

## Das Compliance-Management-System der IB.SH

Das Vertrauen in die Zuverlässigkeit und Integrität unserer Bank ist eine Grundvoraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg zur Umsetzung des Förderauftrags der IB.SH. Die IB.SH handelt jederzeit ethisch und rechtlich korrekt. Die Reputation der IB.SH ist ein hohes Gut, für das alle Mitarbeitenden der IB.SH die Verantwortung tragen.

Compliance bildet einen integralen Bestandteil der Unternehmensführung der IB.SH. Ein angemessenes und compliance-konformes Verhalten jeder und jedes einzelnen Mitarbeitenden ist untrennbar damit verbunden. Von jeder und jedem Mitarbeitenden wird daher erwartet, dass Gesetze und weiterführende Normenvorgaben, wie verschiedene Kulturen, geachtet werden. Interessenkonflikte sind durch Mitarbeitende zu vermeiden. Verstöße oder ein sonstiges unangemessenes Verhalten gegen die Geschäftsethik werden nicht toleriert.

Der Vorstand der IB.SH trägt die Verantwortung für die Compliance-Organisation. Die Compliance-Funktion wirkt darauf hin, dass die regulatorischen Anforderungen und Vorgaben durch die IB.SH eingehalten werden. Die IB.SH hat hierfür eine weisungsungebundene Compliance-Beauftragte ernannt. Die Aufgaben, Prozesse und Verantwortlichkeiten sind klar definiert. Umfassende Informationsrechte der Compliance-Funktion sind eingerichtet.

Direkte Berichtswege zu verschiedenen Gremien der Unternehmensführung, wie beispielsweise dem Vorstand, sind für die Compliance-Funktion jederzeit eingerichtet. Der zuständige Ressortvorstand wird zudem in regelmäßigen Zeitabständen, sowie anlassbezogen über die aktuellen Compliance-Themen- und Maßnahmen informiert. Darüber hinaus berichtet die Compliance-Funktion jährlich und anlassbezogen dem Verwaltungsrat. Damit wird diesen Gremien ermöglicht jederzeit auf aktuelle Entwicklungen zur Erfüllung des Selbstverständnisses der eigenen Geschäftsethik zu reagieren.

Das Compliance-Management-System (CMS) der IB.SH wurde unter den geltenden gesetzlichen Anforderungen und Vorgaben, sowie ergänzenden, anerkannten Standards aufgestellt. Auf Grund ihrer Vollbanklizenz hat die IB.SH die regulatorischen Anforderungen des hoch regulierten Bankensektors zu erfüllen und unterliegt der Aufsicht durch die BaFin. Das CMS ist in drei verbundene Teil-Compliance-Bereiche aufgeteilt. Es handelt sich hierbei um die MaRisk-Compliance-Funktion (regulatorische Compliance), die Wertpapier-Compliance (Kapitalmarkt-Compliance), sowie die Geldwäscheprävention / Zentrale Stelle, also die Prävention vor sonstigen strafbaren Handlungen.

Die Compliance-Organisation agiert auf vielfältigen Ebenen der Risikoreduzierung und Vorsorgeprävention. Sie steuert die institutsweiten Compliance-Aktivitäten, führt Schulungen durch, überwacht die Einhaltung interner und externer Regularien und unterstützt die Entwicklung und Implementierung verbindlicher interner und externer Standards.

Nachfolgend wird das CMS der IB.SH, insbesondere vor dem Hintergrund der Einhaltung regulatorischer Anforderungen, der Geldwäsche- sowie Betrugsprävention, dargestellt.

# Die Struktur des Compliance-Management-Systems (CMS) der IB.SH



## 1. Compliance-Kultur

Die Compliance-Kultur schafft das Bewusstsein für die Bedeutung von Regeln als Grundlage für die Angemessenheit und Wirksamkeit des CMS. Wesentliche Einflussfaktoren sind die Grundeinstellung und die Verhaltensweisen der Unternehmensführung („tone from the top“). Eine gelebte Compliance-Kultur ist das wirksamste Instrument im Bereich der Prävention und somit unabdingbar zur Vermeidung von Reputations- und Finanzschäden für die Bank: Mögliche Compliance-Verstöße werden durch Wissenstransfer, angemessene Schulungen, Beratungsangebote, interne Kontrollhandlungen und weitere wirksame Sensibilisierungs- und Gegenmaßnahmen vermieden.

