

Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf die Konzern-Nachhaltigkeitserklärung

An den Verwaltungsrat der Investitionsbank Berlin Unternehmensverwaltung Anstalt öffentlichen Rechts

Prüfungsurteil

Wir haben die im eigenen Abschnitt des Konzernlageberichts enthaltene Konzern-Nachhaltigkeitserklärung der IBB Unternehmensverwaltung Anstalt öffentlichen Rechts für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Die Konzern-Nachhaltigkeitserklärung wurde zur Erfüllung der Anforderungen der Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) und des Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 unter Anwendung der Delegierten Verordnung (EU) 2026/73 der Europäischen Kommission vom 4. Juli 2025 sowie der §§ 315b und 315c HGB sowie des § 340i Abs. 5 HGB an eine nichtfinanzielle Konzernerklärung und der §§ 289b bis 289e HGB sowie § 340a Abs. 1a HGB an eine nichtfinanzielle Erklärung der Gesellschaft aufgestellt.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die beigefügte Konzern-Nachhaltigkeitserklärung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Anforderungen der CSRD und des Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 unter Anwendung der Delegierten Verordnung (EU) 2026/73 der Europäischen Kommission vom 4. Juli 2025, der §§ 315b und 315c HGB sowie des § 340i Abs. 5 HGB an eine nichtfinanzielle Konzernerklärung, der §§ 289b bis 289e HGB sowie des § 340a Abs. 1a HGB an eine nichtfinanzielle Erklärung der Gesellschaft sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist. Dieses Prüfungsurteil schließt ein, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen,

- dass die beigefügte Konzern-Nachhaltigkeitserklärung nicht in allen wesentlichen Belangen den Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) entspricht, einschließlich dass der vom Unternehmen durchgeführte Prozess zur Identifizierung von Informationen, die in die Konzern-Nachhaltigkeitserklärung aufzunehmen sind (die Wesentlichkeitsanalyse), nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit der in der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung aufgeführten Beschreibung steht, bzw.
- dass die im Abschnitt „Angaben nach Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie Verordnung)“ in der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung nicht in allen wesentlichen Belangen Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 unter Anwendung der Delegierten Verordnung (EU) 2026/73 der Europäischen Kommission vom 4. Juli 2025 entsprechen.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information durchgeführt.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterscheiden sich die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit in Art und zeitlicher Einteilung und sind weniger umfangreich. Folglich ist der erlangte Grad an Prüfungssicherheit erheblich niedriger als die Prüfungssicherheit, die bei Durchführung einer Prüfung mit hinreichender Prüfungssicherheit erlangt worden wäre.

Unsere Verantwortung nach ISAE 3000 (Revised) ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung“ weitergehend beschrieben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) und des vom IAASB herausgegebenen International Standard on Quality Management (ISQM) 1 angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Verwaltungsrats für die Konzern-Nachhaltigkeitserklärung

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung in Übereinstimmung mit den Anforderungen der CSRD sowie den einschlägigen deutschen gesetzlichen und weiteren europäischen Vorschriften sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und für die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung der internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer Konzern-Nachhaltigkeitserklärung in Übereinstimmung mit diesen Vorschriften zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung) oder Irrtümern ist.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Einrichtung und Aufrechterhaltung des Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse, die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen und die Ermittlung von zukunftsorientierten Informationen zu einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Angaben.

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Aufstellung der Konzernnachhaltigkeitserklärung.

Inhärente Grenzen bei der Aufstellung der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung

Die CSRD sowie die einschlägigen deutschen gesetzlichen und weiteren europäischen Vorschriften enthalten Formulierungen und Begriffe, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Da solche Formulierungen und Begriffe unterschiedlich durch Regulatoren oder Gerichte ausgelegt werden können, ist die Gesetzmäßigkeit von Messungen oder Beurteilungen der Nachhaltigkeitssachverhalte auf Basis dieser Auslegungen unsicher.

Diese inhärenten Grenzen betreffen auch die Prüfung der Konzernnachhaltigkeitserklärung.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die Konzern-Nachhaltigkeitserklärung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit der CSRD sowie den einschlägigen deutschen gesetzlichen und weiteren europäischen Vorschriften sowie den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt worden ist sowie einen Prüfungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung beinhaltet.

Im Rahmen einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit gemäß ISAE 3000 (Revised) üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- erlangen wir ein Verständnis über den für die Aufstellung der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung angewandten Prozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung.
- identifizieren wir Angaben, bei denen die Entstehung einer wesentlichen falschen Darstellung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern wahrscheinlich ist, planen und führen Prüfungshandlungen durch, um diese Angaben zu adressieren und eine das Prüfungsurteil unterstützende begrenzte Prüfungssicherheit zu erlangen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können. Außerdem ist das Risiko, eine wesentliche falsche Darstellung in Informationen aus der Wertschöpfungskette nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die nicht unter der Kontrolle des Unternehmens stehen (Informationen aus der Wertschöpfungskette), in der Regel höher als das Risiko, eine wesentliche Falschdarstellung in Informationen nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die unter der Kontrolle des Unternehmens stehen, da sowohl die gesetzlichen Vertreter des Unternehmens als auch wir als Prüfer in der Regel Beschränkungen beim direkten Zugang zu den Quellen von Informationen aus der Wertschöpfungskette unterliegen.
- würdigen wir die zukunftsorientierten Informationen, einschließlich der Angemessenheit der zugrunde liegenden Annahmen. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Informationen abweichen.

Zusammenfassung der vom Wirtschaftsprüfer durchgeführten Tätigkeiten

Eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die Nachhaltigkeitsinformationen. Art, zeitliche Einteilung und Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen liegen in unserem pflichtgemäßen Ermessen.

Bei der Durchführung unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit haben wir:

- die Eignung der von den gesetzlichen Vertretern in der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung dargestellten Kriterien insgesamt beurteilt.
- die gesetzlichen Vertreter und relevante Mitarbeiter befragt, die in die Aufstellung der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung, sowie über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen.
- die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden zur Aufstellung der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung beurteilt.
- die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen beurteilt. Wenn die gesetzlichen Vertreter in Übereinstimmung mit den ESRS die zu berichtenden Informationen über die Wertschöpfungskette für einen Fall schätzen, in dem die gesetzlichen Vertreter nicht in der Lage sind, die Informationen aus der Wertschöpfungskette trotz angemessener Anstrengungen einzuholen, ist unsere Prüfung darauf begrenzt zu beurteilen, ob die gesetzlichen Vertreter diese Schätzungen in Übereinstimmung mit den ESRS vorgenommen haben, und die Vertretbarkeit dieser Schätzungen zu beurteilen, aber nicht Informationen über die Wertschöpfungskette zu ermitteln, die die gesetzlichen Vertreter nicht einholen konnten.
- analytische Prüfungshandlungen und Befragungen zu ausgewählten Informationen in der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung durchgeführt.
- die Darstellung der Informationen in der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung gewürdigt.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Prüfungsvermerk ist an die IBB Unternehmensverwaltung Anstalt öffentlichen Rechts gerichtet und ausschließlich für diese bestimmt.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die IBB Unternehmensverwaltung Anstalt öffentlichen Rechts erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2024 zugrunde (www.kpmg.de/AAB_2024). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der im Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt, den 27. Februar 2026

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dielehner
Wirtschaftsprüfer

Heinzmann
Wirtschaftsprüfer

Anlagen

Konzern-Nachhaltigkeitserklärung

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2

Anlagen

Anlage 1

Konzern-Nachhaltigkeitserklärung

Konzern-Nachhaltigkeitserklärung

Die vorliegende Konzern-Nachhaltigkeitserklärung für das Geschäftsjahr 2025 der IBB Unternehmensverwaltung AöR (im Folgenden „IBB UV“) informiert umfangreich über Nachhaltigkeitsthemen, die im Zusammenhang mit den drei wesentlichen Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) stehen.

Da auch in 2025 keine rechtskräftige Umsetzung der CSRD in deutsches Recht erfolgt ist, wird die nichtfinanzielle Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2025 wie für 2024 weiterhin gem. CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz vom 11.04.2017 und §§ 340i Abs. 5 i. V. m. § 315b und c HGB durchgeführt. Nach §315b Abs. 3 HGB kann dabei ein „anerkannter Standard verwendet werden, solange dieser den Anforderungen des Art. 19a der Richtlinie 2014/95/EU entspricht und die wesentlichen Informationen im Hinblick auf die Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie die Governance-Aspekte in ausreichender Weise behandelt“.

Die offengelegten, nichtfinanziellen Informationen für das Geschäftsjahr 2025 richten sich gem. §315b Abs. 3 HGB wie in 2024 nach den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bzw. den europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards ESRS (European Sustainability Reporting Standards) und werden nach Art. 19a Abs. 1 und Art. 29a CSRD in den Konzernlagebericht der IBB UV integriert. Dabei wird diese Konzern-Nachhaltigkeitserklärung auf konsolidierter Basis für die IBB UV aufgestellt und erfüllt gleichzeitig alle Anforderungen an die Nachhaltigkeitserklärung für die IBB UV gem. ESRS nach Art. 29b Abs. 1 und 2 CSRD wie auch die Anforderungen an die nichtfinanziellen Berichtspflichten nach §§ 289b ff. sowie 315b und c HGB. Eine Gegenüberstellung der Anforderung gem. CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz vom 11.04.2017 und §§ 340i Abs. 5 i. V. m. § 315b und c HGB mit den Datenpunkten der vorliegenden Konzern-Nachhaltigkeitserklärung, in welchen die Anforderungen abgedeckt sind, befindet sich in der Anlage.

Zum Umgang der Offenlegung von Angaben der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) 2020/852) gem. Art. 8 Abs. 1 CSRD-Richtlinie wird unter „3. Angaben gem. Taxonomie-Verordnung“ berichtet: entsprechend Art. 7 Abs. 9 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 in der Fassung des Änderungsentwurfs der EU-Kommission vom 04.07.2025 wird von der Option Gebrauch gemacht, auf die Berichterstattung gem. Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung [EU] 2020/852 in jeweils geltender Fassung) für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 zu verzichten und keine taxonomiekonformen Aktivitäten zu berichten.

1. ESRS 2: Allgemeine Angaben

1.1 Grundlagen für die Erstellung

1.1.1 BP-1: Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

5. Konsolidierungskreis der Nachhaltigkeitserklärung

a) Konsolidierungskreis

Gem. ESRS 1.102 nimmt die IBB UV als Mutterunternehmen, das eine konsolidierte Nachhaltigkeitserklärung erstellt, die Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) für die gesamte IBB UV unter Einbeziehung aller Tochterunternehmen vor, unabhängig von der rechtlichen Konzernstruktur. Daraus folgt, dass alle Tochterunternehmen der IBB UV unabhängig ihrer Größe, Beschäftigtenzahl oder finanziellen Wesentlichkeit in die Wesentlichkeitsanalyse mit einbezogen werden müssen. Für die Definition von „Tochterunternehmen“ wird die Definition des finanziellen Jahresabschlusses verwendet. Für eine Aufstellung aller Tochterunternehmen s. Konzernlagebericht, „Beteiligungen und Konsolidierungskreis“. Zu den wesentlichen strategischen Beteiligungen der IBB Gruppe für die Umsetzung des Förderauftrags des Landes Berlin zählen die Investitionsbank Berlin AöR (IBB), die IBB Business Team GmbH (IBT), die IBB Beteiligungsgesellschaft mbH (IBB Bet) und die IBB Capital GmbH (IBB Capital). Aus diesem Grund bezieht sich die Konzern-Nachhaltigkeitserklärung ausschließlich auf die genannten Gesellschaften. Diese werden in der nachfolgenden Konzern-Nachhaltigkeitserklärung unter dem Begriff „IBB Gruppe“ zusammengefasst.

b) Weitere Informationen zum Konsolidierungskreis

Die IBB ist als Förderbank gem. Art. 2 Abs. 5 Nr. 5 der Richtlinie 2013/36/EU von der Erstellung der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung ausgenommen.

c) Berücksichtigung der Wertschöpfungskette

Die Nachhaltigkeitserklärung berücksichtigt Informationen über die wesentlichen IROs, die mit den direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen der IBB UV und ihrer Tochterunternehmen in der vor- und/oder nachgelagerten Wertschöpfungskette im Zusammenhang stehen (s. ESRS 2 SBM-1 Abs. 42).

d) Geistiges Eigentum, Know-how oder Ergebnisse von Innovationen

Im Rahmen der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung musste nicht davon Gebrauch gemacht werden, Informationen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovation beziehen, auszulassen.

e) Besondere Ausnahmeregelungen

Die IBB UV hat von den besonderen Ausnahmeregelungen gem. Art. 19a Abs. 3 und Art. 29a Abs. 3 der Richtlinie 2013/34/EU nicht Gebrauch gemacht.

1.1.2 BP-2: Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

6. Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

Es wird das Wort „Policy“ bei Inhalten, die die gesamte IBB UV betreffen, mit „Gruppenrichtlinien der IBB UV“ und bei Inhalten, die nur einzelne Töchter betreffen, mit „Einzelrichtlinien der Tochtergesellschaft“ übersetzt. Darunter versteht die IBB UV verbindliche Vorgaben, die den Rahmen für interne und externe Handlungen, Entscheidungen und Verhaltensweisen festlegen. Dazu zählen u. a. die „schriftlich fixierte Ordnung“ (SFO), diverse Leitlinien, Arbeitsanweisungen und Dienstvereinbarungen. Das Wort „Strategy“ wird mit dem Wort „Strategie“ übersetzt. Weitere spezifische Umstände liegen nicht vor.

9. Angewandte Zeithorizonte

Da die gleichen Zeithorizonte, die in ESRS 1 Abschn. 6.4 bei der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung genutzt wurden, verwendet wurden, ist eine eigene Definition oder Begründung nicht erforderlich.

10. Schätzungen zur Wertschöpfungskette

Im Folgenden werden die jeweiligen Abschn. angegeben, bei denen für die Bestimmung der quantitativen Parameter indirekte Quellen als Schätzungen verwendet wurden. Genaue Beschreibungen, die für die Messung zugrunde gelegt wurden, sind in den entsprechenden Abschn. aufgeführt: ESRS E1-1: Übergangsplan für den Klimaschutz, ESRS E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit der Klimastrategie, ESRS E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel, ESRS E1-5: Energieverbrauch und Energiemix, ESRS E1-6: THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, Scope 2 und Scope 3 sowie THG-Gesamtemissionen.

11. Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheit

Im Folgenden werden die jeweiligen Abschn. angegeben, bei denen für die Bestimmung der quantitativen Parameter und/oder Geldbeträge Ergebnisunsicherheiten durch Schätzungen und/oder Annahmen vorliegen können. Genaue Beschreibungen der Annahmen und Beurteilungen, die für die Messung relevant sind, werden in den entsprechenden Abschn. aufgeführt: ESRS S1-7: Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten, ESRS E1-1: Übergangsplan für den Klimaschutz, ESRS E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit der Klimastrategie, ESRS E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel, ESRS E1-5: Energieverbrauch und Energiemix, ESRS E1-6: THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, Scope 2 und Scope 3 sowie THG-Gesamtemissionen.

13. Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

Gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum kam es in Bezug auf den ESRS E1-6 Abs. 53 und ESRS S1-16 Abs. 97 zu einer wesentlichen Änderung in der Erstellung der Nachhaltigkeitsinformationen. Dabei handelt es sich um Anpassungen der Berechnungsgrundlage, für weitere Informationen s. ESRS E1-6 Abs. 53 bzw. ESRS S1-16 Abs. 97. Weiterhin wurden zur Berücksichtigung nicht wesentlicher Rundungsdifferenzen¹ Vorjahreszahlen angepasst, um eine konsistente Darstellung im Bericht zu gewährleisten.

14. Fehler bei der Berichterstattung in früheren Berichtszeiträumen

¹ Es kann zu Rundungsdifferenzen im ersten Nachkommabereich kommen.

a) Art des wesentlichen Fehlers

Bei den folgenden Angabepflichten wurden in der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung für das Geschäftsjahr 2024 fehlerhafte quantitative Angaben² offengelegt:

- E1-6 Abs. 53 Nettoeinnahmen, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden und Gesamtnettoeinnahmen (im Abschluss)
- S1-6 Abs. 50 a): Zahl der weiblichen Beschäftigten der IBT
- S1-6 Abs. 50 b): Zahl der weiblichen befristeten und männlichen dauerhaft Beschäftigten der IBB Capital inkl. den Gesamtzahlen
- S1-8 Abs. 60 c): Tarifvertragliche Abdeckung von Beschäftigten – EWR
- S1-9 Abs. 66 a) Anzahl und prozentualer Anteil männlich oberste Führungsebene IBB Capital sowie männlich und weiblich oberste Führungsebene IBB Bet inkl. Gesamt- und Gruppenzahlen
- S1-9 Abs. 66 b) Anzahl und prozentualer Anteil der Beschäftigten für Altersgruppe < 30 Jahre der IBB inkl. Gruppenzahlen
- S1-13 Abs. 83 a) Prozentsatz der Gesamtzahlen IBB und IBB Bet
- S1-14 Abs. 88 d) Anzahl meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen der IBB Gruppe
- S1-14 Abs. 88 e) Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle der IBB Gruppe
- S1-15 Abs. 93 b) davon Männer und davon Frauen (prozentual von allen Inanspruchnehmenden) der IBB sowie davon Frauen (prozentual von allen Frauen) der IBT
- S1-16 Abs. 97 a) Verdienstgefälle IBB, IBT, IBB Capital, IBB Bet und IBB Gruppe gesamt
- S1-16 Abs. 97 b) Verhältnis bei IBT, IBB Capital und IBB Gruppe gesamt

b) Korrektur für jeden in der Nachhaltigkeitserklärung enthaltenen Berichtszeitraum, soweit durchführbar

Die Korrektur der Angaben erfolgt durch die Veröffentlichung der korrigierten Vorjahreswerte in den jeweiligen Abs. dieses Berichts.

15. Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die IBB UV nimmt keine Nachhaltigkeitsinformationen auf der Grundlage anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Standards und Rahmen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in ihre Nachhaltigkeitserklärung auf.

16. Aufnahme von Informationen mittels Verweis

Angabepflichten, die mittels Verweis aufgenommen wurden:

Anforderung gem. ESRS	Verweisdokument
ESRS 2 BP-1 Abs. 5 a)	Konzernlagebericht IBB UV 2025, „Beteiligungen und Konsolidierungskreis“
ESRS 2 GOV-1 Abs. 21 b) und e)	Konzernabschluss IBB UV 2025, „Sonstige Angaben“,
ESRS 2 GOV-1 Abs. 22 a)	Konzernabschluss IBB UV 2025, „Sonstige Angaben“,
ESRS 2 IRO-1 Abs. 53	Konzernabschluss IBB UV 2025, „Konzernanhang“

17. Anwendung der Bestimmungen für stufenweise Angabepflichten gem. ESRS 1 Anlage C

² Übersicht enthält Angabepflichten, die eine Abweichung von >5% (intern festgelegte Wesentlichkeitsschwelle) gegenüber dem korrekten Wert darstellen.

Zum Stichtag 31.12.2025 waren in der IBB Gruppe insgesamt 1.072 Personen (1.047)³ beschäftigt, weshalb keine Informationen aufgrund der Beschäftigtenzahl ausgelassen werden.

1.2 Governance

1.2.1 GOV-1: Die Rolle des Vorstands und der Aufsichtsgremien

21. Zusammensetzung und Diversität der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

a) Anzahl der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder

Geschäftsführende und nicht geschäftsführende Mitglieder in den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen der IBB UV und IBB:

	Vorjahr	Berichtsjahr
Geschäftsführende Mitglieder	3	3
Nicht geschäftsführende Mitglieder	9	9

b) Vertretung von Beschäftigten und anderen Arbeitskräften

Die von der Personalvertretung bestellten Mitglieder (s. § 9 IBB-Trägergesetz) werden im Konzernabschluss, „Sonstige Angaben“ aufgeführt.

c) Relevante Fachkenntnisse und Fähigkeiten

Zu den Erfahrungen, die für die Sektoren, Produkte und geografischen Standorte des Unternehmens relevant sind, gehören u. a.: Kenntnisse des Bankgeschäfts, der Wirtschaftsförderung, des Immobiliengeschäfts (Kredit- und Zuschussgeschäft), der Arbeitsmarktförderung, im Treasury sowie der gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen, Erfahrungen in der Förderbankenlandschaft (insbesondere des Marktumfelds), der einzelnen Geschäftsfelder, der Kundenbedürfnisse und der strategischen Ausrichtung der Institute (insbesondere mit Blick auf die Digitalisierung), ESG-Risiken und Auswirkungen von Finanzinstituten/Banken/Förderbanken auf Mensch und Umwelt sowie die Erkennung und Verwertung von Chancen im Hinblick auf die geschäftliche Nachhaltigkeit. Die Tätigkeiten von IBB UV, IBB und ihren Schwestergesellschaften fokussieren sich auf den Standort Berlin. Vor diesem Hintergrund ist internationale Erfahrung für die Vorstands- und Verwaltungsratsmitglieder nicht zwingend erforderlich.

d) Geschlechterverteilung in den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen der IBB UV und IBB:

	Vorjahr	Berichtsjahr
Prozentualer Anteil an Männern im Verwaltungsrat	55,6	55,6
Prozentualer Anteil an Frauen im Verwaltungsrat	44,4	44,4
Ø Frau/Mann	0,8	0,8

	Vorjahr	Berichtsjahr
Prozentualer Anteil an Männern im Vorstand	66,7	66,7
Prozentualer Anteil an Frauen im Vorstand	33,3	33,3
Ø Frau/Mann	0,3	0,3

e) Unabhängige Gremienmitglieder

³ Die Vorjahreswerte werden im weiteren Verlauf dieses Dokuments im Fließtext in Klammern dargestellt.

Die zu bestellenden Verwaltungsratsmitglieder (§ 9 IBB-Trägergesetz) werden im Konzernabschluss, „Sonstige Angaben“ aufgeführt. Jeweils eines der von der Trägerversammlung zu bestellenden Mitglieder gehört den Senatsverwaltungen an, die für Bau- und Wohnungswesen, Finanzen sowie Wirtschaft zuständig sind. Damit liegt der Prozentsatz der unabhängigen Mitglieder bei 66% (66%). Der Vorsitzende des Verwaltungsrats zählt zu den unabhängigen Mitgliedern.

22. Aufgaben und Zuständigkeiten der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

a) Übersicht der Mitglieder

Die Mitglieder des Vorstands sowie des Verwaltungsrats sind im Konzernabschluss, „Sonstige Angaben“ aufgeführt.

b) Zuständigkeiten in Bezug auf IROs

Die Verantwortung zur Umsetzung von ESG-Themen liegt grundsätzlich bei den jeweiligen Vorstandsmitgliedern der IBB UV und IBB gem. der Ressortverteilung. Zur Steuerung der Weiterentwicklung der gruppenweiten Nachhaltigkeits- und Klimastrategie sowie für die Durchführung der gruppenweiten Wesentlichkeitsanalyse hat der Gesamtvorstand einen ESG-Officer sowie eine Unit ESG-Management im Bereich Transition Finance etabliert. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse, die Risikoinventur, Risikostrategie, gruppenweite Geschäftsstrategie, Nachhaltigkeits- und Klimastrategie und Nachhaltigkeitsleitlinien sowie weitere Gruppen- und Einzelrichtlinien der Tochtergesellschaft fallen in die Beschlusskompetenz des Gesamtvorstands (s. ESRS 2 IRO-1 Abs. 53 a)). Insbesondere die Strategien sowie deren Umsetzung werden im Verwaltungsrat gemeinsam mit dem Vorstand erörtert.

c) Rolle der Unternehmensleitung in Bezug auf Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung von IROs

i. Aus der Mitte des Verwaltungsrats der IBB UV und IBB wurden Ausschüsse gebildet, die sich gem. ihren durch den Verwaltungsrat erlassenen Geschäftsordnungen, mit der Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung von IROs befassen. Sie bereiten Beschlussempfehlungen für den Verwaltungsrat vor. Der Verwaltungsrat beaufsichtigt deren Tätigkeit über die Berichterstattung der Vorsitzenden sowie der Protokollierungen. Der Verwaltungsrat der IBB hat bisher gemäß § 25d Abs. 10 KWG von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, einen gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschuss zu bestellen. Auf Grundlage der Erweiterung des Verwaltungsrats von neun auf zwölf Mitglieder hat der Verwaltungsrat zum 1. Januar 2026 die Einrichtung eines selbstständigen Risikoausschusses und eines selbstständigen Prüfungsausschusses beschlossen, um seinen Aufgaben vor dem Hintergrund der wachsenden Aufgabenfülle und der kontinuierlichen Verschärfung der aufsichtsrechtlichen Vorgaben Rechnung zu tragen. U. a. liegt beim Risikoausschuss die risikobezogene Beratung der Nachhaltigkeitsthemen bspw. im Rahmen der Erörterung der Risikoinventur bzw. der Risikostrategie. Darüber hinaus obliegt ihm die höchste Kompetenzstufe zur Zustimmung von durch den Vorstand beschlossenen Kreditengagements, bei denen ebenfalls Chancen von Nachhaltigkeitsthemen betrachtet werden. Der Prüfungsausschuss prüft den Jahres- und Konzernabschluss, erörtert die Prüfungsberichte mit dem Abschlussprüfer und bereitet die Entscheidungen des Verwaltungsrats zur Nachhaltigkeitsberichterstattung vor. Ebenfalls erörtert er in seinen Sitzungen die Berichte der internen Revision sowie der Unternehmenscompliance, die durch die entsprechenden besonderen Funktionen gem. MaRisk vorgestellt werden. Der Vergütungskontrollausschuss der IBB überwacht die Vergütungssysteme und bewertet deren Auswirkungen auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement. Zudem bereitet er die Beschlüsse des Verwaltungsrats über die Vergütung des Vorstands vor, wobei er besonders die Auswirkungen auf das Risikomanagement berücksichtigt. Im Rahmen der Zielvereinbarungen für die Vorstandsmitglieder beschäftigt er sich mit der Bemessung nachhaltigkeitsbezogener Aspekte für die Berechnung der variablen Erfolgsvergütung.

ii. Die Berichtspflichten an den Verwaltungsrat und den Vorstand ergeben sich aus dem IBB-Träger- und Investitionsbankgesetz, der Satzung sowie den Geschäftsordnungen der Organe. Dem Verwaltungsrat der IBB UV und IBB werden die gruppenweite Geschäftsstrategie inkl. der Nachhaltigkeits- und Klimastrategie sowie die Risikoinventur und -strategie und das Zielbild des Landes Berlins für die IBB UV auf Konzernsicht vorgelegt. Der Verwaltungsrat der IBB UV befasst sich zudem mit der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung.

iii. Die Beantwortung der Angabepflicht erfolgt in ESRS 2 IRO-1 Abs. 53 a).

d) Festlegung und Überwachung von Zielen in Bezug auf IROs

Neben der grundsätzlichen Überwachung der Festlegung von Zielen über den Strategieprozess, dem regelmäßigen Reporting sowie der Berichterstattung aus wesentlichen Projekten sehen die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder der IBB UV und IBB eine variable Erfolgsvergütung auf Basis einer jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung im Geschäftsjahr vor. Die einzelnen Zielvereinbarungen berücksichtigen u. a. nachhaltigkeitsbezogene Herausforderungen, aber auch Chancen, deren Umsetzung entsprechend bei der Berechnung der variablen Vergütung Berücksichtigung findet. Der Vorstand etabliert die Zielsetzung bspw. in Strategiedokumenten, Richtlinien oder auch im Berichtswesen und bricht die Zielvorgabe in seiner Ressortverantwortung entsprechend auf die nachfolgende Führungsebene herunter und überwacht die Umsetzung.

23. Fähigkeiten und Fachkenntnisse zur Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

a) Nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen

Die Mitglieder der Organe verfügen über Erfahrungen in diversen Bereichen (z. B. Kreditwesen, Risikomanagement, ESG), außerdem über juristisches Expertenwissen und Kenntnisse insbesondere der politischen Ziele Berlins für die Stadtentwicklung, Wirtschaft, Energie, Betriebe und Finanzen. Gem. § 25d Abs. 4 KWG ist das Unternehmen verpflichtet, angemessene personelle und finanzielle Ressourcen zur Aufrechterhaltung der erforderlichen Sachkunde einzusetzen. Darüber hinaus hat die IBB UV sowie IBB eine Eignungsrichtlinie inkl. der Richtlinie zur Einführung und Schulung für den Vorstand und den Verwaltungsrat beschlossen. Im Zusammenhang mit der Evaluierung des Verwaltungsrats und Vorstands der IBB UV und IBB gem. § 25d Abs. 11 Nr. 3, 4 KWG werden zudem Bedarfe abgefragt und die Gesamtheit der Kenntnisse des Gremiums erhoben. Darauf basierend organisiert die IBB neben den eigenverantwortlichen Fortbildungen der Organmitglieder jährlich Schulungen für den Verwaltungsrat und Einführungsfortbildungsprogramme bei Amtseintritt, in denen immer aktuelle aufsichtsrechtliche Anforderungen sowie weitere relevante Themen geschult werden.

b) Zusammenhang der Fähigkeiten und Sachkenntnisse mit den IROs

Gem. der Eignungsrichtlinie der IBB UV und IBB wurden von den Verwaltungsräten die Fähigkeiten und Sachkenntnisse, die u. a. mit den wesentlichen IROs des Unternehmens zusammenhängen, im Kompetenzprofil des Vorstands sowie des Verwaltungsrats integriert und somit entsprechend bei Eignungsbewertungen berücksichtigt. Die vorhandenen Fähigkeiten und Sachkenntnisse der Organe ermöglichen es, wesentliche IROs systematisch zu identifizieren, zu bewerten und in unternehmerische Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Insbesondere tragen Kenntnisse des Förder- und Bankgeschäfts, regulatorischer Anforderungen sowie der Nachhaltigkeits- und ESG-Rahmenbedingungen dazu bei, potenzielle Auswirkungen auf Mensch und Umwelt frühzeitig zu erkennen, wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken in der Geschäfts- und Risikosteuerung angemessen zu berücksichtigen und nachhaltigkeitsbezogene Chancen in der strategischen Weiterentwicklung der Geschäftstätigkeit zu nutzen. Darüber hinaus können die Organe bei spezifischen Themen Sachverständige oder Beratungsunternehmen hinzuziehen. So hat der Verwaltungsrat u. a. Prüfungsleistungen im Zusammenhang mit der nichtfinanziellen Berichterstattung beschlossen.

1.2.2 G1.GOV-1: Rolle sowie Fachwissen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Unternehmenspolitik

5. Rolle sowie Fachwissen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Unternehmenspolitik

a) Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Unternehmenspolitik

Die Organe der IBB UV und IBB sind jeweils der Vorstand, der Verwaltungsrat und die Trägerversammlung. Die Aufgaben und Befugnisse ergeben sich aus dem IBB-Trägergesetz und IBB-Gesetz, aus den von den Trägerversammlungen beschlossenen Satzungen und den von den Verwaltungsräten erlassenen Geschäftsordnungen. Der Verwaltungsrat hat Ausschüsse gebildet und einen Risiko-, Prüfungs-, Nominierungs- und Vergütungskontrollausschuss (nur IBB) eingerichtet. Die Verwaltungsräte bestimmen die Richtlinien und Grundsätze für die IBB UV und IBB. Sie überwachen die Geschäftsführung des Vorstands. Der Vorstand besteht aus jeweils dem Vorsitzenden und zwei weiteren Vorstandsmitgliedern. Der Vorstand führt die Geschäfte der IBB UV und IBB. Der Vorstand hat für eine nachhaltige Unternehmensführung Sorge zu tragen. Er vertritt die IBB UV und IBB gerichtlich und außergerichtlich. Gem. § 11 Abs. 3 (IBB UV)/§ 4 Abs. 3 (IBB) der Satzung wird geregelt, dass Vorstand und Verwaltungsrat den Berliner Corporate Governance Kodex in

der jeweiligen von der Senatsverwaltung für Finanzen herausgegebenen Fassung anzuwenden haben. Die Entsprechenserklärungen sind zwischen Vorstand und Verwaltungsrat zu beschließen und zu veröffentlichen.

b) Fachwissen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Aspekte der Unternehmenspolitik

Die Vorstandmitglieder der IBB UV und IBB verfügen jeweils über langjährige Berufspraxis sowie über Erfahrungen in der Geschäftsführung von Kreditinstituten und erfüllen die fachlichen sowie persönlichen Anforderungen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind u. a. langjährig als Vorstandsmitglieder von Banken oder in der Geschäftsführung großer Unternehmen und Verbände tätig (s. ESRS 2 GOV-1, Abs. 23).

1.2.3 GOV-2: Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich der Vorstand und die Aufsichtsgremien des Unternehmens befassen

26. Information über sowie Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten durch Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

a) Einbindung und Kommunikation

Im Rahmen des gruppenweiten Strategieprozesses wurde die Nachhaltigkeits- und Klimastrategie um ESG-bezogene Aspekte hinsichtlich Maßnahmen, Parametern und Zielen vertieft und auch mit entsprechenden Chancen in den weiteren Teilstrategien aufgegriffen sowie die Risikoinventur um zusammenhängende Auswirkungen und Risiken erweitert und mit der Risikostrategie verknüpft. Der Vorstand der IBB UV und IBB stellt die durch ihn beschlossene Risikostrategie jährlich im Risikoausschuss des Verwaltungsrats vor, der eine Beschlussempfehlung an den Verwaltungsrat ausspricht. Ebenfalls werden jährlich die gruppenweite Geschäftsstrategie inkl. der Nachhaltigkeits- und Klimastrategie im Rahmen einer Sitzung im Verwaltungsrat der IBB UV und IBB durch den Vorstand vorgetragen. Die Strategien werden mit dem Vorstand erörtert. Die steuerungsrelevanten Kennzahlen (auch mit ESG-Bezug) werden im regelmäßigen Reporting der Managementinformationen sowie der Risikoberichterstattung aufgegriffen. Des Weiteren findet im Rahmen einer Verwaltungsratssitzung jährlich die Erörterung der Wesentlichkeitsanalyse gem. CSRD statt (s. ESRS 2 GOV-5 Abs. 36 d) und e)).

b) Berücksichtigung von IROs im Rahmen der Unternehmensführung

Die wesentlichen IROs werden im Rahmen des Stakeholder-Engagements der Wesentlichkeitsanalyse mit den Expert:innen der relevanten Organisationseinheiten erarbeitet und anschließend mit allen relevanten Gremien diskutiert. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse werden im jährlichen Strategieprozess aufgegriffen und fließen so mit in die Geschäftsstrategie ein. Die durch die Risikoinventur und Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Risiken fließen in die Risikostrategie ein, wodurch relevante Maßnahmen abgeleitet werden können. Entsprechend finden Leitplanken und Restriktionen aus der Risikostrategie bei den Entscheidungen über wichtige Transaktionen und im Risikomanagementverfahren Berücksichtigung.

c) Übersicht der wesentlichen IROs

Im Rahmen einer Verwaltungsratssitzung der IBB UV und IBB wird die Wesentlichkeitsanalyse zur Bestimmung der relevanten Aspekte für die Nachhaltigkeitsberichterstattung mit dem Verwaltungsrat erörtert (s. ESRS 2 SBM-3 Abs. 48).

1.2.4 GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

29. Nachhaltigkeitsbezogene Leistung in Anreizsystemen

Gem. den gesetzlichen Bestimmungen sind die Verwaltungsräte sowie der Vorstand der IBB UV und der IBB jeweils personenidentisch besetzt. Sowohl die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder als auch des Vorstands der IBB UV ist mit der Vergütung ihrer Tätigkeit als Verwaltungsratsmitglieder bzw. Vorstandsmitglieder der IBB abgegolten. Gem. InstitutsVergV ist der Verwaltungsrat für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands verantwortlich. Der Vergütungskontrollausschuss und der Verwaltungsrat sind über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme sowie über die Ergebnisse der Überprüfung der Vergütungssysteme mind. einmal jährlich zu informieren. Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter:innen, die keine Geschäftsleiter:innen sind, verantwortlich. Die Grundsätze der Beteiligungsführung im Land Berlin sehen für die Geschäftsleitungen der unmittelbaren und

mittelbaren Beteiligungen des Landes Berlin, mithin die Unternehmen der IBB Gruppe, die Koppelung von variablen Vergütungen an Zielvereinbarungen vor. Dabei soll die Zielvereinbarung auch mind. ein nachhaltigkeitsbezogenes Ziel, das die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens voranbringt, umfassen. Die Dienstverträge der Vorstände von IBB UV und IBB sehen eine Gesamtvergütung vor, die sich aus einem festen Jahresgehalt und einer variablen Erfolgsvergütung auf Basis einer jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung im Geschäftsjahr zusammensetzt. Der Anteil der variablen Vergütung der Vorstände im Geschäftsjahr 2025, der von nachhaltigkeits- bzw. klimabezogenen Zielen abhängig ist, liegt im Durchschnitt bei rund 16,7% (25,0%) und wurde auf zwei Vorstände verteilt. Dabei waren z. B. die Erstellung der Klimastrategie mit dem Ziel der Klimaneutralität 2045 und die Analyse verschiedener Klimaszenarien und die Ableitung szenariospezifischer Risikoparameterveränderungen Teil der Zielvereinbarungen. Die Vergütung des Verwaltungsrats sieht keine variablen Bestandteile vor.

1.2.5 E1.GOV-3: Einbeziehung der klimabezogenen Leistung in Anreizsysteme

13. Klimabezogene Leistungen in Anreizsystemen

Es findet keine abgegrenzte Bewertung der Leistung anhand der im Rahmen der Angabepflicht E1-4 übermittelten THG-Emissionsreduktionsziele statt (s. ESRS2 GOV-3 Abs. 29).

1.2.6 GOV-4: Erklärung zur Sorgfaltspflicht

30–32. Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Der Due-Diligence-Prozess der IBB Gruppe ist elementarer Teil der übergeordneten Geschäftsstrategie sowie insbesondere im Rahmen der Nachhaltigkeitsleitlinien, -strategie und im Risikocontrolling etabliert. Die wichtigsten Aspekte und Schritte des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht werden an folgenden Stellen in der Nachhaltigkeitserklärung berücksichtigt:

Keernelemente der Sorgfaltspflicht	Abs. in der Nachhaltigkeitserklärung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2 Abs. 26, ESRS 2 GOV-3 Abs. 13 und 29, ESRS 2 SBM-3 Abs. 13-16, 18, 19 und 48
b) Einbindung betroffener Interessenträger:innen in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 Abs. 26, ESRS 2 SBM-2 Abs. 12 und 45, ESRS 2 IRO-1 Abs. 6, 8, 11, 17, 19-21 und 53
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1 Abs. 6, 8, 11, 17, 19-21 und 53, ESRS 2 SBM-3 Abs. 13-16, 18, 19 und 48
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	MDR-A (3.1, s. ESRS E1-3 Abs. 29, ESRS S1-3 Abs. 32 und ESRS S1-4 Abs. 38)
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	MDR-M (5.1, s. ESRS E1-3 Abs. 29, ESRS S1-2 Abs. 27, S1-3 Abs. 32 und S1-4 Abs.38)

1.2.7 GOV-5: Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

36. Wichtigste Merkmale des Risikomanagements und seines internen Kontrollsystems in Bezug auf das Verfahren der Nachhaltigkeitsberichterstattung

a) Umfang, Hauptmerkmale und Bestandteile der Verfahren und Systeme

Die IBB unterliegt den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk). Der Umfang und die Ausgestaltung des Risikomanagements der wesentlichen Risiken unter Berücksichtigung von ESG-Risiken folgen den regulatorischen Vorgaben. Das Risikocontrolling ist für die Identifikation, Überwachung und Kommunikation der wesentlichen Risiken unter Berücksichtigung der Auswirkungen von ESG-Risiken zuständig. Mit diesen Risiken verbundene ESG-Risikotreiber/-Risikofaktoren werden in der ESG-Risikoinventur identifiziert und bewertet (s. ESRS 2 IRO-1 Abs. 20 b)). Für die als materiell identifizierten ESG-Risikofaktoren erfolgt anschließend die Entwicklung und Implementierung von qualitativen und quantitativen Methoden und

Verfahren für die Bewertung der Auswirkungen auf das Risikoprofil, bspw. mithilfe von Klimaszenarioanalysen. Für die wesentlichen Risiken werden regelmäßig Stresstests unter Einbeziehung der Auswirkungen von klima- und umweltbezogenen Risiken durchgeführt, deren Konfiguration sich aus der Klimaszenarioanalyse ableitet. ESG-Risiken werden weiterhin bei der Erstellung der Risikostrategie, der Ableitung der strategischen Nachhaltigkeitsziele und in Form eines ESG-Puffers in der ökonomischen Risikotragfähigkeit berücksichtigt. Die Instrumente zur Erfassung und Steuerung von klima- und umweltbezogenen Risiken sowie deren Integration in das Risikomanagement werden fortlaufend weiterentwickelt.

b) Verwendeter Ansatz zur Risikobewertung

Die Bewertung und Priorisierung von Risiken erfolgt in der IBB Gruppe im Rahmen der Risikoinventur und der damit einhergehenden ESG-Risikoinventur. Eine Priorisierung von Risiken erfolgt mit der Beurteilung und Festlegung der Wesentlichkeit von identifizierten Risiken bzw. der Materialität von identifizierten ESG-Risikofaktoren (s. ESRS 2 IRO-1 Abs. 20 b)). Um die potenziellen Auswirkungen klima- und umweltbezogener Faktoren detaillierter erklären und beurteilen zu können, wurde in 2025 eine klimabezogene Szenarioanalyse durchgeführt (s. ESRS 2 IRO 1 Abs. 21).

c) Ermittelte Risiken sowie Minderungsstrategien

Die wichtigsten ermittelten Risiken (materielle ESG-Risikofaktoren) sind in ESRS 2 SBM 3 Abs. 18 detailliert aufgeführt.

d) Einbindung der Risikobewertung in interne Prozesse und Kontrollen

Die Ergebnisse der Risikoinventur fließen in steuerungrelevante Prozesse ein. Über den gruppenweiten Strategieprozess fließen die Ergebnisse der Risikoinventur in die Nachhaltigkeitsstrategie inkl. der Entwicklung der strategischen ESG-Ziele sowie den Sorgfaltspflichtenprozess und den Prozess zur Erstellung der Risikostrategie ein. Zusätzlich ist sie elementarer Bestandteil der Wesentlichkeitsanalyse. Im Falle der Identifizierung neuer materieller ESG-Risikofaktoren werden diese qualitativ oder quantitativ im Risikomanagementprozess berücksichtigt. Sofern im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse neue wesentliche Elemente ermittelt werden, werden entsprechende Umsetzungsaktivitäten wie die Festlegung von geschäftsfeldspezifischen ESG-Zielen initiiert, welche wiederum in die Nachhaltigkeitserklärung integriert werden. Relevante Stakeholder wie der Personalrat, Vorstand, Verwaltungsrat sowie der Risiko- und der Prüfungsausschuss werden über die entsprechenden Ergebnisse informiert. Die Prozesse der Risikoinventur und der Ermittlung der Risiken für die Wesentlichkeitsanalyse sowie der Strategieprozess laufen noch parallel ab. Eine Verzahnung der Prozesse wurde initial durch den engen Austausch von Fachexpert:innen aus dem ESG-Team sowie dem Risikocontrolling gewährleistet. Eine Weiterentwicklung der bestehenden Prozesse sowie die weitere Integration der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde bereits begonnen.

e) Berichterstattung

Im Rahmen der vierteljährlichen Risikoberichterstattung durch das Risikocontrolling werden der Vorstand sowie der Verwaltungsrat, der Risiko- und der Prüfungsausschuss über die als wesentlich eingestufteten Risiken unter Berücksichtigung der Auswirkungen von ESG-Risiken, bspw. nachhaltigkeitsbezogene sektorale oder geografische Konzentrationen, informiert. Die Ergebnisse der ESG-Risikoinventur werden als Teil der Risikoinventur jährlich an die Vorstände sowie die Verwaltungsräte berichtet (s. ESRS 2 GOV-2 Abs. 26 a) bis c)). Außerdem werden die Vorstände und Verwaltungsräte der IBB und IBB UV vierteljährlich im Rahmen des Managementinformationssystems der IBB Gruppe mittels eines ökonomischen ESG-Reportings über die Bewertung der ESG-Risiken im Neugeschäft informiert.

1.3 Strategie

1.3.1 SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell(e) und Wertschöpfungskette

40. Nachhaltigkeitsbezogene Kernelemente der allgemeinen Geschäftsstrategie

a) Übersicht der wichtigsten Kernelemente

Die Art der Geschäftsaktivitäten der IBB Gruppe lassen sich gem. [Draft] European Sustainability Reporting Standard SEC1 Sector classification standard in die ESRS-Sektor-Gruppe „Financial Services/Banking“ mit dem Code FBM einordnen.

i. Bedeutende Produktgruppen und/oder Dienstleistungen

Den Großteil ihrer Tätigkeiten vollzieht die IBB Gruppe in der nachgelagerten Wertschöpfungskette durch ihr Förderangebot. Die IBB führt unter Beachtung der EU-beihilferechtlichen Vorschriften Fördermaßnahmen durch und agiert dabei wettbewerbsneutral in Zusammenarbeit mit den Geschäftsbanken und Risikokapitalgebern. Sie verfügt über ein Förderproduktportfolio bestehend aus revolvingierenden Finanzinstrumenten in Form von Darlehen und Mezzanine-Kapital sowie Zuschussprogrammen und Beratungsleistungen. Dabei agiert die IBB in den Geschäftsfeldern Wirtschaftsförderung, Immobilien- und Stadtentwicklung und Arbeitsmarktförderung. Die Förderprogramme der Wirtschaftsförderung in Form von Zuschüssen und Darlehen fördern Investitionen in Klimaschutzmaßnahmen sowie Transformationsfinanzierungen und Innovation. Im Bereich Immobilien- und Stadtentwicklung unterstützen die Förderprogramme verschiedene strategischen Ziele, wie Maßnahmen zur Energieeinsparung und Sanierung sowie Investitionen in „grüne Gebäude“ oder die Nutzung von erneuerbaren Energien. Bei der Arbeitsmarktförderung tragen die Zuschussprogramme insbesondere zu den Nachhaltigkeitszielen zur Förderung der Beschäftigung, Bildung, Diversität und Inklusion bei. Zu den weiteren größeren Beteiligungen der IBB UV zählen die IBB Capital als Eigenkapitalfinanzierungsgesellschaft zur Durchführung des von IBB, KfW und Land Berlin im Rahmen der „Coronahilfen für Start-ups“ initiierten Förderprogramms, die IBB Bet zur Unterstützung innovativer Start-ups in Berlin und die IBT zur Förderung von Start-ups, Immobilien, Wissenschaftstransfer und Digitalisierung sowie Klimaschutz im Land Berlin. Die Refinanzierung und Mittelherkunft für die Tätigkeiten der IBB Gruppe auf der Passivseite in der vorgelagerten Wertschöpfungskette erfolgt u. a. im Zuge des Treasury-Geschäfts am Geld- und Kapitalmarkt, durch die Begebung von Anleihen oder staatliche Mittel der EU, des Bundes und des Landes Berlin (z. B. die Kofinanzierung von Förderprogrammen mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) oder dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE). Zur Unterstützung der Förderaufgaben betreibt die IBB Verständigung-II-konform das Treasury- und Kommunalkreditgeschäft. Ein das Treasury betreffendes Nachhaltigkeitsziel liegt im Ausbau der nachhaltigen Refinanzierungsprodukte, welches sich im Zuge der Begebungen von Social Bonds bereits wiederfindet und zur Ermittlung des Einflusses auf „soziale“ SDGs genutzt wird.

ii. Bedeutende Märkte und Kundengruppen

Die bedeutenden Märkte konzentrieren sich aufgrund des Förderschwerpunkts der IBB Gruppe auf die Metropolregion Berlin. Bei den Kundengruppen der IBB Gruppe ist zwischen gewerblichen und Privatkund:innen zu trennen. Wirtschaftsförderung: Existenzgründer:innen, kleine und mittlere Unternehmen (KMU), große Unternehmen sowie innovative und Sozial-Unternehmen; Immobilien- und Stadtentwicklung: städtische und privatwirtschaftliche Wohnungsbaugesellschaften, Wohnungsbaugenossenschaften, private Immobilieninvestor:innen und -gesellschaften, Geschäftsbanken als Konsortialpartner:innen, Kooperations- und Vertriebspartner:innen sowie Privatkund:innen und Mieter:innen; Arbeitsmarktförderung: Projektträger:innen. Das Förderprogrammangebot der IBB Gruppe wirkt sich positiv auf eine Vielzahl von Nachhaltigkeitsaspekten auf die genannten Kundengruppen und die Region aus. Hierbei tragen sowohl die Angebote in der Wirtschaftsförderung (z. B. Schaffung und Sichern von Arbeitsplätzen, Bereitstellung einer Infrastruktur für die Abwasserentsorgung) als auch im Bereich Immobilien- und Stadtentwicklung (z. B. Errichtung von preiswertem Wohnraum in Berlin, Schaffung von altersgerechten und barrierefreien Wohnungen, Förderung energie-sparender Immobilien sowie Immobiliensanierung und -modernisierung) sowie der Arbeitsmarktförderung (z. B. Förderung von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung) bei.

iii. Zahl der Beschäftigten nach geografischen Gebieten

Geografisches Gebiet	Anzahl Mitarbeitende	
	Vorjahr	Berichtsjahr
Berlin	1.047	1.072

iv. Produkte und Dienstleistungen, für die auf bestimmten Märkten Verbote gelten

Für keine der angebotenen Produkte und Dienstleistungen der IBB Gruppe bestehen aktuell Verbote.

b) Aufschlüsselung der Gesamteinnahmen, wie sie im Jahresabschluss angegeben wurden, nach den maßgeblichen ESRS-Sektoren

Die IBB UV ist noch nicht verpflichtet, die Informationen offenzulegen, da die Europäische Kommission keinen delegierten Rechtsakt zur Festlegung der Liste der ESRS-Sektoren erlassen hat.

c) Liste der zusätzlichen maßgeblichen ESRS-Sektoren, die über die in Abs. 40 Buchst. b genannten Sektoren hinausgehen

S. ESRS 2 SBM-1 Abs. 40 b).

d) Geschäftstätigkeiten

Die IBB Gruppe ist nicht direkt in den Bereichen fossile Brennstoffe, Herstellung von Chemikalien, umstrittene Waffen oder Anbau und Produktion von Tabak tätig (s. ESRS 2 SBM-1 Abs. 40 a)).

e) Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf die wichtigsten Gruppen von Produkten und Dienstleistungen, Kundenkategorien, geografische Gebiete und Beziehungen zu Interessenträger:innen

Die Nachhaltigkeits- und Klimastrategie ist Teil der allgemeinen Geschäftsstrategie der IBB Gruppe und wird im jährlichen Turnus für einen Gültigkeitszeitraum von fünf Jahren aktualisiert. Gem. ihrem Unternehmenszweck fokussieren sich die Nachhaltigkeitsziele der IBB Gruppe in Bezug auf ihre geografischen Gebiete und Beziehungen zu Interessenträger:innen auf die Region und die Bewohner:innen Berlins. Gruppenweites Geschäftsziel ist die Unterstützung zur Transformation in eine nachhaltige Gesellschaft durch ihr Kerngeschäft. Priorität haben u. a. der soziale Wohnungsbau und die Qualifizierung von Arbeitnehmer:innen, um soziale Ungleichheiten auszugleichen. Weiterhin sind die Förderung von Innovation und Investitionen in die Digitalisierung von internen Prozessen sowie energieeffiziente Produkte als strategische Kerninhalte gesetzt. Konkrete Ziele der Nachhaltigkeits- und Klimastrategie in Bezug auf die wichtigsten Gruppen von Produkten und Dienstleistungen sind die Optimierung des Produktportfolios mit dem gezielten Fokus „Nachhaltigkeit und Transformation“ sowie die Ermittlung und Darstellung der Umwelt- und sozialen Einflüsse der Finanzierungen (z. B. verschiedener Berliner Zielgruppen), um die Erreichung von Net Zero bis 2045 und Einhaltung eines 1,5 °C-Ziels zu erwirken. Bei der Refinanzierung stehen der Ausbau und die Weiterentwicklung nachhaltiger Refinanzierungsprodukte im Vordergrund. Eine Aktualisierung der Strategie erfolgte zum Ende des Berichtszeitraums, weshalb Veränderungen im nächsten Berichtszeitraum veröffentlicht werden.

f) Bewertung der derzeit wichtigsten Produkte und/oder Dienstleistungen sowie bedeutender Märkte und Kundengruppen im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsziele

In der Immobilienförderung lassen sich die wichtigsten Produkte und Dienstleistungen mit Nachhaltigkeitsbezug in den Bereichen Infrastrukturmaßnahmen, soziale Neubauförderung sowie Sanierung und Modernisierung verorten. In der Arbeitsmarktförderung können die Förderinstrumente mit Nachhaltigkeitsbezug den Bereichen der Fachkräftesicherung, Bildung und sozialen Inklusion zugeordnet werden und im Geschäftsfeld Wirtschaftsförderungen sind insbesondere Programme im Rahmen der Transformation und Innovation von KMUs zu nennen.

g) Elemente der Strategie der IBB Gruppe, die Nachhaltigkeitsaspekte betreffen oder sich auf sie auswirken, einschließlich der wichtigsten Herausforderungen in der Zukunft

Herausforderungen und Chancen für die IBB Gruppe mit ESG-Bezug sind in der Nachhaltigkeits- und Klimastrategie enthalten. Als relevanteste Herausforderungen können Datenverfügbarkeit und -qualität, die technische Infrastruktur im Rahmen der Implementierung einer ESG-Datenbank und die Optimierung des Produktportfolios mit dem gezielten Fokus „Nachhaltigkeit und Transformation“ genannt werden.

42. Beschreibung des Geschäftsmodells und der Wertschöpfungskette

a) Inputs und Ansätze, um diese Inputs zu sammeln, zu entwickeln und zu sichern

Die vorgelagerte Wertschöpfungskette im Kernbetrieb umfasst die unmittelbaren Lieferant:innen und Dienstleister:innen, z. B. im Bereich Energieversorgung, Transportunternehmen und Wasserversorgung. Für Lieferant:innen und Dienstleister:innen wurden für alle Arten der Beschaffung spezifische Beschaffungsprozesse, Richtlinien und Vorgaben definiert. Die IBB unterliegt als öffentliches Unternehmen den Vorgaben des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG) sowie der Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt (VwVBU). Ab dem EU-Schwellenwert muss das EU-Vergaberecht berücksichtigt werden. Die IBB überprüft die Lieferant:innen zusätzlich auf die Einhaltung der Verpflichtungen hinsichtlich Tariftreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherungsbeiträgen (ab einem geschätzten Auftragswert von 10 Tsd. Euro netto bei Liefer-/Dienstleistungen und ab 50 Tsd. Euro netto bei Bauleistungen) sowie die Anforderungen der Frauenförderverordnung (ab einem geschätzten Auftragswert von 25 Tsd. Euro netto bei Liefer-/Dienstleis-

tungen und ab 200 Tsd. Euro netto bei Bauleistungen). Zusätzlich geht der Fachbereich mit den Dienstleister:innen in den Dialog, um auf freiwilliger Basis Ergebnisse erzielen zu können, die besser als der vorgegebene Standard sind. Im Kerngeschäft zählen alle Geschäftspartner:innen, Transaktionen und Beschäftigten in Bezug auf die Refinanzierung und Mittelherkunft zur vorgelagerten Wertschöpfungskette. Die Beschaffung erfolgt im Kerngeschäft durch staatliche Mittel der EU, des Bundes und des Landes Berlin sowie durch die Refinanzierung am Geld- und Kapitalmarkt und die Begebung von Anleihen. Das Treasury der IBB führt die Refinanzierung an den Geld- und Kapitalmärkten durch, steuert Fälligkeiten der Emissionen, sichert Zinsrisiken ab und stellt durch Halten von liquiden Anleihen die aufsichtsrechtlichen Kennzahlen und die Zahlungsfähigkeit der Bank sicher. Die Maßnahmen enthalten eine ESG-Ratingsteuerung für Anleiheninvestitionen sowie Geschäftspartner:innen im Kapitalmarktgeschäft, dedizierte ESG-Investments (Green, Social und Sustainable Bonds), Norms-based Screenings mithilfe der IBB-Ausschlusskriterien, Engagement Calls sowie die Emission eigener IBB Social Bonds nach ICMA-Standard.

b) Outputs und Ergebnisse in Bezug auf den aktuellen und erwarteten Nutzen für Kunden, Investoren und andere Interessenträger:innen

Zur nachgelagerten Wertschöpfungskette des Kernbetriebs gehören die unmittelbaren Lieferant:innen und Dienstleister:innen, z. B. in den Bereichen Wasser- und Abfallentsorgung, Kommunikationsdienstleistungen sowie Mobilität. Die nachgelagerte Wertschöpfungskette des Kerngeschäfts der IBB Gruppe umfasst insbesondere die direkten Geschäftsbeziehungen zu den Kund:innen des Förder- und Kreditgeschäfts. Zu diesen gehören zum einen Großkund:innen insbesondere aus dem Immobiliensektor, der Energie- und Wasserversorgung sowie dem Sektor Verkehr, aber auch KMUs weiterer Wirtschaftszweige Berlins, Projektträger und Privatpersonen, Hausbanken sowie staatliche und kommunale Einrichtungen.

c) Wichtigste Merkmale der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette und der Position der IBB Gruppe in ihrer Wertschöpfungskette

Der ESRS 2 SBM-1, Abs. 42 c) ist in den Abs. 42 a) und b) bereits jeweils integriert.

1.3.2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen

45. Einbezug der Interessenträger:innen

a) Übersicht Interessenträger:innen

Die IBB Gruppe hat mit dem Beginn des Themas Nachhaltigkeit in der Förderbank ihre Anspruchsgruppen definiert und überprüft dies regelmäßig im jährlichen Strategieprozess. Die relevanten Stakeholder sind neben dem Land Berlin die Kund:innen in der Arbeitsmarkt-, Immobilien- und Wirtschaftsförderung, die Vertretenden von Politik und politiknahen Organisationen, Kammern und Verbänden sowie die Belegschaft der IBB Gruppe. Die Anspruchsgruppen sind in den Gremien der IBB UV und IBB vertreten (s. ESRS 2 GOV-1 Abs. 21, 22 und 23). Der Vorstand steht zu strategischen Themen in Dialog mit dem Verwaltungsrat und bindet die Mitglieder aktiv in den Strategieprozess ein. Teil des Prozesses sind die Verwaltungsratssitzung mit dem Schwerpunkt Strategie und produktstrategische Workshops mit den Berliner Senatsverwaltungen zur Umsetzung der im Koalitionsvertrag vereinbarten Vorhaben. Für IBB-spezifische Themen unterstützt der Beirat der IBB den Vorstand und den Verwaltungsrat in allgemeinen Fragen und berät die Bank bei der Wahrnehmung ihrer Belange. Der Beirat der IBB zählt 20 Mitglieder, die durch den Verwaltungsrat berufen werden, und repräsentiert weitere Stakeholder-Gruppen. Im zweijährigen Turnus konsultiert die IBB im Rahmen einer Kundenbefragung ihre Stakeholder. Die Ergebnisse werden u. a. im Strategieprozess erörtert. Die IBB ist zudem im Rahmen der betrieblichen Mitgliedschaften sowohl in den für Förderbanken wichtigen Verbänden (national und EU-weit) als auch über regionale Verbände organisiert. Sämtliche Standpunkte der Interessenträger:innen werden im Rahmen des vom Vorstand verantworteten Strategieprozesses regelmäßig bewertet.

b) Berücksichtigung der Interessen und Standpunkte der wichtigsten Interessenträger:innen im Zusammenhang mit der Geschäftsstrategie

Zentrales Element des Kundenkontakts ist die zweijährlich durchgeführte Kundenbefragung. Außerdem stehen die Kundenbetreuer:innen der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung und der Immobilien- und Stadtentwicklung in regelmäßigem Austausch mit den verschiedenen Kundengruppen. Weiterhin führt insbesondere die IBB Gruppe regelmäßig Veranstaltungen zum Austausch mit den Kund:innen und Anspruchsgruppen durch bzw. ist mit Vorträgen auf diesen vertreten (z. B. bei der IHK oder Partnern wie der KEK). Regelmäßig herausgegebene Publikationen (z. B. jährlicher IBB Wohnungsmarktbericht) oder Dialogrunden mit

Berliner Unternehmen (z. B. „Initiative mehrwert Berlin“) bieten die Möglichkeit des Austauschs zu zentralen Förderthemen. Um zukünftig die Auswirkungen der Finanzierungen auf Mensch und Umwelt im Rahmen einer Impactmessung noch genauer beziffern zu können, wird angestrebt, das interne Kontrollsystem zur zentralen Steuerung und Verwaltung von ESG-Daten weiter auszubauen. Dieses Ziel wird auch in der Nachhaltigkeits- und Klimastrategie in einem Zeitraum bis 2026 aufgeführt. Dazu ist die Optimierung des Produktportfolios mit dem gezielten Fokus „Nachhaltigkeit und Transformation“ erforderlich. Für weitere Informationen s. ESRS 2 GOV-1 Abs. 22 und ESRS 2 IRO-1, Abs. 53.

c) Anpassungen der Geschäftsstrategie in Bezug auf Interessenträger:innen

Der Vorstand der IBB hat beschlossen, dass die Geschäftsstrategie über den Planungshorizont von fünf Jahren fortgeschrieben werden soll und lediglich in ausgewählten Punkten zu adjustieren ist, insbesondere hinsichtlich der weiteren Digitalisierung zur Verbesserung des Kundenerlebnisses und der Effizienzsteigerung sowie der Intensivierung von Transformationsfinanzierungen zur Unterstützung der Klimaneutralität in Berlin. Eine Veränderung im Verhältnis zu den Interessenträger:innen und deren Standpunkten ist durch die o. g. Anpassungen nicht zu erwarten.

d) Einbeziehung der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Einbeziehung der Organe wird unter ESRS 2 IRO-1 Abs. 53 erläutert.

1.3.2.1 S1.SBM-2: Einbezug der eigenen Arbeitskräfte des Unternehmens

12. Einbezug der eigenen Arbeitskräfte des Unternehmens

Die Funktionalstrategie Personal ist ein wesentliches Element der Geschäftsstrategie der IBB als Teil der gruppenweiten Geschäftsstrategie. Der Bereich PE verwendet verschiedene Kanäle und Verfahren, um die Interessen, Standpunkte und Rechte der Beschäftigten, einschließlich der Achtung ihrer Menschenrechte, zu berücksichtigen (s. ESRS S1-2 Abs. 27). Die IBB fördert eine wertschätzende und diskriminierungsarme Kultur, welche in der Dienstvereinbarung „Antidiskriminierung“ sowie der Arbeitsanweisung „Verhaltensregeln“ geregelt und für Beschäftigte der IBB gültig ist. Die in der IBB Gruppe etablierten Beschäftigtenvertretungen, der Bereich PE und die Führungskräfte verbinden Diversity, Gleichstellung bzgl. Gender und Antidiskriminierung und setzen die Themen mit einem integrativen Ansatz im Sinne aller Beschäftigten um.

1.3.3 SBM-3: Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

48. Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

a) Erläuterung der identifizierten wesentlichen IROs

In der nachfolgenden Tabelle sind die IROs der IBB Gruppe aufgelistet, die in der CSRD-Wesentlichkeitsanalyse für das Berichtsjahr 2025 identifiziert wurden. Wesentliche IROs bestehen sowohl im Kernbetrieb als auch im Kerngeschäft. Die IROs treten aufgrund der Geschäftstätigkeit der IBB Gruppe primär in Deutschland auf. Die Ausnahme bildet die positive Auswirkung „Klimaschutz durch die Anwendung von Ausschlusskriterien“. Das IBB-Treasury unterstützt die Aktivitäten der Bank durch die Refinanzierung von Förderkrediten und die Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Liquiditätsanforderungen. Hierfür ist das Treasury sowohl national wie auch international tätig. Wesentliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit der IBB Gruppe sowie aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte nach § 289c HGB haben, liegen nicht vor.

Übersicht	Teil der Wertschöpfungskette (Kernbetrieb*/Kerngeschäft**)	Beschreibung des IRO
<p>E1: Klimaschutz – wesentliche IROs wurden auf Tochterebene für die IBB, IBT, die IBB Capital und die IBB Bet identifiziert. Auf Gruppenebene wurde das Thema aufgrund der CO₂-Emissionen im Finanzierungsgeschäft sowie der gruppenweiten Nachhaltigkeits- und Klimastrategie und der Unterstützung des Landes Berlin bei der Erreichung der Klimaschutzziele als Gruppenziel als wesentlich identifiziert.</p>		

Übersicht	Teil der Wertschöpfungskette (Kernbetrieb*/Kerngeschäft**)	Beschreibung des IRO
Finanzierung von Unternehmen mit (hohen) CO₂e-Emissionen/Intensitäten und/oder (hohem) Energieverbrauch	Kerngeschäft	Negative Auswirkungen entstehen aufgrund der Finanzierung von Unternehmen und der damit verbundenen CO ₂ e-Emissionen (inkl. CO ₂ e-intensiver Branchen). Aktuell ist ein fortlaufender Zeithorizont für diese negativen Auswirkungen anzunehmen.
Klimaschutz durch die Finanzierung und Förderung von energieeffizienten bzw. CO₂-armen Technologien	Kerngeschäft	Positive Auswirkungen entstehen aufgrund der Finanzierung und Bezuschussung von klimarelevanten Projekten mit dem Ziel von CO ₂ e-Einsparungen und energieeffizientem Wirtschaften sowie durch die Förderungen von Unternehmen, welche energieeffiziente bzw. CO ₂ e-arme Technologien entwickeln. Aktuell ist ein fortlaufender Zeithorizont für diese positiven Auswirkungen anzunehmen.
Potenzielle Zahlungsunfähigkeit finanzierter Unternehmen aufgrund transitorischer Risiken	Kerngeschäft	Als Folge des Klimawandels können veränderte Rahmenbedingungen zu dem potenziellen Risiko beitragen, dass Unternehmen nicht mehr zahlungsfähig sind. Aktuell ist ein langfristiger Zeithorizont anzunehmen.
Klimaschutz durch die Anwendung von Treasury-Ausschlusskriterien	Kerngeschäft	Eine mittelfristige Chance von einem bis fünf Jahren kann sich durch die Erweiterung der Treasury-Ausschlusskriterien in der eigenen Treasury Nachhaltigkeitsleitlinie sowie den Investitionszielwert des ESG-Teilportfolios für die IBB ergeben.
Energieverbrauch und damit verbundene CO₂e-Emissionen des Bürostandorts sowie CO₂e-Einsparungsmaßnahmen	Kernbetrieb	Negative Auswirkungen entstehen durch die Emission von CO ₂ e-Emissionen aufgrund des laufenden Kernbetriebs der IBB Gruppe. (Einkauf Strom und Wärme für Bürogebäude, Geschäftsreisen, Zulieferungen). Aktuell ist ein fortlaufender Zeithorizont für diese negativen Auswirkungen anzunehmen. Es ergeben sich tatsächliche positive Auswirkungen auf die CO ₂ e-Bilanz der IBB durch Einsparungsmaßnahmen (z.B. Jobticket für Mitarbeitende, mobiles Arbeiten).

E1: Anpassung an den Klimawandel – wesentliche IROs wurden auf Tochterebene nur für die IBB identifiziert. Das Thema ist auf Gruppenebene nicht wesentlich.

Übersicht	Teil der Wertschöpfungskette (Kernbetrieb*/Kerngeschäft**)	Beschreibung des IRO
Anpassung an den Klimawandel bei finanzierten Unternehmen	Kerngeschäft	Anhand von Maßnahmen werden die Infrastruktur und Dienstleistungen bei finanzierten Unternehmen gegenüber Auswirkungen des Klimawandels resilienter gestaltet. Dadurch ergeben sich positive Auswirkungen.

S1: Personal gewinnen, entwickeln und binden; Chancengleichheit und Diversität; grundlegende Rechte der Beschäftigten – wesentliche IROs wurden auf Tochterebene nur für die IBB identifiziert. Das Thema ist wesentlich auf Gruppenebene, aufgrund der Übernahme der Mitarbeitenden der IBB von gruppenbezogenen, zentralen Tätigkeiten und der allgemeinen Bedeutung von Mitarbeitenden für die Geschäftsstrategie.

Positive Auswirkungen durch Maßnahmen zur Förderung der eigenen Beschäftigten der IBB	Kernbetrieb	Zu den positiven Auswirkungen zählen die Planung und Einführung eines zertifizierten Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagementsystems in einem mittelfristigen Zeithorizont von einem bis fünf Jahren, Maßnahmen zur Prävention von Suchterkrankungen und psychosozialen Krisen, diverse Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit, wie die Etablierung eines Diversity-Officer und die Qualifizierung der Mitarbeitenden im Bereich Antidiskriminierung sowie ein strategisches Trainingsmanagement für diverse Qualifizierungen und die aktive Förderung der Mitspracherechte z. B. durch das interne Feedbacksystem. Aktuell ist ein fortlaufender Zeithorizont für diese positiven Auswirkungen anzunehmen.
--	-------------	---

Fachkräftemangel und die damit verbundene höhere Arbeitsbelastung	Kernbetrieb	Tatsächlich negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden hat der Fachkräftemangel und die damit verbundene höhere Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden. Aktuell ist ein mittelfristiger Zeithorizont für diese negativen Auswirkungen anzunehmen. Nichtbesetzungen aufgrund des Fachkräftemangels können potenziell einen negativen, finanziellen Effekt haben und stellen deshalb ein wesentliches Risiko mit einem langfristigen Zeithorizont ab fünf Jahren dar.
--	-------------	---

G1: Unternehmenskultur sowie Korruption und Bestechung – wesentliche IROs wurden auf Tochterebene nur für die IBB als wesentlich eingestuft. Die Nachhaltigkeitsthemen sind auf Gruppenebene und für andere Tochterunternehmen der IBB UV nicht wesentlich.

Übersicht	Teil der Wertschöpfungskette (Kernbetrieb*/Kerngeschäft**)	Beschreibung des IRO
Positive Auswirkungen auf die Unternehmenskultur aufgrund einer Vielzahl von Unternehmensaktivitäten	Kernbetrieb	Die IBB unternimmt eine Vielzahl von Aktivitäten, um eine positive Kultur innerhalb des Unternehmens zu fördern (z. B. interne Messe und Erstellung von Magazinen für die IBB Beschäftigten). Aktuell ist ein fortlaufender Zeithorizont für diese positiven Auswirkungen anzunehmen.
Implementiertes und für alle Stakeholder zur Verfügung stehendes Hinweisgebersystem	Kernbetrieb	Die IBB verfügt über ein vertrauliches Hinweisgebersystem, das die Entgegennahme und Weiterleitung von Verdachtsmomenten in Bezug auf Compliance-Verstöße ermöglicht. Aktuell ist ein fortlaufender Zeithorizont für diese positiven Auswirkungen anzunehmen.
Zentrale Stelle zur Verhinderung strafbarer Handlungen	Kernbetrieb	Positive Auswirkungen ergeben sich durch die Implementation einer zentralen Stelle, die für die Verhinderung strafbarer Handlungen, die zu einer Gefährdung des Institutsvermögens führen können, zuständig ist. Aktuell ist ein fortlaufender Zeithorizont für diese positiven Auswirkungen anzunehmen.

* Kernbetrieb = Betrieb des Bürostandorts inkl. Mitarbeitende ** Kerngeschäft = Geschäftstätigkeiten, u. a. Kredit- und Fördergeschäft, Zuschussgeschäft, Treasury

b) Derzeitiger und erwarteter Einfluss der wesentlichen IROs auf das Geschäftsmodell und die Wertschöpfungskette

Es wurden verschiedene Maßnahmen aus der Wesentlichkeitsanalyse für das Geschäftsjahr 2025 abgeleitet. Im Bereich des Klimaschutzes wurden negative Auswirkungen und Risiken identifiziert. Um die Auswirkungen des Geschäftsmodells besser beurteilen zu können, wurde die Klimabilanz hinsichtlich der finanzierten Emissionen aktualisiert. Es wurde die Klimastrategie etabliert, um die festgelegten Abbaupfade zu erreichen und mit Dekarbonisierungsmaßnahmen die CO₂e-Emissionen einzudämmen. Es wird nicht erwartet, dass sich durch die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr 2025 Auswirkungen auf das Geschäftsmodell oder die Wertschöpfungskette ergeben. Weitere Informationen s. ESRS 2 GOV-2 Abs. 26 b).

c) Wesentliche Auswirkungen

In der Beschreibung der wesentlichen IROs im ESRS 2 SBM-3 Abs. 48 a) werden die hier geforderten Angaben dargestellt.

d) Aktuelle finanzielle Auswirkungen der wesentlichen Risiken und Chancen

Die Erstellung konkreter quantitativer Angaben ist aktuell nicht durchführbar. Es sind keine Verfahren implementiert, mit denen die Auswirkungen von nachhaltigkeitsbezogenen Risiken in den einzelnen wesentlichen Risikoarten quantitativ ermittelt werden könnten. Daher werden potenzielle Auswirkungen von klima- und umweltbezogenen Veränderungen auf die ökonomische Risikotragfähigkeit aktuell über einen ESG-Puffer abgedeckt, dessen Höhe aus den erwarteten und unerwarteten Risiken aufgrund der Auswirkungen der ESG-Risikofaktoren in einem Stresstest (parametrisiert auf Basis der jährlichen Klimaszenarioanalysen) ermittelt wird. Die Beurteilung von finanziellen Auswirkungen nachhaltigkeitsbezogener Risiken (insbesondere

von Klima- und Umweltrisiken) im Rahmen der ESG-Risikoinventur erfolgt derzeit rein qualitativ. Die Anpassungen der Buchwerte von Vermögenswerten und Verbindlichkeiten werden nach den Standards der HGB-Rechnungslegung vorgenommen.

e) Kurz-, mittel- und langfristig erwartete finanziellen Auswirkungen der wesentlichen Risiken und Chancen

In den ersten drei Berichtsjahren wird das Phase-in gem. ESRS 1 Anlage C genutzt (Übermittlung qualitativer Angaben, wenn die Erstellung quantitativer Angaben nicht durchführbar ist). Die Ausführungen befinden sich in SBM-3 Abs. 48 d).

f) Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells

Für den Zweck einer qualitativen Analyse der Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells wurde in 2025 erneut eine klimabezogene Szenarioanalyse durchgeführt, um besser zu verstehen, wie sich die IBB Gruppe und ihr Geschäft unter Berücksichtigung von plausiblen zukünftigen Klimazuständen/Entwicklungspfaden entwickeln könnten (s. ESRS 2 E1.IRO-1 Abs. 21). Bei der Klimaszenarioanalyse wurden die für die IBB Gruppe in der Risikoinventur als wesentlich eingestufte Risikoarten betrachtet. Insofern wurden Geschäftsbereiche, die ausschließlich nicht als wesentlich eingestufte Risikoarten induzieren, unter Proportionalitäts- und Relevanzaspekten von der Analyse ausgenommen. Die Strategie und das Geschäftsmodell der IBB Gruppe sind durch ihren öffentlichen Förderauftrag determiniert. Eng damit verbunden ist das Ziel, die Transformation der Berliner Wirtschaft hin zur Klimaneutralität zu unterstützen, eine nachhaltigere und sozial gerechtere Zukunft zu fördern und somit das Land Berlin zu unterstützen, seine klimapolitischen Ziele zu erreichen. Damit einhergehende kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen von klima- und umweltbedingten Risiken sowie von Übergangsriskiken werden in der Geschäftsstrategie, welche jährlich aktualisiert wird, berücksichtigt. Weiterhin erfolgt die Freigabe durch den Verwaltungsrat.

g) Änderungen der wesentlichen IROs im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum

Im Vergleich zum Vorjahr sind der ESRS S3 – Betroffene Gemeinschaften und S4 – Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie das Nachhaltigkeitsthema Politische Einflussnahme und Lobbying-Tätigkeiten innerhalb des ESRS G1 – Unternehmenspolitik nicht mehr wesentlich.

h) Unternehmensspezifische IROs und daraus resultierende Angabepflichten

Da im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse keine unternehmensspezifischen IROs identifiziert werden konnten, fallen alle als wesentlich identifizierten IROs unter die Angabepflichten des ESRS.

1.3.3.1 E1.SBM-3: Wesentliche IROs bezogen auf den Klimawandel

18. Angaben über klimabezogene physische und transitorische Risiken

In der ESG-Risikoinventur 2025 wurden die folgenden klima- und umweltbezogenen Risikofaktoren identifiziert, aus deren ungünstiger Entwicklung wesentliche transitorische und physische Risiken für die Geschäftstätigkeit der IBB Gruppe resultieren können (materielle ESG-Risikofaktoren). Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch/-effizienz: Es können transitorische Risiken durch Änderung politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen, technologischen Wandel oder Veränderung von Verbraucherpräferenzen entstehen; Hitzestress und -wellen, Wasserknappheit und Dürren, starke Niederschläge (Regen, Hagel, Schnee/Eis): Es können physische Risiken durch die Verschärfung von temperatur- und wasserbezogenen Extremen entstehen sowie durch den Anpassungsbedarf zur Vermeidung und Minderung temperatur- und wasserbezogener Klimawandelfolgen.

19. Beschreibung zur Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells in Bezug auf den Klimawandel

Informationen zu dieser Angabepflicht werden in ESRS 2 SBM-3 Abs. 48 f) und ESRS 2 E1.IRO-1 Abs. 21 näher erläutert.

1.3.3.3 S1.SBM-3: Wesentliche IROs bezogen auf die eigenen Arbeitskräfte des Unternehmens

13. Wesentliche IROs bezogen auf die eigene Belegschaft und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

a) Zusammenhang zwischen den wesentlichen Auswirkungen und der Geschäftsstrategie des Unternehmens

Die Personalpolitik ist elementarer Bestandteil der gruppenweiten Geschäftsstrategie 2025–2029, was sich in den zwei übergeordneten strategischen Zielsetzungen zum Thema Personal sowie in einer eigenständigen Funktionalstrategie Personal der IBB widerspiegelt. Die wesentlichen positiven Auswirkungen gehen direkt auf die Funktionalstrategie Personal und ihre entsprechenden Maßnahmen zurück. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf Qualifizierung und Weiterbildung als Entwicklungsmaßnahmen sowie auf die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatem gelegt. Die IBB ergreift somit aktiv Maßnahmen, um das Employer Branding und die Wahrnehmung der IBB als Arbeitgeberin zu stärken und somit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die identifizierte negative Auswirkung ergibt sich aus dem vorhandenen Fachkräftemangel, da in einigen Abteilungen der IBB aufgrund der Nichtbesetzung ausgeschriebener Stellen eine erhöhte Arbeitsbelastung der bestehenden Beschäftigten erkennbar ist. Diese negative Auswirkung entstammt somit nicht der Geschäftsstrategie oder dem Geschäftsmodell, sondern hat ihren Ursprung in der Abhängigkeit der IBB von hoch qualifizierten Fachkräften und Expert:innen. In der Funktionalstrategie Personal wurden diese Entwicklungen bereits aufgegriffen.

b) Zusammenhang zwischen den wesentlichen Risiken und Chancen und der Geschäftsstrategie des Unternehmens

Das identifizierte potenzielle Risiko, dass aufgrund des allgemeinen Fachkräftemangels offene Stellen nicht besetzt werden können und dadurch, infolge von Produktivitätsverlusten, negative finanzielle Effekte entstehen können, steht in einem direkten Zusammenhang mit den identifizierten negativen Auswirkungen (s. ESRS 2 SBM-3 Abs. 14 d) und ESRS S1-4 Abs. 38 a)). Die Sicherstellung der qualitativen und quantitativen Personalressourcen ist ebenfalls Bestandteil der Funktionalstrategie Personal im Rahmen der gruppenweiten Geschäftsstrategie. Darüber hinaus wurden keine wesentlichen Risiken oder Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft identifiziert.

14. Beschreibung der unterschiedlichen Typen der eigenen Beschäftigten und der wesentlichen IROs inkl. Abhängigkeiten

a) Arten der Beschäftigten und nicht angestellten Beschäftigten

Die IBB unterscheidet zwischen internen und externen Beschäftigten. Interne Beschäftigte besitzen einen direkten, festen Arbeitsvertrag mit der IBB und machen den wesentlichen Anteil der Beschäftigungsverhältnisse aus. Dazu zählen Festangestellte mit befristetem oder unbefristetem Arbeitsverhältnis, Praktikant:innen, Auszubildende und Dual-Studierende. Externe Beschäftigte sind durch ein Drittunternehmen angestellt, aber trotzdem für die IBB tätig (z. B. externe Dienstleister für die Corona-Soforthilfen und IT-Dienstleistungen, Wachschutz, s. auch ESRS S1-7 Abs. 55). Im Folgenden sind unter Beschäftigten ausschließlich die internen Beschäftigten der IBB zu verstehen, da durch den Fachkräftemangel lediglich hier eine wesentliche negative Auswirkung identifiziert wurde.

b) Wesentliche negative Auswirkungen

Die negativen Auswirkungen resultieren aus dem strukturellen Fachkräftemangel auf dem deutschen Arbeitsmarkt, welcher sich in Zukunft durch den demografischen Wandel noch weiter verschärfen wird. Die negativen Auswirkungen sind somit systemischer Natur und ergeben sich nicht aus einem individuellen Vorfall.

c) Wesentliche positive Auswirkungen

Die Maßnahmen, die zu den positiven Auswirkungen auf die Beschäftigten der IBB führen werden unter ESRS S1-1 Abs. 19 näher erläutert. Alle direkten, festangestellten Mitarbeitenden profitieren von diesen Tätigkeiten, inkl. Auszubildenden, Dual-Studierenden, Praktikant:innen sowie befristeten und unbefristeten Mitarbeitenden. Die Dienstvereinbarung Antidiskriminierung sowie die Regelungen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit gelten auch für die bei der IBB tätigen Angestellten von Dienstleistungsunternehmen.

d) Wesentliche Risiken und Chancen

Es wurden keine wesentlichen Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft identifiziert. Das identifizierte potenzielle finanzielle Risiko ergibt sich aus dem strukturellen Fachkräftemangel (s. ESRS 2 SBM-3 Abs. 48 a)).

e) *Wesentliche Auswirkungen, die sich aus Übergangsplänen zur Verringerung der negativen Auswirkungen auf die Umwelt und zur Verwirklichung umweltfreundlicher und klimaneutraler Tätigkeiten ergeben können*

Der Übergangsplan zur Verringerung der negativen Auswirkungen auf die Umwelt und zur Verwirklichung umweltfreundlicherer und klimaneutraler Tätigkeiten hat keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten der IBB.

f) *Tätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangsarbeit besteht*

Die Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit und die grundsätzliche Wahrung der international anerkannten Arbeits- und Menschenrechte sind für die IBB selbstverständlich. Die IBB hat ausschließlich Mitarbeitende in Deutschland – ein Land, in dem das Risiko für Kinder- oder Zwangsarbeit insbesondere in der Finanzwirtschaft als vernachlässigbar eingeschätzt wird (s. auch ESRS S1-1 Abs. 20 a)). Es konnte keine Tätigkeit innerhalb des Kernbetriebs identifiziert werden, welche ein höheres Risiko für das Vorkommen von Kinder- oder Zwangsarbeit bei internen oder externen Mitarbeitenden aufweist.

g) *Tätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko in Bezug auf Vorfälle von Kinderarbeit besteht*

S. ESRS 2 Abs. 14 f).

15. Ermittlung der wesentlichen IROs bezogen auf eigene Beschäftigte mit bestimmten Merkmalen und Gemeinschaften, die stärker betroffen sein könnten

Um zu ermitteln, welche Beschäftigten in der IBB aufgrund von negativen Auswirkungen betroffen oder gefährdet sind, wird eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt (s. ESRS S1-2 Abs. 28). Eine zentrale Umsetzungsverantwortung liegt bei den Führungskräften. Die aktiv gelebte Regelkommunikation zwischen den Führungskräften und den Beschäftigten trägt außerdem dazu bei, dass zum einen Beschäftigte ihre Anliegen direkt äußern können, die Führungskräfte ein Gefühl für die aktuelle Arbeitssituation, -belastung und Gemütslage der Beschäftigten erhalten und im Bedarfsfall direkt reagieren können. Hierzu werden die Führungskräfte und Vertrauenspersonen entsprechend qualifiziert, sodass sie für das frühzeitige Erkennen von Anzeichen bei Überbelastung sowie für Beschäftigte, die im Arbeitsalltag mit arbeitsbelastenden Inhalten konfrontiert werden, sensibilisiert sind. Auch der BIALOG, der Austausch mit den Beschäftigtenvertretungen und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) tragen zur Prävention und zum Aufschluss darüber, inwiefern die Beschäftigten von negativen Auswirkungen betroffen sind, bei (s. ESRS S1-3 Abs. 32 a) bis c)). Die zugetragenen Informationen werden innerhalb der IBB unter strenger Vertraulichkeit weiterverarbeitet und tragen damit auch zu einem besseren Verständnis über die Arbeitsbelastung und Gefährdung von Beschäftigten in der IBB bei. Zusätzlich verfügt die IBB über ein Berichtswesen, in welchem die Über- und Unterdeckungen in den jeweiligen Fachbereichen berichtet und besprochen werden. In einem monatlich stattfindenden Austausch zwischen dem Fachbereich PE und dem Personalrat werden außerdem personelle Veränderungen (z. B. Soll-Ist-Analyse) diskutiert, sodass im Bedarfsfall der Vorstand informiert und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden können.

16. Wesentliche Risiken und Chancen bezogen auf bestimmte Personengruppen in der eigenen Belegschaft

Die identifizierte negative Auswirkung sowie das potenzielle finanzielle Risiko ergeben sich beide aus dem vorhandenen Fachkräftemangel. Vereinzelt ist aufgrund der Nichtbesetzung ausgeschriebener Stellen eine erhöhte Arbeitsbelastung der bestehenden Beschäftigten erkennbar, woraus sich teilweise tatsächliche, negative Auswirkungen auf diese Beschäftigten ergeben.

1.4 Management der IROs

1.4.1 IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs

53. Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs

Die Identifikation und Bewertung der IROs wurden in einem mehrstufigen Prozess durchgeführt: Einer Bottom-up-Analyse auf Ebene der Tochtergesellschaften, gefolgt von einer Konsolidierungsphase der Einzelergebnisse auf Gruppenebene. Zunächst wurden die zu bewertenden Nachhaltigkeitsthemen auf Basis der ESRS 1 AR 16 definiert. Pro Nachhaltigkeitsthema wurde eine Longlist an IROs ermittelt. Grundlage waren neben der Analyse des letzten Jahres z. B. die Portfolioanalyse der IBB Gruppe, die gruppenweite Geschäftsstrategie, Nachhaltigkeits- und Klimastrategie und interne Expert:inneneinschätzungen verschiedener

Fachbereiche. Die Analyse umfasst die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (s. ESRS 2 SBM-3). Da die IBB das maßgebliche Tochterunternehmen der IBB UV ist (s. Konzernabschluss IBB UV, „Konzernanhang“), orientieren sich die Berichtsgrenzen vorrangig an der Wertschöpfungskette der IBB. Für die IBB als Kreditinstitut liegt der Fokus auf der nachgelagerten Wertschöpfungskette, d. h. dem Fördergeschäft und Kreditportfolio. Das primäre Geschäft der IBB Gruppe befindet sich, abgesehen von der Refinanzierung, in Berlin. Die verschiedenen geografischen Gegebenheiten in Berlin wurden in die Analyse mit einbezogen. Der Kernbetrieb wurde mittels eigener Verbrauchsdaten analysiert, während die nachgelagerte Wertschöpfungskette durch eine Portfolioanalyse abgedeckt wurde. Mittels Branchen-Clustering der Geschäfte der IBB Gruppe gem. ihren NACE-Codes, wurde deren Exposure für mögliche IROs anhand öffentlich verfügbarer Datenbanken und Informationen analysiert. Zur Identifikation und Bewertung der IROs wurde die Expertise von Stakeholdern herangezogen. Dabei fungieren interne Expert:innen aus den Fachbereichen als Vertretende für interne und externe Stakeholder-Gruppen. Diese Expert:innen verfügen über die notwendigen Kenntnisse über die IBB Gruppe als auch über die Ansichten und Interessen der identifizierten Stakeholder-Gruppen und sind somit aufgrund dieser Schnittstellenfunktion besonders geeignet als Ansprechpartner:innen. Eine Konsultation externer betroffener Interessenvertretender sowie Sachverständiger erfolgte nicht. Im Anschluss wurden die IROs auf der Longlist anhand der Kriterien gem. ESRS 1 Kap. 3.4 „Wesentlichkeit der Auswirkungen“ sowie ESRS 1 Kap. 3.5 „Finanzielle Wesentlichkeit“ anhand einer vierstufigen Skala hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit bewertet. Hierbei wurden der kurz- und mittelfristige sowie der langfristige Zeithorizont (gem. ESRS 1 6.4) von jedem IRO separat bewertet. Sofern ein wesentliches IRO vorliegt, wurde das Nachhaltigkeitsthema als wesentlich erachtet. Die Wesentlichkeitsschwelle lag sowohl bei Auswirkungen als auch bei Risiken und Chancen bei ≥ 3 . Folgende Bewertungskriterien wurden bei der Bewertung der positiven und negativen Auswirkungen angewandt: Ausmaß, Umfang, Eintrittswahrscheinlichkeit und Behebbarkeit (neg. Auswirkungen)/Skalierbarkeit (pos. Auswirkungen). Im Falle möglicher negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte hat der Schweregrad der jeweiligen Auswirkung Vorrang vor ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und eine Einzelfallprüfung mit separater Qualitätssicherungsschleife wird durchgeführt. Für die Berechnung der Wesentlichkeit zählt im Fall von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte der „Schweregrad“ doppelt.

Die Identifikation der Risiken und Chancen erfolgte in enger Abstimmung mit dem Risikocontrolling der IBB Gruppe (s. ESRS 2 GOV-5 Abs. 36 a) bis d)). Folgende Bewertungskriterien wurden bei der Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit angewandt: Ausmaß des möglichen finanziellen Effekts und Eintrittswahrscheinlichkeit des finanziellen Effekts. Nachhaltigkeitsrisiken werden nicht als eigenständige Risikoart betrachtet, sondern als ESG-Risikotreiber, die auf bestehende Risikoarten, denen das Institut ausgesetzt ist, wirken. Im Rahmen der ESG-Risikoinventur werden die Auswirkungen der ESG-Risikotreiber auf die wichtigsten Segmente (Geschäftsaktivitäten nach geografischen Gebieten oder Wirtschaftssektoren) analysiert und bewertet (s. ESRS 2 IRO-1 Abs. 20 b)). Derzeit sind noch keine Verfahren implementiert, mit denen die Auswirkungen von nachhaltigkeitsbezogenen Risiken in den einzelnen wesentlichen Risikoarten quantitativ ermittelt werden könnten. Daher werden potenzielle Auswirkungen von Klima- und Umwelt-bezogenen Veränderungen auf die ökonomische Risikotragfähigkeit aktuell über einen ESG-Puffer abgedeckt (s. ESRS 2 SBM-3 Abs. 48 d)). Zwischen den finanziellen und nicht-finanziellen IROs bestehen im Regelfall Wechselwirkungen und Abhängigkeiten, welche in der Analyse mitberücksichtigt werden (s. ESRS 1 Abs. 38). In diesen Fällen wird jedes identifizierte IRO unabhängig der Abhängigkeiten als individueller Aspekt in die Analyse aufgenommen. Die jeweilige Abhängigkeit wird entsprechend im IRO beschrieben. Die Konsolidierungsphase stellt sicher, dass über den gesamten Prozess hinweg die inhaltliche Konsistenz zu Ergebnissen anderer Analysen wie der Risikoinventur oder der Geschäftsstrategie sichergestellt wird.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind in die allgemeinen Managementverfahren sowie die Sorgfaltspflicht integriert. Das Risikocontrolling ist zuständig für die sachgerechte Integration von Klima- und Umweltrisiken in den Risikomanagementkreislauf (s. ESRS 2 GOV-5 Abs. 36 a)). Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse inkl. der ESG-Risiken werden jährlich an den Personalrat sowie die Vorstände und Verwaltungsräte der IBB und IBB UV berichtet (s. ESRS 2 GOV-4 Abs. 26 a) bis c)), in den Strategieprozess mit einbezogen und fließen in die Geschäftsstrategie (inkl. Nachhaltigkeitsstrategie) als auch die Risikostrategie mit ein (s. ESRS 2 GOV-2 Abs. 26 a) bis c)). Somit ist die Wesentlichkeitsanalyse in den regulären Sorgfaltspflichtenprozess integriert. Die wesentliche Veränderung im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse für dieses Geschäftsjahr war die Anpassung der Wesentlichkeitsschwelle von $\geq 2,5$ auf ≥ 3 , um die inhaltliche Fokussierung auf relevante Themen und folglich die Lesbarkeit und Relevanz des Berichts nachhaltig zu verbessern.

1.4.1.1 E1.IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der klimabezogenen wesentlichen IROs

20. Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der klimabezogenen wesentlichen IROs

a) Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen von Treibhausgasemissionen des Unternehmens

Im Rahmen der Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen wurden die ausgestoßenen Emissionen betrachtet. Dabei wurden negative Auswirkungen durch CO₂e-Emissionen aufgrund des laufenden Kernbetriebs der IBB Gruppe identifiziert. Mittels Branchen-Clusterung der Geschäfte der IBB Gruppe gem. ihren NACE-Codes wurde das Geschäftsvolumen in CO₂e-intensiven Branchen wie der Energie- und Wohnungswirtschaft analysiert. Auch das Angebot im Rahmen des Förder- und Kreditgeschäfts wurde hinsichtlich der Auswirkungen auf den Klimawandel untersucht, ebenso wurden im Rahmen der Refinanzierung entsprechende Auswirkungen identifiziert. Weitere potenzielle künftige Treibhausgasemissionsquellen wurden nicht identifiziert (s. ESRS 2 IRO-1 Abs. 53 und ESRS 2 SBM-3 Abs. 48 a)).

b) Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen von klimabedingten physischen Risiken

In der jährlichen ESG-Risikoinventur werden für die Bank relevante kurz-, mittel- und langfristige Klimagefahren dahingehend bewertet, ob diese erheblich zur Wesentlichkeit einer Risikoart beitragen können (Identifikation von klima- und umweltbezogenen Risikotreibern/Risikofaktoren und qualitative Bewertung, in welchem Ausmaß Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten anfällig für ESG-Faktoren sein können). Dies schließt klimabedingte physische Risiken und Übergangsrisiken ein. Die kurz-, mittel- und langfristige Betrachtung berücksichtigt implizit auch die erwartete Lebensdauer von Vermögenswerten, den strategischen Planungshorizont (5 Jahre) und den Kapitalplanungshorizont (5 Jahre). Die ebenfalls durchgeführte Klimaszenarioanalyse erfolgt unter Berücksichtigung des Standorts der IBB Gruppe und ihrer Geschäftstätigkeiten, indem z. B. volkswirtschaftliche Entwicklungen für Deutschland betrachtet werden.

c) Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen von klimabedingten Übergangsrisiken

Die in Abs. 20 b) dargestellte jährliche ESG-Risikoinventur schließt die Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen von klimabedingten Übergangsrisiken innerhalb der nachgelagerten Wertschöpfungskette ein. Um die Sensitivität der Assets gegenüber den identifizierten Transitionseignissen zu bestimmen, erfolgt im Rahmen der ESG-Risikoinventur eine qualitative Bewertung in den Dimensionen „Vulnerabilität“ (bestehend aus Exposition, Sensitivität und Anpassungskapazität der jeweiligen Region bzw. des Wirtschaftssektors) und „finanzielle Auswirkungen“ (mögliche Auswirkungen eines ESG-Faktors über seine Transmissionskanäle auf die wesentlichen Risikoarten). Beide Beurteilungen erfolgen bisher als Expertenschätzung mithilfe der qualitativen Kategorien „Niedrig“, „Mittel“ und „Hoch“. Die Ermittlung von Eintrittswahrscheinlichkeit, Umfang und Zeithorizont erfolgt im Rahmen der separaten CSRD-Wesentlichkeitsanalyse. In der Branche „Mineralölverarbeitung“ wurden kritische Geschäftstätigkeiten identifiziert, die mit transitorischen Risiken verbunden sind und die sich aus der globalen Bewegung hin zu nachhaltigeren Energiequellen ergeben. In Bezug auf die Haltedauer/ Restlaufzeit und das THG-Volumen (0,8% der Gesamt-THG-Bilanz) ist dieser Sektor von untergeordneter Bedeutung. Unterstützt wird die Zielerreichung durch die Klimastrategie und das damit verbundene kontinuierliche Monitoring. Darüber hinaus ist der Sektor Energieversorgung zu nennen, welcher im Rahmen einer zielgerichteten Steuerung mittels strategisch ergriffener Dekarbonisierungsmaßnahmen und Verankerung in der Klimastrategie den Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft unterstützt.

21. Beschreibung der klimabezogenen Szenarioanalyse zur Ermittlung der wesentlichen Risiken

Um die kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen der als materiell bewerteten klima- und umweltbezogenen Risikotreiber für die wesentlichen Risikoarten zu analysieren, werden Auswirkungsanalysen unter Berücksichtigung von langfristigen Klimaszenarien des NGFS (Stand November 2024) durchgeführt. Die Auswahl der verwendeten NGFS-Szenarien erfolgt unter Berücksichtigung des ESG-Risikoprofils der Bank und soll so eine konsistente und plausible Abdeckung der als wesentlich identifizierten transitorischen und physischen Risikotreiber im Rahmen der Szenarioanalyse sicherstellen. Im Rahmen der Klimaszenarioanalysen für das Jahr 2025 werden zwei Klimaszenarien untersucht. Es werden Auswirkungen auf das Adress-, Spread-, Refinanzierungskosten- und operationelle Risiko untersucht. Auf Ebene der IBB Gruppe wird zudem das Beteiligungsrisiko betrachtet. Dazu werden einerseits auf Grundlage der in den Szenarien unter-

stellten makroökonomischen Entwicklungen (getrieben sowohl durch transitorische als auch chronisch physische ESG-Risikofaktoren) Shifts der Risikoparameter (Ausfallwahrscheinlichkeiten, Credit Spreads) mittels makroökonomischer Satellitenmodelle hergeleitet. Um individuelle Unterschiede in den Übergangsriskien von Geschäftspartnern innerhalb derselben Branche zu berücksichtigen, wurde ein Skalierungsverfahren entwickelt, mit dessen Hilfe die einheitlichen Shifts der Ausfallwahrscheinlichkeiten aus den Satellitenmodellen anhand von Klimabilanzdaten individuell skaliert werden. Andererseits werden aus den in den Szenarien unterstellten CO₂e-Preisentwicklungen und den Energieausweisen der Immobiliensicherheiten Abschläge der Immobilienpreise berechnet, aus denen Shifts der Verlustquoten bei Ausfall abgeleitet werden. Relevante OpRisk-Ereignisse werden basierend auf einer Expertenmeinung ausgelenkt. Die zwei untersuchten Szenarien sind das Net-Zero-2050-Szenario und das Fragmented-World-Szenario des NGFS (Phase V). Das Net-Zero-2050-Szenario ist gekennzeichnet durch hohe transitorische Risiken in der kurzen Frist, insbesondere aufgrund stark steigender CO₂e-Preise. Dafür können akute und chronische physische Risiken mittel- und langfristig effektiv eingedämmt werden. Mittels des Szenarios sollen die kurzfristig wirkenden Effekte einer unmittelbaren, starken Transition auf das Geschäft der IBB Gruppe untersucht werden. Das Fragmented-World-Szenario unterstellt mittel- und langfristig zusätzlich physische Risiken. Mithilfe des Szenarios sollen die Effekte insbesondere (chronisch) physischer Risiken auf das Portfolio der IBB Gruppe beleuchtet werden, da diese im ersten untersuchten Szenario von hintergründiger Bedeutung sind. Insgesamt lassen sich die Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Klimaszenarioanalyse wie folgt zusammenfassen: Kurzfristig würde das Net-Zero-2050-Szenario stärkere negative Auswirkungen auf Vermögen und Risiken der IBB haben als das Fragmented-World-Szenario. Mittel- und langfristig ergäben sich im Net-Zero-2050-Szenario hingegen positive Effekte aus der Transition, von denen auch die IBB profitieren würde. Im Fragmented-World-Szenario wären für die gleichen Zeiträume weiterhin negative Auswirkungen zu erwarten. In einer Einjahres-sicht würde der Beginn des Net-Zero-2050-Szenarios die größten Verwerfungen innerhalb der Risikotragfähigkeit verursachen. Während diese Effekte im transitorischen Szenario über die Folgejahre abklingen und die Auswirkungen auf die Risikotragfähigkeit sukzessive zurückgingen, wären die im physischen Szenario später eintretenden Verwerfungen von länger anhaltendem Charakter. In beiden Szenarien und über alle untersuchten Zeiträume hinweg stellen die sich aus den ESG-Risikofaktoren ergebenden möglichen Verwerfungen keine Gefährdung für die Sicherstellung der Risikotragfähigkeit der IBB dar. Genutzt werden die Szenariodaten auf Bundesebene als detaillierteste Granularitätsebene der vom NGFS zur Verfügung gestellten Daten. Informationen über branchenspezifische Entwicklungen sind nicht enthalten. Wie oben beschrieben, adressiert die IBB Gruppe diesen Schwachpunkt der Szenariodaten im Rahmen der Ableitung von Auslenkungen bestimmter Risikoparameter. Beide NGFS-Szenarien nutzen für die wichtigsten sozioökonomischen Treiber die Annahmen der Shared Socioeconomic Pathways SSP2 als Ausgangspunkt. Daneben trifft das NGFS Annahmen u. a. über Entwicklungen von klimapolitischen Maßnahmen, Energieverbrauch und technologischem Wandel, die sich zwischen den unterschiedlichen Klimaszenarien unterscheiden können. Die langfristigen Klimaszenarien des NGFS unterliegen einer Reihe von Einschränkungen. Z. B. werden keine Rückkopplungseffekte zwischen physischen und transitorischen Risiken berücksichtigt. Die Szenarien sind nicht geeignet, um Extremereignisse vorherzusagen bzw. zu untersuchen. Dadurch dass die NGFS-Szenarien nicht mit Eintrittswahrscheinlichkeiten oder Schweregraden versehen sind, wird eine Einwertung der klimabedingten Risiken in Form einer klassischen Value-at-Risk-Sicht erschwert. Im Rahmen des Jahresabschlusses werden teilweise klimabezogene Annahmen getroffen, die konsistent zu der Klimaszenarioanalyse sind, aber nicht als kritisch im Rahmen des Jahresabschlusses bewertet werden.

1.4.1.2 E2.IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs bezogen auf Umweltverschmutzung

11. Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs bezogen auf Umweltverschmutzung

a) Verfahren zur Identifikation und Überprüfung von IROs im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Das Thema Umweltverschmutzung sowie die dazugehörigen Unterthemen Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung, Mikroplastik und besorgniserregende Stoffe wurden gem. ESRS 1 AR 16 im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse betrachtet. Es wurden keine Abhängigkeiten zu Ökosystemdienstleister:innen und wesentlichen IROs für dieses Thema identifiziert. Informationen zum Verfahren s. ESRS 2 IRO-1 Abs. 53.

b) Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften

Es wurden keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt. Stattdessen wurde sich auf Einschätzungen von Expert:innen berufen.

1.4.1.3 E3.IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs bezogen auf Wasser- und Meeresressourcen

8. Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der IROs bezogen auf Wasser- und Meeresressourcen

a) Verfahren zur Identifikation und Überprüfung von IROs im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Das Thema Wasser- und Meeresressourcen wurde gem. ESRS 1 AR 16 im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse betrachtet. Es wurden keine wesentlichen IROs für dieses Thema identifiziert. Informationen zum Verfahren s. ESRS 2 IRO-1 Abs. 53.

b) Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften

Es wurden keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt. Stattdessen wurde sich auf Expert:inneneinschätzungen berufen.

1.4.1.4 E4.IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs bezogen auf die biologische Vielfalt und Ökosysteme

17. Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs bezogen auf die biologische Vielfalt und Ökosysteme

a) Verfahren zur Ermittlung von IROs im Zusammenhang mit der biologischen Vielfalt und Ökosystemen

Das Thema biologische Vielfalt und Ökosysteme wurde gem. ESRS 1 AR 16 im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse betrachtet. Es wurden keine wesentlichen IROs für dieses Thema identifiziert. Informationen zum Verfahren s. ESRS 2 IRO-1 Abs. 53.

b) Bewertung von Abhängigkeiten

Die für die Analyse verwendeten Informationen enthalten Aussagen zu Abhängigkeiten von Biodiversität und zu Ökosystemdienstleistungen. Diese wurden in die Betrachtung der Wesentlichkeit in der Wertschöpfungskette mit einbezogen. Weitere Informationen s. ESRS 2 E2.IRO-1 Abs. 11 a).

c) Übergangsrisiken und physische Risiken sowie Chancen im Zusammenhang mit der biologischen Vielfalt und Ökosystemen

Die IBB unterliegt den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk). Der Umfang und die Ausgestaltung des Risikomanagements der wesentlichen Risiken unter Berücksichtigung von ESG-Risiken folgen den regulatorischen Vorgaben. In der jährlichen ESG-Risikoinventur erfolgt auch eine Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen sowie Risiken bezogen auf den ESG-Risikofaktor Verlust bzw. Rückgang von Biodiversität und Ökosystemleistungen/ Regulierungsleistungen des Ökosystems und der damit einhergehenden transitorischen Risiken. Diese wurden in die Betrachtung der Wesentlichkeit in der Wertschöpfungskette mit einbezogen. Es wurden keine finanziell wesentlichen Risiken oder Chancen identifiziert. Das Verfahren zur Ermittlung der Risiken ist im ESRS 2 GOV-5 Abs. 36 beschrieben.

d) Systemische Risiken

Systemische Risiken aus dem Bereich Biodiversität wurden noch nicht einzeln betrachtet, da bislang noch keine wissenschaftlichen Modelle, z. B. seitens IPBES, zur Bewertung systemischer Risiken vorliegen.

e) Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften

Es wurden keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt. In der Wesentlichkeitsanalyse (s. IRO-1 Abs. 53) konnten keine negativen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften festgestellt werden. Daher sind e) i bis iii nicht anwendbar.

19. Analyse der Standorte und potenzielle Abhilfemaßnahmen

a) Standorte in oder in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität

Die IBB Gruppe verfügt über einen Standort in Berlin-Wilmersdorf. Nach der Karte der Naturschutzgebiete in Berlin von der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt gibt es dort keine Naturschutzgebiete. Es ist deshalb nicht davon auszugehen, dass es in oder um den Standort herum schutzbedürftige Biodiversität gibt.

b) Abhilfemaßnahmen in Bezug auf die biologische Vielfalt

Nach Abschluss der Wesentlichkeitsanalyse konnte nicht festgestellt werden, dass Abhilfemaßnahmen in Bezug auf die biologische Vielfalt erforderlich sind.

1.4.1.5 E5.IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs bezogen auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

11. Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs bezogen auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

a) Überprüfung von Vermögenswerten und Geschäftstätigkeiten

Das Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft wurde gem. ESRS 1 AR 16 betrachtet. Es wurden keine wesentlichen IROs für dieses Thema identifiziert. Informationen zum Verfahren s. ESRS 2 IRO-1 Abs. 53.

b) Durchführung von Konsultationen

Es wurden keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt. Stattdessen wurde sich auf Einschätzungen von Expert:innen berufen.

1.4.1.6 G1.IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs bezogen auf Unternehmensführung

6. Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs bezogen auf Unternehmensführung

Die IBB UV ist eine Finanzholding-Gesellschaft im Sinne des § 2f des Kreditwesengesetzes, hat als Konzernmutter die Trägerschaft der IBB und ist wiederum in alleiniger Trägerschaft des Landes Berlin. Sie ist das aufsichtsrechtlich übergeordnete Unternehmen der IBB Gruppe. Die IBB UV unterliegt somit der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) sowie europäischer und nationaler Gesetze, v. a. im Bereich der Compliance. Die IBB ist als Förderinstitut des Landes Berlin in besonderem Maße für rechtlich konformes Handeln verantwortlich und beachtet die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben, u. a. KWG, GwG, WpHG, die MaRisk und die Europäische Marktmissbrauchsverordnung (MAR). Das Thema Unternehmensführung wurde gem. ESRS 1 AR 16 im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse betrachtet. Die Betrachtung der IROs in Bezug auf die Unternehmenskultur und -politik erfolgte im Rahmen des Eigenbetriebs der IBB Gruppe in enger Zusammenarbeit mit dem Stab UC. Informationen zum Verfahren s. ESRS 2 IRO-1 Abs. 53.

1.4.2 IRO-2 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

56. Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse und Liste der abgedeckten Angabepflichten

Angabepflichten, die gem. CSRD und Wesentlichkeitsanalyse zu befolgen sind	Abs. gem. ESRS	Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse	Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (gem. ESRS 2 Anlage C)
ESRS 2 Allgemeine Angaben			
ESRS 2 – BP1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	Abs. 3 bis 5	Wesentlich

Angabepflichten, die gem. CSRD und Wesentlichkeitsanalyse zu befolgen sind		Abs. gem. ESRs	Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse	Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (gem. ESRs 2 Anlage C)
ESRS 2 – BP2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	Abs. 6 bis 17	Wesentlich	
ESRS 2 – GOV 1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Abs. 19 bis 23	Wesentlich	
.....ESRS 2 – GOV 1	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	Abs. 21 Buchst. d	Wesentlich	X
.....ESRS 2 – GOV 1	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind	Abs. 21 Buchst. e	Wesentlich	X
.....ESRS 2 – GOV 1 – G1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Abs. 5 (G1)	Wesentlich	
ESRS 2 – GOV 2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	Abs. 24 bis 26	Wesentlich	
ESRS 2 – GOV 3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Abs. 27 bis 29	Wesentlich	
.....ESRS 2 – GOV 3 – E1	Einbezug klimabezogener Erwägungen in die Vergütung der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Abs. 13 (E1)	Wesentlich	
ESRS 2 – GOV 4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Abs. 30 bis 33	Wesentlich	
ESRS 2 – GOV 4	Wichtigste Aspekte und Schritte der Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht	Abs. 32	Wesentlich	X
ESRS 2 – GOV 5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Abs. 34 bis 37	Wesentlich	
ESRS 2 – SBM 1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Abs. 38 bis 42	Wesentlich	
.....ESRS 2 – SBM 1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	Abs. 40 Buchst. d Ziffer i	Wesentlich	X
.....ESRS 2 – SBM 1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	Abs. 40 Buchst. d Ziffer ii	Wesentlich	X
.....ESRS 2 – SBM 1	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	Abs. 40 Buchst. d Ziffer iii	Wesentlich	X

Angabepflichten, die gem. CSRD und Wesentlichkeitsanalyse zu befolgen sind	Abs. gem. ESRS	Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse	Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (gem. ESRS 2 Anlage C)	
.....ESRS 2 – SBM 1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak	Abs. 40 Buchst. d Ziffer iv	Wesentlich	X
ESRS 2 – SBM 2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	Abs. 43 bis 45	Wesentlich	
.....ESRS 2 – SBM 2 – S1	Interessen und Standpunkte der eigenen Belegschaft	Abs. 12 (S1)	Wesentlich	
.....ESRS 2 – SBM 2 – S3	Interessen und Standpunkte der betroffenen Gemeinschaften	Abs. 7 (S3)	Nicht wesentlich	
ESRS 2 – SBM 3	Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Abs. 46 bis 49	Wesentlich	
.....ESRS 2 – SBM 3 – E1	Klimabezogene Risiken	Abs. 18 bis 19 (E1)	Wesentlich	
.....ESRS 2 – SBM 3 – E4	Liste der Standorte mit Tätigkeiten, die in Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität negative Auswirkungen haben	Abs. 16 Buchst. a Ziffer i (E4)	Nicht wesentlich	X
ESRS 2 – SBM 3 – E4	Wesentliche negative Auswirkungen in Bezug auf Landdegradation, Wüstenbildung oder Bodenversiegelung	Abs. 16 Buchst. b (E4)	Nicht wesentlich	X
.....ESRS 2 – SBM 3 – E4	Tätigkeiten, die sich auf bedrohte Arten auswirken	Abs. 16 Buchst. c. (E4)	Nicht wesentlich	X
.....ESRS 2 – SBM 3 – S1	Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Abs. 13 bis 16 (S1)	Wesentlich	
.....ESRS 2 – SBM 3 – S1	Risiko von Zwangsarbeit	Abs. 14 Buchst. f (S1)	Wesentlich	X
.....ESRS 2 – SBM 3 – S1	Risiko von Kinderarbeit	Abs. 14 Buchst. g (S1)	Wesentlich	X
.....ESRS 2 – SBM 3 – S2	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	Abs. 11 Buchst. b (S2)	Nicht wesentlich	X
.....ESRS 2 – SBM 3 – S3	IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Abs. 8 bis 11 (S3)	Nicht wesentlich	

Angabepflichten, die gem. CSRD und Wesentlichkeitsanalyse zu befolgen sind		Abs. gem. ESRS	Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse	Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (gem. ESRS 2 Anlage C)
ESRS 2 – IRO 1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs	Abs. 51 bis 53	Wesentlich	
.....ESRS 2 – IRO 1 – E1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Abs. 20 bis 21 (E1)	Wesentlich	
.....ESRS 2 – IRO 1 – G1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs	Abs. 6 (G1)	Wesentlich	
ESRS 2 – IRO 2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Abs. 54 bis 59	Wesentlich	
ESRS E1 Berichtsstandard Klimawandel				
ESRS E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	Abs. 14 bis 17	Wesentlich	
.....ESRS E1-1	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050	Abs. 14	Wesentlich	X
.....ESRS E1-1	Unternehmen, die von den, in Paris abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind	Abs. 16 Buchst. g	Wesentlich	X
ESRS E1-2	Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Abs. 22 bis 25	Wesentlich	
ESRS E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	Abs. 29	Wesentlich	
ESRS E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Abs. 30 bis 34	Wesentlich	
.....ESRS E1-4	THG-Emissionsreduktionsziele	Abs. 34	Wesentlich	X
ESRS E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	Abs. 35 bis 43	Wesentlich	
.....ESRS E1-5	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	Abs. 38	Wesentlich	X

Angabepflichten, die gem. CSRD und Wesentlichkeitsanalyse zu befolgen sind	Abs. gem. ESRS	Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse	Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (gem. ESRS 2 Anlage C)	
.....ESRS E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	Abs. 37	Wesentlich	X
.....ESRS E1-5	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	Abs. 40 bis 43	Wesentlich	X
ESRS E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Abs. 44 bis 55	Wesentlich	
.....ESRS E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Abs. 44	Wesentlich	X
.....ESRS E1-6	Intensität der THG-Bruttoemissionen	Abs. 53 bis 55	Wesentlich	X
ESRS E1-7	Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ e-Gutschriften	Abs. 56 bis 61	Wesentlich	
.....ESRS E1-7	Abbau von Treibhausgasen und CO ₂ e-Gutschriften	Abs. 56	Wesentlich	X
ESRS E1-8	Interne CO ₂ e-Bepreisung	Abs. 62 bis 63	Wesentlich	
ESRS E1-9	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	Abs. 64 bis 70	Wesentlich	
.....ESRS E1-9	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken	Abs. 66	Wesentlich	X
.....ESRS E1-9	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko	Abs. 66	Wesentlich	X
.....ESRS E1-9	Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden	Abs. 66	Wesentlich	X
.....ESRS E1-9	Aufschlüsselungen des Buchwerts der eigenen Immobilien nach Energieeffizienzklassen	Abs. 67	Wesentlich	X
.....ESRS E1-9	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen	Abs. 69	Wesentlich	X

Angabepflichten, die gem. CSRD und Wesentlichkeitsanalyse zu befolgen sind	Abs. gem. ESRS	Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse	Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (gem. ESRS 2 Anlage C)	
ESRS E2 Umweltverschmutzung				
ESRS E2-4	Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	Abs. 28	Nicht wesentlich	X
ESRS E3 Wasser- und Meeresressourcen				
ESRS E3-1	Policies zum Thema Wasser- und Meeresressourcen	Abs. 9	Nicht wesentlich	X
ESRS E3-1	Keine Policies zum Thema Wasserressourcen	Abs. 13	Nicht wesentlich	X
ESRS E3-1	Policies zum Thema Nachhaltige Ozeane und Meere	Abs. 14	Nicht wesentlich	X
ESRS E3-4	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	Abs. 28 Buchst. c	Nicht wesentlich	X
ESRS E3-4	Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten	Abs. 29	Nicht wesentlich	X
ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme				
ESRS E4-2	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	Abs. 24 Buchst. b	Nicht wesentlich	X
ESRS E4-2	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Ozeane/Meere	Abs. 24 Buchst. c	Nicht wesentlich	X
ESRS E4-2	Strategien zur Bekämpfung der Entwaldung	Abs. 24 Buchst. d	Nicht wesentlich	X
ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft				
ESRS E5-5	Nicht recycelte Abfälle	Abs. 37 Buchst. d	Nicht wesentlich	X
ESRS E5-5	Gefährliche und radioaktive Abfälle	Abs. 39	Nicht wesentlich	X
ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens				
ESRS S1-1	Policies im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	Abs. 17 bis 24	Wesentlich	
.....ESRS S1-1	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	Abs. 20	Wesentlich	X

Angabepflichten, die gem. CSRD und Wesentlichkeitsanalyse zu befolgen sind		Abs. gem. ESRS	Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse	Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (gem. ESRS 2 Anlage C)
.....ESRS S1-1	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	Abs. 21	Wesentlich	X
.....ESRS S1-1	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	Abs. 22	Wesentlich	X
.....ESRS S1-1	Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen	Abs. 23	Wesentlich	X
.....ESRS S1-2	Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretenden in Bezug auf Auswirkungen	Abs. 25 bis 29	Wesentlich	
ESRS S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	Abs. 30 bis 34	Wesentlich	
.....ESRS S1-3	Bearbeitung von Beschwerden	Abs. 32 Buchst. c	Wesentlich	X
ESRS S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	Abs. 35 bis 43	Wesentlich	
ESRS S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Abs. 44 bis 47	Wesentlich	
ESRS S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	Abs. 48 bis 52	Wesentlich	
ESRS S1-7	Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	Abs. 53 bis 57	Wesentlich	
ESRS S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Abs. 58 bis 63	Wesentlich	

Angabepflichten, die gem. CSRD und Wesentlichkeitsanalyse zu befolgen sind		Abs. gem. ESRS	Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse	Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (gem. ESRS 2 Anlage C)
ESRS S1-9	Diversitätsparameter	Abs. 64 bis 66	Wesentlich	
ESRS S1-10	Angemessene Entlohnung	Abs. 67 bis 71	Wesentlich	
ESRS S1-11	Sozialschutz	Abs. 72 bis 76	Wesentlich	
ESRS S1-12	Menschen mit Behinderungen	Abs. 77 bis 80	Wesentlich	
ESRS S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	Abs. 81 bis 85	Wesentlich	
ESRS S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Abs. 86 bis 90	Wesentlich	
.....ESRS S1-14	Zahl der Todesfälle sowie Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	Abs. 88 Buchst. b und c	Wesentlich	X
.....ESRS S1-14	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	Abs. 88 Buchst. e	Wesentlich	X
ESRS S1-15	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Abs. 91 bis 94	Wesentlich	
ESRS S1-16	Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	Abs. 95 bis 99	Wesentlich	
.....ESRS S1-16	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	Abs. 97 Buchst. a	Wesentlich	X
.....ESRS S1-16	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	Abs. 97 Buchst. b	Wesentlich	X
ESRS S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Abs. 100 bis 104	Wesentlich	
.....ESRS S1-17	Fälle von Diskriminierung	Abs. 103 Buchst. a	Wesentlich	X
.....ESRS S1-17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Abs. 104 Buchst. a	Wesentlich	X

Angabepflichten, die gem. CSRD und Wesentlichkeitsanalyse zu befolgen sind	Abs. gem. ESRS	Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse	Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (gem. ESRS 2 Anlage C)
--	----------------	---------------------------------	--

ESRS S2 | Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

ESRS S2-1	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	Abs. 17	Nicht wesentlich	X
..... ESRS S2-1	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Abs. 18	Nicht wesentlich	X
..... ESRS S2-1	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Abs. 19	Nicht wesentlich	X
..... ESRS S2-1	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	Abs. 19	Nicht wesentlich	X
ESRS S2-4	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	Abs. 36	Nicht wesentlich	X

ESRS S3 | Betroffene Gemeinschaften

ESRS S3-1	Policies im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	Abs. 12 bis 18	Nicht wesentlich	
..... ESRS S3-1	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	Abs. 16	Nicht wesentlich	X
..... ESRS S3-1	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Abs. 17	Nicht wesentlich	X
ESRS S3-2	Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen	Abs. 19 bis 24	Nicht wesentlich	
ESRS S3-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können	Abs. 25 bis 29	Nicht wesentlich	
ESRS S3-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit	Abs. 30 bis 38	Nicht wesentlich	

Angabepflichtigen, die gem. CSRD und Wesentlichkeitsanalyse zu befolgen sind	Abs. gem. ESRS	Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse	Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (gem. ESRS 2 Anlage C)	
.....ESRS S3-4	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	Abs. 36	Nicht wesentlich	X
ESRS S3-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Abs. 39 bis 42	Nicht wesentlich	
ESRS S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen				
.....ESRS S4-1	Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	Abs. 16	Nicht wesentlich	X
.....ESRS S4-1	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Abs. 17	Nicht wesentlich	X
.....ESRS S4-4	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	Abs. 35	Nicht wesentlich	X
ESRS G1 Unternehmenspolitik				
ESRS G1-1	Policies in Bezug auf Unternehmenspolitik und -kultur	Abs. 7 bis 11	Wesentlich	
.....ESRS G1-1	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	Abs. 10 Buchst. b	Wesentlich	X
.....ESRS G1-1	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern)	Abs. 10 Buchst. d	Wesentlich	X
ESRS G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	Abs. 12 bis 15	Nicht wesentlich	
ESRS G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Abs. 16 bis 21	Wesentlich	
ESRS G1-4	Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	Abs. 22 bis 26	Wesentlich	
.....ESRS G1-4	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	Abs. 24 Buchst. a	Wesentlich	X
.....ESRS G1-4	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Abs. 24 Buchst. b	Wesentlich	X
ESRS G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	Abs. 27 bis 30	Nicht wesentlich	

Angabepflichten, die gem. CSRD und Wesentlichkeitsanalyse zu befolgen sind		Abs. gem. ESRS	Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse	Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (gem. ESRS 2 Anlage C)
ESRS G1-6	Zahlungspraktiken	Abs. 31 bis 33	Nicht wesentlich	

57. Erklärung der Wesentlichkeit des Themas „Klimawandel“

Das Nachhaltigkeitsthema Klimawandel wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse für das Berichtsjahr 2025 als wesentlich identifiziert.

59. Erklärung zur Ermittlung der wesentlichen Informationen in Zusammenhang mit den wesentlichen IROs

Um die wesentlichen Informationen zu ermitteln, wurden initial die Nachhaltigkeitsthemen gem. ESRS 1 AR16 den entsprechenden Offenlegungsanforderungen zugeordnet. Die als wesentlich identifizierten IROs werden von den ESRS durch eine ausreichende Granularität abgedeckt. Informationen zum Verfahren s. ESRS 2 IRO-1 Abs. 53.

2. ESRS E1: Klimawandel

2.1 ESRS E1-1: Übergangsplan für den Klimaschutz

16. Angaben zum Übergangsplan

a) Ziele des Unternehmens im Einklang mit dem Übereinkommen von Paris

Die IBB Gruppe verfolgt für das Kerngeschäft ein 1,5 °C-Ziel und strebt an, bis 2045 Net-Zero-Emissionen zu erreichen. Die klimabezogenen Ziele (vgl. ESRS E1-4) wurden auf Basis der International-Energy-Agency-(IEA-)Szenarios für den Sektor Energieversorgung und des Carbon-Risk-Real-Estate-Monitor-(CRREM-)Pfad für den Immobiliensektor erstellt. Das IEA-Net-Zero-Szenario sowie auch der CRREM-1,5-°C-Pfad gelten als Branchenstandard, sind wissenschaftlich fundiert und stehen im Einklang mit dem Übereinkommen von Paris. Die Messung der Kennzahlen des E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 werden nicht von einer anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

b) Dekarbonisierungshebel und Klimaschutzmaßnahmen

Im Rahmen der Bestrebungen zur Reduktion der THG-Emissionen wurden vier Dekarbonisierungshebel für die zwei Sektoren Energieversorgung und Immobilien identifiziert, die einen maßgeblichen Beitrag zur Erreichung der gesetzten THG-Emissionsreduktionsziele leisten. Diese stellen gleichzeitig die wichtigsten Klimaschutzmaßnahmen dar. Folgende Hebel wurden identifiziert:

Fokus Neugeschäft Sektor Energieversorgung:

1. *Incentivierung klimafreundlicher Finanzierungen:* Verbesserte Zinsangebote/Darlehensbedingungen inkl. einer Verpflichtung zum kontinuierlichen CO₂e-Abbau. Attraktive Darlehensbedingungen und Zinsangebote sollen Anreize für klimafreundliche Finanzierungen schaffen. Mit der Inanspruchnahme dieser Förderungen verpflichten sich Kund:innen zugleich zu einem kontinuierlichen CO₂e-Abbau innerhalb ihrer Projekte.

2. *Richtlinie für CO₂e-Emissionen im Geschäftsbereich:* Einführung einer Richtlinie, welche bei Neugeschäft die CO₂e-Intensität in die Geschäftsbewertung einbezieht. Die Richtlinie legt klare Vorgaben und Standards fest, die bei neuen Geschäftsaktivitäten eingehalten werden müssen, um die Einhaltung des 1,5 °C-Ziels nicht irreversibel negativ zu beeinflussen.

3. *Projektfinanzierungen mit Fokus auf erneuerbare Energien:* Die Maßnahme umfasst die gezielte Förderung von Projektfinanzierungen für erneuerbare Energien im Neugeschäft. Durch die Unterstützung von Projekten, die auf nachhaltige Energiequellen wie bspw. Solar-, Wind- und Wasserkraft setzen, wird eine Reduktion der CO₂e-Emissionen angestrebt.

Fokus Bestandsgeschäft Sektor Energieversorgung:

1. *Dialog und Unterstützung der Kund:innen bei der Umsetzung ihrer Transitionspläne:* Diese Maßnahme zielt darauf ab, Kund:innen im Bestandsportfolio durch gezielten Dialog und Unterstützung bei der Umsetzung von Transitionsplänen zu begleiten. Bspw. kann die Unterstützung eine Bereitstellung von Projektfinanzierungen im Sinne der Dekarbonisierung der Kund:innen umfassen.

Immobilien – Bestandsimmobilien:

1. *Finanzielle Incentivierung mittels bestehender Förderprogramme zur Sanierung von Bestandsimmobilien durch verbesserte Zugänglichkeit und monetäre Anreize:* Die Maßnahme beinhaltet die finanzielle Incentivierung durch die Nutzung von Förderprogrammen, um energetische Sanierungen von Bestandsimmobilien zu erleichtern. Dies soll durch verbesserte Zugänglichkeit zu Fördermitteln und monetäre Anreize wie Zinssubventionen und Tilgungszuschüsse erreicht werden. Ziel ist es, die Nutzung von Förderprogrammen im Bestandsgeschäft und im Bestandsportfolio zu steigern und somit die CO₂e-Emissionen von Bestandsgebäuden zu reduzieren.

2. *Entwicklung und Einführung neuer Produkte und Angebote mit dem Ziel der weiteren CO₂e-Einsparung:* Neue Produkte sollen eine Erweiterung des bestehenden Produktportfolios darstellen, um innovative Lösungen zur Verbesserung der Energieeffizienz und Reduktion von CO₂e-Emissionen in Bestandsgebäuden anzubieten.

3. *Aktive Ansprache von Bestandskund:innen und gemeinsame Erarbeitung möglicher Finanzierungsmodelle und/oder Zuschüsse für Sanierungstätigkeiten:* Durch die aktive Ansprache von Bestandskund:innen zielt die Maßnahme darauf ab, gemeinsam mögliche Finanzierungsmodelle und Zuschüsse für Sanierungstätigkeiten zu erarbeiten. Ziel ist es, durch diese Zusammenarbeit im Bestandsportfolio des Immobiliensektors die Energieeffizienz von Bestandsgebäuden zu verbessern und deren CO₂e-Emissionen zu reduzieren.

Immobilien – Neubau:

1. *Förderung von nachhaltigem und energieeffizientem Neubau:* Zur Förderung von nachhaltigem und energieeffizientem Neubau werden spezielle Neubaudarlehen mit zusätzlichen Zinssubventionen und Tilgungszuschüssen als Anreiz für energieeffiziente Bauvorhaben angeboten. Diese Maßnahme zielt darauf ab, die Neubautätigkeit im Immobiliensektor zu unterstützen und so zu einer Reduktion der CO₂e-Emissionen beizutragen.

d) Informationen über eingeschlossene Treibhausgasemissionen

Es liegen keine Scope 1 und 2-relevanten kumulierten eingeschlossenen THG-Emissionen im Zusammenhang mit wichtigen Vermögenswerten oder verkauften Produkten vor.

g) Information über die Paris-abgestimmten EU-Referenzwerte

Die IBB Gruppe ist nicht von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen. Diese Angabepflicht steht im Einklang mit den Anforderungen der Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission (Meldebogen I Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel) sowie mit Art. 12 Abs. 1 Buchst. d bis g und Art. 12 Abs. 2 der Delegierten Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission (Verordnung über Referenzwerte für den klimabedingten Wandel).

h) Angaben über die Einbettung des Übergangsplans in die allgemeine Geschäftsstrategie und Finanzplanung

Die IBB Gruppe hat den Transitions-/Übergangsplan in ihre Klimastrategie eingebettet, welche in die gruppenweite Geschäftsstrategie integriert ist. Die Klimastrategie wurde erstmalig für das Geschäftsjahr 2025 und im Rahmen des Strategieprozesses vorgelagert erstellt, um die Verknüpfung mit anderen Teilstrategien zu ermöglichen. Die Klimastrategie wird im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses auf Aktualität hin überprüft und bei Bedarf angepasst. Grundlage bildet die Klimabilanz, welche halbjährlich erhoben wird. Sie

dient auch der Identifizierung der wesentlichen Sektoren, die einer Steuerung bedürfen. Anhand der Klimabilanz kann die Einhaltung der Klimaziele und Abbaupfade, welche für die wesentlichen Sektoren auf Grundlage des Basisjahrs 2023 erstellt wurden, überprüft werden. Bei Abweichung von diesen müssen die Dekarbonisierungsmaßnahmen innerhalb des Transitionsplans angepasst werden. So wird gewährleistet, dass die Abbaupfade erreicht werden. Eine Einhaltung der entsprechenden sektorspezifischen Abbaupfade stellt sicher, dass das 1,5 °C-Ziel eingehalten wird.

i) Informationen über die Genehmigung des Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgans

Der Transitionsplan wurde in 2024 vom Vorstand beschlossen und dem Verwaltungsrat zur Kenntnis genommen.

j) Erläuterung über den Fortschritt bei der Umsetzung des Übergangsplans

In der Klimastrategie wurden im Transitionsplan mehrere wesentliche Maßnahmen zur Reduktion der THG-Emissionen geplant. Die Fortschritte bei der Umsetzung der Maßnahmen werden jährlich überprüft und dokumentiert. Da die Klimastrategie initial für das Geschäftsjahr 2025 etabliert wurde, ist noch kein Fortschritt messbar.

2.2 ESRS E1-2: Policies im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

25. Einbindung von Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel in die Richtlinien

Die in den folgenden Richtlinien betrachteten ESG-Risiken schließen grundsätzlich sowohl physische als auch Übergangsriskien mit ein.

Richtlinie „Nachhaltigkeits- und Klimastrategie der IBB Gruppe“

Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele	Regelt die strategische Ausrichtung, die Etablierung der Impactmessung und die Integration der als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsthemen für die IBB Gruppe, darunter auch Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Ziel: Ermittlung und Darstellung der Umwelteinflüsse der Finanzierungen, Ausweis des nachhaltigen Refinanzierungsanteils und die Erstellung und Einhaltung eines Transitionsplans.
Bezug zu wesentlichen IROs	Betrachtet werden IROs durch CO ₂ e-Emissionen im Kernbetrieb u. a. durch die Finanzierung CO ₂ e-intensiver Sektoren sowie in der Refinanzierung.
Anwendungsbereich	Gilt für die IBB Gruppe.
Überwachungsprozess	Aktualität wird im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses überprüft, der Stand der Umsetzung wird halbjährlich im internen Berichtswesen durch das ESG-Management überwacht.
Verantwortlichkeit	Die Verantwortung für die Implementierung und Steuerung liegt beim ESG-Management.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Veröffentlichung im Intranet der IBB unter der Rubrik „Nachhaltigkeit“.

Richtlinie „Nachhaltigkeitsleitlinien der IBB Gruppe“

Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele	Grundlage für das Förder-, Kredit- und Kapitalmarktgeschäft unter Berücksichtigung der ESG-Kriterien, Definierung der Ausschlusskriterien, Ziel: negative Einflüsse auf die Nachhaltigkeitsthemen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel zu vermeiden und positive Einflüsse zu stärken.
Bezug zu wesentlichen IROs	Prozesse (z. B. Beurteilung von ESG-Aspekten im Förder- und Kreditprozess) und Ausschlusskriterien haben positive Auswirkungen auf das Nachhaltigkeitsthema „Klimaschutz“, da Finanzierungen mit dem Ziel von CO ₂ e-Einsparungen und energieeffizientem Wirtschaften gefördert und mit potenziell hohen CO ₂ e-

Richtlinie „Nachhaltigkeitsleitlinien der IBB Gruppe“	
	Emissionen (z. B. im kontroversen Geschäftsfeld „Fossile Energieerzeugung“) in Einzelfallprüfungen betrachtet werden.
Anwendungsbereich	Gilt für die IBB Gruppe.
Überwachungsprozess	Jährlich vom ESG-Management in Abstimmung mit anderen Organisationseinheiten und Stellvertretenden der Senatsverwaltungen Berlins überprüft und angepasst.
Verantwortlichkeit	Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Organisationseinheiten der IBB Gruppe.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Veröffentlichung auf der Internetseite der IBB.

Richtlinie „IBB Treasury Nachhaltigkeitsleitlinien“	
Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele	Die „Treasury Nachhaltigkeitsleitlinien“ geben einen Rahmen für die Treasury-Portfolios und Handelsaktivitäten vor. Der IBB-Treasury-Nachhaltigkeitsansatz besteht aus vier Elementen, die sich an den ESG Investment-Stilen Norms Based Screening, Best in Class, Active Ownership by Engagement und Thematic Investment in einem integrierten Ansatz orientieren. Ziel: nachhaltige Gestaltung des Kapitalmarktgeschäfts der IBB.
Bezug zu wesentlichen IROs	Anwendung der Treasury-ESG-Kriterien in Anlehnung an die gruppenweiten Nachhaltigkeitsleitlinien auf das Kapitalmarktgeschäft. Zudem investiert das IBB-Treasury in ein ESG-Teilportfolio ihrer Liquiditätsreserven mit einem Zielvolumen. Dadurch ergibt sich eine potenzielle Chance für die IBB.
Anwendungsbereich	Diese Richtlinie findet Anwendung bei allen Kontrahenten mit einer Kreditlinie und für alle Anlagen in den Treasury-Portfolios der IBB (Teilmenge der erstgenannten); darüber hinaus auch für Derivate-Kontrahenten und DCM-Partner (Debt Capital Markets steht für die Dienstleistung der Emission von öffentlichen Anleihen).
Überwachungsprozess	Überprüfung und Weiterentwicklung erfolgt jährlich und anlassbezogen. Der Überprüfungsprozess erfolgt in enger Abstimmung mit dem ESG-Management und mit Beschluss durch den Vorstand.
Verantwortlichkeit	Die Umsetzung obliegt dem Bereich Treasury.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Veröffentlichung auf der Internetseite der IBB.

Arbeitsanweisung „Grundsatzregelungen zur Nachhaltigkeit“	
Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele	Anforderungen, um nachhaltigkeitsbezogene Themen in der IBB umzusetzen. Hierbei werden z. B. für die nichtfinanzielle Berichterstattung, die Nachhaltigkeitsleitlinien und das SDG-Mapping Operationalisierung, Anwendungsbereiche, Zuständigkeiten und Aktualisierungsprozesse definiert. Ziel: Umsetzen von ESG-Prozessen und anschließende Dokumentation, Überwachung und Steuerung.
Bezug zu wesentlichen IROs	Durch Operationalisierung der Ausschlusskriterien und Festlegung der Prozesse zur Berichterstattung ergeben sich positive Auswirkungen auf das Nachhaltigkeitsthema „Klimaschutz“, da Finanzierungen mit dem Ziel von CO ₂ e-Einsparungen und energieeffizientem Wirtschaften gefördert und mit potenziell ho-

Arbeitsanweisung „Grundsatzregelungen zur Nachhaltigkeit“	
	hen CO ₂ e-Emissionen (z. B. im kontroversen Geschäftsfeld „Fossile Energieerzeugung“) in Einzelfallprüfungen betrachtet werden. Eine erhöhte Transparenz fördert diese Entwicklung.
Anwendungsbereich	Gilt für Abteilungen mit relevanten Nachhaltigkeitsprozessen (z. B. Risikomanagement und -controlling, Kreditmanagement, Immobilien- und Stadtentwicklung).
Überwachungsprozess	Jährliche Überprüfung und Aktualisierung durch ESG-Management in Abstimmung mit anderen Organisationseinheiten. Über das interne Berichtswesen wird die Einhaltung durch das zentrale ESG-Management überwacht.
Verantwortlichkeit	Die Verantwortung für die Implementierung und Steuerung liegt beim ESG-Management.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Arbeitsanweisung erfolgt in der SFO.

Richtlinie „Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft – ESG-Scores“	
Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele	Beschreibt den ESG-Kreditprozess sowie die in der IBB im Einsatz befindlichen Verfahren zur Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken im Kreditgeschäft. Ziel: Integration von ESG-Aspekten in die Kreditprozesse um die Einordnung von Geschäften zu einem S-ESG-Score messen zu können
Bezug zu wesentlichen IROs	Operationalisierung des S-ESG-Scores und Prozesse zur Bewertung von ESG-Risiken haben positive Auswirkungen auf das Nachhaltigkeitsthema „Klimaschutz“, da Finanzierungen mit dem Ziel von CO ₂ e-Einsparungen und energieeffizientem Wirtschaften gefördert und mit potenziell hohen CO ₂ e-Emissionen in Einzelfallprüfungen betrachtet werden.
Anwendungsbereich	Anwendung für alle Kreditengagements in allen mit dem Kreditgeschäft beschäftigten Organisationseinheiten der IBB für das Neu- und Bestandsgeschäft (außer Segment Immobilien Privatkund:innen, Abwicklungsgeschäft und das Kommunalkreditgeschäft).
Überwachungsprozess	Regelmäßige Anpassung der Arbeitsanweisung liegt bei der Grundsatzabteilung des Bereiches Kreditmanagement.
Verantwortlichkeit	Die Verantwortung liegt bei der Grundsatzabteilung des Bereiches Kreditmanagement.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Arbeitsanweisung erfolgt in der SFO.

Richtlinie „Darlehensverträge und -bedingungen“	
Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele	Beschreibt die zu beachtenden Regelungen bei der Vertragsgestaltung im Förder- und Kreditgeschäft der IBB. Von den Kreditnehmenden können während der gesamten Darlehenslaufzeit Nachhaltigkeitsunterlagen eingefordert werden, um eine Einschätzung des aktuellen und künftigen Kreditrisikos in Bezug auf ESG-Kriterien vorzunehmen; Ziel: Kenntnis über sämtliche relevanten ESG-Informationen für die Einschätzung des aktuellen und künftigen Kreditrisikos.
Bezug zu wesentlichen IROs	Erhöhte Transparenz durch Kenntnis über sämtliche relevanten ESG-Informationen verbessert Prozess zur Bewertung von ESG-Risiken und hat damit positive Auswirkungen auf das Nachhaltigkeitsthema „Klimaschutz“.

Richtlinie „Darlehensverträge und -bedingungen“	
Anwendungsbereich	Die prozessübergreifende Arbeitsanweisung ist für die gesamten Unternehmensbereiche 1 und 2 gültig. Die Regelungen der Arbeitsanweisung sind bei der Vertragsgestaltung im Kreditgeschäft der IBB zu beachten.
Überwachungsprozess	Verantwortlich für die Aktualisierung und Überwachung der Arbeitsanweisung ist der Bereich Recht.
Verantwortlichkeit	Verantwortlich für die Arbeitsanweisung ist der Bereich Recht, mit direkter Berichtspflicht an den Vorstandsvorsitzenden.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Arbeitsanweisung erfolgt in der SFO.

Richtlinie „Leitlinie zur nachhaltigen Kreditvergabe“	
Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele	Regelt die Einbindung und Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Kreditvergabe.
Bezug zu wesentlichen IROs	Fasst die bestehenden Rahmenbedingungen zur Identifikation, Bewertung und Steuerung potenzieller ESG-Risiken bei Kreditentscheidungen zusammen; Ziel: transparente Beschreibung des Anspruchs der IBB Gruppe hinsichtlich der Integration von ESG-Kriterien sowie des Umgangs mit ESG-Risiken im Kreditgeschäft.
Anwendungsbereich	Gilt für die IBB Gruppe.
Überwachungsprozess	Die Leitlinie wird jährlich auf Aktualität hin überprüft und in Abstimmung mit den relevanten Stakeholdern angepasst.
Verantwortlichkeit	Das zentrale ESG-Management ist für die Aktualisierung verantwortlich. Der Vorstand der IBB und IBB UV beschließt die Leitlinie inkl. Veröffentlichung.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Veröffentlichung auf dem Nachhaltigkeitsportal der IBB Gruppe.

2.3 ESRS E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

29. Informationen zu Klimaschutzmaßnahmen

Dekarbonisierungshebel	Nr.	Maßnahme	Zeitlicher Horizont	Umfang der Maßnahmen	Erwartete Ergebnisse/THG-Reduktion der Maßnahmen in tCO₂e
Energieversorgung – Fokus Neugeschäft	1	Incentivierung klimafreundlicher Finanzierungen: verbesserte Zinsangebote/Darlehenskonditionen inkl. einer Verpflichtung zum kontinuierlichen CO ₂ e-Abbau	2025–2045	Neugeschäft im Sektor Energieversorgung	748.203
Energieversorgung – Fokus Neugeschäft	2	Richtlinie für CO ₂ e-Emissionen im Neugeschäft	2025–2045	Neugeschäft im Sektor Energieversorgung	187.051
Energieversorgung – Fokus Neugeschäft	3	Projektfinanzierungen mit Fokus auf erneuerbare Energien	2025–2045	Neugeschäft im Sektor Energieversorgung	187.051

Dekarbonisierungshebel	Nr.	Maßnahme	Zeitlicher Horizont	Umfang der Maßnahmen	Erwartete Ergebnisse/THG-Reduktion der Maßnahmen in tCO₂e
Energieversorgung – Fokus Bestandsgeschäft	1	Dialog und Unterstützung bei der Umsetzung von Kundentransitionen	2025–2045	Bestandsgeschäft im Sektor Energieversorgung	2.618.711
Energieversorgung gesamt					3.741.015
Immobilien – Bestandsimmobilien	1	Finanzielle Incentivierung mittels bestehender Förderprogramme zur Sanierung von Bestandsimmobilien durch verbesserte Zugänglichkeit und monetäre Anreize	2025–2045	Zugänglichkeit bestehender Förderprogramme im Immobilienbestandsgeschäft	55.834
Immobilien – Bestandsimmobilien	2	Entwicklung und Einführung neuer Produkte und Angebote mit dem Ziel der weiteren Einsparung	2025–2045	Produktweiterung im Bestandsgeschäft	55.834
Immobilien – Bestandsimmobilien	3	Aktive Ansprache von Bestandskunden und gemeinsame Erarbeitung möglicher Finanzierungsmodelle und/oder Zuschüsse für Sanierungstätigkeiten	2025–2045	Bestandsgeschäft im Immobiliensektor	41.876
Immobilien – Neubau	1	Förderung von nachhaltigem und energieeffizientem Neubau	2025–2045	Neugeschäft im Immobiliensektor	97.710
Immobilien gesamt					251.253

Die Umsetzung bzw. Erreichung der Dekarbonisierungshebel ist abhängig vom Kundenverhalten, vom Markt und von den Maßnahmen des Landes Berlin. Dies schließt die Verfügbarkeit der finanziellen Mittel, die seitens des Landes Berlin zur Verfügung gestellt werden, ein. Da die Dekarbonisierungshebel für den Zeitraum bis 2045 ausgelegt sind, sind erzielte Ergebnisse derzeit noch nicht messbar. Weitere Informationen zu den Klimaschutzmaßnahmen s. ESRS E1-1 Abs. 16 b).

2.4 ESRS E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

34. Informationen zu den THG-Emissionsreduktionszielen

Die Anforderungen gem. den ESRS E1-4 Abs. 34 a) bis c) werden unter Abs. 34 a) subsumiert und näher erläutert. Für den Kernbetrieb wurde ein Transformationskonzept erstellt, das potenzielle Dekarbonisierungsmaßnahmen aufzeigt. Aufgrund der im Vergleich zu den finanzierten Emissionen (Scope 3.15) geringeren klimabezogenen Auswirkungen liegt der Schwerpunkt der Klimasteuerung derzeit auf dem Finanzierungsportfolio. Die Relevanz operativer Ziele wird jährlich überprüft.

Mit dem Förder- und Kreditgeschäft werden über 99% der CO₂e-Emissionen der IBB Gruppe abgedeckt. Die Berechnung der Scope 3.15-Emissionen erfolgt nach PCAF. Für das Geschäftsjahr 2025 konnte im Vergleich zum Vorjahr eine Verbesserung des Datenqualitätsscores nach PCAF erzielt werden. Dies ist auf aktuellere Daten sowie die teilweise Verfügbarkeit von Primärdatenpunkten in 13,1% der Verträge bzw. 45,8% der Restschuld im Geschäftsfeld „Wirtschaftsförderung“ zurückzuführen. Dadurch konnte u. a. die Berechnungsmethodik für Score 4 gem. der Assetklasse „Business Loans and unlisted equities“ genutzt werden. Dies führt dazu, dass aufgrund der verbesserten Datenqualität die Vergleichbarkeit zum Vorjahr eingeschränkt ist, gleichzeitig wird aber den Anforderungen von PCAF Rechnung getragen, die die Verwendung der höchsten vorliegenden Datenqualität verlangen.

a) Darstellung der Reduktionsziele von Scope 3.15-finanzierten Emissionen

Im Basisjahr 2023 lag der Bezugswert im Sektor Energie bei 3.740.903 tCO₂e und im Sektor Immobilien bei 279.170 tCO₂e. Grundlage für den Bezugswert ist die initiale Klimabilanz aus dem Jahr 2023. Das gewählte Bezugsjahr wird als repräsentativ angesehen, da für die Geschäftstätigkeit der Bank keine externen Umstände vorlagen, die einen signifikanten Einfluss auf die Klimabilanz gehabt hätten.

Sektoren	Basisjahr		Reduktionsziele Finanzierte THG-Emissionen – Scope 3.15 (in tCO ₂ e/in Intensitäten)					
	Werte	2023	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Immobilien (nur Wohnimmobilien)	Absolute Werte	279.170 tCO ₂ e	231.008 tCO ₂ e	130.096 tCO ₂ e	61.815 tCO ₂ e	19.216 tCO ₂ e	8.419 tCO ₂ e	8.419 tCO ₂ e
Immobilien (nur Wohnimmobilien)	Intensitäten	27,5 kgCO ₂ e/m ²	22,8 kgCO ₂ e/m ²	12,8 kgCO ₂ e/m ²	6,1 kgCO ₂ e/m ²	1,9 kgCO ₂ e/m ²	0,8 kgCO ₂ e/m ²	0,8 kgCO ₂ e/m ²
Energie	Absolute Werte	3.740.903 tCO ₂ e	3.139.104 tCO ₂ e	1.634.608 tCO ₂ e	422.840 tCO ₂ e	29.519 tCO ₂ e	0 tCO ₂ e	0 tCO ₂ e
Energie	Intensitäten	289 gCO ₂ e/kWh	242 gCO ₂ e/kWh	126 gCO ₂ /kWh	33 gCO ₂ e/kWh	2 gCO ₂ e/kWh	0 gCO ₂ e/kWh	0 gCO ₂ e/kWh

Im Geschäftsjahr 2025 wurde der Zielwert der Emissionsintensität im Sektor „Energie“ von 242 gCO₂e/kWh um 111,5 gCO₂e/kWh unterschritten (130,5 gCO₂e/kWh). Auch die absoluten finanzierten Emissionen befanden sich mit 1.690.442,9 tCO₂e unterhalb des Zielwerts von 3.139.104 tCO₂e. Im Sektor „Immobilien“ lagen sowohl die Emissionsintensität mit 28,3 kgCO₂e/m² als auch die absoluten finanzierten Emissionen mit 273.683,1 tCO₂e über dem Zielwert von 22,8 kgCO₂e/m² bzw. 231.008 tCO₂e. Aufgrund dessen wurde 2025 mit der Etablierung der Prozesse zur Steuerung des Sektors „Immobilien“ begonnen, diese wird in 2026 etabliert. Darüber hinaus werden vermehrt Kundendaten benötigt, um in Zukunft auf bessere Datenqualität abstellen zu können und dadurch eine gezieltere Steuerung zu ermöglichen. Die Ziele umfassen das wesentliche Teilportfolio der Geschäftsfelder Wirtschaftsförderung sowie Immobilien und Stadtentwicklung. Der Basiswert und die Ziele für den Immobiliensektor bilden Wohnimmobilien ab und sind kohärent mit 92% der finanzierten Emissionen im Portfolio des Geschäftsfelds „Immobilien und Stadtentwicklung“. Der Basiswert und die Ziele für den Sektor Energieversorgung sind kohärent mit 83% der finanzierten Emissionen im Portfolio des Bereichs „Wirtschaftsförderung“. Die angegebenen Ziele in den Sektoren Immobilien und Energieversorgung umfassen etwa 78% der Gesamtemissionen der IBB Gruppe. Alle Ziele basieren auf wissenschaftlichen Szenarien zur Erreichung des 1,5 °C-Ziels und unterstützen damit die gesetzten klimabezogenen Ziele der IBB, Net Zero bis 2045 zu erreichen und das 1,5 °C-Ziel gem. Zielvorgaben der Klimastrategie

einzuhalten. Interessenträger:innen der IBB Gruppe sind neben dem Land Berlin in erster Linie die Kund:innen in der Wirtschafts- und Immobilienförderung, die Vertretenden von Politik und politiknahen Organisationen, Kammern und Verbänden sowie die Beschäftigten der IBB Gruppe. Die Vorgaben und Interessen der politischen Organisationen sind in die Erstellung mit eingeflossen. Die Stakeholder wurden über den Verwaltungsrat eingebunden, der Vertretende relevanter Interessengruppen umfasst. Diese fungieren als Proxy für die Stakeholder und bringen deren Perspektiven in die strategische Zielsetzung ein. Im Zuge der jährlichen CSRD-Berichterstattung wird die Zielerreichung kontinuierlich gemessen und überprüft. Eine Beschreibung des Prozesses zur Überprüfung der Klimaziele wird in E1-1 Abs. 16 h) weiter ausgeführt. Für das Geschäftsjahr 2025 wurde im Vergleich zum Basisjahr im Geschäftsfeld „Wirtschaftsförderung“ teilweise auf eine höhere Datenqualität abgestellt.

e) Hintergrundinformationen zu den THG-Emissionsreduktionszielen

Ausgangswert der Abbaupfade in den Sektoren „Energie“ und „Immobilien“ sind die berechneten finanzierten Emissionen der Klimabilanz 2023. Für den Sektor Energie wurde der Zielpfad durch die Adaption der relativen Emissionsreduzierungen des Net-Zero-Emissions-Energie-Abbaupfads der internationalen Energieagentur (IEA) erstellt. Die Quellen hierfür sind „Net Zero Roadmap: A Global Pathway to Keep the 1.5 °C Goal in Reach“ und „World Energy Outlook 2023“. Im Bereich Immobilien erfolgte die Adaption der relativen Emissionsreduzierung nach CRREM (Carbon Risk Real Estate Monitor). Hierbei wurde das CRREM-1,5-°C-Szenario für Deutschland herangezogen und ein Durchschnitt aus 50% DE.RMF.CO2-Int (residential multi family) und 50% DE.RSF.CO2-Int (residential single family) angewandt. Die Quelle hierfür ist „CRREM Global Pathways: Summary of Pathways, Version: v2.03 – 06.03.2024“. Zur Einhaltung des 1,5 °C-Ziels wurden die vorhandenen Engagements in den Sektoren bzgl. ihrer Restlaufzeit aufgenommen. Darüber hinaus wurden für die Einhaltung des 1,5 °C-Ziels auf Basis der Mittelfristplanung zukünftige sektorenspezifische Geschäfte berücksichtigt. Aus dem genannten Vorgehen ergeben sich die Abbaupfade.

f) Beschreibung der erwarteten Dekarbonisierungshebel

Dekarbonisierungshebel	Geschätzter Beitrag in Prozent (zwischen 2025 und 2045) Scope 3.15
Energieversorgung – Fokus Neugeschäft	28%
Energieversorgung – Fokus Bestandsgeschäft	66%
Immobilien – Bestandsimmobilien	4%
Immobilien – Neubau	2%

Für Scope 3.15 wurden vier zentrale Dekarbonisierungshebel identifiziert (vgl. ESRS E1-1 Abs. 16.b)), die maßgeblich zur Erreichung der CO₂e-Emissionsreduktionsziele beitragen. Die IBB Gruppe plant Restemissionen, welche ab 2045 bestehen, zu kompensieren. Der dafür nötige Einsatz neuer Technologien wird ab 2030 geplant. Es wird angenommen, dass eine bessere Beurteilung der zur Verfügung stehenden Technologien für eine Planung des Einsatzes dieser Technologien zu diesem Zeitpunkt möglich sein wird.

2.5 ESRS E1-5: Energieverbrauch und Energiemix

37. Angaben über den Gesamtenergieverbrauch

Die IBB Gruppe wird aufgrund ihrer Geschäftsaktivitäten nicht zu einem klimaintensiven Sektor zugeordnet. Die Berechnung der Emissionen aus dem Kernbetrieb erfolgt anhand des VfU-Tools. Eine nähere Beschreibung wird unter dem ESRS E1-6 Abs. 44 erläutert.

Energieverbrauch und Energiemix	2024	2025
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	0	0
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	9	40
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	1.136	1.120

Energieverbrauch und Energiemix	2024	2025
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	0	0
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	3.408	3.474
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeile 1 bis 5)	4.553	4.634
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	55	56
(7) Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	0	0
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0	0
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	0	0
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	3.744	3.621
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	0	0
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	3.744	3.621
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	45	44
C1 Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6, 7 und 11)	8.297	8.254

Die Heizenergie wird aus der Fernwärme durch Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen bezogen. Die gesamte Stromerzeugung für den Stromverbrauch wird zu 100% aus erneuerbaren Energien bezogen und ist atomstromfrei. Es wurden im Jahr 2025 keine erneuerbaren Energien selbst erzeugt. Der Gesamtenergieverbrauch setzt sich beim Stromverbrauch aus erneuerbaren Energien und dem Fernwärmeverbrauch für die Heizenergie (Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen) zusammen.

40. Angaben über Energieintensität auf Grundlage der Nettoeinnahmen

Die IBB Gruppe ist nicht in klimaintensiven Sektoren tätig und hat keine Finanzexpositionen diesbezüglich.

2.6 ESRS E1-6: THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Die Anforderungen der Abs. 44 bis 52 des ESRS E1-6 werden unter der Tabelle im ESRS E1-6 Abs. 44 subsumiert und entsprechend erläutert. Für die Berechnung wurden die im Einklang mit dem ESRS 2 BP-1 Abs. 5 beschriebenen Unternehmen einbezogen. Da alle Arbeitsplätze der Beschäftigten der IBB Gruppe im selben Gebäude angesiedelt sind, erfolgt keine separate Ausweisung der Töchter.

44. Angaben über THG-Gesamtemissionen

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			
	Basisjahr 2023	Vergleich 2024	2025	% 2025/2023-1	2025	2030	2050	Jährlich % Ziel/ Basisjahr
Scope 1-THG-Emissionen (tCO₂e)								

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			
	Basisjahr 2023	Vergleich 2024	2025	% 2025/2023-1	2025	2030	2050	Jährlich % Ziel/Basisjahr
Scope 1-THG-Bruttoemissionen (tCO₂e)	2,9	15	201	1.240	-	-	-	-
Prozentsatz der Scope 1-THG-Emissionen aus regulierten Emissionssystemen (in %)	0	0	0	0	-	-	-	-
Scope 2-THG-Emissionen (tCO₂e)								
Standortbezogene Scope 2-THG-Bruttoemissionen	300,4	1.731	1.680	-2,9	-	-	-	-
Marktbezogene Scope 2-THG-Bruttoemissionen	0	308	304	-1,3	-	-	-	-
Signifikante Scope 3-THG-Emissionen (tCO₂e)								
Gesamte indirekte (Scope 3)-THG-Bruttoemissionen	5.144.874,8	5.034.335,3	2.933.749,8	-41,7	-	-	-	-
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	-	3	10	233,3	-	-	-	-
[Optionale Unterkategorie; Cloud Computing und Rechenzentrumsdienste]	-	-	-	-	-	-	-	-
2 Investitionsgüter	-	-	-	-	-	-	-	-
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie	0,1	655	641	-2,1	-	-	-	-

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			
	Basisjahr 2023	Vergleich 2024	2025	% 2025/2023-1	2025	2030	2050	Jährlich % Ziel/Basisjahr
(nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)								
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	1,6	0	0	-	-	-	-	-
5 Abfallaufkommen in Betrieben	-	55	1	-98,2	-	-	-	-
6 Geschäftsreisen	3,3	15	17	13,3	-	-	-	-
7 Pendelnde Mitarbeiter	-	2.096	1.060	-49,4	-	-	-	-
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	-	-	-	-	-	-	-	-
9 Nachgelagerter Transport	-	-	-	-	-	-	-	-
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	-	-	-	-	-	-	-	-
11 Verwendung verkaufter Produkte	-	-	-	-	-	-	-	-
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	-	-	-	-	-	-	-	-
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	-	-	-	-	-	-	-	-
14 Franchises	-	-	-	-	-	-	-	-
15 Investitionen	5.144.869,8	5.031.511,3	2.932.020,8	-41,7	4.891.862	3.316.369	0	-
THG-Emissionen insgesamt (tCO₂e)								
THG-Emissionen insges.	5.145.178,0	5.036.081,3	2.935.630,8	-41,7	-	-	-	-

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			
	Basisjahr 2023	Vergleich 2024	2025	% 2025/2023-1	2025	2030	2050	Jährlich % Ziel/Basisjahr
(standortbezogen)								
THG-Emissionen insgesamt.(marktbezogen)	5.144.877,7	5.034.658,3	2.934.254,8	-41,7	-	-	-	-

Für die Ermittlung der Scope 1, 2 und 3 (Kategorie 1 bis 14)-Emissionen nutzt die IBB Gruppe das branchenübliche Tool des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.). Die Emissionsdaten, die das Tool verwendet, werden extern geprüft und validiert. Das VfU-Kennzahlen-Tool berechnet die Emissionen anhand der Datenbank „Ecoinvent“. Die THG-Umrechnungsfaktoren werden durch die Firma Greendelta bereitgestellt. Die Auswahl der Ecoinvent-Prozesse und THG-Faktoren wurde durch das Öko-Institut revidiert. Die IBB Gruppe nimmt nicht an regulierten Emissionshandelssystemen teil.

2.6.1 Angaben über die finanzierten Scope 3-Emissionen gem. PCAF

Aktivität	Summe ausstehender Betrag der Finanzierung / Restschuld (EUR)	Finanzierte THG-Emissionen (tCO ₂ e)	Emissionsintensität (tCO ₂ e/EUR)	PCAF Score
Signifikante Scope 3-THG-Emissionen				
15. Investitionen	21.728.493.021,8	2.932.020,7	0,000135	3,9
IBB	21.499.001.889,4	2.900.616,8	0,000135	3,9
Treasury	6.421.249.000	229.763,1	0,000036	4,4
Immobilien- und Stadtentwicklung	9.283.958.846,3	383.556,9	0,000041	4,4
Wirtschaftsförderung	5.793.794.043,1	2.287.296,8	0,000395	2,5
IBB Bet	136.910.386,1	18.656,2	0,000136	5
IBB Capital	92.580.746,2	12.747,8	0,000138	5

Die THG-Emissionen für Scope 3.15 wurden gem. den Richtlinien der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) berechnet. Zur Berechnung der finanzierten Emissionen wurde ein standardisiertes Rahmenwerk von PCAF verwendet, das auf wissenschaftlich fundierten Methoden und spezifischen Emissionsfaktoren basiert. Die Emissionsfaktoren, die im Rahmen der Klimabilanz ermittelt wurden, stammen aus Primärdaten der Kontrahent:innen oder wurden mittels Branchendurchschnittswerten abgeleitet. Die THG-Emissionen der Staatsanleihen wurden anhand von totalen THG-Emissionen ohne LULUCF ermittelt. Der Prozentsatz der Emissionen, der anhand von Primärdaten berechnet wurde, liegt in der IBB bei 51,5%, im Geschäftsfeld Wirtschaftsförderung bei 58,7%, im Bereich Treasury bei 66,6% und im Geschäftsfeld Immobilien- und Stadtentwicklung, in der IBB Bet sowie der IBB Capital jeweils bei 0%. Die IBB Gruppe hat sich in der Klimastrategie dazu verpflichtet, die Datenqualität zu steigern, mehr Primärdaten der Kontrahent:innen zu nutzen und dadurch den PCAF Score zu verbessern.

2.6 ESRS E1-6: THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

53. Informationen über Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Nettoeinnahmen

THG-Intensität je Nettoeinnahme (tCO ₂ e/Währungseinheit)	Vergleich 2024	2025 (tCO ₂ e/EUR)	% 2025/2024
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoeinnahme	0,008	0,005	-42,4%
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoeinnahme	0,008	0,005	-42,4%
Nettoeinnahmen, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden	626.400.371,6	633.221.441,5	
Nettoeinnahmen (sonstige)	0	0	
Gesamtnettoeinnahmen (im Abschluss)	626.400.371,6	633.221.441,5	

Die THG-Gesamtemissionen (standort- und marktbezogen) werden unter dem ESRS E1-6 Abs. 44 näher erläutert. Die Nettoeinnahmen sind identisch mit den Gesamtnettoeinnahmen.⁴

2.7 ESRS E1-8: Interne THG-Bepreisung

62. Interne CO₂e-Bepreisung

Die IBB Gruppe verwendet kein internes CO₂e-Bepreisungssystem.

3. Angaben nach Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)

Die IBB UV erhebt nicht den Anspruch, dass ihre Geschäftstätigkeiten mit ökologisch nachhaltigen Tätigkeiten im Sinne der EU-Taxonomie-Verordnung verbunden sind. Es erfolgt kein expliziter Verweis auf eine Taxonomiekonformität gem. Art. 3 der EU-Taxonomie-Verordnung. Darüber hinaus hat die EU-Taxonomie für die Gestaltung der von der IBB UV angebotenen Produkte bislang keine Relevanz. Folglich machen die IBB UV und die IBB keine Tätigkeiten in Verbindung mit Wirtschaftstätigkeiten geltend, die im Sinne der Art. 3 und 9 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung) als ökologisch nachhaltig gelten. Entsprechend wird gem. Art. 7 Abs. 9 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 in der Fassung des Änderungsentwurfs der EU-Kommission vom 04.07.2025 von der Option Gebrauch gemacht, auf die Berichterstattung gem. Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung [EU] 2020/852 in jeweils geltender Fassung) für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 zu verzichten und keine taxonomiekonformen Aktivitäten zu berichten. Die Meldebögen und dazugehörigen qualitativen Angaben werden dementsprechend nicht offengelegt.

4. ESRS S1: Arbeitskräfte des Unternehmens

Gem. den in ESRS 2 SBM-3 Abs. 48 a) dargestellten wesentlichen IROs werden die qualitativen Angabepflichten des ESRS S1-1 bis S1-5 ausschließlich für die IBB offengelegt. Alle weiteren Tochtergesellschaften der IBB UV sind von einer Offenlegung der qualitativen Angabepflichten ausgeschlossen und liefern nur die Metriken für ESRS S1-6 bis S1-17 zu. Die Metriken beziehen sich auf die vier wesentlichen strategischen

⁴ Die Nettoeinnahmen umfassen nunmehr alle Ertragspositionen der IBB Gruppe (Zinserträge, Provisionserträge sowie Sonstige Erträge). Im Vorjahr hingegen wurde auf verrechnete Ergebnispositionen (Zinsüberschuss, operativer Provisionsüberschuss) abgestellt.

Gesellschaften. Die übrigen Tochtergesellschaften besitzen aufgrund ihrer unternehmensspezifischen Umstände keine Berichtsfähigkeit (s. ESRs 2 BP-1 Abs. 5 a)). Aufgrund der Konzernbetrachtung werden Themen und Sachverhalte, die die IBB Gruppe betreffen, entsprechend auf Gruppenebene beschrieben. Die Begriffsbezeichnung „Beschäftigte“ wird in den Angabepflichten ESRs S1-1 bis S1-5 ausschließlich im Zusammenhang mit den internen Beschäftigten der IBB verwendet. Bezugspunkte und Informationen zu den externen Beschäftigten werden bei Bedarf gesondert ausgewiesen. In den Metriken des S1-6 bis S1-17 werden die Beschäftigten der IBB Gruppe betrachtet. Die Messung der Kennzahlen des S1-6 bis S1-17 werden nicht von einer anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

4.1 ESRs S1-1: Policies im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

19. Richtlinien in Bezug auf das Management identifizierter IROs im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens gem. ESRs 2-MDR-P

Die IBB verfügt über eine Reihe interner Richtlinien, welche sich mit dem Management der unter Abs. 13 bis 15 beschriebenen IROs befassen. Zusätzlich sind übergeordnete Richtlinien der IBB UV vorhanden, die ebenfalls für die Tochterunternehmen gelten und von diesen umgesetzt werden. Die Grundlagen für den Umgang mit der digital im Intranet zugänglich „Schriftlich fixierten Ordnung“ (SFO), wie z. B. der Geltungsbereich, Verpflichtung zur Kenntnisnahme, Zuständigkeiten und Aufgaben der beteiligten Einheiten sowie die Sicherstellung der Aktualität, werden zentral in der Arbeitsanweisung „Dokumentationsregelung – Grundlagen der schriftlich fixierten Ordnung (SFO)“ geregelt, sodass alle Arbeitsanweisungen immer in Verbindung mit dieser zu lesen sind. Im Folgenden werden die für das Management der identifizierten IROs relevanten Arbeitsanweisungen und Dienstvereinbarungen beschrieben:

Arbeitsanweisung „Arbeitsvertragliche Angelegenheiten“

Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele	Rechte und Pflichten, u. a. hinsichtlich Arbeitsbefreiung, Erholungsurlaub sowie Regelungen zur Mehrarbeit und Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen inkl. deren Ausgleich; Ziel: Konkretisierung der Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis.
Bezug zu wesentlichen IROs	Beschränkung der Arbeitsbelastung durch Regelungen zum Thema Erholung und Ausgleich von Mehrarbeit; wirkt sich mitigierend auf die höhere Arbeitsbelastung aufgrund des Fachkräftemangels aus.
Anwendungsbereich	Gilt für alle Beschäftigten der IBB, inkl. Trainees, Praktikant:innen, Auszubildende und Dual-Studierenden.
Überwachungsprozess	Der Überwachungsprozess liegt in der Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft bzw. des verantwortlichen Fachbereichs.
Verantwortlichkeit	Für die Erfassung personalrelevanter Vorgänge und erforderlicher Daten ist der Bereich People & Culture (PE) zuständig.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Arbeitsanweisung erfolgt in der SFO.

Arbeitsanweisung „Arbeitgeberpflichten und Unfallverhütung“

Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele	Arbeitgeberpflichten bezüglich der Unfallverhütung (Prävention), die Etablierung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie die Bereitstellung von Gesundheitshinweisen z. B. hinsichtlich Ergonomie und Vermeidung von Unfällen; implementiert das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG); Ziel: Konkretisierung der Arbeitgeberpflichten inkl. der Gesetze, Bestimmungen und Vorschriften, die die betriebliche Verantwortlichkeit im Rahmen der Übertragung von Arbeitgeberpflichten bzgl. der Unfallverhütung, regeln.
Bezug zu wesentlichen IROs	Der gem. Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) eingerichtete Arbeitsschutzausschuss (ASA) berät die Themen Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Unfallverhütung sowie

Arbeitsanweisung „Arbeitgeberpflichten und Unfallverhütung“

	Brandschutz; Sicherheit sowie die Gesundheit von Arbeitnehmenden werden sichergestellt und kontinuierlich überwacht; hat positive Auswirkung auf die Beschäftigten der IBB.
Anwendungsbe- reich	Die Arbeitsanweisung gilt für alle Unternehmensbereiche der IBB.
Überwachungs- prozess	Der Überwachungsprozess liegt in der Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft bzw. des verantwortlichen Fachbereichs.
Verantwortlichkeit	Die operative Verantwortung zur Einhaltung der Richtlinie in Form von regelmäßigen Unterweisungen obliegt den jeweiligen Führungskräften und Abteilungsleitungen. Für die Wirkungsmessung sowie die regelmäßigen Berichte an den Vorstand ist die Abteilung Organisationsmanagement zuständig. Die inhaltliche Verantwortung für die Arbeitsanweisung hat der Fachbereich SE.
Dokumenta- tion/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Arbeitsanweisung erfolgt in der SFO.

Arbeitsanweisung „Verhaltensregeln“

Wichtigste In- halte inkl. allg. Ziele	Regelungen hinsichtlich der Zusammenarbeit, des Verhaltens untereinander sowie des loyalen Verhaltens (Respektierung/Umsetzung/Einhaltung der von der IBB eingeleiteten Maßnahmen und getroffenen Regelungen) gegenüber der IBB; Ziel: Konkretisierung von Verhaltensregeln.
Bezug zu we- sentlichen IROs	Verhaltensregeln sowie anlassbezogene Unterstützungsangebote fördern die Unternehmenskultur der IBB und führen zu positiver Auswirkung auf die Beschäftigten.
Anwendungsbe- reich	Die Arbeitsanweisung gilt für alle Unternehmensbereiche der IBB.
Überwachungs- prozess	Der Überwachungsprozess liegt in der Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft bzw. des verantwortlichen Fachbereichs.
Verantwortlich- keit	Die Verantwortung über diese Arbeitsanweisung unterliegt dem Bereich PE, die Überwachung der Einhaltung der Regelungen obliegt den jeweiligen Führungskräften und Abteilungsleitungen.
Dokumenta- tion/Verfügbar- keit	Die Dokumentation der Arbeitsanweisung erfolgt in der SFO.

Arbeitsanweisung „Weiterbildungen“

Wichtigste In- halte inkl. allg. Ziele	Entwicklung von Kompetenzen sowie die Steuerung der professionellen Weiterentwicklung und des Weiterbildungsprozesses; Ziel: Konkretisierung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Beschreibung des Verfahrens.
Bezug zu we- sentlichen IROs	Weiterbildungsprozess sowie das Angebot von zukunftsorientierten Transformationsthemen innerhalb des Weiterbildungsmanagements trägt zur Qualifizierung von Beschäftigten und deren Beschäftigungsfähigkeit bei, woraus eine positive Auswirkung auf die Beschäftigten resultiert.
Anwendungsbe- reich	Die Arbeitsanweisung gilt für alle Beschäftigten und deren Führungskräfte der IBB.

Arbeitsanweisung „Weiterbildungen“

Überwachungsprozess	Der Überwachungsprozess liegt in der Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft bzw. des verantwortlichen Fachbereichs.
Verantwortlichkeit	Die Arbeitsanweisung wird durch die Führungskräfte in Kooperation mit dem Bereich PE umgesetzt. Der Bereich PE steuert den Weiterbildungsprozess zentral und unternehmensweit, konzipiert Weiterbildungsmaßnahmen und bündelt Weiterbildungsbedarfe.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Arbeitsanweisung erfolgt in der SFO.

Dienstvereinbarung „Prävention und Intervention bei Auffälligkeiten durch Suchterkrankungen, Suchtmittelmissbrauch und psychosozialen Krisen“

Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele	Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten innerhalb der IBB; Ziel: Prävention und Intervention gegenüber suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten sowie Beschäftigten mit psychischen Problemen frühzeitig Hilfe anzubieten.
Bezug zu wesentlichen IROs	Die Dienstvereinbarung und die enthaltenen Unterstützungsleistungen tragen zum Wohlbefinden und zur Gesundheit der Beschäftigten der IBB bei, weshalb sie im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als positive Auswirkung identifiziert wurde.
Anwendungsbereich	Die Arbeitsanweisung gilt für alle Beschäftigten der IBB und ergänzt die Dienstvereinbarung zum „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ und die Arbeitsanweisung „Verhaltensregeln“.
Überwachungsprozess	Der Überwachungsprozess liegt in der Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft bzw. des verantwortlichen Fachbereichs.
Verantwortlichkeit	Die Arbeitsanweisung wird durch die Führungskräfte in Kooperation mit dem Bereich PE umgesetzt.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Dienstvereinbarung erfolgt in der SFO.

Arbeitsanweisung „Ideenmanagement“

Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele	Verfahren, wie Beschäftigte ihre Ideen ins Unternehmen einbringen können; Ziel: strukturiert Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten zu unterschiedlichen Themen zu erfassen und Beschäftigte darin zu bestärken, diese einzureichen.
Bezug zu wesentlichen IROs	Durch das Ideenmanagement werden die Mitsprache sowie die Selbstwirksamkeit der Beschäftigten gesteigert, was eine positive Auswirkung auf die Beschäftigten hat.
Anwendungsbereich	Die Arbeitsanweisung gilt für alle Unternehmensbereiche der IBB.
Überwachungsprozess	Der Überwachungsprozess liegt in der Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft bzw. des verantwortlichen Fachbereichs.
Verantwortlichkeit	Die Führungskräfte sind aufgerufen, ihre Beschäftigten zu Ideen zu motivieren, während das Ideenmanagement durch den bzw. die etablierte:n Ideenmanager:in administrativ verwaltet und überwacht wird.

Arbeitsanweisung „Ideenmanagement“

Dokumentation/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Arbeitsanweisung erfolgt in der SFO.
------------------------------------	--

Dienstvereinbarung „Antidiskriminierung“

Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele	IBB-Prinzipien zur Antidiskriminierung, die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung sowie der Umgang mit Beschwerden; Ziel: Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, Sensibilisierung für die Vorbeugung und Beseitigung von möglichst jeder Form von Diskriminierung und Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur.
Bezug zu wesentlichen IROs	Diese Dienstvereinbarung sowie der dazugehörige Leitfaden Antidiskriminierung bilden das Grundgerüst für eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur und wirken sich somit positiv auf das Wohlbefinden der Beschäftigten aus.
Anwendungsbe- reich	Die Arbeitsanweisung gilt für alle Beschäftigten der IBB sowie alle in der IBB tätigen Angehörigen von Dienstleistungsunternehmen.
Überwachungs- prozess	Der Überwachungsprozess liegt in der Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft bzw. des verantwortlichen Fachbereichs.
Verantwortlich- keit	Die Durchsetzung der Dienstvereinbarung basiert auf Prävention durch Qualifizierung und Kommunikation, Beratung sowie der Einrichtung einer Beschwerdestelle, welche aus Vertretenden des Bereichs PE und der Beschäftigtenvertretung besteht.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Dienstvereinbarung erfolgt in der SFO.

Dienstvereinbarung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele	Angebote, Organisation, Rollen, Instrumente und Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und wie diese geplant, finanziert und gesteuert werden; Ziel: Gesundheit der Beschäftigten in Form des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens zu erhalten und zu fördern.
Bezug zu wesentlichen IROs	Damit Gesundheitsgefährdungen einschließlich physischer und psychischer Faktoren, die zu gesundheitsgefährdenden Belastungen am Arbeitsplatz führen können, frühzeitig erkannt, verhütet und abgebaut bzw. reduziert werden können, werden im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements verschiedene Elemente der IBB miteinander verknüpft, welche positive Auswirkungen auf die Beschäftigten haben.
Anwendungsbe- reich	Die Arbeitsanweisung gilt für alle Beschäftigten in der IBB einschließlich der entsprechend zur Ausbildung beschäftigten Personen.
Überwachungs- prozess	Der Überwachungsprozess liegt in der Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft bzw. des verantwortlichen Fachbereichs.
Verantwortlich- keit	Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist im Bereich PE verortet und die Gestaltung und Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung sowie die Optimierung der gesundheitlichen Rahmenbedingungen zur gesundheitsgerechten Personalführung erfolgen durch die Beschäftigtenvertretungen.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Dienstvereinbarung erfolgt in der SFO.

20. Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, die für die Arbeitskräfte des Unternehmens relevant sind

a) Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmerrechte

Die Wahrung der Menschenrechte ist elementarer Bestandteil der Geschäftstätigkeit der IBB Gruppe. Die IBB Gruppe respektiert die UN Guiding Principles und hat für die Themen, in denen das Risiko für Menschenrechtsverletzungen als größer eingeschätzt wird, entsprechende Richtlinien und Compliancemaßnahmen im Einklang mit den ILO-Kernarbeitsnormen umgesetzt. Aufgrund der Geschäftstätigkeit, welche sich überwiegend auf die Metropolregion Berlin konzentriert, und der dort geltenden Gesetze sowie der Geschäftstätigkeit im Finanzsektor, wird das Risiko für Zwangsarbeit (Übereinkommen 29) und Kinderarbeit (Übereinkommen 138 und 182) im eigenen Kernbetrieb als vernachlässigbar eingeschätzt. Alle Beschäftigten der IBB Gruppe sind in Berlin beschäftigt und sind durch Berliner, deutsche und europäische Gesetze (z. B. Arbeitsschutz-/Arbeitssicherheitsgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG)) abgedeckt. Die IBB Gruppe verpflichtet sich zur Einhaltung dieser. Die in der IBB etablierten Beschäftigtenvertretungen (Frauenvertretung, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung), der Bereich PE und die Führungskräfte achten auf die Vielfalt, Gleichstellung und Antidiskriminierung aller Beschäftigten. Die Erarbeitung einer Grundsatzerklärung zur Wahrung der Menschenrechte für die IBB Gruppe ist für die kommenden Jahre geplant, einen festen Zeitplan gibt es diesbezüglich jedoch noch nicht.

b) Einbeziehung Arbeitskräfte des Unternehmens

Es gibt in der IBB eine dichte Regelkommunikation der Beschäftigtenvertretungen mit dem Bereich PE und dem Vorstand. Auch im Verwaltungsrat und in seinen Ausschüssen vertreten die Beschäftigtenvertretungen die Interessen der Beschäftigten. Darüber hinaus wird eine Mitarbeitendenbefragung (s. ESRS S1-2 Abs. 27) durchgeführt, durch welche die Standpunkte der Beschäftigten eingeholt werden. Weitere Informationen s. ESRS S1-3 Abs. 32 b) und c).

c) Maßnahmen, um Abhilfe bei Auswirkungen auf die Menschenrechte zu schaffen

Es wurden keine negativen Auswirkungen der IBB Gruppe als Arbeitgeberin auf die Menschenrechte ihrer Beschäftigten identifiziert, weitere Informationen s. ESRS S1-1 Abs. 23 und 24.

21. Zusammenspiel zwischen Richtlinien (Policies) und relevanten international anerkannten Instrumenten einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte

Die Informationen zu dieser Angabe werden unter ESRS S1-1 Abs. 20 a) näher erläutert.

22. Berücksichtigung der Themen Menschenhandel sowie Zwangs- und Kinderarbeit in den Richtlinien (Policies)

Die IBB UV untersteht der Aufsicht des Landes Berlin und ist somit an die Grundsätze der Verfassung Berlins sowie die des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland gebunden, die Menschenrechte, inkl. Vermeidung von Zwangs- und Kinderarbeit, zu wahren. Für weitere Informationen s. ESRS S1-1 Abs. 19 und 20.

23. Richtlinien (Policies) oder Managementsysteme in Bezug auf Verhütung von Arbeitsunfällen

Grundlage für das Arbeitsschutzmanagementsystem bilden das ArbSchG, das ASiG sowie weitere Verordnungen (z.B. die Unfallverhütungsvorschriften des Unfallversicherungsträgers). Gem. dem ArbSchG hat der Arbeitgeber die Pflicht, Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und im Fall von Notfällen einzurichten. In der Aufbauorganisation der IBB ist der Stab Service (SE) zentral zuständig für Sicherheits- und Notfallbelange sowie Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Dies ist eine koordinierende Funktion zur Sicherstellung der gesetzlichen Anforderungen für alle Beschäftigten in der IBB. Die Prozessorganisation und die Dokumentation sind damit durch den Stab SE und die jeweiligen Führungskräfte sichergestellt. Eine Überprüfung des Prozesses durch die interne Revision findet mind. alle drei Jahre statt. Informationen zur entsprechenden Arbeitsanweisung „Arbeitgeberpflichten und Unfallverhütung“ finden sich in ESRS S1-1 Abs. 19. Gem. § 11 ASiG hat die IBB einen ASA als zentrales Managementinstrument für die Themen Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Unfallverhütung und Brandschutz eingerichtet. Der ASA besteht aus folgenden Funktionsträgern: Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Frauenvertretung, Vertretungen

der Personalabteilung, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärzt:in und Fachkraft für Arbeitssicherheit. Dieses Gremium tagt mind. quartalsweise, identifiziert Handlungsbedarfe zu den genannten Themen und setzt diese dann gemeinsam um.

24. Berücksichtigung von Diskriminierung, Chancengleichheit und Inklusion im Rahmen der Geschäftsstrategie

a) Spezifische Richtlinien (Policies) zur Beseitigung von Diskriminierung, Förderung der Chancengleichheit oder zu anderen Möglichkeiten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion

Die Beseitigung von Diskriminierung (einschließlich Belästigung), Förderung der Chancengleichheit sowie Vielfalt und Inklusion haben für die IBB Gruppe strategische Relevanz und sind in der Organisation gelebte Praxis. Neben der Beachtung gesetzlicher Organisationspflichten auf Basis des AGG, des LGG und Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG), des Partizipationsgesetzes (PartMigG) und des Sozialgesetzbuchs sind die Nachhaltigkeitsthemen Diskriminierung, Chancengleichheit und Inklusion sowohl in den Erläuterungen zur gruppenweiten Geschäftsstrategie als auch in speziellen internen Richtlinien fixiert (s. ESRS S1-1 Abs. 19).

b) Erfassung der Gründe für Diskriminierung

Im Rahmen der Antidiskriminierungsrichtlinie der IBB Gruppe sowie der Dienstvereinbarung Antidiskriminierung der IBB wird der Begriff Diskriminierung dahingehend definiert, dass kein Mensch im Rahmen der Geschäftsaktivitäten aufgrund seines Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, seiner Religion und Weltanschauung, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität, des sozialen Status oder weiterer Merkmale diskriminiert werden darf.

c) Spezifische politische Verpflichtungen in Bezug auf Inklusion oder Fördermaßnahmen

Das LGG regelt in § 4 die Erstellung eines für sechs Jahre geltenden Frauenförderplans. Er beinhaltet eine Analyse der Beschäftigtenstruktur und einen Plan, der festlegt, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 des LGG erreicht werden soll. Demzufolge wurde im Geschäftsjahr 2024 der vierte Frauenförderplan für die IBB vom Vorstand verabschiedet. Er gilt für die Jahre 2024 bis 2029 und zielt darauf ab, bis zum 31. Dezember 2029 die Themen Frauenförderung und Gleichstellung im Unternehmen kulturell weiter zu verankern, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu stärken und den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen weiter zu erhöhen. Hierfür wurden Maßnahmen definiert, um die gesetzten Ziele hinsichtlich einer modernen und zeitgemäßen Frauenkultur im Unternehmen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

d) Umsetzung der Richtlinien (Policies) im Rahmen spezifischer Verfahren

Die IBB verfügt über unterschiedliche Verfahren, um sicherzustellen, dass Diskriminierung verhindert, eingedämmt und bekämpft wird. Gem. der Dienstvereinbarung Antidiskriminierung ist das Grundprinzip der Prävention gegen Diskriminierung: „Verantwortliches Handeln durch Information, Aufklärung und Beratung fördern“. Hierzu bietet die IBB regelmäßige zielgruppenspezifische Qualifizierungsangebote an, die die Beschäftigten der IBB über die Prävention von und den Umgang mit Diskriminierung sensibilisieren. Zusätzlich werden alle Führungskräfte sowie Auszubildenden, Beschäftigten des Bereichs PE und der Beschäftigtenvertretungen zum Umgang und zur lösungsorientierten Gesprächsführung in Akutsituationen bei Diskriminierungen qualifiziert. Die regelmäßige Überprüfung von gesetzten Zielen und Maßnahmen im Zusammenhang mit Diskriminierung hilft bei dem Aufbau und der Weiterentwicklung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds. Neben der genauen Ermittlung und Prüfung des Sachverhalts können im Anschluss entsprechende Maßnahmen und Sanktionen wie z. B. eine schriftliche Abmahnung, Kündigung oder Strafanzeige ergriffen werden. Weitere Informationen s. ESRS S1-3 Abs. 32.

4.2 ESRS S1-2: Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretenden in Bezug auf Auswirkungen

27. Verfahren zur Berücksichtigung der Sichtweisen der eigenen Arbeitskräfte in den Entscheidungen und Tätigkeiten, mit denen die Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte bewältigt werden sollen

a) Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens oder der Belegschaftsvertretung

Wesentliches Element, um die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die Beschäftigten der IBB positiv zu beeinflussen, ist die „Kunden- und Mitarbeitendenbefragung“. Die Beschäftigtenvertretungen (gem. Personalvertretungsgesetz Berlin) und die Arbeitgeberseite arbeiten in der IBB vertrauensvoll zusammen, indem sie für die Beschäftigten relevante Themen kollektiv verhandeln (s. ESRS S1-1 Abs. 20 b)). Der BIALOG ist ein Gesprächsformat zwischen den Beschäftigten und ihren Führungskräften, in welchem neben individuellen Lern- und Entwicklungszielen auch die persönlichen Erfordernisse an die Zusammenarbeit thematisiert werden, die umgesetzt werden sollen, um vor dem Team liegende Herausforderungen zu bewältigen. Die Vereinbarungen aus dem Gespräch werden von den Beteiligten schriftlich dokumentiert und nachgehalten. Der lösungsorientierte Führungsdialog (LÖFD) ist ein weiteres Gesprächsformat der IBB, welches sich mit den Bedürfnissen und Anliegen der Beschäftigten als Gruppe gegenüber der Führungskraft auseinandersetzt. Diesen Kanal können die Beschäftigten der IBB nutzen, um ihre Führungsbedarfe direkt an die Führungskraft zu kommunizieren - mit dem Ziel, die Zusammenarbeit, die Resilienz und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Zusätzlich wurden bedarfsorientierte Gesprächsformate für die Beschäftigten etabliert, z. B. das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ und das „Führen von Gesprächen mit Beschäftigten bei Auffälligkeiten durch Sucht und psychosoziale Krisen“. Weitere implementierte Verfahren, sind Gespräche mit den Beschäftigtenvertretungen sowie der internen Beschwerdestelle und der externen Ombudsstelle (s. ESRS G1-1 Abs. 10 c)). Der BIALOG und der LÖFD werden im Rahmen der operativen Tätigkeit der Führungskräfte durchgeführt. Bei der Kunden- und Mitarbeitendenbefragung werden zusätzliche finanzielle Mittel für ein externes Marktforschungsinstitut bereitgestellt, welches die Umfrage erstellt und die Datenerhebung sowie -auswertung durchführt. Der Stab Unternehmenskommunikation (UK) ist dabei fortlaufend in den Prozess eingebunden und begleitet die Befragung sowie deren Ablauf bis zur Kommunikation der Ergebnisse. Zusätzliche interne personelle Ressourcen werden nicht aufgewendet. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine wesentlichen positiven und/oder negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten identifiziert, welche sich aus Tätigkeiten ergeben, die eine Reduktion der CO₂e-Emissionen zum Ziel haben. Beschäftigte werden, neben den in der IBB etablierten Verfahren der Zusammenarbeit mit den eigenen Beschäftigten (s. ESRS S1-2 Abs. 27 bis 29), zusätzlich im Rahmen von verschiedenen Austauschangeboten (z. B. Vorträgen zum Thema Nachhaltigkeit bei internen Veranstaltungen und ESG-Multiplikator:innen-Jour-fixe) für die Themen sensibilisiert. Außerdem wurden entsprechende Mitarbeiterkapazitäten zur Umsetzung der neuen Aufgaben in Zusammenhang mit der Reduktion von CO₂e-Emissionen aufgebaut sowie themenspezifische Schulungen (z. B. Führungskräfte-Workshops und Inhouse-Trainings zu Nachhaltigkeitsthemen) durchgeführt.

b) Phasen, Art und Häufigkeit der Einbeziehung

Kunden- und Mitarbeitendenbefragung: Alle 24 Monate (zuletzt im Sommer 2025), BIALOG: mind. einmal jährlich bis spätestens zum 31. Dezember eines Jahres von allen Beschäftigten der IBB (ausgenommen sind Auszubildende und Dual-Studierende). Auf Wunsch wird in verabredeten Zwischenbilanzgesprächen der Fortschritt der vereinbarten Aktivitäten nachgehalten. LÖFD: alle zwei Jahre innerhalb eines festgelegten Zeitraums. Eine zusätzliche hausweite Durchführungsrunde zu einem festgelegten IBB-Fokusthema kann bei Bedarf einberufen werden. Der Austausch mit dem Personalrat, PE und Vorstand findet monatlich statt; PE und Personalrat zweiwöchentlich; PE und Frauenvertretung wöchentlich; PE und Schwerbehindertenvertretung monatlich; darüber hinaus nach Bedarf. Alle weiteren Kanäle bzw. Gesprächsformate finden je nach Bedarf statt.

c) Funktion und ranghöchste Position mit operativer Verantwortung für die Einbeziehung

Die in der IBB ranghöchste Funktion/Position mit operativer Verantwortung für die Einbeziehung (unterhalb des Vorstandes) im Rahmen der „Kunden- und Mitarbeitendenbefragung“ ist die Leitung des Stabes UK. Bei dem BIALOG werden die im Gespräch getroffenen Vereinbarungen in einem hierfür vorgesehenen Formular dokumentiert und von beiden Gesprächsbeteiligten freigegeben (s. ESRS S1-2 Abs. 27 a) und b)). Die Führungskraft und die nächsthöhere Führungskraft erhalten für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich eine laufende, aggregierte Aufstellung zum Status der Durchführung. Der Bereich PE kann ebenfalls den Status einsehen. Zum jährlichen Stichtag 31.12. wird der Status der Gespräche hausweit evaluiert und dem Vorstand, der Personalvertretung sowie der Frauenvertretung zur Verfügung gestellt. Der konzeptionelle Ansatz des BIALOG löst keine automatische Handlung anderer Akteur:innen aus. Die Führungskräfte müssen diese Themen bei Bedarf „eskalieren“ lassen, indem sie diese mit der nächsthöheren Führungskraft, den Beschäftigtenvertretungen und dem Vorstand besprechen. Bei dem LÖFD werden die wesentlichen Ergebnisse in

einen Aktionsplan überführt. Dabei ist es die Aufgabe des Teams, die Führungsbedarfe gegenüber der Führungskraft zu nennen, nicht jedoch, passende Entwicklungsmaßnahmen zu definieren. Anschließend liegt es in der operativen Verantwortung der Führungskraft, die verabredeten Aktionen umzusetzen. Sie verteilt den Aktionsplan an die Teammitglieder und an die nächsthöhere Führungskraft, jedoch nicht an den Bereich PE. Das Team wirkt an der Umsetzung mit, z. B. von Aktivitäten, für die es im Führungsdialog Verantwortung übernommen hat. Für die Nachbereitung steht dem Team auch die Möglichkeit offen, das Gespräch mit Teammitgliedern des Bereichs PE, der Beschäftigtenvertretung oder der nächsthöheren Führungskraft zu suchen. Die in der IBB ranghöchste Funktion mit operativer Verantwortung für die Einbeziehung im Rahmen des LÖFD ist die Leitung des Bereichs PE.

d) Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen

Die Informationen zu dieser Angabepflicht werden in dem ESRS S1-1 Abs. 20 erläutert.

e) Bewertung der Wirksamkeit der Einbeziehung

Die IBB führt keine dezidierten Auswertungen oder Analysen, mit dem Ziel durch, die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit den Beschäftigten zu messen oder zu bewerten. Die Bewertung der Wirksamkeit ergibt sich aus dem jeweiligen Verfahrensprozess. Weitere Informationen s. ESRS S1-2 Abs. 27 a) bis c).

28. Unternommene Schritte, um Einblicke in die Sichtweisen der besonders anfälligen/gefährdeten/benachteiligten Menschen innerhalb der Arbeitskräfte des Unternehmens zu gewinnen

Im Rahmen einer ca. dreijährlichen Gefährdungs- und Belastungsanalyse, gesteuert durch den ASA, werden Bereiche identifiziert, in denen psychische Belastungen vorliegen. Für die betroffenen Bereiche werden anschließend Workshops durchgeführt, um die Arbeitsbedingungen zu optimieren, Ressourcen zu stärken sowie arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen zu vermeiden. Maßnahmen werden mithilfe vorhandener Instrumente umgesetzt (z. B. Employee Assistance Program, Prozessoptimierungen, Betriebsärzt:in und Weiterbildungsmaßnahmen). Darüber hinaus bietet die IBB ihren Beschäftigten, neben dem direkten Kontakt zu den Beschäftigtenvertretungen, verschiedene Kanäle, Verfahren und Gesprächsformate an, um zum einen ihre Anliegen zu kommunizieren und zum anderen einen Einblick in die Sichtweisen ihrer Beschäftigten zu gewinnen. Weitere Informationen s. ESRS S1-1 Abs. 20 a) und 24 d), ESRS S1-2 Abs. 27 a) sowie ESRS S1-3 Abs. 32 a).

29. Offenlegung der Informationen und Verfahren in Bezug auf die Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens

Die in der IBB etablierten Verfahren der Zusammenarbeit mit den eigenen Beschäftigten werden im ESRS S1-2 Abs. 27 bis 29 beschrieben.

4.3 ESRS S1-3: Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können

32. Verfahren, Kanäle und Ansätze zur Behebung negativer Auswirkungen

a) Allgemeiner Ansatz und Verfahren für die Durchführung von oder die Beteiligung an Abhilfemaßnahmen

Die IBB verfolgt den allgemeinen Ansatz, durch ein umfangreiches betriebliches Gesundheitsmanagement präventiv gegen negative Auswirkungen auf die Beschäftigten gegenzusteuern sowie im Bedarfsfall zielgerichtet Unterstützung und Hilfe anbieten zu können. Ein Verfahren ist die Gefährdungs- und Belastungsanalyse (s. ESRS S1-2 Abs. 28). Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein weiteres Instrument der Fürsorge und Prävention. Den Beschäftigten der IBB, die durch negative Auswirkungen temporär arbeitsunfähig sind, wird die freiwillige Teilnahme am BEM angeboten. Das BEM arbeitet dabei in regelmäßigen Teamsitzungen an BEM-Fällen und individuellen (Abhilfe-)Maßnahmen, sodass eine zeitnahe Eingliederung der Betroffenen ermöglicht wird. Darüber hinaus beschäftigt sich der ASA der IBB im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aktiv mit den aktuellen Themen und überlegt, welche (Abhilfe-)Maßnahmen sinnvoll ergriffen werden können, um bspw. die Arbeitsbelastungen zu reduzieren und Ressourcen zu stärken. Um die identifizierten negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten zu reduzieren, erweitert die IBB bedarfsorientiert ihre Rekrutierungsmaßnahmen. Hierbei wurde auch die Arbeitgeberattraktivität durch einen ausgeweiteten und modernisierten Internetauftritt verschärft. Zu den Maßnahmen gehörten in 2025 ebenfalls die frühzeitige Nachfolge- und Nachbesetzungsplanung sowie die unbefristete Übernahme von Auszubildenden und Dual-Studierenden.

b) Spezifische Kanäle, über die die eigene Belegschaft ihre Anliegen oder Bedürfnisse äußern und prüfen lassen kann

Die IBB hat für ihre Beschäftigten verschiedene Verfahren bzw. Kanäle implementiert, damit sie ihre Anliegen und Bedürfnisse bei Bedarf mitteilen und Verbesserungen bewirken können. Dazu zählen: BIALOG, LÖFD und bedarfsorientierte Gesprächsformate (z. B. das BEM und das „Führen von Gesprächen mit Beschäftigten bei Auffälligkeiten durch Sucht und psychosoziale Krisen“); regelmäßig stattfindende Befragung der Beschäftigten (die Ergebnisse der Befragung werden dem Vorstand, den Beschäftigten, den Beschäftigtenvertretungen und dem Verwaltungsrat vorgestellt); Gespräche mit den Beschäftigtenvertretungen, der internen Beschwerdestelle und der externen Ombudsstelle; Employee Assistance Program (Beratungsservice für Beschäftigte der IBB und deren Familienangehörige, unterstützt in Krisensituationen mit Beratung durch qualifizierte Psycholog:innen) und ca. dreijährlich eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

c) Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen

Die Beschäftigten können ihre Beschwerden direkt an ihre Führungskraft bzw. Vertrauensperson kommunizieren oder sich bei Diskriminierungsfällen an die interne Beschwerdestelle „Antidiskriminierung“ der IBB wenden. Diese steht als zentrale Einrichtung den Beschäftigten der gesamten IBB Gruppe zur Verfügung. Abhängig von der eingereichten Beschwerde werden fall- und themenbezogene Expert:innen hinzugezogen (z. B. Diversity Officer, Beschäftigtenvertretungen, Stab Compliance).

d) Verfahren, mit denen die Verfügbarkeit solcher Kanäle am Arbeitsplatz der eigenen Belegschaft unterstützt wird

Die Verfügbarkeit und Nutzung der Beschwerdestelle „Antidiskriminierung“ wird den Beschäftigten im Rahmen der internen Kommunikation (u. a. Intranet, Weiterbildungen, Führungskräfte) erläutert und steht ihnen dauerhaft barrierefrei zur Verfügung. Die Personalleitung ist für die Verfügbarkeit, Funktionsfähigkeit sowie interne Koordination der Beschwerdestelle verantwortlich.

e) Verfolgung und Überwachung der angegangenen Probleme und Wirksamkeit der Kanäle

Wird eine Beschwerde über die Beschwerdestelle „Antidiskriminierung“ eingereicht, wird dies dokumentiert und die beschwerdeführende Person zu den einzelnen Schritten des Beschwerdeverfahrens informiert sowie bezüglich der Rechte und Pflichten aufgeklärt. Nach Aufgabe der Beschwerde findet unverzüglich eine umfassende Ermittlung des Sachverhalts statt. Neben der beschwerdeführenden und der die Beschwerde betreffenden Person werden nach Bedarf weitere Involvierte, insbesondere Zeug:innen und die Führungskräfte, befragt. Abhängig vom Beschwerdegegenstand, vom Eskalationsgrad und von der Dringlichkeit sowie der Einschätzung, ob eine gütliche Konfliktlösung möglich ist, kann die Beschwerdestelle weitere externe Expert:innen (z. B. rechtskundige Personen, Mediatoren) hinzuziehen. Ist der Sachverhalt ermittelt, folgt die Prüfung (Analyse und Bewertung), inwieweit die eingereichte Beschwerde valide ist und wie der weitere Prozess verläuft. Dafür werden die Stellungnahmen und Beweise ausgewertet und bei Bedarf Expert:innen für die Prüfung des Sachverhalts hinzugezogen. Im Zusammenhang mit der Wirksamkeit des internen Beschwerdeverfahrens können, abhängig von der Beschwerde, Maßnahmen und Sanktionen (z. B. Personalgespräche, Abmahnungen, Kündigung oder Strafanzeige) im Anschluss an ein Beschwerdeverfahren erfolgen. Über das Ergebnis wird die beschwerdeführende Person und (je nach Abwägung der Beschwerdestelle) auch die die Beschwerde betreffende Person informiert.

33. Kenntnis und Vertrauen der Arbeitskräfte des Unternehmens in die Strukturen oder Verfahren

Die in ESRS S1-3 Abs. 32 b) beschriebenen Strukturen und Verfahren werden den Beschäftigten direkt über ihre Führungskraft kommuniziert (z. B. im BIALOG). Zusätzlich informieren die Beschäftigtenvertretungen in regelmäßigen Abständen zu personenbezogenen Themen: Personalrat/Personalratsversammlung (jährlich), Personalrats-Information (quartalsweise), Frauenvertretung/Frauenversammlung (jährlich) und Schwerbehindertenvertretung (jährlich). Die Beschäftigten werden aufgefordert und ermutigt die etablierten Kommunikationskanäle (siehe ESRS S1-3 Abs. 32 b)) jederzeit aktiv in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus werden den Beschäftigten im Intranet sowie durch die SFO weitere Informationen zu den Verfahren und dazu, wie sie ihre Anliegen und Bedürfnisse mitteilen und prüfen lassen können, zur Verfügung gestellt. Unter Einhaltung des Hinweisgeberschutzgesetzes wurde ein System zum Schutz von Einzelpersonen gegen Vergeltungsmaßnahmen in der IBB etabliert (s. ESRS G1-1 Abs. 10).

34. Offenlegung der Informationen und Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können

Die verschiedenen Kanäle und Verfahren, über die die Beschäftigten ihre Bedenken und Anliegen äußern können, werden im ESRS S1-3 Abs. 32 und 33 erläutert.

4.4 ESRS S1-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

37. Zusammenfassende Beschreibung der Aktionspläne und Mittel in Bezug auf das Management der wesentlichen IROs für die Arbeitskräfte des Unternehmens

Die jeweiligen Organisationseinheiten, Ausschüsse und Führungskräfte sind für die Umsetzung der Maßnahmen, die sich aus der Strategie sowie unterjährig aus aktuellen Handlungsbedarfen ableiten, verantwortlich. Die implementierten Maßnahmen berücksichtigen aufgrund ihrer personalspezifischen Relevanz keine zeitliche Befristung und werden jährlich aktualisiert. Eine genaue Dokumentation zu den erwartenden Ergebnissen oder die Nachverfolgung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen durch Zielvorgaben gem. ESRS 2 MDR-A erfolgt aktuell nicht. Demzufolge liegt zurzeit auch kein separater Aktionsplan für das Management von IROs in Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens vor.

38. Maßnahmen in Bezug auf den Umgang mit wesentlichen Auswirkungen

a) Maßnahmen zur Verhinderung, Abmilderung oder Behebung wesentlicher negativer Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens

Um die negativen Auswirkungen des Fachkräftemangels auf die betroffenen Beschäftigten zu mindern und zukünftig zu verhindern, wird durch gezielte Maßnahmen (z. B. Weiterbildungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeitgestaltung) die Bindung von Leistungsträger:innen gefördert und Maßnahmen entwickelt und durchgeführt, die einen positiven Effekt auf die Stellenbesetzung in der IBB haben. Neben den bereits bestehenden Regelungen und umfangreichen Angeboten für Beschäftigte (bspw. Tarifbindung, Arbeitszeitsouveränität, betriebliche Altersversorgung) hat die IBB in den vergangenen zwei Jahren u. a. die folgenden Maßnahmen umgesetzt: Gewährung eines zusätzlichen Freizeittages, erhöhte Bezuschussung bei „Fahrrad-Leasing“ sowie Kostenübernahme Deutschlandticket, Kooperation mit der Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH zur Bereitstellung von Wohnungen für Auszubildende und Dual-Studierende der IBB, Schaffung einer zentralen Stelle zum Thema Diversität (Diversity Officer) sowie die Etablierung dezentraler Strukturen (Diversity-Powerteam + DiversiTeam), Schaffung einer zentralen Stelle zum Thema Nachhaltigkeit (ESG-Officer + ESG-Management) und Ausweitung der Kommunikationskanäle insbesondere für potenzielle Bewerber:innen. Weitere Informationen s. ESRS S1-4 Abs. 37.

b) Ergriffene Maßnahmen, um Abhilfe zu schaffen

Die ergriffenen Maßnahmen zur Schaffung von Abhilfe werden in dem ESRS S1-3 Abs. 32 a) und b) beschrieben.

c) Zusätzliche Maßnahmen oder Initiativen zur Erzielung positiver Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens

Folgende zusätzliche Maßnahmen und Initiativen werden von der IBB getroffen, um positiven Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens zu erreichen und kontinuierlich zu verbessern: Stipendium „Lebenslanges Lernen“ für eine Weiterbildungsmaßnahme, Regelung mobiles Arbeiten (40% vor Ort, 60% mobil deutschlandweit), Teambildungs- und Teamentwicklungsmaßnahmen und interne Messen (Diversity Day etc.). Weitere Informationen s. ESRS S1-4 Abs. 37.

d) Bewertung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Die Wirksamkeit bereits umgesetzter Maßnahmen wird regelmäßig anhand der Entwicklung der Beschäftigtenkapazitäten im Soll und Ist überprüft. Die Datenauswertung erfolgt durch das Personalcontrolling und wird regelmäßig mit dem Personalrat und dem Vorstand geteilt. Darüber hinaus erfolgt im Rahmen der Regelmäßigkeit über verschiedene Kommunikationskanäle ein enger Austausch zwischen den Beschäftigtenvertretungen, dem Bereich PE sowie dem Vorstand aber auch direkt zwischen den Beschäftigten der IBB

und ihren Führungskräften, in dem u. a. die Wirksamkeit von Maßnahmen diskutiert und besprochen wird (s. ESRS S1-3 Abs. 27).

39. Verfahren zur Ermittlung der Maßnahmen für bestimmte tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens

Der Beschwerdemanagementprozess „Antidiskriminierung“ wird kontinuierlich verbessert, weiterentwickelt und den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechend angepasst. Zusätzlich finden zwischen den Beschäftigtenvertretungen, dem Bereich PE und dem Vorstand regelmäßig Austauschtermine statt, in welchen die Interessen der Beschäftigten der IBB vertreten und mitarbeiterbezogene Themen diskutiert und verhandelt werden. Bei Bedarf werden auch Maßnahmen diskutiert, die erforderlich sind, um identifizierte negative Auswirkungen auf die Beschäftigten zu reduzieren bzw. zu vermeiden.

40. Maßnahmen in Bezug auf den Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

a) Maßnahmen zur Minderung der wesentlichen Risiken, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens ergeben

Um die Risiken für die IBB aufgrund des Fachkräftemangels zu mindern und die Attraktivität der IBB als Arbeitgeberin auf einem hart umkämpften Arbeitsmarkt zu steigern, werden stetig sowohl Maßnahmen zur Verbesserung der Stellenbesetzungsverfahren als auch zur Stärkung der Bindung von Beschäftigten entwickelt. Beispielhafte Maßnahmen werden in ESRS S1-3 Abs. 32 a) und b) sowie ESRS S1-3 Abs. 38 beschrieben. Die aufgeführten Maßnahmen betreffen alle Beschäftigten der IBB und sind nicht für eine festgelegte Zeitdauer bestimmt, sondern stehen den Beschäftigten dauerhaft zur Verfügung. Eine genauere Spezifizierung und Dokumentation der vorhandenen und geplanten Maßnahmen gem. ESRS 2 MDR-A 68 f. erfolgt aktuell nicht. Weitere Informationen s. ESRS S1-4 Abs. 37. Die Sicherstellung der quantitativen und qualitativen Personalausstattung gehört zu den wesentlichen strategischen Aufgaben des Bereichs PE. Im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses wird die Erreichung der Personalausstattung entsprechend geprüft.

b) Maßnahmen zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden für das Geschäftsjahr 2025 keine wesentlichen Chancen für die IBB im Zusammenhang mit den Beschäftigten identifiziert, sodass auch keine weiteren Aktivitäten hinsichtlich Maßnahmen geplant oder ergriffen wurden.

41. Verfahren zur Sicherstellung, dass keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens entstehen

Die Verfahren zur Sicherstellung werden in dem ESRS S1-4 Abs. 39 beschrieben.

43. Mittel, die für das Management der wesentlichen Auswirkungen verwendet werden

Die folgenden Auswertungen stehen zum Management der wesentlichen Auswirkungen zur Verfügung: monatlicher Soll-Ist-Abgleich/Stellenplan inkl. Überdeckung/Unterdeckung auf Kostenstellenebene, anlassbezogene Auswertung von Mehrarbeit, Inanspruchnahme von Gleitzeit und Arbeitsfreistellung, monatliche Ermittlung der Krankenquote, monatliche Auswertungen bzgl. Budgetauslastung (bspw. Personalkosten, Kosten für Personaldienstleister im Recruiting) und quartalsweise Prognoseentwicklung/Szenarien. Die genannten Auswertungen/Analysen werden durch den Bereich PE erstellt und liegen in dessen Verantwortung.

4.5 ESRS S1-5: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

46. Ziele für das Management der wesentlichen IROs für die Arbeitskräfte des Unternehmens

Die IBB verfügt aktuell über keine messbaren ergebnisorientierten Ziele für das Management der wesentlichen IROs in Bezug auf die Beschäftigten, da die im Folgenden beschriebenen festgelegten Nachhaltigkeitsziele in ihrer Ausgestaltung nur schwer quantifizierbar sind und nicht den Anforderungen gem. ESRS 2 Abs. 80 entsprechen. Eine Nachverfolgung der Wirksamkeit von Strategien und Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen IROs erfolgt im Rahmen des beschriebenen Umfangs (s. ESRS S1-2 Abs. 27 e), ESRS S1-3 Abs. 32 a), ESRS S1-3 Abs. 32 e) und ESRS S1-4 Abs. 38 d)). Die IBB hat folgende

Nachhaltigkeitsziele für die eigenen Beschäftigten definiert, welche zur Verringerung der negativen Auswirkungen, zur Förderung der positiven Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens sowie zum Management von Chancen und Risiken beitragen:

Nr.	Ziel	Maßnahme	Termin	Status
1	Leistungsfähige Beschäftigte – Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen erhöhen	Kompetenzausbau in Bezug auf IT-Tools durch zusätzliche Lernformate (z. B. agile Methoden, Collaboration-Tools)	Fortlaufend	In Bearbeitung
2	Einheitlicher Umgang mit Nachhaltigkeitskriterien im personalwirtschaftlichen Kontext	Beschäftigte befähigen, ESG-Daten im Förder- und Kreditgeschäft anwenden zu können (z. B. ESG-Score-Tool)	Fortlaufend	In Bearbeitung
3	Chancengleichheit und Vielfalt der Beschäftigten fördern	Etablierung von Rollen und Prozessen sowie Umsetzung eines Maßnahmenplans für die Handlungsfelder Antidiskriminierung und Diversity	Fortlaufend	In Bearbeitung
4	Arbeitsschutz und Gesundheit weiterentwickeln	Prüfung der Erarbeitung eines zertifizierten Gesundheits- und Arbeitsschutz-Managementsystems	Fortlaufend	In Planung

47. Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften des Unternehmens bei der Festlegung der Ziele (a), bei der Nachverfolgung der Leistungen in Bezug auf die Verwirklichung dieser Ziele (b) sowie bei der Ermittlung von Erkenntnissen oder Verbesserungsmöglichkeiten

Es liegen aktuell keine messbaren und ergebnisorientierten Ziele für das Management der wesentlichen IROs für die Beschäftigten der IBB vor.

4.6 ESRS S1-6: Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

50. Wesentliche Merkmale der Beschäftigten

a) Gesamtzahl der Beschäftigten

Zahl der Beschäftigten (Personenzahl) in Deutschland (per 31.12.2025)											
Geschlecht	IBB		IBT		IBB Capital		IBB Bet		IBB Gruppe (Gesamt)		
	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	
Männlich	399	423	17	13	4	4	9	11	429	451	
Weiblich	563	565	43	44	3	3	9	9	618	621	
Divers	Nicht berichtet	0	Nicht berichtet	0	Nicht berichtet	0	Nicht berichtet	0	Nicht berichtet	0	
Nicht angegeben	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gesamtzahl (Beschäftigte)	962	988	60	57	7	7	18	20	1.047	1.072	

Alle Beschäftigten der IBB Gruppe sind in Deutschland beschäftigt:

Land	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)	
	Vorjahr	Berichtsjahr
Deutschland	1.047	1.072

b) Beschäftigtenverhältnis (dauerhaft und vorübergehend Beschäftigte)

IBB Gruppe – Stand zum 31.12.2025

Weiblich		Männlich		Divers		Keine Angaben		Insgesamt	
Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr
Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)									
618	621	429	451	Nicht berichtet	0	0	0	1.047	1.072
Zahl der dauerhaft Beschäftigten (Personenzahl)									
550	545	362	380	Nicht berichtet	0	0	0	912	925
Zahl der befristet Beschäftigten (Personenzahl)									
68	76	67	71	Nicht berichtet	0	0	0	135	147
Zahl der Vollzeitbeschäftigten (Personenzahl)									
380	395	378	392	Nicht berichtet	0	0	0	758	787
Zahl der Teilzeitbeschäftigten (Personenzahl)									
238	226	51	59	Nicht berichtet	0	0	0	289	285

IBB – Stand zum 31.12.2025

Weiblich		Männlich		Divers		Keine Angaben		Insgesamt	
Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr
Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)									
563	565	399	423	Nicht berichtet	0	0	0	962	988

IBB – Stand zum 31.12.2025**Zahl der dauerhaft Beschäftigten (Personenzahl)**

495	489	335	354	Nicht berich- tet	0	0	0	830	843
-----	-----	-----	-----	-------------------------	---	---	---	-----	-----

Zahl der befristet Beschäftigten (Personenzahl)

68	76	64	69	Nicht berich- tet	0	0	0	132	145
----	----	----	----	-------------------------	---	---	---	-----	-----

Zahl der Vollzeitbeschäftigten (Personenzahl)

343	358	353	367	Nicht berich- tet	0	0	0	696	725
-----	-----	-----	-----	-------------------------	---	---	---	-----	-----

Zahl der Teilzeitbeschäftigten (Personenzahl)

220	207	46	56	Nicht berich- tet	0	0	0	266	263
-----	-----	----	----	-------------------------	---	---	---	-----	-----

IBT – Stand zum 31.12.2025

Weiblich		Männlich		Divers		Keine Anga- ben		Insgesamt	
<i>Vor- jahr</i>	<i>Berichts- jahr</i>	<i>Vorjahr</i>	<i>Berichts- jahr</i>	<i>Vor- jahr</i>	<i>Be- richts- jahr</i>	<i>Vor- jahr</i>	<i>Be- richts- jahr</i>	<i>Vorjahr</i>	<i>Be- richts- jahr</i>

Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)

43	44	17	13	Nicht berich- tet	0	0	0	60	57
----	----	----	----	-------------------------	---	---	---	----	----

Zahl der dauerhaft Beschäftigten (Personenzahl)

43	44	15	13	Nicht berich- tet	0	0	0	58	57
----	----	----	----	-------------------------	---	---	---	----	----

Zahl der befristet Beschäftigten (Personenzahl)

0	0	2	0	Nicht berich- tet	0	0	0	2	0
---	---	---	---	-------------------------	---	---	---	---	---

Zahl der Vollzeitbeschäftigten (Personenzahl)

26	26	12	11	Nicht berich- tet	0	0	0	38	37
----	----	----	----	-------------------------	---	---	---	----	----

Zahl der Teilzeitbeschäftigten (Personenzahl)

17	18	5	2	Nicht berich- tet	0	0	0	22	20
----	----	---	---	-------------------------	---	---	---	----	----

IBB Capital – Stand zum 31.12.2025

Weiblich		Männlich		Divers		Keine Angaben		Insgesamt	
<i>Vorjahr</i>	<i>Berichts-jahr</i>	<i>Vorjahr</i>	<i>Be-richts-jahr</i>	<i>Vorjahr</i>	<i>Be-richts-jahr</i>	<i>Vorjahr</i>	<i>Be-richts-jahr</i>	<i>Vorjahr</i>	<i>Berichts-jahr</i>
Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)									
3	3	4	4	Nicht be-richtet	0	0	0	7	7
Zahl der dauerhaft Beschäftigten (Personenzahl)									
3	3	3	3	Nicht be-richtet	0	0	0	6	6
Zahl der befristet Beschäftigten (Personenzahl)									
0	0	1	1	Nicht be-richtet	0	0	0	1	1
Zahl der Vollzeitbeschäftigten (Personenzahl)									
2	2	4	4	Nicht be-richtet	0	0	0	6	6
Zahl der Teilzeitbeschäftigten (Personenzahl)									
1	1	0	0	Nicht be-richtet	0	0	0	1	1

IBB Bet – Stand zum 31.12.2025

Weiblich		Männlich		Divers		Keine Anga-ben		Insgesamt	
<i>Vor-jahr</i>	<i>Berichts-jahr</i>	<i>Vorjahr</i>	<i>Berichts-jahr</i>	<i>Vor-jahr</i>	<i>Be-richts-jahr</i>	<i>Vor-jahr</i>	<i>Be-richts-jahr</i>	<i>Vorjahr</i>	<i>Be-richts-jahr</i>
Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)									
9	9	9	11	Nicht berich-tet	0	0	0	18	20
Zahl der dauerhaft Beschäftigten (Personenzahl)									
9	9	9	10	Nicht berich-tet	0	0	0	18	19
Zahl der befristet Beschäftigten (Personenzahl)									
0	0	0	1	Nicht berich-tet	0	0	0	0	1
Zahl der Vollzeitbeschäftigten (Personenzahl)									
9	9	9	10	Nicht berich-tet	0	0	0	18	19

IBB Bet – Stand zum 31.12.2025

Zahl der Teilzeitbeschäftigten (Personenzahl)

0	0	0	1	Nicht berich- tet	0	0	0	0	1
---	---	---	---	-------------------------	---	---	---	---	---

c) *Fluktuationsquote*

Im Berichtszeitraum haben 20 Beschäftigte (23) die IBB aufgrund von arbeitnehmerseitigen Kündigungen, 2 Beschäftigte (4) die IBT, 1 Beschäftigte:r (0) die IBB Capital und 1 Beschäftigte:r (2) die IBB Bet verlassen. Dies entspricht einer Fluktuationsquote von 2,0% (2,4%) bei der IBB, 3,4% (6,7%) bei der IBT, 13,3% (0) bei der IBB Capital und 5,3% (11,1%) bei der IBB Bet. Bei der Berechnung der Fluktuationsquote wurde als Berechnungsgrundlage die Gesamtzahl der Beschäftigten verwendet. Die Fluktuationsquote für die IBB Gruppe liegt bei 2,3% (2,8%). Die Gesamtzahl der Beschäftigten schließt die von der IBB entsandten Beschäftigten mit ein.

d) *Zusammenstellung der Daten als Personenzahl oder Vollzeitäquivalente (VZÄ)*

Die Angaben basieren auf Personenzahlen, nicht auf VZÄ und ergeben sich bei der IBB aus dem Personalsystem LOGA. Bei allen anderen Tochterunternehmen wurden alle Eintritte, Austritte und bestehenden Beschäftigungen im Berichtszeitraum separat zusammengefasst, die Angaben basieren auf Personenzahlen und werden zum Stichtag 31.12.2025 erhoben. Die Ermittlung der Personenzahlen erfolgt nach einer einheitlichen Methodik.

e) *Hintergrundinformationen*

Alle Beschäftigten der IBB Gruppe sind in Deutschland tätig. In der IBB Gruppe gibt es keine Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden, weshalb sich die Darstellung in Tabellenform nur in „dauerhaft“ und „vorübergehend beschäftigt“ unterscheidet. Die Fluktuation ist überwiegend auf persönliche Veränderungswünsche zurückzuführen. Die Fluktuationsquote stellt die Anzahl der arbeitnehmerseitigen Kündigungen im Verhältnis zur absoluten Beschäftigtenzahl per 31.12.2025 dar.

f) *Querverweis*

Weitere Informationen zu der Gesamtzahl der Beschäftigten s. ESRS S1-60 Abs. 50 a).

4.7 ESRS S1-7: Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten des Unternehmens

55. Nicht angestellte Beschäftigte, Methoden und Annahmen sowie Hintergrundinformationen

Die Angabe erfolgt als Personenanzahl, nicht als VZÄ. Leiharbeitskräfte werden in der IBB nur in Ausnahmefällen für Spitzenabdeckungen eingestellt. Die Steuerung von externen Dienstleistern erfolgt dezentral (verantwortliche Fachbereiche). Dem Fachbereich PE liegen keine abschließenden Daten vor, sodass auf Schätzungen zurückgegriffen wird: Externe Beschäftigte, die Zugriff auf die IT-Systeme der IBB benötigen, werden auf Veranlassung des jeweiligen Fachbereichs durch den Bereich Informationscompliance und Organisationsmanagement in dem Stammdatenmanagementsystem ARIS als neue externe User angelegt. Solange die User für den jeweiligen Dienstleister beschäftigt sind, bleibt der User in den IT-Systemen der IBB bestehen. Weiterhin gibt es externe Beschäftigte, die keinen Zugriff auf die IBB-Systeme haben und dennoch für die IBB tätig sind. Daher ist eine abschließende Ermittlung nicht möglich. Auf Basis des Stammdatenmanagementsystems schätzen wir eine Anzahl von ca. 544 (699) externen Beschäftigten. Hierzu zählen Dienstleister für die Corona-Hilfen, Beschäftigte bei IT-Dienstleistungen, Beschäftigte der Kantine, Reinigungskräfte, Beschäftigte des Facility-Managements, der Wachschatz sowie der/die Betriebsärzt:in. Die Anzahl wird per Stichtag 31.12.2025 geschätzt. Alle anderen Tochterunternehmen beschäftigten keine „nicht angestellten Beschäftigten“.

4.8 ESRS S1-8: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

60. Beschäftigte mit Tarifverträgen, Anteil und Geltungsbereich von Tarifverträgen innerhalb und außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums

a) *Prozentualer Anteil aller Beschäftigten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind*

Der Prozentsatz der Beschäftigten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind, beträgt in der IBB 62,9% (65,8%). Von insgesamt 988 (962) Beschäftigten sind insgesamt 621 (633) Tarifbeschäftigte, davon 46 (44) Auszubildende/Dual-Studierende. Die IBT, IBB Capital und die IBB Bet unterliegen keinem Tarifvertrag. Bei der Vergütung erfolgt bei der IBT eine Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Die IBB Bet und die IBB Capital orientieren sich an den Vergütungsstrukturen anderer Venture-Capital-Gesellschaften und Banken.

b) Abdeckung über mehrere Tarifverträge im Europäischen Wirtschaftsraum

Die IBB Gruppe hat innerhalb des EWR nur in Deutschland Beschäftigte.

c) Prozentualer Anteil der Beschäftigten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums

Die IBB Gruppe hat außerhalb des EWR keine Beschäftigten. Die folgende Tabelle stellt die tarifvertragliche Abdeckung und den sozialen Dialog der IBB Gruppe dar:

Abdeckungsquote	Tarifvertragliche Abdeckung				Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (für Länder mit > 50 Beschäftigten, die > 10% der Gesamtzahl ausmachen)	
	Beschäftigte – EWR (für Länder mit >50 Beschäftigten, die >10% der Gesamtzahl ausmachen)		Beschäftigte – Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit > 50 Beschäftigten, die > 10% der Gesamtzahl ausmachen)			
	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr
0–19%	0	0	0	0	0	0
20–39%	0	0	0	0	0	0
40–59%	0	Deutschland	0	0	0	0
60–79%	Deutschland	0	0	0	0	0
80–100%	0	0	0	0	Deutschland	Deutschland

63. Beschäftigte, die von Arbeitnehmervertretenden abgedeckt sind, sowie sozialer Dialog durch Vertretung eines Europäischen Betriebsrats

a) Gesamtprozentsatz der Beschäftigten, die von Beschäftigtenvertretenden abgedeckt sind

Der Gesamtprozentsatz der Beschäftigten, die von der Beschäftigtenvertretung abgedeckt ist, liegt in der IBB bei 100% (100%). Alle Beschäftigten der IBB sind am Standort Deutschland beschäftigt. Die Interessen der Beschäftigten werden durch die Beschäftigtenvertretungen vertreten. Die von der IBB entsandten Beschäftigten sind über den Personalrat der IBB abgedeckt. Die IBT, IBB Capital und IBB Bet haben eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. Frauenvertretung. Ein Betriebsrat ist nicht vorhanden.

b) Vertretung durch einen Europäischen Betriebsrat (Sozialer Dialog)

Die Vertretung durch einen Europäischen Betriebsrat ist für die IBB Gruppe nicht relevant, da die IBB Gruppe keine Beschäftigten außerhalb Deutschlands hat und kein multinationaler Konzern ist.

4.9 ESRS S1-9: Diversitätsparameter

66. Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene und Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen

a) Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene (absolut)

Geschlecht	IBB		IBT		IBB Capital		IBB Bet		IBB Gruppe gesamt	
	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr
Männlich	13	13	0	0	1	1	1	1	15	15
Weiblich	8	8	0	0	0	0	1	1	9	9
Divers	nicht berichtet	0	nicht berichtet	0	nicht berichtet	0	nicht berichtet	0	nicht berichtet	0
Gesamt	21	21	0	0	1	1	2	2	24	24

Prozentuale Geschlechterverteilung der Beschäftigten auf der obersten Führungsebene

Geschlecht	IBB		IBT		IBB Capital		IBB Bet		IBB Gruppe gesamt	
	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr
Männlich	1,4	1,3	0	0	14,3	14,3	5,6	5,0	1,4	1,4
Weiblich	0,8	0,8	0	0	0	0	5,6	5,0	0,9	0,8
Divers	nicht berichtet	0	nicht berichtet	0	nicht berichtet	0	nicht berichtet	0	nicht berichtet	0
Gesamt	2,2	2,1	0	0	14,3	14,3	11,1	10,0	2,3	2,2

Die oberste Führungsebene setzt sich aus den Fachbereichsleitungen zusammen und ist direkt unter dem Vorstand einzuordnen.

b) Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen

Anzahl der Beschäftigten (absolut)

	IBB		IBT		IBB Capital		IBB Bet		IBB Gruppe gesamt	
	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr
< 30 Jahre	152	151	13	10	1	0	3	4	169	165
30–50 Jahre	357	397	24	27	3	2	10	11	394	437
> 50 Jahre	453	440	23	20	3	5	5	5	484	470
Gesamt	962	988	60	57	7	7	18	20	1.047	1.072

Prozentualer Anteil der Beschäftigten

	IBB		IBT		IBB Capital		IBB Bet		IBB Gruppe gesamt	
	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr
< 30 Jahre	15,8	15,3	21,7	17,5	14,3	0,0	16,7	20,0	16,1	15,4
30–50 Jahre	37,1	40,2	40,0	47,4	42,9	28,6	55,6	55,0	37,6	40,8
> 50 Jahre	47,1	44,5	38,3	35,1	42,9	71,4	27,8	25,0	46,2	43,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4.10 ESRS S1-10: Angemessene Entlohnung

69. Angemessene Entlohnung

Durch den aktuellen Tarifvertrag für öffentliche Banken, der bei der IBB Anwendung findet, wird der in Deutschland gesetzlich geregelte Mindestlohn überschritten. Die IBT orientiert sich bei der Entlohnung an dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Berlins. Hierbei erfolgt die Einstufung entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen in verschiedene Entgeltgruppen und der Berufserfahrung. Aufgrund der Qualifikationsanforderungen der IBB Bet liegt bereits das Einstiegsgehalt in der niedrigsten Bandbreite deutlich über dem Mindestlohn. Die IBB Capital orientiert sich an den Vergütungsstrukturen anderer Venture-Capital-Gesellschaften und Banken. Eine Bezahlung unterhalb des Mindestlohns erfolgt bei der IBB Gruppe nicht.

70. Beschäftigte, die keine angemessene Entlohnung erhalten

Alle Beschäftigten bei der IBB Gruppe erhalten eine angemessene Entlohnung. Es gibt keine Beschäftigten, die außerhalb Deutschlands angestellt oder tätig sind.

4.11 ESRS S1-11: Sozialschutz

74. Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit, Elternurlaub und Ruhestand

Die Beschäftigten der IBB Gruppe sind über die in Deutschland geltenden Mindestabsicherungen wie gesetzliche Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung etc. gegen Verdienstverluste aufgrund von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit, Elternzeit und Ruhestand abgesichert. Weitere Informationen zur sozialen Absicherung der Beschäftigten sind in der internen Arbeitsanweisung „Arbeitsvertragliche Angelegenheiten“ der IBB und der Dienstvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der IBB dokumentiert und können jederzeit von den Beschäftigten eingesehen werden.

75. Beschäftigte, die keinen oder keinen vollen Sozialschutz erhalten

Alle Beschäftigten der IBB Gruppe sind in Deutschland beschäftigt und können damit von den Mindestabsicherungen profitieren und diese im Einzelfall nutzen.

4.12 ESRS S1-12: Menschen mit Behinderungen

79. Anteil der Beschäftigten mit Behinderung

Beschäftigte mit Behinderung nach Geschlecht (Anteil in %)										
	IBB		IBT		IBB Capital		IBB Bet		IBB Gruppe gesamt	

Beschäftigte mit Behinderung nach Geschlecht (Anteil in %)

	Vor-jahr	Be-richts-jahr	Vorjahr	Berichts-jahr	Vor-jahr	Be-richts-jahr	Vor-jahr	Be-richts-jahr	Vor-jahr	Be-richts-jahr
Männlich	1,5	1,5	0	3,5	0	0	0	0	1,3	1,6
Weiblich	4,1	4,1	3,3	5,3	0	0	0	0	3,9	4,1
Divers	nicht berichtet	0	nicht berichtet	0	nicht berichtet	0	nicht berichtet	0	nicht berichtet	0
Gesamt	5,5	5,7	3,3	8,8	0	0	0	0	5,3	5,7

4.13 ESRS S1-13: Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

83. Beschäftigte, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben, und die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden

a) *Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufzeitbeurteilungen teilgenommen haben*

Eine reine, regelmäßige Leistungs- und Laufbahnbeurteilung erfolgt bei der IBB, IBT und der IBB Capital nicht, weshalb sich die nachfolgenden quantitativen Angaben auf Formate beziehen, die diese Beurteilungen näherungsweise darstellen. Einmal pro Jahr wird in der Regel bis zum 31.12. eines Jahres ein Beschäftigtendialog mit allen Beschäftigten der IBB und der IBT durchgeführt. Bei der IBB Capital erfolgen jährliche Beschäftigtengespräche, welche auch Beurteilungs- und Bewertungsaspekte beinhalten. Die IBB Bet führt bei allen Beschäftigten regelmäßige Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen durch.

Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben

	IBB		IBT		IBB Capital		IBB Bet		IBB Gruppe gesamt	
	Vor-jahr	Be-richts-jahr	Vor-jahr	Be-richts-jahr	Vorjahr	Be-richts-jahr	Vor-jahr	Be-richts-jahr	Vor-jahr	Be-richts-jahr
Männlich	28,8	72,1	94,1	100,0	100,0	100,0	100	90,9	33,5	73,6
Weiblich	44,0	72,4	95,3	97,7	100,0	100,0	66,7	88,9	48,2	74,6
Divers	nicht berichtet	0,0	nicht berichtet	0,0	nicht berichtet	0,0	nicht berichtet	0,0	nicht berichtet	0,0
Gesamt	37,7	72,3	95,0	98,2	100	100	83,3	90,0	42,2	74,2

b) Durchschnittliche Zahl der Weiterbildungsstunden je Beschäftigte:r

	IBB		IBT		IBB Capital		IBB Bet		IBB Gruppe gesamt	
	Vorjahr	Berichts-jahr	Vorjahr	Berichts-jahr	Vorjahr	Berichts-jahr	Vorjahr	Berichts-jahr	Vorjahr	Berichts-jahr
Männlich	28,9	32,0	10,7	14,5	Nicht berichtet	54,9	11,8	13,9	27,5	31,3
Weiblich	33,0	34,0	17,8	21,3	Nicht berichtet	62,0	20,1	17,9	31,6	32,8
Divers	Nicht berichtet	0	Nicht berichtet	0	Nicht berichtet	0	Nicht berichtet	0	Nicht berichtet	0
Gesamt	31,3	33,1	15,8	17,6	Nicht berichtet	57,9	16,0	17,0	29,9	32,1

4.14 ESRS S1-14: Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

88. Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

a) Anteil der Beschäftigten, die von einem Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind

Die implementierten Prozesse beziehen sich auf 100% der Belegschaft der IBB Gruppe (interne und externe Beschäftigte). Das betrifft eine Vielzahl gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien des Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit. Weitere Informationen s. ESRS S1-1 Abs. 23.

b) und c) Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen sowie meldepflichtige Arbeitsunfälle

Zahl der Todesfälle gem. Abs. 88 b)		Meldepflichtige Arbeitsunfälle gem. Abs. 88 c)			
		Anzahl		Quote	
Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr
0	0	17	16	1,6	1,5

d) und e) Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen und Ausfalltage infolge arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle

	Anzahl meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen gem. Abs. 88d)		Anzahl Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle gem. Abs. 88e)	
	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr
Angestellte Beschäftigte	Nicht berichtet	Nicht berichtet	Nicht berichtet	Nicht berichtet

Für die Abs. 88 b) und c) können ausschließlich Angaben zu direkt bei der IBB Gruppe angestellten Beschäftigten getroffen werden. Arbeitsunfälle und Todesfälle von nicht bei der IBB Gruppe angestellten Beschäftigten, die jedoch bei Dienstleistern, die für die IBB tätig sind, angestellt sind, werden in der IBB nicht erfasst und liegen in der Verantwortung des jeweiligen Dienstleistungsunternehmens.

Die Anzahl meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen und Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle werden in der IBB Gruppe aufgrund von daten- und arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben nicht gesammelt erfasst.

4.15 ESRS S1-15: Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

93. Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen und Anteil der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die im Geschäftsjahr 2024 Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben

a) Prozentsatz der Beschäftigten, die Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen haben

Alle Beschäftigten der IBB Gruppe sind anspruchsberechtigt (100%). Alle gesetzlichen Ansprüche im Rahmen der Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen werden von der IBB Gruppe eingehalten.

b) Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben

Inanspruchnahme Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen										
	IBB		IBT		IBB Capital		IBB Bet		IBB Gruppe gesamt	
	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr	Vorjahr	Berichtsjahr
Gesamtzahl der Beschäftigten (absolut)	962	988	60	57	7	7	18	20	1.047	1.072
Gesamtzahl Männer (absolut)	399	423	17	13	4	4	9	11	429	451
Gesamtzahl Frauen (absolut)	563	565	43	44	3	3	9	9	618	621
Inanspruchnahme (insgesamt)	156	124	10	5	1	2	8	1	175	132
Inanspruchnahme (prozentual)	16,2	12,6	16,7	8,8	14,3	28,6	44,4	5,0	16,7	12,3
Männer (absolut)	65	52	4	1	1	0	5	1	75	54
davon Männer (prozentual von allen Inanspruchnehmenden)	41,7	41,9	40,0	20,0	100,0	0,0	62,5	100,0	42,9	40,9
davon Männer (prozentual von allen Männern)	16,3	12,3	23,5	7,7	25,0	0,0	55,6	9,1	17,5	12,0
davon Frauen (absolut)	91	72	6	4	0	2	3	0,0	100	78
davon Frauen (prozentual von allen Inanspruchnehmenden)	58,3	58,1	60,0	80,0	0,0	100,0	37,5	0,0	57,1	59,1

Inanspruchnahme Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen										
davon Frauen (prozentual von allen Frauen)	16,2	12,7	14,0	9,1	0,0	66,7	33,3	0,0	16,2	12,6

94. Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen aufgrund sozialpolitischer und/oder tarifvertraglicher Vereinbarungen

Alle Beschäftigten der IBB Gruppe sind aufgrund sozialpolitischer und/oder tarifvertraglicher Vereinbarungen anspruchsberechtigt.

4.16 ESRS S1-16: Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

97. Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung, Hintergrundinformationen

a) Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle

Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle		
	Vorjahr	Berichtsjahr
IBB	9,3%	11,6%
IBT	0,5%	0,2%
IBB Capital	24,6%	21,1%
IBB Bet	32,2%	18,9%
IBB Gruppe gesamt	11,0%	12,9%

b) Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten

Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson)		
	Vorjahr	Berichtsjahr
IBB	6,8	6,7
IBT	2,0	1,7
IBB Capital	2,5	2,3
IBB Bet	1,6	1,9
IBB Gruppe gesamt	6,8	6,8

c) Weitere Hintergrundinformationen

Bei der Berechnung des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes wurden alle am Stichtag 31.12.2025 vertraglich Beschäftigten berücksichtigt. Dies umfasst ausdrücklich auch die Mitglieder des Vorstands sowie Auszubildende und Dual-Studierende. Die Ermittlung erfolgte auf Basis der jährlichen Gesamtkosten der Beschäftigten auf Vollzeitbasis. Als Gesamtkosten wurden die vertraglich vereinbarten festen und regelmäßigen Vergütungsbestandteile einschließlich weiterer kostenwirksamer Vergütungskomponenten herangezogen. Diese Berechnungsgrundlage wird gruppenweit angewendet. Für die Berechnung des prozentualen Abstands wurde folgende Formel verwendet:

$$\frac{\text{Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Beschäftigten} - \text{Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von weiblichen Beschäftigten}}{\text{Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Beschäftigten}} \times 100$$

Die Ermittlung der Kennzahl zum Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson) basiert ebenfalls auf den jährlichen Gesamtkosten und bezieht alle am 31.12.2025 vertraglich Beschäftigten ein.

4.17 ESRS S1-17: Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

103. Gemeldete Fälle von Diskriminierung einschließlich Belästigung, Zahl der Beschwerden, wesentliche Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen, Hintergrundinformationen

a) Gesamtzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung einschließlich Belästigung

Im Berichtszeitraum wurden in der IBB fünf Fälle von Diskriminierung (1) und keine Fälle (2) von sexueller Belästigung gemeldet. In der IBT wurden 0 (0), in der IBB Capital ein (1) und in der IBB Bet 0 (0) Fälle von Diskriminierung einschließlich Belästigung gemeldet. Insgesamt wurden in der IBB Gruppe so sechs Fälle von Diskriminierung (einschließlich Belästigung) (4) gemeldet.

b) Zahl der eingereichten Beschwerden

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 5 Beschwerden (3) in der IBB von den eigenen Beschäftigten bei der IBB eingereicht. In der IBT wurden 0 (0), in der IBB Capital eine (1) und in der IBB Bet 0 (0) Beschwerden gemeldet. Die IBB Gruppe ist kein multinationales Unternehmen der OECD. Insgesamt wurden in der IBB Gruppe sechs Beschwerden (4) gemeldet.

c) Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen

Die IBB, IBT, IBB Capital und IBB Bet mussten keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen infolge von arbeitsbezogenen Vorfällen und/oder Beschwerden (0) zahlen.

d) Weitere Hintergrundinformationen

Die fünf arbeitsbezogenen Diskriminierungsfälle (3) bei der IBB fließen ein in das Monitoring, das mithilfe eines von der Landesdiskriminierungsstelle zur Verfügung gestellten Monitoringinstruments jährlich vorgenommen wird. Dort werden Daten zu folgenden Indikatoren bezüglich vorhandener Vorfälle gelistet: a. Anzahl und Bearbeitungsstatus der Vorfälle pro Diskriminierungsfall; b. Folgemaßnahmen pro Vorfall; c. Anzahl von Gerichtsverfahren und Bearbeitungsstatus im Berichtszeitraum.

104. Schwerwiegende Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte, Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

a) Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte

Im Berichtszeitraum sind keine schwerwiegenden Vorfälle (0) in Bezug auf die Verletzung oder Missachtung von Menschenrechten im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens in der IBB Gruppe aufgetreten.

b) Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen

Der IBB Gruppe wurden keine derartigen Vorfälle (0) gemeldet. Demzufolge hat die IBB Gruppe im Berichtsjahr keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen (0), infolge der Verletzung und/oder Missachtung von Menschenrechten in Bezug auf die Beschäftigten, zahlen müssen.

5. ESRS G1: Unternehmenspolitik

Wie in ESRS 2 SBM-3 Abs. 48 dargestellt, wurden die relevanten Nachhaltigkeitsthemen des ESRS G1 „Unternehmenskultur“ sowie „Korruption und Bestechung“ im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse für die IBB auf Tochterebene als wesentlich eingestuft. Für die übrigen im CSR-D-Konsolidierungskreis dazugehörigen Einzelunternehmen wurde aufgrund ihrer unternehmensspezifischen Umstände keine Wesentlichkeit für den

ESRS G1 identifiziert (s. ESRS 2 BP-1 Abs. 5 a)). Demzufolge werden die Angabepflichten des ESRS G1-1, G1-3 und G1-4 im Folgenden ausschließlich vollumfänglich von der IBB als Einzelunternehmen offengelegt. Die Messung der Kennzahlen des G1-4 wird nicht von einer anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

5.1 ESRS G1-1: Gruppen- und Einzelrichtlinien in Bezug auf Unternehmenspolitik und -kultur

9. Unternehmenspolitik und -kultur

Maßgeblich für die Unternehmenskultur der IBB und IBB UV ist die Umsetzung einer angemessenen Risikokultur. Die Ziele dieser Risikokultur sind in der SFO dargelegt. Zentrales Element des Wertesystems ist der Verhaltenskodex der IBB Gruppe.

Für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bzw. auch in Anstalten des öffentlichen Rechts gelten insgesamt strengere Regelungen zur Vorteilsannahme, Bestechlichkeit und Vorteilsgewährung. Deshalb hat jede:r Beschäftigte der IBB und IBB UV bei Einstellung die Berliner Verpflichtungserklärung nach dem Berliner Verpflichtungsgesetz unterschrieben, wonach u. a. Angestellte des öffentlichen Dienstes Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin annehmen dürfen.

Aufgabe der Compliance-Funktion ist es, auf die Einhaltung der für die IBB und IBB UV wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben hinzuwirken sowie einen Überblick über die rechtzeitige Implementierung neuer Regelungen und Vorgaben zu haben, um hier ggf. rechtzeitig gegensteuern zu können. Dies trägt mittelbar zur Stärkung der Unternehmens- und Risikokultur bei. Weiterhin finden zur Förderung der Unternehmenskultur in der IBB und IBB UV regelmäßig gemeinsame Events, wie Teambildungstage zur Förderung eines Wir-Gefühls und zur Stärkung der Unternehmensidentifikation, Betriebsfeste, Betriebssportgemeinschaften, Teamfrühstücke und weitere unternehmensweite Veranstaltungen statt. Die Arbeitsanweisung „Verhaltensregeln“ wird im ESRS S1-1 Abs. 19 dargestellt.

Gruppen- und Einzelrichtlinien zum Thema Unternehmensführung:

Verhaltenskodex der IBB UV

Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele (gem. ESRS 2 MDR-P Abs. 65 a))	Zusammenfassung der relevanten Normen und Arbeitsanweisungen; Rahmenwerk für die Ausgestaltung der eigenen Regelungen, die das Risikobewusstsein fördern und einfordern sollen. Ziele: Verankerung einer bewussten Auseinandersetzung mit Risiken im Tagesgeschäft in der Unternehmenskultur, Schaffung eines Risikobewusstseins auf allen Hierarchieebenen, Förderung eines kritischen Dialogs durch die Führungsebenen, Motivation der Beschäftigten, entsprechend dem Wertesystem und Verhaltenskodex zu agieren, Beschäftigte zu überzeugen, sich ethisch und ökonomisch wünschenswert und innerhalb festgelegter Risikotoleranzen zu verhalten.
Bezug zu wesentlichen IROs	Positiver Einfluss auf die Unternehmenskultur und das Thema Korruption und Bestechung, da das Risikobewusstsein gefördert und eingefordert wird und entsprechende Risiken für das Auftreten von Compliance-Verstößen, intransparenter, politischer Einflussnahme und Interessenkonflikten verringert werden können.
Anwendungsbereich	Gilt für die Beteiligungsgesellschaften der IBB UV, inkl. Trainees, Praktikant:innen, Auszubildenden und Dual-Studierenden.
Überwachungsprozess	Der Überwachungsprozess im Rahmen der Sicherstellung, dass die Beschäftigten den Inhalt gelesen und verstanden haben, liegt in der Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft bzw. des verantwortlichen Fachbereichs.
Verantwortlichkeit	Die inhaltliche Verantwortung obliegt dem Stab Unternehmenscompliance (UC), die Überwachung der Einhaltung der Regelungen obliegt den jeweiligen Führungskräften und Abteilungsleitungen, welche als erste Ansprechpartner:innen fungieren.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Arbeitsanweisung erfolgt in der „SFO“.

Arbeitsanweisung Umgang mit Einladungen, Geschenken und weiteren Interessenkonflikten

Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele (gem. ESRS 2 MDR-P Abs. 65 a))	Festlegung von Regelungen und Prozessen zum Umgang mit Einladungen und Geschenken zur Vermeidung von Interessenkonflikten und Vorteilsnahme sowie Vorteilsgewährung. Ziel: Rahmen vorzugeben, den die Verordnung für den Umgang mit Belohnungen und Geschenken den öffentlichen Arbeitgebern bei der Gestaltung gibt, Beschäftigte damit vor möglichen zivil- und strafrechtlichen Konsequenzen zu schützen, mögliche Reputationsschäden aufgrund von Fehlverhalten von der IBB abzuwenden.
Bezug zu wesentlichen IROs	Entfaltet eine präventive Wirkung u. a. in Bezug auf das potenzielle Auftreten von Korruption und Bestechlichkeit, indem sie die Beschäftigten für entsprechende Handlungen sensibilisiert und aufklärt.
Anwendungsbereich	Richtet sich an alle Beschäftigten der IBB sowie alle Personen, die im Rahmen einer Ausbildung, eines Studiums oder Praktikums für die IBB tätig sind. Sie gilt auch für die Beschäftigten der Unternehmen im IBB-Konzern, sofern diese nicht über eine eigene Regelung verfügen.
Überwachungsprozess	Der Überwachungsprozess im Rahmen der Sicherstellung, dass die Beschäftigten den Inhalt gelesen und verstanden haben, liegt in der Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft bzw. des verantwortlichen Fachbereichs.
Verantwortlichkeit	Die inhaltliche Verantwortung unterliegt dem Stab Unternehmenscompliance, die Überwachung der Einhaltung der Regelungen obliegt den jeweiligen Führungskräften und Abteilungsleitungen, welche als erste Ansprechpartner:innen fungieren.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Arbeitsanweisung erfolgt in der „SFO“.

Arbeitsanweisung Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen, Aufgaben der Beschäftigten der IBB

Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele (gem. ESRS 2 MDR-P Abs. 65 a))	Gesetzliche Grundlagen, interne Maßnahmen und organisatorische Vorkehrungen der IBB, die verhindern sollen, dass deren Geschäftsbetrieb missbraucht wird. Ziel: Missbräuchen im Rahmen von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder sonstiger strafbarer Handlungen vorzubeugen.
Bezug zu wesentlichen IROs	Entfaltet eine präventive Wirkung u. a. in Bezug auf das potenzielle Auftreten von Korruption und Bestechlichkeit, indem sie die Beschäftigten für entsprechende Handlungen sensibilisiert und aufklärt.
Anwendungsbereich	Gilt grundsätzlich in allen Organisationseinheiten der IBB. Sie ist von allen IBB-Beschäftigten sowie den in kundennaher Bearbeitung eingesetzten externen Temporärkräften zu beachten. Für den Zuschussbereich ist der Geltungsbereich dieser Arbeitsanweisung auf die Regelungen zur Prävention gegen sonstige strafbare Handlungen beschränkt.
Überwachungsprozess	Der Überwachungsprozess im Rahmen der Sicherstellung, dass die Beschäftigten den Inhalt gelesen und verstanden haben, liegt in der Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft bzw. des verantwortlichen Fachbereichs.
Verantwortlichkeit	Die inhaltliche Verantwortung unterliegt dem Stab Unternehmenscompliance, die Überwachung der Einhaltung der Regelungen obliegt den jeweiligen Führungskräften und Abteilungsleitungen, welche als erste Ansprechpartner:innen fungieren.

Arbeitsanweisung Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen, Aufgaben der Beschäftigten der IBB

Dokumentation/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Arbeitsanweisung erfolgt in der „SFO“.
------------------------------------	--

Arbeitsanweisung Beschwerdemanagement

Wichtigste Inhalte inkl. allg. Ziele (gem. ESRS 2 MDR-P Abs. 65a))	Verfahren (direkter und indirekter Prozess) im Umgang mit positivem und negativem Kundenfeedback innerhalb der IBB. Regelungen zur Bearbeitung von Kundenbeschwerden, die persönlich, telefonisch oder schriftlich via Brief oder E-Mail von beschwerdeführenden Personen an die IBB herangetragen werden, werden beschrieben; Potenzial der gesprächsbereiten beschwerdeführenden Person ist optimal zu nutzen.
Bezug zu wesentlichen IROs	Positiver Einfluss auf die Unternehmenskultur, indem Kundenanliegen/-beschwerden vertrauensvoll erfasst und bearbeitet werden und damit zu einer gesamtheitlichen Verbesserung von Systemen, Prozessen und Abläufen beitragen können.
Anwendungsbereich	Gilt für alle Organisationseinheiten und damit für alle Beschäftigten der IBB.
Überwachungsprozess	Der Überwachungsprozess im Rahmen der Sicherstellung, dass die Beschäftigten den Inhalt gelesen und verstanden haben sowie die Aktualität dieser gegeben ist, liegt in der Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft bzw. des verantwortlichen Fachbereichs.
Verantwortlichkeit	Das Beschwerdemanagement ist im Bereich Informationscompliance und Organisationsmanagement angesiedelt.
Dokumentation/Verfügbarkeit	Die Dokumentation der Arbeitsanweisung erfolgt in der „SFO“.

10. Mechanismen zur Ermittlung, Berichterstattung und Untersuchung von Bedenken hinsichtlich rechtswidriger Verhaltensweisen, inkl. Schutz von Hinweisgeber:innen

a) Mechanismen zur Ermittlung, Berichterstattung und Untersuchung von Bedenken hinsichtlich rechtswidriger Verhaltensweisen oder Verhaltensweisen im Widerspruch zum Verhaltenskodex oder zu ähnlichen internen Regeln

Die IBB und IBB UV haben Mechanismen zur Ermittlung, Berichterstattung und Untersuchung von Bedenken hinsichtlich rechtswidriger Verhaltensweisen oder Verhaltensweisen, die im Widerspruch zum Verhaltenskodex oder zu ähnlichen internen Regeln stehen, etabliert. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex ist gem. der gleichnamigen Arbeitsanweisung an den Stab UC der IBB zu melden, wo auch die weitere Bearbeitung erfolgt. Bei Hinweisen und anderen Auffälligkeiten kann eine Meldung über die externe Ombudsstelle oder den Meldeweg gem. der Arbeitsanweisung „Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen“ erfolgen, woran sich eine weitere Bearbeitung durch den Stab UC anschließt. Im Fall von Kundenbeschwerden sieht das Feedbackmanagement einen einheitlichen Umgang vor. Es werden erweiterte unabhängige und vertrauliche Beratungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit einer Diskriminierungserfahrung bereitgestellt (s. ESRS S1-1 Abs. 19). Die IBB und IBB UV verfügen über ein vertrauliches Hinweisgebersystem, das die Weitergabe und Entgegennahme von Verdachtsmomenten auf Compliance-Verstöße ermöglicht. Kund:innen, Beschäftigte und weitere Stakeholder können sich hierbei im Internet oder Intranet informieren und an eine Ombudsstelle wenden, aber auch direkt an die Compliancebeauftragten der IBB und der IBB UV. Dabei ist zu beachten, dass der Großteil dieser Maßnahmen durch gesetzliche Maßnahmen vorgegeben ist. Zusätzlich können die regelmäßig mind. einmal jährlich stattfindenden Beschäftigten-sensibilisierungen u. a. für die Meldung und Untersuchung von Bedenken über rechtswidriges Handeln/Verstöße gegen den Verhaltenskodex genutzt werden.

b) Zusatzinformationen, sofern keine Strategien zur Bekämpfung der Korruption oder Bestechung vorliegen

Die IBB und IBB UV haben entsprechende Vorgaben und Prozesse bereits etabliert, weshalb kein entsprechender Zeitplan für die Einführung notwendig ist.

c) Maßnahmen und Kanäle zum Schutz von Hinweisgebern

Für die vertrauliche Meldung von Vorfällen können sich sowohl die Beschäftigten und die Geschäftspartner:innen der IBB und IBB UV als auch jede:r Dritte neben dem Stab UC ebenfalls an eine externe Ombudsstelle (Rechtsanwaltskanzlei) oder die Anlaufstelle der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) für Whistleblower wenden. Dies ist zum Schutz der Hinweisgebenden (Whistleblower) auch anonym möglich. Personen, die Hinweise geben, sind nur einem kleinen, ausgewählten Kreis an Personen bekannt und somit zusätzlich geschützt („Need-to-know-Prinzip“). Die Einrichtung eines Hinweisgebersystems sowie die Wahrung der Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgebenden sind thematische Bestandteile der webbasierten Schulung (WBT) „Betrugsprävention“, die für alle Beschäftigten verpflichtend ist. Über die Möglichkeit der Nutzung einer Ombudsstelle werden Beschäftigte der IBB und IBB UV über das Intranet und Geschäftspartner über das Internet informiert. Jeder gemeldete Fall wird untersucht und anhand der gesetzlichen Vorgaben gemeldet bzw. zur Anzeige gebracht. Der Schutz und die Vertraulichkeit des/der Hinweisgeber:in sind wesentliche Bestandteile der Bearbeitung des Hinweises und werden entsprechend von der Ombudsstelle sehr ernst genommen. Es wird auf Wunsch auch anonym beraten. Die Anonymität bleibt aufgrund der anwaltlichen Verschwiegenheitspflicht auch im Falle späterer polizeilicher oder staatsanwaltlicher Ermittlungen gewahrt. Als Arbeitgeberin ergreifen die IBB und IBB UV während des gesamten Verfahrens alle erforderlichen Maßnahmen, um den Schutz des/der Hinweisgeber:in, soweit möglich, vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund von abgegebenen Hinweisen sicherzustellen. Einschüchterungsversuche, Drohungen oder Benachteiligungen am Arbeitsplatz gegenüber Hinweisgeber:innen werden nicht geduldet. Erleiden Beschäftigte aufgrund eines Hinweises Einschüchterungen, Drohungen oder Repressalien, können sich die betroffenen Personen damit ebenfalls an die externe Ombudsstelle oder die dafür zuständigen Stellen bei der IBB und IBB UV wenden.

d) Zusatzinformationen, sofern keine Strategien zum Schutz von Hinweisgebern vorliegen

Die Bank ergreift umfassende Maßnahmen und setzt die gesetzlichen Vorgaben zum Whistleblowing vollständig um. Dadurch ist der Schutz von Hinweisgeber:innen im Rahmen der rechtlichen Anforderungen gewährleistet.

e) Verfahren zur Untersuchung von Vorfällen im Zusammenhang mit Unternehmensführung, einschließlich Fällen von Korruption und Bestechung

Die IBB und IBB UV verfügen über Verfahren, um Vorfälle im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik, einschließlich Fällen von Korruption und Bestechung, unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen. Entsprechende Prozesse sind in der SFO etabliert und dokumentiert. Hinweise werden unverzüglich an den Stab UC weitergegeben und Untersuchungsmaßnahmen eingeleitet.

f) Strategien in Bezug auf den Tierschutz

Das Nachhaltigkeitsthema „Tierschutz“ ist nicht wesentlich. Es sind keine Konzepte in Bezug auf Tierschutz vorhanden.

g) Strategien in Bezug auf organisationsinterne Schulungen zur Unternehmenspolitik

Die Strategie der IBB und IBB UV für organisationsinterne Schulungen zur Unternehmenspolitik ist in der SFO festgehalten. Die Beschäftigten werden proaktiv zur Verhinderung strafbarer Handlungen (z. B. Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Korruption und Bestechung) geschult und über neue rechtliche Regelungen informiert (s. ESRS G1-3 Abs. 21 a)). Darüber hinaus werden die Beschäftigten auch per Intranetmitteilung für neue Regularien sensibilisiert. Das Einhalten bestehender EU-Sanktionen ist für die IBB und IBB UV von zentraler Bedeutung. Bei Bedarf werden auch Ad-hoc-Schulungen zu Compliance-Themen angeboten. Darüber hinaus werden Schulungen u. a. zum Datenschutz, zur Informationssicherheit, zum Arbeitsschutz, zur Unfallverhütung und Gesundheitsvorsorge und zur Antidiskriminierung angeboten. Bspw. werden alle neuen Beschäftigten im Rahmen ihrer Einarbeitungsphase zum Thema Datenschutz, Informationssicherheit und Antidiskriminierung und danach alle drei Jahre (Datenschutz; risikoorientiert variabel) bzw. jährlich (Informationssicherheit) geschult. Ebenso erhalten alle Beschäftigten durch ihre Führungskräfte zu den Themen „Vorbeugende Maßnahmen der Unfallverhütung“ sowie „Verhalten bei Notfällen“ jährlich eine Unterweisung.

h) Gefährdete Funktionen innerhalb des Unternehmens in Bezug auf Korruption und Bestechung

Die Risikoanalyse, welche risikobehaftete Bereiche identifiziert, wird jährlich durchgeführt. Zusätzlich bestehen sowohl für die IBB als auch die IBB UV Eignungsrichtlinien für Vorstand, Verwaltungsrat und Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen, die u. a. die Prozesse und Kriterien zur Auswahl, (Wieder-)Bestellung und Nachfolgeplanung sowie zur Eignungsbewertung enthalten. Mit Einführung der Eignungsrichtlinien sind auch die Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen regelmäßig auf ihre fachliche Eignung sowie Zuverlässigkeit einschließlich Unvoreingenommenheit und auf Interessenkonflikte hin zu überprüfen. Die Bewertung erfolgt bei der Neubesetzung dieser Positionen (Erstbewertung) sowie regelmäßig bei den vorhandenen Inhaber:innen der genannten Schlüsselfunktionen alle zwei Jahre (regelmäßige Neubewertung). Zusätzlich sind anlassbezogene Überprüfungen möglich (anlassbezogene Neubewertung). Der Bereich PE der IBB führt diese durch und stellt die Ergebnisse der Bewertung regelmäßig im Vorstand vor.

5.2 ESRS G1-3: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

18. Management von Vorfällen in Bezug auf Korruption oder Bestechung

a) Verfahren zur Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Vorfällen in Bezug auf Korruption oder Bestechung

Die bestehenden Verfahren zur Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Korruption oder Bestechung sind in der SFO der IBB und IBB UV festgehalten. Die Beschäftigten werden proaktiv zur Verhinderung strafbarer Handlungen geschult und unverzüglich über neue rechtliche Regelungen informiert. Das Ziel der Verhinderung von Korruption und Bestechung kommt durch seine feste Verankerung im Verhaltenskodex besonders zum Ausdruck. Auch der Umgang mit Interessenkonflikten sowie die transparente und angemessene Handhabung bei der Annahme von Geschenken und Einladungen durch Beschäftigte werden in der SFO geregelt. Bei Fragen hierzu stehen die Beschäftigten des Stabs UC zur Klärung zur Verfügung. Der/die (Gruppen-)Geldwäschebeauftragte koordiniert die Präventions- und Abwehrmaßnahmen zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen. Hierbei sind sowohl mögliche externe strafbare Handlungen gegen die IBB bzw. IBB UV als auch solche, die durch Beschäftigte verübt werden könnten, zu betrachten. Weitere Aufgaben sind die systematische Überprüfung von Kundenbeziehungen durch den Abgleich mit Sanktionslisten oder die Überprüfung der Zuverlässigkeit neuer Beschäftigter sowie die Verhinderung von Korruption und Bestechung.

b) Kommunikation zwischen den Untersuchungsbeauftragten oder dem Untersuchungsausschuss und der involvierten Managementkette

Im Zuge der Bekämpfung von Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften und/oder unternehmensinterne Compliance-Regeln ist ein externer Rechtsbeistand als Ombudsstelle berufen worden, wodurch eine Trennung zwischen der in die Angelegenheiten involvierten Managementkette und der untersuchenden Person sichergestellt ist (s. ESRS G1-1 Abs. 10 c)).

c) Verfahren zur Übermittlung der Ergebnisse an die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Der Stab UC führt mind. jährlich eine Analyse potenzieller Risiken durch und leitet daraus zweckmäßige Kontrollen ab. Diese Kontrollen sollen sicherstellen, dass die Abläufe sowie das Verhalten der Beschäftigten den bestehenden Regelungen entsprechen. Die Ergebnisse in Bezug auf Korruption oder Bestechung werden den Mitgliedern der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane regelmäßig, mind. jährlich, übermittelt. Darüber hinaus wird dem Vorstand der IBB und IBB UV im Rahmen eines zweiwöchigen Jour fixe regelmäßig Bericht erstattet.

19. Verfahren zur Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Vorfällen in Bezug auf Korruption oder Bestechung

Die implementierten Verfahren zur Prävention von Korruption und Bestechung sind in der SFO festgehalten (s. ESRS G1-1 Abs. 10).

20. Kommunikation von Vorgaben über Strategien und Richtlinien

Für die Kommunikation von Vorgaben stehen der IBB und IBB UV generell diverse Kommunikationskanäle zur Verfügung (E-Mail, Intranet, Datenbanken und Tools sowie FK-Infoveranstaltungen und Beschäftigtenversammlungen). Die Informationen zur Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Vorwürfen oder

Vorfällen in Bezug auf Korruption und Bestechung werden den Beschäftigten intern über Arbeitsanweisungen mitgeteilt. Über aktualisierte Fassungen und neue Dokumente wird mittels Intranetmitteilung informiert. Darüber hinaus können sich die Beschäftigten für weitere Informationen mit dem Stab UC und der Personalabteilung in Verbindung setzen.

21. Schulungskonzept zum Thema Prävention und Verhinderung strafbarer Handlungen

a) Art, Umfang und Tiefe der Schulungsprogramme zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Ein Schulungskonzept liegt vor und ist in der SFO dokumentiert. Die Beschäftigten werden proaktiv zur Verhinderung strafbarer Handlungen geschult und über neue rechtliche Regelungen informiert. Hierzu werden webbasierte Trainings (WBTs) genutzt. Diese sind verpflichtend und werden durch den Stab UC nachgehalten. Die Beschäftigten der IBB müssen innerhalb der ersten drei Monate nach Dienstantritt je eine WBT-Schulung zum Thema Geldwäscheprävention und zum Thema Betrugsprävention absolvieren. Die Schulungen beinhalten wesentliche Fragestellungen und enden mit einem Test. Der Zeitaufwand liegt je nach Vorkenntnissen bei ca. einer Stunde. Eine Folgeschulung ist spätestens alle drei Jahre von den Beschäftigten durchzuführen. Während die WBT-Schulung „Betrugsprävention“ auf den Hintergrund von Wirtschaftskriminalität und strafbaren Handlungen sowie auf den externen und internen Betrug, inkl. Merkmalen und Präventionsmaßnahmen, eingeht, befasst sich die WBT-Schulung Geldwäscheprävention mit der Definition von Geldwäsche, den rechtlichen Rahmenbedingungen und internen Sicherungsmaßnahmen sowie den Sorgfaltspflichten und dem Verhalten bei einem Verdacht. Auszubildende und Dual-Studierende erhalten zudem eine spezielle Präsenzschiulung zu Themen der Compliance. Die erfolgreichen Teilnahmen an den Pflichtschulungen sind nachzuweisen. Darüber hinaus werden die Beschäftigten auch per Intranet-Mitteilung für neue Regularien sensibilisiert. Nachweislich haben alle Beschäftigten einmal jährlich den Verhaltenskodex sowie die Vorgaben zum Umgang mit Einladungen, Geschenken und weiteren Interessenkonflikten zur Kenntnis zu nehmen. Die Führungskräfte sind aufgefordert, die Themen in ihren Gesprächsrunden mit den Beschäftigten zu diskutieren.

b) Prozentualer Anteil der von Schulungsprogrammen abgedeckten risikobehafteten Funktionen

Die risikobehafteten Funktionen werden zu 100% (100%) von den Schulungsprogrammen abgedeckt.

c) Umfang, in dem die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane geschult werden

Der Vorstand der IBB und IBB UV ist vom Schulungskonzept abgedeckt (s. ESRS 2 GOV-1 Abs. 23 a)).

5.3 ESRS G1-4: Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung

24. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

a) Anzahl der Verurteilungen und die Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften

Im Berichtsjahr wurden - wie im Vorjahr - gegen die IBB, IBT, IBB Capital sowie IBB Bet keine Bußgelder (0) aufgrund eines rechtswidrigen Verhaltens oder Handelns verhängt. Ferner gab es keine Meldung über verübte Korruptionsfälle (0) durch Beschäftigte der IBB Gruppe bzw. keine Bußgelder (0) aufgrund eines rechtswidrigen Verhaltens oder Handelns gegen die IBB Gruppe.

b) Maßnahmen in Bezug auf Verstöße gegen Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die IBB ist als Förderbank des Landes Berlin in besonderem Maße für rechtlich konformes Handeln verantwortlich und beachtet die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben. Hierunter fallen die relevanten aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen, also nationale Gesetze, EU-Vorgaben und die Landesgesetzgebung. Zu nennen sind hier u. a. das Kreditwesengesetz (KWG), Geldwäschegesetz (GwG), Wertpapierhandelsgesetz (WpHG), die Mindestanforderungen an das Risikomanagement der Banken (MaRisk) und die Europäische Marktmissbrauchsverordnung (MAR). Die IBB und IBB UV sichern ihre Integrität durch vielfältige Maßnahmen im Außen- und Innenverhältnis ab, welche vorsorglich implementiert worden sind. Präventiv wurden umfangreiche Regelungen für die Organe und Beschäftigten eingeführt, deren Ziel es ist, strafbare Handlungen durch Beschäftigte oder Kund:innen bei der Geschäftstätigkeit und im Innenverhältnis zu verhindern. So wird der Corporate Governance Kodex des Landes Berlin beachtet. Neben dem Verhaltenskodex der IBB gibt es als übergeordnete Anweisung den Verhaltenskodex der IBB Gruppe (s. ESRS G1-1

Abs. 9). Die aufgeführten Maßnahmen betreffen alle Beschäftigten der IBB und sind nicht für eine festgelegte Zeitdauer bestimmt, sondern gelten dauerhaft. Eine genaue Dokumentation zu den zu erwartenden Ergebnissen oder die Nachverfolgung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen durch Zielvorgaben gem. ESRS 2 MDR-A erfolgen aktuell nicht.

25. Bestätigte Korruptions- und Bestechungsfälle

Im Folgenden werden die bestätigten Korruptions- und Bestechungsfälle für die IBB Gruppe dargestellt:

	Vorjahr	Berichtsjahr
a) die Gesamtzahl und die Art der bestätigten Fälle von Korruption oder Bestechung	0	0
b) die Zahl der bestätigten Fälle, in denen eigene Arbeitskräfte wegen Korruption oder Bestechung entlassen oder diszipliniert wurden	0	0
c) die Zahl der bestätigten Fälle in Bezug auf Verträge mit Geschäftspartnern, die aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung beendet oder nicht verlängert wurden	0	0
d) Einzelheiten zu öffentlichen Gerichtsverfahren wegen Korruption oder Bestechung	Im Vorjahr und Berichtszeitraum gab es keine öffentlichen Gerichtsverfahren wegen Korruption oder Bestechung gegen die IBB Gruppe und die eigenen Arbeitskräfte.	

Anlage

A.1 Mapping NFRD und CSRD (ESRS)

Vorgaben gem. CSR-RUG	Zu berücksichtigende ESRS	Zu berücksichtigende DRs gem. CSRD RegE	Durch DRs abgedeckte Aspekte (CSR-RUG)	
§ 289 c) Abs. 1 HGB	In der nicht-finanziellen Erklärung im Sinne des § 289b ist das Geschäftsmodell der Kapitalgesellschaft kurz zu beschreiben.	ESRS 2	SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell(e) und Wertschöpfungskette (SBM-3 – Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell)	Beschreibung Geschäftsmodell, Geschäftszweck, organisatorische Struktur, Geschäftsprozesse
§ 289 c) Abs. 2 HGB	Die nichtfinanzielle Erklärung bezieht sich darüber hinaus zumindest auf folgende Aspekte:			
	1. Umweltbelange , wobei sich die Angaben bspw. auf <u>Treibhaus-</u>	ESRS 2 ESRS E1	ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs	Treibhausgasemissionen (E1.IRO-1) Wasserverbrauch (E3.IRO-1) Luftverschmutzung (E2.IRO-1) Nutzung von erneuerbaren

Vorgaben gem. CSR-RUG	Zu berücksichtigende ESRS	Zu berücksichtigende DRs gem. CSRD RegE	Durch DRs abgedeckte Aspekte (CSR-RUG)
<u>gasemissionen</u> , den <u>Wasserverbrauch</u> , die <u>Luftverschmutzung</u> , die Nutzung von <u>erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energien</u> oder den <u>Schutz der biologischen Vielfalt</u> beziehen können,			und nicht erneuerbaren Energien (E1.IRO-1) Schutz der biologischen Vielfalt (E4.IRO-1)
		E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz	Treibhausgasemissionen Nutzung von erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energien
		E1-2 – Gruppen- und Einzelrichtlinien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	
		E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	
		E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	
		E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix	
		E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3	
		E1-8 – Interne THG-Bepreisung	
2. Arbeitnehmerbe- lange , wobei sich die Angaben bspw. auf die <u>Maßnahmen</u> , die zur <u>Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung</u> ergriffen wurden, die <u>Arbeitsbedingungen</u> , die Umsetzung der grundlegenden <u>Übereinkom-</u>	ESRS S1	S1-1 – Gruppen- und Einzelrichtlinien im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung Arbeitsbedingungen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Sozialer Dialog Rechte der Gewerkschaften Achtung der Rechte der Arbeitnehmer:innen Gesundheitsschutz Sicherheit am Arbeitsplatz
		S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretenden in Bezug auf Auswirkungen	Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung Arbeitsbedingungen Gesundheitsschutz Sicherheit am Arbeitsplatz
		S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene	Sozialer Dialog

Vorgaben gem. CSR-RUG	Zu berücksichtigende ESRS	Zu berücksichtigende DRs gem. CSRD RegE	Durch DRs abgedeckte Aspekte (CSR-RUG)	
<p><u>men der Internationalen Arbeitsorganisation, die Achtung der Rechte der Arbeitnehmenden, informiert und konsultiert zu werden, den sozialen Dialog, die Achtung der Rechte der Gewerkschaften, den Gesundheitsschutz oder die Sicherheit am Arbeitsplatz</u> beziehen können,</p>		Arbeitskräfte Bedenken äußern können		
		S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen		
		S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog		Sozialer Dialog Rechte der Gewerkschaften
		S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit		Gesundheitsschutz Sicherheit am Arbeitsplatz
<p>3. Sozialbelange, wobei sich die Angaben bspw. auf den <u>Dialog auf kommunaler oder regionaler Ebene</u> oder auf die zur <u>Sicherstellung des Schutzes und der Entwicklung lokaler Gemeinschaften</u> ergriffenen Maßnahmen beziehen können,</p>	ESRS 2	ESRS 2 E2.IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs bezogen auf Umweltverschmutzung	Dialog auf kommunaler oder regionaler Ebene	
		ESRS 2 E3.IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs bezogen auf Wasser- und Meeresressourcen	Dialog auf kommunaler oder regionaler Ebene	
		ESRS 2 E4.IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs bezogen auf die biologische Vielfalt und Ökosysteme	Dialog auf kommunaler oder regionaler Ebene	
		ESRS 2 E5.IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs bezogen auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Dialog auf kommunaler oder regionaler Ebene	
<p>4. die Achtung der</p>	ESRS 2	GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht		

Vorgaben gem. CSR-RUG	Zu berücksichtigende ESRS	Zu berücksichtigende DRs gem. CSRD RegE	Durch DRs abgedeckte Aspekte (CSR-RUG)	
Menschenrechte , wobei sich die Angaben beispielsweise auf die <u>Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen</u> beziehen können, und	ESSRS S1	ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	Menschenrechte (u.a. Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen)	
		S1-1 – Gruppen- und Einzelrichtlinien im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens		
		S1-1 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können		
5. die Bekämpfung von Korruption und Bestechung , wobei sich die Angaben bspw. auf die bestehenden <u>Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung</u> beziehen können.	ESRS G1	G1-1 – Gruppen- und Einzelrichtlinien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	Korruption und Bestechung	
		G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Korruption und Bestechung	
		G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle	Korruption und Bestechung	
§ 289 c) Abs. 3 HGB	(3) Zu den in Abs. 2 genannten Aspekten sind in der nichtfinanziellen Erklärung jeweils diejenigen Angaben zu machen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs , des Geschäftsergebnisses , der Lage der Kapitalgesellschaft sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die in Abs. 2 genannten Aspekte erforderlich sind, einschließlich			
	1. einer Beschreibung der von der Kapitalgesellschaft verfolgten Konzepte, einschließlich der von der Kapitalgesellschaft angewandten	ESRS 2	GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht	
		ESRS E1	E1-2 – Gruppen- und Einzelrichtlinien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	
ESRS S1		S1-1 – Gruppen- und Einzelrichtlinien im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens		

Vorgaben gem. CSR-RUG	Zu berücksichtigende ESRS	Zu berücksichtigende DRs gem. CSRD RegE	Durch DRs abgedeckte Aspekte (CSR-RUG)
<p>Due-Diligence-Prozesse,</p>	ESRS G1	G1-1 – Gruppen- und Einzelrichtlinien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	
	ESRS E1	E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	
		E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	
	ESRS S1	S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	
S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze			
<p>3. der wesentlichen Risiken, die mit der <u>eigenen Geschäftstätigkeit</u> der Kapitalgesellschaft verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die in Abs. 2 genannten Aspekte haben oder haben werden, sowie die Handhabung</p>	ESRS 2	SBM-3 – Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	

Vorgaben gem. CSR-RUG	Zu berücksichtigende ESRS	Zu berücksichtigende DRs gem. CSRD RegE	Durch DRs abgedeckte Aspekte (CSR-RUG)
<p>dieser Risiken durch die Kapitalgesellschaft,</p>			
<p>4. der wesentlichen Risiken, die mit den <u>Geschäftsbeziehungen</u> der Kapitalgesellschaft, ihren Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die in Absatz 2 genannten Aspekte haben oder haben werden, soweit die Angaben von Bedeutung sind und die Berichterstattung über diese Risiken verhältnismäßig ist, sowie die Handhabung dieser Risiken durch die Kapitalgesellschaft,</p>	<p>ESRS 2</p>	<p>SBM-3 – Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell</p>	

Vorgaben gem. CSR-RUG	Zu berücksichtigende ESRS	Zu berücksichtigende DRs gem. CSRD RegE	Durch DRs abgedeckte Aspekte (CSR-RUG)
5. der bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren , die für die Geschäftstätigkeit der Kapitalgesellschaft von Bedeutung sind,		>> Nicht relevant, da keine bedeutsamen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren vorliegen.	
6. soweit es für das Verständnis erforderlich ist, Hinweisen auf im Jahresabschluss ausgewiesene Beträge und zusätzliche Erläuterungen dazu.	ESRS 2	BP-2 Aufnahme von Informationen mittels Verweis	
§ 289 c) Abs. 4 HGB Wenn die Kapitalgesellschaft in Bezug auf einen oder mehrere der in Abs. 2 genannten Aspekte kein Konzept verfolgt, hat sie dies anstelle der auf den jeweiligen Aspekt bezogenen Angaben nach Abs. 3 Nr. 1 und 2 in der nichtfinanziellen Erklärung klar und begründet zu erläutern.	ESRS 2	Bei den Aspekten „Umweltbelange“ (1), „Arbeitnehmerbelange“ (2), „Sozialbelange“ (3) und „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ (5) bestehen entsprechende Konzepte und werden in den jeweiligen ESRS offengelegt (s. oben), weshalb hier keine Fehlanzeigespflicht notwendig ist. Bei dem Aspekt „Achtung der Menschenrechte“ (4) wird im ESRS S1-1 Abs. 20 a) beschrieben, dass die Wahrung der Menschenrechte elementarer Bestandteil der Geschäftstätigkeit ist, aber eine Grundsatzklärung zur Wahrung der Menschenrechte für die IBB Gruppe aktuell noch nicht vorliegt, für die kommenden Jahre allerdings geplant ist. Demzufolge wurde hier der Fehlanzeigespflicht nachgekommen.	



Anlage 2

Allgemeine Auftrags- bedingungen

Allgemeine Auftragsbedingungen

für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2024

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich in Textform vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber. Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen Vereinbarung in Textform.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten Erklärung in gesetzlicher Schriftform oder einer sonstigen vom Wirtschaftsprüfer bestimmten Form zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags in gesetzlicher Schriftform oder Textform darzustellen hat, ist allein diese Darstellung maßgebend. Entwürfe solcher Darstellungen sind

unverbindlich. Sofern nicht anders gesetzlich vorgesehen oder vertraglich vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie in Textform bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der in Textform erteilten Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlägen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Ein Nacherfüllungsanspruch aus Abs. 1 muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Nacherfüllungsansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist der Anspruch des Auftraggebers aus dem zwischen ihm und dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis auf Ersatz eines fahrlässig verursachten Schadens, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt. Gleiches gilt für Ansprüche, die Dritte aus oder im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis gegenüber dem Wirtschaftsprüfer geltend machen.

(3) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(4) Der Höchstbetrag nach Abs. 2 bezieht sich auf einen einzelnen Schadensfall. Ein einzelner Schadensfall ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden.

(5) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der in Textform erklärten Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

(6) § 323 HGB bleibt von den Regelungen in Abs. 2 bis 5 unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit in gesetzlicher Schriftform erteilter Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte wesentliche Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen Vereinbarung in Textform umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung und elektronische Übermittlung der Jahressteuererklärungen, einschließlich E-Bilanzen, für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlichen Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger Vereinbarungen in Textform die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Einheitsbewertung sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer und Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbelegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbelegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.