

# DNK-Erklärung 2021

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne  
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH)



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex  
Berichtsjahr **2021**



Erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

## Inhalt

<b>Strategie</b> .....	<b>3</b>
Allgemeine Informationen.....	3
1 Strategische Analyse und Maßnahmen .....	5
2 Wesentlichkeit.....	8
3 Ziele.....	11
4 Tiefe der Wertschöpfungskette .....	15
<b>Prozessmanagement</b> .....	<b>18</b>
5 Verantwortung .....	18
6 Regeln und Prozesse.....	19
7 Kontrolle .....	20
8 Anreizsysteme.....	23
9 Beteiligung von Anspruchsgruppen .....	26
10 Innovations- und Produktmanagement.....	31
<b>Umweltbelange</b> .....	<b>44</b>
11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen .....	44
12 Ressourcenmanagement.....	50
13 Klimarelevante Emissionen .....	54
<b>EU-Taxonomie</b> .....	<b>62</b>
Klimabezogene Leistungsindikatoren (KPI).....	62
Ansatz / Prozessbeschreibung .....	63
<b>Gesellschaft</b> .....	<b>68</b>
14 Arbeitnehmerrechte.....	68
15 Chancengerechtigkeit .....	75
16 Qualifizierung.....	84
17 Menschenrechte.....	89
18 Gemeinwesen .....	96
19 Politische Einflussnahme .....	100
20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	102
<b>Kontakt</b> .....	<b>106</b>

## Allgemeine Informationen

Als zentrales Förderinstitut des Landes unterstützen wir gemäß § 6 des Investitionsbankgesetzes Schleswig-Holstein (IBG) das Land bei der Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben. Der Schwerpunkt unserer Fördertätigkeit liegt in Schleswig-Holstein (Regionalitätsprinzip). Die Aufgaben werden gemäß § 8 IBG vom Land Schleswig-Holstein durch öffentlich-rechtliche Verträge übertragen (Auftragsprinzip), wobei die Kostendeckung gewährleistet sein muss (Gesamtkostendeckungsprinzip).

Im Interesse einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft und zur Erfüllung der Förderaufgaben gewähren und verwalten wir insbesondere Darlehen und Zuschüsse. Wir übernehmen und verwalten Bürgschaften und andere Gewährleistungen und gehen Beteiligungen an Unternehmen ein. Wir nehmen Beratungs- und andere Dienstleistungen wahr, die mit der Erfüllung unserer Aufgaben in direktem Zusammenhang stehen und sind unter anderem in den folgenden Bereichen aktiv:

- Förderung von Existenzgründungen und Unternehmensnachfolge
- Mittelstandsförderung
- Technologie- und Innovationsförderung
- Förderung der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft und des ländlichen Raumes
- Förderung des Tourismus
- Förderung des Klima- und Umweltschutzes
- soziale Wohnraumförderung
- allgemeine Wohnraumförderung sowie Modernisierungs- und Sanierungsmaßnahmen
- Wohnquartiersentwicklung/Städtebauförderung
- Förderung für Modernisierung/Energetische Sanierung von Wohnraum
- Förderung für Kommunen und kommunalnahe Unternehmen
- Infrastrukturförderung
- Förderung für Breitbandausbau
- Förderung des Gesundheitswesens
- Förderung der rationellen Energienutzung, der erneuerbaren Energien und der Energieeinsparung

- Förderung für die Schaffung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung
- Förderung zur sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und Diskriminierung
- Förderung für Bildung und Weiterbildung
- Förderung im Rahmen europäischer Förderprogramme
- Förderung von internationaler Zusammenarbeit
- Kultur- und Sportförderung

Wesentliche Grundlage unserer Fördertätigkeit 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 1. Juni 2003 die Ver selbstständigung 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, unsere Tätigkeit 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. Unsere Geschäftsberichte veröffentlichen wir auf unserer Website unter [www.ib-sh.de/geschaeftsberichte](http://www.ib-sh.de/geschaeftsberichte).

Die Ratingagentur Fitch hat die stabilen wirtschaftlichen Verhältnisse der IB.SH im Berichtsjahr von mit einem AAA-Rating und stabilem Ausblick bestätigt.

Eine Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts durch externe Dritte findet nicht statt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in Tabellen bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. In Tabellen wird nur in „männlich“ und „weiblich“ unterschieden. „Divers“ wird nicht abgebildet, da wir bisher keine Form der Kommunikation identifiziert haben, die unserem Anspruch an einen respektvollen Umgang mit dem dritten Geschlecht entspricht.

## 1 Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltiges Handeln ist der zentrale Leitgedanke unserer Geschäftsstrategie und damit ein wesentliches Kriterium für die geschäftspolitischen Entscheidungen. Neben der zentralen Verankerung der Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie finden sich relevante Nachhaltigkeitsaspekte in unseren Themenstrategien (IT, Beteiligung, Personal) sowie in unserer Risikostrategie (siehe Abb. 1 IB.SH Strategiehaus).



Abbildung 1 IB.SH Strategiehaus

Die Ziele einer Bank, insbesondere einer Förderbank, lassen sich nicht ausschließlich mit quantitativen Größen beschreiben. Qualitative Bestandteile bilden ebenso wesentliche Bestandteile unserer Strategie. Wir prüfen sie regelmäßig im Rahmen unseres Strategieprozesses. Im Jahr 2021 haben wir den in der Geschäftsstrategie verankerten Nachhaltigkeitsansatz in den qualitativen Zielen geschärft und die bisherigen Ziele in die neue Struktur überführt.

Die qualitativen Ziele orientieren sich nun an ESG-Kriterien, wie

- Beitrag zu den 17 Sustainable Development Goals der UN (SDGs),
- Ressourcenschonung und
- Arbeitgeberverantwortung.

Transparenz und ein regelmäßiger Stakeholder-Dialog stärken zudem die Reputation des Hauses und legen die Grundlage für ein gutes Nachhaltigkeitsrating. Anhand von festgelegten Kennzahlen überprüfen wir regelmäßig die qualitativen Ziele und legen die Zielerreichung jährlich im Zuge unserer DNK-Berichterstattung offen (siehe Kriterium 3 - Ziele).

Mit unserem in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Geschäftsmodell, der etablierten Unternehmenskultur und den neuen qualitativen Zielen können wir eine noch stärkere Nachhaltigkeitswirkung für Schleswig-Holstein erzielen. Viele unserer Leistungen, wie die [Energie- und Klimaschutzinitiative \(EKI\)](#) oder der [Nachhaltigkeits-Check für KMU](#), zahlen heute schon darauf ein.

Wir verfolgen das Ziel, gemeinsam mit unseren Finanzierungspartnerinnen und -partnern sowie weiteren relevanten Akteurinnen und Akteuren in Schleswig-Holstein die Herausforderungen von Sustainable Finance noch besser zu meistern und den Transformationsprozess von Wirtschaft und Gesellschaft bestmöglich zu begleiten. Dafür haben wir im September 2020 eine [Erklärung](#) unterzeichnet, mit der wir uns verpflichten, unseren Beitrag zur Umsetzung von Sustainable Finance zu leisten.

Auf unserem [Sustainable Finance Blog](#) berichten wir regelmäßig über aktuelle Themen rund um Sustainable Finance. Aufbauend darauf haben wir im August 2021 zum ersten IB.SH Sustainable Finance Forum eingeladen. Unser Fokus lag dabei auf der Fragestellung, wie die Finanzwirtschaft den Wandel zu nachhaltigem Wirtschaften finanzieren und Unternehmen im Transformationsprozess begleiten kann. Das Forum bietet die Möglichkeit zum Austausch zwischen den regionalen Banken und wird 2022 fortgesetzt.

Nachhaltigkeitsmaßnahmen wurden in allen wesentlichen Geschäftsbereichen initiiert und werden kontinuierlich weiterentwickelt. Die größte Wirkung mit Blick auf eine nachhaltige Entwicklung erzielen wir über unsere Förderprodukte. Mit diesen soll – entlang der jeweils aktuellen Förderbedarfslage unserer Kunden – ein möglichst hoher Beitrag zur Erfüllung der SDGs geleistet werden. 2021 trugen über 82 Prozent des Neugeschäfts bei der Erreichung mindestens eines der siebzehn SDGs bei (siehe hierzu Kriterium 10). Um unser Produktportfolio entsprechend weiterzuentwickeln und die Wirkungen der Förderung zu optimieren, haben wir 2021 im Bereich Produktmanagement ein SDG-Wirkungsmanagement aufgebaut. Zur Unterstützung der nachhaltigen Entwicklung in Schleswig-Holstein bieten wir für alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit Förderaktivitäten an:

Eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung des Landes fördern wir insbesondere durch Darlehen und Zuschüsse. Daneben bieten wir kostenlose Beratungsleistungen an, zum Beispiel zur Unternehmensgründung und -übernahme oder für den Einstieg ins strategische Nachhaltigkeitsmanagement. Nach wie vor wirken wir mit Corona-Hilfsprogrammen gegen die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie.

Wir unterstützen Vorhaben zur Energiewende und fördern Projekte 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). Eine besondere Rolle kommt dabei unserer Energieagentur zu, die sowohl für die Bereiche der Bank als auch für unsere Kundinnen und Kunden, deren Hausbanken sowie für das Land als sach- und fachkundige Ansprechpartnerin bei energiewirtschaftlichen ökologischen und nachhaltigkeitsbezogenen Fragestellungen bereitsteht und zentraler Bestandteil des Branchennetzwerks in Schleswig-Holstein ist.

Ein wichtiger Baustein zur Stärkung der sozialen Strukturen in Schleswig-Holstein ist unsere Wohnraumförderung. Durch diese Fördertätigkeiten werden beispielsweise allgemeiner und sozialer Wohnraum gefördert und der Ausbau kommunaler Infrastruktur unterstützt. Daneben bieten wir zahlreiche weitere Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung und Qualifizierung an.

Für unseren eigenen Geschäftsbetrieb haben wir in den vergangenen Jahren viele Nachhaltigkeitsmaßnahmen angestoßen.

So verfolgen wir das Ziel eines treibhausgasneutralen Geschäftsbetriebes und wollen dafür die direkten und indirekten THG-Emissionen sukzessive weiter reduzieren und Restemission über geeignete regionale Maßnahmen kompensieren.

Unser Selbstverständnis als verantwortungsvolle Arbeitgeberin drückt sich insbesondere in vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Lebenswelten sowie dem Aus- und Weiterbildungsanspruch der IB.SH aus. Ein weiterer Aspekt betrifft die Gesundheitsförderung sowie die Beachtung jeglicher Grundsätze zur Gleichstellung und Berücksichtigung einer angemessenen Vielfalt beispielsweise in Bezug auf Kultur und Religion sowie Alter, Geschlecht und/oder Behinderung. Wir haben in 2020 die „[Charta der Vielfalt](#)“ unterzeichnet und uns damit dazu bekannt, uns noch stärker für Diversität in der Arbeitswelt einzusetzen. Seit 2021 haben wir eine Referentin für Vielfalt, die neben der Rolle als Ansprechpartnerin für Betroffene und Interessierte einen offenen Austausch über das Thema in der Bank etablieren möchte.

Auch das Depot A der IB.SH trägt unserem hohen Nachhaltigkeitsanspruch Rechnung. Die Anlage-Leitlinien wurden bereits in 2020 entsprechend ausgestaltet.

Unsere wesentlichen Standards und Zielsetzungen sind die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals - SDGs), das in Schleswig-Holstein gesetzlich verankerte Energiewende- und Klimaschutzgesetz (EWKG) sowie das Gesetz zur Finanzanlagestrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FINISH). Die Unternehmensführung und -aufsicht entspricht im Wesentlichen dem [Corporate Governance Kodex für Schleswig-Holstein](#).

## 2 Wesentlichkeit

Die wesentliche Wirkung auf die nachhaltige Entwicklung hat die IB.SH durch ihre Förderprodukte. Dazu gehören neben der Finanzierung und Förderung von Maßnahmen auch Beratungsleistungen, z. B. zu Energiewende- und Klimaschutzaspekten oder zum Thema Nachhaltigkeit. Auch in 2021 lag wieder ein besonderer Schwerpunkt auf der Unterstützung schleswig-holsteinischer Unternehmen, die von den Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie betroffen waren. Gemeinsam mit der Landesregierung und den weiteren Förderinstituten in Schleswig-Holstein haben wir Corona-Hilfsprogramme konzeptionell begleitet und abgewickelt. Für die Bearbeitung und Abwicklung der Corona-Zuschussprogramme haben wir einen eigenen Bereich innerhalb der Bank gegründet.

Generell überprüfen wir regelmäßig unser Förderprogrammportfolio unter Beteiligung der verschiedenen Anspruchsgruppen und passen unser Angebot an. Dabei sind Stakeholder-Dialoge zu Nachhaltigkeitsthemen und insbesondere zum Thema Sustainable Finance wesentlich.

Bei der Fördertätigkeit kann es auch zu Zielkonflikten kommen, z. B. Flächenversiegelung bei Infrastrukturförderung. Die Gestaltung und Umsetzung der Fördermaßnahmen erfordert einen intensiven Abwägungsprozess zwischen IB.SH und Stakeholdern.

Auch mit unseren Eigenanlagen (Depot A) haben wir einen wesentlichen Einfluss und haben daher bereits in 2020 unsere Anlage-Leitlinien im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte geschärft. Weiter sind für die IB.SH nachhaltige Prozesse, gesellschaftliches Engagement, die Verantwortung als Arbeitgeberin und Ressourcenschonung im Bankbetrieb wesentliche Elemente des nachhaltigen Wirkens.

Wir sind an gesetzliche Normen und Vorgaben gebunden und unterliegen der Kontrolle durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Daher werden die Themen Korrup-

tions- und Betrugsprävention nicht im Rahmen der Wesentlichkeitsmatrix adressiert, stellen aber eine aufsichtsrechtliche Notwendigkeit dar.

In den vergangenen Jahren hat Sustainable Finance – die Frage nach dem Beitrag der Finanzwirtschaft für ein klimagerechtes und nachhaltiges Wirtschaften – an Bedeutung gewonnen. Maßgabe und gleichzeitig strategischen Handlungsrahmen für die IB.SH stellen

- die Aktivitäten der EU für die Umsetzung des EU-Aktionsplans „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ und des EU Green Deals, wie die Verschärfung der Nachhaltigkeitsberichtsspflicht und die Taxonomie-Verordnung,
- die Empfehlungen der EZB und der BaFin zu Nachhaltigkeitsrisiken,
- die Sustainable Finance Strategie des Bundes und die entsprechenden Passagen aus dem Koalitionsvertrag und
- das im Dezember 2021 in Kraft getretene Gesetz zur Finanzanlage Nachhaltigkeit Schleswig-Holstein (FINISH)

dar.

Zu den aktuellen Themenstellungen rund um Sustainable Finance stehen wir mit dem VÖB, unter anderem als Mitglied der Kommission Sustainable Finance, und mit der BaFin im Austausch.

Mit unserer Geschäftstätigkeit gehen soziale und ökologische Chancen und Risiken einher. Das Land, der Bund und die EU legen Förderrichtlinien und Rahmenbedingungen mit einem bestimmten Förderziel fest. Dabei besteht das Risiko von Nebeneffekten oder Fehlanreizen mit negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen. Risiken 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 Bank Regeln und Prozesse (vgl. Kriterium 6).

Im Hinblick auf den notwendigen Transformationsprozess zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft ergeben sich für die Finanzbranche und insbesondere auch für die Förderbanken Chancen durch hohen Finanzierungsbedarf bei den erforderlichen Vorhaben. Die Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit und der stärkeren Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im eigenen Geschäftsbetrieb wie beispielsweise durch die Stärkung des Themas Vielfalt bei den Beschäftigten, macht die IB.SH resilienter.

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



Abbildung 2: Wesentlichkeitsmatrix

## 3 Ziele

### Langfristige Ziele

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

Die qualitativen Ziele der Geschäftsstrategie wurden im Jahr 2021 neu definiert und konsequent auf den Leitgedanken der Nachhaltigkeit in den Dimensionen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung ausgerichtet. Es wurden für die qualitative strategische Ausrichtung folgende acht Ziele definiert, an denen sich die strategischen Maßnahmen der jeweils verantwortlichen Bereiche der Bank ausrichten:

- **Klimaorientierung** bei Produkten/Dienstleistungen beachten,
- Berücksichtigung des **SDG-Beitrags** von Produkten/Dienstleistungen,
- durch hohe Transparenz und Integrität die **Reputation** der Bank stärken,
- die zur Verfügung stehenden **Ressourcen schonend** einsetzen,
- durch Optimierung von Prozessen die **Innovationsfähigkeit** stärken,
- den Geschäftsbetrieb der Bank **THG-neutral** ausrichten,
- hoher Anspruch an **Arbeitgeberverantwortung**,
- Ausrichtung an hoher **Kundenorientierung**.

Die Umsetzung der strategischen Maßnahmen sowie deren konkreter Zielbeitrag überwachen wir regelmäßig im Zuge des Strategiecontrollings durch den Bereich Unternehmensentwicklung. Sollte sich die jeweilige Kennzahl für die Zielerreichungsmessung nicht innerhalb eines festgelegten Korridors entwickeln, sind gegebenenfalls geeignete Maßnahmen zur Optimierung oder Gegensteuerung einzuleiten. Der jeweilige Zielkorridor wird vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen und Maßgaben für das Fördergeschäft der Bank im Bedarfsfall im Zuge des Strategieprozesses adjustiert.

Tabelle 1: Langfristige qualitative und quantitative Ziele für die Nachhaltigkeitsmaßnahmen der IB.SH und deren Umsetzungsstatus:

Zielbezeichnung	Format	Priorität	Zeitraumen	Operationalisierung	Status/Kontrolle
Chancen der Digitalisierung für Prozessoptimierung nutzen	Qualitativ	Sehr hoch	2019/2020 bis 2022	Einführung einer Collaboration Software	<p>☑ Erledigt. Umfängliche Gespräche zur Anbindung an die Microsoft Cloud wurden geführt. Da dieser Ansatz mit Blick auf die DSGVO nicht passend für die IB.SH ist, beschäftigt sich ein Projektteam mit alternativen Möglichkeiten. Wesentliche Schritte wurden bereits erreicht (z. B. bankweite Einführung und Nutzung von OneNote, Edudip, Videokonferenzen).</p> <p>Die Einführung einer Collaboration Software wird überführt in die Etablierung einer digitalen Kultur in der IB.SH, welche unter dem neuen Ziel Arbeitgeberverantwortung verfolgt wird.</p>
Schonenden Umgang mit Ressourcen im Bereich Organisation/Services vorantreiben	Qualitativ	Hoch	bis 2022	Ziel weiterhin gültig: Realisierung eines hohen Nachhaltigkeitsstandards (DGNB-Gold) im Zuge des IB.SH Neubaus	In 2019 wurde planmäßig mit dem Bau begonnen.
Schonenden Umgang mit Ressourcen im Geschäftsbetrieb vorantreiben	Qualitativ	Hoch	2022	Entwicklung eines Managementkonzepts zur Ressourcenschonung	<p>Vor dem Hintergrund sich ändernder Rahmenbedingungen und des zeitnahen Umzugs in den Neubau ist das Konzept noch in der Entwicklung.</p> <p>Ein Konzept für Neubau (u.a. auch mit Fokus auf den Umgang mit Ressourcen) liegt vor, Maßnahmen werden entsprechend des Konzeptes umgesetzt.</p>
Nachhaltigkeitsperformance	Qualitativ	Sehr hoch	2020/2021	Ergebnisse aus Nachhaltigkeitsrating nutzen, um gesamte Nachhaltigkeitsperformance zu verbessern	<p>☑ Erledigt. Handlungsbedarfe und Maßnahmen sind identifiziert, erste Maßnahmen wurden in 2020 und 2021 umgesetzt.</p> <p>Auch zukünftig sollen die Ergebnisse aus dem Nachhaltigkeitsrating genutzt werden, um die Nachhaltigkeitsperformance weiter zu steigern (siehe neues Ziel „Reputation“).</p>
Wirtschaftliche Folgen der Corona-Pandemie in Schleswig-Holstein abmildern	Quantitativ	Sehr hoch	2021/2022	Abwicklung von Programmen sowie Einsatz bestehender Programme, auch unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten	<p>☑ Erledigt. Die IB.SH hat den neuen Bereich „Stabilisierungsförderung“ aufgebaut, der die Abwicklung der Corona-Hilfen übernimmt.</p> <p>Die IB.SH nutzt die zur Verfügung stehenden Programme und Beratungsansätze, um die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie in Schleswig-Holstein bestmöglich abzumildern.</p>

Zielbezeichnung	Format	Priorität	Zeitraumen	Operationalisierung	Status/Kontrolle
Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken	Qualitativ	Sehr hoch	2021/2022	Etablierung eines Thementeam, das sich mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Risikomanagement beschäftigt	<p>☑ Erledigt. Ein Thementeam, bestehend aus Mitgliedern des Risikocontrollings, der Unternehmensentwicklung und der Marktfolge trafen sich regelmäßig. Die Risikostrategie wurde dieses Jahr um Nachhaltigkeitsrisiken ergänzt.</p> <p>Entlang der Maßgaben durch die Aufsicht wurden Schritte entwickelt und erste Maßnahmen umgesetzt, um Nachhaltigkeitsrisiken im Risikomanagement zu berücksichtigen.</p>
Ausbau und Qualitätssicherung des Weiterbildungsangebots für die Beschäftigten	Qualitativ	hoch	2021/2022	Internes Schulungsprogramm zum Thema Sustainable Finance	<p>☑ Erledigt. Ein digitales Schulungsprogramm zum Thema Sustainable Finance für die Kolleginnen und Kollegen wurde aufgebaut und mit einigen Kolleginnen und Kollegen durchgeführt. Das Schulungsprogramm soll stetig aktualisiert werden und weiteren Kolleginnen und Kollegen angeboten werden.</p>
Zertifizierung des Gesundheitsmanagements	Qualitativ	hoch	2021/2022	Zertifiziertes Gesundheitsmanagement	<p>Optionen für die Zertifizierung des Gesundheitsmanagements der IB.SH wurden geprüft.</p> <p>Vor dem Hintergrund des Verhältnisses zwischen Kosten und Nutzen wurde von einem zertifizierten Gesundheitsmanagement in Abstimmung mit dem Personalrat abgesehen.</p>
Einstieg in ein Wirkungsmanagement	Quali- und Quantitativ	Sehr hoch	2021/2022	SDG-Reporting ausbauen	<p>☑ Erledigt. Es liegt ein SDG-Mapping für das Neugeschäft der IB.SH für das Geschäftsjahr 2021 vor.</p> <p>Ein Ausbau des Wirkungsmanagements wird weiterhin unter dem neuen Ziel SDG-Beitrag verfolgt.</p>
Nachhaltigkeitsleitsätze für die Beratung	Qualitativ	Hoch	2021/2022	Nachhaltigkeitsleitsätze für die Beratung etablieren	<p>☑ Erledigt. Es wurden Leitsätze zum Thema Nachhaltigkeit in der Beratung entwickelt und bei ersten Beratungsgesprächen angewendet. Der Ausbau der Nutzung der Nachhaltigkeitsleitsätze wird weiterhin unter dem neuen Ziel Reputation verfolgt.</p>

☑ = erreicht / erledigt

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

Zielbezeichnung	Operationalisierung	Zeitraumen	Status/Kontrolle
Klimaorientierung	Die IB.SH unterstützt das Land mit dem fördergeschäftszugewandten Ziel, das Förderneugeschäft zur Unterstützung des Klimaschutzes und der Energiewende zu erweitern.	2022-2025	Ermittlung einer Green-Asset-Ratio gemäß EU-Taxonomie anhand der Fortschritt des Ziels zukünftig regelmäßig gemessen werden kann.
SDG-Beitrag	Zielsetzung ist es, dass ein hoher Anteil des Förderneugeschäfts zu mindestens einem SDG beiträgt.	2022	SDG-Quote des internen SDG-Mappings
Reputation	Ausbau der Transparenz in allen Aspekten der Geschäftstätigkeit und Unternehmensführung insbesondere auf alle Aspekte der Nachhaltigkeit	2022	Finanz- und Nachhaltigkeitsratings
Ressourcenschonung	Optimierung des Ressourceneinsatzes durch hohe Effizienz in der Leistungserbringung	2022	Cost-Income-Ratio
Innovationsfähigkeit	Auf Grundlage von Prozessstandardisierung Digitalisierungsgrad steigern	2022-2024	Prozessreifegrade des internen Projekts PRISMA (Plattform für Prozessorientierung und Risiko-Management)
THG-Neutralität	Reduzierung der direkten und indirekten THG-Emissionen im Geschäftsbetrieb und ggf. Kompensation	2022-2025	THG-Fußabdruck gemäß DNK-Erklärung
Arbeitgeberverantwortung	Faire und gute Arbeitsbedingungen zum Erhalt bzw. der Sicherstellung des benötigten Fachpersonals	2022-2023	IB.SH Radar (Mitarbeitendenbefragung) sowie kununu-Bewertung
Kundenorientierung	Umsetzung von Maßnahmen zur konsequenten Ausrichtung auf kundenorientierte Prozesse	2022-2023	Ergebnisse aus dem Kunden-Feedback sowie Google-Bewertungen

Die neuen Ziele spiegeln in Gesamtheit den zentralen Leitgedanken der Geschäftsstrategie wider und sind somit alle als hoch priorisiert.

Unsere Tätigkeit ist nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet. Der Geschäftsbetrieb ist allerdings so zu führen, dass die Aufwendungen insgesamt gedeckt sind § 5 Abs. 2 IBG hat der Vorstand die IB.SH unter Beachtung des Gesamtkostendeckungsprinzips so zu führen, dass die Zweckvermögen IB.SH und Wohnraumförderung / Krankenhausfinanzierung erhalten bleiben. Hierfür setzt sich die IB.SH quantitative Ziele über das Zweckvermögen IB.SH.

Die quantitativen Ziele des Zweckvermögens IB.SH (Zweckvermögen Wohnraumförderung/Krankenhausfinanzierung) gestalten sich folgendermaßen:

- Betriebsergebnis vor Risikovorsorge: min. 30,0 Mio. EUR (min. 5,8 Mio. EUR).
- Wertberichtigungen: max. 12,0 Mio. EUR (max. 2,0 Mio. EUR)
- Reserven: min. 15,0 Mio. EUR (min. 3,8 Mio. EUR)
- Ausschüttungen: 3,0 Mio. EUR (0,0 EUR)

Die oben genannten Ziele beziehen sich nicht direkt auf die SDGs, sondern sie (insbesondere die neuen Ziele) basieren auf den ESG-Kriterien. Es gibt jedoch Ziele und Aktivitäten in der IB.SH, die sich direkt auf die SDGs beziehen (u. a. das Ziel SDG-Beitrag). Ein Überblick über die Ergebnisse des SDG-Mappings für 2021 findet sich in Kriterium 10. Zudem gibt es in Kriterium 18 eine Zuordnung des gesellschaftlichen Engagements der IB.SH zu den SDGs. Ein Fokus der IB.SH liegt darauf, mit den Förderprodukten einen möglichst hohen Beitrag zur Erfüllung der Sustainable Development Goals (SDGs) der UN zu leisten.

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 Ziele der Geschäftsstrategie und auch der Geschäftsbereichsmaßnahmen. Der Bereich Unternehmensentwicklung, in dem die Gesamtstrategieverantwortung sowie die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement angesiedelt sind, ist für die Überprüfung der Zielerreichung zuständig.

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

#### 4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Wir stellen passgenaue Finanzierungen und Beratungen für die Wirtschaft, den gewerblichen und privaten Wohnungsbau, die Kommunen und für Privatpersonen bereit.

Zu diesem Zweck erhalten wir Mittel von Land, Bund und EU für bestimmte Förderzwecke und nehmen Mittel am Kapitalmarkt auf. Die Mittelaufnahme erfolgt überwiegend auf eigene Rechnung der IB.SH, ein kleinerer Teil betrifft die Verwaltung staatlicher Mittel. Unser Treasury-Bereich 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 erhaltenen und aufgenommenen Mittel vergeben wir entsprechend der vordefinierten Förderzwecke als Darlehen oder Zuschüsse. Damit tragen wir zur Wertschöpfung bei, da es sich in aller Regel um Beiträge zur Finanzierung von Investitionen handelt, die durch weitere Eigen-/Fremdmittelgeber flankiert werden und die aufgrund von Marktstörungen oder Marktverzerrungen ohne Fördermittelkomponente nicht zustande kommen würden. Entsprechend des

Prinzips der ergänzenden Finanzierung vergeben wir Kredite fast ausschließlich in Kooperation mit Hausbanken und treffen mit diesen entsprechende Vereinbarungen. Dabei prüfen wir sorgfältig, ob die zu finanzierenden Vorhaben förderfähig sind. Die Prüfung fällt je nach Art der zu finanzierenden Maßnahmen unterschiedlich aus. In der sozialen Wohnraumförderung prüfen wir zum Beispiel 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 unserer Aufgaben beachten wir 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 – auch mit Blick auf die Nachhaltigkeitsforderungen – und Rahmenbedingungen dieser Institute.

Mit der [Sustainable Finance Erklärung](#) haben wir erklärt, Finanzierungen, insbesondere den Erwerb von Wertpapieren zur Anlage, mit kritischen Einflussfaktoren auf die Nachhaltigkeitsentwicklung, wie fossile Brennstoffe, Atomenergie, kontroverse Rüstungsgüter, Korruption/Bestechung und Verletzung der Menschenrechte, zu vermeiden. Interne Prozesse zur Sicherstellung, dass derartige Finanzierungen vermieden werden, befinden sich im Aufbau oder sind für den Erwerb von Eigenanlagen bereits implementiert.

Für unsere Geschäftstätigkeit nehmen wir direkt und indirekt natürliche Ressourcen in Anspruch. Ressourcenschutz hat für die IB.SH einen relevanten Stellenwert (siehe Kriterium 2 und Kriterium 11).

Der Einkauf von Wirtschaftsgütern und Dienstleistungen erfolgt nach den gesetzlich definierten Beschaffungsregeln des Landes Schleswig-Holstein (Vergaberecht etc.). Neben den finanziellen Aspekten fließen im Beschaffungsprozess auch nichtfinanzielle Aspekte, wie Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmendenbelange und Menschenrechte sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung ein.

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

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

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

Im Einzelnen bedeutet dies beispielsweise:

Umweltbelange werden durch den Nachweis von 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.

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

Auf Grund der Produkt- und Dienstleistungsvielfalt gibt es keine standardisierten Prüfverfahren. Für einzelne Produkte werden ökologische Grundsätze beachtet, wie zum Beispiel der Einsatz energiesparender Leuchtmittel und die Beschaffung von Ökostrom (emissionsfrei). Arbeitnehmenden- und Sozialbelange werden unter anderem durch eine Verpflichtungserklärung zur Zahlung des Vergabemindestlohns (ab 20 TEUR netto) fixiert und im Nachgang bei sensiblen Dienstleistungen überwacht. Darüber hinaus wird die Möglichkeit der Beschäftigung von sozial Benachteiligten geprüft.

# PROZESSMANAGEMENT

## 5 Verantwortung

**Die Verantwortung für Nachhaltigkeit wird folgendermaßen operationalisiert:**

Die oberste Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsanforderungen der IB.SH liegt beim Vorstand und im Bereich Unternehmensentwicklung. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist in der Abteilung IB.SH Energieagentur angesiedelt, die wiederum Teil des Bereiches Unternehmensentwicklung ist. Die IB.SH Energieagentur verfügt über geeignete Kompetenzen, um die vielschichtige Aufgabenstellung des Nachhaltigkeitsmanagements umzusetzen.



Neben der IB.SH Energieagentur verantwortet der Bereich Unternehmensentwicklung die IB.SH-Strategie, die Öffentlichkeitsarbeit der Bank sowie das Produkt- und Digitalisierungsmanagement. In 2021 wurde im Produktmanagement ein SDG-Wirkungsmanagement aufgebaut und in dem Zuge eine Wirkungsmanagerin benannt. Im Bereich Öffentlichkeitsarbeit gibt es zwei Referentinnen für CSR (Schwerpunkte: Gesellschaftliches Engagement und Unternehmenskultur). Damit ist das Nachhaltigkeitsmanagement eng an die für diese Funktion maßgeblichen Unternehmensprozesse angebunden.

Die Nachhaltigkeitsmanagerin steht in regelmäßigem Dialog mit der Managementebene der Bank, um über aktuelle Themen des Nachhaltigkeitsmanagements sowie konkret anstehende oder geplante Aktivitäten zu berichten. Regelmäßig berichtet sie direkt an den Vorstand.

Das operative Nachhaltigkeitsmanagement wird durch die Fachbereiche der Bank unterstützt, die themenbezogen und umsetzungsorientiert von der Nachhaltigkeitsmanagerin eingebunden werden.

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 im Intranet der IB.SH veröffentlicht und sind allen Kolleginnen und Kollegen zugänglich.

## 6 Regeln und Prozesse

Die Geschäftsstrategie wird durch den Vorstand festgelegt und daraufhin mit dem Verwaltungsrat erörtert. Die in der Geschäftsstrategie formulierten Ziele werden dann vom Vorstand in operationalisierte Zielsetzungen konkretisiert. Anhand dieser Konkretisierungen entwickeln unsere Fachbereiche strategische Maßnahmen, die mit dem Bereich Unternehmensentwicklung und mit dem Vorstand erläutert werden. Damit tragen alle Bereiche mit spezifischen Maßnahmen zur Zielerreichung bei.

Ziele und Maßnahmen mit ökologischer oder sozialer Komponente stehen zusätzlich im Fokus des Nachhaltigkeitsmanagements. Das Nachhaltigkeitsmanagement betreut federführend Arbeitspakete und berichtet dem Vorstand und den Fachbereichen regelmäßig über deren Fortschritt.

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. Über die Zielerreichung der strategischen Ziele berichten wir ab dem Berichtsjahr 2021 in der DNK-Erklärung.

Ebenfalls jährlich erfolgt die Überprüfung der Rahmenbedingungen, in denen die wesentlichen Entwicklungen und Einflüsse auf die IB.SH – wie beispielsweise die wirtschaftliche Entwicklung und Megatrends – niedergeschrieben werden.

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.



Das zentrale Produktmanagement (vgl. Kriterium 10) überprüft das Produktportfolio der IB.SH auf den Beitrag zur Erreichung der SDGs. Die SDGs werden genutzt, um bestehende Produkte zu optimieren oder um beispielweise den Verwendungszweck der Förderung zu konkretisieren. Bei der Neuentwicklung von Produkten berücksichtigen wir die SDGs, um die nachhaltige Entwicklung in Schleswig-Holstein zu fördern.

Jeder Eigenanlage geht ein umfangreicher Prüfungsprozess voraus (siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 10).

## 7 Kontrolle

In dieser DNK-Erklärung werden Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) zur Nachhaltigkeit in den verschiedenen Kriterien betrachtet. Um den Grad der Nachhaltigkeit und Verbesserungen sichtbar zu machen, haben wir Kennzahlen identifiziert. Diese Kennzahlen beziehen sich auf die Förderaktivitäten wie zum Beispiel die Anzahl geförderter Anlagen regenerativer Energien und auf den Geschäftsbetrieb, wie den Anteil von Frauen in der Führungsebene. Die Bereitstellung und Erfassung relevanter Informationen in zureichender Quantität gewährleistet eine bereichsübergreifende Anweisung. Sie regelt auch die Zuständigkeiten und Prozesse zur Erstellung der vorliegenden Erklärung.

### Leistungsindikator 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

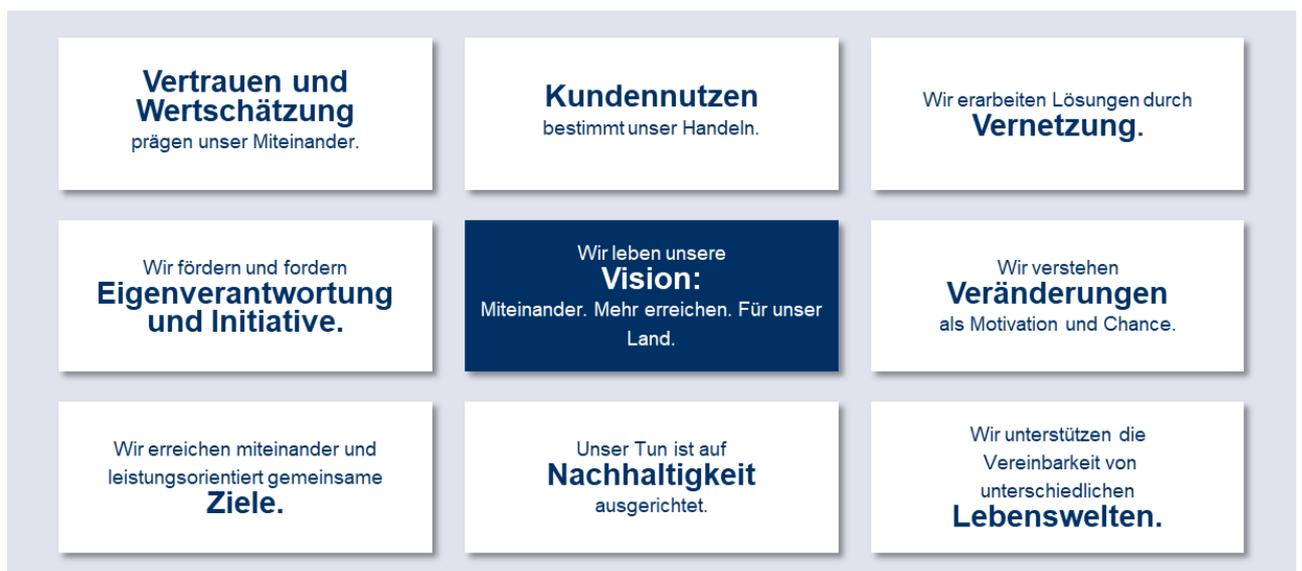


Abbildung 3: Leitsätze der Unternehmenskultur

Wir orientieren uns an Werten, Grundsätzen, Standards sowie Verhaltensnormen (zum Beispiel Verhaltens- und Ethikkodizes), die wir schriftlich festgelegt haben.

Alle Leitsätze der Unternehmenskultur haben wir in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen entwickelt und im Jahr 2018 im Rahmen der jährlich stattfindenden Strategiekonferenz mit dem Vorstand und Bereichsleiterinnen und -leitern beschlossen. In Strategiedialogen haben Vorstand und die jeweiligen Führungskräfte die Leitsätze mit Kolleginnen und Kollegen bankweit erörtert.

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

Im Juli 2021 haben wir gemeinsam mit der Firma Crews and Captains GmbH eine allgemeine Befragung „IB.SH Radar“ aller Beschäftigten durchgeführt, an der sich mehr als 80 Prozent aller Kolleginnen und Kollegen beteiligten. Die Befragung umfasst zusätzlich ein Führungsfeedback. Über alle Themenfelder hinweg fielen die Rückmeldungen (sehr) positiv und nochmal besser als bei der Befragung 2019 aus. Verbesserungspotential wurde im Bereich der Digitalisierung, dem bereichsübergreifenden Informationsaustausch und im Bereich der Zusammenarbeit aufgezeigt. Auf Basis der Befragungsergebnisse setzten die Fachbereiche unterschiedliche Maßnahmen um.

Im Geschäftsjahr 2021 haben wir den [Verhaltenskodex der IB.SH](#) überarbeitet. Durch die neue interaktive Gestaltung erlangt der Verhaltenskodex mehr Aufmerksamkeit und Akzeptanz in der IB.SH. Der Verhaltenskodex ist Bestandteil des Compliance Management Systems und dient als Kommunikations- und Steuerungsinstrument. Der Verhaltenskodex legt für alle Kolleginnen und Kollegen verbindliche Verhaltensstandards fest. Ziel ist es, damit Situationen zu vermeiden, die die Rechtmäßigkeit und Redlichkeit der Bank in Frage stellen könnten. Der Verhaltenskodex wurde im Intranet und auf der IB.SH Website veröffentlicht.

Die Grundsätze, Standards sowie Verhaltensnormen sind auch auf Englisch verfasst, um alle Mitglieder des Kontrollorgans, Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie andere Stakeholder zu erreichen.

Im Rahmen unserer Finanzierungs- und Beratungstätigkeiten beachten wir spezifische Förderlinien, die von Land, Bund und EU bezogen auf verschiedenste Nachhaltigkeitsaspekte nach anerkannten, geprüften Maßstäben ausgestaltet sind.

Bei der Umsetzung von Förderung handeln wir nach der Maxime einer „verantwortungsvollen Kreditvergabe“, d.h. wir fokussieren uns dabei auf

- eine ganzheitliche Beratung. Wir informieren 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 Fall eingehalten. Wir beraten vorausschauend und transparent für eine bedarfsgerechte, angemessene und zukunftsorientierte Entscheidung unserer Kundinnen und Kunden.
- den Einsatz bedarfsgerechter, fairer Produkte und Dienstleistungen. Dazu beobachten wir die Entwicklungen in Gesellschaft und Umwelt, nehmen die Bedarfe auf und entwickeln unser Leistungsspektrum bedarfsgerecht weiter.
- sachgerechte, effiziente und transparente Prozesse für unsere Kreditvergabe.
- eine sorgfältige Abwägung des Verhältnisses von Qualität und Wirtschaftlichkeit unseres Handelns.
- die Kommunikation und Umsetzung klarer Qualitätsstandards an und durch unsere Geschäftspartnerinnen und -partner.
- geeignete interne Kontrollen als Basis für Qualitätssicherung und Weiterentwicklung.

Auch im Umgang mit Kundinnen und Kunden mit Problemen bei der Rückzahlung von Schulden handeln wir stets verantwortungsvoll und beginnen bereits frühzeitig mit einem Schuldenmanagement im Sinne der Kundin / des Kunden. Zudem haben wir eine Grundsatzentscheidung zum Verzicht auf Forderungsverkäufe getroffen.

Wir vergeben Beschaffungs- und Dienstleistungsaufträge nach den gültigen gesetzlichen Normen. Darüber hinaus wirken wir auf eine nachhaltige und ressourcenschonende Geschäftsabwicklung bei unseren Lieferanten und Dienstleistern hin. Im Rahmen des Beschaffungsprozesses werden regelmäßig soziale und ökologische Auswahl- und Beurteilungskriterien berücksichtigt. Die Einhaltung dieser Kriterien, wie beispielsweise Produktherkunft und Lohnstandards, prüfen wir im Rahmen der Leistungserbringung. Insgesamt haben wir dabei bereits einen hohen Standard erreicht und entwickeln diesen sukzessive weiter.

## 8 Anreizsysteme

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 Dienstherrenfähigkeit 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 (DV) gezahlt. Die individuelle Bemessung des variablen Vergütungsanteils basiert auf einer jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung 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, ergebnisorientierte 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 Kriterien der Nachhaltigkeit orientiert, sind auch die verankerten Ziele dementsprechend ausgerichtet.

Insgesamt ist die Vergütungsstruktur der IB.SH angemessen ausgestaltet und setzt keine Anreize, um Risiken einzugehen. Der Vergütungskontrollausschuss überwacht mindestens einmal jährlich die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IB.SH, und insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütung für die Leiterinnen und Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion.

Bei der Vertragsverlängerung mit den Vorständen zum 1. Oktober 2020 ist die variable Vergütung entfallen. Als Begründung wurde aufgeführt, dass der zusätzliche Leistungsanreiz für den Vorstand einer Förderbank nicht passend sei. Zudem gibt es seitens der Bankenaufsicht zunehmend Begrenzungen und enge Regelungen in Bezug auf variable Vergütungsbestandteile von Bankvorständen.

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.

Seit Oktober 2020 ist in den Verträgen der Vorstandsmitglieder eine variable Vergütung nicht mehr enthalten (siehe oben – Anreizsystem).

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 Vergütungsgrundsätze für den Vorstand umfassen 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 gemäß Art. 450 CRR in Verbindung mit § 16 Abs. 2-4 InstitutsVergV.

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](http://www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/V/verguetungsoffenlegung.html)).

An die Mitglieder des Verwaltungsrates zahlt die IB.SH keine Vergütung.

### Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresvergütung

Tabelle 3: Kennzahl aus der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters und der Jahresvergütung aller Angestellten

Land / Region	Verhältnis vom höchstbezahlten Mitarbeiter zum Median aller Angestellten	Berichtsjahr
Deutschland	5,78	

Erläuterung der Zusammensetzung der Jahresgesamtvergütung dieses höchstbezahlten Mitarbeiters:

Bestandteil der angegebenen Jahresgesamtvergütung ist nur das Jahresgrundgehalt. 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

Die wichtigsten Anspruchsgruppen wurden folgendermaßen identifiziert:

Unsere Kundinnen und Kunden wie auch Stakeholder 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 Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Kammern, Verbände und andere Multiplikatoren, beispielsweise Branchen-Cluster und wissenschaftliche Kompetenznetzwerke. Mit diesen Stakeholdern stehen wir zu spezifischen Themenstellungen regelmäßig im Austausch.

Für die Identifikation der Stakeholder wurde keine wissenschaftliche oder theoretische Methode verwendet. Die meisten Stakeholder leiten sich unmittelbar aus unseren Förderaufträgen ab. Im Rahmen der Aufgabenerfüllung einzelner Fachbereiche erweitert und vervollständigt sich der Stakeholder-Kreis. Anlassbezogen binden wir unsere Stakeholder in Diskussionen oder Maßnahmen ein.

Daneben sind wir Mitglied und Partnerin in verschiedenen Verbänden und Zusammenschlüssen und haben anders als andere Finanzinstitute/Förderbanken eine eigene Energieagentur. Damit verfügen wir über eine besondere, querschnittsorientierte und interdisziplinäre Abteilung, die als wichtige Gesprächspartnerin in unseren Netzwerken engagiert und geschätzt ist.

Tabelle 4: Anspruchsgruppen und behandelte Themen

Anspruchsgruppen	Austausch / Themen
Kundinnen und Kunden	Kundenfeedback, Zufriedenheit, Beschwerden
Shareholder	Eigentümer und Auftraggeber ist das Land Schleswig-Holstein. Themen: alle Förderbereiche der IB.SH
(Projekt-)Partner und -Partnerinnen	gemeinnützige Projekte im Rahmen der Spendenplattform
Verbände mit weisenden Befugnissen	Schleswig-Holstein Musikfestival, JazzBaltica, Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB e.V.) (u.a. Mitglied der Kommission Sustainable Finance), Studien- und Fördergesellschaft der Schleswig-Holsteinischen Wirtschaft e.V., Landesstiftung Opfer-schutz SH
Mitgliedschaften	LEE.SH, SHeffZ, Start Up SH, Bundesverband WindEnergie e.V., Verband der Schleswig-Holsteinischen Energie- und Wasserwirtschaft e.V., Verein zur Förderung d. politischen Nachwuchsbildung in SH, DiWiSH Digitale Wirtschaft SH, Landeskulturverband SH, Arbeitsgemeinschaft für zeitgemäßes Bauen SH, Bundesverband der Energie- und Klimaschutzagenturen Deutschlands
Mitarbeitende	Mitarbeitendenbefragungen; Feedback zu den Themen Führungsverhalten, Unternehmenskultur und Vermeidung von psychischer Gefährdung
Zukünftige Mitarbeitende	Informationen zur IB.SH als Arbeitgeberin und Feedback zum Auswahlverfahren über XING und Kununu
Kommunen	regelmäßiger Austausch zu Förderbedarf und aktuellen Entwicklungen (z. B. Breitbandausbau, Sanierung Wasserwirtschaft, Klimaschutz oder bezahlbarer Wohnraum)
Investorinnen und Investoren	Die IB.SH begibt zur Refinanzierung ihrer Förderung Inhaberschuldverschreibungen am Kapitalmarkt und steht dazu im Austausch mit Investoren.
Finanzierungspartner/Finanzintermediäre/Hausbanken	Förderprodukte, Sustainable Finance
Non-Governmental Organizations (NGOs)	Austausch zu aktuellen Themen, Gemeinsame Veranstaltungen
Ratingagenturen	regelmäßiger Austausch, externes Feedback zur Performance durch Rating (durch ESG-Rating auch zur Nachhaltigkeitsperformance)
Beteiligungen	Die IB.SH hält strategische Beteiligungen an der NordwestLotto Schleswig-Holstein GmbH & Co. KG (NWL), an der Landgesellschaft Schleswig-Holstein GmbH (LGSH), an der MBG Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Schleswig-Holstein mbH (MBG) sowie an weiteren regionalen Struktur- und Entwicklungsgesellschaften.

Als Arbeitgeberin ist es uns wichtig, ein regelmäßiges Feedback unserer Beschäftigten zu unterschiedlichen Aspekten wie Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität, Gesundheit und Führungskultur zu bekommen. Es dient uns dazu, uns als attraktive Arbeitgeberin stetig weiterentwickeln zu können. Wir haben in den vergangenen Jahren verschiedene Mitarbeitendenbefragungen durchgeführt (Great place to work®, 270°-Feedback für Führungskräfte). Die Inhalte dieser Befragungen sind insgesamt nicht überschneidungsfrei, und die Befragungen wurden bisher nicht in regelmäßigen, aufeinander abgestimmten Rhythmen durchgeführt. Seit 2019 wird mit einer umfassenden Mitarbeitendenbefragung „IB.SH Radar“ im 2-Jahres-Turnus in der IB.SH Feedback der Beschäftigten zu folgenden Aspekten eingeholt:

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

Ergänzt werden die Befragungen weiterhin durch die Möglichkeit für all unsere Beschäftigten sowie Bewerberinnen und Bewerber, die IB.SH jederzeit als Arbeitgeberin auf [Kununu](#) zu bewerten und Feedback zum Arbeitgeberangebot, zur Arbeitsatmosphäre, zu Entwicklungsmöglichkeiten und zur Unternehmens- und Führungskultur zu geben.

Wir fördern zudem die Qualifizierung und berufliche Einstiegsmöglichkeiten in Schleswig-Holstein durch ein kontinuierliches Ausbildungsangebot.

Es gibt Regelungen zur Freistellung für gesellschaftliches Engagement und die Chance, eigene Ideen im Unternehmen umzusetzen.

Zur Verwirklichung eigener Ideen im Unternehmen haben im Geschäftsjahr 2019 ein plattformgestütztes und transparentes Ideenmanagement eingeführt. In 2020 wurde eine weitere Ideenkampagne gestartet und mit einem neuen Programm zur Personalentwicklung „IB.SH Campus“ verknüpft (Details Kriterium 16). Die zur Umsetzung feststehenden Ideen setzen wir bis ins zweite Quartal 2022 um.

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

Tabelle 5: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen der Stakeholder-Einbeziehung und Reaktionen der Organisation:

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Effiziente, konstruktive und lösungsorientierte Zusammenarbeit mit allen Kolleginnen und Kollegen zu erhalten und die bereichsübergreifende Vernetzung auch auf Distanz zu fördern.	Personalrat, Mitarbeitende	Zwischen dem Personalrat und dem Vorstand wurde die Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten gefasst. Damit ist mobiles Arbeiten grundsätzlich bis zu 40 Prozent immer da möglich, wo die betrieblichen Belange erfolgreich umgesetzt werden können.
Schwimmfähigkeit der Kinder in Schleswig-Holstein stärken und der aktuell hohen Nichtschwimmerquote entgegenwirken	DLRG Landesverband Schleswig-Holstein, Eltern, Lehrende und Kinder in Schleswig-Holstein	Der Start des Programms war ursprünglich für 2020 vorgesehen und wurde pandemiebedingt in 2021 durchgeführt.
Abwicklung des Konjunktur- und Krisenbewältigungspaketes des Bundes	Bund, Land Schleswig-Holstein, Betroffene in SH	Durchführung des Sonderfonds des Bundes für Kulturveranstaltungen  Förderung von Sportstätten
Anpassung der Ko-Förderung an das geänderte KfW-Zuschussprogramm Nr. 432 „Energetische Stadtsanierung“	Land Schleswig-Holstein (MELUND), Gemeinden und Städte in SH	Änderung des AÜV Energetische Stadtsanierung: Erhöhung der Bezuschussung insgesamt auf 90 Prozent bzw. 95 Prozent.
Unterstützung des Landes bei der Umsetzung des „Hygieneprogramms“	Land Schleswig-Holstein	AÜV Unterstützung von Schulträgern bei Covid-19-bedingten Maßnahmen
Förderung von „großen mittelständischen Unternehmen“, d. h., Nicht-KMU, die noch dem Förderbereich „Mittelstandsförderung“ zugeordnet werden können, beihilfefrei bei Unternehmensübernahme.	Mittelständische Beteiligungsgesellschaft (MBG), Land Schleswig-Holstein (MWVATT), Bürgschaftsbank SH (BB-SH)	Eine Produktmodifikation des bisherigen Programms „Unternehmensübernahme Plus“ wurde durchgeführt (unter anderem unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsanforderungen)
Abwicklung der Corona-Soforthilfeprogramme des Bundes sowie Unterstützung und Beratung von Antragsstellenden im Rahmen der Soforthilfe-Programme (Bund und Land). Regelmäßige Information der Betroffenen, der Öffentlichkeit und Presse	Landesregierung, betroffene Kundinnen und Kunden (u. a. Selbstständige, Unternehmen)	Aufbau des Bereichs „Stabilisierungsförderung für die Wirtschaft“ mit bis zu 59 Vollzeitärzten.
Verwendung der REACT-EU-Mittel mit einem grünen, digitalen und nachhaltigen Fokus	Land Schleswig-Holstein (MWVATT), Mittelständische Beteiligungsgesellschaft SH (MBG)	Aufstockung des Seed- und Start-up Fonds II, Ergänzung eines neuen Förderabschnitts (Abschnitt III)
Sonder-Beteiligungsprogramm Schleswig-Holstein für Start-ups und kleine Mittelständler zur Abmilderung der Folgen der Corona-Pandemie	Bundesverband Deutsche Start-Ups, Regionalgruppe Schleswig-Holstein, Land Schleswig-Holstein (MWVATT)	Gemeinsames Sonder-Beteiligungsprogramm des Wirtschaftsministeriums Schleswig-Holstein, der MBG und der IB.SH mit 70 Prozent Finanzierungsanteil der KfW, Verlängerung bis 31.03.2021 und Aufstockung auf 40 Mio. EUR.
Schließung der Förderlücke für gemeinnützige Organisationen zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie	Land Schleswig-Holstein (MWVATT), Bürgschaftsbank SH	Programmverlängerung Sonder-Darlehensprogramm gemeinnütziges Organisationen S-H: bis 31.03.2022.
Überbrückung von Liquiditätsengpässen für von der Corona-Pandemie betroffene mittelständische Unternehmen	Land Schleswig-Holstein (MWVATT) und von der Corona-Pandemie betroffene mittelständische Unternehmen	IB.SH Mittelstandssicherungsfonds und IB.SH Härtefallfonds Mittelstand: Förderdarlehen, das zwei Jahre tilgungsfrei und fünf Jahre zinslos bleibt. Verlängerung der Programmlaufzeit bis zum 15.12.2021
Unternehmen für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisieren	Unternehmen in Schleswig-Holstein	Angebot eines Nachhaltigkeits-Checks für Unternehmen durch das Enterprise Europe Network Hamburg / Schleswig-Holstein in Zusammenarbeit mit der IB.SH

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Bevorratung und Entwicklung von Flächen zur Schaffung von zusätzlichem Wohnraum	Land Schleswig-Holstein (MILIG)	Die Entwicklung der neuen Förderprodukte „Aktive Baulandentwicklung - Baulandfonds Schleswig-Holstein“ und „Potentialanalyse Flächenentwicklung“ stehen derzeit in der Finalisierung
Zuschussprogramm zur kurzfristigen und unbürokratischen Stärkung der Städte, damit diese ihren vielfältigen Aufgaben zum Erhalt zukunftsgerichteter innerstädtischer Lebens-, Arbeits- und Kulturräume gerecht werden können	Land Schleswig-Holstein (MILIG)	Der AÜV „Förderung der Innenstadtentwicklung - Sofortprogramm“ wurde unterzeichnet und die Förderungen sind angelaufen
Steigende Relevanz und steigende Anforderungen des Themas Sustainable Finance in Schleswig-Holstein umsetzen	Regionale Finanzbranche	Dialog mit der regionalen Finanzbranche über aktuelle Herausforderungen und Herangehensweisen zum Thema Sustainable Finance und Durchführung einer ersten Veranstaltung, Etablierung eines IB.SH Sustainable Finance Forums
Grenzübergreifend Akteure in der Programmregion bei der Durchführung innovativer Projektvorhaben über Interreg6A Deutschland-Danmark 2021-2027 unterstützen	Landesregierung, teilnehmende Länder und Städte	Die Verwaltungsbehörde des Programms Interreg6A- Deutschland-Danmark 2021-2026 liegt bei der IB.SH. Die vier Prioritäten „eine innovative, eine grüne, eine attraktive und eine funktionelle Region“ wurden ausgewählt
Unterstützung u.a. kommunaler Infrastrukturprojekte als Durchführungspartner in Schleswig-Holstein für die europäische Beratungsplattform European Investment Advisory Hub (EIAH)	Kommunen in Schleswig-Holstein	Im Rahmen des EIAH berät die IB.SH Vorhaben u.a. in den Bereichen kommunale Infrastruktur, Gesundheitswesen, Umwelt, Forschung und Innovation, Energie, Transport, Klimamaßnahmen und Kreislaufwirtschaft. Von 54 Anfragen haben sich 24 qualifiziert, von denen 12 derzeit in Bearbeitung sind.
Die Bedeutung der Verschiedenheit von Kolleginnen und Kollegen und auch von potenziellen neuen Mitarbeitenden und die unterschiedlichen Lebenserfahrungen stärken	Momentane und potentielle Mitarbeitende der IB.SH	Etablierung von Vielfalt als wesentliches Element des Personalmanagements durch die Benennung einer Referentin für Vielfalt
Datenerhebung, Auswertung und Kommunikation zur Mietpreisentwicklung in Schleswig-Holstein	Kommunen in Schleswig-Holstein, wohnwirtschaftliche Verbände	Mietmonitoring 2020 im März 2021 veröffentlicht, dieses zeigt die Marktentwicklungen auf den regionalen Mietmärkten des Landes. Daten für das Mietmonitoring wurden in Zusammenarbeit mit der Wohnungswirtschaft erhoben.
Besondere Unterstützung durch Spendenprojekte für Landesforsten	SH Landesforsten, Landwirtschaftskammer SH, Landesregierung	Mit der Spendenplattform WIR-BEWALDEN.SH wurde das spendenbasierte Engagement um Spendenmöglichkeiten für einen klimagerechten Waldumbau erweitert.
Umsetzung der „Richtlinie zur Umsetzung des Förderprogramms zur Verbesserung des Infektionsschutzes in Schulen und Kindertageseinrichtungen durch mobile Luftfilter“	Land Schleswig-Holstein, MBWK	Der AÜV Mobile Luftreiniger wurde unterzeichnet und überträgt der IB.SH die Abwicklung bis Ende 2022.
Verlängerung der Aufgabenübertragung zur Förderung von Investitionen in Frauenfacheinrichtungen	Land Schleswig-Holstein, MJEVG	Der 2. Änderungsvertrag wurde unterzeichnet und verlängert die Aufgabenübertragung bis zum 31.12.2022
Erhöhung der Attraktivität von Alternativen zur Anfahrt mit dem Auto	Mitarbeitende der IB.SH	Im Rahmen des IB.SH Mobilitätskonzepts wurde ein Rahmenvertrag für das NAH.SH-Jobticket vereinbart. Dieses gewährt allen Nutzenden einen Zuschuss von insgesamt 50 EUR (Anteil IB.SH 30 EUR)
Ausführung von bestimmten Aufgaben der Verwaltungsbehörde des Landesprogramms Arbeit	Land Schleswig-Holstein (MWVATT)	Die IB.SH hat die Aufgabe zur verwaltungsmäßigen Umsetzung und agiert als „zwischen geschaltete Stelle“ unter Verantwortung des MWVATT.
Unterstützung bei der Umsetzung der „Richtlinie zur Umsetzung des Schulbau- und Schulsanierungsprogramms IMPULS 2030 II“	Land Schleswig-Holstein (MBWK), Kommunen und Schulträger in SH	Ein AÜV zur Durchführung des Schulbau- und Schulsanierungsprogramms IMPULS 2030 II wurde unterzeichnet

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Weitere Finanzierung des Enterprise Europe Netzwerkes vom 1.1.2022 bis 30.06.2025	WTSH, TUTECH, IFB Hamburg	Der Antrag wurde positiv bewilligt. Vertragsverhandlungen finden derzeit statt.
Förderung des schleswig-holsteinischen Mittelstands im Jahr 2022	Land Schleswig-Holstein (MWVATT)	Für die Fortführung der Förderprogramme „IB.SH Mikro- und IB.SH Mittelstandskredit“ wurde ein AÜV unterschrieben
Abwicklung des Sonderfonds des Bundes für Messen und Ausstellungen in Schleswig-Holstein	Land Schleswig-Holstein (MWVATT)	Ein AÜV zur Durchführung des Sonderfonds des Bundes für Messen und Ausstellungen wurde unterzeichnet

Die Erkenntnisse aus Arbeitskreisen und Stakeholder-Dialogen integrieren wir in unsere aktuellen Prozesse und Produkte.

## 10 Innovations- und Produktmanagement

Bereits seit vielen Jahren verfügen wir über ein zentrales Produktmanagement. 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 sowie der Hausbanken aus und erarbeitet auf dieser Basis passgenaue Produkte und Beratungsansätze. Auch Produktanpassungen sowie die Einstellung nicht erforderlicher Dienstleistungen und Produkte werden regelmäßig geprüft und erforderlichenfalls umgesetzt.



Unser in 2018 eingeführte Kundenfeedbacksystem wird schrittweise erweitert. Im Rahmen des Kundenfeedbacksystems werden Finanzierungspartnerinnen und -partner kurz nach einem Kontakt oder anlassbezogen zu ihrer Zufriedenheit mit den Leistungen der Bank telefonisch befragt. Dadurch prüfen wir kontinuierlich, ob unsere Förderung nachhaltig zum Nutzen der Kundinnen und Kunden umgesetzt wird. Verbesserungspotentiale werden identifiziert, Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet, umgesetzt und deren Wirksamkeit geprüft. Das Kundenfeedbacksystem wird aktuell weiterentwickelt und Befragungen sollen häufiger durchgeführt werden. Es ist unser strategisches Ziel, bei zunehmender Befragung weiterhin ein sehr gutes Bewertungsergebnis zu erzielen.

Bei der Gestaltung unseres Produkt- und Dienstleistungsangebotes berücksichtigen wir ökonomische, ökologische und soziale Aspekte ausgewogen, so dass unser Angebot in seiner Gesamtheit die nachhaltige Entwicklung Schleswig-Holsteins und die Umsetzung der SDGs der UN unterstützt. Vor diesem Hintergrund haben wir in enger Anlehnung an die KfW ein SDG-Mapping erarbeitet, mit dem wir die Nachhaltigkeitswirkung des Neugeschäfts transparent darstellen können.

Zur Erstellung des SDG-Mappings prüfen wir grundsätzlich jede Finanzierung daraufhin, ob ein Beitrag zu einem oder mehreren SDGs plausibel angenommen werden kann. Einen Überblick über die Vorgehensweise beim SDG-Mapping für die IB.SH findet sich in unserem [Methodenpapier](#).

Insgesamt haben wir im Geschäftsjahr 2021 mit 82 Prozent unseres Förderneugeschäfts direkt zu einem oder mehreren SDGs beigetragen. Dies entspricht einem Finanzierungsvolumen von 3,6 Milliarden Euro. Davon entfielen 1,8 Milliarden Euro auf Darlehen, 0,3 Milliarden Euro auf Zuschüsse und 1,5 Milliarden Euro auf Corona-Hilfen. Letztere wurden insgesamt dem SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) zugeordnet. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020 haben wir den Anteil des Neugeschäfts mit direktem SDG-Bezug damit von 71 Prozent auf 82 Prozent deutlich erhöht. Diese Erhöhung ist insbesondere auf eine tiefergehende Analyse des Neugeschäfts bzw. durch ein ausgeweitetes Wirkungsmanagement zurückzuführen.

Auch nach Auslaufen der Corona-Zuschüsse wollen wir einen entsprechend hohen Anteil des Neugeschäfts mit direktem SDG-Bezug halten.

Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie sich das Finanzierungsvolumen der Förderaktivitäten auf die einzelnen SDGs verteilt. Dabei ist es möglich, dass mit derselben Finanzierung mehrere SDGs befördert werden. Im Durchschnitt hat im Geschäftsjahr 2021 jeder eingesetzte Euro Förderung zu zwei SDGs beigetragen.

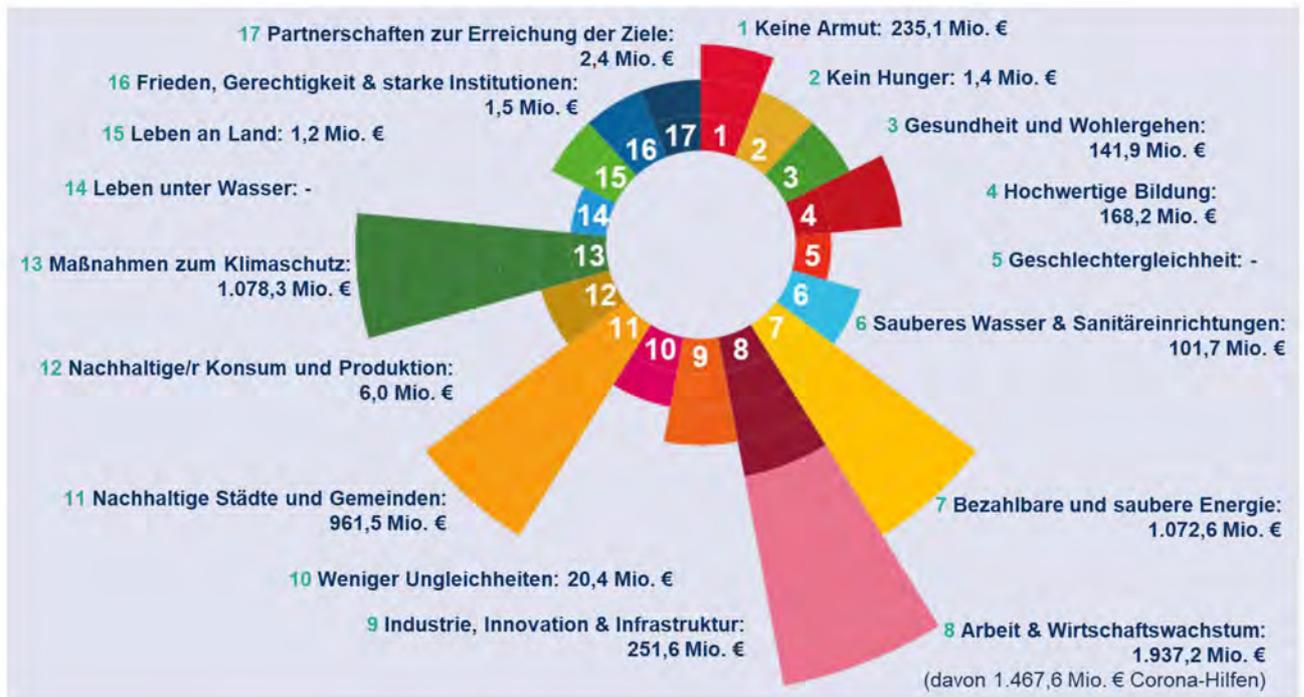


Abbildung 4: Verteilung des Neugeschäfts 2021 auf die Nachhaltigkeitsziele der UN (SDGs). Mehrfachzuordnungen sind möglich.

Den größten Beitrag haben wir im Geschäftsjahr 2021 zu SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) geleistet (1,94 Milliarden Euro), wobei davon 1,5 Milliarden Euro auf Corona-Hilfsprogramme entfallen (hellrosa Färbung in der Abbildung zum SDG-Mapping). Danach folgen die SDGs 7 und 13 (Bezahlbare und saubere Energie und Maßnahmen zum Klimaschutz) mit jeweils rund 1,0 Milliarden Euro, sowie die SDGs 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) mit 0,96 Milliarden Euro. Infrastruktur und Innovationen (SDG 9) wurden im Geschäftsjahr 2021 mit 0,25 Milliarden Euro unterstützt. Soziale Ziele wurden durch Beiträge zu SDG 1 (Keine Armut) mit 0,24 Milliarden Euro, SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen) mit 0,14 Milliarden Euro und SDG 4 (Hochwertige Bildung) mit 0,17 Milliarden Euro unterstützt.

Im Jahr 2021 haben wir über alle Förderbereiche hinweg ein Fördervolumen in Höhe von rund 2,97 Milliarden EUR neu herausgelegt (exklusive Corona-Hilfsprogramme).

Im Folgenden gehen wir detaillierter darauf ein, welche Wirkungen in Bezug auf Nachhaltigkeitsziele in den einzelnen Fördersegmenten erbracht werden:

## Bereich Immobilienkunden

In der Eigentumsförderung verfolgen wir das Ziel, bezahlbaren und energetisch hochwertigen Wohnraum durch die Vergabe von zinsgünstigen Darlehen und Zuschüssen zu schaffen. Wir bewilligen Mittel des Bundes (KfW) und des Landes sowie eigene Mittel sowohl für den Neubau und Kauf von selbstgenutzten Immobilien als auch für die Modernisierung und energetische Sanierung von Bestandsimmobilien. Es ist dabei wesentlich, dass unsere Kundinnen und Kunden die Darlehensrate und die Bewirtschaftungskosten für die Immobilie dauerhaft tragen können. Damit fördert wir den Aufbau von Vermögenswerten und die private Altersvorsorge.

Im Rahmen der Sozialen Wohnraumförderung können insbesondere Familien und Alleinerziehende mit geringem Einkommen seit dem 1. April 2021 zu verbesserten Förderbedingungen neben einer Grundförderung auch Zusatzdarlehen für besondere bauliche Maßnahmen für Schwerbehinderte und zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Immobilie bei uns beantragen. Bei der Vergabe der Fördermittel ist neben der Berücksichtigung der Einkommensverhältnisse die Einhaltung von energetischen Standards Fördervoraussetzung. Im Jahr 2021 wurde durch die soziale Wohnraumförderung insgesamt 133 Haushalten ein nachhaltig finanzierbarer Wohneigentumserwerb ermöglicht.



Die Erfüllung der ökologischen Nachhaltigkeitskriterien ist im Eigentumsbereich insbesondere bei der Vergabe des IB.SH-eigenen Produktes IB.SH Immo Effizienzhaus und bei einem Großteil der KfW-Mittel gegeben. Da bei diesen Förderdarlehen die Einhaltung von energetischen Standards bei geplanten Vorhaben Fördervoraussetzung ist, lassen wir uns dies bestätigen. Damit bewirken wir, dass energetisch hochwertige Neubauten entstehen und die energetischen Standards von Bestandsimmobilien verbessert werden.

Darüber hinaus vergeben wir kleinteilige Darlehen an Einzeleigentümer in einer Wohnungseigentümergeinschaft (WEG), um die Finanzierung von geplanten Modernisierungsvorhaben und energetische Sanierungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Insgesamt verhalfen wir im Jahr 2021 5.024 Familien zu Wohneigentum. Darüber hinaus wurden 7.974 Wohneinheiten gegen Einbrüche geschützt.

Im Bereich der Förderung des Mietwohnungsbaus liegt der Fokus neben der Verbesserung der Energieeffizienz und der Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes auf der Stabilisierung von Wohnverhältnissen. Gefördert werden vorwiegend Mietwohnungen, aber auch Wohnraum in genossenschaftlichen Wohnprojekten und Studentenwohnheimplätze. Seit dem Frühjahr 2021 steht ergänzend das Förderprogramm „Wohnraum für besondere Bedarfsgruppen“ zur Verfügung. Besonders gefördert wird Wohnraum für kinderreiche Familien, Alleinerziehende, ältere oder schwerbehinderte Menschen.

Bezogen auf die Erfüllung der sozialen Kriterien führen wir zudem jährlich eine 10 Prozent-Stichprobe durch, um zu verhindern, dass unberechtigte Mieter geförderte Wohnungen belegen. 2021 wurden im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung 1.173 bezahlbare Wohneinheiten neu errichtet, modernisiert oder saniert.

Lebendige und funktionierende Wohnumfelder stellen eine wesentliche Basis für eine nachhaltige Entwicklung des Landes Schleswig-Holstein dar. Wichtig sind dafür integrative Lösungen mit optimiertem Fördermitteleinsatz.

Mit dem Sonderprogramm „Neue Perspektive Wohnen“, das sich an Kommunen und Privathaushalte richtet, fördern wir beispielweise im Auftrag des Landes zukunftsfähige und ganzheitlich durchdachte Planungskonzepte für den Wohnungsbau, der alle Lebenssituationen der Menschen berücksichtigt. Mit dem Planungszuschuss soll für Kommunen ein Anreiz geboten werden, die in ihren Gemeinden vorhandenen Entwicklungs- und Flächenpotentiale zu identifizieren. Die Vergabe der Zuschüsse an Privathaushalte ist an bestimmte Nachhaltigkeitskriterien gebunden, wie beispielsweise energie- und ressourcensparende, flächensparende, mitwachsende und flexibel nutzbare Bauweisen.

Unser Bereich Städtebauförderung fördert die Stabilisierung und Aufwertung von Wohnquartieren und verfolgt dazu einen integrierten Ansatz: Es werden bauliche Investitionen der Stadterneuerung mit Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen im Stadtteil verknüpft. Ein Fokus liegt dabei auf der Bewältigung der Folgen des wirtschaftlichen und demografischen Strukturwandels.

## Bereich Kommunkunden

Für Kommunen und deren Unternehmen (in Rechtsform als Eigenbetriebe bzw. Eigengesellschaften mit mehrheitlich kommunaler Beteiligung) bieten wir Produkte zur Schaffung, Erhaltung und Modernisierung von Infrastruktur sowie die finanzwirtschaftliche Betreuung von derartigen Vorhaben an. Daneben zielt unsere Förderung und Finanzierung auf eine solide Finanzausstattung der Kommunen sowie eine Beratung bei der Umsetzung und Finanzierung aller gemeinwohlorientierten Maßnahmen (z. B. Schulen, Kitas, Radwege, Feuerwehren) einschließlich Energie- und Klimaschutzmaßnahmen. 324 Gemeinden, Städte, Ämter und Kreise wurden 2021 durch uns mit zinsgünstigen Kommunaldarlehen gefördert. Dies entspricht ca. 27 Prozent der Kommunen in Schleswig-Holstein. Darüber hinaus wurden 45 kommunale Verbände wie Schul-, Wasser- oder Breitbandzweckverbände unterstützt.

Mit unserem Infrastruktur-Kompetenzzentrum sind wir Partner des Europäischen Beratungszentrums European Investment Advisory Hub (EIAH). Wir beraten in diesem Zuge öffentliche Projektträger bei der Vorbereitung und Umsetzung tragfähiger und nachhaltiger Infrastrukturinvestitionen. Ein starker Fokus liegt dabei auf optimaler Ressourcennutzung und Förderung der Energieeffizienz. Die Transparenz für Investitionsentscheidungen der öffentlichen Träger wird dadurch erhöht und das Bewusstsein für nachhaltige Projektentwicklung und Beschaffung unter Berücksichtigung des Lebenszyklus der öffentlichen Infrastruktur gestärkt.

Darüber hinaus unterstützt unsere Energieagentur das Land im Rahmen der [Energie- und Klimaschutzinitiative Schleswig-Holstein](#) (EKI) bei der Energiewende. Im Jahr 2021 haben insgesamt 104 Gemeinden und weitere kommunale Akteure eine EKI-Beratung erhalten.

Wir motivieren und unterstützen kommunale Akteure wie Kommunalverwaltungen, Energieversorger oder Wohnungsbaugesellschaften dabei, Klimaschutz- und Energiewendemaßnahmen eigenständig umzusetzen. Konkrete Maßnahmen, wie kommunales Energiemanagement, energetische Quartiersentwicklung oder energetische Sanierung von kommunalen Liegenschaften, sind unter anderem Gegenstand der Beratungen. Dabei nehmen wir jeweils individuell Bezug zur umfassenden Förder- und Finanzierungskulisse für kommunale Klimaschutzvorhaben. Die Durchführung von Veranstaltungen (z.B. Fachforen), Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Netzwerktreffen ergänzen das Angebot der EKI.

## Bereich Firmenkunden

In diesem Fördersegment begleiten wir schwerpunktmäßig kleine und mittelständisch geprägte Unternehmen in allen Lebenszyklusphasen, von der Gründung bis zur Festigung und Expansion. Die Produktpalette umfasst neben Darlehen und Eigenkapitalprodukten auch die Durchleitung von Bundesförderprogramm Krediten, das Förderrefinanzierungsgeschäft mit Banken und Sparkassen und die Beratung von Gründungsinteressierten und Unternehmen zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten.

Auch 2021 haben wir in enger Zusammenarbeit mit dem Land Schleswig-Holstein und weiteren schleswig-holsteinischer Förderinstitute gezielt Unternehmen unterstützt, die wirtschaftlich von der Corona-Pandemie betroffen waren. Diesen Unternehmen stehen für die Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen Liquiditätshilfen über bewährte und an die aktuelle Situation angepasste Darlehensprogramme, Risikoentlastungen durch Haftungsfreistellungen und Beteiligungskapital zur Verfügung.

Der Erhalt und/oder der Aufbau von Arbeitsplätzen stellt eines der Kreditvergabekriterien dar.

Im Jahr 2021 wurden in Schleswig-Holstein im Rahmen der Wirtschaftsförderung 988 Arbeitsplätze geschaffen und 10.113 Arbeitsplätze gesichert. Dazu kommen die Arbeitsplätze, die mit Hilfe der Corona-Förderprogramme gesichert werden konnten. Zudem haben wir 91 Existenzgründungen finanziell unterstützt und unsere IB.SH Förderlotsen haben 2.384 Unternehmen und Gründungsinteressierte zu ihren geplanten Vorhaben unentgeltlich und neutral beraten. Die branchenübergreifende Beratung und Kreditvergabe leistet außerdem einen Beitrag zur Diversität der Unternehmenslandschaft (z. B. Tourismus, Gesundheit, Erneuerbare Energien). Durch die Beratung zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten werden Unternehmen und Gründungsinteressierte in Schleswig-Holstein explizit für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisiert. Beratungsschwerpunkte in diesem Zusammenhang sind Maßnahmen zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen wie auch zu Energieeffizienz und Klimaschutz. Mit der gezielten Unterstützung von Unternehmerinnen (z. B. durch den IB.SH Unternehmerinnenpreis) tragen wir zudem zu Stärkung des Unternehmerintums in Schleswig-Holstein bei.

Bei den Eigenkapitalprodukten wurde in 2021 der in der Ausfinanzierung befindlichen Seed- und Start-up-Fonds II aus REACT-EU-Mitteln aufgestockt. Der Einsatz dieser Mittel soll nach den Vorgaben neben der Folgenbewältigung der Corona-Krise zu einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft beitragen.

Außerdem wurde die Konzipierung der Folgefonds in der Reihe der EFRE-Finanzinstrumente fortgesetzt. Künftig können grundsätzlich mit dort eingebrachten neuen EFRE-Mitteln innovative

Vorhaben gefördert werden. Zusätzlich sollen durch den geplanten „Innovationsfonds“ zu gewissen Anteilen klima- und energierelevante Projekte gefördert werden – hierzu laufen gemeinsam mit der MBG die Abstimmungen mit den zuständigen Landesministerien.

Zunehmend begleiten wir auch Vorhaben zur Digitalisierung, die für die nachhaltige Weiterentwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft eine hohe Relevanz haben. Beispielhaft hierfür war 2021 die Programmumsetzung und Beratung für den Digibonus I Schleswig-Holstein.

Im Rahmen unserer Gründungs- und Nachfolgeförderung begleiten wir auch den demografischen Wandel. Des Weiteren fördern wir ökologische landwirtschaftliche Betriebe, Projekte zur Nutzung Erneuerbarer Energien, Speichertechnologien und Wärmenetzinfrastruktur.

Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeitsaspekte sinnvoll und verbindlich in die Fördermaßnahmen für die schleswig-holsteinische Wirtschaft zu integrieren. Seit 2012 haben wir 632 Windkraft-, Photovoltaik- und Biogasanlagen mit einer Gesamtleistung von 1.859 MW mitfinanziert. Mit der dadurch erzeugten Strommenge können rechnerisch rund 72 Prozent der Haushalte in Schleswig-Holstein mit grünem Strom versorgt werden.

Mit dem Bereich „Bundesförderung / Kreditinstitute“ sind wir Durchleitungsinstitut für die Bundesförderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) und der Landwirtschaftlichen Rentenbank (LR). Zusätzlich refinanzieren wir Banken und Sparkassen aus Eigenmitteln. Ziel ist es, günstige Finanzierungsmittel unkompliziert und gesichert zugänglich zu machen. Im Jahr 2021 konnten wir 3.290 Kunden mit Bundesfördermitteln (z.B. der KfW) für unternehmerische und energetische Maßnahmen sowie in der Wohnraumförderung unterstützen. 74 Prozent der Wohnraumförderung entfielen auf besonders energieeffizientes Bauen und Sanieren. Dadurch werden Risiken minimiert, und das konsequent partnerschaftliche Vorgehen hebt Synergien auf verschiedensten Ebenen.

Aktuell haben wir uns in diesem Geschäftssegment besonders auf den Ausbau der Digitalisierung und Automatisierung von Geschäftsprozessen sowie die Entwicklung und den Einsatz anwendergesteuerter Banken- und Kundenportale ausgerichtet.

Wir sind Teil des weltweit größten Beratungsnetzwerks für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), dem „Enterprise Europe Network“ (EEN). Darüber stehen wir mit mehr als 600 Partnerinnen und Partnern in über 60 Ländern im Austausch. So können wir regionales mit internationalem Know-how kombinieren, um die Internationalisierung und Innovationsfähigkeit von KMU zu stärken und den Zugang zu Finanzierung zu erleichtern. Im Jahr 2021 wurden 500 Unternehmen und Organisationen im Rahmen des EEN zu Finanzierungsmöglichkeiten ihrer Vorhaben über EU-Förderprogramme durch die IB.SH beraten. Seit Januar 2021 steht ein neues Bera-

tungsangebot zur Verfügung: ein umfangreicher Nachhaltigkeits-Check für KMU. Um KMU für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und auf das neue Beratungsangebot aufmerksam zu machen, haben wir in 2021 fünf digitale Veranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit in KMU angeboten. 2021 konnten insgesamt 13 Beratungen und ein Erfahrungsaustausch zwischen den beratenen Unternehmen durchgeführt werden.

### **Bereich Arbeitsmarkt- und Strukturförderung**

Wir sind von den zuständigen Ministerien des Landes Schleswig-Holstein beauftragt, Zuschussprogramme umzusetzen. Dabei beachten wir spezifische Förderrichtlinien, die Land, Bund und EU – auch bezogen auf verschiedenste Nachhaltigkeitsaspekte – nach anerkannten, geprüften Maßstäben ausgestalten. Dies gilt insbesondere für die Zuschussprogramme „Landesprogramm Arbeit“ und „Landesprogramm Wirtschaft“.

Das Landesprogramm Arbeit wird zu einem großen Teil mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Das Landesprogramm Arbeit in der Förderperiode 2021-2027 des ESF+ knüpft an sein erfolgreiches Vorgängerprogramm an und setzt dabei auch neue Akzente. Mit elf Aktionen in den drei Schwerpunkten Beschäftigung, Bildung und soziale Integration verbinden sich folgende Ziele:

- die Unternehmen bei der künftigen Beschäftigungs-, Fachkräfte- und Nachwuchssicherung zu unterstützen und die Aus- und Weiterbildungsqualität zu steigern,
- die Weiterbildungsbeteiligung und das lebenslange Lernen von Beschäftigten vor dem Hintergrund der wachsenden und sich ändernden Anforderungen im Arbeitsleben zu unterstützen,
- die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern,
- benachteiligte Personengruppen, darunter auch Menschen mit Migrationshintergrund, an den Arbeitsmarkt heranzuführen und die Integration in Beschäftigung zu unterstützen,
- die Bildungschancen von jungen Menschen zu verbessern und ihre Bildungspotentiale zu erschließen.

Ergänzend zu den drei Schwerpunkten sind als übergreifende Grundsätze der ESF+-Förderung 2021-2027 in Schleswig-Holstein die Gleichstellung von Männern und Frauen, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der gesamten Vorbereitung, Durchführung, Überwachung, Berichterstattung und Evaluierung der Förderung zu beachten.

Das Landesprogramm Wirtschaft bündelt Fördermittel der Europäischen Union – Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), der Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) sowie Landesmittel für die wirtschafts- und regionalpolitische Förderung in Schleswig-Holstein. Durch den Aufbau eines innovationsfördernden Umfelds sollen ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum und die Schaffung attraktiver Arbeitsplätze sowie die umweltgerechte Entwicklung des Landes unterstützt werden. Wir sind verantwortlich für folgende Schwerpunkte der Förderung im Landesprogramm Wirtschaft:

- zielgerichtete Investitionen in eine wachstumsorientierte und nachhaltige Infrastruktur sowie in Vorhaben mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung (GRW),
- gewerbliche Investitionsförderung (GRW/EFRE),
- Stärkung der regionalen Innovationspotentiale (EFRE)
- Förderung der Energieeffizienz und Nutzung erneuerbarer Energien in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) sowie öffentlicher Infrastruktur (EFRE)
- Umweltschutz und Förderung der Ressourcen-Effizienz durch nachhaltige Stadtentwicklung, Brachflächenrecycling und nachhaltigen Tourismus (EFRE)

Ergänzend zu den übergeordneten Strategiezielen sind bei der EFRE-Förderung Querschnittsziele zu den Themen „Nichtdiskriminierung“, „Gleichstellung von Männern und Frauen“ sowie „Nachhaltige Entwicklung“ in der gesamten Vorbereitung, Durchführung, Überwachung, Berichterstattung und Evaluierung der Förderung zu beachten. Im Rahmen der Antragstellung geben die Projektträgerinnen und Projektträger an, welche Beiträge ihr Vorhaben zu den Querschnittszielen leisten wird. Diese Angaben bewerten wir und sie Prozent fließen in die Förderentscheidung ein. Nach Abschluss der geförderten Maßnahme prüfen wir das Erreichen der angegebenen Beiträge geprüft. Wir sensibilisieren und beraten die Antragstellenden zudem bei der gezielten Einbindung der Querschnittsziele in die Vorhaben, entwickeln im Austausch mit dem Land geeignete Konzepte und Umsetzungsstrategien zu den Querschnittszielen und optimieren das bestehende Verfahren bedarfsgerecht weiter.

In der Arbeitsmarkt- und Strukturförderung bewilligten wir 2021 insgesamt über 5.400 Zuschüsse an öffentliche Empfänger, Privatpersonen und Unternehmen. Darin enthalten war die Begleitung von 4.566 Personen mit dem Aufstiegs-BAföG. Hierfür wurden ca. 38.000 telefonische Beratungsgespräche geführt.

### **Bereich Stabilisierungsförderung für die Wirtschaft**

Wir haben im Herbst 2020 entschieden, die Corona-Zuschussprogramme in einer neu zu gründenden B2-Einheit des Bereichs Arbeitsmarkt- und Strukturförderung abzuwickeln. Dieser B2-Bereich hat zum 1. Januar 2021 seine Arbeit aufgenommen. Aufgrund der stetigen Verlängerungen und Ausweitungen der Zuschuss-Programme und einer damit einhergehenden deutlichen Kapazitätsausweitung wurde 1. Mai 2021 ein eigenständiger B1-Bereich zur Abwicklung dieser Programme gegründet: der Bereich Stabilisierungsförderung für die Wirtschaft.

Das Pandemiegeschehen hatte in Deutschland erhebliche Auswirkungen auf nahezu alle Wirtschaftsbereiche. In Folge von staatlich angeordneten Schließungsmaßnahmen oder Kontakt- und Zutrittsbeschränkungen sind Absatzwege von Unternehmen und Verdienstmöglichkeiten von Soloselbstständigen teilweise ein- oder vollständig weggebrochen. Um Umsatzverluste zu kompensieren, wurden diverse Hilfsprogramme von Bund und Ländern aufgesetzt. Die Aufgabe des Bereichs Stabilisierungsförderung für die Wirtschaft ist es, die Anträge in den Zuschuss-Programmen von Bund und Ländern zu prüfen und zu bescheiden. Der Bereich leistet einen elementaren Beitrag zur Aufrechterhaltung der Wirtschaft und zur nachhaltigen Existenzsicherung der Soloselbstständigen und Unternehmen in Schleswig-Holstein.

Bei den Hilfsprogrammen wurden im Jahr 2021 insgesamt ca. 50.000 Anträge mit einem Volumen von über 1,3 Milliarden Euro bewilligt.

### **Aktivitäten im Rahmen von Interreg**

Daneben sind wir Verwaltungs- und Bescheinigungsbehörde sowie Trägerin des Programmsekretariats für das EU-Ostseeprogramm „Interreg Baltic Sea Region“. Interreg Baltic Sea Region ist das transnationale Programm, das sich auf die besonderen Herausforderungen im Ostseeraum konzentriert. Wir fördern so transnationale Zusammenarbeit mit dem Ziel, die Entwicklung einer innovativen, räumlich integrierten und nachhaltigen Ostseeregion zu stärken. Wir haben über das Programm rund 1.700 Projektpartnerinnen und -partner aus dem gesamten Ostseeraum in 140 Kooperationsprojekten gefördert.

Seit 2014 sind wir zudem Trägerin der Verwaltungsbehörde für die deutsch-dänische Zusammenarbeit im Rahmen von Interreg 5A und verantworten damit den rechtlichen und administrativen Rahmen des Programms sowie die Kommunikation mit der Europäischen Kommission. Im Rahmen des Programms wurden ca. 1.600 Partnerinnen und Partner in 79 Projekten gefördert.

Wir übernehmen auch für die neue deutsch-dänische Förderperiode 2021-2027 (Interreg 6A) die Rolle der Verwaltungsbehörde.

### 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. Entsprechend unserer Anlage-Leitlinien müssen die Anlagen dem Nachhaltigkeitsanspruch gemäß Geschäftsstrategie und erklärtem Selbstverständnis der Bank sowie den Maßgaben der DNK-Erklärung gerecht werden. Wir prüfen dabei jedes Land und jeden Emittenten, also 100 Prozent der Finanzanlagen.

Länder bewerten wir im Rahmen eines Scoring-Modells. In dieses Modell fließen auch Daten ein, die den Status Quo des Landes in Bezug auf Umwelt und Soziales abbilden (z. B. Social Justice Index, Human Development Index und Global Climate Risk Index, Anteil erneuerbarer Energien, Primärenergieverbrauch).

Bei der Anlage des Depot A können Emittenten bevorzugt ausgewählt oder höher gewichtet werden, die unter Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten führend sind (sog. Best-In Class-Ansatz).

Beim Erwerb von Anleihen schließen wir Unternehmen aus, die in folgenden Geschäftsfeldern tätig sind:

- fossile Brennstoffe
  - Beteiligung an der Produktion von fossilen Brennstoffen inkl. Kohle, Öl, Ölsand und Gas (Umsatzanteil > 0,00 Prozent)
  - Fracking (Umsatzanteil > 0,00 Prozent)
  - Anteil an der weltweiten Produktion von Kohle, Öl und Gas (> 0,00 Prozent)
  - Stromerzeugung mit fossilen Brennstoffen (Umsatzanteil > 0,00 Prozent)
- Atomenergie – Tätigkeiten im Bereich der Atomenergie sowie Bereitstellung von Serviceleistungen gegenüber der Atomenergie-Branche (Umsatzanteil > 0,00 Prozent)
- verifizierte Beteiligung jeder Art an kontroversen Rüstungsgütern

Wir nutzen zusätzlich die ISSESG-Portfolio-Analyse für das gesamte Portfolio und verwenden zur Steuerung des Portfolios die Datenbank Orbit von ISS ESG.

Unsere Treasury-Aktivitäten sind auf EU-Mitgliedsstaaten mit Euro als Währung beschränkt. Von den Anlage-Leitlinien kann nur abgewichen werden, wenn aufgrund außergewöhnlicher Marktsituationen Chancen wahrgenommen und/oder Risiken reduziert/vermieden werden können und vorher ein entsprechender Vorstandsbeschluss herbeigeführt wurde.

Ende Dezember 2021 ist das Gesetz zur Regelung der Finanzanlagestrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FinishG) in Kraft getreten. Ziel dieses Gesetzes ist es, die Finanzanlagen des Landes Schleswig-Holstein verbindlich an ökologischen, sozialen und ethischen Kriterien auszurichten. Es gilt für die Finanzanlagen des Landes Schleswig-Holstein, die das Land selbst verwaltet oder durch Dritte im Auftrag verwalten lässt, wenn der Wert der verwalteten Finanzanlagen insgesamt eine Summe von einer Million Euro oder mehr beträgt. Das Gesetz gilt außerdem für die Finanzanlagen der landesunmittelbaren Anstalten des öffentlichen Rechts, deren alleiniger Träger das Land Schleswig-Holstein ist, und damit auch für Finanzanlagen der IB.SH. Entsprechend wurde parallel auch das Investitionsbankgesetz angepasst und die Maßgeblichkeit des FinishG für die IB.SH in § 7 Absatz 2 aufgenommen.

Wir haben daher die oben genannten Anlage-Leitlinien auf Anpassungsnotwendigkeiten überprüft und entsprechend aktualisiert. Im Wesentlichen entsprechen die Nachhaltigkeitskriterien aus dem neuen Gesetz (FinishG §4) den oben genannten Kriterien, so dass sich keine Auswirkungen auf die Qualität der Nachhaltigkeit unseres Depot A ergeben.

# UMWELTBELANGE

## 11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Wir nehmen für unsere Geschäftstätigkeit sowohl direkt als auch indirekt natürliche Ressourcen in Anspruch.

Die für das Angebot und die Erfüllung der Produkte und Dienstleistungen eingesetzten Materialien, Energie- und Wasserverbräuche sind für 2021 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.

Die von der IB.SH genutzten natürlichen Ressourcen sind in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 aufgeführt. In Kriterium 12 werden die Fördermittelvergabe und Investitionsaktivitäten hinsichtlich einer nachhaltigen Entwicklung und auf mögliche Risiken betrachtet. Weiter wird im letzten Abschnitt des Kriteriums 13 auf die Fördertätigkeit im Umwelt- und Klimaschutz hingewiesen.

Einzelmaßnahmen zur Ressourcenschonung aus unseren unterschiedlichen Geschäftsbereichen sammelt unser Nachhaltigkeitsmanagement und entwickelt sie weiter. Die Einbindung der Unternehmensführung erfolgt über regelmäßige Berichterstattung in den betrieblichen Steuerungsgremien.

Wir präferieren bereits bei der Beschaffung ressourcenschonende und umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen. Auf Basis der gesetzlichen Vorgaben für öffentliche Auftraggeber (u.a. § 123 + § 124 GWB bzw. § 58 VgV) werden soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte beim Einkauf von Betriebsmitteln berücksichtigt: zum Beispiel Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energien, ökologisch zertifizierte Büromaterialien, Dienstleistungsverträge nur mit Nachweis der Einhaltung geltender Sozialnormen (Ilo Kernarbeit, Tariftreue etc.). Außerdem werden in den Dienstreiseleitlinien CO<sub>2</sub>-arme Verkehrsträger standardmäßig vorgegeben. In Bezug auf Umwelt- und Sozialbelange sind uns keine wesentlichen Risiken bekannt, die mit dem Einsatz- von Produkten und Dienstleistungen in der IB.SH verbunden sind.

Die Einflussmöglichkeiten entlang der Wertschöpfungskette ergeben sich maßgeblich aus unserem förderpolitischen Auftrag, die Vorgaben staatlicher Förderpolitik und die Bestimmungen der Europäischen Union (siehe 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.

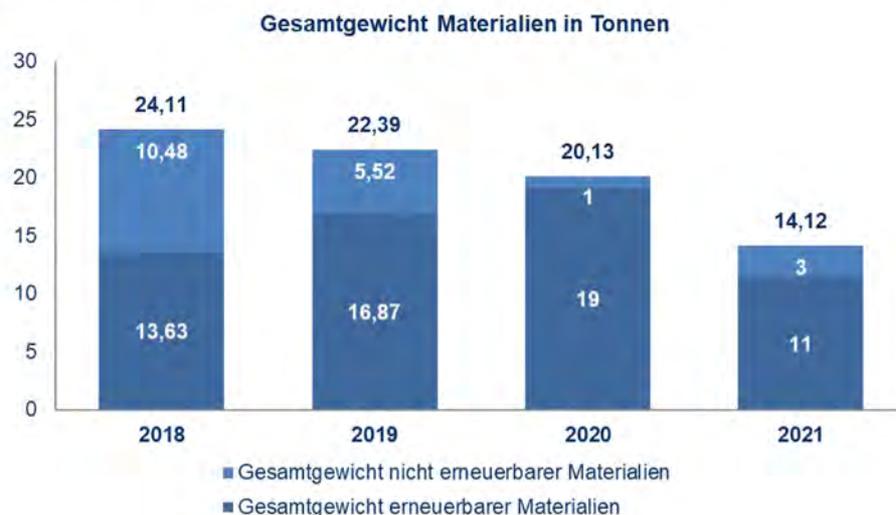
### Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Tabelle 6: Gesamtgewicht eingesetzter erneuerbarer und nicht erneuerbarer Materialien

Material	Gewicht
Gesamtgewicht erneuerbarer Material	11,49 t
Gesamtgewicht nicht erneuerbarer Material	2,63 t

Bei den eingesetzten Materialien handelt es sich um Büromaterial, Papier für Publikationen, Handtuch- und Toilettenpapier. Da viele unserer Mitarbeitenden in 2021 aufgrund der Corona-Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben, ist der Verbrauch deutlich zurückgegangen. Publikationen der IB.SH werden vorwiegend auf zu 100 Prozent 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

Wir haben im Berichtszeitraum Energie gekauft.

Tabelle 7: Kraftstoffverbrauch aufgeschlüsselt nach Kraftstoffart

Energieträger	Energie (GJ)
<b>Erneuerbare Energieträger</b>	
Biodiesel	113
<b>Nicht erneuerbare Energieträger</b>	
Diesel	2.148
Super95	117
Mix (Dienstreisen mit privatem PKW)	88
<b>Gesamter Energieverbrauch durch Kraftstoffe</b>	<b>2.466</b>

Tabelle 8: Gesamtmenge des Energieverbrauchs von Strom / Fernwärme / Dampf / Kälte aufgeschlüsselt nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energieträgern

Energieträger	Energie (GJ)
<b>Erneuerbare Energieträger</b>	
Strom	2.184
Fernwärme	0
<b>Nicht erneuerbare Energieträger</b>	
Strom	0
Fernwärme	7.945
<b>Gesamter indirekte Energieverbrauch</b>	<b>10.129</b>

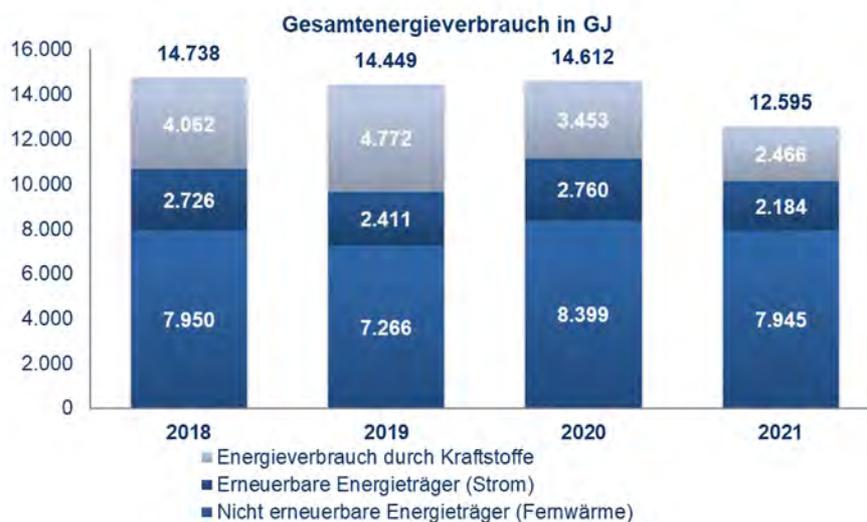
Bei den erneuerbaren Energieträgern wurde auch der Stromverbrauch für drei Elektro- und zwei Hybridfahrzeuge berücksichtigt. Zusätzlich waren vier Elektro-Fahrräder im Einsatz, zu welchen keine Informationen über den Stromverbrauch vorlagen.

Tabelle 9: Summe unseres Energieverbrauchs aufgeschlüsselt nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energiequellen

Energieart	Gesamt (GJ)	davon erneuerbar (GJ)	davon nicht erneuerbar (GJ)
Eingekauft	12.595	2.297	10.298
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation	12.595	2.297	10.298

### Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Für unseren IB.SH-Neubau ist die Realisierung eines hohen Nachhaltigkeitsstandards (DGNB-Gold) mit einer effizienten Energieversorgung (mindestens 20 Prozent unter der EnEV 2014, Stufe 2) vorgesehen. An unseren jetzigen Bürogebäuden (z.T. angemietete Objekte) werden bauliche und technische Maßnahmen nur noch kosteneffizient innerhalb der vorgesehenen Restnutzungsdauer durch uns (voraussichtlich wenige Monate) vorgenommen.



Insgesamt gab es beim Energieverbrauch keine signifikante Abweichung.

Der Kraftstoffverbrauch im Unternehmensfuhrpark lag im Berichtsjahr 2021 bei 2.466 GJ und wiederum ca. 28 Prozent unter dem des Vorjahres. Insgesamt hat sich der Kraftstoffverbrauch der Fahrzeugflotte damit von 2019 bis 2021 nahezu halbiert. Änderungen der Flottenpolicy, Nutzung der E-Mobilität und reduzierte Dienstreiseaktivitäten im Zuge der Pandemie haben zu diesem erfreulichen Ergebnis geführt.

Der Wärmeverbrauch liegt gegenüber dem Vorjahr bei 95 Prozent. Insgesamt ist der Wärmeverbrauch der Bank relativ konstant, mit dem positiven Effekt, dass der relative Verbrauch je Mitarbeiter über die Vergleichsjahre 2017 bis 2021 kontinuierlich sinkt. Unsere hohe Homeofficequote hatte keinen wesentlichen Einfluss auf den Wärmeverbrauch in der Bank, da die Einzelbelegung der Büros und die erhöhten Lüftungsmaßnahmen mögliche Energieeinsparpotentiale kompensiert haben.

Die relevanten Leistungsindikatoren der jeweils aktuellen DNK-Erklärung geben regelmäßig Auskunft über die Energieverbräuche.

### Leistungsindikator GRI SRS-303-3 Wasserentnahme nach Quelle

Tabelle 10: Gesamtwasserentnahme aufgeschlüsselt nach Quellen (in m<sup>3</sup>)

Energieträger	Wasserentnahme (in m <sup>3</sup> )
Wasserversorger	3.886
Summe aller Quellen	3.886



Der Wasserverbrauch korreliert mit der Mitarbeiteranzahl in den Büros. Aufgrund der Coronapandemie haben die Beschäftigten vermehrt im Homeoffice gearbeitet. Aus diesem Grund wurde in den Jahren 2020 und 2021 deutlich weniger Wasser als in den Vorjahren verbraucht. An dieser Stelle muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Kolleginnen und Kollegen dieses „gesparte“ Wasser vermutlich im Homeoffice verbraucht haben.

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

In der IB.SH fällt nur ungefährlicher Abfall an.

Tabelle 11: Art des ungefährlichen Abfalls nach Entsorgungsarten

Abfallart	Menge (in t)	Entsorgungsart	Information zur Entsorgungsart
Papier / Pappe	59,705	Recycling	Informationen vom Entsorgungsdienstleister bereitgestellt
Restmüll / Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	41,730	Müllverbrennung (Massenverbrennung)	
Biomüll	8,337	Rückgewinnung (inkl. energetische Verwertung)	
Elektro- und Elektronikgeräte	0,048	Recycling	
<b>Summe der ungefährlichen Abfälle</b>	<b>109,82</b>		

Aufgrund der Corona-Pandemie haben unsere Beschäftigten vermehrt im Homeoffice gearbeitet. Aus diesem Grund fiel in den Jahren 2020 und 2021 weniger Abfall an als in den Vorjahren (etwa 18 Prozent weniger als in 2019).

Der Abfall in der Bank hat sich auch qualitativ verändert. Während der Restmüllanteil um 20 Prozent sank, hat sich der Anteil des recycling-fähigen Abfalles in der Bank um rund 20 Prozent erhöht. Dies ist im Wesentlichen aus der zunehmenden Digitalisierung der Betriebsabläufe und dem damit einhergehenden verstärkten Abbau der Papierarchive begründet.



Trotz stark gestiegener Beschäftigtenzahlen ist die Gesamtabfallmenge der Bank von 2018 bis 2021 um 5 Prozent gesunken. Die individuelle Abfallmenge je Mitarbeiter hat sich also reduziert.

An dieser Stelle muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass ein Teil dieses „gesparten“ Abfalls vermutlich in den Homeoffices angefallen ist.

## 12 Ressourcenmanagement

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

Größere Investitionen zur energetischen Optimierung der Gebäude sind nicht mehr vorgesehen, da 2018 im Rahmen eines ÖPP-Modells mit dem Bau eines neuen Gebäudes für die IB.SH begonnen wurde. Mindestanforderungen für den Neubau sind unter anderem Werte von mindestens 20 Prozent unter der Energieeinsparverordnung (EnEV 2014, Stufe 2) sowie die Gold-Kriterien nach DGNB-Standard (Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen).



Die betrieblichen Veranstaltungen haben wir 2021 pandemiebedingt weitgehend digital durchgeführt. Der Ressourcenverbrauch bei Präsenzveranstaltungen war demzufolge marginal. Auch nach der Pandemie wollen wir neben Präsenzveranstaltungen weiterhin digitale Schulungen und Veranstaltungen anbieten. Dies reduziert den Anreiseaufwand und trägt damit zum Ressourcenschutz bei.

Das betriebliche Cateringangebot konnte während der Pandemie in eingeschränktem Maß aufrechterhalten werden. Die eingesetzten Lebensmittel kommen überwiegend aus regionalen oder biozertifizierten Quellen. Die Lieferanten sind verpflichtet, die entsprechenden Nachweise zu führen und vorzulegen.

Die Kantinenversorgung der Kolleginnen und Kollegen basiert insgesamt auf einem gesundheitsorientierten Speiseplan.

Nachhaltigkeit ist der zentrale Leitgedanke unserer Geschäftsstrategie, das haben wir im Sommer 2021 insbesondere über die qualitativen Ziele weiter konkretisiert (siehe Kriterium 3). Wir wollen, indem wir unter anderem den Treibhausgas (THG)-Ausstoß weiter reduzieren, den

„THG-Fußabdruck“ der IB.SH bis Ende 2022 um 30 Prozent gegenüber dem Referenzwert von 2018 verringern.

Die Anfahrt unserer Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz hat mit über 50 Prozent einen sehr hohen Anteil am aktuell für die IB.SH ermittelten THG-Ausstoß, da ein großer Teil der Kolleginnen und Kollegen bislang den Individualverkehr – fast ausnahmslos mit Verbrennungsmotoren – für die Anfahrt zum Arbeitsplatz bevorzugt. Nur ein kleiner Kreis der Mitarbeitenden nutzt bisher die Möglichkeiten eines vergünstigten Abonnements für den öffentlichen Personennahverkehr.

Darüber hinaus haben wir einem Kreis von Berechtigten die Möglichkeit zur Nutzung eines persönlich zugeordneten Dienstwagens geboten.

An diesen Emissionsquellen, die ein hohes Potential bieten, die THG-Bilanz der IB.SH zu verbessern und gleichzeitig die Arbeitgeberattraktivität der IB.SH weiter zu steigern, setzen wir nun mit gezielten Maßnahmen zur Mobilität an:

- **Finanzielle Unterstützung durch die IB.SH bei der Nutzung des ÖPNV**

Wir haben entschieden, unser bisheriges NAH.SH-Firmenabonnement durch das neue NAH.SH-Jobticket zu ersetzen. Auf der Grundlage eines Rahmenvertrages kann ab Januar 2022 der jeweilige Monatspreis für ein Jobticket um 50 Euro reduziert werden.

- **Attraktivität der Anfahrt mit dem Fahrrad steigern**

Um die Anfahrt zur Arbeitsstätte mit dem Fahrrad attraktiver zu gestalten, haben wir in den Planungen für den Neubau bereits entsprechende Vorkehrungen getroffen. Die Fahrradstellplatzsituation im Neubau wird gegenüber der bisherigen Situation deutlich verbessert. So bietet der Neubau eine Fahrradgarage mit rund 200 Stellplätzen sowie Duschmöglichkeiten.

Eine finanziell attraktive Entgeltumwandlung für das Fahrradleasing lässt der aktuell gültige Banktarif weiterhin nicht zu. Der Bereich Personal wird sich in den kommenden Tarifvertragsverhandlungen aktiv für die Aufnahme solcher Möglichkeiten einsetzen.

- **Parkplatzangebot im Neubau**

Die Parkplätze, die im Neubau für Beschäftigte vorgesehen sind, werden nach einer aktualisierten Dienstvereinbarung zur Parkplatzvergabe vergeben. Wenn die Anzahl der Plätze nicht für alle interessierten Beschäftigten ausreichen, wird der Parkplatzausschuss auch zukünftig gemäß der bislang geübten Praxis zunächst nach sozialen Gesichtspunkten entscheiden. Soziale Gesichtspunkte sind dabei beispielsweise die primäre Betreuung von Kindern bis zum Abschluss

des Grundschulalters, die nachgewiesene Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder auch eine nachgewiesene erhebliche Gehbehinderung.

Darüber hinaus zur Verfügung stehende Parkplätze verteilen wir in Zukunft nach ökologischen Gesichtspunkten. Dabei spielt der CO<sub>2</sub>-Ausstoß des jeweils genutzten Fahrzeugs eine wesentliche Rolle, um Anreize für die Nutzung klimaschonender Fahrzeuge zu schaffen.

- **Dienstwagenbestand reduzieren**

Letztlich ist es unser Ziel, den Dienstwagenbestand der IB.SH zu reduzieren und den dienstlichen Fahrbetrieb so klimaschonend wie möglich zu gestalten, um damit einen weiteren Beitrag zur THG-Reduzierung zu leisten. Hierzu haben wir entschieden, die Leitlinie 09/2011 „Interne Regelungen zur Überlassung von Dienstwagen in der Investitionsbank Schleswig-Holstein“ außer Kraft zu setzen. Das bedeutet, dass nur noch die derzeitigen Nutzerinnen und Nutzer auch weiterhin zur Inanspruchnahme dieses Angebots berechtigt bleiben. Für neu in den bisherigen Berechtigten-Kreis der Leitlinie fallende Beschäftigte wird es die Möglichkeit zur Nutzung eines persönlich zugeordneten Dienstwagens nicht mehr geben. Dadurch führen wir die Anzahl der persönlich zugeordnete Dienstwagen sukzessive zurück.

Um bei allen dienstlich genutzten Fahrzeugen den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu mindern, treibt unser Fuhrparkmanagement außerdem die Umstellung auf klimaschonendere – und nach Möglichkeit klimaneutrale Antriebsformen – weiter voran.

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

- Für unsere Gebäude haben wir im Jahr 2021 zu 100 Prozent Strom aus Erneuerbaren Energien bezogen.
- Weitere Maßnahmen verfolgen wir seit 2019 im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements, darunter die papierlose Gestaltung interner Prozesse (u.a. digitaler Bestellprozess, elektronischer Vergabeprozess).
- Einsparung von Anfahrwegen durch das Angebot des mobilen Arbeitens

### Risiken aus Geschäftstätigkeit

Hinsichtlich des Bankbetriebs sind die Auswirkungen auf die Umwelt als gering einzustufen, da unser Ressourcenverbrauch relativ gering ist (d.h. für Büronutzung übliche Verbräuche) und sich mit dem Umzug in den Neubau weiter reduzieren wird. Mit der Aktualisierung der Anlage-Leitlinien in 2020 wird im Treasury der Erwerb von Anleihen von Unternehmen ausgeschlossen, die im Geschäftsfeld fossile Brennstoffe tätig sind (siehe Kriterium 10). Wir haben dies in unserer 2020 verabschiedeten Sustainable-Finance-Erklärung adressiert, indem wir uns verpflichten, Finanzierungen, insbesondere den Erwerb von Wertpapieren zur Anlage, mit kritischen Einflussfaktoren auf die Nachhaltigkeitsentwicklung, wie fossile Brennstoffe, Atomenergie, kontroverse Rüstungsgüter, Korruption/Bestechung und Verletzung der Menschenrechte (siehe Kriterium 17) zu vermeiden. In unserem originären Fördergeschäft können Zielkonflikte zwischen Förderung und Sustainable Finance-Zielen bestehen.

### Risiken aus Produkten und Dienstleistungen

Im Zuge der Empfehlungen aus dem BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und dem EZB-Leitfaden zu Umwelt- und Klimarisiken rücken Nachhaltigkeitsrisiken vermehrt in den Fokus unseres Risikocontrollings. Nach Maßgaben der Aufsicht sollen Schritte entwickelt werden, um Nachhaltigkeitsrisiken im Risikomanagement zu berücksichtigen. Im Jahr 2020 haben wir Nachhaltigkeitsrisiken in die Risikoinventur aufgenommen und wollen diese in den nächsten Jahren, soweit möglich, quantifizieren. In 2021 wurden Nachhaltigkeitsrisiken in der Risikostrategie berücksichtigt.

Bei der Entwicklung der Förderprodukte findet immer ein Abwägungsprozess statt, bei dem wir sowohl ökologische, soziale und ökonomische Aspekte als auch deren Zielkonflikte berücksichtigen. Zum Beispiel können sich bei der Infrastrukturfinanzierung oder bei der Immobilienfinanzierung negative Auswirkungen auf die Umwelt durch Flächenversiegelung und Ressourcennutzung ergeben.

Bei der Vergabe vieler Förderprodukte fehlen noch verbindliche Umweltstandards. Daher ist es möglich, dass sich hier negative Effekte auf Umweltbelange ergeben.

Negative Auswirkungen auf Umweltbelange aus Geschäftsbeziehungen sehen wir nicht.

Grundsätzlich ist anzumerken, dass Schleswig-Holstein als landwirtschaftlich geprägtes Bundesland „zwischen den Meeren“ von physischen Klimawandel- und Umweltrisiken wie Sturmfluten oder Dürren betroffen ist und in Zukunft stärker betroffen sein wird. Mit Förderprodukten in Form von Zuschüssen (z. B. Zuschuss für die Energetische Stadtsanierung) und spezifischen Beratungen (z. B. im Rahmen der Energie- und Klimaschutzinitiative) unterstützen wir das Land bei der Bewältigung von Klimawandel- und Umweltrisiken.

In einem Managementkonzept setzen wir Ziele zur Ressourcenschonung und Reduzierung klimarelevanter Emissionen und entwickeln relevante Strategien und Maßnahmen.

In einem für den Neubau abgestimmten Planungs- und Managementkonzept sind Ziele zur Ressourcenschonung und Reduzierung klimarelevanter Emissionen enthalten. Mit unserem ÖPP-Partner wurden maximal garantierte Verbrauchsmengen vereinbart. Im Fokus liegen hier die relevanten Verbrauchsarten der Wärme-, Strom- und Wasserversorgung.

Durch den Einsatz neuer Technologien, wie zum Beispiel einer Wärmewasserpumpe und einer besseren Dämmung streben wir an, eine CO<sub>2</sub>-Reduzierung zwischen 20 Prozent und 40 Prozent im Vergleich zu unserer aktuellen Gebäudelösung zu erreichen.

Weitergehende betriebliche Strategien und Maßnahmen können erst nach Einzug (März 2022) entwickelt werden. Daher kann über die Zielerreichung von Einzelmaßnahmen frühestens ab 2023 berichtet werden.

Ein Managementkonzept mit Fokus auf weiteren Ressourcen ist in der Entwicklung.

### 13 Klimarelevante Emissionen

Im Ressourcen-Managementkonzept werden künftig die klimarelevanten Ziele gesetzt und voraussichtliche Zielerreichungszeiträume bestimmt. Siehe auch Tabelle „Ziele und Aktionspläne zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen“ unter Leistungsindikatoren zu Kriterium 13.

Quantifizierbare Ziele sind in der Tabelle ebenfalls benannt.

Es liegen im Konzept bereits Analysen zu den wichtigsten Emissionen vor. Einer der wesentlichen Punkte ist die Anfahrt der Kolleginnen und Kollegen zum Arbeitsplatz (Details dazu siehe Kriterium 12).

Die im Kriterium 3 definierten Ziele sind in Teilen umgesetzt und werden im Betriebsablauf weiterverfolgt. Konkrete Emissionseinsparungen werden im laufenden Betrieb ausgewiesen.

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

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

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

Wir berechnen alle CO<sub>2</sub>-Emissionen für Scope 1, 2 und 3. Die Emissionsfaktoren, die der Software zugrunde liegen, stammen hauptsächlich von DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs), von GEMIS (Globales Emissions-Modell integrierter Systeme) sowie dem IFEU-Institut. Die verwendeten Emissionsfaktoren umfassen die Haupttreibhausgase Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>), Distickstoffmonoxid (N<sub>2</sub>O), Fluorkohlenwasserstoffe (FKWs), Perfluorcarbone (PFCs) und Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>). Diese werden in CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) durch die festgelegten Treibhausgaspotentiale (Global Warming Potential) umgerechnet dargestellt.

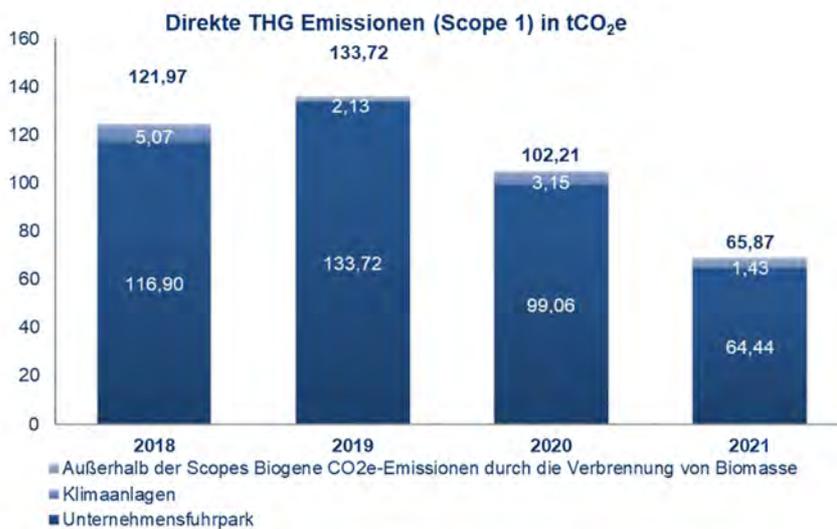
Im Folgenden werden die Ergebnisse der eingegebenen bzw. berechneten Scope-1 CO<sub>2</sub>-Emissionen dargestellt.

Tabelle 12: Scope 1 CO<sub>2</sub>e-Emissionen

Emissionsquelle	t CO <sub>2</sub> e	Prozentwert (%)
Stationäre Verbrennung	0,00	0 %
Unternehmensfuhrpark (inkl. Dienstreisen mit privaten Kfz)	64,44	98 %
Klimaanlagen	1,43	2 %
Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien	0,00	0 %
<b>Gesamt</b>	<b>65,87</b>	<b>100 %</b>

Tabelle 13: Außerhalb der Scopes - Biogene CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch die Verbrennung von Biomasse

Emissionsquelle	t CO <sub>2</sub> 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	3,23



Im Berichtsjahr 2021 lagen die THG-Emissionen des Unternehmensfuhrparks bei 64,44 tCO<sub>2</sub>e. Gegenüber dem Vorjahr wurden rund 35 Prozent eingespart. Zurückzuführen ist diese Reduktion auf Änderungen in der Flottenpolicy und pandemiebedingt reduzierte Dienstreiseaktivitäten. Die CO<sub>2</sub>-Kompensationen für den Fuhrpark sind hier nicht berücksichtigt (s.u. „Ziele und Aktionspläne zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen“).

Tabelle 14: Methoden der Datenerhebung der direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1)

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Unternehmensfuhrpark	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren

Wir nutzen als Konsolidierungsansatz für THG-Emissionen aus Scope 1 den Ansatz der operativen Kontrolle.

Wir produzieren weder Strom noch Wärme aus erneuerbaren Energien. Ein Einsatz erneuerbarer Energien ist Thema im für den Neubau abgestimmten Planungs- und Managementkonzept unter Kriterium 12.



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

Im Folgenden werden die Ergebnisse der eingegebenen bzw. berechneten Scope-2 CO<sub>2</sub>-Emissionen dargestellt.

Tabelle 15: Scope 2 CO<sub>2</sub>e-Emissionen

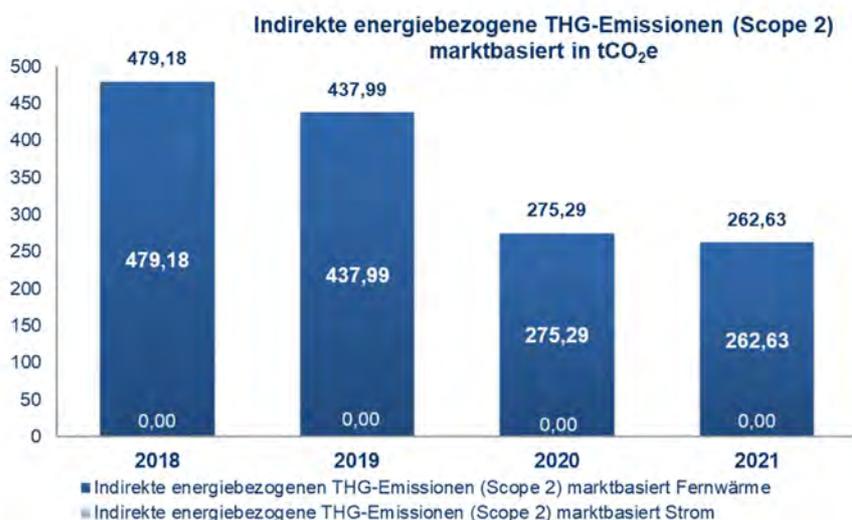
Emissionsquelle	t CO <sub>2</sub> e markt-basiert	t CO <sub>2</sub> e stand-ortbasiert	Prozentwert (%) markt-basiert	Prozentwert (%) stand-ortbasiert
Strom	0,00	225,79	0%	30%
Fernwärme	262,63	536,30	100%	70%
<b>Gesamt</b>	<b>262,63</b>	<b>762,09</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabelle 16: Methoden der Datenerhebung der direkten CO<sub>2</sub>e-Emissionen (Scope 2)

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

Wir nutzen als Konsolidierungsansatz für THG-Emissionen aus Scope 2 den Ansatz der operativen Kontrolle.

Wir erzeugen weder elektrischen Strom noch Heiz- und Kühlenergie oder Dampf zur Deckung des Eigenbedarfs; die THG-Emissionen aus der Erzeugung beträgt 0 tCO<sub>2</sub>.



Die THG-Emissionen für die Fernwärme liegen gegenüber dem Jahr 2019 bei 60 Prozent. Diese Emissionsreduzierung ist dem neuen, ressourcenschonenden Küstenkraftwerk in Kiel zuzuschreiben, das unsere genutzten Gebäude größtenteils mit Fernwärme versorgt.

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

Im Folgenden werden die Ergebnisse der eingegebenen bzw. berechneten Scope-3 CO<sub>2</sub>-Emissionen für das Jahr 2021 dargestellt.

Tabelle 17: Scope 3 CO<sub>2</sub>e-Emissionen

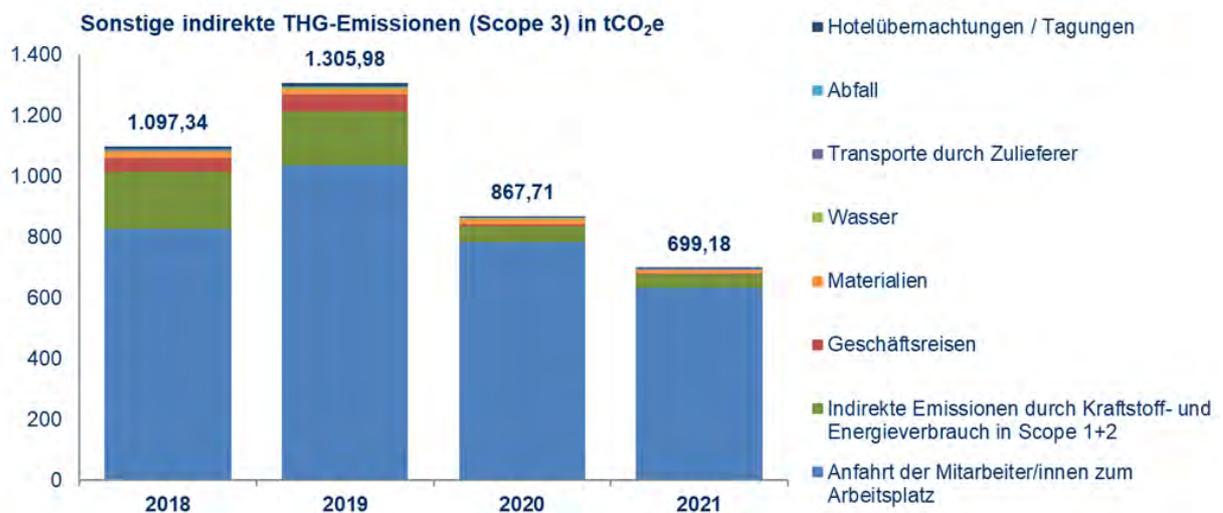
Emissionsquelle	t CO <sub>2</sub> e	Prozentwert (%)
Anfahrt der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz	634,00	91 %
Geschäftsreisen	0,95	< 1 %
Wasser	1,64	< 1 %
Transporte durch Zulieferer	3,02	< 1 %
Abfall	2,34	< 1 %
Materialien	11,85	1,7 %
Hotelübernachtungen / Tagungen	1,09	< 1 %
Indirekte Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1+2	44,29	6,3 %
<b>Gesamt</b>	<b>699,18</b>	<b>100,0 %</b>

Tabelle 18: Methoden der Datenerhebung der direkten CO<sub>2</sub>e-Emissionen (Scope 3)

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Anfahrt der Mitarbeitenden 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

- Mit den Maßnahmen aus dem in 2021 veröffentlichten Mobilitätskonzeptes soll insbesondere der klimaschonende Anfahrtsweg unserer Mitarbeitenden unterstützt werden (u. a. über Zuschuss für den ÖPNV, Reduzierung des Dienstwagenbestands) (Details siehe Kriterium 12).
- Durch die Teilnahme an Wettbewerben wie „Stadtradeln“ und anderen Fahrradaktionen werben wir für die Nutzung umweltschonender Verkehrsmittel (ÖPNV, Fahrrad etc.).
- Mit dem Postversand trägt die IB.SH durch Kooperation mit der Deutsche Post InHaus Services GmbH dazu bei, dass durch klimaneutrale GOGREEN Produkte und Services CO<sub>2</sub>-Emissionen ausgeglichen werden. Es werden allerdings keine CO<sub>2</sub>-Berechnungen zum Postversand durchgeführt, da unerheblich / nicht wesentlich.

### Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen



Unsere drei größten Emissionsquellen sind Emissionen durch die Anfahrt der Kolleginnen und Kollegen zum Arbeitsplatz sowie durch den Wärme- und Stromverbrauch (standortbasierend). Aufgrund der Corona-Pandemie wurde in 2021 vermehrt im Homeoffice gearbeitet und zum größten Teil auf Geschäftsreisen verzichtet sowie auf digitale Alternativen zurückgegriffen. Die THG-Emissionen resultierend aus der Anfahrt der Kolleginnen und Kollegen zum Arbeitsplatz hat sich um ca. 19 Prozent zum Vorjahr reduziert.

Die THG-Emissionen resultierend aus Geschäftsreisen haben sich um etwa 82 Prozent zum Vorjahr reduziert. Zusätzlich konnten durch weniger Hotelübernachtungen und Tagungen weiterhin THG-Emissionen vermieden werden (Reduktion von etwa 90 Prozent zu 2019).

Wir verwenden Strom aus regenerativen Energien; es werden dabei keine marktbasieren Emissionen ausgewiesen.

Der Wärmeverbrauch und die damit einhergehenden Emissionen werden künftig durch den geplanten Neubau erheblich reduziert (siehe Kriterium 1, Strategische Analyse und Maßnahmen – Ökologische Säule).

Tabelle 19: Ziele und Aktionspläne zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen

Nr.	Emissionsquelle	Ist	Einheit	Soll / Zielvorgabe	Basisjahr	Zieljahr	Einsparung [Impact / nachhaltige Wirkung]
1	Summe (100 %) der Poolfahrzeuge IB.SH Davon 50 % Verbrenner. Davon 50% E-Fahrzeuge (ausgenommen sind die Kfz der Führungskräfte)	6 3 3	Anzahl	mindestens 80 % E-Fahrzeuge 5	2020	2022	30 % weniger CO <sub>2</sub> -Emissionen mit Poolfahrzeugen
2	Wasserverbrauch im Neubau		m <sup>3</sup> /a	Erreichen der Wasserverbrauchskennwerte gem. VDI3807 Blatt 3 1. Schritt - Einhaltung Vergleichskennwerte, 2. Schritt - Maßnahmen in Ausrichtung Richtwerte	2020	2022	m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup> a Bezug Hauptnutzfläche
3	Pendlerverkehr zwischen Wohn- und Arbeitsstätte	100	%	Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten (ermöglicht 40% der Arbeitszeit im Homeoffice bzw. mobil zu arbeiten) und Umsetzung der Maßnahmen aus dem Mobilitätskonzept (siehe Krit. 12)	2020	2022	z.Zt. keine Daten
4	CO <sub>2</sub> -Klimakompensation Fuhrpark „DKV CARD CLIMATE“	50	%	Im Januar 2020 wurde das Erreichen einer Klimakompensation für alle Dienstwagen um ca.50 % definiert	2020	2020	ca. 50 % des verbrauchten Kraftstoffes wurde in umweltschutzfördernde Projekte reinvestiert
5	CO <sub>2</sub> -Klimakompensation Fuhrpark „DKV CARD CLIMATE“	100	%	Erreichen einer Klimakompensation für alle Dienstwagen um 100 %	2021	2022	

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

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

Anmerkungen zu den Zielen

- 1) Das Ziel ist nach wie vor im Fokus und wird dementsprechend umgesetzt.
- 2) Das Ziel ist weiterhin im Fokus und ist bereits in der Neubauplanung entsprechend mit berücksichtigt.
- 3) Das Ziel wurde zum Teil bereits umgesetzt. Die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten wurde in 2021 verabschiedet und das Mobilitätskonzept befindet sich aktuell in der Umsetzung.
- 4) Das Ziel der Klimakompensation wurde in 2021 erfolgreich umgesetzt, somit konnten ca. 99 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen der verbrauchten Kraftstoffe in umweltschutzfördernde Projekte reinvestiert werden. Dies entspricht einem CO<sub>2</sub>-Ausgleich von 64 Tonnen.

Weitere Details zu Senkungen der THG-Emissionen (Scope 1-3) sind in den vorstehenden Leistungsindikatoren aufgeführt.

Umwelt- und Klimaaspekte stehen bei unserer Fördertätigkeit seit Jahren im Vordergrund. Aufgrund der Bedeutung der Energiewende für das Land Schleswig-Holstein ist dieses Thema Querschnittsaufgabe in unserem Haus. Viele unserer Produkte und Dienstleistungen tragen dabei maßgeblich zur Reduzierung der THG-Emissionen bei (z. B. die Programme für energieeffiziente Sanierung oder die Beratungen im Rahmen der Energie- und Klimaschutzinitiative (EKI)). Die hieraus resultierende Reduzierung wird in der Bilanzierung der THG-Emissionen (nach dem Greenhouse Gas Protocol) bisher quantitativ nicht ermittelt.

# EU-TAXONOMIE

## Klimabezogene Leistungsindikatoren (KPI)

Die EU-Taxonomie ist eine zentrale Maßnahme des im März 2018 vorgestellten „EU-Aktionsplans zur Finanzierung von nachhaltigem Wachstum“ und soll als Klassifikationssystem eine Grundlage bieten, um EU-weit Wirtschaftsaktivitäten nach ihrer Nachhaltigkeit zu klassifizieren. In einem ersten Schritt legt die Taxonomie einen besonderen Fokus auf Klimaziele. Perspektivisch soll sie über verschiedene Umweltziele hinaus auch soziale Aspekte und gute Unternehmensführung abdecken und wird entsprechend sukzessive ausgebaut. Laut der EU-Taxonomie-Verordnung gilt eine Wirtschaftsaktivität dann als taxonomiekonform, wenn sie einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem von insgesamt sechs Umweltzielen leistet, ohne den anderen zuwiderzulaufen (Do No Significant Harm - DNSH). Zugleich müssen gewisse Mindestanforderungen, z.B. in Bezug auf Soziales und Menschenrechte, erfüllt werden.

Die Taxonomie richtet sich sowohl an Finanzmarktteilnehmer als auch an realwirtschaftliche Unternehmen. Zunächst betrifft sie solche, die bereits heute verpflichtet sind, eine nichtfinanzielle Erklärung im Rahmen der sogenannten Non-Financial Reporting Directive (NFRD) abzugeben. Am 1. Januar 2022 hat die Übergangsfrist begonnen und die berichtspflichtigen Institute und Unternehmen müssen für das Geschäftsjahr 2021 nach einem vereinfachten Prozess zur Taxonomie offenlegen. Ab dem 1. Januar 2024 und somit erstmalig für das Berichtsjahr 2023 gilt die volle Offenlegungspflicht zur EU-Taxonomie.

Eine Klarstellung der EU-Kommission aus Februar 2022 lässt darauf schließen, dass Förderbanken, die nur nach HGB unter die CSR-Richtlinie fallen, den Vorgaben für die Übergangsfristen mit vereinfachter Berichtspflicht nicht unterliegen. Auch wenn wir aktuell nicht unter diese Offenlegungspflicht fallen, haben wir entschieden, die klimabezogenen Leistungsindikatoren zu erheben und zu veröffentlichen. Den Erkenntnisgewinn der Übergangsfrist wollen wir unter anderem für den Aufbau der bankinternen Prozesse für die Offenlegungspflicht ab Berichtsjahr 2023 nutzen.

Nachfolgend werden unsere quantitativen Angaben für die Übergangsfrist gemäß Artikel 10 (2) a) - c) der delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Kommission vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates dargestellt: Mit unten genannten Tabelle legen wir die klimabezogenen Leistungsindikatoren gemäß Artikel 10 (2) a) - c) der delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Kommission vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates (im Folgenden „del. VO“) freiwillig offen. Eine Erläuterung der Ermittlung der Kennzahlen erfolgt im folgenden Abschnitt zu den qualitativen Angaben.

Tabelle 20: Klimabezogene Leistungsindikatoren gemäß Artikel 10 (2) a) - c) der delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Kommission vom 6.7.2021 (del. VO) zum Stichtag 31.12.2021

Berichtsgrundlage	Kennzahl	Absoluter Betrag (in Euro)	Anteil an Gesamtaktiva
	Gesamtaktiva	20.710.477.858,53	100,00%
Art. 10 (2) a	Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	3.735.114.660,41	18,03%
	Risikopositionen bei nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	7.029.590.500,17	33,94%
Art. 10 (2) b	Risikopositionen ggü. Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten	2.301.533.107,93	11,11%
	Derivate	0,00	0,00%
Art. 10 (2) c	Risikopositionen ggü. Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	5.949.779.491,48	28,73%
	Handelsportfolio	0,00	0,00%
	Kurzfristige Interbankenkredite (täglich fällig)	112.395.327,54	0,54%

## Ansatz / Prozessbeschreibung

Nachfolgend sind die qualitativen Angaben gemäß Artikel 10 (2) d) und Anhang XI der del. VO, d. h. Hintergrundinformationen zur Untermauerung der quantitativen Indikatoren, einschließlich des Umfangs der für den KPI erfassten Vermögenswerte und Tätigkeiten, Informationen über Datenquellen und Beschränkungen, dargestellt.

- **Gesamtaktiva**

Die Gesamtaktiva entsprechen dem Brutto-Buchwert unserer in der FinRep-Meldung zum Stichtag 31.12.2021 gemeldeten Gesamtaktiva. Die hier ausgewiesenen Gesamtaktiva wurden als Nenner zur Berechnung aller folgenden und in der Tabelle zur EU-Taxonomie offengelegten Kennzahlen verwendet.

- **Risikopositionen bei taxonomiefähigen und nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten (Art. 10 (2) a) del. VO)**

Wir gehen davon aus, dass sich als Summe von taxonomiefähigen und nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten die Summe aller Aktiva ergeben soll, die grundsätzlich im Zähler und im Nenner der Berechnung der Green Asset Ratios (GAR) berücksichtigt werden können. Gemäß der Anhänge 5 und 6 zur del. VO in Verbindung mit Artikel 7 (3) del. VO gehen wir davon aus, dass dies zum gegenwärtigen Zeitpunkt grundsätzlich alle Risikopositionen umfasst, die

- i.) gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen bestehen, die zur Veröffentlichung nicht-finanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind,
- ii.) gegenüber privaten Haushalten bestehen und
- iii.) gegenüber lokalen Gebietskörperschaften bestehen.

Mit der Veröffentlichung der FAQ Nr. 12 im Dezember 2021 stellt die EU-Kommission dar, dass die Einschätzung der Taxonomiefähigkeit nicht auf Schätzungen beruhen darf. Da weder von Finanz- noch von Nicht-Finanzunternehmen bisher Angaben zur Taxonomiefähigkeit ihrer Aktiva veröffentlicht wurden, weisen wir keine taxonomiefähigen Risikopositionen gegenüber im oben genannten Sinne berichtspflichtigen Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen aus. Die in der Tabelle zur EU-Taxonomie ausgewiesenen taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten umfassen daher lediglich durch Wohnimmobilien besicherte Kredite an private Haushalte sowie zu einem kleinen Teil Kredite für den öffentlichen Wohnungsbau. Anhang 5 der del. VO weist diese Risikopositionen explizit als solche aus, die zum Klimaschutz beitragen können und in Zukunft auf ihre Taxonomiekonformität hin überprüft werden sollen. Diese Aktivitäten werden daher als taxonomiefähig in Bezug auf das Umweltziel 1 (Klimaschutz) eingestuft.

Die in der Tabelle zur EU-Taxonomie ausgewiesenen nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten umfassen entsprechend alle verbleibenden Aktiva, die zwar im Zähler der GAR-Berechnung erfasst werden könnten, für die aber keine genaue Einschätzung der Taxonomiefähigkeit

higkeit der Wirtschaftsaktivitäten auf Basis von veröffentlichten Informationen möglich ist. Dies umfasst alle Forderungen gegenüber im oben genannten Sinne berichtspflichtigen Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen (einschließlich Forderungen an Sparkassen aus dem Durchleitungsgeschäft), Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, die nicht durch Wohnimmobilien besichert sind sowie Risikopositionen gegenüber lokalen Gebietskörperschaften, die nicht für den öffentlichen Wohnungsbau bestimmt sind.

- **Risikopositionen ggü. Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten (Art. 10 (2) b) del. VO)**

Diese Kennzahl umfasst Risikopositionen gegenüber Zentralregierungen, deutschen Regionalregierungen und supranationalen Emittenten wie der Europäischen Investitionsbank sowie Guthaben bei der Deutschen Bundesbank. Risikopositionen gegenüber den deutschen Bundesländern sind hier demnach enthalten, weil auch bei der Risikobewertung letztlich auf die deutsche Bundesregierung abgestellt wird.

- **Derivate (Art. 10 (2) b) del. VO)**

Wir weisen keine Derivate in unserer Bilanz aus.

- **Risikopositionen ggü. Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind (Art. 10 (2) c) del. VO)**

Wir gehen davon aus, dass der Begriff „Unternehmen“ hier Finanz- sowie Nicht-Finanzunternehmen umfasst, so dass in dieser Kennzahl die Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen ausgewiesen werden, die nicht berichtspflichtig im oben genannten Sinne sind. Zur Ermittlung der Kennzahl wurden zunächst die Risikopositionen gegenüber im oben genannten Sinne berichtspflichtigen Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen identifiziert. Diese wurden in einem zweiten Schritt von der Gesamtsumme der Risikopositionen gegenüber allen Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen abgezogen. Dabei blieben täglich fällige Forderungen gegenüber Finanzunternehmen unberücksichtigt, da diese in einer separaten Kennzahl erfasst werden.

Zur Ermittlung der Berichtspflicht im oben genannten Sinne wurden bei den Nicht-Finanzunternehmen zunächst die Größenkriterien (Anzahl der Mitarbeitenden, Bilanzsumme und Jahresumsatz) überprüft, um festzustellen, ob es sich um ein großes Unternehmen gemäß Artikel 19a bzw. Artikel 29a in Verbindung mit Artikel 3 (4) bzw. Artikel 3 (7) der Richtlinie

2013/34/EU handelt. Es wurden die aktuellsten in der IB.SH vorhandenen Daten der Jahresabschlussauswertungen verwendet. Im Fall der Mitarbeiterzahl wurden Daten teilweise manuell ergänzt. Zusätzlich wurde das Kriterium der Kapitalmarktorientierung gemäß § 264d HGB an Hand der sogenannten Enforcement-Liste der BaFin<sup>1</sup> manuell überprüft, um festzustellen, ob es sich zusätzlich um ein Unternehmen von öffentlichem Interesse handelt. Beim Erfüllen der Größenkriterien und einer Listung auf der Enforcement-Liste der BaFin wurde davon ausgegangen, dass es sich um im oben genannten Sinne berichtspflichtige Nicht-Finanzunternehmen handelt.

Bei Finanzunternehmen wurde zusätzlich zu den genannten Kriterien überprüft, ob es sich um CRR-Kreditinstitute handelt, da diese gemäß §316a HGB als Unternehmen von öffentlichem Interesse einzustufen sind. Die Einstufung als CRR-Kreditinstitut wurde anhand der Unternehmensdatenbank der BaFin<sup>2</sup> manuell überprüft. Beim Erfüllen der Größenkriterien und zusätzlich einer Listung auf der Enforcement-Liste der BaFin oder einer Kategorisierung als CRR-Kreditinstitut wurde davon ausgegangen, dass eine Berichtspflicht im oben genannten Sinne vorliegt. Wir gehen außerdem davon aus, dass auch Anstalten des öffentlichen Rechts, die die Größenkriterien erfüllen und CRR-Kreditinstitute sind, der Berichtspflicht im oben genannten Sinn unterliegen. Bei Risikopositionen gegenüber Tochterunternehmen in Konzernstrukturen sind wir zur Ermittlung der Berichtspflicht wie folgt vorgegangen: Bei Risikopositionen gegenüber Tochtergesellschaften, die keinen eigenen Unternehmenszweck haben, sondern als Finanzierungsvehikel für das Mutterunternehmen dienen, wurde auf die Berichtspflicht des Mutterunternehmens abgestellt und diese für die Tochter übernommen. Bei Risikopositionen gegenüber Tochtergesellschaften mit eigenem Unternehmenszweck wurde auf die eigene Berichtspflicht abgestellt.

- **Handelsportfolio**

Wir verfügen über kein eigenes Handelsportfolio.

---

<sup>1</sup> Aufstellung der dem Enforcement unterliegenden Unternehmen für den Stichtag 01.07.2021. [BaFin - Publikationen & Daten - Aufstellung der dem Enforcement unterliegenden Unternehmen](#), zuletzt abgerufen am 04.03.2022.

<sup>2</sup> Unternehmensdatenbank der BaFin. [BaFin - Unternehmensdatenbank BaFin](#), zuletzt aufgerufen am 04.03.2022.

- **Kurzfristige Interbanken Kredite**

Wir gehen davon aus, dass unter kurzfristigen Interbanken Krediten die täglich fälligen Forderungen gegenüber Banken zu verstehen sind. Die Ermittlung der Kennzahl erfolgt über eine entsprechende Filterung des FinRep-Datenbestandes.

Nachfolgend wird beschrieben, wie die Verordnung (EU) Nr. 2020/852 in der Geschäftsstrategie des Finanzunternehmens, bei den Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien eingehalten wird:

Die EU-Taxonomie-Verordnung und die damit einhergehende Offenlegungspflicht entsprechender Kennzahlen wurde im Rahmen des Strategieprozesses im Sommer 2021 adressiert und in unsere Geschäftsstrategie integriert. Im Zuge unserer freiwilligen Offenlegung während der Übergangsfrist werden entsprechende Prozesse zur Berücksichtigung der Anforderungen für unsere Produktgestaltung entwickelt und aufgebaut.

Bei unseren Netzwerk- und Kommunikationsaktivitäten zum Thema Sustainable Finance nimmt die EU-Taxonomie eine zentrale Rolle ein. Mit geeigneten Veranstaltungen, Austauschen und Blog-Beiträgen gehen wir mit unseren Kunden, dem Land und unseren Finanzierungspartnern in einen intensiven Austausch zu den Herausforderungen und Chancen der EU-Taxonomie.

# GESELLSCHAFT

## 14 Arbeitnehmerrechte

Unser Handlungsrahmen basiert auf den jeweils geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben, die im Zusammenhang mit unseren Beschäftigten stehen und die wir einhalten. Für die Mitbestimmung unserer Beschäftigten ist das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein maßgeblich. Entsprechend werden die Belange unserer Kolleginnen und Kollegenschon seit vielen Jahren durch einen gewählten Personalrat vertreten. Zur Sicherstellung der Wahrung der Arbeitnehmerrechte gibt es darüber hinaus unter anderem eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, eine Betriebsärztin, einen Sicherheitsbeauftragten, einen Gesundheitsbeauftragten, eine Gleichstellungsbeauftragte, eine Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG), eine Familienbeauftragte, eine Pflegelotsin, eine Jugend- und Ausbildungsvertretung, eine Schwerbehindertenvertretung und Referentin für Vielfalt. Der Bereich Personal ist dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet und somit in die Unternehmensführung mit eingebunden.

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

Neben der Wahrung der Arbeitnehmerrechte drücken sich die Rolle und das Ziel der IB.SH als soziale Arbeitgeberin insbesondere in vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Unterstützung verschiedener Lebenswelten sowie dem Aus- und Weiterbildungsanspruch der IB.SH aus. Weitere Aspekte betreffen die Gesundheitsförderung wie auch die Beachtung jeglicher Grundsätze zur Gleichstellung und Förderung einer angemessenen Vielfalt beispielsweise in Bezug auf Geschlecht & geschlechtliche Identität, Alter, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft & Nationalität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion & Weltanschauung sowie der sozialen Herkunft. Diese Handlungsmaximen begleiten uns kontinuierlich bei Maßnahmen und Prozessen und sind in unserer Vision verankert sowie in internen Anweisungen, Konzeptpapieren und Dienstvereinbarungen festgehalten. Unsere interne Revision prüft regelmäßig an vielen Stellen die formale Ordnungsmäßigkeit. Wir pflegen eine part-



nerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und dem Personalrat als Mitbestimmungsorgan der Beschäftigten. Die Arbeitnehmervvertretung wird regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert, und die Organe kommen zu regelmäßigen Austauschen zusammen. Ein separates (Nachhaltigkeits-)Konzept ist daher nicht erforderlich. Darüber hinaus findet jährlich eine Personalversammlung statt. In 2021 hat die Versammlung aufgrund der Corona-Pandemie erneut in digitaler Form stattgefunden. Über unser Intranet „IB.SH MAPS“ sorgen wir regelmäßig für Informationen an die Beschäftigten über aktuelle Entwicklungen. Wir nutzen zudem weitere Medien (z. B. die Arbeitgeber-Bewertungsplattformen Kununu und XING) und stärken dabei in Kommunikation und Auftritt unsere Position als attraktive, moderne und mitarbeiterorientierte Arbeitgeberin.

Alle Beschäftigten sind eingeladen, eine Arbeitgeberbewertung auf kununu.com öffentlich abzugeben.

Um den Bewerbungsprozess regelmäßig zu überprüfen, laden wir alle Bewerberinnen und Bewerber im Laufe des Auswahlprozesses ein, die Bewertungsplattform für ein Feedback an die IB.SH zu nutzen.

Das Bewertungsergebnis auf Kununu ist für uns steuerungsrelevant, denn wir haben uns das strategische Ziel gesetzt, das aktuell hohe Bewertungsergebnis aufrecht zu halten (siehe Kriterium 3, Ziel Arbeitgeberverantwortung).

Wir haben ein starkes Interesse daran, uns als attraktive Arbeitgeberin beständig weiterzuentwickeln und uns dazu regelmäßig Feedback von allen Beschäftigten einzuholen. 2019 wurde IB.SH Radar, eine umfassende Online-Befragung mit den Elementen allgemeine Mitarbeitendenbefragung, 270°-Führungsfeedback sowie integrierten Fragen zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz konzipiert und erstmals durchgeführt.

2021 fand eine erneute IB.SH Radar Befragung statt. Mit einer sehr guten Beteiligungsquote von 80 Prozent und 930 Kommentaren zu konkreten Verbesserungsmöglichkeiten zeigen die Beschäftigten, wie wichtig es ihnen ist, Feedback zu geben und die IB.SH weiter zu entwickeln. Die Aussage, dass 93 Prozent die IB.SH als Arbeitgeberin weiterempfehlen würden, freut uns sehr. In 2021 wurden 46 Maßnahmen abgeleitet. Davon befinden sich 15 Maßnahmen in der Planung, 28 sind in der Umsetzung und drei Maßnahmen wurden bereits erfolgreich abgeschlossen. Über den Umsetzungsstatus der Maßnahmen berichten wir regelmäßig intern.

Auch weiterhin überprüfen wir in einem Zwei-Jahres-Rhythmus mit einer erneuten Befragung, ob die Maßnahmen greifen und die IB.SH somit eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Wir haben uns das strategische Ziel einer hohen Beteiligung an den zukünftigen Mitarbeitendenbefragungen gesetzt (siehe Kriterium 3, Ziel Arbeitgeberverantwortung).

Mit der Befragung IB.SH Radar verschaffen wir uns durch gezielte Fragen zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz einen Überblick zur gesundheitlichen Situation der Beschäftigten (psychische Gefährdungsanalyse). Unser Gesundheitszirkel wertet die Ergebnisse aus und leitet bei Bedarf entsprechende Maßnahmen ein.

Sonstige Förderung der Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen an der Weiterentwicklung der IB.SH:

Wir führen regelmäßig Ideenworkshops zu aktuellen Themen durch. In Arbeitsgruppen entwickeln unsere Kolleginnen und Kollegen 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 unsere Beschäftigten auf, sich aktiv im Unternehmen zu vernetzen und auszutauschen, der „Wissenssnack“ informiert transparent über verschiedenste Themen und sorgt für ein bereichsübergreifendes Wissensmanagement. Aufgrund der Corona-Pandemie werden einige Formate aktuell digital durchgeführt und somit wird gleichzeitig der Aufbau digitaler Kompetenzen unterstützt. Unsere Unternehmenskultur lebt in vielerlei Hinsicht von einer guten Feedback-Kultur.

Im Jahr 2019 ist die Einführung eines Ideenmanagements nach dem Prinzip „Crowd Innovation“ (IB.SH Ideenmanagement) erfolgt. Kern des Systems ist eine Ideenplattform, über die unsere Beschäftigten Ideen teilen und mit Kolleginnen und Kollegen weiterentwickeln und umsetzen können.

Hier werden Ideen – auch über das Thema Nachhaltigkeit hinaus – eingereicht und vorgestellt. Eine Jury entscheidet, welche Ideen umgesetzt werden können. Hieraus konnten bereits erfolgreich neue Ideen für die Bank generiert werden.

Aktuell erarbeiten Kolleginnen und Kollegen im Rahmen des IB.SH Campus Programms Verbesserungsideen für die IB.SH, die sie analog zum IB.SH Ideenmanagement einer Jury vorschlagen. Im Jahr 2021 waren dies zum Beispiel die Ideen: „Wie verbessern wir die Zusammenarbeit auf Distanz?“ und „Einführung einer Sharing- und Sparring- Plattform in der

IB.SH“. Beide Maßnahmen befinden sich in der Umsetzung und sollen 2022 vollständig eingeführt werden.

Darüber hinaus können sich alle Kolleginnen und Kollegen mit der Nachhaltigkeitsmanagerin in Verbindung setzen, ihr Anliegen schildern und sich austauschen.

Wir sind nicht in Staaten mit schwachem gesetzlichen Arbeitnehmerschutz tätig, sondern überwiegend in unserem regionalen Geschäftsgebiet Schleswig-Holstein. Die Tarifbindung sichert die Arbeitnehmerrechte auch zukünftig, und die intensive Befassung mit den Unternehmenswerten und Normen unterstreicht unsere Rolle als soziale Arbeitgeberin. 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 betrifft. Als öffentlich-rechtliches Unternehmen achten wir auch bei Beschaffungs- und Dienstleistungsaufträgen auf die Einhaltung von beispielsweise Lohnstandards. Durch die ergriffenen und beschriebenen Maßnahmen, die Einhaltung interner Prüfprozesse und die Einhaltung von tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen sehen wir keine wesentlichen Risiken. Der Bereich Personal, Personalrat und Vergütungskontrollausschuss prüfen die Einhaltung der tariflichen Regelungen. Für uns ist die Einhaltung und die Berücksichtigung von Änderungen in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte und den Tarif ein wichtiger Bestandteil im Umgang mit unseren Kolleginnen und Kollegen.

Unsere Personalstrategie gibt die Richtung für die Zukunftsgestaltung der IB.SH in personalrelevanten Themenstellungen unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen vor und bildet die Grundlage für unsere Entscheidungen. Sie unterstützt die Geschäftsstrategie und berücksichtigt dabei die Risikostrategie.

Zentrale Aufgabe der Personalstrategie ist es, qualifiziertes und motiviertes Personal zu gewinnen und zu binden, um aktuelle und zukünftige Aufgaben zu bewältigen.

Geeignete Maßnahmen zu Arbeitnehmerrechten werden aus der Personalstrategie abgeleitet und umgesetzt. Weitere quantitative Ziele werden in der DNK-Erklärung daher nicht aufgeführt.

Unsere Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleister stellen kein erhöhtes Risiko für unsere Kolleginnen und Kollegen dar.

## 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 2021 ohne Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten betragen 1.291.998,26 Stunden, die Abwesenheitsstunden aufgrund Krankheit betragen 56.839,70 Stunden und setzen sich wie folgt zusammen (Angabe in Stunden):

Tabelle 21: Abwesenheit aufgrund Krankheit

Abwesenheitsgrund	Abwesenheit in Stunden
Krankheit mit Attest	44.566,81
Krankheit ohne Attest	8.643,99
Beschäftigungsverbot ind.	2.466
Arbeitsunfall	413,4
Wegeunfall	0
Kur	749,50

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

Wir verfügen über formelle Vereinbarungen mit Gewerkschaften, welche die Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz behandeln. Der Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, VÖB e.V., dessen Mitglied wir sind, verhandelt in einem gesonderten Tarifausschuss mit den Gewerkschaften Vereinbarungen. Wir wenden die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken an und ergänzen diese bedarfsorientiert im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten.

Innerhalb der IB.SH werden den Beschäftigten Anregungen zu einem nachhaltig förderlichen Umgang mit der eigenen Gesundheit gegeben. Seit 2016 verfügen wir über ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, eine Krankenquote von 6 Prozent nicht zu überschreiten. In 2021 lag die Krankenquote bei 4,4 Prozent. Folgende Maßnahmen wurden hierfür getroffen:

Für das betriebliche Gesundheitsmanagement besteht ein Gesundheitszirkel, dem Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bereichen und Hierarchiegruppen der Bank angehören. In diesem Zirkel werden Ideen zur Gesundheitsförderung entwickelt und gemeinsam umgesetzt. Dabei unterstützt uns ein externer Dienstleister. Zu den Gesundheitsaktionen in der Bank zählen beispielsweise Betriebssportangebote wie Yogakurse oder ein jährlicher Gesundheitstag. Unser Familienservice bietet Informationen, Kurse oder Veranstaltungen im Bereich Gesundheitsmanagement zu Themen wie Resilienz, Vereinbarkeit, Pflege, Stress oder auch online Yogakurse. Die Beschäftigten können diese Angebote unbegrenzt und kostenfrei in einem Portal buchen. In 2021 haben wir zudem einen virtuellen Gesundheitstag mit Vorträgen und Mitmachübungen für die gesamte Belegschaft angeboten.

Im Rahmen der psychischen Gefährdungsanalyse, die im Rahmen von IB.SH Radar (Befragung der Kolleginnen und Kollegen) durchgeführt wird, wird ein entsprechender Gesundheitsindex erhoben. Der Gesundheitsindex beschreibt die Bewertung durch die Kolleginnen und Kollegen zur psychischen Belastung. Je positiver die Gesundheit bewertet wird, umso höher fällt die Prozentzahl aus. Ab 2021 haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass der Gesundheitsindex über 80 Prozent liegt. Die diesjährige Befragung ergab einen Gesundheitsindex von 82 Prozent und damit eine Steigerung im Vergleich zur letzten Befragung um 5 Prozent.

Es besteht eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), die zu einer klaren und transparenten Umsetzung des BEM in der IB.SH beiträgt. Beim BEM handelt es sich um ein Angebot an die Kolleginnen und Kollegen, um gemeinsam mit dem BEM-Team in einer gesundheitlich schwierigen Situation Maßnahmen zu finden, die sie bei der Überwindung bestehender und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit unterstützen soll. Das BEM ist eine präventive Maßnahme im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, mit dem die Bank gute Erfahrungen gemacht hat, Kolleginnen und Kollegen z.B. durch Angebote wie zusätzliche Arbeitsmittel, Anpassung der Aufgaben, Arbeitszeitgestaltungen, Schulungen oder verschiedenste Beratungsangebote zur psychischen und physischen Gesundheit zurück in das Arbeitsleben zu bringen. Bei BEM-Verfahren unterstützt uns unsere Betriebsärztin.

Die Telefonberatung, die Beschäftigten unter anderem bei Belastungen durch die anhaltende Pandemie-Situation, aber auch bei anderen psychischen Belastungen unterstützen soll, haben wir auch 2021 fortgeführt. Sie wird durch einen externen Partner im Rahmen des Gesundheitsmanagements anonym angeboten.

Alle Beschäftigten können auf ihrem Desktop über eine systemunabhängige Informationskachel auf sämtliche Notfallhilfeinformationen zugreifen. Hier haben wir interne und externe Ansprechpartner, Verhaltensregeln und weitere hilfreiche Informationen für verschiedene Notfallsituationen aufgeführt.

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

Im Jahr 2021 haben wir die 2020 entwickelte Führungskräfteakademie in unserem Intranet veröffentlicht. Die gezielte Weiterentwicklung des Know-hows sowie der Kompetenzen im Bereich Führen auf Distanz, Führen virtueller Teams sowie Führen von virtuellen LOB-Gesprächen können durch die Führungskräfteakademie somit auch virtuell und zeitnah bedarfsorientiert vermittelt werden.

In 2021 wurden aus der Unternehmenskultur Kernkompetenzen für Mitarbeitende abgeleitet (wie z. B. Feedbackkompetenz), die notwendig sind, um unsere Werte und die Unternehmenskultur positiv zu beeinflussen. Auf der operationellen Ebene sollen diese Kernkompetenzen in die Personalprozesse integriert werden. Die Kernkompetenzen sollen in 2022 eingeführt und gelebt werden. Eine geplante Maßnahme in 2022 ist die Integration der Kernkompetenzen in das Kombibeurteilungssystem für Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilung von Mitarbeitenden. So wird der Erfüllungsgrad der Kernkompetenzen zukünftig bei jeder/jedem einzelnen Mitarbeitenden jährlich gemessen. Bei Entwicklungsbedarf von Mitarbeitenden in Bezug auf die Erfüllung der Kernkompetenzen werden – resultierend aus dem Kombibeurteilungssystem – in den Mitarbeitendengesprächen direkt Entwicklungsmaßnahmen abgeleitet und vereinbart.

Wir verfügen über die entsprechende IT-Ausstattung, um allen Kolleginnen und Kollegen mobiles Arbeiten zu ermöglichen.

In der Pandemie haben 2021 zeitweise bis zu ca. 84 Prozent unserer Beschäftigten von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Maßgeblich waren in diesem Zusammenhang die Corona-Verhaltensregeln und Hygienebestimmungen.

## 15 Chancengerechtigkeit

Im Rahmen eines Managementkonzepts in Form der Personalstrategie haben wir Vereinbarungen und Strategien zum Thema Chancengleichheit verankert. Für das Jahr 2021 bedeutet dies insbesondere folgendes:

Zielsetzung und Strategie für eine angemessene Bezahlung aller Kolleginnen und Kollegen: „Wertschätzung und Vertrauen prägen unser Miteinander“ ist einer der von unserer 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 im Intranet veröffentlicht.

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

Die Grundsätze der Vergütungssysteme leiten sich aus der Vergütungsstrategie ab, die Teil der Personalstrategie ist. Maßgeblich für die Personalstrategie sind die in der Geschäftsstrategie verankerten ESG-Kriterien und die dort verankerten unternehmenskulturellen Leitsätze. Die Vergütungsstruktur der IB.SH ist somit geprägt von einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten und geschlechtsneutralen Entlohnung, die unserem Geschäftsmodell entsprechen angemessen ausgestaltet ist und keine Anreize für eine Risikoübernahme bietet.

Ein variabler Vergütungsbestandteil (so genannte Leistungsorientierte Bezahlung – LOB) wird auf Grundlage von Dienstvereinbarungen gezahlt. Die individuelle Bemessung des variablen Vergütungsanteils basiert auf einer jährlich durchzuführenden Zielerreichung und Mitarbeiterbeurteilung durch die vorgesetzte Führungskraft. Unsere Dienstvereinbarungen schreiben

vor, dass die Ziele nachvollziehbar, widerspruchsfrei, ambitioniert und erreichbar sein sollen. Dabei werden nicht ausschließlich quantitative Ziele vereinbart.

Unseren Kolleginnen und Kollegen bieten wir die Möglichkeit, eine attraktive durch die Arbeitgeberin geförderte Altersversorgung zu erhalten.

In dem Berichtsjahr waren 18 Prozent der Kolleginnen und Kollegen in einem befristeten Angestelltenverhältnis. Das umfasst ebenso befristet Beschäftigte mit einem Berufsausbildungsverhältnis oder in einem Traineeprogramm, deren Anteil bei 2,5 Prozent der Kolleginnen und Kollegen der IB.SH liegt.

Befristete Anstellungsverhältnisse werden grundsätzlich nur mit Sachgrund geschlossen. Die Zahl hat sich durch die befristeten Aufgabenübertragungen des Landes in Bezug auf die Corona-Hilfen im Vergleich zum Vorjahr noch einmal leicht erhöht.

Die IB.SH setzt nur selten Zeitarbeitskräfte ein, wenn Bedarfe sehr kurzfristig und zeitlich begrenzt notwendig sind. Dies soll auch zukünftig so bleiben. 2021 konnte die IB.SH das Ziel einer maximalen Beschäftigung von 2 Prozent der insgesamt Beschäftigten mit 0,13 Prozent unterschreiten. Für 2022 ist es erneut das Ziel, dass die Beschäftigung von Zeitarbeitskräften 2 Prozent der insgesamt Beschäftigten nicht übersteigt.

Es sind zudem keine größeren Entlassungen geplant.

#### **Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art:**

Folgende Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit haben wir ergriffen (gem. Entgelttransparenzgesetz, erstmals im Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2017 veröffentlicht):

**Tarifgebundenheit:**

Wir sind 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 mit Hilfe eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens („STRATA-Verfahren“) bewertet und einer von vier Funktionsstufen zugeordnet. Die Bewertung der Tätigkeit erfolgt anhand von acht Kriterien unter Einbezug des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten. Das Gehalt der Funktionsstufen wird in Entgeltbändern ausgedrückt. Die Positionierung eines oder einer Beschäftigten innerhalb des Entgeltbandes ergibt sich durch die Erfahrung in der Tätigkeit und die gezeigte Leistung.

Seit 2018 können alle Kolleginnen und Kollegen ihren individuellen Auskunftsanspruch gemäß § 10 des Entgelttransparenzgesetzes geltend machen. Dies bezieht sich sowohl auf die Einwertung der Position als auch die Kriterien und das angewendete Verfahren zur Entgeltfindung sowie auf bis zu zwei Gehaltsbestandteile einer Vergleichsgruppe des jeweils anderen Geschlechts. Die Beschäftigten können sich hierfür direkt an den Personalbereich, den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte als vermittelnde Stellen wenden.

Seit 2020 sind wir mit dem Arbeitgebersiegel Fair Company ausgezeichnet. Fair Company ist eine Arbeitgeberinitiative, die sich nachhaltig für eine faire Arbeitswelt einsetzt. Die Fair-Company-Initiative richtet sich gezielt an Berufseinsteiger und Young Professionals und zeichnet Unternehmen aus, die jungen Menschen faire Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven bieten.

Im Jahr 2020 haben wir die [Charta der Vielfalt](#) unterzeichnet. Die Umsetzung der Charta der Vielfalt hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. „Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“ Wir legen großen Wert darauf, ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens zu schaffen.



2021 haben wir die Auszeichnung TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. in den Bereichen Chancengleichheit und Diversity angestrebt. Unsere Bewerbung war erfolgreich, wir wurden in den beiden Kategorien Chancengleichheit und Diversity erstmals ausgezeichnet. Eine unabhängige Jury hat geprüft und ermittelt, ob unsere Personalstrategie geeignet ist, Chancengleichheit und Diversity umzusetzen. Dabei wurden alle Prozesse, Methoden und Bemühungen im Bereich

Gleichstellung und Vielfalt gesichtet. Seit 1996 verfolgt TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. das Ziel, Chancengleichheit zu etablieren und nachhaltig zu verankern.

Vielfalt ist ein wichtiges Element unserer Unternehmenskultur. Wir achten in allen Bereichen der IB.SH auf ausgewogene Altersstrukturen. Wir fördern unsere Beschäftigten dabei, ihre unterschiedlichen individuellen Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und kulturellen Hintergründe in der IB.SH einzubringen.

Bei uns finden die Beschäftigten neben der Führungskraft auch im Bereich Personal und dem Personalrat sowie der Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zum Thema Diversity. Ziel für 2021 war es, zusätzlich eine verantwortliche Person speziell für das Thema Diversity zu benennen. Dieses Ziel wurde durch die Ernennung einer Referentin für Vielfalt umgesetzt und entsprechend für alle Beschäftigten in unserem Intranet kommuniziert. Ein offener Austausch zu Diversity ist erwünscht und findet zum Beispiel über unser Intranet statt. Dort wird regelmäßig über Vielfalt informiert und die Kolleginnen und Kollegen werden aktiv eingebunden. Zum Beispiel durch Web-Seminare, einen digitalen Diversity-Tag und Informationsveranstaltungen. Die Umsetzung der Charta der Vielfalt ist für die IB.SH ein wesentlicher Bestandteil für ein faires Miteinander. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses Bekenntnis ist für uns bindend und gilt für alle Beschäftigten der IB.SH.

