



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

Investitionsbank Schleswig- Holstein (IB.SH)

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Fleethörn 29-31

-

Wilfried Gabler

Fleethörn 29-31
24103 Kiel
Deutschland

0431 9905 3662

-

wilfried.gabler@ib-sh.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Als zentrales Förderinstitut des Landes unterstützt die IB.SH gemäß § 6 des Investitionsbankgesetzes Schleswig-Holstein (IBG) das Land bei der Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben. Der Schwerpunkt der Fördertätigkeit liegt in Schleswig-Holstein (Regionalitätsprinzip). Im Einzelnen ist die IB.SH in den Bereichen „Wirtschaft und Technologie“, „Immobilien“, „Kommunen und Infrastruktur“ sowie „Arbeit und Bildung“ tätig. Zur Erfüllung der Förderaufgaben gewährt und verwaltet die IB.SH insbesondere Darlehen und Zuschüsse. Sie übernimmt und verwaltet ferner Bürgschaften und andere Gewährleistungen und geht Beteiligungen an Unternehmen ein. Sie nimmt Beratungs- und andere Dienstleistungen wahr, die mit der Erfüllung ihrer Aufgaben in direktem Zusammenhang stehen.

Aufgaben werden gemäß § 8 IBG vom Land Schleswig-Holstein durch öffentlich-rechtliche Verträge übertragen (Auftragsprinzip), wobei die Kostendeckung gewährleistet sein muss (Gesamtkostendeckungsprinzip). Die Bank unterstützt das Land in den folgenden Bereichen:

- a) Wohnraumförderung
- b) Förderung städtebaulicher Planung, Erneuerung und Entwicklung
- c) Mittelstandsförderung
- d) Förderung im Rahmen von Risikokapital
- e) Technologie- und Innovationsförderung
- f) Infrastrukturförderung
- g) Förderung des Umweltschutzes
- h) Förderung der rationellen Energienutzung, der erneuerbaren Energien und der Energieeinsparung
- i) Förderung der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft und des ländlichen Raumes
- j) Förderung des Gesundheitswesens
- k) Kunst und Kulturförderung einschließlich Baukultur
- l) Förderung des Tourismus
- m) International vereinbarte Förderprogramme
- n) Internationale Zusammenarbeit.

Geschäftsmodell des Unternehmens:

Wesentliche Grundlage für die Fördertätigkeit der IB.SH bildet die Verständigung über die Ausrichtung rechtlich selbstständiger Förderinstitute in Deutschland (Verständigung II). Im Rahmen der Vorgaben der Verständigung II dürfen Förderinstitute wie die IB.SH unter Beibehaltung der staatlichen Haftungsinstitute Anstaltslast, Gewährträgerhaftung und Refinanzierungsgarantie aktiv sein. Die Verständigung II gibt dabei explizit Bereiche vor, in denen die Vorteile der staatlichen Haftungsinstitute eingesetzt werden dürfen.

Mit dem „Gesetz über die Errichtung der Investitionsbank Schleswig-Holstein als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts (Investitionsbankgesetz – IBG)“ erfolgte am 01.06.2003 die Verselbstständigung von der ehemaligen Landesbank Schleswig-Holstein Girozentrale. Die IB.SH ist seitdem nicht nur wirtschaftlich, sondern auch organisatorisch und rechtlich selbstständig. Der Geschäftsbetrieb ist nach kaufmännischen Grundsätzen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu führen, die Tätigkeit der IB.SH ist nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet. Gleichwohl ist ein ausreichendes Betriebsergebnis zu erwirtschaften, aus dem die unterjährigen Risiken abgedeckt sowie das aufsichtsrechtlich erforderliche Eigenkapital gebildet werden können. Die Geschäftsberichte der IB.SH können unter www.ib-sh.de/geschaeftsberichte eingesehen werden.

Die stabilen wirtschaftlichen Verhältnisse der IB.SH wurden im Berichtsjahr von der Ratingagentur Fitch mit einem AAA-Rating bestätigt.

Ergänzende Anmerkungen:

Eine Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts durch externe Dritte findet nicht statt.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Beschreibung der Nachhaltigkeitsstrategie:

Nachhaltiges Handeln ist der zentrale Leitgedanke der Geschäftsstrategie der IB.SH und damit ein wesentliches Kriterium für die geschäftspolitischen Entscheidungen. Die IB.SH orientiert sich dabei am 3-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit und richtet ihre Geschäftstätigkeit unter ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten nachhaltig aus. Mit einem Nachhaltigkeitsmanagement wird die Integration des Themas Nachhaltigkeit in die gesamte Bank gewährleistet.

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex wird als nachhaltigkeitsrelevanter Standard zu Grunde gelegt; für die Nachhaltigkeitsberichterstattung nutzt die IB.SH das Leistungsindikatorensatz GRI SRS.

Maßnahmen zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie:

Bei der Gestaltung ihres Produkt- und Dienstleistungsangebotes berücksichtigt die IB.SH ökonomische, ökologische und soziale Aspekte ausgewogen, so dass das Angebot der IB.SH in seiner Gesamtheit die nachhaltige Entwicklung Schleswig-Holsteins und die Umsetzung der Sustainable Development Goals (SDGs) der UN unterstützt.

Zur Weiterentwicklung der Förderprodukte nutzt die IB.SH den ESG-Ansatz (Environment Social Governance).

Gleichzeitig gewährleistet es dauerhaft auskömmliche Erträge für die IB.SH – als notwendige Grundlage für eine nachhaltige Erfüllung ihres Förderauftrages.

1. Ökonomische Säule

Der Geschäftsbetrieb ist nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu führen. Es gilt das Kostendeckungsprinzip, wonach grundsätzlich nur Aufgaben wahrgenommen werden dürfen, wenn die Deckung der Aufwendungen gewährleistet ist. Hierbei sind alle Kosten einzubeziehen, also beispielsweise auch die Risikokosten.

Das Geschäftsmodell der IB.SH beruht auf der Gewährleistung einer jederzeitigen soliden Risikotragfähigkeit. Zudem ist ein ausreichendes Betriebsergebnis zur Bildung des aufsichtsrechtlich erforderlichen Eigenkapitals zu erwirtschaften. Zur Unterstützung einer nachhaltigen Entwicklung des Landes bietet die IB.SH vielfältige Finanzierungsmaßnahmen an. Im Rahmen der Gründungs- und Unternehmensnachfolgeförderung gestaltet die IB.SH z.B. aktiv den demografischen Wandel, damit mittelständische Unternehmen in Schleswig-Holstein vital in die Zukunft geführt werden.

2. Ökologische Säule

Die IB.SH beachtet bei ihren geschäftlichen Aktivitäten ökologische Kriterien und sorgt mit gezielten Maßnahmen dafür, diesem Anspruch und den sich stetig verändernden Rahmenbedingungen und steigenden Herausforderungen auch im Hinblick auf den Klimawandel dauerhaft gerecht zu werden. Deshalb ist eine wesentliche Aufgabe der IB.SH die Unterstützung des Landes bei den verschiedenen Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz.

Die IB.SH fördert insbesondere mit vielfältigen Förderprogrammen Vorhaben zur Energieeinsparung (z.B. Finanzierung von energetischen Sanierungen und Neubauprojekten im Immobilienbereich) und Energieeffizienz (z.B. Finanzierung von Maßnahmen zur Optimierung der Energieeffizienz in Unternehmen). Außerdem unterstützt die IB.SH gezielt Projekte im Bereich der Erneuerbaren Energien. Eine besondere Rolle kommt dabei der Energieagentur der IB.SH zu, die sowohl für die Bereiche der Bank als auch für die Kundinnen und Kunden der IB.SH, deren Hausbanken und für das Land als sach- und fachkundige Ansprechpartnerin bei energiewirtschaftlichen und ökologischen Fragestellungen bereitsteht und zentraler Bestandteil des Branchennetzwerks in Schleswig-Holstein ist. Die IB.SH Energieagentur führt im Auftrag des Energiewendeministeriums die landesweite Energie- und Klimaschutzinitiative (EKI) durch und steht dadurch in stetigem Austausch mit maßgeblichen Multiplikatoren und kommunalen Akteuren in Schleswig-Holstein.

Weiter ist die Geschäftstätigkeit der IB.SH darauf ausgerichtet, belastende Auswirkungen auf die Umwelt weitestgehend zu vermeiden. Dieser Ansatz findet z.B. bei der Organisation von Veranstaltungen und dem Einkauf Anwendung. Darüber hinaus wird beim aktuell in Umsetzung befindlichen Neubau der IB.SH der DGNB-Gold-Standard (Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen) eingehalten und eine effiziente Gebäudetechnik installiert. Der Neubau wird von einem privaten Partner errichtet, der auch die nachhaltige Bewirtschaftung des Gebäudes übernimmt.

3. Soziale Säule

In sozialer Hinsicht ist das Handeln geprägt von der Rolle der IB.SH als sozialer Arbeitgeber, durch geeignete Förderprodukte und dem gesellschaftlichen Engagement der IB.SH. Die Rolle als sozialer Arbeitgeber drückt sich insbesondere in vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Lebenswelten sowie dem Aus- und Weiterbildungsanspruch der IB.SH aus. Ein weiterer Aspekt betrifft die Gesundheitsförderung sowie die Beachtung jeglicher Grundsätze zur Gleichstellung und Berücksichtigung einer angemessenen Vielfalt beispielsweise in Bezug auf Kultur und Religion sowie Alter, Geschlecht und/oder Behinderung. Durch die Fördertätigkeiten der IB.SH werden bspw. Arbeitsplätze erhalten bzw. geschaffen, allgemeiner und sozialer Wohnraum gefördert und der Ausbau kommunaler Infrastruktur unterstützt.

Das gesellschaftliche Engagement fokussiert sich auf Nachwuchsförderung einerseits und dem spendenbasierten Engagement andererseits. Die Nachwuchsförderung bezieht sich vor allem auf die Bereiche Kunst und Kultur, Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft. Das spendenbasierte Engagement der IB.SH findet seinen Niederschlag in erster Linie im Betrieb der Online-Spendenplattform „WIR BEWEGEN.SH“ (www.wir-bewegen.sh) für ehrenamtlich engagierte Bürgerinnen und Bürger sowie Vereine, die finanzielle Mittel benötigen, für Projekte in den Bereichen Kultur, Miteinander und Helfen, Sport, Bildung, Tiere, Gesundheit und Umwelt. Mithilfe der Spendenplattform konnten im Jahr 2019 90 gemeinnützige Projekte umgesetzt werden. Erreicht wurde dies durch 1.386 Einzelspenden mit einem Spendenvolumen von 216.808 €.

2. Wesentlichkeit

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

Als zentrales Förderinstitut unterstützt die IB.SH das Land Schleswig-Holstein bei der Umsetzung wirtschafts- und strukturpolitischer Aufgaben. Ihr Ziel ist es, gemäß ihrer Geschäftsstrategie aus eigener Ertragskraft nachhaltiges Wachstum, Fortschritt und dauerhaft gute Lebensbedingungen in Schleswig-Holstein zu fördern. Mit dieser Zielsetzung vergibt die IB.SH Fördermittel an Firmen, Immobilienkundinnen und -kunden, die Landwirtschaft sowie Kommunen für Infrastruktur-, Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmaßnahmen, Umwelt- und Energieprojekte sowie den Städtebau. Außerdem berät sie umfassend zu Finanzierung und Förderung unter Berücksichtigung von Innovationen sowie Umwelt-, Energie- und Klimaschutzaspekten. Die

Geschäftstätigkeit der IB.SH wirkt daher unmittelbar nachhaltig. Neben dieser Nachhaltigkeitswirkung fokussiert die IB.SH ihre Aktivitäten auf weitere als wesentlich im Sinne des § 289c Abs. 2 HGB erachtete Sachverhalte im Bereich der ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung, wie in der Wesentlichkeitsmatrix ersichtlich ist.

In 2019 wurde das Thema Sustainable Finance – also die Frage, welchen Beitrag die Finanzwirtschaft für ein klimagerechtes und nachhaltiges Wirtschaften leisten kann – innerhalb der Branche zunehmend intensiv behandelt. „Nachhaltiges Handeln fördern“ ist ein explizites Strategieziel der IB.SH und rückt vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen noch stärker in den Fokus.

Eine wesentliche Wirkung auf die nachhaltige Entwicklung hat die IB.SH insbesondere durch ihre Förderprodukte (z.B. soziale Wohnraumförderung, Arbeitsmarktprogramme, Infrastrukturförderung, Energieeffizient Bauen/Sanieren). Dazu gehören neben der Finanzierung und Förderung von Maßnahmen auch die aus Mitteln des Landes finanzierten Beratungsleistungen, z.B. zu Umwelt-, Energie- und Klimaschutzaspekten.

Das Förderprogrammportfolio der IB.SH wird durch das Produkt- und Digitalisierungsmanagement unter Beteiligung der verschiedenen Anspruchsgruppen regelmäßig überprüft und angepasst. Daher sind Stakeholder-Dialoge zu Nachhaltigkeitsthemen und insbesondere auch zum Thema Sustainable Finance wesentlich.

Bei den Eigenanlagen werden neben den ökonomischen Aspekten explizit auch Aspekte der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit geprüft und bei Entscheidungen berücksichtigt. Weitere nachhaltige Prozesse sind für die IB.SH gesellschaftliches Engagement, die Verantwortung als Arbeitgeber und Ressourcenschonung im Bankbetrieb wesentlich in Bezug auf nachhaltiges Wirken.

Durch ihre Geschäftstätigkeit ergeben sich für die IB.SH soziale, ökologische und ökonomische Chancen und Risiken.

Das Land, der Bund und die Europäische Union legen Förderrichtlinien und Rahmenbedingungen mit bestimmten Förderzielen fest. Dabei besteht das Risiko von ungewollten Nebeneffekten oder unvorhergesehenen Fehlanreizen mit negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen.

Zu den aktuellen Dialogverfahren für die Umsetzung des „EU Aktionsplans: Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ und die sich daraus ergebenden regulatorischen Themenstellungen wie Offenlegungspflichten oder die Betrachtung von Nachhaltigkeitsrisiken im Risikomanagement steht die IB.SH im Austausch mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), um die in Zukunft erforderlichen Schritte effizient umsetzen zu können.

In der Wesentlichkeitsmatrix wird die Bedeutung der wesentlichen Aktivitäten für interne Stakeholder hier auf der Horizontalachse und für externe Stakeholder auf der Vertikalachse dargestellt.

Bedeutung für interne Stakeholder / externe Stakeholder	Mittel (intern)	Hoch (intern)	Sehr hoch (intern)
Sehr hoch (extern)	Nachhaltigkeit in der Eigenanlage	Beteiligung von Anspruchsgruppen (Stakeholder-Dialog, Netzwerk)	Nachhaltige Förderprodukte (Soziale Wohnraumförderung, Arbeitsmarktprogramme, Infrastrukturförderung, Energieeffizient Bauen/Sanieren, Erneuerbare Energien)
Hoch (extern)	Gesellschaftliches Engagement	Beratung zu Energie, Umwelt- und Klimaschutz, zur nachhaltigen Orts- und Regionalentwicklung sowie zu nachhaltigem Wirtschaften	Produkt- und Innovationsmanagement unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitskriterien
Mittel (extern)	Ressourcenschonung im Bankbetrieb (u.a. Neubau)	Prozessebene Nachhaltigkeit	Mitarbeiterverantwortung

Als Kreditinstitut ist die IB.SH an gesetzliche Normen und Vorgaben gebunden und unterliegt der Kontrolle durch die BaFin. Daher werden die Themen Korruptions- und Betrugsprävention nicht im Rahmen der Wesentlichkeitsmatrix adressiert, stellen aber eine aufsichtsrechtliche Notwendigkeit dar. Zur Geldwäsche- und Betrugsprävention finden zum Beispiel regelmäßig Pflichtschulungen statt.

3. Ziele

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

Langfristige qualitative und quantitative Ziele für die
Nachhaltigkeitsmaßnahmen der IB.SH und deren Umsetzungsstatus:

Zielbezeichnung	Format	Priorität	Zeitraum	Operationalisierung	Kontrolle
Beteiligung von Anspruchsgruppen	Qualitativ	Sehr hoch	2019/2020	Kundenfeedbackabfrage in den Regelbetrieb übernehmen	Vorliegen von Befragungsergebnissen weiterer Anspruchsgruppen: Immobilienkunden in 2019 befragt, weitere Gruppen folgen in 2020
Gesellschaftliches Engagement erlebbar machen	Qualitativ	Hoch	2018/2019	Corporate Volunteering, Nachwuchsförderung, Förderung sozialer Projekte	erledigt! Fortsetzung z.B. durch Unterstützung der Charity-Aktion „Sport für Kids“, Betrieb der IB.SH-Spendenplattform und Auslobung eines IB.SH-Nachwuchspreises Nachhaltigkeit in 2019 (siehe Kriterium 18)
Vereinbarkeit von Lebenswelten verbessern	Qualitativ	Hoch	2019/2020	Digitale Kompetenzen und Nutzung technischer Möglichkeiten fördern	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in neuer Hard- und Software geschult (IB.SH Digitalakademie wurde 2019 eingeführt – Bildungsangebote zu digitalen Kompetenzfeldern von Mitarbeitenden für Mitarbeitende)
Nachhaltige Förderprodukte entlang der jeweiligen Bedarfslagen bereitstellen	Qualitativ	Sehr Hoch	2019/2020	Etablierung einer Systematik, um Förderprodukte zum Thema Nachhaltigkeit zu kategorisieren	Systematik liegt vor und Förderprodukte sind kategorisiert.
Mitarbeiterbeteiligung fördern	Qualitativ	Hoch	2019/2020	Regelmäßige Mitarbeiterbefragung zu Führungsverhalten, Unternehmenskultur und psychischer Gefährdung	Erster Teil erledigt! Eigenes Konzept zur Befragung entwickelt und erste Befragung in 2019 durchgeführt. Aus den Befragungen abgeleitete Maßnahmen werden in 2020 umgesetzt. In 2021 wird die Befragung turnusmäßig wiederholt.

Zielbezeichnung	Format	Priorität	Zeitraum	Operationalisierung	Kontrolle
Mitarbeiterbeteiligung fördern	Qualitativ	Hoch	2019	Digitales Ideenmanagement nach dem Prinzip „Crowd Innovation“ einführen	Erledigt! Plattform verwirklicht, 14 Mitarbeiterideen wurden 2019 eingereicht und 9 davon werden 2020 umgesetzt bzw. weiterverfolgt.
Chancen der Digitalisierung für Prozessoptimierung nutzen	Qualitativ	Sehr hoch	2018/2019, Scope und Zeitrahmen erweitert bis Ende 2020	Interne Prozesse papierlos gestalten	Pilotprozesse in 2018 digitalisiert, weitere Prozesse wurden in 2019 papierlos (Bestellung von Waren und Dienstleistungen, An- und Rückmeldung zu internen sowie externen Seminaren und Veranstaltungen) (Papierverbrauch siehe Kriterium 11)
Chancen der Digitalisierung für Prozessoptimierung nutzen	Qualitativ	Sehr hoch	2019/2020	Einführung einer Collaboration Software (Sharepoint)	Roadmap für die Anbindung der IB.SH an die Microsoft Cloud erarbeitet, schnell integrierbare Maßnahmen geprüft
Digitale Kanäle nutzen	Qualitativ	Hoch	2018/2019, Scope und Zeitrahmen erweitert bis Ende 2020	Gezielte Prüfung von Angeboten (z.B. Portale und Plattformen)	Analyse und ggf. Umsetzung, wird laufend fortgesetzt (u. a. purpleview Videoberatung in 2019 und PM-Software „Blue Ant“, FGCenter Sachbearbeitung in 2020)
Schonenden Umgang mit Ressourcen im Bankbetrieb vorantreiben	Qualitativ	Hoch	bis 2022	Realisierung eines hohen Nachhaltigkeitsstandards (DGNB-Gold) im Zuge des IB.SH Neubaus	In 2019 wurde planmäßig mit dem Bau begonnen.
Solide Ertragsbasis zur Dotierung des Eigenkapitals	Quantitativ	Sehr hoch	2019/2020	Wirtschaftsplan	Jahresabschluss (Ergebnis 2019, Plan 2020)
Schonenden Umgang mit Ressourcen im Bankbetrieb vorantreiben	Qualitativ	Hoch	2022	Entwicklung eines Managementkonzepts zur Ressourcenschonung	Konzept liegt vor, Maßnahmen werden bis 2020 umgesetzt
Förderbestände auf hohem Niveau halten	Quantitativ	Sehr hoch	2019/2020	Neugeschäftsplanung	Jahresabschluss (Neugeschäft 2019, Plan 2020)

Zielbezeichnung	Format	Priorität	Zeitraum	Operationalisierung	Kontrolle
Beteiligung von Anspruchsgruppen	Qualitativ	Sehr hoch	2020	Gründung eines Forums Sustainable Finance Schleswig-Holstein	Forum in 2020 gegründet, erste Veranstaltungen in 2020 stattgefunden
Nachhaltigkeitsperformance	Qualitativ	Sehr hoch	2020/2021	Ergebnisse aus Nachhaltigkeitsrating nutzen, um gesamte Nachhaltigkeitsperformance zu verbessern	Handlungsbedarfe und Maßnahmen sind identifiziert, erste Maßnahmen werden umgesetzt
Nachhaltigkeit in der Eigenanlage	Qualitativ	Sehr hoch	2020	ESG-Screening für das Depot A	Erste Ergebnisse liegen vor

Die IB.SH ordnet die Ziele vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Herausforderungen folgendermaßen ein:

Die IB.SH verfolgt sowohl quantitative als auch qualitative Ziele, die in der Geschäftsstrategie verankert sind. Quantitative Ziele dienen dazu, die Fördertätigkeit der IB.SH aus eigener Ertragskraft langfristig aufrechtzuerhalten. Es geht also im Sinne der Förderung nicht um Gewinnmaximierung, sondern um Kostendeckung und Gewährleistung der Risikotragfähigkeit.

Daneben sind in der Geschäftsstrategie drei qualitative Zieldimensionen verankert:

1. Kunde/Stakeholder
2. Effizienz und Innovation
3. Personal

Die Tätigkeit der IB.SH leistet einen Beitrag zur Erfüllung der [Sustainable Development Goals \(SDGs\) der UN](#).

Die größten Beiträge leistet die IB.SH zu folgenden SDGs:

7. Bezahlbare und saubere Energie
8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
9. Industrie, Innovation und Infrastruktur
10. Weniger Ungleichheit
11. Nachhaltige Städte- und Gemeinden
12. Nachhaltige/r Konsum und Produktion
13. Maßnahmen zum Klimaschutz



So unterstützt die IB.SH Energieagentur das Land Schleswig-Holstein in der Umsetzung von Fördermaßnahmen im Sinne der Energie-, Umwelt- und Klimaschutzpolitik durch passgenaue Förderung, Beratung und Information für Kommunal-, Immobilien- und Firmenkunden. Damit leistet die IB.SH einen Beitrag zu den Sustainable Development Goals bezahlbare und saubere Energie, Nachhaltiger Konsum und Produktion, Nachhaltige Städte und Gemeinden und Maßnahmen zum Klimaschutz. Die Zahlreichen Programme der Bank im Bereich der Arbeitsmarktförderung stärken menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum in der Region und reduzieren Ungleichheit und Armut. Durch Angebote und Förderprogramme für Unternehmen und Kommunen des Landes werden außerdem Industrie, Innovation und Infrastruktur gestärkt. Damit dienen alle strategischen Ziele der IB.SH und die Nachhaltigkeitsziele auch indirekt der Realisierung von vielen Sustainable Development Goals der UN. Es ist ein fest definierter Strategieprozess installiert, in dessen Rahmen die IB.SH-Strategie einer regelmäßigen, mindestens jährlichen Überprüfung unterzogen wird. Im Rahmen des Strategieprozesses und der operativen Planung erfolgt eine Überprüfung, Messung und Weiterentwicklung der qualitativen Dimensionen der Geschäftsstrategie und demzufolge auch der Ziele der Geschäftsstrategie und der Geschäftsbereichsmaßnahmen. Der Bereich Unternehmensentwicklung, in dem auch die Gesamtstrategieverantwortung sowie die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement angesiedelt sind, ist für die die Überprüfung der Zielerreichung zuständig.

Das Fundament bilden die Leitsätze für die Unternehmenskultur (siehe auch Kriterium 7, Leistungsindikator GRI SRS-102-16):



4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die IB.SH stellt passgenaue Finanzierungen und Beratung für die Wirtschaft, den gewerblichen und privaten Wohnungsbau, die Kommunen und für Privatpersonen bereit.

Zu diesem Zweck erhält die IB.SH Mittel von Land, Bund und EU für bestimmte Förderzwecke und nimmt Mittel am Kapitalmarkt auf. Die Mittelaufnahme erfolgt überwiegend auf eigene Rechnung der IB.SH, ein kleinerer Teil betrifft die Verwaltung staatlicher Mittel. Der Treasury-Bereich der IB.SH ist zuständig für eine gute Aussteuerung der Aktiv- und Passivseite und der Liquidität. Damit und mit dem Management von Zinsrisiken unterstützt der Treasury-Bereich die förderpolitischen Aufgaben der IB.SH.

Die IB.SH gibt die erhaltenen und aufgenommenen Mittel entsprechend der vordefinierten Förderzwecke als Darlehen oder Zuschüsse heraus. Es entsteht zusätzlich Wertschöpfung dadurch, dass es sich in der Regel um Beiträge zur Finanzierung von Investitionen handelt, die durch weitere Eigen-/Fremdmittelgeber flankiert werden und die ohne Fördermittelkomponente häufig nicht zustande kommen würden. Entsprechend dem Prinzip der ergänzenden Finanzierung vergibt die IB.SH ihre Kredite fast ausschließlich in Kooperation mit Hausbanken und trifft mit diesen entsprechende Vereinbarungen. Dabei prüft sie sorgfältig, ob die zu finanzierenden Vorhaben förderfähig sind. Die Prüfung fällt je nach Art der zu finanzierenden Maßnahmen unterschiedlich aus. Zum Beispiel prüft die IB.SH in der sozialen Wohnraumförderung anhand von Mieterlisten und den zugehörigen Wohnberechtigungsscheinen, ob der geförderte Wohnraum tatsächlich einkommensschwachen Haushalten zur Verfügung gestellt wurde. Auch die Einhaltung energetischer Standards, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, wird geprüft.

Bei der Durchführung ihrer Aufgaben beachtet die IB.SH die Grundsätze und Ziele der staatlichen Förderpolitik sowie die Bestimmungen der Europäischen Union (z.B. Diskriminierungsverbot, EU-Beihilferecht). Bei der Durchleitung von Mitteln der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), der Landwirtschaftlichen Rentenbank (LR) oder auch der Europäischen Investitionsbank (EIB) gelten darüber hinaus die Standards und Rahmenbedingungen dieser Institute.

Für ihre Geschäftstätigkeit nimmt die IB.SH direkt und indirekt natürliche Ressourcen in Anspruch. Ressourcenschutz hat für die IB.SH einen relevanten Stellenwert (s. Kriterium 2, Wesentlichkeitsmatrix und Kriterium 11).

Der Einkauf von Wirtschaftsgütern und Dienstleistungen erfolgt durch die IB.SH nach den gesetzlich definierten Beschaffungsregeln des Landes Schleswig-Holstein (Vergaberecht etc.). Neben den finanziellen Aspekten fließen im Beschaffungsprozess auch nichtfinanzielle Aspekte, Umweltbelange, Sozialbelange, Arbeitnehmer- und Menschenrechte sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung ein.

Die nichtfinanziellen Aspekte werden angemessen, wirtschaftlich vertretbar und ausgewogen in der Planung und Durchführung des Beschaffungsprozesses berücksichtigt.

Im Rahmen der eigentlichen Beschaffung werden folgende Aspekte systematisch geprüft und fließen in die Beschaffungsentscheidung ein:

- Unmittelbare quantitative Kriterien des/der Wirtschaftsgutes/Dienstleistung (z.B. Preis, Fahrtkosten, Rabatte, Skonto)
- Unmittelbare Qualitative Aspekte des/der Wirtschaftsgutes/Dienstleistung
- Nichtfinanzielle Aspekte der Herstellung, Lieferung und Leistungsumstände der zu beschaffenden Produkte und Dienstleistungen.

Im Einzelnen bedeutet dies beispielsweise:

Umweltbelange werden durch den Nachweis von z. B.

Unternehmenszertifikaten oder Energieeffizienzklassen bei Einhaltung der Ausschreibungsbedingungen berücksichtigt.

Die vom Bieter benannten / angebotenen Dienstleistungen und Produkte werden hinsichtlich der Ökologie (z. B. Umweltzertifikat „Der blaue Engel“ oder FSC - Forest Stewardship Council) geprüft.

Auf Grund der Produkt- und Dienstleistungsvielfalt gibt es keine standardisierten Prüfverfahren. Für einzelne Produkte werden ökologische Grundsätze beachtet, z.B. Einsatz energiesparender Leuchtmittel und Beschaffung von Ökostrom (emissionsfrei). Arbeitnehmer- und Sozialbelange werden u. a. durch eine Unternehmenserklärung zur Tariftreue (ab 15 TEUR netto) und zum Mindestlohngesetz (ab 25 TEUR netto) fixiert und im Nachgang bei sensiblen Dienstleistungen überwacht. Darüber hinaus wird die Möglichkeit der Beschäftigung von sozial Benachteiligten geprüft.

Eine ausführliche Darstellung aller erhobenen Verbrauchswerte und Maßnahmen zur Ressourcenschonung finden Sie in Kriterium 11 „Umwelt“.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit wird folgendermaßen operationalisiert:

Die oberste Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsanforderungen der IB.SH liegt beim Vorstand bzw. im Bereich Unternehmensentwicklung. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist in der Abteilung IB.SH Energieagentur, die Teil des Bereichs Unternehmensentwicklung ist, angesiedelt. Neben der IB.SH Energieagentur verantwortet der Bereich Unternehmensentwicklung die IB.SH-Strategie, die interne und externe Kommunikation der Bank, das Marketing sowie das Digitalisierungs- und Produktmanagement. Damit ist das Nachhaltigkeitsmanagement eng an die für diese Funktion maßgeblichen Unternehmensprozesse angebunden.

Die IB.SH Energieagentur verfügt über geeignete Kompetenzen, um die vielschichtige Aufgabenstellung des Nachhaltigkeitsmanagements umzusetzen. Auch die Nachhaltigkeitsmanagerin der IB.SH gehört zum Team der Energieagentur. Sie steht in regelmäßigem Dialog mit der Managementebene der Bank, um über die Fortschritte bei der Implementierung des Nachhaltigkeitsmanagements sowie konkret anstehende oder geplante Aktivitäten zu berichten. Regelmäßig berichtet sie auch direkt an den Vorstand. Das operative Nachhaltigkeitsmanagement wird durch die Nachhaltigkeitsbeauftragten in den Fachbereichen der Bank unterstützt, die themenbezogen und umsetzungsorientiert von der Nachhaltigkeitsmanagerin eingebunden werden.

6. Regeln und Prozesse

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

Die IB.SH hat folgende Regeln und Prozesse zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie:

Die Geschäftsstrategie wird durch den Vorstand festgelegt, mit dem Verwaltungsrat erörtert und in der operativen Planung durch die Fachbereiche

umgesetzt. Dabei tragen alle Bereiche mit spezifischen Maßnahmen zur Zielerreichung bei.

Ziele und Maßnahmen mit ökologischer oder sozialer Komponente stehen zusätzlich im Fokus des Nachhaltigkeitsmanagements.

Die Zielerreichung und der Umsetzungsstand aller strategischen Maßnahmen werden im Rahmen des Strategiecontrollings jährlich überprüft. Dazu werden die Ziele und Inhalte bestehender Strategien einem Soll-/Ist-Abgleich unterzogen, die Ursachen von vorhandenen Soll-/Ist-Abweichungen analysiert und erforderlichenfalls nachjustiert. Hierbei wird auch regelmäßig überprüft, ob die Ziele und Maßnahmen untereinander konsistent sind.

Neben den Zielen und Maßnahmen der Strategie werden die Regeln und Prozesse für das operative Geschäft der Bank in einer umfassenden schriftlich fixierten Ordnung niedergelegt. Diese wird auch vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsziele kontinuierlich überprüft und angepasst.

Die Steuerung der Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen liegt vor allem im Bereich Unternehmensentwicklung.

Das zentrale Produktmanagement (vgl. Kriterium 10) überprüft das Produktportfolio der IB.SH anhand von ESG-Kriterien. Die ESG-Kriterien wurden in einem aufwendigen, internen Dialogprozess für die IB.SH entwickelt. Dabei wurden auch die SDGs der UN herangezogen. Die IB.SH-ESG-Kriterien werden nun genutzt, um bestehende Produkte zu optimieren und auch um diese transparenter zu gestalten. Auch bei der Neuentwicklung von Produkten werden die Kriterien genutzt, um Nachhaltigkeitsaspekte bestmöglich abzudecken.

Auch bei den Entscheidungen zu Eigenanlagen werden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Jeder Eigenanlage geht ein umfangreicher Prüfungsprozess voraus. Neben Bonitäts Gesichtspunkten sind die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells des Emittenten und das Nachhaltigkeitsscoreing des entsprechenden Landes entscheidend. Im Rahmen der Anlageentscheidung wird geprüft, ob für den Emittenten oder die Emission Nachhaltigkeitsratings und/oder -zertifizierungen vorliegen (siehe auch Kriterium 10 für weitere Informationen).

Der Bereich Bankbetrieb, der für den Neubau der IB.SH verantwortlich ist, hat die Zielvorgabe, für den Neubau einen hohen Nachhaltigkeitsstandard (DGNB Gold) zu realisieren.

7. Kontrolle

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

In dieser DNK-Erklärung werden Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) zur Nachhaltigkeit in den verschiedenen Kriterien betrachtet. Um künftig den Grad der Nachhaltigkeit bzw. die Verbesserung sichtbar zu machen, wurden im Zuge der Implementierung des Nachhaltigkeitsmanagements Kennzahlen identifiziert, wie zum Beispiel die Anzahl geförderter Wohneinheiten, die Treibhausgasemissionen bezogen auf die Beschäftigten oder der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten.

Die Bereitstellung und Erfassung relevanter Informationen in zureichender Quantität wird über eine interne Anweisung sichergestellt. In dieser sind weiter die Zuständigkeiten und Prozesse zur Erstellung der vorliegenden Erklärung geregelt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

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

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

Die IB.SH orientiert sich an schriftlich verfassten Werten, Grundsätzen, Standards sowie Verhaltensnormen (zum Beispiel Verhaltens- und Ethikkodizes).

Vertrauen und Wertschätzung prägen unser Miteinander.	Kundennutzen bestimmt unser Handeln.	Wir erarbeiten Lösungen durch Vernetzung.
Wir fördern und fordern Eigenverantwortung und Initiative.	Wir leben unsere Vision: Miteinander. Mehr erreichen. Für unser Land.	Wir verstehen Veränderungen als Motivation und Chance.
Wir erreichen miteinander und leistungsorientiert gemeinsame Ziele.	Unser Tun ist auf Nachhaltigkeit ausgerichtet.	Wir unterstützen die Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebenswelten.

Alle Leitsätze der Unternehmenskultur wurden in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen entwickelt und im Rahmen der jährlichen Strategiekonferenz im Jahr 2018 mit dem Vorstand und Bereichsleitern bzw. -leiterinnen beschlossen sowie danach durch den Vorstand und den/die jeweilige BereichsleiterIn in Strategiedialogen mit Kolleginnen und Kollegen bankweit erörtert.

Verantwortlich für die Vermittlung und Kommunikation gemeinsamer Werte, Grundsätze, Standards sowie Verhaltensnormen sind die Bereiche Personal und Unternehmensentwicklung. Für die Einhaltung und Umsetzung sind naturgemäß alle Bereiche verantwortlich.

Im Juli 2019 wurde gemeinsam mit Experten von Crews and Captains eine allgemeine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, an der sich 83 % aller Kolleginnen und Kollegen beteiligten. Ergänzt wurde die Befragung um ein Führungsfeedback. Über alle Themenfelder hinweg fielen die Rückmeldungen (sehr) positiv aus. Verbesserungspotenzial wurde im Bereich der Fehlerkultur,

dem bereichsübergreifenden Informationsaustausch und dem Ausprobieren neuer Wege im Arbeitsalltag aufgezeigt. Auf Basis der Befragungsergebnisse wurden 32 unterschiedliche Maßnahmen in den Fachbereichen ergriffen, die jeweils auf unterschiedliche Leitsätze der Unternehmenskultur einzahlen. Die Umsetzung der Maßnahmen wird durch den Personalbereich koordiniert und dokumentiert.

Die Grundsätze, Standards sowie Verhaltensnormen der IB.SH sind auch auf Englisch verfasst, um alle Mitglieder des Kontrollorgans, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Geschäftspartner und -partnerinnen sowie andere Stakeholder zu erreichen.

Im Rahmen ihrer Finanzierungs- und Beratungstätigkeiten beachtet die IB.SH spezifische Förderrichtlinien, die von Land, Bund und EU bezogen auf verschiedenste Nachhaltigkeitsaspekte nach anerkannten, geprüften Maßstäben ausgestaltet sind.

Bei der Umsetzung von Förderung handelt die IB.SH immer nach der Maxime einer „verantwortungsvollen Kreditvergabe“, d.h. sie fokussiert auf

- eine ganzheitliche Beratung. Die IB.SH informiert potenzielle Kundinnen und Kunden vorab umfassend über Kosten und Konsequenzen, die diesen aus der Inanspruchnahme einer Leistung der IB.SH entstehen können. Gesetzlich vorgegebene Mindeststandards werden in jedem Falle eingehalten. Die IB.SH berät vorausschauend und transparent für eine bedarfsgerechte, angemessene und zukunftsorientierte Entscheidung ihrer Kunden.
- den Einsatz bedarfsgerechter, fairer Produkte und Dienstleistungen. Dazu beobachtet die IB.SH die Entwicklungen in Gesellschaft und Umwelt, nimmt die Bedarfe auf und entwickelt im Rahmen eines kontrollierten Prozesses ihr Leistungsspektrum bedarfsgerecht weiter.
- eine sorgfältige Prüfung der Kreditwürdigkeit
- die Entwicklung und Anwendung sachgerechter, effizienter und transparenter Prozesse für die Kreditvergabe
- eine sorgfältige Abwägung des Verhältnisses von Qualität und Wirtschaftlichkeit des eigenen Handelns
- die Kommunikation und Umsetzung klarer Qualitätsstandards an und durch ihre Geschäftspartner
- geeignete interne Kontrollen als Basis für Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

Auch im Umgang mit Kunden mit Schuldenrückzahlungsproblemen handelt die IB.SH stets verantwortungsvoll und beginnt bereits frühzeitig mit einem Schuldenmanagement im Sinne des Kunden.

Die IB.SH vergibt als öffentlich-rechtliche Institution Beschaffungs- und Dienstleistungsaufträge nach den gültigen gesetzlichen Normen. Darüber hinaus verpflichtet sie bereits heute viele ihrer Lieferanten und Dienstleister zu nachhaltiger und ressourcenschonender Geschäftsabwicklung. Im Rahmen des Beschaffungsprozesses werden auch regelmäßig soziale und ökologische Auswahl- und Beurteilungskriterien berücksichtigt. Die Einhaltung dieser Kriterien (z.B. Produktherkunft, Lohnstandards) wird im Rahmen der Leistungserbringung überprüft. Insgesamt hat die IB.SH hier bereits einen hohen Standard erreicht und entwickelt diesen sukzessive weiter.

8. Anreizsysteme

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

Das Vergütungssystem der IB.SH stellt sich wie folgt dar:

Die IB.SH ist Mitglied im Tarifverbund für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. In allen Geschäftsbereichen sind sowohl Tarifangestellte als auch außertarifliche Angestellte beschäftigt. Die Bank besitzt die Dienstherrnenfähigkeit zur Beschäftigung von Beamten. Darüber hinaus bestehen Beschäftigungsverhältnisse nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Die Tarifbeschäftigten beziehen ein jährliches Grundentgelt, das jährlich in 13 gleichen monatlichen Zahlungen (November zweifach) geleistet wird. Die AT-Angestellten beziehen ein festes Grundentgelt, das in 12 gleichen monatlichen Zahlungen geleistet wird.

Ein variabler Vergütungsbestandteil (so genannte leistungsorientierte Bezahlung – LOB) wird auf Grundlage einer Dienstvereinbarung gezahlt. Die individuelle Bemessung des variablen Vergütungsanteils basiert auf einer jährlich durchzuführenden Mitarbeiterbeurteilung durch die vorgesetzte Führungskraft. Die Beurteilung bezieht sich auf die kombinierte Bewertung von zwei Bereichen:

1. auf die Leistung in der aktuellen Position gemäß den konkret und verhaltensnah definierten Kriterien: Arbeitsqualität, Arbeitsquantität, Zusammenarbeit und (bei Führungskräften) die Führungsleistung. Diese Kriterien basieren auf dem bereits beschriebenen unternehmenskulturellen Selbstverständnis der IB.SH.

2. auf die Erreichung von mindestens einem und bis zu sechs vereinbarten Zielen. Die Ziele sind stellenbezogen und leiten sich kaskadisch aus der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie und den sich aus dem Wirtschaftsplan ergebenden Unternehmenszielen ab. Da sich die Geschäftsstrategie an den drei Säulen der Nachhaltigkeit orientiert, sind auch die verankerten Ziele dementsprechend ausgerichtet.

Insgesamt ist die Vergütungsstruktur der IB.SH angemessen ausgestaltet und reizt nicht zum Eingehen von Risiken an.

Die Erreichung der Ziele wird durch Gremien folgendermaßen kontrolliert: Der Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsprozess wird nach den Anforderungen des KWG und der Institutsvergütungsverordnung mit den dort festgelegten Kontrollen und Entscheidungsbefugnissen durchgeführt. Es obliegt dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats nach Erörterung durch den Vergütungskontrollausschuss, die Zielerreichung des Vorstands festzulegen und zu prüfen. Der Vergütungskontrollausschuss wurde gem. § 25d aus der Mitte des Verwaltungsrats gebildet und kann alle erforderlichen Informationen zur Festlegung der Zielerreichung abfragen bzw. Unterlagen hierzu einsehen. Er nimmt darüber hinaus die ihm nach dem KWG zugewiesenen Aufgaben wahr.

Im Geschäftsjahr 2019 hatte der Verwaltungsratsvorsitzende mit dem Vorstand neben quantitativen Zielwerten zwei qualitative Ziele vereinbart: Durchführung einer Mitarbeiterbefragung (vgl. Kriterium 7) und Einführung eines Hausbankenportals. Beide Ziele wurden erreicht.

Im Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken ist geregelt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die öffentliche Ehrenämter bekleiden, zur Ausübung ihres Ehrenamtes Arbeitsbefreiung zu gewähren ist, auch wenn dies nicht bereits gesetzlich vorgeschrieben ist. Diese Zeit wird nicht auf den Urlaub angerechnet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

Die IB.SH bietet den leitenden Führungskräften folgende Vergütungsformen:
Die Gehälter für die Vorstandsmitglieder werden im Rahmen individueller Dienstverträge durch den Vorsitzenden des Verwaltungsrates der IB.SH geschlossen.

Neben der laufenden Vergütung kann die Bank den Vorstandsmitgliedern oder deren Hinterbliebenen eine Altersversorgung in Form von individuell vereinbarten Versorgungsregelungen gewähren. Für ein Mitglied des Vorstandes besteht eine individuelle Altersversorgungszusage, für die jährliche Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen erfolgen. Die Vorstandsmitglieder erhalten daneben einen Dienstwagen, der für die Branche und Unternehmensgröße üblich ist.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist von der Erreichung bestimmter Ziele abhängig, die jeweils zu Beginn des Geschäftsjahres zwischen dem Vorsitzenden des Verwaltungsrates und dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbart werden. Die Ziele leiten sich aus der Gesamtbankstrategie, der Risikostrategie und dem Wirtschaftsplan ab. Bemessungsgrundlage des variablen Anteils ist der Erfolg der Bank sowie die Erreichung der individuellen Ziele des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

An die Mitglieder des Verwaltungsrates wird von der IB.SH keine Vergütung gezahlt.

Die Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand werden vom Verwaltungsrat der IB.SH verabschiedet und einmal jährlich auf ihre Angemessenheit im Sinne der Institutsvergütungsverordnung überprüft. Die Zielvereinbarungen erfolgen auf Basis des Investitionsbankgesetzes und der Einhaltung des Kostendeckungsprinzips. Damit sind die Zielvereinbarungen auf eine nachhaltige Entwicklung der IB.SH ausgerichtet und berücksichtigen die Konformität zur Strategie auf Basis des vom Verwaltungsrat beschlossenen Wirtschaftsplans, der unter dem besonderen Aspekt der Gesamtbankstrategie auf einer mehrjährigen Betrachtung beruht. Die Vergütungsgrundsätze für den Vorstand beinhalten auch die Abfindungsgrundsätze für den Vorstand. Vertragliche Abfindungsansprüche, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht, sind für Mitglieder des Vorstandes nicht vorgesehen.

Als CRR-Institut unterliegt die IB.SH auch in Bezug auf die Vergütungspolitik und -praxis bestimmten Offenlegungsverpflichtungen gem. Art. 450 CRR in Verbindung mit § 16 Abs. 2-4 InstitutsVergV. Hierzu wird auf den Offenlegungsbericht der IB.SH verwiesen.

Die an die Mitglieder des Vorstandes – als leitende Führungskräfte der IB.SH – gezahlte Vergütung wird aufgrund einer Vorgabe des Corporate Governance Kodex Schleswig-Holstein, dem die IB.SH unterliegt, individualisiert im Anhang zum Lagebericht des jeweiligen Geschäftsberichts veröffentlicht. Darüber hinaus veröffentlicht die IB.SH die Vergütung ihres Vorstandes freiwillig auch in der vom Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein nach dem Vergütungsoffenlegungsgesetz eingerichteten Internet-Datenbank (www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/V/verguetungsoffenlegung.html).

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Kennzahl aus der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters und der Jahresvergütung aller Angestellten

Land / Region	Verhältnis vom höchstbezahlten Mitarbeiter zum Median aller Angestellten - Berichtsjahr
Deutschland	5,65

Erläuterung der Zusammensetzung der Jahresgesamtvergütung dieses höchstbezahlten Mitarbeiters:

Bestandteile der angegebenen Jahresgesamtvergütung sind das Jahresgrundgehalt sowie eine leistungsorientierte Vergütung. Geldwerte Vorteile für Dienstwagen oder Pauschalversteuerungen sind in dem Betrag nicht enthalten.

Die mittlere Jahresgesamtvergütung aller Angestellten setzt sich aus folgenden Vergütungsarten zusammen:

- Grundgehalt
- Variables Gehalt

Vollzeit- und Teilzeitstellen sind in der Berechnung enthalten. Es werden vollzeitäquivalente Lohnsätze für die einzelnen teilzeitbeschäftigten Angestellten verwendet.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die wichtigsten Anspruchsgruppen wurden folgendermaßen identifiziert: Die Kundinnen bzw. Kunden und Stakeholder der IB.SH werden in erster Linie durch den Förderauftrag des Landes und die Gestaltung der Förderrahmenbedingungen definiert. Zu den wichtigsten Stakeholdern gehören das Land selbst als Träger und Eigentümer der IB.SH, Kommunen sowie kommunale Aufgabenträger, Vermittler für Immobilienfinanzierungen und die Hausbanken der Kundinnen und Kunden in Schleswig-Holstein. Weitere Stakeholder sind die Wirtschaftsfördergesellschaften, Kammern, Verbände und andere Multiplikatoren, z.B. Branchen-Cluster und wissenschaftliche Kompetenznetzwerke. Mit diesen Stakeholdern finden regelmäßig Austausche zu spezifischen Themenstellungen statt.

Für die Identifikation der Stakeholder wurde keine wissenschaftliche oder theoretische Methode verwendet. Die meisten Stakeholder der IB.SH wurden durch den Förderauftrag des Landes und die Gestaltung der Förderrahmenbedingungen definiert und dadurch ermittelt. Darüber hinaus

wurde der Stakeholder-Kreis im Rahmen der Aufgabenerfüllung einzelner Fachbereiche erweitert und vervollständigt. Dabei wurden die für den jeweiligen Bereich relevanten Stakeholder im Rahmen der Zusammenarbeit identifiziert und anlassbezogen in weitere Maßnahmen und Diskussion immer wieder eingebunden.

Die IB.SH ist seit November 2014 durch die Begebung von Inhaberschuldverschreibungen auf dem Kapitalmarkt aktiv, daher gewinnt auch der Dialog mit Investoren an Bedeutung. Deswegen nimmt die IB.SH regelmäßig an passenden Investorenformaten teil, um die IB.SH als nachhaltigen Emittenten weiter bekanntzumachen.

Daneben ist die Bank Mitglied und Partner in verschiedenen Verbänden und Zusammenschlüssen.

Die IB.SH hat anders als andere Finanzinstitute/Förderbanken eine eigene Energieagentur. Damit verfügt sie über eine besondere, querschnittsorientierte und interdisziplinäre Abteilung, die als wichtiger Gesprächspartner in den Netzwerken engagiert und geschätzt ist.

Anspruchsgruppen	Austausch / Themen
Kundinnen/Kunden	Kundenfeedback, Zufriedenheit, Beschwerden
Shareholder	Eigentümer und Auftraggeber ist das Land Schleswig-Holstein. Themen: Alle Förderbereiche der IB.SH
(Projekt-)PartnerInnen	Gemeinnützige Projekte im Rahmen der Spendenplattform
Verbände	z.B. Unternehmensfrühstück zum Thema Corporate Social Responsibility (CSR), Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, VÖB e.V. (u.a. Arbeitskreis zu Nachhaltigkeit in Förderbanken)
MitarbeiterInnen	Mitarbeiterbefragungen; Feedback zu den Themen Führungsverhalten, Unternehmenskultur und psychische Gefährdung
Zukünftige MitarbeiterInnen	Informationen zur IB.SH als Arbeitgeber und Feedback zum Auswahlverfahren über XING und Kununu
Kommunen	Regelmäßiger Austausch zu Förderbedarf und aktuellen Entwicklungen (z.B. Breitbandausbau, Sanierung Wasserwirtschaft, Klimaschutz oder bezahlbarer Wohnraum)
Investorinnen/Investoren	Die IB.SH begibt zur Refinanzierung ihrer Förderung Inhaberschuldverschreibungen am Kapitalmarkt und steht dazu im Austausch mit Investoren.
Vertriebspartner/Finanzintermediäre/Hausbanken	Förderprodukte, Sustainable Finance

Als Arbeitgeber ist es der IB.SH wichtig, dass ein regelmäßiges Feedback der Beschäftigten zu unterschiedlichen Aspekten wie Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität, Gesundheit und Führungskultur eingeholt wird, um sich als attraktiver Arbeitgeber stetig weiterentwickeln zu können. In der IB.SH

wurden dazu in den vergangenen Jahren verschiedene Mitarbeiterbefragungen durchgeführt (z.B. Great place to work®, 270°-Feedback für Führungskräfte). Die Inhalte all dieser Befragungen sind insgesamt nicht überschneidungsfrei, und die Befragungen wurden bisher nicht in regelmäßigen, aufeinander abgestimmten Rhythmen durchgeführt. Seit 2019 wird mit einer umfassenden Mitarbeiterbefragung im 2-Jahres-Turnus in der IB.SH Feedback der Beschäftigten zu folgenden Aspekten eingeholt:

1. 270°-Feedback zum Führungsverhalten
2. Unternehmenskultur
3. Psychische Gefährdung

Ergänzt werden die Befragungen weiterhin durch die Möglichkeit für alle Beschäftigten und Bewerber/innen, die IB.SH jederzeit als Arbeitgeber auf kunu.com zu bewerten und Feedback zum Arbeitgeberangebot, zur Arbeitsatmosphäre, zu Entwicklungsmöglichkeiten und zur Unternehmens- und Führungskultur zu geben. Die IB.SH fördert zudem die Qualifizierung und berufliche Einstiegsmöglichkeiten in Schleswig-Holstein durch ein kontinuierliches Ausbildungsangebot.

Es gibt in der IB.SH folgende Regelungen bezüglich der Freistellung für gesellschaftliches Engagement oder die Chance, eigene Ideen im Unternehmen umzusetzen:

Zur Verwirklichung eigener Ideen im Unternehmen wurde im Geschäftsjahr 2019 ein plattformgestütztes und transparentes Ideenmanagement eingeführt. Über das sog. „IB.SH Ideenforum“ wurden im September 2019 vierzehn Mitarbeiterideen eingereicht. Unter den Ideen fanden sich Vorschläge zur Verbesserung der Kundenzufriedenheit, Prozessverbesserungen und Themen der Unternehmenskultur. Über die unterschiedlichen Vorschläge wurde bankweit abgestimmt. Von den vierzehn eingereichten Ideen werden neun Ideen weiterverfolgt bzw. umgesetzt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen der Stakeholdereinbeziehung und Reaktionen der Organisation:

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Das Jugendaufbauwerk (JAW) ist ein wesentlicher Baustein der Arbeitsmarkt-, Jugend-, Sozial- und Gesellschaftspolitik des Landes. Es ist in Schleswig-Holstein flächendeckend vertreten und leistet einen unverzichtbaren Beitrag für die berufliche Qualifizierung junger Menschen, die Probleme beim Einstieg in den Beruf haben. Ziele der Bildungsmaßnahmen des JAW sind die Herstellung der Ausbildungsreife und Beschäftigungsfähigkeit sowie der dauerhaften Eingliederung in das Erwerbssystem.	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	Die IB.SH sorgt dafür, dass die Landesmittel die entsprechende Zielgruppe erreichen und die bestmögliche Wirkung erzielt wird.
Das Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration hat in Zusammenarbeit mit der IB.SH und der Arbeitsgemeinschaft für zeitgemäßes Bauen e.V. zwei neue Informationsbroschüren zur Sozialen Wohnraumförderung von Mietwohnraum erstellt. Damit erhalten Vermieterinnen/Vermieter hilfreiche Hinweise für die Vermietung von gefördertem Wohnraum und Kommunen eine Unterstützung bei dem Aufbau und der Pflege eines Wohnungskatasters.	Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration	Die Leitfäden stehen auf der Internetseite der IB.SH www.ib-sh.de/swfm zum Download bereit.

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
<p>Das Land Schleswig-Holstein hat das Sondervermögen Bürgerenergie.SH bereitgestellt, um die regionale Mitwirkung der Bürgerinnen und Bürgern an der Energiewende weiter zu stärken.</p> <p>Bereits vor Veröffentlichung der Richtlinie am 31.07.2018 gab es zahlreiche Anfragen zur Förderung von Energiewendeprojekten in Schleswig-Holstein im Rahmen des Bürgerenergiefonds. Die Mittel aus dem Sondervermögen sollen Bürgerenergieprojekten die ersten Schritte in der Planungs- und Startphase erleichtern.</p>	<p>Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung</p>	<p>Die IB.SH ist mit der Verwaltung und Abwicklung des Fonds beauftragt. Das Land fördert jedes Projekt mit bis zu 200.000 Euro. Insgesamt stehen fünf Millionen Euro bereit. Für die Förderung stehen dabei die Bereiche „Erneuerbare Wärme“, „Erneuerbarer Strom“, „Neue Mobilität und Energieeffizienz“ sowie „Digitalisierung der Energiewende“ im Vordergrund.</p>
<p>Mit dem IB.SH Mikrokredit unterstützt die IB.SH erfolgreich den Start in die Selbständigkeit mit einem zinsgünstigen Darlehen von TEUR 3 bis TEUR 25.</p>	<p>Gründer und Gründerinnen</p>	<p>Um noch mehr Gründerinnen und Gründern eine Antragstellung zu ermöglichen, wurde der IB.SH Mikrokredit für alle Gesellschaftsformen mit max. drei Gesellschaftern/ Gesellschafterinnen (natürliche Personen) geöffnet.</p>
<p>Bei Kommunen und Wasser-/Abwasserverbänden besteht Förderbedarf für einen zweckgebundenen Kommunalkredit. Ziel ist die Förderung sinnvoller und notwendiger Maßnahmen und damit eine Stärkung der kommunalen Infrastruktur sowie die Beförderung der Landesstrategie.</p>	<p>Wasserwirtschaft</p>	<p>Gegenüber dem Standard-Kommunaldarlehen bietet das Kommunaldarlehen Wasserwirtschaft eine längere Laufzeit/Zinsbindung (bis zu 40 Jahre). Das Darlehen wird der langen wirtschaftlichen Nutzungsdauer der Wassernetze noch besser gerecht und kann helfen, die Kosten für Verbraucher möglichst niedrig zu halten.</p>
<p>Ein neues Förderprogramm des Kulturministeriums soll die kulturelle Infrastruktur im Lande fördern und nachhaltig stärken.</p> <p>Das Programm fördert Kulturschaffende der freien Szene außerhalb öffentlich-rechtlicher Trägerschaften und richtet sich an nicht gewinnorientierte, öffentlich zugängliche Einrichtungen, Gruppen oder Projektträger mit eindeutig kultureller Ausrichtung wie etwa soziokulturelle Zentren, freie Theater, Kunstvereine, nicht-staatliche Museen oder Literaturvereinigungen.</p>	<p>Kulturszene</p>	<p>Die IB.SH sorgt dafür, dass die Landesmittel die entsprechende Zielgruppe erreichen und die bestmögliche Wirkung erzielt wird.</p>

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktionen der berichtenden Organisation
Das Justizministerium des Landes Schleswig-Holstein stellt Haushaltsmittel für die Modernisierung von Frauenhäusern bereit. Frauenhäuser stellen einen unverzichtbaren und wichtigen Bestandteil im Einsatz gegen Gewalt an Frauen dar und ein adäquater baulicher Zustand der Gebäude ist unabdingbare Voraussetzung, um den schutzsuchenden Frauen angemessene Hilfe zukommen lassen zu können.	Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung (MJEVG)	Die IB.SH sorgt dafür, dass die Landesmittel die entsprechende Zielgruppe erreichen und die bestmögliche Wirkung erzielt wird.
Bau und die Sanierung von Kindertageseinrichtungen	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren (MSGJFS)	Aufgabenübertragungsvertrag zur Durchführung des Kita-Sofortprogramms
Ausbau der Förderung von Unternehmensgründungen in Schleswig-Holstein	Gründungsinteressierte, die während ihres Studiums, ihrer Forschungsarbeit oder in anderen Umgebungen eine Geschäftsidee entwickelt haben	Prolongation und Aufstockung des Förderprogramms Gründungstipendium Schleswig-Holstein
Persönlicher Austausch unter Trägern sozialer Projekte und zwischen Projektstartern und Partnern	Projektstarter und Partner	Spendenplattform-Netzwerk-Treffen
Beseitigung von Schäden an touristischen Anlagen und touristisch relevanten Strandabschnitten infolge der Sturmfluten im Januar 2019	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	Aufgabenübertragungsvertrag Soforthilfen Sturmflutschäden Ostsee
Aufbau und Vermittlung von Netzwerkstrukturen und Einrichtung von Erfahrungsgruppen zur Förderung von Unternehmensnachfolge und damit zur Erhaltung der Wirtschaftsbetriebe im Norden	Kleine und mittlere Unternehmen in Schleswig-Holstein und Hamburg	Gründung eines Vereins zur Förderung der Unternehmensnachfolge in Schleswig-Holstein und Hamburg
Flexibilität und eine schnelle Verfügbarkeit von Refinanzierungszusagen	Hausbanken und Partner	Bereitstellung von Refinanzierungsmitteln durch die IB.SH auf vollständig digitalem Antragsweg - Einführung IB.SH Schleswig-Holstein Darlehen
Die IB.SH ist Gründungsmitglied im Verein Konferenz der Förderbanken. Der Verein behandelt Angelegenheiten von überregionaler und fachlicher Bedeutung mit dem Ziel einer gemeinsamen Meinungs- und Willensbildung. Gegründet wurde die Konferenz der Förderbanken Ende 2018, mit dem Ziel weitere Förderinstitute aufzunehmen.	Landesförderinstitute, KfW und Landwirtschaftliche Rentenbank	Aufnahme neuer Mitglieder in Konferenz der Förderbanken

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Förderung des Mittelstands und Begleitung von Existenzgründungsvorhaben	Kleine und mittlere Unternehmen in Schleswig-Holstein	Aufstockung des Beteiligungsfonds für KMU gemeinsam mit der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft (MBG) und dem Land um insgesamt 10 Mio. €
Förderung von selbstgenutztem Wohneigentum in Schleswig-Holstein für Familien und Alleinerziehende	Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration (MILI)	IB.SH Baukindergeld und Baukindergeld Plus
Einsatz von künstlicher Intelligenz in Schleswig-Holstein fördern	Landesregierung Schleswig-Holstein	Treuhänderische Verwaltung des Sondervermögens Künstliche Intelligenz Schleswig-Holstein Darüber hinaus Förderung des Themas – gemeinsam mit der federführenden Staatskanzlei des Landes
Zukunftsfähige Städte und Gemeinden	Verschiedene Akteure aus der Stadt- und Ortsentwicklung, den kommunalen Planungsverwaltungen, aus Hochschulen und fachpolitischen Verbänden	Gründung des Forum Stadt&Land.SH als ist eine gemeinsame Plattform, damit sich die Akteure zu Fragen der Stadt- und Ortsentwicklung in Schleswig-Holstein auszutauschen und fortzubilden können

Die Erkenntnisse aus Arbeitskreisen und Stakeholder-Dialogen werden in die aktuellen Prozesse und Produkte integriert.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

In der IB.SH ist ein zentrales Produktmanagement etabliert. Es ist organisatorisch im Bereich Unternehmensentwicklung angesiedelt, in dem auch Themenstellungen zur Strategie, Digitalisierung und Nachhaltigkeit bearbeitet werden. Ein enger Austausch zu diesen Themenstellungen ist damit sichergestellt. Das zentrale

Produktmanagement lotet laufend gemeinsam mit den Fachbereichen die Entwicklung der Märkte und Förderbedarfe (potenzieller) Kundinnen und Kunden aus und erarbeitet auf dieser Basis passgenaue Produkte und Beratungsansätze. Auch Produktanpassungen sowie die Einstellung nicht erforderlicher Dienstleistungen und Produkte werden regelmäßig geprüft und erforderlichenfalls umgesetzt.

Aktuell führt der Bereich Produktmanagement ein Projekt durch, um die Förderprodukte der IB.SH zu Nachhaltigkeitskriterien zu kategorisieren, um diese im zweiten Schritt optimieren zu können.

Das in 2018 eingeführte Kundenfeedbacksystem der IB.SH wird schrittweise erweitert. Im Rahmen des Kundenfeedbacksystems werden Endkunden und Vertriebspartner der IB.SH kurz nach einem Kontakt oder anlassbezogen zu ihrer Zufriedenheit mit den Leistungen der Bank befragt. Dadurch und in ergänzend durchgeführten Leistungsdialogen mit den Stakeholdern der IB.SH wird kontinuierlich geprüft, ob die Förderung der IB.SH nachhaltig zum Nutzen der Kundinnen und Kunden umgesetzt wird. Verbesserungspotenziale werden identifiziert, Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet, umgesetzt und deren Wirksamkeit geprüft. Das Kundenfeedbacksystem wird laufend entsprechend der geltenden Rahmenbedingungen und Bedarfe des Marktes angepasst und weiterentwickelt.

Deutlich spürbar sind veränderte Anforderungen der Finanzierungspartner der IB.SH an digitale Zugangskanäle zu den Leistungen der IB.SH sowie der Trend zu einer verstärkten digitalen Integration der Kundinnen und Kunden in Vertriebsinteraktionen und Kreditvergabeprozessen. Um die Zusammenarbeit mit den Bankenpartnern in diesem Sinne zu optimieren, hat sich die IB.SH strategisch darauf ausgerichtet, ihr digitales Förderangebot zu verbessern. Z.B. werden seit 2019 parallel zur vollständig automatisiert durchgeleiteten Bundesförderung (Mittel der KfW und Landwirtschaftlichen Rentenbank) auch einige Förderprodukte der IB.SH im Hausbankenverfahren über ein „Bankenportal“ angeboten und vergeben. Seit 2019 steht allen Sparkassen das Produkt „Gründung und Nachfolge in Schleswig-Holstein“ (GuN) für eine digitale Antragstellung zur Verfügung. Damit wurde die erste Stufe des IB.SH Hausbankenportals in Betrieb genommen. Zum gleichen Zeitpunkt wird das IB.SH Hausbankenportal um das Produkt „IB.SH Schleswig-Holstein Darlehen“ ergänzt. Um möglichst zeitnah alle weiteren digitale Produkte im IB.SH Hausbankenportal anbieten zu können, sind bereits Gespräche mit allen Vertriebsbereichen in Vorbereitung.

Im Jahr 2019 wurde über alle Förderbereiche hinweg ein Fördervolumen in Höhe von rund 2,3 Mrd. EUR neu herausgelegt.

Die Wirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen stellen sich in den einzelnen Fördersegmenten wie folgt dar:

Bereich Immobilienkunden

Im Immobilienbereich der IB.SH liegt der Fokus auf sozialen und energetischen Maßnahmen. Insbesondere die soziale Wohnraumförderung sichert die nachhaltige Kreditvergabe für die Versorgung besonders förderwürdiger Zielgruppen mit bezahlbarem Wohnraum. Sie ist in verschiedenen Richtlinien, Erlassen und Verordnungen geregelt, die das Land Schleswig-Holstein gemeinsam mit der IB.SH erarbeitet und umsetzt. Die Förderung erfolgt über Darlehen und Zuschüsse sowie durch besondere Beratungsleistungen der IB.SH.

Auch in der Eigentumsförderung verfolgt die IB.SH das Ziel, die Schaffung und Bereitstellung von bezahlbarem und energetisch hochwertigem Wohnraum mit zinsgünstigen Darlehen und Zuschüssen zu fördern. Sie bewilligt Mittel des Bundes (KfW) und des Landes sowie eigene Mittel. Für die IB.SH ist dabei entscheidend, dass der Kunde die Darlehensrate sowie die Bewirtschaftungskosten für die Immobilie dauerhaft tragen kann. Damit fördert die IB.SH den Aufbau von Vermögenswerten und die private Altersvorsorge. Ende 2019 hat die IB.SH zwei Baukindergeldprodukte aus Mitteln der Sozialen Wohnraumförderung eingeführt. Diese richten sich an Familien und Alleinerziehende, deren Einkommen innerhalb der Grenzen der Sozialen Wohnraumförderung liegen und die daher oft keine oder nicht ausreichende finanzielle Mittel haben, um Wohneigentum zu erwerben. Die neuen Förderprogramme sollen diesem Personenkreis nun auch nachhaltig den Wohneigentumserwerb ermöglichen. Darüber hinaus vergibt die IB.SH kleinteilige Darlehen an Eigentümer in einer Wohnungseigentümergeinschaft (WEG), um die Finanzierung von geplanten Modernisierungsvorhaben zu ermöglichen. Erst durch dieses speziell für WEG entwickelte Produkt können notwendige energetische Sanierungsmaßnahmen auch in WEG umgesetzt werden. Es ist ein wichtiges Instrument zum Abbau des Sanierungsstaus in Schleswig-Holstein und zur Erreichung der angestrebten Klimaschutzziele.

Insgesamt verhalf die IB.SH im Jahr 2019 4.473 Familien zu Wohneigentum und finanzierte 441 Modernisierungsmaßnahmen. Darüber hinaus wurden 931 Wohneinheiten gegen Einbrüche geschützt.

2019 wurden im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung 1.093 Mietwohnungen und 6 selbstgenutzte Wohneinheiten neu errichtet, modernisiert oder saniert. Desweiteren wurden für 90 Wohnungen Modernisierungszuschüsse für kleinere Maßnahmen aus dem Programm für private Vermieter und Selbstnutzer gewährt. Insgesamt konnte damit eine CO₂-Einsparung in Höhe von 2.594 t erzielt werden.

Im Bereich der Förderung des Mietwohnungsbaus liegt der Fokus neben der Verbesserung der Energieeffizienz und der Reduzierung des CO₂-Ausstoßes auf der Stabilisierung von Wohnverhältnissen. Gefördert werden Miet- und Genossenschaftswohnungen sowie Studentenwohnheimplätze. Auch Lösungen für Wohnungsnotfälle werden geschaffen. Besonders gefördert wird Wohnraum für kinderreiche Familien, Alleinerziehende, ältere oder schwerbehinderte Menschen. Diese geförderten Wohnungen darf der Investor als Gegenleistung für die vergünstigten Darlehen und Zuschüsse für die Dauer der Zweckbindung nur an Personen und Familien vermieten, die bestimmte Einkommensgrenzen einhalten. Die unterschiedlichen Einkommensgrenzen reichen hierbei bis in die Mitte der Bevölkerung. Die Miete für diese Wohnungen wird für die Dauer der Zweckbindung in ihrer Höhe und Steigerungsmöglichkeit auf ein soziales Maß begrenzt. Bezogen auf die Erfüllung der sozialen Komponente der Nachhaltigkeit führt die IB.SH zudem jährlich eine Stichprobe durch, um zu verhindern, dass unberechtigte Mieter geförderte Wohnungen belegen. Lebendige und funktionierende Wohnumfelder stellen eine wesentliche Basis für eine nachhaltige Entwicklung des Landes-Schleswig-Holstein dar. Wichtig sind dafür integrative Lösungen mit optimierten Fördermitteleinsatz. Dazu nutzt die IB.SH ihre Kernkompetenzen in den Bereichen Wohnungsbau, Städtebau, Infrastruktur, Energie, Umwelt- und Klimaschutz, Projektmanagement und Prozessbegleitung. Sie berät Kommunen und Wohnungsunternehmen und bindet dabei weitere beteiligte Akteure ein, um gemeinsam Wohnumfelder nachhaltig zu verbessern. Sie sichert die Wirtschaftlichkeit geplanter Maßnahmen und unterstützt den Interessensausgleich zwischen den Beteiligten. Auf diese Weise werden nicht nur Handlungsoptionen für komplexe Problemlagen der Wohnraumentwicklung in Schleswig-Holstein erarbeitet, sondern auch die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass aus diesen Handlungsoptionen wirtschaftlich umsetzbare und nachhaltig erfolgreiche Investitionen erfolgen können. Die Städtebauförderung der IB.SH fördert die Stabilisierung und Aufwertung von Wohnquartieren und verfolgt dazu einen integrierten Ansatz: Sie verknüpft bauliche Investitionen der Stadterneuerung mit Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen im Stadtteil. Der Fokus liegt z.B. auf der Bewältigung der Folgen des wirtschaftlichen und demografischen Strukturwandels. Auf der Grundlage städtebaulicher Entwicklungskonzepte sollen die Innenstädte gestärkt werden. In der Städtebauförderung wird insbesondere auch die überörtliche Zusammenarbeit von Städten und Gemeinden gefördert, um durch übergreifende Entwicklungskonzepte Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten besser bündeln zu können. Dadurch kann die Daseinsvorsorge langfristig gesichert werden.

Bereich Kommunalkunden

In diesem Geschäftsbereich bietet die IB.SH Kommunen und deren Unternehmen Produkte zur Schaffung, Erhaltung und Modernisierung von Infrastruktur sowie die finanzwirtschaftliche Betreuung von derartigen Vorhaben an. Daneben zielt die Förderung auf eine solide Finanzausstattung

der Kommunen sowie eine Beratung bei der Umsetzung und Finanzierung von Energie- und Klimaschutzmaßnahmen. 195 Gemeinden, Städte, Ämter und Kreise wurden 2019 durch die IB.SH mit zinsgünstigen Kommunaldarlehen gefördert. Mit ihrem Infrastruktur-Kompetenzzentrum trägt die IB.SH u.a. mit dazu bei, ÖPP-Vorhaben zu unterstützen. Entsprechend der Förderthemen finden Nachhaltigkeitsaspekte in diesem Segment vielfältige Anwendung. Öffentlich-rechtliche Errichter und Eigentümer von Gebäuden und Anlagen müssen aufgrund gesetzlicher Vorgaben einen besonders hohen Standard hinsichtlich der „Langfristigkeit/Langlebigkeit“ ihrer Maßnahmen erfüllen und unterliegen zudem bei der Einbindung von Dienstleistern einem besonders strengen Vergabekodex. Die qualifizierten Standards sind über die gesamte „Lebenszeit“ der geförderten Maßnahmen einzuhalten.

Sofern die IB.SH bei Finanzierungen von kommunalen Projekten hinzugezogen wird, können sich die Beteiligten auf ein vertieftes Know-how und auf einen besonders erprobten Prozess verlassen, der die Umsetzung von Maßnahmen in kontinuierlich hoher Qualität gewährleistet und damit eine nachhaltige Förderung sicherstellt. So konnte mit Hilfe der IB.SH der Breitbandausbau in Schleswig-Holstein stark vorangetrieben werden. In den vergangenen Jahren wurden in 638 Gemeinden Glasfasernetze in Betrieb genommen, in 139 Gemeinden werden derzeit Glasfasernetze errichtet, in 285 Gemeinden läuft die Ausbauplanung. Nahezu alle Gemeinden in Schleswig-Holstein profitieren somit vom geförderten Glasfaserausbau.

Der Bereich Kommunalkunden der IB.SH fördert häufig gemeinsam mit der Europäischen Investitionsbank (EIB), die besondere Vorgaben zur Beachtung der Nachhaltigkeit macht (z.B. auch Negativmerkmale, Sektorenausschlüsse), die ebenfalls über die gesamte Dauer der Maßnahme einzuhalten sind.

Bereich Firmenkunden

In diesem Fördersegment begleitet die IB.SH kleine und mittlere Unternehmen in allen Lebenszyklusphasen, von der Gründung bis zur Expansion. Die Produktpalette umfasst neben Darlehen und Eigenkapitalprodukten auch die Durchleitung von Förderprogrammkrediten der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), der Landwirtschaftlichen Rentenbank (LR) sowie das Förderrefinanzierungsgeschäft mit Banken und Sparkassen.

Da der Erhalt und/oder der Aufbau von Arbeitsplätzen eines der Kreditvergabekriterien darstellt, erzielt die IB.SH durch ihre Wirtschaftsförderung eine nachhaltige Sicherung von Arbeitsplätzen in Schleswig-Holstein. So wurden 2019 im Rahmen der Wirtschaftsförderung 1.685 Arbeitsplätze geschaffen sowie 18.363 Arbeitsplätze gesichert. Zudem hat die IB.SH 70 Existenzgründungen finanziell unterstützt und 1.578 Unternehmen und Gründungsinteressierte zu ihren geplanten Vorhaben kompetent beraten. Die branchenübergreifende Beratung und Kreditvergabe leistet außerdem einen Beitrag zur Diversität der Unternehmerlandschaft (z.B. Tourismus, Gesundheit, Erneuerbare Energien, etc.).

Zunehmend begleitet die IB.SH auch digitale Vorhaben, die für die nachhaltige Weiterentwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft eine große Relevanz haben. Im Rahmen ihrer Gründungs- und Nachfolgeförderung gestaltet die IB.SH aktiv den demografischen Wandel. Zudem fördert sie z. B., ökologische landwirtschaftliche Betriebe, Projekte zur Nutzung Erneuerbaren Energien, Speichertechnologien und Wärmenetzinfrastruktur. Es gelingt der IB.SH zunehmend, Nachhaltigkeitsaspekte sinnvoll und verbindlich in die Ausgestaltung der Förderung der schleswig-holsteinischen Wirtschaft zu integrieren. Seit 2012 hat die IB.SH 565 Windkraft-, Photovoltaik- und Biogasanlagen mit einer Gesamtleistung von 1.553 MW mitfinanziert. Mit der dadurch erzeugten Strommenge kann rechnerisch mehr als die Hälfte der Haushalte in Schleswig-Holstein mit grünem Strom versorgt werden. An ca. 40 % der in dem Zeitraum zugebauten Windkraftanlagen in Schleswig-Holstein war die IB.SH beteiligt.

Mit dem Bereich „Bundesförderung / Kreditinstitute“ ist die IB.SH Durchleitinstitut für die Bundesförderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) und der Landwirtschaftlichen Rentenbank (LR). Zusätzlich refinanziert die IB.SH Banken und Sparkassen aus Mitteln der IB.SH. Ziel ist es, günstige Finanzierungsmittel für alle relevanten Beteiligten unkompliziert und gesichert zugänglich zu machen. Im Jahr 2019 wurden 2.619 Kunden mit Bundesfördermitteln für unternehmerische Maßnahmen unterstützt. Dadurch werden Risiken minimiert, und das konsequent partnerschaftliche Vorgehen schafft Synergien auf verschiedensten Ebenen. Aktuell hat sich die IB.SH in diesem Geschäftssegment besonders auf den Ausbau der Automatisierung von Geschäftsprozessen sowie die Entwicklung und den Einsatz anwendergesteuerter Banken- und Kundenportale ausgerichtet.

Die IB.SH ist Teil des weltweit größten Beratungsnetzwerks für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), dem „Enterprise Europe Network“. Darüber steht die IB.SH mit mehr als 600 Partnern in über 60 Ländern im Austausch und kann regionale Expertise mit internationalem Know-how kombinieren, um die Internationalisierung und Innovationsfähigkeit von KMU zu stärken und den Zugang zu Finanzierung zu erleichtern. Im Jahr 2019 wurden 573 Unternehmen und Organisationen im Rahmen des Enterprise Europe Network zu Finanzierungsmöglichkeiten ihrer Vorhaben über EU-Förderprogramme fachkundig durch die IB.SH beraten.

Seit 2014 ist die IB.SH zudem Trägerin der Verwaltungsbehörde für die deutsch-dänische Zusammenarbeit im Rahmen von Interreg 5A und verantwortet damit den rechtlichen und administrativen Rahmen des Programms sowie die Kommunikation mit der Europäischen Kommission. Im Rahmen des Programms wurden ca. 1.200 Partner in 55 Projekten gefördert.

Bereich Arbeitsmarkt- und Strukturförderung incl. Interreg Baltic Sea Region

Die IB.SH wickelt im Auftrag des Landes die Zuschussprogramme „Landesprogramm Wirtschaft“ und „Landesprogramm Arbeit“ ab. In diese Programme fließen unter anderem Mittel aus dem Europäischen Fonds für

Regionale Entwicklung (EFRE) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Strukturförderung bewilligte die IB.SH 2019 über 5.300 Zuschüsse an öffentliche Empfänger, Privatpersonen und Unternehmen. Außerdem hat der Bereich im Berichtsjahr 3.708 Personen mit dem Aufstiegs-BAföG begleitet. Hierfür wurden ca. 18.000 telefonische und ca. 1.200 persönliche Beratungsgespräche geführt. Daneben ist die IB.SH Verwaltungs- und Bescheinigungsbehörde sowie Trägerin des Programmsekretariats für das EU-Ostseeprogramm „Interreg Baltic Sea Region“. Sie fördert so transnationale Zusammenarbeit mit dem Ziel, die Entwicklung einer innovativen, räumlich integrierten und nachhaltigen Ostseeregion zu stärken. Die IB.SH hat über das Programm ca. 1.500 Projektpartner aus dem gesamten Ostseeraum in 123 Kooperationsprojekten gefördert.

Im Landesprogramm Wirtschaft, OP EFRE SH (2014-2020) werden bei der Beantragung der Förderung standardisierte Angaben zu dem „Querschnittsziel Nachhaltigkeit“ abgefragt. Die Fragebögen werden in Zusammenarbeit zwischen dem Land und der IB.SH entwickelt. Der Beitrag des geplanten Vorhabens zum Thema Nachhaltigkeit wird nach drei Querschnittszielen unterschieden:

- Gleichstellung von Männern und Frauen
- Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung
- Nachhaltige Entwicklung

Bewertet werden jeweils mindestens die direkten Wirkungen der geplanten Maßnahme. In die Bewertung des Antrages fließt jedoch auch ein, inwieweit die Antragstellenden sich insgesamt für Nachhaltigkeitsthemen engagieren. Bewertet wird anhand einer durch das Land vorgegebenen, vierstufigen Punkteskala. Die zu den Querschnittszielen erhobenen Daten werden in einer Datenbank erfasst, die als Basis für ein jährliches Berichtswesen an das Land und die Evaluierung des Konzeptes zu den Querschnittszielen dient.

Für die Sicherung der positiven Entwicklung der „Querschnittsziele Nachhaltigkeit“ hat die IB.SH in Schleswig-Holstein eine Vorreiterrolle übernommen: Eine in der IB.SH eingesetzte Expertin sensibilisiert die Antragstellenden für mögliche Nachhaltigkeitsaspekte in ihren Vorhaben und ihrem Handeln. In diesem Sinne berät sie die Fördernehmerinnen und -nehmer, bewertet mit diesen gemeinsam die erhobenen Daten und empfiehlt Modifikationen/Optimierungen der im Antrag dargestellten Daten und/oder des Vorhabens. Sie kann auch Schulungen zu diesen Themen durchführen. Darüber hinaus entwickelt sie im Austausch mit dem Land das Konzept zu den „Querschnittszielen Nachhaltigkeit“ weiter.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

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

Seit 2016 werden bei der Eigenanlage neben Aspekten der ökonomischen explizit auch Aspekte der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit geprüft und bei Entscheidungen berücksichtigt. Laut der Anlageleitlinie sollen die Anlagen dem Nachhaltigkeitsanspruch gemäß Geschäftsstrategie und erklärtem Selbstverständnis der Bank sowie den Maßgaben der DNK-Erklärung gerecht werden. Die IB.SH prüft dabei jedes Land und jeden Emittenten, also 100 % der Finanzanlagen. Die Länder werden im Rahmen eines Scoringmodells bewertet. In dieses Modell fließen auch Daten ein, die den Status Quo des Landes in Bezug auf Umwelt und Soziales abbilden (z.B. Social Justice Index, Human Development Index und Global Climate Risk Index, Anteil erneuerbarer Energien, Primärenergieverbrauch).

Zusätzlich wird in der Anlageleitlinie eine Liste kritischer Branchen (z. B. fossile Brennstoffe, Atomenergie, kontroverse Rüstungsgüter) aufgenommen. Die gelisteten Branchen werden bei Wertpapierinvestments ausgeschlossen. Dagegen können bevorzugt Emittenten ausgewählt oder höher gewichtet werden, die unter Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten führend sind.

Zukünftig wird die IB.SH zusätzlich die ISSESG-Portfolio-Analyse für das gesamte Portfolio nutzen und zur Steuerung des Portfolios die Datenbank von ISS ESG verwenden.

Die Treasury-Aktivitäten sind auf EU-Mitgliedsstaaten mit Euro als Währung beschränkt.

Von den Anlageleitlinien kann nur abgewichen werden, wenn aufgrund außergewöhnlicher Marktsituationen Chancen wahrgenommen und/oder Risiken reduziert/vermieden werden können und vorher ein entsprechender Vorstandsbeschluss herbeigeführt wurde.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Die IB.SH nimmt für ihre Geschäftstätigkeit indirekt und direkt natürliche Ressourcen in Anspruch.

Die für das Angebot bzw. die Erfüllung der Produkte und Dienstleistungen eingesetzten Materialien, Energie- und Wasserverbräuche sind für 2019 nachfolgend aufgeführt und beziehen sich vollständig auf den Betrieb der von der IB.SH genutzten Gebäude, die dort durchgeführten Tätigkeiten und die außerhalb der Gebäude durchgeführten Tätigkeiten (z.B. Dienstreisen) im Arbeitssystem.

In der Position der übergreifend tätigen Nachhaltigkeitsbeauftragten werden die Einzelmaßnahmen zur Ressourcenschonung zusammengeführt und zentral weiterentwickelt. Die Einbindung der Unternehmensführung erfolgt über regelmäßige Berichterstattung in den betrieblichen Steuerungsgremien.

In der Bank werden bereits bei der Beschaffung ressourcenschonende und umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen präferiert. Auf Basis der gesetzlichen Vorgaben für öffentliche Auftraggeber (u.a. § 123 + § 124 GWB bzw. § 58 VgV) werden soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte beim Einkauf von Betriebsmitteln berücksichtigt: z.B. Strom nur aus regenerativen Quellen, ökologisch zertifizierte Büromaterialien, Dienstleistungsverträge nur mit Nachweis der Einhaltung geltender Sozialnormen (Ilo Kernarbeit, Tariftreue etc.). Außerdem werden in den Dienstreiseleitlinien CO₂-arme Verkehrsträger standardmäßig vorgegeben. In Bezug auf Umwelt- und Sozialbelange sind der IB.SH keine wesentlichen Risiken bekannt, die mit dem Einsatz- von Produkten und Dienstleistungen in der IB.SH verbunden sind.

Die Einflussmöglichkeiten entlang der Wertschöpfungskette ergeben sich maßgeblich aus dem förderpolitischen Auftrag der IB.SH, die Vorgaben

staatlicher Förderpolitik und die Bestimmungen der Europäischen Union (s. dazu Kriterium 4, Tiefe der Wertschöpfungskette.).

Die Verbrauchsdaten für die einzelnen Ressourcen sind unter den Leistungsindikatoren der Kriterien 11 bis 12 (GRI SRS 301-1, 302-2, 302-4, 303-3 und 306-2) aufgeführt.

12. Ressourcenmanagement

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

In der IB.SH wird ein ressourcenschonender Umgang auch durch die Reduzierung von Betriebsmaterial gefördert. Seit 2017 werden Kopierpapier und Briefumschläge aus 100 % Recyclingpapier eingesetzt, dabei reduziert sich das Papiervolumen sowohl durch die fortschreitende Digitalisierung als auch durch die bessere Nutzung des Geschäftspapieres (Duplexdruck). Der CO₂-freie Postversand ist mit dem Dienstleister vertraglich vereinbart.

Die Gebäude in Kiel werden mit Fernwärme beheizt und – soweit ökonomisch sinnvoll – werden energie- und ressourcensparende Anlagen und Geräte eingesetzt.

Größere Investitionen zur energetischen Optimierung der Gebäude sind nicht mehr vorgesehen, da 2018 im Rahmen eines ÖPP-Modells mit dem Bau eines neuen Gebäudes für die IB.SH begonnen wurde. Mindestanforderungen für den Neubau sind u.a. Werte von mind. 20 % unter der Energieeinsparverordnung (EnEV) sowie die Gold-Kriterien nach DGNB-Standard (Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen).

Die IB.SH organisiert und gestaltet auch ihre betrieblichen Veranstaltungen nachhaltig. Die Auswahl der Lokationen erfolgt unter CO₂-Aspekten (regionale Erreichbarkeit der Veranstaltungsorte). Darüber hinaus ist das Cateringangebot gesundheitsorientiert und soweit möglich aus nachhaltig produzierten Lebensmitteln hergestellt. Die Kantinenversorgung der Mitarbeiter basiert ebenfalls auf einem gesundheitsorientierten Speiseplan. Die Lebensmittel werden wenn möglich aus regionalem Anbau bezogen und die IB.SH ist seit Juli 2019 gem. VO (EG) Nr. 889/2008, i. V. m. VO (EU) Nr.392/2013, Artikel 63, Öko/Bio zertifiziert und unterliegt diesbezüglich einer regelmäßigen Auditierung.

Weitere Ziele zu einem ressourcenschonenden Umgang und zur Reduzierung klimarelevanter Emissionen:

- Die geleasteten Fahrzeuge der IB SH werden in einem Zyklus von 1 bis 2 Jahren ausgetauscht. Ein Auswahlkriterium ist der Schadstoffausstoß der Modelle.
- Die IB.SH nutzte für ihre Gebäude im Jahr 2019 100 % Ökostrom.
- Weitere Ziele zum ressourcenschonenden Umgang und zur Reduktion der THG-Emissionen werden seit 2019 im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements verfolgt wie z.B. die papierlose Gestaltung interner Prozesse (u.a. digitaler Bestellprozess, elektronischer Vergabeprozess etc.).

Risiken zum Ressourcenmanagement wurden nicht identifiziert. Die Nutzung der Ressourcen im Bankbetrieb ist beschränkt auf die für einen Bürobetrieb üblichen Verbräuche.

Als Bundesland „zwischen den Meeren“ stellen Klimawandel- und Umweltrisiken eine große Herausforderung dar. Mit Förderprodukten in Form von Zuschüssen (z.B. Zuschuss für die Energetische Stadtsanierung) und spezifischen Beratungen (z.B. im Rahmen der Energie- und Klimaschutzinitiative) unterstützt die IB.SH das Land bei der Bewältigung von Klimawandel- und Umweltrisiken. Im Zuge der Empfehlungen aus dem BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken rücken die Umweltrisiken vermehrt in den Fokus des Risikocontrollings der IB.SH, und eine Strategie zum Umgang mit diesen wird erarbeitet. Bisher ist noch kein Prozess implementiert, um wesentliche Risiken zu filtern, jedoch besteht bereits ein Bewusstsein für Umweltrisiken bzw. für Zielkonflikte, die sich aus den Geschäftstätigkeiten der IB.SH ergeben können. Hinsichtlich des Bankbetriebs sind die Umweltrisiken als gering einzustufen, da der Ressourcenverbrauch der Bank gering ist und sich mit dem Umzug in den Neubau weiter reduzieren wird.

Bei der Entwicklung und Vergabe der Förderprodukte findet immer ein Abwägungsprozess statt, bei dem sowohl ökologische, soziale und ökonomische Aspekte und deren Zielkonflikte berücksichtigt werden. So entstehen zum Beispiel negative Auswirkungen auf die Umwelt durch Ressourcen- und Flächenverbrauch bei dem Förderprogramm „Erleichtertes Bauen“. Bei diesem zweckgebundenen Förderprogramm steht die schnelle Schaffung von Wohnraum für bedürftige Gruppen wie z.B. für Flüchtlinge im Vordergrund. Generell ergeben sich aber auch bei der Infrastrukturfinanzierung oder bei der Immobilienfinanzierung negative Auswirkungen auf die Umwelt durch Flächenversiegelung und Ressourcennutzung, die sich nicht immer vermeiden lassen.

In einem Managementkonzept werden Ziele zur Ressourcenschonung und Reduzierung klimarelevanter Emissionen gesetzt sowie relevante Strategien und Maßnahmen entwickelt.

Das Managementkonzept liegt im Entwurf vor; über die Zielerreichung von Einzelmaßnahmen kann ab 2020 berichtet werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

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

Gesamtgewicht eingesetzter erneuerbarer und nicht erneuerbarer Materialien

Material	Gewicht
Gesamtgewicht erneuerbarer Materialien (in t)	16,87
Gesamtgewicht nicht erneuerbarer Materialien (in t)	5,52

Bei den eingesetzten Materialien handelt es sich um Büromaterial, Publikationen, Handtuch- und Toilettenpapier.

Publikationen der IB.SH werden vorwiegend auf 100 % recyceltem Altpapier, FSC® zertifiziert und mit EU Eco-Label ausgezeichnet (ClimatePartner klimaneutral (DruckID 10690-1511-1001) gedruckt.

Neben Papier für Büromaterial wurden im Berichtsjahr Handtuchpapier (EU Ecolabel Certificate, ISEGA certificate 31270 U11) sowie Toilettenpapier (Der Blaue Engel + EU Ecolabel Certificate) eingekauft.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Die IB.SH hat im Berichtszeitraum Energie gekauft.
Kraftstoffverbrauch aufgeschlüsselt nach Kraftstoffart

Energieträger	Energie (GJ)
Erneuerbare Energieträger	
Biodiesel	166
Nicht erneuerbare Energieträger	
Diesel	3.147
Super95	1.162
Mix (Dienstreisen mit privatem PKW)	297
Gesamter Energieverbrauch durch Kraftstoffe	4.772

Gesamtmenge des Energieverbrauchs von Strom / Fernwärme / Dampf / Kälte
aufgeschlüsselt nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energieträgern

Energieträger	Energie (GJ)
Erneuerbare Energieträger	
Strom	2.411
Fernwärme	0
Nicht erneuerbare Energieträger	
Strom	0
Fernwärme	7.266
Gesamter indirekter Energieverbrauch	9.677

Summe des Energieverbrauchs innerhalb der Organisation aufgeschlüsselt nach
erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energiequellen

Energieart	Gesamt (GJ)	davon erneuerbar (GJ)	davon nicht erneuerbar (GJ)
Eingekauft	14.449	2.577	11.872
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation	14.449	2.577	11.872

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Für den aktuell in Umsetzung befindlichen IB.SH Neubau ist die Realisierung eines hohen Nachhaltigkeitsstandards (DGNB-Gold) mit einer effizienten Energieversorgung (mind. 20 % unter der EnEV) vorgesehen. An den jetzigen Bürogebäuden (z.T. angemietete Objekte) werden bauliche und technische Maßnahmen nur noch kosteneffizient innerhalb der vorgesehenen Restnutzungsdauer durch die IB.SH vorgenommen.

Im Berichtsjahr 2019 wurde 37.307 Liter Diesel und 13.092 Liter Benzin verbraucht, im Jahr 2018 waren es 46.752 Liter, mithin 7,77 % mehr Treibstoff als 2018. Beim Kraftstoffverbrauch wurde der Stromverbrauch für das Elektrofahrzeug nicht berücksichtigt. Die Kilometerleistung im Jahr 2019 lag 11,31 % über der Kilometerleistung im Jahr 2018. Zusätzlich waren vier Elektro-Fahrräder im Einsatz.

Die relevanten Leistungsindikatoren der jeweils aktuellen DNK-Erklärung geben regelmäßig Auskunft über die Energieverbräuche. 2019 wurde erneut ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 mit dem Hinweis auf Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs durchgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Gesamtwasserentnahme aufgeschlüsselt nach Quellen

Quelle	Wasserentnahme (in m ³)
Wasserversorger	4.688
Summe aller Quellen	4.688

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

In der IB.SH fällt nur ungefährlicher Abfall an.
Art des ungefährlichen Abfalls nach Entsorgungsarten

Abfallart	Menge (in t)	Entsorgungsart	Information zur Entsorgungsart
Papier / Pappe	64,70	Recycling	Informationen vom Entsorgungsdienstleister bereitgestellt
Restmüll / Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	41,73	Müllverbrennung (Massenverbrennung)	Informationen vom Entsorgungsdienstleister bereitgestellt
Biomüll	27,59	Rückgewinnung (inkl. energetische Verwertung)	Informationen vom Entsorgungsdienstleister bereitgestellt
Elektro- und Elektronikgeräte	0,10	Recycling	Informationen vom Entsorgungsdienstleister bereitgestellt
Summe der ungefährlichen Abfälle	134,12		

13. Klimarelevante Emissionen

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

Im Managementkonzept werden künftig die klimarelevanten Ziele gesetzt und die voraussichtlichen Zielerreichungszeiträume bestimmt. Siehe auch Tabelle „Ziele und Aktionspläne zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen“ unter Leistungsindikatoren zu Kriterium 13. Quantifizierbare Ziele sind in der Tabelle ebenfalls benannt. Es liegen im Konzept bereits Analysen zu den wichtigsten Emissionen vor; einer der wesentlichen Punkte ist die Anfahrt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Arbeitsplatz. Die im Kriterium 3 definierten Ziele sind in Teilen umgesetzt bzw. werden im Betriebsablauf weiter verfolgt. Konkrete Emissionseinsparungen werden im laufenden Betrieb ausgewiesen.

Seit dem Basisjahr 2018 erstellt die IB.SH regelmäßig eine nichtfinanzielle Erklärung, bei der das GHG Protocol zur Berechnung der THG-Emissionen verwendet wird.

Die folgenden Berechnungen beziehen sich auf die IB.SH und die von ihr genutzten Liegenschaften.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die IB.SH berechnet alle CO₂-Emissionen für Scope 1, 2 und 3. Die Emissionsfaktoren, die der Software zugrunde liegen, stammen hauptsächlich von DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs), von GEMIS (Globales Emissions-Modell integrierter Systeme) sowie dem IFEU-Institut. Die

verwendeten Emissionsfaktoren umfassen die Haupttreibhausgase Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffmonoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (FKWs), Perfluorcarbone (PFCs) und Schwefelhexafluorid (SF₆). Diese werden in CO₂-Äquivalente (CO₂e) durch die festgelegten Treibhausgaspotenziale (Global Warming Potential) umgerechnet dargestellt.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der eingegebenen bzw. berechneten Scope-1 CO₂-Emissionen dargestellt.

Scope 1 CO₂e-Emissionen

Emissionsquelle	t CO₂e	Prozentwert (%)
Stationäre Verbrennung	0,00	0 %
Unternehmensfuhrpark	133,72	100 %
Klimaanlagen	0,00	0 %
Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien	0,00	0 %
Gesamt	133,72	100 %

Außerhalb der Scopes - Biogene CO₂e-Emissionen durch die Verbrennung von Biomasse

Emissionsquelle	t CO₂e
Außerhalb der Scopes: Emissionen durch Verbrennung von Biomasse im Bereich stationäre Verbrennung	0,00
Außerhalb der Scopes: Emissionen durch Verbrennung von Biomasse im Bereich Unternehmensfuhrpark	2,13

Methoden der Datenerhebung der direkten CO₂-Emissionen (Scope 1)

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Unternehmensfuhrpark	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren

Die IB.SH nutzt als Konsolidierungsansatz für THG-Emissionen aus Scope 1 den Ansatz der operativen Kontrolle.

Die IB.SH produziert weder Strom noch Wärme aus erneuerbaren Energien. Ein möglicher Einsatz erneuerbarer Energien ist Thema im Managementkonzept unter Kriterium 11.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der eingegebenen bzw. berechneten Scope-2 CO₂-Emissionen dargestellt.

Scope 2 CO₂e-Emissionen

Emissionsquelle	t CO₂e marktbasier	t CO₂e standortbasier	Prozentwert (%) marktbasier	Prozentwert (%) standortbasier
Strom	0,00	317,23	0 %	46 %
Fernwärme	437,99	378,37	100 %	54 %
Gesamt	437,99	695,60	100 %	100 %

Methoden der Datenerhebung der direkten CO₂e-Emissionen (Scope 2)

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Strom	Direkte Messung verbrauchter Energie und Umrechnung in CO ₂ e
Fernwärme	Direkte Messung verbrauchter Energie und Umrechnung in CO ₂ e

Die IB.SH nutzt als Konsolidierungsansatz für THG-Emissionen aus Scope 2 den Ansatz der operativen Kontrolle.

Die IB.SH erzeugt weder elektrischen Strom noch Heiz- und Kühlenergie oder Dampf zur Deckung des Eigenbedarfs; die THG-Emissionen aus der Erzeugung beträgt 0 tCO₂.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

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

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Im Folgenden werden die Ergebnisse der eingegebenen bzw. berechneten Scope-3 CO₂-Emissionen für das Jahr 2019 dargestellt.

Scope 3 CO₂e-Emissionen

Emissionsquelle	t CO₂e	Prozentwert (%)
Anfahrt der Mitarbeiter/innen zum Arbeitsplatz	1.037,00	79,41 %
Geschäftsreisen	55,15	4,22 %
Wasser	4,94	0,38 %
Transporte durch Zulieferer	0,52	0,04 %
Abfall	2,88	0,22 %
Materialien	18,52	1,42 %
Hotelübernachtungen / Tagungen	11,27	0,86 %
Indirekte Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1+2	175,70	13,45 %
Gesamt	1.305,98	100,00 %

Methoden der Datenerhebung der direkten CO₂e-Emissionen (Scope 3)

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Anfahrt der Mitarbeiter/innen zum Arbeitsplatz	Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU)
Geschäftsreisen	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Wasser	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Transporte durch Zulieferer	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Abfall	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Materialien	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Hotelübernachtungen / Tagungen	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren

In der IB.SH wird für die Nutzung umweltschonender Verkehrsmittel (ÖPNV, Fahrrad etc.) u.a. durch die Teilnahme an Wettbewerben wie „Stadtradeln“ und das Jobticket geworben.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die drei größten Emissionsquellen in der IB.SH sind Emissionen durch den Wärme- und Stromverbrauch (standortbasierend) sowie durch die Anfahrt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Arbeitsplatz. Zur Berechnung des Pendlerverkehrs wurden für diesen Bericht neben statistischen Werten die konkreten Entfernungen zum/vom Arbeitsplatz verwendet. Dies geht mit einer signifikanten Erhöhung des CO₂e-Emissionswertes gegenüber 2018 einher. Die Reduzierung der Emissionen – Anfahrt der Mitarbeiter/innen zum Arbeitsplatz – wird Gegenstand des Managementkonzepts unter Kriterium 11. Die IB.SH verwendet Strom aus regenerativen Energien; es werden dabei keine marktbasierten Emissionen ausgewiesen. Der Wärmeverbrauch und die damit einhergehenden Emissionen werden künftig durch den geplanten Neubau erheblich reduziert; s. Kriterium 1. Strategische Analyse und Maßnahmen-Ökologische Säule.

Ziele und Aktionspläne zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen

Nr.	Emissionsquelle	IST	Einheit	Soll / Zielvorgabe	Basis-jahr	Ziel-jahr	Einsparung [Impact / nachhaltige Wirkung]
1	Summe (100%) der Poolfahrzeuge IB.SH Davon 50 % Verbrenner. Davon 50 % E-Fahrzeuge (ausgenommen sind die Kfz der Führungskräfte)	6 3 3	Anzahl	Mindestens 80 % E-Fahrzeuge 5	2020	2022	30 % weniger CO ₂ -Emissionen mit Poolfahrzeugen
2	Wasserverbrauch im Neubau		m ³ /a	Erreichen der Wasserverbrauchskennwerte gem. VDI3807 Blatt 3 1. Schritt – Einhaltung Vergleichskennwerte, 2. Schritt – Maßnahmen in Ausrichtung Richtwerte	2020	2022	m ³ /m ² a Bezug Hauptnutzfläche
3	Pendlerverkehr zwischen Wohn- und Arbeitsstätte	100 %		Durchführung einer internen Umfrage zur Ermittlung des CO ₂ e-Einsparpotenzials und Maßnahmen zur Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs	2020	2022	z.Zt. keine Daten

Zur Reduzierung der THG-Emissionen sind die Substitution von Kraftfahrzeugen mit Verbrennungsmotor (Diesel, Benzin) durch Kraftfahrzeuge mit Elektroantrieb und der Ausbau von derzeit 3 auf bis zu 27 Ladesäulen im Jahr 2022 geplant.

Zur Reduktion der Anfahrtswege und Übernachtungen werden Tagungen und Veranstaltungen möglichst ortsnah in Kiel durchgeführt.

Als Förderbank ist die IB.SH dem Prinzip der Nachhaltigkeit besonders verpflichtet. Umwelt- und Klimaaspekte stehen bei der Fördertätigkeit seit Jahren im Vordergrund. Aufgrund der Bedeutung der Energiewende für das Land Schleswig-Holstein ist dieses Thema Querschnittsaufgabe in der IB.SH. Die Produkte und Dienstleistungen der Bank tragen dabei maßgeblich zur Reduzierung der THG-Emissionen bei. Die hieraus resultierende Reduzierung wird in der Bilanzierung der THG-Emissionen (nach dem Greenhouse Gas Protocol) bisher quantitativ nicht ermittelt.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Der Handlungsrahmen der IB.SH basiert auf den jeweils geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben, die im Zusammenhang mit den Beschäftigten stehen und stets eingehalten werden. Für die Mitbestimmung der Beschäftigten ist das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein maßgeblich. Entsprechend wurde in der IB.SH ein Personalrat gewählt, der die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertritt. Zur Sicherstellung der Wahrung der Arbeitnehmerrechte gibt es darüber hinaus in der IB.SH u.a. eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, eine Betriebsärztin, einen Sicherheitsbeauftragten, einen Gesundheitsbeauftragten, eine Gleichstellungsbeauftragte, eine Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG), eine Familienbeauftragte, eine Pflegelotsin, eine Jugend- und Ausbildungsvertretung sowie eine Schwerbehindertenvertretung. Der Bereich Personal ist dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet und somit in die Unternehmensführung mit eingebunden.

Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -beteiligung über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus:

Neben der Wahrung der Arbeitnehmerrechte drückt sich die Rolle und das Ziel der IB.SH als sozialer Arbeitgeber insbesondere in vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. der Unterstützung verschiedener Lebenswelten sowie dem Aus- und Weiterbildungsanspruch der IB.SH aus. Ein weiterer Aspekt betrifft die Gesundheitsförderung sowie stets die Beachtung jeglicher Grundsätze zur Gleichstellung und Berücksichtigung einer angemessenen Vielfalt beispielsweise in Bezug auf Kultur und Religion sowie Alter, Geschlecht und/oder Behinderung. Diese Handlungsmaximen begleiten die IB.SH kontinuierlich bei allen Maßnahmen und Prozessen und sind in ihrer Vision verankert sowie in internen Anweisungen, Konzeptpapieren und Dienstvereinbarungen festgehalten. Die interne Revision prüft regelmäßig an vielen Stellen die formale Ordnungsmäßigkeit. Die IB.SH pflegt eine

partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und dem Personalrat als Mitbestimmungsorgan der Beschäftigten. Die Arbeitnehmervertretung wird regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert, und die Organe kommen zu regelmäßigen Austauschen zusammen. Ein separates (Nachhaltigkeits)Konzept ist daher nicht erforderlich. Darüber hinaus findet jährlich eine Personalversammlung statt. Unser Intranet IB.SH MAPS sorgt zusätzlich für eine Information an die Beschäftigten über aktuelle Entwicklungen. Die IB.SH nutzt zudem neue Medien (z.B. die Arbeitgeber-Bewertungsplattformen Kununu und XING) und stärkt dabei in Kommunikation und Auftritt das Image als attraktiver, moderner und mitarbeiterorientierter Arbeitgeber.

Darüber hinaus freut sich die IB.SH über Feedback von Beschäftigten und Bewerber/innen auf der Plattform kununu.com. Alle Beschäftigten sind eingeladen, eine Arbeitgeberbewertung öffentlich abzugeben. Um den Bewerbungsprozess regelmäßig zu überprüfen, werden alle Bewerber/innen im Laufe des Auswahlprozesses eingeladen, die Bewertungsplattform für ein Feedback an die IB.SH zu nutzen.

Die IB.SH hat ein starkes Interesse daran, sich als attraktiver Arbeitgeber beständig weiterzuentwickeln und sich dazu regelmäßig Feedback von allen Beschäftigten einzuholen. 2019 wurde das IB.SH Radar, eine umfassende Online-Befragung mit den Elementen allgemeine Mitarbeiterbefragung, 270°-Führungsfeedback sowie integrierten Fragen zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz konzipiert und durchgeführt. Mit einer sehr guten Teilnehmerquote von deutlich über 80 % und fast 500 Kommentaren zu konkreten Verbesserungsmöglichkeiten zeigen die Beschäftigten, wie wichtig es Ihnen ist, Feedback zu geben und die IB.SH weiter zu entwickeln. Aus den Ergebnissen werden Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt. Zukünftig wird in einem Zwei-Jahres-Rhythmus überprüft, ob die Maßnahmen greifen und die IB.SH somit ein attraktiver Arbeitgeber bleibt.

Sonstige Förderung der Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Weiterentwicklung der IB.SH:

Es finden regelmäßig Ideenworkshops zu aktuellen Themen statt. In kreativen Arbeitsgruppen entwickeln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam und hierarchie- sowie bereichsübergreifend innovative Ansätze zu aktuellen Themen wie Digitalisierung, Rahmenbedingungen für Innovation, neue Arbeitsmethoden und moderne Führung. Instrumente wie die „kreative Mittagsrunde“ fordern die Beschäftigten der IB.SH auf, sich aktiv im Unternehmen zu vernetzen und innovative Gedanken auszutauschen, der „Wissenssnack“ informiert transparent über verschiedenste Themen und sorgt für ein bereichsübergreifendes Wissensmanagement. Die Unternehmenskultur lebt in vielerlei Hinsicht von einer guten Feedback-Kultur. 2018 wurde daher entschieden, die Feedbackkompetenzen durch Workshops zu festigen. Hierzu wurden auch im Jahr 2019 153 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte geschult.

Nachhaltigkeitsbeauftragte in den Fachbereichen sorgen für einen themenbezogenen und umsetzungsorientierten Austausch und stellen eine schnittstellenorientierte Verzahnung der einzelnen Themen sicher. Es wird eine starke Transparenz in Bezug auf alle Nachhaltigkeitsaspekte und gezielte Maßnahmen der jeweiligen Bereiche sichergestellt. Damit ist auch ein breiter, möglichst bankweiter Einsatz von identifizierten Möglichkeiten zur stetigen Verbesserung der Nachhaltigkeit gegeben. Aktuelle Informationen zum Nachhaltigkeitsmanagement in der IB.SH werden regelmäßig auf der Mitarbeiterplattform IB.SH MAPS veröffentlicht und sind damit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich.

Im Jahr 2019 ist die Einführung eines Ideenmanagements nach dem Prinzip „Crowd Innovation“ (IB.SH Ideenmanagement) erfolgt. Kern des Systems ist eine Ideenplattform, über die die Beschäftigten der IB.SH Ideen teilen und mit Kolleginnen und Kollegen weiterentwickeln und umsetzen können. Zum Start wurden zahlreiche Ideen eingereicht und erfolgreich vorgestellt. Eine Jury entscheidet, welche Ideen umgesetzt werden können. Erste Ideen befinden sich bereits in der Umsetzungsphase.

Die IB.SH ist nicht in Staaten mit schwachem gesetzlichem Arbeitnehmerschutz tätig und wird überwiegend in ihrem regionalen Geschäftsgebiet tätig.

Die Tarifbindung sichert die Arbeitnehmerrechte auch zukünftig und die intensive Befassung mit den Unternehmenswerten und Normen unterstreicht die Rolle der IB.SH als sozialer Arbeitgeber. Die gesetzlichen Normen und Vorgaben an die IB.SH als Kreditinstitut sorgen zusätzlich für ein geringes Risiko in Bezug auf die Arbeitnehmerbelange, was Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen der IB.SH betreffen. Als öffentlich-rechtliches Unternehmen wird auch bei Beschaffungs- und Dienstleistungsaufträgen auf die Einhaltung von beispielsweise Lohnstandards geachtet. Durch die ergriffenen und beschriebenen Maßnahmen, die Einhaltung interner Prüfprozesse und die Einhaltung von tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen werden keine wesentlichen Risiken gesehen. Die Einhaltung der tariflichen Regelungen wird neben dem Bereich Personal, durch den Personalrat und den Vergütungskontrollausschuss geprüft. Für die IB.SH ist die Einhaltung und die Berücksichtigung von Änderungen in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte und den Tarif ein wichtiger Bestandteil im Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese gilt es stets einzuhalten.

15. Chancengerechtigkeit

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

Zielsetzung und Strategie für eine angemessene Bezahlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

„Wertschätzung und Vertrauen prägen unser miteinander“ ist einer der von der Unternehmensleitung gemeinsam mit den Bereichsleitungen entwickelten Leitsätze der IB.SH und spiegelt das Ziel einer gerechten und fairen Entgeltgestaltung, die Förderung der Chancengleichheit sowie Gleichbehandlung wider. Die gesetzten Ziele und die damit verknüpften Maßnahmen wie Förderung der Vereinbarkeit von Lebenswelten, Entgeltcheck oder der Frauenförderplan sind kommuniziert und für jeden einsehbar.

Hinsichtlich der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wendet die IB.SH die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken an und ergänzt diese bedarfsorientiert im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten. Den jeweiligen Stellen liegt eine Stellenbeschreibung sowie -bewertung zugrunde. Damit kann sichergestellt werden, dass hinsichtlich der Vergütung keine Differenzierung zwischen Männern und Frauen oder auch Vollzeit- und Teilzeitangestellten erfolgt. Tarifangestellte erhalten eine Vergütung auf Basis der Eingruppierung in Entgeltgruppen anhand der tariflich festgelegten Merkmale zur Stellenbewertung. Auch für die außertariflich (AT) bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommt ein Stellenbewertungsverfahren („STRATA-Verfahren“) zur Anwendung. Damit wird eine faire, transparente Gehaltsstruktur und -einwertung sichergestellt.

Ein variabler Vergütungsbestandteil (so genannte leistungsorientierte Bezahlung – LOB) wird auf Grundlage von Dienstvereinbarungen gezahlt. Die individuelle Bemessung des variablen Vergütungsanteils basiert auf einer jährlich durchzuführenden Zielerreichung und Mitarbeiterbeurteilung durch die vorgesetzte Führungskraft. Die Dienstvereinbarungen schreiben vor, dass die Ziele nachvollziehbar, widerspruchsfrei, ambitioniert und erreichbar sein sollen. Dabei werden nicht ausschließlich quantitative Ziele vereinbart.

Die Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, an einer attraktiven, durch den Arbeitgeber geförderten Altersversorgung teilzunehmen.

In dem Berichtsjahr waren 15 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem befristeten Angestelltenverhältnis. Bei einem Viertel der befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt es sich um ein Berufsausbildungsverhältnis bzw. Traineeprogramm.

Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art:

Folgende Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit hat die IB.SH bereits ergriffen (gem. Entgelttransparenzgesetz, erstmals im Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2017 veröffentlicht):

Tarifgebundenheit:

Die IB.SH ist ein tarifgebundenes Unternehmen, es gilt der Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Die Eingruppierung in eine Tarifgruppe erfolgt somit unter sachlichen Gesichtspunkten, da alle Tätigkeiten in einer Entgeltgruppe gleichwertig sind, unabhängig von einer Geschlechterbetrachtung. Dabei setzt eine Eingruppierung in die für die Tätigkeit vorgesehene Tarifgruppe voraus, dass die Tätigkeit vollumfänglich ausgeübt wird.

Analytisches Bewertungsverfahren:

Neben den tariflich eingruppierten Beschäftigten besteht auch ein außertarifliches Gehaltsgefüge. Die Tätigkeiten von außertariflichen Beschäftigten werden bei der IB.SH mit Hilfe eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens („Strata-Verfahren“) bewertet und einer von vier Funktionsstufen zugeordnet. Die Bewertung der Tätigkeit erfolgt anhand von acht Kriterien unter Einbezug des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten. Das Gehalt der Funktionsstufen wird in Entgeltbändern ausgedrückt. Die Positionierung eines oder einer Beschäftigten innerhalb des Entgeltbandes ergibt sich durch die Erfahrung in der Tätigkeit und die gezeigte Leistung.

Personalstrategie:

Eine leistungs- und marktgerechte sowie auch transparente Vergütung in der IB.SH ist als Ziel in der Personalstrategie verankert.

Freiwilliges Prüfverfahren:

Die Bank hat sich freiwilligen externen Prüfungen zum Thema Chancengleichheit unterzogen. In dem Zusammenhang hat sie in Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in 2017 dem eg-check (Entgeltgleichheits-Check) unterzogen und den gb-check (Gleichbehandlungs-Check) durchgeführt. Es handelt sich dabei um Analyse-Instrumentarien. Der eg-check überprüft speziell die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern auf der Grundlage des rechtlichen Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Der breiter angelegte gb-check ist auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben ausgerichtet. Innerhalb des gb-checks wurden die Prüfbereiche Stellenausschreibung mit der Verfahrensanalyse sowie Personalauswahl und Betriebliche Weiterbildung mit den jeweiligen Statistiken und

Verfahrensanalysen ausgewählt. Darüber hinaus wurde die Statistik zur Beschäftigungsstruktur aus dem Prüfbereich Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erstellt. Die Bearbeitung beider Verfahrensanalysen ergab ein durchweg positives Ergebnis.

Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie die Chancengleichheit aller Beschäftigten werden prozessual durch eine gesonderte, darauf bezogene Prüfung im Rahmen der jährlichen Personalplanung laufend sichergestellt. Zusammen mit der Methode des eg- und gb-checks wird das Ziel der Entgeltgerechtigkeit und angemessener Entlohnung erreicht.

Die IB.SH schätzt die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Organisation und Prozesse sind derart gestaltet, dass die demographische Vielfalt berücksichtigt wird. Die IB.SH ermuntert ihre Beschäftigten, ihre unterschiedlichen individuellen Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und kulturellen Hintergründe zum Nutzen der IB.SH einzubringen.

Programme, um die Gesundheit und die Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern:

In der IB.SH gibt es eine Dienstvereinbarung „Beruf und Familie“, in der eine Vielzahl verschiedener Maßnahmen dokumentiert wird, um den Einklang von Beruf und Familie bestmöglich zu gewährleisten. Diese gibt es bereits seit 2007, im Jahr 2017 wurde der kontinuierlichen Weiterentwicklung der lebensphasenorientierten Personalpolitik der Bank mit einer Neufassung der Dienstvereinbarung Rechnung getragen. Neben bereits etablierten Instrumenten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie – wie Beratungs- und Informationsangeboten, Notfall- und Ferienbetreuung für Kinder – hat die Bank zahlreiche Angebote, um berufliche Belange und private Bedürfnisse individuell aufeinander abzustimmen. Diese umfassen selbstverständlich individuelle Arbeitszeitmodelle, Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte, Freistellung im Rahmen des Langzeitkontos, aber auch z.B. die Möglichkeit, Kantinegerichte in umweltfreundlichen wiederverwertbaren Boxen mit nach Hause zu nehmen. Ziel ist es, den Beschäftigten einen größtmöglichen individuellen Gestaltungsrahmen zu bieten. Die IB.SH wird durch die externe Zertifizierung der Hertie-Stiftung auditberufundfamilie (unter der Schirmherrschaft des Bundesfamilien- und des Bundeswirtschaftsministeriums) durch Auditorinnen oder Auditoren begleitet. Die kontinuierliche Überprüfung der Maßnahmen an die Bedürfnisse der Beschäftigten stellt sicher, dass das Ziel der Vereinbarkeit der Lebenswelten bereits sehr gut erreicht und weiterhin aufrechterhalten wird. In 2020 steht für die IB.SH erstmal ein Dialogverfahren an, durch das die Vereinbarkeit der Lebenswelten erneut überprüft wird. Im Rahmen des Dialogverfahrens wird dem Arbeitgeber die eigenverantwortliche Steuerung und Gestaltung seiner familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik überlassen. Das Dialogverfahren kann erstmals nach der Zusammenarbeit von 9 Jahren angewendet werden. Alle 3 Jahre ist es zur Sicherung der Qualität mit dem Dialogverfahren zu bestätigen. Auch in der

Unternehmenskultur findet das für die Bank sehr wichtige Thema Raum: „Wir unterstützen die Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebenswelten.“ Um das Bekenntnis der Bank zu einer familienbewussten Unternehmensführung zu manifestieren, ist die IB.SH dem vom Bundesfamilienministerium in Kooperation mit dem DIHK gegründeten Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ beigetreten. Mit dem Beitritt verpflichtet sich die Bank zur Anwendung der Grundsätze und erkennt die Deklaration als Bezugsrahmen an.

Es entspricht dem Selbstverständnis der IB.SH, auf Chancengleichheit zu achten und Frauen im Berufsleben zu fördern. In der Personalstrategie wird dies ausdrücklich berücksichtigt. Mit dem im Jahr 2017 aktualisierten Frauenförderplan besteht eine Zielvereinbarung zur Steigerung der Chancengleichheit und Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen in der IB.SH. Zu Ende 2019 wurden bereits alle Ziele aus dem Frauenförderplan erreicht.

An der Erstellung des Frauenförderplans sind die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat aktiv beteiligt. Der Plan wird jeweils für die nächsten vier Jahre aufgestellt und basiert auf den für die Bank gültigen Strategien, Personalinstrumenten und Vereinbarungen, die Vereinbarkeitsthemen und Gleichbehandlungsregeln umfassen.

In 2020 erfolgt somit die Aktualisierung des Frauenförderplans, um dem Thema Chancengleichheit weiterhin Rechnung zu tragen. Dies erfolgt, indem wir vorhandenes festigen, die Förderung von Frauen noch weiter verbessern und vorantreiben.

In Halbjahresgesprächen gemeinsam mit dem Vorstand, dem Bereich Personal, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten wird der aktuelle Stand der gesteckten Ziele des Frauenförderplans besprochen und Anpassungsbedarfe sowie Ideen ausgetauscht und daraus weitere Maßnahmen abgeleitet.

16. Qualifizierung

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

Die Personalentwicklung nimmt in der IB.SH einen hohen Stellenwert ein, Grundlage ist die Personalstrategie. Ziel ist der Erhalt sowie die stetige Weiterentwicklung der fachlichen, digitalen und persönlichen Kompetenzen

sowie der Führungsqualifikation und der Markt- und Kundenorientierung. Neben fachlichen Kompetenzen werden neue Kompetenzanforderungen aus der Unternehmenskultur abgeleitet und in regelmäßigen Gesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in reflektiert, z.B. Umgang mit Komplexität, Qualitätsorientierung oder die Fähigkeit, das eigene Wissen zu teilen. So werden Entwicklungsbedarfe und -potenziale zeitnah identifiziert und im Sinne der Beschäftigten und der IB.SH gefördert. Dies ist ein laufender Prozess. In unseren fest angelegten jährlichen Mitarbeitergesprächen und den dazu gehören Halbjahresgesprächen werden gemeinsame Ziele sowie Entwicklungsziele vereinbart und die bisherigen Ziele nachgehalten.

Die IB.SH ist sich den Herausforderungen des demografischen Wandels bewusst: Älter werdende Beschäftigte, Nachfolgemangement, Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Belegschaft, unterschiedliche Werte der vier Generationen und damit individuelle Bedürfnisse an die IB.SH als attraktiven Arbeitgeber beispielsweise.

Die systematische Personalplanung der IB.SH ermöglicht es, den notwendigen Handlungsbedarf zu beziffern, um operationelle Risiken zu vermeiden und die Funktionsfähigkeit der Bank zu gewährleisten. So können rechtzeitig geeignete Maßnahmen zur Nachwuchs- und Nachfolgeentwicklung abgeleitet werden, die sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Ressourcenbedarfe berücksichtigen und die IB.SH dennoch flexibel auf Veränderungen reagieren lässt. Hierzu hat sich die IB.SH das Ziel gesetzt, in 2020 ein strategisches Konzept zur Personalentwicklung und Planung zu entwickeln. Dieses Konzept soll die langfristige Personalplanung, die Nachfolge und Nachwuchsplanung, sowie die Personalentwicklungsplanung enthalten.

Digitale Informationstechnologien haben Einzug in viele Bereiche des täglichen Lebens, und damit auch des Arbeitslebens, gefunden. Dieser Trend wird weiter anhalten und Arbeitsprozesse in der IB.SH erleichtern und verändern. Durch digital unterstützte Arbeitsabläufe werden sich verändernde Anforderungen an die Beschäftigten stellen.

Um dies zu unterstützen, wurde die virtuelle Digitalakademie erfolgreich ins Leben gerufen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IB.SH sollen digitale Werkzeuge sinnvoll im Arbeitsalltag einsetzen und die Digitalisierung innerhalb der IB.SH vorantreiben. Dafür ist es notwendig, sich mit der im Haus eingesetzten Software gut auszukennen und den digitalen Arbeitsplatz gut zu gestalten.

Die IB.SH Digitalakademie schafft Transparenz über Weiterbildungsangebote, Anleitungen und Leitfäden rund um digitale Arbeitsmittel und Arbeitsweisen. Für komplexere Anwendungen werden verschiedene Kompetenzstufen eingeteilt, damit das Lernmaterial auch zu den Anforderungen des einzelnen Arbeitsplatzes passt.

Expertinnen oder Experten für ein digitales Kompetenzfeld füllen diese Akademie mit wertvollen Inhalten zu Ihrem jeweiligen Fachgebiet. Sie sind aufgerufen, z. B. gute Kenntnisse zu einer Software, die auch andere Kolleginnen und Kollegen beherrschen sollten, oder einen Überblick über Informationsquellen zu einem Thema als Pate über diese Plattform mit anderen Kolleginnen und Kollegen zu teilen.

Darüber hinaus bietet die IB.SH ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten eine individuelle, auf Langfristigkeit ausgerichtete Personalentwicklung:

Die IB.SH organisiert regelmäßig zahlreiche Inhouse Maßnahmen sowie externe Seminare in den Bereichen in Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz, die auf die aktuellen Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtet sind.

Darüber hinaus unterstützt die Bank eigenmotivierte Weiterbildungen (wie z.B. Bankfachwirt, Bankbetriebswirt, Bachelor- und Masterstudiengänge), sofern sie von der Führungskraft und dem Bereich Personal als für die Erfüllung der aktuellen oder zukünftigen Aufgabe zielführend erachtet werden und übernimmt einen Großteil der Kosten.

Die Anzahl der Projekte ist in den letzten Jahren zunehmend gestiegen, auch sind die Themen komplexer geworden und stellen damit höhere Anforderungen an die Mitarbeit und Leitung von Projekten. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Entwicklung weiter zu unterstützen wurde ein erweitertes modulares Schulungsangebot rund um den Bereich Projektmanagement erstellt. Es dient allen Projektbeteiligten vom Projektteam über die Projektleitungen bis hin zu Auftraggebern Weiterentwicklung und dazu den Anforderungen anspruchsvoller Projekte gerecht zu werden. Ein Schwerpunkt liegt dabei in der Ausbildung und Qualifizierung von dezentralen Projektleiterinnen und Projektleitern aus den Fachbereichen der IB.SH. Hierdurch konnten bereits viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich auf die Projektarbeit speziell in der IB.SH vorbereitet werden, weshalb diese Maßnahme weiter fortgeführt wird.

Förderung eines aktiven internen Stellenmarktes

Der interne Stellenmarkt bietet allen Beschäftigten langfristige Entwicklungsmöglichkeiten über den eigenen Aufgabenbereich hinaus. Interne Bewerber/innen werden bei gleicher Eignung externen Bewerber/innen gegenüber bevorzugt behandelt. Beschäftigte sollen ermutigt werden, eine interne Bewerbung als Chance zu nutzen, ihre Potenziale und Entwicklungswünsche zu zeigen.

Die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die strategischen Überlegungen der IB.SH einbezogen. Auch die Bedürfnisse zukünftiger Generationen werden hierbei analysiert, um den Wandel in der

Arbeitswelt zu begleiten und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Die Etablierung einer Coaching-Kultur zur Verbesserung der Leistungs- und Problemlösefähigkeit ist ebenso in den qualitativen Geschäftszielen verankert wie die gezielte Qualifizierung der Beschäftigten für bereichsübergreifende Aufgaben und agiles Vorgehen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Es gab im Berichtsjahr keine Anhaltspunkte, dass bei Versicherten eine Berufskrankheit vorliegen könnte.

Es gab im Berichtsjahr keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Die Sollarbeitsstunden 2019 ohne Aushilfen und Praktikantinnen betragen 1.081.351,83 Stunden, die Abwesenheitsstunden aufgrund Krankheit betragen 57.696,64 Stunden und setzen sich wie folgt zusammen (Angabe in Stunden):

Krankheit mit Attest	50.295,91
Krankheit ohne Attest	3.177,53
Beschäftigungsverbot ind.	1.275,00
Arbeitsunfall	337,60
Wegeunfall	881,40
Kur	1.729,20

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

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

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

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

Die IB.SH verfügt über formelle Vereinbarungen mit Gewerkschaften, welche die Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz behandeln. Der Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, VÖB, e.V., dessen Mitglied die IB.SH ist, hat einen Tarifausschuss, der mit den Gewerkschaften förmliche Vereinbarungen verhandelt. Die IB.SH wendet die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken an und ergänzt diese bedarfsorientiert im Rahmen des gesetzlich Möglichen.

Innerhalb der IB.SH werden den Beschäftigten Anregungen zu einem nachhaltig förderlichen Umgang mit der eigenen Gesundheit gegeben. Seit 2016 verfügt die IB.SH über ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das die bisherigen einzelnen Gesundheitsmaßnahmen bündelt. Für dieses betriebliche Gesundheitsmanagement besteht ein Gesundheitszirkel, dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen und Hierarchiegruppen der Bank angehören. In diesem Zirkel werden Ideen zur Gesundheitsförderung entwickelt und gemeinsam umgesetzt. Unterstützt wird die Bank auch durch einen externen Dienstleister. Daneben gibt es verschiedene Gesundheitsaktionen in der Bank, bspw. einige Betriebssportangebote wie Yogakurse oder einen jährlichen Gesundheitstag.

Es besteht eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), die zu einer klaren und transparenten Umsetzung des BEM in der IB.SH beiträgt. Beim BEM handelt es sich um ein Angebot an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um gemeinsam mit dem BEM-Team in einer gesundheitlich schwierigen Situation Maßnahmen zu finden, die

sie bei der Überwindung bestehender und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit unterstützen soll. Das BEM ist eine präventive Maßnahme im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, mit dem die Bank gute Erfahrungen gemacht hat, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurück in das Arbeitsleben zu bringen.

Die Förderung der digitalen Kompetenzen ihrer Beschäftigten in einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt ist beispielsweise in den qualitativen Zielen der Geschäftsstrategie der IB.SH fest verankert. Folgende Maßnahmen sind beispielhaft bereits dafür umgesetzt:

Einrichtung von Arbeitsplätzen mit Rechnern für die Teilnahme an Webinaren, Seminar für Agiles Projektmanagement, Convertible Schulung, Cyber.Crime Schulung, SAP- und Office Schulung, aktive Ansprache von Beschäftigten bei Angeboten wie z.B. „Digitalisierungstage“ beim Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands e.V. (VÖB). Unterstützt wird dies durch unsere Digitalakademie (siehe S. oben).

Da Führung ein wesentlicher Aspekt guter Arbeitsbedingungen ist und letztlich auch der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient, wird durch Führungsaudits, Führungsfeedbacks, Führungskräftekonferenzen und Personalentwicklungsmaßnahmen die Qualität der Führung gestärkt.

2019 gab es zudem für die Beschäftigten u.a. Seminare zum Thema „Resilienz“ sowie „Stressbewältigung“ und „49+: Klüger, reifer, weiter“. Die Führungskräfte wurden zudem mit dem Seminar „Rückkehrgespräche erfolgreich führen“ in ihrem professionellen, unterstützenden Umgang mit gesundheitlich belasteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefördert. Zusätzlich gab es im Jahr 2019 verschiedene bedarfsorientierte Coachings und Teamtrainings.

Die IB.SH hat seit dem Jahr 2018 die IT-Ausstattung verbessert, um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das mobile Arbeiten zu ermöglichen. Rund 20 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen dies bereits regelmäßig in Anspruch. Hinzu kommt in Ausnahmefällen die situative Nutzung des mobilen Arbeitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was der Vereinbarkeit dient.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Zur Sicherung der Mitarbeiterqualifikation wurden im Jahr 2019 insgesamt 2.367 interne und externe Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt (2018 waren es 2.013 Maßnahmen). Davon wurden 1.036 Maßnahmen für Männer und 1.331 für Frauen durchgeführt. 256 der 2.367 Maßnahmen betrafen die B1/B2 und B3-Führungskräfte, davon wiederum betrafen 162 Maßnahmen Männer und 94 Maßnahmen Frauen. Von den 2.367 Maßnahmen betrafen 1.105 die Durchführung von Online-Schulungen zu Datenschutz, Betrugsprävention und Geldwäsche (264 Männer und 370 Frauen, davon 41 Männer und 23 Frauen in Führungspositionen).

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Wir geben im Folgenden die Aufteilung der Angestellten und der Mitglieder des Leitungsorgans nach Diversitätskategorien an.

Zusammensetzung der Angestellten aufgeteilt nach Geschlecht und Alter

Diversitätskategorie	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
Gesamt	625	100 %
Nach Geschlecht		
weiblich	365	58 %
männlich	260	42 %
Altersgruppe		
< 30 Jahre	72	12 %
30 - 50 Jahre	318	50 %
> 50 Jahre	235	38 %

Zusammensetzung der Angestellten nach Staatsangehörigkeit

Staatsangehörigkeit	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
deutsch	604	96,64 %
belgisch	1	0,16 %
dänisch	1	0,16 %
finnisch	1	0,16 %
französisch	1	0,16 %
griechisch	1	0,16 %
kanadisch	1	0,16 %
litauisch	1	0,16 %
polnisch	6	0,96 %
rumänisch	2	0,32 %
russisch	2	0,32 %
tschechisch	2	0,32 %
ukrainisch	1	0,16 %
ungarisch	1	0,16 %
Summe	625	100,00 %

Zusammensetzung der Angestellten nach Behinderung

Behinderung	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
unter 50 %	11	2 %
über 50 %	22	4 %
keine Behinderung	592	94 %
Summe	625	100 %

Zusammensetzung der Angestellten des Leitungsorgans aufgeteilt nach Geschlecht und Altersgruppe

Diversitätskategorie	Anzahl Mitglieder des Leitungsorgans	Anteil Mitglieder des Leitungsorgans (in %)
Gesamt	12	100 %
Nach Geschlecht		
weiblich	5	42 %
männlich	7	58 %
Altersgruppe		
< 30 Jahre	0	0 %
30 - 50 Jahre	7	58 %
> 50 Jahre	5	42 %

Im Berichtsjahr waren 5 % der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung und so genannte Gleichgestellte besetzt.

Im Rahmen der Stellenausschreibungen werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber stets gezielt aufgefordert, sich zu bewerben. Sie werden zudem im Rahmen der Personalauswahl besonders berücksichtigt. So wird erreicht, dass auch benachteiligte Menschen integriert werden und vielfältige Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten.

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum wurde insgesamt kein Diskriminierungsvorfall gemeldet.

Status und ergriffene Maßnahmen von Diskriminierungsvorfällen

Sachverhalt	Status des Vorfalls	Ergriffene Maßnahme
--	--	--

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Es besteht das Ziel, die Einhaltung der grundlegenden Menschenrechte im Unternehmen und bei den Zulieferern sicherzustellen. Die Einhaltung dieses Ziels ist wie folgt dokumentiert:

Die IB.SH ist ausschließlich in Deutschland tätig und bezieht ihre Waren und Dienstleistungen von Anbietern aus der Europäischen Union (EU). Die IB.SH ist als Anstalt öffentlichen Rechts zur Einhaltung der Richtlinien des Tariftreue- und Vergabegesetzes Schleswig-Holstein (TTG) verpflichtet. Hier wird unter anderem die Vergabe öffentlicher Aufträge unter Berücksichtigung von Sozialverträglichkeit, Umweltschutz und Energieeffizienz geregelt. Bei der Vergabe von Aufträgen, die sich laut ILO-Kernarbeitsnormen (§ 18 TTG) auf sensible Waren, z.B. Holzprodukte, beziehen, wird vom Dienstleister ein entsprechender Nachweis zur Einhaltung dieser Normen gefordert.

Im Rahmen der Umsetzung der gesetzlichen und geschäftspolitischen Vorgaben ist die Sicherstellung der Einhaltung der grundlegenden Menschenrechte bereits Teil der definierten Einkaufsgrundsätze und konkreter Inhalt des Beschaffungsprozesses lt. bestehender Geschäftsanweisung. Ein gesondertes Konzept ist aufgrund der systematischen Berücksichtigung (u.a. Nachweis der ILO-Kernarbeitsnormen) im Beschaffungsverfahren nicht notwendig.

Im Ergebnis werden keine Waren oder Dienstleistungen von Unternehmen beschafft, die die geforderten Nachweise oder Erklärungen nicht vorlegen können.

Im Prozess des Nachhaltigkeitsmanagements wurde eine Risikobetrachtung durchgeführt. Aufgrund der territorialen Begrenzung auf das Geschäftsgebiet des Bundeslandes Schleswig-Holstein gibt es keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die Kunden/-gruppen des Fördergeschäfts der Bank. Die Treasuryaktivitäten sind auf EU-Mitgliedsstaaten mit Euro als Währung beschränkt. Da auch Produkte und Dienstleistungen nahezu vollständig in Deutschland oder der EU beschafft werden, bestehen auch hier keine wesentlichen Risiken. Darüber hinaus verlangt die IB.SH von allen Lieferanten mit sensiblen Waren die Erklärung zu den ILO-Kernarbeitsnormen als Nachweis

zur menschenwürdigen Herstellung der Produkte und Waren.

Die Kreditvergabe und Förderung der IB.SH beschränkt sich auf Kommunen, Unternehmen, Privatpersonen in Schleswig-Holstein. Dabei werden die zu finanzierenden Vorhaben geprüft (s. Kriterium 4). Menschenrechtsverletzungen, die im Zuge der Prüfung auffallen, werden zur Anzeige gebracht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im Berichtszeitraum hat die IB.SH keine Investitionsvereinbarungen mit Organisationen außerhalb der EU, insbesondere mit Sitz in Risikoländern, abgeschlossen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Neben den vier Standorten in Schleswig-Holstein, in denen die IB.SH 2019 tätig war (Kiel, Lübeck sowie bis 30.6.2019 Elmshorn und Flensburg) gibt es einen Standort in Rostock. An allen Standorten werden Menschenrechte eingehalten bzw. es gibt keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen. Alle Standorte unterliegen den Einkaufsregeln der IB.SH (siehe Kriterium 7). Aufgrund der zentralen Beschaffungsorganisation sind also 100 % der Standorte im Verfahren berücksichtigt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aktuelle Vergabe-/Einkaufsentscheidungen werden unter Berücksichtigung der gesetzlichen (insbesondere Tariftreue) und der betrieblichen Nachhaltigkeitsanforderungen getroffen. Nach Möglichkeit werden hierbei regionale Lieferanten aus Schleswig-Holstein gewählt. Mit vielen Lieferanten bestehen langfristige Rahmenverträge.
Jeder neue Lieferant wird auf die Einhaltung der o.a. Normen zu den Menschenrechten überprüft. D.h. es ist von einer 100-%-Prüfung im Beschaffungsverfahren auszugehen.
Die Einhaltung der Menschenrechte wird im Wesentlichen durch die nationale und EU-weite Begrenzung der Lieferanten sichergestellt. Weiterhin wird bei der Beschaffung von sensiblen Waren und Produkten der Nachweis der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen auch für Nachunternehmer durch eine Unternehmenserklärung abgefordert.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Es gibt keine erheblichen tatsächlichen negativen menschenrechtlichen Auswirkungen innerhalb der Lieferkette der IB.SH. Potenziellen negativen menschenrechtlichen Auswirkungen wird entgegengewirkt, indem aktuelle Vergabe-/Einkaufsentscheidungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen und betrieblichen Nachhaltigkeitsanforderungen getroffen werden. Eine Konformität zu den geltenden Sozialstandards ist schon durch die für öffentliche Unternehmen geltenden Vergabegesetzgebungen (EU, Bund, Land) unmittelbar sichergestellt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Mit ihrem gesellschaftlichen Engagement trägt die IB.SH auch jenseits ihres Kerngeschäfts zum Gemeinwesen bei, macht den Fördergedanken auf einer weiteren Ebene sichtbar und unterstreicht ihre Funktion als landesweit agierendes, verantwortungsvoll handelndes Förderinstitut. Das Engagement ist vielfältig: Die IB.SH fördert regelmäßig Kunst und Kultur, Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft in Schleswig-Holstein. Der strategische Rahmen und die Schwerpunkte werden dabei durch die Unternehmensführung vorgegeben und die einzelnen Maßnahmen durch den Vorstand beschlossen. Für die Gemeinwesen-Aktivitäten der IB.SH ist ein Konzept vorhanden. Als Förderbank ist die IB.SH neben der Förderung vor allem mit Sponsoring aktiv. Ein Schwerpunkt bzw. Ziel des Sponsorings liegt auf der kontinuierlichen Nachwuchsförderung, denn qualifizierter Nachwuchs ist eine wesentliche Grundlage für den dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg Schleswig-Holsteins. Nachwuchsförderung passt zum Förderauftrag der IB.SH: Nachwuchsförderung unterstützt die Mission der Bank „aus eigener Ertragskraft für Wachstum, Fortschritt und dauerhaft gute Lebensbedingungen in Schleswig-Holstein“ tätig sein zu wollen. Um den Partner-Projekten nachhaltiges Wirtschaften zu ermöglichen, sind die Sponsoring-Aktivitäten der Bank nach Möglichkeit mittelfristig angelegt.

Hier eine Auswahl der Projekte, die die IB.SH im Jahr 2019 unterstützt hat:

Zum zwölften Mal vergab die Förderbank den IB.SH-JazzAward: Mit dieser Auszeichnung, die am Rande des Festivals JazzBaltica an den Bassisten Vincent Niessen verliehen wurde, soll die Karriere junger Musiker gepuscht werden. Seit vielen Jahren ist das Literaturhaus Schleswig-Holstein Partner der IB.SH – erneut standen junge Leser und Nachwuchsautoren im Fokus der gemeinsamen Aktivitäten des „Jungen Literaturhauses“. Und für die Produktion des IB.SH-Kunstkalenders arbeitete die Förderbank im Jahr 2019 wieder erfolgreich mit Studierenden der Muthesius-Kunsthochschule Kiel zusammen. Die jungen Künstlerinnen und Künstler stellten ihre Arbeiten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der IB.SH auch persönlich vor.

Gemeinsam mit dem Bauernverband Schleswig-Holstein e.V. zeichnete die IB.SH den Betrieb Wulf in Nützen als vorbildlichen Ausbildungsbetrieb in der Landwirtschaft aus, weil hier aktiv Zukunftssicherung betrieben und so dem Fachkräftemangel begegnet wird.

Und erstmalig lobte die IB.SH im Rahmen des Wettbewerbs den „Nachhaltigkeitspreis Schleswig-Holstein 2019“ den IB.SH-Nachwuchspreis Nachhaltigkeit aus: Der mit 1.000 Euro dotierte Preis ging an die ResteRitter, drei Kieler Studenten, die der Lebensmittelverschwendung den Kampf angesagt haben. Sie retten Obst und Gemüse vor der Mülltonne, produzieren daraus Fruchtaufstriche und Chutneys und unterstützen mit dem Erlös aus dem Verkauf dieser Produkte soziale Projekte.

Mit einem weiteren neuen Engagement erzielte die IB.SH im Sommer 2019 ein Rekordergebnis für einen guten Zweck: Durch den Verkauf von Armbändern kamen bei der Charity-Aktion „Sport für Kids“ 45.000 Euro zusammen, die Kindern und Jugendlichen aus Kieler Familien mit geringem Einkommen die Teilnahme am Vereinssport ermöglichen werden. Im Rahmen dieser Partnerschaft war die IB.SH auch wieder mit Corporate Volunteering aktiv, rief Beschäftigte zur Unterstützung der Aktion auf.

In erster Linie geht die IB.SH Sponsoring-Partnerschaften ein. Sie initiiert aber auch eigene Projekte, wie den IB.SH-Unternehmerinnenpreis, der im Jahr 2019 zum zweiten Mal vergeben wurde. Zusätzlich zur IB.SH-Unternehmerin Manuela Görcke, Founder und CEO der OTHEB GmbH, wurde diesmal mit Claudia Valder, der Gründerin der Systema Natura GmbH, auch eine besonders überzeugende Jungunternehmerin als IB.SH-Newcomerin ausgezeichnet. Um eine nachhaltige Aufmerksamkeit für den Preis zu erreichen, setzte die IB.SH 2019 das IB.SH-Unternehmerinnenforum als inzwischen gut etabliertes Vortrags- und Netzwerkformat fort.

Mit der Online-Spendenplattform WIR BEWEGEN.SH verfügt die IB.SH seit März 2015 über ein in Schleswig-Holstein einmaliges Instrument, zahlreiche weitere gemeinnützige Anliegen in Schleswig-Holstein unterstützen zu können. Die Plattform ist für die unterschiedlichsten Themen und Zielgruppen offen. Mithilfe der Spendenplattform konnten im Jahr 2019 90 gemeinnützige

Projekte aus den Bereichen Kultur, Bildung, Miteinander und Hilfe, Gesundheit, Tiere, Umwelt und Sport umgesetzt werden. Erreicht wurde dies durch 1.386 Einzelspenden mit einem Spendenvolumen von 216.808 Euro. Der Premiumpartner Sparkassen- und Giroverband SH ermöglicht durch die Übernahme der Transaktionskosten eine gänzlich kostenlose Nutzung der Spendenplattform für die Projektstarterinnen und Projektstarter. Ergänzend zu der kostenlosen Beratung und den kostenlos zur Verfügung gestellten Werbemitteln stellt dies eine willkommene Entlastung für die gemeinnützigen Institutionen dar. Durch kleinere Weiterentwicklungen wurde die Nutzerfreundlichkeit der Plattform auch im Jahr 2019 stetig verbessert, sodass sie nun intuitiv zu bedienen ist.

Um vor allem den Partnern der Crowdfunding-Plattform sowie den Projektstarterinnen und -startern für die gute Zusammenarbeit zu danken und ihnen Zeit für wertvollen Austausch zu ermöglichen, lud die IB.SH im August 2019 zu einem ersten WIR BEWEGEN.SH-Netzwerktreffen in das Maschinenmuseum Kiel-Wik ein. Mit einem praxisorientierten Beitrag zum „Wandel im Ehrenamt“ gab Ana-Maria Stuth von der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung dort Impulse für die Arbeit im Ehrenamt.

Um den Bekanntheitsgrad der Spendenplattform in der Öffentlichkeit weiter zu steigern, wurde im 4. Quartal 2019 schließlich vier kurze Videos und ein Satz von drei verschmitzt-kreativen Postkarten zur landesweiten Verteilung produziert. Die Gestaltung der Videos und Postkarten war das Ergebnis einer erfolgreichen Kooperation mit Studierenden des Fachbereichs Medien der Fachhochschule Kiel.

Unterstützt durch den Personalrat können sich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für WIR BEWEGEN.SH einsetzen: Jeden Monat wird gemeinsam über die Verteilung der IB.SH-Weihnachtsspende an aktuelle Projekte auf der Spendenplattform abgestimmt, wodurch ein erhöhtes Bewusstsein für das gesellschaftliche Engagement im Land geschaffen wird. Hier wie auch in Bezug auf andere gemeinnützige Aktivitäten der Belegschaft zeigt sich: Gemeinsam Gutes zu tun zahlt immer auch auf die Arbeitgebermarke ein.

Risiken im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements birgt die Auswahl geeigneter Partner. Die IB.SH achtet bei ihrem Engagement auf Image und Seriosität ihrer Partner, sowie auf die Qualität und Reichweite gemeinsamer Aktivitäten. Um eine nachhaltige Wirkung zu erreichen, stehen langfristige Kooperationen im Mittelpunkt. Umfängliche oder längerfristige Partnerschaften werden über Kooperationsvereinbarungen abgesichert. Um die Risiken im Auswahlprozess zu steuern und die Auswahlkriterien transparent zu machen, hat die IB.SH Leitlinien für das gesellschaftliche Engagement erarbeitet und im Internet veröffentlicht (www.ib-sh.de/gesellschaftliches-engagement).

Betrugs- und anderen Risiken in Bezug auf die Spendenplattform WIR BEWEGEN.SH wird entgegengewirkt, indem die IB.SH alle Initiatorinnen und Initiatoren und jedes Projekt einzeln überprüft. Außerdem muss die Projektumsetzung durch Belege nachgewiesen werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Umsatz und Gewinnverwendung finden Sie im Anhang des Geschäftsberichtes unter www.ib-sh.de/geschaeftsberichte sowie unter www.ib-sh.de/im-fokus/unternehmerische-verantwortung.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die IB.SH nimmt als zentrales Förderinstitut des Landes Schleswig-Holstein nicht aktiv politisch Einfluss, sondern unterstützt das Land Schleswig-Holstein – und mit dessen Einwilligung auch andere Träger der öffentlichen Verwaltung – bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Die IB.SH nimmt allerdings zu Gesetzesentwürfen des Schleswig-Holsteinischen Landtages Stellung, wenn und soweit sie im Rahmen einer Anhörung hierzu aufgefordert wird. Zu Gesetzesvorhaben auf Bundesebene und europäischer Ebene (z. B. auf dem Gebiet des EU-Beihilferechts) nimmt die IB.SH ggf. über den Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschland, VÖB e. V., Stellung, in welchem sie Mitglied ist. Die IB.SH tätigt keine Spenden an politische Parteien.

Für die IB.SH ist in Bezug auf das Thema „Sustainable Finance“ im Bereich des Landesrechts das im Jahr 2019 angestoßene Verfahren zum Gesetz zur Finanzstrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FINISH) relevant. Ziel des Gesetzes soll es sein, Finanzanlagen stärker an sozialen und ökologischen Kriterien wie Ressourcenschutz und Vermeidung von CO₂-Emissionen auszurichten. Das Gesetz soll nicht nur für die Finanzanlagen des Landes Schleswig-Holstein, sondern auch für Finanzanlagen der IB.SH gelten. Die IB.SH berücksichtigt bereits seit 2016 bei den Eigenanlagen neben Aspekten der ökonomischen auch Aspekte der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit und sieht insoweit bislang keine Problemstellungen in Bezug auf die Umsetzung der in Rede stehenden gesetzlichen Regelungen (siehe dazu auch Kriterium 10).

Auch die Dialogverfahren der EU für die Umsetzung des EU Aktionsplans „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ und des EU Green Deals sowie die Aktivitäten der BaFin zum Thema Nachhaltigkeitsrisiken sind für die IB.SH relevant und werden intensiv verfolgt.

Die IB.SH steht zu diesen Themen im Austausch mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), mit dem VÖB sowie auch mit anderen Förderbanken, um die in Zukunft erforderlichen Schritte effizient umsetzen zu

können.

Die IB.SH begrüßt die Maßnahmen der EU und die Aktivitäten der BaFin und ist von der hohen Relevanz von Nachhaltigkeit für das Finanzwesen und auch von der Schlüsselrolle, die die Finanzwirtschaft bei der nachhaltigen Transformation der Gesamtwirtschaft besetzt, überzeugt.

Im November 2019 hat die IB.SH daher gemeinsam mit der NGO Bündnis Eine Welt Schleswig-Holstein zu der Fachkonferenz „Nachhaltigkeit in der Finanzwirtschaft – Chancen und Herausforderungen“ geladen, um mit der regionale Finanzwirtschaft und weiteren relevanten Akteuren über dieses Thema zu diskutieren. Die IB.SH wird in 2020 weitere Veranstaltungen und Dialoge zu Thema Sustainable Finance organisieren, um gemeinsam mit den relevanten Akteuren aus Schleswig-Holstein Wege zu identifizieren, um den Herausforderungen von Sustainable Finance zu begegnen sowie die resultierenden Chancen zu nutzen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die IB.SH hat im Berichtsjahr keine direkten oder indirekten Geld- und Sachzuwendungen an politische Parteien oder Personen getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien:

Ziel der IB.SH ist es, Korruptionsfälle auszuschließen. Im nachstehenden Leistungsindikator GRI SRS-205-1 wird auf die Überprüfung auf Korruptionsrisiken und das Ergebnis der Überprüfung eingegangen.

Die IB.SH wirkt rechtswidrigem Verhalten, insbesondere Korruption, risikoorientiert durch präventive Maßnahmen und Sensibilisierung sowie Prüfungen der Internen Revision entgegen. Zudem hat sich die IB.SH dem Corporate Governance Kodex des Landes Schleswig-Holstein (CGK-SH) unterworfen.

Den Vorstandsmitgliedern wie auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der IB.SH ist bewusst, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für die IB.SH persönliche und private Interessen nicht in den Vordergrund stellen und von Dritten weder Vorteile fordern noch sozial inadäquate Vorteile annehmen dürfen. Klare Regelungen zum Umgang mit Interessenkonflikten sowie zur Vorteilsannahme und -gewährung sind in der Leitlinie „Verhaltenskodex für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IB.SH“ verankert. Für potenzielle Interessenkonflikte gelten feste Betragsgrenzen, Genehmigungspflichten und Kompetenzregelungen sowie eine offene Kommunikation. Die Regelungen schützen die IB.SH, Dritte, Geschäftspartner und Beschäftigte und sind geeignet, bei allen Beteiligten den Verdacht oder den Anschein möglicher Unredlichkeit und Inkorrektheit zu vermeiden.

Als Kreditinstitut unterliegt die IB.SH ferner der Bestimmung des § 25 h Abs. 1 KWG, der Institute verpflichtet, Grundsätze und Verfahren zu etablieren, die der Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen, die zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts führen können, dienen. Der Geldwäschebeauftragte erhebt und bewertet einmal jährlich im Rahmen einer umfassenden Risikoanalyse die spezifische Gefährdungssituation. Dabei werden auch die zur Prävention erforderlichen Maßnahmen beschrieben bzw. abgeleitet.

Bei der IB.SH wurde zudem ein Hinweisgebersystem implementiert. Das Hinweisgebungsverfahren sieht die Einbeziehung eines externen Ombudsmannes vor. Liegen einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter Informationen vor, die die Zuverlässigkeit eines Beschäftigten in Frage stellen oder ggf. den Verdacht einer unregelmäßig erscheinenden oder strafbaren Handlung begründen, kann sich der Hinweisgeber, auch in anonymer Form, mit seinem Verdacht immer direkt an den externen Ombudsmann wenden.

Die Prüfungstätigkeit der Internen Revision erstreckt sich auf der Grundlage eines risikoorientierten Prüfungsansatzes grundsätzlich auf alle Aktivitäten und Prozesse der IB.SH, unabhängig davon, ob diese ausgelagert sind oder nicht. Hierbei wird auch überprüft, ob sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtskonform verhalten. Das eingesetzte Risk-Assessment-Verfahren ergibt für die Prüfungsfelder der IB.SH geringe Risiken (z.B. Interne Verwaltung und Betriebsservice) oder mittlere Risiken (z.B. Kredit- und Handelsprozesse); der Prüfungsturnus wurde daraufhin nach den aufsichtlichen Anforderungen festgelegt. Nach besonderen gesetzlichen und aufsichtlichen Anforderungen werden die Vorkehrungen zur Verhinderung von strafbaren Handlungen jedoch unabhängig von der Risikobewertung jährlich einer Überprüfung unterzogen.

Die IB.SH verfügt insgesamt über eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation, die die Einhaltung der vom Institut zu beachtenden gesetzlichen Bestimmungen und der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten gewährleistet. Der Gesamtvorstand ist für die ordnungsgemäße Geschäftsorganisation der IB.SH verantwortlich. Er hat Beauftragte für Geldwäsche- und Betrugsprävention sowie Compliance benannt.

Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten:

Es werden turnusmäßig Schulungen zur Betrugsprävention für alle Beschäftigten der IB.SH durchgeführt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Es wurden alle Geschäftsstandorte im Hinblick auf Korruptionsrisiken überprüft.

Auf Korruptionsrisiken überprüfte Geschäftsstandorte

Anzahl der Geschäftsstandorte	Wert
Gesamtzahl der Geschäftsstandorte	5
Überprüfte Geschäftsstandorte	5
Anteil der überprüften Geschäftsstandorte (in Prozent)	100 %

Neben den vier Standorten in Schleswig-Holstein, in denen die IB.SH 2019 tätig war (Kiel, Lübeck sowie bis 30.6.2019 Elmshorn und Flensburg) gibt es einen Standort in Rostock.

Sämtliche vorstehend genannten Standorte werden turnusmäßig u.a. auch auf Korruptionsrisiken überprüft. Erhebliche Risiken sind hierbei nicht ermittelt worden.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtszeitraum gab es in der IB.SH keine bestätigten Fälle von Korruption.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Es wurden keine signifikanten Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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