereinkommen von Paris und dem Grundsatz der ‚Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen‘ Rechnung zu tragen ist“. Hieraus resultieren Vorgaben und Regelungen, deren Einhaltung ebenfalls durch unabhängige Stellen kontrolliert wird. Die Unternehmensfinanzierungen sollen das Gründungsgeschehen, die Innovationsfähigkeit und die Produktivität, vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), steigern. Unternehmen in den Clustern der gemeinsamen Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg stehen dabei im Mittelpunkt.

Die IBB verfügt über spezielle Förderprogramme (z. B. das Programm zur Förderung von Forschung, Innovationen und Technologien, kurz Pro FIT), 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 -einführung. Zukünftig sollen auch im Darlehensgeschäft neue Anreize in Form von Tilgungszuschüssen oder Nachhaltigkeitsboni gesetzt werden, um Nachhaltigkeits- und Innovationsziele umsetzen zu können. 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 Sachverständigen evaluiert. Dies geschieht sowohl ex ante (vor Förderung) als auch ex post (nach Förderung).

Im Geschäftsfeld Immobilienförderung unterstützt die IBB Eigentümer von Wohnimmobilien bei der energetischen Gebäudesanierung, dem energieeffizienten Neubau, dem altersgerechten, barriere-reduzierenden Umbau sowie im Rahmen des sozialen Wohnungsneubaus. Alle Programme berücksichtigen die langen Investitionszyklen bei Immobilieninvestitionen durch lange Zinsbindungen und Orientierung an soziokulturellen, demografischen Trends sowie den gesteckten Klimaschutzpolitischen Zielen des Landes. Die Programme verhelfen zu einer nachhaltigen Reduzierung der CO₂-Emissionen im Gebäudebestand, sichern Wohnraum für Haushalte mit niedrigen und mittleren Einkommen und tragen dazu bei, dass neu errichtete Wohngebäude unter zukunftsorientierten Effizienzstandards errichtet werden und damit langfristig zur Klimaneutralität des Gebäudebestandes beitragen.

Der Prozess der Produktentwicklung sichert die Einbindung der relevanten Stakeholder:innen in die interne Entwicklung der Produkte. So können nachhaltige Aspekte bei den Produktentwicklungen berücksichtigt werden. Dabei stimmt sich die IBB auch mit ihrem Netzwerk von Partner:innen aus Wirtschaft, Gesellschaft und Politik (IHK, Berlin Partner, Energieagentur, Umweltverbände, Sozialunternehmen etc.) ab.

Die konkreten Produktbedingungen werden zielgruppenspezifisch in den Richtlinien festgelegt, inklusive verschiedener Ausschlüsse. Sofern sich Bedarfe verändern, die sich durch die Rückmeldung der Stakeholder:innen der IBB ergeben können, findet eine Anpassung oder auch Einstellung der Förderprogramme statt. Außerdem versucht die Produktentwicklung bei internen Methoden durch Digitalisierungsprojekte, verstärkte Stakeholder:innendialoge sowie Nachhaltigkeitsprozesse bei der Gestaltung von neuen Produkten die Ausrichtung an Innovation und Nachhaltigkeit sicherzustellen. Da wir viel mit Geschäftsbanken zusammenarbeiten, versuchen wir auch hier die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten sicherzustellen.

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)

Das Treasury wirbt die langfristige Refinanzierung für das Fördergeschäft der

IBB ein und steuert die Liquiditätsrisiken der IBB unter Einhaltung bankenaufsichtsrechtlicher Regularien. Die Mittel hierfür werden an den Geld- und Kapitalmärkten aufgenommen. Für spezifische Förderzwecke werden außerdem Mittel des Landes Berlin, der Bundesrepublik Deutschland, der EU, der KfW und der EIB verwendet.

Die zentrale Investmentbanking-Dienstleistung bzw. Finanzintermediation für das IBB Treasury ist die Platzierung der eigenen Anleihen bei Investoren. Für die Aufnahme langfristiger Refinanzierungsmittel durch Platzierung von Benchmarkanleihen am Kapitalmarkt wählt die IBB daher ihre Partner auch unter Berücksichtigung der in Bloomberg frei veröffentlichten Nachhaltigkeitsbewertungen aus. Ggf. werden weitere Daten von den Partnern direkt abgefragt.

Insbesondere für klimaeffiziente Neubauten und energetische Sanierungen refinanziert sich die IBB über gesonderte Programme der KfW und gibt die Refinanzierungsvorteile an ihre Kunden weiter. Die IBB leistet damit potenziell einen Beitrag zur Begebung von Green Bonds der KfW.

Die IBB begrüßt die zunehmende Berücksichtigung von ökologisch und sozial nachhaltigem Denken an den Kapitalmärkten. Um diese Entwicklung zu unterstützen, investiert die IBB als nachhaltiger Investor aktiv in Green, Social und Sustainability Bonds. Für eine Zuordnung zum IBB ESG Portfolio muss eine Kombination von Kriterien durch die spezifische Anleihe, den Emittenten und zum Teil durch das Sitzland erfüllt sein. Die Kriterien werden intern jährlich überprüft und weiterentwickelt. Das Investitionsziel für das IBB ESG Portfolio wurde zuletzt in 2020 angepasst und beträgt aktuell 500 Mio. Euro bis Ende 2022.

Es handelt sich um ein Teilportfolio des strategischen Liquiditätsportfolios, welches in 2022 4,25 Milliarden Euro betragen wird.

Das Treasury prüft momentan die Aufnahme weiterer Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl von Investitionsentscheidungen und Geschäftspartnern, um zu einer nachhaltigen Weiterentwicklung der Finanzmärkte beizutragen.

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.

Folgende natürliche Ressourcen wurden in 2020 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
- Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft

Papier

Für unsere Bank als Finanzdienstleistungsunternehmen haben wir als „wesentliches erneuerbares Material“ Papier identifiziert. Als Standardkopierpapier wird Recyclingpapier eingesetzt. Für die NH-Bilanz 2020 erfasst die IBB für alle genutzten Papiere inklusive Druckerzeugnissen (z. B. Briefbögen), Versandmitteln und Kommunikationsmaterial (z. B. Geschäftsberichte, Broschüren, Flyer etc.) einen Verbrauch in Höhe von 9,68 t. Der verringerte Papierverbrauch lag zum Teil an der durch die Corona-Pandemie verringerten Präsenz im Bürogebäude. Auch die fortlaufende Sensibilisierung der Beschäftigten und die zunehmende Digitalisierung von Geschäftsprozessen trugen zur Reduktion des Papierverbrauchs bei.

	2018	2019	2020	Einheit
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen, davon erneuerbare Materialien: Papier	12,79	9,80	9,68	t

Kraftstoff

Wir haben als „wesentliches nicht erneuerbares Material“ Kraftstoff identifiziert. Der Verbrauch der weiteren wesentlichen Ressource Kraftstoff aus nicht erneuerbaren Quellen in Höhe von 3.535,07 l setzt sich aus Benzin und Diesel zusammen und ist für die Fahrzeugflotte und Notstromversorgung erforderlich. Die Stärkung der umweltfreundlichen Mobilität wird auch künftig fortgesetzt, wenn auch nicht mehr mit solch hohem Einsparpotenzial. In 2020 wurden ein Elektro- und zwei Plug-in-Hybridfahrzeuge angeschafft. Da die Einspeisung überwiegend über eine IBB-eigene Ladesäule erfolgt, kann vorwiegend regenerativer Strom genutzt werden.

Energie

Der gesamte Energieverbrauch des Geschäftsjahres 2020 der IBB für Heizung und Stromversorgung in Höhe von 7.004.391 kWh hat sich im Laufe der Jahre verringert. Die gesamte Stromerzeugung für unseren Stromverbrauch besteht aus Wasserkraft, somit also 100 % aus erneuerbaren Energien und atomstromfrei (Testat liegt vor). Die Heizenergie wird aus der Fernwärme durch Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen bezogen. Bei durchschnittlich 1.016 Gebäudenutzern pro Tag ergibt sich eine Energieintensität in Höhe von 6.894 kWh/Kopf/a, welche in den letzten Jahren abgenommen hat. Der Energieverbrauch konnte im Vergleich zum Jahr 2019 (7.206.006 kWh) um 255.615 kWh gesenkt werden.

	2018	2019	2020	Einheit
Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Strom + Wärme)	7.619.859	7.260.006	7.004.391	kWh
Energieintensität	8.185	7.610	6.894	kWh/Kopf/Jahr
Verringerung des Energieverbrauchs	463.436	359.853	255.615	kWh

Wasser

Es wird kein Wasser aus Gebieten mit Wasserstress entnommen und auch nicht in solche Gebiete eingeleitet. Der Wasserverbrauch in Höhe von 11.752 m³ für die technischen Anlagen (Kühltürme, Garten, Gründach und Luftbefeuchtung) richtet sich nach den Witterungsverhältnissen. Die Gesamtpersonenanzahl im Gebäude und damit die Zahl der Nutzer von Wasser ist durch eine optimierte Flächennutzung im Zusammenhang mit der Vermietung von Büroflächen gestiegen. Das Gründach wird überwiegend durch Regenwasser, welches in einer darunterliegenden Wanne aufgefangen wird, bewässert. Bei extremer Trockenheit wird die Fläche von ca. 547 m² mit Frischwasser nachversorgt. Dieses sorgt für eine zusätzliche Kühlung der darunterliegenden Räumlichkeiten. Das Schmutz- und Regenwasser in Höhe von 10.750 m³ wird über ein Mischsystem in das städtische Abwassernetz eingespeist. Dabei

handelt es sich um haushaltsübliche Abwässer. Die Abwassereinleitung ist abhängig vom Wasserverbrauch und dieser wiederum von den Witterungsverhältnissen, da die Klimaanlage mit Wasser gekühlt werden. Die Erhöhung des Verbrauchs im Vergleich zu 2019 resultiert daraus, dass im Jahr 2020 der Vorratsbehälter der Sprinkleranlage komplett entleert wurde. Darüber hinaus fanden auch diverse Instandsetzungsarbeiten an der Sprinkleranlage statt.

	2018	2019	2020	Einheit
Wasserentnahme	10.703	9.426	11.752	m ³
Gesamtvolumen der Abwassereinleitung	8.811	8.426	10.750	m ³

Abfall

Der verursachte Abfall in Höhe von 42,12 t wird der getrennten Rohstoffverwertung zugeführt und von zertifizierten Entsorgungsfachunternehmen abgeholt und befördert. In 2020 fiel ausschließlich ungefährlicher Abfall an. Ausgemusterte IT-Hardware (nach Aufarbeitung) sowie Büromöbel werden an Schulen oder karitative Einrichtungen gespendet, andernfalls fachgerecht entsorgt.

	2018	2019	2020
Gesamtgewicht des Abfalls	101,60	86,21	42,12

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.

Umweltmanagement

Als Förderbank liegt es in unserer Verantwortung, sinnvoll mit natürlichen Ressourcen umzugehen. Deshalb verfolgen wir die uns selbst gesetzten Ziele, um die ökologischen Auswirkungen durch den Geschäftsbetrieb weiter zu verbessern. Dies wollen wir auch durch unsere internen Strukturen implementieren. Die Abteilung Services ist dabei für das technische

Gebäudemanagement sowie das infrastrukturelle und kaufmännische Facility Management verantwortlich und berichtet direkt an den Bereichsleiter des Bereichs Finanzen und Controlling. Unsere gesetzten Ziele finden sich im [Anhang](#) des Nachhaltigkeitsberichts, im Nachhaltigkeitsprogramm wieder. Das primäre Ziel für das vergangene Geschäftsjahr war dabei die Einführung eines klimaneutralen Bankbetriebes. Um die Ziele umsetzen zu können, wurden Maßnahmen definiert. Zur Messung der Erfüllung der Maßnahmen und Ziele sammelt die Bankbetriebsbeauftragte entsprechende Daten.

Zur Steigerung der Ressourceneffizienz haben wir uns verschiedene Ziele gesetzt und diese mit Maßnahmen unterlegt um eine Umsetzung zu gewährleisten. Dabei setzen wir uns im Rahmen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts Termine zur Umsetzung und kontrollieren den Status. Unsere gesetzten Ziele sind die Reduzierung der betrieblichen Verbräuche, die Stärkung einer umweltfreundlichen Mobilität, die Steigerung der Biodiversität sowie die Reduzierung des Materialverbrauchs. Im Jahr 2020 konnten wir Maßnahmen abschließen wie die Sanierung der 2er-Aufzüge der Nachodstraße, der Einsatz von LED-Leuchtmitteln in der gesamten Tiefgarage und dem Treppenhaus, der Anschaffung eines E-Fahrzeugs und eines Plug-In-Hybrid Fahrzeuges sowie die Reduzierung von CO₂ durch die Verringerung von Geschäftsreisen. Maßnahmen, die noch in Bearbeitung und für das Jahr 2021 geplant sind, sind z. B. die Sanierung des Personen- und Lastenaufzugs in der Nachodstraße, die Rezertifizierung durch den ADFC und die Reduzierung von Druckerzeugnissen durch mobiles Arbeiten. Die vollständige Auflistung findet sich im [Nachhaltigkeitsprogramm](#) wieder.

Die Strategie der IBB ist es, Ressourcen bewusst und sorgsam zu verwenden, um auch die Entstehung von CO₂-Emissionen im Geschäftsbetrieb auf ein Minimum zu reduzieren. So ergibt sich daraus das Ziel der Bank, den Einsatz von Ressourcen konsequent zu reduzieren und unvermeidbare Belastungen weitgehend zu kompensieren. Um weiterhin eine positive Entwicklung der Umweltkennzahlen zu erreichen, achtet die Bank auf ressourcenschonende und energieeffiziente Technik, nutzt Fernwärme sowie energiesparende IT-Hardware und bezieht zu 100 % zertifiziertem Ökostrom aus Wasserkraftanlagen. Seit 2015 erstellt sie eine Bilanz ihrer ökologischen Daten und Verbrauchswerte gemäß den Standards des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU). Diese ermöglicht einen Vergleich der nach einem einheitlichen Standard erhobenen Daten mit anderen Finanzinstituten. Grundlage sind die Richtlinien des VfU mit den Umrechnungsfaktoren des Updates 2018.

