

Nachhaltigkeitsbericht

2025



IB.SH

Ihre Förderbank

Inhalt

Vorwort	5
ESRS 2 Allgemeine Angaben	7
BP-1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts	7
BP-2 Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen.....	7
GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	8
GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen.....	11
GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	11
GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	12
GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung.....	12
SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	12
SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	17
SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell.....	20
IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	25
IRO-2 Abgedeckte Angabepflichten	27
E1 Klimawandel	29
E1 Strategie	29
E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz	29
E1-SBM-3 / E1-IRO-1 Klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen	29
E1 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	30
E1-2 Konzepte und Leitlinien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	30
E1-3 Maßnahmen im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	34
E1 Parameter und Ziele	39
E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	39
E1-5 Energieverbrauch und Energiemix.....	43
E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen.....	45

S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	52
S1 Strategie	52
S1-SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	52
S1 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	54
S1-1 Konzepte und Leitlinien im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	54
S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und ihrer Vertreterinnen und Vertreter	61
S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle für die Äußerung von Bedenken	62
S1-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	64
S1 Parameter und Ziele	72
S1-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	72
S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	76
S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	77
S1-9 Diversitätskennzahlen	78
S1-10 Angemessene Entlohnung	78
S1-11 Soziale Absicherung.....	78
S1-12 Menschen mit Behinderung	78
S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	78
S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	79
S1-15 Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	79
S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung).....	79
S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	80
S3 Betroffene Gemeinschaften	81
S3 Strategie	81
S3-SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen.....	81
S3 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	82
S3-1 Konzepte und Leitlinien im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	82
S3-2 Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften	83
S3-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	84

S3 Parameter und Ziele	90
S3-5 Ziele im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	90
S4 Verbraucher und Endnutzer	92
S4 Strategie	92
S4-SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	92
S4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	94
S4-1 Konzepte und Leitlinien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	94
S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzer sowie ihren Vertreterinnen und Vertretern	96
S4-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	97
S4 Parameter und Ziele	100
S4-5 Ziele im Zusammenhang mit Verbrauchenden und Endnutzenden	100
G1 Unternehmensführung	103
G1 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	103
G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	103
G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	109
G1 Parameter und Ziele	111
G1-4 Korruptions- oder Bestechungsvorfälle	111
G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	112
Anlage: Verifizierungsvermerk finanzierte Emissionen	113
Kontakt/Impressum	114

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit diesem Bericht gehen wir einen wichtigen Schritt in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung: Erstmals berichten wir anhand der Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Dieser Berichtsrahmen verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeitsinformationen transparenter und besser vergleichbar zu machen. Diesen Anspruch erfüllen wir freiwillig und schaffen so ein hohes Maß an Transparenz über unsere Ziele, Strategien und unsere Fortschritte. Gleichzeitig richten wir unsere Berichterstattung zukunftsfähig aus.

Neue Methoden, zusätzliche Datenerhebungen und weiterentwickelte Dokumentationspflichten bedeuteten einen herausfordernden Veränderungsprozess. Doch dieser Weg hat uns gestärkt - in der Weiterentwicklung unserer Governance-Prozesse und in der Zusammenarbeit im Unternehmen.

Auch im Jahr 2025 haben wir Nachhaltigkeit als zentralen Leitgedanken unserer Geschäftsstrategie umgesetzt und damit unsere Unternehmensvision „Miteinander. Mehr erreichen. Für unser Land.“ weiter mit Leben gefüllt. Ein Schwerpunkt lag dabei auf dem Klimaschutz: Zum ersten Mal haben wir die von uns finanzierten Emissionen systematisch ermittelt und damit eine Grundlage geschaffen, um unser Kreditportfolio strategisch an den Klimazielen auszurichten. Klimarisiken

spielten beim Ausbau unseres ESG-Risiko-Managements eine wichtige Rolle. Die Bewertung von ESG-Risiken durch Risiko-Scores wurde im Bestandsgeschäft gestartet und der Einsatz von Klimastresstests im Rahmen des Risikocontrollings ausgebaut - wichtige Schritte, um die Widerstandsfähigkeit der IB.SH zu stärken.

Unsere Wirkung ist klar erkennbar: Mit Finanzierungen in Höhe von 2,7 Mrd. Euro haben wir zu den Sustainable Development Goals (SDGs) und damit zur nachhaltigen Entwicklung Schleswig-Holsteins beigetragen. Dieser Betrag entspricht 72 Prozent des Volumens unseres bankweiten Neugeschäfts. Damit haben wir unser Ziel eines SDG-Beitrages von mindestens 65 Prozent deutlich übertroffen.

Gewinnen Sie auf den nächsten Seiten einen Eindruck davon, wie wir Verantwortung übernehmen und gemeinsam mit unseren Partnerinnen und Partnern die Zukunftsfähigkeit Schleswig-Holsteins stärken.



Erk Westermann-Lammers
Vorsitzender des Vorstandes



Dr. Michael Adamska
Vorstand





Allgemeine Informationen

→ **ESRS 2** Allgemeine Angaben

ESRS 2 Allgemeine Angaben

BP-1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Mit der Veröffentlichung dieses Nachhaltigkeitsberichts erfüllen wir die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) zur Veröffentlichung einer nicht-finanziellen Erklärung gemäß § 340a HGB in Verbindung mit § 289b HGB.

Als Rahmenwerk gemäß § 289d HGB für diesen Bericht verwenden wir freiwillig den ersten Satz der European Sustainability Reporting Standards (ESRS, delegierte Verordnung (EU) 2023/2772). Die gemäß § 289c HGB in einer nicht-finanziellen Erklärung geforderten Angaben sind durch die Anwendung der ESRS auf diesen Bericht vollständig abgedeckt. Die Festlegung der zu berichtenden Inhalte erfolgte gemäß den Vorgaben des ESRS 1 im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse, die sowohl die Auswirkungsperspektive als auch die finanzielle Perspektive berücksichtigt (siehe IRO-1 Abs. 53).

Bis zum Berichtsjahr 2024 haben wir eine DNK-Erklärung veröffentlicht und sind damit unserer Verpflichtung zur Veröffentlichung einer nicht-finanziellen Erklärung nachgekommen. Auch wenn bis zum Ende des Jahres 2025 keine nationale Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in deutsches Recht stattgefunden hat, haben wir unsere Berichterstattung ab diesem Jahr freiwillig auf die ESRS umgestellt und erfüllen damit höhere Anforderungen an die Transparenz und Qualität von nachhaltigkeitsbezogenen Informationen. Wir sind davon überzeugt, dass die ESRS als festgelegte europäische

Standards richtungsweisend für die Nachhaltigkeitsberichterstattung großer Unternehmen und Banken in der EU sein werden. Mit der freiwilligen Anwendung der ESRS untermauern wir unseren eigenen Anspruch, nachhaltige Entwicklung in Schleswig-Holstein zu fördern und zu leben.

In diesem Nachhaltigkeitsbericht folgen nach den allgemeinen Angaben des ESRS 2 in diesem Abschnitt Angaben zu den folgenden als wesentlich identifizierten Themenbereichen:

- E1 - Klimawandel
- S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens
- S3 - Betroffene Gemeinschaften
- S4 - Verbraucher und Endnutzer
- G1 - Unternehmensführung

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse werden im Abschnitt SBM-3 Abs. 48 sowie in den Themenstandards beschrieben. Wir nehmen im Bericht direkt Bezug zu den Angabepflichten gemäß ESRS und heben deren Bezeichnung farblich hervor. Konzepte und Leitlinien, Maßnahmen sowie Ziele zu den einzelnen Auswirkungen, Risiken und Chancen stellen wir in den Themenstandards tabellarisch dar.

Der Nachhaltigkeitsbericht insgesamt wurde nicht durch einen externen Dritten geprüft. Die Ermittlung der finanzierten Emissionen wurde von der Verifizierungsstelle der EurA AG verifiziert. Der Verifizierungsvermerk ist dem Nachhaltigkeitsbericht beigefügt.

KONSOLIDIERUNGSKREIS

5a Mit diesem Bericht legen wir die erforderlichen nicht-finanziellen Informationen für die IB.SH offen. Die Offenlegung erfolgt auf individueller Basis ohne Einbeziehung von Unternehmensbeteiligungen. Dies entspricht dem finanziellen Konsolidierungskreis unseres Jahresabschlusses.

ABDECKUNG DER VOR- UND NACHGELAGERTEN WERTSCHÖPFUNGSKETTE

5c Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir unsere vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette umfassend analysiert. Dabei haben wir uns auf die Bereiche der Wertschöpfungskette fokussiert, in denen wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen am wahrscheinlichsten sind. Für detaillierte Ausführungen zur Definition unserer Wertschöpfungskette siehe SBM-1 Abs. 42.

AUSLASSUNGEN

5d In diesem Bericht nutzen wir nicht die Möglichkeit, spezifische Informationen wegzulassen, die geistiges Eigentum, Know-how oder Ergebnisse von Innovationen betreffen.

BP-2 Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

ZEITHORIZONTE

9 Wir verwenden in diesem Nachhaltigkeitsbericht die in ESRS 1 Abs. 77 festgelegten Zeithorizonte. Die kurzfristige Perspek-

tive umfasst Zeiträume von bis zu einem Jahr, die mittelfristige Perspektive umfasst Zeiträume von einem bis zu fünf Jahren, und die langfristige Perspektive umfasst Zeiträume von mehr als fünf Jahren.

SCHÄTZUNGEN ZUR WERTSCHÖPFUNGSKETTE

10 Für die Ermittlung von Kennzahlen im Rahmen des Standards E1 Klimawandel verwenden wir verschiedene Schätzwerte. Zur Ermittlung der finanzierten Treibhausgas (THG)-Emissionen gemäß dem Standard der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) verwenden wir unter anderem geschätzte Emissionsintensitäten auf der Ebene von Wirtschaftssektoren als Näherungswerte für die THG-Emissionen von Unternehmen. Für Immobilien verwenden wir geschätzte Emissionsintensitäten auf Basis von Gebäudemerkmale und -kategorien. Vereinzelt werden weitere Datenlücken, z.B. bei Objektwerten oder Wohnflächen, durch Schätzdaten geschlossen. Eine genaue Beschreibung der verwendeten Daten und Methoden zur Ermittlung der finanzierten Emissionen findet sich in Abschnitt E1-6.

Der Genauigkeitsgrad der verwendeten Schätzdaten spiegelt sich für die finanzierten Emissionen im hinterlegten Datenqualitätsscore gemäß PCAF wider. Die Verwendung entsprechender Schätzwerte entspricht markt gängigen Methoden. Die Vorgehensweise bei der Ermittlung der finanzierten Emissionen einschließlich der Plausibilität der Ergebnisse sowie der Kompatibilität der Methodik mit dem PCAF-Standard wurde von der Zertifizierungsstelle der EurA AG überprüft.

Perspektivisch streben wir eine Reduktion der verwendeten Schätzdaten an. Dazu sollen in Zukunft u. a. im Immobilienbe-

reich Energieausweise sowie im gewerblichen Bereich berichtete THG-Emissionen als Datenquelle genutzt werden.

Für die Bilanzierung der THG-Emissionen unseres Geschäftsbetriebs verwenden wir vorrangig Primärdaten und das VfU-Kennzahlen-Tool 2025. Wenn nötig erfolgen Schätzungen auf Basis von Hochrechnungen. Eine genaue Beschreibung der verwendeten Daten und Methoden zur Ermittlung der THG-Emissionen des Geschäftsbetriebs findet sich in Abschnitt E1-6.

LISTE DER DURCH VERWEIS AUFGENOMMENEN ANGABEPFLICHTEN

16 Angabepflicht gemäß ESRS	Verweis auf
ESRS 2, GOV-1 Absatz 22a „Namen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane“	Geschäftsbericht der IB.SH, Kapitel „Organe“
ESRS 2, SBM-1 Absatz 40 a „Bedeutende Produkte, Dienstleistungen, Märkte und Kundengruppen“	Lagebericht der IB.SH, Abschnitt 1 „Grundlagen der IB.SH“
ESRS 2, SBM-1 Absatz 42 „Beschreibung des Geschäftsmodells und der Wertschöpfungskette“	Lagebericht der IB.SH, Abschnitt 1 „Grundlagen der IB.SH“

GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

ZUSAMMENSETZUNG UND DIVERSITÄT DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE

Der Vorstand wird auf Empfehlung des Verwaltungsrates von der Gewährträgerversammlung für längstens fünf Jahre bestellt. Der Verwaltungsrat besteht aus acht stimmberechtigten Mitgliedern, von denen sechs Vertreterinnen oder Vertreter des Landes Schleswig-Holstein sind. Die Vertreterinnen und Vertreter des Landes werden vom Land bestellt. Die Amtszeit der Verwaltungsratsmitglieder beträgt vier Jahre. Die Gewährträgerversammlung besteht aus vier vom Finanzministerium bevollmächtigten Vertreterinnen oder Vertretern des Landes.

21a,d Anzahl und Geschlechtervielfalt	Vorstand	Verwaltungsrat	Gewährträgerversammlung
Geschäftsführende Mitglieder	2	0	0
davon weiblich	0 (0%)		
davon männlich	2 (100%)		
Nicht-geschäftsführende Mitglieder	0	8	4
davon weiblich		4 (50%)	2 (50%)
davon männlich		4 (50%)	2 (50%)

21b Von den acht Mitgliedern des Verwaltungsrates sind zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter der Betriebsangehörigen der IB.SH. Die Vertreterin und der Vertreter der Betriebsangehöri-

gen werden nach einer von der Gewährträgerversammlung zu erlassenden Wahlordnung von der Gesamtheit der Betriebsangehörigen der IB.SH in den Verwaltungsrat gewählt.

21c Über die individuelle und kollektive persönliche und fachliche Eignung der Mitglieder des Vorstands und des Verwaltungsrats berichten wir in Abschnitt GOV-1 Abs. G1-5.

AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN DER MITGLIEDER DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE

22a Die strategische Verantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand sowie der Bereichsleitung Unternehmensentwicklung. Die Namen, Zuständigkeiten und Tätigkeiten der Mitglieder des Vorstands, des Verwaltungsrates und der Bevollmächtigten in der Gewährträgerversammlung sind im Geschäftsbericht der IB.SH im Abschnitt „Organe“ aufgeführt. Ausschüsse und deren Zuständigkeiten erläutern wir unter GOV-1 Abs. 22c.

22b Die Zuständigkeiten des Vorstands, des Verwaltungsrates und seiner Ausschüsse sowie der Gewährträgerversammlung im Hinblick auf den Umgang mit bzw. die Überwachung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind in der Satzung der IB.SH sowie in den jeweiligen Geschäftsordnungen verankert.

Die Geschäftsordnung des Vorstands beschreibt dessen Verantwortlichkeit und legt fest, wie Berichterstattung und Entscheidungsfindung bei strategischen und operativen Fragestellungen (u. a. auch im Zusammenhang mit wesentlichen Risiken und Chancen) erfolgen. Sie regelt außerdem die Zusammenarbeit

mit dem Verwaltungsrat und seinen Ausschüssen sowie der Gewährträgerversammlung.

In der Geschäftsordnung des Verwaltungsrates bzw. seinen Ausschüssen sind die Überwachungs- und Beratungsaufgaben des Gremiums klar definiert. Dazu gehören beispielsweise die mindestens jährliche Erörterung der Geschäfts- und der Risikostrategie, eine vierteljährliche Befassung mit der Risikosituation der IB.SH sowie die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden. Darüber hinaus befasst sich das Gremium im Rahmen des Jahresabschlusses mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

22c Der Verwaltungsrat der IB.SH hat drei Ausschüsse eingerichtet, die den Verwaltungsrat in der Beschlussfassung unterstützen. Der Gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschuss (GRPA) unterstützt den Verwaltungsrat in allen Risikothemen. Er befasst sich regelmäßig mit der Risikotragfähigkeit der IB.SH und der Risikostrategie, in der auch ESG-Risiken systematisch berücksichtigt werden. Der Vergütungskontrollausschuss (VKA) befasst sich mit der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands und der Belegschaft. Der Nominierungsausschuss (NA) hat die Aufgabe die Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung des Vorstands und des Verwaltungsrats sowie deren Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung, individuell und in der Gesamtheit, regelmäßig zu evaluieren.

Ein ESG-Ausschuss unterstützt den Vorstand rund um Nachhaltigkeitsthemen. Er trägt als Beratungs- und Steuerungsgremium die Verantwortung für eine bankweite Umsetzung von Sustainable Finance und der strategischen Nachhaltigkeitsziele. Relevante Themen und Maßnahmen werden in den Vorstandssitzungen

erörtert und ggf. beschlossen. Zusätzlich ist im Nachhaltigkeitsmanagement eine Sustainable Finance-Beauftragung angesiedelt, die ebenfalls an den Sitzungen des ESG-Ausschusses teilnimmt. Der Steuerungsausschuss unterstützt den Vorstand darüber hinaus im Hinblick auf das Risikomanagement der IB.SH.

Der Vorstand berichtet dem Verwaltungsrat viermal jährlich schriftlich über den Geschäftsgang, stellt jährlich einen Wirtschaftsplan auf und berichtet über etwaige Anpassungen der Geschäftsstrategie. Er erörtert mit dem GRPA jährlich die Risikostrategie der IB.SH und unterrichtet ihn unter Berücksichtigung von ESG-Risiken vierteljährlich schriftlich über die Risikosituation der IB.SH. Darüber hinaus informiert der Vorstand sowohl die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Verwaltungsrates als auch des GRPA unverzüglich über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung der IB.SH von wesentlicher Bedeutung sind.

22d Im Berichtsjahr wurde turnusgemäß die Geschäfts- sowie die Risikostrategie mit dem Verwaltungsrat der IB.SH bzw. seinem Ausschuss erörtert. Gegenstand war einerseits das auf den drei Säulen der Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch, sozial) aufgesetzte Geschäftsmodell der IB.SH sowie andererseits die strategischen qualitativen und quantitativen Zielsetzungen. Da Nachhaltigkeit zentraler Leitgedanke der Geschäftsstrategie der IB.SH ist, umfasst die Erörterung im Verwaltungsrat auch immer Themen mit besonderem Bezug zur Nachhaltigkeit, wie z. B. den Beitrag des Förderneugeschäfts zur Erreichung der Sustainable Development Goals.

Auf operativer Ebene obliegt die Überwachung und Anpassung von Zielen dem Bereich Unternehmensentwicklung in der Ver-

antwortung für das Strategiecontrolling. Hierfür ist ein Strategieprozess in der IB.SH festgeschrieben und etabliert (siehe auch GOV-1 Abs. 40g). Dieser sieht eine jährliche Überprüfung und Aktualisierung der Strategiedokumente vor. Im Rahmen der Überprüfung werden sowohl externe Einflussfaktoren (z.B. wirtschaftliche Strukturen und Entwicklungen, regulatorisches, rechtliches, politisches Umfeld und Megatrends) als auch interne Einflussfaktoren (z.B. Risikotragfähigkeit, Ertragslage, personelle und technisch-organisatorische Ressourcen) analysiert (Geschäftsmodellanalyse). Das Strategiecontrolling findet in enger Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsmanagement statt. Der Vorstand trägt die Verantwortung für die Ausgestaltung, Überprüfung und Anpassung der Strategien der IB.SH. Er beschließt die Geschäftsstrategie sowie die Themenstrategien im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses und leitet den Strategiedialog zwischen den Bereichsleitungen an.

NACHHALTIGKEITSBEZOGENES FACHWISSEN DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE

23 Im Vorstand und im Verwaltungsrat ist das notwendige Fachwissen sowohl im Hinblick auf die geschäftsstrategische, wirkungsbezogene als auch im Hinblick auf die risikobezogene Komponente der Nachhaltigkeit vorhanden. Der Vorstand und die Mitglieder des Verwaltungsrates werden regelmäßig zu aktuellen Themen der Branche geschult. Dazu gehören insbesondere auch nachhaltigkeitsbezogene Themen bspw. der Umgang mit ESG-Risiken und die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

DIE ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE BEI DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

G1-5a Vorstand, Verwaltungsrat und Gewährträgerversammlung sind die Organe der IB.SH. Der Vorstand führt die Geschäfte der IB.SH in eigener Verantwortung nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der für ihn geltenden Geschäftsordnung. Er vertritt die IB.SH gerichtlich und außergerichtlich. Der Verwaltungsrat der IB.SH überwacht die Geschäftsführung des Vorstandes und gibt jährlich einen Bericht ab, der im Geschäftsbericht der IB.SH veröffentlicht wird. Der Verwaltungsrat gibt Beschlussempfehlungen, z.B. über die Bestellung des Vorstands, die Feststellung des Jahresabschlusses und die Gewinnverwendung, die Entlastung des Vorstands und die Beschlussfassung des Wirtschaftsplans an die Gewährträgerversammlung. Die Gewährträgerversammlung nimmt die Eigentümerrechte des Landes als Träger der IB.SH wahr. Sie fasst Beschlüsse auf Empfehlung des Verwaltungsrates. Die konkreten Aufgaben der Organe sind im [Investitionsbankgesetz](#) bzw. der [Satzung](#) geregelt.

FACHWISSEN UND KOMPETENZEN IN BEZUG AUF DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

G1-5b Die fachliche Eignung jedes einzelnen Verwaltungsrats- und Vorstandsmitglieds sowie die kollektive Eignung werden jährlich im Rahmen einer Eignungsprüfung gemäß Eignungsrichtlinie der IB.SH überprüft, im Nominierungsausschuss erörtert und vom Verwaltungsrat beschlossen. Als Grundlage hierfür dient eine jährlich durchgeführte Selbstevaluierung jedes Mitglieds in den Themenbereichen persönliche Fähigkeiten, fachliche Eignung, persönliche Zuverlässigkeit, zeitliche Verfügbarkeit sowie zu potenziellen Interessenkonflikten. Hinzu kommen anlassbezogene Eignungsprüfungen, z. B. bei neuen

Mitgliedern. Die fachliche Eignung umfasst Kenntnisse des Geschäftsmodells, der Governance, des Risikomanagements, der Compliance und der internen Revision sowie der Überwachung und Entscheidungsfindung. Sollte die Evaluierung defizitäre Aspekte im Hinblick auf die fachliche Eignung aufweisen, bietet die IB.SH z. B. spezifische Schulungen zu diesen Themen an. Darüber hinaus findet regelmäßig eine Schulung aller Verwaltungsrats- und Vorstandsmitglieder zu aktuellen Themen und Entwicklungen in der Branche statt. 2025 fand eine Verwaltungsratsschulung statt. Der Vorstand hat an drei Schulungen zu aktuellen und neuen Themen aus dem Finanzsektor teilgenommen.

Der Verwaltungsrat hat in seiner Sitzung 2025 die individuelle Eignung sowie die kollektive Eignung der Mitglieder des Verwaltungsrates festgestellt. Die durchgeführte Evaluierung ergab keine Defizite der persönlichen Fähigkeiten, der fachlichen Kompetenzen, der zeitlichen Verfügbarkeit sowie der Zuverlässigkeit der acht Verwaltungsratsmitglieder. Durch transparente Prozesse, präventive Maßnahmen und die enge Einbindung der Compliance-Funktion wirkt die IB.SH potenziellen Interessenkonflikten entgegen. Die fachliche Eignung ist durch teilweise langjährige Erfahrungen im Bank- und Finanzsektor und aus anderen Aufsichtsratsmandaten sowie durch die regelmäßige Teilnahme an den angebotenen Schulungsveranstaltungen gewährleistet.

Ebenso hat der Verwaltungsrat die individuelle und kollektive Eignung der Vorstandsmitglieder in allen zu prüfenden Aspekten festgestellt. Beide Vorstandsmitglieder besitzen jeweils langjährige Erfahrung als Vorstand der IB.SH sowie aus früheren Geschäftsleiterfunktionen.

GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

26a Der Verwaltungsrat erhält jährlich den Nachhaltigkeitsbericht der IB.SH. Die Geschäftsstrategie wird dem Verwaltungsrat ebenfalls in der Regel jährlich vorgelegt und mit diesem erörtert. In diesem Rahmen stellen wir immer auch aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen aus dem Nachhaltigkeitsmanagement der IB.SH vor. Risiken im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen (ESG-Risiken) sind Teil der Risikostrategie der IB.SH. Wir erörtern diese vierteljährlich mit dem GRPA sowie anlassbezogen im Steuerungsausschuss.

Der Vorstand wird über nachhaltigkeitsbezogene Themen vierteljährlich im Rahmen des ESG-Ausschusses, sowie anlassbezogen im Rahmen von Vorstandssitzungen in Kenntnis gesetzt. So besprechen wir z. B. die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse jährlich im Rahmen des ESG-Ausschusses. Die Bereichsleitungen und der Vorstand erörtern darüber hinaus Strategien, Maßnahmen und Ziele unter anderem auf der mindestens jährlich stattfindenden Strategiekonferenz.

26b Die qualitativen Ziele der Geschäftsstrategie der IB.SH berücksichtigen die wesentlichen Nachhaltigkeitswirkungen aus Sicht interner und externer Stakeholder. Grundlage hierfür ist unsere Wesentlichkeitsanalyse (siehe IRO-1 Abs. 53). Im Rahmen des Geschäftsstrategieprozesses überprüfen und bewerten wir die Ziele regelmäßig. Auf Grund der weiter steigenden Bedeutung haben wir im Berichtsjahr neben der ökonomischen, ökologischen und sozialen Säule eine weitere Säule für ver-

antwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) in das Geschäftsmodell fest integriert. Dies umfasst Anforderungen an die eigene Geschäftstätigkeit (Compliance, [Verhaltenskodex](#)) sowie Anforderungen an unsere Kundinnen und Kunden. Die Risikostrategie beschreibt unseren Umgang mit Risiken und stellt insoweit den begrenzenden Rahmen für die Geschäftsstrategie dar. Zwischen der Geschäfts- und Risikostrategie erfolgt stets eine enge Verzahnung insbesondere auch hinsichtlich der quantitativen Ziele der Geschäftsstrategie.

26c Im Rahmen ihrer Befassung mit Nachhaltigkeitsthemen haben sich die Gremien und Organe der IB.SH insbesondere mit folgenden Aspekten befasst:

ESG-Ausschuss

- Nationale Umsetzung der CSRD und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Ermittlung und Bilanzierung der finanzierten Emissionen
- Klimaziele der IB.SH und Ansätze zur Weiterentwicklung des Förderportfolios
- ESG-Rating der IB.SH
- SDG-Mapping der Finanzierungen und Beratungen

Vorstand

- Beitritt zum UN Global Compact
- Risikosituation der IB.SH inkl. ESG-Risiken
- Evaluierung Vorstand und Verwaltungsrat der IB.SH (u. a. Eignung)
- Behandlung von für die Mitarbeiter relevanten Themen, z. B. zum mobilen Arbeiten
- Ausbau unseres gesellschaftlichen Engagements im Bereich Nachhaltigkeit

- Aufbau des Netzwerks zur Schaffung bezahlbaren Wohnraums unter Berücksichtigung der Dekarbonisierung des Wohnungsbestandes
- Anwendung des ESG-Risikoscores im Kreditgeschäft
- Überprüfung der Eigenanlagen (Depot A) auf FINISHG-Kompatibilität
- Aktualisierung der Strategien der IB.SH

Verwaltungsrat

- Risikosituation der IB.SH inkl. ESG-Risiken
- Evaluierung Vorstand und Verwaltungsrat der IB.SH (u. a. Eignung)
- DNK-Erklärung 2024 im Rahmen der Befassung mit dem Jahresabschluss

GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

29 und E1-13 An die Mitglieder ihres Verwaltungsrates zahlt die IB.SH keine Vergütung. Der Vorstand erhält keine variable Vergütung.

GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht über die wichtigsten Schritte im Zusammenhang mit der Sorgfaltspflicht.

32 Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2 Absatz 26, ESRS 2 SBM-3 Absatz 48
Einbeziehung betroffener Interessenträger	ESRS 2 GOV-2 Absatz 26, ESRS 2 SBM-2 Absatz 45, ESRS 2 IRO-1 Absatz 53, E1-2 Absatz 24, S1-SBM 2 Absatz 12, S1-1, S1-2 Absatz 27
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	ESRS 2 SBM-3 Absatz 48, ESRS 2 IRO-1 Absatz 53, E1-SBM-3, E1-IRO1 S1-SBM-3
Maßnahmen zum Umgang mit negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	E1-3, S1-4
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen	E1-4, S1-5

GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

36 In der IB.SH wenden wir ein prozessorientiertes internes Kontrollsystem an. Dies beinhaltet sowohl die Modellierung und Optimierung von Prozessen als auch die Beschreibung von Risiken und Festlegung von Kontrollen direkt an den relevanten Prozessschritten. Der Prozess zur Erstellung, Prüfung und Veröffentlichung unseres Nachhaltigkeitsberichts sieht eine klare Aufteilung und Darstellung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Fachbereiche vor. So sind z.B. Funktionstrennungen in Berichterstellung und -prüfung transparent nachvollziehbar. Im Rahmen einer Prozessrisikoanalyse wurden Risiken identifiziert und bewertet sowie angemessene Kontrollen festgelegt.

Bei der Datenerhebung und -verarbeitung arbeiten wir bereichsübergreifend eng zusammen, um die Qualität und Validität der verarbeiteten Daten und Informationen sicherzustellen. Als Kontrollprinzip wenden wir standardmäßig das Vier-Augen-Prinzip sowie Plausibilitätskontrollen und festgelegte Freigaben an.

Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts entstehen potenzielle Risiken durch Bearbeitungs-, Berechnungs- und Übertragungsfehler. Diesen wirken wir durch iterative Prüfschritte und Qualitätssicherung durch unterschiedliche Personen sowie Freigabeprozesse über mehrere Leitungsebenen und den Vorstand entgegen. So minimieren wir auch potenzielle Reputationsrisiken.

Die Ersterstellung des Berichts erfolgte im Rahmen einer Projektstruktur. Zur Qualitätssicherung erfolgten zahlreiche Review-

Prozesse unter Einbindung der relevanten Fachbereiche. Nach der erstmaligen Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts gemäß ESRS wird der modellierte Prozess überprüft und aktualisiert.

SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

BEDEUTENDE PRODUKTE, DIENSTLEISTUNGEN, MÄRKTE UND KUNDENGRUPPEN

40a 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).

Als Förderbank ist die IB.SH ein Kreditinstitut im Sinne des Kreditwesengesetzes (KWG) und an umfassende gesetzliche Normen und bankrechtliche Vorgaben gebunden. Wir unterliegen der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Im Interesse einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in Schleswig-Holstein und zur Erfüllung der Förderaufgaben gewähren und verwalten wir insbesondere Darlehen und Zuschüsse. Wir übernehmen und verwalten Bürgschaften und andere Gewährleistungen und gehen Beteiligungen an Unternehmen ein. Wir nehmen Beratungs- und andere Dienstleistungen wahr, die mit der Erfüllung unserer Aufgaben in di-

rektem 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 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 des Gesundheitswesens
- Förderung der rationellen Energienutzung, der erneuerbaren Energien und der Energieeinsparung
- Förderung für die Schaffung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung
- Förderung zur sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und Diskriminierung
- Förderung für Bildung und Weiterbildung
- Förderung im Rahmen europäischer Förderprogramme
- Förderung von internationaler Zusammenarbeit
- Kultur- und Sportförderung

Wesentliche Grundlage unserer Fördertätigkeit bildet die Verständigung über die Ausrichtung rechtlich selbstständiger Förderinstitute in Deutschland (Verständigung II). Im Rahmen

der Vorgaben der Verständigung II dürfen rechtlich selbständige 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.

Wir bieten unsere Produkte und Dienstleistungen sowohl für Privatkundinnen und Privatkunden als auch für Unternehmen und Kommunen sowie Banken und Sparkassen in Schleswig-Holstein an. Weiterführende grundlegende Informationen zur Fördertätigkeit der IB.SH finden sich in unserem Lagebericht im Abschnitt 1 „Grundlagen der Investitionsbank Schleswig-Holstein“. Dort finden sich auch Informationen zur Anzahl und Zusammensetzung unserer Beschäftigten. Insgesamt hatte die IB.SH zum 31.12.2025 866 Beschäftigte. Davon ist der weit überwiegende Teil in Schleswig-Holstein beschäftigt, 29 in Mecklenburg-Vorpommern.

NACHHALTIGKEITSZIELE

40e In unserer Geschäftsstrategie (siehe Abschnitt SBM-1 Abs. 40g) haben wir quantitative und qualitative Ziele formuliert. Die quantitativen Ziele umfassen das Betriebsergebnis, die Gesamtkapitalquote, die Risikovorsorge sowie den Jahresüberschuss und stellen die Grundlage unseres Wirtschaftsplans dar. Unsere qualitativen Ziele haben wir konsequent auf den Leitgedanken der Nachhaltigkeit in den Dimensionen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung (ESG) ausgerichtet. Sie beziehen sich sowohl auf unser Fördergeschäft als auch auf unseren Geschäftsbetrieb. Die qualitativen Ziele sind mit messbaren Kennzahlen und Indikatoren sowie einem Maßnahmenprogramm hinterlegt. Die folgende Tabelle bietet eine Gesamtübersicht über unsere qualitativen Ziele.

Ziel	Beschreibung	Kontrolle (KPI)
Klima-orientierung	Erweiterung des Förderneugeschäfts zum Ausbau des Klimaschutzes und Unterstützung der Energiewende in Schleswig-Holstein	Klimaquote (Anteil des Förderneugeschäfts mit Beitrag zu SDG 13)
SDG-Beitrag	Hoher Anteil des Förderneugeschäfts, der zu einem oder mehreren SDGs beiträgt	SDG-Quote (Beitrag des Förderneugeschäfts zu mindestens einem der 17 Nachhaltigkeitsziele der UN)
Reputation	Ausbau der Transparenz und Compliance in allen Aspekten der Geschäftstätigkeit, Unternehmensführung und Nachhaltigkeit	Nachhaltigkeitsrating der IB.SH
Ressourcenschonung	Optimierung des Ressourceneinsatzes durch hohe Effizienz sowie optimierte und digitalisierte Prozesse	Adäquate Cost-Income-Ratio
Innovationsfähigkeit	Stärkung der Anpassungsfähigkeit , um die Bank zukunftsfähig auszurichten	Handlungsfeldspezifische KPIs
Treibhausgas-Neutralität	Sukzessive Reduzierung der direkten und indirekten THG-Emissionen bis 2035; ab 2035 Kompensation von nicht vermeidbaren Emissionen	THG-Fußabdruck

Ziel	Beschreibung	Kontrolle (KPI)
Arbeitgeberverantwortung	Faire und gute Arbeitsbedingungen zum Erhalt bzw. der Sicherstellung des benötigten Fachpersonals	Interne Umfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden und externe Bewertung
Kundenorientierung	Konsequente Ausrichtung von Prozessen und Produkten auf unsere Kundinnen und Kunden	Ergebnisse aus Kunden-Feedbacks

Die konkrete Ausgestaltung der Ziele Klimaorientierung, Treibhausgasneutralität, Arbeitgeberverantwortung, SDG-Beitrag und Kundenorientierung sowie der aktuelle Stand der Zielerreichung werden in den Themenstandards E1, S1, S3 und S4 erläutert.

Für uns als zentrales Förderinstitut des Landes Schleswig-Holstein ist eine hohe Reputation, sowohl in finanzieller Hinsicht als auch in Bezug auf die Nachhaltigkeitsausrichtung, von wesentlicher Bedeutung, um dem Förderauftrag optimal nachzukommen. Transparenz und Compliance in allen Aspekten der Geschäftstätigkeit und der Unternehmensführung bilden die Grundlage, auch für solide Finanz- und Nachhaltigkeitsratings als sichtbaren Nachweis der Reputation. Die Ratingagentur ISS-ESG hat unsere Nachhaltigkeitsleistung mit der Ratingnote C bewertet, damit tragen wir das Qualitätssiegel Prime.

Das Ziel zur Innovationsfähigkeit sieht vor, die IB.SH möglichst anpassungsfähig aufzustellen, damit sie wirtschaftlich stabil und als Arbeitgeber attraktiv bleibt und einen wesentlichen Beitrag zur Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein leisten kann. Zur Umsetzung des Ziels wurden verschiedene strategische Handlungsfelder festgelegt. Aufgrund der Komplexität sowie der Hetero-

genität der Handlungsfelder (kulturelle und monetäre Aspekte) wurde im Berichtsjahr von einem einheitlichen KPI abgesehen.

Unter dem Ziel Ressourcenschonung verstehen wir einen optimalen und effizienten Einsatz unserer zur Verfügung stehenden Ressourcen. Durch konsequente Prozessoptimierungen und der Nutzung von digitalen Lösungen begegnen wir der stetig steigenden „Cost of Compliance“. So soll im Ergebnis eine für eine Förderbank adäquate Cost-Income-Ratio erreicht werden.

BEWERTUNG DER BEDEUTENDEN PRODUKTE, DIENSTLEISTUNGEN, MÄRKTE UND KUNDENGRUPPEN IN BEZUG AUF NACHHALTIGKEITSZIELE

40f Durch die Breite unserer Beratungen, Zuschüsse und Finanzierungen entfalten wir eine umfassende Förderwirkung in Schleswig-Holstein. Bedeutende Finanzierungsbereiche mit Beiträgen zur nachhaltigen Entwicklung sind dabei unter anderem die soziale Wohnraumförderung, die kommunale Daseinsvorsorge sowie gewerbliche Finanzierungen im Bereich Erneuerbare Energien. Ergänzt wird dies durch unsere umfassende Zuschussförderung, u. a. in den Bereichen Arbeit, Bildung und Soziales. Hinzu kommen unsere unentgeltlichen und finanzierungsunabhängigen Beratungsleistungen, beispielsweise in den Bereichen Klimaschutz, Quartiersentwicklung und Städtebauförderung. Einen umfassenden Überblick über die Förderwirkung unserer Produkte und Dienstleistungen auch im Hinblick auf ihren Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN SDGs) geben wir im Abschnitt S3.

STRATEGIE IN BEZUG AUF NACHHALTIGKEITSASPEKTE

40g Zu unserem strategischen Handlungsrahmen in Bezug auf Nachhaltigkeit gehören u. a. die folgenden Gesetze und Rahmenwerke:

- das Pariser UN-Klimaschutzabkommen zur Begrenzung der globalen Erwärmung
- die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN)
- die Aktivitäten der EU zur Umsetzung des EU-Aktionsplans „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ und des EU Green Deals
- die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
- die Anforderungen der BaFin zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken
- die Sustainable Finance-Strategie des Bundes
- das Gesetz zur Finanzanlagestrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FINISHG)
- das Energiewende- und Klimaschutzgesetz Schleswig-Holstein.

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

Die qualitativen Ziele der Geschäftsstrategie sind mit KPI unterlegt, die als langfristige Zielvorgabe gelten (siehe SBM-1 Abs. 40e). Die Zielsetzungen überprüfen und bewerten wir jährlich im Rahmen der Strategieaktualisierung und passen sie an neue Rahmenbedingungen an. Sollte sich die jeweilige Kennzahl unterhalb der Zielvorgabe entwickeln, werden geeignete Maßnahmen zur Optimierung oder Gegensteuerung in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachbereichen durchgeführt.

Im Berichtsjahr haben wir unseren Strategieprozess neu ausgerichtet. Vor dem Hintergrund einer effizienteren Ressourcensteuerung

identifizieren und priorisieren wir nun jährlich Schwerpunkte aus den qualitativen Zielen der Geschäftsstrategie. Zu jedem festgelegten Schwerpunkt werden auf Managementebene konkrete Erfolgskriterien definiert und daran anschließend Maßnahmen festgelegt. Der Zeithorizont beträgt dabei jeweils ein Jahr. Auf Grund hoher, zum Teil von extern getriebener Handlungsnotwendigkeit, haben wir für 2026 die qualitativen Ziele Ressourcenschonung, Innovationsfähigkeit, Kundenorientierung und Reputation priorisiert und über Schwerpunkte konkretisiert. Die Festlegung von Schwerpunkten, Erfolgskriterien und Maßnahmen erfolgt unter Einbindung des Vorstandes und der Bereichsleitungen.

Das regulatorische Umfeld im Bereich der Nachhaltigkeit ist durch viele laufende Gesetzgebungsverfahren sowohl auf nationaler wie auch auf europäischer Ebene von großen Unsicherheiten geprägt. So ist insbesondere die zukünftige Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsberichtspflicht sowohl in Bezug auf den Kreis der Betroffenen als auch auf die Inhalte unsicher. Wir begegnen dieser Unsicherheit mit einer regelmäßigen Überwachung der regulatorischen Rahmenbedingungen einerseits und einer klaren strategischen Positionierung andererseits, zum Beispiel mit der konsequenten Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung an den ESRS.

Trotz regulatorischer Unsicherheit bleiben die politischen Zielsetzungen zum Beispiel im Bereich der Klimapolitik ambitioniert. Wir verfolgen daher die Erweiterung unserer Treibhausgas-Bilanz um die finanzierten Emissionen weiter und legen diese im vorliegenden Bericht erstmals offen. In den folgenden Jahren streben wir eine Verbesserung der Datenqualität und eingerichteten Prozesse an.

In unserem Kerngeschäft werden wir auch in den kommenden Jahren unsere Finanzierungs- und Beratungsprodukte so weiterentwickeln, dass sie zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele des Landes Schleswig-Holstein beitragen. Beispiele für Handlungsfelder sind hier u. a. die Unterstützung der Wärmewende, die Schaffung bezahlbaren Wohnraums oder die energetische Ertüchtigung von Bestandsimmobilien.

Daneben wirken sich der demografische Wandel und die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften auch weiterhin auf die IB.SH aus. Die zunehmende Alterung der Belegschaft kann zu Wissensverlust beim altersbedingten Ausscheiden von Mitarbei-

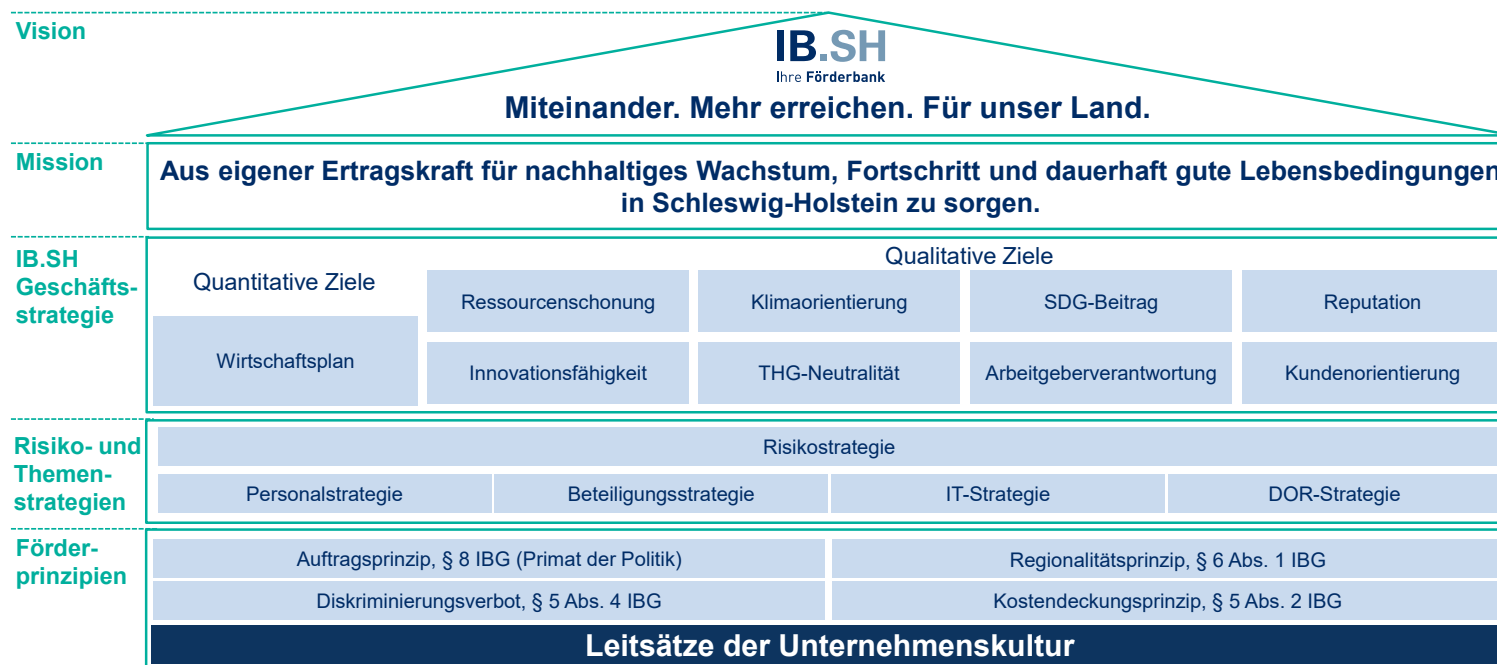


Abb. 1: Strategiehaus der IB.SH

tenden führen und stellt höhere Anforderungen an altersgerechte Arbeitsgestaltung, Gesundheitsprävention und lebenslanges Lernen. Gleichzeitig verändern sich die Erwartungen jüngerer Generationen in Bezug auf Arbeitszeitmodelle, Führungskultur und Werteorientierung.

BESCHREIBUNG DES GESCHÄFTSMODELLS UND DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

42c Unser Fördergeschäft beruht auf den drei zentralen Säulen Beratung, Zuschüsse und Finanzierung (siehe SBM-1 Abs. 40a). Wir betreiben kein Einlagengeschäft für Privat- oder Firmenkunden. Die IB.SH besitzt strategische Unternehmensbeteiligungen, deren Geschäftszwecke unabhängig von dem der IB.SH sind und die weder einen direkten noch einen indirekten Bezug zur Geschäftstätigkeit der IB.SH haben. Diese Beteiligungen werden daher nicht als Teil der vorgelagerten oder nachgelagerten Wertschöpfungskette der IB.SH gesehen und sind nicht Bestandteil der Wesentlichkeitsanalyse und des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts. Für weitere Ausführungen zu unserem Geschäftsmodell siehe unseren Lagebericht im Abschnitt 1 „Grundlagen der Investitionsbank Schleswig-Holstein“.

Vorgelagerte Wertschöpfungskette

Unsere vorgelagerte Wertschöpfungskette umfasst alle Lieferanten und Dienstleister, die zum Betrieb der Organisation beitragen. Dazu gehören u. a. Sachgüterlieferanten wie Anbieter von IT-Hardware, Büromaterialien, Papier oder die Zulieferer des Betriebsrestaurants sowie Dienstleister im Bereich IT-Betrieb, Wartung, Softwareentwicklung, Gebäudemanagement und Reinigung. Der Gebäudebetrieb erfolgt in Zusammenarbeit mit einem Gebäudemanagement-Partner, der selbst wiederum externe Dienstleister beschäftigt.

Unser Refinanzierungsgeschäft, insbesondere die Mittelaufnahme am Kapitalmarkt, betrachten wir nicht als Teil der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Refinanzierungen sind keinem spezifischen Geschäftsvorhaben zuordenbar und stehen in keinem inhaltlichen Zusammenhang mit unseren operativen Tätigkeiten oder direkten Auswirkungen.

Nachgelagerte Wertschöpfungskette

Unsere nachgelagerte Wertschöpfungskette ist unmittelbar durch unsere Förder- und Finanzierungstätigkeiten bestimmt. Anders als in produzierenden Unternehmen existieren bei uns keine standardisierten oder gleichförmigen nachgelagerten Wertschöpfungsketten. Mit jedem einzelnen finanzierten oder beratenen Projekt entsteht eine individuelle, in sich abgeschlossene Wertschöpfungskette. Eine detaillierte Analyse sämtlicher Einzelketten wäre nicht praktikabel. Wir beschränken unsere Analyse daher auf die wichtigsten und wahrscheinlichsten Effekte, die in engem Zusammenhang mit unserer eigenen Geschäftstätigkeit stehen. Dies steht im Einklang mit der Implementation Guidance for Value Chain (VCIG) FAQ 3 Nr. 79.

Unsere nachgelagerte Wertschöpfungskette endet beim Endbegünstigten, also bei dem Unternehmen, der Kommune oder der Privatperson, die eine Förderung oder Beratung erhält. Der Lebenszyklus einer Förderung ist beendet, sobald ein Darlehen vollständig zurückgezahlt, die Laufzeit einer Garantie beendet oder die Verwendungsnachweisprüfung bei Zuschüssen abgeschlossen ist.

Bei der Vergabe von Förderungen unterscheiden wir zwei Formen:

1. Direktgeschäft: Kredite werden unmittelbar an Endkreditnehmer vergeben, insbesondere im Bereich Immobilien, Unternehmen und Kommunen. Beratungs- und Zuschussangebote erfolgen immer im Direktgeschäft.
2. Indirekte Finanzierungen über Intermediäre:
 - Durchleitungsgeschäft: Förderungen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) oder der Landwirtschaftlichen Rentenbank (LR) werden über uns an Sparkassen durchgeleitet, die sie an Endbegünstigte weitergeben. Die direkte Geschäftsbeziehung besteht in diesen Fällen mit der Sparkasse.
 - Förderrefinanzierungen: Refinanzierung von Hausbanken zur Eigenkapitalentlastung.
 - Eigenkapitalprodukte: Bereitstellung von Mitteln für Beteiligungsfonds, etwa über die Mittelständische Beteiligungsgesellschaft (MBG) Schleswig-Holstein.

Wir betrachten sowohl Intermediäre als auch Endbegünstigte als Teil der nachgelagerten Wertschöpfungskette, da sie in direkter Beziehung zu unserer Fördertätigkeit stehen. Unsere Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sich aus den geförderten Vorhaben ergeben.

Die Wertschöpfungsketten der beratenen oder finanzierten Unternehmen selbst sind nicht Bestandteil unserer Wertschöpfungskette.

Abgrenzung von Effekten über die Wertschöpfungskette hinaus

Über die unmittelbare Wertschöpfungskette hinaus berücksichtigen wir auch weiterreichende Auswirkungen, insbeson-

dere in sozialen und ökologischen Kontexten. So ergeben sich im Segment der sozialen Wohnraumförderung beispielsweise Wirkungen auf die Bewohner der geförderten Objekte oder auf die Quartiere, in denen geförderte Projekte umgesetzt werden. Diese weiterreichenden Wirkungen betrachten wir als relevante Themen außerhalb der Wertschöpfungskette. Sie werden in der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt und in der Berichterstattung dem Themenbereich S3 Betroffene Gemeinschaften zugeordnet.

Mitarbeitende als Teil der Wertschöpfungskette

Die Mitarbeitenden der IB.SH sind ein zentraler Bestandteil unserer Wertschöpfung. Ihre fachliche Kompetenz, ihre Verantwortung im Kredit- und Förderprozess sowie ihr Engagement für Nachhaltigkeit prägen die Qualität und Wirkung der Geschäftstätigkeit.

Sie tragen dazu bei, dass Fördermittel gezielt, effizient, transparent und im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen des Landes eingesetzt werden. Darüber hinaus fördern sie durch ihre tägliche Arbeit Innovation, Kundennähe und Compliance - und stellen damit sicher, dass die IB.SH ihrem öffentlichen Auftrag verantwortungsvoll nachkommt.

SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

45, S1-SBM-2, S3-SBM-2, S4-SBM-2 Wir stehen in einem kontinuierlichen Dialog mit unseren wichtigsten Interessenträgerinnen und -trägern. Der Austausch ist fester Bestandteil der Unternehmenssteuerung und erfolgt über eine Vielzahl etablierter Kommunikations- und Beteiligungskanäle. Dazu zählen unter anderem Kundinnen- und Kundenveranstaltungen, Netzwerk- und Verbandstreffen, das Sustainable Finance Forum, Verwaltungsrats- und Gewährträgersammlungen, Personalversammlungen, interne Mitarbeitendenformate sowie digitale Kommunikationsplattformen. Über diese Kanäle werden Erwartungen, Anliegen und Rückmeldungen fortlaufend erfasst und in die strategische und operative Steuerung einbezogen.

Einen Gesamtüberblick über die wichtigsten Stakeholdergruppen und ihre Einbeziehung bietet die nachfolgende Tabelle. Eine Übersicht über unsere Partnerinnen und Partner wie auch unsere Netzwerke stellen wir darüber hinaus auf unserer [Webseite](#) zur Verfügung.

Anspruchsgruppen	Austausch/Themen	Regelmäßigkeit des Austauschs
Kundinnen und Kunden	Beratungsgespräche zu Förderprodukten und Beratungsangeboten, Kunden- & Informationsveranstaltungen, Kundenfeedback (Zufriedenheit & Beschwerden), Kundenmagazin	Kontinuierlich
Shareholderinnen und Shareholder	Eigentümer und Auftraggeber ist das Land Schleswig-Holstein. Dialog zu Themen aller Förderbereiche der IB.SH.	Kontinuierlich
Gremien	Verwaltungsrat: Oberstes Aufsichtsgremium. Überwachung der Geschäftsführung des Vorstandes. Gewährträgersammlung: Vertretung der Eigentümerinteressen des Landes	Verwaltungsrat: quartalsweise Gewährträgersammlung: zwei Mal jährlich
(Projekt-)Partnerinnen und Partner, Sponsoring	Gemeinnützige Projekte, z. B. im Rahmen der Spendenplattformen (bis 31.12.2025)	Anlassbezogen
Bundesverband öffentlicher Banken (VÖB)	Im Rahmen der stellv. Präsidentschaft nimmt die IB.SH aktiv Einfluss auf die Arbeit des Verbandes. In weiteren Ausschüssen und Arbeitskreisen stehen wir in einem engen thematischen und strategischen Austausch mit anderen öffentlichen Banken z. B. im Rahmen der Kommission Sustainable Finance und der Kommission für Förderbanken.	VÖB: Gesamtvorstand, Ausschuss Förderbanken & Kommission Sustainable Finance: zwei Mal jährlich Weitere Arbeitskreise des VÖB: kontinuierlich
Mandate mit Entscheidungsbefugnissen¹	Über unser Kerngeschäft hinaus engagieren wir uns für die Gesellschaft in Schleswig-Holstein, z. B. über die Wahrnehmung von Mandaten in Stiftungen.	Weitere Mitgliedschaften: mind. jährlich sowie anlassbezogen
Weitere Verbandsmitgliedschaften²	Fachspezifischer Austausch z. B. zu Fragen der Energiewende und der Nachwuchsförderung.	Mind. jährlich sowie anlassbezogen
Personalrat	Wahrung des Mitbestimmungsgesetzes S-H. Vereinbarung von Dienstvereinbarungen. Einbindung in die Besetzung von vakanten Stellen.	Kontinuierlich
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.	Kommunikation Intranet: täglich IB.SH Radar: alle 3 Jahre Interne Schulungen: anlassbezogen
Zukünftige Mitarbeitende	IB.SH Webseite , Informationen zur IB.SH als Arbeitgeberin und Feedback zum Auswahlverfahren über XING und Kununu . Darüber hinaus zeigen wir über die sozialen Netzwerke Facebook, XING und YouTube Präsenz.	Kontinuierlich
Kommunen und kommunale Landesverbände	Regelmäßiger Austausch zu Förderbedarf und aktuellen Entwicklungen (z. B. Sanierung Wasserwirtschaft, Klimaschutz oder bezahlbarer Wohnraum), Informationsplattform der IB.SH „ Die nachhaltige Kommune “	Kontinuierlich
Investorinnen und Investoren	Wir begeben zur Refinanzierung unserer Förderung Inhaberschuldverschreibungen am Kapitalmarkt und stehen dazu im Austausch mit Investorinnen und Investoren.	Kontinuierlich

¹ Mandate mit Entscheidungsbefugnissen: 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, Kulturstiftung des Landes Schleswig-Holstein, Arbeitsgemeinschaft für zeitgemäßes Bauen SH.

² Mitgliedschaften: Landesverband Erneuerbare Energien SH (LEE.SH), Start Up SH, Bundesverband WindEnergie e.V., Windenergiezirkel Hanse, Verband der Schleswig-Holsteinischen Energie- und Wasserwirtschaft e.V., Schleswig-Holstein Energieeffizienz-Zentrum (SHeffZ), Verein zur Förderung d. politischen Nachwuchsbildung in SH, Lorenz von Stein Institut für Verwaltungswissenschaften an der Christian Albrechts Universität zu Kiel, DiWiSH Digitale Wirtschaft SH, Landeskulturverband SH sowie Bundesverband der Energie- und Klimaschutzagenturen Deutschlands.

Anspruchsgruppen	Austausch/Themen	Regelmäßigkeit des Austauschs
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: i.d.R. jährlich
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
Beteiligungen³	Steuerung und Überwachung sowie strategischer Austausch	Kontinuierlich
BaFin/Bundesbank	Aufsichtsgespräch	Jährlich

³ 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.

Formen und Organisation der Einbeziehung

Die Einbindung erfolgt je nach Stakeholdergruppe über geeignete Dialog- und Feedbackformate. Der Vorstand und die Bereichsleitung Unternehmensentwicklung tragen die operative Verantwortung für die Integration der Ergebnisse in die Unternehmenssteuerung. Die kontinuierliche Einbeziehung der Interessenträgerinnen und -träger verfolgt das Ziel, Erwartungen zu identifizieren, Risiken und Chancen zu erkennen und die strategische Ausrichtung entsprechend weiterzuentwickeln. Die folgenden Anspruchsgruppen sind von besonderer Bedeutung für die Betrachtungen in diesem Nachhaltigkeitsbericht und werden in den Themenstandards S1, S3, S4 bzw. im ESRS 2 gesondert adressiert.

- **Mitarbeitende:** Kontinuierlicher Dialog über das Intranet, die Mitarbeitendenbefragung IB.SH Radar, Personalversammlungen, Personalvertretungen, Zielgespräche, interne Workshops. Details siehe S1 Arbeitskräfte des Unternehmens.
- **Gesellschaft und betroffene Gemeinschaften:** Austausch über Formate wie Sustainable Finance Forum, Verbandstreffen, Fachforen und Öffentlichkeitsarbeit. Details siehe S3 Betroffene Gemeinschaften.
- **Privatkundinnen und -kunden:** Austausch über Kunden- und Netzwerkveranstaltungen, systematisches Kundenfeedback und [Beschwerdemanagementsystem](#) sowie externe [Ombudsstelle](#). Details siehe S4 Verbraucher und Endnutzer.
- **Eigentümer und Gremien:** Regelmäßiger Dialog über Verwaltungsrat und Gewährträgerversammlung sowie anlassbezogene Austausche. Details siehe ESRS 2 GOV-1 und GOV-2.

Stakeholderbefragung im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse

Im Rahmen unserer initialen Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Jahr 2023 eine umfassende Online-Befragung unserer Stakeholder durchgeführt, um die Relevanz und Wichtigkeit einzelner Nachhaltigkeitsthemen aus Stakeholdersicht zu bewerten. Auf Basis einer Analyse unserer Stakeholder im Hinblick auf verschiedene Kriterien haben wir die wesentlichen Stakeholdergruppen für die Onlinebefragung identifiziert. Befragt wurden insbesondere:

- Mitarbeitende und Personalrat
- Land Schleswig-Holstein und Verwaltungsrat
- Hausbanken und Vertriebspartnerinnen und -partner
- Dienstleister (IT)
- Netzwerkpartnerinnen und -partner
- Investierende
- Kundinnen und Kunden

Stakeholder mit hohem Einfluss aber geringer Befragungsfähigkeit (z. B. Aufsichtsbehörden, Ratingagenturen, BaFin, Bundesbank) wurden nicht aktiv befragt, jedoch in der Analyse berücksichtigt. Die Onlinebefragung erzielte über 1.100 Rückmeldungen. Die Ergebnisse flossen unmittelbar in die Wesentlichkeitsanalyse und Validierung der Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen ein und unterstützen die Priorisierung der ESG-Themen im Strategieprozess.

Berücksichtigung der Ergebnisse in Strategie und Geschäftsmodell

Die aus den Dialog- und Befragungsprozessen gewonnenen Erkenntnisse fließen in den jährlichen Strategieprozess ein und dienen der Weiterentwicklung der Geschäftsstrategie, der

ESG-Risikosteuerung sowie der Produktgestaltung. So stellen wir sicher, dass die Interessen der Stakeholder die strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung des Geschäftsmodells unmittelbar beeinflussen.

Der Vorstand wird regelmäßig über die Ergebnisse der Stakeholderdialoge, Befragungen und Beschwerden informiert. Information und Diskussion finden unter anderem über regelmäßige und Ad hoc-Berichte, Vorstandsvorlagen und Ausschusssitzungen statt.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

48 In der folgenden Tabelle führen wir die für die IB.SH im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen (impacts, risks and opportunities - IROs) auf. Diese betreffen die Themenbereiche E1 Klimawandel, S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, S3 Betroffene Gemeinschaften, S4 Verbraucher und Endnutzer sowie G1 Unternehmensführung. Der Zusammenhang der einzelnen IROs mit Strategie und Geschäftsmodell wird in den Themenstandards jeweils in den Abschnitten zu SBM-3 genauer erläutert. Maßnahmen zum Management der wesentlichen IROs werden ebenfalls in den Themenstandards detailliert beschrieben.

Im Folgenden gehen wir in Abschnitt E1-18 gesondert auf physische und Übergangsrisiken ein und erläutern die Widerstandsfähigkeit unseres Geschäftsmodells im Hinblick auf Klimarisiken in Abschnitt E1-19.

Thema	IRO-Typ	IRO-Beschreibung	Geschäftsfeld	Wertschöpfungskette	Zu erwartender Zeithorizont für den Eintritt	Wann kommt die finanzielle Auswirkung zum Tragen? (Risiko/Chance)
E1 Klimawandel	Auswirkung (positiv)	Vermeidung und/oder Einsparung von THG-Emissionen durch finanzierte Maßnahmen (z.B. EE-Anlagen, energetische Gebäudesanierungen, Energieeffizienzmaßnahmen)	Fördergeschäft	Nachgelagert	Tatsächlich	
	Auswirkung (positiv)	Vermeidung und/oder Einsparung von THG-Emissionen durch Beratungsangebote zu Nachhaltigkeits- & Energiethemen			Tatsächlich	
	Auswirkung (negativ)	THG-Emissionen, die mit dem Fördergeschäft einhergehen (insb. Immobilien- und gewerbliche Finanzierungen)			Tatsächlich	
	Risiko	Negative Ertragseffekte durch physische Risiken des Klimawandels (z.B. Überflutungen)			Mittelfristig (<5 Jahre)	Mittelfristig (<5 Jahre)
	Risiko	Negative Ertragseffekte durch transitorische Risiken des Klimawandels			Langfristig (5 bis 10 Jahre)	Langfristig (5 bis 10 Jahre)
S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	Auswirkung (negativ)	THG-Emissionen des Geschäftsbetriebs (Wesentlichkeit ergibt sich aus strategischer Zielsetzung, siehe SBM-1 Abs. 40e)	Geschäftsbetrieb	Intern	Tatsächlich	
	Auswirkung (positiv)	Auswirkungen der Gestaltung des Arbeitsumfeldes, der Rahmenbedingungen und der Unternehmenskultur auf Chancengleichheit und Diversität	Geschäftsbetrieb	Intern	Tatsächlich	
	Auswirkung (negativ)	Auswirkungen von Bürotätigkeiten auf die körperliche und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden			Tatsächlich	
	Risiko	Negative Ertragseffekte durch demografische Entwicklungen und sich wandelnde Anforderungen der Mitarbeitenden (einschließlich Entlohnung)			Jederzeit möglich	Mittelfristig (<5 Jahre)
S3 Betroffene Gemeinschaften	Auswirkung (positiv)	Soziale und gesellschaftliche Auswirkungen des Fördergeschäfts	Fördergeschäft	Nachgelagert	Tatsächlich	

S4 Verbraucher und Endnutzer	Auswirkung (positiv)	Gewährleistung des freien Zugangs zu Produkten und Dienstleistungen sowie Umsetzung verantwortungsvoller Vermarktungspraktiken	Fördergeschäft	Nachgelagert	Tatsächlich	
	Auswirkung (positiv)	Freier Zugang zu und Bereitstellung von adressatengerechten Informationen			Tatsächlich	
	Risiko	Sinkende Anzahl von Förderanträgen durch zu komplexe Förderbedingungen			Jederzeit möglich	Kurzfristig (Berichtsjahr)
	Chance	Steigende Anzahl von Förderanträgen durch Digitalisierung von Antrags- und Bearbeitungsprozessen			Jederzeit möglich	Mittelfristig (<5 Jahre)
G1 Unternehmensführung	Auswirkung (positiv)	Förderung einer positiven Unternehmenskultur	Geschäftsbetrieb	Intern	Tatsächlich	
	Risiko	Finanzieller Schaden bzw. Reputationsverlust durch aufgedeckte Compliance Verstöße (z.B. Korruption/ Bestechung)			Jederzeit möglich	Kurzfristig (Berichtsjahr)
	Risiko	Finanzieller Schaden bzw. Reputationsverlust durch (aufgedeckte) Geldwäsche-Tatbestände			Intern (unternehmensspezifisch)	Jederzeit möglich

PHYSISCHE UND ÜBERGANGSRISIKEN

E1-18 In der ESG-Risikoinventur und der Risikobeurteilung im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir sowohl wesentliche physische klimabedingte Risiken als auch wesentliche transitorische Risiken identifiziert (siehe SBM-3 Abs. 48). Zu den physischen Risiken zählt insbesondere die Zunahme von Überflutungsereignissen, die sich auf Immobilienwerte auswirken können und somit Risiken für Sicherheitenwerte und die Bonität der Kreditnehmerinnen und -nehmer darstellen. Zu den transitorischen Risiken gehören die Verteuerung und Verknappung fossiler Energieträger, steigende Investitionskosten sowie technologische Umbrüche im Zuge der Transformation zu einer klimaneutralen Wirtschaft. Diese wirken stets negativ auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Kredit- und Geschäftspartnerinnen und -partnern und damit auf die Bonität (und erhöhen folglich die Risikoaufschläge). Zudem wird die Werthaltigkeit von Sicherheiten negativ beeinflusst.

KLIMARESILIENZ VON UNTERNEHMENSSTRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

Umfang der Resilienzanalyse

E1-19a Auf Ebene der Geschäftsstrategie analysieren wir das Geschäftsmodell regelmäßig im Hinblick auf Chancen und Risiken, einschließlich ESG-Risiken. Wir führen in der IB.SH eine umfassende ESG-Risikobetrachtung durch, die zentral in der Risikostrategie verankert ist. ESG-Risiken stellen keine eigene Risikoart dar, sondern können als Risikotreiber in jeder wesentlichen Risikoart wirken. Die Integration der ESG-Risikobetrachtung in das Gesamtbank-Risikomanagement und Risikotragfähigkeitskonzept stellt sicher, dass ESG-Risiken in alle relevanten Risikoarten einbezogen werden. Damit setzen wir die relevanten aufsichtsrechtlichen Vorgaben, insbesondere die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) um.

Mit der ESG-Risikoinventur werden ESG-Risiken auf allen Ebenen der Geschäftstätigkeiten und für alle Risikotreiber systematisch identifiziert, analysiert und bewertet. Dabei werden sowohl transitorische als auch physische Risiken adressiert. Die wesentlichen ESG-Risiken werden in Abschnitt SBM-3 Abs. 48 sowie E1-18 erläutert. Sie bilden die Grundlage für die Szenarioanalysen in Form von ESG-Stresstests. Diese finden auf Gesamtportfolioebene für einen Zeithorizont von 10 Jahren statt. Eine Quantifizierung von ESG-Risiken auf Einzelpositionsebene wird nicht angestrebt.

Die ESG-Risikoinventur und die Szenarioanalysen im Rahmen der ESG-Stresstests bilden den Kern der Resilienzanalyse. Sie ergänzen die Geschäftsmodellanalyse im Rahmen der jährlichen Aktualisierung der Geschäftsstrategie (siehe GOV-1 Abs. 22d).

Durchführung der Resilienzanalyse

E1-19b Im Rahmen der ESG-Stresstests führen wir für die wesentlichen ESG-Risiken Szenarioanalysen durch und aktualisieren diese jährlich sowie anlassbezogen. Die Grundlage bilden die Szenarien des Network for Greening the Financial System (NGFS), die mögliche Transformations- und Klimaverläufe modellieren. Wir haben die folgenden zwei Szenarien für die ESG-Stresstests herangezogen:

- **Delayed Transition:** In diesem Szenario sinken die globalen Emissionen erst nach 2030, wodurch ab diesem Zeitpunkt ein starker Anstieg der CO₂-Preise und verschärfte Klimapolitiken erforderlich werden, um die Erderwärmung auf 2 °C zu begrenzen. Dies führt zu erhöhten transitorischen und physischen Risiken. Der Fokus im Stresstest liegt auf den transitorischen Risiken.

- Die Verteuerung und Verknappung fossiler Energieträger im Szenario wirkt sich auf die Gesamtwirtschaft aus, insbesondere auf CO₂-intensive Branchen. Für die Immobilienwirtschaft ergeben sich steigende Herstellungskosten durch Energiepreise und CO₂-Bepreisung sowie Wertminderungen bei ineffizienten Gebäuden. Für die IB.SH entstehen daraus Risiken durch sinkende Beleihungswerte. Die beschleunigte Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen erschwert die Planbarkeit für Unternehmen, erhöht regulatorische Unsicherheiten und kann die finanzielle Attraktivität sowie Wettbewerbsfähigkeit einzelner Akteure beeinträchtigen.
- **Nationally Determined Contributions (NDC):** In diesem Szenario werden die Klimaziele mit begrenztem Erfolg verfolgt. Die globalen Maßnahmen reichen nicht aus, um die Erwärmung zu stoppen; sie steigt auf etwa 2,6 °C. Übergangsriskiken bleiben gering, physische Risiken nehmen jedoch deutlich zu. Das Szenario führt zu häufigeren und intensiveren Extremwetterereignissen, insbesondere Überschwemmungen. Für den vorliegenden Stresstest haben wir den Fokus auf das Überschwemmungsrisiko gelegt. Dafür wurde das NDC-Szenario um neue Daten des NGFS (Phase IV) für Überschwemmungen (exakt: Flusshochwasser) mit Hilfe von zusätzlichen Daten über Hochwassergefahren von der Bundesanstalt für Gewässerkunde ergänzt. Die Hochwassergefahrenkarten berücksichtigen Flusshochwasser und Sturmflutrisiken. In der Immobilienbranche führen höhere Hochwasserwahrscheinlichkeiten zu sinkenden Immobilienwerten und erhöhten Wertberichtigungen bei Immobiliendarlehen, insbesondere in gefährdeten Regionen.

Die Szenarioanalysen haben wir bankweit anhand des gesamten Kreditportfolios angewendet. Sie dienen der Beurteilung der Widerstandsfähigkeit des Geschäftsmodells gegenüber langfristigen Klimarisiken und werden für einen Zeitraum von 10 Jahren modelliert. Für die normative Sicht (Kapitalplanung und adverse Szenarien) wird das Modell auf einen 5-Jahres-Zeitraum umgerechnet.

Ergebnisse der Resilienzanalyse

E1-19c Der Anteil von Engagements in emissionsintensiven Branchen ist im Verhältnis zum Gesamtportfolio gering. Entsprechend zeigen die Ergebnisse des ESG-Stresstests für transitorische Risiken im Szenario Delayed Transition nur moderate Veränderungen der Risikokennzahlen. Die Auswirkungen transitorischer Risiken werden als insgesamt begrenzt eingeschätzt.

Eine geodatenbasierte Analyse der Immobilienadressen im Kreditbestand ergab, dass nur ein kleiner Teil der Engagements in Gebieten mit erhöhtem Überflutungsrisiko liegt. Die resultierenden physischen Risiken für das Portfolio im NDC-Szenario sind daher überschaubar. Auch hier zeigen sich nur geringe Veränderungen der Risikokennzahlen im Vergleich zu integrativen klassischen Stresstests.

Insgesamt belegen die Ergebnisse, dass die aktuelle Strategie und das Geschäftsmodell der IB.SH gegenüber den im Rahmen der ESG-Stresstests betrachteten Klimaszenarien resilient sind. Weder transitorische noch physische Risiken führen in den analysierten Szenarien zu substantziellen Beeinträchtigungen der Kapital- oder Ertragslage. Die Risikotragfähigkeit ist für alle wesentlichen ESG-Risiken stets gegeben. Es sind daher keine expliziten Maßnahmen erforderlich.

Die Resilienzbewertung wird fortlaufend überprüft und weiterentwickelt. Die ESG-Risikoinventur und ESG-Stresstests sind Teil des Regelprozesses im Risikocontrolling. Über die Ergebnisse wird vierteljährlich im Risikobericht dem Vorstand berichtet.

ANPASSUNGSFÄHIGKEIT DES UNTERNEHMENS AN DEN KLIMAWANDEL

E1-AR8 Die IB.SH verfolgt als zentrales Förderinstitut des Landes Schleswig-Holstein das Ziel, die ökologische Transformation der regionalen Wirtschaft zu unterstützen. Durch unseren Strategieprozess und die Integration von ESG-Risiken in die Risikostrategie stellen wir sicher, dass wir auf Auswirkungen des Klimawandels rechtzeitig und angemessen reagieren können.

Die IB.SH stärkt ihre Anpassungsfähigkeit durch die Vermeidung von Finanzierungen mit kritischen Einflüssen, die Integration von ESG-Kriterien in Kreditprozesse, die Weiterentwicklung von Förderansätzen, mit denen nachhaltige und transformatorische Vorhaben unterstützt werden, sowie den Einsatz von ESG-Stresstests im Rahmen des Risikocontrollings.

Förderprodukte werden fortlaufend an regulatorische und klimabezogene Anforderungen angepasst. Die [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) für das Förder- und Anlagegeschäft definiert verbindliche Ausschlusskriterien für Geschäftspraktiken und -felder, die einer nachhaltigen Entwicklung entgegenstehen. Diese Vorgaben sind u. a. Teil des operativen Risikomanagements und dienen der Vermeidung erhöhter ESG-Risiken sowie der gezielten Steuerung eines nachhaltigen Förder- und Anlageportfolios.

Die [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) umfasst auch Anforderungen an die Nachhaltigkeitsausrichtung der Adressen im Depot A. Diese

werden anhand des ESG-Score-Wertes der Wertpapieremittenten bewertet. Für das Depot A hat die IB.SH in ihrer Geschäftsstrategie einen Zielwert für den ESG Performance Score als Durchschnittswert festgelegt.

In der Leitlinie zu ESG-Risiken ist geregelt, wie ESG-Risiken in den Kreditentscheidungsprozessen berücksichtigt werden. Dazu werden auch ESG-Risikoscores auf Ebene von Geschäftspartnern bzw. Wirtschaftszweigen herangezogen. Ebenso dient der Einsatz verschiedener Risikoklassifizierungsverfahren für das Gesamtportfolio der Minderung von Risiken.

Mit den qualitativen, nachhaltigkeitsbezogenen Geschäftszielen verfolgen wir u. a. das Ziel, Projekte mit positiver Klima- und Umweltwirkung gezielt zu fördern und damit die Transformation des Landes Schleswig-Holstein zu unterstützen. Die Erfassung der finanzierten Emissionen schafft die Grundlage, um die eigene Klimawirkung systematisch zu analysieren und langfristig zu steuern.

Durch die regelmäßige Überprüfung und Anpassung unserer strategischen Ausrichtung reagieren wir auf sich wandelnde klimabezogene und regulatorische Rahmenbedingungen und stellen sicher, dass das Geschäftsmodell langfristig resilient und anpassungsfähig bleibt.

IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

53 Wir haben die doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der ESRS durchgeführt und dabei sowohl die Auswirkungsperspektive als auch die finanzielle Perspektive betrachtet. Die Identifikation und Bewertung der wesentlichen IROs erfolgte in einem mehrstufigen Verfahren. Wir haben die doppelte Wesentlichkeitsanalyse einschließlich umfangreicher Stakeholder-Befragung und interner Workshops initial im Jahr 2023 durchgeführt. Im Berichtsjahr haben wir die Ergebnisse überprüft und aktualisiert.

Zur Bestimmung der finanziellen Wesentlichkeit haben wir ESG-Risiken separat für das Neugeschäft und das Bestandsportfolio bewertet. Für die Analyse der Bestandsrisiken wurde eine ESG-Risikoinventur gemäß MaRisk durchgeführt. Im Rahmen der ESG-Risikoinventur haben wir geprüft, welche ESG-Risiken wesentliche Auswirkungen auf die Vermögens-, Ertrags- oder Liquiditätslage der IB.SH haben können. Sie ist Teil unseres Risikocontrollings. Zusätzlich haben wir ESG-bezogene Chancen und Risiken im Zusammenhang mit dem Neugeschäft im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bewertet. Die Ergebnisse beider Prozesse wurden im Verlauf der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zusammengeführt, sodass wir sowohl die wesentlichen Bestands- als auch Neugeschäftsrisiken berücksichtigen.

Festlegung des Rahmens

Zu Beginn der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir den Konsolidierungskreis und die Wertschöpfungskette definiert. Der Konsolidierungskreis entspricht dem Jahresabschluss

der IB.SH. Entsprechend wurden ausschließlich IROs der IB.SH bewertet. Dabei haben wir allein die Bereiche der Wertschöpfungskette der IB.SH berücksichtigt, bei denen wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen am wahrscheinlichsten sind (siehe SBM-1 Abs. 42c).

Anschließend erfolgte eine Vorauswahl potenziell relevanter Nachhaltigkeitsthemen auf Basis der in ESRS 1 AR16 beschriebenen Themenfelder, der Geschäftsstrategie sowie der Tätigkeitsbereiche und Geschäftsbeziehungen der IB.SH. Dabei lag der geografische Fokus auf Schleswig-Holstein. Aus der Themenliste haben wir mögliche IROs entlang der Wertschöpfungskette abgeleitet und diese in internen Workshops mit internen Fachexperten und -expertinnen konkretisiert, diskutiert und bewertet. Bei möglichen Auswirkungen haben wir stets geprüft, ob daraus Chancen oder Risiken resultieren können. Die individuellen Einschätzungen der Teilnehmenden wurden gemittelt und konsolidiert sowie validiert. Soweit möglich haben wir zur Validierung interne Kennzahlen und Daten herangezogen.

Bewertungsverfahren

Die IROs wurden qualitativ anhand definierter Maßstäbe bewertet, denen für Auswertungszwecke quantitative Werte zugeordnet wurden. Für die jeweiligen Bewertungshorizonte wurden IRO-spezifische Begründungen hinterlegt. Die Bewertung erfolgte für kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume. Damit sind die strategischen Planungshorizonte und Kapitalallokationspläne der Bank sowie ein langfristiger Zeitraum abgedeckt.

Bei den Auswirkungen haben wir das Ausmaß und die Reichweite (Ausprägungen gering, mittel und hoch) sowie die Eintrittswahrscheinlichkeit (Ausprägungen nicht möglich, unwahr-

scheinlich, möglich, wahrscheinlich, sicher) und bei negativen Auswirkungen die Behebbarkeit (Ausprägungen leicht, mit gewissem Aufwand, schwer zu beheben oder nicht möglich/unumkehrbar) bewertet. Bei den Risiken und Chancen des Neugeschäfts wurden das Ausmaß sowie die Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Da Risiken und Chancen immer mit einer Unsicherheit verbunden sind, konnte die Wahrscheinlichkeit maximal als „wahrscheinlich“ eingestuft werden. Alle Ergebnisse wurden auf eine Skala von 0 bis 10 standardisiert.

Wesentlichkeitsschwellen und Ergebnisse

Zur Abgrenzung wesentlicher IROs wurden folgende Schwellenwerte definiert:

- Auswirkungen: Score ≥ 8 (oberste 30 Prozent der Bewertungen)
- Risiken und Chancen: Score $\geq 6,5$ (niedrigere Schwelle infolge konservativer Risikoeinschätzung)

Jedes IRO wurde den relevanten ESRS-Themen zugeordnet, einschließlich einer Einordnung, ob es sich um ein unternehmensspezifisches IRO handelt und ob dieses im Zusammenhang mit dem Fördergeschäft oder dem Geschäftsbetrieb steht. IROs oberhalb der jeweiligen Schwelle gelten als wesentlich. Damit einhergehend werden auch die zugehörigen ESRS-Themen wesentlich. Für Risiken mit Klimabezug gibt es zusätzlich eine Angabe, ob es sich um transitorische oder physische Risiken handelt. Für wesentliche Risiken und Chancen gibt es zudem Einschätzungen über den zu erwartenden Zeithorizont des Eintritts und der finanziellen Auswirkung (siehe auch SBM-3 Abs. 48).

Validierung und Qualitätssicherung

Die Ergebnisse haben wir zusätzlich durch eine Stakeholderbefragung mit über 1.100 Rückmeldungen validiert. Die wesentlichen externen und internen Interessensgruppen bewerteten die Wichtigkeit der Nachhaltigkeitsthemen über einen standardisierten Online-Fragebogen. Die Rückmeldungen bestätigten weitgehend die internen Bewertungen und dienten der Qualitätssicherung. Für weitere Details zur Auswahl der Stakeholder siehe SBM-2 Abs. 45.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Rahmen des ESG-Ausschusses dem Vorstand und der Managementebene vorgestellt und diskutiert. Sie fließen in den Strategie- und Risikoprozess ein.

Die Wesentlichkeitsanalyse überprüfen wir jährlich auf Aktualität. Eine umfassende Aktualisierung wird voraussichtlich alle drei Jahre oder anlassbezogen erfolgen. Die ESG-Risikoinventur aktualisieren und prüfen wir jährlich im Rahmen der Risikoinventur des Risikocontrollings. Die Einbindung des Risikocontrollings gewährleistet die Kohärenz zwischen dem nichtfinanziellen Bericht und dem Risikobericht.

ERMITTLUNG KLIMABEZOGENER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E1-20a Die Auswirkungen sowohl unseres Fördergeschäfts als auch unseres Geschäftsbetriebes auf den Klimawandel identifizieren, prüfen und bewerten wir im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (siehe IRO-1 Abs. 53). Dabei haben wir sowohl tatsächliche als auch potenzielle Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette identifiziert und bewertet.

Für die Bewertung der klimabezogenen Auswirkungen (siehe SBM-3 Abs. 48) des Fördergeschäfts haben wir die Geschäftsfelder der IB.SH analysiert und hinsichtlich ihrer Klimawirkung bewertet. Zum Zeitpunkt der Wesentlichkeitsanalyse lag noch keine Bilanzierung der finanzierten Emissionen vor. Daher wurde die Bewertung qualitativ vorgenommen. Ergänzend wurden wissenschaftliche Einschätzungen hinsichtlich Klimaauswirkungen von Sektoren mit hoher Bedeutsamkeit herangezogen.

Als Grundlage für die Bewertung der Auswirkungen des Geschäftsbetriebs diente die seit 2018 jährlich durchgeführte Treibhausgasbilanz sowie die strategische Zielsetzung zur Treibhausgasneutralität im Geschäftsbetrieb.

E1-20b,c Die Identifikation und Bewertung der physischen und transitorischen Risiken erfolgt im Rahmen der ESG-Risikoinventur und der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Darauf aufbauend haben wir ESG-Stresstests durchgeführt, um anhand von Szenarioanalysen die Risikotragfähigkeit und Resilienz der Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten zu bewerten.

Für die Bewertung der wesentlichen physischen Risiken haben wir mit dem Szenario „Nationally Determined Contribution“ eines mit hohen Emissionen und entsprechend hohen physischen Klimaauswirkungen verwendet. Für die Bewertung der wesentlichen transitorischen Risiken haben wir ein Szenario gewählt, welches von einer Begrenzung der globalen Erwärmung auf unter 2 °C ausgeht.

Für eine Übersicht zum Prozess der Identifikation und Bewertung von Klimarisiken sowie den klimabezogenen Szenarioanalysen siehe IRO-1 Abs. 53 sowie SBM-3 E1-18 und E1-19.

E1-21 Klimabezogene Szenarioanalysen sind im Rahmen der ESG-Stresstests für die wesentlichen physischen und transitorischen Risiken durchgeführt worden (siehe SBM-3 E1-18 und E1-19).

E1-AR15 Die IB.SH hat zur Integration von Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken) die Anforderungen der 7. MaRisk-Novelle umgesetzt. Dazu gehören die Einbindung der ESG-Risikoinventur in die Gesamtrisikoinventur, erweiterte Risikoberichte sowie die Einführung von ESG-Stresstests und adversen Klimaszenarien. ESG-Risiken sind zentraler Bestandteil der Risikostrategie. Die Bewertung erfolgt innerhalb der etablierten Risikoarten und Prozesse des Risikocontrollings. Für alle Analysen werden konsistente Annahmen und Szenarien verwendet (siehe auch SBM-3 E1-19a,b).

ERMITTLUNG VON AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

G1-6 Bei der Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen berücksichtigen wir die gemäß ESRS 2 relevanten Kriterien wie zum Beispiel geografische Standorte, Verwendungszecke und Wirtschaftssektoren unserer Geschäftsaktivitäten und Finanzierungen. Wir beziehen sowohl die in ESRS 1 AR 16 genannten Nachhaltigkeitsaspekte sowie unternehmensspezifische Aspekte in die Wesentlichkeitsanalyse ein (siehe auch IRO-1 Abs. 53).

IRO-2 Abgedeckte Angabepflichten

WESENTLICHE ANGABEPFLICHTEN

56 Die als wesentlich identifizierten Angabepflichten, denen wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht nachgekommen sind, finden sich im Inhaltsverzeichnis. Wir haben diese auf Basis der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und der betrachteten Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert (siehe auch SBM-3 Abs. 48 sowie IRO-1 Abs. 53).

ERMITTLUNG WESENTLICHER INFORMATIONEN IM ZUSAMMENHANG MIT AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

59 Die Ermittlung der im Nachhaltigkeitsbericht offenzulegenden Informationen zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgt auf Grundlage der Ergebnisse des unter IRO-1 beschriebenen Verfahrens. Dabei haben wir die Anforderungen der ESRS sowie die Informationsbedürfnisse der relevanten Stakeholdergruppen berücksichtigt.

Die Auswahl der Berichtsinhalte orientiert sich an den Kriterien der Wesentlichkeit gemäß ESRS 1 Abschnitt 3.2. Maßgeblich sind dabei insbesondere Relevanz, Vollständigkeit und Entscheidungsnützlichkeit der Informationen. Für quantitative Angaben haben wir, soweit möglich, Schwellenwerte aus internen Risikobewertungen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben herangezogen. Qualitative Informationen werden auf Basis interner Analysen und Facheinschätzungen priorisiert, wenn sie zur Beurteilung wesentlicher Nachhaltigkeitsauswirkungen erforderlich sind.

Die Validierung der ermittelten Informationen erfolgt durch die fachlich zuständigen Bereiche sowie das Nachhaltigkeitsmanagement im Rahmen eines internen Abstimmungs- und Freigabeprozesses, um Konsistenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten. Dadurch wird sichergestellt, dass die offengelegten Informationen den tatsächlichen Schwerpunkten der Nachhaltigkeitsleistung der IB.SH entsprechen und eine verlässliche Grundlage für die Bewertung ihrer ökologischen, sozialen und ökonomischen Wirkungen bilden.



Umwelt

→ **E1** Klimawandel

E1 Klimawandel

Auf einen Blick

Wir haben den Umgang mit dem Klimawandel strategisch in unserem Handeln verankert und berücksichtigen dabei sowohl die Wirkungen unseres Fördergeschäfts als auch unseres eigenen Geschäftsbetriebs. Mit Förderungen, Finanzierungen und Beratungen begleiten wir die Transformation Schleswig-Holsteins hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft und setzen gezielt Impulse für nachhaltige Investitionen. Gleichzeitig behalten wir klimabezogene Risiken und Chancen im Blick und integrieren sie systematisch in unsere Gesamtbanksteuerung. Klare Ausschlusskriterien setzen Grenzen für klimaschädliche Aktivitäten. Mit neuen Steuerungsinstrumenten wie der Klimaquote und der Erfassung finanzierter Emissionen schaffen wir Transparenz und Orientierung. Auch im eigenen Geschäftsbetrieb werden Emissionen transparent bilanziert und systematisch reduziert.

E1 Strategie

E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz

17 Wir verfügen derzeit nicht über einen Übergangsplan für den Klimaschutz. Ein verbindliches Zieldatum für die Vorlage eines solchen Plans ist bislang nicht festgelegt.

Wir verfolgen einen strategischen Ansatz zur schrittweisen Verankerung von Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsaspekten im

Geschäftsmodell und in der Steuerung. Mit unseren Förderaktivitäten unterstützen wir die Transformation zu einem klimaneutralen Schleswig-Holstein. Dabei orientieren wir uns an dem 1,5 Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens. Prozesse, Geschäftsfelder und Förderangebote werden fortlaufend hinsichtlich klimabezogener Anforderungen überprüft. Mit der **Nachhaltigkeitsleitlinie** schließen wir unter anderem Finanzierungen im Bereich fossiler Brennstoffe aus. Die Klimaquote (siehe E1-4) fungiert als Steuerungsinstrument zur Ausrichtung des Neugeschäfts auf klimabezogene Förderziele und dient der operativen Umsetzung strategischer Prioritäten.

Für dieses Berichtsjahr haben wir erstmalig die THG-Emissionen ermittelt, die mit unseren Finanzierungen verbunden sind. Damit haben wir eine methodische Grundlage geschaffen, auf der in den nächsten Jahren ein Übergangsplan entwickelt werden soll. Für unseren Geschäftsbetrieb streben wir für 2035 THG-Neutralität an (siehe E1-4).

E1-SBM-3 / E1-IRO-1 Klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel sowie deren Identifikation- und Bewertungsprozess beschreiben wir umfassend in den Abschnitten ESRS 2 SBM-3 und IRO-1. Dort legen wir zudem die Informationen zu den Szenarioanalysen im Rahmen der Resilienzanalyse dar.

E1 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E1-2 Konzepte und Leitlinien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

24 MDR-P In den folgenden Tabellen erläutern wir die Konzepte und Leitlinien, die wir im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel verfolgen.

Auswirkungen:

- Die IB.SH fördert Maßnahmen zur Vermeidung und/oder Einsparung von THG-Emissionen und Energie wie z. B. Erneuerbare-Energie-Anlagen, energetische Gebäudesanierungen oder Energieeffizienzmaßnahmen
- Durch Beratungsangebote zu Nachhaltigkeits- und Energiethemen schafft die IB.SH positive ökologische Auswirkungen
- Mit dem Fördergeschäft, insb. Immobilien- und gewerbliche Finanzierungen, gehen THG-Emissionen einher, die zu negativen Auswirkungen auf den Klimawandel führen

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsstrategie • Nachhaltigkeitsleitlinie 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachliches Umsetzungskonzept Bilanzierung finanziert Emissionen nach PCAF • Methodenpapier zum SDG-Mapping der Finanzierungen und Beratungsleistungen der IB.SH
Wichtigste Inhalte, Ziele und Überwachungsprozesse	<p>Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie und prägt als Leitgedanke das gesamte Handeln der IB.SH. Wir berücksichtigen in hohem Maße ökologische Kriterien und reagieren mit passenden Maßnahmen auf neue Rahmenbedingungen, um das Land Schleswig-Holstein bei der Erreichung seiner Klima- und Umweltziele zu unterstützen. Auch die Beratungsangebote folgen dem Prinzip der Nachhaltigkeit in allen Dimensionen – ökonomisch, ökologisch, sozial und im Sinne guter Unternehmensführung. Neben der Kredit- und Zuschussvergabe schaffen wir einen besonderen Mehrwert, indem wir unsere Kundinnen und Kunden gezielt zu nachhaltigen Themen begleiten.</p> <p>Unsere Nachhaltigkeitsleitlinie für das Förder- und Anlagegeschäft enthält Ausschlusskriterien für Geschäftspraktiken und -felder, die nicht unseren Wertvorstellungen entsprechen und einer nachhaltigen Entwicklung entgegenstehen. So schließen wir z. B. Finanzierungen besonders klimaschädlicher Aktivitäten, wie Förderung und Aufbereitung fossiler Brennstoffe und Bau von Kohlekraftwerken aus. Insgesamt orientieren wir uns am Ziel eines klimaneutralen Schleswig-Holsteins und unterstützen mit unserem Fördergeschäft aktiv die Umsetzung der Klimaschutzstrategie des Landes. Weitere Informationen zum Anwendungsprozess der Nachhaltigkeitsleitlinie finden Sie in der Maßnahmentabelle unter E1-3 Abs. 28 MDR-A.</p> <p>Um die mit unseren Finanzierungen verbundenen indirekten Treibhausgasemissionen transparent zu machen, wenden wir den internationalen PCAF-Standard an. Auf dieser Grundlage haben wir ein umfassendes Fachkonzept zur Bilanzierung finanziert Emissionen entwickelt, um die methodischen Anforderungen von PCAF in unsere internen Prozesse zu integrieren. Damit schaffen wir die Voraussetzung, die Klimawirkungen unseres Kreditportfolios systematisch zu erfassen, zu bewerten und künftig gezielt Maßnahmen zur Emissionsreduktion abzuleiten.</p> <p>Unser SDG-Methodenpapier beschreibt, wie wir unsere Finanzierungs- und Beratungsleistungen systematisch den 17 UN-Nachhaltigkeitszielen zuordnen. Grundlage ist eine „Theory of Change“, die beschreibt, wie unsere Aktivitäten zu messbaren gesellschaftlichen Wirkungen beitragen. Das SDG-Mapping führen wir jährlich durch und erfassen dabei sämtliche Förder- und Beratungsbereiche, um Transparenz über unsere SDG-Beiträge zu schaffen und sie gezielt steuern zu können.</p>	
Anwendungsbereich	<p>Die Geschäftsstrategie bezieht sich auf alle Aspekte der Geschäftstätigkeit. Die Nachhaltigkeitsleitlinie gilt für das gesamte Kredit- und Anlagegeschäft. Für das Zuschussgeschäft gelten die jeweiligen Programmbedingungen. Ausnahmen von der Nachhaltigkeitsleitlinie sind als Einzelentscheidung des Vorstands möglich. Die finanziert Emissionen werden für den gesamten aktiven Kredit- und Anlagebestand zum Stichtag 31.12 des Berichtsjahres erhoben, mit Ausnahme des Kommunalgeschäfts, da für dieses aktuell noch keine Bilanzierungsansätze vorhanden sind.</p>	
Verantwortliche Organisationsebene	<p>Die Verantwortung liegt beim Vorstand sowie dem Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement. Jede Führungskraft trägt maßgeblich dazu bei, die definiert Ziele in ihrem Verantwortungsbereich erfolgreich zu realisieren.</p>	
Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	<p>Greenhouse Gas (GHG)-Protocol, inkl. Scope 1-3-Methodik; Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF); Pariser Klimaabkommen; Science Based Targets Initiative (SBTi); UN Global Compact</p>	

Berücksichtigung der Interessen von Interessenträgern

Wesentliche Grundlage der Konzepte sind rechtliche Vorgaben, die Interessen der Unternehmensführung und die Belange unserer Stakeholder.

Verfügbarkeit der Konzepte

Alle Konzepte sind für die Mitarbeitenden intern verfügbar. Öffentlich zugänglich sind folgende Konzepte:

- [Nachhaltigkeitsleitlinie](#)
- [SDG-Methodenpapier](#)

Auswirkung: THG-Emissionen des Geschäftsbetriebs

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsstrategie • Gebäudemanagementkonzept • Dienstreiseleitlinie • Fachkonzept zur CO₂-Bilanzierung des Geschäftsbetriebs der IB.SH
Wichtigste Inhalte, Ziele und Überwachungsprozesse	<p>Wir legen großen Wert auf ökologische Verantwortung. Die Treibhausgasneutralität des Geschäftsbetriebs ist ein Ziel unserer Geschäftsstrategie. Durch stetige Reduktion der direkten und indirekten Treibhausgas-Emissionen wollen wir negative ökologische Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebs minimieren.</p> <p>Gemeinsam mit unserem Gebäudedienstleister haben wir ein Gebäudemanagementkonzept entwickelt, das die Grundlage für einen treibhausgasneutralen Geschäftsbetrieb bildet. Es hat zum Ziel, die Lebenszykluskosten unseres Gebäudes unter Wahrung hoher Qualitätsstandards zu minimieren und zugleich den Ressourcenverbrauch deutlich zu senken. Dabei stehen energieeffiziente Betriebsabläufe, nachhaltige Materialwahl und die kontinuierliche Optimierung technischer Anlagen im Fokus. Ergänzend überprüfen wir unsere Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Reduzierung indirekter Emissionen fortlaufend und entwickeln sie weiter, um die langfristige Klimaneutralität des Geschäftsbetriebs zu erreichen. Im Jahresbericht zum Gebäudemanagement werden die Fortschritte der Energieeffizienzmaßnahmen dargestellt.</p> <p>In unserer Dienstreiseleitlinie ist festgelegt, dass Dienstreisen nach dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit zu planen und durchzuführen sind. Vorrangig sollen Mitarbeitende Bahn und öffentliche Verkehrsmittel nutzen, während Pkw oder Inlandsflüge nur in begründeten Ausnahmefällen in Betracht kommen. Bei der Wahl des Verkehrsmittels werden die entstehenden Kosten der jeweiligen Reisezeit gegenübergestellt, um eine ausgewogene und verantwortungsvolle Entscheidung im Sinne ökonomischer und ökologischer Nachhaltigkeit zu gewährleisten.</p> <p>Für die CO₂-Bilanzierung des Geschäftsbetriebs haben wir ein Fachkonzept auf Basis des Greenhouse Gas (GHG)-Protocols entwickelt. Dabei werden alle relevanten Scope 1-3-Emissionen systematisch erfasst und ausgewertet, um eine transparente und vergleichbare Klimabilanz zu erstellen. Die Ermittlung erfolgt anhand interner Aktivitätsdaten (z. B. Energie- und Ressourcenverbrauch) sowie standardisierter Emissionsfaktoren. Für die Berechnung nutzen wir das Kennzahlen-Tool des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.), das auf Datensätzen von Ecoinvent und CEDA basiert.</p>
Anwendungsbereich	Die Geschäftsstrategie bezieht sich auf alle Aspekte der Geschäftstätigkeit. Das Gebäudemanagementkonzept, die Dienstreiseleitlinie sowie das Fachkonzept zur CO ₂ -Bilanzierung umfassen nur den Geschäftsbetrieb.
Verantwortliche Organisationsebene	Die Verantwortung liegt beim Vorstand, dem Betriebsservice sowie dem Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement. Jede Führungskraft trägt maßgeblich dazu bei, die definierten Ziele in ihrem Verantwortungsbereich erfolgreich zu realisieren.
Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	VfU-Kennzahlen-Tool, Greenhouse Gas Protocol, inkl. Scope 1-3-Methodik; Pariser Klimaabkommen
Berücksichtigung der Interessen von Interessensträgern	Wesentliche Grundlage der Konzepte sind rechtliche Vorgaben, die Interessen der Unternehmensführung und die Belange unserer Stakeholder.
Verfügbarkeit der Konzepte	Die Geschäftsstrategie ist für die Mitarbeitenden intern verfügbar. Das Gebäudemanagementkonzept sowie das Fachkonzept zur CO ₂ -Bilanzierung ist für die zuständigen Fachbereiche verfügbar.

Risiken:

- Physische Risiken des Klimawandels, wie z.B. Überflutungen, können zu Schäden an finanzierten Immobilien führen und sich dadurch negativ auf unsere Ertragslage auswirken.
- Transitorische Risiken des Klimawandels, wie steigende CO₂-Preise oder regulatorische/technologische Veränderungen, können sich negativ auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unserer Kreditnehmerinnen und -nehmer und damit auf unsere Ertragslage auswirken.

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsstrategie • Risikostrategie 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitlinie ESG-Risiken • Fachkonzept ESG-Stresstesting 	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeitsleitlinie
Wichtigste Inhalte, Ziele und Überwachungsprozesse	<p>Die Geschäftsstrategie der IB.SH verlangt eine jederzeit solide Risikotragfähigkeit. Das Risikoprofil ist durch unsere Rolle als Förderbank mit regionalem Fokus geprägt und umfasst insbesondere Adress-, Marktpreis-, Liquiditäts- und operationelle Risiken. ESG-Risiken werden in diesen Risikoarten berücksichtigt, systematisch identifiziert, bewertet und gesteuert. Neben finanziellen Risiken werden auch nicht-finanzielle Risiken in die Gesamtrisikosteuerung einbezogen, wobei die Details in der Risikostrategie festgelegt sind.</p> <p>Die Risikostrategie ergänzt die Geschäftsstrategie, definiert Strategien zur Bewältigung von Risiken und berücksichtigt ganzheitlich ESG-Risiken. Die Risikostrategie ist konsistent zur Geschäftsstrategie gestaltet und berücksichtigt die Risikokultur, die Risikotragfähigkeit mit allen wesentlichen Elementen des Risikomanagements, die Risiken wesentlicher ausgelagerter Prozesse und Aktivitäten, und die Ziele und Planungen wesentlicher Geschäftsaktivitäten unter Nennung der Risikosteuerungsziele wesentlicher Geschäftsaktivitäten. Grundlagen der Risikostrategie sind neben den risikopolitischen Grundsätzen auch die Rahmenbedingungen aus aufsichtsrechtlichen Vorgaben.</p> <p>Die Leitlinie ESG-Risiken legt die Grundsätze der IB.SH zum Umgang mit ESG-Risiken in Kredit- und Anlageprozessen fest und bildet den strategischen Rahmen für deren Integration in das Risikomanagement. Sie ergänzt die bestehende Geschäfts- und Risikostrategie und gilt für das Kredit- und Anlagegeschäft, Auslagerungen und Beteiligungen.</p> <p>Im Fokus der Leitlinie stehen die Risiken und potenziellen finanziellen Auswirkungen, die sich aus ESG-Aspekten auf die IB.SH ergeben können (Outside-In-Perspektive). Sie trägt zur langfristigen Stabilität des Kreditportfolios bei und schafft die Grundlage für eine systematische Überwachung und Steuerung von ESG-Risiken. Gleichzeitig dient sie der Umsetzung der für die IB.SH relevanten regulatorischen Anforderungen.</p> <p>Das Fachkonzept ESG-Stresstesting beschreibt die Methodik zur Durchführung von ESG-Stresstests in der IB.SH. Zugrunde gelegt werden zwei Klimaszenarien des NGFS, die mögliche Transformations- und Klimaverläufe modellieren. Für Details siehe ERS2, E1-19.</p> <p>Unsere Nachhaltigkeitsleitlinie für das Förder- und Anlagegeschäft enthält Ausschlusskriterien für Geschäftspraktiken und -felder, die nicht unseren Wertvorstellungen entsprechen und einer nachhaltigen Entwicklung entgegenstehen. Sie sind Bestandteil des operativen Risikomanagements und dienen der Vermeidung erhöhter ESG-Risiken sowie der Steuerung eines nachhaltigen Anlage- und Förderportfolios.</p>		
Anwendungsbereich	Die Geschäftsstrategie bezieht sich auf alle Aspekte der Geschäftstätigkeit. Die anderen Leitlinien und Konzepte gelten insbesondere für das Kredit- und Anlagegeschäft, Auslagerungen sowie Beteiligungen.		
Verantwortliche Organisationsebene	Die Verantwortung liegt beim Vorstand sowie der Leitung des Risikocontrollings. Jede Führungskraft trägt maßgeblich dazu bei, die definierten Ziele in ihrem Verantwortungsbereich erfolgreich zu realisieren.		
Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	MaRisk, EBA-Leitlinien zu ESG-Risiken, BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken, EBA/ESRB Reports on climate-related risks, Szenarien des NGFS		
Berücksichtigung der Interessen von Interessensträgern	Wesentliche Grundlage der Konzepte sind rechtliche Vorgaben, die Interessen der Unternehmensführung und die Belange unserer Stakeholder.		
Verfügbarkeit der Konzepte	Alle Konzepte sind für die Mitarbeitenden intern verfügbar. Öffentlich zugänglich ist folgendes Konzept: <ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeitsleitlinie 		

E1-3 Maßnahmen im Zusammenhang mit den Klimakzepten

28 MDR-A Die folgenden Tabellen zeigen unsere Maßnahmen, die wir im Zusammenhang mit Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel umsetzen.

Auswirkungen:

- Durch Beratungsangebote zu Nachhaltigkeits- und Energiethemen schafft die IB.SH positive ökologische Auswirkungen
- Die IB.SH fördert Maßnahmen zur Vermeidung und/oder Einsparung von Emissionen und Energie wie z. B. EE-Anlagen, energetische Gebäudesanierungen oder Energieeffizienzmaßnahmen
- Mit dem Fördergeschäft, insb. Immobilien- und gewerbliche Finanzierungen, gehen THG-Emissionen einher, die zu negativen Auswirkungen auf den Klimawandel führen

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungsangebote zu Nachhaltigkeits- und Energiethemen • Förderung von Maßnahmen zur Vermeidung und/oder Einsparung von THG-Emissionen und Energie 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschluss von kontroversen Geschäftsaktivitäten in den Bereichen Umwelt, Natur und Lebewesen • Berücksichtigung von Klimaaspekten bei der Produktgestaltung • Bilanzierung finanziert THG-Emissionen
Umfang der Maßnahmen	<p>Beratungsangebote zu Nachhaltigkeits- und Energiethemen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Energie- und Klimaschutzberatung für Kommunen und Unternehmen, u. a. zu energetischer Sanierung, erneuerbaren Energien und Energieeffizienz unter Einbindung des gesamten Förderinstrumentariums • Unterstützung der (Weiter-)Entwicklung von Quartieren durch kommunale Förderberatung und Vergabe von Fördermitteln • Umsetzung eines integrierten Ansatzes zur Schaffung nachhaltiger Wohngebiete • Unterstützung bei Förderprogrammen von Bund, Land und EU - inklusive Informationen zur Antragstellung und zu Kombinationsmöglichkeiten • Nachhaltigkeits-Check für Unternehmen als kostenlose Erstberatung zu ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten <p>Förderung von Maßnahmen zur Vermeidung und/oder Einsparung von Emissionen und Energie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Landesprogramme mit Zuschüssen, etwa für energetische Sanierungen, Energieeffizienzmaßnahmen und den Einsatz erneuerbarer Energien (z. B. Photovoltaik, Solarthermie, Wärmepumpen) • Durchleitung von Bundesmitteln (KfW) zur Unterstützung von Investitionen in energieeffizientes Bauen und Sanieren sowie klimafreundliche Mobilität • Finanzierungslösungen für Unternehmen und Kommunen, um nachhaltige Energieversorgung, effiziente Produktionsprozesse und kommunale Klimaschutzprojekte zu realisieren <p>Ausschluss von kontroversen Geschäftsaktivitäten in den Bereichen Umwelt, Natur und Lebewesen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Ausschlusskriterien aus unserer Nachhaltigkeitsleitlinie sind in die Geschäftsprozesse zur Fördermittelvergabe implementiert. • Mitarbeitende in den Marktberreichen sind über die Nachhaltigkeitsleitlinie informiert und nutzen einen Leitfaden zur Anwendung. • Prüfung der Ausschlusskriterien erfolgt im Antragsprozess durch den Marktberereich; Plausibilisierung durch die Marktfolge. • Bei Zweifelsfällen oder Zielkonflikten erfolgt eine fachliche Einschätzung durch das Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement. • Mit Vertragsunterzeichnung bestätigt der Darlehensnehmende die Einhaltung der Ausschlusskriterien und verpflichtet sich zu einer unverzüglichen Mitteilung bei Abweichungen. • Ablehnungen und Verstöße gegen die Ausschlusskriterien werden im bestandsführenden System dokumentiert. Im Berichtsjahr wurden keine Finanzierungsanträge aufgrund von Verstößen gegen die Ausschlusskriterien abgelehnt. <p>Berücksichtigung von Klimaaspekten bei der Produktgestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enge Verzahnung von Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement zur nachhaltigen Ausrichtung unseres Fördergeschäfts von der Produktentwicklung bis zur Wirkungsmessung • Teilweise Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Förderbedingungen • Analyse der Nachhaltigkeitswirkung von Förderprodukten während des Neu-Produkt-Prozesses 	

Umfang der Maßnahmen

Bilanzierung der finanzierten Emissionen

- Erstmalig haben wir für das Geschäftsjahr 2025 die finanzierten THG-Emissionen (Scope 3, Kategorie 15) nach PCAF bilanziert. Damit schaffen wir Transparenz über die Klimawirkung unserer Finanzdienstleistungen und legen die Basis für zukünftige Klimastrategien (siehe E1-6).

Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen

Es handelt sich um laufende Maßnahmen, wobei einzelne Förderprogramme zeitlich begrenzt sein können.

Ggf. quantitative und qualitative Informationen über den Fortschritt der Maßnahmen

- Die Anzahl der Beratungen zu Nachhaltigkeits- und Energiethemen werden jährlich im Rahmen des SDG-Mappings der Beratungen ausgewertet und im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht (siehe S3-4, 32d).
- Im Rahmen des SDG-Mappings unserer Finanzierungen weisen wir jährlich unseren Beitrag zu den jeweiligen SDGs aus. Mit der Klimaquote machen wir explizit den Beitrag zum SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) transparent.
- Unsere jährlich veröffentlichten Erfolgskennzahlen geben einen Überblick über die direkte Wirkung. Sie umfassen z.B. Angaben zur Anzahl energetischer Gebäudesanierungen oder der installierten MWH-Leistung erneuerbarer Energie. Sie werden unter S3-4, 32d dargestellt.
- Die Ergebnisse der Bilanzierung der finanzierten THG-Emissionen werden jährlich im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts veröffentlicht (siehe ESRS E1-6).

Auswirkung: Treibhausgasneutralität des Geschäftsbetriebs

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Verringerung des Kraftstoffverbrauchs unserer Fahrzeugflotte und des Emissionsausstoßes • Verringerung der eingesetzten Materialien und des Abfalls • Energieeffizienzmaßnahmen • Reduktion der indirekten THG-Emissionen nach Scope 3
Umfang der Maßnahmen	<p>Verringerung des Kraftstoffverbrauchs unserer Fahrzeugflotte und des Emissionsausstoßes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seit 2021 keine persönlichen Dienstwagen mehr; Bestand weiter rückläufig, aktuell 23 Fahrzeuge (minus 1 zum Vorjahr) • Ziel: vollständiger Umstieg auf E-Fahrzeuge; 2025 Bestand aus 8 Hybriden, 15 Elektrofahrzeugen; Verbrenner um 2 reduziert, E-Fahrzeuge um 1 erhöht • Insgesamt 25 Ladepunkte installiert, davon 20 für Dienstfahrzeuge und 5 für Mitarbeitende nutzbar • Dienstreisen und Präsenztermine werden – wo möglich – durch Video- und Telefonkonferenzen sowie hybride Formate ersetzt, um Emissionen zu senken • Mitarbeitenden stehen 5 Diensträder zur Verfügung, darunter 3 E-Bikes zur Förderung klimafreundlicher Mobilität <p>Verringerung der eingesetzten Materialien und des Abfalls</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Reduzierung von Druckaufträgen in Papierform, 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. <p>Energieeffizienzmaßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unser Bürogebäude verfügt über das DGNB-Zertifikat Platin für nachhaltige Büro- und Verwaltungsgebäude. Durch den Einsatz moderner klimafreundlicher Technologien weist das Gebäude einen hohen Energieeffizienzgrad auf. Der Gebäudekomplex ist mit einer Wärmepumpe ausgestattet, die mit Strom und Umweltenergie (Meerwasser der Kieler Förde) betrieben wird. • Stromversorgung der Gebäude vollständig aus erneuerbaren Energien • Wärmepumpe nutzt Ökostrom zur teilweisen Deckung des Heiz- und Kühlenergiebedarfs <p>Reduktion der indirekten THG-Emissionen nach Scope 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Unterstützung für ÖPNV-Job- und Deutschlandticket, um Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel zu fördern • Auszeichnung als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ in Gold durch den Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club (ADFC) • Fahrradleasing seit 2024 sowie Infrastruktur mit Fahrradgarage, Duschen und Umkleiden • Förderung klimafreundlicher Mobilität durch Wettbewerbe, Fahrgemeinschaften und zentrale Lage in Kiel • Reduktion von Geschäftsreisen durch Videokonferenzen, ortsnahe Veranstaltungen und klimafreundliche Anreise mit der Bahn
Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen	<p>Es handelt sich um laufende Maßnahmen.</p>

Risiken:

- Physische Risiken des Klimawandels, wie z.B. Überflutungen, können zu Schäden an finanzierten Immobilien führen und sich dadurch negativ auf die Ertragslage auswirken.
- Transitorische Risiken des Klimawandels, wie steigende CO₂-Preise oder regulatorische/technologische Veränderungen, können sich negativ auf unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unserer Kreditnehmer und in der Folge auf unsere Ertragslage auswirken.

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsmodellanalyse • ESG-Risikoinventur • ESG-Scoring (Kredit- und Anlagegeschäft) • ESG-Stresstesting
Umfang der Maßnahmen	<p>Geschäftsmodellanalyse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Überprüfung des Geschäftsmodells im Rahmen des Strategieprozesses • Überprüfung externer Einflussfaktoren (z.B. wirtschaftliche Strukturen und Entwicklungen, regulatorisches, rechtliches, politisches Umfeld und Megatrends) sowie interner Einflussfaktoren (z.B. Risikotragfähigkeit, Ertragslage, personelle und technisch-organisatorische Ressourcen) <p>ESG-Risikoinventur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Risikoinventur zur systematischen Analyse aller wesentlichen Risiken für Vermögens-, Ertrags- und Liquiditätslage der IB.SH • Einbeziehung und Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken aus ökologischen, sozialen und Governance-Aspekten <p>ESG-Scoring</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung eines ESG-Scoring-Verfahrens zur Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken im Kredit- und Anlagegeschäft • Jährliche Aktualisierung der ESG-Risikoscores sowie anlassbezogene Neubewertung bei Auffälligkeiten • Entwicklung und Anwendung von ESG-Kundenfragebögen zur Ermittlung individueller ESG-Risikoscores auf Basis unternehmensspezifischer Daten. Die Fragebögen sind auf der IB.SH Webseite veröffentlicht. • Einsatz eines ESG-Branchenscores für nicht risikorelevantes oder datenarmes Geschäft • Für risikorelevantes Geschäft (§ 18 KWG) wird die Offenlegung einer Transformationsplanung bei hohem ESG-Risikoscore gefordert. Diese muss wesentliche Maßnahmen zur ESG-Risikoreduktion aufzeigen, welche im Rahmen der von uns begleiteten Finanzierung umgesetzt werden. <p>ESG-Stresstesting</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für die wesentlichen physischen und transitorischen ESG-Risiken werden vierteljährlich die ESG-Stresstests (Szenarioanalysen) aktualisiert. • Weitere Details siehe SBM-3, E1-19
Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen	Es handelt sich um laufende Maßnahmen.

WICHTIGSTE MAßNAHMEN, BEI DENEN DEKARBONISIERUNGSSHEBEL ZUM EINSATZ KOMMEN

29a Unsere Energieagentur hat u. a. mit der **Energie- und Klimaschutzinitiative** (EKI) eine wichtige Rolle, um Klimaschutz- und Energiewendemaßnahmen in Schleswig-Holstein voranzubringen. Das Angebot für Kommunen reicht von der kostenfreien Initialberatung, über Informationsveranstaltungen bis hin zur Vertiefung und Begleitung von Projektideen. Neben der direkten Beratung wurden viele Städte und Gemeinden sowie weitere kommunale Akteurinnen und Akteure über Veranstaltungs- und Netzwerkangebote erreicht. Im Jahr 2025 wurde der Kommunale Wärmefonds als neues Förderprogramm eingeführt. Er richtet sich an Gemeinden sowie kommunal geprägte Unternehmen und unterstützt diese durch bedingt rückzahlbare Zuwendungen von bis zu 300.000 Euro. Ziel der Förderung ist es, Maßnahmen in frühen Planungs- und Startphasen zu ermöglichen, in denen der Finanzierungsbedarf eines Projekts noch nicht vollständig gedeckt ist. Gefördert wird die Vorbereitung investiver Energieprojekte in den Bereichen erneuerbare Wärme und Kälte, Energieeffizienz bei der Energienutzung und -versorgung von Gebäuden und Quartieren sowie Digitalisierung im Wärmesektor.

Auf Grundlage eines Aufgabenübertragungsvertrags (AÜV) hat die IB.SH die verwaltungsmäßige Umsetzung des „**Landesprogramms Wirtschaft (LPW) 2021-2027**“ übernommen. Dieses zielt darauf ab, Investitionen in Innovation, Digitalisierung und Dekarbonisierung zu stärken und damit die wirtschaftliche Entwicklung Schleswig-Holsteins voranzubringen. Klimaschutz ist dabei als zentrales operationelles sowie landespolitisches Ziel verankert. Mindestens 50 Prozent der Mittel des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) sind für klimaschutz-

und energiewenderelevante Vorhaben vorgesehen. Im Jahr 2025 wurden von der IB.SH entsprechende Maßnahmen mit einem Volumen in Höhe von ca. 3,1 Mio. Euro bewilligt – insbesondere in der einzelbetrieblichen Förderung, der energetischen Sanierung von Jugendstätten, der nachhaltigen städtischen Mobilität, nachhaltigen Wärmeversorgungssystemen sowie der Flächenrevitalisierung. Damit werden zentrale Dekarbonisierungshebel adressiert und ein Beitrag zum Europäischen Green Deal geleistet. Die Klimarelevanz der eingesetzten Mittel wird im EFRE-Monitoring über die Datenbank ProNord erfasst und sowohl hinsichtlich des 50 Prozent-Ziels an das Land als auch in Bezug auf EFRE-Klimaquote und Indikatoren an die EU berichtet. Die Zielkonformität wird unter Anwendung des Do No Significant Harm (DNSH)-Prinzips bewertet.

29b Die Wirksamkeit der aktuellen Klimaschutzmaßnahmen lässt sich im Berichtsjahr nicht quantifizieren. Eine systematische Bewertung der erzielten oder erwarteten Emissionsminderungen ist derzeit mangels belastbarer Daten nicht möglich. Durch verbindliche Ausschlusskriterien werden Finanzierungen in besonders emissionsintensiven Bereichen ausgeschlossen, insbesondere in der fossilen Energieerzeugung. Damit werden potenzielle Emissionen indirekt vermieden. Vorgelagerte Ausschlüsse in frühen Beratungs- oder Anbahnungsphasen erfassen wir nicht; eine Quantifizierung dieser Fälle ist daher nicht möglich. Es wurden keine Finanzierungen durchgeführt, die gegen die Anforderungen der **Nachhaltigkeitsleitlinie** verstoßen.

Die Wirkung unserer Förder- und Beratungsangebote entfaltet sich überwiegend mittelbar, indem sie Kundinnen, Kunden und Partnerinstitutionen zu klimarelevanten Investitionsentscheidungen befähigt und entsprechende Maßnahmen auslöst.

Für die zukünftige Bewertung unserer Dekarbonisierungswirkung bauen wir eine belastbare Datengrundlage auf. Ab dem Geschäftsjahr 2025 werden im Neugeschäft systematisch Energieausweise für Immobilien erhoben, um energetische Verbesserungen nachvollziehbar bewerten zu können. Ergänzend erfassen wir im Rahmen der Bilanzierung der finanzierten Emissionen nach PCAF die indirekten Emissionen unseres Kredit- und Anlageportfolios. Diese Datengrundlagen ermöglichen künftig eine transparente Bewertung der Klimawirkung unserer Maßnahmen sowie eine Messung der Fortschritte im Verhältnis zu den langfristigen Klimazielen.

E1 Parameter und Ziele

E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

32 MDR-T In den folgenden Tabellen erläutern wir unsere Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel.

Auswirkungen:

- Durch Beratungsangebote zu Nachhaltigkeits- & Energiethemen schafft die IB.SH positive ökologische Auswirkungen
- Die IB.SH fördert Maßnahmen zur Vermeidung und/oder Einsparung von Emissionen und Energie wie z. B. EE-Anlagen, energetische Gebäudesanierungen oder Energieeffizienzmaßnahmen
- Mit dem Fördergeschäft, insb. Immobilien- und gewerbliche Finanzierungen, gehen THG-Emissionen einher, die zu negativen Auswirkungen auf den Klimawandel führen

Bezeichnung der Ziele	Erreichung der Klimaquote : Die IB.SH unterstützt mit ihren Förderungen das Land bei der Umsetzung des Klimaschutzes und der Energiewende. Ziel ist es, das Förderneugeschäft mit ökologisch nachhaltiger Wirkung zu erweitern. Das Förderportfolio wird in dieser Hinsicht regelmäßig überprüft und im erforderlichen Maß angepasst. Die Bewertung und Steuerung erfolgt anhand einer Klimaquote, die den Anteil des Neugeschäfts mit Beitrag zu SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ misst. Für die wesentlichen Emissionen aus dem Förder- und Anlagegeschäft wurden bisher keine quantitativen Ziele festgesetzt. Ziel für 2025 war es, die erstmalige Bilanzierung der finanzierten Emissionen durchzuführen. Perspektivisch soll die Datenqualität sukzessive verbessert werden.
Verhältnis zwischen den Zielen und den Zielvorgaben der Konzepte	Die zugrunde liegende Berechnungssystematik für die Ermittlung der finanzierten Emissionen aus dem Förder- und Anlagegeschäft ist im fachlichen Umsetzungskonzept zur Bilanzierung der finanzierten Emissionen nach PCAF definiert.
Festgelegtes Zielniveau und Einheit	<ul style="list-style-type: none"> • Klimaquote auf Ebene der Gesamtbank mind. 30 % ab Berichtsjahr 2025, 40 % ab Berichtsjahr 2030 • Erstmalige Bilanzierung der finanzierten Emissionen im Berichtsjahr
Umfang des Ziels	Das SDG-Mapping der Finanzierungen umfasst Darlehen, Zuschüsse, Garantien und Beteiligungskapital. Diese sind in die Zielstellung zur Klimaquote einbezogen. Die finanzierten Emissionen umfassen das gesamte aktive bilanzwirksame Kredit- und Anlagegeschäft, mit Ausnahme von Kommunalfinanzierungen. Für diese lag für den Berichtszeitraum noch keine Bilanzierungssystematik durch PCAF vor.
Bezugswert und Bezugsjahr	Das Jahr 2025 wird als neues Bezugsjahr definiert. Ab dem kommenden Jahr ist eine regelmäßige Vergleichsanalyse der finanzierten Emissionen auf Grundlage der Daten von 2025 vorgesehen.
Zeitraum der Ziele	Es handelt sich um laufende Zielstellungen, deren Erreichung jährlich überprüft wird.
Methoden und Annahmen zur Festlegung der Ziele	Die Methoden und Annahmen zur Erstellung des SDG-Mappings inkl. Ermittlung der Klimaquote, welches die Basis für die Ermittlung der Zielerreichung bildet, sind in unserem Metho- denpapier dargestellt. Die Annahmen im Rahmen der Bilanzierung der finanzierten Emissionen werden unter E1-6 ausgeführt.
Wissenschaftlicher Bezug der Ziele	Die Ziele haben keinen wissenschaftlichen Bezug.
Einbeziehung von Interessenträgern	Bei der Festlegung des Ziels wurden keine Interessenträgerinnen und -träger eingebunden. Die Zielstellung basiert auf internen Analysen und strategischen Überlegungen. Der Prozess und das Ergebnis der finanzierten Emissionen wurden durch die Zertifizierungsgesellschaft EurA AG extern mit begrenzter Sicherheit verifiziert.

Änderungen der Ziele und Kennzahlen

Zu den Zielen der Geschäftsstrategie werden Erfolgskriterien formuliert, deren Angemessenheit bzw. Erreichungsgrad regelmäßig überprüft und im Nachhaltigkeitsbericht offengelegt wird. Im Berichtsjahr haben keine Änderungen der Ziele oder der Kennzahlen stattgefunden.

Status der Zielerreichung

Das Bezugsjahr 2025 wird als Berechnungsgrundlage für die Offenlegung genutzt. Für die kommenden Jahre ist eine systematische Fortschrittsüberwachung vorgesehen.

- Die Klimaquote lag im Berichtsjahr bei 20 %.
- Erstmalige Bilanzierung der finanzierten Emissionen für das Berichtsjahr 2025 abgeschlossen (siehe E1-6)

Auswirkung: Treibhausgasemissionen des Geschäftsbetriebs

Bezeichnung der Ziele	<p>Treibhausgasneutraler Geschäftsbetrieb: Auch wenn die THG-Emissionen unseres Geschäftsbetriebs im Vergleich zu den indirekten THG-Emissionen aus dem Fördergeschäft gering sind, haben wir sie als strategisch relevant eingestuft. Dies ergibt sich aus unserem eigenen Anspruch, den internationalen Klimazielen sowie den Klimaschutzzielen des Landes Schleswig-Holstein. Ziel ist es, die betrieblichen THG-Emissionen kontinuierlich zu senken und verbleibende Emissionen perspektivisch zu kompensieren. Damit leistet die IB.SH einen wesentlichen Beitrag zur Klimaneutralität der Landesverwaltung.</p>
Verhältnis zwischen den Zielen und den Zielvorgaben der Konzepte	Die angestrebte Treibhausgasneutralität des Geschäftsbetriebs ist Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Die zugrunde liegende Berechnungssystematik ist im Fachkonzept zur THG-Bilanzierung des Geschäftsbetriebs der IB.SH festgelegt.
Festgelegtes Zielniveau und Einheit	Die Zielsetzung im Berichtsjahr sieht vor, die THG-Emissionen unseres Geschäftsbetriebs bis 2035 um 85 % gegenüber dem Bezugsjahr 2018 zu senken (Zwischenziele: -55 % bis 2025, -70 % bis 2030; Kompensation unvermeidbarer Emissionen ab 2035).
Umfang des Ziels	Die Zielsetzung umfasst die gesamten Scope 1-3 THG-Emissionen des Geschäftsbetriebs, mit Ausnahme der Kategorie 15 im Scope 3.
Bezugswert und Bezugsjahr	Für das Berichtsjahr ist der Bezugswert für die ermittelten THG-Emissionen des Geschäftsbetriebs das Jahr 2018, da sich auf dieses die aktuellen Zielsetzungen beziehen.
Zeitraum der Ziele	Es gibt Zielwerte für 5 und 10 Jahre.
Methoden und Annahmen zur Festlegung der Ziele	Unserer Zielsetzung liegen Transitionsüberlegungen für die Scope 1-3 Emissionen des Geschäftsbetriebs auf Basis aktueller und zukünftiger Maßnahmen und Entwicklungen zugrunde. Unsere Zielgrößen basieren auf CO ₂ -Äquivalenten (CO ₂ e) und umfassen somit neben CO ₂ auch weitere relevante Treibhausgase.
Wissenschaftlicher Bezug der Ziele	Die Ziele haben keinen wissenschaftlichen Bezug.
Einbeziehung von Interessenträgern	Bei der Festlegung des Ziels wurden keine Interessenträgerinnen und -träger eingebunden. Die Zielstellung basiert auf internen Analysen und strategischen Überlegungen.
Änderungen der Ziele und Kennzahlen	Die aktuelle Zielsetzung wollen wir im nächsten Jahr überprüfen und ggf. anpassen.
Status der Zielerreichung	Im Berichtsjahr konnte die IB.SH eine Reduktion ihrer Treibhausgasemissionen im Geschäftsbetrieb gegenüber dem Bezugsjahr in Höhe von 28,7 % erreichen. Damit liegen wir 26,3 Prozentpunkte unter unserem Ziel. In diesem und den vergangenen Jahren haben wir das Erfassungsspektrum unserer Treibhausgasbilanz im Scope 3 stetig weiter ausgebaut. Daher wird zukünftig das Berichtsjahr 2025 als neues Bezugsjahr definiert. Für die kommenden Jahre ist eine systematische Fortschrittsüberwachung vorgesehen.

Risiken:

- Physische Risiken des Klimawandels, wie z.B. Überflutungen, können zu Schäden an finanzierten Immobilien führen und sich dadurch negativ auf unsere Ertragslage auswirken.
- Transitorische Risiken des Klimawandels, wie steigende CO₂-Preise oder regulatorische/technologische Veränderungen, können sich negativ auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unserer Kreditnehmer und in der Folge auf unsere Ertragslage auswirken.

Bezeichnung der Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Das normative Risikodeckungspotenzial sichert die für die IB.SH erforderliche Eigenkapitalausstattung. • Das ökonomische Risikodeckungspotenzial ist größer als das Globallimit für die limitierten wesentlichen Risikokategorien. • Für das Depot A haben wir in unserer Geschäftsstrategie sowie in der Anlageleitlinie als Bestandteil der Nachhaltigkeitsleitlinie einen ESG Performance Score-Zielwert als Durchschnittswert festgelegt. Die IB.SH verfolgt damit das Ziel, die Transparenz und die Qualität in den Wertpapieranlagen im Hinblick auf ESG-Risiken zu erhöhen.
Verhältnis zwischen den Zielen und den Zielvorgaben der Konzepte	Im Rahmen einer einheitlichen Gesamtbanksteuerung wird sichergestellt, dass Risiko- und Geschäftsstrategie inhaltlich aufeinander abgestimmt und regelmäßig überprüft werden, so dass ihre Ziele konsistent bleiben und die zugrunde liegenden Daten konsistent bzw. stimmig verwendet werden.
Festgelegtes Zielniveau und Einheit	ESG Performance Score-Zielwert von ≥ 50 als Durchschnittswert für das Depot A (auf Basis der Scorewerte nach ISS ESG). Dies entspricht einer Nachhaltigkeitsperformance der jeweiligen Emittenten von mindestens „gut“ bzw. „exzellent“ (sogenanntes „Prime“-Segment) auf Gesamt-Portfolioebene des Depot A. Von dem Neuerwerb von Emittenten mit einer Nachhaltigkeitsperformance < 25 sehen wir grundsätzlich ab.
Umfang des Ziels	Die Ziele betreffen die Gesamtbanksteuerung.
Bezugswert und Bezugsjahr	Da es sich um laufende Zielsetzungen handelt, liegt kein Bezugsjahr vor.
Zeitraum der Ziele	Die Ziele zum Risikodeckungspotenzial sind kontinuierlich angelegt und nicht befristet; eine Überprüfung erfolgt mindestens jährlich. Das Einhalten des ESG Performance Score-Zielwerts überprüfen wir vor jeder Neuanlage und mindestens einmal im Monat.
Methoden und Annahmen zur Festlegung der Ziele	Zur Identifizierung, Beurteilung, Steuerung sowie Überwachung und Kommunikation der Risiken haben wir Risikosteuerungs- und Controllingprozesse eingerichtet.
Wissenschaftlicher Bezug der Ziele	Das Network for Greening the Financial System hat verschiedene Szenarien für die Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft und den Klimawandel modelliert. Für die ESG-Stresstests legen wir die beiden Szenarien „Delayed Transition“ und „Nationally Determined Contributions“ zugrunde, welche auf zahlreichen wissenschaftlich fundierten Annahmen basieren.
Einbeziehung von Interessenträgern	Bei der Festlegung des Ziels wurden keine Interessenträgerinnen und -träger eingebunden. Die Zielstellung basiert auf internen Analysen und strategischen Überlegungen. Es findet keine externe Verifizierung statt.
Änderungen der Ziele und Kennzahlen	Im Berichtsjahr haben keine Änderungen stattgefunden.
Status der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Die normative und ökonomische Risikotragfähigkeit, die Gesamtkapitalquote und die Kapitalbelegung bzw. das Globallimit, Limite und Linien, ihre Auslastung sowie die Ergebnisse und Erkenntnisse aus ergänzenden Vorgaben stellen wir vierteljährlich im Risikobericht dar. • Das Einhalten des ESG-Performance-Score-Zielwertes überprüfen wir vor jeder Neuanlage und mindestens einmal im Monat.

FESTLEGUNG VON KLIMAZIELEN

33 Für unseren Geschäftsbetrieb setzen wir hohe ökologische Anforderungen und verfolgen das Ziel, die verursachten Treibhausgasemissionen systematisch zu senken. Wir streben einen netto-treibhausgasneutralen Betrieb an und reduzieren dafür schrittweise alle direkten und indirekten Emissionen. Diese werden jährlich im Nachhaltigkeitsbericht erhoben und offengelegt. Die zugrunde liegenden Maßnahmen sind in E1-3 detailliert beschrieben.

Wir richten unsere Förderaktivitäten auf die Transformation zu einem klimaneutralen Schleswig-Holstein aus. Das Förderportfolio wird dafür regelmäßig bewertet und bei Bedarf angepasst. Grundlage der Steuerung ist eine Klimaquote, die den Anteil des Neugeschäfts mit Bezug zu SDG 13 ausweist. Siehe hierzu auch E1-4, 32 MDR-T.

E1-5 Energieverbrauch und Energiemix

Die nachfolgenden Tabellen stellen den Energieverbrauch der IB.SH im Berichtsjahr differenziert nach Energieträgern dar und weisen ergänzend die Anteile erneuerbarer und nicht-erneuerbarer Energiequellen aus. Der Strombezug erfolgt als klimaneutral zertifizierter Ökostrom.

37 Energieverbrauch (MWh)

	Basisjahr 2018	Vorjahr	2025	Berichtsjahr/Vorjahr %
Energieverbrauch gesamt	4.093,8	2.150,2	2.614,8	21,6%
Gesamtverbrauch Strom	757,1	1.285,8	1.513,4	17,7%
Gesamtverbrauch Wärme	2.208,2	789,3	1.060,1	34,3%
Gesamtverbrauch Kraftstoff	1.128,5	75,2	41,2	-45,2%
Relativer Energieverbrauch gesamt pro Mitarbeitenden	6,6	2,5	3,0	22,0%
Relativer Stromverbrauch pro Mitarbeitenden	1,2	1,5	1,7	18,1%
Relativer Fernwärmeverbrauch pro Mitarbeitendem	3,6	0,9	1,2	34,8%
Relativer Kraftstoffverbrauch pro Mitarbeitendem	1,8	0,1	0,05	-45,0%

39 Erneuerbare und nicht-erneuerbare Energieerzeugung (MWh)

	Basisjahr 2018	Vorjahr	2025	Berichtsjahr/Vorjahr %
Energieverbrauch gesamt	4.093,8	2.150,2	2.614,8	21,6%
Gesamtenergieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen in %	81,5%	42,4%	44,2%	4,25%
Strommix Deutschland - Homeoffice		47,1	55,6	18,2%
Eingekaufte Fernwärme	2.208,2	789,3	1.060,1	34,3%
Dieserverbrauch (Kraftstoff) der IB.SH-Fahrzeugflotte und Dienstfahrten mit Dienstwagen*/privatem PKW	1.128,5	40,6	10,0	-75,3%
Benzinverbrauch (Kraftstoff) der IB.SH-Fahrzeugflotte und Dienstfahrten mit Dienstwagen*/privatem PKW		34,6	31,2	-9,8%
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen in %	18,5%	57,6%	55,8%	-3,1%
Ökostrom - Geschäftsbetrieb	757,1	1.186,4	1.394,3	17,5%
Ökostrom - Ladung E-Fahrzeuge		52,3	63,5	21,4%

* Es gilt folgende Annahme: Mit Dienstwagen gefahrene km werden zu 40 Prozent berücksichtigt (60 Prozent der Strecke werden privat zurückgelegt). Hinweis: Es kann rundungsbedingte Abweichungen geben.

Auch ohne bestehende verpflichtende Berichtsanforderungen zu Wasser-, Papier- und Abfallverbräuchen erheben und veröffentlichen wir diese Kennzahlen weiterhin. Die kontinuierliche Erfassung dient der Steuerung unserer Ressourcenverbräuche sowie der Sicherstellung von Transparenz und Vergleichbarkeit über die Berichtsjahre hinweg.

Wasserverbrauch

	Basisjahr 2018	Vorjahr	2025	Berichtsjahr/Vorjahr %
Wasserverbrauch in m ³	4.843,0	7.345,1	10.759,7	46,5%
Wasserverbrauch pro Mitarbeitendem in m ³	7,8	8,5	12,4	47,0%

Papierverbrauch

	Basisjahr 2018	Vorjahr	2025	Berichtsjahr/Vorjahr %
Papierverbrauch gesamt in t	24,1	15,1	16,5	9,0%
Anteil Recyclingpapier in % t	56,5%	64,7%	59,8%	-7,7%
Anteil Neufaserpapier in %	43,5%	35,3%	40,2%	14,1%
Papierverbrauch pro Mitarbeitendem in kg	39,1	17,4	19,0	9,4%
Anteil Papier mit Nachhaltigkeitslabel (Blauer Engel, EU-Ecolabel)	-	94%	93%	-1,3%

Abfall

	Basisjahr 2018	Vorjahr	2025	Berichtsjahr/Vorjahr %
Gesamtabfallmenge	137,4	83,1	77,2	-7,0%
davon Restmüll zur Verbrennung	42,8	30,8	16,0	-48,1%
davon zur Verwertung/Recycling	94,7	52,2	61,2	17,2%
Papiermüll	67,7	9,6	14,9	55,0%
Plastik	-	12,0	13,7	14,5%
Biomüll	26,9	19,4	13,7	-29,3%
Glas	-	2,3	4,6	102,7%
Altmetall	-	0,0	0,7	-
EDV-Schrott	0,04	0,68	0,34	-49,3%
Datenmüll	-	8,2	13,2	59,6%
Tonerkartuschen	-	0,06	0,1	102,7%
Abfallmenge pro Mitarbeitendem in Tonnen	0,22	0,10	0,09	-6,7%

Hinweis zu den Tabellen: Es kann rundungsbedingte Abweichungen geben.

E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

EMISSIONEN AUS DEM GESCHÄFTSBETRIEB

Die Treibhausgasemissionen der IB.SH werden gemäß dem Greenhouse Gas-Protocol in Scope 1 (direkte Emissionen), Scope 2 (indirekte energiebezogene Emissionen) und Scope 3 (vor- und nachgelagerte Emissionen) unterteilt. Die Bilanz umfasst alle dem Geschäftsbetrieb zurechenbaren Emissionen sowie die finanzierten Emissionen (Scope 3, Kategorie 15)

Scope 1-Emissionen entstehen im Wesentlichen aus dem Betrieb des Fuhrparks sowie aus stationären Anlagen. Im Berichtsjahr führte ein Defekt an der Kältemaschine zu einem Kältemittelaustritt und damit zu einem Anstieg der direkten Emissionen. In den Vorjahren wurden keine Emissionen aus Kältemittelverlusten verzeichnet. Scope 2-Emissionen resultieren aus dem Bezug von Strom und Wärme. Zu den Scope 3-Emissionen zählen u. a. eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Geschäftsreisen, Arbeitswege der Mitarbeitenden, unser Betriebsrestaurant sowie Stromverbräuche im Homeoffice.

Unser Bürogebäude ist seit 2023 mit dem DGNB-Zertifikat Platin für nachhaltige Büro- und Verwaltungsgebäude ausgezeichnet. Durch den Einsatz moderner klimafreundlicher Technologien weist das Gebäude einen hohen Energieeffizienzgrad auf. Der Gebäudekomplex ist mit einer Wärmepumpe ausgestattet, die Umweltenergie aus dem Meerwasser der Kieler Förde nutzt und mit Ökostrom betrieben wird. In Kombination mit Fernwärme stellt sie die Wärmeversorgung sicher und übernimmt im Som-

mer Kühlfunktionen. Im Berichtsjahr war die Wärmepumpe auf Grund eines Defekts im zweiten Halbjahr außer Betrieb. Dies hat zu einem Anstieg der Deckung des Wärmebedarfs über Fernwärme und den damit verbundenen Emissionen geführt.

Wir berechnen die THG-Emissionen als CO₂-Äquivalente (CO₂e). Grundlage hierfür ist das VfU-Kennzahlen-Tool 2025. Es ermöglicht die einheitliche Erfassung und Bewertung verschiedener Treibhausgase auf Basis standardisierter Emissionsfaktoren von Ecoinvent und CEDA. Die Berechnung erfolgt überwiegend verbrauchs- und mengenbasiert. Sofern keine primären Aktivitätsdaten vorliegen, verwenden wir ergänzend ausgabenorientierte Ansätze oder methodische Hochrechnungen. Primärdaten externer Dienstleister, etwa von Energieversorgern, verwenden wir sofern verfügbar.

Die Bilanzierung erfolgt nach dem Ansatz der operativen Kontrolle. Die Bilanzierungsgrenzen und Berechnungsmethoden der Scope 3-Kategorien sind im internen Fachkonzept festgelegt. Geschäftsreisen und Arbeitswege erfassen wir strecken- oder verbrauchsorientiert; ausgewählte Beschaffungs- und Dienstleistungskategorien berechnen wir ausgabenbasiert. Das VfU-Tool gewährleistet eine konsistente Zuordnung zu Scopes und Kategorien sowie eine einheitliche Anwendung der Emissionsfaktoren.

Die Abgrenzung der einbezogenen Scope 3-Kategorien folgt dem Standard des GHG-Protocols für vor- und nachgelagerte Emissionen. Im Berichtsjahr haben wir unter Nutzung des VfU-Tools eine Signifikanzanalyse der Scope 3-Emissionen durchgeführt. Dabei zeigt sich, dass als Finanzinstitut unsere größte Ein-

flussmöglichkeit auf die Dekarbonisierung bei den finanzierten Emissionen (Kategorie 15 im Scope 3) liegt. Die übrigen Scope 3-Kategorien weisen im Vergleich dazu ein deutlich geringeres Gewicht auf. Auf Grund der strategischen Relevanz der Treibhausgasneutralität im Geschäftsbetrieb sowie zur Wahrung der Berichtskontinuität erheben und veröffentlichen wir diese betrieblichen Scope 3-Emissionen weiterhin im bisherigen Umfang.

Biogene CO₂-Emissionen aus der Verbrennung oder dem Abbau von Biomasse fallen im Geschäftsbetrieb nicht an. Weitere Treibhausgase wie Methan und Lachgas werden vollständig berücksichtigt und über Emissionsfaktoren in CO₂-Äquivalente umgerechnet.

EMISSIONEN AUS DEM FÖRDERGESCHÄFT

Wir haben erstmalig zum Stichtag 31.12.2025 die indirekten THG-Emissionen unseres bilanzwirksamen Kredit- und Anlageportfolios (Kategorie 15 im Scope 3) bilanziert. Mit der Bilanzierung der finanzierten Emissionen schaffen wir Transparenz über unsere Klimaauswirkungen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette und die Basis für die Entwicklung zukünftiger Transformationspläne. Zur Messung und Offenlegung dieser Emissionen verwenden wir die Methodik der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) Teil A „Financed Emissions“ Version 2 - Dezember 2022. PCAF ist ein international anerkannter Standard, der auf dem Greenhouse Gas Protocol basiert und es Finanzinstituten ermöglicht, die durch ihre Finanzierungen und Investitionen verursachten THG-Emissionen konsistent und vergleichbar zu erfassen.

Vorgehen und abgedeckte Assetklassen

Der PCAF-Standard teilt Finanzierungen in sieben Assetklassen ein. Die Assetklassenzuordnung erfolgt je nach Assetklasse auf Basis einer individuellen Kombination von Informationen zum Förderprogramm, der Finanzierungsart, dem Finanzierungsvorhaben sowie dem Geschäftspartner. Für jede Assetklasse gibt es spezifische Bilanzierungsvorschriften. Grundsätzlich werden die Emissionen anteilig entsprechend unserem Finanzierungsvolumen bilanziert. Die Bilanzierung umfasst THG-Emissionen der Scopes 1, 2 und 3 der finanzierten Unternehmen, Immobilien und Staaten.

Die IB.SH hat Engagements in folgenden Assetklassen:

- Börsennotierte Aktien und Anleihen (Listed Equity and Corporate Bonds),
- Unternehmensfinanzierungen (Business Loans and Unlisted Equity),
- Projektfinanzierungen (Project Finance),
- Gewerbliche Immobilienfinanzierungen (Commercial Real Estate),
- Hypothekendarlehen (Mortgages),
- Staatsanleihen (Sovereign Debt).

Als zentrales Förderinstitut des Landes Schleswig-Holstein sind wir an der Finanzierung von Kommunen beteiligt. Aktuell sieht der PCAF-Standard (Version Dezember 2022) noch keine Bilanzierungsvorschriften für Kommunen und Gemeinden vor. Entsprechend sind diese nicht berücksichtigt. Dies gilt auch für rein private Konsumentenkredite. Im Anlagegeschäft werden Green Bonds und Anleihen an supranationale Institutionen aktuell nicht vom PCAF-Standard abgedeckt und entsprechend nicht berücksichtigt. Zudem fallen Derivate und Engagements gegenüber

Zentralbanken nicht unter den PCAF-Standard. Nicht bilanzwirksames Geschäft wie z. B. Zuschüsse, Garantien und Bürgschaften haben wir in Übereinstimmung mit dem PCAF-Standard ebenfalls nicht bilanziert.

Wir haben die finanzierten Emissionen mit einer intern entwickelten IDV-Lösung berechnet. Das Vorgehen haben wir umfassend in einem fachlichen Umsetzungskonzept zur Bilanzierung finanziert Emissionen nach PCAF dokumentiert.

Verwendete Daten und Annahmen

Für die Ermittlung der finanzierten Emissionen verwenden wir die Ansätze und Berechnungsvorschriften der jeweiligen Assetklasse.

Vertrags- und geschäftspartnerbezogene Informationen, wie z. B. den ausstehenden Kreditbetrag, Informationen zum Wirtschaftszweig, dem Förderprogramm und dem Verwendungszweck, haben wir unseren bestandsführenden Systemen entnommen. Da nicht für alle Finanzierungen alle notwendigen Primärdaten vorliegen, basiert die Bilanzierung der finanzierten Emissionen teilweise auch auf Schätzungen.

Für Emissionskennwerte stehen verschiedene externe Schätzwerte zur Verfügung. Für Objekte haben wir regionale, objektbezogene Statistikwerte der ARGE e.V. sowie die PCAF-Gebäudedatenbank als Grundlage für die Emissionskennzahlen des Gebäudebetriebs genutzt. Für Wohnimmobilien haben wir die Emissionen, die im Zusammenhang mit dem Nutzverhalten der Bewohner stehen, auf Basis des durchschnittlichen Emissionsfaktors des deutschen Strommixes des Umweltbundesamtes ermittelt. Dies gilt auch für gewerblich genutzte Mehrfamilien-

häuser. Die Scope 3-Emissionen sonstiger gewerblich genutzter Immobilien aus nutzungsbedingtem Energieverbrauch können wir mangels verfügbarer Daten derzeit nicht bilanzieren.

Für Unternehmensfinanzierungen haben wir branchenbezogene Emissionsintensitäten von MSCI verwendet. Diese liegen für Deutschland auf Basis des EVIC vor. Für die Bilanzierung der Anlagen im Depot A haben wir vorwiegend unternehmensspezifische Emissionsinformationen verwendet, die wir von ISS-ESG beziehen. Diese liegen in Relation zum EVIC des jeweiligen Unternehmens vor. Sofern keine unternehmensspezifischen Daten vorliegen, haben wir die branchenbezogenen Emissionsintensitäten von MSCI herangezogen. Bei Staatsanleihen haben wir als Datengrundlage EDGAR (The Emission Database for Global Atmospheric Research) genutzt. Alle THG-Emissionen sind als CO₂-Äquivalente ausgewiesen. Eine separate Bilanzierung und Ausweisung biogener CO₂-Emissionen ist auf Grund fehlender Daten nicht möglich.

Zur Bestimmung des Attributionsfaktors bei der THG-Bilanzierung der Wohn- und Gewerbeimmobilien haben wir je nach Datenverfügbarkeit neben Verkehrs- und Beleihungswerten verschiedene andere Näherungswerte für den Objektwert zum Zeitpunkt des Kreditabschlusses verwendet. Aus Datenqualitäts- und -verfügbarkeitsgründen verwenden wir für die Bilanzierung aller anderen Finanzierungen Emissionswerte, die in direkter Relation zum EVIC vorliegen. Eine explizite Bestimmung des Attributionsfaktors war damit nicht notwendig.

Um die Datenqualität beurteilen zu können, haben wir für jede Finanzierung einen individuellen Datenqualitätsscore zwischen 1 (höchster) und 5 (niedrigster) ermittelt. Je nach verwendeter

Datenbasis unterscheiden sich die Datenqualitätsscores. Diese werden aggregiert pro Assetklasse als mit dem Obligo gewichteter Durchschnitt ausgewiesen. Ziel der nächsten Jahre ist es, die Datenqualität sukzessive zu verbessern, um die Aussagekraft und Verlässlichkeit der THG-Emissionsbilanz zu erhöhen.

Für das Berichtsjahr 2025 verzichten wir auf die Bilanzierung vermiedener und reduzierter Emissionen.

Das Geschäftsjahr 2025 wird für die Berechnung der finanzierten Emissionen als Basisjahr definiert. Wir verfügen über ein Konzept zur Neuberechnung der Emissionen im Basisjahr gemäß GHG-Protocol.

Verifizierung

Die Bilanzierung unserer finanzierten THG-Emissionen einschließlich Datenmodell und Fachkonzept haben wir von einer qualifizierten externen Einrichtung zwecks Erlangung begrenzter Sicherheit verifizieren lassen. Die Verifizierung wurde von der Verifizierungsstelle für Treibhausgasbilanzen der EurA AG nach den Maßgaben der ISO 14064-3 durchgeführt. Auf Grundlage der durchgeführten Prozesse und Verfahren hat die EurA AG festgestellt, dass keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Treibhausgasbilanzierung:

- nicht sachlich richtig ist und keine faire Darstellung der Treibhausgasdaten und -informationen darstellt;
- nicht in Übereinstimmung mit den Vorgaben bezüglich der Quantifizierung und Berichterstattung des Standards "Partnership for Carbon Accounting Financials" (PCAF, 2. Edition, Dezember 2022) erstellt wurde.

Die Verifizierungsurkunde veröffentlichen wir am Ende des Dokuments als Anlage zum Nachhaltigkeitsbericht.

AR41|AR46 THG-Emissionen Scope 3, Kategorie 15: Finanzierte Emissionen gemäß PCAF

PCAF-Assetklasse	Zugeordnete Assets (TEUR)	Bilanzierte Assets (TEUR)	Bilanzierungsanteil an den zugeordneten Assets (%)	Scope 1- und Scope 2-Emissionen (tCO ₂ e)	Scope 3-Emissionen (tCO ₂ e)	Gesamte THG-Emissionen (tCO ₂ e)	Ø Emissions-Intensität Scope 1+2 (tCO ₂ e / Mio. €)	Ø Emissions-Intensität Scope 3 (tCO ₂ e / Mio. €)	Ø gewichteter Datenqualitätsscore (Scope 1+2)	Ø gewichteter Datenqualitätsscore (Scope 3)	Ø gewichteter Datenqualitätsscore (Gesamtemissionen)
Börsennotierte Aktien und Anleihen	2.227.900	2.227.900	100%	2.440	663.349	665.789	1,1	297,7	2,3	2,3	2,3
Unternehmensfinanzierungen	5.716.876	5.716.829	~100%	103.289	1.282.132	1.385.421	18,1	224,3	4,9	4,9	4,9
Projektfinanzierungen	377.509	377.509	100%	134.988	76.352	211.340	357,6	202,3	5,0	5,0	5,0
Hypothekendarlehen	4.175.123	4.175.123	100%	60.833	-	60.833	14,6	-	4,0	-	4,0
Gewerbliche Immobilienfinanzierungen	3.219.802	3.219.802	100%	27.276	24.654	51.929	8,5	7,7	4,0	5,0	4,5
Staatsanleihen	130.000	130.000	100%	13.615	-	13.615	104,7	-	2,0	-	2,0
Gesamt	15.847.210	15.847.163	~100%	342.440	2.046.488	2.388.928	21,6	129,1	4,1	4,4	4,3

Hinweis: Es kann rundungsbedingte Abweichungen geben.

AR48 THG-Gesamtemissionen aufgeschlüsselt nach Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Emissionen

	Basisjahr 2018	Vorjahr	2025	Berichtsjahr/ Vorjahr %
Scope 1-Treibhausgasemissionen				
Scope 1-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	122	21	62	203%
Prozentsatz der Scope 1-THG-Emissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	-	-	-	-
Scope 2-Treibhausgasemissionen				
Standortbezogene Scope 2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	838	562	644	14,5%
Marktbezogene Scope 2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	479	91	122	32,9%
Scope 3-Treibhausgasemissionen				
Gesamte indirekte (Scope 3-)THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	1.384	1.225	9.734	695%
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	34	134	8.614	-
Davon Betriebsrestaurant	0	117	122	4%
2 Investitionsgüter	0	0	0	-
Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	188	193	202	5%
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	0	0	0	-
5 Abfallaufkommen in Betrieben	4	17	11	-33%
6 Geschäftsreisen	44	35	90	158%
7 Pendelnde Mitarbeiter	1.114	692	656	-5%
Optional: Homeoffice	0	21	24	13%

Hinweis: Es kann rundungsbedingte Abweichungen geben.

	Basisjahr 2018	Vorjahr	2025	Berichtsjahr/ Vorjahr %
Scope 3-Treibhausgasemissionen				
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	0	26	30	15%
9 Nachgelagerter Transport	0	0	0	-
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	0	0	0	-
11 Verwendung verkaufter Produkte	0	0	0	-
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	0	0	0	-
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	0	107	107	0%
14 Franchises	0	0	0	-
15 Investitionen	-	-	2.388.928	-
THG-Emissionen Geschäftsbetrieb (ohne Scope 3 - Kategorie 15)				
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	2.344	1.808	10.440	478%
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	1.986	1.337	9.918	642%
THG-Emissionen insgesamt				
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	2.344	1.808	2.399.368	132.623%
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	1.986	1.337	2.398.846	179.319%

Im Berichtsjahr haben wir erworbene Waren und Dienstleistungen erstmals in erweitertem Umfang systematisch berücksichtigt.

AR54 THG-Intensität auf der Basis von Nettoumsatzerlösen

	Vorjahr	2025	Berichtsjahr/ Vorjahr %
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoeinnahme (t CO ₂ e/EUR)	-	0,004005	-
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoeinnahme (t CO ₂ e/EUR)	-	0,004004	-

Die verwendete Definition des Nettoumsatzes für Kreditinstitute stützt sich auf die FAQ ID 395 der EFRAG („Compilation of Explanations“, Juli 2024). Darin wird klargestellt, wie der Nettoumsatz im Kontext der Bilanzrichtlinie (Richtlinie 2013/34/EU) für Banken abzugrenzen ist. Für Kreditinstitute entspricht er nicht dem klassischen Umsatzbegriff aus dem Verkauf von Waren oder Dienstleistungen, sondern umfasst die zentralen Ertragsquellen aus dem Bankgeschäft.

Wir beziehen folgende Positionen ein:

- Zinserträge (inkl. Erträge aus festverzinslichen Wertpapieren)
- Laufende Erträge aus Beteiligungen und verbundenen Unternehmen
- Provisionserträge
- sonstige betriebliche Erträge

AR55 In der Summe beträgt der für die Berechnung verwendete Nettoumsatz 599.098.276 Euro.



Soziales

- **S1** Arbeitskräfte des Unternehmens
- **S3** Betroffene Gemeinschaften
- **S4** Verbraucher und Endnutzer

S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Auf einen Blick

Unsere Mitarbeitenden tragen mit ihrem Engagement maßgeblich zur Erfüllung unseres Förderauftrages und Erreichung unserer Ziele bei. Wir gestalten unsere Personalarbeit so, dass faire, sichere und attraktive Arbeitsbedingungen entstehen, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und persönliche Entwicklung unterstützen und zugleich Chancengleichheit und Inklusion stärken. Die überwiegend büroasierte Tätigkeit ist mit physischen und psychischen Belastungen verbunden, denen wir mit gesundheitsorientierter Arbeitsgestaltung, flexiblen Arbeitsmodellen und einer wertschätzenden Führungskultur begegnen. Gleichbehandlung, Diversität und die Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebenswelten sind fest in unseren Strategien und Prozessen verankert. Auf demografische Veränderungen und neue Kompetenzanforderungen reagieren wir vorausschauend mit gezielter Personalplanung, kontinuierlicher Qualifizierung und der aktiven Einbindung unserer Mitarbeitenden.

S1 Strategie

S1-SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

ZUSAMMENHANG ZWISCHEN WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

13a i-ii Als Förderbank verfolgen wir das Ziel, ein verantwortungsbewusstes, chancengerechtes und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dabei ergeben sich sowohl positive als auch potenziell negative Auswirkungen auf unsere Mitarbeitenden im Kontext der ausgeübten Tätigkeiten und der organisatorischen Rahmenbedingungen.

Bürotätigkeiten können sich insbesondere durch die langfristige sitzende Tätigkeit, Bildschirmarbeit und teilweise erhöhte mentale Belastung negativ auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken. Wir bieten vielfältige Maßnahmen im Bereich Gesundheitsförderung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung sowie durch Unterstützungsangebote zur mentalen Gesundheit an (siehe auch S1-4), um erhöhten physischen und psychischen Beanspruchungen entgegenzuwirken.

Durch das strategisch verankerte Engagement für Chancengleichheit und Diversität schaffen wir ein inklusives Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung ist und in dem alle Mitarbeitenden unabhängig von persönlichen Merkmalen wie

Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, körperlichen oder geistigen Fähigkeiten sowie Religion oder Weltanschauung gleichbehandelt und gefördert werden. Mit dem Beitritt zur „[Charta der Vielfalt](#)“ hat die IB.SH ihr Bekenntnis zu Diversität und Inklusion ausdrücklich bekräftigt.

Damit tragen wir zur Stärkung der Unternehmenskultur sowie zur Erhöhung der Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeitenden bei. Die Bedeutung dieser Themen wird durch die feste Verankerung in der Geschäfts- und Personalstrategie unterstrichen.

ZUSAMMENHANG ZWISCHEN WESENTLICHEN RISIKEN UND CHANCEN, STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

13b Ein wesentliches Risiko ergibt sich aus dem demografischen Wandel. Dieser beeinflusst sowohl die Altersstruktur innerhalb der IB.SH als auch die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte am Arbeitsmarkt. Die altersbedingte Fluktuation kann zum Verlust von Erfahrungen und implizitem Wissen führen. Die zunehmende Alterung der Mitarbeitenden erhöht zugleich die Anforderungen an altersgerechte Arbeitsgestaltung, Gesundheitsprävention und lebenslanges Lernen. Gleichzeitig verändern sich die Erwartungen nachkommender Generationen an Arbeitszeitmodelle, Führungskultur und Werteorientierung und wirken damit als Treiber eines organisatorischen und kulturellen Wandels.

Im Kontext dieser Entwicklungen – in Verbindung mit technologischen Entwicklungen und steigenden regulatorischen Anforderungen – unterliegt das für die IB.SH strategisch relevante Wissen einem kontinuierlichen Wandel. Die vorhandenen Kompetenzen und das vorhandene Wissen der Mitarbeitenden drohen mittel- bis langfristig nicht mehr ausreichend mit den zukünftigen Anforderungen des Geschäftsmodells übereinzustimmen.

Um diesen Entwicklungen und Risiken nachhaltig, effizient und innovationsorientiert zu begegnen, hat die IB.SH entsprechende Maßnahmen in ihrer Personalstrategie und der strategischen Personalplanung verankert. Dazu zählen z. B. die Förderung intergenerationeller Zusammenarbeit, der systematische Ausbau von Wissensmanagement und Weiterbildung sowie die Erprobung und Implementierung flexibler Arbeits- und Lernmodelle.

BETROFFENE ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

14 Alle Personen aus dem Kreis unserer Arbeitskräfte, die von wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens (einschließlich Auswirkungen durch Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsbeziehungen) betroffen sein könnten, fallen unter die Angaben nach ESRS 2.

Ja

14a-b Die Auswirkungen auf Chancengleichheit und Diversität sowie auf die Arbeitsbedingungen betreffen alle Arbeitskräfte der IB.SH, darunter:

- Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte aller Hierarchieebenen,
- Befristet und unbefristet Beschäftigte,

- Auszubildende, Werkstudentinnen und Werkstudenten, duale Studentinnen und Studenten sowie Praktikantinnen und Praktikanten, Referendare
- Externe Beschäftigte.

Die verschiedenen Gruppen innerhalb der Belegschaft können in unterschiedlichem Maße von den Auswirkungen betroffen sein. Die identifizierten wesentlichen negativen Auswirkungen gelten als typisch für Organisationen, deren Mitarbeitende überwiegend im Büroumfeld tätig sind. Sie ergeben sich nicht aus dem spezifischen Geschäftsmodell der IB.SH, sondern aus den allgemeinen arbeitsplatzbezogenen Rahmenbedingungen von Büroarbeit, wie etwa sitzende Tätigkeiten und Bildschirmarbeit.

Weitere negative Auswirkungen, etwa im Hinblick auf Kinder- oder Zwangsarbeit, bestehen nicht. Die IB.SH ist ausschließlich in Deutschland und nicht in Regionen oder Branchen mit erhöhtem Risiko für derartige Menschenrechtsverletzungen tätig.

14c Aktivitäten zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zur Weiterbildung, Gesundheitsförderung sowie zur Stärkung von Diversität und Chancengleichheit haben positive Effekte. Positiv betroffen sind alle Beschäftigtengruppen, insbesondere Mitarbeitende mit familiären Betreuungspflichten sowie Personen, die potenziell Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sind (siehe hierzu auch S1-4).

RISIKEN AUS DEN AUSWIRKUNGEN UND ABHÄNGIGKEITEN

14 Im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften ergeben sich für die IB.SH insbesondere strategische und wirtschaftliche Risiken durch den demografischen Wandel und sich verändernde

de Anforderungen an die Arbeitswelt. Dazu zählen veränderte Erwartungen an Flexibilität, Führung, Entwicklungsmöglichkeiten und Werteorientierung.

Ein zentrales Risiko besteht in möglichen Engpässen bei Fachkräften in kritischen Bereichen, was langfristig negative Auswirkungen auf die Ertragslage oder die Erfüllung regulatorischer Vorgaben haben kann. Zwar ist der Fachkräftemangel aktuell nicht flächendeckend spürbar, erste Anzeichen zeigen sich jedoch bereits. Die Anpassung an neue Anforderungen kann mit zusätzlichen Kosten verbunden sein, etwa für Weiterbildung, Personalbindung, vermehrte Rekrutierungs- und Einarbeitungsaktivitäten oder organisatorische und prozessuale Anpassungen.

Sinkt die Arbeitgeberattraktivität, etwa durch unzureichende Reaktionen auf die vielschichten und sich verändernden Erwartungen der Beschäftigten, könnte dies die ausreichende Ausstattung der IB.SH mit Fachkräften gefährden und in der Folge die Leistungsfähigkeit der IB.SH in zentralen Aufgabenfeldern beeinträchtigen.

GEFÄHRDETE GRUPPEN

15 Die Tätigkeiten unserer Beschäftigten liegen überwiegend im Bereich der Kundenberatung, der Sachbearbeitung sowie der internen Dienstleistungen und werden in Büros ausgeübt. Es wurden keine besonders gefährdeten Gruppen identifiziert.

S1 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S1-1 Konzepte und Leitlinien im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

19 MDR-P In den folgenden Tabellen erläutern wir die Konzepte und Leitlinien, die wir im Zusammenhang mit unseren Arbeitskräften verfolgen.

Auswirkung: Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Personalstrategie • Vergütungssystem 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsmanagement • Verhaltenskodex 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenförderplan • Dienstvereinbarungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungselemente
Wichtigste Inhalte	<p>Die Personalstrategie bildet 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, u.a. für Führung, Personalplanung, -gewinnung, -bindung, -entwicklung, Vergütung, Gesundheit und Chancengleichheit.</p> <p>Die Grundsätze des Vergütungssystems in der IB.SH sind von Fairness, Leistungsmotivation und Transparenz geprägt und tragen zur Arbeitsgeberattraktivität bei. Sie sind unserem Geschäftsmodell entsprechend angemessen ausgestaltet und bieten keine Fehlanreize, die mit Risiken für die Bank verbunden sind.</p> <p>Das Gesundheitsmanagement der IB.SH ist darauf ausgerichtet, die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und ihre langfristige Leistungsfähigkeit zu sichern. Es zielt auf gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen sowie eine unterstützende Unternehmenskultur. Es leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität der IB.SH.</p> <p>Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden der IB.SH, unabhängig von ihrer Position, im In- und im Ausland bindend. Er umfasst verbindliche Regeln und Werte für eine rechtskonforme, nachhaltige und ethisch korrekte Unternehmenskultur, der wir uns nach innen und außen verpflichtet fühlen. Zum Verhaltenskodex bekennt sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter schriftlich.</p> <p>Der Frauenförderplan wird jeweils für einen Zeitraum von vier Jahren aufgestellt und basiert auf einer systematischen Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Auf dieser Grundlage werden verbindliche Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen festgelegt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere über Einstellungen, Nachwuchskräfteverteilung, Entgeltgruppen und Führungsebenen hinweg. Ziel des Frauenförderplans ist die Verbesserung der Chancengleichheit, der Abbau von Benachteiligungen, die Förderung von Frauen auf allen Ebenen sowie die Sicherstellung von Vereinbarkeit und Vergütungsgerechtigkeit. Die Umsetzung der Ziele ist als gemeinsame Verantwortung von Führungskräften und Mitarbeitenden in der Unternehmenskultur, der Personalstrategie sowie bestehenden Instrumenten und Vereinbarungen verankert und wird regelmäßig nachgehalten.</p> <p>Dienstvereinbarungen gestalten zentrale Arbeits- und Rahmenbedingungen der IB.SH mit. Dazu zählen unter anderem Regelungen zu Altersvorsorge, Arbeitszeitmodellen, Vergütung, Mitarbeitendenbefragungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mobiles Arbeiten, Suchtprävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Inklusion sowie zum Fahrradleasing, Jobticket und Firmenfitness. Dienstvereinbarungen werden in regelmäßigen Abständen überprüft, um eine bedarfsgerechte, zeitgemäße und rechtskonforme Ausgestaltung sicherzustellen.</p> <p>Unsere Führungselemente bilden einen verbindlichen Orientierungsrahmen für zeitgemäße Führung innerhalb der IB.SH. Sie wurden gemeinsam mit den Führungskräften entwickelt und unterstützen diese dabei, den Förderauftrag der Bank nachhaltig zu erfüllen und die Kompetenzen aller Mitarbeitenden wirksam einzusetzen. Die Führungselemente formulieren den Anspruch an die Führungsarbeit in Bezug auf Leistungs- und Veränderungsmanagement, Verantwortung, Vernetzung, lösungsorientierte Diskurse, den Einsatz von Steuerungsinstrumenten und die Gestaltung einer positiven Vertrauensbasis und eines guten sozialen Miteinanders.</p>			
Anwendungsbereich	Konzepte beziehen sich auf alle Mitarbeitenden der IB.SH.			
Verantwortliche Organisationsebene	Die Verantwortung liegt beim Vorstand sowie dem Personalbereich. Jede Führungskraft trägt maßgeblich dazu bei, die definierten Ziele in ihrem Verantwortungsbereich erfolgreich zu realisieren.			

Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter

Verschiedene gesetzliche Vorgaben, insbesondere EU-Arbeitszeitrichtlinie, Arbeitszeitgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein, Tarifvertrag öffentlicher Banken, Entgelttransparenzgesetz, EU-Entgelttransparenzrichtlinie, Institutsvergütungsverordnung, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), Sozialgesetzbücher, Mutterschutzgesetz (MuSchG), Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Corporate Governance Kodex des Landes Schleswig-Holstein (CGK-SH), Tarifvertrag öffentlicher Banken, Charta der Vielfalt

Berücksichtigung der Interessen von Interessensträgern

Wesentliche Grundlage der Konzepte sind rechtliche Vorgaben, die Interessen der Unternehmensführung und die Belange der Mitarbeitenden (ggf. durch Personal- und Interessensvertretungen).

Verfügbarkeit der Konzepte

Alle Konzepte sind für die Mitarbeitenden intern verfügbar. Öffentlich zugänglich sind folgende Konzepte:

- [Verhaltenskodex](#)
- [Frauenförderplan](#)
- [Charta der Vielfalt](#)

Auswirkung: Förderung und Weiterentwicklung der Chancengleichheit und Diversität der Mitarbeitenden

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Personalstrategie • Frauenförderplan • Verhaltenskodex • Charta der Vielfalt • Integrationsvereinbarung • Betriebliches Eingliederungsmanagement • Dienstvereinbarungen (bspw. Vereinbarkeit verschiedener Lebenswelten) • Auditbericht berufundfamilie der Hertie-Stiftung
Wichtigste Inhalte	<p>Die Personalstrategie bildet die Überleitung der Geschäftsstrategie in die Personalkonzepte und -prozesse. In der Personalstrategie ist das Selbstverständnis niedergeschrieben, auf Chancengleichheit zu achten und diese zu gewährleisten sowie Frauen im Berufsleben zu fördern. Hierzu zählen u.a. eine leistungs- und marktgerechte sowie geschlechtsneutrale und transparente Vergütung.</p> <p>Mit unserem Frauenförderplan setzen wir uns aktiv für Chancengleichheit ein und schaffen bessere berufliche Perspektiven für Frauen in der IB.SH.</p> <p>Der Verhaltenskodex dient u.a. dazu, unseren Beschäftigten einen Handlungsrahmen in Bezug auf unseren Diversitätsansatz zu geben. Diese Offenheit für Diversität ist zudem als Selbstverständnis in der Führungsverantwortung verankert.</p> <p>Die Umsetzung der Charta der Vielfalt ist für uns ein zentraler Bestandteil eines respektvollen und fairen Miteinanders. Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das von Akzeptanz und gegenseitigem Vertrauen geprägt ist. Die Grundsätze von Gleichstellung und Chancengleichheit sowie die Vielfalt entlang der sieben Kerndimensionen der Charta sind feste Leitlinien unseres Handelns, tief in unserer Unternehmenskultur verankert und finden Ausdruck in internen Anweisungen, Konzepten und Dienstvereinbarungen.</p> <p>Die Integrationsvereinbarung richtet sich an schwerbehinderte, gleichgestellte sowie Personen mit einem potenziellen Risiko einer späteren Behinderung. Sie hat zum Ziel, berufliche Teilhabe zu sichern und Chancengleichheit zu fördern, unter anderem durch Arbeitsplatzsicherung, Qualifizierung, Neueinstellungen und betriebliche Rehabilitationsmaßnahmen.</p> <p>Es besteht eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Das BEM ist Bestandteil des Gesundheitsmanagements. Es richtet sich an Mitarbeitende mit längeren oder wiederholten Erkrankungen oder gesundheitlichen Einschränkungen. Ziel ist es gemeinsam mit dem BEM-Team, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, zu erhalten und/oder zu verbessern.</p> <p>Weitere Dienstvereinbarungen gestalten zentrale Arbeits- und Rahmenbedingungen der IB.SH mit. Dazu zählen unter anderem Regelungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, Vergütung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie die Möglichkeit bis zu 50% mobil zu Arbeiten.</p> <p>Unsere Dienstvereinbarungen werden in regelmäßigen Abständen überprüft, um eine bedarfsgerechte, zeitgemäße und rechtskonforme Ausgestaltung sicherzustellen.</p> <p>Durch die externe Zertifizierung „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Begleitung einer Auditorin bzw. eines Auditors systematisch überprüft und weiterentwickelt. Die regelmäßige Anpassung der Maßnahmen an die unterschiedlichen Bedürfnisse fördert Chancengleichheit und Diversität und unterstützt die nachhaltige Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebenswelten.</p>
Anwendungsbereich	Konzepte beziehen sich auf alle Mitarbeitenden der IB.SH.
Verantwortliche Organisationsebene	<p>Übergeordnet trägt der Vorstand der IB.SH die Gesamtverantwortung für die Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung. Im Konkreten ist es jedoch eine gemeinsame Verantwortung aller in der IB.SH Beschäftigten – Führungskräfte wie Mitarbeitende – die definierten Ziele in Bezug auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich erfolgreich zu realisieren. Zudem wurden besondere Funktionen in der IB.SH installiert. Zu diesen zählen, u.a. die Gleichstellungsbeauftragte, die zur Aufgabe hat, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu verhindern, sowie die Schwerbehindertenvertretung, die Eingliederung der Betroffenen zu fördern und ihre Rechte zu wahren. Zudem hat die Diversity-Managerin die Aufgabe, das Verständnis und die Akzeptanz von Diversität als festen Teil unserer Unternehmenskultur zu fördern.</p> <p>Die Familienbeauftragte fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ist Ansprechperson für Beschäftigte und Führungskräfte, insbesondere zu den Themen Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Zugleich begleitet sie die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur hin zu einer ganzheitlichen Unterstützung unterschiedlicher Lebenswelten.</p> <p>Die Inklusionsbeauftragte unterstützt die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsumfeld und wirkt auf eine barrierefreie, diskriminierungsfreie und inklusive Gestaltung von Arbeitsbedingungen hin. Sie berät Beschäftigte und Führungskräfte, begleitet entsprechende Maßnahmen und unterstützt die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben zur Inklusion.</p>

Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter

Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein (GstG), Charta der Vielfalt, Corporate Governance Kodex Schleswig-Holstein, SGB IX

Berücksichtigung der Interessen von Interessensträgern

Wesentliche Grundlage der Konzepte sind rechtliche Vorgaben, die Interessen der Unternehmensführung und die Belange der Mitarbeitenden. Die IB.SH berücksichtigt die Interessen ihrer Mitarbeitenden durch regelmäßige Austauschformate, Befragungen, strukturierte Feedbackprozesse und den kontinuierlichen Dialog mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse dienen der Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen.

Verfügbarkeit der Konzepte

Alle Konzepte sind für die Mitarbeitenden intern verfügbar. Öffentlich zugänglich sind:

- [Verhaltenskodex](#)
- [Charta der Vielfalt](#)
- [Frauenförderplan](#)

Risiko: Demografische Entwicklung und Anforderungen junger und älterer Arbeitskräfte

Bezeichnung	• Personalstrategie	• Führungselemente	• Personalentwicklungskonzept	• Personalplanungskonzept
Wichtigste Inhalte	<p>Die Personalstrategie bildet die Überleitung der Geschäftsstrategie in die Personalkonzepte und -prozesse. Eine wichtige Zielstellung besteht darin, die rechtzeitige Gewinnung und die Bindung von qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden sicherzustellen, um aktuelle und zukünftige Aufgaben zu erfüllen und Risiken zu minimieren.</p> <p>Die Führungselemente bilden einen verbindlichen Orientierungsrahmen für zeitgemäße Führung und unterstützen die IB.SH dabei, auf die demografische Entwicklung sowie die unterschiedlichen Erwartungen jüngerer und älterer Arbeitskräfte angemessen zu reagieren. Sie fördern einen verantwortungsvollen Umgang mit Veränderung, stärken Vertrauen und unterstützen eine bereichsübergreifende und generationenübergreifende Zusammenarbeit. Sie tragen zudem dazu bei, unterschiedliche Kompetenzen und Erfahrungen generationsübergreifend zu nutzen, weiterzuentwickeln und sie so nachhaltig für die IB.SH zu sichern.</p> <p>Personalentwicklung ist ein elementares Handlungsfeld innerhalb unserer Personalstrategie. Die Grundlage unserer Personalentwicklung bilden die Kernkompetenzen der IB.SH. Sie definieren die Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die für eine wirksame Zusammenarbeit, kundenzentriertes Handeln und eine zukunftsgerichtete Unternehmensentwicklung erforderlich sind. Ergänzend dazu schaffen die Führungselemente der IB.SH einen klaren Orientierungsrahmen für modernes, verantwortungsbewusstes und vertrauensbasiertes Führungsverhalten. Sie gelten für alle Führungskräfte und sind Grundlage für Führungsentwicklung, Feedbackprozesse und Kulturarbeit. Die Förderung der Kernkompetenzen ist in unsere Personalprozesse integriert. Um Mitarbeitende und Führungskräfte auf zukünftige Entwicklungen vorzubereiten, richtet die IB.SH ihre Personalentwicklung konsequent an fachlichen, digitalen und strategisch relevanten Zukunftskompetenzen aus. Besonders wichtig ist dabei die Förderung von Veränderungsfähigkeit, Selbstorganisation, agilen Arbeitsweisen und digitaler Kompetenz. Lebenslanges Lernen bildet einen festen Bestandteil unserer Personalentwicklung. Der interne Stellenmarkt bietet allen Beschäftigten Entwicklungsmöglichkeiten über den eigenen Aufgabenbereich hinaus.</p> <p>Die Personalplanung ist Teil unserer Personalstrategie. Sie verfolgt das Ziel, die personelle Handlungsfähigkeit der IB.SH langfristig zu sichern, den Personalbestand gezielt weiterzuentwickeln und operationellen Risiken infolge personeller Engpässe oder fehlender Qualifikationen frühzeitig vorzubeugen. Die Nachwuchssicherung ist für die IB.SH von strategischer Bedeutung, um langfristig erfolgreich sein zu können. Das Nachfolge- und Nachwuchsplanungskonzept „PEP“ (Personal-Entwicklungs-Planung) bildet hierfür den zentralen Rahmen.</p>			
Anwendungsbereich	Konzepte beziehen sich auf alle Mitarbeitenden der IB.SH.			
Verantwortliche Organisationsebene	Die Verantwortung liegt beim Vorstand sowie dem Personalbereich. Jede Führungskraft trägt maßgeblich dazu bei, die definierten Ziele in ihrem Verantwortungsbereich erfolgreich zu realisieren.			
Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	Anforderungen der BaFin in Bezug auf quantitative und qualitative Personalausstattung gem. MaRisk.			
Berücksichtigung der Interessen von Interessensträgern	Wesentliche Grundlage der Konzepte sind rechtliche Vorgaben und die Interessen der Unternehmensführung. Zudem werden die von Personal- und Interessensvertretungen vertretenen Belange im Rahmen gesetzlicher Erfordernisse berücksichtigt.			
Verfügbarkeit der Konzepte	Alle Konzepte sind für die Mitarbeitenden intern verfügbar.			

VERPFLICHTUNGEN ZU MENSCHENRECHTSPOLITIK

20a Wir achten die Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Grundlage dafür sind nationale und europäische Regelwerke, die mit internationalen Standards wie denen der International Labour Organization (ILO) und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte übereinstimmen. Unser unternehmensweiter [Verhaltenskodex](#) verpflichtet alle Mitarbeitenden und Organe zur Einhaltung dieser Rechte und stärkt unsere Null-Toleranzhaltung gegenüber Menschenrechtsverstößen.

Wir sind nicht in Staaten mit schwachem gesetzlichem Arbeitnehmerschutz tätig, sondern ausschließlich in Deutschland, wo strenge gesetzliche Vorschriften in den Bereichen Menschenrechte und Arbeitsstandards gelten. Dazu zählen unter anderem das Antidiskriminierungsverbot, die betriebliche Mitbestimmung, der Mindestlohn, ein umfangreicher Kündigungsschutz sowie Vorgaben zur Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz. Wir halten die geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben ein, die im Zusammenhang mit unseren Beschäftigten stehen. Alle Beschäftigten haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen. Dies umfasst das Recht, Vereinigungen zu gründen, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu verbessern. Relevante kollektivrechtliche Informationen stehen allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung. Die Beschäftigten werden u. a. durch Informationsveranstaltungen des Personalrats über das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen informiert. Gewerkschaftliche Betriebsgruppen genießen in der IB.SH außerhalb der Arbeitszeit Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit.

20b Wir setzen auf einen kontinuierlichen Dialog mit unseren Beschäftigten sowie der internen und externen Arbeitnehmervertretungen. In Bezug auf die Beschäftigten erfolgt dies durch Beteiligungsformate wie Mitarbeitendenbefragungen, Feedbackrunden und interne Austauschformate.

20c Allen Mitarbeitenden stehen niedrigschwellige, vertrauliche Meldewege – beispielsweise in Form der [Compliance-Hinweisgeberstelle](#) oder der AGG-Beschwerdestelle – zur Verfügung, um etwaige menschenrechtliche Anliegen oder Missstände zu adressieren (siehe S1-3). Über diese Kanäle können Hinweise auf mögliche Risiken oder Verstöße im Zusammenhang mit menschenrechtlichen Belangen entgegengenommen, geprüft und bei Bedarf Maßnahmen eingeleitet werden. Auf diese Weise unterstützen die Meldewege eine frühzeitige Identifikation und Bearbeitung menschenrechtlicher Fragestellungen im Unternehmen.

INTERNATIONAL ANERKANNTE STANDARDS

21 International anerkannte Standards wie die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte werden in deutschen Vorschriften und Gesetzen zum Arbeitsschutz umgesetzt. Teilweise gehen die nationalen Vorgaben sogar über diese hinaus. Durch die konsequente Einhaltung der nationalen Vorschriften und Gesetze stellen wir sicher, dass auch international anerkannte Standards wirksam berücksichtigt werden. Mit unserem Verständnis verantwortungsvoller Unternehmensführung orientieren wir uns am [UN Global Compact](#).

VORBEUGUNG VON ARBEITSUNFÄLLEN

23 | AR 13 Die IB.SH verfügt über umfassende Strukturen zur Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Grundlage sind die tarifvertraglichen Vorgaben des Tarifvertrags für öffentliche Banken, der durch den VÖB e.V. mit den Gewerkschaften verhandelt wird. Diese werden in der IB.SH im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten ergänzt und durch interne Richtlinien und Verfahren konkretisiert.

Ein zentrales Gremium ist der Arbeitsschutzausschuss, der quartalsweise über Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzmaßnahmen berät. Teilnehmende sind die Leitung Personal, die Leitung Betriebservice, die/der Sicherheitsbeauftragte/r, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat, die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Durch diese interdisziplinäre Besetzung wird gewährleistet, dass unterschiedliche Perspektiven in die Planung und Bewertung von Schutzmaßnahmen einfließen.

Die Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit führen regelmäßig Arbeits- und Gesundheitsschutzbegehungen sowie Gefährdungsbeurteilungen durch – ggf. auch unter Berücksichtigung der persönlichen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten. Die Betriebsärztin berät das Management der IB.SH sowie die Beschäftigte in allen betrieblichen Gesundheitsfragen und bietet arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (Angebotsvorsorge), ergonomische Beratung und die Begleitung von Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der individuellen Leistungsfähigkeit an.

Das Notfallmanagement der IB.SH stellt sicher, dass aktuelle Notfall- und Alarmpläne vorliegen, Risiken systematisch bewertet werden und ein sicherer Betriebsablauf gewährleistet ist. Mitarbeitende haben jederzeit digitalen Zugriff auf alle relevanten Notfallinformationen, interne und externe Ansprech-

partnerinnen und Ansprechpartner sowie Verhaltensregeln für verschiedene Szenarien.

In den Notfallplänen der IB.SH sind Schutzmaßnahmen bei Unfällen, im Brandfall, bei Unwetter oder anderen Notfällen enthalten. Erst- und Brandschutzhelfer, sowie Evakuierungsbeauftragte und Ersthelfende für psychische Gesundheit werden regelmäßig fortgebildet und verpflichtend unterwiesen. Außerdem werden unsere Beschäftigten regelmäßig in Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen geschult und unterwiesen. Die Konzepte und Maßnahme werden in praktischen Übungen und anhand theoretischer Szenarien überprüft, bewertet und kontinuierlich weiterentwickelt. Auf diese Weise stellt die IB.SH sicher, dass Arbeitsunfälle präventiv vermieden, Risiken frühzeitig erkannt und Schutzmaßnahmen wirksam umgesetzt werden.

Wir führen alle drei Jahre und bei Bedarf eine anonyme, psychische Gefährdungsbeurteilung (GBU) durch. Ziel ist es, Arbeitsbedingungen in der IB.SH zu überprüfen, um diese bei Bedarf zu optimieren und arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen zu vermeiden. Die Ergebnisse fallen insgesamt sehr positiv aus. Identifizierte Themen zur Arbeitsumgebung - insbesondere Raumklima und Ergonomie - werden durch den Betriebsservice kontinuierlich verbessert.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird in regelmäßigen Abständen durch die zuständige Berufsgenossenschaft VBG im Rahmen von Begehungen überprüft. Gegenstand dieser Begehungen sind unter anderem die Gefährdungsbeurteilungen, die Durchführung von Unterweisungen, die Arbeitsschutzorganisation sowie die Tätigkeiten des Arbeitsschutzausschusses (ASA).

UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG

24a

Konzepte, die auf die Beseitigung von Belästigung abzielen, sind vorhanden.	Ja
Konzepte, die auf andere Weise Diversität und Integration fördern, sind vorhanden.	Ja
Konzepte, die die Chancengleichheit fördern, sind vorhanden.	Ja
Spezifische Konzepte, die auf die Beseitigung von Diskriminierung abzielen, sind vorhanden.	Ja

Dafür, wie wir in der IB.SH Chancengleichheit und Diversität leben, tragen wir das Prädikat von „TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.“. Zudem sind wir als „Fair Company“ ausgezeichnet.

Berücksichtigte Formen von Diskriminierung

24b Für uns gehören Diversität, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zum Selbstverständnis und sind in unserer Personalstrategie, unserer Unternehmensstrategie sowie im [Verhaltenskodex](#) verankert. Niemand darf aufgrund geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Identität benachteiligt werden. Als Unterzeichnerin der [Charta der Vielfalt](#) richten wir unser Handeln an deren sieben Kerndimensionen aus und fördern eine Arbeitskultur, die unterschiedliche Perspektiven respektiert und wertschätzt.

Diskriminierung - in welcher Form auch immer - dulden wir nicht. Dies umfasst insbesondere verbale, nonverbale oder körperliche Belästigung, herabwürdigendes Verhalten, systematische Benachteiligung sowie die Missachtung persönlicher Grenzen. Gleichstellungsgrundsätze gelten für alle Beschäftigten und erstrecken sich über sämtliche Prozesse und Ebenen der Beschäftigung. Dazu gehören unter anderem:

- Einstellung und Recruiting
- Aufgaben- und Arbeitsplatzzuweisung
- Beförderungen und Karrierewege
- Vergütung und Equal-Pay-Grundsätze
- Aus- und Weiterbildung
- Zugang zu Leistungen und Sozialangeboten

Unser Anspruch ist es, Diskriminierung in allen Bereichen der Geschäftstätigkeit aktiv vorzubeugen und ein sicheres, respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Spezifische Verpflichtungen zur Inklusion

24c Wir sichern die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Mitarbeitenden in allen Belangen im Arbeitsverhältnis. 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. Wir haben eine Integrationsvereinbarung für Menschen mit Behinderung geschlossen. Die Schwerbehindertenvertretung wird bei der Personalauswahl beteiligt, wenn sich Schwerbehinderte bewerben.

Spezifische Verpflichtungen in Bezug auf die Einbeziehung oder positive Maßnahmen für Menschen aus Gruppen mit einem besonderen Risiko der Verletzlichkeit innerhalb der eigenen Arbeitskraft sind vorhanden.	Ja
---	-----------

Spezifische Verfahren gegen Diskriminierung

24d Wir verfolgen das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das durch Respekt, Fairness und Chancengleichheit geprägt ist und in der Diskriminierung in keiner Form geduldet wird. Dieses Verständnis ist fest in der Personalstrategie, der Unternehmensstrategie, unserem [Verhaltenskodex](#) sowie durch die Unterzeichnung der [Charta der Vielfalt](#) verankert. Um ein solches Umfeld zu fördern, setzen wir auf ein systematisches Zusammenwirken von Sensibilisierung, Prävention, klaren Prozessen und zugänglichen Beschwerdewegen. Zur Stärkung diskriminierungsfreier Arbeitsbedingungen bietet die IB.SH verschiedene Maßnahmen an, die sich an unterschiedliche Beschäftigtengruppen richten. Dazu gehören Formate zur Sensibilisierung für Diversität, Gleichstellung und inklusives Verhalten, Schulungen zu diskriminierungsfreien Entscheidungsprozessen sowie Angebote zum konstruktiven Umgang mit vielfältigen Perspektiven. Führungskräfte werden zudem durch unsere Führungselemente angehalten, ein wertschätzendes, vorurteilsfreies und vertrauensbasiertes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dabei besteht für Mitarbeitende jederzeit die Möglichkeit, Anliegen, Hinweise oder potenziell diskriminierende Situationen zu äußern, die im weiteren Verlauf aufgegriffen und bei Bedarf weiterverfolgt werden. Hierfür können auch stets unsere verschiedenen [Beschwerdekanäle](#) genutzt werden (siehe S1-3). Alle Meldungen werden ernst ge-

nommen, transparent bearbeitet und vertraulich behandelt. Notwendige Maßnahmen werden konsequent umgesetzt.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Sicherstellung diskriminierungsfreier Vergütung. Die IB.SH setzt bei tariflich Beschäftigten auf ein objektives Eingruppierungssystem, das Tätigkeiten anhand klar definierter Kriterien bewertet. Die Eingruppierung erfolgt ausschließlich auf Basis der Anforderungen der Stelle und setzt voraus, dass die jeweilige Tätigkeit vollständig ausgeübt wird. Für außertariflich Beschäftigte kommt ein einheitliches analytisches Verfahren zur Stellenbewertung (STRATA) zur Anwendung. Jeder Stelle liegt eine Stellenbeschreibung sowie -bewertung zugrunde.

Gehaltsentscheidungen orientieren sich an objektiven Kriterien wie Aufgabenprofil, Erfahrung und Leistung und erfolgen unter Einbindung von Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter. Damit stellen wir sicher, dass keine ungerechtfertigten Unterschiede zwischen Männern und Frauen, zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen oder zwischen Vollzeit- und Teilzeitangestellten entstehen. Die IB.SH überprüft ihre Vergütungsstrukturen regelmäßig und hat in diesem Zuge die Prüfung auf mögliche Gender-Pay-Gap-Effekte eingeführt. Diese Verfahren und Mechanismen tragen dazu bei, Benachteiligungen frühzeitig zu erkennen, zu verhindern und gezielt gegenzusteuern. Sie stärken zudem die vertrauensvolle Zusammenarbeit, die Integrität unserer Personalprozesse und die Wahrnehmung der IB.SH als faire und verantwortungsbewusste Arbeitgeberin.

S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und ihrer Vertreterinnen und Vertreter

27 Perspektiven der eigenen Arbeitskraft/Wertschöpfungsketten-Arbeiter/betroffenen Gemeinschaften/Konsumenten und Endnutzer fließen in Entscheidungen und/oder Aktivitäten ein, die auf das Management tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen abzielen.	Ja
---	-----------

Die IB.SH legt großen Wert auf eine vertrauensvolle, transparente und respektvolle Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitenden. Grundlage hierfür ist eine offene Kommunikationskultur, in der Interessen und Perspektiven verschiedener Akteure klar vermittelt und kontinuierlich ausgetauscht werden. Regelmäßige Austauschformate – wie bereichs- und hierarchieübergreifende Dialogrunden, themenspezifische Workshops sowie die transparente Informationsweitergabe über interne Kommunikationskanäle – ermöglichen es, Anliegen der Mitarbeitenden systematisch in Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen. So wird eine aktive Mitgestaltung des Arbeitsumfelds gefördert.

Ergänzend ist die Einbindung der gewählten Personalvertretungen fest etabliert. Sie stehen in regelmäßigem Austausch mit den Leitungsorganen der IB.SH sowie mit dem Personalbereich und wirken an Entscheidungen mit, die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen haben können. Die Interessen und Standpunkte unserer Mitarbeitenden wurden auch bei der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt.

27a

Es erfolgt eine direkte Zusammenarbeit mit unseren Arbeitskräften.

Ja

Es erfolgt eine Zusammenarbeit unter Einbezug der Arbeitnehmervertreter.

Ja

27b

Der Dialog und der Austausch mit unseren Mitarbeitenden erfolgen in unterschiedlichen Phasen und auf vielfältigen Wegen. Wir pflegen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und dem Personalrat als Mitbestimmungsorgan der Beschäftigten. Die Personalvertretung 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 vierzehntägigen Rhythmus. Der Personalrat tagt wöchentlich.

Unsere Mitarbeitenden werden wie folgt an der Weiterentwicklung der IB.SH beteiligt:

- online Mitarbeitendenbefragung „IB.SH Radar“, die alle 3 Jahre durchgeführt wird und Aspekte wie Unternehmenskultur, Führungsverhalten und psychische Belastung umfasst
- Feedback über die öffentliche Bewertungsplattform [kununu.com](https://www.kununu.com) zum Arbeitgeberangebot, zur Arbeitsatmosphäre, zu Entwicklungsmöglichkeiten, zur Unternehmens- und Führungskultur sowie dem Bewerbungsverfahren
- interne Feedback-Kanäle durch themenspezifische Postkörbe sowie Einbindung im Rahmen von Workshops bspw. bei Auditierung
- regelmäßiger Austausch zwischen Mitarbeitenden und Füh-

rungskräften u. a. im Rahmen von halbjährlichen Mitarbeiterdengesprächen

- Personalversammlungen zum Austausch zentraler Unternehmensinformationen sowie für direkte Fragen der Mitarbeitenden an die Geschäftsleitung
- Intranet als zentrale Kommunikations- und Informationsplattform
- interne Schulungen, Workshops sowie Wissens- und Austauschformate zur internen Vernetzung der Mitarbeitenden
- regelmäßige sowie anlassbezogene Weitergabe der Inhalte der wöchentlichen Vorstandssitzungen an die Mitarbeitenden.

27c

Der Vorstand sowie die Personalleitung sind die höchsten Positionen in der IB.SH, die dafür Verantwortung tragen, dass die Einbeziehung von Arbeitskräften stattfindet. Die Führungskräfte der obersten Leitungsebene haben die Verantwortung dafür, dass die Mitbestimmung in den von ihnen verantworteten Themenfeldern eingehalten wird.

27d

Als in Deutschland ansässiges Institut agiert die IB.SH innerhalb eines rechtlichen Rahmens, der sowohl durch internationale Abkommen als auch durch umfassende nationale Gesetze bestimmt wird. Diese Regelwerke dienen in besonderem Maße dem Schutz und der Wahrung der Menschenrechte von Arbeitnehmenden, insbesondere durch folgende Bestimmungen:

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- ILO-Kernarbeitsnormen
- Europäische Menschenrechtskonvention
- diverse Gesetze (Grundgesetz, Arbeitszeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein, Arbeits-

schutzgesetze, Sozialgesetzbücher, Bundesurlaubsgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein etc.)

27e

Über die in Abschnitt 27 b dargestellten Kommunikationswege erhalten wir fortlaufend Rückmeldungen zur Akzeptanz und Wirksamkeit unserer Entscheidungen. Die Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen aus der Mitarbeitendenbefragung erfolgt jeweils im Rahmen der nächsten Befragung nach drei Jahren. Aufgrund der durchgängig hohen Beteiligungsquote wird die Einbindung der Mitarbeitenden als wirkungsvoll eingeschätzt. An der jüngsten Befragung im Jahr 2024 nahmen 88 Prozent der Mitarbeitenden teil.

MARGINALISIERTE PERSONENGRUPPEN

28

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

S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle für die Äußerung von Bedenken

32a,c

Unbeabsichtigte Fehler können jedem passieren und gehören zum Arbeitsleben dazu. Sie werden aufgearbeitet und die Lehren daraus im Idealfall konstruktiv genutzt. Bewusste

Verstöße gegen die Gesetze, Richtlinien und Verhaltensgrundsätze tolerieren wir nicht. Deshalb unterstützen und schützen wir alle Mitarbeitenden, die regelwidriges Verhalten erkennen und melden.

Es bestehen festgelegte Verfahren zum Umgang mit **Beschwerden** von Mitarbeitenden, auch über Arbeitsbedingungen. Beschwerden können über verschiedene Kanäle vorgebracht werden (siehe 32 b). Je nach Themenbereich werden die Anliegen von den zuständigen Fachbereichen, wie zum Beispiel dem Personalbereich, aufgenommen. Diese bemühen sich ggf. unter Einbeziehung der Personalvertretungen um Aufklärung des Sachverhalts, zum Beispiel durch Gespräche mit den beteiligten Personen, und setzen Abhilfemaßnahmen um. Bei jedem Vorfall prüfen wir, wie wir vergleichbare Verstöße für die Zukunft ausschließen können und leiten geeignete Maßnahmen dafür ab.

32b Unseren Mitarbeitenden stehen verschiedene Kanäle zur Verfügung, um Anliegen und Beschwerden vorzubringen. Dazu gehören u. a. Gespräche mit der direkten Führungskraft, Ansprache der Betriebsärztin, des Betriebsservice, des Personalbereichs, der Personalvertretungen (Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung), der Gleichstellungsbeauftragten, der Diversity-Managerin oder die Nutzung der AGG-Beschwerdestelle.

Darüber hinaus verfügen wir über ein anonymes **Hinweisgebersystem**, das bei der Zentralen Stelle im Bereich Compliance angesiedelt ist. Dieses System steht allen Mitarbeitenden der IB.SH sowie externen Dritten zur Verfügung. Es ermöglicht die Meldung von Verhaltensweisen im Arbeitsumfeld, die unter juristischen aber auch unter ethischen Gesichtspunkten be-

denklich wirken und sich gegen die Interessen der IB.SH richten (siehe auch G1).

32d Jede/r Mitarbeitende hat zu jeder Zeit die Möglichkeit, sich über das Gespräch mit der Führungskraft, den Personalvertretungen oder dem Bereich Personal über Beschwerdekänäle zu informieren. Die Informationen stehen darüber hinaus transparent im Intranet zur Verfügung.

32e Die Bearbeitung der Hinweise erfolgt nach festgelegten Prozessen, deren Kern ein individuell zusammengestelltes Komitee bildet. Wird der Hinweis als relevant eingestuft, folgt eine Sachverhaltsaufklärung, bei der die Revision einbezogen wird. Ferner können fallbedingt weitere Bereiche bei den Untersuchungen involviert werden. Das für den Fall individuell zusammengestellte Komitee unter der Federführung der Hinweisgeberstelle beschließt anschließend das weitere Vorgehen für die Aufklärung des Sachverhaltes sowie weitere auf den Ergebnissen der Untersuchung beruhende Maßnahmen (siehe auch G1-1). In Bezug auf die Wirksamkeit der Kanäle erfolgen Compliance-Kontrollen und Prüfungen durch interne und externe Revision.

33 Informationen rund um das **Hinweisgebersystem** inklusive Details zu den konkreten Schritten der Fallbearbeitung sowie über weitere **Beschwerdekänäle** stehen allen Mitarbeitenden jederzeit transparent und leicht zur Verfügung (z. B. im Intranet sind die Zuständigkeiten und Melde- und Beschwerdewege klar beschrieben) (siehe auch G1-1). Weiterhin werden alle Mitarbeitenden im Rahmen von (regelmäßigen) verpflichtenden Online-Schulungen auch zum Thema Meldung von Unregelmäßigkeiten geschult. Durch diese systematische Vermittlung und die

gute Sichtbarkeit der Informationen kann davon ausgegangen werden, dass alle Mitarbeitenden die vorhandenen Strukturen, Prozesse und Rechte kennen. Der regelmäßige Gebrauch von Beschwerdekänälen sowie dem Hinweisgebersystem zeigt zudem, dass diese bekannt und akzeptiert sind und Vertrauen genießen. Meldungen werden vertraulich bearbeitet und strukturiert dokumentiert, was die Glaubwürdigkeit und Funktionsfähigkeit des Systems weiter stärkt.

Das Unternehmen stellt fest, dass seine Arbeitskräfte die Strukturen oder Verfahren zur Mitteilung und Prüfung ihrer Anliegen oder Bedürfnisse kennen und ihnen vertrauen.	Ja
Konzepte zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen für Einzelpersonen (einschließlich Arbeitnehmervertreter), die Kanäle zur Äußerung von Anliegen oder Bedürfnissen nutzen, sind vorhanden.	Ja

S1-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

37 MDR-A In den folgenden Tabellen erläutern wir die Maßnahmen, die wir im Zusammenhang mit unseren Mitarbeitenden umsetzen.

Auswirkung: Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben • Gerechte und leistungsorientierte Vergütung • Verantwortungsvolle Gestaltung zeitlich befristeter Personalbedarfe 	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Absicherung • Kommunikation und sozialer Austausch • Ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmervertretungen • Tarifbindung
Umfang der Maßnahmen	<p>Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeiten sowie flexible Arbeitszeitmodelle inkl. Wertguthaben als Langzeitkonto • Möglichkeit des mobilen Arbeitens von bis zu 50% im Zeitraum von 14 Tagen • Die gesetzliche Elternzeit wird ergänzt durch die tarifliche Verlängerungsmöglichkeit gemäß § 9a Ziff. 3; Beratung inkl. Vorbereitungsgespräch, Checklisten und Informationsmaterial; während der Elternzeit: Patenprogramm und Round Table (mit Kindern) • Vermittlung von Betreuungsplätzen und Elternberatung, Eltern-Kind Büro (Stilmöglichkeiten) • Es bestehen Verträge über eine Notfall- und Ferienbetreuung durch den nahe gelegene Familienservice in Kiel und Rostock. • Bei Pflegesituationen im privaten Umfeld unterstützt die IB.SH Mitarbeitende in akuten oder andauernden Pflegesituationen durch Beratungsleistungen der ausgebildeten internen Pflegelotsin. • Anonyme, unabhängige Beratung und Unterstützung bei der Organisation von Pflegesituationen, z. B. Vermittlung von Pflegeeinrichtungsplätzen • Zusätzliche Freistellungs- und flexible Arbeitszeitoptionen für Pflege • Regelmäßiges, von externer Fachexpertin moderiertes Pflegecafé zum Austausch von Informationen und zur Vorbereitung auf Pflegeaufgaben • Kostenlose anonyme Web-Seminare und Vorträge zu Themen wie Gesundheit, Work-Live Balance und familiären Herausforderungen (z. B. Eltern und Pflege), Die Angebote stehen allen Beschäftigten über unser Intranet zur Verfügung und können über ein Onlineportal jederzeit auch privat eingesehen werden. • Die IB.SH bietet lang- und kurzfristige Freistellungsmöglichkeiten aus Bildungs-, familiären oder persönlichen Gründen, durch Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub und/oder Pflegezeit sowie Freistellungsmöglichkeiten durch Langzeitarbeitskonten und flexibler, individueller Arbeitszeitmodelle, etc. sowie Sonderurlaub bei bestimmten besonderen, persönlichen Anlässen. • Externe Zertifizierung „Audit berufundfamilie“ Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ sowie Teilnahme an verschiedenen regionalen Netzwerken zum Thema „Vereinbarkeit verschiedener Lebenswelten“ <p>Gerechte und leistungsorientierte Vergütung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung einer einheitlichen Vergütungsstrategie unter Berücksichtigung relevanter Gesetze, tariflicher Vorgaben und der EU-Entgelttransparenzrichtlinie • Mitglied im Tarifverbund der öffentlichen Banken: Tarifbindung schafft verlässliche und transparente Rahmenbedingungen zur Vergütungsstrukturzusätzliche variable, leistungsabhängige Vergütung • Jährliche Prüfung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und für die Mitarbeitenden durch den Vergütungskontrollausschuss und den Verwaltungsrat <p>Verantwortungsvolle Gestaltung zeitlich befristeter Personalbedarfe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schließung von befristeten Anstellungsverhältnissen grundsätzlich nur mit Sachgrund • Sehr seltener Einsatz von Zeitarbeitskräften, wenn Bedarfe sehr kurzfristig entstehen und für einen sehr kurzen Zeitraum bestehen. Bei der Auswahl der Anbieter achten wir auf die Einhaltung von Standards (bspw. Tarifbindung). • Zeitweise Schließung befristeter Dienstleistungs- und Beratungsverträge für spezifische Aufgaben 		

Soziale Absicherung

- Es werden verschiedene Altersvorsorgemöglichkeiten angeboten

Kommunikation und sozialer Austausch

- Angebot verschiedener Formate für den Austausch und die Vernetzung unserer Beschäftigten
- Stetige Weiterentwicklung von Formaten durch ein fachbereichsübergreifendes Team zur Stärkung des Austauschs und der Vernetzung
- Offene Feedback- und Kommunikationskultur: Der kontinuierliche Dialog wird durch verschiedene digitale und persönliche Formate wie Wissenssnack, Einblick, Mitarbeitendenbefragungen sowie externe Feedbackkanäle (z. B. [Kununu](#)) gefördert. Diese für alle Beschäftigten zugänglichen Austauschformate schaffen Möglichkeiten, sich aktiv an der Weiterentwicklung und Verbesserung einzubringen.

Ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement

- Betriebsärztin vor Ort berät Management und Beschäftigte zu Gesundheitsfragen und führt arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durch
- Gesundheitstage und wechselnde Gesundheitsaktionen (z. B. Rücken- und Augentrainings) sowie interne Schulungen zu gesundheitlichen Schwerpunktthemen
- Moderne Arbeitsumgebung: Höhenverstellbare Schreibtische, Sportraum, Ruheraum sowie Kantinenangebot
- Anonyme, externe Hotline für psychische Belastungssituationen
- Ausbildung interner Ersthelfenden, zusätzliche Ausbildung interner Ersthelfender für psychische Gesundheit
- Angebote im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wie zusätzliche Arbeitsmittel, Aufgabenanpassungen, Arbeitszeitmodelle, Schulungen oder Beratungen zur psychischen und physischen Gesundheit; Begleitung der BEM-Verfahren durch unsere Betriebsärztin
- Schulung zur Sensibilisierung bei Suchtthematiken und externe, anonyme Beratungsangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte
- Begleitung von suchterkrankten Mitarbeitenden anhand eines strukturierten Leitfadens
- Förderung des IB.SH-Betriebssportvereins sowie hausinterner Sportveranstaltungen und Bewegungsangebote und die Einführung eines Firmenfitness-Angebots zum 1.1.26
- Verpflichtende Schulung aller Mitarbeitenden zum Thema „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“
- Verbesserungsmaßnahmen des Raumklimas aufgrund von Mitarbeitendenfeedback
- Maßnahmen im Rahmen der jüngsten psychischen Gefährdungsanalyse (GBU):
 - Ergänzende Maßnahmen zur Arbeitsorganisation wurden umgesetzt, u. a. wurde das Seminarangebot im Bereich Kommunikation und Methodik, Zeitmanagement, Resilienz und Stressbewältigung u.v.m. stark ausgeweitet
 - Neue Angebote wie „Ersthelfende psychische Gesundheit“ stärken den professionellen Umgang mit psychischen Anforderungen
 - Sichtschutzelemente für Bürofenster an besonders frequentierten Stellen
 - Führungskräfte erhalten gezielte Trainings zur Förderung einer gesundheitsorientierten und unterstützenden Arbeitskultur

Arbeitnehmervertretungen

- Wahl eines Personalrats gem. Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein
- Vertretung der Beschäftigten im Verwaltungsrat durch zwei Mitglieder zur Sicherstellung der Wahrung der Arbeitnehmerrechte
- Schwerbehindertenvertretung
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Diverse zusätzliche Anlaufstellen für Anliegen, Beratung oder Beschwerden: Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärztin, Sicherheitsbeauftragter, Referentin Personalentwicklung und Gesundheit, Gleichstellungsbeauftragte, Inklusionsbeauftragte, Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG), Familienbeauftragte, Pflgelotsin, Diversity Managerin

Tariffindung

- Die Tariffindung schafft verlässliche, transparente und einheitliche Rahmenbedingungen

Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen

Es handelt sich um laufende Maßnahmen ohne zeitlich begrenzten Horizont.

Ggf. Abhilfemaßnahmen

Nachsteuerung im Gesundheitsmanagement (z. B. zusätzliche Resilienz- oder Stresspräventionsangebote, Raumklima); Ausweitung der Schulungsangebote; Einführung Firmenfitness

Ggf. quantitative und qualitative Informationen über den Fortschritt der Maßnahmen

Die Maßnahmen sind vollständig umgesetzt oder als laufende Prozesse etabliert. Der Fortschritt wird qualitativ über Rückmeldungen aus Gefährdungsbeurteilung (GBU), Mitarbeitendenbefragungen und arbeitsmedizinischen Begehungen bewertet. Diese zeigen hohe Akzeptanz und geringen Anpassungsbedarf; bei Bedarf werden Maßnahmen fortlaufend weiterentwickelt.

Auswirkung: Förderung und Weiterentwicklung der Chancengleichheit und Diversität der Mitarbeitenden

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung • Förderung der Diversität • Förderung einer wertebasierten Unternehmens- und Führungskultur
Umfang der Maßnahmen	<p>Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung einer fairen, transparenten und diskriminierungsfreien Gehaltsstruktur auf Basis einheitlicher Bewertungsverfahren • Regelmäßige Überprüfung der Stellenausschreibungen im Hinblick auf eine geschlechtergerechte und inklusive Ansprache • Gezielte Personalentwicklungsangebote für Potenzialträgerinnen und Potenzialträger • Systematische Berücksichtigung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Rahmen der jährlichen Personalplanung, einschließlich einer gesonderten prüfenden Betrachtung • Regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen sowie Weiterentwicklung bei identifiziertem Anpassungsbedarf <p>Förderung der Diversität</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung eines Arbeitsumfelds, in dem unterschiedliche Kompetenzen, Erfahrungen, Perspektiven und kulturelle Hintergründe wertgeschätzt und eingebunden werden • Umsetzung und aktive Verankerung der Charta der Vielfalt als Orientierungsrahmen für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander • Förderung des offenen Austauschs zu Diversitätsthemen, z. B. über interne Kommunikationskanäle, Aktionen und verschiedene Schulungsangebote • Berücksichtigung von Inklusion und Barrierefreiheit, u. a. durch eine barrierefreie Arbeitsumgebung • Transparente Anlauf- und Beschwerdemöglichkeiten bei Benachteiligungen <p>Förderung der Unternehmens- und Führungskultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktive Gestaltung und kontinuierliche Fortentwicklung der von Akzeptanz, Fairness und Kooperation geprägten Unternehmenskultur • Sensibilisierungs- und Qualifizierungsangebote für Führungskräfte zu Chancengleichheit, Vereinbarkeit und inklusiver Führung • Seminare zu generationsübergreifender Zusammenarbeit und bewusster Führung • Regelmäßige Informations- und Austauschformate für alle Führungskräfte zur Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebenswelten
Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen	<p>Es handelt sich überwiegend um laufende, dauerhaft angelegte Maßnahmen ohne festen Endzeitpunkt. Sie sind strukturell in der Personalstrategie, Vergütungsprozessen, der Führungskräfteentwicklung und unserer Governance verankert und werden regelmäßig überprüft, weiterentwickelt und an neue rechtliche, strategische oder organisationsbezogene Anforderungen angepasst.</p>
Ggf. Abhilfemaßnahmen	<p>Auf Basis interner Analysen und regulatorischer Anforderungen wurde ein Projekt zur Überprüfung der Stelleneinwertungen und der Vergütungssystematik initiiert. Ziel ist es, Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Entgeltgleichheit weiter zu stärken, insbesondere im Hinblick auf die EU-Entgelttransparenzrichtlinie sowie den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Ergebnisse des Projekts fließen in die Weiterentwicklung der Vergütungsstrukturen ein.</p>
Ggf. quantitative und qualitative Informationen über den Fortschritt der Maßnahmen	<p>Der Fortschritt der Maßnahmen wird qualitativ und quantitativ überwacht. Qualitative Bewertungen erfolgen u. a. über interne Analysen, Rückmeldungen aus der Personalplanung, der Mitarbeitendenbefragungen sowie aus Beteiligungsformaten mit Interessenvertretungen. Quantitative Informationen ergeben sich aus der regelmäßigen Analyse von Vergütungsstrukturen, Stellenbewertungen und relevanten Kennzahlen zur Gleichstellung. Die Maßnahmen sind etabliert und werden fortlaufend weiterentwickelt; wesentliche Anpassungsbedarfe werden im Rahmen der regulären Steuerungsprozesse adressiert.</p>

Risiko: Demografische Entwicklung und Anforderungen junger und älterer Arbeitskräfte

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Personalgewinnung • Nachwuchsförderer 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalbindung • Zielgerichtete Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Zukunftskompetenzen • Förderung und Weiterentwicklung von Führungskräften
Umfang der Maßnahmen	<p>Personalgewinnung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strukturierte Nachwuchs- und Nachfolgeplanung auf Basis demografischer Prognosen und eines regelmäßigen Forecasts altersbedingter Abgänge • Strukturiertes Verfahren zur Sicherung strategischer Rollen durch frühzeitige Identifikation kritischer Funktionen und damit verbundener Kompetenz- und Kapazitätsrisiken • Vorausschauende Ausschreibung und Nachbesetzung vakanter Führungs- und Schlüsselpositionen bis zu zwei Jahre im Voraus • Bekanntmachung der IB.SH bei jungen Menschen durch verschiedene Maßnahmen wie den Ausbau im Bereich Schul- und Hochschulmarketing sowie entsprechender Online-Aktivitäten und Messen • Ausweitung des Recruitings für Nachwuchskräfte, insbesondere im Bereich Trainees und studentische Praktikantinnen und Praktikanten • Mitarbeitenden-Empfehlungsprogramm <p>Nachwuchsförderung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung und Bindung von Nachwuchskräften durch Ausbildung, Studium, Praktika, Referendariate und Trainee Stellen • Auszeichnung von der IHK Schleswig-Holstein mit dem Prädikat „Qualität durch Ausbildung“ • Begleitung von Nachwuchskräften durch zielgruppenspezifische Seminare und Projektwochen sowie eine individuelle Einzelbegleitung • Zusätzlich zu der Ausbildungsleiterin im Bereich Personal stehen den Nachwuchskräften qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder in den Fachbereichen zur Verfügung <p>Personalbindung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interner Stellenmarkt: bietet allen Beschäftigten Entwicklungsmöglichkeiten und befristeten Beschäftigten Beschäftigungsperspektiven in der IB.SH • Langfristige Entwicklungsmöglichkeiten durch interne Karrierewege und bevorzugte Berücksichtigung interner Bewerbungen • Unterstützung bei Aufstiegsqualifizierungen • Förderung eines modernen, effizienten Arbeitsumfelds durch die Einführung neuer IT-Lösungen und digitaler Anwendungen • Geförderte betriebliche Altersversorgung, Fahrradleasing, Job-Ticket, Firmenfitness ab 01.01.26, Betriebssportverein, kulturelle Veranstaltungen oder Corporate Benefits <p>Zielgerichtete Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige, mindestens halbjährliche, Mitarbeitendengespräche, in denen Stellenanforderungen mit den Kompetenzen der Beschäftigten abgeglichen, Potenziale erkannt und bei Bedarf Weiterentwicklungsziele und -maßnahmen vereinbart werden. Das Erreichen der Entwicklungsziele wird in Folgegesprächen nachgehalten. • Talentmanagement, Nachfolgeplanung und Kompetenzentwicklung werden von unserem Personalbereich durch strukturierte Prozesse entlang zukunftsorientierter Kernkompetenzen, darauf abgestimmte Lernangebote und Beratungsformate begleitet und somit strategisch und nachhaltig ausgerichtet • Umfassendes internes Weiterbildungsprogramm in 12 verschiedenen Kategorien, (z. B. Kommunikation, Methodik, Fachwissen, Führung, Digitalisierung, Gesundheit) • Externe Fortbildungen, Zertifikatsprogramme und berufsbegleitende Studiengänge • Digitale IB.SH-Lernplattform mit Videos, Tutorials und Workshops zu den intern genutzten Systemen/Programmen und technischen Geräten, sowie eine externe Lernplattform für technische Office Produkte • Förderung eigenmotivierter Weiterbildungen mit anteiligen Kostenübernahmen und Freistellungen (wie z. B. Bankfachwirt, Bankbetriebswirt, Bachelor- und Masterstudiengänge) • Kostenfreies und anonymes Hotline-Angebot sowie persönliche Einzelsitzungen/Coachings für besonders herausfordernde Situationen • IB.SH Campus als Förderprogramm für Potenzialträgerinnen und -träger 		

Zukunftskompetenzen

- Schulungsreihen zu Veränderungskompetenz, Resilienz, agilen Methoden, generationsübergreifender Zusammenarbeit und digitaler Zusammenarbeit u.v.m.
- ESG- und Sustainable-Finance-Kompetenzaufbau
- Stärkung der Selbstorganisation und kollaborativer Arbeitsformen

Förderung und Weiterentwicklung von Führungskräften

- 2024 haben wir gemeinsam mit den Führungskräften klare und richtungsweisende Führungselemente entwickelt. Die Führungselemente bieten unseren Führungskräften Orientierung für ihr Führungsverhalten und bilden für uns alle die Grundlage dessen, was wir von unseren Führungskräften erwarten. Die Führungselemente sind für alle Beschäftigten verständlich dargestellt (siehe Abbildung 2).
- Stärkung der Führungsqualität durch Führungsaudits, Führungsfeedbacks, Führungskräftekonferenzen und Personalentwicklungsmaßnahmen
- Aufeinander aufbauendes Führungskräfteentwicklungsprogramm
- Jederzeit verfügbare digitale E-Learning-Plattform (Führungskräfteakademie) zu Führungs-, Fach- und Methodenkompetenz für Führungskräfte
- Neben Seminaren zu Grundlagen im Bereich Führung gibt es z. B. Kommunikationsseminare und Arbeitsrecht, aber auch gezielte Coachings und individuelle Begleitung.

Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen

Es handelt sich um laufende Maßnahmen ohne zeitlich begrenzten Horizont.



Abb. 2: Führungselemente

ZUSÄTZLICHE MAßNAHMEN ZUR ADRESSIERUNG WESENTLICHER AUSWIRKUNGEN

38a-c Ergänzend zu den in Abschnitt S1-4 dargestellten Maßnahmen wurden im Berichtsjahr folgende neue Maßnahmen mit positiver Wirkung umgesetzt:

- Ausweitung der Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten auf 50 Prozent der individuellen Arbeitszeit
- Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur Suchtprävention mit dem Ziel der Förderung präventiver Maßnahmen und frühzeitiger Unterstützung von betroffenen Mitarbeitenden
- Unterstützung durch ein externes Unternehmen mit Beratung und Prävention bei Suchthematiken für Mitarbeitende und Führungskräfte

- neue Schulungsangebote zur psychischen Gesundheit für Mitarbeitende und Führungskräfte sowie Ausbildung von Ersthelfenden für psychische Gesundheit
- geschlechterspezifische Formate zur Förderung der psychischen Gesundheit
- Gesundheitsevent, u. a. „Neurocoaching“, 3D-Parcour „Schlaf“
- Gesundheitstag mit einem vielfältigen Programm aus Aktivitäten, Infos und Impulsen
- Projektstart zur Überarbeitung der Stellenbewertung und Eingruppierung im Tarifbereich
- Einführung eines Firmenfitnessangebotes zum 01.01.26
- Ausbau des internen Fortbildungsangebotes, vor allem in den Bereichen Führung, Kommunikation und Methodik sowie digitaler Kompetenzen

Es gab keine bekannten negativen Auswirkungen im Sinne der ESRS, die Abhilfe nötig gemacht hätten.

38d Die Wirksamkeit und Qualität der Personalentwicklungsmaßnahmen werden systematisch überprüft. Dafür werden Rückmeldungen aus Mitarbeitendengesprächen, Befragungen sowie Nutzungs- und Evaluationsergebnisse herangezogen. Diese Daten zeigen, in welchem Umfang Angebote genutzt werden und wie sie positiv oder negativ wahrgenommen werden. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen direkt in die Weiterentwicklung der Maßnahmen ein. So werden notwendige zukunftsorientierte Kompetenzen für die Aufgabenerfüllung gesichert und langfristig Fachkräftesicherung, Motivation und Beschäftigungsfähigkeit gestärkt.

Mit diesen Elementen leistet die Personalentwicklung einen zentralen Beitrag zur Umsetzung der Personal- und Unternehmensstrategie, zur Entwicklung einer zukunftsfähigen Organisation und zur nachhaltigen Wertschöpfung der IB.SH.

39 Im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses fließen auch die Anliegen der Mitarbeitenden ein. Dabei werden insbesondere jene Themen aufgegriffen, die für die Personalstrategie der nächsten Planungsphase von zentraler Bedeutung sind. Der Strategieprozess wird in Abschnitt SBM1 40g erläutert.

ZUSÄTZLICHE MAßNAHMEN ZUR MINDERUNG WESENTLICHER RISIKEN

40a Wir haben die in Abschnitt S1-4 stehenden Maßnahmen ergriffen, um wesentliche Risiken zu mindern. Zu den wesentlichen neuen Maßnahmen, die wir darüber hinaus im Berichtsjahr ergriffen haben, zählen insbesondere:

- Neue Schulungsreihe, um Führungskräfte und Mitarbeitende gezielt im Umgang mit Veränderungsprozessen zu stärken
- Schulungen zum Ausbau und zur Anwendung digitaler Kompetenzen

Die Wirksamkeit unserer Personalentwicklungsmaßnahmen wird durch den Bereich Personal systematisch nachverfolgt und bewertet. Hierfür wird regelmäßig überprüft, ob und in welchem Umfang die zur Verfügung gestellten Maßnahmen und Initiativen von den Mitarbeitenden genutzt werden.

Nach jeder Weiterbildungsmaßnahme erhalten unsere Mitarbeitenden einen strukturierten Feedbackbogen, dessen Ergebnisse zentral im Personalbereich erfasst und ausgewertet werden. Ergänzend erfolgt eine Evaluation der Maßnahme sowie des

individuellen Lernerfolgs im Dialog mit der jeweiligen Führungskraft.

Ab 2026 besteht für die Beschäftigten die Möglichkeit an einem Firmenfitnessangebot teilzunehmen. Eine entsprechende Dienstvereinbarung ist im Berichtsjahr verhandelt und geschlossen worden.

2025 bestanden keine Risiken und Kontroversen zur Arbeitsplatzsicherheit. Es wurde aus der Geschäftsstrategie keine Maßnahmen abgeleitet, die zu Entlassungen, Umstrukturierungen oder sonstigen Aktivitäten mit Gefährdung für die Beschäftigungssicherheit führten.

NEGATIVE AUSWIRKUNGEN DURCH MAßNAHMEN

41 Die Rechte unserer Beschäftigten basieren auf einem klar definierten gesetzlichen und regulatorischen Rahmen, der das Arbeitsverhältnis zwischen der IB.SH als Arbeitgeberin und ihren Mitarbeitenden verbindlich ausgestaltet. Wir verpflichten uns uneingeschränkt zur Einhaltung sämtlicher arbeitsrechtlicher Vorgaben sowie der einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen im Umgang mit Beschäftigtendaten (vgl. G1-1). Dieses Selbstverständnis ist in unseren internen Richtlinien, Prozessen und Maßnahmen verankert und wird durch entsprechende organisatorische Vorkehrungen systematisch umgesetzt. Um potenziell negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Beschäftigte zu vermeiden, haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen implementiert (siehe S1-4).

Wir binden unsere Interessenträger aktiv in die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen mit ein. Dieser Ansatz stellt sicher, dass unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Bedarfe

frühzeitig berücksichtigt werden.

Unser Ziel besteht darin, Maßnahmen so zu gestalten, dass sie einen klaren positiven Beitrag zur Arbeitsqualität, zum Wohlbefinden und zur Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden leisten. Sollten dennoch unerwünschte oder negative Auswirkungen auf Beschäftigte auftreten, bieten wir verschiedene etablierte Meldewege an, über die Rückmeldungen, Bedenken oder Hinweise vertraulich und transparent adressiert werden können (siehe S1-2). Diese Rückmeldungen helfen uns, Maßnahmen gegebenenfalls anzupassen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

MITTEL ZUM MANAGEMENT VON AUSWIRKUNGEN

43 Eine hohe Mitarbeitendenzufriedenheit und die Positionierung der IB.SH als attraktive und zukunftsorientierte Arbeitgeberin zählen zu den zentralen Zielen unserer Unternehmensstrategie. Diese Zielsetzung richtet sich gleichermaßen nach innen – zur Stärkung der Bindung und Motivation bestehender Mitarbeitenden – wie auch nach außen, um qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte für die IB.SH zu gewinnen. Zur Erreichung dieses strategischen Vorhabens werden im Rahmen der jährlichen Finanzplanung gezielt Mittel bereitgestellt, um kontinuierlich in die Gestaltung und Weiterentwicklung hochwertiger Arbeitsbedingungen zu investieren.

Im Berichtsjahr wurden unter anderem Mittel für die Einführung eines neuen Personalmanagementsystems bereitgestellt. Dieses ergänzt die bestehenden personalwirtschaftlichen Prozesse und sichert die bestehenden Grundsätze eines modernen, rechtskonformen und zukunftsorientierten Personalmanagements.

S1 Parameter und Ziele

S1-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

46 MDR-T Die folgenden Ziele sind zentraler Bestandteil unserer Personalstrategie und dienen der langfristigen Sicherung von Gesundheit, Stabilität, Leistungsfähigkeit und Attraktivität unserer Organisation als Arbeitgeberin.

Auswirkung: Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden

Bezeichnung der Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Mitarbeitendengesundheit & Senkung der Krankenquote • Geringer Anteil Zeitarbeitskräfte 				
Verhältnis zwischen den Zielen und den Zielvorgaben der Konzepte	<p>Stärkung der Mitarbeitendengesundheit & Senkung der Krankenquote Die physische und psychische Gesundheit unserer Beschäftigten ist eine zentrale Säule unserer Personalstrategie. In einer zunehmend dynamischen Arbeitswelt ist es unerlässlich, ein Umfeld zu schaffen, das Gesundheit und Wohlbefinden fördert. Unser Gesundheitsmanagement ist darauf ausgerichtet, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Gesundheit zu unterstützen und zu stärken. Die strategischen Ziele des Gesundheitsmanagements umfassen daher den Erhalt der physischen und psychischen Gesundheit, der Produktivität sowie der Leistungsfähigkeit.</p> <p>Geringer Anteil von Zeitarbeitskräften Eine systematische Personalplanung dient der Weiterentwicklung des Personalkörpers, der dauerhaften Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Bank und der Vermeidung von operationellen Risiken durch fehlende Beschäftigte oder Qualifikationen. Sie ist fest in der Personalstrategie verankert. Es gehört zum Zielbild der Personalplanung, nur in Ausnahmefällen Zeitarbeitskräfte einzusetzen.</p>				
Festgelegtes Zielniveau und Einheit	<ul style="list-style-type: none"> • Krankenquote von höchstens 6 % • Anteil Zeitarbeitskräfte von höchstens 2 % 				
Umfang des Ziels	Das Ziel einer niedrigen Krankenquote betrifft alle Mitarbeitenden der IB.SH. Das Ziel zur Begrenzung des Anteils von Zeitarbeitskräften ist lediglich auf diese Personengruppe ausgerichtet.				
Bezugswert und Bezugsjahr	Es handelt sich um laufende Zielstellungen, die sich nicht auf ein bestimmtes Basisjahr beziehen.				
Zeitraum der Ziele	Die Zielerreichung wird auf jährlicher Basis erhoben.				
Methoden und Annahmen zur Festlegung der Ziele	Für die Berechnung der Krankenquote wurden die Soll-Arbeitsstunden aller Mitarbeitenden herangezogen. Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten wurden nicht berücksichtigt. Die Krankenquote berechnet sich als Relation der Abwesenheitsstunden auf Grund von Krankheit zu den gesamten Soll-Arbeitsstunden. Für die Berechnung der Zeitarbeitsquote wird die Anzahl der Personen in einem Leiharbeitsverhältnis ins Verhältnis zum Personalbestand in Köpfen gesetzt. Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten werden dabei nicht berücksichtigt.				
Wissenschaftlicher Bezug der Ziele	Es besteht kein wissenschaftlicher Bezug der Ziele.				
Einbeziehung von Interessenträgern	Bei der Festlegung der Ziele wurden Interessenträgerinnen und -träger je nach Thema eingebunden. Die Zielstellungen basieren auf internen Analysen und strategischen Überlegungen.				
Änderungen der Ziele und Kennzahlen	Im Berichtsjahr hat keine Änderung der Ziele oder Kennzahlen stattgefunden.				
Status der Zielerreichung	<table border="1"> <tr> <td>Krankenquote</td> <td>Anteil Zeitarbeitskräfte</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • 6,0% im Berichtsjahr </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • 0% im Berichtsjahr </td> </tr> </table>	Krankenquote	Anteil Zeitarbeitskräfte	<ul style="list-style-type: none"> • 6,0% im Berichtsjahr 	<ul style="list-style-type: none"> • 0% im Berichtsjahr
Krankenquote	Anteil Zeitarbeitskräfte				
<ul style="list-style-type: none"> • 6,0% im Berichtsjahr 	<ul style="list-style-type: none"> • 0% im Berichtsjahr 				

Auswirkung: Förderung und Weiterentwicklung der Chancengleichheit und Diversität der Mitarbeitenden

Bezeichnung der Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgeglichener Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen • Erhöhung des Anteils von Frauen in AT-Positionen 				<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Nachwuchskräften • Sicherstellung der Einstellungsquote von mind. 50% Frauen entsprechend dem aktuellen Gleichstellungsgesetz 			
Verhältnis zwischen den Zielen und den Zielvorgaben der Konzepte	<p>Chancengleichheit ist ein zentrales Handlungsfeld unserer Personalstrategie. Wir verfolgen dabei einen umfassenden Ansatz. Die genannten quantitativen Zielstellungen sind in unserem Frauenförderplan verankert. Dieser soll eine ausgewogene Verteilung des Frauenanteils über alle Funktionen, Gehaltsgruppen, Führungsebenen und Gremien hinweg sicherstellen. Übergeordnete Ziele des Frauenförderplans sind die Verbesserung der Chancengleichheit, die Förderung der Frauen auf allen Ebenen, die Beseitigung von Benachteiligungen, die Vereinbarkeit von verschiedenen Lebenswelten für alle Beschäftigten sowie die Sicherstellung von Vergütungsgerechtigkeit.</p>							
Festgelegtes Zielniveau und Einheit	<ul style="list-style-type: none"> • 50% Frauen in Führungspositionen bis 2028 		<ul style="list-style-type: none"> • 45 % Frauen in AT-Positionen bis 2028 		<ul style="list-style-type: none"> • 50% Frauen bei den Nachwuchskräften bis 2028 		<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens 50% weibliche Neueinstellungen 	
Umfang des Ziels	<p>Die strategischen Ziele zur Chancengleichheit und Diversität betreffen grundsätzlich alle Mitarbeitenden in allen Bereichen der IB.SH. Das Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in Führungspositionen richtet sich gezielt an die Führungsebene.</p>							
Bezugswert und Bezugsjahr	Anteil Frauen in Führungspositionen <ul style="list-style-type: none"> • 51 % im Bezugsjahr 2024 		Anteil Frauen in AT-Positionen <ul style="list-style-type: none"> • 40,4 % im Bezugsjahr 2024 		Anteil Frauen bei den Nachwuchskräften <ul style="list-style-type: none"> • 29% im Bezugsjahr 2024 		Weibliche Neueinstellungen <ul style="list-style-type: none"> • 67% im Bezugsjahr 2024 	
Zeitraum der Ziele	<p>Das Einstellungsziel gilt jährlich, alle weiteren Ziele haben einen Zielzeitraum bis Ende 2028.</p>							
Methoden und Annahmen zur Festlegung der Ziele	<p>Die Festlegung unserer Ziele basiert auf internen Daten, Best Practice-Vergleichen, Benchmarks mit anderen Banken und öffentlichen Institutionen, strategischen Annahmen zur demografischen Entwicklung und Arbeitsmarktveränderung sowie den Vorgaben des allgemeinen Gleichstellungsgesetzes und dem Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein.</p>							
Wissenschaftlicher Bezug der Ziele	<p>Es besteht kein wissenschaftlicher Bezug der Ziele. Die Ziele orientieren sich an nationalen und internationalen Qualitätsstandards für Gleichstellung.</p>							
Einbeziehung von Interessenträgern	<p>Bei der Festlegung der Ziele wurden folgende Interessenträgerinnen und -träger eingebunden: Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Vorstand und Personalbereich. Die Zielstellungen basieren auf internen Analysen und strategischen Überlegungen.</p>							
Änderungen der Ziele und Kennzahlen	<p>Im Berichtsjahr hat keine Änderung der Ziele oder Kennzahlen stattgefunden.</p>							
Status der Zielerreichung	Anteil Frauen in Führungspositionen <ul style="list-style-type: none"> • 48,1% im Berichtsjahr 2025 		Anteil Frauen in AT-Positionen <ul style="list-style-type: none"> • 40,5% im Berichtsjahr 2025 		Anteil Frauen bei den Nachwuchskräften <ul style="list-style-type: none"> • 35,3% im Berichtsjahr 2025 		Weibliche Neueinstellungen <ul style="list-style-type: none"> • 51,3% im Berichtsjahr 2025 	
	<p>Die genannten Zielerreichungswerte 2025 werden gemessen an Zielwerten für 2028. Es bestehen keine jährlichen (anteiligen) Meilensteinwerte. Die Zielerreichungen beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2025.</p>							

Risiko: Demografische Entwicklung und Anforderungen junger und älterer Arbeitskräfte

Bezeichnung der Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Angemessene Anzahl an Neueinstellungen an Auszubildenden • Übernahme aller Auszubildenden • Hoher Weiterempfehlungswert in interner Mitarbeitendenbefragung 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoher Kununu-Score • Hohe Zufriedenheit mit internen und externen Seminaren
Verhältnis zwischen den Zielen und den Zielvorgaben der Konzepte	<p>Unsere Geschäftsstrategie umfasst das übergeordnete qualitative Ziel, faire und gute Arbeitsbedingungen zum Erhalt bzw. der Sicherstellung des benötigten Fachpersonals zu gewährleisten.</p> <p>Unsere Personalstrategie verdeutlicht, dass die Wahrnehmung der IB.SH als attraktive, moderne und menschenorientierte Arbeitgeberin, ein wertschätzender Umgang mit allen Bewerbenden und Beschäftigten sowie ein professioneller Rekrutierungsprozess wesentliche Voraussetzungen für die Gewinnung qualifizierter Bewerbender darstellen. Durch ein kontinuierliches Ausbildungsangebot fördern wir die Qualifizierung und beruflichen Einstiegsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte in Schleswig-Holstein und sichern so den Bedarf an qualifizierten Beschäftigten aus eigener Kraft. Für unsere betriebliche Ausbildung haben wir Ziele entwickelt. Diese werden stetig nachgehalten. Die Ausbildungsziele sind auf unserer Webseite veröffentlicht.</p> <p>Personalentwicklung ist ein zentrales Handlungsfeld innerhalb unserer Personalstrategie. Übergeordnete Ziele unserer Personalentwicklung sind der Erhalt sowie die stetige Weiterentwicklung der fachlichen, digitalen und persönlichen Kompetenzen sowie der Führungsqualifikation und der Markt- und Kundenorientierung unserer Mitarbeitenden.</p>	
Festgelegtes Zielniveau und Einheit	<ul style="list-style-type: none"> • 7 Auszubildende im Jahr 2025 im Bank- und IT-Bereich • Ausbildungsquote von mindestens 3,5% • Übernahmequote von 100% der Auszubildenden mit Übernahmewunsch 	<ul style="list-style-type: none"> • mindestens Schulnote 2,0 für die Weiterempfehlung im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung • Kununu-Score von mindestens 4,0 auf einer Skala von 0 bis 5 • Mindestens Schulnote 2,0 für die Zufriedenheit mit internen und externen Seminaren im Gesamtdurchschnitt
Umfang des Ziels	<p>Die Ziele im Zusammenhang mit Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften in der IB.SH beziehen sich lediglich auf diese Personengruppen. Dazu zählen Auszubildende und dual Studierende. Die anderen Ziele beziehen sich auf alle Mitarbeitenden in allen Bereichen der IB.SH.</p>	
Bezugswert und Bezugsjahr	<p>Die Ausbildungsquote lag im Bezugsjahr 2024 bei 2,5%. Dieser Basiswert dient zur Orientierung bei der Beurteilung der Fortschritte. Die anderen Ziele beziehen sich nicht auf bestimmte Bezugswerte oder ein bestimmtes Basisjahr.</p>	
Zeitraum der Ziele	<p>Bei der Ausbildungsquote handelt es sich um ein Ziel, das langfristig erreicht werden soll. Der Wert für die Weiterempfehlung der IB.SH wird alle drei Jahre im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung erhoben. Das Ziel ist daher auf einen Zeitraum von drei Jahren ausgelegt. Alle anderen Ziele sind laufende Ziele, die jährlich zu erreichen sind.</p>	
Methoden und Annahmen zur Festlegung der Ziele	<p>Das Ausbildungsangebot leitet der Bereich Personal aus der mittelfristigen Personalplanung ab. Das Einstellungsziel für Auszubildende wird im Rahmen der Personalplanung jährlich neu festgelegt.</p> <p>Die Übernahmequote bezieht sich auf die Auszubildenden mit Übernahmewunsch.</p> <p>Der Weiterempfehlungswert ergibt sich aus den Bewertungen der IB.SH durch die Mitarbeitenden bei der Mitarbeitendenbefragung. Der Zielwert bezieht sich auf den Gesamtdurchschnitt aller abgegebenen Bewertungen.</p> <p>Nach jeder Weiterbildungsmaßnahme erhalten die Beschäftigten einen Feedbackbogen und evaluieren die Maßnahme und den Lernerfolg mit ihrer Führungskraft. Zusätzlich erfolgt eine Bewertung zur Zufriedenheit der Weiterbildungsmaßnahme mit Schulnoten von 1 bis 5 (1 = sehr gut). Das Ziel bezieht sich auf den Gesamtdurchschnitt über interne und externe Angebote hinweg.</p>	

Wissenschaftlicher Bezug der Ziele	Es besteht kein wissenschaftlicher Bezug der Ziele.	
Einbeziehung von Interessenträgern	Im Rahmen des Zielfestlegungsprozesses wurden Interessensvertretungen, Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung, themenbezogen eingebunden. Die Zielstellungen basieren auf internen Analysen und strategischen Überlegungen.	
Änderungen der Ziele und Kennzahlen	Im Berichtsjahr hat keine Änderung der Ziele oder Kennzahlen stattgefunden.	
Status der Zielerreichung	<p>Angemessene Anzahl Neueinstellungen an Auszubildenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 im Berichtsjahr <p>Erhöhung der Ausbildungsquote</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2,5 % im Berichtsjahr <p>Übernahme aller Auszubildenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100 % im Berichtsjahr 	<p>Hoher Weiterempfehlungswert in interner Mitarbeitendenbefragung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulnote 1,6 im Jahr 2024 (nächste Befragung in 2027) <p>Hoher Kununu-Score</p> <ul style="list-style-type: none"> • Score von 4,6 im Berichtsjahr <p>Hohe Zufriedenheit mit internen und externen Seminaren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulnote 1,5 im Berichtsjahr
	Die IB.SH wurde im Berichtsjahr erneut mit dem TOP Company Siegel von kununu.com ausgezeichnet.	

47a-c Die Ziele leiten sich aus der Personalstrategie und den darin enthaltenen wesentlichen Handlungsfeldern ab. Die Personalstrategie wird im Rahmen unseres Strategieprozesses jährlich aktualisiert. Sie ist direkt verknüpft mit unserer Geschäftsstrategie und übersetzt deren Zielsetzungen in konkrete handlungsleitende Anforderungen für die Personal- und Organisationsentwicklung. Die Geschäftsstrategie orientiert sich an den Rahmenbedingungen und gibt den Kurs für die Verwirklichung der Vision vor. Damit basieren die Ziele auf einem konsistenten strategischen Rahmen und tragen zur Umsetzung der unternehmerischen Gesamtziele bei.

Die Verantwortung für die Überprüfung der Zielerreichung liegt beim Personalbereich. Er bewertet die Fortschritte bei der Zielerreichung, identifiziert Handlungsbedarfe und leitet bei Bedarf Maßnahmen zur Weiterentwicklung ab. Der Personalrat,

die Gleichstellungsbeauftragte und bei Bedarf weitere Interessenvertretungen werden bei der Bewertung, Ableitung und Umsetzung weiterer Maßnahmen eingebunden. Für die Themen Gleichstellung und Diversität finden halbjährliche Abstimmungsgespräche zwischen Vorstand, Personalbereich, Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten, der Diversity-Managerin sowie der Familienbeauftragten statt. Diese stellen Transparenz, Beteiligung und eine wirksame Steuerung sicher.

Darüber hinaus werden aus den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung durch die relevanten Verantwortungsbereiche gemeinsam mit den Mitarbeitenden Maßnahmen abgeleitet. Die Vorgehensweise zur Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen (Maßnahmen und Zeitpläne) ist mittlerweile in der IB.SH etabliert und das Status-Reporting wird dezentral in den Fachbereichen vorgenommen.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird im Rahmen der nächsten Befragung überprüft, sodass ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess gewährleistet ist.

Neben den unter S1-5 genannten Zielen mit quantitativen Zielwerten gibt es weitere Ziele, unter anderem zu vom Angebot von Teilzeitmöglichkeiten, Personalentwicklung, Ausbildung, Vereinbarkeit, Vergütung und der Stellenbesetzung. Auch deren Fortschritte werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, um die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, gesetzliche Anforderungen und strategische Prioritäten der Bank gleichermaßen zu berücksichtigen.

S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

50a Gesamtzahl der Arbeitnehmenden und Aufschlüsselungen nach Geschlecht

In Personen-zahl	Stichtag 31.12.2025	Anteil in %	Durchschnitt 2025
Männlich	349	40,3%	328,8
Weiblich	516	59,6%	506,3
Divers	1	0,1%	0,3
Gesamt	866	100,0%	835,4

Alle Mitarbeitenden der IB.SH sind in Deutschland beschäftigt. In die Gesamtzahl werden alle Mitarbeitenden, einschließlich des Vorstands sowie Auszubildene und Trainees einbezogen. Aushilfen sind nicht enthalten.

Hinweis: Im weiteren Verlauf der Kennzahlenerhebung werden Mitarbeitende mit dem Geschlechtseintrag „divers“ aus Gründen des Datenschutzes derzeit in der Kategorie „weiblich“ berücksichtigt. Eine gesonderte Ausweisung erfolgt erst, sobald die Gruppengröße eine datenschutzrechtlich unkritische Mindestgröße erreicht.

Die interne Besetzungsquote von Stellen im Berichtsjahr lag bei 45 Prozent. Die Berechnung der internen Besetzungsquote erfolgt auf Basis einer Stichtagsbetrachtung der zum 31.12.2024 unbesetzten Stellen sowie deren Entwicklung im Jahr 2025. Die Stellenbesetzungen werden dabei in interne und externe Besetzungen differenziert. Auf dieser Grundlage werden die jeweiligen prozentualen Anteile ermittelt.

50b Arbeitnehmende nach Vertragsart und Geschlecht

In Personenzahl	Weiblich	Männlich	Divers	Gesamt
Gesamtanzahl Arbeitnehmende	517	349	k.A.	866
Davon mit unbefristeten Arbeitsverträgen	430	299	k.A.	729
Davon mit befristeten Arbeitsverträgen	87	50	k.A.	137
Davon Abrufkräfte	0	0	k.A.	0

Flexible Arbeitszeitmodelle werden in der IB.SH häufig in Anspruch genommen. Die Teilzeitquote lag 2025 bei 34,9 Prozent. Davon waren 11 Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte.

50c Arbeitnehmendenfluktuation

Gesamtzahl der Arbeitnehmenden, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben	50
Davon Anzahl gemäß Fluktuationsquote	22
Quote Arbeitnehmendenfluktuation in %	2,6%

Im Zeitraum 2026-2035 werden etwa 172 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Regelaltersrente erreicht haben.

BESCHREIBUNG DER VERWENDETEN METHODEN UND ANNAHMEN FÜR DIE BERECHNUNG DER DATEN

50d Die Datengrundlage für die Angaben in Abschnitt 50 a beruht auf unserer internen Personalstatistik, in der sämtliche

aktiv beschäftigten Arbeitnehmenden der IB.SH erfasst sind. In den Beschäftigtenzahlen sind der Vorstand, Auszubildende und Trainees enthalten. 35 Aushilfskräfte bleiben unberücksichtigt.

Für die Angaben zu den Beschäftigten gemäß Vertragsart in Abschnitt 50 b erfolgte die Erhebung auf Basis der jeweiligen Arbeitsverträge. Im Berichtsjahr waren 15,8 Prozent der Mitarbeitenden in einem befristeten Angestelltenverhältnis. Dies ergibt sich vor allem durch befristete Aufgabenübertragungsverträge im Kontext laufender Corona-Hilfsprogramme. Zu den befristet Beschäftigten zählen auch Nachwuchskräfte in einem Berufsausbildungsverhältnis oder einem Traineeprogramm. Ihr Anteil liegt bei 2,7 Prozent.

Die Arbeitnehmendenfluktuation nach Abschnitt 50 c erfasst ausschließlich freiwillige Austritte, die auf arbeitnehmerseitige Kündigungen zurückzuführen sind. Geplante Austritte - beispielsweise durch befristete Verträge, Vorruhestand oder Pensionierung - oder arbeitgeberinitiierte Austritte - bspw. durch Aufhebungsverträge oder Kündigungen - bleiben unberücksichtigt. Die Kennzahl ergibt sich aus dem prozentualen Verhältnis der Abgänge zum durchschnittlichen Personalbestand gemäß Abschnitt 50 a.

Die unter Absatz 50a-c angegebenen Daten werden als Personenzahl und zum Stichtag 31.12.2025 ermittelt.

50e Die Entwicklung der Anzahl der Arbeitnehmenden nach Geschlecht und Vertragsart zeigt über die Zeit keine signifikanten Auffälligkeiten oder ungewöhnlichen Entwicklungen. Während der COVID 19-Pandemie war der Bedarf an zusätzlichem Personal am höchsten und ist auch heute noch auf einem hohen

Niveau. Die Anzahl der Austritte und die Fluktuationsquote hatten im Jahr 2022 ihren Höhepunkt mit einer Quote von 4,5 Prozent. Seitdem ist die Quote wieder rückläufig und lag 2025 auf einem niedrigen Niveau von 2,6 Prozent.

50 f Die Gesamtzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Dezember 2025 kann dem Geschäftsbericht unter den Angaben zu den Mitarbeitenden entnommen werden.

S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

60a-c Die IB.SH ist Mitglied im Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB). Sie unterliegt dem Tarifvertrag für öffentliche Banken, der zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft Ver.di geschlossen wird. Der Tarifvertrag gilt für unsere tariflich Beschäftigten vollständig und wird - im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten - durch Dienstvereinbarungen bedarfsorientiert ergänzt. Auch für außertariflich Beschäftigte (AT) finden in Teilen tarifliche Regelungen Anwendung.

78,1 Prozent der Beschäftigten sind tariflich angestellt, 18,5 Prozent arbeiten in außertariflichen Beschäftigungsverhältnissen. Weitere 3,4 Prozent entfallen auf Mitarbeitende am Standort Rostock mit einer gesonderten arbeitsvertraglichen Regelung.

Die variable Vergütung bei der IB.SH erfolgt auf Basis einer Dienstvereinbarung und setzt sich aus jährlich vereinbarten Individualzielen sowie einer Leistungsbeurteilung durch die Führungskraft zusammen. Ziele, die mit dem variablen Vergütungsbestandteil verknüpft sind, werden nachvollziehbar,

widerspruchsfrei, ambitioniert und erreichbar formuliert. Die Ziele orientieren sich an den strategischen Zielen der IB.SH und sollen neben der Stellenerfüllung einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der IB.SH fördern. Die Leistungsbeurteilung bewertet die Stellenerfüllung anhand der Kategorien Arbeitsqualität, -quantität, Zusammenarbeit und Führungsleistung.

Die Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung für Tarifbeschäftigte ist die tarifvertragliche Sonderzahlung gem. § 10 MTV. Für AT-Angestellte wird die Bemessungsgrundlage im Rahmen der Jahreszielvergütung als variabler Anteil in den individuellen Anstellungsverträgen festgelegt.

Für unbefristet und für befristet Beschäftigte gelten die gleichen Regelungen in Bezug auf Vergütungsänderungen.

Relevante kollektivrechtliche Informationen, einschließlich Tariftexten und Dienstvereinbarungen, stehen allen Mitarbeitenden im Intranet transparent zur Verfügung. Der Personalrat informiert die Beschäftigten regelmäßig - u. a. über Informationsveranstaltungen - über ihre Rechte im Zusammenhang mit Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und Mitbestimmung. Gewerkschaftliche Betriebsgruppen genießen in der IB.SH uneingeschränkte Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit außerhalb der Arbeitszeit.

SOZIALER DIALOG

63a Insgesamt sind 100 Prozent unserer Mitarbeitenden (mit Ausnahme des Vorstands) durch gewählte Arbeitnehmervertretungen repräsentiert. Der soziale Dialog ist institutionell verankert und wird insbesondere durch den von den Mitarbeitenden gewählten Personalrat getragen. Als zentrales

Mitbestimmungs- und Interessenvertretungsorgan wird dieser frühzeitig und systematisch in relevante Entscheidungs- und Veränderungsprozesse eingebunden. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Unternehmensführung und Personalrat ermöglicht es, unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen, potenzielle Konflikte frühzeitig zu erkennen und durch konstruktiven Dialog tragfähige Lösungen zu entwickeln. Der kontinuierliche Austausch stärkt Transparenz, Vertrauen und die Qualität der Entscheidungsprozesse und unterstützt gute Arbeitsbedingungen.

AR70 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Abdeckungsquote	Tarifvertragliche Abdeckung		Sozialer Dialog
	Beschäftigte - EWR (für Länder mit > 50 Arbeitnehmenden, die > 10% der Gesamtzahl ausmachen)	Beschäftigte - Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit > 50 Arbeitnehmenden, die > 10% der Gesamtzahl ausmachen)	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (für Länder mit > 50 Arbeitnehmenden, die > 10% der Gesamtzahl ausmachen)
0-19%			
20-39%			
40-59%			
60-79%	Deutschland		
80-100%			Deutschland

Für den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) besteht bei der IB.SH eine tarifliche Regelung, da sie der Tarifgemeinschaft

Öffentlicher Banken in Deutschland angehört. Der Anwendungsbereich dieses Tarifvertrags umfasste im Berichtsjahr 78,1 Prozent der Mitarbeitenden.

S1-9 Diversitätskennzahlen

66a Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene

	In Personenzahl	In %
Männlich	14	77,8%
Weiblich	4	22,2%
Divers	k.A.	k.A.
Gesamt	18	100,0%

66b Verteilung der Arbeitnehmenden nach Altersgruppen

	In Personenzahl	In %
Unter 30 Jahre	83	9,6%
30 bis 50 Jahre	444	51,3%
Über 50 Jahre	339	39,1%
Gesamt	866	100,0%

Diversität ist ein wichtiges Element unserer Unternehmenskultur, das wir explizit fördern. Wir achten in allen Bereichen der IB.SH auf ausgewogene Altersstrukturen.

GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

AR71 Für die Berechnung der Angaben in Abschnitt 66 a definieren wir als die oberste Führungsebene die zwei Ebenen unterhalb des Verwaltungsrates (Vorstand und Bereichsleitun-

gen). Als Aufsichtsorgane fungieren bei der IB.SH der Verwaltungsrat und die Gewährträgerversammlung. Darunter gibt es in der Regel eine weitere Führungsebene (Fachbereichsleitung), in wenigen Ausnahmefällen gibt es eine weitere Führungsebene (Teamleitung).

S1-10 Angemessene Entlohnung

69 Alle Arbeitnehmende und/oder Nicht-Arbeitnehmende erhalten einen angemessenen Lohn gemäß den geltenden Benchmarks.	Ja
--	-----------

S1-11 Soziale Absicherung

74 Arbeitnehmende und/oder Nicht-Arbeitnehmende sind durch sozialen Schutz abgesichert, entweder durch öffentliche Programme oder durch angebotene Leistungen, gegen Einkommensverluste aufgrund wesentlicher Lebensereignisse.	Ja
--	-----------

S1-12 Menschen mit Behinderung

79 Prozentualer Anteil der Arbeitnehmenden mit Behinderung

Behinderung	Anzahl Angestellte	Anteil in %
Mit Behinderung	50	5,8%
Ohne Behinderung	816	94,2%
Summe	866	100,0%

AR76 Die Datengrundlage für die Angaben beruht auf unserer internen Personalstatistik, in der sämtliche aktiv beschäftigte Arbeitnehmende der IB.SH erfasst sind. Nicht enthalten sind Mitglieder des Vorstands. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 waren 5,8 Prozent unserer Belegschaft Menschen mit Schwerbehinderung und denen Gleichgestellte.

S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

83a-b Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

	Weiblich	Männlich	Divers	Gesamt
Anteil an Arbeitnehmenden mit Teilnahme an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen (in %)	55%	38%	k.A.	93%
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Arbeitnehmendem	15,33	11,40	k.A.	26,73

Wir bieten vor allem für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über unsere „IB.SH Wissen“ Reihe interne Seminare zu speziellen Themen, Produkten und Unternehmensbereichen an, die für die Tätigkeit in der IB.SH hilfreich sind. In 2025 haben wir 20 Termine angeboten.

Zur Sicherung der Mitarbeitendenqualifikation wurden in diesem Jahr zusätzlich zu externen Schulungsangeboten insgesamt 153 interne Schulungsmaßnahmen durchgeführt, zu denen sich die Beschäftigten anmelden konnten. Davon waren 21 Schulungen für Führungskräfte.

Unser vielfältiges internes Schulungsangebot zu Gesundheit und Work-Life-Balance wurde von 259 Beschäftigten in Anspruch genommen. Hinzu kommen externe anonyme Angebote.

Insgesamt haben die Beschäftigten an 7.308 Schulungsmaßnahmen teilgenommen. Davon waren 5.276 Pflichtschulungen. Im Durchschnitt wurden rund 984 Euro pro Beschäftigtem in Weiterbildungsmaßnahmen investiert.

S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

88a-d

Anteil der Personen in der eigenen Arbeitskraft, die durch ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem abgedeckt sind, basierend auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Standards oder Leitlinien	100%
Anzahl Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen	0
Anzahl meldepflichtiger arbeitsbedingter Unfälle	1
Anzahl Wegeunfälle	5
Anzahl meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen	0

S1-15 Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

93a-b Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen

	Weiblich	Männlich	Divers	Gesamt
Anteil der Arbeitnehmenden mit Anspruch auf familienbezogenen Urlaub	-	-	-	100%
Anteil der berechtigten mit Inanspruchnahme	7%	5%	k.A.	12%

94 Freistellungsanspruch

Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf familienbezogenen Urlaub durch Sozialpolitik und/oder Tarifverträge.	Ja
--	----

S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Geschlechterbezogene Lohnlücke	8%
Vergütungsverhältnis Topverdiener (am höchsten bezahlte Einzelperson) zu Median (alle Arbeitnehmenden, exkl. Topverdiener)	534%

97c Die Angaben basieren auf den im System geführten Beschäftigtendaten der IB.SH. Die Ermittlung des durchschnittlichen Bruttostundenlohns erfolgt auf Basis aller zum 31.12. des Berichtsjahres beschäftigten Mitarbeitenden. Grundlage der Berechnung ist das jeweilige auf Vollzeit hochgerechnete Bruttojahresgehalt, bestehend aus dem laufenden Gehalt, Zulagen, Sonderzahlungen, variabler Vergütung (mit 100 Prozent angesetzt) sowie geldwerten Vorteilen/Sachbezügen aus der Dienstwagennutzung. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sowie Abwesenheitszeiten (z. B. Elternzeit oder Langzeiterkrankungen) wurden nicht in die Berechnung einbezogen.

Bei der ausgewiesenen geschlechterbezogenen Lohnlücke handelt es sich um den unbereinigten Gender Pay Gap. Bei der Berechnung des Gender Pay Gap wurden Vorstandsmitglieder, Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten, Studierende, Trainees sowie Auszubildende nicht berücksichtigt. Bei der Berechnung des Verhältnisses der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmenden wurde der Vorstand hingegen mit berücksichtigt.

Es können geringe Rundungsdifferenzen auftreten. Im Berichtsjahr gab es keine methodischen oder systemseitigen Änderungen, die die Vergleichbarkeit der Daten beeinflussen würden.

S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

103a Gesamtanzahl der Diskriminierungsfälle	0
103b Fälle von Beschwerden über die unter 103 a genannten Fälle hinaus	
Anzahl der Beschwerden, die über eigene Kanäle eingereicht wurden, um Bedenken der eigenen Arbeitskraft zu äußern	0
Anzahl der Beschwerden, die bei Nationalen Kontaktstellen für OECD-Multinationale Unternehmen eingereicht wurden	0
103c Gesamtbetrag von Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	0 EUR

103d Bei den Angaben in Abschnitt 103 a-b sowie in den folgenden Abschnitten 104 a-b geben wir die Gesamtanzahl der Beschwerden an, die im jeweiligen Berichtsjahr über unser zentrales Beschwerdemanagementsystem eingereicht wurden. Erfasst werden ausschließlich Beschwerden, die im jeweiligen Berichtsjahr vollständig eingegangen und dokumentiert wurden. Die Daten werden systemseitig konsolidiert, plausibilisiert und im Rahmen des jährlichen Reportings ausgewertet. Methodische Änderungen oder Anpassungen, die die Vergleichbarkeit beeinflussen, gab es im Berichtsjahr nicht.

104a Anzahl schwerwiegender Menschenrechtsverletzungen

Es sind keine schwerwiegenden Menschenrechtsverfälle im Zusammenhang mit der eigenen Arbeitskraft aufgetreten.	Ja
--	-----------

S3 Betroffene Gemeinschaften

Auf einen Blick

Auf Basis unseres Förderauftrags gestalten wir aktiv die soziale, wirtschaftliche und ökologische Entwicklung Schleswig-Holsteins. Im Mittelpunkt stehen die Menschen und Gemeinschaften im Land, die wir durch Wohnraumförderung, starke Kommunen, eine zukunftsfähige Wirtschaft, Arbeitsmarktprogramme und vielfältiges gesellschaftliches Engagement unterstützen. Unsere Arbeit basiert auf klaren Strategien, verbindlichen Leitlinien und einem SDG-orientierten Wirkungsmanagement. Im engen Dialog mit unseren Anspruchsgruppen setzen wir gezielte Fördermaßnahmen um und machen Erfolge transparent messbar.

S3 Strategie

S3-SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

ZUSAMMENHANG ZWISCHEN WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

8a Aus der Wesentlichkeitsanalyse ergibt sich, dass wir die größten Auswirkungen auf die Gesellschaft in Schleswig-Holstein mit unserem Fördergeschäft erzeugen. Die strategische Ausrichtung der IB.SH sowie die Ausgestaltung des Förderportfolios sind daher untrennbar mit den Auswirkungen auf die Gesellschaft in Schleswig-Holstein verbunden. Mit der Ausgestaltung und regelmäßigen Überprüfung unserer Geschäfts-

strategie stellen wir sicher, dass wir unseren Förderauftrag heute und in Zukunft gut und anspruchsruppengerecht erfüllen können. Anpassungen des Förderportfolios an die Bedarfe unserer Anspruchsgruppen finden regelmäßig und anlassbezogen statt, z. B. wenn wir neue Förderaufgaben übernehmen.

ARTEN BETROFFENER GEMEINSCHAFTEN

9 Alle betroffenen Gemeinschaften, die wahrscheinlich von wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens betroffen sein können, fallen unter die Angaben nach ESRS 2.

Ja

9a,c Die IB.SH ist als zentrales Förderinstitut des Landes Schleswig-Holstein grundsätzlich in Schleswig-Holstein tätig. Ausnahmen sind möglich, sofern die Aktivitäten einen direkten Bezug zu Schleswig-Holstein haben und mit ihnen ein positiver Effekt für die Bevölkerung Schleswig-Holsteins verbunden ist.

Die positiven Auswirkungen unserer Förderaktivitäten auf die Menschen in Schleswig-Holstein ergeben sich am Ende unserer Wertschöpfungskette bzw. noch darüber hinaus. Sie entstehen insbesondere durch unsere Finanzierungs- und Beratungsdienstleistungen bei unseren Kundinnen und Kunden. In vielen Fällen ergeben sich darüber hinaus weitere positive Auswirkungen für Menschen, die nicht direkt unsere Kunden sind. Zum Beispiel profitieren die Einwohnerinnen und Einwohner einer

Kommune von Investitionen in Infrastruktur oder wenn Beratungsleistungen in einer Aufwertung von Quartieren münden. Ebenfalls sind positive Arbeitsplatzeffekte möglich, wenn geförderte Unternehmen in ihre Geschäftstätigkeit investieren. Durch die soziale Wohnraumförderung profitieren Mieterinnen und Mieter von der Bereitstellung bezahlbaren Wohnraums. Unsere Förderaktivitäten und die damit verbundenen positiven Auswirkungen auf die Bevölkerung in Schleswig-Holstein beschreiben wir im Detail in Abschnitt S3-4.

Aufgrund der Breite unserer Förderung betrachten wir die gesamte Bevölkerung in Schleswig-Holstein als betroffene Gemeinschaft. Gesondert abgrenzen lassen sich darüber hinaus einkommensschwache Haushalte, die Anspruch auf die Nutzung geförderten Wohnraums haben.

Die Betroffenheit tritt unabhängig von unseren Bürostandorten (Kiel, Rostock, Lübeck) im ganzen Bundesland auf.

Für unser Depot A erwerben wir auch Wertpapiere von Kunden, die ihren Sitz außerhalb von Schleswig-Holstein in Deutschland oder im europäischen Ausland haben. Die potenziellen Betroffenheiten, die sich über diese Kunden hinaus ergeben, werden in diesem Standard nicht betrachtet.

S3 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S3-1 Konzepte und Leitlinien im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

14 MDR-P In der folgenden Tabelle erläutern wir die Konzepte und Leitlinien, die wir im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften verfolgen.

Auswirkung: Soziale und gesellschaftliche Auswirkungen des Fördergeschäfts der IB.SH

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsstrategie • Förderrichtlinien 	<ul style="list-style-type: none"> • Erklärung zur Umsetzung von Sustainable Finance • Nachhaltigkeitsleitlinie 	<ul style="list-style-type: none"> • Sponsoring-Leitlinien • Wirkungsmanagement
Wichtigste Inhalte	<p>Mit unserer Geschäftsstrategie konkretisieren wir unseren Förderauftrag auf strategischer Ebene, um das Land bei der Umsetzung wirtschafts- und strukturpolitischer Aufgaben zu unterstützen. Die konkrete Ausgestaltung unserer Förderprogramme ist in den jeweiligen Förderrichtlinien festgelegt, aus denen sich auch der Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung ergibt.</p> <p>Gemeinsam mit unseren Vertriebspartnerinnen und -partnern sowie unseren Hausbanken möchten wir die Chancen und Herausforderungen von Sustainable Finance aktiv gestalten und den Transformationsprozess von Wirtschaft und Gesellschaft bestmöglich begleiten. Dazu haben wir uns in unserer Erklärung zur Umsetzung von Sustainable Finance verpflichtet.</p> <p>Für unser Fördergeschäft wenden wir Ausschlusskriterien an, um so zukünftig die Finanzierung von Geschäftsfeldern mit kritischem Einfluss auf die Nachhaltigkeitsentwicklung zu vermeiden. Gleiches gilt für den Erwerb von Eigenanlagen (Depot A). Alle Kriterien sind im Detail in unserer Nachhaltigkeitsleitlinie festgehalten.</p> <p>Die Grundlagen für unser gesellschaftliches Engagement sind in unseren Sponsoring-Leitlinien festgelegt. In erster Linie initiieren und pflegen wir Sponsoring-Partnerschaften und konzentrieren uns dabei auf die Nachwuchsförderung.</p> <p>Wir haben ein Wirkungsmanagement etabliert, mit dem wir jährlich den Beitrag unserer Förderaktivitäten zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN SDGs) bewerten. Dies umfasst ein SDG-Mapping sowohl für unsere Beratungen als auch unsere Finanzierungen sowie die regelmäßige Veröffentlichung unserer Erfolgskennzahlen.</p>		
Anwendungsbereich	<p>Die Geschäftsstrategie, unsere Sustainable Finance-Erklärung sowie das Wirkungsmanagement gelten übergreifend für alle Geschäftsaktivitäten der IB.SH. Die Förderrichtlinien beziehen sich auf die jeweiligen Förderprogramme. Die Ausschlusskriterien und deren Anwendung gelten grundsätzlich für das gesamte Fördergeschäft. Im Zuschussgeschäft gelten die jeweiligen Programmbedingungen. Ergänzende Regelungen zum Anwendungsbereich sind in der Nachhaltigkeitsleitlinie einsehbar. Die Sponsoring-Leitlinien beziehen sich auf unser gesellschaftliches Engagement.</p>		
Verantwortliche Organisationsebene	Vorstand, B1-Leitungen der Marktbereiche		
Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	<p>Investitionsbankgesetz (IBG), Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs), UN Global Compact (UNGC), EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums, EU Green Deal, Gesetz zur Energiewende und zum Klimaschutz in Schleswig-Holstein (EWKG), Gesetz zur Finanzanlagestrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FINISHG)</p>		
Berücksichtigung der Interessen von Interessensträgerinnen und -träger	<p>Bei der Ausarbeitung der Konzepte wurden die rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen, die Vorgaben des Managements sowie die Standpunkte weiterer relevanter Interessenträgerinnen und -träger berücksichtigt.</p>		
Verfügbarkeit der Konzepte	<p>Alle Konzepte sind für die Mitarbeitenden intern verfügbar. Öffentlich zugänglich sind folgende Konzepte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erklärung zur Umsetzung von Sustainable Finance • Nachhaltigkeitsleitlinie • Sponsoring-Leitlinien • Methodenpapier zum SDG-Mapping 		

S3-2 Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften

21a Unsere Anspruchsgruppen werden in erster Linie durch den Förderauftrag des Landes und die Gestaltung der Förderrahmenbedingungen definiert. Einen Gesamtüberblick über unsere Anspruchsgruppen geben wir in Abschnitt SBM-1 Abs. 45. In Bezug auf die Auswirkungen unseres Fördergeschäfts auf die Gesellschaft in Schleswig-Holstein sind insbesondere das Land als unser Träger und Eigentümer sowie Kommunen und kommunale Aufgabenträgerinnen und -träger, Vermittlerinnen und Vermittler für Immobilienfinanzierungen und die Hausbanken der Kundinnen und Kunden wichtige Anspruchsgruppen. Im Rahmen der Aufgaben einzelner Fachbereiche erweitert sich der Kreis der Interessenträgerinnen und -träger um Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Beteiligungen, Kammern, Verbände, NGOs, Branchen-Cluster und wissenschaftliche Kompetenznetzwerke.

21b Wir stehen mit unseren Anspruchsgruppen 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 Interessenträgerinnen und -träger bestmöglich zu berücksichtigen und ihnen gerecht zu werden. Entsprechend leiten wir nach einem intensiven Abwägungsprozess aus den Erkenntnissen notwendige Handlungserfordernisse ab.

Der Dialog mit unseren Anspruchsgruppen findet über vielfältige Kommunikationskanäle statt. Dazu gehören unter anderem der direkte Austausch mit der Landesverwaltung, Kunden- und Netzwerkveranstaltungen, unser Sustainable Finance Forum,

Bankbesprechungen und Verbandstreffen 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 Finanzierungen. Zu unserem Sustainable Finance Forum laden wir die regionale Kreditwirtschaft sowie weitere relevante Interessenträgerinnen und -träger ein. Der Fokus liegt auf der Fragestellung, wie die Finanzwirtschaft in Schleswig-Holstein den Wandel zu nachhaltigem Wirtschaften finanzieren und den Transformationsprozess unterstützen kann.

21c Der Vorstand und die Bereichsleitungen der Unternehmensentwicklung sowie der produktverantwortlichen Marktbereiche tragen die operative Verantwortung dafür, dass die Ergebnisse aus der Einbeziehung unserer Anspruchsgruppen in die Unternehmenssteuerung einfließen.

21d Die Einbeziehung unserer Anspruchsgruppen erfolgt in den meisten Fällen über einen regelmäßigen Austausch- und Dialogprozess, der es ermöglicht, Feedback aufzunehmen, Maßnahmen abzuleiten und zu einem späteren Zeitpunkt erfolgte Maßnahmen und erreichte Umsetzungsstände gemeinsam zu reflektieren. Je nach Anspruchsgruppe gibt es eine Reihe verschiedener Austausch- und Dialogformate. Gegenüber dem Eigentümer erfolgt der Austausch beispielsweise insbesondere in den regelmäßigen Sitzungen des Verwaltungsrats, der Gewährträgersammlung sowie des gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschusses. Kommunale Vertreterinnen und -vertreter werden regelmäßig zu Dialogforen und Fachveranstaltungen eingeladen, im Immobilienkundenbereich findet mindestens

jährlich ein Partnerforum zur Information und Einbeziehung der Vertriebspartnerinnen und -partner statt. Die Haus- und Partnerbanken stehen in regelmäßigen Austausch mit ihren zentralen Ansprechpartnern bei der IB.SH. Darüber hinaus finden in regelmäßigen Abständen zahlreiche Abstimmungen und Austausche zwischen der IB.SH und ihren Anspruchsgruppen auf Arbeitsebene statt, so dass die Wirksamkeit der Einbeziehung laufend sichergestellt ist.

S3-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

31b MDR-A Folgende Maßnahmen haben wesentliche Auswirkungen auf unsere betroffenen Gemeinschaften.

Auswirkung: Soziale und gesellschaftliche Auswirkungen des Fördergeschäfts der IB.SH

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Wohnraumförderung (inkl. Sozialer Wohnraumförderung) • Unterstützung der Kommunen in Schleswig-Holstein • Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen
Umfang der Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmarkt-, Struktur und Stabilisierungsförderung • Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit <p>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.</p> <p>Für Kommunen und kommunale Unternehmen bieten wir Förder-, Finanzierungs- sowie Beratungsprodukte zur (Weiter-)Entwicklung von Wohnquartieren, Stadt- und Ortszentren und Gewerbegebieten, kommunaler Infrastrukturprojekte sowie der effizienten Nutzung Erneuerbarer Energien und zur Liquiditätsversorgung an. Unser Infrastruktur-Kompetenzzentrum berät öffentliche Projektträgerinnen und Projektträger bei der Vorbereitung und Umsetzung tragfähiger und nachhaltiger Infrastrukturvorhaben. Mit der Energie- und Klimaschutzinitiative (EKI) unterstützt die Energieagentur der IB.SH Städte und Gemeinden dabei, Klimaschutz- und Energiewendemaßnahmen zu identifizieren und umzusetzen.</p> <p>Wir begleiten schwerpunktmäßig kleine und mittelständisch geprägte Unternehmen in allen Lebenszyklusphasen, von der Gründung, Festigung und Expansion bis zur Nachfolge. Die Produktpalette umfasst neben Darlehen, Bürgschaften und Eigenkapitalprodukten auch die Durchleitung von Bundesförderprogramm krediten sowie das Förderrefinanzierungsgeschäft mit Banken und Sparkassen. Beratungsschwerpunkte sind insbesondere die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen sowie Maßnahmen zu Energieeffizienz, Klimaschutz und Digitalisierung.</p> <p>Im Rahmen unserer Arbeitsmarkt-, Struktur- und Stabilisierungsförderung sind wir 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. Letzteres gilt insbesondere für die Zuschussprogramme „Landesprogramm Arbeit (LPA)“ und „Landesprogramm Wirtschaft (LPW)“.</p> <p>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 mit dem Ziel, die Entwicklung einer innovativen, räumlich integrierten und nachhaltigen Ostseeregion zu stärken. 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.</p>
Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen	<p>Unser Förderauftrag entspricht unserem grundsätzlichen Unternehmenszweck, der nicht zeitlich fixiert ist. Einige Förderaufgaben oder -programme sind zeitlich begrenzt. Dies ist in den jeweiligen Förderrichtlinien bzw. den Aufgabenübertragungsverträgen geregelt.</p>
Ggf. quantitative und qualitative Informationen über den Fortschritt der Maßnahmen	<p>Angaben zu den erreichten Wirkungen und Fortschritten in den einzelnen Förderbereichen im Geschäftsjahr 2025 einschließlich unserer SDG-Mappings und Erfolgskennzahlen finden sich in Abschnitt S3-4.</p>

ZUSÄTZLICHE MAßNAHMEN ODER INITIATIVEN, UM POSITIVE AUSWIRKUNGEN AUF BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN ZU ERREICHEN

32c

Wohnraumförderung (inkl. Sozialer Wohnraumförderung)

Durch den Regelstandard Erleichtertes Bauen als Förderstandard der Sozialen Wohnraumförderung richten wir in Schleswig-Holstein – unter nach wie vor schwierigen Rahmenbedingungen am Wohnungsmarkt – den Fokus auf eine effiziente Nutzung der Fördermittel, senken Baukosten und Ressourcenverbrauch und die damit verbundenen „grauen“ Emissionen. Die 2025 erneut gestiegene Nachfrage nach unseren Förderprodukten im Segment Wohneigentum zeigt den wachsenden Bedarf an Nachrangdarlehen und verdeutlicht unsere soziale Verantwortung in der Region. Gleichzeitig engagieren wir uns aktiv für eine passgenauere Bundesförderung, um die Transformation zu einem klimaneutralen Wohnungsbestand voranzubringen.

Unterstützung der Kommunen in Schleswig-Holstein

Wir unterstützen die (Weiter-)Entwicklung von Quartieren durch ein Zusammenspiel der kommunalen Förderberatung und der Vergabe von Fördermitteln. Im Rahmen dieses integrierten Ansatzes werden u. a. nachhaltige Wohngebiete und bezahlbarer Wohnraum geschaffen. Mit Landes-Zuschussprogrammen wie dem Bürgerenergiefonds oder dem Kommunalen Wärmefonds haben wir darüber hinaus im Berichtsjahr Wärme-, Effizienz und Energieprojekte in ihrer Startphase gefördert.

Eine wesentliche Rolle, um Klimaschutz- und Energiewendemaßnahmen voranzubringen, spielt unsere Energieagentur u. a. mit der Energie- und Klimaschutzinitiative (EKI). Ihr Angebot für Kommunen reicht von der kostenfreien Initialberatung, über

die Vertiefung und Begleitung von Projektideen, bis hin zu verschiedenen informativen Veranstaltungen. Neben der direkten Beratung wurden im Berichtsjahr viele Städte und Gemeinden sowie weitere kommunale Akteure über Veranstaltungs- und Netzwerkangebote erreicht.

Mit zinsgünstigen Kommunaldarlehen unterstützen wir darüber hinaus Gemeinden, Städte, Ämter und Kreise. Im Berichtsjahr wurden u. a. Neubau-, Umbau-, Sanierungs- oder Modernisierungsmaßnahmen z. B. an Schulen, Kitas und Feuerwehrgerätehäusern finanziert.

Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen

Im Rahmen unserer Wirtschaftsförderung vorwiegend für kleinere und mittelständisch geprägte Unternehmen unterstützen wir die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen sowie Existenzgründungen. Mit unserem Investitionsdarlehen begleiten wir zudem Finanzierungen in Erneuerbare Energien wie Windkraft- und Solarparks. Der hierdurch erzeugte Strom versorgt Haushalte mit grünem Strom und leistet damit einen direkten Beitrag zum Klimaschutz. Auch tragen wir mit Finanzierungen von Energieversorgungsunternehmen konkret zur Weiterentwicklung infrastruktureller Rahmenbedingungen als einem wichtigen Baustein der Wärmewende bei.

Unsere IB.SH Förderlotsen beraten Unternehmen und Gründungsinteressierte neutral und unentgeltlich zu öffentlichen Förder- und Finanzierungsangeboten. Aktuelle Beratungsschwerpunkte umfassen Maßnahmen zu Energieeffizienz, Klimaschutz und Digitalisierung. Im Berichtsjahr haben die IB.SH Förderlotsen u. a. in über 100 Veranstaltungen, Workshops und Förderberatungstagen über Fördermöglichkeiten informiert (siehe

SDG-Beratungsmapping S3-4, 32d). Mit der gezielten Unterstützung von Unternehmerinnen, z. B. durch den 2025 zum vierten Mal durch die IB.SH verliehenen [IB.SH-Unternehmerinnenpreis](#), tragen wir außerdem zur Stärkung des Unternehmerintums in Schleswig-Holstein bei.

Als Koordinatorin des Enterprise Europe Networks (EEN) Hamburg/Schleswig-Holstein sind wir Teil des durch die Europäische Kommission geförderten weltweit größten Beratungsnetzwerks für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). 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. Auch im Jahr 2025 haben wir mit diesem Nachhaltigkeitscheck Unternehmen dabei unterstützt, ihren Status Quo zu reflektieren und einen Fahrplan zur ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltigen Aufstellung zu entwickeln.

Arbeitsmarkt-, Struktur- und Stabilisierungsförderung

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. Ergänzend zu den übergeordneten Strategiezielen sind bei der Förderung mit Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) die Querschnittsziele zu den Themen „Nichtdiskriminierung“, „Gleichstellung von Männern und Frauen“ sowie „Nachhaltige Entwicklung“ bei der Antragstellung, Umsetzung und Prüfung der Projekte zu beachten.

Das Aufstiegs-BAföG ermöglicht berufliche Fortbildungen, die zu höher qualifizierenden Abschlüssen führen. Wir übernehmen Beratung, Antragsbearbeitung und Auszahlung und stärken damit die berufliche Weiterentwicklung sowie die Durchlässigkeit beruflicher Bildungswege. Im Bereich Arbeit-Bildung-Soziales werden zahlreiche Förderprogramme umgesetzt, unter anderem für Schulbau und -ausstattung, aber auch kleinere Programme wie die Meistergründungsprämie, mit der wir Handwerksmeisterinnen und -meister bei der Gründung, Übernahme oder Beteiligung an Betrieben unterstützen.

Gesellschaftliches Engagement

Wir verstehen unser gesellschaftliches Engagement als einen Teil unseres Förderauftrags, der sich aus dem **IBG** ergibt. 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 und angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels in Schleswig-Holstein und dem Ostseeraum auf Bildung und Ausbildung.

Die Unternehmensführung gibt den strategischen Rahmen und die Schwerpunkte für das gesellschaftliche Engagement vor. Die strategische Planung erfolgt einmal jährlich für das darauffolgende Geschäftsjahr. Über Sponsoring-Maßnahmen entscheidet unser Vorstand basierend auf einer vorherigen Prüfung der jeweiligen Zielsetzung. Um den Auswahlprozess zu steuern und die Auswahlkriterien transparent zu machen, haben wir **Leitlinien für das gesellschaftliche Engagement** festgelegt und evaluieren unser gesellschaftliches Engagement regelmäßig.

Folgende Aktivitäten sind beispielhaft für unser gesellschaftliches Engagement:

Seit vielen Jahren begleiten wir das Festival **JazzBaltica** als Hauptsponsorin. Im Rahmen dieses Engagements verleihen wir seit 2008 jährlich den mit 5.000 Euro dotierten **IB.SH-Jazz-Award**. Der Preis ist eine Auszeichnung für talentierte Nachwuchsjazzmusikerinnen und -musiker. Die Auswahl erfolgt durch eine Jury, die sich aus Vertreterinnen der Kulturbranche zusammensetzt und in der auch die IB.SH vertreten ist. Preisträger im Jahr 2025 war Lennart Meyer.

Das Schleswig-Holstein Musik Festival (SHMF) ist eines der größten Musikfestivals Deutschlands. Es hat kulturell wie wirtschaftlich eine große Bedeutung für Schleswig-Holstein. Die IB.SH ist seit 2023 Orchesterpartnerin, die Partnerschaft wurde 2025 verlängert. Das SHMF-Orchester setzt sich aus Nachwuchsmusikerinnen und -musikern aus rund 120 Nationen zusammen und steht für friedliches, kreatives und dynamisches Miteinander. Nachwuchskräfte der Bank hatten in diesem Jahr einen Tag lang die Gelegenheit, das Orchester zu begleiten. Ziel dabei ist ein branchenübergreifender Austausch.

Im Rahmen des Krimi Festivals Kiel unterstützten wir Veranstaltungen an verschiedenen Schulen auf dem Kieler Ostufer. Im Mittelpunkt steht dabei, bei den Schülerinnen und Schülern Lesebegeisterung zu wecken und sie dazu zu animieren, sich in selbstverfassten Texten auszudrücken.

Das Freilichtmuseum Molfsee unterstützen wir im Rahmen eines Projektes zum Thema „Umweltbildung, Biodiversität und Nachhaltigkeit“. Zielgruppe dieses Projekts sind Schulklassen

aus ganz Schleswig-Holstein, die sich im Freilichtmuseum mit Mensch-Tier-Beziehungen und deren Bedeutung für die Umwelt befassen.

Bereits zum vierten Mal haben wir 2025 den IB.SH-Nachwuchspreis Nachhaltigkeit verliehen. Mit diesem Sonderpreis im Rahmen des Nachhaltigkeitspreises Schleswig-Holstein werden Projekte zur ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeit ausgezeichnet, die entweder von jungen Menschen erdacht und umgesetzt werden oder die den Nachhaltigkeitsgedanken der jüngeren Generation näherbringen

Über unsere Spendenplattform WIR BEWEGEN.SH haben wir 2025 wieder eine Vielzahl von Projekten z.B. aus den Bereichen Kultur, Bildung, Umwelt und Sport durch die gesammelten Spenden unterstützt. WIR BEWALDEN.SH hat als gesonderter Teil unserer Spendenplattform zur Aufforstung und zum Waldumbau in Schleswig-Holstein beigetragen. Da sich inzwischen andere Anbieter für Spendenplattformen in Schleswig-Holstein etabliert haben, entfällt der marktergänzende Charakter von WIR BEWEGEN.SH. Der Aufgabenübertragungsvertrag des Landes Schleswig-Holstein mit der IB.SH endet für die Spendenplattform WIR BEWEGEN.SH und damit auch für WIR BEWALDEN.SH zum 31. Dezember 2025. Unser Engagement für Klimaschutz und eine nachhaltige Waldentwicklung setzen wir mit der Initiative „**Baum für Baum für SH**“ fort.

NACHVERFOLGUNG UND BEWERTUNG DER WIRKSAMKEIT DER MAßNAHMEN UND INITIATIVEN

32d Bei unseren Förderprodukten beachten wir die Grundsätze und Ziele der staatlichen Förderpolitik sowie die Bestimmungen der Europäischen Union (z. B. Diskriminierungsverbot, EU-Bei-

hilfreicht). 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.

Alle Förderrichtlinien des Landes, die wir im Rahmen unserer Finanzierungs- und Beratungstätigkeiten beachten, werden beim Land einer **Nachhaltigkeitsprüfung** unterzogen. Sie zeigt, ob sich die Förderung positiv oder negativ auf die nachhaltige Entwicklung Schleswig-Holsteins auswirkt und unter anderem das Treibhausgasemissionspotenzial berücksichtigt. Bei der

Gestaltung unseres Produkt- und Dienstleistungsangebotes betrachten 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.

Wir betreiben ein Wirkungsmanagement für unsere gesamten Förderaktivitäten. Im Rahmen eines SDG-Mappings analysieren wir jährlich den Beitrag, den wir mit unseren Finanzierungen und Beratungsleistungen zu den SDGs leisten. Bei der Neuentwicklung von Produkten berücksichtigen wir deren Beitrag zu den SDGs, um die nachhaltige Entwicklung in Schleswig-Holstein zu fördern.

Für das SDG-Mapping bewerten wir grundsätzlich jede Finanzierung und Beratung im Hinblick auf ihren Beitrag zu den SDGs. Eine Beschreibung der Vorgehensweise beim SDG-Mapping findet sich in unserem **Methodenpapier**.

Im Jahr 2025 belief sich das gesamte Fördervolumen über alle Geschäftsbereiche hinweg auf rund 3,8 Milliarden Euro. Davon haben 72 Prozent direkt zu einem oder mehreren SDGs beigetragen. Dies entspricht einem Fördervolumen von 2,7 Milliarden Euro. Davon entfielen 2,0 Milliarden Euro auf Darlehen und 0,7 Milliarden Euro auf Zuschüsse. Der Beitrag der Wohnraumförderung zum SDG 13 "Maßnahmen zum Klimaschutz" belief sich dabei insgesamt auf 501 Millionen Euro.

Die nebenstehende 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.

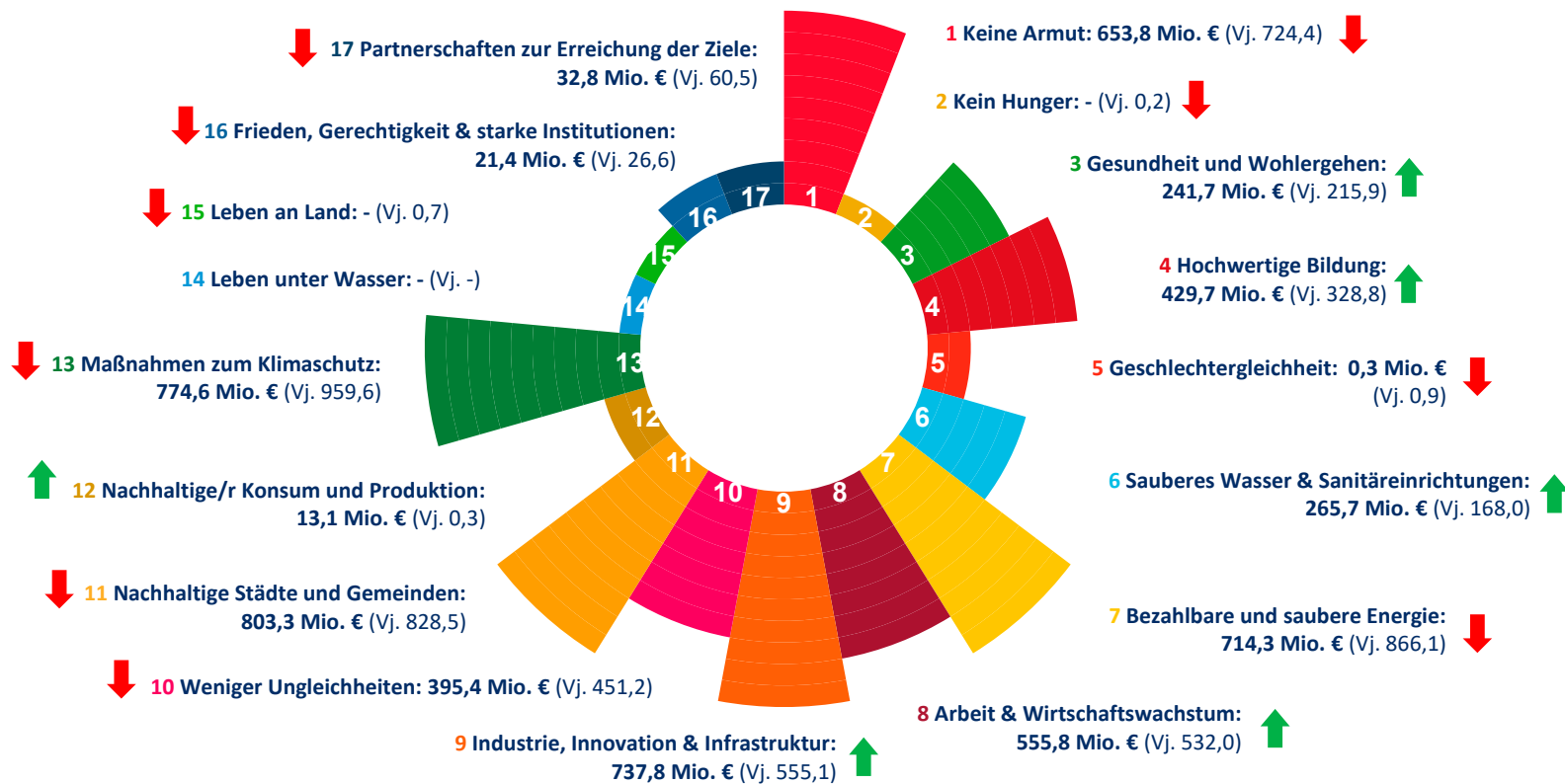


Abb. 3: SDG-Mapping der Finanzierungen

Beim Mapping für unsere finanzierungsunabhängigen Beratungsleistungen prüfen wir jede Beratung darauf, ob ein Beitrag zu einem oder mehreren SDGs plausibel angenommen werden kann. Insgesamt 25.124 Beratungsstunden aus dem Berichtsjahr haben zu einem oder mehreren SDGs beigetragen, wobei der größte Anteil bei den SDGs 7, 11 und 13 liegt.

Auch unser gesellschaftliches Engagement bewerten wir jährlich explizit mit Blick auf seine Nachhaltigkeit und seinen Beitrag zu Nachwuchsförderung. Dazu führen wir jährlich eine Wirkungsanalyse durch, deren Basis ebenfalls die SDGs bilden. Zentrale Fragen sind dabei, ob unser gesellschaftliches Engagement den gewünschten Wirkungserfolg erzielt oder Anpassungen

notwendig sind. Die Wirkungsanalyse hat gezeigt, dass unsere Aktivitäten im Berichtsjahr vor allem zu SDG 4 „Hochwertige Bildung“ und SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ beigetragen haben. Dies entspricht unserer Ausrichtung auf die Nachwuchsförderung, die wir mit langfristigen Kooperationen in Schleswig-Holstein unterstützen.

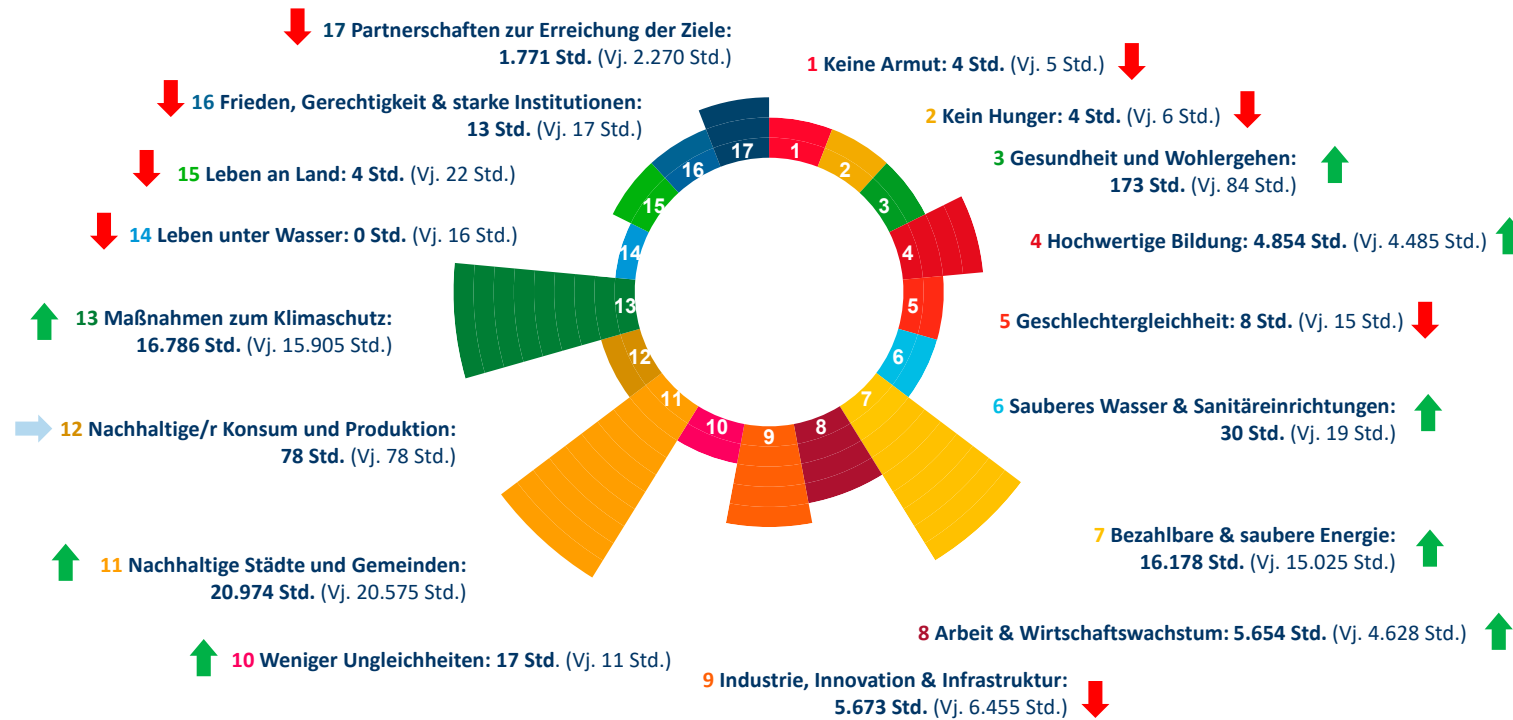


Abb. 4: SDG-Mapping der Beratungen

Zudem machen wir mit unseren [Erfolgskennzahlen](#) die direkten Wirkungen unserer Förderaktivitäten sichtbar.

Erfolgskennzahl	Erreichte Wirkung
Arbeitsplätze schaffen und sichern	Im Rahmen der Wirtschaftsförderung wurden 868 Arbeitsplätze geschaffen sowie 11.792 Arbeitsplätze gesichert .
Existenzgründungen begleiten	162 Existenzgründungen unterstützte die IB.SH finanziell. Zudem wurden 1.998 Unternehmen und Gründungsinteressierte zu ihren geplanten Vorhaben beraten.
Landes-, Bundes- und EU-Fördermittel gezielt einsetzen	Im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Strukturförderung bewilligte die IB.SH 5.309 Zuschüsse an öffentliche Empfänger, Privatpersonen und Unternehmen. Zur Auszahlung der Zuschüsse wurden 40.817 Belege geprüft. Insgesamt wurden 12.171 Bescheide (Bewilligung, Änderung, Aufhebung) erstellt und versendet.
Wohneigentum schaffen und verbessern	Die IB.SH verhalf 4.434 Familien zu Wohneigentum. Insgesamt wurden Neubau, Erwerb und Sanierung von 7.060 Häusern und Wohnungen gefördert.
Energieeffizientes Wohnen ermöglichen	Durch zielgenaue Förderprogramme konnten 1.223 Häuser und Wohnungen besonders energieeffizient gebaut, saniert oder die Energieeffizienz durch den Einsatz erneuerbarer Energien gesteigert werden.
Sozialen Wohnungsbau befördern	1.990 bezahlbare Wohneinheiten wurden im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung neu errichtet, modernisiert oder saniert. Dadurch konnte eine CO ₂ -Einsparung in Höhe von 1.871 t erzielt werden.
Kommunale Infrastruktur finanzieren	178 Gemeinden, Städte, Ämter und Kreise wurden durch die IB.SH mit Kommunaldarlehen gefördert. Darüber hinaus wurden 50 kommunale Verbände wie Schul-, Wasser- oder Breitbandverbände von der IB.SH unterstützt. Insgesamt wurden unter anderem Neubau- und Sanierungsmaßnahmen an 167 Schulen, 28 Kitas, 42 Feuerwehrgerätehäusern, 22 Krankenhäusern, 159 Wasserversorgungsnetzen sowie 36 Sport- und Schwimmhallen finanziert.
Bundesförderung gezielt und effizient nach Schleswig-Holstein bringen	1.714 Kunden wurden zur regionalen Entwicklung mit günstigen Bundesfördermitteln (z. B. der KfW) für unternehmerische und energetische Tätigkeiten sowie in der Wohnraumförderung unterstützt.
Gemeinnützige Projekte unterstützen	Mithilfe der IB.SH-Spendenplattform WIR BEWEGEN.SH konnten 87 gemeinnützige Projekte umgesetzt werden. Erreicht wurde dies durch 1.664 getätigte Spenden und einem Gesamt-Spendenvolumen von 311.125 Euro . Durch WIR BEWALDEN.SH konnten 10 Aufforstungs- und Waldumbauprojekte durch 301 getätigte Spenden unterstützt und ca. 10.500 Bäume neu gepflanzt werden.
Lebenslanges Lernen unterstützen	Die IB.SH hat 4.351 Personen mit dem Aufstiegs-BAföG begleitet. Am häufigsten wurde die Fortbildung zu staatlich anerkannten Erziehern (1.658 Personen) gefördert. Mit den Förderangeboten „Weiterbildungsbonus pro“ und "Weiterbildungsbonus S-H" wurden 470 Fort- und Weiterbildungen gefördert. Die Meistergründungsprämie erreichte 279 Betriebe .
Zusammenarbeit in Europa stärken	Über das Programm Interreg Baltic Sea Region hat die IB.SH 73 Projektpartner aus dem gesamten Ostseeraum in 9 Kooperationsprojekten gefördert, über das Programm Interreg Deutschland-Danmark 209 Projektpartner in 11 Kooperationsprojekten .
Unternehmen zu Fördermöglichkeiten beraten	654 Unternehmen und Organisationen wurden im Rahmen des Enterprise Europe Network zu Finanzierungsmöglichkeiten ihrer Vorhaben über EU-Förderprogramme fachkundig beraten. Durch die kommunale Förderberatung wurden 393 Kommunen, Vereine und Verbände zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten beraten, insbesondere zu Neubauvorhaben oder energetischen Sanierungen von Kindertagesstätten, Schulen und Sportstätten.

MITTEL ZUM MANAGEMENT VON AUSWIRKUNGEN

38 Die positiven Auswirkungen auf die Gesellschaft in Schleswig-Holstein ergeben sich aus der Gesamtheit unserer Förderaktivitäten. Gemäß unserer Geschäftsstrategie unterstützen wir mit unserem Förderauftrag das Land bei der Umsetzung wirtschafts- und strukturpolitischer Aufgaben. Zur Erfüllung der Förderaufgaben gewähren und verwalten wir Darlehen und Zuschüsse, übernehmen und verwalten Bürgschaften und gehen Beteiligungen an Unternehmen ein. Im Jahr 2025 belief sich das gesamte Fördervolumen über alle Geschäftsbereiche hinweg auf rund 3,8 Milliarden Euro. Unmittelbar damit verbunden sind unsere Beratungsleistungen. Die Refinanzierung dieser Aufgaben erfolgt über unseren Eigentümer oder über den Kapitalmarkt.

Im Jahr 2025 machten langfristige Partnerschaften rund 94 Prozent unseres Sponsoring-Engagements aus, das sich insgesamt auf 320.000 Euro belaufen hat. Über 80 Prozent der gesamten Mittel sind in die Nachwuchsförderung geflossen.

S3 Parameter und Ziele

S3-5 Ziele im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

41 MDR-T In der folgenden Tabelle erläutern wir die Ziele, die wir im Zusammenhang mit unserem Fördergeschäft verfolgen.

Auswirkung: Soziale und gesellschaftliche Auswirkungen des Fördergeschäfts der IB.SH

Bezeichnung	SDG-Beitrag
Verhältnis zwischen dem Ziel und den Zielvorgaben der Konzepte	Die IB.SH hat mit ihren Förderaktivitäten eine erhebliche Wirkung in Schleswig-Holstein und strebt einen hohen Beitrag zur Erreichung der UN SDGs an. Dafür bildet eine hohe Transparenz über die Verwendung und Wirkung der Fördermittel die Grundlage.
Festgelegtes Zielniveau und Einheit	SDG-Beitrag: Anteil des jährlichen Neugeschäfts, der über unser SDG-Mapping einem oder mehreren SDGs zugeordnet werden kann, von mindestens 65 % .
Umfang des Ziels	Das SDG-Mapping der Finanzierungen umfasst Darlehen, Zuschüsse, Garantien und Beteiligungskapital. Diese sind in die Zielstellung zum SDG-Beitrag einbezogen.
Bezugswert und Bezugsjahr	Es handelt sich um eine laufende Zielstellung, die sich nicht auf ein bestimmtes Basisjahr bezieht.
Zeitraum der Ziele	Die Zielerreichung wird auf jährlicher Basis erhoben.
Methoden und Annahmen zur Festlegung des Ziels	Die Methoden und Annahmen zur Erstellung des SDG-Mappings, welches die Basis für die Ermittlung der Zielerreichung bildet, sind in unserem Methodenpapier dargestellt.
Wissenschaftlicher Bezug des Ziels	Es besteht kein wissenschaftlicher Bezug des Ziels.
Einbeziehung von Interessenträgerinnen und -träger	Bei der Festlegung des Ziels wurden keine Interessenträgerinnen und -träger eingebunden. Die Zielstellung basiert auf internen Analysen und strategischen Überlegungen.
Änderungen des Ziels und der Kennzahl	Im Berichtsjahr hat keine Änderung des Ziels oder der Kennzahl stattgefunden.
Status der Zielerreichung	Der SDG-Beitrag lag im Berichtsjahr bei 72 % .

42a-c Die Zielsetzung im Hinblick auf die Nachhaltigkeitswirkung unseres Fördergeschäfts leitet sich aus den Zielen der Landesregierung und der Förderprogramme ab. Sie finden als wesentliche Pfeiler in unserer Geschäftsstrategie Berücksichtigung. Das Ziel SDG-Beitrag ist eines der acht qualitativen Ziele der Geschäftsstrategie (siehe auch SBM-1 Abs. 40e), an denen sich alle Bestandteile der IB.SH-Strategie, die strategischen Maßnahmen sowie die operative Planung orientieren und messen lassen müssen.

Die Geschäftsstrategie sowie die darin verankerten qualitativen Ziele werden im Rahmen eines strukturierten Strategieprozesses jährlich überprüft und weiterentwickelt. Im Rahmen dieses Prozesses prüfen wir, ob das Zielniveau der Kennzahlen weiterhin angemessen ist. Die Verantwortung für diesen Prozess liegt beim Vorstandsstab, der in der Unternehmensentwicklung angesiedelt ist.

Die Überprüfung der Zielerreichung im Hinblick auf das qualitative Ziel „SDG-Beitrag“ erfolgt einmal jährlich für das Förderneugeschäft des abgelaufenen Geschäftsjahres. Die Verantwortung für die Analyse und Bewertung der Ergebnisse aus dem SDG-Mapping liegt beim Bereich Unternehmensentwicklung. Die Ergebnisse des SDG-Mappings werden jährlich im ESG-Ausschuss vorgestellt und diskutiert.

Unsere Anspruchsgruppen wurden im Jahr 2023 im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse durch eine Stakeholderbefragung eingebunden. Auf Basis dieser Befragung haben wir relevante und wesentliche Handlungsfelder identifiziert. Bei der Festlegung von internen Zielvorgaben wurden keine Vertreterinnen und Vertreter externer Anspruchsgruppen eingebunden.

S4 Verbraucher und Endnutzer

Auf einen Blick

Eine hohe Kundenorientierung prägt unser Handeln gegenüber unseren Privatkundinnen und -kunden und ist fest in unserer Strategie, unserem Geschäftsmodell und unserem Tagesgeschäft verankert. Unser Anspruch ist es, Förderangebote diskriminierungsfrei zugänglich zu machen und durch leicht verständliche und verantwortungsvolle Information sowie Beratung Orientierung zu bieten. Gleichzeitig begegnen wir der Komplexität von Förderbedingungen aktiv und nutzen die Chancen der Digitalisierung, um Antrags- und Bearbeitungsprozesse einfacher und effizienter zu gestalten. Über strukturierte Feedback- und Beschwerdeverfahren sowie den direkten Dialog binden wir Kundenperspektiven systematisch ein und entwickeln unsere Produkte, Prozesse und Services kontinuierlich weiter.

S4 Strategie

S4-SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

ZUSAMMENHANG ZWISCHEN WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN AUF VERBRAUCHER/ ENDNUTZER, STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

9a Die IB.SH misst der Berücksichtigung von Privatkundinnen und -kunden im Rahmen ihrer strategischen Ausrichtung und Geschäftstätigkeit hohe Bedeutung bei. Zentrale positive Auswirkungen, die angestrebt und aktiv gesteuert werden, sind die Gewährleistung eines freien Zugangs zu Produkten und Dienstleistungen sowie die Umsetzung verantwortungsvoller Vermarktungspraktiken und die Bereitstellung adressatengerechter Informationen.

Diese Auswirkungen werden insbesondere durch Maßnahmen wie verständlich aufbereitete Informationen über Förderangebote und -bedingungen, transparente Beratung, verschiedene Antragswege sowie ein strukturiertes Kundenfeedback- und **Beschwerdemanagement** aktiv gesteuert. Die Erkenntnisse aus diesen Rückmeldesystemen fließen regelmäßig in strategische Entscheidungen ein – etwa zur Weiterentwicklung digitaler Zugänge, zur zielgruppenspezifischen Kommunikation oder zur Identifikation von Zugangshürden für benachteiligte Gruppen.

Die Wahrnehmung der Kundeninteressen ist fester Bestandteil unseres Geschäftsmodells und eng mit unserer übergeordneten Vision verknüpft, einen nachhaltigen Beitrag zum gesellschaftlichen Fortschritt in Schleswig-Holstein zu leisten.

ZUSAMMENHANG ZWISCHEN WESENTLICHEN RISIKEN UND CHANCEN AUF VERBRAUCHER/ENDNUTZER, STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

9b Für die IB.SH bestehen wesentliche Risiken in Bezug auf Privatkundinnen und -kunden insbesondere in der Komplexität von Förderbedingungen, die für einzelne Zielgruppen schwer verständlich sein können. Daraus können Zugangshürden, fehlerhafte Anträge oder Missverständnisse entstehen, die den Fördererfolg sowie die Kundenbeziehung beeinträchtigen. In der Folge kann es zu einem Rückgang von Neugeschäft kommen, wodurch die Reichweite der Förderwirkung sinkt und Reputationsrisiken entstehen können. Um diesen Risiken strategisch zu begegnen, setzen wir auf transparente Kommunikation, persönliche Beratung und zielgruppengerechte Informationsformate.

Gleichzeitig ergibt sich aus der fortschreitenden Digitalisierung von Antrags- und Bearbeitungsprozessen eine wesentliche Chance zur Verbesserung der Nutzerfreundlichkeit, Effizienz und Erreichbarkeit. Die Weiterentwicklung unserer digitalen Infrastruktur ermöglicht es, Zugang und Antragswege zu vereinfachen, Bearbeitungszeiten zu verkürzen und damit die Kunden-

zufriedenheit zu steigern. Die kritische Auseinandersetzung mit Risiken und Chancen fließt kontinuierlich in die strategische Weiterentwicklung der Förderangebote ein.

VERBRAUCHER UND ENDNUTZER, DIE VON WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN BETROFFEN SIND

10a Die wesentlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Verbraucherinnen und Verbraucher sowie Endnutzerinnen und Endnutzer ergeben sich insbesondere im Zusammenhang mit den Förderangeboten. Als Verbraucherinnen und Verbraucher bzw. Endnutzerinnen und Endnutzer gelten für uns ausschließlich Privatkundinnen und -kunden, darunter auch solche, die unsere Darlehen über Hausbanken und Vermittler beziehen. Firmenkundinnen und -kunden, Kommunen sowie Haus- und Partnerbanken zählen nicht zu dieser Anspruchsgruppe. Privatkundinnen und -kunden nehmen vor allem folgende Leistungen in Anspruch:

- Wohneigentum (z. B. durch Förderkredite für Bau oder Kauf von Immobilien),
- Immobilienvermietung (z. B. durch Programme zur Modernisierung von Mietobjekten),
- Weiterbildung (z. B. durch Bildungsdarlehen oder -zuschüsse, wie Aufstiegs-BAföG),
- Energie- und Umweltprojekte, etwa über den Bürgerenergiefonds.

Relevante Auswirkungen auf Privatkundinnen und -kunden können sich dabei unter anderem aus der Ausgestaltung der Informationsbereitstellung, der Zugänglichkeit zu den Angeboten sowie aus der Struktur der Antrags- und Bearbeitungsprozesse ergeben.

10 a i-iv

Die Privatkundinnen und -kunden sind als Nutzende von Produkten betroffen, die gesundheitsschädlich sind oder das Risiko chronischer Krankheiten erhöhen.	Nein
Die Privatkundinnen und -kunden sind von Dienstleistungen betroffen, die sich möglicherweise negativ auf ihr Recht auf Privatsphäre, den Schutz ihrer personenbezogenen Daten auswirken.	Ja
Die Privatkundinnen und -kunden sind von Dienstleistungen betroffen, die sich möglicherweise negativ auf ihr Recht auf freie Meinungsäußerung und Nichtdiskriminierung auswirken.	Nein
Die Privatkundinnen und -kunden sind auf genaue und zugängliche produkt- oder dienstleistungsbezogene Informationen wie Handbücher und Produktetiketten angewiesen, um eine potenziell schädliche Nutzung eines Produkts oder einer Dienstleistung zu vermeiden.	Nein
Die Privatkundinnen und -kunden gehören zu besonders anfälligen Gruppen, wie Kinder oder finanziell schwache Personen.	Ja

10c Die positiven Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit sind ausführlich unter S4-4 dargestellt.

10d Risiken und Chancen aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit Verbraucherinnen und Verbrauchern sowie Endnutzerinnen und Endnutzern werden bereits unter den Ziffern 9a und 9b beschrieben bzw. erläutert.

S4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S4-1 Konzepte und Leitlinien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

15 MDR-P In den folgenden Tabellen erläutern wir die Konzepte und Leitlinien, die wir im Zusammenhang mit unseren Privatkundinnen und -kunden verfolgen.

Auswirkung: Gewährleistung eines freien Zugangs zu Produkten und Dienstleistungen sowie Umsetzung verantwortungsvoller Vermarktungspraktiken

Risiko: Komplexe und schwierig zu verstehende Förderbedingungen

Chance: Digitalisierte Antrags- und Bearbeitungsprozesse

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenübertragungsverträge (AÜV) mit dem Land Schleswig-Holstein • Geschäftsstrategie • Verhaltenskodex
Wichtigste Inhalte	<p>Die IB.SH setzt im Auftrag des Landes Schleswig-Holstein verschiedene Förderprogramme in den Bereichen Bildung, Weiterbildung und Wohnraumförderung um. Für die Durchführung der entsprechenden Aufgabenübertragungsverträge mit dem Land sind die Bereiche Arbeitsmarkt- und Strukturförderung sowie Immobilien verantwortlich. Die Förderangebote stehen grundsätzlich allen Privatkundinnen und -kunden offen.</p> <p>Ein Fokus unserer Geschäftsstrategie liegt auf der Kundenorientierung bzw. dem verantwortungsvollen Umgang mit Kundinnen und Kunden sowie der digitalen Transformation. Eine hohe Kundenorientierung bei allen Aktivitäten ermöglicht es, kundengruppengerechte Förderangebote zu entwickeln und optimal umzusetzen. Hierzu gehören eine adressatengerechte Kommunikation, verständliche Förderbedingungen und gute (digitale) Zugangsmöglichkeiten. Zu unseren Kundinnen und Kunden wollen wir möglichst einheitliche, barrierearme, einfache und digitale Kontaktpunkte schaffen, über die Anträge eingereicht, Antragsstatus nachvollzogen, Rückfragen gestellt, Unterlagen eingereicht und Förderzusagen übermittelt werden können. Dies ermöglicht eine lückenlose und vollständig digitale Erfüllung des Förderauftrags mit großen Automatisierungsanteilen.</p> <p>Der Verhaltenskodex gibt einen Orientierungsrahmen, anhand dessen alle Mitarbeitenden ihr Handeln – auch im Hinblick auf unsere Kundinnen und Kunden – ausrichten sollen. Es werden die wichtigsten Regeln und Verhaltensstandards zusammengefasst – insbesondere die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben sowie ethisches Verhalten im Umgang mit Kundinnen und Kunden.</p>
Anwendungsbereich	Konzepte beziehen sich auf alle Mitarbeitenden der IB.SH.
Verantwortliche Organisationsebene	Die Verantwortung liegt beim Vorstand. Jede Führungskraft trägt maßgeblich dazu bei, die definierten Ziele in ihrem Verantwortungsbereich erfolgreich zu realisieren.
Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	Gesetz über die Errichtung der Investitionsbank Schleswig-Holstein als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts (Investitionsbankgesetz – IBG); spezifische Förderrichtlinien von Land, Bund und EU ausgestaltet nach anerkannten, geprüften Maßstäben; Online Zugangsgesetz (OZG); Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG); Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO); Bundesdatenschutzgesetz (BDSG); Schleswig-Holsteinische Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten (Landesdatenschutzgesetz – LDSG)
Berücksichtigung der Interessen von Interessensträgern	Wesentliche Grundlage der Konzepte sind rechtliche Vorgaben, die Interessen der Unternehmensführung und die Belange der Kundinnen und Kunden.
Verfügbarkeit der Konzepte	Alle Konzepte sind für die Mitarbeitenden intern verfügbar. Öffentlich zugänglich sind folgende Konzepte: <ul style="list-style-type: none"> • Investitionsbankgesetz (IBG) • Verhaltenskodex

Auswirkung: Gewährleistung eines freien Zugangs zu und Bereitstellung von adressatengerechten Informationen

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltenskodex • Interne Anweisung zu Online-Auftritten und Newsletter-Kanälen
Wichtigste Inhalte	<p>Der Verhaltenskodex der IB.SH verpflichtet alle Mitarbeitenden zu einer transparenten, fairen und adressatengerechten Kommunikation gegenüber Kundinnen und Kunden. Dies schließt die verständliche und vollständige Bereitstellung relevanter Informationen ein - insbesondere zu Produkten, Förderbedingungen, Risiken und Kosten. Die Einhaltung dieser Grundsätze ist fester Bestandteil der Beratungsprozesse und dient der vertrauensvollen und verantwortungsvollen Kundenbeziehung.</p> <p>Wir verstehen unsere Online-Kanäle als Bestandteil unseres Förderauftrags und stellen dort zielgruppengerechte Informationen sowie digitale Services bereit, um den Nutzerinnen und Nutzern einen echten Mehrwert zu bieten. Durch aktuelle und verständlich aufbereitete Inhalte sowie die Einbindung externer Angebote schaffen wir eine verlässliche und glaubwürdige Informationsquelle. Auf Basis von Nutzungsanalysen, Kundenfeedback und gezielter Suchmaschinenoptimierung entwickeln wir unsere digitalen Angebote kontinuierlich weiter.</p>
Anwendungsbereich	Konzepte beziehen sich auf alle Mitarbeitenden der IB.SH.
Verantwortliche Organisationsebene	Die Verantwortung liegt beim Vorstand. Jede Führungskraft trägt maßgeblich dazu bei, die definierten Ziele in ihrem Verantwortungsbereich erfolgreich zu realisieren.
Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	Online Zugangsgesetz (OZG); Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG); Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO); Bundesdatenschutzgesetz (BDSG); Schleswig-Holsteinische Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten (Landesdatenschutzgesetz - LDSG)
Berücksichtigung der Interessen von Interessensträgern	Wesentliche Grundlage der Konzepte sind rechtliche Vorgaben, die Interessen der Unternehmensführung und die Belange der Kundinnen und Kunden.
Verfügbarkeit der Konzepte	Alle Konzepte sind für die Mitarbeitenden intern verfügbar. Öffentlich zugänglich ist folgendes Konzept: <ul style="list-style-type: none"> • Verhaltenskodex

VERPFLICHTUNGEN ZU MENSCHENRECHTSPOLITIK

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

Die Privatkundinnen und -kunden der IB.SH sind überwiegend in Schleswig-Holstein ansässig. Sämtliche Geschäftstätigkeiten der IB.SH unterliegen den europäischen und deutschen Geset-

zen und Regularien. Diese stellen sicher, dass stets alle Menschenrechte gewahrt werden.

Dem Schutz des Rechtes auf informationelle Selbstbestimmung sind wir verpflichtet. Dementsprechend ist der Schutz personenbezogener Daten fester Bestandteil unserer Unternehmensführung. Wir verarbeiten Daten DSGVO-konform, verankern dies in unserer „Leitlinie Datenschutz“ und im Verhaltenskodex und sichern die DSGVO-Compliance durch die Datenschutzbeauftragte sowie die Stabsstelle Datenschutz.

17 Konzepte sind mit relevanten international anerkannten Instrumenten abgestimmt.

Ja

S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzer sowie ihren Vertreterinnen und Vertretern

20 Perspektiven der Konsumenten und Endnutzer fließen in Entscheidungen und/oder Aktivitäten ein, die auf das Management tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen abzielen.

Ja

Kundenfeedbacksystem

Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Kundenorientierung setzen wir ein systematisches Kundenfeedbacksystem ein. Es dient dazu, die Perspektiven unserer Kundinnen und Kunden strukturiert zu erfassen und auszuwerten. Damit unterstützen wir die Erreichung des qualitativen Ziels „Kundenorientierung“ im Rahmen unserer Geschäftsstrategie. Eine hohe Kundenorientierung ermöglicht es, passende Fördermaßnahmen für unsere Kundengruppen zu entwickeln und optimal umzusetzen. Wir kontaktieren regelmäßig stichprobenartig unsere Kundinnen und Kunden, unsere Finanzierungsvermittlerinnen und -vermittler sowie Bankpartnerinnen und -partner telefonisch oder über Online-Befragungen. Die Rückmeldungen sind freiwillig und bieten den Befragten die Gelegenheit, ihre Erfahrungen zu bewerten und konkrete Verbesserungsvorschläge einzubringen. Die gewonnenen Erkenntnisse tragen dazu bei, unsere Förderangebote zielgerichtet auf die Bedürfnisse der Kundengruppen auszurichten und unsere Vision „Miteinander. Mehr erreichen. Für unser Land.“ wirksam umzusetzen.

Insgesamt haben wir im Berichtsjahr 2025 über alle Geschäftsbereiche hinweg 499 Befragungen durchgeführt.

Beschwerdemanagementsystem

Darüber hinaus können Kundinnen und Kunden ihre Anliegen und Bedürfnisse über verschiedene Kanäle (siehe Absatz 20 b) äußern. Die IB.SH hat hierfür ein zentrales **Beschwerdemanagementsystem** eingerichtet, welches allen Kundinnen und Kunden sowie weiteren Interessierten unabhängig von Herkunft, Wohnort oder bestehender Kundenbeziehung offensteht und damit grundsätzlich für alle Menschen zugänglich ist. Das Beschwerdemanagement der IB.SH ist im Vorstandsstab angesiedelt. Beschwerden bewerten wir objektiv und gemäß den Grundsätzen und Verfahren der Beschwerdebearbeitung, erkennen mögliche Interessenkonflikte und schließen deren Einfluss auf die Bearbeitung aus.

Für die Beilegung von Streitigkeiten mit der IB.SH besteht die Möglichkeit einen externen **Ombudsmann** hinzuzuziehen. Hierfür nimmt die IB.SH am Streitbelegungsverfahren des Bundesverbandes Öffentlicher Banken Deutschlands e. V. (VÖB) teil.

Zudem besteht für die Meldung von Compliance-Verstößen ein **Hinweisgebersystem** (siehe auch G1-1, 10c).

Es wird davon ausgegangen, dass unsere Kundinnen und Kunden die dargestellten Strukturen und Verfahren zur Einbringung ihrer Anliegen kennen und ihnen vertrauen. Dies basiert auf der transparenten und niedrigschwelligen Bereitstellung aller Kontakt- und Beschwerdekanäle über Webseite, Vertragsunterlagen und direkte Kundenkommunikation sowie auf deren regelmäßiger Überprüfung und der kontinuierlichen Nutzung und Auswertung eingehender Rückmeldungen.

Beschwerden sehen wir als eine Chance, Qualitätsmängel bei unseren Produkten, Prozessen oder Leistungen festzustellen und zu beheben. Sofern sich aus Beschwerden Hinweise auf Verbesserungspotentiale ergeben, leiten wir zusammen mit den Fachbereichen sinnvolle Optimierungsmaßnahmen ab.

20 a

Es erfolgt ein direkter Austausch mit Verbrauchern und/oder Endnutzern

Ja

Es erfolgt ein direkter Austausch mit ihren rechtmäßigen Vertretern oder glaubwürdigen Stellvertretern, die Einblick in ihre Situation haben

Ja

20b Im Rahmen des Kundenfeedbacksystems werden Kundinnen und Kunden stichprobenartig kurz nach Geschäftsabschluss, telefonisch oder online über ihre Erfahrungen mit den Produkten und Dienstleistungen befragt.

Bei Beschwerden können sich Bürgerinnen und Bürger jederzeit beispielsweise über das Kontaktformular auf unserer Webseite, telefonisch über unsere Zentrale, per Post oder per E-Mail an uns wenden. Grundsätzlich kann bei jedem Mitarbeitenden eine Beschwerde geäußert werden, die anschließend in der Beschwerdedatenbank erfasst wird.

Sobald die IB.SH von einer negativen Bewertung auf einem Internetportal (z. B. Google, **kununu**, X) erfährt, führt der Bereich Öffentlichkeitsarbeit eine Einzelfallbetrachtung durch und bietet den Kundinnen und Kunden eine direkte Ansprechperson.

20c Der Vorstand sowie die Bereichsleitung Unternehmensentwicklung tragen die operative Verantwortung für das Kundenfeedbacksystem sowie das **Beschwerdemanagement**.

20d Die Rückmeldungen aus dem Kundenfeedback werden quartalsweise ausgewertet und den zuständigen Fachbereichen zur Verfügung gestellt. Die daraus abgeleiteten Erkenntnisse bilden eine zentrale Grundlage für konkrete Optimierungsmaßnahmen in Produkten, Prozessen und Serviceangeboten. Das Kundenfeedbacksystem ist als geschlossener Prozess gestaltet, der eine fortlaufende Kontrolle und Bewertung der Wirksamkeit ergriffener Maßnahmen sicherstellt.

Ergänzend wird jährlich oder anlassbezogen ein Beschwerdebericht erstellt, der neben der systematischen Auswertung eingegangener Beschwerden auch präventive Maßnahmen zur Vermeidung künftiger Beschwerdegründe enthält.

Sowohl die Ergebnisse und Maßnahmen aus dem Kundenfeedback als auch aus dem Beschwerdemanagement werden mindestens einmal jährlich an den Vorstand berichtet, um eine strategische Steuerung auf Basis fundierter Rückmeldungen zu gewährleisten.

S4-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

30 MDR-A In den folgenden Tabellen erläutern wir die Maßnahmen, die wir im Zusammenhang mit unseren Privatkundinnen und -kunden umsetzen. Auch das Kundenfeedbacksystem und das Beschwerdemanagement sind wichtige Maßnahmen in diesem Zusammenhang. Diese werden ausführlich dargestellt in S4-2.

Auswirkung: Gewährleistung eines freien Zugangs zu Produkten und Dienstleistungen sowie Umsetzung verantwortungsvoller Vermarktungspraktiken

Risiko: Komplexe und schwierig zu verstehende Förderbedingungen

Chance: Digitalisierte Antrags- und Bearbeitungsprozesse

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> Beratungsangebote zu Förderprodukten Digitalisierung von Förder- und Antragsprozessen
Umfang der Maßnahmen	<p>Beratungsangebote zu Förderprodukten</p> <ul style="list-style-type: none"> Persönliche und telefonische Beratung durch unsere Direktkundenberatung Umfassende telefonische Beratung unseres Immobilienkundenservice in allen Fragen zu bestehenden Darlehen, neuen Zinskonditionen und weiteren Finanzierungsoptionen Persönliche und telefonische Beratung zu Informations- und Antragsfragen im Rahmen von Bildungsprogrammen. Mit Frau & Beruf bieten wir ein kostenloses individuelles Beratungsangebot an mit dem Ziel, Frauen beim beruflichen (Wieder-)Einstieg und der beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen. <p>Digitalisierung von Förder- und Antragsprozessen</p> <ul style="list-style-type: none"> Mit unserem interaktiven Online-Tool IB.SH Finanz@ss können Kundinnen und Kunden passende Finanzierungslösungen ermitteln und anschließend einen Darlehensantrag erstellen. Wir nutzen die bundesweite Online-Plattform AFBG-Digital zur digitalen Antragstellung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz; Kundinnen und Kunden können hier ihre Förderanträge vollständig online einreichen und verwalten. Wir setzen ProNord und das Serviceportal SH ein, um Förderprozesse effizient zu steuern und unseren Kundinnen und Kunden eine volldigitale Antragstellung im Weiterbildungsbonus sowie eine transparente und serviceorientierte Abwicklung ihrer Förderanträge zu bieten. Aktuell arbeiten wir an einem Projekt zur digitalen und automatisierten Weiterentwicklung der Kreditprozesse in allen Geschäftsbereichen der IB.SH.
Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen	Es handelt sich um laufende Maßnahmen ohne zeitlich begrenzten Horizont.

Auswirkung: Gewährleistung eines freien Zugangs zu und Bereitstellung von adressatengerechten Informationen

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Webseite • Darstellung der Produktmerkblätter • Kunden- und Netzwerkveranstaltungen
Umfang der Maßnahmen	<p>Webseite</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die IB.SH strebt an, ihre Webseiten im Einklang mit § 11 Absatz 1 Landesbehindertengleichstellungsgesetz (LBGG) sowie den Anforderungen der Barrierefreiheit gemäß § 13 Absatz 3 LBGG barrierefrei zugänglich zu machen. Kundinnen und Kunden können uns bestehende Barrieren über unser Kontaktformular, per Post, telefonisch oder per Mail mitteilen. • Viele der von der IB.SH selbst erstellten und veröffentlichten Dokumente auf der IB.SH Webseite sind barrierefrei gestaltet. Dies umfasst klare Schriftarten, ausreichenden Kontrast, alternative Texte für Bilder, Textvergrößerung und Audioversionen durch Screenreader. • Interessierte können unabhängig von ihren Bedürfnissen auf Informationen zugreifen, was Inklusion und Chancengleichheit für alle fördert. • Es findet regelmäßig eine Suchmaschinenoptimierung für die Online-Angebote der Bank statt. • Die Webseite der IB.SH wird einmal jährlich hinsichtlich ihrer Barrierefreiheit geprüft. <p>Produktmerkblätter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktinformationen werden übersichtlich, verständlich und vollständig dargestellt. • Die Inhalte sind auf die Informationsbedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen ausgerichtet und unterstützen eine informierte Entscheidungsfindung. • Produktmerkblätter stehen online zum Download bereit und werden regelmäßig aktualisiert. <p>Kunden- und Netzwerkveranstaltungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir informieren regelmäßig an Fachschulen über die Fördermöglichkeiten des Aufstiegs-BAföG und unterstützen Teilnehmende bei Fragen zur Antragstellung und Förderung. • Wir beteiligen uns an Messen und Austauschformaten mit Netzwerkpartnerinnen und -partnern, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Beraterinnen und Beratern, um unsere kundenorientierten Angebote weiterzuentwickeln.
Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen	Es handelt sich um laufende Maßnahmen ohne zeitlich begrenzten Horizont.

ZUSÄTZLICHE INITIATIVEN ODER PROZESSE MIT POSITIVEN AUSWIRKUNGEN AUF VERBRAUCHER UND ENDNUTZER

31c Ergänzend zu den in Abschnitt S4-4 dargestellten Maßnahmen wurden im Berichtsjahr folgende neue Maßnahmen mit positiver Wirkung umgesetzt:

- Im Projekt Zentrales Fördermittelmanagement Schleswig-Holstein (ZFM.SH) begleiten wir das vom Wirtschaftsministerium beauftragte und von Dataport durchgeführte Landesprojekt während der Beschaffung und Implementierung des neuen Fördermittelmanagementsystems für die Pilotfördergegenstände des LPW21 und ESF+. Mit diesem System sollen sukzessive alle Förderprogramme des Landes Schleswig-Holstein digital abgewickelt werden. Die Einführung der neuen Fachanwendung stellt sicher, dass EU-Vorgaben, insbesondere auch zur Nutzerfreundlichkeit für den Endnutzer umgesetzt werden. Zu diesen Vorgaben zählen z.B. die medienbruchfreie, digitale Antragstellung und dass Daten und Belege von Kundinnen und Kunden einmalig eingegeben und weiterverwendet werden müssen, bspw. zur Vorbelegung von Antragsformularen.
- Das Projekt „Digitalisierung von Förderprozessen II“ setzt die erfolgreiche erste Phase fort und konzentriert sich auf die Umsetzung von 19 identifizierten Digitalisierungsthemen in den Bereichen SAP, eAkte und Dokumentenerstellung. Ziel ist die Optimierung und Automatisierung zentraler Prozessschritte – von der Vorbelegung von Feldern bis hin zur Umfinanzierung. Ergänzend werden sogenannte „Quick Wins“ aus der ersten Phase umgesetzt sowie weitere Digitalisierungsideen für zukünftige Projekte vorbereitet. Damit leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag zur Effizienzsteigerung und Prozessmodernisierung in den Kredit- und Förderabläufen der IB.SH.

31d Im Rahmen unserer jährlichen Strategieplanung fließen die Erwartungen und Bedarfe unserer Privatkundinnen und -kunden systematisch mit ein. Wir leiten zentrale Handlungsfelder für die nächste Planungsperiode ab, und entwickeln gezielte Maßnahmen für das Privatkundengeschäft. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Initiativen wird im weiteren Verlauf regelmäßig überprüft, unter anderem durch die Auswertung von Kundenfeedbacks sowie im Rahmen des **Beschwerdemanagements** (siehe S4-2).

Um die Qualität unserer Veranstaltungen nachhaltig zu sichern und gezielt Verbesserungspotenziale zu identifizieren, evaluieren wir unsere Formate fortlaufend. Nach ausgewählten Veranstaltungen können Teilnehmende Feedback geben, das direkt in die Weiterentwicklung zukünftiger Veranstaltungsangebote einfließt. Die Veranstaltungen der IB.SH erhalten von unseren Kundinnen und Kunden regelmäßig Bewertungen zwischen „gut“ und „sehr gut“.

MAßNAHMEN ZUR MINDERUNG VON WESENTLICHEN RISIKEN UND NUTZUNG VON WESENTLICHEN CHANCEN

33a-b Maßnahmen zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit unseren Kundinnen und Kunden sind bereits unter S4-4 beschrieben. Dort wird dargestellt, wie wir insbesondere durch verständliche Produktinformationen, nutzerfreundliche Antragsprozesse und digitale Zugangswege aktiv zur Risikoreduzierung und zur Erschließung von Potenzialen im Privatkundengeschäft beitragen.

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, Vermeidung von Rückzahlungsproblemen, Datenschutz, vertrauensvoller Umgang mit Hinweisen sowie unser Nachhaltigkeitsverständnis. Ziel ist es, Situationen zu vermeiden, die die Rechtmäßigkeit und Redlichkeit der Bank in Frage stellen könnten.

Wir schützen unsere Kundinnen und Kunden von Anfang an bestmöglich vor einer Überschuldung und Rückzahlungsschwierigkeiten. Dies geschieht durch Präventionsmaßnahmen und auch durch eine konservative Berechnung. Sollte es dennoch zu Rückzahlungsproblemen kommen, betreuen wir unsere Kundinnen und Kunden intensiv und suchen zielorientiert nach einer guten Lösung (z.B. Umschuldung, Vereinbarung einer Ratenzahlung etc.) für den Einzelfall.

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

MITTEL ZUM MANAGEMENT VON AUSWIRKUNGEN

37 Die kontinuierliche Steigerung der Kundenzufriedenheit ist eine zentrale Zielsetzung unserer strategischen Ausrichtung. Zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen stellen wir den verantwortlichen Fachbereichen sowie Projektteams gezielt personelle und finanzielle Ressourcen bereit. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Qualität von Prozessen, Leistungen und Angeboten weiterzuentwickeln, positive Wirkungen gezielt zu fördern, Chancen zu nutzen und mögliche Risiken zu minimieren. Die eingesetzten Ressourcen werden nicht einzeln ausgewiesen, da sie auf mehrere, parallel laufende Projekte und Aufgaben verteilt sind.

S4 Parameter und Ziele

S4-5 Ziele im Zusammenhang mit Verbrauchenden und Endnutzenden

40 MDR-T In der folgenden Tabelle erläutern wir unser Ziel, das wir im Zusammenhang mit unseren Privatkundinnen und -kunden verfolgen.

Auswirkung: Gewährleistung eines freien Zugangs zu Produkten und Dienstleistungen sowie Umsetzung verantwortungsvoller Vermarktungspraktiken

Auswirkung: Gewährleistung eines freien Zugangs zu und Bereitstellung von adressatengerechten Informationen

Risiko: Komplexe und schwierig zu verstehende Förderbedingungen

Chance: Digitalisierte Antrags- und Bearbeitungsprozesse

Bezeichnung	Eine hohe Kundenorientierung bei allen Aktivitäten ermöglicht es, passgenaue Förderangebote für die Kundinnen und Kunden der IB.SH zu entwickeln und optimal umzusetzen. Dazu zählen eine zielgruppenorientierte Kommunikation, transparente Förderbedingungen und ein einfacher Zugang zu den Angeboten. Die IB.SH überprüft regelmäßig im Rahmen von Kunden-Feedbacks, ob diese Zielsetzung erreicht wird, bzw. welcher Maßnahmen es zur Optimierung bedarf.
Verhältnis zwischen dem Ziel und den Zielvorgaben der Konzepte	Das Ziel einer hohen Kundenorientierung ist Bestandteil der Geschäftsstrategie.
Festgelegtes Zielniveau und Einheit	Eine durchschnittliche Schulnote von 2,0 oder besser aus dem Kundenfeedback .
Umfang des Ziels	Das Ziel einer hohen Kundenorientierung betrifft alle Verbraucherinnen und Verbraucher sowie Endnutzerinnen und Endnutzer der IB.SH.
Bezugswert und Bezugsjahr	Es handelt sich um eine laufende Zielstellung, die sich nicht auf ein bestimmtes Basisjahr bezieht.
Zeitraum des Ziels	Die Zielerreichung wird auf jährlicher Basis erhoben.
Methoden und Annahmen zur Festlegung des Ziels	Für die Berechnung der Durchschnittsnote wurden die Noten aus allen Kundenbefragungen herangezogen.
Wissenschaftlicher Bezug des Ziels	Es besteht kein wissenschaftlicher Bezug des Ziels.
Einbeziehung von Interessenträgerinnen und -trägern	Bei der Festlegung des Ziels wurden keine Interessenträgerinnen und -träger eingebunden. Die Zielstellung basiert auf internen Analysen und strategischen Überlegungen.
Änderungen des Ziels und der Kennzahl	Im Berichtsjahr hat keine Änderung des Ziels oder der Kennzahl stattgefunden.
Status der Zielerreichung	Kundenorientierung: Schulnote von 1,7 im Berichtsjahr

47a-c Die Zielsetzung im Hinblick auf Kundinnen und Kunden leitet sich aus der Geschäftsstrategie und den darin enthaltenen wesentlichen Handlungsfeldern ab. Nur mit einer hohen Kundenorientierung kann die Vision der IB.SH „Miteinander. Mehr erreichen. Für unser Land.“ realisiert werden. Eine hohe Kundenorientierung bei allen Aktivitäten ermöglicht es, bedarfsgerechte Fördermaßnahmen für die Kundschaft der IB.SH zu entwickeln und optimal umzusetzen.

Die Geschäftsstrategie wird im Rahmen eines strukturierten jährlichen Strategieprozesses überprüft und weiterentwickelt. Im Rahmen dieses Prozesses wird auch überprüft, ob das Zielniveau der Kennzahl weiterhin angemessen ist.

Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt regelmäßig im Rahmen von Kundenfeedbacks. Die Verantwortung für die Analyse und Bewertung der Ergebnisse aus dem Kundenfeedbacksystem liegt im Bereich Unternehmensentwicklung. Sollte sich die Kennzahl für die Zielerreichungsmessung nicht innerhalb eines festgelegten Korridors entwickeln, werden in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen geeignete Maßnahmen zur Optimierung oder Gegensteuerung eingeleitet.

Die Ergebnisse dieser Auswertungen, einschließlich identifizierter Handlungsbedarfe und umgesetzter Maßnahmen, werden dem Vorstand mindestens einmal jährlich vorgelegt. Auf dieser Grundlage können strategische Entscheidungen zur Ausrichtung und Anpassung des Privatkundengeschäfts getroffen werden.



Governance

→ **G1** Unternehmensführung

G1 Unternehmensführung

Auf einen Blick

Wir verfolgen eine verantwortungsvolle, wertebasierte und zukunftsorientierte Unternehmensführung. Auf Grundlage gesetzlicher Vorgaben, unserer Vision und einer konsequent an ESG-Kriterien ausgerichteten Strategie stärken wir eine Unternehmenskultur, die von Vertrauen, verantwortungsvollem Handeln und Zusammenarbeit geprägt ist. Klare Leitsätze, ein verbindlicher Verhaltenskodex sowie wirksame Governance-, Risiko- und Compliance-Strukturen geben uns Orientierung und Sicherheit. Durch Prävention, regelmäßige Schulungen und ein geschütztes Hinweisgebersystem handeln wir integer und transparent. So schaffen wir Stabilität, fördern nachhaltiges Wachstum und leisten gemeinsam einen positiven Beitrag für Schleswig-Holstein.

G1 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

BEGRÜNDUNG, ENTWICKLUNG UND FÖRDERUNG DER UNTERNEHMENSKULTUR

9 Den maßgebenden Handlungsrahmen für die IB.SH gibt das [Investitionsbankgesetz](#) sowie die Satzung der IB.SH vor. Die Geschäftsstrategie bildet die Grundlage für die strategische Auf-

stellung der IB.SH (siehe auch SBM-1 Abs. 40g). Das Geschäftsmodell sowie der Leitgedanke der Geschäftsstrategie sind im Lagebericht im Abschnitt „Grundlagen“ beschrieben. Die Vision der IB.SH lautet: „Miteinander. Mehr Erreichen. Für unser Land.“ Daraus abgeleitet formuliert die IB.SH für sich die Mission „aus eigener Ertragskraft für nachhaltiges Wachstum, Fortschritt und dauerhaft gute Lebensbedingungen in Schleswig-Holstein zu sorgen“.

Zur Umsetzung dieser Mission werden in der Geschäftsstrategie Geschäftsziele für die Bank festgesetzt. An diesen orientiert sich das operative Geschäft der IB.SH. Die quantitativen Ziele der Geschäftsstrategie bilden die Basis für den Wirtschaftsplan, der die ökonomische Tragfähigkeit der IB.SH gewährleistet. Die qualitativen Ziele sind an ESG-Kriterien ausgerichtet (siehe auch SBM-1 Abs. 40e). In Konsistenz zu der Geschäftsstrategie wurden für die Themen Risiko, Personal, IT, DORA und Beteiligungen eigene Strategien aufgebaut. Nachhaltigkeit als zentraler Leitgedanke der Geschäftsstrategie ist somit auch für die Themenstrategien maßgebend.

Die Strategien der IB.SH basieren auf den im Investitionsbankgesetz verankerten Förderprinzipien sowie der eigenen Unternehmenskultur. Diese lässt sich in acht prägnanten Leitsätzen wiedergeben:

- Vertrauen und Wertschätzung prägen unser Miteinander.
- Kundennutzen bestimmt unser Handeln.

- Wir erarbeiten Lösungen durch Vernetzung.
- Wir fördern und fordern Eigenverantwortung und Initiative.
- Wir verstehen Veränderung als Motivation und Chance.
- Wir erreichen miteinander und leistungsorientiert gemeinsame Ziele.
- Unser Tun in auf Nachhaltigkeit ausgerichtet.
- Wir unterstützen die Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebenswelten.

Diese Leitsätze stärken unser Miteinander und geben Orientierung im Arbeitsalltag. Sie wurden unter Einbindung der Führungskräfte und der Belegschaft erarbeitet. Die Leitsätze der Unternehmenskultur sind Teil der Geschäftsstrategie, werden im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses auf Aktualität überprüft und mit dem Verwaltungsrat erörtert. Änderungen an den Leitsätzen erfolgen stets unter Einbindung des Vorstands, der Führungskräfte und der Belegschaft.

Wir gestalten und stärken unsere Unternehmenskultur aktiv durch vielfältige Maßnahmen. Zum Beispiel durch regelmäßige Vernetzungsveranstaltungen, einen aktiven Betriebssportverein mit über 150 Mitgliedern sowie gemeinsame Bankfeste stärken wir unser Wir-Gefühl. Unser Impulsteam sorgt zudem kontinuierlich für neue Ideen und erweitert unser vielfältiges internes Veranstaltungsangebot.

Unsere Führungskräfte prägen die Unternehmenskultur als Vorbilder. Um diese Rolle zu unterstützen und zu stärken, haben wir klare Führungsleitsätze entwickelt. Diese bieten Orientierung und fördern eine moderne, wertebasierte Führung in der IB.SH.

Ergänzend zu unserer gelebten Unternehmenskultur orientiert sich die IB.SH an klar definierten Werten und Standards, die im [Verhaltenskodex](#) verankert sind. Er formuliert verbindliche Leitlinien für einen verantwortungsvollen Umgang mit Kundinnen und Kunden und spiegelt unter anderem das Nachhaltigkeitsverständnis der IB.SH wider.

Für das Förder- und Anlagegeschäft der IB.SH gilt die [Nachhaltigkeitsleitlinie](#), die verantwortungsvolles Handeln sicherstellt. Sie schließt kontroverse Geschäftspraktiken und -felder aus und stärkt so die nachhaltige Ausrichtung der IB.SH. Dies umfasst Menschenrechtsverletzungen und Verstöße gegen eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Die Nachhaltigkeitsleitlinie orientiert sich an der Finanzanlagestrategie Nachhaltigkeit des Landes Schleswig-Holstein (FINISH) und an den Prinzipien des United Nations Global Compact als Grundlage verantwortungsvoller Unternehmensführung. So erwerben wir beispielsweise keine Finanzanlagen von Staaten, die die von Deutschland ratifizierten UN-Menschenrechtsabkommen nicht anerkannt haben oder von Unternehmen, die offensichtlich und systematisch Menschenrechte verletzen. Unsere Kreditvergabe und Förderung beschränken sich auf Kommunen, Unternehmen und Privatpersonen in Schleswig-Holstein. Menschenrechtsverletzungen, die im Zuge der Prüfung auffallen, bringen wir zur Anzeige.

Die Ausschlusskriterien sind Bestandteil des operativen Risikomanagements. Sie dienen der Vermeidung erhöhter ESG-Risiken und der Steuerung eines nachhaltigen Anlage- und Förderportfolios. Darüber hinaus verwenden wir ein Scoring-Verfahren zur Bewertung von ESG-Risiken im Kredit- und Anlagegeschäft, welches den ESG-Risikogehalt des Geschäftspartners bzw. der Finanzierung in einem ESG-Scorewert bemisst. Aufbauend auf den Ergebnissen der jährlich durchgeführten ESG-Risikoinventur führen wir regelmäßig Klimastresstests für die wesentlichen physischen und transitorischen ESG-Risiken durch. Allen Mitarbeitenden steht eine interne Leitlinie zum Umgang mit ESG-Risiken und ihre Berücksichtigung in den Kreditprozessen zur Verfügung. Die notwendigen Verfahrensweisen in Form von Prozessen und Arbeitsanweisungen sind im Rahmen der schriftlich fixierten Ordnung festgelegt.

Die Organe der IB.SH sind gemäß Satzung dazu verpflichtet den Corporate Governance Kodex des Landes Schleswig-Holstein (CGK-SH) anzuwenden und jährlich eine Erklärung über die Einhaltung bzw. über eine Abweichung von den Empfehlungen des CGK-SH abzugeben. Der CKG-SH hat die Absicht einen kontinuierlichen Prozess zur Transparenz und Verbesserung der Unternehmensführung und -überwachung in den öffentlichen Unternehmen des Landes Schleswig-Holstein anzustoßen. Er enthält Grundsätze guter Unternehmensführung, legt einen Standard für das Zusammenwirken von Gesellschaftern, Überwachungsorganen sowie Geschäftsleitungen fest und orientiert sich am Deutschen Corporate Governance Kodex für börsennotierte Unternehmen. Weitere Details können der [Erklärung zum CGK-SH](#) entnommen werden.

Zur Stärkung unseres Engagements für Nachhaltigkeit und verantwortungsvolle Unternehmensführung haben wir 2025 den Beitrittsprozess zur Initiative [UN Global Compact](#) gestartet und uns öffentlich zur Umsetzung der zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung bekannt.

KONZEPTE ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

7 MDR-P In den folgenden Tabellen stellen wir die Konzepte und Leitlinien dar, die wir im Zusammenhang mit der Unternehmensführung anwenden.

Auswirkung: Förderung einer positiven Unternehmenskultur

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsstrategie • Unternehmenskulturelle Leitsätze 	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltenskodex • Corporate Governance Kodex für Schleswig-Holstein 	<ul style="list-style-type: none"> • Risikostrategie/Interne Leitlinie ESG-Risiken
Wichtigste Inhalte	<p>Die gemeinsame Arbeit an den geschäftsstrategischen Zielen basiert auf der Vision „Miteinander. Mehr erreichen. Für unser Land.“ Uns ist es ein wichtiges Anliegen, dass sich alle Mitarbeitenden hinter diesem Leitsatz versammeln können. Die Mitarbeitendenbefragung liefert Impulse zur Weiterentwicklung von Vision und Strategie. Ein besonderes Augenmerk liegt auf unserer Innovationskultur – sie ist Kern unseres Erfolgs, stärkt die Unternehmenskultur und wird durch konkrete Maßnahmen gezielt gefördert.</p> <p>Die gelebte Unternehmenskultur in der IB.SH kann über acht prägnante Leitsätze beschrieben werden. Diese prägen das Miteinander in der Bank und dienen der Orientierung für die Beschäftigten. Wir gestalten und stärken unsere Unternehmenskultur durch vielfältige Maßnahmen. Da Führungskräfte bei der Unternehmenskultur als Vorbilder agieren, wurden explizite Führungsleitsätze für eine zeitgemäße Führung formuliert.</p> <p>Mit dem Verhaltenskodex legt die IB.SH für alle Beschäftigten verbindliche Verhaltensstandards fest. Er enthält die Regeln und Werte zum verantwortungsvollen Umgang mit Kundinnen und Kunden sowie das Nachhaltigkeitsverständnis der IB.SH. Ziel ist es, Situationen zu vermeiden, die die Rechtmäßigkeit und Redlichkeit der Bank in Frage stellen könnten. Zum Verhaltenskodex bekennt sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter schriftlich.</p> <p>Der Corporate Governance Kodex für Schleswig-Holstein formuliert Grundsätze guter Unternehmensführung und legt einen Standard für das Zusammenwirken von Gesellschaftern, Überwachungsorganen sowie Geschäftsleitungen fest. Die IB.SH richtet sich nach dem CGK-SH und gibt jährlich eine Entsprechenserklärung ab.</p> <p>Für die IB.SH als Bank ist eine etablierte Risikokultur essenziell. Diese wird in der Risikostrategie über die Säulen Leitungskultur, Verantwortlichkeiten und Verhalten sowie angemessene Anreizsysteme abgebildet. Für den Umgang mit ESG-Risiken wurde eine interne Leitlinie erarbeitet. Diese dient als Orientierung zur Erfassung von ESG-Risiken sowie beim Umgang mit Zielkonflikten.</p>		
Anwendungsbereich	Konzepte beziehen sich auf alle Mitarbeitenden der IB.SH.		
Verantwortliche Organisationsebene	Vorstand		
Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), Kreditwesengesetz (KWG), Corporate Governance Kodex für Schleswig-Holstein		
Berücksichtigung der Interessen von Interessensträgern	Bei der Erstellung der Konzepte zur Unternehmenskultur wurden die rechtlichen Vorgaben des Gesetzgebers, externe Anforderungen von Aufsichtsbehörden sowie Interessen des Managements und weiterer relevanter Stakeholderinnen und Stakeholder berücksichtigt.		
Verfügbarkeit der Konzepte	Alle Konzepte sind für die Mitarbeitenden intern verfügbar. Öffentlich zugänglich sind folgende Konzepte:		
	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltenskodex 	<ul style="list-style-type: none"> • Corporate Governance Bericht 	

Risiko: Finanzieller Schaden sowie Reputationsverlust durch (aufgedeckte) Compliance-Verstöße wie z. B. Korruption und Bestechung.

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltenskodex • Compliance-Management-System 	<ul style="list-style-type: none"> • Internes Anweisungswesen
Wichtigste Inhalte	<p>Mit dem Verhaltenskodex legt die IB.SH für alle Beschäftigten verbindliche Verhaltensstandards zur Vermeidung von Compliance-Verstößen fest. Ziel ist es, Situationen zu vermeiden, die die Rechtmäßigkeit und Redlichkeit der Bank in Frage stellen könnten. Ein compliance-konformes Verhalten hat im Konfliktfall immer Vorrang vor möglichen Geschäftszielen.</p> <p>Das Compliance-Management-System dient dazu, sicherzustellen, dass alle relevanten gesetzlichen Vorschriften, internen Richtlinien und ethischen Standards eingehalten werden. Es ist ein zentraler Bestandteil guter Unternehmensführung (Corporate Governance) und trägt dazu bei, Risiken für mögliche Compliance-Verstöße zu minimieren und Haftungen zu vermeiden.</p> <p>Wir verfügen über ein internes Anweisungswesen zur Geldwäscheprävention, Verhinderung von Terrorismusfinanzierung sowie den Umgang mit Sanktionen.</p>	
Anwendungsbereich	Konzepte beziehen sich auf alle Mitarbeitenden der IB.SH.	
Verantwortliche Organisationsebene	Vorstand, Compliance-Funktion	
Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	Anti-Korruptions-Richtlinie des Landes Schleswig-Holstein, Gesetz über das Kreditwesen (KWG), Strafgesetzbuch (StGB)	
Berücksichtigung der Interessen von Interessensträgern	Bei der Erstellung der Konzepte wurden die rechtlichen Vorgaben des Gesetzgebers, externe Anforderungen von Aufsichtsbehörden sowie Interessen des Managements und weiterer relevanter Stakeholder (Personalrat) berücksichtigt.	
Verfügbarkeit der Konzepte	Alle Konzepte sind für die Mitarbeitenden intern verfügbar. Öffentlich zugänglich sind folgende Konzepte:	
	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltenskodex 	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance-Management-System

Risiko: Finanzieller Schaden sowie Reputationsverlust durch (aufgedeckte) Geldwäsche-Tatbestände oder nicht rechtmäßigen Umgang mit Sanktionen.

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltenskodex • Compliance-Management-System 	<ul style="list-style-type: none"> • Internes Anweisungswesen
Wichtigste Inhalte	<p>Mit dem Verhaltenskodex legt die IB.SH für alle Beschäftigten verbindliche Verhaltensstandards zur Vermeidung von Compliance-Verstößen fest. Ziel ist es, Situationen zu vermeiden, die die Rechtmäßigkeit und Redlichkeit der Bank in Frage stellen könnten. Ein compliance-konformes Verhalten hat im Konfliktfall immer Vorrang vor möglichen Geschäftszielen.</p> <p>Das Compliance-Management-System dient dazu, sicherzustellen, dass alle relevanten gesetzlichen Vorschriften, internen Richtlinien und ethischen Standards eingehalten werden. Es ist ein zentraler Bestandteil guter Unternehmensführung (Corporate Governance) und trägt dazu bei, Risiken für mögliche Compliance-Verstöße zu minimieren und Haftungen zu vermeiden.</p> <p>Wir verfügen über ein internes Anweisungswesen zur Geldwäscheprävention, Verhinderung von Terrorismusfinanzierung sowie den Umgang mit Sanktionen.</p>	
Anwendungsbereich	Konzepte beziehen sich auf alle Mitarbeitenden der IB.SH.	
Verantwortliche Organisationsebene	Vorstand, Compliance-Funktion	
Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	Außenwirtschaftsverordnung (AWV), Geldwäschegesetz (GwG), Gesetz über das Kreditwesen (KWG), Strafgesetzbuch (StGB)	
Berücksichtigung der Interessen von Interessensträgern	Bei der Erstellung der Konzepte wurden die rechtlichen Vorgaben des Gesetzgebers, externe Anforderungen von Aufsichtsbehörden sowie Interessen des Managements und weiterer relevanter Stakeholder (Personalrat) berücksichtigt.	
Verfügbarkeit der Konzepte	Alle Konzepte sind für die Mitarbeitenden intern verfügbar. Öffentlich zugänglich sind folgende Konzepte:	
	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltenskodex 	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance-Management-System

WEITERE ANGABEN ZU KONZEPTEN IN BEZUG AUF UNTERNEHMENSFÜHRUNG

10a Compliance bildet einen integralen Bestandteil der Unternehmensführung der IB.SH. Ein angemessenes und compliance-konformes Verhalten jeder und jedes einzelnen Mitarbeitenden ist untrennbar damit verbunden. Von jeder und jedem Mitarbeitenden wird daher erwartet, dass Gesetze und weiterführende Normenvorgaben geachtet werden.

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

Jede Form der Bestechung und Korruption oder des Kapitalmarktmisbrauchs ist strikt verboten und bereits jeder diesbezügliche Anschein zu unterbinden. Interessenkonflikte durch Mitarbeitende sind ebenfalls zu vermeiden. Sie beginnen bereits, wenn das dienstliche Interesse eines/einer Mitarbeitenden durch ein privates Interesse unangemessen beeinflusst werden könnte. Verstöße oder ein sonstiges unangemessenes Verhalten gegen die Geschäftsethik der IB.SH werden nicht toleriert.

Zur Ermittlung möglicher Fehlverhalten werden alle uns ver-

fügbaren Informationen von internen sowie externen Stakeholderinnen und Stakeholdern berücksichtigt. Dies können interne Hinweise sowie externe Anfragen von Aufsichts- oder Strafverfolgungsbehörden sein.

Weiterführende Informationen zur Organisation und den Aufgaben des Bereiches Compliance in der IB.SH sind dem **Compliance-Management-System** zu entnehmen.

Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung und Instrumente zur Eindämmung der Risiken

Wir analysieren und bewerten mögliche Compliance-Risiken bzgl. Korruption und Bestechung, die aus den verschiedensten Gegebenheiten resultieren können, zeitnah und gründlich. Wir haben systematische Verfahren zur Risikoerkennung und -bewertung eingeführt. Zur Bewertung von Risiken führt die Compliance regelmäßig verschiedene Analysen und Beurteilungen durch. Hieraus resultieren risikoorientierte Kontroll- und Präventionsmaßnahmen.

Die IB.SH hat einen für alle Mitarbeitenden verbindlichen **Verhaltenskodex** formuliert. Dieser enthält allgemeine Unternehmensgrundsätze, die den Mitarbeitenden helfen, sich bei ethischen oder rechtlichen Herausforderungen angemessen zu verhalten. Er wird durch detaillierte interne Compliance-Vorgaben ergänzt, die den Mitarbeitenden Anweisungen für den Umgang mit im Berufsalltag auftretenden Situationen geben. Dieses gilt beispielsweise für den Umgang mit Interessenkonflikten sowie Zuwendungen (Geschenke, Einladungen). Hierfür sind klare Zuständigkeiten und Genehmigungskaskaden definiert. Mit diesen Vorgaben, angelehnt an die Anti-Korruptionsricht-

linie des Landes Schleswig-Holstein, haben wir den Anspruch an uns selbst, den Anschein von unredlichem Geschäftsgebaren bestmöglich zu vermeiden. Die Anti-Korruptionslinie setzt verschiedene Anforderungen aus dem UN-Übereinkommen gegen Korruption (UNCAC) um, wie z. B. die Einrichtung von Ansprechstellen zur Korruptionsbekämpfung.

Diese verbindlichen Standards prägen die Geschäftsstrategie und sind ein integraler Bestandteil für die heutige und zukünftige Geschäftsethik der IB.SH. Sie sind Bestandteil der schriftlich fixierten Ordnung und für alle Mitarbeitenden jederzeit im Intranet abrufbar. Weiterhin werden durch die Compliance-Organisation sowohl verpflichtende als auch freiwillige Präsenz- und Online-Schulungen in regelmäßigen Zeitabständen angeboten und durchgeführt.

Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeitenden zudem die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen (**Hinweisgebersystem** – siehe auch G1-1, 10c).

Meldekanäle für Hinweisgebende

10c Wir verfügen über ein **Hinweisgebersystem** gemäß Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), das im Bereich Compliance angesiedelt ist. Dieses System steht allen Mitarbeitenden der IB.SH sowie externen Dritten zur Verfügung. Es ermöglicht die Meldung von Verhaltensweisen im Arbeitsumfeld, die unter juristischen aber auch unter ethischen Gesichtspunkten kritisch erscheinen 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 des Bereiches Compliance kann ebenfalls ein eigens für diesen Zweck erstellter E-Mail-Funktionspostkorb genutzt werden sowie ein Formular auf der IB.SH Webseite. 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. Jegliche Informationen über die Identität der hinweisgebenden Person, genannter Dritter oder Details, die Rückschlüsse auf deren Identität ermöglichen könnten, sind ausschließlich für den dazu berechtigten Personenkreis zugänglich. Diese Personen werden nach dem Need-to-know-Prinzip einzelfallbezogen bestimmt und damit begrenzt.

Die Bearbeitung der Hinweise erfolgt nach festgelegten Prozessen, deren Kern ein Fall-individuell zusammengestelltes Komitee bildet. Es ist zu jeder Zeit sichergestellt, dass Hinweisgebende keinerlei persönliche Nachteile erleiden. Informationen werden ausschließlich Personen zugänglich gemacht, die an der Fallbearbeitung beteiligt sind. Sofern eine oder ein Hinweisgebender befürchtet, persönliche Nachteile zu erleiden, kann er sich jederzeit erneut und vertrauensvoll an die Hinweisgeberstelle wenden. Dieses dient als weitere Sicherungsmaßnahme zum Schutz von Hinweisgebenden. Rund um das Hinweisgebersystem stehen allen Mitarbeitenden die notwendigen Informationen und Kontaktkanäle unter anderem im Intranet leicht zugänglich und anschaulich zur Verfügung. Weiterhin werden alle Mitarbeitenden in Rahmen von (regelmäßigen) verpflichtenden Online-Schulungen auch zum Thema Meldung von Unregelmäßigkeiten geschult.

Konzepte zum Schutz von Hinweisgebenden und vorhandene Verfahren

10d	Es sind Konzepte zum Schutz von Hinweisgebern vorhanden.	Ja
10e	Das Unternehmen verfügt über Verfahren, um Vorfälle im Zusammenhang mit der Unternehmensführung unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen.	Ja

Schulungskonzepte

10g Zur Sensibilisierung aller Kolleginnen und Kollegen, insbesondere der Führungskräfte, werden in festgelegten Abständen verpflichtende sowie allen relevanten Mitarbeitenden offenstehende freiwillige Schulungsangebote u. a. zu den Themen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Kapitalmarktmissbrauch, Interessenkonflikte und Korruption sowie zu Sanktionen durchgeführt. Pflichtschulungen sind jeweils bei Einstellung sowie anschließend alle zwei Jahre zu absolvieren. Dabei ist jeweils ein verpflichtender Abschlusstest zu bestehen. Der Umfang dieser Schulungen ist verschieden und variiert im jeweiligen Stundenumfang. Freiwillige Schulungsangebote werden bedarfsgerecht durchgeführt. Für mögliche Unklarheiten und entsprechende Fragestellungen hat der Bereich Compliance verschiedene Kommunikationskanäle eingerichtet und in der IB.SH bekannt gemacht.

Funktionen mit besonderem Risiko an Korruption und Bestechung

10h Der Bereich Compliance bewertet jährlich sowie anlassbezogen die Risikosituation der IB.SH durch eine umfassende

Risikoanalyse in Bezug auf die Gefahr von Korruption und Bestechung. Wir erfassen hierfür insbesondere verschiedene Risikoszenarien und prüfen diese auf ihre Relevanz für die jeweiligen B1-Bereiche. Wir bewerten dabei die Schadensrisiken sowie die damit verbundenen Sicherungsmaßnahmen auf ihre Angemessenheit und Wirksamkeit.

Bei möglichen Auffälligkeiten werden zusätzliche Präventions- und Abhilfemaßnahmen durch den Bereich Compliance ergriffen. Die Präventionsmaßnahmen reichen von einer verstärkten Begleitung über außerordentliche Kontrollhandlungen bis hin zu zusätzlichen Schulungsangeboten für einzelne Fachbereiche. Maßnahmen werden im Einzelfall angemessen und wirksam festgelegt (siehe auch G1-1, 10a).

UNTERNEHMENSPEZIFISCHE ANGABEN

Als Kreditinstitut unterliegen wir den Bestimmungen des § 15 KWG, die 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 ggf. aktualisiert.

Darüber hinaus sind wir verpflichtet, Grundsätze und Verfahren zu etablieren, die der Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen dienen, die zu einer Gefährdung des Vermögens der IB.SH führen können. Der Geldwäschebeauftragte, 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 und abgeleitet (siehe auch G1-1, 10a).

Als Kreditinstitut verfügen wir zudem 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.

Der Schutz personenbezogener Daten ist ein wesentlicher Bestandteil unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir verarbeiten personenbezogene Daten im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und den einschlägigen nationalen Vorschriften. In unserer internen „Leitlinie Datenschutz“ und unserem Verhaltenskodex bekennen wir uns ausdrücklich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten. Die datenschutzrechtliche Compliance wird durch eine Datenschutzbeauftragte sowie die Mitarbeitenden der eingerichteten Stabsstelle Datenschutz sichergestellt. Diese überwachen die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen, beraten Fachbereiche bei neuen Verarbeitungsvorgängen und führen Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen durch.

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 ver-

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

G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

18a Auf Grund ihrer Vollbanklizenz hat die IB.SH die regulatorischen Anforderungen des hoch regulierten Bankensektors zu erfüllen und unterliegt der Aufsicht durch die BaFin. Die IB.SH hat daher strikte Anforderungen zum Umgang mit Interessenkonflikten und Sanktionen sowie zur Verhinderung von Korruption, Bestechung, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu erfüllen. Zu den o.g. Themen führt die Compliance in regelmäßigen Abständen verschiedene Analysen und Beurteilungen durch. Hieraus resultieren risikoorientierte Kontroll- und Präventionsmaßnahmen (siehe auch G1-1, 10a).

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

kommt es zu regelmäßigen Austauschen mit dem zuständigen Ressortvorstand.

Strafbare Handlungen werden nicht toleriert. Mögliche Verstöße gegen geltende Compliance-Regelungen werden umfassend untersucht. Werden Unregelmäßigkeiten festgestellt, entscheidet ein zuständiges Gremium über geeignete Maßnahmen und Sanktionen.

18b Die Untersuchungsbeauftragten oder der Untersuchungsausschuss sind von der in die Angelegenheit involvierten Management-Kette getrennt.

18c Direkte Berichtswege zu verschiedenen Gremien der Unternehmensführung, wie beispielsweise dem Vorstand, sind für die Compliance-Funktion jederzeit eingerichtet. Der zuständige Ressortvorstand wird zudem in regelmäßigen Zeitabständen sowie anlassbezogen über die aktuellen Compliance Themen- und Maßnahmen informiert. Darüber hinaus berichtet die Compliance-Funktion jährlich und anlassbezogen dem Gesamtvorstand sowie dem Verwaltungsrat.

KOMMUNIKATION UND UMSETZUNG VON ANTI-KORRUPTIONS- UND ANTIBESTECHUNGSRICHTLINIEN

20 Unsere Compliance-Kommunikation umfasst neben der schriftlich fixierten Ordnung auch Beiträge im Intranet für den internen Wissenstransfer. Dort finden Mitarbeitende der verschiedenen Fachbereiche sowohl wichtige grundlegende Informationen als auch praxisnahe Empfehlungen für die compliance-konforme Gestaltung ihres Arbeitsalltags. Ebenfalls werden wichtige Entscheidungen mit Compliance-Bezug allen Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen im Intranet sowie anlassbe-

zogen per E-Mail bekanntgegeben. Bei Einstellung haben alle neuen Mitarbeitenden verpflichtend Informationsmaterial zu compliance-relevanten Themen wie Geldwäsche- und Betrugsprävention, Terrorismusfinanzierung, Sanktionen, Kapitalmarktmissbrauch sowie den Umgang mit Interessenskonflikten und Korruption durchzuarbeiten und dies durch ihre Unterschrift zu bestätigen (siehe auch G1-1, 10a).

SCHULUNGEN ZUR BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

21a Alle Mitarbeitenden absolvieren zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses, anschließend alle zwei Jahre sowie anlassbezogen eine verpflichtende Schulung zu Geldwäsche- und Betrugsprävention, einschließlich der Risiken von Korruption, Bestechung, sowie zum Kapitalmarktmissbrauch. Die Schulung schließt mit einem verpflichtenden Abschlusstest ab. Die Mitglieder des Verwaltungsrates nehmen eine besondere Rolle ein, da sie über besondere Kenntnisse in der Prävention von Korruption und Bestechung verfügen müssen. Sie werden daher zu verschiedenen Compliance-Themen geschult. Weiterhin werden durch die Compliance-Organisation sowohl verpflichtende als auch freiwillige Präsenz- und Online-Schulungen in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt.

21b Es werden 100 Prozent der Mitarbeitenden regelmäßig zu Themen wie der Prävention von Korruption und Bestechung geschult (siehe auch G1-3, 21a).

	Mitarbeitende (außer Verwaltungsrat)	Mitglieder des Verwaltungsrates
Training bzgl. Korruption/Bestechung		
Anzahl Mitarbeitende, die ein Training erhalten	Alle	Alle
Gesamtanzahl Mitarbeitende	866	8
Art & Dauer des Trainings		
Online	0,75 Stunden (zur allg. Betrugsprävention, einschließlich Prävention von Korruption/Bestechung)	-
Präsenz	-	1 Stunde (zu Regulatorik und Aufsichtsrecht, einschließlich Prävention von Korruption/Bestechung)
Frequenz		
Wie häufig muss das Training durchgeführt werden?	Alle zwei Jahre	Nach Bedarf (z.B. bei Wechsel der Mitglieder)
Themen des Trainings		
Definition Korruption/Bestechung	✓	✓
Rechtlicher Hintergrund	✓	✓
Beispielhafter Umgang	✓	✓
Grundlegende Verhaltensweisen	✓	✓
Testfragen	✓	-
Warnhinweise	✓	✓

21c Der Verwaltungsrat wurde im Berichtsjahr einmal zu aktuellen Themen und Entwicklungen in der Branche geschult. Korruption und Bestechung im Themengebiet Compliance sind bei den Schulungen wiederkehrende Themen, zuletzt im Dezember 2024.

G1 Parameter und Ziele

G1-4 Korruptions- oder Bestechungsvorfälle

24a Im Berichtsjahr gab es keine Verurteilungen auf Grund von Verstößen gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften. Es wurden keine Geldstrafen verhängt.

24b In der folgenden Tabelle stellen wir die Maßnahmen dar, die wir ergriffen haben, um gegen Verstöße gegen Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung vorzugehen. Darüber hinaus enthält die für alle Mitarbeitenden verbindliche schriftlich fixierte Ordnung der IB.SH detaillierte Vorgaben, die die Mitarbeitenden zu gesetzes- und regelkonformem Verhalten, insbesondere zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, verpflichten (siehe auch G1-1, 10a-c).

Risiko: Die IB.SH erleidet einen finanziellen Schaden sowie einen Reputationsverlust durch aufgedeckte Compliance-Verstöße wie z.B. Korruption und Bestechung.

Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Risikoanalysen • Regelmäßige Schulungen • Hinweisgebersystem • Aktive Compliance-Kommunikation (inkl. feste Ansprechpartnerinnen und -partner)
Umfang der Maßnahmen	<p>Die Compliance-Funktion erstellt jährlich sowie anlassbezogen schriftliche Risikoanalysen zur Beurteilung von Compliance-Risiko-Szenarien, beispielsweise zu Korruption und Bestechung. Hieraus resultieren risikoorientierte Kontroll- und Präventionsmaßnahmen. Es erfolgt eine vollumfängliche Berücksichtigung aller vorliegenden Informationen und der daraus resultierenden Erkenntnisse. Basierend auf der jeweiligen Risikoeinstufung werden durch die Compliance-Organisation spezifische Maßnahmen zur Kontrolle und Prävention geplant und durchgeführt.</p> <p>Es werden regelmäßige Schulungen auf verpflichtender sowie freiwilliger Basis zu den Themen Geldwäsche, Betrug, Terrorismusfinanzierung, Sanktionen Kapitalmarktmissbrauch sowie Interessenkonflikten und Korruption durchgeführt. Die freiwilligen Angebote stehen allen interessierten Mitarbeitenden offen und können wahlweise auch auf Team- oder Bereichsebene erfolgen.</p> <p>Wir verfügen über ein Hinweisgebersystem, das allen Mitarbeitenden der IB.SH sowie externen Dritten zur Verfügung steht. Es ermöglicht die Meldung von Verhaltensweisen im Arbeitsumfeld, die unter juristischen oder ethischen Gesichtspunkten bedenklich wirken und sich gegen die Interessen der IB.SH richten. So können mögliche Compliance-Verstöße aufgedeckt und risikoreduzierende Maßnahmen ergriffen werden.</p> <p>Ein essenzieller Bestandteil der Compliance-Kultur ist eine aktive Compliance-Kommunikation. Zur gewählten Compliance-Kommunikation und dem damit verbundenen internen Wissenstransfer an die verschiedenen Fachbereiche gehören, neben der schriftlich fixierten Ordnung, auch schriftliche Veröffentlichungen im Intranet der IB.SH. Für mögliche Unklarheiten und entsprechende Fragestellungen hat der Bereich Compliance zudem verschiedene Kommunikationskanäle und Ansprechpartner eingerichtet und in der IB.SH bekannt gemacht.</p>
Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen	Es handelt sich um laufende oder etablierte Maßnahmen ohne zeitlich begrenzten Bezug.

G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

29a Die Zuständigkeit für die Aktivitäten der IB.SH im Rahmen des VÖB sowie gegenüber dem Land Schleswig-Holstein, wie sie unter 29 c beschrieben sind, liegt beim Vorstand.

29b Die IB.SH gewährt dem Land Schleswig-Holstein als Eigentümer nach vorheriger Anmeldung die Möglichkeit, das Gebäude der IB.SH für Veranstaltungen mit thematischem Bezug zur Bank kostenneutral zu nutzen. Darüber hinaus werden keine weiteren Sachleistungen im Sinne von politischen Zuwendungen getätigt.

29c Die IB.SH engagiert sich nicht politisch. Sie ist kein Mitglied in Parteien, parteinahen Stiftungen oder parteinahen Vereinen. Wir spenden nicht an politische Parteien und nehmen nicht aktiv politisch Einfluss, sondern unterstützen das Land Schleswig-Holstein – und mit dessen Einwilligung auch andere Trägerinnen und 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.

Die IB.SH ist Mitglied im Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschland e.V. (VÖB). Zu Gesetzesvorhaben auf Bundesebene und europäischer Ebene, die das Fördergeschäft betreffen, tauschen wir uns im VÖB aus und beteiligen uns gegebenenfalls an Stellungnahmen. Die Positionen und Standpunkte des VÖB, an denen wir mittelbar sowie unmittelbar beteiligt sind, können auf der [Webseite des Verbandes](#) eingesehen werden.

ERNENNUNG VON MITGLIEDERN DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS-, UND AUFSICHTSORGANE

30 Gemäß § 11, Satz 4 **IBG** werden die Vertreterinnen und Vertreter des Landes Schleswig-Holstein im Verwaltungsrat der IB.SH vom Land bestellt. Die IB.SH hat kein Mitspracherecht bei der Bestellung der Vertreterinnen und Vertreter des Landes. Im Jahr 2025 fand aufgrund personeller Umstrukturierungen in den Landesministerien ein Wechsel der Vertretung des Landes im Verwaltungsrat der IB.SH statt. Details zur Zusammensetzung des Verwaltungsrats einschließlich unterjähriger Veränderungen sind dem Kapitel „Organe“ des Geschäftsberichts zu entnehmen.



Verifizierung

Die finanzierten Emissionen der
Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH)

Zur Helling 5-6, 24143 Kiel,

die als Teil „Emissionen aus dem Fördergeschäft“ des

Nachhaltigkeitsberichts 2025

veröffentlicht werden, wurden in Übereinstimmung mit ISO 14064-3:2020 hinsichtlich der Einhaltung der Anforderungen des Standards

PCAF (2022). The Global GHG Accounting and Reporting Standard

Part A: Financed Emissions. Second Edition.

überprüft.

Unternehmen	Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH)
Prüfgrundlage	PCAF (2022). The Global GHG Accounting and Reporting Standard Part A: Financed Emissions. Second Edition.
Bilanzgrenze	Scope 3.15: Finanzierte Emissionen gemäß PCAF
Berichtszeitraum	01.01.2025 – 31.12.2025
Treibhausgasemissionen	2.388.928 tCO ₂ e (siehe Anhang)
Grad der Sicherheit	begrenzte Sicherheit (limited assurance)
Wesentlichkeit	>10%

Auf Basis der durchgeführten Verifizierung und damit verbundenen Tätigkeiten gemäß DIN EN ISO 14064-3:2020 sowie der Prüfung aller verfügbaren Unterlagen, Daten und Informationen, die von der IB.SH bereitgestellt wurden, schlussfolgert EurA mit begrenzter Sicherheit, dass es keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Treibhausgaserklärung über die finanzierten Emissionen der IB.SH für das Jahr 2025:

- nicht sachlich richtig ist
- die Treibhausgasdaten und -informationen nicht fair darstellt
- nicht in Übereinstimmung mit der oben genannten Prüfgrundlage erstellt wurde

Es ist zu beachten, dass bei einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit die durchgeführten Prüfungshandlungen hinsichtlich Art, Dauer und Umfang weniger umfangreich sind als bei einer Prüfung mit angemessener Sicherheit (reasonable assurance).

Diese Prüfbescheinigung (08.04.2026) ist nur in Kombination mit dem Verifizierungsbericht (V1.3, 08.04.2026) mit Auftragsnummer PRO-FB1FB-112323 gültig.

Dr. Denise Ott

Head of Verification Body

Dokumentennr.: 02.02.14

Version: 1.0

Versionsdatum: 19.06.2025

EurA AG
Rühlinger Str. 24
73479 Ellwangen
Deutschland

Kontakt
T +49 7961 9256 - 0
E info@aura-ag.com
W www.aura-ag.com

Vorstand
Gabriele Seltz (Vorsitzende)
Tobias Kübler

**Aufsichtsrats-
vorsitzender**
Josef Schips

Sitz
Ellwangen
Amtsgericht Ulm
HRB 728305



Anhang zur Prüfbescheinigung mit Auftragsnummer PRO-FB1FB-112323

Die Treibhausgaserklärung umfasst die folgenden Teilbereiche:

Assetklasse	Scope 1+2 [tCO ₂ e]	Scope 3 [tCO ₂ e]	Emissionsintensität Scope 1+2 [tCO ₂ e/Mio. €]	Emissionsintensität Scope 3 [tCO ₂ e/Mio. €]	Datenqualitäts-score Scope 1+2 []	Datenqualitäts-score Scope 3 []
Listed equity and corporate bonds	2.440	663.349	1,1	297,7	2,3	2,3
Business loans and unlisted equity	103.289	1.282.132	18,1	224,3	4,9	4,9
Project finance	134.988	76.352	357,6	202,3	5,0	5,0
Mortgages	60.833	-	14,6	-	4,0	-
Commercial real estate	27.276	24.654	8,5	7,7	4,0	5,0
Sovereign debt	13.615	-	104,7	-	2,0	-
Gesamt	342.440	2.046.488	21,6	129,1	4,1	4,4

Dr. Denise Ott

Head of Verification Body

Dokumentennr.: 02.02.14

Version: 1.0

Versionsdatum: 19.06.2025

EurA AG
Rühlinger Str. 24
73479 Ellwangen
Deutschland

Kontakt
T +49 7961 9256 - 0
E info@aura-ag.com
W www.aura-ag.com

Vorstand
Gabriele Seltz (Vorsitzende)
Tobias Kübler

**Aufsichtsrats-
vorsitzender**
Josef Schips

Sitz
Ellwangen
Amtsgericht Ulm
HRB 728305

Ihr Kontakt



Leitung Innovation, Produkte und Nachhaltigkeit

Patrick Woletz

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

E-Mail: patrick.woletz@ib-sh.de



**Sustainable Finance
Beauftragte**

Dr. Christine Bertram

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

E-Mail: 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

www.ib-sh.de

www.ib-sh.de/nachhaltigkeit

Fotos:

S. 1 shutterstock/Maria Sbytova; S. 6 Bernadette von Grimmenstein; S. 28 KI-generiert/IB.SH;

S. 51 shutterstock/Oksana Shufrych; S. 102 shutterstock/Watchara Newman; S. 114 IB.SH;