Es ist der Anspruch der IB.SH an sich selbst, jederzeit und in allen Geschäftsfeldern den höchsten ethischen Standards zu entsprechen. Hierfür hat die IB.SH einen eigenen Verhaltenskodex entwickelt, der über die gesetzlichen Notwendigkeiten hinausgeht. Ein compliance-konformes Verhalten hat im Konfliktfall immer Vorrang vor möglichen Geschäftszielen.

Es wird von jeder und jedem Mitarbeitenden der IB.SH die Einstellung erwartet, dass compliance-konformes, persönliches Verhalten unabdingbar und eine ausdrückliche Voraussetzung für die Beschäftigung bei der IB.SH ist. Ohne dieses Ethikverständnis können die IB.SH und damit auch ihre Mitarbeitenden nicht erfolgreich sein.

Der Vorstand und die Führungskräfte der IB.SH nehmen in Bezug auf die Compliance-Kultur der IB.SH eine Schlüsselrolle ein. Auf Grund seiner herausragenden Stellung als leitendes Organ der IB.SH, kommt dem Vorstand eine besondere Verantwortung als Vorbildfunktion einer gelebten Compliance-Kultur zu. Die Führungskräfte sind gehalten diese Compliance-Kultur proaktiv vorzuleben, so dass deren Relevanz und Ausmaß von allen Mitarbeitenden verstanden und verinnerlicht werden kann.

Um dieser Schlüsselrolle einer Vorbildfunktion zu entsprechen, gelten für den Vorstand und auch den Verwaltungsrat besonders strikte Regelungen im Umgang mit Interessenkonflikten. Als Interessenkonflikt wird hierbei jeder persönliche Umstand oder wirtschaftliche Tätigkeit, die dem

Wohle der IB.SH entgegenstehen könnten, angesehen. Dieses gilt beispielsweise für den Handel mit Kapitalmarktprodukten oder beruflichen Nebentätigkeiten. Hierbei gilt der Grundsatz, dass, unabhängig von seiner Gewichtigkeit, ein möglicher Interessenkonflikt gegenüber der Compliance-Organisation offenzulegen und durch Diese zu bewerten ist. Abhilfeschaftende Maßnahmen sind, sofern notwendig, unverzüglich und in ausreichendem Umfang durch die Compliance-Organisation eigenverantwortlich festzulegen.

Bei möglichen Verstößen gegen diese gelebte Compliance-Kultur verfolgt die IB.SH eine Null-Toleranz-Strategie. Für jeden möglichen Verstoß gegen geltende Compliance-Regelungen werden zunächst umfangreiche Untersuchungen durchgeführt. Sofern Verstöße festgestellt werden, werden in einem entsprechenden Gremium, bestehend aus den Bereichen Revision und Compliance, sowie anlassbezogen weiteren Fachbereichen, mögliche Maßnahmen sowie Sanktionen besprochen und festgelegt. Mögliche Sanktionen erstrecken sich von Verwarnungen bis hin zur Kündigung des Mitarbeitenden.

Gewonnene, anonymisierte Erkenntnisse von Verstößen gegen die Compliance-Kultur werden zudem als Hilfestellung an eine Vielzahl an relevanten Führungskräften kommuniziert. Auch diese Art einer größtmöglichen Transparenz in der Berichterstattung ist Teil des Selbstverständnisses der IB.SH mögliche Compliance-Verstöße nicht zu tolerieren und konsequent zu verfolgen.

## 2. Compliance-Ziele

Auf Grundlage der Ziele der Geschäftsstrategie werden die wesentlichen zu erreichenden Compliance-Ziele der IB.SH vom Vorstand festgelegt und sukzessive weiterentwickelt. Zudem werden die relevanten Teilbereiche der darin einzuhaltenden Regeln bestimmt.

Für die IB.SH ist essentiell, Compliance-Verstöße bestmöglich und vollständig zu vermeiden. Regelverstöße sind zu verhindern und wirtschaftliche Schäden, sowie Reputationsschäden von der IB.SH abzuwenden. Es ist das Selbstverständnis der IB.SH ihre Geschäftsziele ausschließlich durch redliche und rechtmäßige Geschäftspraktiken, insbesondere vor dem Hintergrund der Korruptions- und Betrugsbekämpfung, zu erreichen. Unredliche und unrechtmäßige Geschäfte werden von der IB.SH und ihren Mitarbeitenden nicht toleriert und abgelehnt.

Die Compliance-Funktion hat das Ziel darauf hinzuwirken, dass regulatorische Anforderungen allzeit durch die IB.SH erfüllt werden. Ein weiteres, essentielles Ziel des CMS ist die kontinuierliche Prävention bezüglich Wirtschaftskriminalität, wie Geldwäsche und Betrug, sowie des Missbrauches im Kapitalmarktgeschäft.

Die aktuelle Compliance-Zielsetzung bezweckt dabei die kontinuierliche Risikoreduktion, sowohl durch Präventions- als auch weiterführende Beratungsmaßnahmen der jeweiligen Verantwortungsträger in den zuständigen Fachbereichen.

### 3. Compliance-Risiken

Die IB.SH analysiert und bewertet mögliche Compliance-Risiken, die aus den verschiedensten Gegebenheiten resultieren können, zeitnah und gründlich, und hat systematische Verfahren zur Risikoerkennung und -bewertung eingeführt. Der Fokus liegt hierbei auf der regulatorischen Compliance, der Prävention vor Wirtschaftskriminalität, wie beispielsweise Geldwäsche und Betrug, sowie des Missbrauches im Kapitalmarktgeschäft.

Zur Bewertung von Risiken führt die Compliance verschiedene Analysen und Beurteilungen durch. Hieraus resultieren risikoorientierte Kontroll- und Präventionsmaßnahmen in den zuvor genannten Bereichen. Die jeweiligen Fachbereiche werden hierbei bei den Top-Down-Bewertungen, beispielsweise durch auszufüllende Fragebogen, eingebunden, sowie entsprechende Bottom-Up-Elemente dieser Fachbereiche in der Risikobewertung berücksichtigt. Hierdurch wird eine vollumfängliche Berücksichtigung aller vorliegenden Informationen und der daraus resultierenden Erkenntnisse sichergestellt. Dieses ist für eine risikoorientierte Analyse und Bewertung zwecks angemessener und bestmöglicher Compliance-Entscheidungen unerlässlich.

Basierend auf der jeweiligen Risikoeinstufung werden durch die Compliance-Organisation spezifische Maßnahmen zur Kontrolle und Prävention, jeweils mit dem Ziel einer Risikoreduktion, geplant und durchgeführt. Diese Präventionsmaßnahmen reichen von verstärkten Beratungsangeboten, über außerordentliche Kontrollhandlungen bis hin zu verstärkten Schulungsangeboten für einzelne Fachbereiche. Hieraus gewonnene Erkenntnisse werden in regelmäßigen Abständen dem Vorstand als auch dem Verwaltungsrat zur Risikoprävention mitgeteilt. Weiterhin kommt es zu regelmäßigen Beratungen mit dem zuständigen Ressortvorstand.

Allen relevanten Entscheidungsträgern wird es durch diese Analysen und Beurteilungen ermöglicht, bestmögliche, risikobasierte Entscheidungen zu treffen. Ein aktiver Umgang mit Compliance-Risiken ist die Basis für eine gelebte Compliance-Kultur und die daraus resultierende Unternehmensführung. Ein höchstmögliches Maß der transparenten Kommunikation ist dabei für die IB.SH unerlässlich und wird dementsprechend auch von ihren Führungskräften erwartet und gefordert.

### 4. Compliance-Programm

Die IB.SH hat Grundsätze und Maßnahmen zur Reduktion von Risiken und zur Vermeidung von Verstößen eingeführt. Die Compliance-Funktion nimmt hierfür im Rahmen des 3-Verteidigungslinienmodells ihre Aufgaben, sowohl als Beratungs- als auch als Kontrollinstanz, als zweite Verteidigungslinie wahr. Diese Kontrollhandlungen werden dabei risikoorientiert festgelegt und durchgeführt, sowie angemessen und nachvollziehbar dokumentiert.

Die IB.SH hat für sich selbst einen für alle Mitarbeitenden verbindlichen Verhaltenskodex formuliert. Dieser enthält allgemeine Unternehmensgrundsätze, die den Mitarbeitenden helfen, bei ethischen oder rechtlichen Herausforderungen sich angemessen zu verhalten. Er wird durch detaillierte interne Compliance-Vorgaben ergänzt, die den Mitarbeitenden Anweisungen für den Umgang mit im Berufsalltag auftretenden Situationen geben. Dieses gilt beispielsweise für den Umgang mit Interessenkonflikten, Geschenken, Einladungen oder Mitgliedschaften. Hierfür sind klare

Zuständigkeiten und Genehmigungskaskaden definiert. Diese Vorgaben gehen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, da die IB.SH den Anspruch an sich hat, selbst den Anschein von unredlichen Geschäftsgebaren bestmöglich zu vermeiden.

Jeder Verstoß von möglichen Formen der Vorteilsnahme, Korruption oder Bestechung ist strikt verboten und bereits jeder diesbezügliche Anschein zu vermeiden. Weitere Unternehmens-Standards zur Vermeidung des Anscheins unredlicher Geschäftsgebaren, wie beispielsweise Sozialstandards, werden in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachbereichen erarbeitet und festgelegt. Diese verbindlichen Standards prägen die Geschäftsstrategie und sind ein integraler Bestandteil für die heutige und zukünftige Geschäftsethik der IB.SH. Dieses zeigt sich auch darin, dass all diese Dokumente allen Mitarbeitenden jederzeit zur Verfügung stehen und im Intranet der IB.SH verfügbar sind.

Weiterhin werden durch die Compliance-Organisation verpflichtende als auch freiwillige Präsenz- und Online-Schulungen in regelmäßigen Zeitabständen angeboten und durchgeführt. Weiterhin hat der Vorstand, sowie weitere Unternehmensorgane, wie der Verwaltungsrat, über besondere Kenntnisse bezüglich des CMS zu verfügen. Die Organe werden daher in regelmäßigen Abständen zu verschiedenen Compliance-Themen weitreichend geschult.

Integrität ist für jede Compliance-Organisation eine Grundvoraussetzung. Um die Compliance-Kultur diesbezüglich zu pflegen und zu verbessern, hat die Compliance-Organisation ein anonymes Whistleblowing-System in der IB.SH etabliert. Hier ist es den Mitarbeitenden möglich, eventuelle Verstöße gegen die Geschäftsethik der IB.SH vertraulich an die Compliance-Organisation zu melden. Dies kann persönlich, in Gesprächs- und Textform oder vollständig anonym erfolgen. Persönliche, wie berufliche Nachteile sind für die oder den Hinweisgebenden ausgeschlossen. Weiterhin erhält die oder der Hinweisgebende ein abschließendes Feedback zwecks ihrer oder seiner Meldung. Dieses ist für die IB.SH in ihrer transparenten Art und Weise der Kommunikation wichtig. Eine Compliance-Kultur kann nur lebendig sein, wenn sie interaktiv ist. Hierbei verbindet das CMS den notwendigen Grad der Anonymität der oder des Hinweisgebenden mit der praktischen Relevanz für die Geschäftsethik der IB.SH.

## 5. Compliance-Organisation

Die Compliance-Organisation der IB.SH, unter der Leitung der Compliance-Beauftragten, besteht aus einem zentralen Compliance-Office mit spezialisierten Mitarbeitenden. Diese Fachleute befassen sich unter anderem sowohl mit lokalen Ermittlungen, als auch mit der Konzeption von Präventionsmaßnahmen, die auf die spezifischen Anforderungen ihres Zuständigkeitsbereiches zugeschnitten sind. Die Feststellung und Bereitstellung der notwendigen Ressourcen erfolgt im Rahmen der üblichen Personal- und Sachkostenplanungsprozesse der Bank.

Die Compliance-Beauftragte berichtet direkt an den zuständigen Ressortvorstand der IB.SH. Der Ressortvorstand wird regelmäßig über Compliance-Themen und -Maßnahmen informiert. Darüber hinaus berichtet die Compliance-Beauftragte regelmäßig und zudem auf Anforderung an den Vorstand an den Verwaltungsrat.

## 6. Compliance-Kommunikation

Eine omnipräsente Compliance-Kommunikation ist ein zentraler Baustein zur Prävention nicht compliance-konformer Verhaltensweisen durch Mitarbeitende. Für diese Art des Austausches verwendet die Compliance-Funktion eine Vielzahl an verschiedenen Kommunikationskanälen, wie beispielsweise persönliche Gespräche und elektronische Medien. Hierdurch wird eine Vielzahl an Kontaktpersonen erreicht. Diese Kontaktpersonen sind ratsuchende Mitarbeitende bis hin zum Vorstand und weiteren Organen der Unternehmensführung.

Weiterhin können sich alle Mitarbeitenden durch die Compliance-Organisation präventiv zu Themen, bei denen sie sich unsicher sind, beraten lassen. Um die diesbezüglichen Hemmschwellen besonders niedrig zu gestalten, werden in der IB.SH zu bestimmten Themen unter anderem für die Compliance-Beauftragte stellvertretende Ansprechpersonen bekannt gemacht. Eine Kontinuität und ein regelmäßiger Kontakt, beispielsweise in Form von ständigen Jour-Fixe, zu den einzelnen Fachbereichen dient hierfür als Schlüssel und ist ein integraler Bestandteil der Compliance-Kommunikation.

Compliance-Standards und Regelungen werden allen Mitarbeitenden regelmäßig und auf verschiedenen Wegen der Kommunikation vermittelt. Hierbei wird die Intensität der Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen auf das jeweilige Risikoprofil der einzelnen Fachbereiche zugeschnitten. Als Basistraining haben alle Mitarbeitenden bei Neueinstellung und daraufhin in regelmäßigen Zeitabständen verschiedene Pflichtschulungen bezüglich Geldwäsche- und Betrugsprävention, sowie zur Verhinderung von (Kapital-) Marktmissbrauch zu absolvieren. Ergänzend werden für einzelne Fachbereiche weiterführende Schulungen und Beratungen angeboten. Darüber hinaus erhalten wichtige Entscheidungsträger, wie der Vorstand und Verwaltungsrat, jährlich, wie anlassbezogen zusätzliche Schulungen durch die Compliance-Organisation.

Des Weiteren werden mehrfach jährlich Compliance-Schulungen mit verschiedenen Schwerpunkten zur Einhaltung aller Vorschriften angeboten. Diese Schulungen finden persönlich, wie auch online statt. Diese Schulungen beruhen auf praxisnahen Fällen und sollen so die Mitarbeitenden für ihren Arbeitsalltag weitergehend sensibilisieren.

Zur gewählten Compliance-Kommunikation und dem damit verbundenen internen Wissenstransfer an die verschiedenen Fachbereiche gehören auch schriftliche Veröffentlichungen im Intranet der IB.SH. Deren Inhalte reichen von wichtigen Basisinformationen bis hin zu Erkenntnissen und Empfehlungen für einzelne Fachbereiche für die compliance-konforme Bewältigung ihres Arbeitsalltags. Ebenfalls werden wichtige Entscheidungen mit Compliance-Bezug allen Mitarbeitenden im Intranet der IB.SH und per E-Mail in regelmäßigen Abständen bekanntgegeben.

Die Fortentwicklung der Compliance-Schulungen ist für die IB.SH ein wesentlicher Baustein zur Erreichung ihrer Geschäftsziele. Diese oberste Priorität spiegelt sich in der Vielzahl der verschiedenen Compliance-Schulungsmaßnahmen wider und wird entsprechend durch die Unternehmensführung vollumfänglich unterstützt.

## 7. Überwachung und Verbesserung

Der Vorstand der IB.SH trägt die Verantwortung für die Compliance und sanktioniert Fehlverhalten. Die interne Revision nimmt regelmäßig Prüfungen vor. Diese leitet ihren Audit-Plan aus einem risikobasierten Ansatz ab, um so den höchstpriorisierten Compliance-Risiken des jeweiligen Prüfungszeitraumes zu entgegnen. Compliance-Angelegenheiten werden zudem regelmäßig mit den externen Wirtschaftsberatungen der IB.SH diskutiert und von externen Wirtschaftsprüfern geprüft. Eine entsprechende Angemessenheit und Wirksamkeit des CMS wird durchgehend bescheinigt.

Außerdem ist die Compliance-Organisation im Verband der Öffentlichen Banken (VÖB) aktiv vernetzt. Ziel ist der Austausch von Know-How und der Identifizierung von Best Practices mit anderen Compliance-Organisationen ähnlicher Institutionen, um die Compliance-Prozesse der IB.SH kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Mögliche Kontrolldefizite, hieraus abzuleitende, abhilfeschaftende Maßnahmen oder ein mögliches Verbesserungspotential hinsichtlich des CMS sind Bestandteil der jährlichen, wie anlassbezogenen Compliance-Berichterstattung an die wesentlichen Unternehmensorgane der IB.SH.

Die Funktionalität des CMS ist hierbei eine zentrale Grundvoraussetzung zur Einhaltung der angestrebten Compliance-Kultur und der damit verbundenen Geschäftsethik. Verstöße oder ein sonstiges unangemessenes Verhalten gegen die Geschäftsethik können und werden nicht toleriert. Eine kontinuierliche Weiterentwicklung des CMS ist notwendig und bestärkt die IB.SH so in ihren Bestrebungen zur Erreichung ihrer Geschäftsziele.

Kiel, 20. Dezember 2022

Investitionsbank Schleswig-Holstein