Durch Teilnahmen an Seminaren versucht die IBB, neue Inhalte für das Umweltmanagement aufzunehmen. Dabei besuchten die zuständigen Mitarbeiter 2017 das Seminar „Berichterstattung und Anwendung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)“ und 2019 „Nachhaltigkeit im

Gebäudebetrieb – Effizienzsteigerung mit der Richtlinie GEFMA 160“. Gemäß der Energieeffizienzrichtlinie der EU 2012/27/EU (EED) und in Deutschland des Energiedienstleistungsgesetzes (EDL-G) hat sich die Investitionsbank Berlin verpflichtet, alle vier Jahre ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchzuführen. Alternativ wäre ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 oder ein Umweltmanagementsystem mit Energieaspekten einzuführen.

Die IBB begleitet aktiv die politischen und gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsanstrengungen und nimmt auch im eigenen Haus alle Möglichkeiten zur Ressourcenschonung und für einen nachhaltigen Geschäftsbetrieb wahr. Im Rahmen eines etablierten regelmäßigen Energie-Reviews mit dem technischen Gebäudemanagement werden kontinuierlich weitere Optimierungspotenziale für Strom, Heizenergie und Wasser identifiziert und anschließend umgesetzt. Ein Teil vom Umweltmanagement ist das Ressourcenmanagement, hier erläutern wir, wie wir mit für die IBB wesentlichen Ressourcen umgehen.

Ressourcenmanagement

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.

Wesentliche Ressourcen für die IBB sind Papier, Kraftstoff, Energie, Wasser und Abfall.

Papier ist für die IBB eine der wichtigsten verwendeten Ressourcen. Hier liegen deutliche Optimierungspotenziale hinsichtlich der Menge als auch der Papierqualität. Eine externe Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems ist geprüft und wieder verworfen worden, weil ein signifikanter Nutzen nicht nachzuweisen ist. Es werden regelmäßige Weiterbildungen im Rahmen der Gebäudeeffizienz/Nachhaltigkeit wahrgenommen. Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung werden auch interne Abläufe von einer papierhaften auf eine digitale Kommunikation umgestellt. Dies erfolgt beispielsweise seit 01.01.2019 durch die Einführung der digitalen Signatur für alle internen Formulare. Schreiben an Kunden und Geschäftspartner werden auf elektronischem Weg versandt. Eine Prüfung der Möglichkeiten zur Reduzierung bzw. Optimierung der Abfallmengen erfolgt regelmäßig. Aufgrund der innerstädtischen Lage sowie der Geschäftstätigkeit als Dienstleister in einem Bürogebäude ohne Produktionsfertigung bestehen keine wesentlichen Risiken für die natürlichen Ressourcen und das Ökosystem. Auf dem Gründach werden seit 2019 30.000 Bienen beherbergt. Alle Monitore, PCs und Multifunktionsgeräte haben mindestens ein Zertifikat nach Energy Star und/oder EPEAT und/oder TCO.

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
Gesamtvolumens 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 (≤ 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-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

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 CO₂-Emissionen, die sie aufgrund ihres Energieverbrauches verursacht. Die Erhebung wird jährlich durchgeführt, ausgewertet und beurteilt (siehe Bilanz GRI 305-1 bis 305-3). Die Umrechnung erfolgt mittels des aktuell gültigen VfU- Faktors. Das Bezugsjahr zur Ermittlung der CO₂ Einsparung ist das Jahr 2017. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 823,4 t CO₂ verursacht. Die Tendenz ist sinkend.

- **direkte THG-Emissionen** (Scope 1) in Höhe von 5,81 Tonnen CO₂

Die direkten THG-Emissionen resultieren aus dem Verbrauch von fossilem Kraftstoff durch Dienstwagen und für die Notstromversorgung. Seit dem Jahr der ersten Erhebung sind diese Emissionen kontinuierlich gesunken. Im Vergleich zum Jahr 2019 (20,36 t CO₂) sind die Emissionen um 14,55 Tonnen CO₂ gesunken. Der verringerte Verbrauch lag zum Teil an der durch die Corona-Pandemie verringerten Präsenz im Bürogebäude. Der Betrieb der Notstromversorgung 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. Es konnten Energieeinsparungen nach der ersten Teilsanierung der Aufzüge im Hochhaus durch Antriebe mit Energierückgewinnung erzielt werden. Darüber hinaus stellt die IBB für Dienstgänge zehn ÖPNV-Tickets zur Verfügung. Die IBB ist seit 2017 vom ADFC zertifizierter „Fahrradfreundlicher Betrieb“. Neben der CO₂-neutralen Fortbewegung sollen damit auch die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter weiter gestärkt werden. Maßnahmen zur Reduzierung in 2020 waren die Anschaffung des E-Fahrzeuges und des Plug-In-Hybrid-Fahrzeuges inkl. Ladestationen. Außerdem kam es zu einer Reduzierung des CO₂ durch die Reduzierung von Geschäftsreisen durch mobiles Arbeiten und nutzen von Video- und Telefonkonferenzen.

- **indirekte THG-Emissionen** (Scope 2) in Höhe von 813,32 Tonnen CO₂

Die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen resultieren aus dem Stromverbrauch aus rein regenerativer Wasserkraft und Fernwärme aus Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen für die Beheizung und Lüftung des Gebäudes. Im Vergleich zum Jahr 2019 (814,69 t CO₂) sind die Emissionen um 1,37 Tonnen CO₂ gesunken. Im Rahmen eines etablierten regelmäßigen Energie-Reviews wurden die Lüftungsanlagen überprüft und es konnte durch Reduzierung der Betriebszeit eine CO₂-Einsparung von 24 t/a erzielt werden (siehe Bilanz 301-1 bis 306-1). Dafür wurden im Jahr 2020 und 2021 verschiedenen Maßnahmen umgesetzt wie die Sanierung der 2er-Aufzüge in der Nachodstraße und der Einsatz von LED-Buchstaben für die Beschriftung auf dem Dach. Für das Jahr 2021 ist die Sanierung des Personen- und Lastenaufzugs in der Nachodstraße

sowie die Klimaneutralisierung durch Emissionszertifikate geplant.

- **weitere indirekte THG-Emissionen** (Scope 3) in Höhe von 4,3 Tonnen CO₂

Die weiteren indirekten THG-Emissionen resultieren aus Geschäftsreisen mittels Flugzeug. Im Vergleich zum Jahr 2019 (13,75 t CO₂) sind die Emissionen um 9,45 Tonnen CO₂ gesunken. Die deutliche Reduktion erklärt sich durch eine merklich verringerte Reisetätigkeit und den Ausfall von Präsenzveranstaltungen aufgrund der Corona-Pandemie.

Die Intensität der THG-Emissionen konnte auf 0,81 t CO₂/Kopf/a gesenkt werden. Die gesamten THG-Emissionen konnten im Vergleich zu 2019 (848,80 t CO₂) um 25,37 t CO₂ gesenkt werden.

In den letzten Jahren konnten wir so unsere CO₂-Emissionen schon deutlich verringern.

Als regionales Förderinstitut unterstützen wir das Land Berlin bei den Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel und der Erreichung der Klimaschutzziele, Berlin bis zum Jahr 2045 zu einer klimaneutralen Stadt zu entwickeln. Damit leistet die IBB im Auftrag des Landes Berlin ihren Beitrag zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens von 2015. Unser Anspruch ist es, unseren Einfluss auf das Klima und die Umwelt so gering wie möglich zu gestalten. Die IBB konzentriert sich darauf, Emissionen zu vermeiden und den Ressourcenverbrauch im Bankbetrieb auf ein notwendiges Minimum zu reduzieren. Die CO₂-Emissionen aus Scope 1 bis 3, die jährlich durch den Bankbetrieb entstehen, sollen durch den Kauf von Zertifikaten – zunächst über „Spenden und Sponsoring“ – ausgeglichen werden. Die Umsetzung soll durch einen externen Anbieter „Climate-Partner“ erfolgen, der hierzu eine Webanwendung zur Verfügung stellen kann. Diese Webanwendung wird mit Informationen über definierte Verbräuche der Investitionsbank Berlin befüllt, um eine Klimabilanz zu errechnen. Den Nachweis zur Klimaneutralität werden wir im Anschluss veröffentlichen.

Zielsetzung der IBB zur Bekämpfung des Klimawandels:

- Klimaneutraler Bankbetrieb 2020
- Förderportfolio in Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen bringen
- Steigerung der Energieeffizienz im Berliner Gebäudebestand und Verringerung CO₂-Ausstoß
- Nachhaltiges Anlageportfolio (500 Mio. Euro bis 2022)

Das Kreditportfolio der IBB soll in der Zukunft in Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen gebracht werden, indem die klimarelevanten Emissionen erfasst werden. Hierfür wird die IBB in der Zukunft vom Fördernehmer und mittels ESG-Kriterien prüfen, wie hoch die relevanten Emissionen sind.

Hierdurch erhalten wir im ersten Schritt einen Überblick über die Intensität unseres Kreditportfolios. Auf dieser Basis können etwaige Reduzierungen, weitere Förderansätze und Maßnahmen zur weitergehenden Reduzierung verabschiedet werden. Zusätzlich ist die IBB bestrebt, eine enge Orientierung an der EU-Taxonomie vorzunehmen, um sicherzustellen, dass die Entwicklung nicht zulasten der anderen Umweltziele und Mindeststandards erfolgt.

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 CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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 CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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 CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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 CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Die IBB ist Mitglied im Arbeitgeberverband öffentliche Banken (VÖB). Der Tarifvertrag wird zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft Verdi geschlossen und findet in der IBB zu 100 % Anwendung. Die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen haben in der IBB Versammlungsfreiheit (außerhalb der Arbeitszeit).

Alle Beschäftigten sind in Berlin beschäftigt und die IBB ist vorwiegend regional sowie in geringem Umfang national 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 Beschäftigtenvertreter:innen die Interessen der Beschäftigten. Themenbezogen wurden sie in 2020 – wie in den Vorjahren – frühzeitig in Prozesse (z. B. Personalauswahl), Projekte, Arbeitsgruppen und Veränderungsinitiativen (z. B. aufbauorganisatorische Veränderungen) 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.

Für 2020 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:innenzeitschrift, Intranet-Meldungen) informiert sowie durch Kommunikation dialogischer Art (z. B. Mitmachaktionen zum Energiesparen, Nachhaltigkeitsveranstaltungen) eingebunden. Es gab in 2020 keine Risiken und Kontroversen zu den Arbeitnehmerrechten.

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.

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, Lebensalter, Behinderung, kulturellem Hintergrund, fair berücksichtigt werden. Außerdem engagieren wir uns in einer Initiative für Menschen mit Fluchthintergrund.

Anti-Diskriminierung

Personalrat, Frauenvertreterin, Schwerbehindertenvertretung, der Stab Personal und alle Führungskräfte achten auf Diversity, Chancengleichheit und auf die Nicht-Diskriminierung aller Beschäftigten, die einer Diversity-Kategorie zugerechnet werden können. Sie kommen hinsichtlich Diversity, Chancengleichheit und der Vermeidung von Nicht-Diskriminierung auf der Basis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), des Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetzes (LADG, in Kraft getreten in 2020) und des Sozialgesetzbuchs den Organisationspflichten des Arbeitgebers vollumfänglich nach. Ein wichtiges Ziel ist, präventive Maßnahmen zum Schutz der

Beschäftigten vor Diskriminierung zu treffen und bei gegebenenfalls eingetretenen Benachteiligungen die erforderlichen Maßnahmen zur Beseitigung zu treffen. In 2020 gab es keine Diskriminierungsfälle in der Bank.

In allen Personalprozessen wird auf Nicht-Diskriminierung geachtet, z. B. benachteiligungsfreie Personalauswahl- und Auswahlprozesse, Stellenbesetzung, Gehaltsfindung, Weiterbildung, Nachfolgeplanung. Hinsichtlich Anti-Diskriminierung und sexueller Belästigung ist noch keine explizite Regelung vorhanden. Die Frauenvertreterin ist die erste Ansprechpartnerin im Fall eines Verdachts einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. In 2018–2020 gab es keine bekannten Fälle sexueller Belästigung in der Bank.

Ziele und Maßnahmen hinsichtlich einzelner Diversity-Kategorien

Gleichstellung von Frauen und Männern gestalten

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.

Generationsübergreifende Zusammenarbeit fördern

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 zentrales Element der Funktionalstrategie Personal. Jährlich setzt der Stab Personal Jahresziele für das Demografiemanagement, erstellt einen Aktivitäten- und Zeitplan und berichtet dem Vorstand über die Umsetzung. Zu den Maßnahmen gehörte in 2020, dass Führungskräfte mit älteren Beschäftigten Gespräche zu Berufslebens- und Austrittsplanungen führten. Ebenso gehörten dazu frühzeitige Nachfolge- und Nachbesetzungsplanungen sowie die unbefristete und befristete Übernahme von Auszubildenden und Dual-Studierenden.

Menschen mit Behinderung fördern

Die Beschäftigten mit Behinderung werden in der IBB von ihren Führungskräften hinsichtlich ihrer individuellen Bedürfnisse begleitet, die Schwerbehindertenvertretung vertritt ihre Interessen im Unternehmen beratend oder vermittelnd, der Stab Personal unterstützt bei Bedarf ebenfalls. 7,24 %

der Beschäftigten in der IBB waren in 2020 schwerbehindert oder Schwerbehinderten gleichgestellt.

Gesundheit 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 2020 Dienstvereinbarungen zu folgenden Gesundheitsthemen gültig: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Gleitzeit, Bildschirmarbeitsplätze, Nichtrauchererschutz.

Arbeitsunfälle vermeiden – das ist ein elementares Ziel in der IBB. Der Arbeitssicherheitsausschuss besteht aus zwei Vertreter:innen des Stabs Personal, zwei Personalratsmitgliedern, der Schwerbehindertenvertretung, der Frauenvertreterin, dem Sicherheitsreferenten, dem externen Betriebsarzt und einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit. Der Arbeits- und Sicherheitsausschuss setzt Maßnahmen um, die auf gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen beruhen und dem Arbeitsschutz aller Beschäftigten dienlich sind. 100 % der gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes wurden auch in 2020 in der IBB eingehalten. Alle Führungskräfte haben ihre Teammitglieder in 2020 vor Ort in Arbeitssicherheitsthemen unterwiesen. Zusätzlich sensibilisierten sich alle Beschäftigten mithilfe von webbasierten Trainings zu den Themen „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, „Bildschirm-Arbeitsplätze“ sowie „Ersthelfer und Ersthelferinnen“. Es wurden 29 Ersthelfende weitergebildet und 20 Sicherheitsbegehungen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt.

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.

Strategisches Trainingsmanagement

Festlegung von Weiterbildungszielen, Weiterbildungsbedarfsanalyse und -planung

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 und den kompletten Weiterbildungsarbeitszyklus von der Bedarfserhebung bis zur Trainingsevaluation. Die Organisationseinheiten verfügen über ein Budget für die Finanzierung von Seminaren. Führungskräfte vereinbaren im jährlichen Mitarbeitergespräch „BIALOG“, 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 darauffolgenden Jahres prüfen die Beteiligten den Zielerreichungsgrad. Auf Unternehmensebene wurden für 2020 ebenfalls Qualifizierungsziele festgelegt und mit Maßnahmen hinterlegt. Zu den für 2020 erhobenen Trainingsbedarfen gehörte – wie schon in den Vorjahren – die Anpassung der Führungskompetenz an künftige Anforderungen. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden jedoch diverse Qualifizierungsbedarfe (Seminare, Coachings, Interventions- und Teamentwicklungsmaßnahmen) aufgrund anderer Prioritäten (insbesondere Corona-Hilfsprogramme) und aufgrund des IBB-Hygiene-Konzepts zurückgestellt. Präsenzseminare wurden weitestgehend reduziert, im zweiten Halbjahr wurden Weiterbildungsmaßnahmen zunehmend als Online-Seminare geplant.

Monitoring von Weiterbildungsmaßnahmen und Follow-up

Nach jeder Seminare durchführung führt das Team Personalentwicklung Nachbereitungsgespräche mit dem bzw. der eingesetzten Trainer:in und separat mit eins bis vier Seminarteilnehmenden. Diese qualitative Seminarevaluation wird präferiert gegenüber der quantitativen Evaluation mithilfe von „Smile Sheets“. Die Weiterbildungsaktivitäten werden jährlich quantitativ mithilfe der Weiterbildungsstatistik evaluiert (Themen, Teilnehmerzahlen, externe/interne Seminare). Das Weiterbildungsbudget wird dreimal jährlich im Rahmen des allgemeinen Budgetplanungsprozesses detailliert evaluiert. Darin eingebunden sind auch alle Führungskräfte, da sie für ihren Verantwortungsbereich Weiterbildungsbudgetverantwortung tragen. Führungskraft und Beschäftigte:r sind verantwortlich für die Sicherung des Lernerfolgs von Trainingsmaßnahmen. Sie besprechen, wie der Lerntransfer nach dem Seminarbesuch im Arbeitsalltag gesichert wird. Diese Verantwortlichkeiten sind als Arbeitsprozess festgelegt. Darüber hinaus werden in Trainings am Veranstaltungsende Empfehlungen für den Lerntransfer gegeben und zum Teil mit den Teilnehmenden vereinbart. Darauf achtet bei der Seminarablaufplanung das Team Personalentwicklung in Kooperation mit den eingesetzten Trainern. Ergebnis- und Umsetzungs-Follow-ups werden immer dann vom Team Personalentwicklung initiiert und gesteuert, wenn es das Trainingsthema erforderlich macht. Dazu gehören z. B. Interventionsgruppen nach dem Seminar „Gesund führen“, die praktische Beratung durch kollegiale Berater:innen nach den Seminaren zur Suchtprävention, die Unterstützung der Pflegelotsin für Beschäftigte, die an den Kurzseminaren zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege teilgenommen

haben, die Durchführung von „Office-Coaching“ nach Class-Room-Office-Seminaren.

Ziele und Maßnahmen der Qualifizierung in 2020

Junge Menschen qualifizieren

Im Jahr 2020 befanden sich insgesamt 43 junge Menschen in der Ausbildung (2019: 39 = 11 + 28), davon 13 Auszubildende und 30 Dual-Studierende. Im Bereich der Berufsausbildung erlernen neun Auszubildende den Beruf „Bankkauffrau/-mann“, die anderen vier Auszubildenden werden zum/zur Fachinformatiker:in in der Fachrichtung Anwendungsentwicklung ausgebildet. Von den Dual-Studierenden verfolgen insgesamt 19 die Fachrichtung „Bank“, sechs die Fachrichtung „Immobilienwirtschaft“ und fünf das Studium der Informatik. 16 junge Menschen, darunter fünf Auszubildende und elf Dual-Studierende (allesamt werden in der Bank als Azulis bezeichnet) haben ihre Ausbildung in 2020 aufgenommen (2019: 13: 3 + 10). Im Jahr 2019 konnten alle elf Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben, von der IBB in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, davon drei Auszubildende und acht Dual-Studierende. Zur guten Betreuung der jungen Beschäftigten gehören in 2020, wie in den Vorjahren, die Einführungstage für die neuen Azulis, in denen sie durch den Stab Personal und weitere Beschäftigte auf die gemeinsame Ausbildung vorbereitet wurden. Ein wichtiges Element sind auch regelmäßige Gespräche zwischen den Azulis und den Auszubildenden sowie den Ausbildungsbeauftragten in den Fachabteilungen. Um die fachliche Ausbildung in den Abteilungen zu stärken und die Standards gemeinsam festzulegen, sind in den betreuenden Abteilungen Ausbildungsbeauftragte tätig, die sich regelmäßig mit dem Team Ausbildung des Stabs Personal über relevante aktuelle Fragen austauschen.

Lebenslanges Lernen, Beschäftigungsfähigkeit sichern

Die IBB fördert im Rahmen der Weiterbildung das lebenslange Lernen, um die Kompetenzausstattung der Beschäftigten zu sichern und auszubauen. Die Förderung unterstützt den Kompetenzaufbau in den relevanten Facetten für die Führung, die Methoden und das soziale Miteinander. Dafür verfügen die Organisationseinheiten über ein eigenes Budget für die Finanzierung von Seminaren. Die Bank investierte in 2020 durchschnittlich 1,11

Weiterbildungstage pro Beschäftigte:n (2019: 3,09 Tage).

Neue interne Weiterbildungsangebote werden aus strategischen Themen abgeleitet und behandelten in 2020 z. B. Nachhaltigkeit und Zusammenarbeit in virtuellen Meetings. Das „L3-Stipendium“, ein Programm zur Förderung des lebenslangen Lernens, bietet Beschäftigten Unterstützungsleistungen für berufsbegleitende, qualitätsgesicherte Weiterbildungsmaßnahmen, die über das Seminarangebot hinausgehen und im weiteren Sinne im betrieblichen Interesse stehen. Im Jahr 2020 befanden sich fünf Beschäftigte in dieser Qualifizierungsmaßnahme.

Nachwuchs- und Führungskräfte entwickeln

Führungskräfte in ihrer Rolle als Vorbilder, Multiplikator:innen, Change Agents

und Enabler ihrer Teams entwickeln ihre Fähigkeiten in der IBB systematisch und intensiv weiter. In 2020 haben wir wieder Navigations-Coachings und Entwicklungspläne für junge Führungskräfte angeboten. An unserem 4. Mentoring-Programm nahmen in 2020 vier Beschäftigte teil. Wenngleich es kein gezieltes Entwicklungsprogramm für die Entwicklung auf eine bestimmte Position ist, dient es der beruflichen Orientierung und mittelfristig auch der Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- bzw. Spezialistinnenpositionen. Alle Programme werden 2021 fortgesetzt und um neue innovative Themen ergänzt.

BIALOG – das Mitarbeiter:innengespräch für die Planung der Zukunft

Das jährliche Mitarbeiter:innengespräch ist in der IBB zentral. Vor dem Hintergrund der sich schnell verändernden und immer komplexer werdenden Arbeitswelt wurde 2018 das bis dahin verwendete Beurteilungssystem ersetzt durch den Beschäftigtendialog, kurz: BIALOG. Das neue Gesprächsformat dient sowohl der Führungskraft als auch der/dem Beschäftigten zum Austausch darüber, was man voneinander benötigt, um die vor dem Team liegenden Herausforderungen, Ziele und Veränderungen zu bewältigen. Die IBB fokussiert sich also bewusst auf die zukünftigen Fragestellungen. Als Gesprächsergebnis treffen die Beteiligten Vereinbarungen, z. B. zu Qualifizierungsmaßnahmen. Der ausführliche Blick auf die Leistung in der Vergangenheit entfällt. Der BIALOG wird einmal jährlich geführt. In 2018 wurde eine Dienstvereinbarung zum Thema geschlossen. Aufgrund der durch Corona bedingten Umstände wurden in 2020 Bialoge in eingeschränktem Maß durchgeführt.

Lösungsorientierter Führungsdiallog – ein Teamgespräch zur Entfaltung des Führungspotenzials

Die Führungsbeziehung prägt nachgewiesenermaßen Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. An die Führungskraft werden die verschiedensten Anforderungen gestellt. Sie muss den Sinn der Arbeit hervorheben, Handlungsfelder identifizieren, Lösungsmöglichkeiten aufzeigen, Gespräche auf Augenhöhe führen, rechtzeitig informieren, Weiterbildungspotenziale erkennen und vieles mehr – alles Voraussetzungen für ein gutes und konstruktives Arbeitsklima. Zur Orientierung für die Führungskraft darüber, welche Art der Führung das Team von ihr braucht, führten 2017/2018 erstmalig alle Teams einen lösungsorientierten Führungsdiallog durch. 2018 wurde der Lösungsorientierte Führungsdiallog von der Pilotphase in die reguläre betriebliche Praxis überführt. Die Praxis anonymer Führungskräfte-Feedbacks ist damit für die IBB endgültig beendet. In 2019/2020 fand die zweite Durchführungsrunde für die lösungsorientierten Führungsdialloge statt.

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.

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 2020 verzeichnete das Unternehmen 21 Unfälle, davon 16 Wegeunfälle und 5 Arbeitsunfälle. Damit liegt die Verletzungsrate auf Basis der Gesamt-Beschäftigtenzahl von 701 bei 3,00 %. 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	2018	2019	2020	Einheit
Wegeunfälle	9	12	16	Anzahl Personen
Arbeitsunfälle	7	4	5	Anzahl Personen
Verletzungsrate	2,54	2,49	3,00	Prozent
Abwesenheitsrate	6,53	6,95	5,68	Prozent
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0	Anzahl Personen
Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	ja	ja	ja	

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.

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. Der Arbeitssicherheitsausschuss besteht aus zwei Vertreter:innen des Stabs Personal, zwei Personalratsmitgliedern, der Schwerbehindertenvertretung, der Frauenvertreterin, dem Sicherheitsreferenten, dem externen Betriebsarzt und einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit. Der Arbeits- und Sicherheitsausschuss setzt Maßnahmen um, die auf gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen beruhen und dem Arbeitsschutz aller Beschäftigten dienlich sind. 100 % der gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes wurden auch in 2020 in der IBB eingehalten. Alle Führungskräfte haben ihre Teammitglieder in 2020 vor Ort in Arbeitssicherheitsthemen unterwiesen. Zusätzlich sensibilisierten sich alle Beschäftigten mithilfe von webbasierten Trainings zu den Themen „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, „Bildschirm-Arbeitsplätze“ sowie „Ersthelfer und Ersthelferinnen“. Es wurden 29 Ersthelfende weitergebildet und 20 Sicherheitsbegehungen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt.

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.

Personalentwicklung	2018	2019	2020	Einheit
IBB gesamt	2,79	3,09	1,11	Teilnehmertage pro Person
davon Frauen	3,04	3,24	1,06	Teilnehmertage pro Person
davon Männer	2,45	2,87	1,13	Teilnehmertage pro Person
Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung	2,78	2,95	1,1	Teilnehmertage pro Person
Führungskräfte	2,88	4,57	1,23	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).

Vielfalt und Chancengleichheit	2018	2019	2020	Einheit
Kontrollorgane im Unternehmen	16	15	13	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	7	7	6/ 46%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	9	8	7/ 54 %	Anzahl/ Prozent
davon unter 30 Jahren	0	0	0/ 0%	Anzahl/ Prozent
davon 30-50 Jahre	4	3	4/ 31%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	2	2	2/ 50%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	2	1	2/ 50%	Anzahl/ Prozent

davon über 50 Jahre	12	12	9/ 69%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	5	5	4/ 44%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	7	7	5/ 56%	Anzahl/ Prozent
Führungskräfte	49	57	65	Anzahl
davon weiblich	19	24	28/ 43%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	30	33	37/ 57%	Anzahl/ Prozent
davon unter 30 Jahren	1	0	0/ 0%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	1	0	0/ 0%	Anzahl/ Prozent
davon 30-50 Jahre	20	26	33/ 51%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	9	11	13/ 39%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	11	15	20/ 61%	Anzahl/ Prozent
davon über 50 Jahre	28	31	32/ 49%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	10	13	15/ 47%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	18	18	15/ 53%	Anzahl/ Prozent
Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung	581	585	636	Anzahl
davon weiblich	351	357	390/ 61%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	230	228	246/ 39%	Anzahl/ Prozent
davon unter 30 Jahren	85	96	109/ 17%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	46	55	63/ 58%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	39	41	46/ 42%	Anzahl/ Prozent
davon 30-50 Jahre	215	198	209/ 33%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	139	130	142/ 68%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	76	68	67/ 32%	Anzahl/ Prozent
davon über 50 Jahre	281	291	318/ 50 %	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	166	172	185/ 58%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	115	119	133/ 42%	Anzahl/ Prozent
IBB gesamt	630	642	701	Anzahl
davon weiblich	370	381	418/ 60%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	260	261	283/ 40%	Anzahl/ Prozent
davon unter 30 Jahren	86	96	109/ 16%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	46	55	63/ 58%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	40	41	46/ 42%	Anzahl/ Prozent
davon 30-50 Jahre	235	224	242/ 35%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	148	141	155/ 64%	Anzahl/ Prozent
davon männlich	87	83	87/ 36%	Anzahl/ Prozent
davon über 50 Jahre	309	322	350/ 50%	Anzahl/ Prozent
davon weiblich	176	185	200/ 57 %	Anzahl/ Prozent
davon männlich	133	137	150/ 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 2020 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 mögliche Risiken hauptsächlich für die Arbeitnehmerrechte im Rahmen der Funktion der IBB als Nachfragerin von Waren und Dienstleistungen oder im Rahmen der Arbeitgeberfunktion der IBB ergeben.

Die IBB als Bezieherin von Waren und Dienstleistungen

Als öffentliches Unternehmen unterliegt die IBB 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. Die IBB überprüft alle neuen Lieferant:innen (ab einem geschätzten Auftragswert von 500 Euro) auf

- die Einhaltung der Verpflichtungen hinsichtlich Tariftreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherungsbeiträgen
- die Einhaltung der in den ILO-Kernarbeitsnormen festgelegten Mindeststandards sowie der Anforderungen der Frauenförder-verordnung

Im Geschäftsjahr 2020 wurden insgesamt 55 % der neuen Lieferanten (ab 500 Euro Auftragswert) anhand von sozialen Kriterien überprüft. Der Rückgang gegenüber dem letzten Jahr beruht auf der Veränderung des Geltungsbereiches mit Novellierung des BerlAVG. Wenn die Lieferanten nicht die entsprechenden Nachweise führen, kommt eine Geschäftsbeziehung in der Regel nicht zustande. Es erfolgt eine fortlaufende Überprüfung um die gesetzlichen Anforderungen einzuhalten.

Die IBB als Arbeitgeberin

Siehe dazu die Ausführungen im Kapitel „Soziale Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten. Verstöße gegen die Menschenrechte aus der Arbeitgeberfunktion der IBB heraus haben sich nicht ereignet. 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.

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.

Regionaleffekt der IBB-Förderung

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 bzw. zu deren Erhalt beitragen. Eine Modellrechnung unserer Volkswirte zeigt auf, welche Auswirkungen der finanzielle Input an Darlehen, Zuschüssen und Beteiligungen auf die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen, das Investitionsvolumen, die Bruttowertschöpfung und die öffentlichen Einnahmen hat.

Berlin-Beitrag

Über ihren eigentlichen Förderauftrag hinaus erbringt die IBB jährlich einen sogenannten Berlin-Beitrag, über den selbst erwirtschaftete Mittel für die Co-Finanzierung von Förderprogrammen und die Infrastruktur der Berliner Wirtschaftsförderung eingebracht werden. Im Jahr 2020 belief sich dieser Berlin-Beitrag wie auch in den Vorjahren auf 20 Mio. Euro. Es handelt sich dabei in der Immobilien- und Wirtschaftsförderung um die Durchführung und Finanzierung von Förderaufgaben, die über den eigentlichen Förderauftrag hinausgehen und die von den zuständigen Senatsverwaltungen als zusätzliche Leistungen anerkannt werden. Bei der Unterstützung der Förderinfrastruktur geht es vor allem um Beratungs- und Coachingleistungen der IBB Business Team GmbH wie den Coaching Bonus, den Transfer Bonus oder den Businessplan Wettbewerb Berlin-Brandenburg. Unter den Veranstaltungen ist vor allem die Berliner Wirtschaftskonferenz „Berlin Urban Tech Summit“ erwähnenswert, eine jährliche Konferenz, die einen Beitrag zur Profilierung Berlins als Standort für Zukunftstechnologien leisten soll.

Spenden und Sponsoring

Im Rahmen ihres Spendenengagements unterstützte die IBB in 2020 Projekte im Bereich des Bildungswesens und der Sozialfürsorge mit einem Schwerpunkt bei benachteiligten Kindern und Jugendlichen. Dazu kommen Sachleistungen in Form von 566 Workstations und 29 Monitoren, die wir in 2020 an Berliner Schulen und Sozialeinrichtungen gespendet haben. Hervorzuheben ist auch das

große Spendenengagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in 2020 im Rahmen der Kleiderspenden für Obdachlose an die Berliner Stadtmission, Weihnachtsgeschenke für Kindergruppen des Tannenhof Berlin-Brandenburg e. V. und der Berliner Straßenkinder e. V. sowie erstmals auch für das Tierheim Berlin außerordentlich stark einsetzten. Angestoßen wurden die diversen Spendenaktionen jeweils durch den Personalrat der IBB.

Die IBB als Arbeitgeberin

Auch als Arbeitgeber für rund 700 Beschäftigte, die zum größten Teil in Berlin wohnen, konsumieren und Steuern zahlen, leistet die IBB einen Beitrag zum Gemeinwesen. Der Personalaufwand der IBB lag in 2020 bei 55,5 Mio. Euro.

Erzeugter wirtschaftlicher Wert

Die IBB erzielte im Jahr 2020 einen Überschuss in Höhe von 11,8 Mio. Euro, von dem 7,5 Mio. Euro auf Sondereffekte entfielen und 1,1 Mio. Euro an das Land Berlin ausgeschüttet werden.

Die IBB: Im Auftrag des Landes Berlin

Der Förderauftrag an die IBB als Struktur- und Förderbank des Landes Berlin ist vom Gesetzgeber offen formuliert, d. h. an den aktuellen Bedarf anpassbar. Entscheidungen darüber, ob und in welchem Umfang die Investitionsbank Aufgaben wahrnimmt, trifft der Senat von Berlin. Im Fall einer solchen Entscheidung hat der Senat dem Abgeordnetenhaus von Berlin unverzüglich Bericht zu erstatten. Die Ausgestaltung der Durchführung der Aufgaben erfolgt durch Regelwerke, insbesondere durch öffentlich-rechtliche Verträge oder Verwaltungsvorschriften, welche die Einzelheiten insbesondere zum Gegenstand und Umfang der zu erbringenden Leistung sowie deren Vergütung regeln. Auf diesem Wege wurde der Investitionsbank in 2020 beispielsweise die Durchführung der Corona-Hilfsprogramme im Land Berlin übertragen sowie die Bearbeitung des Berliner Mietendeckels, der nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes aber nicht zu Anwendung kam.

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	2020
Zinsergebnis	82,8
Provisionsergebnis	16,6
Sonstiges betriebliches Ergebnis	33,5
Verwaltungsaufwand	-88,1
Betriebsergebnis vor Risikovorsorge/Bewertungsergebnis	44,7
Risikovorsorge/Bewertungen	-12,9
Wirtschaftliches Ergebnis	31,8
Berlin-Beitrag	-20,0
Jahresüberschuss	11,8
bereinigter Jahresüberschuss	4,3

Spendenzusagen 2020: Ca. 26.050 Euro; zusätzlich Sachspenden und Arbeitsleistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. (Ergänzende Ausführungen hierzu im Nachhaltigkeitsbericht der IBB)

<https://www.ibb.de/de/ueber-uns/engagement/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:innen erbringt die IBB grundsätzlich nicht.

Die IBB unterhält derzeit 37 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 – Verband der Software-, Informations- und Kommunikations-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 bei der Karl Hofer Gesellschaft. Eine Liste der Mitgliedschaften der IBB finden Sie im [Nachhaltigkeitsprogramm](#).

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.

Als öffentliche Förderbank verfügt die IBB im Rahmen der Unternehmenscompliance über einen systematischen Prozess zur Implementierung neuer Rechtsvorschriften. Gesetzesvorhaben werden laufend sondiert, auf Relevanz für die IBB geprüft und den operativen Einheiten zugewiesen, denen die Einhaltung und Umsetzung obliegt. Die fristgerechte Einführung und Umsetzung in der schriftlich fixierten Ordnung, die die verbindlichen Arbeitsanweisungen umfasst, wird durch die Compliance-Funktion überwacht. So stellt die IBB die Einhaltung der Gesetze sicher. Als Förderbank des Landes Berlin muss die IBB den Standards und Anforderungen genügen, die Bund und Land an ein öffentlich-rechtliches Kreditinstitut stellen. Dazu sind neben den allgemein gültigen gesetzlichen Regelungen einer ordentlichen Unternehmensführung auch die spezifischen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben für öffentlich-rechtliche Förderinstitute und die Berliner Verwaltungsvorschriften einzuhalten. Die Beschäftigten sind dazu verpflichtet, mit spezifischen Bankrisiken

verantwortungsbewusst umzugehen und Straftaten in ihrem Arbeitsumfeld zu verhindern. Deshalb hat sich die IBB 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. Auch der Umgang mit Interessenkonflikten und die strenge Handhabung bei der Annahme von Geschenken und Einladungen durch IBB-Beschäftigte wird in der SFO geregelt. Bei Fragen hierzu stehen die Beschäftigten der Compliance zur Klärung zur Verfügung.

Um ihrer Verantwortung weiterhin gerecht zu werden, hat die IBB einen eigenen Stab „Unternehmenscompliance“ mit Beauftragtenfunktionen für die folgenden Themen eingerichtet:

- MaRisk-Beauftragte:r
- Geldwäschebeauftragte:r (einschließlich Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen)
- Kapitalmarktcompliance-Beauftragte:r
- Beauftragte:r für Datenschutz im Bereich Recht
- Informationssicherheits-Beauftragte:r

Die Beauftragten haben die Aufgabe, die Einhaltung der jeweiligen Gesetze und Verordnungen sicherzustellen und etwaige Systemfehler aufzudecken. Sie kontrollieren dazu risikoorientiert die Arbeit der operativen Arbeitsbereiche der IBB und entwickeln Vorgaben zur Vermeidung bzw. Reduzierung von Risiken sowie Maßnahmen zur Prävention von Straftaten. Hierzu wird für jedes Themengebiet eine Risikoanalyse erstellt und regelmäßig an die sich ändernden Gegebenheiten angepasst. Hieraus lassen sich die bestehenden Risikofelder ablesen. Diesen wird mit einem Kontrollplan zur Reduzierung bzw. Eliminierung der Risiken begegnet. Die Kontrollhandlungen werden dokumentiert. Über die Ergebnisse ihrer Arbeit berichten die Beauftragten direkt an die Geschäftsleitung und beraten diese darüber hinaus zu diesen Fragestellungen.

Der/die MaRisk-Beauftragte wirkt hierbei koordinierend und sorgt für die Einhaltung der „Mindestanforderungen an das Risikomanagement“ (MaRisk). Hierzu werden regulatorische Änderungen auf Relevanz für die IBB geprüft und bei Bedarf an die Fachbereiche kommuniziert sowie die fristgerechte Umsetzung nachgehalten. Zudem ist der/die MaRisk-Beauftragte bei wesentlichen aufbau- und ablauforganisatorischen Veränderungen in der IBB vor der Entscheidung mit einzubinden.

Der/die 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 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/die Kapitalmarktcompliance-Beauftragte ist zuständig für die Einhaltung von Rechtsvorschriften, die im Zusammenhang mit Kapitalmarktgeschäften bestehen. 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 dem Schutz des Wertpapiereigenhandels und des Emissionsgeschäftes der IBB. Das WpHG gibt dazu vor, Transparenz über die Handelsgeschäfte herzustellen sowie Verhaltens- und Organisationsvorgaben zu kommunizieren. Dies beinhaltet auch die Sensibilisierung für den ordnungsgemäßen Umgang mit eventuell auftretenden Insiderinformationen und die regelkonforme Behandlung dieser Informationen (Führen von Insiderlisten etc.). Die Kapitalmarktcompliance ist somit eine vertrauensbildende Maßnahme für Kapitalmärkte und ihre Marktteilnehmer.

Der Datenschutzbeauftragte stellt durch die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (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.

Als Förderinstitut des Landes Berlin soll durch die von der IBB gewährten Fördergelder vorrangig die positive und nachhaltige Entwicklung Berlins unterstützt werden. Um sicherzustellen, dass öffentliche Gelder nicht in falsche Hände geraten, hat die IBB verschiedene Bausteine bzw. Standards, um einen gesetzeskonformen Umgang sicherzustellen. Nachfolgend werden die wichtigsten Bausteine dargestellt:

- Prüfung von Verdachts- und Schadensfällen und Weiterleitung an die zuständigen Behörden (z. B. Strafverfolgungsbehörden, Landesdatenschutzbeauftragte, Bundesamt für Informationssicherheit) bei begründetem Verdacht.
- Zentrale Ansprechpartner:innen für die Beratung der Beschäftigten. Für die vertrauliche Meldung fragwürdiger Vorfälle können sich die Beschäftigten und die Geschäftspartner:innen der IBB als auch jedwede/r Dritte neben der Compliance-Abteilung auch an eine externe

Ombudsstelle (Rechtsanwaltskanzlei) oder die Anlaufstelle der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht für Whistleblower wenden. Dies ist zum Schutz der Hinweisgebenden auch anonym möglich (Whistleblower).

- Regelmäßige webbasierte Schulung der Beschäftigten zu Compliance-Themen zur Verhinderung von Gesetzesverstößen. Neu eingestellte Beschäftigte müssen sämtliche Schulungen absolvieren; Auszubildende und Dual-Studierende erhalten zudem eine spezielle Präsenzsulung zu Themen der Compliance. Die erfolgreichen Teilnahmen an den Pflichtschulungen sind nachzuweisen. In den vergangenen Jahren wurden sie zu 100 % absolviert.

Als Ergebnis der gesamten Maßnahmen kann die IBB berichten, dass es in 2020 keine bestätigten Verdachtsfälle in der „Zentralen Stelle“ und keine Schadensfälle im Bereich des Schutzes von Kundendaten gab. Auch die Ergebnisse der Kontrollhandlungen zeigen, dass die bestehenden Methoden zur Prävention auf allen Gebieten der Compliance erfolgreich sind.

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 keine Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden

b.

Die Kontrollhandlungen der zentralen Stelle (Compliance) haben folgendes

Ergebnis: die bestehenden Methoden zur Prävention auf allen Gebieten

(Geldwäsche, Kapitalmarkt, Informationssicherheit, MaRisk) wurden erfolgreich bestätigt.

In 2020 gab es keine bestätigten Verdachtsfälle in der "Zentralen Stelle".

Es gab zwei meldepflichtige „Datenpannen“ im Sinne von Art. 33 DSGVO.

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 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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 GRI SRS 306-2
	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
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 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