



# DNK-Erklärung der Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH)

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



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex  
Berichtsjahr 2023



Erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

**IB.SH**  
Ihre Förderbank

# Inhalt

Allgemeine Informationen.....	3
1. Strategische Analyse und Maßnahmen .....	5
2. Wesentlichkeit.....	6
3. Ziele.....	9
4. Tiefe der Wertschöpfungskette.....	11
5. Verantwortung.....	13
6. Regeln und Prozesse .....	13
7. Kontrolle.....	15
8. Anreizsysteme .....	16
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen .....	17
10. Innovations- und Produktmanagement.....	22
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.....	30
12. Ressourcenmanagement.....	31
13. Klimarelevante Emissionen .....	38
14. Arbeitnehmerrechte.....	45
15. Chancengerechtigkeit .....	47
16. Qualifizierung.....	51
17. Menschenrechte .....	57
18. Gemeinwesen .....	60
19. Politische Einflussnahme .....	63
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	63
Ihre Ansprechpartner .....	67

# 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).

Mit dem „Gesetz über die Errichtung der Investitionsbank Schleswig-Holstein als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts (Investitionsbankgesetz - IBG)“ erfolgte am 1. Juni 2003 die Verselbstständigung von der ehemaligen Landesbank Schleswig-Holstein Girozentrale. Die IB.SH ist seitdem nicht nur wirtschaftlich, sondern auch organisatorisch und rechtlich selbstständig. Als Förderbank ist die IB.SH ein Kreditinstitut im Sinne des Kreditwesengesetzes (KWG) und an umfassende gesetzliche Normen und bankrechtliche Vorgaben gebunden. Dazu zählen unter anderem die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) und die Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 („CRR“). Wir unterliegen der Kontrolle durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

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 verwal-

ten 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

## Allgemeine Informationen

- 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.

Der Geschäftsbetrieb wird nach kaufmännischen Grundsätzen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten geführt. 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 wirtschaftlichen Verhältnisse der IB.SH im Berichtsjahr wieder mit einem AAA-Rating und stabilem Ausblick bestätigt.

Im Berichtsjahr hat die Agentur ISS-ESG die IB.SH für ihre Nachhaltigkeitsleistung mit der Ratingnote C bewertet und ihr das Qualitätssiegel Prime erteilt.

Ergänzende Anmerkungen:

Eine Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts durch externe Dritte findet nicht statt.

Bislang haben wir für uns keine Sprachregelung gefunden, die alle Geschlechteridentitäten angemessen respektvoll und sprachlich gut einschließt. Daher behalten wir bis auf weiteres entweder die weibliche und männliche Form bei, sprechen also von Kundinnen und Kunden oder nutzen die genderneutrale Sprache. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird gelegentlich bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern (z.B. in Tabellen) allein die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.

# Strategie

## 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Unsere Mission lautet, „aus eigener Ertragskraft für nachhaltiges Wachstum, Fortschritt und dauerhaft gute Lebensbedingungen in Schleswig-Holstein zu sorgen“. Nachhaltiges Handeln ist der zentrale Leitgedanke unserer Geschäftsstrategie und damit ein wesentliches Kriterium für die geschäftspolitischen Entscheidungen. Neben der zentralen Verankerung in der Geschäftsstrategie werden Aspekte zur Nachhaltigkeit, z.B. der Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken, Antidiskriminierung und Vielfalt oder eine ressourcenschonende IT in unseren Themenstrategien behandelt. Ein Gesamtüberblick über die IB.SH Strategie gibt die folgende Abbildung.

In der Geschäftsstrategie haben wir unsere quantitativen und qualitativen Ziele formuliert. Die quantitativen Ziele umfassen das Betriebsergebnis, die Risikovorsorge sowie den Jahresüberschuss und stellen die Grundlage unseres Wirtschaftsplans dar. Unsere qualitativen Ziele beziehen sich auf die Nachhaltigkeitskriterien Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung (ESG-Kriterien). Sie fokussieren sich auf unser Fördergeschäft und unseren Geschäftsbetrieb. Die qualitativen Ziele sind mit messbaren Kennzahlen und Indikatoren (s. Kriterium 3) hinterlegt.

Wir wollen unsere Mission zusammen mit unseren Finanzierungspartnerinnen und -partnern sowie weiteren relevanten Akteurinnen und Akteuren in Schleswig-Holstein erreichen. Gemeinsam mit ihnen wollen wir die Herausforderungen von Sustainable Finance meistern und den Transformationsprozess von Wirtschaft und Gesellschaft bestmöglich begleiten. Dazu haben wir uns in unserer [Sustainable Finance Erklärung](#) verpflichtet. Die erklärten Absichten setzen wir seither sukzessive um. Für unser Fördergeschäft wenden wir Ausschlusskriterien an, um so zukünftig die Finanzierung von Geschäftsfeldern mit kritischen Einfluss auf die Nachhaltigkeitsentwicklung zu vermeiden. Gleiches gilt für den Erwerb von Eigenanlagen

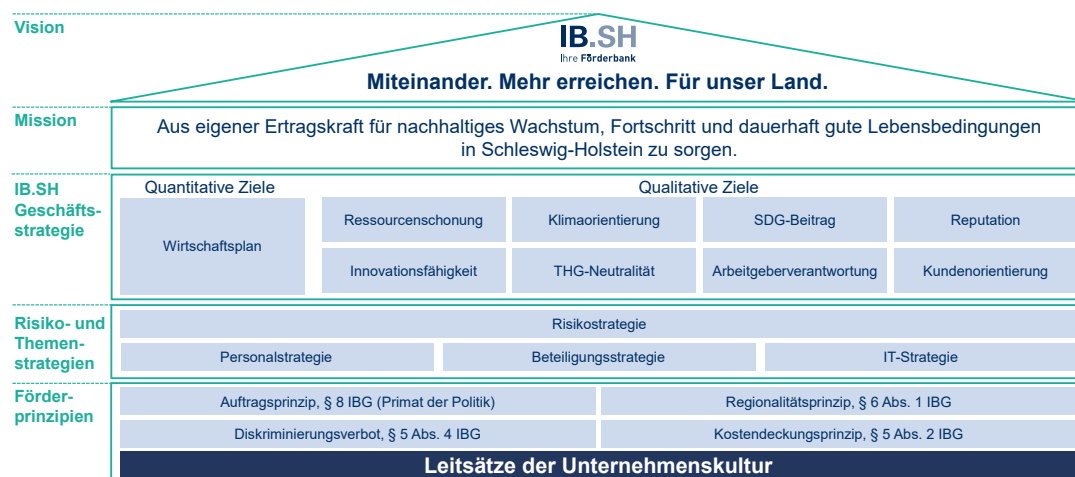


Abbildung 1: IB.SH Strategie

## 2. Wesentlichkeit

(Depot A). Alle Kriterien im Detail sind in unserer [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) festgehalten.

Die größte Wirkung auf eine nachhaltige Entwicklung erzielen wir über unsere Förderung in Schleswig-Holstein, insbesondere durch Darlehen und Zuschüsse.

Um unser Produktportfolio entsprechend auszurichten und die Wirkungen der Förderung zu optimieren, entwickeln wir unser SDG\*<sup>1</sup>-Wirkungsmanagement kontinuierlich weiter. Ergänzend wurde in 2023 erstmals ein SDG-Mapping für unsere umfangreichen Beratungsdienstleistungen aufgesetzt (s. Kriterium 10).

Unsere Geschäftsstrategie berücksichtigt die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs), das Gesetz zur Energiewende und zum Klimaschutz in Schleswig-Holstein (EWKG) sowie das Gesetz zur Finanzanlagestrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FINISHG). Wir beachten den Corporate Governance Kodex für Schleswig-Holstein und geben jährlich eine [Entsprechenserklärung](#) ab. Für eine Definition von verantwortungsvoller Unternehmensführung orientieren wir uns an den zehn Leitsätzen des [UN Global Compact](#).

### 2. Wesentlichkeit

Die IB.SH ist das zentrale Förderinstitut in Schleswig-Holstein. Das Land Schleswig-Holstein ist Eigentümer, Träger und Auftraggeber der IB.SH. Mit unserem Förderauftrag unterstützen wir das Land Schleswig-Holstein bei der Umsetzung wirtschafts- und strukturpolitischer Aufgaben. Aus eigener Ertragskraft sorgen wir für nachhaltiges Wachstum, Fortschritt und dauerhaft gute Lebensbedingungen in Schleswig-Holstein. Als Förderbank ist die IB.SH ein Kreditinstitut im Sinne des Kreditwesengesetzes (KWG) und an umfassende gesetzliche Normen

\*1 Sustainable Development Goals

und bankrechtliche Vorgaben gebunden. Wir unterliegen der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Zu unserem strategischen Handlungsrahmen gehören:

- die Aktivitäten der EU zur Umsetzung des EU-Aktionsplans „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ und des EU Green Deals sowie die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
- die Empfehlungen der Europäischen Zentralbank (EZB) und die Anforderungen der BaFin zu Nachhaltigkeitsrisiken,
- die Sustainable Finance Strategie des Bundes sowie
- das Gesetz zur Finanzanlagestrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FINISHG).

Im Jahr 2023 haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

Im ersten Schritt haben wir relevante Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und in fünf strategische Handlungsfelder kategorisiert (s. Tabelle 1).

Um die Sichtweisen unserer Stakeholder zu berücksichtigen, haben wir eine online Befragung durchgeführt. Die relevanten Interessensgruppen haben die Relevanz und Wichtigkeit der einzelnen Nachhaltigkeitsthemen für die IB.SH bewertet. Die über 1.100 Rückmeldungen sind eine wertvolle Grundlage für die Wesentlichkeitsbewertung.

In fünf internen Workshops haben über 30 Expertinnen und Experten der IB.SH die Nachhaltigkeitsthemen in den **Handlungsfeldern A bis D** mit Blick auf die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt (Inside-Out Perspektive) und auf die eigene Geschäftstätigkeit (Outside-In Perspektive) bewertet. Die Wesentlichkeit des **Handlungsfelds E** „Verantwortliche Unternehmensführung“ ergibt sich für uns aus den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen, unserem [Verhaltenskodex](#) und [Compliance-Management-System](#).

### Handlungsfelder unternehmerischer Nachhaltigkeit der IB.SH

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen / nicht wesentliche Themen

A: Förderprodukte	
A1:	Angebot von nachhaltigen Finanzprodukten
A2:	Angebot von Beratung zu Nachhaltigkeitsthemen
A3:	Messung der Nachhaltigkeitswirkung unserer Förderprodukte
A4:	Treibhausgasneutralität des Förderportfolios

B: Kundinnen und Kunden	
B1:	Verantwortungsvoller Umgang mit Kundinnen und Kunden
B2:	Anforderungen an die Nachhaltigkeit von Kundinnen und Kunden sowie Investitionsvorhaben
B3:	Digitalisierung der Antrags- und Bearbeitungsprozesse
B4:	Kommunikation mit Stakeholdern
B5:	Transparente Berichterstattung

C: Mitarbeitende / Unternehmenskultur	
C1:	Diversität
C2:	Chancengleichheit
C3:	Faire und gute Arbeitsbedingungen
C4:	Personalgewinnung
C5:	Aus- und Weiterbildung

D: Geschäftsbetrieb	
D1:	Anforderungen an die Nachhaltigkeit von Lieferanten und Dienstleistern
D2:	Nachhaltige Ressourcennutzung
D3:	Treibhausgasneutraler Geschäftsbetrieb
D4:	Innovationsmanagement

E: Verantwortungsvolle Unternehmensführung	
E1:	Diskriminierungsfreiheit
E2:	Compliance
E3:	Datenschutz
E4:	Menschenrechte

Tabelle 1: Handlungsfelder der IB.SH

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse ist in einer Matrix dargestellt (s. Abbildung 2). Auf der Horizontalachse werden die Auswirkungen in der Inside-Out Perspektive abgebildet und auf der Vertikalachse in der Outside-In Perspektive. Die Relevanz für unsere Stakeholder ist durch die Größe des jeweiligen Kreises dargestellt. Das Handlungsfeld „Verantwortliche Unternehmensführung“ ist nicht in der Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.

Die Analyse bestätigt, dass unsere wesentliche Wirkung auf die nachhaltige Entwicklung durch unsere **Förderung in Schleswig-Holstein** entsteht. Mit der sozialen Wohnraumförderung, der Arbeitsmarkt- und Strukturförderung sowie der Förderung von Klimaschutz- und Energie-wendemaßnahmen und weiteren Aufgaben leisten wir wichtige Beiträge zur Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft in

## 2. Wesentlichkeit

Schleswig-Holstein. Wir unterstützen kleine und mittlere Unternehmen dabei, Transparenz über ihre Nachhaltigkeitsausrichtung zu schaffen und auf dieser Grundlage die Nachhaltigkeit ihrer Geschäftsausübung zu steigern. Unter Kriterium 10 werden die Beiträge unserer Förderung zu den SDGs ausführlich dargestellt.

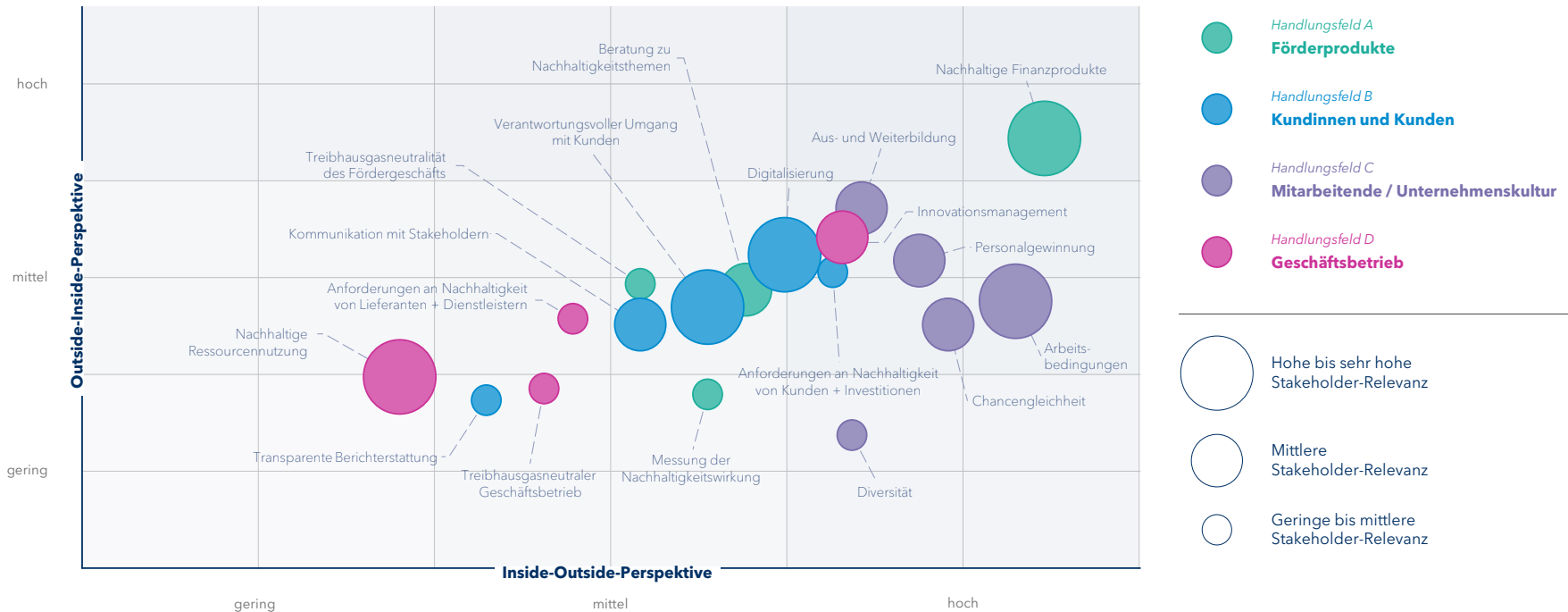


Abbildung 2: Wesentlichkeitsmatrix

Mit unserer Förderung gehen jedoch auch Risiken durch soziale oder ökologische Auswirkungen einher. Um diesen zu begegnen, stellen wir da, wo es sinnvoll möglich ist, Anforderungen an die Nachhaltigkeit unserer Kundinnen und Kunden bzw. der geplanten Fördervorhaben. Unser Ansatz ist es, mit Nachhaltigkeitskriterien eine Lenkungswirkung zu entfalten und nicht die Transformation zu erschweren. Daher wägt die IB.SH im Fördergeschäft die ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsaspekte sorgfältig ab. Bei Zielkonflikten, die durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien entstehen, prüfen wir den Einzelfall. Unser Produktmanagement berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte bereits während der Produktentwicklung und trägt damit zur stetigen Verbesserung der nachhaltigen Wirkung unserer Förderprodukte bei.

Nachhaltigkeitsaspekte aus Umwelt und Gesellschaft haben auch einen wesentlichen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit. Wir sehen einerseits, dass



### 3. Ziele

sich Chancen aus dem Transformationsprozess in unserer Rolle als zentrales Förderinstitut und für die strategische Weiterentwicklung im Rahmen unseres Förderauftrags ergeben. Auf der anderen Seite ergeben sich Risiken, mit denen wir verantwortungsbewusst umgehen. Um Finanzierungen mit kritischem Einfluss auf die Nachhaltigkeitsentwicklung zu vermeiden, haben wir in unserer [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) Ausschlusskriterien für das Förder- und Anlagegeschäft definiert. Im Berichtsjahr hat die IB.SH eine ESG-Risikoinventur für den Kredit- & Anlagebestand durchgeführt. Diese hat gezeigt, dass sowohl physische Risiken, die zu klimawandelbedingten Schäden führen können, als auch transitorische Risiken, die ihre Ursache in der fortschreitenden Dekarbonisierung der Wirtschaft haben, für die IB.SH relevant sind. Die IB.SH wird diese Analyse in den nächsten Jahren fortführen und weiterentwickeln. Weitere Maßnahmen, insbesondere die Konzeption eines Klimastresstests und die Einführung eines ESG-Risiko-Bewertungssystems, sollen 2024 in die Umsetzung gehen.

Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin haben gute Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit, Diversität sowie gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für unsere **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** einen sehr hohen Stellenwert für uns. Sie sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Über entsprechende Aktivitäten und Maßnahmen berichten wir unter Kriterium 14 bis 16. Um in diesem Handlungsfeld mögliche Chancen zu nutzen und Risiken zu begegnen, hat die IB.SH eine umfassende Personalstrategie. Mit dem [Verhaltenskodex](#) legen wir zudem für alle Kolleginnen und Kollegen verbindliche Verhaltensstandards fest. Unsere Reputation und die Verantwortung als Arbeitgeberin haben wir in den qualitativen Zielen unserer Geschäftsstrategie verankert (s. Kriterium 3).

Im Verhältnis zu unseren **Kundinnen und Kunden** sehen wir die Digitalisierung unserer Prozesse als eine wesentliche Aufgabe an. Damit gehen

nicht nur Chancen für Effizienzsteigerungen und Ressourcenschonung einher, sondern auch positive Auswirkungen auf unsere Kundschaft. Mit digitalen Antrags- und Abwicklungsprozessen können unsere Kundinnen und Kunden ihre Vorhaben schneller und einfacher umsetzen.

Daran knüpft sich die hohe Bedeutung des Innovationsmanagements im Rahmen unseres **Geschäftsbetriebs**. Innovationsfähigkeit und Ressourcenschonung sind als Ziele in unserer Geschäftsstrategie verankert (s. Kriterium 3). Gleiches gilt für die Treibhausgasneutralität des Geschäftsbetriebs, deren strategische Bedeutung sich insbesondere aus den Klimaschutzzielen des Landes Schleswig-Holstein ableitet.









### 3. Ziele

Die qualitativen Ziele der Geschäftsstrategie haben wir konsequent auf den Leitgedanken der Nachhaltigkeit in den Dimensionen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung (ESG) ausgerichtet. Im Mittelpunkt stehen die folgenden acht Nachhaltigkeitsziele, an denen sich unsere Geschäftstätigkeit ausrichtet:

- 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,
- ausgeprägte Kundenorientierung.

Die Zielerreichung messen wir mit Kennzahlen und Indikatoren, die wir dafür explizit festgelegt haben. Alle Ziele sind gleich priorisiert.

### 3. Ziele

Ziel	Beschreibung	Kontrolle (KPI)	Zielerreichung	Bewertung
Klimaorientierung	Erweiterung des Förderneugeschäfts zum Ausbau des Klimaschutzes und Unterstützung der Energiewende in Schleswig-Holstein.	Klimaquote (Anteil des Neugeschäfts am SDG 13)	ab 2025	
SDG-Beitrag	Ein hoher Anteil des Förderneugeschäfts soll zu einem oder mehreren SDG beitragen	SDG-Quote (Beitrag des Förderneugeschäfts zu mindestens einem der 17 Nachhaltigkeitsziele der UN) des internen SDG-Mappings	SDG-Quote 74%	
Reputation	Ausbau der Transparenz in allen Aspekten der Geschäftstätigkeit, Unternehmensführung und Nachhaltigkeit	Nachhaltigkeitsrating	Nachhaltigkeits-rating: Prime-Status (Note C) ISS-ESG (Vj. C-)	
Ressourcenschonung	Optimierung des Ressourceneinsatzes durch hohe Effizienz in der Leistungserbringung	Adäquate Cost-Income-Ratio	CIR im 5-Jahres-Schnitt = 0,56	
Innovationsfähigkeit	auf Grundlage von Prozessstandardisierung Digitalisierungsgrad steigern	Prozessreifegrade des bankweiten Projekts zur Prozessoptimierung	Reifegrad = 3,16 (Schulnote) (Vj. 3,4)	
THG-Neutralität	sukzessive Reduzierung der direkten und indirekten THG-Emissionen bis 2035. Ab 2035 Kompensation von nicht vermeidbaren Emissionen.	THG-Fußabdruck gemäß DNK-Erklärung (Zielsetzung 2025, 2030 und 2035)	Reduktion von 44,4% ggü. 2018	
Arbeitgeberverantwortung	faire und gute Arbeitsbedingungen zum Erhalt bzw. der Sicherstellung des benötigten Fachpersonals	Interne Umfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden und externe Bewertung (kununu.com)	Weiterempfehlung = 1,4 (Schulnote) Kununu-score = 4,5 Sterne	
Kundenorientierung	Konsequente Ausrichtung von Prozessen und Produkten auf unsere Kundinnen und Kunden	Ergebnisse aus Kunden-Feedbacks	Kunden-Feedback 1,76 (Schulnote) (Vj. 1,82)	




 = erreicht     
  = Erläuterung siehe unten     
  = nicht erreicht

Tabelle 2: Nachhaltigkeitsziele

#### 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Die Umsetzung der strategischen Maßnahmen sowie deren konkreter Zielbeitrag überwachen wir regelmäßig im Zuge des Strategiecontrollings. Sollte sich die jeweilige Kennzahl für die Zielerreichungsmessung nicht innerhalb eines festgelegten Korridors entwickeln, leiten wir geeignete Maßnahmen zur Optimierung oder Gegensteuerung ein. Der jeweilige Zielkorridor wird vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen und Maßgaben für das Fördergeschäft der Bank im Bedarfsfall im Zuge des Strategieprozesses adjustiert. Es ist ein fest definierter Strategieprozess installiert, in dessen Rahmen wir die IB.SH-Strategie und die Ziele einer regelmäßigen, mindestens jährlichen Überprüfung hinsichtlich Relevanz und Nachhaltigkeitswirkung unterziehen.

Im Berichtsjahr wurden die Ziele sowie die Indikatoren (KPI) zur Messung der Zielerreichung überprüft. Für das Ziel „Klimaorientierung“ haben wir als neue KPI eine Klimaquote in Anlehnung an das SDG 13 festgelegt, die ab dem Jahr 2025 gilt. Das Ziel „Treibhausgasneutralität“ wurde konkretisiert: Die IB.SH strebt einen treibhausgasneutralen Geschäftsbetrieb bis 2035 an. Nicht vermeidbare Emissionen sollen ab 2035 über geeignete Maßnahmen kompensiert werden. Für das Ziel „Kundenorientierung“ nutzen wir als KPI unser internes Kunden-Feedback, das wir inzwischen auf zahlreiche Kundengruppen erweitert haben (s. Kriterium 9). Für das Ziel „Arbeitgeberverantwortung“ wurde der KPI Teilnahmequote an der Mitarbeitendenbefragung durch die Weiterempfehlungsnote ersetzt, die ebenfalls im Rahmen der Befragung erhoben wird.

#### 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Wir sind hauptsächlich in Schleswig-Holstein tätig und organisieren unsere Aktivitäten überwiegend auf regionaler Ebene. Unsere Wertschöpfung besteht in passgenauen Förderungen, die wir über Finanzierungen und Beratungen für die Wirtschaft, den gewerblichen und privaten Wohnungsbau, die Kommunen und für Privatpersonen bereitstellen. Wir erhalten von Land, Bund und EU Mittel für bestimmte Förderzwecke. Zusätzlich nehmen wir Mittel am Kapitalmarkt auf. Diese Mittelaufnahme erfolgt überwiegend auf eigene Rechnung der IB.SH, ein kleinerer Teil betrifft die Verwaltung staatlicher Mittel. Unser Treasury-Bereich ist zuständig für die Aussteuerung der Aktiv- und Passivseite sowie das Liquidität- und Zinsrisikomanagement. Die erhaltenen und aufgenommenen Mittel vergeben wir entsprechend der vordefinierten Förderzwecke als Darlehen oder Zuschüsse. Nach dem Prinzip der ergänzenden Finanzierung vergeben wir Kredite fast ausschließlich in Kooperation mit Hausbanken. Dabei prüfen wir, ob die zu finanzierenden Vorhaben förderfähig sind. Die Prüfung basiert je nach Art der zu finanzierenden Maßnahmen auf unterschiedlichen Kriterien. 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, prüfen wir.

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.

#### 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Mit unserer Sustainable Finance Erklärung aus dem Jahr 2020 haben wir uns verpflichtet 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. Unsere [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) aus dem Jahr 2022 konkretisiert diese Absichten- Ausschlusskriterien für Finanzierungen umfassen kontroverse Geschäftspraktiken wie Menschenrechtsverletzungen oder Verstöße gegen die verantwortungsvolle Unternehmensführung und Geschäftsfelder mit besonders kritischem Einfluss auf die Nachhaltigkeitsentwicklung. Zusätzlich umfasst die Leitlinie ESG-Kriterien für das Depot-A. Außerdem erfüllt die Nachhaltigkeitsleitlinie die Anforderungen von Partnerinstituten, z.B. im Refinanzierungsgeschäft. Die Leitlinie erzeugt Transparenz für Kundinnen und Kunden und leistet einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation.

Für unsere Geschäftstätigkeit nehmen wir direkt und indirekt natürliche Ressourcen in Anspruch. Ressourcenschutz hat für die IB.SH einen relevanten Stellenwert (s. Kriterium 2 und Kriterium 11-12). Der Einkauf von Wirtschaftsgütern und Dienstleistungen erfolgt nach den gültigen gesetzlichen Beschaffungsregeln für öffentliche Auftraggeber. Darüber hinaus wirken wir auf eine nachhaltige und ressourcenschonende Geschäftsabwicklung bei unseren Lieferanten und Dienstleistern hin. Die Rechenzentren unserer zentralen IT-Dienstleister nutzen Ökostrom.

Im Rahmen des Beschaffungswesens 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
- nicht-finanzielle Aspekte der Herstellung, Lieferung und Leistungsstände der zu beschaffenden Produkte und Dienstleistungen.

Die nicht-finanziellen Aspekte betreffen Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmerbelange und Menschenrechte sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Im Einzelnen bedeutet das 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 finden sich in Kriterium 11-12 sowie den dazugehörigen Leistungsindikatoren.

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 prüfen wir bei Stellenbesetzungen die Möglichkeit der Beschäftigung von sozial Benachteiligten.

# Prozessmanagement

## 5. Verantwortung

Die strategische Verantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand und im Bereich Unternehmensentwicklung. Die operative Verantwortung liegt beim Nachhaltigkeitsmanagement, das zusammen mit dem Produktmanagement im Bereich Unternehmensentwicklung angesiedelt ist. Diese enge Verzahnung dient einer nachhaltigen Ausrichtung unseres Fördergeschäfts von der Produktentwicklung bis zur Wirkungsmessung. Das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert und steuert Nachhaltigkeitsthemen in der IB.SH. Dabei ist Nachhaltigkeit eine Querschnittsaufgabe. Das Nachhaltigkeitsmanagement unterstützt die Fachbereiche der Bank themenbezogen und umsetzungsorientiert bei Nachhaltigkeitsaufgaben und setzt Themenschwerpunkte. Dabei steht es im regelmäßigen Dialog mit dem Vorstand und der Managementebene der Bank, um über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen sowie konkret anstehende oder geplante Aktivitäten zu berichten und diese umzusetzen. Der Bereich Unternehmensentwicklung verantwortet zudem die IB.SH-Strategie. Die Öffentlichkeitsarbeit der Bank ist ebenfalls in der Unternehmensentwicklung angesiedelt. In diesem Bereich werden CSR-Themen, wie das gesellschaftliche Engagement und die Unternehmenskultur verantwortet.

Der ESG-Ausschuss trägt als Beratungs- und Steuerungsgremium Verantwortung für eine bankweite Umsetzung von Sustainable Finance und der strategischen Nachhaltigkeitsziele. Um der Bedeutung von Sustainable Finance Themen für die IB.SH gerecht zu werden und ihre Umsetzung zu fördern, haben wir im Nachhaltigkeitsmanagement eine Sustainable-Finance-Beauftragung benannt.

Die operative Verantwortung für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Fördermittelvergabe liegt in den Markt-, Marktfolge- und Zuschussbereichen und bei der Eigenanlage im Treasury. Die operative Verantwortung für den Umgang mit ESG-Risiken im Kredit- und Anlagebestand trägt der Bereich Unternehmenssteuerung. Im Bereich Organisation und Services liegt die operative Verantwortung für Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb, u.a. für unser Bankgebäude, den Fuhrpark und das Beschaffungswesen. Der Bereich Personal verantwortet die Themen der IB.SH als verantwortungsvolle Arbeitgeberin.

## 6. Regeln und Prozesse

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie (s. Kriterium 1), die wir im Rahmen eines feststehenden Strategieprozesses regelmäßig überprüfen und weiterentwickeln. Mindestens einmal jährlich findet eine Strategiekonferenz auf Managementebene statt, um die aktuellen Rahmenbedingungen sowie entsprechende strategische Anpassungen zu diskutieren. Unser Vorstand beschließt die Geschäftsstrategie und erörtert diese einmal jährlich mit dem Verwaltungsrat. Aus den Zielsetzungen der Geschäftsstrategie werden Maßnahmen abgeleitet, die die jeweiligen Fachbereiche verfolgen. Damit trägt jeder Fachbereich zur Entwicklung der Nachhaltigkeitswirkung der IB.SH nach innen sowie nach außen bei. Das Nachhaltigkeitsmanagement agiert hierbei als zentrale Koordinierungs- und Beratungsstelle (s. Kriterium 5).

Im Rahmen unseres Strategiecontrollings werden alle Maßnahmen regelmäßig auf ihre Nachhaltigkeitswirkung überprüft (s. Kriterium 3).

Im Berichtsjahr haben wir ein Projekt zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in allen relevanten Geschäftsprozessen gestartet und eine ausführliche ESG-Risikoinventur durchgeführt (s. Kriterium 2).

Die internen Arbeitsprozesse prüft unsere Revision regelmäßig auf Konformität. Unser [Compliance-Management-System](#) bildet den Rahmen für ein Compliance-konformes Verhalten jeder und jedes einzelnen Mitarbeitenden auch in Bezug auf Nachhaltigkeitsanforderungen. 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, die allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Diese wird - auch vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsziele - kontinuierlich überprüft und angepasst. Zudem ist unser Nachhaltigkeitsverständnis für alle Mitarbeitenden in unserem [Verhaltenskodex](#), zu dem sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter schriftlich bekennt, fest verankert.

Der ESG-Ausschuss dient als Beratungs- und Steuerungsgremium zur Mitgestaltung des bankweiten Nachhaltigkeitsmanagements sowie als Multiplikator und Impulsgeber in die Bereiche der Bank. Dabei richtet er Empfehlungen an den Vorstand und die betroffenen Fachbereiche. Der Ausschuss tagt unter der Leitung des Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagements in der Regel alle zwei Monate, bei Bedarf auch öfter. Feste Mitglieder des Ausschusses sind die Bereichsleitungen der Markt- und Marktfolgebereiche sowie des Unternehmenscontrollings und der Unternehmensentwicklung. Zudem nimmt in aller Regel der Vorstand teil.

Im Rahmen eines SDG-Mappings analysiert die IB.SH jährlich den Beitrag, den sie mit ihren Finanzierungen zu den SDGs leistet. Im Berichtsjahr haben wir das SDG-Mapping auf unsere Beratungsleistungen ausgeweitet (s. Kriterium 10). Bei der Neuentwicklung von Produkten berücksichtigen wir den Beitrag zu den SDGs, um die nachhaltige Entwicklung in Schleswig-Holstein zu fördern.

Unsere [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) für das Förder- und Anlagegeschäft enthält Ausschlusskriterien für Geschäftspraktiken und -felder, die nicht unseren Wertvorstellungen entsprechen und einer nachhaltigen Entwicklung entgegenstehen. Dies umfasst Menschenrechtsverletzungen und Verstöße gegen eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Die IB.SH orientiert sich mit ihrem Verständnis verantwortungsvoller Unternehmensführung am [UN Global Compact](#). Ausschlüsse in einzelnen Geschäftsfeldern betreffen

- Verteidigungs- und Waffenindustrie,
- Glücksspiel,
- kontroverse Aktivitäten in den Bereichen Umwelt, Natur und Lebewesen.

Die Ausschlusskriterien sind in die Geschäftsprozesse zur Fördermittelvergabe implementiert.

Wo es sinnvoll ist, legen wir in den Förderbedingungen zu unseren Produkten Nachhaltigkeitskriterien verpflichtend fest. Jeder Eigenanlage geht ein umfangreicher Prüfungsprozess im Hinblick auf Umwelt- und soziale Faktoren voraus (s. Leistungsindikatoren zu Kriterium 10).

Zur Überprüfung der ökologischen Auswirkung unseres Geschäftsbetriebes analysieren und bewerten wir jährlich unseren Ressourcenverbrauch sowie unsere Emissionen und leiten aus den Ergebnissen Maßnahmen zur Ressourcenschonung ab (s. Kriterium 11-13).

Aktuelle Informationen rund um das Nachhaltigkeitsmanagement und Sustainable Finance in der IB.SH werden regelmäßig im Intranet der IB.SH veröffentlicht und sind allen Kolleginnen und Kollegen zugänglich.

## 7. Kontrolle

Die wichtigsten Leistungsindikatoren zur Planung und Kontrolle unserer Nachhaltigkeitsziele haben wir als KPIs in unsere Geschäftsstrategie implementiert. Diese Kennzahlen beziehen sich auf die Förderaktivitäten und auf den Geschäftsbetrieb. Sie sind Gegenstand des Strategiecontrollings und des Strategieprozesses (s. Kriterium 3).

Zur internen Planung und Kontrolle dienen darüber hinaus die Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) zur Nachhaltigkeit gemäß vorliegendem Bericht.

Um den Beitrag unseres Fördergeschäfts zur nachhaltigen Entwicklung zu messen, führen wir ein SDG-Mapping durch (s. Kriterium 10). Im Berichtsjahr haben wir das SDG-Mapping auf unsere Beratungsleistungen ausgeweitet.

Die Nachhaltigkeitsperformance unserer Eigenanlagen (Depot A) kontrollieren wir regelmäßig im Rahmen eines ESG-Scorings. Zudem erheben wir weitere Kennzahlen, um die Nachhaltigkeitswirkung unserer Förderung und unseres Geschäftsbetriebs sichtbar zu machen und konkret messen zu können. Weiterführende Informationen über unsere Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit finden sich in den nachfolgenden Berichtsteilen. Die Ergebnisse des SDG-Mappings sowie die Kennzahlen werden zur Überprüfung der eigenen Zielerreichung, der Ausrichtung des Fördergeschäfts und Verbesserung des Geschäftsbetriebs genutzt und dienen somit der internen Steuerung.

Die Bereitstellung und Erfassung relevanter Informationen in ausreichender Quantität sowie die Zuständigkeiten und Prozesse zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts haben wir ausführlich in einer bankweit gültigen Arbeitsanweisung beschrieben. Weitere Informationen zu den Prozessen zur Steuerung und Kontrolle umfasst das vorherige Kriterium 6 (Regeln und Prozesse).

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Unsere Unternehmenskultur spiegelt sich in acht prägnanten Leitsätzen rund um unsere Vision wider, die den Maßstab unseres Handelns darstellen.



Abbildung 3: Leitsätze unserer Unternehmenskultur

Alle Leitsätze der Unternehmenskultur haben wir in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen entwickelt und mit dem Vorstand und Bereichsleiterinnen und -leitern beschlossen. 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. Grundlage hierfür sind die aus der Unternehmenskultur abgeleiteten Kernkompetenzen (s. Kriterium 16).

Wir orientieren uns an Werten, Grundsätzen, Standards sowie Verhaltensnormen, die wir schriftlich festgelegt haben. Diese sind auch auf Englisch verfasst, um alle Mitglieder des Kontrollorgans, Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie andere Stakeholder zu erreichen.

Mit dem [Verhaltenskodex](#) legt die IB.SH für alle Kolleginnen und Kollegen verbindliche Verhaltensstandards fest. Er enthält die Regeln und Werte zum verantwortungsvollen Umgang mit Kundinnen und Kunden, wie z.B. eine verantwortungsvolle Kreditvergabe, sowie unser Nachhaltigkeitsverständnis. Ziel ist es, Situationen zu vermeiden, die die Rechtmäßigkeit und Redlichkeit der Bank in Frage stellen könnten. Der Verhaltenskodex ist Bestandteil des [Compliance-Management-Systems](#) und dient als Kommunikations- und Steuerungsinstrument.

Im Sinne eines verantwortungsvollen Umgangs mit unseren Kundinnen und Kunden haben wir zudem eine Grundsatzentscheidung zum Verzicht auf Forderungsverkäufe getroffen.

Um die Mitarbeiterzufriedenheit bewerten und Verbesserungspotential identifizieren zu können, führen wir im Dreijahresrhythmus unter allen Beschäftigten die Befragung „IB.SH Radar“ durch. Sie umfasst unter anderem ein Führungsfeedback und Fragen zur Unternehmenskultur (s. Kriterium 14).

## 8. Anreizsysteme

Die IB.SH ist Mitglied im Tarifverbund der öffentlichen Banken. Der Großteil, 78 Prozent, der Beschäftigten ist nach diesem Tarif angestellt. In allen Geschäftsbereichen sind zudem außertariflich Angestellte (AT) beschäftigt. Der Anteil der außertariflich Angestellten liegt bei 15 Prozent. Die Tarifbeschäftigten beziehen ein jährliches Grundentgelt. Dies besteht aus 12 monatlichen Tarifgehältern und einer Sonderzahlung im November. Die AT-Angestellten beziehen ein festes Grundentgelt, das in 12 gleichen monatlichen Zahlungen geleistet wird.

Ein variabler Vergütungsbestandteil wird auf Grundlage einer Dienstvereinbarung gezahlt. Die individuelle Bemessung des variablen Vergütungsanteils basiert auf einer Kombination aus jährlich zu vereinbarenden Zielen und einer jährlichen Leistungsbeurteilung durch die vorgesetzte Führungskraft. Die Grundlage für die leistungsorientierte Bezahlung ist das tarifliche Monatsgehalt im November. Bei unterjährigen Anpassungen des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt die Zahlung anteilig unter Berücksichtigung der Veränderungen. Die Leistungsbeurteilung bezieht sich auf die Kriterien Arbeitsqualität, Arbeitsquantität, ergebnisorientierte Zusammenarbeit und Führungsleistung (bei Führungskräften). Die Individualziele leiten sich direkt aus unseren Strategiezielen ab (s. Kriterium 3). Damit haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen zusätzlichen Anreiz, einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der IB.SH zu leisten.

Der Vergütungskontrollausschuss prüft mindestens einmal jährlich die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darunter fällt insbesondere auch die angemessene Ausgestaltung der Vergütung für die Leiterinnen und Leiter der Risikocontrolling- und der Compliance-Funktion sowie der internen Revision. Im Jahr 2023 hat der Vergütungskontrollausschuss die Vergütungsstruktur der IB.SH als angemess-



sen beurteilt und damit bestätigt, dass sie keine Anreize setzt, um Risiken einzugehen.

Der Vorstand erhält keine variable Vergütung.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

*Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik*

Die Gehälter für die Vorstandsmitglieder werden im Rahmen individueller Dienstverträge durch die/den Vorsitzende/n 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 Altersversorgungs-zusage, für die jährliche Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen erfolgen. Die Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen, der für die Branche und Unternehmensgröße üblich ist.

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.

Die IB.SH unterliegt in Bezug auf die Vergütungspolitik und -praxis nicht den Offenlegungsverpflichtungen gemäß Art. 450 CRR.

Die an die Mitglieder des Vorstandes gezahlte Vergütung wird individualisiert in der vom Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein nach

dem Vergütungs-offenlegungsgesetz eingerichteten Internet-Datenbank hinterlegt ([www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/V/verguetungsoffenlegung.html](http://www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/V/verguetungsoffenlegung.html)).

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

*Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung*

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

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

Bestandteil der angegebenen Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden ist allein das Jahresgrundgehalt. Die mittlere Jahresgesamtvergütung aller Angestellten setzt sich aus dem Grundgehalt und dem variablen Vergütungsbestandteil zusammen. Vollzeit- und Teilzeitstellen sind in der Berechnung enthalten. Es werden vollzeitäquivalente Lohnsätze für die einzelnen teilzeitbeschäftigten Angestellten verwendet. Geldwerte Vorteile für Dienstwagen oder Pauschalversteuerungen sind in den Jahresgesamtvergütungen, die der Verhältnisbildung zugrunde liegen, nicht enthalten.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die meisten Stakeholder leiten sich unmittelbar aus unseren Förderaufträgen, der Rechtsform als Anstalt des öffentlichen Rechts sowie dem sozioökonomischen und gesellschaftlichen Umfeld in Schleswig-Holstein ab. Unsere Stakeholder werden in erster Linie durch den Förderauftrag des Landes und die Gestaltung der Förderrahmenbedingungen defi-

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

niert. Zu den wichtigsten externen Stakeholdern gehören unsere Kundinnen und Kunden, das Land Schleswig-Holstein als Träger und Eigentümer der IB.SH, Kommunen sowie kommunale Aufgabenträger, Vermittler für Immobilienfinanzierungen und die Hausbanken der Kundinnen und Kunden in Schleswig-Holstein. Aufgrund unserer Branchenzugehörigkeit zählen auch die BaFin, die Bundesbank, Ratingagenturen und der Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands e. V. (VÖB) zu unseren Stakeholdern. Im Rahmen der Aufgaben einzelner Fachbereiche erweitert und vervollständigt sich der Stakeholder-Kreis mit den Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Kammern, Verbänden, NGOs, Branchen-Clustern und wissenschaftlichen Kompetenznetzwerken.

Mit unseren Stakeholdern stehen wir zu spezifischen Themenstellungen regelmäßig im Austausch. Anlassbezogen binden wir sie in Diskussionen oder Maßnahmen ein. Dabei ist es unser Selbstverständnis, die Perspektiven und Anforderungen der Stakeholder bestmöglich zu berücksichtigen und ihnen gerecht zu werden. Entsprechend leiten wir nach einem intensiven Abwägungsprozess aus den Erkenntnissen notwendige Handlungserfordernisse ab (s. Leistungsindikator Kriterium 9). Der Dialog mit unseren Anspruchsgruppen dient als wichtiges Feedbackmedium und als Impulsgeber. Um die Relevanz der Nachhaltigkeitsthemen aus Sicht unserer Stakeholder zu erkennen, haben wir im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse eine Online-Umfrage durchgeführt (s. Kriterium 2). Die über 1.100 Rückmeldungen zeigen die Bedeutsamkeit der Themen für unsere Stakeholder.

Nur mit einer hohen Kundenorientierung kann unsere Vision „Miteinander. Mehr erreichen. Für unser Land.“ realisiert werden. Eine hohe Kundenorientierung bei allen Aktivitäten ermöglicht es, passende Fördermaßnahmen für unsere Kundengruppen zu entwickeln und optimal umzusetzen. Wir überprüfen im Rahmen regelmäßiger Kunden-Feedbacks, ob dies

gelingt und welcher Maßnahmen es eventuell zur Optimierung bedarf. Insgesamt haben wir 2023 über alle Geschäftsbereiche hinweg 544 Befragungen durchgeführt und ein durchschnittliches Kundenfeedback von 1,76 (Schulnote) erhalten.

Mit unseren Anspruchsgruppen stehen wir über vielfältige Kommunikationswege im Dialog. Dazu gehören unter anderem Kunden- und Netzwerkveranstaltungen, unser Sustainable Finance Forum, Bankbesprechungen, Verbandstreffen, Gewährträgerversammlung, Verwaltungsrat- und Verbandssitzungen sowie Pressemitteilungen, Internetauftritte, soziale Medien, Umfragen, unser Kundenmagazin und die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte.

In unserem [Sustainable Finance Blog](#) berichten wir regelmäßig über aktuelle Themen rund um nachhaltige Finanzierung. Zu unserem Sustainable Finance Forum laden wir jährlich die regionale Kreditwirtschaft sowie weitere relevante Stakeholder ein. Der Fokus liegt auf der Fragestellung, wie die Finanzwirtschaft in Schleswig-Holstein den Wandel zu nachhaltigem Wirtschaften finanzieren und den Transformationsprozess unterstützen kann.

Für die Kommunen in Schleswig-Holstein bieten wir mit der Informationsplattform „[Die nachhaltige Kommune](#)“ ein umfangreiches Informationsangebot an. Hier finden kommunale Akteure Antworten auf Fragen zu kommunalem Nachhaltigkeitsmanagement, klimaneutraler Verwaltung und nachhaltigem Bauen sowie eine Infothek zur Übersicht über relevante Gesetze, Strategien, Leitfäden und Projektbeispiele zum Thema Nachhaltigkeit. Zudem bieten wir damit die Möglichkeit, mit uns zu Fragen und Themen rund um die Nachhaltigkeit in den Austausch zu kommen.

Mit unseren Mitarbeitenden besteht neben dem beruflichen Austausch unter anderem auch durch unser Intranet, interne Workshops und Veranstaltungen sowie Mitarbeitendenbefragungen (s. Kriterium 14-16) ein intensiver Kontakt.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Anspruchsgruppen	Austausch / Themen	Regelmäßigkeit des Austauschs
Kundinnen und Kunden	Beratungsgespräche zu Förderprodukten und Beratungsangeboten, Kunden- & Informationsveranstaltungen, Kundenfeedback (Zufriedenheit & Beschwerden), Kundenmagazin	Kontinuierlich
Shareholder	Eigentümer und Auftraggeber ist das Land Schleswig-Holstein. Kontinuierlicher Dialog zu Themen aller Förderbereiche der IB.SH.	Kontinuierlich
Gremien	Verwaltungsrat: Oberstes Aufsichtsgremium. Überwachung der Geschäftsführung des Vorstandes. Gewährträgerversammlung: Vertretung der Eigentümerinteressen des Landes	Verwaltungsrat: quartalsweise Gewährträgerversammlung: Zwei Mal jährlich
(Projekt-) Partner und Partnerinnen	gemeinnützige Projekte (s. Kriterium 18), z.B. im Rahmen der Spendenplattform	anlassbezogen
Mandate mit Entscheidungsbeugnissen *1	Die IB.SH besitzt Mandate mit Entscheidungsbefugnissen beim VÖB und anderen Institutionen. Hierüber stehen wir jeweils in einem thematischen Austausch. So stehen wir z.B. über den VÖB zusammen mit allen öffentlichen Banken im engen Austausch unter anderem mit der Kommission Sustainable Finance. Über unser Kerngeschäft hinaus engagieren wir uns für die Gesellschaft in Schleswig-Holstein.	VÖB: Ausschuss Förderbanken & Kommission Sustainable Finance: zwei Mal jährlich Weitere Arbeitskreise des VÖB: kontinuierlich Weitere Mitgliedschaften: Mind. jährlich sowie anlassbezogen
Weitere Verbandsmitgliedschaften *2	Fachspezifischer Austausch z.B. zu Fragen der Energiewende und der Nachwuchsförderung.	Mind. jährlich sowie anlassbezogen
Mitarbeitende	Intranet als Kommunikations- und Informationsplattform; Mitarbeitenden-Befragungen (IB.SH-Radar) unter anderem zu den Themen Führungsverhalten, Unternehmenskultur und Vermeidung von psychischer Gefährdung; Durchführung interner Schulungen & Workshops zu Nachhaltigkeitsthemen s. Kriterium 14-16.	Kommunikation Intranet: täglich IB.SH Radar: alle 3 Jahre Interne Schulungen: anlassbezogen
Zukünftige Mitarbeitende	<a href="#">IB.SH Homepage</a> , Informationen zur IB.SH als Arbeitgeberin und Feedback zum Auswahlverfahren über XING und Kununu (s. Kriterium 14). Darüber hinaus zeigen wir über die sozialen Netzwerke Facebook, Twitter, XING, YouTube und WhatsApp Präsenz.	Kontinuierlich
Kommunen und kommunale Landesverbände	Regelmäßiger Austausch zu Förderbedarf und aktuellen Entwicklungen (z. B. Breitbandausbau, Saniierung Wasserwirtschaft, Klimaschutz oder bezahlbarer Wohnraum), Informationsplattform der IB.SH „ <a href="#">Die nachhaltige Kommune</a> “	Kontinuierlich
Investorinnen und Investoren	Die IB.SH begibt zur Refinanzierung ihrer Förderung Inhaberschuldverschreibungen am Kapitalmarkt und steht dazu im Austausch mit Investorinnen und Investoren.	Kontinuierlich
Finanzierungspartnerinnen & -partner / Finanzintermediäre/ Hausbanken	Austausch zu Förderprodukten und Sustainable Finance Themen, z.B. über unseren Sustainable Finance Blog sowie das Sustainable Finance Forum.	Kontinuierlich Sustainable Finance Forum: jährlich

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Non-Governmental Organizations (NGOs)	Austausch zu aktuellen Themen, gemeinsame Veranstaltungen.	Anlassbezogen
Ratingagenturen	Externes Feedback zur Performance durch Rating (durch ESG-Rating auch zur Nachhaltigkeitsperformance).	Regelmäßiger Austausch, mindestens einmal jährlich
Beteiligungen <sup>*3</sup>	Strategischer Austausch	Kontinuierlich
BaFin/Bundesbank	Aufsichtsgespräch	Jährlich

**Tabelle 4: Anspruchsgruppen und Austauschthemen**

<sup>\*1</sup> Mandate mit Entscheidungsbefugnissen:

Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB e.V.), Schleswig-Holstein Musikfestival, JazzBaltica, Studien- und Fördergesellschaft der Schleswig-Holsteinischen Wirtschaft e.V., Landesstiftung Opferschutz SH, Gesellschaft zur Förderung des IfW e.V., Stiftung zur Förderung des Sports in Schleswig-Holstein, Landgesellschaft Schleswig-Holstein mbH, Lorenz-von-Stein-Institut für Verwaltungswissenschaften an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Arbeitsgemeinschaft für zeitgemäßes Bauen SH.

<sup>\*2</sup> Mitgliedschaften:

Landesverband Erneuerbare Energien SH (LEE.SH), Start Up SH, dem Bundesverband WindEnergie e.V., Verband der Schleswig-Holsteinischen Energie- und Wasserwirtschaft e.V., Schleswig-Holstein Energieeffizienz-Zentrum (SHeffZ), Verein zur Förderung d. politischen Nachwuchsbildung in SH, DiWiSH Digitale Wirtschaft SH, Landeskulturverband SH sowie Bundesverband der Energie- und Klimaschutzagenturen Deutschlands.

<sup>\*3</sup> 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.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Große küstennahe Teile Schleswig-Holsteins wurden von der Ostsee-Sturmflut am 19. bis 21. Oktober 2023 stark beschädigt oder sogar zerstört. Auf Anfrage des Landes wurde für die Bürgerinnen und Bürger von Schleswig-Holstein die „Überbrückungshilfe Sturmflut“ ins Leben gerufen. Das Hilfsprogramm schafft Abhilfe, indem die wir Kommunen sowie Privatpersonen zinsgünstige Darlehen zur Reparatur von Flutschäden gewähren.

Des Weiteren wurde auf Anfrage des Landes, der Kommunen und der Stadtwerke ein Stadtwerke-Schutzschirm entwickelt, um kommunalnahe Stadtwerke bei der Finanzierung des Energie-Einkaufs zu unterstützen. Das Förderprogramm diente der Sicherstellung ausreichender Liquidität der kommunalnahen Stadtwerke, die wegen der stark gestiegenen Energiepreise aufgrund des Ukraine-Kriegs in Schwierigkeiten geraten sind.

Ein weiteres zentrales Thema im Dialog mit dem Land und den Bewohnerinnen und Bewohnern von Schleswig-Holstein war 2023 die Unterstützung bei der Unterbringung von Geflüchteten aus der Ukraine. Zusammen mit dem Land haben wir den Kommunen einen nicht zurück zu zahlenden Zuschuss zur Verfügung gestellt, um die Schaffung von Wohnraum für Geflüchtete zu begünstigen.

Im Dialog mit dem Land sowie Start-ups, Gründern und kleinen und mittleren Unternehmen ist deutlich geworden, dass es für diese Anspruchsgruppen immer schwieriger wird, an Risikokapital zu kommen. Daher wurde der Innovationsfonds SH in Zusammenarbeit mit dem Land und der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft (MBG) ins Leben

gerufen. Der Innovationsfond SH stellt Beteiligungskapital zur Finanzierung innovativer Vorhaben, zur Unternehmensgründung sowie zur Nachfolgefiananzierung innovativer Unternehmen bereit.

Zu Anfang des Jahres hat das Land das Förderprogramm „Klimaschutz für Bürgerinnen und Bürger“ neu aufgelegt. Hier haben wir Privathaushalten Zuschüsse für klimafreundliche Technologien zur Wärme und Stromerzeugung (Wärmepumpen, Wärmenetzanschlüsse, Solaranlagen) gewährt.

Die Mitarbeitenden sind mit der Bitte um die Einführung eines Dienstrad-Leasingangebots an den Personalrat herangetreten. Um die klimafreundliche Mobilität der Beschäftigten weiter zu stärken, haben wir Verhandlungen für eine entsprechende Dienstvereinbarung aufgenommen und den Beschaffungsprozess gestartet.

## 10. Innovations- und Produktmanagement



Details zur Kommunikation mit den Anspruchsgruppen siehe Kriterium 9).

Das Produkt- und Dienstleistungsangebot der IB.SH umfasst Zuschüsse, Darlehen und Garantien. Darüber hinaus bieten wir kostenlose Beratungsleistungen an, zum Beispiel zur Unternehmensgründung und -übernahme und den [Nachhaltigkeits-Check für KMU](#) für den Einstieg ins strategische Nachhaltigkeitsmanagement. Wir unterstützen Vorhaben zur Energiewende (z.B. über die [Energie- und Klimaschutzinitiative](#)) und fördern Projekte zur Energieeinsparung und Energieeffizienz. Mit Hilfsprogrammen haben wir den wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Pandemie sowie der hohen

Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement sind bei uns in einer Abteilung im Bereich Unternehmensentwicklung zusammengelegt. So gelingt es uns, Nachhaltigkeitsaspekte bereits im Innovationsprozess und bei der Produktentwicklung zu berücksichtigen. Das Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement lotet gemeinsam mit den Fachbereichen kontinuierlich die Entwicklung der Märkte und Förderbedarfe (potenzieller) Kundinnen und Kunden aus. Wir arbeiten den Beitrag neuer Finanzierungs- und Beratungsprodukte zu den Nachhaltigkeitszielen der UN (SDGs) bereits während des Neu-Produkt-Prozesses heraus und dokumentieren ihn.

Unser Kundenfeedbacksystem ermöglicht eine kontinuierliche Überprüfung des Beitrages unserer Förderung zum Nutzen der Kundinnen und Kunden. Darüber hinaus stehen wir im kontinuierlichen Austausch mit allen Anspruchsgruppen, um Innovationspotentiale entlang der Wertschöpfungskette zu identifizieren und umzusetzen (für

Inflation besonders im Energiesektor als direkte Folge des Krieges in der Ukraine (z.B. über den [IB.SH Schutzschirm für Vermieterinnen und Vermieter](#) und dem [IB.SH Stadtwerke-Schutzschirm](#)) entgegengewirkt. Im Rahmen unserer Finanzierungs- und Beratungstätigkeiten beachten wir spezifische Förderrichtlinien, die von Land, Bund und EU bezogen auf verschiedenste Nachhaltigkeitsaspekte nach anerkannten, geprüften Maßstäben ausgestaltet sind. So durchlaufen künftige Landesfördervorhaben eine Nachhaltigkeitsprüfung, die unter anderem die Reduktionspotenziale der Treibhausgase von Fördervorhaben sichtbar macht.

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. Eine Beschreibung der Vorgehensweise beim SDG-Mapping findet sich in unserem [Methodenpapier](#).

Im Jahr 2023 haben wir über alle Förderbereiche hinweg ein Fördervolumen in Höhe von rund 2,9 Milliarden EUR herausgelegt. Davon haben 74 Prozent direkt zu einem oder mehreren SDGs beigetragen. Dies entspricht einem Fördervolumen von 2,1 Milliarden Euro. Davon entfielen 1,4 Milliarden Euro auf Darlehen und 0,7 Milliarden Euro auf Zuschüsse. 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.

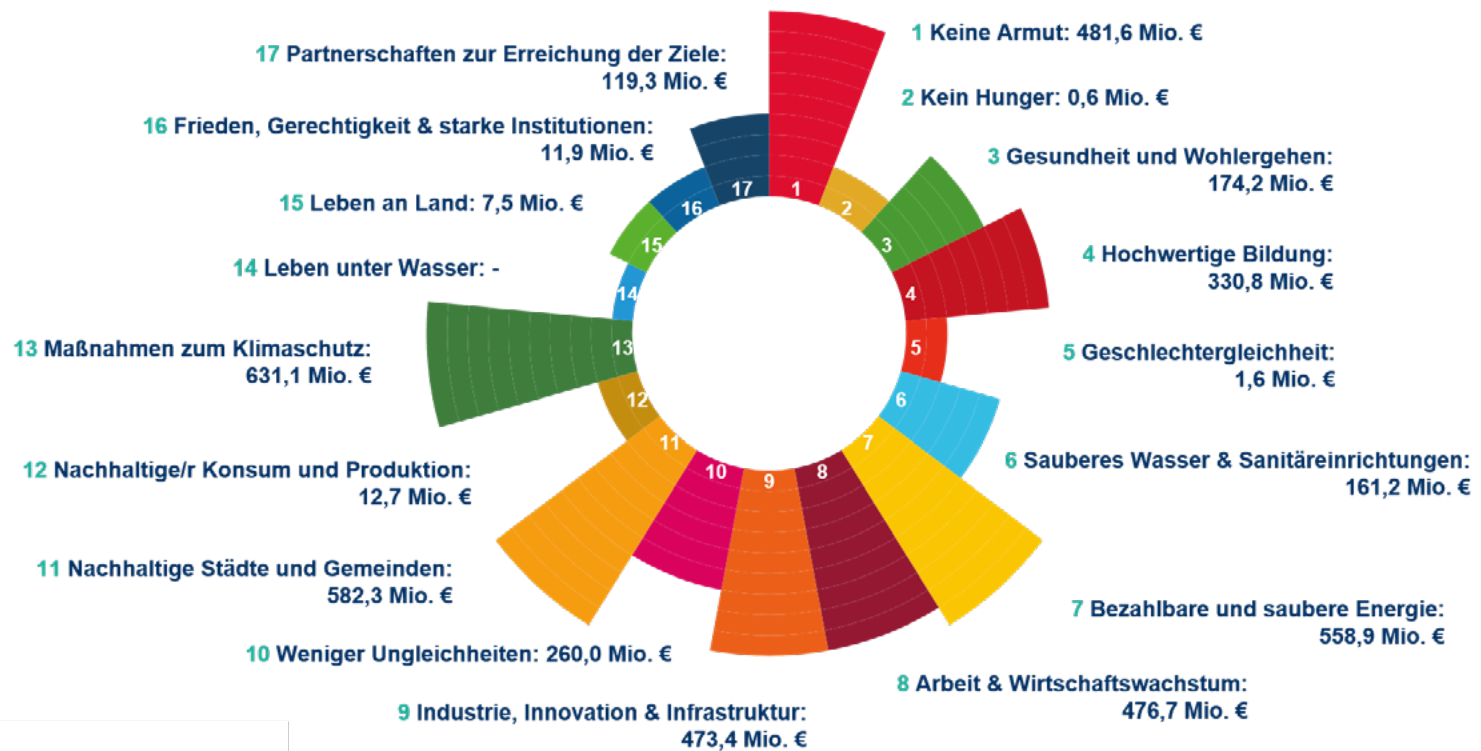


Abbildung 4: Verteilung des Neugeschäfts 2023 auf die Nachhaltigkeitsziele der UN (SDGs) – Mehrfachzuordnungen sind enthalten



Für das Jahr 2023 haben wir erstmals ein Mapping für unsere Beratungsleistungen durchgeführt. Hierbei prüfen wir jede Beratung darauf, ob ein Beitrag zu einem oder mehreren SDGs plausibel angenommen werden kann. Insgesamt 17.929 Beratungsstunden aus dem Berichtsjahr lassen sich einem oder mehreren SDGs zuordnen. Den größten Anteil der Beratungsstunden haben wir den SDGs 7, 11 und 13 zugeordnet.

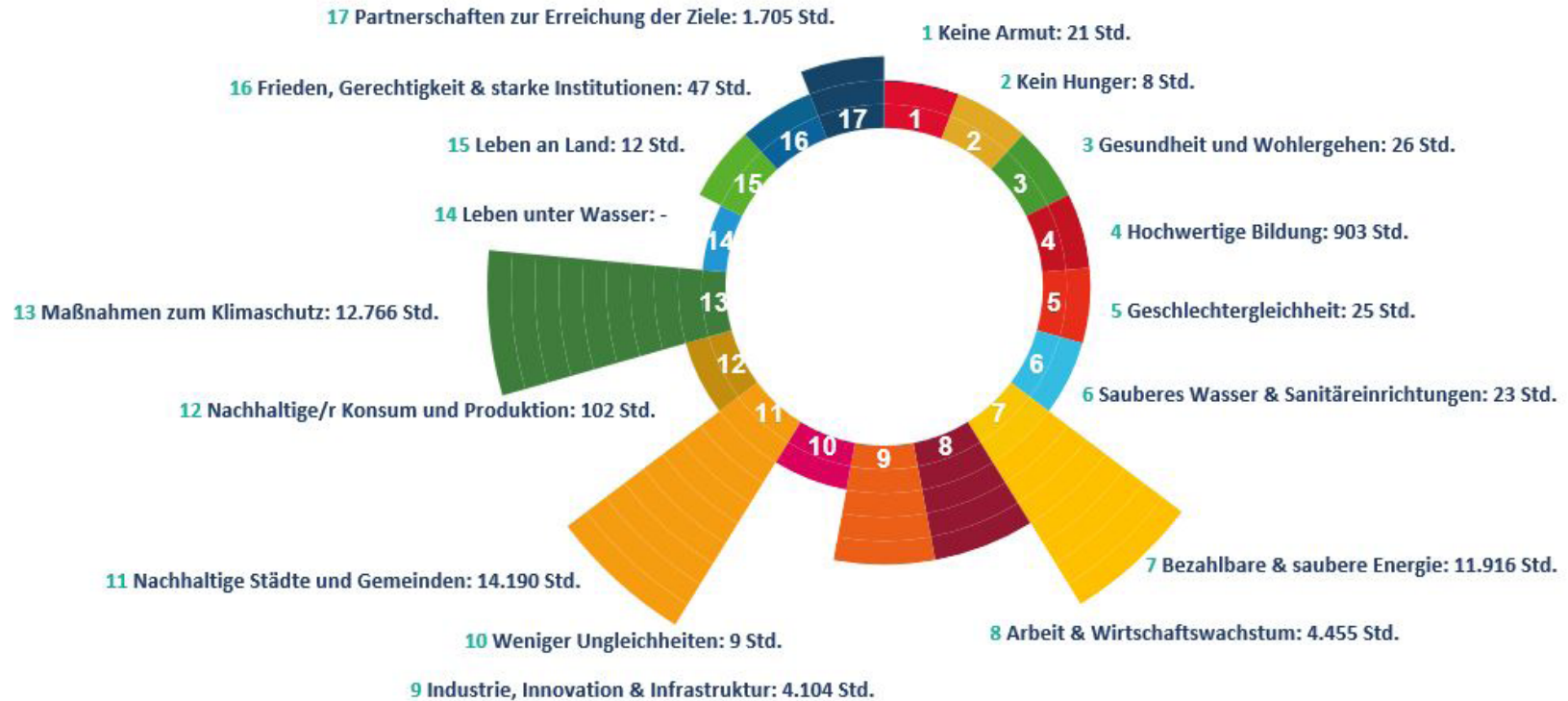


Abbildung 5: Verteilung der Beratungsstunden 2023 auf die Nachhaltigkeitsziele der UN (SDGs) - Mehrfachzuordnungen sind enthalten



## Immobilienkunden

Wir fördern und finanzieren die Schaffung von bezahlbarem und energetisch hochwertigem Wohnraum durch die Vergabe von zinsgünstigen Darlehen und Zuschüssen aus Bundes-, Landes- und IB.SH-eigenen Mitteln. Die Vergabe dieser Mittel ist teilweise an die Einhaltung bestimmter energetischer Standards oder Einkommensgrenzen gebunden.

In der Eigentumsförderung liegt der Fokus darauf, Haushalten mit geringem Einkommen den Erwerb von Wohneigentum und damit den Vermögensaufbau zu ermöglichen, den Wert ihrer Immobilie zu erhalten oder durch energetische Sanierungen zu erhöhen. Damit fördern wir das SDG 1 „Keine Armut“, das SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“ und das SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.

Die wesentliche Aufgabe im Mietwohnungsbau besteht darin, bezahlbaren und energetisch hochwertigen Wohnraum für Menschen zu schaffen, die Zugangsschwierigkeiten zum Wohnungsmarkt haben. Ein weiterer Förderschwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Energieeffizienz von Bestandsgebäuden. Mit der Einführung neuer Förderbedingungen zum 01. April 2023 wurde insbesondere die Bestandsförderung noch einmal verbessert und durch die zusätzliche Fördermöglichkeit von „Neubaugleichen Sanierungen“ erweitert. Bei der Sozialen Wohnraumförderung müssen bestimmte energetische Standards eingehalten werden. Die geförderten Wohnungen werden für die Dauer der Zweckbindung nur an Menschen mit Wohnberechtigungsschein vermietet. Die Soziale Wohnraumförderung unterstützt die Entwicklung nachhaltiger Städte und Gemeinden. Hierzu beraten unsere Spezialistinnen und Spezialisten aus dem Bereich Mietwohnungsbau Kommunen sowie Investoren umfassend. Folgende Nachhaltigkeitsziele werden dadurch befördert: SDG 1 „Keine Armut“, SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“, SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“, SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ und SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.

Bei der Städtebauförderung / Wohnquartiersentwicklung begleiten wir Städte und Gemeinden bei der integrierten Stadt- und Ortsentwicklung und betreuen verschiedene Förderprogramme. Das Hauptziel der Städtebauförderung besteht darin, Städte und Gemeinden nachhaltig als Wirtschafts- und Wohnstandorte zu stärken und entgegenstehende Mängel oder soziale Missstände dauerhaft zu beheben. Wohnquartiere werden durch die Verknüpfung von baulichen Investitionen der Stadterneuerung mit Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen stabilisiert und aufgewertet. Ein Fokus liegt auf der Bewältigung der Folgen des wirtschaftlichen und demografischen Strukturwandels. Anforderungen an die energetische Gebäudesanierung, effiziente Energieversorgungssysteme und den Ausbau erneuerbarer Energien werden mit demografischen, ökonomischen, städtebaulichen und wohnungswirtschaftlichen Fragestellungen verknüpft. Die Städtebauförderung / Wohnquartiersentwicklung trägt zu SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“, SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“, SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ und SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ bei.

Im Jahr 2023 wurden im Rahmen der Sozialen Wohnraumförderung 1.353 bezahlbare Wohneinheiten neu gebaut, modernisiert oder saniert. 2.631 Haushalten/Familien wurde der Wohneigentumserwerb ermöglicht (Neubau und Kauf). Insgesamt haben wir den Neubau, den Erwerb und die Sanierung von 4.868 Häusern und Wohnungen gefördert. Durch zielgenaue Förderprogramme wurden 792 Häuser und Wohnungen besonders energieeffizient gebaut, saniert oder die Energie- und Ressourceneffizienz durch den Einsatz erneuerbarer Energien gesteigert. Der Beitrag der Wohnraumförderung zum SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ beläuft sich insgesamt auf 335 Millionen Euro.

Darüber hinaus wurden 395 Wohneinheiten besser gegen Einbrüche geschützt.

## Kommunalkunden

Für Kommunen und deren Unternehmen bieten wir Förder-, Finanzierungs- sowie Beratungsprodukte zur Schaffung, Erhaltung und Modernisierung von Infrastruktur sowie zur Liquiditätsversorgung an. Unser Infrastruktur-Kompetenzzentrum berät öffentliche Projektträger bei der Vorbereitung und Umsetzung tragfähiger und nachhaltiger Infrastrukturinvestitionen. Mit der [Informationsplattform](#) „Die nachhaltige Kommune“ bieten wir kostenlos Informationen rund um verschiedene kommunale Nachhaltigkeitsthemen an.

Seit Januar 2023 sind wir Partner des „European Digital Innovation Hub SH“ (EDIH.SH). Dabei handelt es sich um eines von insgesamt 17 deutschen Zentren innerhalb des europaweiten Netzwerkes von digitalen Innovationszentren, die im Rahmen des EU-Programmes Digitales Europa gefördert werden. Ziel ist die Stärkung und Verbreitung digitaler Kapazitäten sowohl im öffentlichen Bereich als auch bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie Start-Ups. Diese beraten wir zu Finanzierungs- und Förderthemen und unterstützen bei Machbarkeitsanalysen für digitale nachhaltige Projekte.

Unsere Energieagentur unterstützt das Land im Rahmen der [Energie- und Klimaschutzinitiative Schleswig-Holstein \(EKI\)](#) bei der Energiewende mit Beratung von konkreten Maßnahmen des kommunalen Energiemanagements und der energetischen Quartiersentwicklung. Im Jahr 2023 hat die Energieagentur in diesem Zusammenhang insgesamt 220 Städte und Gemeinden sowie weitere kommunale Akteure beraten.

Durch die kommunale Förderberatung wurden 306 Kommunen, Vereine und Verbände zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten beraten, insbesondere zu Neubauvorhaben oder energetischen Sanierungen von Kindertagesstätten, Schulen und Sportstätten. Die Beratung ist neutral

und unentgeltlich. In sechs Veranstaltungen (Vorträge / Workshops) informierten die Förderlotsen über Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten.

2023 haben wir 138 Gemeinden, Städte, Ämter und Kreise mit zinsgünstigen Kommunaldarlehen gefördert. Dies entspricht ca. 13 Prozent der Kommunen in Schleswig-Holstein. Darüber hinaus wurden 47 kommunale Verbände wie Schul-, Wasser- oder Breitbandzweckverbände unterstützt. Mit dem Kommunaldarlehen und dem Kommunalen Investitionsfonds wurden unter anderem Neubau-, Umbau-, Sanierungs- oder Modernisierungsmaßnahmen an 63 Schulen, 24 Kitas, 23 Feuerwehrgerätehäusern sowie 14 Sport- und Schwimmhallen finanziert. Mit dem Stadtwerke-Schutzschirm haben wir zudem 6 kommunalnahe Stadtwerke bei der Finanzierung des Energie-Einkaufs unterstützt (s. Kriterium 9). Damit haben wir zu den SDGs 4 „Hochwertige Bildung, 6 „Sauberes Wasser und Sanitäranlagen“, 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ sowie 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ beigetragen.

## Firmenkunden

Wir begleiten schwerpunktmäßig kleine und mittelständisch geprägte Unternehmen in allen Lebenszyklusphasen, von der Gründung, Festigung und Expansion bis zur Nachfolge. Im Jahr 2023 wurden in Schleswig-Holstein im Rahmen der Wirtschaftsförderung der IB.SH 872 Arbeitsplätze geschaffen, 10.574 Arbeitsplätze gesichert und 98 Existenzgründungen finanziell unterstützt. Dadurch haben wir einen Beitrag zum SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ geleistet.

Mit unserem Investitionsdarlehen haben wir 13 Windkraftanlagen mit einer Gesamtleistung von 85 MW mitfinanziert. Mit der dadurch

erzeugten Strommenge können ca. 50.000 Haushalte mit grünem Strom versorgt werden. Damit leisten wir einen direkten Beitrag zum Klimaschutz (SDG 7 und 13).

Die Produktpalette umfasst neben Darlehen und Eigenkapitalprodukten auch die Durchleitung von Bundesförderprogrammcredits sowie das Förderrefinanzierungsgeschäft mit Banken und Sparkassen. Im Jahr 2023 haben wir 1.179 Kunden mit Bundesfördermitteln (z.B. der KfW) für unternehmerische und energetische Maßnahmen sowie in der Wohnraumförderung unterstützt.

Unsere IB.SH Förderlotsen haben 1.586 Beratungsgespräche mit Unternehmen und Gründungsinteressierten zu ihren geplanten Vorhaben geführt. Beratungsschwerpunkte waren insbesondere die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen sowie Maßnahmen zu Energieeffizienz, Klimaschutz und Digitalisierung.

Mit der gezielten Unterstützung von Unternehmerinnen (u.a. durch den IB.SH Unternehmerinnenpreis, der zuletzt 2022 vergeben wurde) tragen wir zur Stärkung des Unternehmerintums in Schleswig-Holstein bei und leisten einen Beitrag zum SDG 5 „Geschlechtergleichheit“.

Wir sind Teil des durch die Europäische Kommission geförderten weltweit größten Beratungsnetzwerks für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), dem „[Enterprise Europe Network](#)“ (EEN). So können wir regionales mit internationalem Know-how kombinieren, um die Internationalisierung und Innovationsfähigkeit von KMU zu stärken und den Zugang zu Finanzierungen zu erleichtern. Im Jahr 2023 haben wir 645 Beratungsgespräche mit Unternehmen und Organisationen im Rahmen des EEN zu EU-Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für ihre Vorhaben geführt.

Auf Grundlage der UN-Nachhaltigkeitsziele bieten wir im EEN eine Initialberatung und Begleitung zum Einstieg in das Thema Nachhaltigkeit

und in das strategische Nachhaltigkeitsmanagement an. 2023 haben wir mit diesem Nachhaltigkeitscheck 8 Unternehmen geholfen, ihren Status Quo zu reflektieren und einen Fahrplan zur ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltigen Aufstellung zu entwickeln. Zudem haben wir 3 Netzwerkveranstaltungen mit Erfahrungsaustausch zwischen den beratenen Unternehmen realisiert.

### **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 (LPA)“ und „Landesprogramm Wirtschaft (LPW)“.

Das Landesprogramm Arbeit legt die Schwerpunkte auf die Themen Beschäftigung, Bildung und soziale Integration. Das Landesprogramm Wirtschaft unterstützt durch den Aufbau eines innovationsfördernden Umfelds nachhaltiges Wirtschaftswachstum und die Entstehung attraktiver Arbeitsplätze sowie die umweltgerechte Entwicklung des Landes. Damit tragen wir vorrangig zur Erreichung der SDGs 4 „Hochwertige Bildung“ und 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ bei.

Ergänzend zu den übergeordneten Strategiezielen sind bei der Förderung mit Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) im LPW und im Europäischen Sozialfond (ESF) im LPA 2021 – 2027 die Querschnittsziele zu den Themen „Nichtdiskriminierung“, „Gleichstellung von Männern und Frauen“ sowie „Nachhaltige Entwicklung“ zu beachten. Bei der Antragstellung geben die Projektträgerinnen und Projektträger an, welche Beiträge ihre Vorhaben

zu den Querschnittszielen leisten wird. Die Bewertung dieser Beiträge fließt in die Förderentscheidung ein. Nach Abschluss der geförderten Maßnahme prüfen wir das Erreichen der angegebenen Beiträge. In der Arbeitsmarkt- und Strukturförderung bewilligten wir 2023 insgesamt über 13.723 Zuschüsse an öffentliche Empfänger, Privatpersonen und Unternehmen. Zur Auszahlung der Zuschüsse wurden 51.582 Belege geprüft. Insgesamt wurden 26.270 Bescheide (Bewilligung, Änderung, Aufhebung) erstellt und versendet. Wir haben 4.712 Personen mit dem Aufstiegs-BAföG begleitet. Mit dem Förderangebot „Weiterbildungsbonus pro“ wurden 3.388 Fort- und Weiterbildungen gefördert. Die Meistergründungsprämie erreichte 277 Betriebe.

### **Stabilisierungsförderung für die Wirtschaft**

Wir haben die Anträge in den Corona-Zuschuss-Programmen und den Energie-Härtefallhilfen aufgrund des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine von Bund und Ländern geprüft und beschieden. Damit haben wir einen wichtigen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Wirtschaft und zur nachhaltigen Existenzsicherung der Soloselbstständigen und Unternehmen in Schleswig-Holstein geleistet und die Zielerreichung des SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ gefördert.

Im Rahmen der Hilfsprogramme wurden im Jahr 2023 insgesamt ca. 413 Anträge mit einem Volumen von 11,3 Millionen Euro bewilligt.

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

Wir sind Verwaltungs- und Bescheinigungsbehörde sowie Trägerin des Programmsekretariats für das EU-Ostseeprogramm „Interreg Baltic Sea Region“. Das transnationale Programm konzentriert sich auf die besonderen Herausforderungen im Ostseeraum. Wir fördern transnationale Zusammenarbeit mit dem Ziel, die Entwicklung einer

innovativen, räumlich integrierten und nachhaltigen Ostseeregion zu stärken und leisten damit einen Beitrag zum SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“. Wir haben über das Programm 378 Projektpartnerinnen und -partner aus dem gesamten Ostseeraum in 38 Kooperationsprojekten gefördert. Zudem sind wir Trägerin der Verwaltungsbehörde Interreg Deutschland Danmark und verantworten den rechtlichen, finanziellen und administrativen Rahmen des Programms sowie die Kommunikation mit der Europäischen Kommission. Im Programm Interreg 6A (2021 - 2027) wurden in diesem Jahr 12 deutsch-dänische Projekte mit insgesamt 279 Partnerinnen und Partnern gefördert.

### **Leistungsindikatoren zu Kriterium 10**

*Leistungsindikator G4-FS11*

*Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.*

Bei der Eigenanlage berücksichtigen wir neben ökonomischen Aspekten explizit auch ökologische und soziale Aspekte. Die ESG-Kriterien unserer Eigenanlagen werden maßgeblich durch §4 des Gesetzes zur Finanzanlagestrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FINISHG) bestimmt. Ziel des Gesetzes ist es, die Finanzanlagen des Landes Schleswig-Holstein unter Beachtung wirtschaftlicher Aspekte verbindlich an ökologischen, sozialen und ethischen Kriterien auszurichten. Ergänzt wird diese gesetzliche Anforderung durch unseren Nachhaltigkeitsanspruch, der in unserer Geschäftsstrategie und im Selbstverständnis der Bank verankert ist und in unserer [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) zum Ausdruck kommt.

Wir haben bei unseren Anlageentscheidungen jedes Land und jeden Emittenten, also 100 Prozent der Finanzanlagen geprüft.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

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).

Ergänzend haben wir einen ESG-Performance-Score-Zielwert als Durchschnittswert für unsere Eigenanlagen (Depot A) festgelegt. Das Einhalten des Zielwertes überprüfen wir vor jeder Neuanlage und mindestens einmal im Monat.

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

## 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Wir nehmen für unsere Geschäftstätigkeit sowohl direkt als auch indirekt natürliche Ressourcen in Anspruch. Zu unserem wesentlichen Ressourcenverbrauch gehören:

- der elektrische Stromverbrauch,
- die Heizenergie aus dem Fernwärmenetz (Kraft-Wärme-Kopplung aus dem Kieler-Küstenkraftwerk),
- Wasserverbrauch,
- Kraftstoffverbrauch,
- Papier,
- Büromaterialien und
- Abfall.

Wir präferieren 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 Aspekte der Nachhaltigkeit beim Einkauf von Betriebsmitteln berücksichtigt, wie zum Beispiel Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energien, ökologisch zertifizierte Büromaterialien, Dienstleistungsverträge nur mit Nachweis der Einhaltung geltender Sozialnormen (Ilo Kernarbeit, Tariftreue etc.). Unsere Dienstreiseleitlinien geben CO<sub>2</sub>-arme Verkehrsträger standardmäßig vor. 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.

Unseren Mitarbeitenden steht eine moderne Kantine mit einem umfangreichen und ausgewogenen Angebot zur Verfügung. Die Kantinenversorgung basiert auf einem gesundheitsorientierten Speiseplan. Die eingesetzten Lebensmittel kommen überwiegend aus regionalen oder biozertifizierten Quellen. Die Lieferanten sind verpflichtet, die entsprechenden Nachweise zu führen und vorzulegen. Der Kantinenbetrieb ist möglichst abfallvermeidend gestaltet.

Die für den Geschäftsbetrieb eingesetzten Materialien, Energie- und Wasserverbräuche beziehen sich vollständig auf den Betrieb der von der IB.SH genutzten Gebäude sowie die inner- und außerhalb dieser Gebäude durchgeführten Tätigkeiten im Arbeitssystem.

In diesem Jahr haben wir unser Ressourcenmanagementkonzept überarbeitet. Wir haben die Datenerfassung optimiert und uns entschieden, die Auswertung der Ressourcenverbräuche und die Treibhausgasbilanzierung mit dem vom VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten) speziell für Banken entwickelten Bilanzierungstool durchzuführen. Die Verwendung dieses Tool schafft eine bessere Transparenz und Vergleichbarkeit. Durch den Wechsel auf das VfU-Tool ergeben sich zum Teil neue Umrechnungsfaktoren für den Energieverbrauch.

Unser Bürogebäude hat in diesem Jahr das DGNB Zertifikat Platin für nachhaltige Büro- und Verwaltungsgebäude erhalten. Durch den Einsatz moderner klimafreundlicher Technologien unterscheidet sich der Neubau in seiner technischen Ausstattung deutlich von den Altgebäuden und hat einen höheren Energieeffizienzgrad. Der Gebäudekomplex ist mit einer Wärmepumpe ausgestattet, die mit Strom und Umweltenergie (Meerwasser der Kieler Förde) betrieben wird. Die Wärmepumpe liefert in Kombination mit bezogener Fernwärme in den kalten Monaten die benötigte Wärme für unser Gebäude und im Sommer trägt sie zu dessen Kühlung bei. Die notwendige Energie für den Betrieb der Wärmepumpe wird durch Ökostrom bereitgestellt.

In diesem Jahr hat ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 stattgefunden.

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

### 12. Ressourcenmanagement

Nachhaltiges Handeln ist der zentrale Leitgedanke unserer Geschäftsstrategie. Daraus ergibt sich für uns ein verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen. Als eines unserer übergeordneten Nachhaltigkeitsziele gilt es, die zur Verfügung stehenden Ressourcen schonend einzusetzen. Auch unsere strategische Zielsetzung, einen treibhausgasneutralen Geschäftsbetrieb zu erreichen, bedingt die Reduzierung des natürlichen Ressourcenverbrauchs (s. Kriterium 3).

Unser **Ressourcenmanagementkonzept** regelt die Prozesse, nach denen wir Ressourcenverbräuche erheben, auswerten und kontrollieren.

Die strategische Zielsetzung wird vom Vorstand beschlossen (s. strategische Nachhaltigkeitsziele Kriterium 3). Im Rahmen des jährlichen Strate-

gieprozesses findet eine Evaluierung und gegebenenfalls notwendige Anpassung statt.

Mit unserem Gebäudedienstleister haben wir ein Gebäudebetriebskonzept vertraglich vereinbart, das auf Ressourcenschonung und Reduzierung klimarelevanter Emissionen ausgerichtet ist. Die Basis bilden verbindliche, maximale Verbrauchsmengen, die für die relevanten Verbrauchsarten der Wärme-, Strom- und Wasserversorgung langfristig festgelegt wurden. Durch die regelmäßige Analyse der erfassten Energieströme und Energieverbräuche sollen Auffälligkeiten in den Verbrauchsspitzen sowie zu hohe Energieverbräuche erkannt und durch geeignete Maßnahmen angesteuert werden. Ziel ist es, das Energiemanagement anhand der zeit-, witterungs- und bedarfsorientiert gesteuerten Gebäudeleittechnik kontinuierlich weiter zu verbessern.

Individuelle Maßnahmen und Zielsetzungen zur Ressourcenschonung, die damit zu Erreichung der übergeordneten strategischen Ziele beitragen, werden vom Betriebsservice, dem Gebäudedienstleister und dem Nachhaltigkeitsmanagement eigenständig festgelegt und umgesetzt. Darüber hinaus nimmt unser Nachhaltigkeitsmanagement Ideen aus der Belegschaft zur Ressourcenschonung auf und leitet gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen ab. Die Einbindung der Unternehmensführung erfolgt über regelmäßige Berichterstattung in den betrieblichen Steuerungsgremien.

**Folgende Maßnahmen zu einem ressourcenschonenden Umgang und zur Reduzierung klimarelevanter Emissionen haben wir im Berichtsjahr verfolgt und umgesetzt:**

1. **Maßnahmen zur Verringerung des Kraftstoffverbrauchs unserer eigenen Fahrzeugflotte und des Emissionsausstoßes**
  - Reduzierung des Dienstwagenbestandes:  
Kolleginnen und Kollegen, die aktuell einen persönlichen Dienstwa-

gen nutzen, bleiben weiterhin dazu berechtigt. Darüber hinaus werden keine persönlichen Dienstwagen mehr vergeben, sodass ihre Anzahl sukzessive zurückgeht. Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Dienstwagenbestand um zwei Fahrzeuge reduziert.

- Ausbau der E-Fahrzeug-Flotte:  
Wir wollen alle konventionell betriebenen Fahrzeuge sukzessive durch reine E-Fahrzeuge ersetzen. Im Jahr 2023 bestand unser Fuhrpark aus 6 Verbrennern, 8 Hybridfahrzeugen und 12 reinen E-Fahrzeugen. Damit haben wir die Verbrenner Flotte um 3 Fahrzeuge gegenüber dem Vorjahr verringert. Gleichzeitig ist unsere E-Fahrzeugflotte um ein Fahrzeug gestiegen. Der Umstieg auf reine E-Fahrzeuge wird 2024 fortgeführt.
  - Reduzierung von Dienstreisen:  
Wir reduzieren die Anzahl der Dienstreisen und Präsenzveranstaltungen, indem wir digitale Kommunikationslösungen wie Video- und Telefonkonferenzen nutzen und digitale oder hybride Veranstaltungen durchführen. Dies reduziert Kraftstoffverbrauch und Emissionsausstoß der IB.SH wie auch unserer Gäste, Kundinnen und Kunden.
  - Insgesamt verfügt die IB.SH über 20 Ladepunkte für E-Fahrzeuge. Davon stehen 18 Ladepunkte Dienstfahrzeugen und 2 Ladepunkte Mitarbeitenden zur Verfügung.
  - Unseren Kolleginnen und Kollegen stehen 6 Diensträder zur Verfügung, darunter zwei E-Bikes.
- 2. Maßnahmen zur Verringerung der eingesetzten Materialien und des Abfalls:**
- kontinuierliche Reduzierung von Druckaufträgen in Papierform (hin zur digitalen Übermittlung),
  - papierlose Gestaltung interner Prozesse (u.a. digitaler Bestellprozess, elektronischer Vergabeprozess, digitale Signatur)

- Unser Abfallmanagement entspricht dem Kreislaufwirtschaftsgesetz. In den Büros verzichten wir auf Mülleimer. Stattdessen gibt es auf jeder Gebäudeebene Servicestationen, in denen eine sortenreine Trennung des Mülls stattfindet. Neben Elektro-, Bio-, Papier-, Daten- und Restmüll trennen wir Verpackungen, Glas sowie Drucker-Tonerkartuschen sortenrein.

**3. Maßnahmen zur Verringerung des Stromverbrauchs:**

- Energieeffizienzoptimierung der Beleuchtungseinstellungen, z.B. durch Umstellung auf Präsenzmelder, dimmbare Beleuchtungen für Veranstaltungen und Reduzierung der Beleuchtungszeit in der Tiefgarage.

**4. Maßnahmen zur Verringerung des Wasserverbrauchs**

- Reduzierung des Wasserdruckes bei den Handwaschbecken in den Sozialräumen

**5. Maßnahmen zur Reduzierung des Wärmeverbrauchs**

- Erhöhung der Laufzeiten bei niedrigen Fördewasser-Temperaturen (Reduzierung der Fernwärme)
- An- und Hochlaufkurve der Wärmepumpe wurde optimiert.

**6. Maßnahmen zum Einsatz erneuerbarer Energie:**

- 100-prozentiger Strombezug für die Gebäude aus erneuerbarer Energie
- Betrieb einer Wärmepumpe zur anteiligen Deckung des eigenen Heiz- und Kühlenergiebedarfs mittels Strom aus erneuerbarer Energie



Weitere Maßnahmen zur Ressourcenschonung, die sich explizit auf die Reduzierung der Emissionen nach Scope 3 beziehen, werden unter Kriterium 13 erläutert.

### **Risiken aus der Geschäftstätigkeit und Geschäftsbeziehungen:**

Die Auswirkungen unseres Bankbetriebs auf die Umwelt sind als gering einzustufen. Unser Ressourcenverbrauch entspricht dem für eine Büronutzung üblichen Verbrauch.

Negative Auswirkungen auf Umweltbelange aus Geschäftsbeziehungen sehen wir nicht.

### **Risiken aus Produkten und Dienstleistungen:**

Durch unsere Dienstleistungen wie Förderprodukte und Beratungen entstehen keine wesentlichen direkten negativen Auswirkungen auf Umweltbelange.

Jedoch kann die Verwendung unserer Fördermittel für Maßnahmen erfolgen, die negative Auswirkungen mit sich bringen. Zum Beispiel können sich bei der Infrastrukturfinanzierung oder bei der Immobilienfinanzierung negative Auswirkungen auf die Umwelt durch Flächenversiegelung und Ressourcennutzung ergeben. Bei der Entwicklung eigener Förderprodukte findet immer ein Abwägungsprozess statt, bei dem wir ökologische, soziale und ökonomische Aspekte und deren Zielkonflikte berücksichtigen.

Bisher ist es oftmals nicht möglich, die indirekten Auswirkungen unserer Förderprodukte vollständig zu bewerten. Zum einen sind dafür weitreichende Daten unserer Kundinnen und Kunden erforderlich, die nicht vorliegen. Zum anderen fehlen bei der Vergabe vieler Förderprodukte noch verbindliche Umweltstandards. Im Rahmen der Bewertung von

ESG-Risiken werden wir im kommenden Jahr damit beginnen, nachhaltigkeitsbezogene Daten von unseren Kunden zu erheben und systematisch auszuwerten. Das Thema wird uns in den nächsten Jahren weiter beschäftigen.

Unsere Nachhaltigkeitsleitlinie enthält Kriterien u.a. in den Bereichen Umwelt, Natur und Lebewesen, anhand derer wir kontroverse Geschäftsaktivitäten von unserer Förderung ausschließen und damit verbundene Risiken vermeiden. Zweifelsfälle bewerten wir einzeln mit dem Ansatz, Transformationsprozesse nicht zu hemmen, sondern zu fördern.

Schleswig-Holstein ist als landwirtschaftlich geprägtes Bundesland „zwischen den Meeren“ von physischen Klimawandel- und Umweltrisiken wie Sturmfluten oder Dürren betroffen und wird es in Zukunft in zunehmendem Maße sein. 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. Der Umgang mit diesen Risiken rückt auch mit Blick auf die Schwerpunktsetzung der Bankenaufsicht zunehmend in den Fokus unseres Risikocontrollings. In diesem Jahr haben wir eine ESG-Risikoinventur durchgeführt und damit begonnen, ein System zur Bewertung von ESG-Risiken im Rahmen des Kreditvergabeprozesses einzuführen. Im nächsten Jahr werden wir weitere Maßnahmen zur Berücksichtigung von ESG-Risiken umsetzen (s. auch Kriterium 2).

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Veränderung ggü. Vorjahr in %
Papierverbrauch gesamt in Tonnen	24,1	22,4	20,1	14,1	15,1	15,6	3,5%
davon Anteil Recyclingpapier in %	-	-	-	-	-	70%	-
davon Anteil Neufaserpapier in %	-	-	-	-	-	30%	-
relativer Papierverbrauch in kg pro Mitarbeitenden	39,1	35,8	29,8	18,9	19,3	19,2	-0,4%
Anteil Papier mit Nachhaltigkeitslabel (Blauer Engel, EU-Ecolabel)	-	-	-	-	-	70%	-

Tabelle 5: Gesamtgewicht eingesetzter erneuerbarer und nicht erneuerbarer Materialien im Zeitverlauf von 2018-2023

Bei den eingesetzten Materialien handelt es sich um Kopier- und Druckerpapier, Umschläge sowie Handtuch- und Toilettenpapier (Hygiene-Materialien). Der Anteil an Recyclingpapier beträgt im Berichtsjahr 70 Prozent, der Anteil von Neufaserpapier 30 Prozent. Seit diesem Jahr erfassen wir auch den Anteil von Papier mit Nachhaltigkeitslabel (Blauer Engel, EU-Ecolabel). Dieser beträgt 2023 rund 70 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Papierverbrauch pro Mitarbeitenden unverändert geblieben. Im Vergleich zu 2018 hat der Papierverbrauch pro Mitarbeitenden um die Hälfte abgenommen, Grund ist die zunehmende Digitalisierung.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Veränderung ggü. Vorjahr in %
<b>Energieverbrauch gesamt</b>	<b>14.737,7</b>	<b>14.449,0</b>	<b>14.613,0</b>	<b>12.632,0</b>	<b>9.486,0</b>	<b>7.219,8</b>	<b>-23,9%</b>
Gesamtverbrauch Strom	2.726,6	2.411,0	2.761,0	2.221,0	3.444,0	4.229,5	22,8%
Gesamtverbrauch Wärme	7.949,6	7.266,0	8.399,0	7.945,0	3.694,0	2.669,4	-27,7%
Gesamtverbrauch Kraftstoff	4.062,4	4.772,0	4.772,0	2.466,0	2.348,0	320,9	-86,3%
<b>relativer Energieverbrauch gesamt pro Mitarbeitenden</b>	<b>23,9</b>	<b>23,1</b>	<b>21,6</b>	<b>16,9</b>	<b>12,1</b>	<b>8,9</b>	<b>-26,8%</b>
relativer Stromverbrauch pro Mitarbeitenden	4,4	3,9	4,1	3,0	4,4	5,2	18,1%
relativer Fernwärmeverbrauch pro Mitarbeitenden	12,9	11,6	12,4	10,7	4,7	3,3	-30,5%
relativer Kraftstoffverbrauch pro Mitarbeitenden	6,6	7,6	5,1	3,3	3,0	0,4	-86,9%
<b>Gesamtenergieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen in %</b>	<b>81,5%</b>	<b>83,3%</b>	<b>81,1%</b>	<b>82,4%</b>	<b>63,7%</b>	<b>43,6%</b>	<b>-31,5%</b>
Strommix Deutschland-Homeoffice*	-	-	-	-	-	160,7	-
eingekaufte Fernwärme	7.949,6	7.266,0	8.399,0	7.945,0	3.694,0	2.669,4	-27,7%
Dieserverbrauch (Kraftstoff) der IB.SH-Fahrzeugflotte und Dienstfahrten mit Dienstwagen/privatem PKW**	4.062,4	3.461,5	1.979,5	2.305,0	2.293,5	216,8	-90,5%
Benzinverbrauch (Kraftstoff) der IB.SH-Fahrzeugflotte und Dienstfahrten mit Dienstwagen/privatem PKW**	-	1.310,5	1.473,5	161,0	54,5	104,1	90,9%
<b>Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen in %</b>	<b>18,5%</b>	<b>16,7%</b>	<b>18,9%</b>	<b>17,6%</b>	<b>36,3%</b>	<b>56,4%</b>	<b>55,2%</b>
Strom aus Wasserkraft - Geschäftsbetrieb - (100% Ökostrom)	2.725,6	2.411,0	2.698,0	2.184,0	3.401,0	3.898,4	14,6%
Strom aus Wasserkraft - Ladung E-Fahrzeuge - (100% Ökostrom)	-	-	63,0	37,0	43,0	170,4	296,4%

Tabelle 6: Gesamtmenge des Energieverbrauchs in Gigajoule (GJ) aufgeschlüsselt nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energien im Zeitverlauf von 2018-2023

\* 2023 wurde erstmals der Stromverbrauch im Homeoffice erfasst.

\*\* Ab 2023 gelten folgende Annahme:

1. mit Dienstwagen gefahrene km werden zu 40% berücksichtigt (60% der Strecke werden privat zurückgelegt).
2. mit privatem PKW gefahrene Dienstreisen werden zu je 50% bei Diesel/Benzinverbrauch berücksichtigt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

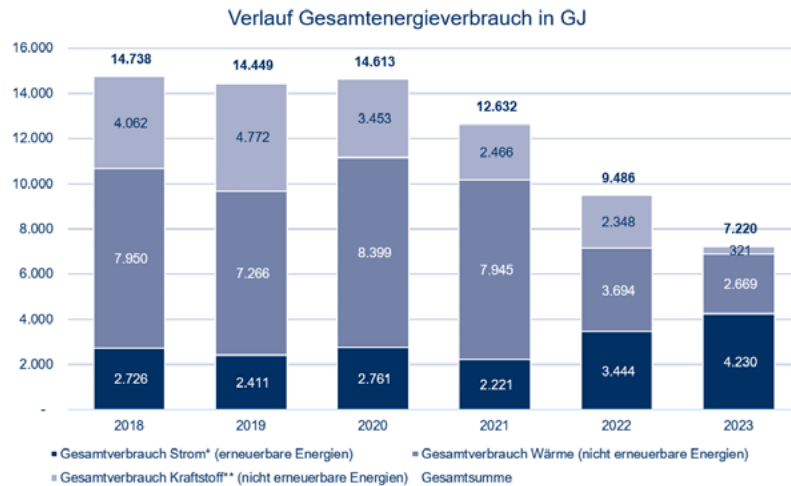


Abbildung 6: Gesamtenergieverbrauch in GJ im Zeitverlauf von 2018-2023

Insgesamt haben wir einen Rückgang des Energieverbrauchs von ca. 2.266 GJ bzw. ca. 24 Prozent gegenüber 2022 erreicht. Der Energieverbrauch pro Mitarbeitenden ist gegenüber 2022 um ca. 27 Prozent gesunken.

Die Einsparungen im Bereich der **Fernwärme** (nicht erneuerbare Energien) haben wir durch den energieeffizienten Standard unseres Bürogebäudes sowie die Wärmeerzeugung mit der durch erneuerbaren Strom betriebenen Wärmepumpe erreicht. Unter Berücksichtigung der im Frühjahr 2023 ausgelaufenen Energiesparverordnung ist die Einsparung noch höher zu bewerten.

Der erhöhte **Stromverbrauch** gegenüber 2022 ist in erster Linie auf den Einsatz der Wärmepumpe zur Wärmeerzeugung und Kühlung sowie der

Lüftungsanlage zurückzuführen. Der gesamte Kühlenergieverbrauch ist im Stromverbrauch für den Geschäftsbetrieb enthalten. Zudem hat die Ladung von Elektrofahrzeugen im Vergleich zum Vorjahr zu mehr Stromverbrauch geführt. Für den Ladevorgang im Gebäude verwenden wir klimaneutralen Ökostrom. Darüber hinaus haben wir dieses Jahr erstmalig den Stromverbrauch im Homeoffice geschätzt und berücksichtigt.

Der erhebliche Rückgang des **Kraftstoffverbrauchs**, insbesondere beim Diesel, ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Unseren Dienstwagenpool haben wir um drei Dieselfahrzeuge reduziert. Weiterhin haben wir in diesem Berichtsjahr erstmalig die Annahme getroffen, dass die Nutzung der Dienstwagen nur zu 40 Prozent dienstlich erfolgt. Entsprechend werden deren Verbräuche nur zu 40 Prozent berücksichtigt. Zudem haben wir zur Berechnung der Verbräuche in diesem Berichtsjahr erstmalig das VfU-Tool genutzt, wodurch sich die Berechnungsmethode und Umrechnungsfaktoren geändert haben. Da im Berichtsjahr mehr Dienstreisen mit Hybrid-Fahrzeugen erfolgten, hat sich der Benzinverbrauch erhöht.

Gegenüber 2022 haben wir den Anteil des **erneuerbaren Energieverbrauchs** am Gesamtverbrauch von 36 auf 56 Prozent erhöhen können. Dies ist vor allem auf die stärkere Nutzung unserer Förderwasserwärmepumpe zurückzuführen.

Insgesamt bewerten wir die Entwicklung des **Gesamtenergieverbrauchs** und die teilweise Substitution nicht erneuerbarer Heizenergie mit erneuerbarem Strom in unserem Neubau als positiv. Gleichzeitig sehen wir noch weiteren Optimierungsbedarf in den nächsten Jahren, insbesondere beim Stromverbrauch.

## 12. Ressourcenmanagement

### Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Wasserverbrauch in m³	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Veränderung ggü. Vorjahr in %
Wasserverbrauch	4.843,0	5.458,0	3.376,0	3.886,0	6.115,0	6.999,0	14,5%
Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden	7,9	8,7	5,0	5,2	7,8	8,6	10,1%

Tabelle 7: Gesamtwasserentnahme im Zeitverlauf von 2018-2023

Im Jahr 2023 stieg der Wasserverbrauch der IB.SH gegenüber 2022 um 14,5 Prozent. Der Anstieg des Verbrauchs gegenüber Vorjahren ist u.a. auf die Nutzung der Wärmepumpe zurückzuführen. Diese benötigt für den Heiz- und Kühlbetrieb Frischwasser zur technischen Spülung. Dabei handelt es sich zu 100 Prozent um Süßwasser. Es wird kein Fördewasser (Meerwasser) im Wärme-/Kühlkreislauf der Wärmepumpe verbraucht. Der Wasserverbrauch ist technisch erforderlich, um die erheblichen Energieeinsparungen im Bereich der Wärme- und Kälteversorgung zu realisieren.

### Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

In der IB.SH fällt nur ungefährlicher Abfall an.

Abfallart	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Veränderungen ggü. Vorjahr in %
<b>Gesamtabfallmenge</b>	<b>137,4</b>	<b>134,1</b>	<b>110,8</b>	<b>109,8</b>	<b>90,6</b>	<b>78,3</b>	<b>-13,6%</b>
Restmüll zur Verbrennung	42,8	41,7	50,0	41,7	40,5	27,1	-33,2%
zur Verwertung/ Recycling	94,7	92,4	60,8	68,1	50,1	51,2	2,3%
Papiermüll	67,7	64,7	49,3	59,7	36,7	9,6	-73,8%
Plastik	-	-	-	-	-	12,7	-
Biomüll	26,9	27,6	11,4	8,3	12,2	21,3	74,5%
Glas	-	-	-	-	0,9	1,7	96,9%
Altmetall	-	-	-	-	-	0,0	-
EDV-Schrott	0,04	0,10	0,14	0,05	0,06	0,01	-83,3%
Datenmüll	-	-	-	-	-	5,8	-
Tonerkartuschen	-	-	-	-	-	0,1	-56,6%
<b>Abfallmenge pro Mitarbeitenden</b>	<b>0,22</b>	<b>0,21</b>	<b>0,16</b>	<b>0,15</b>	<b>0,12</b>	<b>0,10</b>	<b>-16,9%</b>

Tabelle 8: Art des ungefährlichen Abfalls nach Entsorgungsarten in Tonnen im Zeitverlauf von 2018-2023

Gegenüber 2022 haben wir das Gesamtaufkommen des Abfalls um weitere 13,6 Prozent reduziert. Bezogen auf das Abfallaufkommen pro Mitarbeitenden beträgt der Rückgang 16,9 Prozent. Besonders deutliche Einsparungen haben wir beim Papierabfallaufkommen erzielt. Dies ist im Wesentlichen ein Ergebnis der zunehmenden Digitalisierung der Betriebsabläufe und dem damit einhergehenden Abbau der Papierarchive. Mit unserem Abfallkonzept (s. Kriterium 12) erhoffen wir uns weiterhin kontinuierliche Einspareffekte.

### **13. Klimarelevante Emissionen**

Wir streben einen treibhausgasneutralen Geschäftsbetrieb bis zum Jahr 2035 an und wollen nicht vermeidbare Restmissionen ab dann über geeignete Maßnahmen kompensieren (s. Kriterium 3). Dieses langfristige Ziel wollen wir in mehreren Etappen erreichen. Bis 2025 sollen die THG-Emissionen gegenüber dem Referenzwert von 2018 um 55 Prozent gesenkt werden und bis 2030 um 70 Prozent.

In diesem Jahr beträgt die tatsächliche THG-Emissionsreduzierung ca. 44,4 Prozent. In Relation zur Anzahl unserer Mitarbeitenden haben wir die Emissionen gegenüber 2018 um ca. 58 Prozent reduziert. Eine detaillierte Analyse und Beurteilung der Verbräuche wird in den folgenden Leistungsindikatoren vorgenommen.

Um die Einsparziele zu erreichen, entwickeln wir kontinuierlich Maßnahmen und setzen sie um. Unter Kriterium 12 führen wir Maßnahmen zur Ressourcenschonung und damit zur Minderung des Emissionsausstoßes nach Scope 1 und 2 auf.

Die nachfolgend benannten Maßnahmen beziehen sich explizit auf die Reduktion der indirekten THG-Emissionen nach Scope 3. Sie zielen vorwiegend auf die Emissionen aus den Anfahrtswegen der Mitarbeitenden ab, da diese den größten Anteil an unseren Gesamtemissionen ausmachen. Um eine aktuelle Datenbasis für die Bilanzierung der Emissionen aus den Anfahrtswegen zu erhalten, haben wir in diesem Jahr eine umfassende Mobilitätsumfrage unter unseren Mitarbeitenden durchgeführt. Auf die Emissionen aus den Anfahrtswegen haben wir nur indirekt Einfluss, z.B. durch Anreize zum Umstieg auf klimafreundliche Mobilitätslösungen.

### Maßnahmen zur Reduktion der indirekten THG-Emissionen nach Scope 3:

- Wir bieten das finanziell bezuschusste ÖPNV-Job- & Deutschland-Ticket allen Kolleginnen und Kollegen an, die keinen Parkplatz in unserer Tiefgarage nutzen. Dies schafft einen Anreiz, auf den ÖPNV umzusteigen.
- Durch die zentrale Lage unseres Gebäudes nahe am Kieler Hauptbahnhof, Busbahnhof sowie Fähranleger besteht für unsere Mitarbeitenden ein guter Zugang zu klimafreundlichen Mobilitätsangeboten.
- Mit einer Fahrradgarage mit Stellplätzen für 200 Fahrräder sowie Dusch- und Umkleidemöglichkeiten haben wir eine attraktive Infrastruktur für Radfahrende.
- Durch die Teilnahme an Wettbewerben wie „Stadtradeln“ und anderen Aktionen haben wir für die Nutzung umweltschonender Verkehrsmittel geworben.
- Zur Reduktion der Geschäftsreisen, Anfahrtswege und Übernachtungen werden Tagungen und Veranstaltungen möglichst ortsnah in Kiel durchgeführt. Soweit möglich und sinnvoll, setzen wir Videokonferenzen und digitale sowie hybride Veranstaltungskonzepte ein.
- Wo längere Dienstreisen nicht vermeidbar sind, nutzen wir möglichst die klimafreundliche Anreise mit der Deutschen Bahn.
- Für den Postversand nutzen wir die klimafreundliche Option GOGREEN der Deutschen Post. Es werden allerdings keine CO<sub>2</sub>-Berechnungen zum Postversand durchgeführt, da der Ausstoß für uns nicht wesentlich ist.

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. Unsere Förderungen tragen maßgeblich zur Reduzierung von THG-Emissionen bei. Wir arbeiten daran, dies zukünftig quantitativ ermitteln zu können.

### Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und Rechenprogramme für die THG-Bilanz

Seit dem Basisjahr 2018 erstellen wir jährlich eine nichtfinanzielle Erklärung, bei der das Greenhouse Gas (GHG) Protocol zur Berechnung der THG-Emissionen verwendet wird. Wir berechnen alle wesentlichen THG-Emissionen für Scope 1, 2 und 3. Wir nutzen als Konsolidierungsansatz für die Bilanzierung der THG-Emissionen den Ansatz der operativen Kontrolle.

Wir haben uns in diesem Jahr entschieden die Treibhausgasbilanzierung mit dem vom VfU speziell für Banken entwickelten Berechnungstool durchzuführen. Die Verwendung dieses Tool schafft eine bessere Transparenz und Vergleichbarkeit. Durch den Wechsel auf das VfU-Tool haben sich zum Teil zugrundeliegende Emissionsfaktoren verändert. Zudem haben sich kleinere methodische Änderungen ergeben.

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>). Anhand festgelegter Treibhausgaspotenziale (Global Warming Potential) in CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) umgerechnet.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Veränderung ggü. Vorjahr in %
<b>Direkte THG-Emissionen gesamt (Scope 1)</b>	<b>122,0</b>	<b>133,7</b>	<b>102,2</b>	<b>65,9</b>	<b>60,7</b>	<b>24,3</b>	<b>-60%</b>
Stationäre Verbrennung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-
Kältemittel der Klimaanlage*	5,1	0,0	3,2	1,4	0,0	0,0	-
Kraftstoffverbrauch Unternehmensfuhrpark**	116,9	133,7	99,1	64,4	60,7	24,3	-60%
<b>Relative THG-Emissionen gesamt pro Mitarbeitenden (Scope 1)</b>	<b>0,20</b>	<b>0,21</b>	<b>0,15</b>	<b>0,09</b>	<b>0,08</b>	<b>0,03</b>	<b>-61,5%</b>

Tabelle 9: Scope 1 THG-Emissionen im Zeitverlauf von 2018-2023

\* Es wurden keine Kältemittel nachgefüllt, sodass keine Emissionen durch Kältemittel entstanden sind.

\*\* Ab 2023 gilt die Annahme, dass mit Dienstwagen gefahrene Strecken mit einem Anteil von 40% berücksichtigt werden (60% der Strecke werden privat zurückgelegt).

Bei den THG-Emissionen des Unternehmensfuhrparks hat sich eine Einsparung von ca. 60 Prozent gegenüber dem Vorjahr ergeben. Zurückzuführen ist dies vor allem auf den Austausch von Diesel-Fahrzeugen durch E-Fahrzeuge und einer deutlichen Reduktion des Dieserverbrauchs (siehe Kriterium 12 und Leistungsindikator GRI SRS-302-1).

In Kooperation mit dem Partner DKV-Mobility haben wir den CO<sub>2</sub>-Austoß unseres Fuhrparks durch Klimaprojekte kompensiert. Diese haben wir in der THG-Bilanz nicht berücksichtigt.



### 13. Klimarelevante Emissionen

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

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Veränderung ggü. Vorjahr in %
<b>Indirekte THG-Emissionen Gesamt (Scope 2 - standortbasiert)</b>	<b>837,8</b>	<b>755,2</b>	<b>555,9</b>	<b>798,9</b>	<b>509,1</b>	<b>600,4</b>	<b>17,9%</b>
<b>Indirekte THG-Emissionen Gesamt (Scope 2 - marktbasierend)</b>	<b>479,2</b>	<b>438,0</b>	<b>275,3</b>	<b>262,6</b>	<b>130,3</b>	<b>130,2</b>	<b>-0,1%</b>
Stromverbrauch - standortbasiert	358,6	317,2	280,7	536,3	378,8	470,2	24,1%
Stromverbrauch - marktbasierend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-
Fernwärme	479,2	438,0	275,3	262,6	130,3	113,5	-12,9%
Elektromobilität (extern geladene E-Fahrzeuge)*						16,8	-
<b>Relative Indirekte THG-Emissionen pro Mitarbeitenden (Scope 2 - marktbasierend)</b>	<b>0,78</b>	<b>0,70</b>	<b>0,41</b>	<b>0,35</b>	<b>0,17</b>	<b>0,16</b>	<b>-3,9%</b>

Tabelle 10: Scope 2 THG-Emissionen im Zeitverlauf von 2018-2023

\*Erstmals ab 2023 erfasst.

Die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen (marktbasierend) haben sich um 0,1 Prozent absolut und 3,9 Prozent in Relation zu den Mitarbeitenden reduziert. Dies ist vor allem auf die Nutzung unserer Wärmepumpe zurückzuführen, mit der wir einen wesentlichen Teil der benötigten Wärme- und Kühlleistung unserer Gebäude aus Ökostrom erzeugt haben. Die THG-Emissionen aus dem Stromverbrauch betragen marktbasierend 0 tCO<sub>2</sub>e, da der Strom zu 100 Prozent aus regenerativen Quellen stammt. Unseren zusätzlichen Heizbedarf haben wir als Fernwärme bezogen und die resultierenden THG-Emissionen mit dem vom Versorger ermittelten Emissionsfaktor bilanziert.

Für die Berechnung der Scope 2 Emissionen ab diesem Jahr wurde das VfU-Tool genutzt.

13. Klimarelevante Emissionen

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

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Veränderung ggü. Vorjahr in %
<b>Sonstige indirekte THG-Emissionen gesamt (Scope 3)</b>	<b>1.384,3</b>	<b>1.306,0</b>	<b>867,7</b>	<b>699,2</b>	<b>933,9</b>	<b>948,8</b>	<b>1,6%</b>
Anfahrt der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz	1.114,0	1.037,0	783,0	634,0	866,0	855,0	-1,3%
Relativer Anteil Anfahrtswege pro Mitarbeitenden	1,8	1,7	1,2	0,8	1,1	1,1	-5,0%
Geschäftsreisen + Transporte durch Zulieferer*	44,4	55,7	8,3	4,0	8,3	25,4	207,0%
Hotelübernachtungen/Tagungen	9,3	11,3	1,1	1,1	4,4	1,8	-58,6%
Papierverbrauch	20,5	18,5	15,3	11,9	12,8	12,7	-0,4%
davon 100% Recycling (Blauer Engel; EU-Ecolabel)	-	-	-	-	-	8,3	-
davon FSC-Mix-Papier	-	-	-	-	-	4,4	-
Abfall	3,0	2,9	2,4	2,3	1,9	14,1	628,5%
Wasser	5,1	4,9	3,6	1,6	2,6	4,3	68,1%
Strom im Homeoffice	-	-	-	-	-	18,6	-
indirekte Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1+2	188,2	175,7	54,1	44,3	38,0	16,9	-55,4%
Scope 1+2 Emissionen aus vermieteten Liegenschaften**	-	-	-	-	-	60,0	-
<b>Relative indirekte THG-Emissionen pro Mitarbeitenden (Scope 3)</b>	<b>2,24</b>	<b>2,09</b>	<b>1,28</b>	<b>0,94</b>	<b>1,19</b>	<b>1,17</b>	<b>-2,3%</b>

Tabelle 11: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 3) marktbasierend in tCO<sub>2</sub>e im Zeitverlauf von 2018-2023

\* Ab 2023 werden die Spesenfahrten der MA unter Scope 3 bilanziert. Zuvor erfolgte dies unter Scope 1.

\*\* Ab 2023 wird eine ehemals selbst genutzte Liegenschaft an Dritte vermietet.

### 13. Klimarelevante Emissionen

Gegenüber dem Vorjahr haben sich die THG-Emissionen nach Scope 3 kaum verändert. Insgesamt ist ein Anstieg um ca. 1,6 Prozent festzustellen und relativ pro Person ein Rückgang um 2,3 Prozent.

2023 haben wir erstmals mit Hilfe des VfU-Tools den Stromverbrauch unserer Mitarbeitenden im Homeoffice geschätzt und die daraus resultierenden Emissionen im Scope 3 bilanziert. Dafür haben wir den deutschen Strommix zugrunde gelegt.

Zudem haben wir 2023 eine unserer ehemals selbst genutzten Liegenschaften vermietet. Entsprechend dem GHG-Protokoll haben wir die Scope 1+2 Emissionen dieser Liegenschaft bei uns erstmalig unter Scope 3 erfasst.

Der deutliche Anstieg der Emissionen durch unser Abfallaufkommen ist auf die Verwendung anderer Emissionsfaktoren im VfU-Tool zurückzuführen. Unser Abfallaufkommen insgesamt ist weiter rückläufig (s. Leistungsindikator GRI SRS-306-3).

Unsere zentralen IT-Dienstleister verwenden für die Servernutzung 100 Prozent Ökostrom. Daher haben wir auf einen Bilanzansatz verzichtet.

Für die Berechnung der Scope 3 Emissionen wird das VfU-Tool genutzt. Lediglich die Bilanzierung der THG-Emissionen durch Hotelübernachtungen und die Anmietung externer Tagungsräume erfolgt separat mit dem CO<sub>2</sub>-Rechner für Veranstaltungen vom Umweltbundesamt:

[https://uba-event-free.co2-rechner.pro/de\\_DE/](https://uba-event-free.co2-rechner.pro/de_DE/)

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

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Veränderung ggü. Referenzjahr in % (2018)
<b>Absolute Gesamtemissionen</b>	<b>1.985,5</b>	<b>1.877,7</b>	<b>1.245,2</b>	<b>1.027,7</b>	<b>1.124,9</b>	<b>1.103,3</b>	<b>-1,9%</b>	<b>-44,4%</b>
direkte THG-Emissionen (Scope 1) gesamt	122,0	133,7	102,2	65,9	60,7	24,3	-60,0%	-80,1%
indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) marktbasierend gesamt	479,2	438,0	275,3	262,6	130,3	130,2	-0,1%	-72,8%
sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) gesamt	1.384,3	1.306,0	867,7	699,2	933,9	948,6	1,6%	-31,5%
<b>Relative Gesamtemissionen in tCO<sub>2</sub> pro Mitarbeitenden</b>	<b>3,22</b>	<b>3,00</b>	<b>1,84</b>	<b>1,38</b>	<b>1,44</b>	<b>1,36</b>	<b>-5,7%</b>	<b>-57,9%</b>

Tabelle 12: Zusammensetzung THG-Gesamtemissionen im Zeitverlauf von 2018 bis 2023 in tCO<sub>2</sub>e

### 13. Klimarelevante Emissionen

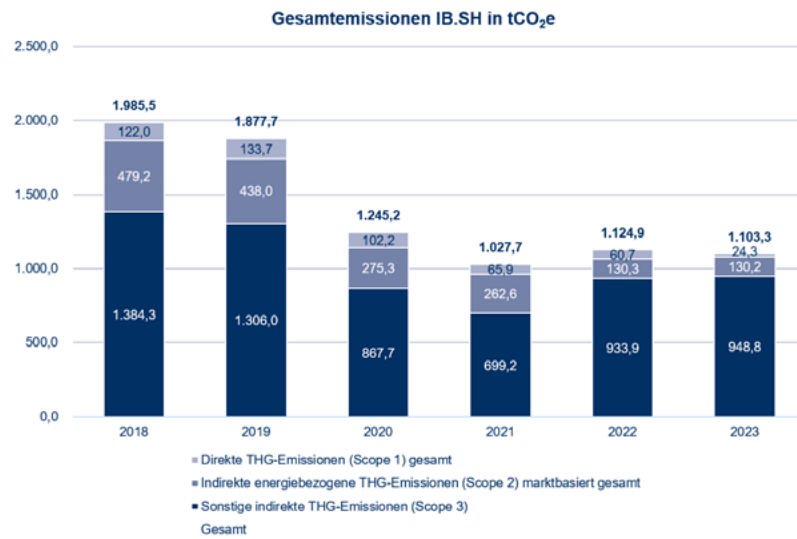


Abbildung 7: Gesamtemissionen IB.SH in t CO<sub>2</sub>e im Zeitverlauf von 2018-2023

Die THG-Gesamtemissionen haben sich gegenüber 2022 absolut um 1,9 Prozent und in Relation zur Anzahl unserer Mitarbeitenden um ca. 5,7 Prozent reduziert.

Im Vergleich zum Referenzjahr 2018 haben wir bisher ca. 44,4 Prozent der gesamten Emissionen reduzieren können, in Relation zur Anzahl unserer Mitarbeitenden ca. 58 Prozent.

# Arbeitnehmerbelange und Gesellschaft

## 14. Arbeitnehmerrechte

Wir halten die geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben, die im Zusammenhang mit unseren Beschäftigten stehen ein. Unsere Beschäftigten haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen. Die IB.SH unterliegt dem Tarifvertrag für öffentliche Banken. Die Ergebnisse der kollektiven Verhandlungen setzen wir für unsere Tarifangestellten und auch in Teilen für unsere außertariflich Beschäftigten um. Wir stellen den Beschäftigten relevante kollektivrechtliche Informationen im Intranet zur Verfügung.

Unsere Kolleginnen und Kollegen wählen alle 4 Jahre einen Personalrat, es gilt das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein. Auf den Wahllisten sind zu gleichen Teilen weibliche und männliche Kandidaten vertreten. Wir pflegen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und dem Personalrat als Mitbestimmungsorgan der Beschäftigten. Die Arbeitnehmervertretung wird regelmäßig über aktuelle unternehmensrelevante Entwicklungen informiert. In regelmäßigen Gesprächen tauscht sich der Personalrat mit dem Vorstand aus. Die Abstimmung mit der Personalleitung erfolgt in einem 14-tägigen Rhythmus. Der Personalrat tagt wöchentlich. Er prüft z.B. die Einhaltung und Durchführung geltender Gesetze und Verordnungen, Tarifverträge sowie Dienstvereinbarungen. Im Rahmen einer Personalversammlung sowie über das Intranet informiert der Personalrat die Beschäftigten über seine Tätigkeiten. Die Nachwuchskräfte wählen eine Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Zur Sicherstellung der Wahrung der Arbeitnehmerrechte sind die Beschäftigten durch zwei Mitglieder im Verwaltungsrat vertreten. Damit stellen unsere Beschäftigten ein Viertel der stimmberechtigten Mitglieder.

Darüber hinaus gibt es eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, eine Betriebsärztin, einen Sicherheitsbeauftragten, einen Gesundheits- und Suchtbeauftragten, eine Gleichstellungsbeauftragte, eine Inklusionsbeauftragte, eine Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG), eine Familienbeauftragte, eine Pflegelotsin, sowie eine Diversity Managerin.

Die Schwerbehindertenvertretung besteht aus einer Vertrauensfrau und vier Vertreter/innen, die sich untereinander sowie mit dem Bereich Personal, der Betriebsärztin und dem Personalrat austauschen.

Der Bereich Personal ist organisatorisch dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet und in die Unternehmensführung mit eingebunden.

### **Maßnahmen zur Mitarbeiterereinbindung und -beteiligung über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus:**

Neben der Wahrung der Arbeitnehmerrechte drücken sich die Rolle und das Ziel der IB.SH als verantwortungsvolle Arbeitgeberin in vielfältigen Maßnahmen aus. Dazu zählen insbesondere:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Unterstützung verschiedener Lebenswelten

## 14. Arbeitnehmerrechte

- Frauenförderplan
- Aus- und Weiterbildungsangebote
- Gesundheitsförderung

Zielsetzungen zu den einzelnen Maßnahmen sind in Kriterium 15 und 16 zu finden.

Wir beachten die Grundsätze zur Gleichstellung und Chancengleichheit und fördern eine Vielfalt gemäß den sieben Kerndimensionen der Charta der Vielfalt. Diese Handlungsmaximen begleiten uns kontinuierlich bei Maßnahmen und Prozessen. Sie sind in unseren unternehmenskulturellen Leitsätzen (s. Indikator zu den Kriterien 5-7) verankert wie auch in internen Anweisungen, Konzepten und Dienstvereinbarungen festgehalten. Unsere interne Revision prüft regelmäßig die formale Ordnungsmäßigkeit.

Wir bieten unseren Kolleginnen und Kollegen mit dem Job-Ticket einen finanziellen Anreiz zur Nutzung des ÖPNV an und unterstützen damit Nachhaltigkeit. Zudem hat die IB.SH einen eigenen Betriebssportverein gegründet. Unter Kriterium 15 erfahren Sie mehr zu den Programmen der IB.SH, um die Gesundheit, die Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben der Mitarbeitenden.

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

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

Als Arbeitgeberin ist es uns wichtig, ein regelmäßiges Feedback unserer Beschäftigten zu unterschiedlichen Aspekten wie Mitarbeitendenzufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität, Gesundheit und Führungskultur zu

bekommen. Es hilft uns dabei, uns als attraktive Arbeitgeberin stetig weiterentwickeln zu können. Seit 2019 wird mit „IB.SH Radar“ eine umfassende Online-Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Sie enthält die Elemente

1. allgemeine Mitarbeitendenbefragung inkl. Unternehmenskultur,
2. 270°-Feedback zum Führungsverhalten sowie
3. Fragen zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz.

Die Befragung findet alle drei Jahre statt. Dadurch stellen wir sicher, dass ausreichend Zeit zur Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen auf Basis der Umfrageergebnisse vorhanden ist. Aus der jüngsten Befragung im Jahr 2021 wurden 46 Maßnahmen abgeleitet, die teilweise auch noch in diesem Jahr unter anderem im Bereich der Digitalisierung, der Zusammenarbeit und dem sozialen Umfeld umgesetzt wurden. Die Vorgehensweise zur Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen (Maßnahmen und Zeitpläne) ist mittlerweile in der IB.SH etabliert und das Statusreporting wurde somit dezentral in die Fachbereiche übergeben. Die Wirksamkeitsüberprüfung erfolgt im Rahmen der nachfolgenden Befragung, die in 2024 erfolgt.

Wir laden Beschäftigte und Bewerbende aktiv dazu ein, die öffentliche Arbeitgeber-Bewertungsplattformen kununu.com für ihr Feedback zum Arbeitgeberangebot, zur Arbeitsatmosphäre, zu Entwicklungsmöglichkeiten, zur Unternehmens- und Führungskultur wie auch dem Bewerbungsverfahren zu nutzen. Mit dem aktuellen Bewertungsergebnis von 4,5 haben wir unsere strategische Zielmarke von 4,0 übertroffen.

In diesem Jahr wurde das Gesundheitsmanagement überprüft. Im nächsten Jahr wird es neu konzipiert und weiter ausgebaut.

## 15. Chancengleichheit

Wir bieten verschiedene Möglichkeiten für den Austausch und die Vernetzung unserer Beschäftigten an. Im Rahmen des Formats „Wissenssnack“ wurden z.B. drei Workshops zu Nachhaltigkeitsthemen sowie unserem Ideenmanagement durchgeführt.

Alle Kolleginnen und Kollegen können sich mit dem Team des Nachhaltigkeitsmanagements in Verbindung setzen, ihr Anliegen schildern und sich austauschen. Der Input unserer Mitarbeitenden gibt wichtige Impulse und trägt zu einer stärkeren Sensibilisierung für Nachhaltigkeitsthemen bei.

### Risiken

Wir sind nicht in Staaten mit schwachem gesetzlichen Arbeitnehmerschutz tätig, sondern ausschließlich in Deutschland. Die Tarifbindung sichert die Arbeitnehmerrechte auch zukünftig. Die intensive Befassung mit den unternehmenskulturellen Leitsätzen unterstreicht unser Selbstverständnis als verantwortungsvolle Arbeitgeberin. Als öffentlich-rechtliches Unternehmen achten wir auch bei Beschaffungs- und Dienstleistungsaufträgen auf die Einhaltung von Lohnstandards. Der Bereich Personal, der Personalrat und der Vergütungskontrollausschuss prüfen die konsequente Einhaltung der Gesetze und 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.

Mögliche Risiken werden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse und dem jährlichen Strategieprozess analysiert.

Es werden keine erhöhten Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesehen, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, den Produkten und Dienstleistungen der IB.SH ergeben.

Die Personalstrategie ist die Überleitung der Geschäftsstrategie in die Personalkonzepte und -prozesse. Sie gibt die Richtung für die Zukunftsgestaltung der IB.SH in personalrelevanten Themenstellungen unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen vor. Zentrale Aufgabe ist es, die rechtzeitige Beschaffung und die Bindung von notwendigem, qualifiziertem und motiviertem Personal sicherzustellen, um aktuelle und zukünftige Aufgaben zu erfüllen und Risiken zu minimieren (s. Kriterium 16).

## 15. Chancengerechtigkeit

### Zielsetzung und Strategie für eine angemessene Bezahlung aller Kolleginnen und Kollegen:

Chancengleichheit ist ein strategisches Handlungsfeld unserer Personalstrategie. Eine leistungs- und marktgerechte sowie geschlechtsneutrale und transparente Vergütung ist als Ziel in unserer Personalstrategie verankert.

„Wertschätzung und Vertrauen prägen unser Miteinander“ – das ist einer unserer unternehmenskulturellen Leitsätze in der IB.SH. Er 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 den Frauenförderplan haben wir kommuniziert und im Intranet bekannt gemacht. Auch die Kontaktpersonen bei Unterstützungsbedarf sind dort angegeben.

Den für uns geltenden Tarifvertrag für öffentliche Banken ergänzen wir bedarfsorientiert im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten. Jeder Stelle liegt eine Stellenbeschreibung sowie -bewertung zugrunde. Tarifangestellte erhalten eine Vergütung auf Basis der Eingruppierung in Entgeltgruppen anhand der tariflich festgelegten Merkmale zur Stellen-

## 15. Chancengleichheit

bewertung. Dabei setzt eine Eingruppierung in die für die Tätigkeit vorgesehene Tarifgruppe voraus, dass die Tätigkeit vollumfänglich ausgeübt wird. Auch für die außertariflich bezahlten Kolleginnen und Kollegen kommt ein einheitliches Stellenbewertungsverfahren („STRATA-Verfahren“) zur Anwendung. Damit stellen wir eine faire, transparente Gehaltsstruktur und -bewertung sicher. Der Prozess zum Umgang mit Entgeltmaßnahmen ist für alle Beschäftigten in unserem Intranet sowie in der schriftlich fixierten Ordnung veröffentlicht.

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 unternehmenskulturellen Leitsätze. Die Vergütungsstruktur der IB.SH ist geprägt von einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten und geschlechtsneutralen Entlohnung. Diese ist unserem Geschäftsmodell entsprechend angemessen ausgestaltet und bietet keine Fehlanreize, die mit Risiken für die Bank verbunden sind. Ziele, die mit dem variablen Vergütungsbestandteil verknüpft sind, sollen nachvollziehbar, widerspruchsfrei, ambitioniert und erreichbar sein. Zu unserem Vergütungsmodell berichten wir auch unter Kriterium 8 Anreizsysteme.

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

Befristete Anstellungsverhältnisse schließen wir grundsätzlich nur mit Sachgrund. Im Berichtsjahr waren 17,3 Prozent der Kolleginnen und Kollegen in einem befristeten Angestelltenverhältnis. Die Zahl ergibt sich vor allem durch die befristeten Corona Hilfsprogramme. Zu den befristet Beschäftigten zählen auch Nachwuchskräfte in einem Berufsausbildungsverhältnis oder Traineeprogramm. Deren Anteil liegt bei 2,1 Prozent der Kolleginnen und Kollegen der IB.SH.

Die IB.SH setzt nur selten Zeitarbeitskräfte ein, wenn Bedarfe sehr kurzfristig entstehen und für einen sehr kurzen Zeitraum bestehen. Wir haben das langfristig erklärte Ziel, nicht mehr als 2 Prozent Zeitarbeitskräfte zu beschäftigen. Im Berichtsjahr waren es 0 Prozent.

Es sind keine Entlassungen geplant.

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

Persönliche Merkmale spielen bei Einstellungen, Arbeitsaufgaben, Beförderung oder Entlohnung keine Rolle. Belästigung und missbräuchliches Verhalten am Arbeitsplatz dulden wir nicht und treten dem entschlossen entgegen. Wir fördern die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter an Führungspositionen.

### **Tarifgebundenheit:**

Die Eingruppierung in eine Tarifgruppe erfolgt unter sachlichen Gesichtspunkten, da alle Tätigkeiten in einer Entgeltgruppe gleichwertig sind. Damit vermeiden wir hinsichtlich der Vergütung eine Differenzierung zwischen Männern und Frauen und zwischen Vollzeit- und Teilzeitangestellten.

### **Analytisches Bewertungsverfahren:**

Die Tätigkeiten von außertariflichen Beschäftigten werden mit Hilfe eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens („STRATA-Verfahren“) bewertet und einer von vier Funktionsstufen zugeordnet. Anhand von 8 verschiedenen Kriterien, die das benötigte Wissen und die Kenntnisse, Entscheidungsbefugnisse, den Einfluss auf das Geschäft der Bank und den Umfang des Verantwortungsbereichs in einer Stelle beschreiben, erfolgt die Bewertung durch ein Punktevergabesystem. In den Bewertungsprozess binden wir den Personalrat und unsere Gleichstellungsbe-



## 15. Chancengleichheit

auftragte ein. Das Gehalt der Funktionsstufen wird in Gehaltsbändern ausgedrückt. Diese sind für die Beschäftigten im Intranet einsehbar.

Vorgehen bei Eingruppierung und Gehaltsmaßnahmen:

Die individuelle Entgelthöhe eines oder einer Beschäftigten innerhalb des Gehaltsbandes ergibt sich aus der Erfahrung in der Tätigkeit und den gezeigten Leistungen. Entscheidungen über Gehaltsmaßnahmen sind unabhängig von Personen. Sie erfolgen anhand der Tätigkeitsbeschreibung der tatsächlich übernommenen Aufgaben im Abgleich mit den Kriterien der Zielposition. Im Rahmen des Einstellungsprozesses wird neuen Mitarbeitenden das Vergütungssystem bekannt gemacht. Seit 2018 können alle Kolleginnen und Kollegen ihren individuellen Auskunftsanspruch gemäß § 10 des Entgelttransparenzgesetzes geltend machen. Die Beschäftigten können sich hierfür direkt an den Personalbereich, den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte als vermittelnde Stellen wenden.

### **Förderung der Vielfalt im Unternehmen:**

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 einzubringen.

Die Umsetzung der [Charta der Vielfalt](#) ist bei uns 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 ebenso bindend wie der [Verhaltenskodex](#) der IB.SH und gilt für alle Beschäftigten.

Für unsere Chancengleichheit und Diversity tragen wir jeweils das Prädikat von „[TOTAL E-QUALITY](#) Deutschland e.V.“. Zudem sind wir als „[Fair Company](#)“ ausgezeichnet.

Unsere Beschäftigten finden bei ihrer Führungskraft, im Bereich Personal, beim Personalrat sowie der Diversity Managerin, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und der AGG Beschwerdestelle (nach §13 Abs.1 des AGG) Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zum Thema Gleichbehandlung und Diversity. Ein offener Austausch zu Diversity ist erwünscht und findet zum Beispiel über unser Intranet statt. Dort Vielfalt als Thema fest verankert.

Wir haben eine Initiative zum deutschen Diversity-Tag durchgeführt und dazu intern wie extern kommuniziert. Im Rahmen der Diversity Challenge der [Charta der Vielfalt](#) gab es verschiedene Aktionen in Zusammenarbeit mit der Diversity Managerin. Dadurch wurde das Kantinenangebot interkulturell erweitert, Informationen im Intranet zu kulturellen Ereignissen und Feiertagen veröffentlicht, Web Seminare mit Diskussionsrunden durchgeführt und ein Mittagsplausch eingeführt. Beim „Mittagsplausch“ werden interessierte Beschäftigte eine/m Gesprächspartner/in zugelost, um sich besser kennen zu lernen, Hemmnisse abzubauen und offen aufeinander zuzugehen. Im Rahmen der Kooperation mit dem SHMF haben wir einen Besuch beim internationalen Festivalorchester für unsere Auszubildenden organisiert. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie sich über unterschiedliche Religionen, Weltanschauungen und kulturelle Grenzen hinweg ein zielführendes Miteinander erreichen lässt.

Zwei Mal jährlich findet ein Austausch zwischen dem Vorstand, dem Bereich Personal, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Diversity Managerin statt.

### **Freiwilliges Prüfverfahren:**

Wir haben uns bereits in der Vergangenheit zu Entgeltgleichheit (eg-Check) und Gleichbehandlung (gb-Check) von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes prüfen lassen. Dabei hat es keine Beanstandungen gegeben. Ein erneuter eg-Check ist in den nächsten Jahren geplant. Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie die Chancengleichheit aller Beschäftigten stellen wir prozessual durch eine gesonderte, darauf bezogene Prüfung im Rahmen der jährlichen Personalplanung kontinuierlich sicher.

Durch die Maßnahmen, die wir nach den eg- und gb-checks bereits umgesetzt haben, 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:**

In unserer Unternehmenskultur ist der Leitsatz: „Wir unterstützen die Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebenswelten.“ fest verankert. In einer Dienstvereinbarung „Beruf und Familie“ sind verschiedene Maßnahmen vorgesehen, um den Einklang von Beruf und Privatleben bestmöglich zu gewährleisten. Neben individuellen Arbeitszeitmodellen besteht eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Sie gibt Beschäftigten die Möglichkeit, bis zu 40 Prozent mobil zu arbeiten. Die IB.SH bietet neben vielfältigen und flexiblen Arbeitszeitmodellen auch ein Langzeitkonto an, mit dem zu einem späteren Zeitpunkt eine Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit erreicht werden kann. Ziel ist es,

unseren Kolleginnen und Kollegen einen größtmöglichen individuellen Gestaltungsrahmen zu bieten.

Wir bieten unseren Beschäftigten eine Notfall- und Ferienbetreuung für Kinder, ein Eltern-Kind Büro, Homecare/Eldercare (Hilfe bei Pflegeerausforderungen) und kostenlose anonyme Web Seminare und Vorträge zu den Themen wie unter anderem Gesundheit, Work-Live Balance und familiäre Herausforderungen.

Kantinengerichte können in umweltfreundlichen wiederverwertbaren Boxen mitgenommen werden.

Für Pflegesituationen im privaten Umfeld unterstützt die IB.SH Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Beratungsleistungen der internen Pflegelotsin, Möglichkeiten der Freistellung sowie der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Außerdem besteht die Möglichkeit, über einen externen Anbieter neben Web Seminaren auch anonyme und unabhängige Beratungsleistungen und Unterstützung rund um die Pflege von Angehörigen und Begleitung bei der Organisation konkreter Pflegebedarfssituationen zu nutzen. Seit diesem Jahr bieten wir ein Pflegecafé an, bei dem Beschäftigte sich zu Pflege Themen austauschen können und Informationen erhalten.

Die Angebote stehen allen Beschäftigten über unser Intranet zur Verfügung und können über ein Onlineportal jederzeit auch privat eingesehen werden.

Der IB.SH-Betriebssportverein e.V. sowie zusätzliche IB.SH Sportveranstaltungen werden finanziell unterstützt. Ergänzend können Gesundheitsangebote wie zum Beispiel Yoga von unserem Familienservice kostenlos von den Beschäftigten genutzt und online flexibel abgerufen werden. Es gibt die Möglichkeit, auf eigene Kosten Massagen in der Bank zu erhalten.

## 16. Qualifizierung

Wir werden im Bereich Vereinbarkeit der verschiedenen Lebenswelten durch die externe Zertifizierung der Hertie-Stiftung „Audit berufundfamilie“ (unter der Schirmherrschaft des Bundesfamilien- und des Bundeswirtschaftsministeriums) durch eine/n Auditor/in begleitet. Die kontinuierliche Überprüfung und Anpassung 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 diesem Jahr wurde dies im Rahmen der erfolgreichen Auditierung erneut bestätigt.

Um unsere familienbewusste Unternehmensführung weiter auszubauen, sind wir dem vom Bundesfamilienministerium in Kooperation mit dem DIHK gegründeten Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ beigetreten. Außerdem nehmen wir an verschiedenen regionalen Netzwerken zu dem Thema teil. Die IB.SH wurde erneut mit dem TOP Company Siegel von kununu.com ausgezeichnet.

Es entspricht unserem Selbstverständnis, auf Chancengleichheit zu achten und Frauen im Berufsleben zu fördern. In unserer Personalstrategie wird dies ausdrücklich berücksichtigt. Unser Frauenförderplan enthält eine Zielvereinbarung zur Steigerung der Chancengleichheit und Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen in der IB.SH. Zum Beispiel besteht das Ziel, unter den außertariflich angestellten Mitarbeitenden den Anteil an Frauen bis Ende 2024 auf 40 Prozent zu erhöhen. Ende 2023 liegt die Quote bei 39 Prozent. Das Ziel, den Anteil von Frauen in Führung von 40 auf 45 Prozent zu steigern, haben wir mit 49 Prozent aktuell übererfüllt. Darüber hinaus gibt es weitere Ziele, unter anderem zu Teilzeitpositionen, Personalentwicklung, Ausbildung, Teilzeitfähigkeit, Vereinbarkeit, Vergütung und der Stellenbesetzung, deren Erreichung regelmäßig überprüft wird. Die Überprüfung und Abstimmung weiterer Maßnahmen erfolgt in Halbjahresgesprächen zu Gleichstellung und

Vielfalt gemeinsam mit dem Vorstand, dem Bereich Personal, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Diversity Managerin und der Familienbeauftragten.

Im Rahmen unserer Stellenausschreibungen werden schwerbehinderte Menschen stets gezielt aufgefordert, sich zu bewerben. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden zudem im Rahmen der Personalauswahl bevorzugt berücksichtigt. So erreichen wir, 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.

## 16. Qualifizierung

Durch den demografischen Wandel, die Digitalisierung und die sich stetig verändernde Förderlandschaft unterliegen unsere Förderung und unser Geschäftsbetrieb stetigen Veränderungen. Um dem Risiko mangelnden oder nicht hinreichend qualifizierten Fachpersonals entgegenzuwirken, setzen wir die folgenden Strategien und Maßnahmen um.

### **Ausbildung:**

Das Nachfolge- und Nachwuchsplanungskonzept IB.SH PEP (Personal-Entwicklungs-Planung) ermöglicht es, den notwendigen Handlungsbedarf aus der Geschäftsentwicklung und dem demografischen Wandel zu bestimmen, um operationelle Risiken zu vermeiden und die Funktionsfähigkeit der Bank langfristig zu gewährleisten. So wird rechtzeitig Trans-

parenz für eine nachhaltige und vorausschauende Planung geschaffen. Geeignete Maßnahmen zur Nachwuchs- und Nachfolgeentwicklung, die sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Ressourcenbedarfe berücksichtigen und die IB.SH flexibel auf Veränderungen reagieren lassen, werden frühzeitig abgeleitet. Dazu erstellen wir regelmäßig einen Forecast der altersbedingten Abgänge. Im Zeitraum 2024-2033 werden etwa 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die IB.SH altersbedingt verlassen.

Vakante Führungs- und Schlüsselpositionen werden bis zu zwei Jahre im Voraus ausgeschrieben, um Kandidatinnen und Kandidaten im Vorfeld der Positionsübernahme gezielt vorbereiten zu können.

Wir bilden für den Eigenbedarf aus. Aus unserer zukunftsgerichteten Personalbedarfsplanung wurde im Jahr 2021 ein Einstellungsziel von sieben Nachwuchskräften (im Sinne des Tarifvertrages der öffentlichen Banken) abgeleitet. Im Rahmen der diesjährigen Personalplanung wurde das Ziel an den tatsächlichen Bedarf angepasst und auf 5 Nachwuchskräfte reduziert. Dieses Ziel haben wir erreicht und drei Nachwuchskräfte für den Bankenbereich und zwei im IT Bereich eingestellt. Ziel für 2024 ist erneut die Einstellung von sieben Nachwuchskräften im Banken- bzw. IT Bereich.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, langfristig eine Ausbildungsquote von 3,5 Prozent zu erreichen. Derzeit sind 2,1 Prozent der Beschäftigten in der IB.SH Nachwuchskräfte.

Darüber hinaus streben wir eine Übernahmequote von 100 Prozent an. Die Quote bezieht sich auf die Nachwuchskräfte, bei denen ein Übernahmewunsch besteht. Diese wurde in 2023 nicht erreicht. Von sieben ausgelernten Nachwuchskräften haben wir eine nicht übernommen.

### **Personalentwicklung und Weiterbildung:**

Personalentwicklung ist ein strategisches Handlungsfeld innerhalb unserer Personalstrategie. Die Basis dafür bilden Kernkompetenzen. Sie werden benötigt um erfolgreich im Sinne unserer Unternehmenskultur zu handeln und einen positiven Beitrag zur Geschäftserfolg zu leisten. Damit bilden die Kernkompetenzen die Grundlage einer kompetenzorientierten Förderung aller Mitarbeitenden. Die Einführung der Kernkompetenzen in diesem Jahr wurde durch Führungskräftebildungen und Mitarbeitendenveranstaltungen begleitet.

Die Förderung der Kernkompetenzen ist in unsere Personalprozesse integriert. Ziel unserer Personalentwicklung sind der Erhalt sowie die stetige Weiterentwicklung der fachlichen, digitalen und persönlichen Kompetenzen sowie der Führungsqualifikation und der Markt- und Kundenorientierung. In regelmäßig wiederkehrenden Gesprächen zwischen Führungskraft und Beschäftigten werden die Kompetenzanforderungen einer Stelle mit den Kompetenzen der/des Beschäftigten abgeglichen und gegebenenfalls Weiterentwicklungsziele und -maßnahmen vereinbart. Dafür bieten wir unseren Beschäftigten verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten an (s. Leistungsindikator GRI-SRS-404-1). Das Erreichen der Entwicklungsziele wird in Folgegesprächen nachgehalten.

Durch Führungsaudits, Führungsfeedbacks, Führungskräftekonferenzen und Personalentwicklungsmaßnahmen stärken wir kontinuierlich die Qualität der Führung. Neue Führungskräfte erhalten neben Seminaren zu Grundlagen im Bereich Führung auch gezielte Coachings. Auch erfahrene Führungskräfte erhalten bei Bedarf Coachings, um ihre Führungskompetenz bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Neun Beschäftigte haben in diesem Jahr mehrteilige Coachings erhalten. Mit einer digitalen E-Learning-Plattform, der Führungskräfteakademie, stellen wir dauerhaft

## 16. Qualifizierung

und jederzeit verfügbare Lern- und Informationsmaterialien zu Führungs-, Fach- und Methodenkompetenz zur Verfügung. Know-how und Kompetenzen, z.B. im Bereich Führen auf Distanz sowie Führen von virtuellen Mitarbeitergesprächen werden durch die Führungskräfteakademie virtuell, zeitnah und bedarfsorientiert vermittelt.

Ebenfalls digital und jederzeit verfügbar bietet die Digitalakademie praktische Hilfestellung zu technischen Tools und Anwendungstipps sowie Workshop-Angebote und unterstützt dadurch die Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen aller Beschäftigten.

Wir fördern eigenmotivierte Weiterbildungen mit anteiligen Kostenübernahmen und Freistellungen (wie z. B. Bankfachwirt, Bankbetriebswirt, Bachelor- und Masterstudiengänge), wenn wie dies für die Erfüllung der aktuellen oder zukünftigen Aufgabe als zielführend erachten.

Im Entwicklungsprogramm IB.SH Campus für Potenzialträgerinnen und Potenzialträger bieten wir unterschiedliche Entwicklungsbausteine an, die auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden sowie der IB.SH individuell zugeschnitten sind. Dazu gehören z.B. Projektmanagement, Coachings, Hospitationen, kollegiale Beratung und Wahlmodule. Darüber hinaus arbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in bankrelevanten Masterplan-Projekten mit. Der IB.SH Campus wird aktuell mit einer Laufzeit von 18 Monaten alle zwei Jahre angeboten und soll gemäß Frauenförderplan mit einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung besetzt werden. Aktuell nehmen am IB.SH Campus drei Frauen und drei Männer teil. Gleichzeitig dient der IB.SH Campus auch als Netzwerk, um die bereichsübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der Bank weiter zu fördern.

Wir bieten vor allem für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über unsere „IB.SH Wissen“ Reihe Seminare zu speziellen Themen, Produkten

und Unternehmensbereichen an, die für die Tätigkeit in der IB.SH hilfreich sind.

Für Projektarbeit stellen wir ein modulares Schulungsangebot rund um den Bereich modernes Projektmanagement zur Verfügung. Ein Schwerpunkt liegt in der Ausbildung und Qualifizierung von Projektleiterinnen und Projektleitern aus unseren Fachbereichen. Fachspezifische Seminare ergänzen das Angebot.

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 den Beschäftigten nach und bespricht bei Bedarf weitere Maßnahmen. Ein Instrument hierfür ist das zweimal jährlich verbindlich wiederkehrende Mitarbeitendengespräch.

Zusätzlich erfolgt eine Bewertung zur Zufriedenheit der Maßnahme mit Noten von 1 bis 5 (1 = sehr gut). Unser Ziel ist es, hier einen Gesamtdurchschnitt von 2 nicht zu überschreiten. Der aktuelle Durchschnitt beträgt 1,8.

Zur Sicherung der Mitarbeiterqualifikation wurden in diesem Jahr insgesamt 2.480 interne und externe Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt (Details dazu finden sich in den Leistungsindikatoren).

Im Portal des Familienservice wurden 196 Vorträge und Webseminare rund um die Themen Gesundheit, Work-Life-Balance, Stress, Erziehung und vielem mehr gebucht.

Außerdem steht unseren Beschäftigten eine Hotline, sowie persönliche Einzelsitzungen/Coachings für besonders herausfordernde Situationen kostenfrei und anonym zur Verfügung. Diese wurde von 110 Beschäftigten in Anspruch genommen. Ergänzend dazu gibt es Angebote zum

Thema Resilienz und Stressbewältigung.

Für die Nachwuchskräfte werden eigene individuelle Maßnahmen entwickelt. Außerdem betreuen die Nachwuchskräfte eigenständig Projekte, die unsere Unternehmenskultur stärken. Für unsere betriebliche Ausbildung haben wir Ziele entwickelt. Diese werden stetig nachgehalten. Die Ziele sind transparent und auf unserer [Website](#) veröffentlicht.

Der interne Stellenmarkt bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 zu nutzen und Entwicklungswünsche zu realisieren.

Risiken für die Qualifizierung sehen wir angesichts unserer Strategien und umgesetzten Maßnahmen nicht.

### **Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16**

*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.

Im Berichtsjahr sind 22 Wegeunfälle vorgefallen.

Die Sollarbeitsstunden ohne Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten betragen 1.424.219 Stunden. Die Abwesenheitsstunden aufgrund Krankheit betragen 91.676,35 Stunden und setzen sich wie folgt zusammen (Angabe in Stunden):

Krankheit mit Attest	70.653,80
Krankheit ohne Attest	15.780,95
Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft	1.630,20
Arbeitsunfall	647,40
Kur	2.964,00

*Tabelle 13: Abwesenheit aufgrund von Krankheit*

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

Es gibt 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 die öffentlichen Banken an und ergänzen diese bedarfsorientiert im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten.

Wir geben unseren Beschäftigten Anregungen zu einem anhaltend förderlichen Umgang mit der eigenen Gesundheit und bieten einen Gesundheitstag mit Vorträgen und Mitmachübungen für die gesamte Belegschaft an.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, eine Krankenquote von 6 Prozent nicht zu überschreiten. Mit 6,4 Prozent Krankenquote konnte der gesetzte Zielwert in diesem Jahr nicht ganz erreicht werden. Die Kapazitäten für das Gesundheitsmanagement wurden im Bereich Personal ausgeweitet, um mit gezielten Maßnahmen eine gute physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen.

## 16. Qualifizierung

Unsere Angebote zu den Themen „Resilienz Fähigkeit“ und „Umgang mit Stress“ haben wir z.B. mit einem verstärkten Seminarangebot ausgeweitet. Weitere Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung berichten wir unter Kriterium 16. Qualifizierung.

Die psychische Gefährdungsanalyse in 2022 hat ein gutes Ergebnis erbracht. Vor allem das gute Betriebsklima und Miteinander, sowie die Sozialleistungen wurden positiv erwähnt.

Im Bereich „Soziale Beziehungen“ haben wir mit 3,73 von möglichen 4 Punkten das stärkste Ergebnis erzielt. Das größte Optimierungspotenzial wird bei neuen Arbeitsformen (Unsicherheit im Umgang mit neuen digitalen Tools) mit 2,94 von 4 Punkten erreicht. Die Bereiche Arbeitsorganisation erreichten 3,23, Arbeitsinhalte 3,58 und Arbeitsbedingungen 3,44 Punkte.

Die Ergebnisse wurden im Management vorgestellt. Die Ergebnisse werden bewertet und geeignete Maßnahmen zur Umsetzung festgelegt. Es erfolgt in 2024 eine Wirksamkeitskontrolle und die Evaluation wird dokumentiert und weiterbearbeitet.

Es besteht eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Beim BEM handelt es sich um ein Angebot an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um gemeinsam mit dem BEM-Team in einer gesundheitlich schwierigen Situation Maßnahmen zu finden, die sie bei der Überwindung bestehender und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit unterstützen. Darunter fallen z.B. Angebote wie zusätzliche Arbeitsmittel, Anpassung der Aufgaben, Arbeitszeitgestaltungen, Schulungen oder Beratungen zur psychischen und physischen Gesundheit. Bei BEM-Verfahren unterstützt uns unsere Betriebsärztin.

Der Arbeitsschutzausschuss der IB.SH berät quartalsweise über Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzmaßnahmen. Teilnehmende sind Arbeitgebervertreter/innen, Betriebservice, Sicherheitsbeauftragte/r, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit führen regelmäßig Arbeits- und Gesundheitsschutzbegehungen unter Berücksichtigung der persönlichen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten durch. Unsere Betriebsärztin berät die IB.SH und deren Beschäftigte in allen betrieblichen Gesundheitsfragen und bietet arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung für Beschäftigte (Angebotsvorsorge) durch.

Unser Team Notfallmanagement sorgt dafür, dass stets aktuelle Notfallpläne vorliegen, prüft eventuelle Risiken und stellt einen gesicherten Betrieb unter Wahrung des Arbeitsschutzes der Beschäftigten sicher. Alle Beschäftigten können auf ihrem Desktop auf sämtliche Notfallhilfeinformationen zugreifen. Hier haben wir interne und externe Ansprechpartnerinnen und -partner, Verhaltensregeln und weitere hilfreiche Informationen für verschiedene Notfallsituationen aufgeführt. In den Notfallplänen der IB.SH sind Schutzmaßnahmen bei Unfällen, im Brandfall, bei Unwetter oder anderen Notfällen enthalten. Erst- und Brandschutzhelfer, sowie Evakuierungsbeauftragte werden regelmäßig fortgebildet und unterwiesen. Außerdem werden unsere Beschäftigten regelmäßig in Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen unterwiesen.

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

Von insgesamt 2.485 internen und externen Schulungsmaßnahmen im Jahr 2023 sind 900 Maßnahmen von Männern und 1.333 Maßnahmen von Frauen besucht worden. 252 Maßnahmen betrafen die Führungskräfte, daran nahmen 124 Männer und 128 Frauen teil.

## 16. Qualifizierung

Von den 2.480 Maßnahmen hatten 1.993 die Durchführung von Online-Schulungen zu Datenschutz, Betrugsprävention und Geldwäsche zum Inhalt. Davon wurden 821 Schulungen von Männern und 1.169 von Frauen durchgeführt. Davon wurden bei den Führungskräften 102 Schulungen von Männern und 90 von Frauen in Anspruch genommen.

Die durchschnittliche Schulungszeit je Beschäftigten betrug rund 2 Schulungstage. Im Durchschnitt wurden rund 600 EUR pro Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen investiert.

### Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Nachfolgend geben wir die Aufteilung der Angestellten und der Mitglieder des Leitungsorgans nach Diversitätskategorien an.

Diversitätskategorie	Anzahl Mitglieder des Leitungsorgans	Anteil Mitglieder des Leitungsorgans (in %)
Gesamt	8	100 %
nach Geschlecht		
weiblich	3	38 %
männlich	5	63 %
divers	k.A.	k.A.
Altersgruppe		
< 30 Jahre	1	13 %
30 - 50 Jahre	4	50 %
> 50 Jahre	3	38 %

Tabelle 14: Zusammensetzung der Angestellten aufgeteilt nach Geschlecht und Alter

Derzeit ist in der IB.SH keiner der Beschäftigten als divers gemeldet.

Staatsangehörigkeit	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
deutsch	784	96,3 %
polnisch	7	0,9 %
russisch	3	0,4 %
tschechisch	2	0,2 %
finnisch	2	0,2 %
italienisch	2	0,2 %
rumänisch	1	0,1 %
dänisch	1	0,1 %
schwedisch	1	0,1 %
griechisch	1	0,1 %
französisch	1	0,1 %
estländisch	1	0,1 %
ukrainisch	1	0,1 %
spanisch	1	0,1 %
belgisch	1	0,1 %
türkisch	1	0,1 %
niederländisch	1	0,1 %
chinesisch	1	0,1 %
kroatisch	1	0,1 %
<b>Summe</b>	<b>814</b>	<b>100,00 %</b>

Tabelle 15: Zusammensetzung der Angestellten nach Staatsangehörigkeit



Behinderung	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
unter 50%	11	1,4%
über 50%	27	3,3%
keine Behinderung	776	95,3%
<b>Summe</b>	<b>814</b>	<b>100,0 %</b>

Tabelle 16: Zusammensetzung der Angestellten nach Behinderung

Diversitätskategorie	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
Gesamt	814	100 %
nach Geschlecht		
weiblich	497	61 %
männlich	317	39 %
divers	k.A.	k.A.
Altersgruppe		
< 30 Jahre	75	11 %
30 - 50 Jahre	425	51 %
> 50 Jahre	314	37 %

Tabelle 17: Zusammensetzung der Angestellten des Leitungsorgans aufgeteilt nach Geschlecht und Altersgruppe

Zum Stichtag 31. Dezember 2023 waren 4,7 Prozent unserer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten besetzt.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Im Berichtszeitraum wurde kein Diskriminierungsvorfall gemeldet.

## 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 haben uns verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um das rechtmäßige Handeln der Organe und Mitarbeitenden der IB.SH sicherzustellen. Dazu gehört die Einhaltung unseres [Verhaltenskodex](#), der unter anderem die Einhaltung der Menschenrechte auf allen Ebenen der Geschäftstätigkeit und null Toleranz gegenüber Menschenrechtsverstößen umfasst.

Mit unserer [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) haben wir uns offiziell verpflichtet, Menschenrechtsverletzungen im Förder- und Anlagegeschäft auszuschließen. Dabei orientieren wir uns an den Prinzipien des UN Global Compact. In der Eigenanlage unterliegen wir dem Gesetz zur Regelung der Finanzanlagestrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FINISHG), das Ausschlusskriterien für Kontroversen bei öffentlichen Finanzanlagen vorsieht. Wir erwerben beispielsweise keine Finanzanlagen von Staaten, die die von Deutschland ratifizierten UN-Menschenrechtsabkommen nicht anerkannt haben oder von Unternehmen, die offensichtlich und systematisch Menschenrechte verletzen.

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

Entsprechend unserer Vergaberichtlinie arbeiten wir nur mit Unternehmen zusammen, die sich verpflichten, ihren Beschäftigten und Subunternehmern den tariflich vereinbarten Mindestlohn bzw. den 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 und Nachhaltigkeitskonzepten.

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

- a. Wir wenden als Anstalt des öffentlichen Rechts das Vergaberecht (u. a. UVgO, VgV, GWB) und die darin enthaltenen Schutzklauseln an.
- b. Wir fordern jeden potenziellen Vertragspartner dazu auf, ab einem erwarteten Auftragsvolumen von 25.000 Euro netto, eine verpflichtende Eigenerklärung ein-zureichen, dass keine Vertrags-Ausschlussgründe gem. § 123 GWB vorliegen. Hierdurch bestätigt der Vertragspartner, dass keine Person aus seinem Unternehmen und das Unternehmen selbst nicht gemäß Strafgesetzbuch oder gemäß dem Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung rechtskräftig verurteilt worden ist und auch keine Geldbuße gem. § 30 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten festgesetzt worden ist. Wenn ein Unternehmen diese Eigenerklärung nicht einreicht, schließen wir es vom weiteren Verfahren aus.

- c. Ebenso schließen wir Unternehmen aus, wenn gem. § 123 GWB Vertrags-Ausschlussgründe vorliegen.
- d. Um Eigenerklärungen zu überprüfen, holen wir vor einer Auftragserteilung eine Auskunft über das Unternehmen beim bundesweiten Wettbewerbsregister ein. Diese Auskünfte werden in der Vertragsakte und im Verfahrensgang dokumentiert.

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.

Über den Schutz der Menschenrechte unserer Beschäftigten berichten wir unter Kriterium 14 (Arbeitsnehmerrechte).

Im Umgang mit notleidenden Krediten werden im Falle eines Ausfalls stets die Interessen aller Beteiligten, sowohl der Bank als auch der Darlehensnehmer, insbesondere unter Beachtung und Wahrung des Ansehens der IB.SH und der sozialen und wirtschaftlichen Situation der Darlehensnehmer berücksichtigt. Dies steht in der Entscheidungsabwägung im Vordergrund und mag eventuell zu Lasten des Ertragsziels gehen. Gemeinsam mit der Kundin oder dem Kunden suchen wir nach einer Lösung (Umschuldung, Vereinbarung einer Ratenzahlung etc.). Wir haben uns definitiv gegen Forderungsverkäufe an Inkasso-Unternehmen entschieden.

Unsere Kreditvergabe und Förderung beschränkt sich auf Kommunen, Unternehmen und Privatpersonen in Schleswig-Holstein. Dabei prüfen wir die zu finanzierenden Vorhaben nach Maßgabe unserer Nachhaltigkeitsleitlinie (s. Kriterium 4). Menschenrechtsverletzungen, die im Zuge der Prüfung auffallen, bringen wir zur Anzeige.

Wir führen eine Risikoanalyse nach MaRisk durch, die auch die ESG-Risiken unserer Auslagerungen umfasst. Zudem werden mögliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Zusammenhang mit Menschenrechten im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse analysiert.

Durch die Begrenzung unseres Geschäftsgebiet auf Schleswig-Holstein sehen wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf unsere Kunden/-gruppen des Fördergeschäfts. Unsere Treasury-Aktivitäten sind gemäß Anlage-Leitlinien auf EU-Mitgliedsstaaten in der Euro-Zone beschränkt. Da auch Produkte und Dienstleistungen nahezu vollständig in Deutschland oder der EU beschafft werden und davon ausgegangen werden kann, dass in der EU grundsätzlich die Menschenrechte geachtet werden, sehen wir auch hier keine wesentlichen Risiken.

Wir berücksichtigen die Einhaltung der Menschenrechte auf allen Ebenen unserer Geschäftstätigkeit und tolerieren Menschenrechtsverstößen in keiner Weise. Um die Einhaltung sicherzustellen, setzen wir die oben genannten Maßnahmen konsequent um.

Vor diesem Hintergrund haben wir keine weiteren quantitativen Zielsetzungen definiert.

### **Leistungsindikatoren zu Kriterium 17**

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

Wir prüfen bereits vor einem Vertragsabschluss, ob ein Unternehmen Menschenrechtsverstöße begangen hat (verpflichtende Eigenerklärung gem. § 123 GWB und Abfrage beim Wettbewerbsregister des Bundeskartellamts). Dies geschieht bei allen Vertragsabschlüssen mit einem erwarteten Auftragsvolumen von 25.000 Euro netto. Verträge dieser Größenordnung machen mindestens 90 Prozent unseres gesamten Brutto Beschaffungsvolumens (ca. 36,3 Mio. €) aus. Wir haben im Berichtszeit-

raum keine Investitionsvereinbarungen mit Organisationen außerhalb der EU, insbesondere mit Sitz in Risikoländern, abgeschlossen.

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

Neben dem Hauptstandort Kiel sind wir mit einem Standort in Rostock und Lübeck vertreten. Die Standorte unterliegen aufgrund der zentralen Beschaffungsorganisation den Einkaufsregeln der IB.SH (s. Kriterium 17). Hierbei sind uns keine Verstöße gegen Menschenrechte bekannt geworden.

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

Alle Vergabe-/Einkaufsentscheidungen werden unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben getroffen und erfolgen nach den Grundsätzen von Qualität, Innovation sowie sozialen und umweltbezogenen Aspekten. Nach Möglichkeit werden hierbei regionale Lieferanten aus Schleswig-Holstein gewählt. Mit vielen Lieferanten bestehen langfristige Rahmenverträge.

In sensiblen Dienstleistungsbereichen wie z.B. Reinigung, Postdienstleistungen und Kantinenbetrieb überprüfen wir einmal jährlich auf Basis von Gehaltsabrechnungen, dass das Personal die tariflichen bzw. gesetzlichen Mindestlöhne erhält. Es wurden keine Verstöße festgestellt.

Bei neuen Lieferanten ab einem Einkaufsvolumen von 25.000 Euro netto besteht die Pflicht zur Abgabe einer Eigenerklärung gem. § 123 GWB und Überprüfung durch eine Abfrage beim Wettbewerbsregister des Bundeskartellamts. Ab dieser Größenordnung wurden alle neuen Lieferanten geprüft (100 %).

Das deckt den Hauptanteil unserer bezogenen Waren und Dienstleistungen ab. Das Einkaufsvolumen mit Aufträgen unter 25.000 Euro ist gering (<10 %). Hier wäre der Aufwand zur Überprüfung einzelner Lieferanten zur Einhaltung der Menschenrechte nicht verhältnismäßig. Einen Prozentsatz für die Prüfung aller neuer Lieferanten können wir daher nicht ermitteln.

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

Grundsätzlich wird bei Beschaffungen mit einem Auftragswert von über 25.000 Euro (ca. 90% unseres Einkaufsvolumens) eine Abfrage beim Wettbewerbsregister gestellt, um eine Straffälligkeit (Wirtschaftsdelikte) auszuschließen. Darüber hinaus fanden keine fortlaufenden Überprüfungen unserer Lieferanten auf soziale Auswirkungen statt. Soweit uns bekannt ist, gab es in diesem Jahr keine erheblichen tatsächlichen Verstöße bei unseren direkten Vertragspartnerinnen und -partnern.

Potenziellen Verstößen wirken wir entgegen, indem wir aktuelle Vergabe-/Einkaufsentscheidungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen und betrieblichen Nachhaltigkeitsanforderungen treffen. Die Konformität zu den geltenden Sozialstandards ist durch die für öffentliche Unternehmen geltenden Vergabegesetze (EU, Bund, Land) sichergestellt. In diesem Jahr hatten wir keinen Anlass, mit einem Lieferanten oder einer Lieferantin die Geschäftsbeziehung aufgrund potenzieller negativer sozialer Auswirkungen zu beenden.

## 18. Gemeinwesen

Wir verstehen unser gesellschaftliches Engagement als einen Teil unseres Förderauftrags. Wir fördern Projekte aus den Themenfeldern Kunst und Kultur, Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft in Schleswig-Holstein – in aller Regel mit Sponsorings. Dabei fokussieren wir unsere Aktivitäten auf die langfristige Zielsetzung der Nachwuchsförderung. Qualifizierter Nachwuchs ist eine wesentliche Grundlage für den dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes. Um dem demografischen Wandel und dem drohenden Fachkräftemangel in Schleswig-Holstein und dem Ostseeraum erfolgreich zu begegnen, gilt es, der Förderung von Bildung und Ausbildung hohe Priorität einzuräumen.

### **Unser Konzept für gesellschaftliches Engagement:**

Den strategischen Rahmen und die Schwerpunkte gibt die Unternehmensführung vor. Die strategische Planung erfolgt einmal jährlich für das darauffolgende Geschäftsjahr. Die Sponsoring-Maßnahmen beschließt unser Vorstand im Einzelfall. Dem Beschluss geht eine Evaluierung der jeweiligen individuellen Zielsetzung voraus.

Im Rahmen einer Risikoanalyse haben wir potenzielle Risiken identifiziert, die im Zusammenhang mit unserem gesellschaftlichen Engagement stehen. Sie 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, haben wir [Leitlinien für das gesellschaftliche Engagement](#) festgelegt. 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. Wir prüfen, ob unsere Partnerinnen und Partner die vereinbarten Leistungen erbringen. Zudem evaluieren wir unser gesellschaftliches Engagement regelmäßig. Dafür ziehen wir beispielsweise das Medienecho oder Besucherzahlen heran.

Um unser gesellschaftliches Engagement explizit mit Blick auf seine Nachhaltigkeit und dem Beitrag zur Nachwuchsförderung zu bewerten, führen wir jährlich eine Wirkungsanalyse durch. Die Basis bilden die Sustainable Development Goals (SDGs) der UN. Kernfragen sind 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 in diesem Jahr vor allem auf das SDG 4 „Hochwertige Bildung“ und das SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ Auswirkung hatten. Das entspricht unserer Ausrichtung auf die Nachwuchsförderung, die wir mit langfristigen Kooperationen in Schleswig-Holstein unterstützen.

Im Jahr 2023 machten langfristige Partnerschaften rund 96 Prozent unserer Kooperationsverpflichtungen aus, die sich insgesamt auf 285.000 Euro belaufen haben. Über 80 Prozent der gesamten Mittel sind in die Nachwuchsförderung geflossen.

### **Wie sieht das gesellschaftliche Engagement der IB.SH im Detail aus? Was erreichen wir durch dieses Engagement für das Land Schleswig-Holstein, für seine Kultur- und Bildungseinrichtungen und für das Ehrenamt?**

Dafür stehen folgenden Aktivitäten beispielhaft:

Seit vielen Jahren begleiten wir das Festival [JazzBaltica](#) als Hauptsponsor. Im Rahmen dieses Engagements verleihen wir seit 2008 jährlich [IB.SH-JazzAward](#). Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert und eine Auszeichnung für junge, aufstrebende Jazzmusikerinnen und -musiker, die frische Impulse in der Jazzwelt setzen. Die diesjährige Preisträgerin war Ella Burkhardt.

Das Schleswig-Holstein Musik Festival (SHMF) ist eines der größten Musikfestivals Deutschlands 120 Musikerinnen und Musikern aus aller Welt kommen zusammen und werden innerhalb kürzester Zeit zu einem hochkarätigen Festivalorchester. Die IB.SH ist seit 2023 Orchesterpartnerin. Das SHMF-Orchester steht für friedliches, kreatives und dynamisches Miteinander und passt hervorragend in unser gesellschaftliches Engagement der Nachwuchsförderung. Auszubildende der Bank hatten einen Tag lang die Gelegenheit, das Orchester zu begleiten. In Gesprächen mit Musikerinnen und Musikern konnten sie sich über Themen wie Teambuilding und Vielfalt austauschen.

Gemeinsam mit der DLRG, Landesverband Schleswig-Holstein e.V., haben wir 2021 die Initiative IB.SH-Schwimmstarter ins Leben gerufen. Ein Baustein ist das [Schwimm-Mobil](#). Damit konnten seit Sommer 2022 zwei Schwimmtrainer im Bundesfreiwilligendienst wöchentliche Intensivkurse in verschiedenen Gemeinden Schleswig-Holsteins anbieten und so mehr als 400 Kinder auf dem Weg zum sicheren Schwimmen begleiten. Unser Engagement belief sich in diesem Jahr auf 15.000 Euro. Als Corporate Volunteers haben sich vier Mitarbeitende der IB.SH an diesem Engagement beteiligt.

Ebenfalls alle zwei Jahre loben wir gemeinsam mit Ministerium für Energiewende, Klimaschutz, Umwelt und Natur (MEKUN), der Industrie- und Handelskammer Schleswig-Holstein (IHK) und dem Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen in Schleswig-Holstein (IQ.SH) den [Nachhaltigkeitspreis Schleswig-Holstein](#) aus. Wir würdigen damit innovative Ideen, Konzepte und Projekte, die zur nachhaltigen Entwicklung des Landes beitragen, dabei ökonomische und ökologische Aspekte mit sozialer Gerechtigkeit verbinden. Zum dritten Mal haben wir 2023 den IB.SH-Nachwuchspreis Nachhaltigkeit vergeben. Dieser ist mit einem Preisgeld in Höhe von 1.000 Euro dotiert. Wir haben zwei Ideen ausgezeichnet, die technologiebasierte Lösungen für Meeres- und Küstenschutz entwickeln und zum Mitmachen einladen: [Dein Klima e. V.](#) für die Idee, spielerisch Umweltbewusstsein mit einem Umwelt Escape Game in Schulklassen und Kindergruppen auszubilden. [TransMarTech](#) wurde für ihre Ocean Re-Creation Challenge ausgezeichnet, eine einwöchige Ideenwerkstatt in Form eines Hackathons.

Einen weiteren ganz besonderen Beitrag zum gesellschaftlichen Engagement leisten wir über unsere Spendenplattform [WIR BEWEGEN.SH](#). Sie dient dazu, gemeinnützige Anliegen in Schleswig-Holstein zu unterstützen und das Ehrenamt zu stärken, indem sie eine Bühne für förderwürdige Projekte aus und in Schleswig-Holstein bietet. Über WIR BEWEGEN.SH haben wir mit der Unterstützung unserer Partner in diesem Jahr nahezu 250.000 Euro aus rund 1.500 Einzelspenden gesammelt. Die Spenden flossen in 70 gemeinnützige Projekte aus den Bereichen Kultur, Bildung, Miteinander und Hilfe, Gesundheit, Tiere, Umwelt und Sport.

Ende 2021 haben wir unser gesellschaftliches Engagement im Bereich Klimaschutz erweitert und [WIR BEWALDEN.SH](#), eine Spendenplattform für Aufforstungsprojekte, ins Leben gerufen. Beide Spendenplattformen betreiben wir im Auftrag des Landes Schleswig-Holstein. WIR BEWAL-

DEN.SH hat 2023 mit 10 Projekten die Aufforstung in unserem Land unterstützt und insgesamt über 320.000 Euro aus 398 Einzelspenden ausgezahlt. Mit einem Partnerprogramm bauen wir die Wirkungsmöglichkeiten der IB.SH-Spendenplattformen stetig aus.

Die IB.SH beteiligt sich an den Spendenplattformen jährlich mit der Weihnachtsspende. Jeden Monat stimmen unsere Kolleginnen und Kollegen gemeinsam über die Verteilung der IB.SH-Weihnachtsspende auf WIR BEWEGEN.SH und zweimal jährlich auf WIR BEWALDEN.SH über aktuelle Projekte ab. Dadurch beteiligen wir unsere Kolleginnen und Kollegen an Entscheidungen zu unserem gesellschaftlichen Engagement.

### **Leistungsindikatoren zu Kriterium 18**

*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) veröffentlicht. Der Geschäftsbericht für das Berichtsjahr 2023 erscheint voraussichtlich im Juni 2024.

## 19. Politische Einflussnahme

Die IB.SH engagiert sich nicht politisch. Sie ist kein Mitglied in Parteien, parteinahen Stiftungen oder parteinahen Vereinen. Wir spenden nicht an politische Parteien. 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 zu Gesetzesentwürfen des Schleswig-Holsteinischen Landtages Stellung, soweit wir im Rahmen einer Anhörung dazu aufgefordert werden. Zu Gesetzesvorhaben auf Bundesebene und europäischer Ebene, die unser Fördergeschäft betreffen, tauschen wir uns im VÖB e.V. aus und beteiligen uns gegebenenfalls an Stellungnahmen.

Die dynamischen Aktivitäten des Gesetzgebers und der Bankenaufsicht zum Thema Sustainable Finance sind ein maßgeblicher Teil unseres strategischen Handlungsrahmens. Ein besonderer Fokus liegt für uns aktuell auf den Entwicklungen zur EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), zur EU-Taxonomie, zur Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) und auf den Anforderungen der Bankenaufsicht zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

*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

Es ist unser Ziel, rechtswidriges und nicht Compliance-konformes Verhalten auszuschließen. Strafbare Handlungen tolerieren wir nicht. Wir wirken Verhaltensweisen, nicht Compliance-konform sind, risikoorientiert entgegen. Dazu zählt insbesondere Korruption. Dabei bedienen wir uns präventiver Maßnahmen und der Sensibilisierung durch Kontrollhandlungen unseres Bereichs Compliance. Hinzu kommen regelmäßige Prüfungen unserer internen Revision. Wir haben uns dem Corporate Governance Kodex des Landes Schleswig-Holstein (CGK-SH) unterworfen und veröffentlichen jährlich einen [Bericht](#) über dessen Einhaltung.

Den Vorstandsmitgliedern, Verwaltungsratsmitgliedern, wie auch unseren Beschäftigten ist bewusst, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für die IB.SH persönliche und private Interessen nicht in den Vordergrund stellen und von Dritten weder Vorteile fordern noch sozial inadäquate Vorteile annehmen dürfen. Klare Regelungen zum Umgang mit Interessenkonflikten sowie zur Vorteilsannahme und -gewährung sind in unserem [Verhaltenskodex](#) und in den bereichsübergreifenden Anweisungen „Umgang mit Korruption und Interessenkonflikten“ und „Umgang mit Zuwendungen – Geschenke und Einladungen“ sowie der „Richtlinie für den Umgang mit Interessenskonflikten“ 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, um 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 Eignung und Angemessenheit und passt sie gegebenenfalls an.

Die IB.SH unterliegt als Kreditinstitut den Bestimmungen gemäß § 15 KWG, welche an die Gewährung von Krediten unter anderem an Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsorgans besondere Anforderungen stellen. Ziel ist es, Interessenkonflikte zu vermeiden und persönliche Einflussnahmen zu unterbinden. Zu diesem Zweck führen wir ein Organverzeichnis, das alle Organpersonen und Organunternehmen der IB.SH enthält. Dieses Verzeichnis wird jährlich und anlassbezogen überprüft und gegebenenfalls aktualisiert.

Als Kreditinstitut verfügen wir gemäß Vorgabe der Bankenaufsicht über eine MaRisk-Compliance-Funktion sowie eine Wertpapier-Compliance-Funktion. Die MaRisk-Compliance-Funktion wirkt durch regelmäßige Kontrollhandlungen auf die Reduktion von Risiken hin, die aus einer Nichteinhaltung wesentlicher (aufsichts-) rechtlicher Anforderungen und Vorgaben entstehen können. Die Wertpapier-Compliance-Funktion wirkt auf die Sicherstellung der Angemessenheit und Wirksamkeit der organisatorischen Vorkehrungen im Hinblick auf die Einhaltung des Wertpapierhandelsgesetzes hin. Beide Compliance-Funktionen erstellen jährlich sowie anlassbezogen jeweils eine umfassende Risikoanalyse. In deren Rahmen werden institutsspezifische Gefährdungspotenziale analysiert und gegebenenfalls geeignete Gegenmaßnahmen zur Reduktion dieser Risiken ergriffen.

Als Kreditinstitut sind wir zudem 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 jährlich sowie anlassbezogen im Rahmen einer umfassenden Risikoanalyse die institutsspezifische Gefährdungssituation. Dabei werden auch die zur Prävention erforderlichen Maßnahmen beschrieben oder abgeleitet.

Wir verfügen über ein Hinweisgebersystem, das allen Mitarbeitenden sowie externen Dritten zur Verfügung steht. Es ermöglicht die Meldung von Verhaltensweisen im Arbeitsumfeld, die unter juristischen aber auch unter ethischen Gesichtspunkten bedenklich wirken und sich gegen die Interessen der IB.SH richten.

Für die Meldung eines Hinweises stehen verschiedene Meldewege zur Verfügung. Neben der persönlichen, postalischen oder telefonischen Kontaktaufnahme mit den Mitarbeitenden der Zentralen Stelle kann E-Mail-Funktionspostkorb genutzt werden sowie ein Formular auf der IB.SH-Homepage. Dieses Formular ist durchgehend erreichbar und in deutscher Sprache verfügbar. Jedem Hinweisgebenden steht außerdem frei, ob die Meldung anonym oder unter Angabe der Identität erfolgt. Unabhängig von der Offenlegung der Identität wird stets eine vertrauliche Handhabung des Hinweises im Rahmen der rechtlichen Bedingungen gewährleistet. Es wird jährlich im Rahmen des Tätigkeitsberichts der Zentralen Stelle über das Hinweisgebersystem berichtet. Die Bearbeitung der Hinweise erfolgt nach festgelegten Prozessen, deren Kern ein je Fall individuell zusammengestelltes Komitee bildet. Es ist zu jeder Zeit sichergestellt, dass Hinweisgebende keinerlei persönliche Nachteile erleiden. Informationen rund um das Hinweisgebersystem inklusive Details zu den konkreten Schritten der Fallbearbeitung stehen allen Mitarbeitenden unter anderem im Intranet zur Verfügung.

Datenschutz hat für uns einen hohen Stellenwert. Unser Umgang mit personenbezogenen Daten und Informationen ist in einer Anweisung sowie im [Verhaltenskodex](#) festgelegt. Darüber hinaus haben wir über eine Datenschutzbeauftragte, die die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften überwacht. Sie steht den Kolleginnen und Kollegen als Ansprechpartnerin in allen Angelegenheiten des Datenschutzes zur Verfügung und geht allen an sie herangetragenen Angelegenheiten nach.



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 Prüfungssturnus 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.

Wir verfügen insgesamt über eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation, die die Einhaltung der vom Institut zu beachtenden gesetzlichen Bestimmungen und der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten gewährleistet. Unser Vorstand 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 verpflichtende als auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offenstehende Schulungsangebote u.a. zur Betrugsprävention in der IB.SH durchgeführt. Für mögliche Unklarheiten und entsprechende Fragestellungen hat der Bereich Compliance verschiedene Kommunikationskanäle eingerichtet und in der IB.SH bekannt gemacht. Die Risiken von rechtswidrigen und nicht Compliance-konformen Verhaltensweisen werden hierdurch maßgeblich reduziert.

Die Compliance-spezifischen Anforderungen sind im Allgemeinen im Rahmen eines [Managementkonzepts](#), sowie eines [Verhaltenskodexes](#) auf der Homepage der IB.SH veröffentlicht. Diese Compliance-spezifischen Anforderungen werden zudem durch interne schriftlich fixierte Ordnungen ergänzt und präzisiert. Die Grundlage für die schriftlich fixierten Ordnungen zur Korruptionsbekämpfung bildet unter anderem die Anti-Korruptions-Richtlinie des Landes Schleswig-Holstein.

Die Zielerreichung überprüfen wir kontinuierlich und berichten regelmäßig darüber. Sofern Abweichungen festgestellt werden, ergreifen wir zudem geeignete Maßnahmen, um Abhilfe zu schaffen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Anzahl der Geschäftsstandorte	Wert
Gesamtzahl der Geschäftsstandorte	3
überprüfte Geschäftsstandorte	3
Anteil der überprüften Geschäftsstandorte (in %)	100 %

Table 18: Auf Korruptionsrisiken überprüfte Geschäftsstandorte

Neben dem Hauptsitz in Kiel gibt es je einen Standort in Rostock und Lübeck.

Die Standorte werden turnusmäßig u.a. auf Korruptionsrisiken überprüft. Es wurden alle Geschäftsstandorte im Hinblick 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.

## Ihre Ansprechpartner



### Leitung Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement

Patrick Woletz

Tel.: +49 (0) 431 9905-3259

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



### Sustainable Finance Beauftragte

Dr. Christine Bertram

Tel.: +49 (0) 431 9905-2752

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

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

Zur Helling 5-6

24143 Kiel

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

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

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

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

Stand: April 2024



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex  
Berichtsjahr 2023



Erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>  
Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>