



PRÜFUNGSVERBAND
deutscher Banken e.V.

Nachhaltigkeitsbericht 2022

21.12.2022

Nachhaltigkeitsbericht 2022
für den
Prüfungsverband deutscher Banken e.V.

Stand: 21. Dezember 2022

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	4
2	Tätigkeit und gesellschaftliche Funktion des PV	6
3	Organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit im PV	8
3.1	Organisationseinheiten	8
3.2	Nachhaltigkeitsstrategie, Nachhaltigkeitsleitlinie	9
4.	Entwicklungen, Maßnahmen und Ziele im Bereich ESG	11
4.1	Menschenrechte	11
4.2	Arbeitsbedingungen	14
4.3	Umwelt und Klima	18
4.4	Governance-Strukturen des PV	24
4.5	Soziales Engagement	26
5	Schlusswort	27

1 Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,
liebe Mitarbeitende des PV-Verbundes,

wir blicken auf ein Jahr voller Herausforderung, Aufbruch und Wandel innerhalb unserer Organisation und auch außerhalb dieser zurück. Das Projekt Change mit allen seinen betrieblichen Veränderungen und der damit einhergehenden Neuausrichtung des Prüfungsverbandes und seiner Töchter verlangte im Rahmen von Belastbarkeit und Willen von jedem Einzelnen vieles ab. Dazu gesellten sich die äußeren Umstände, die nicht weniger als den weiteren Umgang mit den Folgen der weltweiten Pandemie betraf und für alle die schreckliche Erkenntnis bargen, dass Krieg und Menschenleid in Europa Einzug gehalten haben. Die aktuellen Ereignisse im Iran lassen uns immer wieder innehalten und erinnern uns, dass daran gemessen das Wort „Energiekrise“ ganz klein erscheint. Genauso wichtig ist es jedoch auch festzuhalten, dass die Menschheit gemeinsam Erstaunliches leisten kann, wenn Wissenschaft und Technologie für das Wohl aller Menschen eingesetzt werden. Wir sehen neue Entschlossenheit und Optimismus in dem Bewusstsein, dass wir große Herausforderungen gemeinsam bewältigen können. Dazu zählt unter anderem auch der Klimawandel. Heute ist eine kritische Masse von Menschen in Organisationen bereit, dem Engagement für Nachhaltigkeit mehr Nachdruck zu verleihen – mit ihrem Geld, ihrer Wählerstimme, ihrer Loyalität und ihrem Handeln.

Bei der sozialen Unternehmensführung setzt der PV-Verbund auf Vielfalt am Arbeitsplatz und unterstützt eine integrative Kultur: So schaffen wir einen klaren Mehrwert für Mitglieder, Mitarbeiter und Partner. Der größte Teil der Mitarbeiter spendete den Wert des einzelnen Geburtstagsblumenstraußes und beteiligte sich damit aktiv an einem sozialen Beitrag unserer Organisation. Wir verwendeten digitale Grußkarten und werden im Kommenden digitale Visitenkarten nutzen. Wir reduzierten papierhafte Ausdrücke erheblich und sparten auch bei den Energiekosten durch die Einhaltung und dem Bewusstsein einfacher Verhaltensregeln. Sie beteiligten sich damit aktiv daran der Nachhaltigkeit in Ihrem Arbeitsumfeld Raum zu geben und illustrierten die Anstrengungen, die wir innerhalb unserer Organisation unternehmen, um Nachhaltigkeit zu fördern. Ich bin jedoch überzeugt, dass wir über dies hinaus einen noch größeren Beitrag leisten können.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht gibt Ihnen Einblicke, wie wir einen langfristigen nachhaltigen Wertbeitrag leisten. Gemeinsam mit Ihnen legen wir die Messlatte kontinuierlich höher. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag hierzu.

Herzlichst,

Simone Johanna Schröder

(Bereichsleitung Recht, Compliance, Grundsatzfragen)

Thomas Sauter

(Nachhaltigkeitsbeauftragter)

2 Tätigkeit und gesellschaftliche Funktion des PV

Der Prüfungsverband deutscher Banken e.V. (PV) und seine Beteiligungsgesellschaften Einlagensicherungs- und Treuhand mbH, GBB-Rating Gesellschaft für Bonitätsbeurteilung mbH, GDB Gesellschaft für Datensicherheit und IT-Beratung mbH und PBK Prüfungs- und Beratungsgesellschaft für das Kreditwesen mbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PV-Verbund) sind ein wichtiger Bestandteil des Einlagensicherungssystems des privaten Bankgewerbes. Durch seine Tätigkeit leistet der PV einen bedeutenden Beitrag für den Erhalt der Stabilität und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der privaten Banken im Speziellen und des Finanzplatzes im Allgemeinen.

Die Leistungen des Prüfungsverbands tragen wesentlich dazu bei, Gefahrenpotenziale für die Einlagensicherung bei mitwirkenden Kreditinstituten frühzeitig zu erkennen und etwaigen Risiken entgegenzuwirken. Damit schützt die Tätigkeit des Verbands die Interessen der privaten Einlagensicherung und mittelbar die der mitwirkenden Kreditinstitute. Er leistet einen wichtigen Beitrag zum Schutz der Kundeneinlagen, zur Stabilisierung und Vertrauensbildung im privaten Bankensektor und im Schadensfall zur Durchführung von Einlegerentschädigungen.

Der Prüfungsverband ist sowohl im Interesse des Einlagensicherungsfonds als auch im Auftrag der Entschädigungseinrichtung deutscher Banken GmbH (EdB) tätig. Zu den im Interesse des Einlagensicherungsfonds stehenden Aufgaben gehören insbesondere die Vornahme von Einlagensicherungsprüfungen sowie die Durchführung von Aufnahme- und Inhaberkontrollverfahren. Abseits der Prüfungen liegt der Fokus auf der laufenden Risikoüberwachung der Institute, um Risiken frühzeitig erkennen zu können. Das Tätigkeitsspektrum wird durch die Übernahme weiterer Tätigkeiten im Rahmen des Risikomanagements (z. B. Klassifizierungen von Mitgliedsbanken und Benchmarkings) für die Einlagensicherung ergänzt.

Für die Entschädigungseinrichtung deutscher Banken GmbH (EdB) führt der Verband Prüfungen nach dem Einlagensicherungsgesetz (EinSiG) bei Instituten durch, die ausschließlich an der gesetzlichen Einlagensicherung der privaten Banken mitwirken.



3 Organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit im PV

Um der Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit gerecht zu werden und seine gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen, hat der PV organisatorische Strukturen geschaffen, die der Festlegung und Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen innerhalb des PV-Verbundes dienen.

3.1 Organisationseinheiten

Vorstand

Das Thema Nachhaltigkeit hat im PV-Verbund hohe Priorität und unterliegt einer ganzheitlichen Betrachtung. Höchstes Gremium für Fragen der Nachhaltigkeit ist dementsprechend der Gesamtvorstand des PV. Er entscheidet über die Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziele sowie die Maßnahmen, die zu ihrer Erreichung umgesetzt werden sollen. Dazu zählt auch die diesbezügliche interne und externe Kommunikation des PV-Verbundes.

Stabsstelle Nachhaltigkeit

Die Stabsstelle Nachhaltigkeit ist organisatorisch dem Bereich Recht, Compliance & Grundsatzfragen (RCG) zugeordnet und besteht aus den Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie dem Nachhaltigkeitsrat.

Die vom Vorstand bestellten **Nachhaltigkeitsbeauftragten** sind für das Nachhaltigkeitsmanagement sowie für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts des PV-Verbundes zuständig. Das Nachhaltigkeitsmanagement umfasst die Erstellung von Konzepten zur Weiterentwicklung, die Zielverfolgung sowie die Ausarbeitung und Begleitung von Maßnahmen. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten berichten der Leiterin des Bereichs RCG regelmäßig über die Entwicklung und Erreichung der Nachhaltigkeitsziele und erarbeiten Entscheidungsvorschläge für den Vorstand.

Unterstützt werden die Nachhaltigkeitsbeauftragten durch das Nachhaltigkeitsboard. Dieses vom PV-Vorstand ernannte Gremium ist für die Erarbeitung von Nachhaltigkeitsvorschlägen sowie die Mitwirkung bei der Umsetzung von Maßnahmen zuständig. Es besteht aus Vertretern der Beteiligungsunternehmen, des Außendienstes, der Verwaltung sowie der IT des PV-Verbundes.

Alle Mitarbeitenden des PV-Verbundes

Nachhaltigkeit kann nur gelebt und Fortschritte in vielen Bereichen nur erreicht werden, wenn alle Mitarbeitenden des PV-Verbundes verantwortungsbewusst handeln und sich mit Vorschlägen einbringen und bei der Umsetzung von Maßnahmen mitwirken. In diesem Sinne ist es Bestreben des Vorstands, alle Mitarbeitenden umfassend in die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des PV-Verbundes miteinzubeziehen.

3.2 Nachhaltigkeitsstrategie, Nachhaltigkeitsleitlinie

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie bildet die Grundlage, um nachhaltiges Handeln in die strategische Ausrichtung des Prüfungsverbandes (PV) und seiner Beteiligungsgesellschaften (PV-Verbund) zu integrieren. Für den PV, dessen Hauptaufgabe das Risikomanagement im Interesse der Einlagensicherung der privaten Banken und somit die Sicherung der Kundeneinlagen ist, ist eine nachhaltige Sichtweise essentiell, die nicht nur nach außen gerichtet sein darf, sondern auch das eigene Handeln einbeziehen muss.

Die Nachhaltigkeitsstrategie definiert, neben den strategischen Zielen, die organisatorische Einbettung der Nachhaltigkeitsarbeit, die Tätigkeitsfelder sowie die Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele. In der Nachhaltigkeitsstrategie verpflichtet sich der PV zudem, freiwillig jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen, um unsere Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit transparent an alle unsere Stakeholder zu kommunizieren.

Nachhaltigkeitsleitfaden

Ergänzt wird diese durch einen Leitfaden für die Nachhaltigkeit im Prüfungsverband deutscher Banken, der einen Überblick darüber gibt, was Nachhaltigkeit für den PV-Verbund und sein Umfeld bedeutet und wie diese gelebt werden soll.

4. Entwicklungen, Maßnahmen und Ziele im Bereich ESG

4.1 Menschenrechte

Das Thema Nachhaltigkeit ist längst kein Nischenthema mehr, sondern bereits seit mehreren Jahren in aller Munde und hat beste Aussichten, zum Leitbegriff der ersten Hälfte des 21. Jahrhunderts zu werden. In der jüngeren Vergangenheit hat sich der Fokus dabei jedoch entscheidend verbreitert: Die Diskussion wird längst nicht mehr nur auf soziokulturell-politischer Ebene geführt. Von einem umwelt- und entwicklungspolitischen Programm ist das Konzept der Nachhaltigkeit zu einem übergreifenden Leitbild auf internationaler, nationaler und lokaler Ebene geworden. Wo sich die Debatte in den ersten Jahren vornehmlich auf die Themen um Umweltschutz und die Bekämpfung des Klimawandels und seiner Folgen fokussierte, wird seit einiger Zeit auch die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeitsdebatte immer stärker beleuchtet. Von Unternehmen wird zunehmend erwartet, dass diese ihr Handeln an Nachhaltigkeitsaspekten ausrichten. Sowohl für institutionelle Anleger und deren Stimmrechtsvertreter als auch für Privatinvestoren spielt Nachhaltigkeit eine zunehmend wichtige Rolle. Umwelt-, soziale und Governance-Aspekte (engl. Environment, Social, Governance, kurz ESG) erlangen bei Entscheidungen für oder gegen ein Investment einen immer größeren Stellenwert. Laut dem „Global Investor ESG Survey 2021“ der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC achten weltweit knapp acht von zehn Investoren darauf, wie ein Unternehmen mit ESG-Risiken und -Chancen umgeht. Nachhaltigkeit ist somit zu einem integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie geworden, über deren Umsetzung das Unternehmen Rechenschaft ablegen muss. Mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) werden Umfang und Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung ab 2023 deutlich steigen. Unternehmen müssen damit künftig nichtfinanziellen Kennzahlen denselben Stellenwert einräumen wie Finanzkennzahlen. Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext hat somit einen finanziell-wirtschaftlichen sowie auch einen nicht-finanziellen Aspekt. Finanziell geht es um die langfristige Erhaltung der wirtschaftlichen Grundlagen des Unternehmens, seinen periodenübergreifenden Erfolg und seine dauerhafte Rentabilität sowie darum, keine unverhältnismäßigen Risiken einzugehen. Der

nicht-finanzielle Teil von Nachhaltigkeit zielt dagegen auf die Erhaltung der Umweltressourcen sowie die Beachtung sozialer und gesellschaftlicher Belange ab, einschließlich der in jüngster Zeit wieder in den medialen Fokus gerückten Menschenrechte.

In 2011 wurde vom UN-Menschenrechtsrat die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte als erster globaler Standard zur Verhütung und Behebung von Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit wirtschaftlicher Tätigkeit verabschiedet. Sie klären das Verhältnis von staatlicher und privatwirtschaftlicher Verantwortung und präzisieren, welche Aufgaben beiden jeweils zukommen. Die UN-Leitprinzipien gelten für alle Unternehmen – damit auch für Finanzdienstleistungsunternehmen – und haben zum Ziel, greifbare Resultate für betroffene Individuen und Gemeinschaften zu erreichen, indem sie von Unternehmen verlangen, ihrer Verantwortung für Menschenrechte nachzukommen und Sorgfaltspflichten zu wahren, insbesondere bei ihren Aktivitäten eine „menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung“ durchzuführen, die sich mindestens auf die internationale Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen sowie die Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bezieht. In Folgeveröffentlichungen betonte das UN-Hochkommissariat die Verantwortung für Unternehmen des Finanzsektors. Auch diese sollten Maßnahmen zur Implementierung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten ergreifen, ihre Verbindung zu Menschenrechtsverletzungen analysieren und ggf. Gegenmaßnahmen umsetzen.

Die so entwickelten Prinzipien verdeutlichen, dass die Unternehmen nicht nur bei direkter Verursachung von Menschenrechtsverletzungen gefordert sind. Auch wenn das Verhalten von Geschäftspartnern außerhalb ihrer direkten Kontrolle liegt, entbindet sie dies nicht von ihrer Sorgfaltspflicht. Sie tragen für die begangenen Menschenrechtsverletzungen eine Mitverantwortung, wenn sie Geschäftsverbindungen mit Firmen eingehen, die Menschenrechte systematisch verletzen. Wer beispielsweise solchen Unternehmen Kredite gibt oder diese bei der Kapitalbeschaffung unterstützt, macht sich zum Mitverantwortlichen. Die Leitprinzipien fordern also unmissverständlich auch vom Finanzdienstleistungssektor die Respektierung der Menschenrechte ein.

Es bleibt festzuhalten, dass das Thema Nachhaltigkeit gekommen ist um zu bleiben. Es ist längst in der Mitte der Gesellschaft angekommen und für viele

Marktteilnehmer auf der Nachfrageseite sowie für potenzielle Investoren ein wichtiges Kriterium bei ihrer Entscheidungsfindung. Der Stellenwert von Nachhaltigkeit und der Wille zur Umsetzung wird dabei aller Voraussicht nach zukünftig weiter steigen. Es wird daher nicht zuletzt auch im wirtschaftlichen Kontext eines der bestimmenden Themen für die Zukunft bleiben. Ohne die Achtung von Menschenrechten wird Nachhaltigkeit indes nicht mehr zu denken sein. Auch für Unternehmen aus dem Finanzdienstleistungssektor werden Nachhaltigkeit und Menschenrechte so zu wesentlichen erfolgsbestimmenden Faktoren, die sich nicht länger ignorieren lassen, ohne die wirtschaftliche Existenz des eigenen Unternehmens zu gefährden.

Als ein in Deutschland ansässiger Verband ist es für uns selbstverständlich, die Menschenrechte zu achten, die diesbezüglichen gesetzlichen Standards einzuhalten und sicherzustellen, uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu machen. Niemand soll aufgrund seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen oder seiner Behinderung benachteiligt werden. Der faire Umgang mit Kollegen und Mandanten sowie eine entsprechende moralisch-ethische Grundhaltung jedes einzelnen Mitarbeitenden sind ausdrücklich erwünscht und werden unterstützt.

4.2 Arbeitsbedingungen

Der PV-Verband fördert die Chancengerechtigkeit (z. B. angemessene Gehälter, Weiterbildungsmöglichkeiten etc.), Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (u. a. betriebliche Gesundheitsförderung), Integration von Migrantinnen und Migranten sowie von Menschen mit Behinderung und die Vereinbarung von Familie und Beruf (z. B. mit Möglichkeiten zur Verbesserung der Work-Life-Balance). Darüber hinaus werden die gesetzlichen Standards im Bereich Arbeitsnormen nach deutschem Recht und Gesetz erfüllt.

Zudem ist der Prüfungsverband bestrebt, durch ein umfangreiches Leistungsangebot ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der eine hohe Arbeitszufriedenheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht.

Keine Diskriminierung im Arbeitsprozess

Der Prüfungsverband tritt für die **Beseitigung von Diskriminierung** jeglicher Art ein. Es wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen angestrebt.

Der **Anteil von Frauen** im PV-Verband beträgt per 01.07.2022 **37 %**. Bezogen auf **Führungspositionen** liegt der Frauenanteil bei **21 %** und im **Vorstand** bei **33 %**. Allerdings ist auf die derzeit laufende Umstrukturierung und die hiermit einhergehende Neubesetzung von Stellen sowie die Besetzung neu geschaffener Stellen hinzuweisen, die zu einer dynamischen Entwicklung führen.

Gehaltsstruktur und freiwillige Sozialleistungen

Ogleich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des PV-Verbands aufgrund ihrer hohen Qualifikation mehrheitlich **außertariflich** bezahlt werden, orientiert sich die Basisgehaltsentwicklung an den Tarifvereinbarungen für das private Bankgewerbe in Deutschland.

Über das Basisgehalt hinaus erfolgt eine **leistungsbezogene Vergütung**. Innerhalb einer bestimmten Bandbreite, die sich aus der Erfahrung bzw. der innerbetrieblichen Hierarchieeinstufung ableitet, erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der

Grundlage einer jährlichen Beurteilung entsprechende individuelle leistungsbezogene Gehaltszuschläge.

Grundsätzlich besteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich eine paritätisch finanzierte **betriebliche Altersvorsorge (BVV)** und es werden **vermögenswirksame Leistungen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten gezahlt.**

Unternehmenszugehörigkeit

Per 01.07.2022 beschäftigte der PV-Verbund 165 Mitarbeitende. Angesichts der Schaffung neuer Stellen im Rahmen der laufenden Neuausrichtung des Prüfungsverbands ist der Anteil mit kurzer Unternehmenszugehörigkeit angestiegen. Die Gesamtübersicht über die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit per 01.07.2022 stellt sich wie folgt dar:

- 1 - 5 Jahre: 57 MA (35 %)
- 6 - 10 Jahre: 66 MA (40 %)
- 11 - 15 Jahre: 27 MA (16 %)
- 16 - 20 Jahre: 11 MA (7 %)
- über 21 Jahre: 4 MA (2 %)

Fort- und Weiterbildung

Die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt im Rahmen eines betrieblichen sowie eines gruppenübergreifenden Aus- und Weiterbildungskonzeptes durch ein **umfangreiches** internes und externes **Schulungs- und Weiterbildungsangebot.**

Bisher wird **Praktikanten** bereits in einigen Bereichen die Möglichkeit geboten, Einblicke in die Arbeit des PV zu erhalten, wobei großer Wert auf einen praxisnahen und qualifikationsgerechten Einsatz gelegt wird. Für eine nachhaltigere Personalpolitik bestehen Überlegungen dieses Angebot zukünftig auszuweiten und auch Referendariate anzubieten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einem besseren Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben sowie zur Erhöhung der allgemeinen Mitarbeiterzufriedenheit wurde eine **Homeoffice-Regelung** geschaffen. In dieser Regelung wird auch die Möglichkeit geschaffen, die individuelle Situation beispielsweise bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen, besonderen Lebensumständen oder für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu berücksichtigen. Daneben werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der **Familiengründung** bei der Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. Elternteilzeit unterstützt. Darüber hinaus wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag durch individuelle Teilzeitarbeitsmöglichkeiten erleichtert. Derzeit beträgt der **Anteil der Teilzeitbeschäftigten 13 %**.

Sonstige Mitarbeiterangebote

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auch Neueinsteigern nach der sechsmonatigen Probezeit, wird die **kostenlose Mitgliedschaft** in einem von zwei **Fitnessstudioketten** angeboten. Eines der beiden Angebote ist insbesondere auf Menschen im mittleren und fortgeschrittenen Alter ausgerichtet.

Darüber hinaus wird während der Arbeitszeit eine **kostenlose Auswahl verschiedener Mineralwässer, Teesorten sowie Kaffee** angeboten. Bei dem Mineralwasser wird zudem auf Regionalität geachtet und so die transportbedingte Umweltbelastung verringert.

Gesundheitsmanagement

Auf Grund der **Corona-Pandemie** wurde **frühzeitig eine weitreichende Homeoffice-Regelung in Kraft gesetzt**, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Arbeit von Zuhause ermöglicht hat. So wurde die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschützt und zugleich ein Beitrag zur Eindämmung der Pandemie geleistet.

Sobald jeweils die Impfstoffe gegen die verschiedenen Coronavirus-Varianten verfügbar waren, wurden über unseren Betriebsarzt entsprechende Erst-, Zweit- beziehungsweise Booster-**Schutzimpfungen gegen Covid-19** allen Mitarbeitenden (und ggf. deren Familienangehörigen) vor Ort im PV angeboten und auch rege in Anspruch genommen.

Die Corona-Impfungen ergänzen damit die auch bereits in den Vorjahren angebotenen Möglichkeiten zum Erhalt einer kostenlosen **Gripeschutzimpfung** für alle Mitarbeitenden.

4.3 Umwelt und Klima

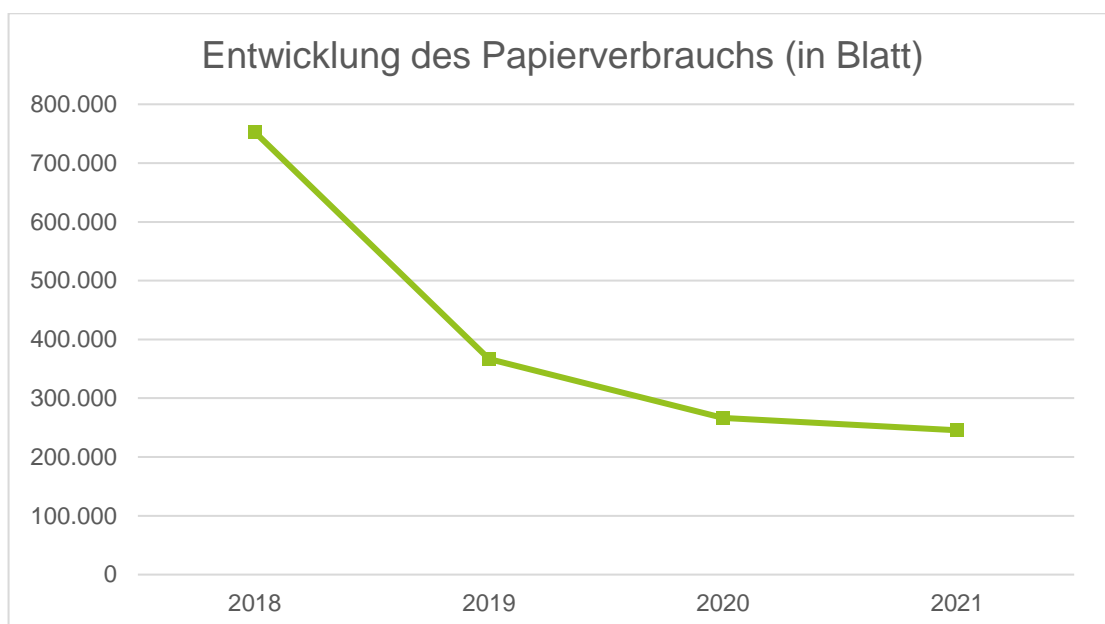
Als nachhaltig orientierter Verband beziehen wir stets auch ökologische Aspekte in unsere Überlegungen und unser Handeln mit ein. Unser Ziel ist es, in unserer täglichen Arbeit Umweltbelastungen so weit wie möglich zu vermeiden und das **Vorsorgeprinzip** zu achten. Daher haben wir in wesentlichen Bereichen damit begonnen, durch die Erhebung quantitativer Daten den Status Quo zu analysieren und sinnvolle Handlungsschwerpunkte zu setzen. Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie sowie die laufende Umstrukturierung stellen uns dabei vor besondere Herausforderungen beim Aufbau einer validen und vergleichbaren Datenbasis.

Im Rahmen dieser **Bestandserfassung** wurden die durch den Energieverbrauch und den Verkehr verursachten Emissionen sowie der Papierverbrauch als die wesentlichsten internen Handlungsfelder identifiziert. Bei der Erarbeitung von Lösungsansätzen kommt dabei der Digitalisierung als Querschnittsthema aus unserer Sicht eine große Bedeutung zu.

Papierverbrauch

Durch verschiedene Maßnahmen konnte der interne **Papierverbrauch** in den vergangenen Jahren bereits von 752.500 Blatt Standardpapier (DIN-A 4, 80 g) im Jahr 2018 auf 245.500 Blatt im Jahr 2021 gesenkt werden (siehe Abbildung). Die Digitalisierung einiger Prozesse steht noch aus, da die Umstellung nicht nur eine digitale Alternative voraussetzt, sondern auch die geltenden rechtlichen Anforderungen erfüllen muss. Weiteres Einsparpotential ist daher vorhanden, das sukzessive umgesetzt werden soll.

Maßnahmen, die zur bisherigen Reduzierung des Papierverbrauchs beigetragen haben, waren insbesondere die Umstellung von immer mehr Arbeitsprozessen auf rein digitales Arbeiten, die Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für dieses Thema, sowie die Änderung der Drucker-Standard Einstellungen auf doppelseitiges Drucken. Hierdurch konnte der Papierverbrauch von 752.500 Blatt in 2018 auf 245.500 in 2021 deutlich reduziert werden (siehe Abbildung).



Im Rahmen eines **verbundweiten Digitalisierungsprojektes** wurde eine Verwaltungssoftware für elektronische Akten eingeführt, mit der die Effizienz in Bezug auf Datenhaltung und -nutzung deutlich erhöht wurde. Daneben wurde die Übersendung der internen Leistungserfassung sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Buchhaltung auf ein rein elektronisches, papierloses Verfahren umgestellt.

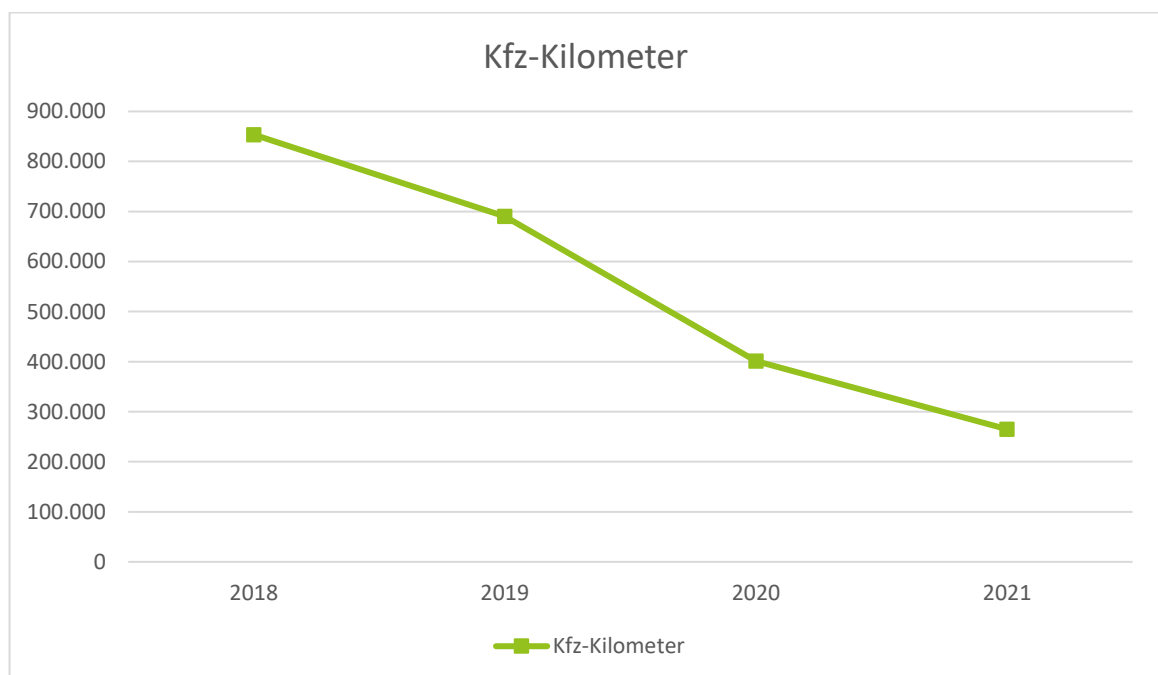
Durch die Nutzung von **FSC-zertifiziertem, chlorfrei gebleichtem Papier** verbessern wir zudem die Umweltverträglichkeit des verbliebenen Papierverbrauchs.

Darüber hinaus wurde für unsere Kunden die Möglichkeit geschaffen, den weit überwiegenden Teil der uns zur Verfügung gestellten Informationen zum Großteil elektronisch einzureichen. Hierzu wurde im Geschäftsjahr 2021 mit der **elektronischen Dokumentenaustauschplattform Connect** eine weitere sichere und ressourcenschonende Möglichkeit des Datenaustauschs mit unseren Kunden eingerichtet. Daneben enthalten alle von der GBB-Rating versendeten E-Mails einen Umwelthinweis, der gegen den überflüssigen Ausdruck von Mails sensibilisiert.

Verkehr

Im Herzen Kölns gelegen, sind die Räumlichkeiten des PV sehr gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen, was auch von sehr vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt wird. Um dies weiter zu fördern, **übernimmt** der Prüfungsverband die **Kosten von Monatstickets für den ÖPNV teilweise bis vollständig**.

Dienstfahrten sollen, soweit dies unter zeitlichen Gesichtspunkten praktikabel ist, **mit der Bahn** erfolgen. Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Vermeidung nicht notwendiger CO₂-Emissionen. Insgesamt konnten unsere mit Kfz zurückgelegten Kilometer (siehe Abbildung) in den vergangenen Jahren stark reduziert werden, was in den Jahren 2020 und 2021 auch durch die Corona-Pandemie bedingt war. In diesem Zuge wurden zwischenzeitlich ganz auf vor Ort Besuche verzichtet. Die hierdurch gewonnene Praxis wird auch weiterhin genutzt, so dass jeweils abgewogen wird, inwiefern Besuche bei den Banken notwendig sind oder die Arbeit remote erfolgen kann.



Durch die Einrichtung von **Konferenzräumen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Videotechnik** wurde die Möglichkeit geschaffen, Mandantengespräche und -meetings ortsunabhängig abhalten zu können. Auf diese Weise werden einerseits Kosten, Zeit und Emissionen aufgrund der wegfallenden Fahrten verringert und gleichzeitig der Kontakt zu unseren Kunden durch vermehrte Gespräche intensiviert werden, ohne die Umwelt durch häufigere Nutzung von Bahn, Flugzeug oder Auto zu belasten.

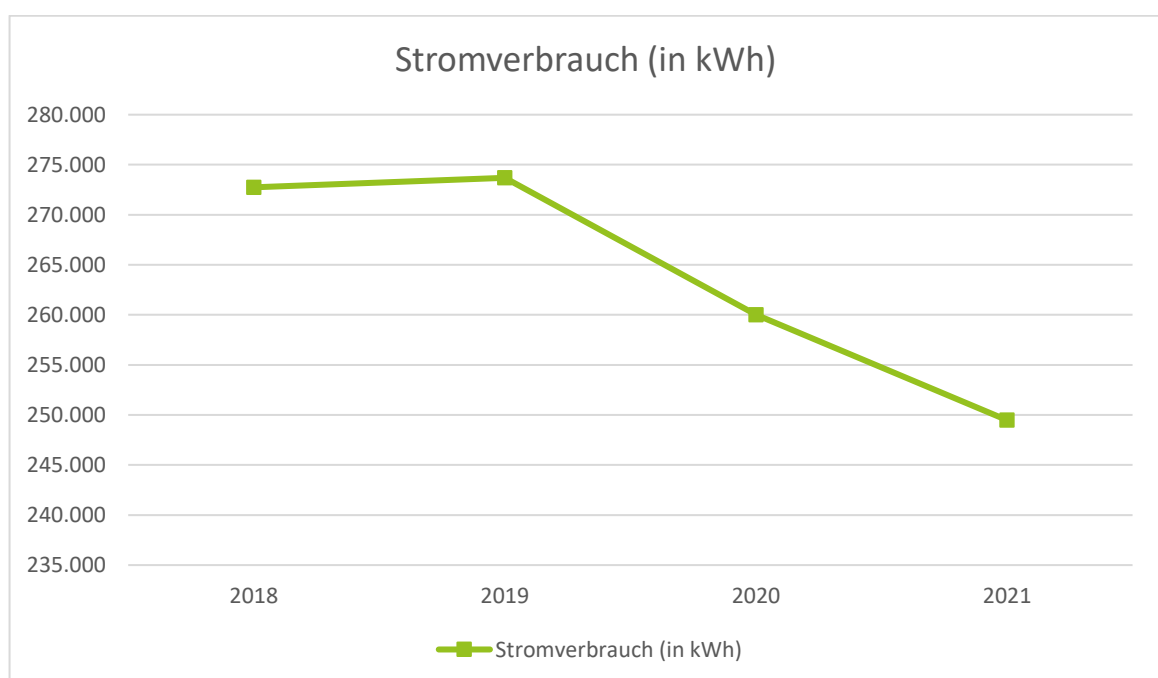
Im Rahmen der gegen die Ausbreitung der Corona-Pandemie ergriffenen Maßnahmen erfolgte eine nochmals deutlich **verstärkte Nutzung von Videokonferenzen** und eine Ausweitung der technischen Möglichkeiten zur Nutzung verschiedener Videokonferenzformate.

Energie

Seit dem **01.01.2021** bezieht der Prüfungsverband deutscher Banken zu **100 % Ökostrom**, der ausschließlich aus regenerativen Energiequellen (Solar-, Wind- und Wasserkraft) in Deutschland stammt. Über die reine Nutzung von Ökostrom hinaus wird damit zudem der weitere Ausbau erneuerbarer Energien durch den Stromanbieter unterstützt.

Als **Dienstleister** mit weitgehend EDV-gestützten Arbeitsprozessen ist der Energieverbrauch eine unserer wesentlichsten Emissionsquellen. Neben dem Stromverbrauch ist die Beheizung der Büroräume sowie die Warmwasserversorgung relevant.

Zur Senkung des Stromverbrauchs werden defekte **Leuchtstoffröhren durch LED-Lampen ausgetauscht**. So sollen mittelfristig alle Räumlichkeiten mit LED-Lampen ausgestattet werden, da diese Technik aus unserer Sicht die umweltfreundlichste und nachhaltigste ist. Der Stromverbrauch konnte auf diese Weise gesenkt werden. Bei den Verbrauchswerten ist jedoch zu berücksichtigen, dass in 2020 und 2021 aufgrund der Covid-19-Pandemie viel aus dem Homeoffice gearbeitet wurde. Der hierbei entstandene höhere private Stromverbrauch ist in der untenstehenden Abbildung nicht berücksichtigt. Eine konsistente und vergleichbare Datenbasis wird sich voraussichtlich erst in den kommenden Jahren einstellen. Bisher konnte der jährliche Stromverbrauch vom Spitzenwert in 2019 (rund 273.700 kWh) auf knapp unter 250.000 kWh in 2021 gesenkt werden.



Angesichts der derzeitigen Energiekrise als Folge des Ukraine-Kriegs haben wir unsere Bemühungen intensiviert, um die Energieeinsparung zu vergrößern. Aus diesem Anlass wurde beispielsweise untenstehende Übersicht mit häufig bestehenden Möglichkeiten Energie einzusparen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschickt. Die Anpassung der Gewohnheiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können über den betrieblichen Bereich hinaus auch im Privaten zur Senkung des Energieverbrauchs führen.

Einsparmaßnahmen - Mein Beitrag als Mitarbeiter



Licht aus, Sonne rein!

Sie sind schon seit 15 Minuten nicht mehr im Büro, aber das Licht brennt immer noch? Schalten Sie Beleuchtung nur dann ein, wenn es wirklich nötig ist und in Räumen, die länger als zehn Minuten ungenutzt bleiben, aus. Tageslicht macht künstliche Beleuchtung überflüssig – und ist außerdem gesünder.

Bildschirmen eine Pause gönnen

Auch wenn es keine allzu lange Unterbrechung ist: Es macht einen deutlichen Unterschied, ob Sie Ihren Monitor bei Nichtnutzung ausschalten oder weiterlaufen lassen. An Wochenende schalten Sie bitte die Monitore komplett aus.

Bye bye Stand-by

Achtung, versteckte Stromfresser: Auch Geräte im Stand-by-Betrieb verbrauchen Energie. Achten Sie darauf, ungenutzte Geräte wirklich auszuschalten.

Richtig heizen und lüften

Wird geheizt, sollten Türen und Fenster geschlossen sein, um die Wärme im Raum zu halten. Die empfohlene Temperatur für Büroräume liegt bei 20 bis 22 °C = **Stufe 3** (Flure 16 °C - Stufe 2). Grundsätzlich gilt: Jedes Grad weniger spart ungefähr 6 Prozent Energie. Kurzes Stoßlüften ist effizienter als dauerhaft gekippte Fenster.

Weniger drucken

Die Produktion eines Kilos Kopierpapier verbraucht etwa 50 Liter Wasser und 5 Kilowattstunden Strom. Wir können unseren Beitrag zur Kosten- bzw. Ressourceneinsparung leisten, indem wir überlegen, ob ein Schriftstück tatsächlich ausgedruckt werden muss.

Sonstiges

Bei der Produktbeschaffung werden **verstärkt umweltfreundliche, biologisch bzw. regional erzeugte Produkte** bevorzugt. So wurde das kostenlose Getränkeangebot für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf regionales Mineralwasser umgestellt. Bei

der Neuanschaffung von Feuerlöschern wird ebenfalls auf eine möglichst hohe Umweltverträglichkeit geachtet.

Durch den Verzicht auf Müllbeutel in den Büromülleimern konnte in erheblichem Umfang **Plastikmüll eingespart** werden. Mülleimer mit Müllbeuteln stehen nur noch in geringer Anzahl an zentralen Stellen zur Verfügung, die zu einer Entsorgung entsprechenden Abfalls (vor allem nicht-trockener Abfall) vollkommen ausreichend sind. Darüber hinaus wird die Mülltrennung verbessert (Papier-, Verpackungs- und Restmüll).

Vertrauliche Dokumente, die beim PV einen erheblichen Anteil am anfallenden Papiermüll ausmachen, werden von dem zur Entsorgung beauftragten Spezial-Dienstleister nach der fachgerechten Vernichtung zu **100 % recycelt**.

Aus dem PV-Verbund heraus werden zudem Impulse zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeit im Wirkungsfeld gesetzt. So wurde bei dem Europäischen Verband der Einlagensicherer (European Forum of Deposit Insurers, EFDI) angeregt, eine Nachhaltigkeitsrichtlinie zu erstellen und auch ein entsprechendes Konzept eingereicht. Diese Initiative fand bei EFDI einen hohen Zuspruch und mündete in der EFDI „Charter for sustainable Deposit Guarantee and Investor Compensation Schemes“.

4.4 Governance-Strukturen des PV

Zur Stärkung seiner **Governance Strukturen** hat der Prüfungsverband im Rahmen des **Projektes Change** verschiedene Maßnahmen ergriffen. Diese betreffen u. a. die Erarbeitung einer Strategie für den PV, die stringente Ausrichtung der Organisationsstruktur des PV-Verbundes auf sein Mandat, Anpassungen der externen und internen Kontrollfunktion (Interne Revision) sowie die Schaffung einer klaren Aufbauorganisation und die Verbesserung der Ablauforganisation.

Zur Straffung der Organisation des **PV-Verbundes** wird der Betrieb der PBK in den PV und der Betrieb der GDB in den PV bzw. die EIS eingegliedert. Die PBK wird als Mantel-Wirtschaftsprüfungsgesellschaft fortgeführt, um Zukunftsoptionen zu erhalten. Die GDB wird in 2023 rückwirkend auf den 31.12.2022 auf die EIS verschmolzen.

Bei der Ausgestaltung der **externen Kontrollfunktion** wird die Rolle des Beirats als Kontrollorgan des PV durch die Einrichtung von Ausschüssen für die Überwachung von Portfoliorisiken sowie die operative Aufsicht gestärkt.

Die in der Vergangenheit an die PBK ausgelagerte **Interne Revision** wird auf den PV übertragen; die Prozesse der Internen Revision wurden aktualisiert und im überarbeiteten Revisionshandbuch schriftlich fixiert.

Durch die Einrichtung von Bereichen, die Zuordnung aller Mitarbeitenden zu den jeweiligen Bereichen und die Zuordnung der Bereiche zu drei Vorstandsdezernaten wurden klare **aufbauorganisatorische Zuständigkeiten** geschaffen und eine zweite Führungsebene aufgebaut. Die Aufgaben der einzelnen Bereiche wurden in Fachbereichsbeschreibungen dokumentiert.

Zur Unterstützung des Risikomanagements im PV wird mit dem **RAMC** (Risk Assessment & Monitoring Committee) ein Gremium etabliert, in dem u. a. kritische Einzelfälle sowie das Risikoreporting und die Ergebnisse von Szenarioanalysen behandelt werden.

Den vielfältigen Anforderungen an die Governance trägt der PV-Verbund auch durch **Beauftragte** für Compliance, Informationssicherheit, Datenschutz, Notfallmanagement und Arbeitssicherheit Rechnung.

Zur Modernisierung des bestehenden Organisationshandbuches des PV wurde unter mehreren Anbietern auf Basis eines Kriterienkataloges die BIC-Plattform von GBTec als **neues SfO-Tool** ausgewählt. Das neue Tool unterstützt auch die Modellierung von Prozessen und wird im Rahmen eines eigenständigen Projektes sukzessive im PV-Verbund implementiert.

4.5 Soziales Engagement

Der PV unterstützt soziale Projekte, beispielsweise durch den Erwerb von Weihnachtsgeschenken von sozial engagierten Einrichtungen wie etwa Lose der Aktion Mensch Lotterie und fördert regionale Unternehmen, (beispielsweise durch den Bezug von Mineralwasser aus einer regionalen Quelle).

Zudem fördert der PV die Teilnahme an Erste-Hilfe-Kursen für alle Ersthelfende und interessierte Mitarbeitende. Darüber hinaus existiert im Rahmen der Gemeinwesenorientierung die "Spende statt Geburtstagsblumen-Aktion". Durch diese Aktion wurden im Jahr 2021 insgesamt 2.160 EUR gespendet. Darüber hinaus haben der Prüfungsverband und seine Beteiligungsgesellschaften angesichts der großen Schäden im Juli 2021 infolge der Fluten im Ahrtal, in Erfstadt und anderen Gegenden insgesamt 5.000 EUR an „Aktion Deutschland Hilft“ gespendet, um den Betroffenen eine schnelle Hilfe zukommen zu lassen.

5 Schlusswort

In den letzten Jahren hat der Klimawandel immer stärker verdeutlicht, dass in einer Wirtschaft neben der monetären Sicht weitere Faktoren berücksichtigt werden müssen, um eine Zukunftsfähigkeit zu gewährleisten. Den hieraus erwachsenen Anforderungen und Herausforderungen stellt sich auch der Prüfungsverband deutscher Banken e.V. Einerseits entstehen aus neuen aufsichtsrechtlichen Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit Erwartungen an die Banken, ihre Risiken zu überwachen und zu steuern, was in den kommenden Jahren weitere Veränderungen im PV-Verbund und dessen Risikomanagement erfordern wird. Andererseits setzt ein glaubwürdiges und nachhaltiges Risikomanagement bei der Sicherung von Kundeneinlagen ein tiefgreifendes Nachhaltigkeitsverständnis voraus. In der Konsequenz wird der Stellenwert des Themas Nachhaltigkeit mit all seinen Facetten auch hinsichtlich der internen Prozesse des PV-Verbunds weiter steigen. Dies soll durch eine aktive Rolle der Nachhaltigkeitsbeauftragten und des Eco-Boards sichergestellt werden.

Marc Pähler und Thomas Sauter
(Nachhaltigkeitsbeauftragte im PV-Verbund)