

DNK-Erklärung 2018

Investitionsbank Schleswig Holstein (IB.SH)



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr **2018**



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Inhalt

Strategie	3
Allgemeine Informationen.....	3
1 Strategische Analyse und Maßnahmen	4
2 Wesentlichkeit	7
3 Ziele	10
4 Tiefe der Wertschöpfungskette.....	12
Prozessmanagement	14
5 Verantwortung.....	14
6 Regeln und Prozesse	15
7 Kontrolle.....	16
8 Anreizsysteme.....	19
9 Beteiligung von Anspruchsgruppen	23
10 Innovations- und Produktmanagement.....	27
Umwelt	35
11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	35
12 Ressourcenmanagement	39
13 Klimarelevante Emissionen	40
Gesellschaft	44
14 Arbeitnehmerrechte.....	44
15 Chancengleichheit.....	49
16 Qualifizierung	55
17 Menschenrechte.....	58
18 Gemeinwesen	60
19 Politische Einflussnahme.....	63
20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	64

STRATEGIE

Allgemeine Informationen

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.

Eine Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts durch externe Dritte findet nicht statt.

1 Strategische Analyse und Maßnahmen

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. Dabei nutzt die IB.SH den ESG-Ansatz mit selbst entwickelten Kriterien.

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex wird als nachhaltigkeitsrelevanter Standard zu Grunde gelegt; für die Nachhaltigkeitsberichterstattung nutzt die IB.SH das Leistungsindikatorenset GRI G4.

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 unterstützt. 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.

2. Ökologische Säule



Die IB.SH beachtet bei ihren geschäftlichen Aktivitäten bereits heute ökologische Kriterien und wird mit gezielten Maßnahmen dafür sorgen, diesem Anspruch und den sich stetig verändernden Rahmenbedingungen und steigenden Herausforderungen dauerhaft gerecht zu werden. Als weitere Ausprägung der ökologischen Komponente der Nachhaltigkeit ist die Unterstützung des Landes bei den verschiedenen Maßnahmen zur Energiewende und zum

Klimaschutz anzusehen. 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 (z.B. Finanzierungen zum Ausbau der Windenergie). 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 fachkundiger Ansprechpartner bei vielfältigen energiewirtschaftlichen und ökologischen Fragestellungen bereitsteht und zentraler Bestandteil des Branchennetzwerks in Schleswig-Holstein ist. Die IB.SH Energieagentur führt zudem im Auftrag des Energiewendeministeriums die landesweite Energie- und Klimaschutzinitiative (EKI) durch und steht dadurch zu Klimaschutz- und Energiewendethemen in stetigem Austausch mit vielen Multiplikatoren und Kommunen 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 das Gebäude nachhaltig, wirtschaftlich und langfristig bewirtschaftet.

3. Soziale Säule



In sozialer Hinsicht ist das Handeln geprägt von der Rolle der IB.SH als sozialer Arbeitgeber und dem gesellschaftlichen Engagement der IB.SH. Durch die operative Geschäftstätigkeit werden bspw. Arbeitsplätze erhalten bzw. geschaffen, allgemeiner und sozialer Wohnraum gefördert und der Ausbau kommunaler Infrastruktur unterstützt.

Die Rolle als sozialer Arbeitgeber drückt sich insbesondere in vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie dem Aus- und Weiterbildungsanspruch der IB.SH, einschließlich der Förderung von Potenzialträgern, 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.

Das gesellschaftliche Engagement ist geprägt von der 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 von Crowdfunding einerseits und Zuspenden der IB.SH sowie weiteren institutionellen Spendern andererseits werden die Projekte über die Plattform finanziert. Mithilfe der Spendenplattform konnten im Jahr 2018 79 gemeinnützige Projekte umgesetzt werden. Erreicht wurde dies durch 1.411 Einzelspenden mit einem Spendenvolumen von 184.235 €.

2 Wesentlichkeit

Wesentliche Aktivitäten und deren Bezug zu Nachhaltigkeitsfragen

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:

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. Daneben sind für die IB.SH die Ressourcenschonung im Bankbetrieb, nachhaltige Prozesse, gesellschaftliches Engagement und die Verantwortung als Arbeitgeber wesentlich in Bezug auf nachhaltiges Wirken.

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

Das Land, der Bund und die Europäische Union legen Förderrichtlinien und Rahmenbedingungen mit einem bestimmten Förderziel fest. Dabei besteht das Risiko von ungewollten Nebeneffekten oder unvorhergesehenen Fehlanreizen mit negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen. Risiken im Sinne von „Moral Hazard“ können dort entstehen, wo die IB.SH Vorhaben finanziert oder mitfinanziert. Sie kommen zum Tragen, wenn die Empfänger der Finanzierung gegen Nachhaltigkeitskriterien verstoßen. Um diese Risiken zu minimieren, bestehen in der IB.SH Regeln und Prozesse (vgl. Kriterium 6).

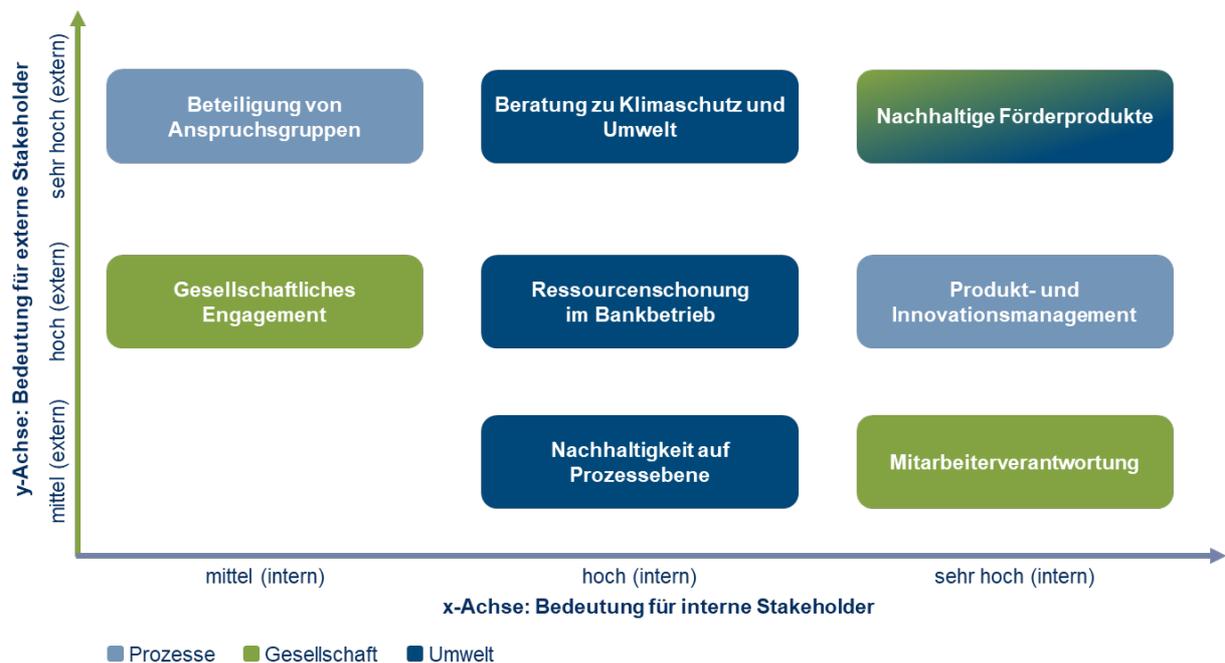
Zu den aktuellen Dialogverfahren für die Umsetzung des „EU Aktionsplans: Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ und die sich daraus ergebenden regulatorischen Themenstellungen wie Offenlegungspflichten oder die Betrachtung von Nachhaltigkeitsrisiken im Risikomanagement steht die IB.SH im Austausch mit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

Tabelle 1: Wesentlichkeitsmatrix

Bedeutung für interne Stakeholder / externe Stakeholder	Mittel (intern)	Hoch (intern)	Sehr hoch (intern)
Sehr hoch (extern)	Beteiligung von Anspruchsgruppen (Stakeholderdialog, Netzwerke)	Beratung zu Klimaschutz und Umwelt	Nachhaltige Förderprodukte (Soziale Wohnraumförderung, Arbeitsmarktprogramme, Infrastrukturförderung, Energieeffizient Bauen/Sanieren, Erneuerbare Energien)
Hoch (extern)	Gesellschaftliches Engagement	Ressourcenschonung im Bankbetrieb (u.a. Neubau)	Produkt- und Innovationsmanagement
Mittel (extern)		Prozessebene Nachhaltigkeit	Mitarbeiterverantwortung

Abbildung 1: Wesentlichkeitsmatrix



Als Kreditinstitut ist die IB.SH an gesetzliche Normen und Vorgaben gebunden und unterliegt der Kontrolle durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (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

Langfristige Ziele

Tabelle 2: Langfristige qualitative und quantitative Ziele für die Nachhaltigkeitsmaßnahmen der IB.SH und deren Umsetzungsstatus:

Zielbezeichnung	Format	Priorität	Zeitraumen	Operationalisierung	Kontrolle
Nachhaltigkeit und nachhaltiges Verhalten auf allen Ebenen stärken	Qualitativ	Sehr hoch	2018/2019	Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems	erledigt! Nachhaltigkeitsmanagement wurde in 2018 eingeführt (siehe Kriterien 5 und 6)
Beteiligung von Anspruchsgruppen ausbauen	Qualitativ	Sehr hoch	2018	Regelmäßiges Kundenfeedback einholen	erledigt Kundenfeedback in 2018 eingeführt und einzelne Kundensegmente befragt (siehe Kriterium 10)
Beteiligung von Anspruchsgruppen	Qualitativ	Sehr hoch	2019/2020	Neues Ziel: Kundenfeedbackabfrage in den Regelbetrieb übernehmen	Vorliegen von Befragungsergebnissen weiterer Anspruchsgruppen
Gesellschaftliches Engagement erlebbar machen	Qualitativ	Hoch	2018/2019	Z.B. Corporate Volunteering	erledigt! Einstieg hat stattgefunden, z.B. hat die IB.SH die Ausrichtung der Special Olympics 2018 in Kiel durch MitarbeiterInnen unterstützt und einen Preis beim Nachhaltigkeitspreis SH 2019 ausgelobt (siehe Kriterium 18)
Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern	Qualitativ	Hoch	2018	Technische Ausstattung für Wahrnehmung von Homeoffice verbessern	erledigt! Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben seit April 2018 Notebooks
Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern	Qualitativ	Hoch	2019/2020	Neues Ziel: Digitale Kompetenzen und Nutzung technischer Möglichkeiten fördern	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in neuer Hard- und Software geschult
Nachhaltige Förderprodukte entlang der jeweiligen Bedarfslagen bereitstellen	Qualitativ	Hoch	2018/2019	Regelmäßige Überprüfung des Fördererfolgs anhand geeigneter Kriterien	erledigt! Erfolgskriterien definiert und geeignete Berichterstattung in 2018 eingeführt (siehe Kriterium 7)
Nachhaltige Förderprodukte entlang der jeweiligen Bedarfslagen bereitstellen	Qualitativ	Sehr hoch	2019/2020	Neues Ziel: Etablierung einer Systematik, um Förderprodukte zum Thema Nachhaltigkeit zu kategorisieren	Systematik liegt vor und Förderprodukte sind kategorisiert
Mitarbeiterbeteiligung fördern	Qualitativ	Sehr hoch	2018	Regelmäßig Mitarbeiterfeedback einholen und Format für kontinuierliches Ideenmanagement entwickeln	erledigt! Konzepte wurden in 2018 entwickelt (siehe Kriterien 9 und 14)

Zielbezeichnung	Format	Priorität	Zeitraumen	Operationalisierung	Kontrolle
Mitarbeiterbeteiligung fördern	Qualitativ	Hoch	2019/2020	Neues Ziel: Regelmäßige Mitarbeiterbefragung zu Führungsverhalten, Unternehmenskultur und psychischer Gefährdung	Eigenes Konzept zur Befragung entwickelt und erste Befragung in 2019 durchgeführt
Mitarbeiterbeteiligung fördern	Qualitativ	Hoch	2019	Neues Ziel: Digitales Ideenmanagement nach dem "Prinzip Crowd Innovation" einführen	Plattform verwirklicht und Auswertung der Startphase erfolgt
Chancen der Digitalisierung für Prozessoptimierung nutzen	Qualitativ	Sehr hoch	2018/2019	Interne Prozesse papierlos gestalten	erledigt! Pilotprozesse in 2018 digitalisiert, weitere Prozesse werden in 2019 papierlos. (Papierverbrauch S. Kriterium 11)
Chancen der Digitalisierung für Prozessoptimierung nutzen	Qualitativ	Sehr hoch	2019/2020	Neues Ziel: Einführung einer Collaboration Software (Sharepoint)	Collaboration Software eingeführt
Digitale Kanäle nutzen	Qualitativ	Hoch	2018/2019	Gezielte Prüfung von Angeboten (z.B. Portale und Plattformen)	Analyse und ggf. Umsetzung, wird laufend fortgesetzt
Schonenden Umgang mit Ressourcen im Bankbetrieb vorantreiben	Qualitativ	Hoch	bis 2022	Ziel weiterhin gültig: Realisierung eines hohen Nachhaltigkeitsstandards (DGNB-Gold) im Zuge des IB.SH Neubaus	Bauftrag im ÖPP-Verfahren 2018 erteilt, Monitoring der Umsetzung gemäß Vorgaben
Schonenden Umgang mit Ressourcen im Bankbetrieb vorantreiben	Qualitativ	Hoch	bis 2020	Neues Ziel: Entwicklung eines Managementkonzepts zur Ressourcenschonung	Konzept liegt vor
Solide Ertragsbasis zur Dotierung des Eigenkapitals	Quantitativ	Sehr hoch	2019	Wirtschaftsplan	Jahresabschluss
Förderbestände auf hohem Niveau halten	Quantitativ	Sehr hoch	2019	Neugeschäftsplanung	Jahresabschluss

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 Nachhaltigkeitsziele der IB.SH beziehen sich bisher nicht auf die 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. Dabei wird entsprechend des zentralen Leitgedankens der Geschäftsstrategie immer auch ein besonderes Augenmerk auf Nachhaltigkeitsziele gelegt. Der Bereich Unternehmensentwicklung, in dem auch die Gesamtstrategieverantwortung sowie die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement angesiedelt sind, ist für die Überprüfung der Zielerreichung zuständig.

Das Fundament bilden die in 2018 weiterentwickelten Leitsätze für die Unternehmenskultur.

4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Tiefe der Wertschöpfungskette

Die IB.SH stellt passgenaue Finanzierungen und Beratung für die Wirtschaft, den gewerblichen und privaten Wohnungsbau, die Kommunen und für Privatpersonen bereit. Ihr Ziel ist die zukunftsorientierte Entwicklung Schleswig-Holsteins.