#### **Personalstrategie:**

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

#### **Freiwilliges Prüfverfahren:**

Wir haben uns bereits freiwilligen externen Prüfungen zum Thema Chancengleichheit unterzogen. In dem Zusammenhang haben wir uns in Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in 2017 dem eg-check (Entgeltgleichheits-Check) unterzogen und 2018 den gb-check (Gleichbehandlungs-Check) durchgeführt. Es handelt sich dabei um Analyse-Instrumentarien. Die Bearbeitung beider Verfahrensanalysen ergab ein durchweg positives Ergebnis für uns. Derzeit wird geprüft, ob erneute Checks durchgeführt werden sollen.

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 angemessenen Entlohnung erreicht.

Programme, um die Gesundheit und die Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben unserer Kolleginnen und Kollegen zu fördern:

Wir haben 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 - haben wir zahlreiche Angebote, um berufliche Belange und private Bedürfnisse individuell aufeinander abzustimmen. Diese umfassen individuelle Arbeitszeitmodelle, Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte, Freistellung im Rahmen des Langzeitkontos, aber auch die Möglichkeit, Kantinegerichte in umweltfreundlichen wiederverwertbaren Boxen mit nach Hause zu nehmen. Ziel ist es, unseren Kolleginnen und Kollegen einen größtmöglichen individuellen Gestaltungsrahmen zu bieten. Im Jahr 2021 haben wir unser Ziel erfolgreich umgesetzt, das Angebot rund um die Vereinbarkeit in Bezug auf den Bereich Pflege zu erweitern. Unsere Kolleginnen und Kollegen erhalten neben dem Angebot der zwei internen Pflegelotsinnen und der Möglichkeit auf Freistellung sowie der flexiblen Arbeitszeitgestaltung nun auch zusätzlich die Möglichkeit, über einen externen Anbieter für den Bereich Familienservice anonyme und unabhängige Beratungsleistungen rund um Pflege der Angehörigen und auch Begleitung in der Organisation von konkreten Pflegebedarfssituationen von Angehörigen anzunehmen.

Zusätzlich gibt es ein digitales Tool mit vielen Informationen rund um den Bereich Pflege von Angehörigen und deren Vorsorge, aber auch zu den bereits genutzten Angeboten rund um die Notfallbetreuung, Ferienbetreuung und viele weitere Themen. Außerdem stellt der Familienservice eine Akademie zur Verfügung, die ein breites Angebot zum Beispiel zu den Bereichen



Erziehung, Pflege, Gesundheit, Resilienz, Finanzen und vieles mehr bietet. Unsere Kolleginnen und Kollegen können sich dort kostenfrei, selbstständig und anonym anmelden.

Um die Flexibilität und Vereinbarkeit unserer Beschäftigten noch weiter zu stärken haben wir in 2021 eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten erarbeitet. Diese gibt den Beschäftigten die Möglichkeit bis zu 40 Prozent ihrer Arbeitszeit mobil zu arbeiten.

Wir werden durch die externe Zertifizierung der Hertie-Stiftung Audit berufundfamilie (unter der Schirmherrschaft des Bundesfamilien- und des Bundeswirtschaftsministeriums) durch Auditorinnen oder Auditoren begleitet. Die kontinuierliche Überprüfung der Maßnahmen an die Bedürfnisse der Beschäftigten stellt sicher, dass das Ziel der Vereinbarkeit der Lebenswelten bereits sehr gut erreicht und weiterhin aufrechterhalten wird. In 2020 haben wir mit der Hertie-Stiftung erstmals das Dialogverfahren durchgeführt, durch das die Vereinbarkeit der Lebenswelten erneut überprüft wird. Dieses Verfahren haben wir erstmals mit dem Siegel „dauerhafter Charakter“ bestanden. Alle 3 Jahre ist es zur Sicherung der Qualität mit dem Dialogverfahren zu bestätigen.

Auch in unsere Leitsätze zur Unternehmenskultur haben wir das wichtige Thema aufgenommen: „Wir unterstützen die Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebenswelten.“ Um das Bekenntnis zu einer familienbewussten Unternehmensführung zu manifestieren, sind wir dem vom Bundesfamilienministerium in Kooperation mit dem DIHK gegründeten Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ beigetreten.



Es entspricht unserem Selbstverständnis, auf Chancengleichheit zu achten und Frauen im Berufsleben zu fördern. In unserer Personalstrategie wird dies ausdrücklich berücksichtigt. Mit dem für 2021-2024 aktualisierten Frauenförderplan besteht erneut eine Zielvereinbarung zur Steigerung der Chancengleichheit und Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen in unserer Bank.

An der Erstellung des Frauenförderplans sind neben dem Bereich Personal die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat aktiv beteiligt. Der Plan wird jeweils für die nächsten vier Jahre aufgestellt und basiert auf den für uns gültigen Strategien, Personalinstrumenten und Vereinbarungen, die Vereinbarkeitsthemen und Gleichbehandlungsregeln umfassen. Der Plan gibt damit eine Leitlinie, um die Gleichstellung und vor allem die Besetzung von

Frauen in Führungsebenen sowie gehobenen Fachpositionen, eine gerechte Vergütung und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern und zu fordern.

Mit der Erreichung der Ziele des Frauenförderplans 2021-2024 liegen wir zum Ende 2021 gut im Plan.

Zum Beispiel ist ein Ziel, den Anteil an außertariflich angestellten Frauen bis Ende 2024 auf 40 Prozent der Beschäftigten zu erhöhen. Das entspricht einer Steigerung von knapp 5 Prozent. Ende 2021 liegt die Quote bei 37,5 Prozent und damit anteilig im Plan.

Bei einem weiteren Ziel, den Anteil von Führung bei den Frauen von 40 auf 45 Prozent zu steigern, liegen wir mit 42 Prozent ebenfalls anteilig im Plan. Darüber hinaus gibt es einige weitere qualitative und quantitative Ziele, unter anderem zu Teilzeitpositionen, Personalentwicklung, Ausbildung, Teilzeitfähigkeit, Vereinbarkeit, Vergütung und der Stellenbesetzung, deren Erreichung regelmäßig überprüft wird. Die Überprüfung erfolgt in Halbjahresgesprächen gemeinsam mit dem Vorstand, dem Bereich Personal, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten. Es werden der aktuelle Stand der gesteckten Ziele des Frauenförderplans besprochen und Anpassungsbedarfe sowie Ideen zur Frauenförderung und Vielfalt ausgetauscht und daraus weitere Maßnahmen abgeleitet.

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

Die IB.SH gibt im Folgenden die Aufteilung der Angestellten und der Mitglieder des Leitungsorgans nach Diversitätskategorien an.

Tabelle 22: Zusammensetzung der Angestellten aufgeteilt nach Geschlecht und Alter

Diversitätskategorie	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
Gesamtbelegschaft	746	100 %
<b>Nach Geschlecht</b>		
weiblich	449	60 %
männlich	297	40 %
Divers	k.A.	k.A.
<b>Altersgruppe</b>		
< 30 Jahre	90	12 %
30 - 50 Jahre	376	50 %
> 50 Jahre	280	38 %

Tabelle 23: Zusammensetzung der Angestellten nach Staatsangehörigkeit

Staatsangehörigkeit	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
deutsch	717	96,11 %
belgisch	2	0,27 %
chinesisch	1	0,13 %
dänisch	1	0,13 %
estländisch	1	0,13 %
finnisch	2	0,27 %
französisch	1	0,13 %
griechisch	1	0,13 %
irisch	1	0,13 %
italienisch	2	0,27 %
kroatisch	1	0,13 %
niederländisch	1	0,13 %
polnisch	5	0,67 %
rumänisch	2	0,27 %
russisch	3	0,40 %
schwedisch	1	0,13 %
tschechisch	2	0,27 %
türkisch	1	0,13 %
ukrainisch	1	0,13 %
ungarisch	1	0,13 %
<b>Summe</b>	<b>746</b>	<b>100 %</b>

Tabelle 24: Zusammensetzung der Angestellten nach Behinderung

Behinderung	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
unter 50 %	12	1,6 %
über 50 %	21	2,8 %
keine Behinderung	713	95,6 %
<b>Summe</b>	<b>746</b>	<b>100 %</b>

Tabelle 25: Zusammensetzung der Angestellten des Leitungsorgans aufgeteilt nach Geschlecht und Altersgruppe

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

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 waren 4,4 Prozent unserer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten besetzt.

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

Die Schwerbehindertenvertretung wird bei der Personalauswahl beteiligt, wenn sich Schwerbehinderte bewerben. Für uns ist es ein wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur, Menschen mit und ohne Behinderung, unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Herkunft, Identität, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Religion und Nationalität gleichermaßen wertschätzend zu behandeln.

### Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Im Berichtszeitraum wurde insgesamt kein Diskriminierungsvorfall gemeldet.

Tabelle 26: Status und ergriffene Maßnahmen von Diskriminierungsvorfällen

Sachverhalt	Status des Vorfalls	Ergriffene Maßnahmen
--	--	--

## 16 Qualifizierung

Im Rahmen eines Managementkonzepts in Form der Personalstrategie sind Vereinbarungen und Strategien zum Thema Qualifizierung verankert. Für das Jahr 2021 bedeutet dies insbesondere Folgendes:

Grundlage für die Personalentwicklung in der IB.SH bildet 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 Mitarbeiterin oder Mitarbeiter reflektiert, wie beispielsweise der Umgang mit Komplexität, Qualitätsorientierung oder die Fähigkeit, das eigene Wissen zu teilen. So werden Entwicklungsbedarfe und -potenziale zeitnah identifiziert und im Sinne der Beschäftigten und der IB.SH gefördert. Dies ist ein laufender Prozess. In den fest angelegten jährlichen Mitarbeitergesprächen und den dazugehörigen Halbjahresgesprächen werden gemeinsame Ziele sowie Entwicklungsziele vereinbart und die bisherigen Ziele nachgehalten.



Wir nutzen unser neu eingeführtes Programm zur Personalentwicklung auch, um auf die Herausforderungen des demografischen Wandels zu reagieren: Älter werdende Beschäftigte, Nachfolgemangement, Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Belegschaft, unterschiedliche Werte der vier Generationen verlangen eine individuellere Personalpolitik als in der Vergangenheit.

Die systematische Personalplanung als ein strategisches Ziel der Personalarbeit ermöglicht es, den notwendigen Handlungsbedarf zu beziffern, um operationelle Risiken zu vermeiden und die Funktionsfähigkeit der Bank zu gewährleisten. So können wir rechtzeitig geeignete Maßnahmen zur Nachwuchs- und Nachfolgeentwicklung ableiten, die sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Ressourcenbedarfe berücksichtigen und die IB.SH flexibel auf Veränderungen reagieren lassen.

In den letzten Jahren haben sich die Unternehmenskultur und unsere strategischen Ziele weiterentwickelt. Themen wie Digitalisierung, Agilität fördern, Networking in der IB.SH und auch Projektmanagement-Fähigkeiten werden immer wichtiger.

Daher wurde das Weiterbildungsprogramm / Entwicklungsprogramm für Potenzialträgerinnen und Potenzialträger der IB.SH neu ausgerichtet. Mit dem neuen Programm IB.SH Campus hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Chance, sich aktiv und aus eigener Motivation zu bewerben. Damit werden die Eigeninitiative bereits mit dem Anmeldeverfahren gefördert und die Chancengleichheit unterstützt. Zudem tragen die Teilnehmenden zur Programmgestaltung bei und sie werden stärker in die Entscheidungen eingebunden – sie steuern ihre Personalentwicklung unter anderem durch die Auswahl von zwei Wahlmodulen aktiv mit und erweitern die digitalen Fähigkeiten sowie ihr Projektwissen. Gleichzeitig dient der IB.SH Campus als Netzwerk. Bereits in der Bewerbungsphase reichen die Teilnehmenden eigene Ideen ein, die auf dem IB.SH-Ideenforum veröffentlicht werden. Die Kolleginnen und Kollegen haben dann die Möglichkeit abzustimmen. Die Rückmeldung aus dem Haus ist eine wichtige Orientierung für die spätere Projektauswahl. Es gibt eine ausgeglichene Geschlechterverteilung von je 5 Frauen und 5 Männern im Programm.

Die Förderung der digitalen Kompetenzen ist in den qualitativen Zielen unserer Geschäftsstrategie fest verankert. Folgende Maßnahmen sind bereits dafür umgesetzt:

Seit 2019 schafft die IB.SH Digitalakademie Transparenz über Weiterbildungsangebote, Anleitungen und Leitfäden rund um digitale Arbeitsmittel und Arbeitsweisen. Für komplexere Anwendungen werden die Beschäftigten in verschiedene Kompetenzstufen eingeteilt, damit das Lernmaterial auch zu den Anforderungen des einzelnen Arbeitsplatzes passt. Expertinnen oder Experten für ein digitales Kompetenzfeld füllen diese Akademie mit wertvollen Inhalten zu ihrem jeweiligen Fachgebiet. Sie sind aufgerufen, zum Beispiel gute Kenntnisse zu einer Software, die auch andere Kolleginnen und Kollegen beherrschen sollten, oder einen Überblick über Informationsquellen zu einem Thema als Pate über diese Plattform mit anderen Kolleginnen und Kollegen zu teilen. Die Themen in der IB.SH Digitalakademie wurden in 2021 weiter ausgebaut.

2021 wurde die in 2020 entwickelte digitale Führungskräfteakademie erfolgreich eingeführt. Diese enthält Lern- und Informationsmaterial zu Themen wie dem Führungsverständnis, einer Wissensdatenbank oder Fach- und Methodenkompetenz. Führungskräfte sowie an Führung interessierte Nachwuchskräfte können aus eigener Initiative bedarfsgerecht lernen und ihr Wissen stetig erweitern. Die Führungskräfteakademie als E-Learning-Plattform bietet den Vorteil, dass die Angebote zeitlich unabhängig genutzt werden können. Die Führungskräfteakademie soll 2022 inhaltlich weiter ausgebaut werden.

Die in 2020 eingeführte Software für Online-Konferenzen wird gut angenommen und es gibt dazu Unterstützungsangebote in der Digitalakademie.

Die digitalen Meeting-Tools sollen in 2022 durch ein Online Collaboration Tool ergänzt werden. Dieses Tool wird noch weitere Anforderungen im Bereich Arbeiten auf Distanz erfüllen. Browser und Bildschirme lassen sich teilen und es gibt die Möglichkeit, Video- und Audiokonferenzen durchzuführen. Das Tool bietet weitere Funktionen wie einen fortbestehenden Chat, Möglichkeiten zum Mindmapping, zum gemeinsamen Bearbeiten von Dokumenten, zur Durchführung von Umfragen und ein Kanban-Board zur persönlichen Organisation wie der von Teams.

Darüber hinaus bieten wir unseren Kolleginnen und Kollegen verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten und eine individuelle, langfristig ausgerichtete Personalentwicklung: Es werden regelmäßig Inhouse-Maßnahmen sowie externe Seminare in Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz organisiert, die auf die aktuellen Bedarfe der Kolleginnen und Kollegen ausgerichtet sind.

Darüber hinaus unterstützen wir eigenmotivierte Weiterbildungen (wie z. B. Bankfachwirt, Bankbetriebswirt, Bachelor- und Masterstudiengänge), sofern die Führungskraft und der Bereich Personal sie für die Erfüllung der aktuellen oder zukünftigen Aufgabe als zielführend erachten. Dann übernimmt die IB.SH auch einen Großteil der Kosten.

Die Projektarbeit in der IB.SH hat in den letzten Jahren zugenommen, auch sind die Themen und Aufgaben komplexer geworden und stellen höhere Anforderungen an die Mitarbeit und Leitung von Projekten. Um die Kolleginnen und Kollegen in dieser Entwicklung zu unterstützen, steht ein erweitertes modulares Schulungsangebot rund um den Bereich Projektmanagement zur Verfügung. Es dient allen Projektbeteiligten – vom Projektteam über die Projektleitungen bis hin zu Auftraggebern – zur Weiterentwicklung. Ein Schwerpunkt liegt dabei in der Ausbildung und Qualifizierung von Projektleiterinnen und Projektleitern aus unseren Fachbereichen. Für 2022 planen wir, einen besonderen Fokus auf das agile Projektmanagement zu legen.

Einige Weiterbildungsangebote konnten aufgrund der Corona-Pandemie nicht wie geplant stattfinden. Daher wurde das Angebot an Coachings und digitalen Fachvorträgen weiter verstärkt. Vor allem, um die Themen Führen auf Distanz, Vereinbarkeit, Resilienz und Gesundheit in dieser Zeit besonders zu unterstützen.

Neue Führungskräfte erhalten neben Seminaren zu Grundlagen im Bereich Führung auch gezielte auf Sie abgestimmte Coachings. Auch erfahrene Führungskräfte können bei Bedarf Coachings erhalten, um bedarfsgerecht an der Weiterentwicklung Ihrer Führungskompetenz zu arbeiten. 2021 haben 36 Beschäftigte mehrteilige Coachings erhalten.

Auch für unsere betriebliche Ausbildung haben wir Ziele entwickelt. Diese werden stetig nachgehalten. Die Ziele sind transparent und auf unserer Website dargestellt und veröffentlicht.

Nach jeder Weiterbildungsmaßnahme erhalten die Beschäftigten einen Feedbackbogen und evaluieren die Maßnahme und den Lernerfolg mit Ihrer Führungskraft. Die Führungskraft hält den Lernerfolg gemeinsam mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach und bespricht bei Bedarf weitere Maßnahmen. Ein Instrument hierfür ist das zweimal jährlich verbindlich wiederkehrende Mitarbeitergespräch.

Zusätzlich erfolgt eine Bewertung zur Zufriedenheit der Maßnahme in Form von den Noten 1-5 (1 = sehr gut). Unser Ziel ist es, hier einen Gesamtdurchschnitt von 2 nicht zu überschreiten. Der Durchschnitt für 2021 beträgt 1,61.

Zur Sicherung der Mitarbeiterqualifikation wurden im Jahr 2021 insgesamt 1.933 interne und externe Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt (Details dazu finden sich in den Leistungsindikatoren)

Die Bedürfnisse unserer Kolleginnen und Kollegen werden in die strategischen Überlegungen der IB.SH einbezogen. Auch die Bedürfnisse der zukünftigen Generation von Arbeitnehmenden werden hierbei analysiert, um den Wandel in der Arbeitswelt zu begleiten und als attraktive Arbeitgeberin 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.



### Förderung eines aktiven internen Stellenmarktes

Der interne Stellenmarkt bietet allen Kolleginnen und Kollegen langfristige Entwicklungsmöglichkeiten über den eigenen Aufgabenbereich hinaus. Interne Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung gegenüber externen Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt. Wir ermutigen unsere Beschäftigten, eine interne Bewerbung als Chance zu nutzen, um ihre Potenziale und Entwicklungswünsche zu zeigen.

Das in 2020 eingeführte Konzept für die Nachfolge- und Nachwuchsplanung IB.SH PEP (Personal-Entwicklungs-Planung) wird erfolgreich angewendet und bietet die notwendige Transparenz für eine nachhaltige und vorausschauende Planung. Um den demografischen Wandel in der Planung zu berücksichtigen, werden neben strukturierten Planungsgesprächen unter anderem geplant vakante Führungs- und Schlüsselpositionen bis zu zwei Jahre im Voraus ausgeschrieben, um interne Kandidatinnen und Kandidaten im Vorfeld der Positionsübernahme gezielt entwickeln zu können.

Zudem erstellen wir regelmäßig einen Forecast der altersbedingten Abgänge in den folgenden 10 Jahren (im Zeitraum 2021-2031 werden etwa 230 Kolleginnen und Kollegen die IB.SH altersbedingt verlassen) und steuern diese im Rahmen von PEP aktiv.

Unter Berücksichtigung der PEP-Ergebnisse und mit Blick auf den demografischen Wandel ermitteln wir auch die Bedarfe an Auszubildenden und Trainees.

Wir bilden für den Eigenbedarf aus. Aus unserer zukunftsgerichteten Personalbedarfsplanung konnten wir für 2021 ein Einstellungsziel von 5 Auszubildenden ableiten, das wir auch realisiert haben.

Von den 5 Auszubildenden haben wir 2 Auszubildende / duale Studentinnen bzw. Studenten für den Bankenbereich und 3 Auszubildende / duale Studentinnen bzw. Studenten im IT Bereich übernommen.

Ziel für 2022 ist die Einstellung von 3 Auszubildenden / dualen Studierenden im Bankenbereich und 4 Auszubildenden / dualen Studierenden im IT Bereich.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, zukünftig langfristig eine Ausbildungsquote von 3,5 Prozent zu erreichen. Derzeit sind 2,5 Prozent der Beschäftigten in der IB.SH Auszubildende.

Darüber hinaus streben wir eine Übernahmequote von 100 Prozent an. Diese wurde in 2021 erfüllt. Für das Jahr 2022 gilt dieses Ziel erneut. Die Quote bezieht sich auf die Auszubildenden, bei denen ein Übernahmewunsch besteht.

Sowohl aus der Geschäftstätigkeit, sowie den Geschäftsbeziehungen der IB.SH ergeben sich keine Risiken für die Beschäftigten in Bezug auf die Qualifizierung.

Geeignete Qualifizierungsmaßnahmen werden aus der Personalstrategie abgeleitet und aufgeführt. Weitere quantitative Ziele werden in der DNK-Erklärung daher nicht aufgeführt.

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

Wie im Jahr zuvor sind auch 2021 viele Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen pandemiebedingt ausgefallen. An insgesamt 1.933 internen und externen Schulungsmaßnahmen im Jahr 2021 haben 1.134 Männer und 799 Frauen teilgenommen. 243 Maßnahmen betrafen die B1-/B2- und B3-Führungskräfte, daran nahmen 135 Männer und 108 Frauen teil.

Von den 1.933 Maßnahmen hatten 1.031 die Durchführung von Online-Schulungen zu Datenschutz, Betrugsprävention und Geldwäsche zum Gegenstand. Unter den Teilnehmenden waren 422 Männer und 609 Frauen, davon 47 Männer und 33 Frauen in Führungspositionen.

Die durchschnittliche Schulungszeit je Beschäftigten im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten betrug ca. 0,84 Schulungstage. Im Durchschnitt wurden 635 EUR pro Beschäftigten in der IB.SH im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen investiert (Schulungen mit internen Referenten sind nicht vergütet eingerechnet).

## **17 Menschenrechte**

Für uns gelten sehr hohe Arbeits- und Sozialstandards, die sich aus deutschem und europäischem Recht ergeben. Damit befinden wir uns in einem Rechtsrahmen, der internationalen Arbeits- und Sozialstandards entspricht. Wir verpflichten uns, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um das rechtmäßige Handeln der Organe und Mitarbeitenden der IB.SH sicherzustellen. Dazu gehören die Einhaltung der Menschenrechte auf allen Ebenen der Geschäftstätigkeit und null Toleranz gegenüber Menschenrechtsverstößen.

Wir haben daher seit jeher den Anspruch, ausschließlich mit Firmen zusammen zu arbeiten, die sich - im Rahmen ihrer gesamten Lieferkette - zur Einhaltung der grundlegenden Menschenrechte verpflichten.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, gehen wir folgendermaßen vor und nutzen folgende Maßnahmen:

Entsprechend unserer Vergaberichtlinie arbeiten wir nur mit Unternehmen zusammen, die sich verpflichten, ihren Beschäftigten und Subunternehmern den schleswig-holsteinischen Vergabemindestlohn (liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn) für die Leistungserbringung bei der IB.SH zu zahlen. Bei besonders sensiblen Gewerken (wie z. B. Reinigungsdienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen) führen wir Stichprobenprüfungen während der Vertragslaufzeit durch.

Bei jeder Vergabe prüfen wir, inwieweit bei der Unternehmens- und Produktauswahl qualitative, umweltbezogene, soziale oder innovative Vertriebs- und Handelsbedingungen einfließen können. Dies geschieht beispielsweise durch die Forderung von Zertifizierungen, Abforderung von Nachhaltigkeitskonzepten, Berücksichtigung von Energieeffizienzklassen und Ökozertifikaten bei der Produktwertung.

Wir sind ausschließlich in Deutschland tätig und beziehen unsere Waren und Dienstleistungen von Anbietern aus der Europäischen Union (EU).

- a) Wir wenden als Anstalt öffentlichen Rechts das Vergaberecht (u. a. UVgO, VgV, GWB) und die darin enthaltenen Schutzklauseln an.
- b) Wir fordern jeden potentiellen Vertragspartner dazu auf, ab einem erwarteten Auftragsvolumen von 25.000 € netto (dies macht mehr als 90 Prozent aller Beschaffungen und Rahmenverträge aus), eine verpflichtende Eigenerklärung einzureichen.
- c) Der Vertragspartner verpflichtet mit Abgabe dieser Eigenerklärung, dass keine (Vertrags-)Ausschlussgründe gem. § 123 und § 124 GWB vorliegen.

d) Hierdurch bestätigt der Vertragspartner, dass keine Person aus seinem Unternehmen und das Unternehmen selbst aus einem der folgenden Gründe rechtskräftig verurteilt worden ist und auch keine Geldbuße gem. § 30 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten festgesetzt worden ist:

- §§ 232, 232a Absatz 1 bis 5, den §§ 232b bis 233a des Strafgesetzbuches (Menschenhandel, Zwangsprostitution, Zwangsarbeit, Ausbeutung der Arbeitskraft, Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung).
- § 129 des Strafgesetzbuchs (Bildung krimineller Vereinigungen), § 129a des Strafgesetzbuchs (Bildung terroristischer Vereinigungen) oder § 129b des Strafgesetzbuchs (Kriminelle und terroristische Vereinigungen im Ausland),
- § 89c des Strafgesetzbuchs (Terrorismusfinanzierung) oder wegen der Teilnahme an einer solchen Tat oder wegen der Bereitstellung oder Sammlung finanzieller Mittel in Kenntnis dessen, dass diese finanziellen Mittel ganz oder teilweise dazu verwendet werden oder verwendet werden sollen, eine Tat nach § 89a Absatz 2 Nummer 2 des Strafgesetzbuchs zu begehen,
- § 261 des Strafgesetzbuchs (Geldwäsche; Verschleierung unrechtmäßig erlangter Vermögenswerte),
- § 263 des Strafgesetzbuchs (Betrug), soweit sich die Straftat gegen den Haushalt der Europäischen Union oder gegen Haushalte richtet, die von der Europäischen Union oder in ihrem Auftrag verwaltet werden,
- § 264 des Strafgesetzbuchs (Subventionsbetrug), soweit sich die Straftat gegen den Haushalt der Europäischen Union oder gegen Haushalte richtet, die von der Europäischen Union oder in ihrem Auftrag verwaltet werden,
- § 299 des Strafgesetzbuchs (Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr), §§ 299a und 299b des Strafgesetzbuchs (Bestechlichkeit und Bestechung im Gesundheitswesen),
- § 108e des Strafgesetzbuchs (Bestechlichkeit und Bestechung von Mandatsträgern),
- den §§ 333 und 334 des Strafgesetzbuchs (Vorteilsgewährung und Bestechung), jeweils auch in Verbindung mit § 335a des Strafgesetzbuchs (Ausländische und internationale Bedienstete),
- Artikel 2 § 2 des Gesetzes zur Bekämpfung internationaler Bestechung (Bestechung ausländischer Abgeordneter im Zusammenhang mit internationalem Geschäftsverkehr)

e) Wenn ein Unternehmen diese Eigenerklärung nicht einreicht, schließen wir es vom weiteren Verfahren aus.

f) Ebenso schließen wir Unternehmen aus, wenn

- das Unternehmen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge nachweislich gegen geltende umwelt-, sozial- oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen verstoßen hat,
- das Unternehmen zahlungsunfähig ist, über das Vermögen des Unternehmens ein Insolvenzverfahren oder ein vergleichbares Verfahren beantragt oder eröffnet worden ist, die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Masse abgelehnt worden ist, sich das Unternehmen im Verfahren der Liquidation befindet oder seine Tätigkeit eingestellt hat,
- das Unternehmen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit nachweislich eine schwere Verfehlung begangen hat, durch die die Integrität des Unternehmens infrage gestellt wird; § 123 Absatz 3 ist entsprechend anzuwenden,
- wir über hinreichende Anhaltspunkte dafür verfügen, dass das Unternehmen mit anderen Unternehmen Vereinbarungen getroffen oder Verhaltensweisen aufeinander abgestimmt hat, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken,
- ein Interessenkonflikt bei der Durchführung des Vergabeverfahrens besteht, der die Unparteilichkeit und Unabhängigkeit einer für den öffentlichen Auftraggeber tätigen Person bei der Durchführung des Vergabeverfahrens beeinträchtigen könnte und der durch andere, weniger einschneidende Maßnahmen nicht wirksam beseitigt werden kann,
- eine Wettbewerbsverzerrung daraus resultiert, dass das Unternehmen bereits in die Vorbereitung des Vergabeverfahrens einbezogen war, und diese Wettbewerbsverzerrung nicht durch andere, weniger einschneidende Maßnahmen beseitigt werden kann,
- das Unternehmen eine wesentliche Anforderung bei der Ausführung eines früheren öffentlichen Auftrags oder Konzessionsvertrags erheblich oder fortdauernd mangelhaft erfüllt hat und dies zu einer vorzeitigen Beendigung, zu Schadensersatz oder zu einer vergleichbaren Rechtsfolge geführt hat,
- das Unternehmen in Bezug auf Ausschlussgründe oder Eignungskriterien eine schwerwiegende Täuschung begangen oder Auskünfte zurückgehalten hat oder nicht in der Lage ist, die erforderlichen Nachweise zu übermitteln, oder
- das Unternehmen
  - a) versucht hat, die Entscheidungsfindung der Auftraggeberin in unzulässiger Weise zu beeinflussen,
  - b) versucht hat, vertrauliche Informationen zu erhalten, durch die es unzulässige Vorteile beim Vergabeverfahren erlangen könnte, oder

- c) fahrlässig oder vorsätzlich irreführende Informationen übermittelt hat, die die Vergabeentscheidung der Auftraggeberin erheblich beeinflussen könnten oder versucht hat, solche Informationen zu übermitteln.
  - das Unternehmen seinen Verpflichtungen zur Zahlung von Steuern, Abgaben oder Beiträgen zur Sozialversicherung nicht nachgekommen ist und dies durch eine rechtskräftige Gerichts- oder bestandskräftige Verwaltungsentscheidung festgestellt wurde.
- g) Um Eigenerklärungen zu überprüfen, holen wir vor einer Auftragserteilung eine Auskunft über das Unternehmen beim Bundesamt für Justiz und dem Schleswig-Holsteinischen Korruptionsregister (wird zeitnah durch das bundesweite Wettbewerbsregister ersetzt) ein. Diese Auskünfte werden in der Vertragsakte und im Verfahrensgang dokumentiert.

Darüber hinaus verlangen wir von allen Lieferanten mit sensiblen Waren die Erklärung zu den ILO-Kernarbeitsnormen als Nachweis zur menschenwürdigen Herstellung der Produkte und Waren.

Die Maßnahmen werden bei jedem Vergabeprozess angewendet. Eine weitere quantitative Einordnung und Berichterstattung findet nicht statt. Die Einbindung der Unternehmensführung erfolgt über regelmäßige Berichterstattung in den betrieblichen Steuerungsgremien.

Im Zuge der Empfehlungen aus dem BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und dem Leitfaden zu Umwelt- und Klimarisiken rücken die Nachhaltigkeitsrisiken vermehrt in den Fokus unseres Risikocontrollings, und ein Vorgehen zum Umgang mit diesen wird erarbeitet. Beim Thema Nachhaltigkeitsrisiken steht insbesondere auch das Thema Menschenrechte im Fokus. Bei der jährlichen Risikoinventur wurden in 2020 erstmalig auch Nachhaltigkeitsrisiken aufgenommen. Dabei wurden die ESG-Risiken gemäß BaFin-Merkblatt zugrunde gelegt und das Nachhaltigkeitsmanagement wurde in die Diskussionsprozesse eingebunden. Es ist vorgesehen, Nachhaltigkeitsrisiken jährlich in der Risikoinventur zu betrachten. In 2021 sind Nachhaltigkeitsrisiken in die Risikostrategie aufgenommen worden.

Aufgrund der territorialen Begrenzung auf das Geschäftsgebiet des Bundeslandes Schleswig-Holstein werden keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die Kunden/-gruppen des Fördergeschäfts der Bank gesehen. Die Treasury-Aktivitäten sind gemäß Anlage-Leitlinien auf EU-Mitgliedsstaaten mit Euro als Währung beschränkt. Da auch Produkte und Dienstleistungen nahezu vollständig in Deutschland oder der EU beschafft werden und davon ausgegangen wer-

den kann, dass in der EU grundsätzlich die Menschenrechte geachtet werden, werden auch hier keine wesentlichen Risiken gesehen.

Wir sind uns der Bedeutung des Schutzes der Menschenrechte bewusst und adressieren dies ausdrücklich in unserer Sustainable-Finance-Erklärung. Darin verpflichten wir uns unmittelbar, eine Verletzung der Menschenrechte zu vermeiden. Mittelbar dient auch der Ausschluss von Finanzierungen und insbesondere des Erwerbs von Wertpapieren zur Anlage mit kritischen Einflussfaktoren auf die Nachhaltigkeitsentwicklung wie fossile Brennstoffe, Atomenergie, kontroverse Rüstungsgüter, Korruption/Bestechung dem Schutz von Menschenrechten.

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

Unser Ziel, die Menschenrechte auf allen Ebenen der Geschäftstätigkeit einzuhalten und null Toleranz gegenüber Menschenrechtsverstößen zu akzeptieren, verfolgen wir stetig.

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

Wir prüfen bereits vor einem Vertragsabschluss, ob das Unternehmen Menschenrechtsverstöße begangen hat (verpflichtende Eigenerklärung + Gewerbezentralregisterauszug vom Bundesamt für Justiz). Dies geschieht bei einem erwarteten Auftragsvolumen von 25.000 € netto (hier orientieren wir uns an den vorgeschriebenen Wertgrenzen des Vergaberechts). Verträge dieser Größenordnung machen mindestens 90 Prozent unseres gesamten Beschaffungsvolumens aus.

Darüber hinaus haben wir im Berichtszeitraum keine Investitionsvereinbarungen mit Organisationen außerhalb der EU, insbesondere mit Sitz in Risikoländern, abgeschlossen.

Um dem Nachhaltigkeitsanspruch der IB.SH künftig noch weitreichender Rechnung zu tragen, haben wir 2020 die Anlage-Leitlinien diesbezüglich verschärft (siehe Kriterium 10).

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

Neben dem Hauptstandort Kiel sind wir mit einem Standort in Rostock vertreten. An beiden Standorten werden Menschenrechte gleichermaßen eingehalten. Verstöße gegen Menschenrechte sind nicht bekannt.

Beide Standorte unterliegen den Einkaufsregeln der IB.SH (siehe Kriterium 7). Aufgrund der zentralen Beschaffungsorganisation sind also 100 Prozent 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 Vergabemindestlohn) 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 unserer Normen zu den Menschenrechten überprüft. Es ist von einer 100-prozentigen 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 Nachunternehmerinnen und -unternehmer durch eine Unternehmenserklärung abgefordert.

### **Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette**

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

## 18 Gemeinwesen

### Corporate Volunteering und Kooperationen zum Gemeinwesen

Wir verstehen unser gesellschaftliches Engagement als aktiven Teil unseres Förderauftrags: Regelmäßig fördern wir Projekte aus den Themenfeldern Kunst und Kultur, Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft in Schleswig-Holstein - in aller Regel mit Sponsorings.

Unser gesellschaftliches Engagement erfolgt im Rahmen eines Konzepts. Den strategischen Rahmen und die Schwerpunkte gibt die Unternehmensführung vor; die strategische Planung erfolgt einmal jährlich für das darauffolgende Geschäftsjahr. Die Sponsoring-Maßnahmen im Einzelfall beschließt unser Vorstand.

Ein wichtiges Ziel unseres gesellschaftlichen Engagements ist die Nachwuchsförderung: Der strategische Rahmen und die Schwerpunkte werden durch die Unternehmensführung vorgegeben und die einzelnen Maßnahmen durch den Vorstand beschlossen. Dies passt zu unserer Mission „aus eigener Ertragskraft für Wachstum, Fortschritt und dauerhaft gute Lebensbedingungen in Schleswig-Holstein“ zu schaffen.

Potentielle Risiken bestehen im Wesentlichen in

- der Auswahl ungeeigneter Kooperationspartnerinnen und -partner,
- der Nichterbringung von Leistungen durch Sponsoringnehmerinnen und -nehmer und
- möglichen Zielkonflikten bei der Projektförderung.

Um die Risiken im Auswahlprozess zu steuern und die Auswahlkriterien transparent zu machen, hat die IB.SH Leitlinien für das gesellschaftliche Engagement erarbeitet und im Internet veröffentlicht ([www.ib-sh.de/im-fokus/unternehmerische-verantwortung/gesellschaftliches-engagement](http://www.ib-sh.de/im-fokus/unternehmerische-verantwortung/gesellschaftliches-engagement)). Wir achten auf die Seriosität unserer Partnerinnen und Partner sowie auf die Qualität der geförderten Projekte. Jedes Sponsoring sichern wir über eine schriftliche Vereinbarung ab und prüfen, ob unsere Partnerinnen und Partner die vereinbarten Leistungen erbringen. Zudem evaluieren wir unser gesellschaftliches Engagement. Dafür ziehen wir beispielsweise das Medienecho oder Besucherzahlen heran.

Die strategische Planung des gesellschaftlichen Engagements, mit dem gemeinnützige Institutionen gestärkt bzw. spezielle Projekte gefördert werden sollen, erfolgt einmal jährlich für das darauffolgende Geschäftsjahr. Dies ist in der bereichsübergreifenden Anweisung verankert.

Im Jahr 2021 machten langfristige Partnerschaften über 80 Prozent unserer Kooperationsverpflichtungen aus, die sich insgesamt auf 128.000 Euro belaufen haben. Über 75 Prozent der gesamten Mittel sind in die Nachwuchsförderung geflossen.

Um unser gesellschaftliches Engagement explizit mit Blick auf seine Nachhaltigkeit einzuwerten, haben wir 2021 eine Wirkungsanalyse durchgeführt. Die Basis bildeten dabei die Sustainable Development



Goals der UN. Kernfragen waren dabei, ob unser gesellschaftliches Engagement den Nutzen stiftet, den wir anstreben und ob wir unsere Initiativen eventuell anders ausrichten sollten? Die Wirkungsanalyse hat gezeigt, dass unsere Aktivitäten vor allem auf das SDG 4 „Hochwertige Bildung“ und das SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ einzahlen. Das entspricht unserer Ausrichtung auf die Nachwuchsförderung, die wir mit langfristigen Kooperationen in Schleswig-Holstein unterstützen. Im Detail haben wir die Ergebnisse auf unserem Sustainable Finance Blog ([www.ib-sh.de/im-fokus/sustainable-finance-blog/erfahrungsbericht/gesellschaftliches-engagement-und-sdgs](http://www.ib-sh.de/im-fokus/sustainable-finance-blog/erfahrungsbericht/gesellschaftliches-engagement-und-sdgs)) veröffentlicht.

Die Wirkungsanalyse werden wir fortführen und damit regelmäßig die Schwerpunkte unseres gesellschaftlichen Engagements prüfen.

Um die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen zu prüfen, findet zudem jährlich ein Abgleich mit der jeweiligen Sponsoring-Vereinbarung durch den Bereich Öffentlichkeitsarbeit statt, d.h. es wird eine Leistungskontrolle sowie eine Evaluierung über Besucherzahlen und Medienecho durchgeführt.

Wie sieht das gesellschaftliche Engagement der IB.SH im Detail aus? Was erreicht die Förderbank durch dieses Engagement für das Land Schleswig-Holstein, für seine Kultur- und Bildungseinrichtungen und für das Ehrenamt?

Dafür stehen folgenden Aktivitäten beispielhaft:

Seit 2004 fördert die IB.SH JazzBaltica, das weit über die Landesgrenzen hinaus bekannte Jazz-Festival. Gemeinsam mit dem Team der JazzBaltica rund um den künstlerischen Leiter Nils Landgren haben wir 2008 den IB.SH-JazzAward ins Leben gerufen. Im Rahmen dieser Partnerschaft fördern wir Nachwuchsmusikerinnen und -musiker. Im Juni 2021 erhielt der Trompeter Christian Höhn den mit 3.000 Euro dotierten Preis. Das Preisträgerkonzert in der IB.SH hat coronabedingt auch 2021 nicht stattgefunden – doch der Preisträger konnte den IB.SH-JazzAward auf der großen Bühne in Timmendorfer Strand persönlich entgegennehmen. Gleichzeitig blieben einige der innovativen, digitalen Formate aus dem vergangenen Jahr erhalten.

2021 konnten wir gemeinsam mit dem DLRG-Landesverband Schleswig-Holstein auch unsere Initiative „IB.SH Schwimmstarter“ realisieren. Ursprünglich war der Beginn für 2020 geplant und musste wegen der Pandemie verschoben werden. Ziel des landesweit angelegten Projektes ist es, mit der IB.SH als Partner und Hauptsponsor die Schwimmfähigkeit der Kinder in Schleswig-Holstein zu stärken. Es gilt, der aktuell hohen Nichtschwimmerquote von 60 Prozent der Kinder zum Ende der Grundschulzeit entgegen zu wirken. Bei einem Termin in Büdelsdorf im Juni 2021 überreichte der Vorstandsvorsitzende der IB.SH, Erk Westermann-Lammers, symbolisch die ersten Schwimmbretter. Davon werden im Zuge der Kooperation insgesamt 1.000 Stück produziert und kommen in Schwimmanfängerkursen der DLRG in ganz Schleswig-Holstein zum Einsatz. Die gemeinsame Initiative der DLRG im Landesverband Schleswig-Holstein und der IB.SH zur Schwimmförderung ist zunächst auf drei Jahre angelegt. In den kommenden Jahren werden wir dann Schwimm- und Sicherheitstrainings und „Baywatch-Camps“ unterstützen. Im Gespräch ist auch ein landesweit einsetzbares Schwimm-Mobil.

In 2021 haben wir mit unserem IB.SH-Nachwuchspreis Nachhaltigkeit, der mit einem Preisgeld in Höhe von 1.000 Euro dotiert ist, bereits zum zweiten Mal im Rahmen des Nachhaltigkeitspreises Schleswig-Holstein ein Projekt ausgezeichnet. Unser IB.SH-Nachwuchspreis Nachhaltigkeit ging an den



gemeinnützigen Verein MeerManege. Mit einem offenen Zirkusangebot schaffen junge Artistinnen und Artisten für Menschen aller Generationen die Möglichkeit, sich spielerisch mit den Auswirkungen des eigenen Handelns auseinander zu setzen.

Die Spendenplattform WIR BEWEGEN.SH hat 2021 die Marke von insgesamt 1 Million Euro Spenden überschritten. Im Jahr selbst sind 286.607 Euro aus 1.900 Einzelspenden über die Plattform geflossen – die bislang höchste Summe seit Bestehen von WIR BEWEGEN.SH. Die Spenden fließen in 82 gemeinnützige Projekte aus den Bereichen Kultur, Bildung, Miteinander und Hilfe, Gesundheit, Tiere, Umwelt und Sport.

Zum Hintergrund der Online-Spendenplattform WIR BEWEGEN.SH: Sie dient dazu, gemeinnützige Anliegen in Schleswig-Holstein zu unterstützen und das Ehrenamt zu stärken. Grundlage ist ein Aufgabenübertragungsvertrag des Landes Schleswig-Holstein mit einer aktuellen Laufzeit bis Ende 2025. Die inzwischen landesweit etablierte Plattform ist ein Treiber für die Digitalisierung des Ehrenamtes. Unser Plattformmanagement



bietet gemeinnützigen Organisationen eine kostenfreie Beratung. Risiken, wie beispielweise betrügerischen Spendensammelaktionen, wirkt unser Plattformmanagement gezielt entgegen, indem die Kolleginnen alle Initiatorinnen und Initiatoren und jedes Projekt einzeln überprüfen. Projektstarterinnen und -starter müssen zudem die Umsetzung nachweisen. Mit einem Partnerprogramm bauen wir die Wirkungsmöglichkeiten der IB.SH-Spendenplattform stetig aus.

Auch Kolleginnen und Kollegen setzen sich für WIR BEWEGEN.SH ein: Jeden Monat stimmen wir gemeinsam über die Verteilung der IB.SH-Weihnachtsspende an aktuelle Projekte auf der Spendenplattform ab. Dadurch entsteht auch bankintern ein erhöhtes Bewusstsein für das gesellschaftliche Engagement im Land. In diesen Prozess ist auch der Personalrat eingebunden.

Die Anforderungen rund um unser gesellschaftliches Engagement sind im Rahmen eines Managementkonzepts in Form von schriftlich fixierten Ordnungen (sfO) verankert. Im Rahmen der jährlichen Planung legen wir die Themen detailliert fest.

Die Zielerreichung überprüfen wir laufend und berichten einmal jährlich kumuliert darüber.

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

Umsatz und Gewinnverwendung sind im Anhang des Geschäftsberichtes unter [www.ib-sh.de/geschaeftsberichte](http://www.ib-sh.de/geschaeftsberichte) sowie unter [www.ib-sh.de/im-fokus/unternehmerische-verantwortung](http://www.ib-sh.de/im-fokus/unternehmerische-verantwortung) veröffentlicht.

## 19 Politische Einflussnahme

Die IB.SH nimmt nicht aktiv politisch Einfluss, sondern unterstützt das Land Schleswig-Holstein – und mit dessen Einwilligung auch andere Träger der öffentlichen Verwaltung – bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Wir nehmen allerdings zu Gesetzesentwürfen des Schleswig-Holsteinischen Landtages Stellung, wenn und soweit wir im Rahmen einer Anhörung aufgefordert werden. Zu Gesetzesvorhaben auf Bundesebene und europäischer Ebene (z. B. auf dem Gebiet des EU-Beihilferechts) nehmen wir gegebenenfalls über den VÖB e.V. Stellung. Wir tätigen keine Spenden an politische Parteien.

Für uns ist das Ende 2021 in Kraft getretene Gesetz zur Finanzstrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FINISH) relevant. Ziel des Gesetzes ist es, Finanzanlagen stärker an sozialen und ökologischen Kriterien wie Ressourcenschutz und Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen auszurichten. Das Gesetz gilt nicht nur für die Finanzanlagen des Landes Schleswig-Holstein, sondern auch für Finanzanlagen der IB.SH. Wir berücksichtigen bereits seit 2016 bei den Eigenanlagen neben Aspekten der ökonomischen auch Aspekte der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit und sehen nach aktuellem Stand keine Probleme bei der Umsetzung des Gesetzes (siehe dazu auch Kriterium 10).

Die dynamischen Aktivitäten des Gesetzgebers und der Aufsicht zum Thema Sustainable Finance stellen für uns Maßgabe und gleichzeitig den strategischen Handlungsrahmen dar. Ein besonderer Fokus liegt für uns aktuell auf den Entwicklungen zur EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), zur EU-Taxonomie und auf den Aktivitäten der Aufsicht zum Thema Nachhaltigkeitsrisiken.

Wir stehen zu diesen Themen im Austausch mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), mit dem VÖB sowie auch mit anderen Förderbanken.

Wir begrüßen die Maßnahmen der EU und der Aufsicht und sind überzeugt von der hohen Relevanz des Themas Nachhaltigkeit für das Finanzwesen und auch von der Schlüsselrolle, die die Finanzwirtschaft bei der nachhaltigen Transformation der Gesamtwirtschaft übernehmen kann.

Seit 2020 veröffentlichen wir regelmäßig auf unserem [Sustainable-Finance-Blog](#) Artikel zu Sustainable Finance, um einen Austausch über Nachhaltigkeitsthemen anzustoßen. Aufbauend darauf haben wir im Sommer 2021 zum Auftakt unseres Sustainable Finance Forums Schleswig-Holstein geladen. Das Forum soll 2022 fortgeführt werden.

### **Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden**

Wir haben im Berichtsjahr keine direkten oder indirekten Geld- und Sachzuwendungen an politische Parteien oder Personen getätigt.

## 20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

### Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien und interne Revision

Es ist unser Ziel, rechtswidriges bzw. nicht Compliance-konformes Verhalten (insbesondere Korruption) auszuschließen.

Wir wirken nicht Compliance-konformen Verhaltensweisen, insbesondere Korruption, risikoorientiert entgegen. Dabei bedienen wir uns präventiver Maßnahmen und der Sensibilisierung durch Kontrollhandlungen des Bereich Compliance. Hinzu kommen regelmäßige Prüfungen der internen Revision. Zudem haben wir uns dem [Corporate Governance Kodex](#) des Landes Schleswig-Holstein (CGK-SH) unterworfen.

Den Vorstandsmitgliedern wie auch den Kolleginnen und Kollegen der IB.SH ist bewusst, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für die IB.SH persönliche und private Interessen nicht in den Vordergrund stellen und von Dritten weder Vorteile fordern noch sozial inadäquate Vorteile annehmen dürfen. Klare Regelungen zum Umgang mit Interessenkonflikten sowie zur Vorteilsannahme und -gewährung sind im [Verhaltenskodex](#) und in der bereichsübergreifenden Anweisung „Umgang mit Korruption und Interessenkonflikten“ verankert. Es gelten feste Betragsgrenzen, Genehmigungspflichten und Kompetenzregelungen sowie eine offene Kommunikation, um Interessenkonflikte per se zu vermeiden. Die Regelungen schützen die IB.SH, Dritte, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie Beschäftigte. Sie sind geeignet, bei allen Beteiligten den Verdacht oder den Anschein möglicher Unredlichkeit und Inkorrektheit zu vermeiden. Diese Regelungen prüft der Bereich Compliance jährlich sowie anlassbezogen auf ihre Geeignetheit und Angemessenheit und passt sie gegebenenfalls an.

Wir haben als Kreditinstitut gemäß AT. 4.4.2 Tz. 1 MaRisk über eine Compliance-Funktion zu verfügen. Diese Compliance-Funktion wird unter anderem durch die MaRisk-Compliance-Funktion als Teil des Bereichs Compliance wahrgenommen. Die MaRisk-Compliance-Funktion wirkt in der IB.SH durch regelmäßige Kontrollhandlungen auf die Reduktion von Risiken, die aus einer Nichteinhaltung von wesentlichen (aufsichts-) rechtlichen Anforderungen und Vorgaben entstehen können, hin. Hierfür erstellt die MaRisk-Compliance-Funktion jährlich wie anlassbezogen eine umfassende MaRisk-Compliance-Risikoanalyse. Im Rahmen dieser werden institutspezifische Gefährdungspotenziale, die aus der Nichteinhaltung wesentlicher (aufsichts-) rechtlicher Anforderungen und Vorgaben entstehen können, analysiert und gegebenenfalls geeignete Gegenmaßnahmen zur Reduktion dieser Risiken ergriffen.

Als Kreditinstitut unterliegt die IB.SH ferner der Bestimmung des § 25 h Abs. 1 KWG. Danach sind Institute verpflichtet, Grundsätze und Verfahren zu etablieren, die der Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen dienen, die zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts führen können. Die Geldwäschebeauftragte / Zentrale Stelle, angesiedelt im Bereich Compliance, erhebt und bewertet mindestens einmal jährlich im Rahmen einer umfassenden Risikoanalyse die institutsspezifische Gefährdungssituation. Dabei werden auch die zur Prävention erforderlichen Maßnahmen beschrieben oder abgeleitet.

Wir verfügen zudem über ein Hinweisgebersystem. Dieses wurde in 2021 zudem grundlegend überarbeitet und erneuert. Das Hinweisgebersystem ist bei der Zentralen Stelle im Bereich Compliance angesiedelt. Liegen einer Kollegin oder einem Kollegen Informationen vor, die die Zuverlässigkeit eines Beschäftigten in Frage stellen oder den Verdacht einer unregelmäßig erscheinenden oder strafbaren Handlung begründen, kann sich der oder die Hinweisgebende immer direkt an die Zentrale Stelle wenden. Für die Meldung eines Hinweises an die Zentrale Stelle stehen verschiedene Meldewege zur Verfügung. Jedem Hinweisgebenden steht außerdem frei, ob er seine Identität offenlegen möchte oder nicht.

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. Die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben, sonstiger verbindlicher Regelungen, Verträge und Standards sowie interner Richtlinien, Leitlinien, Anweisungen etc. ist Gegenstand jeder Prüfung. Die jährlichen Prüfungsprioritäten sowie der jeweilige Prüfungsturnus werden für die Prüfungsfelder auf Grundlage einer Risikoanalyse im Prüfungsplan festgelegt. Entsprechend den aufsichtsrechtlichen Anforderungen werden die Vorkehrungen zur Verhinderung von Geldwäsche und sonstigen strafbaren Handlungen jährlich überprüft.

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

### Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten:

Zur Sensibilisierung aller Kolleginnen und Kollegen, insbesondere der Führungskräfte, werden turnusmäßig Schulungen u.a. zur Betrugsprävention in der IB.SH durchgeführt. Für mögliche Unklarheiten und entsprechende Fragestellungen hat der Bereich Compliance verschiedene Kommunikationskanäle eingerichtet und im Institut bekannt gemacht. Die Risiken von rechtswidrigen und nicht Compliance-konformen Verhaltensweisen werden hierdurch maßgeblich reduziert.

Die Compliance-spezifischen Anforderungen sind im Allgemeinen nicht im Rahmen eines Managementkonzepts, sondern in Form von schriftlich fixierten Ordnungen in der IB.SH verankert. Die Grundlage für die schriftlich fixierten Ordnungen zur Korruptionsbekämpfung bildet unter anderem die [Anti-Korruptions-Richtlinie des Landes Schleswig-Holstein](#).

Die Zielerreichung überprüfen wir laufend und berichten regelmäßig darüber.

Sofern Abweichungen festgestellt werden, ergreifen wir zudem geeignete Maßnahmen zur Abhilfeschaaffung.

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

Es wurden alle Geschäftsstandorte im Hinblick auf Korruptionsrisiken überprüft.

Tabelle 27: Auf Korruptionsrisiken überprüfte Geschäftsstandorte

Anzahl der Geschäftsstandorte	Wert
Gesamtzahl der Geschäftsstandorte	2
überprüfte Geschäftsstandorte	2
Anteil der überprüften Geschäftsstandorte	100 %

Neben dem Hauptsitz in Kiel gibt es einen Standort in Rostock.

Die beiden Standorte werden turnusmäßig u.a. auf Korruptionsrisiken überprüft. Erhebliche Risiken sind bei den letzten Prüfungshandlungen 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 wesentlichen (aufsichts-) rechtlichen Anforderungen und Vorgaben im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich gegen die IB.SH verhängt.

## Kontakt



**Nachhaltigkeitsmanagerin**

Alexandra Oboda

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

[alexandra.oboda@ib-sh.de](mailto:alexandra.oboda@ib-sh.de)

**Investitionsbank Schleswig-Holstein  
(IB.SH)**

Zur Helling 5-6

D-24143 Kiel

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

E-Mail: [info@ib-sh.de](mailto:info@ib-sh.de)

[www.ib-sh.de/nachhaltigkeit](http://www.ib-sh.de/nachhaltigkeit)

## Bildnachweise

**PantherMedia:** S.2

**pixabay.de:** S. 19 Andreas Breitling

**Anna Leste-Matzen:** S. 34 (Sozialer Wohnungsbau AnsharPark)

**VICO:** S. 87, S. 106

Stand: April 2022



Deutscher  
**NACHHALTIGKEITS**  
Kodex  
Berichtsjahr **2021**



Erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz