

# *Nachhaltig handeln.*

## *Nachhaltigkeitsbericht 2019*

*Die Investitionsbank Berlin (IBB) gibt mit diesem Nachhaltigkeitsbericht einen Überblick über die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen ihres Handelns.*

# Inhalt

**Vorwort** \_\_\_\_\_ 3

**Die IBB 2019 in Zahlen** \_\_\_\_\_ 4

**Die IBB im Überblick** \_\_\_\_\_ 5

- A) Organisation
- B) Corporate Governance
- C) Risikomanagement

**Das Nachhaltigkeitsmanagement** \_\_\_\_\_ 8

- A) Strategie und Leitsätze
- B) Nachhaltigkeitsprogramm
  - I. Geschäftsethik & Produktverantwortung
  - II. Gesellschaftliches Engagement & Kommunikation
  - III. Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten
  - IV. Betrieblicher Umweltschutz & Ressourceneffizienz

**Geschäftsethik und Produktverantwortung** \_\_\_\_\_ 16

- A) Innovations- und Produktmanagement
- B) Immobilienförderung
- C) Die Immobilienförderung im Überblick
- D) Wirtschaftsförderung
- E) Das IBB Business Team berät und finanziert Berliner Unternehmen
- F) Compliance
- G) Die IBB schafft langfristig positive Effekte in der Region

**Gesellschaftliches Engagement** \_\_\_\_\_ 26

- A) Spenden und Sponsoring
- B) Der Dialog mit unseren Stakeholdern

**Soziale Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten** \_\_\_\_\_ 35

- A) Attraktive Beschäftigung
- B) Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem ist uns wichtig
- C) Vielfalt und Chancengleichheit: Alle Talente nutzen
- D) Aus- und Weiterbildung
- E) Gesundheit am Arbeitsplatz

**Betrieblicher Umweltschutz & Ressourceneffizienz** \_\_\_\_\_ 46

- A) Beschaffung & Liefermanagement
- B) Ressourceneffizienz

**Nachhaltigkeitsbilanz** \_\_\_\_\_ 53

# Vorwort

## Sehr geehrte Damen und Herren,

vor Ihnen liegt das Daten-Update 2019 zum Nachhaltigkeitsbericht der Investitionsbank Berlin (IBB) 2018. Wie inzwischen auch unser Geschäftsbericht und weitere Broschüren wird dieser nicht mehr gedruckt, sondern steht lediglich elektronisch zur Verfügung. Unseren Papierverbrauch konnten wir so gegenüber dem Jahr 2016 um mehr als 40 % reduzieren. Mit den steigenden Dokumentationspflichten wird der Verzicht auf Papier noch wesentlicher: Haben wir unseren Nachhaltigkeitsbericht bisher alle drei Jahre vorgelegt, werden wir dies künftig alle zwei Jahre tun und als öffentliches Unternehmen des Landes Berlin auch alle zwei Jahre eine Berichterstattung auf Basis des [Deutschen Nachhaltigkeitskodex \(DNK\)](#) veröffentlichen. Natürlich papierlos!

So haben wir unseren ökologischen Fußabdruck im Verlauf der letzten drei Jahre etwas verkleinert und nicht nur den Papierverbrauch reduziert, sondern auch unseren Energieverbrauch Jahr für Jahr zurückgefahren. Dabei sind wir uns darüber im Klaren, dass unsere Hebel als nicht produzierendes Dienstleistungsunternehmen hier relativ klein sind und wir über die Ausgestaltung unserer Förderprogramme eine größere Wirkung entfalten können. Deshalb ist es uns wichtig und wir sind ein wenig stolz darauf, dass es uns als erste deutsche Förderbank im Jahr 2018 gelungen ist, Sozialunternehmen in unser Förderangebot einzubeziehen. Diese stellen in Berlin derzeit rund 14 % der Arbeitsplätze und leisten einen Beitrag von knapp 6 % zur Wertschöpfung. Neben dieser wirtschaftlichen Bedeutung verfolgen

sie oft auch einen wichtigen gesellschaftlichen Nutzen etwa in den Bereichen Kultur und Freizeit, Bildung und Forschung, Gesundheitswesen, Soziale Dienste, Natur- und Umweltschutz, sowie Industrie und Handwerk.

Unsere Mitarbeiter- und Kundenbefragung dazu, welche Erwartungen an die Nachhaltigkeit der IBB als Förderbank bestehen, hat denn auch deutlich gemacht, dass das Förderangebot im Hinblick auf energetische Maßnahmen und barrierefreies Wohnen und unser Beitrag zur Schaffung zukunftssicherer Arbeitsplätze hier im Vordergrund stehen.

Hier sehen wir auch in den nächsten Jahren die größten Herausforderungen. Berlin wächst weiter und unsere prioritären Aufgaben als Förderbank liegen darin, zur Versorgung der wachsenden Bevölkerung mit preiswertem Wohnraum beizutragen und die Einrichtung qualitativ hochwertiger und zukunftssicherer Arbeitsplätze zu unterstützen. Da dieses Wachstum in Konkurrenz zu den Umweltzielen des Landes Berlin steht, Berlin bis zum Jahr 2050 zu einer klimaneutralen Stadt zu entwickeln und die Kohlendioxidemissionen um mindestens 85 % bezogen auf das Basisjahr 1990 zu reduzieren, spielen auch ökologische Förderangebote in unserem Portfolio eine zunehmende Rolle. So haben wir unsere Zusammenarbeit mit der Senatsumweltverwaltung intensiviert und gemeinsam im August 2019 ein Förderprogramm für die Dachbegrünung im Innenstadtbereich eingeführt, das unsere Angebote zur Förderung der Elektromobilität und der energetischen Gebäudesanierung unter Umweltaspekten ergänzt. Ohne die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsas-

pekten in unserem gesamten Fördergeschäft ist die Bewältigung der teilweise kontroversen ökonomischen und ökologischen Herausforderungen nicht zu bewältigen. Die Nachhaltigkeit hat deshalb für die IBB eine sehr hohe Priorität!

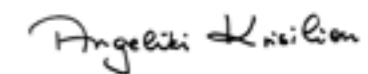
Bei der Finanzierung unserer Förderaufgaben arbeiten wir eng mit den Geschäftsbanken, der KfW und der Berliner Bürgschaftsbank zusammen. Konsortialfinanzierung spielt eine wichtige Rolle, denn wir können auf diesem Wege unter Risikoteilung auch größere Projekte finanzieren. So arbeitet unsere Beteiligungsgesellschaft obligatorisch mit privaten Finanziers zusammen, die nicht nur Beteiligungskapital im Verhältnis 1:6 von öffentlichem zu privatem Kapital, sondern auch ihre zusätzliche Expertise einbringen.

Kooperativ und partnerschaftlich werden wir uns so den beschriebenen großen Herausforderungen stellen über deren Fortentwicklung wir Sie wieder in zwei Jahren transparent aber papierlos informieren.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Jürgen Allerkamp  
Vorstandsvorsitzender  
Investitionsbank Berlin



Angeliki Krisilion  
Mitglied des Vorstands  
Investitionsbank Berlin

## Die IBB 2019 in Zahlen\*

**-18 %**

Abfallreduzierung nach Gewicht

**1,5 Mrd. Euro**

Finanzierungszusagen in der  
Immobilienförderung (+ 36 %)

**360 Gründungen**

mit Finanzierungszusagen über  
69 Mio. Euro unterstützt

**65.000 Euro**

Spendenzusagen

**425 Mio. Euro**

Finanzierungszusagen in der  
Wirtschaftsförderung (+ 3 %)

**52 % der Ausgaben**

für Beschaffungen in der Region

**3,1 Weiterbildungstage**

je Beschäftigte(n)

**-4,7 %**

beim Gesamtenergieverbrauch

**30.000 Bienen**

auf dem Gründach der IBB

**-23,4 %**

beim Papierverbrauch

**-7,0 %**

Energieverbrauch pro Kopf

**1.778 Sozialwohnungen**

im Neubaufonds gefördert (- 47 %)

# Die IBB im Überblick

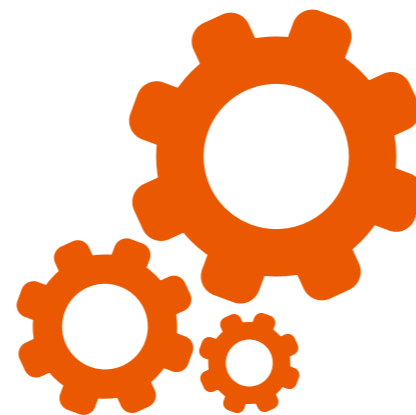
## A) Organisation

**Rechtsform, Haftung, Rating:** Die Investitionsbank Berlin ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts im Eigentum des Landes Berlin. Das Land Berlin trägt die Anstaltslast für die Bank und stattet sie mit einer Refinanzierungsgarantie aus, die sich im positiven Rating der Investitionsbank Berlin (Langfrist: AAA stable; Kurzfrist: F1 + stable) widerspiegelt. Sitz des Unternehmens und Fördergebiet ist das Land Berlin.

**Rechtsgrundlage** der Investitionsbank Berlin ist das Gesetz zur rechtlichen Verselbstständigung der Investitionsbank Berlin (IBB-Gesetz) vom 25. Mai 2004. Das Gesetz setzt die Geschäftsgrundlagen und definiert die Aufgaben der IBB unter Beachtung der Verständigung II zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union, die für Förderinstitute, die in den Genuss der Gewährträgerhaftung und von Refinanzierungsgarantien kommen, nur ein begrenztes Aufgabenspektrum vorsieht.

**Der staatliche Auftrag** der Investitionsbank Berlin als Struktur- und Förderbank des Landes Berlin bezieht sich so auf die Unterstützung des Landes bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben im Rahmen genau zu konkretisierender Programme.

*Die Zielsetzung der IBB ist die Verbesserung der Lebensverhältnisse im Land Berlin. Dies erreicht die Förderbank durch die Stärkung der Wirtschaftsleistung bzw. Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Unternehmen, die Schaffung langfristiger, qualifizierter Arbeitsplätze sowie die Umsetzung von Fördermaßnahmen zum Bau bedarfsgerechter Wohnungen und für die Minderung von Umweltbelastungen sowie die Umsetzung von Infrastrukturmaßnahmen.*



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

1. *Geschäftsethik (inkl. Compliance) und Produktverantwortung*
2. *Gesellschaftliches Engagement und Kommunikation*
3. *Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten*
4. *Umweltschutz und Ressourceneffizienz*

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

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

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

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

- » Förderung der Berliner Wirtschaft, von Wohnimmobilien, Wohnungsneubau, Klimaschutzmaßnahmen und erneuerbarer Energien
- » Einsatz von revolvingenden Finanzinstrumenten, Darlehen, Mezzanine Finanzierungen, Beteiligungen, Bürgschaften und Zuschüssen sowie Beratungsleistungen
- » Die IBB übernimmt als Dienstleister des Landes Berlin darüber hinaus weitere Aufgaben

- » Effizientes und kostenbewusstes Management der Darlehensbestände, insbesondere aus der Immobilienförderung des Landes Berlin/der IBB
- » Erwirtschaftung von Erträgen aus der Übernahme von Kreditrisiken, der Liquiditätssteuerung, Fristentransformation sowie Eigenanlagen zur Unterstützung der Förderaufgaben, u.a. über die Speisung des Berlin-Förder-Fonds
- » Grundsatz der Geschäftspolitik sind die Einhaltung der Risikotragfähigkeit sowie das Gesamtkostendeckungsprinzip

## B) Corporate Governance

Der Verwaltungsrat und der Vorstand der IBB wenden den Berliner Corporate Governance Kodex (BCGK) in der jeweiligen von der Senatsverwaltung für Finanzen des Landes Berlin herausgegebenen Fassung an und erachten die Maßgaben und Empfehlungen des Kodex als wertvoll für eine transparente und gewissenhafte Unternehmensführung. Über die Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat informiert jährlich der [Corporate-Governance-Bericht \(2019\)](#).

Der Vorstand besteht aus dem Vorstandsvorsitzenden und einem weiteren Mitglied. Gemäß der Geschäftsordnung für den Vorstand hat dieser die Geschäfte in eigener Verantwortung nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der vom Verwaltungsrat beschlossenen Richtlinien sowie der für ihn geltenden Geschäftsordnung zu führen. Im Sinne einer effizienten und risikobewussten Unternehmensführung arbeiten Vorstand und Verwaltungsrat der IBB eng und vertrauensvoll zusammen. Der Verwaltungsrat tagt quartalsweise, zusätzlich finden regelmäßige Jours fixes zwischen Vorstand und Vorsitzendem/-der des Verwaltungsrats statt. So ist gewährleistet, dass der Verwaltungsrat stets zeitnah informiert ist.

## C) Risikomanagement

Das Risikomanagement der Investitionsbank Berlin soll sicherstellen, dass die Risiken des Instituts – etwa aus dem Kreditgeschäft – stets messbar sind und nur in einem Umfang eingegangen werden, in dem sie auch für die Bank vertretbar sind. Um dies transparent darzustellen, gibt die IBB jährlich im [Offenlegungsbericht](#) ein umfassendes Bild über das aktuelle Risikoprofil und das zugehörige Management. Insbesondere geht der Bericht auf die folgenden Punkte ein:

- ↳ Eigenkapital
- ↳ Antizyklische Kapitalpuffer
- ↳ Unternehmensführungsregeln
- ↳ Risikomanagement und -politik für die einzelnen Risikoarten
- ↳ Adressrisiken
- ↳ Risikomanagement weiterer Risikoarten
- ↳ Erklärungen des Vorstands der IBB zum Risikomanagement und -profil
- ↳ Offenlegung der Liquiditätsdeckungsanforderung
- ↳ Verschuldungsquote
- ↳ Vergütungsbericht



### Corporate-Governance-Bericht 2019

Jetzt downloaden



Corporate-Governance-Bericht (PDF | 0,1 MB)

### Offenlegungsbericht

Jetzt downloaden



Offenlegungsbericht (PDF | 0,5 MB)

# Nachhaltigkeitsmanagement

## A) Strategie und Leitsätze

Die IBB handelt gemeinschaftlich und in Abstimmung mit ihren Stakeholdern für eine lebenswerte Zukunft in Berlin. Hierzu gehört es, die Lebensbedingungen in der Hauptstadt zu verbessern. Die Nachhaltigkeitsstrategie, die aus den nachfolgenden Zielen und Maßnahmen besteht, ist hierfür eng mit der Geschäftsstrategie verflochten. 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.

Als generelle Orientierung dienen die Leitsätze, die für jedes Handlungsfeld aufgestellt wurden. Jeder einzelne Leitsatz zählt direkt oder indirekt auf die Förderung einer lebenswerten Umwelt ein und unterstützt ein verantwortungsvolles Miteinander. Darüber hinaus möchte die IBB in Zukunft noch deutlicher herausstellen, wie die Finanzierungen einen nachhaltigen Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Umwelt leisten. Dies soll durch die Bezugnahme auf die UN Sustainable Development Goals (SDGs) gelingen.

## B) Nachhaltigkeitsprogramm



### I. Geschäftsethik & Produktverantwortung

Bei der Ausgestaltung unseres Förderangebotes berücksichtigen wir umwelt- und ressourcenschonende sowie soziale Kriterien.

1. Mit unseren Förderprogrammen unterstützen wir die wirtschaftliche Entwicklung unserer Stadt sowie die Stadtentwicklung mit Schwerpunkt Wohnungsversorgung. Unser übergeordnetes Ziel ist die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen für eine wachsende Berliner Bevölkerung.
2. Wir tragen dazu bei, dass das Berliner Wirtschafts- und Bevölkerungswachstum nicht zu Lasten der Umwelt- und Klimabedingungen erfolgt. Den Schlüssel zum Erreichen der Berliner Klimaschutzziele sehen wir u.a. in einer Steigerung der Energieeffizienz im Berliner Gebäudebestand.
3. Mit unseren Förderangeboten setzen wir einen Anreiz für die Umsetzung von nachhaltigen, ressourcenschonenden Investitionen in Berlin.
4. Ein Schwerpunkt unserer Wirtschaftsförderung ist die nachhaltige Standortentwicklung Berlins durch die Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) in der Gründungsphase, bei der Finanzierung von Innovationen und im weiteren Verlauf der Geschäftstätigkeit.
5. Bei der Fördermittelvergabe berücksichtigen wir ökonomische, ökologische und soziale Kriterien sowie Kundengruppen und Vorhaben, für die aufgrund der Bonitäts-, Risiko- oder Renditebeurteilung nur ein unzureichendes Marktangebot besteht.

Nr.	Ziele	Maßnahme	Termin	Status
1		Unterstützung des Klimaschutzes durch die Förderung energetischer Baumaßnahmen beim Neubau und bei Bestandsimmobilien	fortlaufend	in Bearbeitung
2		Förderung des Wohnungsneubaus im Rahmen der wachsenden Stadt	fortlaufend	in Bearbeitung
3		Förderung von Maßnahmen zur Barrierereduzierung im Kontext demografischer Veränderungen	fortlaufend	in Bearbeitung
4		Nachhaltige Nutzung des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) in Form revolvierender Finanzinstrumente	fortlaufend	in Bearbeitung
5		Förderung von Innovation, Gründung und Wachstum (zum Teil durch Strukturfondsmittel), auch um zukunftssichere Arbeitsplätze zu schaffen	fortlaufend	in Bearbeitung
6	Stärkung nachhaltiger Finanzierungen	Stärkung der Zusammenarbeit mit webbasierten Service-Dienstleistern (Plattformen)	fortlaufend	in Bearbeitung
7		Stärkung der Gemeinwohlökonomie durch bedarfsgerechte Finanzierungen von Sozialunternehmen (neue Förderprodukte)	fortlaufend	in Bearbeitung
8		Sicherung sozialverträglicher Mieten	fortlaufend	in Bearbeitung
9		Beitrag zur Umsetzung des Berliner Energie- und Klimaschutzprogramms 2030	fortlaufend	in Bearbeitung
10		Steigerung der Energieeffizienz in KMU und Förderung regenerativer Energien	fortlaufend	in Bearbeitung
11		Förderung der wirtschaftlichen Teilhabe von benachteiligten Personen oder Gruppen (z. B. Mikrokredite, Soziale Innovationen, Coaching BONUS, BPW, barriereeduzierende Maßnahmen, Mietzuschüsse)	fortlaufend	in Bearbeitung
12		Wohneigentumsförderung bei mittleren und geringeren Einkommen	fortlaufend	in Bearbeitung

Nr.	Ziele	Maßnahme	Termin	Status
13		Besondere Fokussierung des GründungsBONUS und der IBB MikroCrowd auf soziale Innovationen in Berlin	2019/2020	abgeschlossen
14		Einführung der Modernisierungsförderung zur Sicherung sozialverträglicher Mieten in Verbindung mit Energieeffizienz und Modernisierungsmaßnahmen	2019	in Bearbeitung
15	Ausbau nachhaltiger Finanzierungs- instrumente	Start eines Programms zur Begrünung von Dächern („1000 grüne Dächer“)	2019	abgeschlossen
16		Einführung des Berliner Heizungstauschprogramms zur Förderung des Ersatzes fossiler Heizkessel	2019/2020	abgeschlossen
17		Einführung des Stromspeicherprogramms, zur Förderung der Speicherung von Strom in Verbindung mit Photovoltaik-Anlagen	2019/2020	abgeschlossen
18		Ausbau der Zuschusskomponenten im Wohnungsneubaufonds	2019	in Bearbeitung
19		Übernahme und Einführung von Mietzuschussprogrammen	2019/2020	in Bearbeitung



## II. Gesellschaftliches Engagement & Kommunikation

Bei der Bewertung von Sponsoring- und Spendenanfragen bilden soziale Gesichtspunkte und der Beitrag zu einem nachhaltigen Berlin ein entscheidendes Kriterium.

- Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung durch Unterstützung sozialer und kultureller Projekte wahr.
- Als Förderbank des Landes unterstützen wir Wettbewerbe für innovative Projekte und Initiativen für ein nachhaltiges Berlin.
- Wir informieren die Öffentlichkeit transparent und aktuell über unser Fördergeschäft und die Aspekte der Nachhaltigkeit.

Nr.	Ziele	Maßnahme	Termin	Status
1	Stärkung des Dialogs mit den Stakeholdern	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kunden- und Mitarbeiterbefragung 2019</li> <li>– KMU-Report (jährl. Unternehmensbefragung)</li> <li>– Wohnungsmarktbericht und -barometer</li> <li>– Weitere jeweils aktuelle Themen</li> </ul>	jährlich, fortlaufend	lfd. Bearbeitung
2	Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufbau einer regelmäßigen DNK-Berichterstattung nach Maßgabe des Landes Berlin</li> <li>– Verkürzung des Berichtszyklus beim NH-Bericht von drei auf zwei Jahre (bei jährlicher Aktualisierung)</li> </ul>	Herbst 2020 ab Herbst 2019	in Bearbeitung in Bearbeitung



### III. Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten

Bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen ist sich die IBB der Bedeutung der ganzheitlichen Gesundheit und der Leistungsbereitschaft ihrer Beschäftigten bewusst.

1. Die IBB fördert die Leistungsorientierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bekennt sich zu sozialer Verantwortung.
2. Im Zentrum der Vision „Leistung für Berlin“ stehen gut qualifizierte und motivierte Beschäftigte.
3. Die IBB schafft Transparenz über wesentliche Fragen der Vergütungspolitik.
4. Die IBB unterstützt ihre Beschäftigten darin, Beruf und Privatleben gut vereinbaren zu können.
5. Die IBB fördert Chancengleichheit und die Vielfalt ihrer Beschäftigten.
6. Der Arbeitsschutz und die Gesundheit der Beschäftigten sind der IBB wichtig.

Nr.	Ziele	Maßnahme	Termin	Status
1	Fortführung und Weiterentwicklung des Beurteilungs- und Zielvereinbarungssystems	– Erste Durchführungsrunde des BIALOG als Weiterentwicklung des bisherigen Beurteilungssystems	2019	abgeschlossen
2	Ausbau der Kompetenzausstattung des IBB-Teams	– Ausbau der Trainingsangebote zur Digitalisierung und Fortführung des Change Management-Prozesses zur Digitalisierung – Weiterentwicklung eines Konzepts zur Stärkung der Ausbildung nach der Ausbildung	2019/2020 2019	in Bearbeitung abgeschlossen
3	Anpassung der Führungskompetenz an zukünftige Anforderungen	– Zweite Durchführungsrunde des Lösungsorientierten Führungsdialogs – Durchführung einer weiteren Intervisionsgruppe „Gesundes Führen“	2019/2020 2019	in Bearbeitung abgeschlossen
4	Stärkung der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem	– Fortführung des Mobilen Arbeitens – Führungskräfte-Training zum Thema	fortlaufend 2019	in Bearbeitung abgeschlossen

5	Förderung der Diversität des IBB-Teams	– Aufbau eines Diversity Management-Konzepts zwecks Zusammenführung aller Aktivitäten im Handlungsfeld „Vielfalt und Chancengleichheit“	2019/2020	in Bearbeitung
		– Unterzeichnung der Charta der Vielfalt	2020	in Vorbereitung
		– Förderung der Berufsorientierung junger Geflüchteter im Rahmen des Programms „OSZ on Tour“ und Vorbereitung einer Person auf eine Ausbildung	2020	abgeschlossen
6	Weiterentwicklung des ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements	– Einführung des Programms „Prävention und Intervention bei Auffälligkeiten durch Suchterkrankungen und psychosozialen Krisen“ inklusive Inkraftsetzung der Dienstvereinbarung, Führungskräfte-Training und Qualifizierung für kollegiale Beraterinnen/Berater und Beschäftigte	2019	abgeschlossen
		– Umwandlung des Raucherraums in einen Bewegungsraum und Angebot von Raucherentwöhnungskursen	2019	abgeschlossen
		– Zweite Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	2019	abgeschlossen



## IV. Betrieblicher Umweltschutz & Ressourceneffizienz

Was wir nach außen fördern, ist uns intern Verpflichtung: ökologische und ökonomische Effizienz sind wesentliche Komponenten unseres Bankbetriebs.

1. Wir gehen sensibel und verantwortlich mit natürlichen Ressourcen um. Nachhaltiges Handeln wird über alle Ebenen unseres Bankbetriebes hinweg fest in den Prozessen berücksichtigt.
2. Wir verfolgen kontinuierlich eine Verbesserung unseres Beitrags zum Klimaschutz.
3. Wir nutzen interne sowie externe Impulse und stehen in engem Dialog mit unseren Stakeholdern.
4. Über den gesetzlichen Rahmen des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes hinaus achten wir bei der Beschaffung auf Nachhaltigkeitsaspekte.

### Beschaffung und Liefermanagement

Nr.	Ziele	Maßnahme	Termin	Status
1	Kurze Lieferketten zur Reduzierung von Transportkosten	Vermehrter Einsatz regionaler Lieferanten und Produkte	fortlaufend	in Bearbeitung
2	Prüfung, in welchem Umfang eine Abfrage der gesetzlichen Anforderungen aus der VwVBU* über den gesetzlichen Rahmen hinaus für Dienstleister machbar ist	Dialog mit bestehenden und potenziellen Lieferanten	2020	in Bearbeitung
3	Effiziente Beschaffungsprozesse durch vollkommen digitale Abwicklung mit den Dienstleistern	Einführung eines Vergabemanagement-Systems mit elektronischer Vergabepattform	2020	in Bearbeitung
4	Vermehrte Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten in Ausschreibungen	Durchführen von Gesprächen mit Fachbereichen darüber, wie Nachhaltigkeitsaspekte vermehrt bei Ausschreibungen berücksichtigt werden können	2020	in Bearbeitung

## Ressourceneffizienz

Nr.	Ziele	Maßnahme	Termin	Status
1	Reduzierung der betrieblichen Verbräuche	Einsatz von LED-Buchstaben für die Beschriftung auf dem Dach	2020	in Ausführung
2		Einsatz von LED-Leuchtmittel in der gesamten Tiefgarage	2020	in Ausführung
3	Stärkung einer umweltfreundlichen Mobilität	Anschaffung eines E-Fahrzeugs und eines Plug-In-Hybrid Fahrzeugs inkl. Ladestationen	2020	in Ausführung
4		Anschaffung von drei Dienstfahrrädern	2019	abgeschlossen
5	Steigerung der Biodiversität	Bienenschutz, Beherbergung von Bienen auf dem Dach	2019	abgeschlossen
6		Einführung eines Pfandsystems für Mehrweggeschirr	2019	abgeschlossen
7	Reduzierung Materialverbrauch	Prüfung der Machbarkeit zur Einführung von Umschlägen aus Recyclingpapier für den Postversand	2020	in Ausführung
8		Prüfung der Machbarkeit zur Einführung von Kopierpapier aus Recyclingpapier	2019/2020	abgeschlossen
9		Prüfung der Machbarkeit zur Einführung von Logopapier aus Recyclingpapier	2020/2021	in Ausführung

# Geschäftsethik & Produktverantwortung

Die IBB verfolgt das Ziel, nachhaltige Finanzierungen für Berlin zur Verfügung zu stellen und dadurch die wirtschaftliche Entwicklung zu unterstützen. Die Schwerpunkte liegen auf der Wohnungsversorgung und der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen für eine wachsende Bevölkerung.

Dabei berücksichtigen wir auch, dass das Berliner Wirtschafts- und Bevölkerungswachstum nicht zu Lasten der Umwelt- und Klimabedingungen erfolgt und setzen beim Wohnungsneubau und bei der Sanierung des Gebäudebestands auf Energieeffizienz.

Durch die Förderangebote in den Geschäftsbereichen der Immobilien- und Wirtschaftsförderung setzt die IBB Anreize für nachhaltige und ressourcenschonende Investitionen vor allem im Zuge der Unternehmensgründung oder bei der Einführung und Umsetzung von Innovationen.

Bei der Vergabe von Fördermitteln berücksichtigen wir Kundengruppen und Vorhaben, die aufgrund von Bonitäts-, Risiko- oder Renditebeurteilungen nur auf ein unzureichendes Marktangebot treffen, jedoch das Potenzial haben, sinnvolle soziale, ökologische oder ökonomische Mehrwerte zu schaffen.

## A) Innovations- und Produktmanagement

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

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

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. Hieraus resultieren Vorgaben und Regelungen, deren Einhaltung ebenfalls durch unabhängige Stellen kontrolliert wird. Die Unternehmensfinanzierungen sollen die Innovationsfähigkeit und 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 [ProFIT](#)), die den Transfer zwischen Wissenschaft und Forschung und der Entwicklung und Umsetzung von Innovationen in den Unternehmen unterstützen.

Finanziert werden hier sowohl Projekte in den Phasen der industriellen Forschung, der experimentellen Entwicklung sowie des Produktionsaufbaus, der Marktvorbereitung und der Markteinführung. Über die IBB Business Team GmbH unterstützt die IBB mit Schulungs- und Coachingmaßnahmen Unternehmen bei der Einführung innovativer Prozesse. Über ein elektronisches Antragsverfahren (eAntrag) können Unterlagen für die Antragsbearbeitung bei den Produkten der Wirtschaftsförderung eingereicht werden, wodurch zwischen dem Kunden und der IBB ressourcensparend und rechtsverbindlich kommuniziert werden kann. In regelmäßigen Abständen wird die Förderwirkung der einzelnen Produkte von unabhängigen 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, demographischen Trends sowie den gesteckten Klimaschutzpolitischen Zielen des Landes. Die Programme verhelfen zu einer nachhaltigen Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Gebäudebestand, sichern Wohnraum für Haushalte mit niedrigen und mittleren Einkommen und tragen dazu bei, dass neu errichtete Wohngebäude unter zukunftsorientierten Effizienzstandards errichtet werden und damit langfristig zur Klimaneutralität des Gebäudebestandes beitragen.

Der Prozess der Produktentwicklung sichert die Einbindung der relevanten Stakeholder und die interne Entwicklung der Produkte. So können nachhaltige Aspekte bei den Produktentwicklungen berücksichtigt werden. Jedes Produkt wird durch das Land Berlin beauftragt. Die konkreten Produktbedingungen werden zielgruppenspezifisch in den Richtlinien festgelegt, inkl. verschiedener Ausschlüsse. Sofern sich Bedarfe verändern, die sich durch die Rückmeldung der Stakeholder der IBB ergeben können, findet eine Anpassung oder auch Einstellung der Förderprogramme statt.

## B) Immobilienförderung

Berlin wächst, Wirtschaft, Arbeitsplätze und Einwohnerzahl legen zu. Das starke Bevölkerungswachstum der letzten Jahre hat sich in 2019 zwar weiter verlangsamt, aber nach wie vor wächst die Stadt. So zeigt die Einwohnerstatistik am Ende des Jahres 2019 erneut einen Anstieg um 21.347 Einwohnerinnen und Einwohner, während im Jahr 2018 allerdings noch ein Bevölkerungszuwachs von 36.218 und im Jahr davor von 41.308 Menschen zu verzeichnen war. Ende 2019 lag die Berliner Bevölkerungszahl laut Einwohnerregister bei 3.769.495 Menschen und ist damit in den letzten zehn Jahren um fast 400.000 (rund 12 %) gestiegen.

Aber auch das Wachstum im Berliner Wohnungsbau hält weiter an. Seit 2010 steigt sowohl die Zahl der Baugenehmigungen als auch die Zahl der Baufertigstellungen. In diesem Zeitraum wurde der Bau von gut 140.000 Wohnungen in Berlin genehmigt und rund 100.000 Wohnungen wurden fertiggestellt. Während die Zahl der Baugenehmigungen zuletzt stagnierte, sind die Baufertigstellungen weiter deutlich gewachsen. 2019 stieg die Anzahl der fertiggestellten Wohnungen im Vergleich zum Vorjahr um über 16% auf fast 19.000.

Der zunehmenden Wohnungsknappheit insbesondere im preisgünstigen Segment für breite Bevölkerungsschichten begegnete das Land im Jahr 2014 mit der Auflage des Wohnraumförderungsfonds. Über diesen Fonds bietet die IBB seither zinsgünstige Darlehen für die Errichtung von mietpreis- und belegungsgebundenen Wohnungen an. Die auf diesem Weg neu geschaffenen Wohnungen kommen mit Mieten von anfänglich bis zu 6,50 Euro pro m<sup>2</sup> Wohnfläche auf den Markt. Die Mischung im Rahmen der

Finanzierung macht's: Die Kombination von geförderten und frei finanzierten Wohneinheiten gewährleistet die finanzielle Tragfähigkeit des Gesamtvorhabens und unterstützt die soziale Durchmischung der Quartiere.

Seit 2014 hat die IBB auf diesem Weg mehr als 11.500 preisgebundene Sozialwohnungen gefördert, die in Objekten mit zusätzlichen über 15.700 freifinanzierten Wohnungen errichtet werden. Die Zahlen sind kontinuierlich von 660 Wohnungen im Jahr 2014 auf 7.177 Wohnungen in 2018 angestiegen (3.373 Wohnungen (47 %) preisgebunden und 3.804 Wohnungen (53 %) bindungsfrei). 2019 konnten 3.953 Wohnungen (1.778 Wohnungen (45 %) preisgebunden und 2.175 Wohnungen (55 %) bindungsfrei) gefördert werden. Grund hierfür ist die Überarbeitung der Wohnraumförderbestimmungen 2019 (WFB 2019) und deren Inkrafttreten Ende August 2019. Die landeseigenen Wohnungsgesellschaften kommen dabei auf einen Anteil von mehr als 80 % an den geförderten, preisgebundenen Wohnungen.

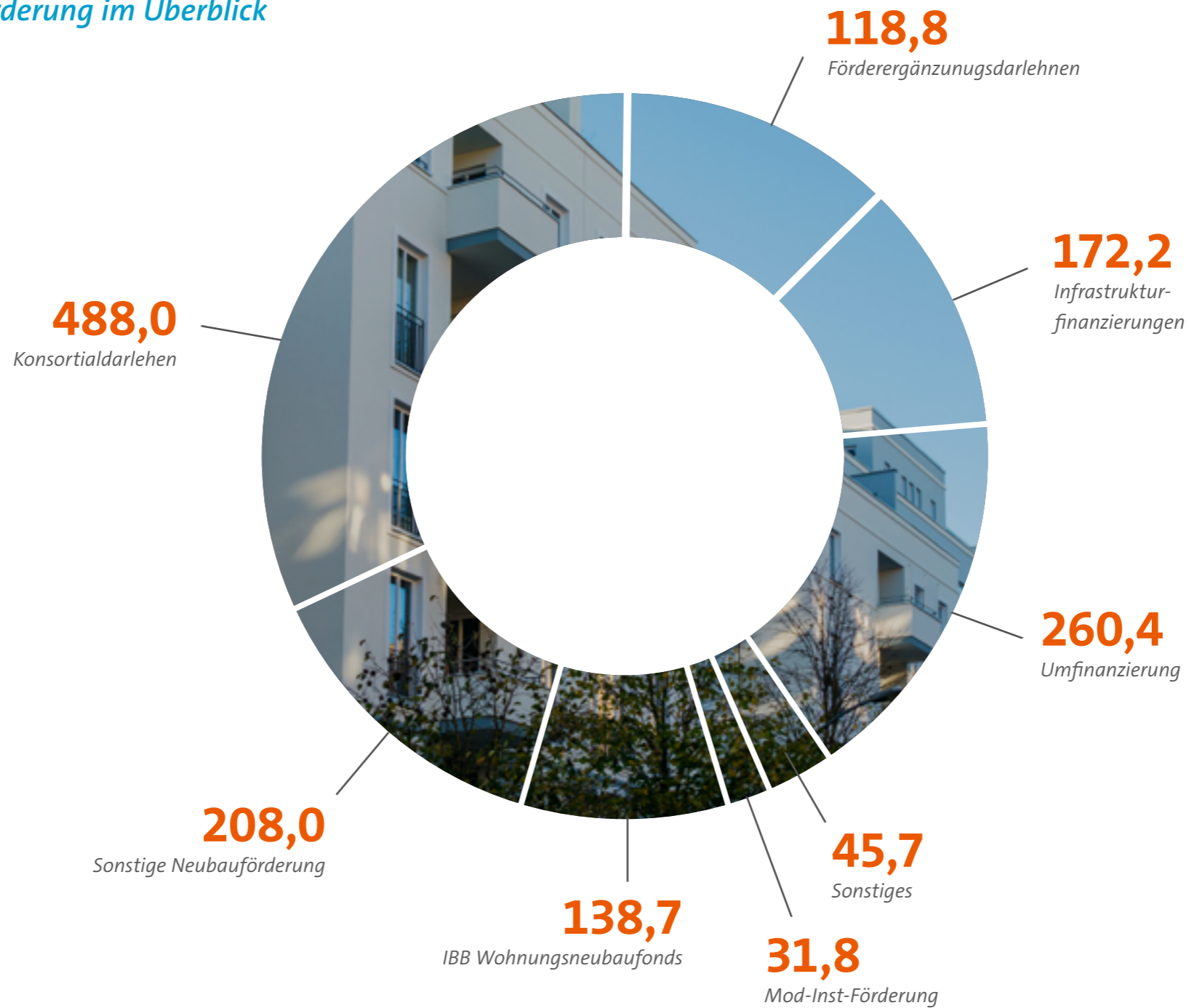


# 11.700

Seit 2014 hat die IBB gut 11.700 preisgebundene Sozialwohnungen gefördert.

### C) Die Immobilienförderung im Überblick

Immobilienförderung 2019  
nach Bereichen (Mio. Euro)



## D) Wirtschaftsförderung

Im Jahr 2019 war Berlin Deutschlands wachstumsstärkste Region. Die Konjunkturrisiken bleiben allerdings bestehen. So dürfte beispielsweise der noch ungelöste Austritt Großbritanniens aus der EU weiter für Unsicherheiten sorgen und die Exportwirtschaft beeinträchtigen. Die bereits absehbar schwächere Industriekonjunktur könnte das Wirtschaftswachstum insgesamt im laufenden Jahr bremsen. Zudem wird sich der Fachkräftemangel wohl weiter verschärfen und Kapazitätsgrenzen setzen.

Aus Sicht der IBB ist es daher umso wichtiger, die wirtschaftlichen Voraussetzungen für die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Berlin weiterhin zu unterstützen. Denn durch den Zugang zu Finanzierungsmitteln, setzt die IBB auch zukünftig Wachstumsimpulse. So geht aus dem KMU-Report Berlin, einer gemeinsamen Unternehmensbefragung von IBB und Creditreform, hervor, dass ca. jedes achte Unternehmen (12,6 %) öffentliche Fördermittel als Finanzierungsquelle nutzt. Häufig werden außer Zuschüssen auch vergünstigte Darlehen vergeben, die gemeinsam mit der finanzierenden Hausbank zugesagt werden. Insbesondere die öffentlichen Gelder werden bei der Finanzierung von Wachstum oder Unternehmensgründung eingesetzt.

Besonders hervorzuheben sind zudem die verbesserten Rahmenbedingungen für Unternehmen aus innovativen Branchen. So ist die Berliner Industrie eng verknüpft mit dem Dienstleistungssektor, der Forschung und der Digital-

wirtschaft. Die regionale Nähe und hohe Verflechtung zwischen Unternehmen entlang einer Wertschöpfungskette von Industrieunternehmen, Zulieferern, Forschungseinrichtungen und Dienstleistern schafft nachhaltiges Wachstum. Um diese erreichten Erfolge auch langfristig zu sichern und weitere hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen, sind Innovation und Digitalisierung die entscheidenden Zukunftsp Parameter und bieten einen Standortvorteil.

Auch Sozialunternehmen sind ein gewichtiger Wirtschaftsfaktor in Berlin. Bislang war es der IBB jedoch nicht möglich diese Unternehmen finanziell zu unterstützen, sofern diese in einer gemeinnützigen Gesellschaftsform konstituiert waren. Und dies, obwohl zum Wesenskern einer Förderbank gehört, sinnstiftende Wirtschaftsförderung zu leisten.

Für Sozialunternehmen steht weniger die Gewinnerorientierung, sondern mehr ein soziales oder ökologisches Anliegen im Vordergrund. Zudem handeln die Sozialunternehmer häufig ideengetrieben oder aus Überzeugung. Ganz vorn dabei ist Berlin. In Zeiten, in denen Jugendliche jeden Freitag für eine klimafreundliche Zukunft demonstrieren und Berlin versucht, die Verkehrswende zu bewältigen, präsentiert sich die Hauptstadt als Speerspitze einer sozialen Bewegung der Gesellschaft.



*In der Hauptstadt der Social Entrepreneurs muss deutlich werden, dass sich der Dienst an der Gesellschaft lohnt und dieser auch belohnt und unterstützt wird. So kann gewährleistet werden, dass dieses für die Gesellschaft essenzielle Segment weiter wächst.*

Dr. Jürgen Allerkamp

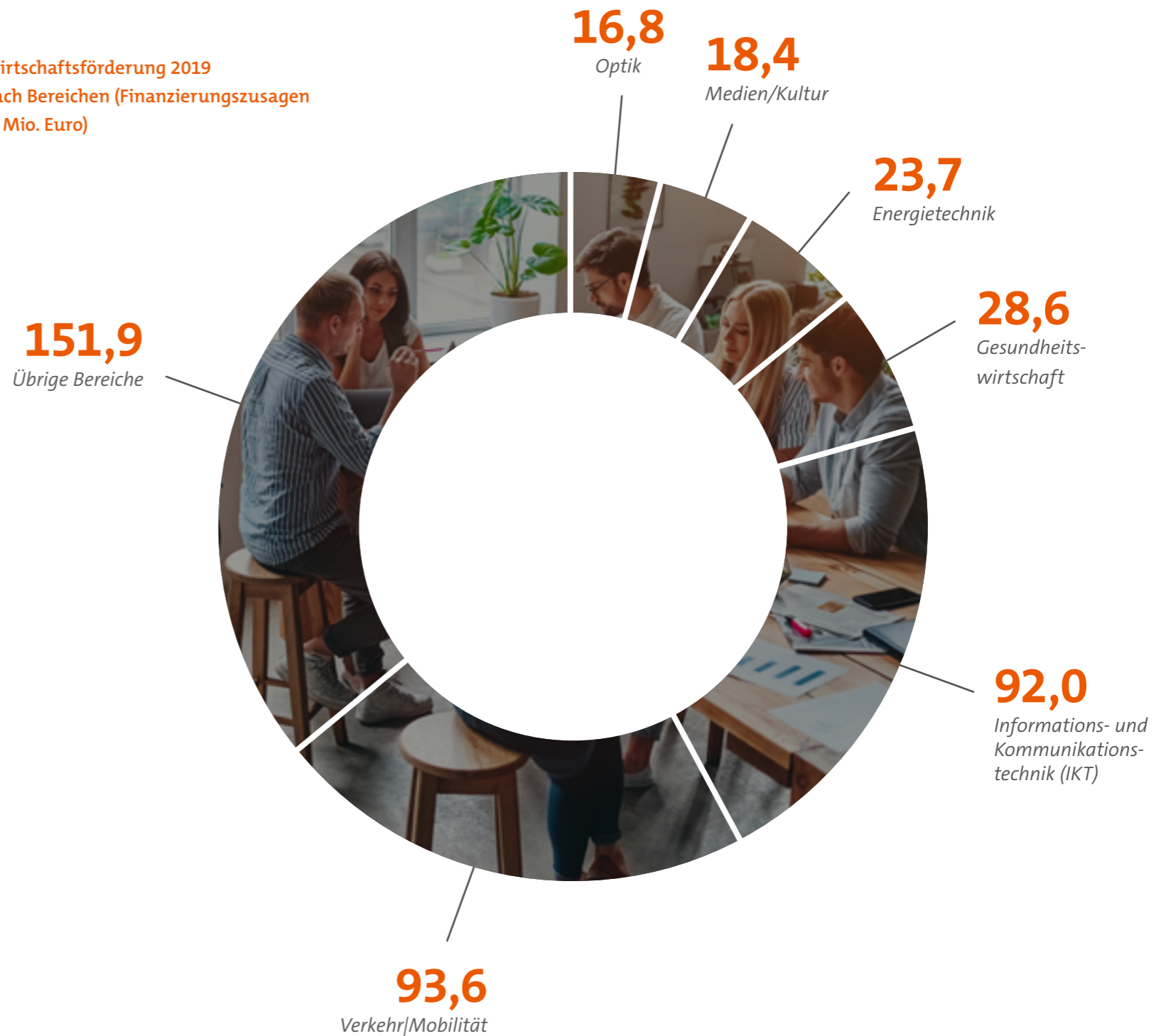
Vorstandsvorsitzender der IBB

19 // 80

So hat die IBB ermittelt, dass im Jahr 2017 rund 8.500 Berliner Unternehmen mit 185.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dem sogenannten Non-Profit-Bereich angehörten. Das entspricht 14% aller Beschäftigten in Berlin. Darüber hinaus erzielen sie mit ihrer Arbeit wesentlich mehr positive Effekte für die Zivilgesellschaft und leisten mit innovativen Ansätzen einen bedeutenden Beitrag in den Bereichen sozialer Zusammenhalt, Gesundheit, Bildung, Umwelt oder Nachhaltigkeit sowie in Industrie und Handwerk. Social Entrepreneurship stellt eine innovative Herangehensweise und lokale Potenziale stark in den Vordergrund und sorgt außerdem für positive Beschäftigungseffekte.

Bis vor kurzem waren die Hürden zur Förderung von Social Entrepreneurs noch hoch. Diese Hindernisse existieren nun nicht mehr. Ermöglicht durch die Unterstützung des Landes, konnten Förderprogramme der Investitionsbank Berlin auch für Berliner Sozialunternehmen geöffnet werden. Damit soll eine vertrauensstärkende Signalwirkung erreicht werden – mit ihren begrenzten Mitteln sollen Finanzierungen durch Förderbanken ein Vielfaches an Investitionen des Privatsektors nach sich ziehen. Die IBB ist die erste deutsche Förderbank, die ihre Programme für Sozialunternehmen zugänglich gemacht hat. Seit dem 12. Oktober 2018 können Sozialunternehmen mit Programmen der IBB finanziert werden. Aus diesem Grund haben wir für unser Nachhaltigkeitsprogramm das Ziel definiert, die Gemeinwohlökonomie zu stärken und weiterhin an bedarfsgerechten Finanzierungen für Sozialunternehmen zu arbeiten.

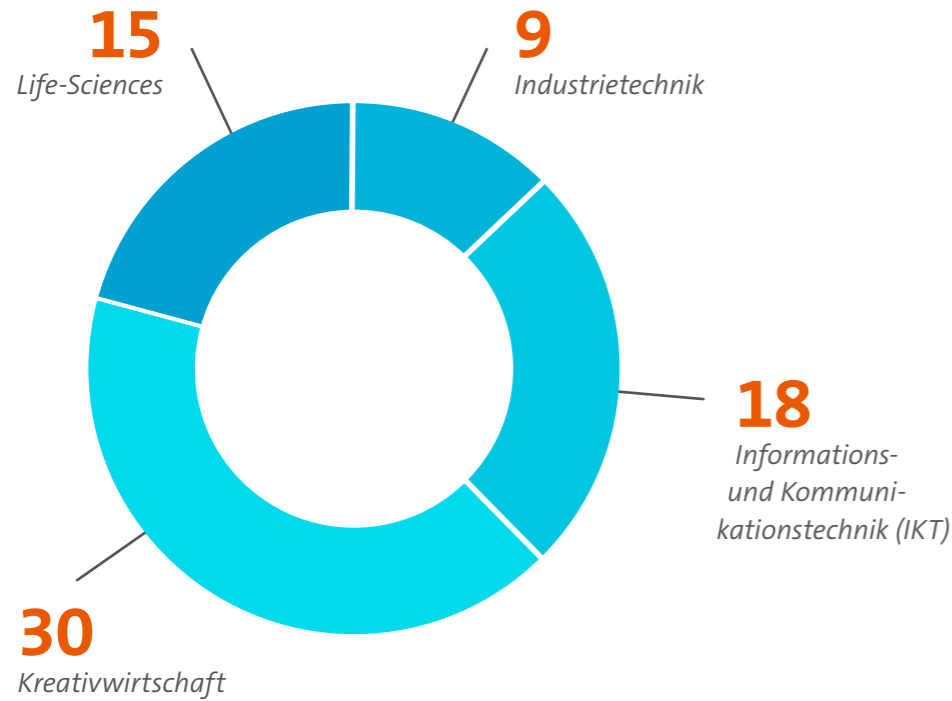
Wirtschaftsförderung 2019  
nach Bereichen (Finanzierungszusagen  
in Mio. Euro)



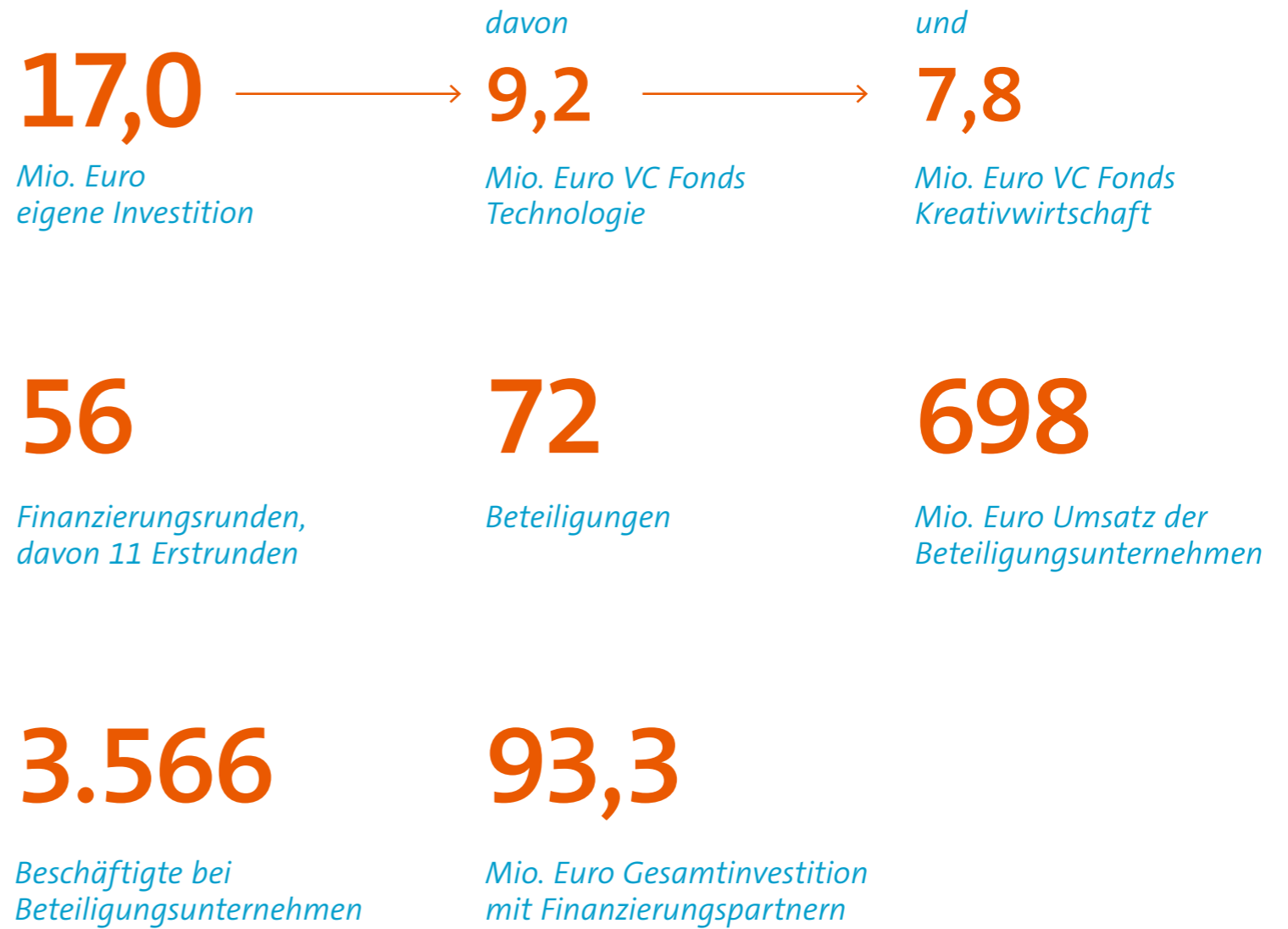
**Die IBB Bet beteiligt sich an  
Berliner Unternehmen mit Potenzial**

Bereits seit 1997 besitzt die IBB mit der IBB Beteiligungsgesellschaft mbH (IBB Bet) ein Tochterunternehmen für offene Kapitalbeteiligungen an innovativen Berliner Technologieunternehmen und solchen der Kreativwirtschaft. Die IBB Bet ist im Konzernabschluss der IBB konsolidiert. Seit 1997 hat die IBB Beteiligungsgesellschaft über 200 Berliner Kreativ- und Technologieunternehmen in Konsortien mit Partnern ca. 1,43 Mrd. Euro zur Verfügung gestellt, wovon sie selbst 200 Mio. Euro als Lead-, Co-Lead oder Co-Investor investiert hat.

**Das Beteiligungsportfolio der IBB Beteili-  
gungsgesellschaft zum Jahresende 2019**



**Die IBB Beteiligungsgesellschaft 2019 in Zahlen**



## E) Das IBB Business Team berät und finanziert Berliner Unternehmen

Die IBB Business Team GmbH ist ebenfalls ein 100%iges Tochterunternehmen der IBB. So werden durch verschiedene Förderprogramme Zuschüsse und Beratungsleistungen für Unternehmen ermöglicht:

Finanzierungszusagen durch die IBB  
Business Team GmbH 2019 (in Tsd. Euro)

**9.912**

GründungsBONUS

**6.045**

Wirtschaftsnahe  
Elektromobilität

**763**

TransferBONUS

**62**

ENEQ

(Energieberatung)

**847**

CoachingBONUS

### Existenzgründung und Beratung

#### deGUT

Die deGUT ist die führende Messe für Existenzgründung sowie Unternehmertum in Deutschland.

#### BPW Berlin-Brandenburg

Der BPW ist der größte regionale Gründerwettbewerb Deutschlands.

#### Förderprogramm CoachingBONUS

Der CoachingBONUS gewährt Existenzgründungen und Unternehmen in Berlin Zuschüsse zu betrieblichen Coaching durch qualifizierte Coaches.

#### Förderprogramm GründungsBONUS

Der GründerBONUS unterstützt Berliner Kleinunternehmen im ersten Gründungsjahr mit bis zu 50.000 Euro, um den Unternehmensaufbau erfolgreich zu meistern.

### Digitalisierung & Innovation

#### TransferBONUS

Der TransferBONUS unterstützt Projekte von kleinen und mittleren Unternehmen in Kooperation mit wissenschaftlichen Einrichtungen aus Berlin/Brandenburg, um den Technologie- und Wissenstransfer sowie die Digitalisierung von Unternehmen voranzutreiben.

### Elektromobilität

#### WELMO

Das Förderprogramm WELMO unterstützt kleine und mittlere Unternehmen von der Beratung über die Anschaffung von Elektrofahrzeugen bis hin zum Anschluss der geeigneten Ladeinfrastruktur beim Umstieg auf Elektromobilität.

### Energieberatung für Wohneigentümer

#### ENEQ

Das Förderprojekt ENEQ unterstützt Eigentümer von Wohnimmobilien bei der Beratung, Erstellung von Gutachten sowie der Umsetzung von Maßnahmen zur energetischen Gebäudemodernisierung.

## F) Compliance

### Rechtsverbindlichkeit ist essentiell

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.

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

- **MaRisk-Beauftragte/r**
- **Geldwäschebeauftragte/r** (einschließlich Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen)
- **Kapitalmarktcompliance-Beauftragte/r**
- **Beauftragte/r für Datenschutz im Bereich Recht**

Die Beauftragten haben die Aufgabe, die Einhaltung der jeweiligen Gesetze sicherzustellen und etwaige Systemfehler aufzudecken. Sie kontrollieren dazu risikoorientiert die Arbeit der operativen Arbeitsbereiche der IBB und entwickeln Vorgaben zur Vermeidung von Risiken sowie Maßnahmen zur Prävention von Straftaten. Über die Ergebnisse ihrer Arbeit berichten die Beauftragten direkt an die Geschäftsleitung und beraten diese darüber hinaus zu diesen Fragestellungen.

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 die MaRisk-Beauftragte bei wesentlichen aufbau- und ablauforganisatorischen Veränderungen in der IBB vor der Entscheidung mit einzubinden.

Der **Geldwäschebeauftragte** koordiniert die Präventions- und Abwehrmaßnahmen zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen. Hierbei sind sowohl mögliche strafbare Handlungen gegen die IBB als auch solche, die durch IBB-Beschäftigte verübt werden könnten, zu betrachten. Weitere Aufgaben sind die systemati-

sche Überprüfung von Kundenbeziehungen durch den Abgleich mit Sanktionslisten oder die Überprüfung der Zuverlässigkeit neuer Beschäftigter.

Zu den strafbaren Handlungen zählen auch Korruption und Bestechung. Aufgrund der allgemein zunehmenden Bedeutung des Themas hat der Stab Unternehmenscompliance als wesentliche Maßnahme in 2018 die IBB-Vorgaben zum Umgang mit Einladungen, Geschenken und weiteren Interessenkonflikten überarbeitet und alle Beschäftigten nochmals für einen transparenten und angemessenen Umgang mit Einladungen und Geschenken sensibilisiert.

Der **Kapitalmarktcompliance-Beauftragte** ist zuständig für die Einhaltung von Rechtsvorschriften, die im Zusammenhang mit Kapitalmarktgeschäften bestehen. 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. 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.

### Standards der IBB bei der Förderung

Die Förderung soll vorrangig die positive und nachhaltige Entwicklung Berlins unterstützen. 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** für die Beratung der Beschäftigten. Für die vertrauliche Meldung fragwürdiger Vorfälle können sich die Beschäftigten und die Geschäftspartner der IBB auch an eine externe Ombudsstelle oder die Anlaufstelle der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht für Whistleblower wenden.
- **Regelmäßige 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 Präsenzs Schulung zum Thema 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 2019 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.

- *In 2019 lagen keine Korruptionsvorfälle vor*
- *Es mussten keine Bußgelder wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen gezahlt werden*
- *100 % der Beschäftigten werden regelmäßig geschult*
- *In 2019 lagen keine Schadensfälle beim Datenschutz vor*

### **DIE COMPLIANCE FAKTENBOX ZUR FÖRDERUNG**

## G) Die IBB schafft langfristig positive Effekte in der Region

Insgesamt hat die IBB im Jahr 2019 über ihre beiden Geschäftsbereiche Finanzierungszusagen in Höhe von 1,6 Mrd. Euro erteilt. Gemeinsam mit ihren privaten und institutionellen Partnern hat die IBB damit ein Investitionsvolumen für Berlin in der Größenordnung von insgesamt rund 5,7 Mrd. Euro geleistet.

Nach Berechnungen der IBB-Volkswirte wurden davon rund 3,5 Mrd. Euro in neue Maschinen und Betriebsausstattungen sowie zum Neu- und Ausbau bzw. zur Sanierung von Wohnungen oder Gewerbeimmobilien in Berlin investiert. Damit entfallen im Jahr 2019 insgesamt 13 % der in Berlin getätigten privatwirtschaftlichen Investitionen auf Projekte, die von der IBB und ihren Partnern begleitet und finanziert wurden. Mit diesen Investitionen sind nach Auskunft der geförderten Unternehmen die Schaffung und der Erhalt von insgesamt knapp 11.500 Arbeitsplätzen verbunden, darunter 4.830 neu geschaffene Arbeitsplätze.

Neben der primären Wirkung der angeschobenen Investitionen in den von der IBB geförderten Unternehmen entstehen auch sekundäre Umsatz- und Beschäftigungseffekte in vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsbereichen. Somit profitieren mittelbar weitere Berliner Unternehmen von der IBB-Förderung, indem sie zum Beispiel zusätzliche Bau- und Dienstleistungen oder Vorprodukte bereitstellen. Diese Impulse wirken auf volkswirtschaftliche Größen wie Wachstum und Beschäftigung in ganz Berlin – und dies auch in einem längeren Zeitraum über das Jahr 2019 hinaus.

So führen die durch die IBB angeschobenen Investitionen sowie die neu geschaffenen Arbeitsplätze nach einer Modellrechnung der IBB-Volkswirte unter dem Strich zu einer Steigerung des Bruttoinlandsprodukts von gut 6,6 Mrd. Euro in den Jahren 2019 bis 2021, davon sind 4,3 Mrd. Euro bereits in 2019 wirksam geworden.

Aufgrund der verstärkten Auslastung der Wirtschaft können über einen Zeitraum von drei Jahren außer den 11.500 neu geschaffenen Jobs in den geförderten Unternehmen noch einmal so viele in anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft entstehen, z. B. im Baugewerbe, im Handel oder im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen. Viele dieser zusätzlichen Jobs können allerdings auch nur temporären Charakter haben.

Von besonderem Interesse sind außer Arbeitsplätzen und der Steigerung des Berliner Bruttoinlandsprodukts auch die Auswirkungen auf die Einnahmen der öffentlichen Hand. Diese profitiert einerseits von höheren Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen, andererseits von einer geringeren Inanspruchnahme von Transferleistungen. So erhöhen sich die öffentlichen Einnahmen Berlins nach Berechnungen unserer Volkswirte aufgrund der IBB-Investitionen voraussichtlich um ca. 750 Mio. Euro.



# 4.830

*neu geschaffene Arbeitsplätze*

# Gesellschaftliches Engagement

## A) Spenden & Sponsoring

**Engagement:** Die Investitionsbank Berlin sieht sich als Förderbank des Landes Berlin auch in der Verantwortung für die gesellschaftlichen Entwicklungen in der Stadt. Vorrangig engagiert sich die IBB für Personengruppen, die überdurchschnittlich große Hürden überwinden müssen, um am gesellschaftlichen Leben in Berlin teilzuhaben. Hierzu zählen u. a. Kinder aus sozial schwachen Familien und alte Menschen.

2019 betragen die Spenden für soziale Zwecke rund 33.000 Euro. Davon kamen rund 15.000 Euro Projekten für alte Menschen zugute und 10.000 Euro wurden für verschiedenen Bildungsinitiativen aufgewendet. 1.500 Euro flossen in die Kinder- und Jugendarbeit. Unter den sonstigen Spenden ist vor allem eine Spende in Höhe von 3.250 Euro für ein Entwicklungshilfeprojekt erwähnenswert. Der Fokus des gesellschaftlichen Engagements der IBB ist auf Kontinuität gerichtet. Hierfür werden Partnerschaften mit wohltätigen Organisationen sorgsam ausgewählt, kontinuierlich aufgebaut und in der Regel längerfristig gepflegt.

**Projektauswahl:** Für die Auswahl der Engagements hat die IBB einen internen Entscheidungsprozess festgelegt, um nachvollziehbar und transparent zu entscheiden. Spenden- und Sponsoringanfragen werden zentral im Stab Unternehmenskommunikation gesammelt und nach klaren Beurteilungskriterien bewertet:

- » Regionalität: Es werden ausschließlich Projekte in Berlin gefördert.
- » Ziel und Auftrag: Engagements müssen den sozialen oder kulturellen Zielsetzungen der IBB entsprechen oder zum Aufgabenspektrum des Hauses passen.
- » Qualität: Der Sponsoring-/Spendengegenstand (Projekt, Initiative) muss inhaltlich und konzeptionell überzeugen, der Sponsoring-/Spendenpartner muss die professionelle Umsetzung versprechen.
- » Es werden nur Projekte unterstützt, die einer wirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Betrachtung standhalten und deren Gesamtfinanzierung geschlossen ist (Sponsoring).



Der Fokus des gesellschaftlichen Engagements der IBB ist auf Kontinuität gerichtet.



Es werden ausschließlich Projekte in Berlin gefördert.

## Folgende Partnerschaften stehen im Fokus der IBB:

**Freunde alter Menschen e. V.:** Bereits seit 2013 unterstützt die IBB diesen Verein, der 1946 in Paris gegründet wurde und 1991 in Berlin-Kreuzberg sein erstes Deutschlandbüro eröffnet hat. Inzwischen unterhalten „Freunde alter Menschen“ drei weitere Büros in Berlin und engagieren sich als Freiwilligen-Organisation auf beeindruckende Art und Weise gegen die Einsamkeit alter Menschen unter der nach Aussagen der Bundesregierung rund 20 % der mindestens 86-Jährigen leiden. Sie organisieren Veranstaltungen, Ausflüge und Besuchspartnerschaften und sorgen dafür, dass die Menschen in ihrer angestammten Umgebung altern können.

**Bürgernetzwerk Bildung:** Schon seit Jahren unterstützt die IBB das Lesepatentprojekt des Bürgernetzwerks Bildung des Vereins Berliner Kaufleute und Industrieller (VBKI). Das Projekt hat das Ziel, die Startbedingungen von benachteiligten Kindern und Jugendlichen über die Vermittlung von mehr als 2.000 ehrenamtlichen Lese- und Lernpaten an Berliner Schulen und Kindertagesstätten zu verbessern. Es wurde im Jahr 2005 gegründet und ist ein Beispiel für bürgerschaftliches Engagement. Im Mittelpunkt der Förderung stehen Einrichtungen mit einem Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund von über 40 % oder einem entsprechenden Anteil von Eltern, die von der Lernmittelzuzahlung befreit sind. Kinder, Paten, Schulen – für alle Beteiligten ist das Lesepatentprojekt eine wertvolle und anregende Erfahrung.



### Freunde alter Menschen e. V.

Die IBB unterstützt den Verein  
bereits seit 2013



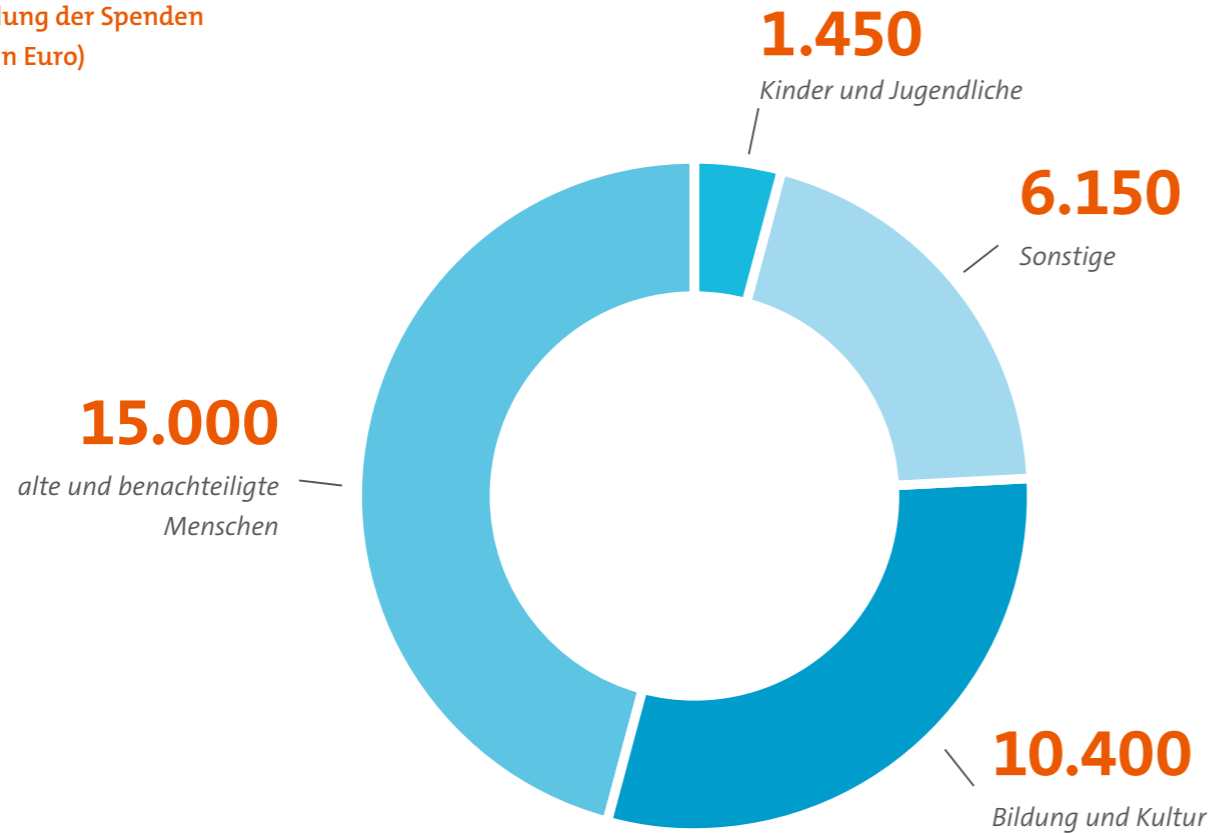
### Bürgernetzwerk Bildung

Seit Jahren unterstützt die IBB das  
Lesepatentprojekt für benachteiligte  
Kinder und Jugendliche

Unterstützung  
und kultureller Austausch  
sind die Leitgedanken für  
das Spendenengagement  
der IBB

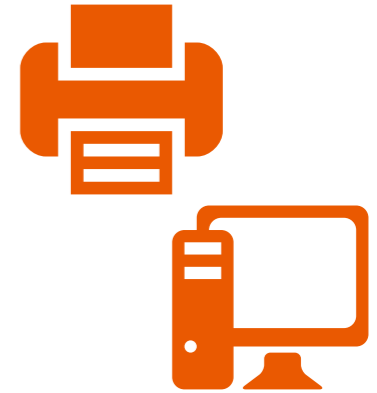
Seit 2009 hat die IBB  
rund 2.000 Drucker, PC,  
Scanner oder Monitore an  
Berliner Schulen gespendet

### Verteilung der Spenden 2019 (in Euro)



Im Jahr 2019 wurden

# 100



Drucker, PC, Scanner  
und Monitore an Berliner  
Schulen und soziale  
Einrichtungen gespendet.

**Sachspenden:** Seit Jahren gibt die IBB nicht mehr benötigte Möbel und IT-Equipment an Berliner Schulen und soziale Einrichtungen, wobei es ein angestrebter Nebeneffekt ist, die Nutzungsdauer dieser Gegenstände zu verlängern. Seit dem Jahr 2009 wurden mehr als 2.000 Drucker, PC, Scanner und Monitore gespendet, gut 100 davon im Jahr 2019.

**Förderung von Nachwuchskünstlern:** Über das soziale Engagement hinaus ist die Investitionsbank Berlin auch seit vielen Jahren im Bereich Kunst- und Umweltschutzförderung aktiv. Gemeinsam mit der Karl Hofer Gesellschaft vergibt die IBB

jährlich den IBB-Preis für Photographie an besonders herausragende Absolventen der Universität der Künste Berlin. Um den künstlerischen Nachwuchs zu fördern, dessen Abschluss nicht mehr als fünf Jahre zurückliegen darf, erhalten die Preisträger nicht nur ein Preisgeld, sondern auch eine Ausstellung in den Räumlichkeiten der IBB.

**Green Buddy Award:** Mit dem Green Buddy Award unterstützt die IBB den Umweltpreis des Bezirkes Tempelhof-Schöneberg. Dieser wird seit 2011 an Unternehmen vergeben, für die ökologisches und nachhaltiges Handeln Teil ihrer Unternehmensphi-

losophie ist. Unter dieses Engagement fällt die Auslobung des Preises „Smart Cities Lösungen“ gemeinsam mit Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie. Der Preis wendet sich an etablierte und junge Unternehmen, die im Bereich Smart Cities eine innovative Lösung bzw. ein Projekt umgesetzt oder entwickelt haben, um

- » den Verbrauch von Ressourcen zu verringern,
- » Prozesse zu optimieren,
- » die Lebensqualität der Bürger und/oder
- » die Wettbewerbsfähigkeit der ortsansässigen Wirtschaft anhaltend zu verbessern.

## B) Der Dialog mit unseren Stakeholdern

Die IBB hat den gesetzlichen Auftrag, das Land bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben zu unterstützen. Diese Aufgaben liegen vorrangig in der Wirtschafts- und Wohnungsbauförderung und sind durch das starke Berliner Bevölkerungswachstum – die Menschen wollen wohnen und arbeiten – in den letzten Jahren nicht kleiner geworden.

Als Stakeholder der Bank sehen wir deshalb neben dem Land Berlin und seinen Bürgern in erster Linie unsere Kunden in der Wirtschafts- und Wohnungsbauförderung, Vertreter von Politik und politiknahen Organisationen, Kammern und Verbänden sowie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein originäres Interesse an der Entwicklung der Bank haben. Aus diesem Grund treten wir in einen ständigen Dialog mit unseren Stakeholdern, um die wichtigsten Erwartungen bei der Weiterentwicklung unserer Bank zu berücksichtigen. Ein Beispiel hierfür ist unsere Kunden- und Mitarbeiterbefragung:

### B1: Kunden- und Mitarbeiterbefragung

Im zweijährigen Turnus befragt die IBB diese Stakeholdergruppen über ihre Einstellungen zur bzw. Erwartungen an die IBB:

- ↳ Kunden Wirtschaftsförderung
- ↳ Gründer und KMU
- ↳ Kunden Immobilienförderung
- ↳ Privatkunden, gewerbliche Großkunden
- ↳ Politisch-gesellschaftliche Öffentlichkeit
- ↳ Kammern, Verbände etc.
- ↳ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Ergebnisse werden im Verwaltungsrat und im Beirat vorgestellt und mit den Personalvertretungen sowie im Rahmen von Informationsveranstaltungen auch mit der Belegschaft der IBB diskutiert. Am Ende dieses Prozesses wird durch den Vorstand entschieden, welche Implikationen sich daraus für das weitere Handeln ergeben.

Als wesentliche Stärken der IBB stellen Kunden und Beschäftigte bei der Befragung 2019 gleichermaßen die Fachkompetenz bzw. die speziellen Fachkenntnisse als Förderbank sowie die attraktiven Förder- und Finanzierungsangebote in den Vordergrund.

Als wichtige Verbesserungsmöglichkeiten benannten beide Gruppen die langen Bearbeitungszeiten, die bürokratischen und aufwendigen Abläufe bei Antragstellung, wobei das Negativmerkmal der langen Bearbeitungszeiten von den Beschäftigten (39 %) mehr als doppelt so oft wahrgenommen wird als von den Kunden (15 %).



Kunden  
Wirtschaftsförderung



Gründer und  
KMU



Kunden  
Immobilien-  
förderung



Privatkunden,  
gewerbliche  
Großkunden



Politisch-  
gesellschaftliche  
Öffentlichkeit



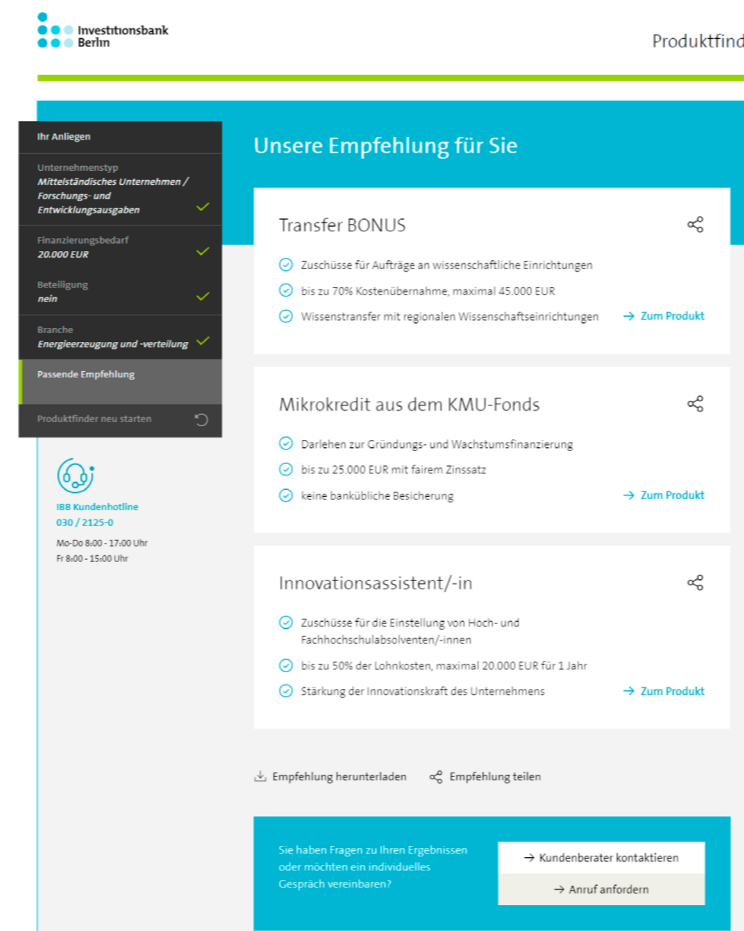
Kammern,  
Verbände etc.



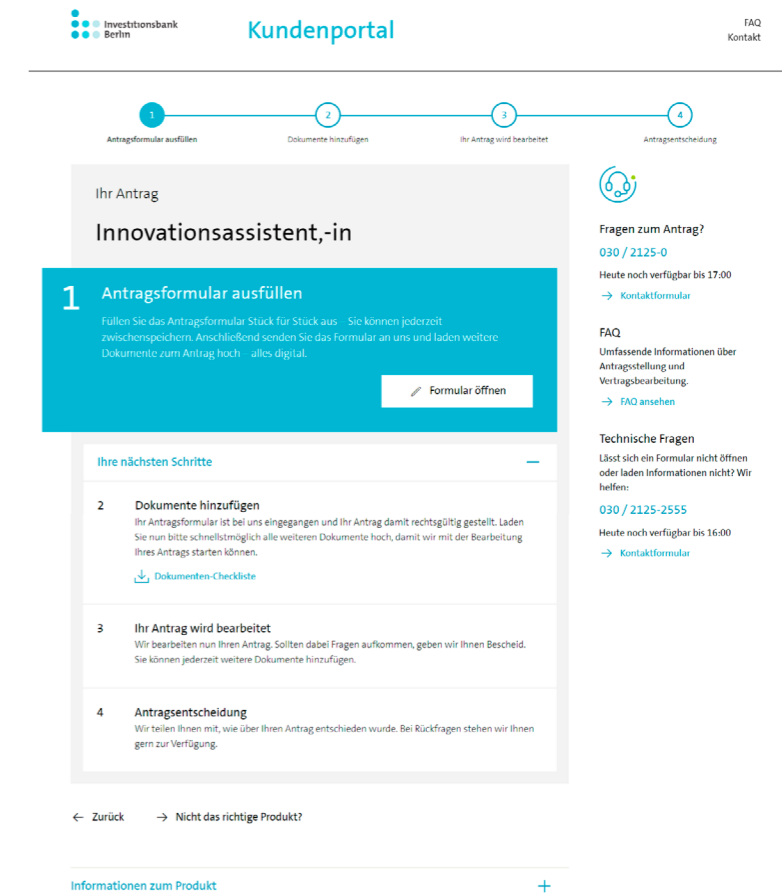
Beschäftigte

Bereits seit 2017 erkennen die Beschäftigten die Optimierung der IT-Infrastruktur und die Digitalisierung mittelfristig als größte strategische Herausforderung für die IBB. Demzufolge hat der Vorstand im Jahr 2017 ein Digitalisierungsprojekt beschlossen, das im Frühjahr 2018 in die Umsetzungsphase getreten ist und inzwischen erste konkrete Ergebnisse erbracht:

- 1-2019 Einführung der **digitalen Signatur** in der IBB zur Unterstützung medienbruchfreier Bearbeitungsabläufe
- 4-2019 Einführung eines neuen **Produktfinders**, der es allen Kunden ermöglicht, auf Basis eigener Angaben intuitiv und schnell das passende Produkt zu finden und den Kontakt zur IBB nahtlos aufzunehmen
- 6-2019 Der dritte digitale Service, der neue **Antragsprozess**, ist online gegangen. Damit wird unseren Kunden eine möglichst einfache, intuitive, transparente und effiziente Antragstellung ermöglicht. Dies sieht wie folgt aus:



Dabei werden vor allem die Bedürfnisse unserer Kunden in den Fokus gestellt. Um ein besseres Bild dieser Bedürfnisse bekommen zu können, werden im Rahmen dieses Digitalisierungspro-



jekts regelmäßig Kunden zu Interviews oder Prototypen-Tests einbezogen. Das erhaltene Feedback bestimmt maßgeblich die weitere Entwicklung der Digitalisierungsmaßnahmen der IBB.

Zudem wurden Kunden und Mitarbeiter zum 2. Mal befragt, welche Erwartungen an die Nachhaltigkeit der IBB bestehen:

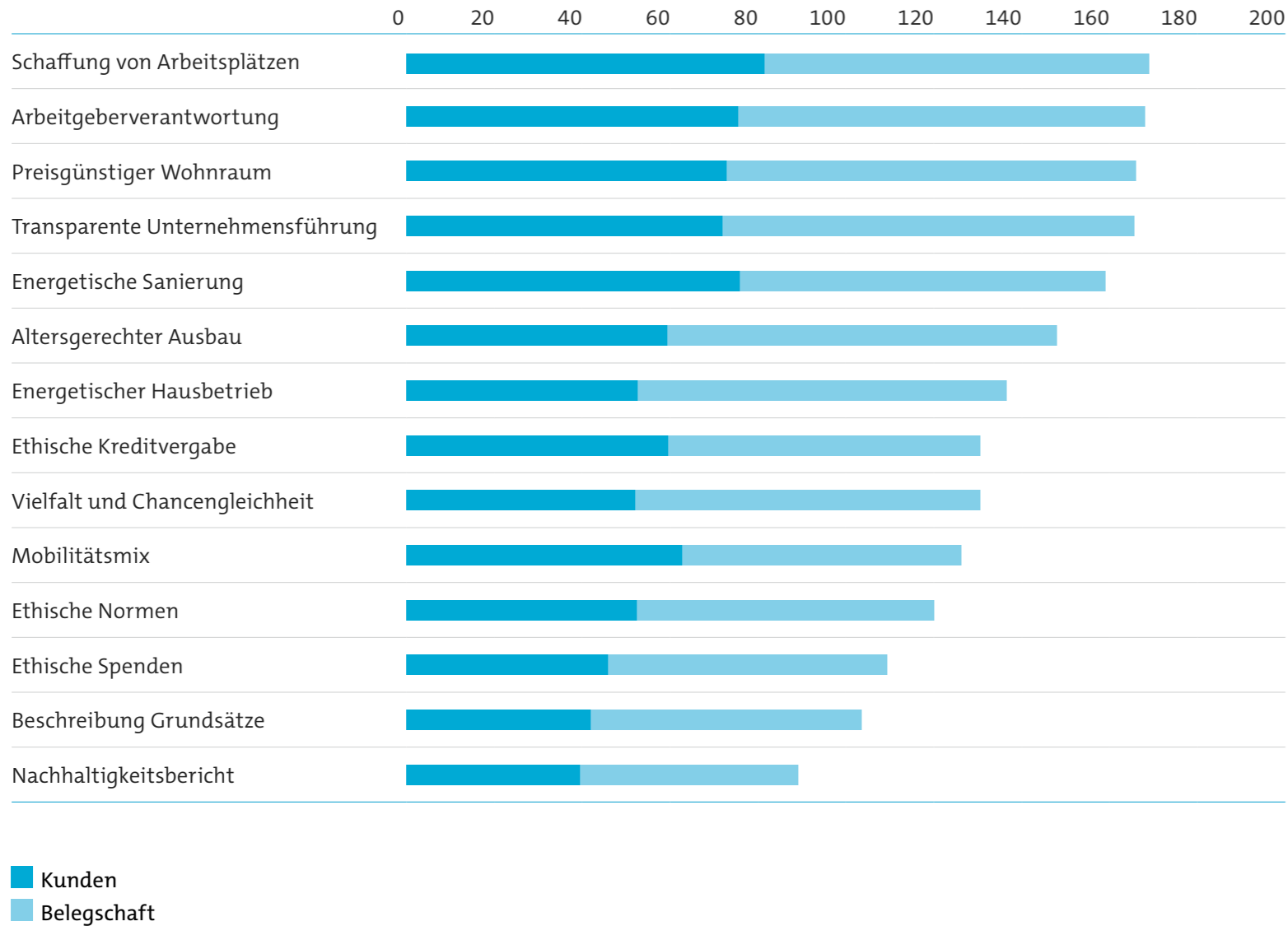
#### Wie wichtig ist Ihnen der jeweilige Aspekt für die Nachhaltigkeit der IBB als Förderbank?

Kriterium	Punkte Kunden*	Punkte Belegschaft*
Ausrichtung der Wirtschaftsförderung an dem Ziel der Schaffung hochwertiger, zukunftssicherer Arbeitsplätze	83	92
Angebot zur Förderung sozialen und preisgünstigen Wohnraums	76	96
Angebot von Produkten für den altersgerechten Ausbau	61	89
Angebot von Produkten für die energetische Sanierung/Neubau	73	94
Berücksichtigung ethischer, ökologischer und sozialer Kriterien bei der Kreditvergabe	63	67
Orientierung der Spenden- und Sponsoringengagements an ethischen, sozialen und ökologischen Kriterien	46	64
Transparente Unternehmensführung und Geschäftspolitik	75	96
Bekanntnis zu ethischen Normen wie der UN Declaration of Human Rights	57	65

Kriterium	Punkte Kunden*	Punkte Belegschaft*
Veröffentlichung eines regelmäßigen Nachhaltigkeitsberichtes bzw. einer Nachhaltigkeitsbilanz	41	51
Beschreibung der Grundsätze und Leitlinien der Organisation	44	58
Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten	78	96
Betrieb des eigenen Bürogebäudes nach klaren energetischen Kriterien	58	81
Unterstützung der Vielfalt und Chancengleichheit	56	74

\* Anteil der Befragten in Prozent, die das Kriterium als wichtig erachten

### Die Erwartungen an die IBB als nachhaltige Förderbank aus der Kunden- und Mitarbeiterbefragung von 2019



### Die Macht des Faktischen

Für das Nachhaltigkeitsprofil der IBB ist es sowohl aus Blick der Kunden wie auch aus Sicht der Belegschaft entscheidend, was die IBB tatsächlich leistet: dass sie mit ihren Förderangeboten dazu beiträgt, zukunftssichere Arbeitsplätze, und preisgünstige, altersgerechte und energetisch optimierte Wohnungen in Berlin zu schaffen. Eine sehr hohe Bewertung durch beide Gruppen erhält auch die transparente Unternehmensführung, ein Kernanfordernis für ein Förderinstitut, das öffentliche Mittel vergibt sowie die Rolle der IBB als sozialer Arbeitgeber.

Die Erwartungen gegenüber der letzten Befragung im Jahr 2017 werden aus Kundensicht vor allem die Kriterien Vielfalt und Chancengleichheit (+ 7), energetische Sanierung (+ 6) und sozialer Arbeitgeber (+5) höher bewertet, während das Angebot zum altersgerechten Ausbau des Wohnungsbestandes (- 6) deutlich abgenommen hat. Die Belegschaft bewertet die Kriterien insgesamt wichtiger als vor zwei Jahren. Eine höhere Bedeutung wird vor allem dem Nachhaltigkeitsbericht (+ 12), einer an ethischen Kriterien orientierten Kreditvergabe (+ 8), dem energieeffizienten Betrieb des eigenen Hauses (+ 7) und dem Angebot von Programmen zur energetischen Sanierung (+ 6) beigemessen.

## B2: Veranstaltungen und Publikationen

Ein weiteres Instrument des Stakeholderdialogs der IBB 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 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 Experten unterschiedlicher Couleur zu zentralen Themen des Berliner Wohnungsmarktes. Der jährliche **Berliner Immobiliendialog** führt sein Anliegen – den Austausch mit den Stakeholdern des Berliner Immobilienmarktes – bereits im Veranstaltungstitel.

## B3: Der Gremiendialog

Die Stakeholder der IBB sind im Verwaltungsrat und in seinen Ausschüssen repräsentiert. Der Verwaltungsrat hat neun Mitglieder und ist jeweils zu einem Drittel durch Vertreter des Landes Berlin als Eigentümer, durch Mitglieder des Personalrats und durch unabhängige Experten besetzt. Die Bank steht zu strategischen Themen in regem Dialog mit dem Verwaltungsrat und bindet die Mitglieder aktiv in den Strategieprozess ein. So ist eine jährlich stattfindende Strategieklausur mit dem Aufsichtsgremium Praxis in der IBB.

Zur Strategieklausur wird geladen, um das Geschäftsmodell und die Strategie - in der die Nachhaltigkeit als fester Bestandteil verankert ist - der Bank zu entwickeln bzw. zu prüfen. Hierbei können Optimierungen der bestehenden Strategie beschlossen oder auch gänzlich neue Ansätze festgelegt werden. Sobald die Strategie durch das Gremium verabschiedet wurde, geht es darum, sie in Ziele (u. a. im Rahmen der Zielvereinbarung) zu transformieren und transparent ins Haus zu kommunizieren.

Der Beirat der IBB zählt 16 Mitglieder, die durch den Verwaltungsrat berufen werden und repräsentiert weitere Stakeholder-Gruppen.

### Zusammensetzung des IBB-Beirats



**Der Beirat der IBB**  
Aufgaben und Mitglieder

[Link zum Beirat](#)

Der 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. Exemplarisch seien hier genannt:

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

Zum Thema „Impact Investing - sozial und nachhaltig – wie positionieren sich Förderbanken?“ tauschte sich das Gremium im letzten Jahr aus. Hinter dem Begriff „Impact Investments“ verbergen sich Investitionen in Unternehmen, Organisationen und Fonds mit der Absicht, außer einem finanziellen Ergebnis auch eine messbare soziale und ökologische Wirkung zu erzielen. Gerade Förderbanken können beim Aufsetzen von geeigneten Fondskonstruktionen mit ihrem Strukturierungs-Know-how helfen, denn ihr Engagement hat eine vertrauensbildende Signalwirkung und zieht deshalb oft Privatinvestitionen nach sich.

Nach einer lebhaften Diskussion im Gremium, in der neben der generellen Renditeerwartung auch die Erfolgchancen von Impact Investments thematisiert wurden, waren sich im Ergebnis alle einig: Das Thema Impact Investing in der IBB soll noch stärker verfolgt werden!

Als erste deutsche Förderbank hat die IBB in diesem Jahr ihr Förderangebot für Berliner Sozialunternehmen ausgeweitet. Ermöglicht wurde dies durch die Unterstützung des Landes Berlin – der konstruktive Dialog in der Strategieklausur in 2018 mit dem Verwaltungsrat hat diese Entwicklung sicherlich beschleunigt.

Unter dem Titel „Der Dritte Sektor“ hat die IBB auch eine [Studie zur wirtschaftlichen Relevanz der Sozialunternehmen](#) herausgegeben.



### IBB-Studie: Sozialunternehmen haben hohe wirtschaftliche Relevanz

Jetzt downloaden



IBB-Studie (PDF | 0,3 MB)

# Soziale Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten

Arbeitszeit ist Lebenszeit – und damit kostbar. Die IBB engagiert sich deshalb für die Gestaltung einer attraktiven Arbeitswelt, die geprägt ist von Lösungsorientierung, Mut, einem respektvollen Umgang auf Augenhöhe und der Berücksichtigung individueller Bedürfnisse.



## Die Handlungsfelder nachhaltiger Personalpolitik



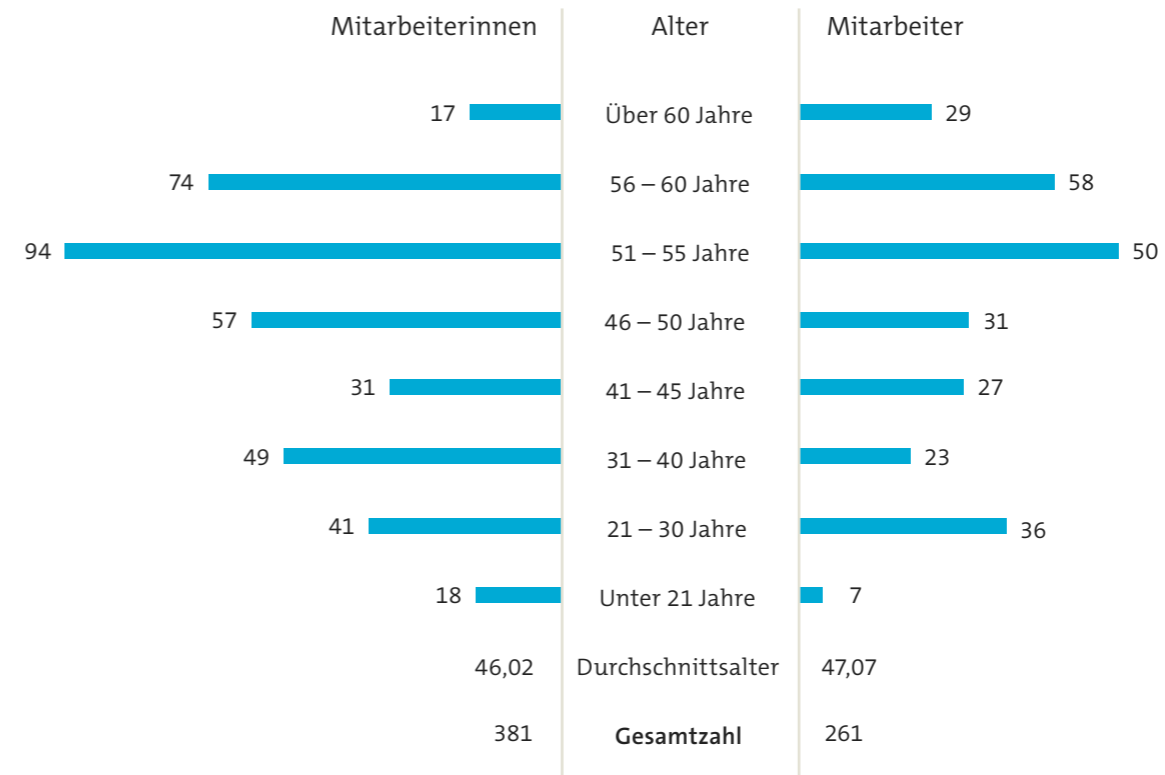
## A) Attraktive Beschäftigung

### Personalstruktur

Die Investitionsbank Berlin hat am Ende des Berichtsjahres insgesamt 642 Beschäftigte, davon 381 Mitarbeiterinnen und 261 Mitarbeiter. Die Belegschaft wuchs um 12 Beschäftigte an. In der IBB sind insgesamt 40 Auszubildende und Dual-Studierende tätig – dies entspricht einer Ausbildungsquote von 6,2 %.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag zum Ende des Jahres 2019 bei 46,5 Jahren, wobei die Männer mit 47,1 Jahren nur unwesentlich älter waren als die Frauen (46,0 Jahre).

### Altersstruktur der Beschäftigten 2019



**Positive Zeichen:**

- neu eingestellte Beschäftigte,
- geringe Fluktuation,
- hohe interne Mobilität



In 2019 wurden 42 Beschäftigte neu eingestellt (2018: 35).

Die Personalfluktuationsrate ist auch für die IBB eine wichtige Kennzahl, die Aufschluss über die Zufriedenheit und das Sicherheitsgefühl der Beschäftigten geben kann. Im Berichtszeitraum lag diese bei 1,1 % und kann als Indikator für die IBB als attraktive Arbeitgeberin gesehen werden.

Dafür war die interne Mobilität in 2019 ausgeprägt hoch – hierfür sprechen 19 interne Stellenbesetzungen sowie zahlreiche Hospitationen – ein deutlicher Hinweis. Einige ein- bis achtmonatige Personaleinsätze in Unterstützung suchenden Abteilungen spiegeln zudem eine Kultur, in der die Beschäftigten flexibel und bereit sind, ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg dort zu leisten, wo er gebraucht wird.

### Vergütungsmodelle, Vergütungsstruktur, betriebliche Leistungen

Basierend auf dem Leitsatz: „Die IBB schafft Transparenz über wesentliche Fragen der Vergütungspolitik.“ veröffentlicht die IBB auf der Basis des Artikels 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 den Vergütungsbericht. Er wird als fester Bestandteil des Offenlegungsberichts veröffentlicht.



### Offenlegungsbericht

Jetzt downloaden



Offenlegungsbericht (PDF | 0,5 MB)

### Anreizsysteme

In der Geschäftsstrategie ist die Nachhaltigkeit der IBB 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. Für Beschäftigte ohne Führungsverantwortung gibt es keine Zielvereinbarungen.

Ziele, die Nachhaltigkeitsaspekte enthalten, sind Bestandteil der jährlichen Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand). Die Ziele werden vom Verwaltungsrat jährlich evaluiert.

### Betriebliche Leistungen

Die Beschäftigten der IBB 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.

### Arbeitnehmerrechte

Der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Frauen- und die Schwerbehindertenvertretung stehen für die Interessen der Beschäftigten im Unternehmen. Ihre Rechte und Aufgaben ergeben sich aus dem Personalvertretungsgesetz Berlin, dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz und dem Sozialgesetzbuch.

### Transparente Kommunikation

Um das Verständnis, die Akzeptanz und Bereitschaft für Veränderungen zu erhöhen, werden die Beschäftigten frühzeitig zielgruppenspezifisch informiert, zum Teil auch aktiv eingebunden.

Optional konnten alle Beschäftigten an zahlreichen hausweiten Veranstaltungen teilnehmen, z. B. zu neuen digitalen Produkten, zur Rentenversicherung und zur Selbstpräsentation einzelner Fachbereiche. Bereichsinterne Informations-Veranstaltungen und Workshops wurden für alle Teams einzelner Bereiche durchgeführt, wenn gravierende Veränderungsprojekte entstanden, z.B. durch eine geplante Reorganisation. In 2019 fanden darüber hinaus mehrere Mitmachaktionen mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit statt. Dazu gehören eine Sammlung gebrauchter Mobiltelefone, ein Energiespar-Aufruf und eine Kleidersammlung für Obdachlose.

### B) Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem ist uns wichtig

Mit einer flexiblen Personalpolitik engagiert sich die IBB dafür, den Beschäftigten eine gute Balance zwischen Beruf und Privatem zu ermöglichen. Denn wir wissen: eine gute Balance wirkt sich positiv auf die persönliche Zufriedenheit, die Gesundheit und die Leistung aus. Das Thema ist ein wesentliches Element der Funktionalstrategie Personal.

Entsprechende Maßnahmen finden sich in drei Feldern: flexible Arbeitszeitgestaltung, Erleichterung beim Management von Beruf und diversen Familienmodellen sowie Unterstützung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Innerhalb der Felder gibt es viele Lösungsmöglichkeiten, die entsprechend den individuellen Bedürfnissen kombiniert werden können.

#### Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Flexible Arbeitszeitgestaltung	Beruf und Familie	Beruf und Pflege
<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Arbeitsmodelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Elternzeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Führung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Mobiles Arbeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Kinderbetreuung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Pflegelotsin</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Langzeitkonto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Kinder-Aktiv-Tag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Erfa-Gruppe</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Impuls-Vorträge</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Employee Assistance-Program</li> </ul>

### Zeitsouveränität durch flexible Arbeitszeitgestaltung gewinnen

Große zeitliche Flexibilität bieten die vielfältigen Arbeitsmodelle. Bei der IBB kann jede/r Beschäftigte kapazitätsmäßig so viel arbeiten wie sie / er möchte. Beschäftigte mit Familien als auch Beschäftigte, die sich berufsbegleitend qualifizieren, z. B. durch ein Studium, profitieren von der Zeitsouveränität, die die flexiblen Arbeitsmodelle bieten. Es waren in 2019 insgesamt 28 Arbeitsmodelle in Anwendung. Fast immer ist es möglich, die Arbeitszeit zu reduzieren und wieder zu erhöhen.

Im Jahr 2019 arbeiteten 29,6 % der Beschäftigten in Teilzeit, davon 83,2 % Frauen. Der Teilzeitanteil der Männer ist von 15,1 % in 2013 auf 16,8 % in 2019 gestiegen. Übrigens: 17 % unserer Führungskräfte arbeiten ebenfalls in Teilzeit, das sind 4,8 % aller in Teilzeit Beschäftigten.

### Mobiles Arbeiten als offenes Angebot

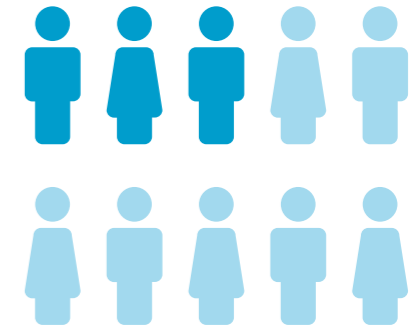
Organisatorische und zeitliche Flexibilität bietet das Mobile Arbeiten. Damit haben grundsätzlich alle Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause oder anderen Orten zu arbeiten. Das Konzept spiegelt die von Vertrauen und Wertschätzung getragene Arbeitskultur in der IBB wider.

Es gibt zwei Modelle des Mobilen Arbeitens, die einzeln oder in Kombination genutzt werden können: „Mobiles Arbeiten“ für die ganztägige Nutzung und „Mobiles Arbeiten Light“ für stundenweises Arbeiten von zu Hause. Der Rahmen für diese zusätzliche Arbeitsform wurde 2016 als Dienstvereinbarung festgelegt.

2019 nutzten 362 (2018: 328) Beschäftigte das Angebot, davon 225 Frauen (2018: 209) und 137 Männer (2018: 119) – die Tendenz ist also steigend.

# 29,6 %

der Beschäftigten  
arbeiteten 2019 in Teilzeit



↑ **362**   
Beschäftigte nutzen  
„Mobiles Arbeiten“ oder  
„Mobiles Arbeiten Light“

davon

**225**

Frauen

und

**137**

Männer

In 2019 hatten Führungskräfte im Rahmen eines Workshops die Gelegenheit, die spezifischen Herausforderungen, die sich durch das Mobile Arbeiten und die flexiblen Arbeitszeitmodelle in Bezug auf die Führungsrolle ergeben, zu reflektieren und gemeinsam zu überlegen, welche Möglichkeiten, Chancen und Grenzen es gibt.

### Langzeitkonto

Weitere Flexibilität in der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit ermöglicht das Langzeitkonto. Der Rahmen dafür ist in einer Dienstvereinbarung festgelegt. In 2019 nutzten 57 Beschäftigte die Möglichkeit, ins Langzeitkonto Zeit, z. B. Überstunden, einzubringen oder Entgelt-Anteile in Zeitguthaben umzuwandeln. Beschäftigte haben ganz unterschiedliche Beweggründe für die Nutzung des Langzeitkontos.

### Elternzeit nehmen, im Kontakt bleiben und in den Beruf zurückkehren

Bei der IBB ist es selbstverständlich, dass die Elternzeit von Frauen und Männern umfangreich in Anspruch genommen werden kann. In 2019 haben dies 26 Beschäftigte beansprucht, davon 22 Frauen und vier Männer. Aus dieser Gruppe sind im gleichen Jahr 12 Beschäftigte aus der Elternzeit zurückgekehrt, davon neun Frauen und drei Männer.

Uns ist es wichtig, im Gespräch zu bleiben. Vor Eintritt in den Mutterschutz oder die Elternzeit wird mit werdenden Eltern ein Beratungsgespräch geführt. Und im Rahmen eines Patenschafts-Modells werden Beschäftigte während der Elternzeit über aktuelle Informationen im Unternehmen auf dem Laufenden gehalten.



### Kinderbetreuung ganz nah am Arbeitsplatz

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde in 2015 ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Vor allem, wenn die reguläre Kinderbetreuung einmal entfällt, bietet das Zimmer den Eltern die Möglichkeit, die Kinder selbst zu betreuen und dabei weiterhin ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen.

### Den Kindern einen Blick auf den Arbeitsplatz der Eltern gewähren

Zum sechsten Mal in Folge wurde auch in 2019 ein IBB-Kinder-Aktiv-Tag durchgeführt, an dem 102 Kinder teilnahmen. Unter dem Motto „Geheimnisse in der IBB“ erkundeten die Kinder spielerisch das Gebäude und besuchten das elterliche Büro.

### Beruf und Pflege vereinbaren

Schätzungsweise 10-15 % der Beschäftigten meistern die Herausforderung, berufliche Erfordernisse und eine Pflegeverantwortung zu vereinbaren. Eine speziell weitergebildete betriebliche Pflegelotsin steht den Betroffenen als Wegweiserin in akuten oder dauerhaften Pflegesituationen zur Verfügung. Im Durchschnitt treffen sich acht bis zehn Betroffene vierteljährlich im Haus und in ihrer Freizeit zum moderierten Erfahrungsaustausch. Auch 2019 konnten sich wieder Beschäftigte in drei Vorträgen neue Impulse zum Thema holen. Ein externes „Employee Assistance Program“ steht den Beschäftigten in schwierigen Situationen beratend und beim Finden von Pflegeeinrichtungen vermittelnd zur Seite.

## C) Vielfalt und Chancengleichheit: Alle Talente nutzen

Berlin ist vielfältig, die IBB auch. Die unterschiedlichen Perspektiven der Beschäftigten werden geschätzt. Denn sie sind ein Erfolgsfaktor für den Unternehmenserfolg. Deswegen fördert die IBB eine vielfältige Beschäftigtenstruktur und schafft den Rahmen dafür, dass die Unterschiede der Beschäftigten, vor allem nach Geschlecht, Alter, Behinderung, fair berücksichtigt werden. Außerdem engagieren wir uns für Menschen mit Fluchthintergrund.

Außer im Feld der Gleichstellung von Frauen und Männern ist dieses Verständnis zwar wenig durch Kennzahlen gesteuert, mit vielen Aktivitäten setzen wir uns jedoch dafür ein, diesem Anspruch an Vielfalt und Chancengleichheit gerecht zu werden.

### 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 beschreibt die Maßnahmen, mit denen die IBB die Förderung von Frauen fortführen möchte. Er trägt zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin und zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei. Gleichzeitig schaffen wir mit dem Frauenförderplan eine Verbindlichkeit und Transparenz für unsere Zielerreichung.


In 2019 konnten wir folgende Ergebnisse auf dem Gebiet der Gleichstellung verzeichnen:

- ↳ Von insgesamt **21 weiblichen Führungskräften** sind 76,2 % in der Abteilungsleitung und 23,9 % in der Stabs- bzw. Bereichsleitung tätig.
- ↳ **10 Führungskräfte** (18,9 %) arbeiten **in Teilzeit**, davon 7 (70 %) Frauen und 3 (30 %) Männer.
- ↳ **432 Beschäftigte** nehmen **tariflich bewertete Positionen** ein. Der Frauenanteil liegt bei 67,1 % und verteilt sich auf die Tarifgruppen (TG) drei bis neun.
- ↳ **172 Beschäftigte** nehmen **außertariflich bewertete Positionen** (AT) als Abteilungsleitungen sowie Spezialistinnen und Spezialisten ein. Der Frauenanteil auf diesen Stellen beträgt 39 %.
- ↳ Insgesamt **38 Beschäftigte** (22,1 %) auf außertariflichen bewerteten Positionen arbeiten in Teilzeit-Modellen. 63,2 % der Teilzeit-Beschäftigten auf AT-Stellen sind Frauen (24).



### Gleichstellung Gestalten – Frauenförderplan 2018 – 2023

Aufgaben und Mitglieder

 [Link zur Website](#)

### Generationenübergreifende Zusammenarbeit fördern

Von den Babyboomers bis zur Generation Z – 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.

Gleichzeitig steigt unser Altersdurchschnitt im Vergleich zum Vorjahreszeitraum leicht an. 2019 lag er bei 46,5 Jahren. Im Fokus steht deshalb die Ausrichtung der personalwirtschaftlichen Instrumente auf die Herausforderungen des demografischen Wandels. Wie schon in 2018 hat der Stab Personal auch 2019 allen Bereichs-Führungsteams auf Basis einer Altersstrukturanalyse ein Demografie-Cockpit zur Verfügung gestellt. Dieses Cockpit zeigt die altersbedingte Entwicklung der Beschäftigten im Bereich in den einzelnen Altersgruppen. Im Gespräch zwischen Führungskräften und dem Stab Personal diente das Demografie-Cockpit der Planung teamspezifischer Maßnahmen zur Gestaltung des demografischen Wandels.

Zu den Maßnahmen gehörte in 2019, dass Führungskräfte mit älteren Beschäftigten Gespräche zu Berufslebens- und Austrittsplanungen führten. Ebenso gehörten dazu frühzeitigere Nachfolge- und Nachbesetzungs-Planungen, die Erhöhung der unbefristeten Übernahmen von Auszubildenden und Dual-Studierenden sowie die Übernahme von Auszubildenden über dem Stellenplan.

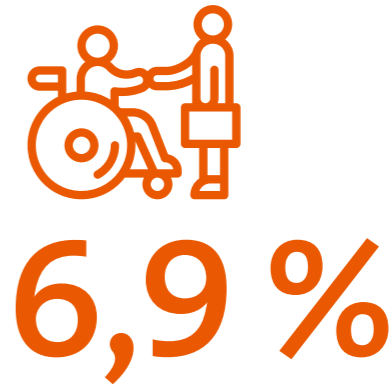
### Engagement für Menschen mit Fluchthintergrund

Mit mehreren Initiativen hat sich die IBB auch in 2019 für Menschen mit Fluchthintergrund stark gemacht. So unterstützte sie – eingebunden in eine Interessengruppe von sechs Berliner Unternehmen – die nunmehr bereits 7. Staffel der Initiative „OSZ on Tour“ zur Integration Geflüchteter in das Unternehmen. Insgesamt bis zu 25 Schüler/innen mit Fluchthintergrund besuchten einen Tag lang die IBB, um sich über den Betriebsalltag in der Bank und die Ausbildungsberufe zu informieren. In einem Zeitraum von drei Monaten statteten die jungen Menschen auch anderen Unternehmen vergleichbare Besuche ab und durchliefen ein Bewerbungstraining. Ziel war das Kennenlernen von Ausbildungsberufen und die Vorbereitung auf eine Ausbildung oder ein Praktikum.

Für 2020 sind die Fortsetzung dieser Initiative sowie die Eingliederung einer jungen Frau mit Fluchthintergrund in den Ausbildungsbetrieb geplant.

### Menschen mit Behinderung fördern

Beschäftigte mit Behinderung werden in der IBB von ihren Führungskräften hinsichtlich ihrer individuellen Bedürfnisse begleitet, der Schwerbehindertenvertreter vertritt ihre Interessen im Unternehmen beratend oder vermittelnd, der Stab Personal unterstützt bei Bedarf ebenfalls. 6,9 % der Beschäftigten in der IBB waren in 2019 schwerbehindert oder den Schwerbehinderten gleichgestellt.



der Beschäftigten waren  
in 2019 schwerbehindert oder  
den Schwerbehinderten  
gleichgestellt.

## D) Aus- und Weiterbildung


Im Zentrum unserer Vision „Leistung für Berlin“ stehen gut qualifizierte Beschäftigte. Ein Kernthema unserer Personalarbeit ist deshalb Personalentwicklung, insbesondere die Aus- und Weiterbildung. Das Thema ist ein wesentliches Element der Funktionalstrategie Personal.

### Junge Menschen qualifizieren

Im Jahr 2019 werden insgesamt 39 junge Menschen von der IBB ausgebildet, davon 11 Auszubildende und 28 Dual-Studierende. Im Bereich der Berufsausbildung erlernen acht Auszubildende den Beruf „Bankkauffrau/mann“, die anderen drei Auszubilden-



[Zum Karriereportal](#)  
Aufgaben und Mitglieder

 zum Portal

den werden zum Fachinformatiker in der Fachrichtung Anwendungsentwicklung ausgebildet. Von den Dual-Studierenden verfolgen insgesamt 18 die Fachrichtung „Bank“, sechs die Fachrichtung „Immobilienwirtschaft“ und vier das Studium der Informatik. 13 junge Menschen, darunter drei Auszubildende und 10 Dual-Studierende (allesamt werden in der Bank liebevoll als Azulis bezeichnet) haben ihre Ausbildung in 2019 aufgenommen. Im Jahr 2019 konnten alle 10 Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben, von der IBB in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, davon drei Auszubildende und sieben Dualstudierende.

Zur guten Betreuung der jungen Beschäftigten gehörten in 2019 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 Ausbildern und den Ausbildungsbeauftragten in den Fachabteilungen.

Um die fachliche Ausbildung in den Abteilungen zu stärken und die Standards gemeinsam festzulegen, wurde die Rolle der Ausbildungsbeauftragten in 2018 etabliert. In diesem Rahmen wurde ein Forum gegründet, in dem sich in regelmäßigen Abständen das Team Ausbildung des Stabs Personal und die Ausbildungsbeauftragten über relevante aktuelle Fragen austauschen.

### Lebenslanges Lernen fördern, 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.

Da das Thema wichtig ist, investierte die Bank in 2019 durchschnittlich 3,09 Weiterbildungstage pro Beschäftigten. Konkret:

#### Weiterbildungstage nach Beschäftigtengruppen

→ Männer:	2,87 Tage
→ Frauen:	3,24 Tage
→ Führungskräfte:	4,57 Tage
→ Beschäftigte ohne Führungsverantwortung:	2,95 Tage

## FAKTEN

Neue interne Weiterbildungsangebote werden aus strategischen Themen abgeleitet und behandelt in 2019 z. B. das agile Arbeiten, Service Design, Nachhaltigkeit und die mentale Fitness am Arbeitsplatz.

Das „L<sup>3</sup>-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 2019 befanden sich fünf Beschäftigte in dieser Qualifizierungsmaßnahme.

### Nachwuchskräfte- und Führungskräfte entwickeln

Führungskräfte in ihrer Rolle als Vorbilder, Multiplikator(inn)en, Change Agents und Enabler ihrer Teams entwickeln ihre Fähigkeiten in der IBB systematisch und intensiv weiter.

In 2019 haben wir wieder Trainings für die Führungskräfte zu ihrer Führungsrolle in agilen Arbeitszusammenhängen durchgeführt sowie außerdem Navigations-Coachings und Entwicklungspläne für junge Führungskräfte angeboten.

An unserem 4. Mentoring-Programm für talentierte Beschäftigte nehmen in 2019 vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. Spezialistinnen-Positionen.

Alle Programme werden 2020 fortgesetzt und um neue innovative Themen ergänzt.

### BIALOG – das Mitarbeitergespräch für die Planung der Zukunft

Das jährliche Mitarbeitergespräch 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 Beschäftigten-Dialog, kurz: BIALOG. Das neue Gesprächsformat dient sowohl der Führungskraft als auch dem/der 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 die Konzeptarbeit finalisiert, eine Dienstvereinbarung zum Thema geschlossen und alle Führungskräfte wurden in Seminaren auf die Durchführung der BIALOG-Gespräche vorbereitet. In 2019 wurde die erste Runde der BIALOGs für alle Beschäftigten durchgeführt.



### Lösungsorientierter Führungsdialog – ein Teamgespräch zur Entfaltung des Führungspotenzials

Die Führungsbeziehung prägt nachgewiesenermaßen Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der 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 Führungsdialogs durch.

2018 wurde der Lösungsorientierte Führungsdialog von der Pilotphase in die reguläre betriebliche Praxis überführt. Die Praxis anonymer Führungskräfte-Feedbacks ist damit für die IBB endgültig beendet. In 2019/2020 findet die zweite Durchführungsrunde für die Lösungsorientierten Führungsdialoge statt.

## E) Gesundheit am Arbeitsplatz

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 2019 Dienstvereinbarungen zu folgenden Gesundheitsthemen gültig: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Gleitzeit, Bildschirmarbeitsplätze, Nichtrauchererschutz.



### In Krisen helfen

Sucht und psychosoziale Krisen kommen in jedem sozialen Umfeld vor, auch die Beschäftigten der IBB sind davon nicht ausgenommen. In der Prävention, aber auch in der Hilfestellung bei Sucht und psychosozialen Krisen übernimmt die IBB eine verantwortliche Haltung. Diese begründet sich in der Fürsorgepflicht für die Beschäftigten und in der Notwendigkeit, die Qualität der Arbeitsleistungen zu gewährleisten.

Deshalb wurde in 2019 eine Dienstvereinbarung zur „Prävention und Intervention bei Auffälligkeiten durch Suchterkrankungen, Suchtmittelmissbrauch und psychosozialen Krisen“ in Kraft gesetzt werden, flankiert durch Führungskräfte-Trainings, Mitarbeiter-Informationsveranstaltungen, Qualifizierung der kollegialen Beraterinnen sowie begleitender Kommunikation.

Auch wurde 2019 der Raucherraum in einen Bewegungsraum umgewandelt und die Dienstvereinbarung „Nichtraucherschutz“ aktualisiert.

### Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz groß schreiben

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bearbeitete der Steuerungskreis Gesundheit 2019 Maßnahmenpakete, die langfristig die Gesundheit der Beschäftigten stärken sollen. Angeboten werden u. a.

- └ Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- └ ein Employee Assistance Program,
- └ 19 Bewegungskurse der Betriebssportgemeinschaft,
- └ das Angebot der „Aktiven Rückenpause“,
- └ vier Wasserspender,
- └ medizinische Check-up-Aktionen zur Früherkennung und Krankheitsprävention
- └ die Bereitstellung eines Entspannungsraumes,
- └ eines Massageraumes und
- └ eines Massage-Angebots

als Möglichkeit der selbstverantwortlichen, ganzheitlichen Gesundheitsförderung.

Einen Schwerpunkt des Gesundheitsmanagements in 2019 bildet die zweite Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durch eine externe Sachverständige.

### Gesundheitsförderliche Büro-Umgebung

Die meisten Beschäftigten arbeiten in Büros mit offenem Raumkonzept und viel Licht. Die zu 100% ergonomisch eingerichteten Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen prägen die Arbeitsumgebung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Besprechungsräume und ein Café im Foyer des Unternehmens bieten zusätzliche Möglichkeiten der Kommunikation.



Sven Krein auf dem Weg zur Arbeit

Die guten Rahmenbedingungen, die die IBB für Radfahrer etabliert hat, tragen dazu bei, dass viele Beschäftigte per Fahrrad zur Arbeit fahren. Das ist auf jeden Fall gesundheitsförderlich.

### Arbeitsschutz

Arbeitsunfälle vermeiden – das ist ein elementares Ziel in der IBB. Die Arbeitssicherheits-Organisation besteht aus zwei Vertreterinnen des Stabs Personal, zwei Personalratsmitgliedern, dem Schwerbehindertenvertreter, der Frauenvertreterin, dem Sicherheitsreferenten, dem externen Betriebsarzt und einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit. Der Arbeits- und Sicherheitsausschuss setzt Maßnahmen um, die auf gesetzlichen Arbeitsschutz-Bestimmungen beruhen und dem Arbeitsschutz aller Beschäftigten dienlich sind.

100 % der gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes wurden auch in 2019 in der IBB eingehalten. Alle Führungskräfte haben ihre Teammitglieder in 2019 vor Ort in Arbeitssicherheitsthemen unterwiesen. Zusätzlich sensibilisierten sich alle Beschäftigten mit Hilfe 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.



# 100 %

der gesetzlichen Vorgaben  
des Arbeitsschutzes wurden  
auch in 2019 eingehalten.



# 29

Ersthelfende

# Betrieblicher Umweltschutz & Ressourceneffizienz

## A) Beschaffung & Liefermanagement

Um einen reibungslosen Geschäftsablauf sicherzustellen, beschafft die IBB Waren, Dienst- und Bauleistungen. So beispielsweise Hard- und Software, diverse Dienstleistungen für Veranstaltungen, Marketing bis hin zu strategischen Beratungsleistungen oder auch Leistungen für bauliche Maßnahmen im eigenen Gebäude. Als öffentliches Institut unterliegt die IBB den Vorgaben des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG) sowie der Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt (VwVBU). Ab dem EU-Schwellenwert berücksichtigen wir das EU-Vergaberecht verbindlich.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden deshalb 100 % der neuen Lieferanten (ab 500 € Auftragswert) anhand von sozialen Kriterien überprüft. Zu diesen Kriterien zählen unter anderem:

- » die Überprüfung auf Einhaltung der Tariftreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherungsbeiträgen von Dienstleistern bei allen Beschaffungsvorgängen
- » bei Relevanz die Überprüfung auf Einhaltung der in den ILO-Kernarbeitsnormen<sup>2</sup> festgelegten Mindeststandards sowie der Anforderungen aus der Frauenförderverordnung

In 2019 wurde keiner der neuen Lieferanten anhand von Umweltkriterien überprüft. Hauptsächlich liegt das an einem geringeren Beschaffungsvolumen und an Beschaffungsgegenständen, bei denen Umweltauswirkungen von untergeordneter Bedeutung zu erwarten sind. Da hier nur neue Lieferanten betrachtet werden, heißt dies auch nicht, dass insgesamt keine Lieferanten anhand von Umweltkriterien überprüft worden sind.

Bei einer Überprüfung von Umweltkriterien wird der Dienstleister aufgefordert, vor Vertragsanbahnung Eigenerklärungen und Nachweise, wie beispielsweise Zertifikate des Blauen Engels einzureichen. Werden die vorgegebenen Mindestanforderungen nicht eingehalten, kann eine Beauftragung des Dienstleisters grundsätzlich nicht erfolgen.

Ein weiteres Ziel des Einkaufs ist es, zu prüfen, inwiefern die Einhaltung dieser Mindeststandards noch häufiger über den gesetzlichen Rahmen hinaus von Dienstleistern gefordert werden kann. Um dieses Ziel zu erreichen, fördern wir den engen Dialog zwischen der IBB und den Lieferanten.

Bei 3 von insgesamt 6 abgeschlossenen EU-Ausschreibungen wurden Umweltkriterien im Rahmen der VwVBU berücksichtigt. So mussten beispielsweise Bieter im Rahmen der Ausschreibung über Reinigungsdienstleistungen nachweisen, dass nur umweltschonende Reinigungsmittel zum Einsatz kommen.

Bei der EU-Ausschreibung zur Beschaffung von PC wurden zur Preiswertung Lebenszykluskosten herangezogen, mit dem Ziel den Energieverbrauch der nächsten 5 Jahre möglichst gering zu halten.

Die IBB ist ein regionales Institut, daher fühlen wir uns auch dem Wirtschaftsraum Berlin-Brandenburg sehr verbunden. Aus diesem Grund versuchen wir unsere Lieferketten nach Möglichkeit regional auszuwählen. Bisher entfielen mehr als die Hälfte (54 %) der Ausgaben der IBB auf lokale Lieferanten. Der positive Nebeneffekt zur Stärkung regionaler Lieferanten ist die indirekte Minimierung der Transportkosten und des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes unserer Zulieferer.

<sup>2</sup> Kernarbeitsnormen sind Sozialstandards, die durch die internationale Arbeitsorganisation (ILO) festgelegt wurden. Diese sollen menschenwürdige Arbeitsbedingungen gewährleisten.

## B) Ressourceneffizienz

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. Klima- und Umweltschutz im Bankbetrieb bedeutet für die IBB, dass beispielsweise Abfälle vermieden werden und Luft, Wasser und Boden geschützt werden. Nachhaltiges Verhalten soll auf allen Ebenen gestärkt werden. Als Finanzdienstleister verbraucht die IBB im Wesentlichen die Ressourcen Energie, Papier sowie Kraftstoff.

Die IBB hat sich für eine Mitgliedschaft im VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.) entschieden. 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.



### Papier

Für die Nachhaltigkeitsbilanz 2019 erfasste die IBB alle genutzten Papiere. Hierzu zählen Druckerzeugnisse (z. B. Briefe), Briefumschläge sowie Kommunikationsmaterial (z. B. Geschäftsberichte, Broschüren, Flyer etc.). Insgesamt wurde ein Verbrauch in Höhe von rund 9,8 Tonnen ermittelt.

Beim Papier liegen deutliche Optimierungspotenziale hinsichtlich der Menge als auch der Papierqualität vor. Als Standard-Kopierpapier wird bereits Umweltpapier mit dem Umweltsiegel PEFC<sup>3</sup> und EU Ecolabel<sup>4</sup> eingesetzt. Damit nutzt die IBB schon hohe Umweltstandards.

Zur besseren Entscheidungsfindung, wie recyceltes Papier besseren Eingang in die Bank bekommen könnte werden die folgenden Aspekte beurteilt:

- » die Einsatzmöglichkeit von Recyclingpapier in den vorhandenen Multifunktionsgeräten,
- » die Einsatzmöglichkeit von Umschlägen aus Recyclingpapier,
- » der Nutzen und
- » die Kosten

Die in der Bilanz ausgewiesenen verbrauchten Briefumschläge zeigen von 2015 nach 2019 sehr deutlich einen Rückgang des Briefpostverkehrs. Viele Schreiben an Kunden und Geschäftspartner werden bereits auf elektronischem Weg versandt.

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. Zudem erfolgt die Vorbereitung der Teilnehmer von Gremiensitzungen nur noch in digitaler und nicht mehr in Papier-Form.

<sup>3</sup> PEFC ist eine Produktkettenzertifizierung für Holz- und Papierprodukte. Papier mit dem Umweltsiegel PEFC unterstützt nachweislich eine ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltige Forstwirtschaft.

<sup>4</sup> Das EU-Ecolabel ist ein Siegel der Europäischen Kommission. Mit EU Ecolabel-Produkten wird zu einer Verringerung der Umweltverschmutzung beigetragen.

## Kraftstoff

Die IBB hat 2019 rund 5.300 Liter Kraftstoff (Benzin und Diesel) verbraucht. Der Verbrauch kommt durch unsere zentralen Poolfahrzeuge, die von allen Beschäftigten genutzt werden können, und die Notstromversorgung zustande.

Der Anteil erneuerbarer Energien am Kraftstoffverbrauch beträgt derzeit 0 %. Es ist aber absehbar, dass die IBB die Poolfahrzeuge auf einen Elektroantrieb umstellen kann und sich dadurch der Anteil fossiler Energieträger verringern wird.

## Energie

Innerhalb des Jahres 2019 verbrauchte die IBB für Heizung und Stromversorgung ca. 7,2 Mio. kWh. Bei durchschnittlich 954 Gebäudenutzern pro Tag ergibt sich daraus eine Energieintensität von 7.610 kWh/Kopf/a. Bei einem Flug von Berlin nach München werden ca. 20.000 kWh/Kopf verbraucht.

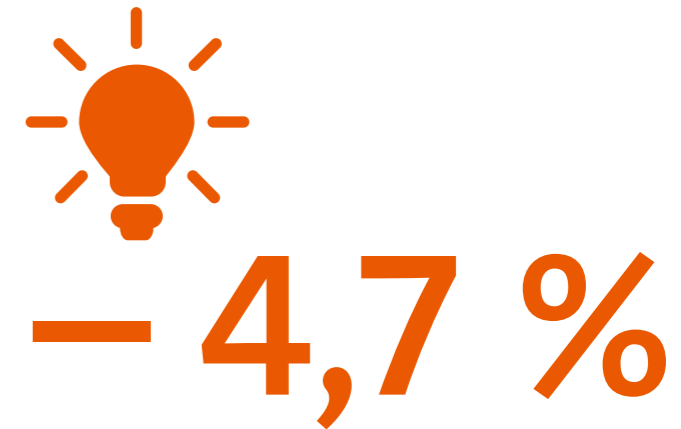
In 2019 lag der Gesamtenergieverbrauch erneut unter dem Wert aus 2014. Nach Abschluss von Umbaumaßnahmen wurden ca. 359.900 kWh (- 4,7 % gegenüber dem Vorjahr) eingespart. Diese Einsparung ist mit dem Jahresverbrauch von 150 Zwei-Personen-Haushalten vergleichbar.

Der gesamte **Strom** wurde aus Wasserkraft gewonnen, also 100 % aus erneuerbaren Energien und atomstromfrei. Auch dies wurde testiert. Außerdem wurden **3.651.889 kWh Heizenergie aus der Fernwärme** durch Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen verbraucht.

Im Folgenden werden die Maßnahmen der vergangenen Jahre aufgeführt, die u. a. bereits zur **Reduzierung des Energieverbrauchs** beigetragen haben:

- » Alle Bildschirme verfügen über eine stromsparende Abschaltung bei Inaktivität.
- » Im Rahmen der Umbauprojekte wurde die Beleuchtung auf LED-Technologie umgestellt.
- » Die Sanierung der Aufzüge im Hochhaus führte durch verbesserte Antriebe zu einem Energierückgewinnungssystem. Weitere Aufzüge im Erweiterungsbau werden in den Jahren 2019/20 erneuert.

Im Rahmen eines etablierten regelmäßigen Energie-Review mit dem technischen Gebäudemanagement werden kontinuierlich weitere Optimierungspotenziale für Strom, Heizenergie und Wasser identifiziert und anschließend umgesetzt. Beispielsweise werden die Lüftungsanlagen überprüft. So konnte bei einer kleinen Anlage durch Reduzierung der Betriebszeit eine CO<sub>2</sub>-Einsparung von 24 t/a erzielt werden. Dies entspricht vier Hin- und Rückflügen eines Reisenden von Berlin nach Neuseeland.



Energieverbrauch gegenüber 2019

# STORY

## Natürliche Ressourcen

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

Die Gesamtwasserentnahme ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Rückblickend auf die vergangenen Jahre ist sie grundsätzlich rückläufig. 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.

Im Geschäftsjahr wurden 9.426 m<sup>3</sup> Wasser an den Zapfstellen (inkl. Kühltürme, Garten, Kantine, Gründach und Luftbefeuchtung) entnommen.

## Die Bienen sind los!

Die IBB ist um 30.000 fleißige Arbeiterinnen bereichert worden. Im April 2019 sind die IBB-Bienen in ihren drei Beuten – so heißt die Bienenwohnung in der Fachsprache - auf dem Dach gelandet.



Eine moderne Beute (Bienenwohnung) auf dem Dach der IBB



Durch kleine Drähte werden die Bienen beim Wabenausbau unterstützt.



## Emissionen

Durch regelmäßiges Management der Bankbetriebsbeauftragten konnte die IBB die Emissionen im Vergleich zum Vorjahr stabil halten.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 848,8 Tonnen CO<sub>2</sub> verursacht. Dies ist mit 404 Hin- und Rückflügen eines Reisenden von Berlin nach New York vergleichbar.

Diese Emissionen unterteilen sich in drei unterschiedliche THG-Bereiche. THG steht an dieser Stelle für Treibhausgase.

» **direkte THG-Emissionen** (Scope 1) in Höhe von rund 20 Tonnen.

Rund 20 Tonnen resultieren aus dem Verbrauch von fossilem Kraftstoff durch Dienstwagen und für die Notstromversorgung.

Seit dem Jahr der ersten Erhebung sind diese Emissionen kontinuierlich gesunken. Für die Dienstwagen hat sich durch den drastischen Abbau des Fuhrparks von 40 Fahrzeugen auf aktuell nur noch vier Fahrzeuge eine Reduzierung von 167,17 t CO<sub>2</sub> in 2014 auf 10,4 t CO<sub>2</sub> in 2019 ergeben. Im Ergebnis also eine Einsparung von 156,77 t CO<sub>2</sub>.

Die Stärkung der umweltfreundlichen Mobilität soll auch künftig fortgesetzt werden.

In 2019 wurde ein erstes Plug-in-Hybrid Fahrzeug als weiteres Poolfahrzeug angeschafft. Da die IBB eine eigene Ladesäule verwendet, wird somit auch regenerativer Strom genutzt.

Die IBB ist seit 2017 vom Allgemeiner Deutscher Fahrrad-Club zertifizierter „Fahrradfreundlicher Betrieb“. Um diesem Zertifikat auch weiterhin gerecht zu werden, ist in 2019 die Anschaffung von drei Dienstfahrrädern erfolgt. Neben der CO<sub>2</sub>-neutralen Fortbewegung sollen damit auch die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter weiter gestärkt werden.



Die Notstromanlage benötigt die IBB, um bei einem Stromausfall den laufenden Geschäftsbetrieb/ Gebäudebetrieb zu sichern. Hierfür werden regelmäßig Funktionstests durchgeführt, für die es erforderlich ist, die Anlage in Betrieb zu nehmen.



» **indirekte THG-Emissionen** (Scope 2) in Höhe von 814 Tonnen

Diese resultieren aus:

- └ dem Stromverbrauch aus rein regenerativer Wasserkraft in einem Umfang von **3.608.117 kWh** und
- └ Fernwärme aus Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen für die Beheizung und Lüftung des Gebäudes in Höhe von **3.651.889 kWh**.

Der fast identische Verbrauch zum Vorjahr von regenerativer Energie aus Wasserkraft macht nur einen Anteil von **33,55 t** CO<sub>2</sub> aus. Der Energieverbrauch für Heizung und Lüftung hat hingegen einen Anteil von **781,14 t** CO<sub>2</sub>. Hierbei macht sich deutlich der günstigere VfU-Faktor für regenerative Energie bemerkbar.

Seit Anfang 2018 gilt für die IBB ein neuer Rahmenvertrag zur Wärmeversorgung, der das Ziel beinhaltet, bis zum Jahre 2020 die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu halbieren. Hier ist vorgesehen, Biomasse und Abwärme stärker zum Einsatz zu bringen.

» **weitere indirekte THG-Emissionen** (Scope 3) in Höhe von rund 14 Tonnen

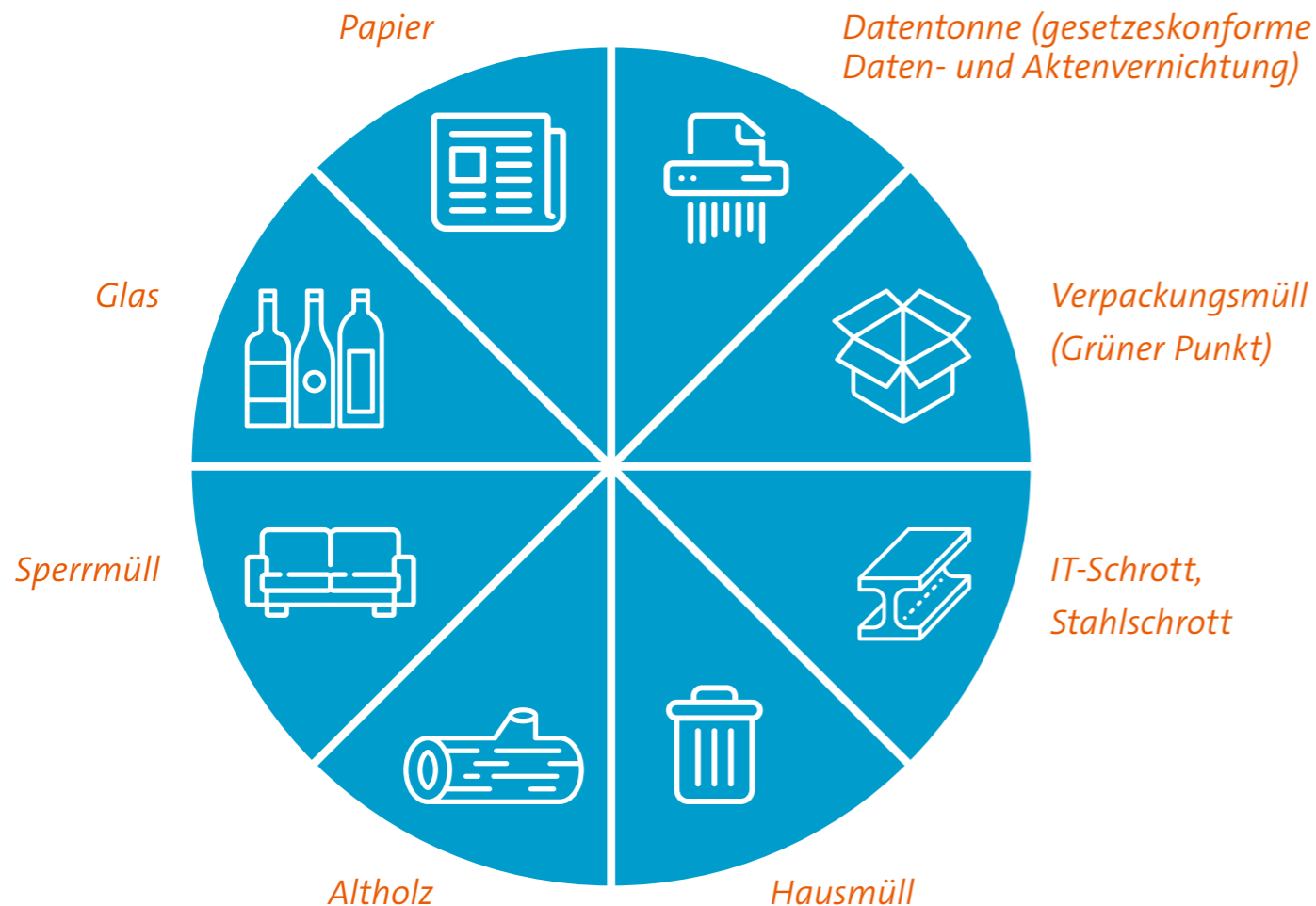
Dieser Wert resultiert aus den Geschäftsreisen mittels Flugzeug. Wir konnten die Emissionen in diesem Bereich gegenüber dem Vorjahr um 34,46 % reduzieren. Insgesamt wurden hier 7,23 t CO<sub>2</sub> eingespart. Dies entspricht dem CO<sub>2</sub>-Ausstoß einer Person, die rund 35 Mal von Berlin nach München fliegt.

Die durch die Geschäftstätigkeit der IBB unmittelbar generierten Belastungen für die Umwelt sind eher gering. Dennoch ist sich die IBB ihrer Verantwortung hinsichtlich des Klima- und Umweltschutzes bewusst und arbeitet kontinuierlich daran, mögliche negative Auswirkungen weiter zu reduzieren. Hierzu zählt u. a. der Einsatz ressourcenschonender Energieträger, wie zertifizierten Ökostroms aus Speicherwasserkraftwerken.

## Abwasser, Abfall

Das Schmutz- und Regenwasser wird über ein Mischsystem in das städtische Abwassernetz eingespeist. Die Abwassermenge ergibt sich aus der Frischwassermenge abzüglich der Verbräuche aus Gartenbewässerung und Luftbefeuchtung.

Die Abfälle in der IBB werden umfassend festgehalten, um den anfallenden Müll besser nach seiner Herkunft klassifizieren zu können. Hierdurch können wir feststellen, ob der Abfall ggf. in Zukunft reduziert werden könnte. Folgende Abfallarten werden innerhalb der IBB erfasst:



Im Berichtsjahr 2019 fielen 86,21 Tonnen Abfälle zur Verwertung/zum Recycling an. Das übliche Abfallaufkommen (Hausmüll, Glas, Papier, Verpackungsmüll, Datentonne) ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. Die IBB nutzt daneben bereits Möglichkeiten der Abfallvermeidung bzw. des Recyclings:

- » Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist angehalten, Abfälle konsequent zu trennen. An jedem Arbeitsplatz steht ein Papierkorb für Altpapier und Kartonagen. Für andere Abfallarten wie Restmüll sowie Verpackungen stehen entsprechende Behälter in den Teeküchen bereit.
- » Im Betriebsrestaurant wurde für die Mitnahme von Heißgetränken und Speisen auf Mehrweggeschirr mit Pfandsystem umgestellt.
- » Im Jahr 2019 wurden insgesamt 84 Geräte ausgemusterter IT-Hardware (Monitore, Drucker, Workstations) nach Aufarbeitung an Schulen oder karitative Einrichtungen gespendet. Der restliche technische Schrott wird fachgerecht entsorgt.
- » Ausgemusterte Mobiltelefone werden dauerhaft in der IBB gesammelt und dann als Spende an den Naturschutzbund (NABU) weitergegeben. Die Telefone werden dort aufbereitet oder recycelt. Das durch die Rohstoffe gewonnene Geld wird zur Renaturierung von regionalen Seen und Flüssen eingesetzt.
- » Um die Nutzungsdauer von Mobiltelefonen zu verlängern und damit den unnötigen Abfall zu reduzieren, wurde der Einsatz des Fairphone als Ersatz für die vorhandenen Blackberry- und iPhone-Geräte geprüft. Von der Umsetzung wurde jedoch aufgrund von fehlenden Sicherheitsstandards Abstand genommen.

In der IBB prüfen wir regelmäßig weitere Möglichkeiten zur Reduzierung unserer Abfallmengen.

# Nachhaltigkeitsbilanz

## Geschäftsethik & Produktverantwortung

GRI

Seite im Bericht

Organisationsprofil	Name der Organisation	102-1	Investitionsbank Berlin AÖR (IBB)	
	Hauptsitz der Organisation	102-3	Bundesallee 210, 10719 Berlin	
	Betriebsstätten	102-4	Einziges Betriebsstätte ist Berlin.	
	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	102-5	Das Land Berlin ist Eigentümer der IBB.	
	Belieferte Märkte	102-6		Seite 5
	Größe der Organisation	107-7		Seite 54 ff.
	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	102-8	642 Beschäftigte per 31.12.2019	Seite 57
	Lieferkette	102-9		Seite 46 ff.
	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	102-13	36 Mitgliedschaften per 31.12.2019	Seite 49 ff.
	<a href="#">DNK-Entsprechenserklärung</a>			

## Geschäftsethik &amp; Produktverantwortung

GRI	2017	2018	2019	Einheit	Seite im Bericht
-----	------	------	------	---------	------------------

Förderwirkung	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	102-2					Seite 5
	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	102-14					Seite 3
	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	102-30	<a href="#">Offenlegungsbericht der IBB-Gruppe für 2017</a>	<a href="#">Offenlegungsbericht der IBB-Gruppe für 2018</a>	<a href="#">Offenlegungsbericht der IBB-Gruppe für 2019</a>		
	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	201-1	<a href="#">Geschäftsbericht 2017</a>	<a href="#">Geschäftsbericht 2018</a>	<a href="#">Geschäftsbericht 2019</a>		
	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen, hier induziertes Investitionsvolumen der Immobilien- und Wirtschaftsförderung	203-1	5.500	3.649	7.200	Mio. EUR	
	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	203-2					
	<b>davon Finanzierungszusagen in der Wirtschaftsförderung</b>		<b>755,0</b>	<b>428,0</b>	<b>459,6</b>	<b>Mio. EUR</b>	
	Zuschüsse		107,9	117,2	173,0	Mio. EUR	
	Darlehen		186,2	293,9	269,6	Mio. EUR	
	Sonderfinanzierungen (Darlehen)		450,0	-	-	Mio. EUR	
	Beteiligungen		10,9	16,9	17,0	Mio. EUR	
	Anzahl an Bewilligungen		1.067	1.100	3.001	Anzahl	
	Arbeitsplätze						
	geschaffene:		3.000	3.755	4.830	Anzahl	
erhaltene:		7.115	8.039	6.679	Anzahl		
Sekundäreffekt		12.000	12.500	11.500	Anzahl		

## Geschäftsethik &amp; Produktverantwortung

GRI 2017 2018 2019 Einheit

davon Finanzierungszusagen in der Immobilienförderung	946,7	1.073,2	1.463,6	Mio. EUR
Neubauförderung	315,4	353,0	346,7	Mio. EUR
Sanierung/Modernisierung	40,2	46,5	31,8	Mio. EUR
Konsortialfinanzierungen	238,2	227,1	488,0	Mio. EUR
Globaldarlehen	--	--	--	Mio. EUR
Infrastrukturmaßnahmen	17,4	49,6	172,2	Mio. EUR
Sanierungs- und Strukturdarlehen	16,1	1,2	31,7	Mio. EUR
Förderergänzungsdarlehen	166,2	260,4	118,8	Mio. EUR
Zuschussprogramme	20,5	24,3	14,0	Mio. EUR
Umfinanzierung von Förderungen	132,8	111,1	260,4	Mio. EUR
Sonderfinanzierungen	--	--	--	Mio. EUR
geförderte Wohneinheiten	4.950	13.029	10.023	Anzahl
davon Neubau	k. A.	k. A.	9.201	Anzahl
davon mit Mietpreis- und Belegungs- bindung (IBB-Wohnungsneubaufonds)	3.132	3.373	1.778	Anzahl
davon Sanierung/ Modernisierung	1.818	3.304	822	Anzahl
davon Reduzierung der Emissionen durch Förderprodukte	4.280	17.280	12.335	t CO <sub>2</sub>

**Geschäftsethik & Produktverantwortung**

GRI 2017 2018 2019 Einheit

Geschäftsethik & Produktverantwortung		GRI	2017	2018	2019	Einheit
Compliance	Corporate Governance	Siehe <a href="#">Berliner Corporate Governance Kodex</a> . Darüber hinaus erfolgt gemäß § 25d KWG eine jährliche Selbstevaluierung von Vorstand und Verwaltungsrat.				
	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen (Bußgelder)	307-1	0	0	0	EUR
	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich (Bußgelder)	419-1	0	0	0	EUR
Korruptionsbekämpfung	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	205-1	100 keine Korruptionsrisiken	100 keine Korruptionsrisiken	100 keine Korruptionsrisiken	Prozentsatz der Betriebsstätten
	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	205-2	100	100	100	Prozentsatz aller Organisationsmitglieder, die eine Schulung erhalten haben
	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	205-3	0	1	0	Gesamtzahl der bestätigten Korruptionsvorfälle
Schutz der Privatsphäre der Kunden	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	418-1	0	0	0	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten

Ethik und Integrität	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	102-16	ja	ja	ja	Seite 23
	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	102-17	ja	ja	ja	Seite 24

Gesellschaftliches Engagement & Kommunikation		GRI	2017	2018	2019	Einheit	Seite im Bericht
---	--	-----	------	------	------	---------	------------------

Förderwirkung	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	102-42				Seite 29 – 34
	Ansatz für Einbindung der Stakeholder	102-43				Seite 29 – 34
	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen (der Stakeholder)	102-44				Seite 29 – 34
	Prüfung und Einhaltung der Menschenrechte	412	Siehe hierzu die Ausführungen in der <a href="#">DNK-Entsprechenserklärung</a> der IBB.			Seite 21 ff.
	Politische Einflussnahme	415-1	Im Zeitraum 2017–2019 hat die IBB keine Parteispenden getätigt			

Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten		GRI	2017	2018	2019	Einheit
---	--	-----	------	------	------	---------

Beschäftigung	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	401-1				
	Einstellungen		30/4,79	35/5,56	41/6,39	Anzahl Personen
	davon weiblich		16/4,37	17/4,59	28/7,35	Anzahl Personen
	davon männlich		14/5,38	18/6,92	13/4,98	Anzahl Personen
	davon unter 30 Jahren		24/25,26	21/24,42	32/33,33	Anzahl Personen
	davon weiblich davon männlich		13/27,08 11/23,40	11/23,91 10/25,0	20/36,36 12/29,27	Anzahl Personen Anzahl Personen

## Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten

GRI 2017 2018 2019 Einheit

davon 30 – 50 Jahre	5/2,08	14/5,96	7/3,13	Anzahl Personen
davon weiblich	3/2,00	6/4,05	6/4,26	Anzahl Personen
davon männlich	2/2,22	8/9,2	1/1,20	Anzahl Personen
davon über 50 Jahre	1/0,34	0	2/0,62	Anzahl Personen
davon männlich	1/0,81	0	0	Anzahl Personen
davon weiblich	0	0	0	Anzahl Personen
Fluktuation	20/3,19	20/3,17	7/1,09	Anzahl Personen
davon weiblich	12/3,28	12/3,2	5/1,31	Anzahl Personen
davon männlich	8/3,08	8/3,08	2/0,77	Anzahl Personen
davon unter 30 Jahren	7/7,37	6/6,98	1/1,04	Anzahl Personen
davon weiblich	5/10,42	3/6,52	1/1,82	Anzahl Personen
davon männlich	2/4,26	3/7,5	0	Anzahl Personen
davon 30 – 50 Jahre	5/2,08	7/2,98	5/2,23	Anzahl Personen
davon weiblich	3/2,00	3/2,03	4/2,84	Anzahl Personen
davon männlich	2/2,22	4/4,60	1/1,20	Anzahl Personen
davon über 50 Jahre	8/2,75	7/2,27	1/0,31	Anzahl Personen
davon männlich	4/2,38	6/3,41	0	Anzahl Personen
davon weiblich	4/3,25	1/0,75	1/0,73	Anzahl Personen

## Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten

	GRI	2017	2018	2019	Einheit	Seite im Bericht
Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder Teilzeitbeschäftigten angeboten werden	401-2	ja	ja	ja		Seite 36
Elternzeit	401-3	nein				
Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit nach Geschlecht	401-3	nein				
Beschäftigte			22	26	Anzahl Personen	
davon weiblich			17	22	Anzahl Personen	
davon männlich			5	4	Anzahl Personen	
Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht		nein				
Beschäftigte		nein	22	26	Anzahl Personen	
davon weiblich			17	22	Anzahl Personen	
davon männlich			5	4	Anzahl Personen	
Gesamtzahl der Angestellten, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, nach Geschlecht		nein				
Beschäftigte			9	12	Anzahl Personen	

## Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten

GRI	2017	2018	2019	Einheit
-----	------	------	------	---------

	davon weiblich		4	9	Anzahl Personen
	davon männlich		5	3	Anzahl Personen
	Gesamtzahl der Angestellten, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren		9	12	
			4	9	
			5	3	
	Rückkehrrate an den Arbeitsplatz und Verbleiberate der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht	nein	100	100	Prozent
Vielfalt und Chancengleichheit	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	405-1			
	Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien				
	Kontrollorgane	16	16/ keine Angabe	15	Anzahl/Prozent
	davon weiblich	8	7/44	7/47	Anzahl/Prozent
	davon männlich	8	9/56	8/53	Anzahl/Prozent
	davon unter 30 Jahren	0	0/0,00	0/0,00	Anzahl/Prozent
	davon 30 – 50 Jahre	5	4/25	3/20	Anzahl/Prozent
	davon weiblich	3	2/50	2/67	Anzahl/Prozent
	davon männlich	2	2/50	1/33	Anzahl/Prozent
davon über 50 Jahre	11	12/75	12/80	Anzahl/Prozent	

## Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten

GRI 2017 2018 2019 Einheit

davon weiblich	5	5/42	5/42	Anzahl/Prozent
davon männlich	6	7/58	7/58	Anzahl/Prozent

Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie  
in jeder der folgenden Diversitätskategorien

Führungskräfte	54	49/7,78	57	Anzahl/Prozent
----------------	----	---------	----	----------------

davon weiblich	22	19/39	24/42,11	Anzahl/Prozent
davon männlich	32	30/61	33/57,89	Anzahl/Prozent

davon unter 30 Jahren	1	1/2,04	0/0	Anzahl/Prozent
-----------------------	---	--------	-----	----------------

davon weiblich	0	0/0	0	Anzahl/Prozent
davon männlich	1	1/100	0	Anzahl/Prozent

davon 30 – 50 Jahre	28	20/40,82	26/45,61	Anzahl/Prozent
---------------------	----	----------	----------	----------------

davon weiblich	12	9/45	11/42,31	Anzahl/Prozent
davon männlich	16	11/55	15/57,69	Anzahl/Prozent

davon über 50 Jahre	25	28/57,14	31/54,39	Anzahl/Prozent
---------------------	----	----------	----------	----------------

davon weiblich	10	10/36	3/41,94	Anzahl/Prozent
davon männlich	15	18/64	18/58,06	Anzahl/Prozent

Mitarbeiter/-innen	572	581	585	Anzahl
--------------------	-----	-----	-----	--------

davon weiblich	345	351/60	357/61,03	Anzahl/Prozent
davon männlich	227	230/40	228/38,97	Anzahl/Prozent

davon unter 30 Jahren	94	85/14,63	96/16,41	Anzahl/Prozent
-----------------------	----	----------	----------	----------------

## Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten

GRI 2017 2018 2019 Einheit

	davon weiblich	48	46/54	55/57,29	Anzahl/Prozent
	davon männlich	46	39/46	41/42,71	Anzahl/Prozent
	davon 30–50 Jahre	213	215/37,01	198/33,85	Anzahl/Prozent
	davon weiblich	139	139/65	130/65,66	Anzahl/Prozent
	davon männlich	74	76/35	68/34,34	Anzahl/Prozent
	davon über 50 Jahre	265	281/48,36	291/49,74	Anzahl/Prozent
	davon weiblich	158	166/59	172/59,11	Anzahl/Prozent
	davon männlich	107	115/41	119/40,89	Anzahl/Prozent
	IBB gesamt	626	630	642	Anzahl
	davon weiblich	367	370/59	381/59,35	Anzahl/Prozent
	davon männlich	259	260/41	261/40,65	Anzahl/Prozent
	davon unter 30 Jahren	95	86/13,65	96/14,95	Anzahl/Prozent
	davon weiblich	48	46/53	55/57,29	Anzahl/Prozent
	davon männlich	47	40/47	41/42,71	Anzahl/Prozent
	davon 30 – 50 Jahre	241	235/37,30	224/34,89	Anzahl/Prozent
	davon weiblich	151	148/63	141/62,95	Anzahl/Prozent
	davon männlich	90	87/37	83/37,05	Anzahl/Prozent
	davon über 50 Jahre	290	309/49,05	322/50,16	Anzahl/Prozent
	davon weiblich	168	176/57	185/57,45	Anzahl/Prozent
	davon männlich	122	133/43	137/42,55	Anzahl/Prozent

## Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten

GRI	2017	2018	2019	Einheit
-----	------	------	------	---------

Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern für jede Angestelltenkategorie nach wichtigen Betriebsstätten	405-2				
--	-------	--	--	--	--

Kontrollorgane		o. A.	o. A.	o. A.	
----------------	--	-------	-------	-------	--

Führungskräfte					
----------------	--	--	--	--	--

Grundgehalt		72,28	78,2	76,5	Prozent
-------------	--	-------	------	------	---------

Vergütung		70,60	77,8	76,0	Prozent
-----------	--	-------	------	------	---------

Mitarbeiter/-innen					
--------------------	--	--	--	--	--

Grundgehalt		80,80	81,32	77,1	Prozent
-------------	--	-------	-------	------	---------

Vergütung		80,18	80,92	76,57	Prozent
-----------	--	-------	-------	-------	---------

IBB gesamt					
------------	--	--	--	--	--

Grundgehalt		74,18	77,22	72,1	Prozent
-------------	--	-------	-------	------	---------

Vergütung		72,69	76,34	72,0	Prozent
-----------	--	-------	-------	------	---------

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	406-1	0	0	0	Anzahl
---	-------	---	---	---	--------

## Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten

GRI	2017	2018	2019	Einheit	Seite im Bericht
-----	------	------	------	---------	------------------

Personalentwicklung	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie						
	IBB gesamt		3,30	2,79	3,1	Tage pro Person	
	davon Frauen		3,41	3,04	3,2	Tage pro Person	
	davon Männer		3,14	2,45	2,9		
	Mitarbeiter/-innen ohne Führungsverantwortung		3,30	2,78	2,9	Tage pro Person	
	Führungskräfte		3,33	2,88	4,6	Tage pro Person	
	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen	404-2	ja	ja	ja		Seite 42
	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	404-3		entfällt in 2018			
	Insgesamt				81		Seite 42
	davon weiblich				81		Seite 40
davon männlich				81			

## Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten

GRI	2017	2018	2019	Einheit	Seite im Bericht
-----	------	------	------	---------	------------------

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Art der Verletzungen und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	403-2				
	Wegeunfälle		11	9	12	Anzahl Personen
	Arbeitsunfälle		1	7	4	Anzahl Personen
	Verletzungsrate		1,9	2,54	2,5	Prozent
	Arbeitsausfalltage		nein	nein	nein	Anzahl Tage
	Abwesenheitsrate		6,97	6,53	6,9	Prozent
	Arbeitsbedingte Todesfälle		0	0	0	Anzahl Personen
	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	403-4	ja	ja	ja	Seite 45
Betreiberhaftung	Prozentsatz der Mitarbeiter, deren Arbeit oder Arbeitsplatz unter der Kontrolle der Organisation ist und die von formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen repräsentiert werden	403-1	nein	100	100	Prozent

**Betrieblicher Umweltschutz & Ressourceneffizienz**

GRI	2017	2018	2019	Einheit
-----	------	------	------	---------

Beschaffung/ Liefermanagement	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	204-1	51	54	52	Prozentualer An- teil des Beschaf- fungsbudgets
	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	414-1	–	100	100	Prozentsatz der neuen Lieferanten
	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	414-2				
	Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden		0	0	0	Anzahl
	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	308-1	4	10	0	Prozentsatz der neuen Lieferanten
	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	308-2				
Zahl der Lieferanten, die auf Umweltauswirkungen überprüft wurden		0	0	0	Anzahl	

## Betrieblicher Umweltschutz &amp; Ressourceneffizienz

GRI 2017 2018 2019 Einheit

Umweltschutz & Ressourceneffizienz		GRI	2017	2018	2019	Einheit
Umweltschutz & Ressourceneffizienz	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen, davon erneuerbare Materialien	301-1				
	Papier		13,825	12,785	9,799	t
	Kopierpapier		6,64	6,75	4,90	t
	Logopapier		0,80	0,65	0,78	t
	Broschüren		6,39	4,96	3,77	t
	Umschläge		–	0,425	0,349	t
	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe am Gesamtpapierverbrauch	301-2	–	0	0	Prozent
	Nicht erneuerbare Materialien	301-1				
	Kraftstoff (Fahrzeuge und Notstromdiesel **)		–	5.194,20	5.316,59	Liter (l)
	Anteil erneuerbarer Ausgangsstoffe am Gesamtkraftstoffverbrauch	301-2	–	0	0	Prozent
	Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Strom + Wärme *)	302-1	8.083.295	7.619.859	7.260.006	kWh
	Energieintensität	302-3	8.981	8.185	7.610	kWh/Kopf/Jahr
	Verringerung des Energieverbrauchs	302-4	–	463.436	359.853	kWh
Wasserentnahme nach Quelle	303-1	9.357	10.703	9.426	m <sup>3</sup>	
Geschützte oder renaturierte Lebensräume (Bienen)	304-3	–	–	30.000	Stück	

\* witterungsabhängig

\*\* abhängig vom Einsatz von Notstromdiesel

## Betrieblicher Umweltschutz &amp; Ressourceneffizienz

GRI 2017 2018 2019 Einheit

Direkte THG-Emissionen (Scope 1) (Fuhrpark, Notstromdiesel **)	305-1	21,24	20,39	20,36	t CO <sub>2</sub>
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) (Gebäudebetrieb)	305-2	835,48	836,07	814,69	t CO <sub>2</sub>
(Strom aus Wasserkraft *)		36,68	35,88	33,55	t CO <sub>2</sub>
(Fernwärme 3-Leiter-Netz *)		798,80	800,19	781,14	t CO <sub>2</sub>
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	305-3				
Geschäftsreisen Flüge		34,12	20,98	13,75	t CO <sub>2</sub>
Intensität der THG-Emissionen (Division des absoluten Emissionswerts (Zähler) durch einen organisationsspezifischen Parameter)	305-4	0,990	0,942	0,890	t CO <sub>2</sub> /Kopf/Jahr
Reduzierung der THG-Emissionen	305-5	223,83	13,40	28,64	t CO <sub>2</sub>
Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	306-1	10.055	8.811	8.426	m <sup>3</sup>

\* witterungsabhängig

\*\* abhängig vom Einsatz von Notstromdiesel

**Betrieblicher Umweltschutz & Ressourceneffizienz**

GRI 2017 2018 2019 Einheit

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode, davon

306-2

103,06

101,60

83,21

t

Papier

25,96

28,31

16,09

t

Datentonne

10,39

10,19

6,18

t

Verpackungsmüll (Grüner Punkt)

6,86

6,99

6,99

t

Glas

30,52

30,52

30,52

t

IT-Schrott

1,88

1,41

–

t

Stahlschrott

–

–

–

t

Hausmüll

6,83

6,83

6,83

t

Sperrmüll

20,62

17,35

19,60

t

Altholz

–

–

–

t

# Impressum

## Herausgeber

Investitionsbank Berlin  
Unternehmenskommunikation  
Bundesallee 210  
10719 Berlin  
Telefon: 030 / 2125-0  
Telefax: 030 / 2125-2020  
[www.ibb.de](http://www.ibb.de)

## Konzeption und Gestaltung

Heimrich & Hannot GmbH  
Stralauer Allee 2 b  
10245 Berlin  
[www.heimrich-hannot.de](http://www.heimrich-hannot.de)

## Bildnachweise

© Robert Herhold – AdobeStock (Seite 18)  
© VasyI – AdobeStock (Seite 20)  
IBB (alle weiteren Bilder)

Investitionsbank Berlin  
Bundesallee 210  
10719 Berlin

Telefon:030 / 2125-0  
Telefax:030 / 2125-2020

[www.ibb.de](http://www.ibb.de)