Zu diesem Zweck erhält die IB.SH Mittel von Land, Bund und EU für bestimmte Förderzwecke und nimmt Mittel bei nationalen und europäischen Förderinstituten sowie 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 legt 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 hohen 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:

a) Unmittelbare quantitative Kriterien des/der Wirtschaftsgutes/Dienstleistung (z.B. Preis, Fahrtkosten, Rabatte, Skonto)

b) Unmittelbare Qualitative Aspekte des/der Wirtschaftsgutes/Dienstleistung

c) 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 (Behinderte, Inhaftierte) geprüft.

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

PROZESSMANAGEMENT

5 Verantwortung

Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung

Die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit wird folgendermaßen operationalisiert:

Die oberste Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie 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 zu übernehmen. Im Juni 2018 hat die IB.SH die Funktion einer Nachhaltigkeitsmanagerin eingerichtet. Die Nachhaltigkeitsmanagerin 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

Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie

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 2018 implementierten 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.

Relevante Unternehmensbereiche, in denen diese Steuerung stattfindet, sind:

Die Steuerung liegt vor allem im Bereich Unternehmensentwicklung. Aber auch andere Fachbereiche wie z.B. das Treasury oder der Bankbereich unterliegen Nachhaltigkeitszielen und diesbezüglichen Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie.

Das zentrale Produktmanagement (vgl. Kriterium 10) überprüft das Produktportfolio der IB.SH anhand von Nachhaltigkeitskriterien. Ziel ist es, Produkte unter Berücksichtigung dieser Nachhaltigkeitskriterien weiter zu optimieren und Nachhaltigkeitsaspekte bei der Neuentwicklung von Produkten noch stärker zu berücksichtigen.

Auch bei den Entscheidungen zu Eigenanlagen werden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Jeder Eigenanlage geht ein umfangreicher Prüfungsprozess voraus. Neben Bonitätsgesichtspunkten spielt auch die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells des Emittenten eine entscheidungsrelevante Rolle. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsprüfung des Geschäftsmodells wird untersucht, ob für den Emittenten oder die Emission Nachhaltigkeitsratings und/oder -zertifizierungen vorliegen.

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. Dieses Ziel ist eine relevante Grundlage der Entscheidungen zum Neubau und wird regelmäßig im Zuge der Baurealisierung überprüft.

7 Kontrolle

Leistungsindikatoren

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 erste 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.

Leistungsindikator 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

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

Tabelle 3: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Wert / Grundsatz / Standard / Verhaltensnorm	Bezeichnung	Beschreibung, wie der Wert / Grundsatz / Standard / Verhaltensnorm entwickelt, genehmigt und umgesetzt wurde
Verhaltensnorm	Wertschätzung und Vertrauen prägen unser Miteinander	Der Leitsatz wurde in einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt, durch den Vorstand in Strategiedialogen mit Kolleginnen und Kollegen bankweit erörtert.
Verhaltensnorm	Kundennutzen bestimmt unser Handeln	Der Leitsatz wurde in einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt, durch den Vorstand in Strategiedialogen mit Kolleginnen und Kollegen bankweit erörtert.
Verhaltensnorm	Wir erarbeiten Lösungen durch Vernetzung	Der Leitsatz wurde in einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt, durch den Vorstand in Strategiedialogen mit Kolleginnen und Kollegen bankweit erörtert.
Verhaltensnorm	Wir fördern und fordern Eigenverantwortung und Initiative	Der Leitsatz wurde in einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt, durch den Vorstand in Strategiedialogen mit Kolleginnen und Kollegen bankweit erörtert.
Verhaltensnorm	Wir verstehen Veränderungen als Motivation und Chance	Der Leitsatz wurde in einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt, durch den Vorstand in Strategiedialogen mit Kolleginnen und Kollegen bankweit erörtert.
Verhaltensnorm	Wir erreichen miteinander und leistungsorientiert gemeinsame Ziele	Der Leitsatz wurde in einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt, durch den Vorstand in Strategiedialogen mit Kolleginnen und Kollegen bankweit erörtert.
Verhaltensnorm	Unser Tun ist auf Nachhaltigkeit ausgerichtet	Der Leitsatz wurde in einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt, durch den Vorstand in Strategiedialogen mit Kolleginnen und Kollegen bankweit erörtert.
Verhaltensnorm	Wir unterstützen die Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebenswelten	Der Leitsatz wurde in einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt, durch den Vorstand in Strategiedialogen mit Kolleginnen und Kollegen bankweit erörtert.

Im Zuge des Strategieprozesses 2018 hat sich die IB.SH intensiv mit gemeinsamen Werten und Normen befasst. Von der Orientierung an Nachhaltigkeit und Kundennutzen, über Vertrauen und Wertschätzung bis zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde die Unternehmenskultur auf den Prüfstand gestellt und weiterentwickelt. In hierarchieübergreifenden Strategiedialogen entwickelte

die Geschäftsführung gemeinsam mit den Fachbereichen Handlungsfelder und Maßnahmen, die Eingang in die Geschäftsstrategie fanden.

Alle Leitsätze wurden in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen entwickelt und im Rahmen der jährlichen Strategiekonferenz in 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 Werte, Grundsätze, Standards sowie Verhaltensnormen sind die Bereiche Personal und Unternehmensentwicklung. Für die Einhaltung und Umsetzung sind alle Bereiche verantwortlich.

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 hat die IB.SH spezifische Förderrichtlinien zu beachten, 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. Ziel ist immer das Schaffen der nötigen Transparenz für eine bedarfsgerechte, angemessene und zukunftsorientierte Entscheidung der Kunden bzw. des 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

Die IB.SH vergibt als öffentlich-rechtliches Unternehmen 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

Integrierte Nachhaltigkeitsziele

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 zudem geprägt von einer auf Nachhaltigkeit gerichteten Entlohnung, die angemessen ausgestaltet ist und nicht zum Eingehen von Risiken anreizt.

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.

Die beiden Ziele „Nachhaltigkeit und nachhaltiges Verhalten auf allen Ebenen stärken“ mit der Operationalisierung „Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems“ und

„Beteiligung von Anspruchsgruppen ausbauen“ mit der Operationalisierung „Regelmäßiges Kundenfeedback einholen“ waren für das Geschäftsjahr 2018 Ziele, die der Vorsitzende des Verwaltungsrats mit dem Vorstand vereinbart und evaluiert hat. Die Zielerreichung beider Ziele wurde vom Verwaltungsrat bestätigt.

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

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.



Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

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 Verwaltungsrats 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 Jahresvergütung

Tabelle 4: Kennzahl aus der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters und der Jahresvergütung aller Angestellten

Land / Region	Verhältnis vom höchstbezahlten Mitarbeiter zum Median aller Angestellten - Berichtsjahr
Deutschland	5,67

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

Stakeholderengagement

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 zur Verbesserung der Zusammenarbeit statt.

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.

Auszug CSR-Partner der IB.SH:



Daneben ist die Bank Mitglied und Partner in verschiedenen Verbänden und Zusammenschlüssen, z. B. dem Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, VÖB e.V. in denen auch Nachhaltigkeitsthemen behandelt werden.

Mit der IB.SH Energieagentur hat die IB.SH unter Finanzinstituten/Förderbanken eine Besonderheit und ist als wichtiger Gesprächspartner in den Netzwerken engagiert und geschätzt.

Tabelle 5: Anspruchsgruppen und behandelte Themen

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. Energienetzwerk Schleswig-Holstein, Unternehmensfrühstück zum Thema Corporate Social Responsibility (CSR), Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU).
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 oder bezahlbarer Wohnraum)
Investorinnen/Investoren	Die IB.SH begibt zur Refinanzierung ihrer Förderung Inhaberschuldverschreibungen am Kapitalmarkt und steht dazu im Austausch mit Investoren.

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. Zukünftig sollen mit einer Mitarbeiterbefragung im 2-Jahres-Turnus in der IB.SH Feedback der Beschäftigten zu folgenden Aspekten eingeholt werden:

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 kununu.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.



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

Tabelle 6: 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.
Das Land Schleswig-Holstein hat das Sondervermögen Bürgerenergie.SH bereitgestellt, um die regionale Mitwirkung der Bürgerinnen und Bürgern an der Energiewende weiter zu stärken. 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.	Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	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.
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.	Gründer und Gründerinnen	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.
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.	Wasserwirtschaft	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.

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Ein neues Förderprogramm des Kulturministeriums soll die kulturelle Infrastruktur im Lande fördern und nachhaltig stärken. 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.	Kulturszene	Die IB.SH sorgt dafür, dass die Landesmittel die entsprechende Zielgruppe erreichen und die bestmögliche Wirkung erzielt wird.
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	Die IB.SH sorgt dafür, dass die Landesmittel die entsprechende Zielgruppe erreichen und die bestmögliche Wirkung erzielt wird.

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

10 Innovations- und Produktmanagement

Nachhaltigkeit als Triebfeder für Innovationen

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 Produktpassungen sowie die Einstellung nicht erforderlicher Dienstleistungen und Produkte werden regelmäßig geprüft und erforderlichenfalls umgesetzt. In 2018 wurde zudem ein Kundenfeedbacksystem in der IB.SH etabliert. Durch kontinuierlich durchgeführte Kundenbefragungen und ergänzend durchgeführte Leistungsdialoge 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 werden.

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 Kreditvergabeprozesse. 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. will sie ihre Förderprodukte im Hausbankenverfahren künftig auch über ein „Bankenportal“ anbieten und vergeben.

Parallel zur heute schon vollständig automatisiert durchgeleiteten Bundesförderung (Mittel der KfW und Landwirtschaftlichen Rentenbank) sollen auch alle weiteren Förderprodukte der IB.SH im Hausbankenverfahren digital abgewickelt und der Zugang zu den Produkten effizienter und moderner ausgestaltet werden. In 2018 wurde mit dem Produkt Gründung- und Nachfolge in Schleswig-Holstein als Pilot begonnen. Im Übrigen achtet die IB.SH sorgfältig darauf, mit ihren Förderprodukten insgesamt auch auf den relevanten Online-Plattformen vertreten zu sein, um eine möglichst breite Zielgruppe zu fördern.



Im Jahr 2018 wurde über alle Förderbereiche hinweg ein Fördervolumen in Höhe von rund 2,2 Mrd. EUR neu herausgelegt.

Wirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen

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 oder durch besondere Beratungsleistungen der IB.SH. 2018 wurden 1.241 bezahlbare Wohneinheiten im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung neu errichtet, modernisiert oder saniert. Insgesamt konnte damit eine CO₂-Einsparung in Höhe von 1.907 t erzielt werden. Die Inanspruchnahme der sozialen Wohnraumförderung setzt voraus, dass die Fördernehmerinnen oder -nehmer in diesem Geschäftssegment in Ihrem Handeln oder in ihren persönlichen Voraussetzungen nachhaltige Maßstäbe erfüllen. Bezogen auf die Erfüllung der sozialen Komponente der Nachhaltigkeit führt die IB.SH zudem jährlich eine Stichprobe durch, um zu verhindern, dass unberechtigte Mieter von den Vergünstigungen gebrauch machen (Fehlbelegungsprüfung). Die Nichteinhaltung von Verpflichtungen wird sanktioniert.

Die Förderung für Eigentumsmaßnahmen richtet sich an Familien mit Kindern – auch an Alleinerziehende und/oder schwerbehinderte Menschen. Förderfähig sind nur Maßnahmen, die der Bildung oder bedarfsgerechten Verbesserung selbstgenutzten Wohnraums dienen. Die Förderhöhe ist gestaffelt nach Förderregionen. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Kundinnen und Kunden bestimmte Einkommensgrenzen und energetische Standards einhalten. Die erreichten energetischen Standards müssen durch Bestätigung von Expertinnen oder Experten nachgewiesen werden. Es muss immer gewährleistet sein, dass die Fördernehmer die Finanzierungs- und Bewirtschaftungskosten für ihre Immobilie dauerhaft tragen können. Die IB.SH verhalf im Jahr 2018 4.467 Familien zu Wohneigentum. Insgesamt wurde Neubau, Erwerb und Sanierung von über 6.971 Häusern und Wohnungen gefördert.

Im Bereich der Förderung des Mietwohnungsbaus liegt der Fokus neben der nachhaltigen Verbesserung der Energieeffizienz bei der Wärmeversorgung 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.

Lebendige und funktionierende Wohnumfelder stellen eine wesentliche Basis für eine zukunftsfähige und nachhaltige Entwicklung des Landes-Schleswig-Holstein dar. Wichtig sind dafür integrative Lösungen, mit denen geeignete Fördermöglichkeiten auf verschiedenen Ebenen gezielt gebündelt werden. Dazu vernetzt die IB.SH ihre umfassenden und erprobten Kernkompetenzen in den Bereichen Wohnungsbau, Städtebau, Infrastruktur, Energie und Umwelt, Projektmanagement und Prozessbegleitung zu einem integrativen, die Komplexität steuernden und den Fördermitteleinsatz optimierenden Vorgehen. Sie berät Kommunen und Wohnungsunternehmen und bindet weitere beteiligte Akteure ein. Sie informiert und unterstützt bei der Erarbeitung von Kooperationsverträgen zwischen Kommunen, Wohnungsunternehmen und der IB.SH, mit denen Wohnumfelder verbessert werden sollen. 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 Kommunkunden

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. 175 Gemeinden, Städte, Ämter und Kreise wurden 2018 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 die IB.SH in 2018 231 Gemeinden beim Breitbandausbau finanziell unterstützen. So konnten in den vergangenen Jahren in 631 Gemeinden (das entspricht mehr als die Hälfte der Kommunen in Schleswig-Holstein) mit Hilfe der IB.SH der Breitbandausbau abgeschlossen werden. In weiteren Gemeinden erfolgt dies in naher Zukunft. Der Bereich Kommunkunden 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 Förderprogrammcrediten 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 2018 im Rahmen der Wirtschaftsförderung 1.209 Arbeitsplätze geschaffen sowie 20.861 Arbeitsplätze gesichert. Zudem hat die IB.SH 58 Existenzgründungen finanziell unterstützt und 1.662 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. mit einem Innovationsdarlehen tendenziell eher risikoreiche Innovationsvorhaben, ökologische landwirtschaftliche Betriebe, Projekte zur Nutzung Erneuerbaren Energien, Speichertechnologien und Wärmenetzinfrastruktur. In diesem Sinne gelingt es 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 561 Windkraft-, Photovoltaik- und Biogasanlagen mit einer Gesamtleistung von 1.524 MW mitfinanziert. Mit der dadurch erzeugten Strommenge können 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.

Im Segment Bundesförderung/Kreditinstitute agiert die IB.SH seit langem klassisch nachhaltig. Ziel ist es, günstige Finanzierungsmittel für alle relevanten Beteiligten unkompliziert und gesichert zugänglich zu machen. Im Jahr 2018 wurden 2.494 Kunden mit Bundesfördermitteln für unternehmerische und energetische Tätigkeiten 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. Dadurch wird die Nachhaltigkeit in

diesem Geschäftssegment sowohl für die IB.SH selbst als auch für alle beteiligten Partner in großem Maße vorangetrieben.

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. 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.

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). In diesem Rahmen hat die IB.SH im Berichtsjahr z.B. 3.500 Personen mit dem Meister- bzw. Aufstiegs-BAföG begleitet.

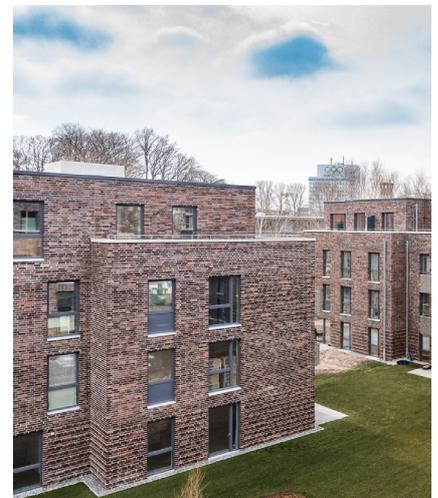
Daneben ist die IB.SH Verwaltungs- und Bescheinigungsbehörde sowie Trägerin des Programmsekretariats für das EU-Ostseeprogramm "Interreg Baltic Sea Region". Sie fördert so transnationale Zusammenarbeit mit dem Ziel, die Entwicklung einer innovativen, räumlich integrierten und nachhaltigen Ostseeregion zu stärken. Im Jahr 2018 hat die IB.SH über das Programm ca. 470 Projektpartner aus dem gesamten Ostseeraum in 37 Kooperationsprojekten gefördert.

Einen besonderen Stellenwert hat das Thema Nachhaltigkeit im Bereich Arbeitsmarkt- und Strukturförderung der IB.SH im Landesprogramm Wirtschaft, OP EFRE SH (2014-2020). Bei der Beantragung der Förderung sind durch die potenziellen Kundinnen und Kunden standardisierte Fragebögen zu dem „Querschnittsziel Nachhaltigkeit“ auszufüllen. 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 engagiert. 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, bewerten 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.



Leistungsindikator G4-FS11 Kapitalanlagen, die positiven und/oder negativen Screenings unterliegen

Seit 2016 werden bei der Eigenanlage neben Aspekten der ökonomischen explizit auch Aspekte der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit geprüft und bei Entscheidungen berücksichtigt. Die IB.SH prüft dabei jeden Emittenten.

Aktuell wird in der Anlageleitlinie eine Liste kritischer Branchen aufgenommen. Die gelisteten Branchen sollen zukünftig bei Wertpapierinvestments ausgeschlossen werden. Die Treasuryaktivitäten sind auf EU-Mitgliedsstaaten mit Euro als Währung beschränkt.

UMWELT

11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

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 2018 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.

Ein übergreifendes Managementkonzept soll bis 2020 die nachstehenden Einzelmaßnahmen zur Ressourcenschonung zusammenführen und zentral weiterentwickeln. Die Einbindung der Unternehmensführung erfolgt über regelmäßige Berichterstattung in den betrieblichen Steuerungsgremien.

In der Bank wird ein ressourcenschonender und umweltfreundlicher Umgang gefördert. So werden Nachhaltigkeitsaspekte bei der Bestellung von Betriebsmitteln berücksichtigt. Außerdem werden Leitlinien, z.B. zur Dienstreisetätigkeit, regelmäßig angepasst. In Bezug auf Umweltbelange sind keine wesentlichen Risiken bekannt, die mit der Geschäftstätigkeit und -beziehung, Produkten und Dienstleistungen verbunden sind.

Die Einflussmöglichkeiten entlang der Wertschöpfungskette ergeben sich maßgeblich durch den 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.

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Tabelle 7: Gesamtgewicht eingesetzte erneuerbare und nicht erneuerbare Materialien

Material	Gewicht
Gesamtgewicht erneuerbarer Material	13,63 t
Gesamtgewicht nicht erneuerbarer Material	10,48 t

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 innerhalb der Organisation

Die IB.SH hat im Berichtszeitraum Energie gekauft.

Tabelle 8: Kraftstoffverbrauch aufgeschlüsselt nach Kraftstoffart

Energieträger	Energie (GJ)
Erneuerbare Energieträger	
Biodiesel	203,12
Nicht erneuerbare Energieträger	
Diesel	3.859,32
Gesamter Energieverbrauch durch Kraftstoffe	4.062,44

Tabelle 9: Gesamtmenge des Energieverbrauchs von Strom / Fernwärme / Dampf / Kälte aufgeschlüsselt nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energieträgern

Energieträger	Energie (GJ)
Erneuerbare Energieträger	
Strom	2.725,61
Fernwärme	0,00

Energieträger	Energie (GJ)
Nicht erneuerbare Energieträger	
Strom	0,00
Fernwärme	7.949,60
Gesamter indirekte Energieverbrauch	10.675,21

Tabelle 10: Summe des Energieverbrauchs innerhalb der Organisation aufgeschlüsselt nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energiequellen

Energieart	Gesamt (GJ)	davon erneuerbar (GJ)	davon nicht erneuerbar (GJ)
Eingekauft	14.737,65	2.928,73	11.808,92
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der IB.SH	14.737,65	2.928,73	11.808,92

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

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 2018 wurde 45.752 Liter Diesel verbraucht, im Jahre 2017 waren es 46.761 Liter, mithin 2,16 % weniger. Beim Kraftstoffverbrauch wurde der Stromverbrauch für das Elektrofahrzeug nicht berücksichtigt. Die Kilometerleistung im Jahr 2018 lag 2,5 % unter der Kilometerleistung in 2017. In 2018 wurden 2 Diesel-Fahrzeuge durch Elektro-Fahrzeuge ersetzt. Zusätzlich waren 3 Elektro-Fahrräder im Einsatz.



Die relevanten Leistungsindikatoren der jeweils aktuellen DNK-Erklärung geben regelmäßig Auskunft über die Energieverbräuche. In 2019 wird erneut ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 mit dem Hinweis auf Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs durchgeführt (letztes Energieaudit wurde 2015 durchgeführt).

Leistungsindikator GRI SRS-303-3 Wasserentnahme nach Quelle

Tabelle 11: Gesamtwasserentnahme aufgeschlüsselt nach Quellen (in m3)

Energieträger	Wasserentnahme (in m3)
Wasserversorger	4.843
Summe aller Quellen	4.843



Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall aufgeschlüsselt nach Art und Entsorgungsmethode

In der IB.SH fällt nur ungefährlicher Abfall an.

Tabelle 12: Art des ungefährlichen Abfalls nach Entsorgungsarten

Abfallart	Menge (in t)	Entsorgungsart	Information zur Entsorgungsart
Papier / Pappe	67,69	Recycling	Informationen vom Entsorgungsdienstleister bereitgestellt
Restmüll / Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	42,78	Müllverbrennung (Massenverbrennung)	
Biomüll	26,93	Rückgewinnung (inkl. energetische Verwertung)	
Elektro- und Elektronikgeräte	0,04	Recycling	
Summe der ungefährlichen Abfälle	137,44		

12 Ressourcenmanagement

Ökologische Ziele

In der IB.SH wird ein ressourcenschonender Umgang gefördert, sei es durch Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Bestellung von Betriebsmitteln als auch bei der Anpassung von Leitlinien zur Dienstreisetätigkeit. Seit 2017 werden Kopierpapier und Briefumschläge aus 100 % Recyclingpapier eingesetzt.

Das Papiervolumen wird sowohl durch die fortschreitende Digitalisierung als auch durch die Druckervoreinstellung Duplex stark reduziert. Der Postversand erfolgt CO₂-frei.

Die Gebäude in Kiel werden mit „grünem“ Strom versorgt; soweit ökonomisch und ökologisch sinnvoll, werden energie- und ressourcensparende Anlagen und Geräte eingesetzt.

Größere Investitionen zur energetischen Optimierung der Gebäude sind nicht 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 Veranstaltungen nachhaltig.

Dabei werden z.B. Erreichbarkeit der Veranstaltungen, Auswahl von nachhaltigem Catering berücksichtigt und eine möglichst papierlose Abwicklung angestrebt.

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

- Die geleasteten Fahrzeuge der IB SH werden in einem Zyklus von 1-2 Jahren ausgetauscht. Ein Auswahlkriterium ist der geringe Schadstoffausstoß der neuen Modelle.
- Die IB.SH nutzte für ihre Gebäude im Jahr 2018 100 % Ökostrom.
- Weitere Ziele zum ressourcenschonenden Umgang und zur Reduktion der THG-Emissionen werden seit 2018 im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements verfolgt wie z.B. die papierlose Gestaltung interner Prozesse.

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



13 Klimarelevante Emissionen

Nutzung erneuerbarer Energien

Im Managementkonzept unter Kriterium 11 werden Ziele zur Reduzierung klimarelevanter Emissionen gesetzt und relevante Strategien und Maßnahmen entwickelt.

Die folgenden Berechnungen beziehen sich auf die Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH) und die von ihr genutzten Liegenschaften.

Direkte THG-Emissionen

Die IB.SH berechnet alle CO₂-Emissionen für Scope 1, 2 und 3 mit der Software 360report. 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. Für weitere Informationen zu den Datenquellen siehe [Berechnungsgrundlagen CO₂](#).

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

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

Tabelle 13: Scope 1 CO₂e-Emissionen

Emissionsquelle	t CO ₂ e	Prozentwert (%)
Stationäre Verbrennung	0,00	0,0 %
Unternehmensfuhrpark	116,90	95,8 %
Klimaanlagen	5,07	4,2 %
Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien	0,00	0,0 %
Gesamt	121,97	100,0 %

Tabelle 14: Außerhalb der Scopes - Biogene CO₂e-Emissionen durch die Verbrennung von Biomasse

Emissionsquelle	t CO ₂ e
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	2,62

Tabelle 15: Methoden der Datenerhebung der direkten CO₂-Emissionen (Scope 1)

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Unternehmensfuhrpark	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren

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

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 energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

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

Tabelle 16: Scope 2 CO₂e-Emissionen

Emissionsquelle	t CO ₂ e marktbasierend	t CO ₂ e standortbasierend	Prozentwert (%) marktbasierend	Prozentwert (%) standortbasierend
Strom	0,00	358,57	0,00%	46,42%
Fernwärme	479,18	413,95	100,00%	53,58%
Gesamt	479,18	772,52	100,00%	100,00%

Tabelle 17: 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

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

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)

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

Tabelle 18: Scope 3 CO₂e-Emissionen

Emissionsquelle	t CO ₂ e	Prozentwert (%)
Anfahrt der Mitarbeiter/innen zum Arbeitsplatz	827,00	75,36%
Geschäftsreisen	43,83	3,99%
Wasser	5,10	0,46%
Transporte durch Zulieferer	0,52	0,05%
Abfall	2,95	0,27%
Materialien	20,51	1,87%
Hotelübernachtungen / Tagungen	9,28	0,85%
Indirekte Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1+2	188,15	17,15%
Gesamt	1.097,34	100,00%

Tabelle 19: 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

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

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 drei wichtigsten Emissionsquellen in der IB.SH sind Emissionen durch den Wärme- und Stromverbrauch (standortbasierend) sowie durch die Anfahrt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Arbeitsplatz.

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.

Die Reduzierung der Emissionen - Anfahrt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Arbeitsplatz - wird Gegenstand des Managementkonzepts unter Kriterium 11.

Als Förderbank fühlt sich 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.

GESELLSCHAFT

14 Arbeitnehmerrechte

Arbeitnehmerrechte und -beteiligung

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, Sicherheitsbeauftragte, einen Gesundheitsbeauftragten, eine Gleichstellungsbeauftragte, 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 Mitarbeiterereinbindung 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. Lebenswelten aus sowie dem Aus- und



Weiterbildungsanspruch der IB.SH, einschließlich der Förderung von Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern. 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 Arbeitnehmervertreter werden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert und die Organe kommen zu regelmäßigen Austausch zusammen. Darüber hinaus finden jährlich eine Personalversammlung sowie auf Einladung des Vorstand eine Mitarbeiterversammlung statt. Unser Intranet IB.SH MAPS sorgt zusätzlich für eine Information an die Beschäftigten über aktuelle Entwicklungen. Ein separates (Nachhaltigkeits-) Konzept ist daher nicht erforderlich. Die IB.SH nutzt zudem neue Medien (z.B. Kununu und XING) und stärkt dabei in Kommunikation und Auftritt das Image als attraktiver, moderner und mitarbeiterorientierter Arbeitgeber.

Förderung der Beteiligung der MitarbeiterInnen am Nachhaltigkeitsmanagement:

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 leben in vielerlei Hinsicht von einer guten Feedback-Kultur. In 2018 wurde daher entschieden, die Anwendung von Feedback durch Workshops zu verfestigen und damit die Feedback-Kompetenzen in der IB.SH auszubauen. 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.

Für 2019 ist die Einführung eines Ideenmanagements nach dem Prinzip "Crowd Innovation" (IB.SH Ideenmanagement) geplant. Kern des Systems ist eine Ideenplattform, über die die Beschäftigten der IB.SH Ideen teilen und mit Kolleginnen und Kollegen weiterentwickeln und umsetzen können.

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 in 2018 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.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

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

Es gab im Berichtsjahr keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Die Sollarbeitsstunden 2018 ohne Aushilfen und Praktikantinnen und Praktikanten betragen 1.070.509,29 Stunden, die Abwesenheitsstunden aufgrund Krankheit betragen 61.757,83 Stunden und setzen sich wie folgt zusammen (Angabe in Stunden):

Tabelle 20: Abwesenheit aufgrund Krankheit

Abwesenheitsgrund	Abwesenheit in Stunden
Arbeitsunfall	422,62
Beschäftigungsverbot ind.	185,6
Krank ohne LFZ (ohne KrG)	2.698,61
Krankheit mit Attest	46.458,49
Krankheit ohne Attest	9.759,41
Kur	2.137,1
Pflegeauszeit	96

Leistungsindikator 403-4 Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden

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 wurde u.a. ein Gesundheitszirkel gegründet, dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen und Hierarchiegruppen der Bank angehören. In diesem Zirkel werden Ideen zur Gesundheitsförderung entwickelt und gemeinsam

umgesetzt. Daneben gibt es verschiedene Gesundheitsaktionen in der Bank, bspw. einige Betriebssportangebote oder einen jährlichen Gesundheitstag. Unterstützt wird die Bank auch durch einen externen Dienstleister.

2017 wurde eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) geschlossen, 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 zu unterstützen. Das BEM ist eine präventive Maßnahme im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

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).

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.

2018 gab es zudem für die Beschäftigten u.a. Seminare zum Thema "Resilienz" sowie "Stressbewältigung", "Erste Schritte aus der Perfektionsfalle" 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 unterstützt.

Die IB.SH hat seit dem Jahr 2018 die IT-Ausstattung verbessert, um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen. Rund 17% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen dies bereits regelmäßig in Anspruch.

15 Chancengleichheit

Chancengleichheit

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 des gesetzlich Möglichen. 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 -bewertung sichergestellt.

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 Dienstvereinbarung schreibt vor, dass die Ziele nachvollziehbar, widerspruchsfrei, ambitioniert und erreichbar sein sollen.

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

In dem Berichtsjahr waren 17% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem befristeten Angestelltenverhältnis.

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. 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:

2017 hatte sich die Bank freiwillig einer externen Prüfung zum Thema Entgeltgleichheit mit eg-check.de von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterzogen. Es handelt sich dabei um ein Analyse-Instrumentarium, das die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern auf der Grundlage des rechtlichen Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit überprüfen lässt. 2018 folgte eine ergänzende externe Prüfung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben mit gb-check. Ausgewählt wurden die Prüfbereiche

Stellenausschreibung mit der Verfahrensanalyse sowie Personalauswahl und Betriebliche Weiterbildung mit den jeweiligen Statistiken und Verfahrensanalysen. 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 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, Kantinengerichte 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. 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. An der Erstellung des Frauenförderplans waren die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat aktiv beteiligt. Der Plan wurde für die nächsten vier Jahre aufgestellt und basiert auf den für die Bank gültigen Strategien, Personalinstrumenten und Vereinbarungen, die Vereinbarkeitsthemen und Gleichbehandlungsregeln umfassen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Im Folgenden wird die Aufteilung der Angestellten und der Mitglieder des Leitungsorgans nach Diversitätskategorien angegeben.

Tabelle 21: Zusammensetzung der Angestellten aufgeteilt nach Geschlecht und Alter

Diversitätskategorie	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
Gesamtbelegschaft	617	100%
Nach Geschlecht		
weiblich	362	59%
männlich	255	41%
Altersgruppe		
< 30 Jahre	73	12%
30 - 50 Jahre	318	52%
> 50 Jahre	226	36%

Tabelle 22: Zusammensetzung der Angestellten nach Staatsangehörigkeit

Staatsangehörigkeit	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
deutsch	597	97%
polnisch	6	1%
russisch	2	0%
finnisch	2	0%
tschechisch	2	0%
belgisch	1	0%
dänisch	1	0%
französisch	1	0%
kanadisch	1	0%
litauisch	1	0%
ukrainisch	1	0%
ungarisch	1	0%
rumänisch	1	0%
Summe	617	

Tabelle 23: Zusammensetzung der Angestellten nach Behinderung

Behinderung	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
unter 50%	8	1%
über 50%	30	5%

Behinderung	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
keine Behinderung	579	94%
Summe	617	

Tabelle 24: Zusammensetzung der Angestellten des Leitungsorgans aufgeteilt nach Geschlecht und Altersgruppe

Diversitätskategorie	Anzahl Mitglieder des Kontrollorgans	Anteil Mitglieder des Kontrollorgans (in %)
Gesamtbelegschaft	12	100%
Nach Geschlecht		
weiblich	5	42%
männlich	7	58%
Altersgruppe		
< 30 Jahre	0	0%
30 - 50 Jahre	8	67%
> 50 Jahre	4	33%



Dieses Unternehmen sichert

**Qualität
durch
Ausbildung**

Verpflichtung der Industrie- und Handelskammern zu Flensburg, zu Kiel und zu Lübeck

Für die an die Agentur für Arbeit bis zum 31. März 2019 für das Kalenderjahr 2018 anzuzeigenden Daten im Rahmen der Schwerbehinderten-Ausgleichabgabe ist davon auszugehen, dass die vorgegebene Beschäftigungsquote von 5 % erfüllt wird.

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

Im Berichtszeitraum wurde insgesamt ein Diskriminierungsvorfall gemeldet.

Tabelle 25: Status und ergriffene Maßnahmen von Diskriminierungsvorfällen

Sachverhalt	Status des Vorfalls	Ergriffene Maßnahme
Nichtberücksichtigung von schwerbehinderter Person im Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung	Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage	Abhilfeplan wird umgesetzt

16 Qualifizierung

Mitarbeitermanagement

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.

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. Es können geeignete Maßnahmen abgeleitet bzw. adjustiert werden, die sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Ressourcenbedarfe rechtzeitig berücksichtigen und die IB.SH dennoch flexibel auf Veränderungen reagieren lässt.

Der demografische Wandel birgt Risiken für die IB.SH: Älter werdende Beschäftigte, Nachfolgemangement, Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Belegschaft, unterschiedliche Werte der Generationen und damit individuelle Bedürfnisse an die IB.SH als attraktiven Arbeitgeber beispielsweise. 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. Digital unterstützte Arbeitsabläufe werden sich verändernde Anforderungen an die Beschäftigten stellen.

Die IB.SH bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern folgende Möglichkeiten für die optimale Einbringung in das Unternehmen:

Potenzialträgerprogramm / Orientierungscenter (OC)

Die IB.SH bietet für motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle zwei Jahre das Potenzialträgerprogramm an. Ziele des Programms sind die persönliche Weiterentwicklung der Teilnehmenden. Dafür werden diese 18 Monate gezielt gefördert und gefordert. Mit der Teilnahme am Potenzialträgerprogramm bietet die IB.SH den ausgewählten Kolleginnen und Kollegen an, mehr über sich und ihre Potenzial-Ziele zu erfahren.

Es geht dabei um ihre Standortbestimmung und ihre berufliche und persönliche Ausrichtung. Durch das Programm motiviert die IB.SH zur Übernahme zukünftiger Expertenrollen oder Führungsaufgaben. Das aktuelle Potenzialträgerprogramm (2017-2019) hat 11 Teilnehmende.



Personalentwicklungstage (PET)

Mit den PET ermittelt die IB.SH in regelmäßigen Abständen gemeinsam mit den Beschäftigten den Qualifizierungs- und Entwicklungsbedarf der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Führungskräfte und Potentialkandidaten und -kandidatinnen. Die IB.SH möchte gleichzeitig eventuelle Bedarfe für die Frauenförderung erfragen und ggf. Angebote bedarfsorientiert zusammenstellen.

Förderung von Weiterbildungen wie z.B. Bankfachwirt, Bankbetriebswirt, Bachelor- und Masterstudiengängen

Die Bank unterstützt diese eigenmotivierten Weiterbildungen, 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. Darüber hinaus sorgt der Bereich Aus-

und Fortbildung durch zahlreiche interne und externe Seminare für eine bedarfsgerechte Weiterbildung in Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz.

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.



GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Zur Sicherung der Mitarbeiterqualifikation wurden im Jahr 2018 insgesamt 2.013 interne und externe Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt (2017 waren es 1.421 Maßnahmen). Davon wurden 903 Maßnahmen für Männer und 1.110 für Frauen durchgeführt. 243 der 2.013 Maßnahmen betrafen die B1/B2 und B3-Führungskräfte, davon wiederum betrafen 171 Maßnahmen Männer und 72 Maßnahmen Frauen.

Von den 2.013 Maßnahmen betrafen 398 die Durchführung von Online-Schulungen zu Betrugsprävention, Datenschutz und Geldwäsche (115 Männer und 239 Frauen, davon 26 Männer und 9 Frauen in Führungspositionen).

17 Menschenrechte

Achtung der Menschenrechte

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.

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

2018 gab es mit der öffentlichen Ausschreibung eines neuen Verwaltungsgebäudes im Rahmen eines ÖPP-Verfahrens eine signifikante Investitionsvereinbarung.

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

Die IB.SH war 2018 in Schleswig-Holstein an vier Standorten tätig. Darüber hinaus besteht ein IB.SH-Standort in Rostock sowie eine IB.SH-Repräsentanz in Brüssel. An allen Standorten werden Menschenrechte eingehalten bzw. es gibt keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen. Alle Standorte unterliegen den Einkaufsregeln der IB.SH (siehe Kap. 7). Aufgrund der zentralen Beschaffungsorganisation sind also 100 % der Standorte im Verfahren berücksichtigt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

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

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.

18 Gemeinwesen

Corporate Volunteering und Kooperationen zum Gemeinwesen

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.

Ein Schwerpunkt liegt auf der 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.

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

Im Rahmen des Ideenwettbewerbs Schleswig-Holstein 2018 erhielt der Doktorand Alwin Reinhardt für seine Konstruktion eines neuartigen Radarsensors, der Menge, Größe und Geschwindigkeit von Kleinstpartikeln in Rauch und Luftströmungen kontaktlos messen kann, den 1. Preis – verbunden mit einem Preisgeld in Höhe von 5.000 Euro.

Gemeinsam mit dem Bauernverband Schleswig-Holstein e.V. zeichnete die IB.SH die Prall & Marxen GbR aus Gettorf als vorbildlichen Ausbildungsbetrieb in der Landwirtschaft aus.

Und einmal mehr vergab die IB.SH auch den IB.SH-JazzAward: Mit diesem Preis, der 2018 am Rande des Festivals JazzBaltica an den Gitarristen David Grabowski 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.

Und für die Produktion des IB.SH-Kunstkalenders arbeitete die Förderbank auch im Jahr 2018 mit Studierenden der Muthesius-Kunsthochschule Kiel zusammen.



Im Rahmen der Special Olympics 2018 in Kiel sponserte die IB.SH nicht nur den Aktionstag „Familien mit an Bord“, sondern entsandte erstmals auch Beschäftigte als „Corporate Volunteers“, die die gesamte Veranstaltungswoche über als Helfer bei den Sportwettkämpfen unterstützten. Im Jahr 2018 hat die IB.SH erstmalig den IB.SH Nachwuchspreis im Rahmen des Wettbewerbs „Nachhaltigkeitspreis Schleswig-Holstein 2019“ ausgelobt. Im April 2019 wird durch den in Höhe von 1.000 Euro dotierten IB.SH Nachwuchspreis ein junges Projekt gewürdigt.

In erster Linie geht die IB.SH Sponsoring-Partnerschaften ein. Zunehmend initiiert sie aber auch eigene Projekte, wie den IB.SH-Unternehmerinnenpreis, der im Jahr 2017 erstmalig ausgelobt wurde. Im Jahr 2019 soll der Preis neuerlich vergeben werden. Um eine nachhaltige Aufmerksamkeit für den Preis zu erreichen, initiierte die IB.SH im Sommer 2018 ein neues Vortrags- und Netzwerkformat, das IB.SH-Unternehmerinnenforum. Dort motivierte Vorzeigesportlerin Heike Henkel Gründerinnen, Unternehmerinnen und Multiplikatoren zu selbstbewusstem Handeln.

Mit der Online-Spendenplattform [WIR BEWEGEN.SH](http://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. Bis Ende 2018 wurden so insgesamt rund 460.000 € an 219 gemeinnützige Projekte aus den Bereichen Kultur, Bildung, Miteinander und Hilfe, Gesundheit, Tiere, Umwelt und Sport ausgezahlt.

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 verbessert, sodass sie nun auch für weniger technisch Versierte intuitiv zu bedienen ist. Um den Bekanntheitsgrad der Spendenplattform weiter zu steigern, wurde Ende 2018 mit Unterstützung des Partners Ströer Deutsche Städte Medien GmbH in ganz Schleswig-Holstein flächendeckend Plakatwerbung geschaltet. Ein landesweites Spendenprojekt zugunsten des MusiculumMobils diente als Aufhänger, um noch mehr Aufmerksamkeit für WIR BEWEGEN.SH zu wecken.



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

20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien

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.

Rechtswidrigem Verhalten, insbesondere Korruption, wird in der IB.SH risikoorientiert durch präventive Maßnahmen und Sensibilisierung sowie Prüfungen der Internen Revision entgegengewirkt. 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 oder von Dritten Vorteile fordern oder annehmen dürfen. Dies ist explizit in der Leitlinie "Verhaltenskodex für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IB.SH" verankert. Für mögliche potenzielle Interessenkonflikte gelten die klaren Regelungen der Leitlinie mit festen Betragsgrenzen und eine offene Kommunikation, die die IB.SH, Dritte, Geschäftspartner und Beschäftigte schützen und geeignet sind, bei allen Beteiligten den Verdacht oder den Anschein möglicher Unredlichkeit und Inkorrektheit zu vermeiden. Sollte ein Interessenkonflikt vorliegen, dürfen Betroffene die Entscheidung nicht allein treffen. Sie sind verpflichtet, den Interessenkonflikt offenzulegen.

Als Kreditinstitut unterliegt die IB.SH ferner den Bestimmungen des § 25 h Abs. 1 KWG, der Institute verpflichtet, über Grundsätze und Verfahren zu verfügen, die der Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen, die zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts führen können, dienen. Einmal jährlich wird im Rahmen einer umfassenden Risikoanalyse die spezifische Gefährdungssituation erhoben und bewertet. Dabei werden die zur Prävention erforderlichen Maßnahmen beschrieben bzw. abgeleitet.

Bei der IB.SH wurde zudem ein Hinweisgebersystem implementiert. Das Hinweisgeberverfahren 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 anonymen 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.

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

Es wurden alle Geschäftsstandorte im Hinblick auf Korruptionsrisiken überprüft.

Tabelle 26: Auf Korruptionsrisiken überprüfte Geschäftsstandorte

Anzahl der Geschäftsstandorte	Wert
Gesamtzahl der Geschäftsstandorte	6
Überprüfte Geschäftsstandorte	6
Anteil der überprüften Geschäftsstandorte (in Prozent)	100%

Neben den vier Standorten in Schleswig-Holstein, in denen die IB.SH 2018 tätig war (Kiel, Lübeck, Elmshorn, Flensburg), gibt es einen Standort in Rostock und eine IB.SH-Repräsentanz in Brüssel. 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

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

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

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



Alexandra Oboda

Nachhaltigkeitsmanagerin

Tel.: +49 (0) 431 9905-3001

alexandra.oboda@ib-sh.de

IB.SH

Investitionsbank Schleswig-Holstein

Fleethörn 29-31

D-24103 Kiel

Tel.: +49 (0) 431 9905-0

Fax: +49 (0) 431 9905-3383

E-Mail: info@ib-sh.de

www.ib-sh.de

Stand: April 2019

Bildnachweise

pixelio.de: S. 5 Petra Bork (Windkraftanlage), S. 5 Florian Gerlach (Biogasanlage), S. 6 Birgitta Hohenester (Hände)

pixabay.de: S. 25 Andreas Breitling

Sonstige Bilder: S. 4 Anna Leste-Matzen (Sozialer Wohnungsbau AnscharPark)



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2018



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz