

DNK-Erklärung 2020

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

Investitionsbank Schleswig Holstein (IB.SH)



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2020



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Inhalt

Strategie.....	3
Allgemeine Informationen.....	3
1 Strategische Analyse und Maßnahmen	5
2 Wesentlichkeit.....	7
3 Ziele	11
4 Tiefe der Wertschöpfungskette	15
Prozessmanagement.....	17
5 Verantwortung	17
6 Regeln und Prozesse	18
7 Kontrolle	19
8 Anreizsysteme	21
9 Beteiligung von Anspruchsgruppen	25
10 Innovations- und Produktmanagement.....	29
Umweltbelange	41
11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	41
12 Ressourcenmanagement.....	47
13 Klimarelevante Emissionen	49
Gesellschaft	57
14 Arbeitnehmerrechte.....	57
15 Chancengerechtigkeit	63
16 Qualifizierung.....	71
17 Menschenrechte	76
18 Gemeinwesen	82
19 Politische Einflussnahme	85
20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	87
Kontakt.....	90



Allgemeine Informationen

Als zentrales Förderinstitut des Landes unterstützt die IB.SH gemäß § 6 des Investitionsbankgesetzes Schleswig-Holstein (IBG) das Land bei der Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben. Der Schwerpunkt der Fördertätigkeit liegt in Schleswig-Holstein (Regionalitätsprinzip). Im Einzelnen ist die IB.SH in den Bereichen Wirtschaft und Technologie, Immobilien, Kommunen und Infrastruktur, Energiewende und Klimaschutz sowie Arbeit und Bildung tätig. Zur Erfüllung der Förderaufgaben gewährt und verwaltet die IB.SH insbesondere Darlehen und Zuschüsse. Sie übernimmt und verwaltet ferner Bürgschaften und andere Gewährleistungen und geht Beteiligungen an Unternehmen ein. Sie nimmt Beratungs- und andere Dienstleistungen wahr, die mit der Erfüllung ihrer Aufgaben in direktem Zusammenhang stehen.

Aufgaben werden gemäß § 8 IBG vom Land Schleswig-Holstein durch öffentlich-rechtliche Verträge übertragen (Auftragsprinzip), wobei die Kostendeckung gewährleistet sein muss (Gesamtkostendeckungsprinzip).

Im Interesse einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft unterstützt die Bank das Land durch Beratungen, Dienstleistungen, Kredite, Darlehen, Zuschüsse, Beteiligungskapital, Ausfallbürgschaften und Förderrefinanzierungen u.a. in den folgenden Bereichen:

- Förderung von Existenzgründungen und Unternehmensnachfolge
- Mittelstandsförderung
- Technologie- und Innovationsförderung
- Förderung der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft und des ländlichen Raumes
- Förderung des Tourismus
- Förderung des Klima- und Umweltschutzes
- Soziale Wohnraumförderung
- Allgemeine Wohnraumförderung sowie Modernisierungs- und Sanierungsmaßnahmen
- Wohnquartiersentwicklung/Städtebauförderung
- Förderung für Modernisierung/Energetische Sanierung von Wohnraum

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

Geschäftsmodell des Unternehmens:

Wesentliche Grundlage für die Fördertätigkeit der IB.SH bildet die Verständigung über die Ausrichtung rechtlich selbstständiger Förderinstitute in Deutschland (Verständigung II). Im Rahmen der Vorgaben der Verständigung II dürfen Förderinstitute wie die IB.SH unter Beibehaltung der staatlichen Haftungsanstaltslast, Gewährträgerhaftung und Refinanzierungsgarantie aktiv sein. Die Verständigung II gibt dabei explizit Bereiche vor, in denen die Vorteile der staatlichen Haftungsanstaltslast eingesetzt werden dürfen.

Mit dem „Gesetz über die Errichtung der Investitionsbank Schleswig-Holstein als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts (Investitionsbankgesetz – IBG)“ erfolgte am 01.06.2003 die Ver selbstständigung von der ehemaligen Landesbank Schleswig-Holstein Girozentrale. Die IB.SH ist seitdem nicht nur wirtschaftlich, sondern auch organisatorisch und rechtlich selbstständig. Der Geschäftsbetrieb ist nach kaufmännischen Grundsätzen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu führen, die Tätigkeit der IB.SH ist nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet. Gleichwohl ist ein ausreichendes Betriebsergebnis zu erwirtschaften, aus dem die unterjährigen Risiken abgedeckt sowie das aufsichtsrechtlich erforderliche Eigenkapital gebildet werden können. Die Geschäftsberichte der IB.SH können unter www.ib-sh.de/geschaeftsberichte eingesehen werden.

Die stabilen wirtschaftlichen Verhältnisse der IB.SH wurden im Berichtsjahr von der Ratingagentur Fitch mit einem AAA-Rating bestätigt.

Eine Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts durch externe Dritte findet nicht statt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in Tabellen bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.

1 Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltiges Handeln ist der zentrale Leitgedanke der Geschäftsstrategie der IB.SH und damit ein wesentliches Kriterium für die geschäftspolitischen Entscheidungen. Damit ist das Thema Nachhaltigkeit strategisch verbindlich verankert. Die Nachhaltigkeitsaspekte in der Strategie wurden 2020 geschärft. Dies erfolgte vor dem Hintergrund, dass Finanzierungsinstitute mit der bewussten Steuerung von Geldströmen einen enormen Einfluss auf die nachhaltige Transformation der Gesamtwirtschaft und vieler gesellschaftlicher Rahmenbedingungen haben. Die IB.SH nimmt hierbei, als Förderinstitut des Landes, eine Vorreiterrolle ein. Die IB.SH möchte nachhaltiges Finanzieren in Schleswig-Holstein mit ihren Partnerinnen und Partnern gezielt vorantreiben.

Maßnahmen zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie:

Bei der Gestaltung des Produkt- und Dienstleistungsangebotes berücksichtigt die IB.SH ökonomische, ökologische und soziale Aspekte ausgewogen, sodass das Angebot der IB.SH in seiner Gesamtheit die nachhaltige Entwicklung Schleswig-Holsteins und die Umsetzung der Sustainable Development Goals (SDGs) der UN unterstützt.

Die IB.SH verfolgt das Ziel, gemeinsam mit Finanzierungspartnern sowie weiteren relevanten Akteurinnen und Akteuren in Schleswig-Holstein die Herausforderungen von Sustainable Finance noch besser zu meistern. Dafür hat die IB.SH im September 2020 eine [Erklärung](#) unterzeichnet, mit der sie sich verpflichtet, ihren Beitrag zur Umsetzung von Sustainable Finance zu leisten, indem sie

- sich für die Umsetzung der Sustainable Development Goals der UN aktiv einsetzt,
- Finanzierungen mit kritischen Einflussfaktoren auf die Nachhaltigkeitsentwicklung vermeidet,
- Unternehmen in Schleswig-Holstein bei der Schaffung der Transparenz bezüglich ihrer Nachhaltigkeitsausrichtung unterstützt,
- nachhaltiges Finanzieren in Schleswig-Holstein vorantreibt und

- ihre Finanzierungspartner sowie weitere relevante Akteurinnen und Akteure gezielt hierfür gewinnt.

Die IB.SH orientiert sich dabei am 3-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit und richtet ihre Geschäftstätigkeit unter ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten nachhaltig aus:

1. Ökonomische Säule



Eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung des Landes fördert die IB.SH insbesondere durch Darlehen und Zuschüsse. Daneben bietet die IB.SH kostenlose Beratungsleistungen an, zum Beispiel zur Unternehmensgründung und -übernahme. Aktuell wirkt die IB.SH zum Beispiel mit Corona-Hilfsprogrammen gegen die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie.

2. Ökologische Säule



Die IB.SH fördert mit vielfältigen Förderprogrammen Vorhaben zur Energieeinsparung (z. B. Finanzierung von energetischen Sanierungen und Neubauprojekten im Immobilienbereich) und Energieeffizienz (z. B. Finanzierung von Maßnahmen zur Optimierung der Energieeffizienz in Unternehmen). Außerdem unterstützt die IB.SH Projekte im Bereich der Erneuerbaren Energien. Eine besondere Rolle kommt dabei der Energieagentur der IB.SH zu, die sowohl für die Bereiche der Bank als auch für Kundinnen und Kunden der IB.SH, deren Hausbanken sowie für das Land als sach- und fachkundige Ansprechpartnerin bei energiewirtschaftlichen ökologischen und nachhaltigkeitsbezogenen Fragestellungen bereitsteht und zentraler Bestandteil des Branchennetzwerks in Schleswig-Holstein ist.

Die IB.SH Energieagentur führt im Auftrag des Energiewendeministeriums (MELUND) die landesweite Energie- und Klimaschutzinitiative (EKI) durch und steht dadurch in stetigem Austausch mit maßgeblichen Multiplikatoren und kommunalen Akteuren in Schleswig-Holstein.



3. Soziale Säule



Die IB.SH wirkt auf sozialer Ebene durch geeignete Förderprodukte, als Arbeitgeberin sowie durch ihr gesellschaftliches Engagement. Durch die Fördertätigkeiten werden beispielsweise Arbeitsplätze erhalten bzw. geschaffen, allgemeiner und sozialer Wohnraum gefördert und der Ausbau kommunaler Infrastruktur unterstützt. Die Rolle als soziale Arbeitgeberin

drückt sich insbesondere in vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Lebenswelten sowie dem Aus- und Weiterbildungsanspruch der IB.SH aus. Ein weiterer Aspekt betrifft die Gesundheitsförderung sowie die Beachtung jeglicher Grundsätze zur Gleichstellung und Berücksichtigung einer angemessenen Vielfalt beispielsweise in Bezug auf Kultur und Religion sowie Alter, Geschlecht und/oder Behinderung. Die IB.SH hat im Jahr 2020 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich damit dazu bekannt, sich noch stärker für Diversität in der Arbeitswelt einzusetzen. Neben Nachwuchsförderung in den Bereichen Kunst, Kultur, Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft fördert die IB.SH ehrenamtliches Engagement durch den Betrieb einer Online-Spendenplattform „WIR BEWEGEN.SH“ (www.wir-bewegen.sh). Im Jahr 2020 wurden über die Spendenplattform 61 gemeinnützige Projekte finanziert. Erreicht wurde dies durch 1.126 Einzelspenden mit einem Spendenvolumen von 136.621 €. Im Juni 2020 hat das Land die IB.SH für weitere fünf Jahre, bis Ende 2025, mit dem Betrieb der Spendenplattform beauftragt.

2 Wesentlichkeit

Wesentliche Aktivitäten und deren Bezug zu Nachhaltigkeitsfragen

Eine wesentlich nachhaltige Wirkung hat die IB.SH durch ihre Förderprodukte (z. B. soziale Wohnraumförderung, Arbeitsmarktprogramme, Infrastrukturförderung, Energieeffizient Bauen/Sanieren). Dazu gehören neben der Finanzierung und Förderung von Maßnahmen auch die aus Mitteln des Landes finanzierten Beratungsleistungen, z. B. zu Umwelt-, Energie- und Klimaschutzaspekten. Ein besonderer Schwerpunkt im Jahr 2020 lag auf der Unterstützung schleswig-holsteinischer Unternehmen, die von den Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie betroffen waren. Gemeinsam mit der Landesregierung und den weiteren Förderinstituten in Schleswig-Holstein hat die IB.SH Corona-Hilfsprogramme konzeptionell begleitet und abgewi-

ckelt. Für die Bearbeitung der Corona-Zuschussprogramme wurde ein eigener Bereich innerhalb der Bank gegründet.

Generell überprüft die IB.SH ihr Förderprogrammportfolio regelmäßig unter Beteiligung der verschiedenen Anspruchsgruppen und passt ihr Angebot an. Dabei sind Stakeholder-Dialoge zu Nachhaltigkeitsthemen und insbesondere zum Thema Sustainable Finance wesentlich. Bei der Fördertätigkeit treten immer wieder Zielkonflikte auf wie z. B. Flächenversiegelung bei Infrastrukturförderung und die Gestaltung und Umsetzung der Fördermaßnahmen erfordert einen intensiven Abwägungsprozess zwischen IB.SH und Stakeholdern.

Um ihre Fördertätigkeit wahrnehmen zu können, erwirbt die IB.SH auch Wertpapiere am Kapitalmarkt (Eigenlage oder auch Depot A genannt). In 2020 hat die IB.SH ihre Anlage-Leitlinien im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte geschärft und kauft seitdem grundsätzlich Wertpapiere mit einem ESG-Performance-Score-Zielwert¹ ≥ 50 . Dies entspricht einer Nachhaltigkeitsperformance der jeweiligen Emittenten von mindestens „gut“ bzw. sogar „exzellent“ auf Gesamt-Portfolioebene.

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

In den vergangenen Jahren hat Sustainable Finance, d. h. die Frage nach dem Beitrag der Finanzwirtschaft für ein klimagerechtes und nachhaltiges Wirtschaften, zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Dialogverfahren der EU für die Umsetzung des EU-Aktionsplans „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ und des EU Green Deals, die Aktivitäten der EZB und der BaFin zu Nachhaltigkeitsrisiken sowie die Empfehlungen des Sustainable-Finance-Beirats der Bundesregierung stellen für die IB.SH Maßgabe und gleichzeitig den strategischen Handlungsrahmen dar. Zu den aktuellen Themenstellungen rund um Sustainable Finance steht die IB.SH im Austausch mit dem VÖB und mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), um die in Zukunft erforderlichen Schritte effizient umsetzen zu können.

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

Das Land, der Bund und die Europäische Union legen Förderrichtlinien und Rahmenbedingungen mit einem bestimmten Förderziel fest. Dabei besteht das Risiko von ungewollten Nebenbef-

¹ Environment Social Governance (ESG) Performance gemäß der Datenbank Orbit von ISS ESG

fekten oder unvorhergesehenen Fehlanreizen mit negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen. Risiken im Sinne von „Moral Hazard“ können dort entstehen, wo die IB.SH Vorhaben finanziert oder mitfinanziert. Sie kommen zum Tragen, wenn die Empfänger der Finanzierung gegen Nachhaltigkeitskriterien verstoßen. Um diese Risiken zu minimieren, bestehen in der IB.SH Regeln und Prozesse (vgl. Kriterium 6).

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

Tabelle 1: Wesentlichkeitsmatrix

Bedeutung für interne Stakeholder / externe Stakeholder	Mittel (intern)	Hoch (intern)	Sehr hoch (intern)
Sehr hoch (extern)	Nachhaltigkeit in der Eigenanlage	Beteiligung von Anspruchsgruppen (Stakeholder-Dialog, Netzwerk)	Nachhaltige Förderprodukte (Soziale Wohnraumförderung, Arbeitsmarktprogramme, Infrastrukturförderung, Energieeffizient Bauen/Sanieren, Erneuerbare Energien, Corona-Hilfsprogramme)
Hoch (extern)	Gesellschaftliches Engagement	Beratung zu Energie, Umwelt- und Klimaschutz, zur nachhaltigen Orts- und Regionalentwicklung sowie zu nachhaltigem Wirtschaften	Produkt- und Innovationsmanagement
Mittel (extern)	Ressourcenschonung im Bankbetrieb (u.a. Neubau)	Prozessebene Nachhaltigkeit	Mitarbeiterverantwortung

Abbildung 1: Wesentlichkeitsmatrix



Die IB.SH ist an gesetzliche Normen und Vorgaben gebunden und unterliegt der Kontrolle durch die BaFin. Daher werden die Themen Korruptions- und Betrugsprävention nicht im Rahmen der Wesentlichkeitsmatrix adressiert, stellen aber eine aufsichtsrechtliche Notwendigkeit dar. Zur Geldwäsche- und Betrugsprävention finden zum Beispiel regelmäßig Pflichtschulungen statt.

3 Ziele

Langfristige Ziele

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

Zielbezeichnung	Format	Priorität	Zeitraumen	Operationalisierung	Kontrolle
Beteiligung von Anspruchsgruppen	Qualitativ	Sehr hoch	2019/2020	Kundenfeedbackabfrage in den Regelbetrieb übernehmen	☑ Prozesse und das System wurden in 2020 optimiert. Es wurden weitere Befragungen durchgeführt, aufgrund der Mehrarbeit in der IB.SH durch die Corona-Hilfen wurde jedoch keine weitere Anspruchsgruppe befragt. Dies ist jedoch für 2021 vorgesehen.
Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern	Qualitativ	Hoch	2019/2020	Digitale Kompetenzen und Nutzung technischer Möglichkeiten fördern	☑ Digitale Kompetenzen haben im Jahr 2020 durch die Corona-Pandemie weiter an Bedeutung gewonnen. Die Zusammenarbeit auf Distanz und aus dem Homeoffice erforderte digitale Anwendungen zum Beispiel für Desktop-Sharing und Videokonferenzen. Die Schulungsplattform „IB.SH Digitalakademie“ wurde um entsprechende Inhalte erweitert. Außerdem wurden digitale Schulungen durchgeführt.
Nachhaltige Förderprodukte entlang der jeweiligen Bedarfslagen bereitstellen	Qualitativ	Sehr hoch	2019/2020	Etablierung einer Systematik, um Förderprodukte zum Thema Nachhaltigkeit zu kategorisieren	☑ Kategorisierung der Förderprodukte nach den SDG ist erfolgt.
Mitarbeiterbeteiligung fördern	Qualitativ	Hoch	2019/2020	Regelmäßige Mitarbeiterbefragung zu Führungsverhalten, Unternehmenskultur und psychischer Gefährdung	☑ Erste Befragung in 2019 durchgeführt. Aus den Befragungen abgeleitete Maßnahmen wurden in 2020 umgesetzt. In 2021 wird die Befragung turnusmäßig wiederholt.
Chancen der Digitalisierung für Prozessoptimierung nutzen	Qualitativ	Sehr hoch	2018/2019 Scope und Zeitraumen erweitert bis Ende 2020	Interne Prozesse papierlos gestalten	☑ In 2020 wurden weitere Prozesse papierlos gestaltet (u.a. Digitalisierung des Mehrarbeitsprozesses). Dank eines Rahmenvertrages können in den nächsten Jahren die Aufträge für Digitalisierungsprozesse direkt vergeben werden, was die Digitalisierung von internen Prozessen beschleunigen wird.
Chancen der Digitalisierung für Prozessoptimierung nutzen	Qualitativ	Sehr hoch	2019/2020 bis 2022	Einführung einer Collaboration Software	Umfängliche Gespräche zur Anbindung an die Microsoft Cloud wurden geführt. Da dieser Ansatz mit Blick auf die DSGVO nicht passend für die IB.SH ist, beschäftigt sich ein Projektteam mit alternativen Möglichkeiten. Wesentliche Schritte wurden bereits erreicht (z. B. bankweite Einführung und Nutzung von OneNote, Edudip, Videokonferenzen).

Zielbezeichnung	Format	Priorität	Zeitraumen	Operationalisierung	Kontrolle
Digitale Kanäle nutzen	Qualitativ	Hoch	2018/2019 Scope und Zeitraumen erweitert bis Ende 2020	Gezielte Prüfung von Ange- boten (z. B. Portale und Plattformen)	☑ Analyse und Umsetzung wird laufend fortgesetzt. In 2020 wurden z. B. die Projektma- nagement-Software „Blue Ant“ und ein digitales Hausbanken- portal eingeführt.
Schonenden Umgang mit Ressourcen im Bereich Organisati- on/Services vorantrei- ben	Qualitativ	Hoch	bis 2022	Ziel weiterhin gültig: Realisie- rung eines hohen Nachhal- tigkeitsstandards (DGNB- Gold) im Zuge des IB.SH Neubaus	In 2019 wurde planmäßig mit dem Bau begonnen.
Solide Ertragsbasis zur Dotierung des Eigen- kapitals	Quantitativ	Sehr hoch	2019/2020	Wirtschaftsplan	Jahresabschluss (Ergebnis 2020, Plan 2021)
Schonenden Umgang mit Ressourcen im Geschäftsbetrieb voran- treiben	Qualitativ	Hoch	2022	Entwicklung eines Manage- mentkonzepts zur Ressour- censchonung	Vor dem Hintergrund sich än- dernder Rahmenbedingungen und des zeitnahen Umzugs in den Neubau ist das Konzept noch in der Entwicklung. Ein Konzept für Neubau (u.a. auch mit Fokus auf den Umgang mit Ressourcen) liegt vor, Maß- nahmen werden entsprechend des Konzeptes umgesetzt.
Förderbestände auf hohem Niveau halten	Quantitativ	Sehr hoch	2019/2020	Neugeschäftsplanung	Jahresabschluss (Neuge- schäft 2020, Plan 2021)
Beteiligung von An- spruchsgruppen	Qualitativ	Sehr hoch	2020 Zeit- rahmen erweitert auf 2021	Gründung eines Forums Sustainable Finance Schles- wig-Holstein	Pandemiebedingt konnten in 2020 keine Präsenzveranstal- tungen stattfinden, daher wurde alternativ ein digitaler Sustaina- ble-Finance-Blog aufgebaut. Zudem hat der Vorstand eine Erklärung zur Umsetzung von Sustainable Finance veröffent- licht. Digitale Veranstaltung für 2021 und damit auch offizielle Gründung des Forums ist ge- plant.
Nachhaltigkeitsperfor- mance	Qualitativ	Sehr hoch	2020/2021	Ergebnisse aus Nachhaltig- keitsrating nutzen, um gesamte Nach- haltigkeitsperformance zu verbessern	Handlungsbedarfe und Maß- nahmen sind identifiziert, erste Maßnahmen wurden in 2020 umgesetzt.
Nachhaltigkeit in der Eigenanlage	Qualitativ	Sehr hoch	2020	ESG-Screening für das Depot A	☑ Ergebnisse liegen vor (Per- formance-Ergebnisse liegen bei gut und exzellent), die Anlage- leitlinien wurden angepasst und Ausschlusskriterien definiert.
Wirtschaftliche Folgen der Corona-Pandemie in Schleswig-Holstein abmildern	Quantitativ	Sehr hoch	2021/2022	Abwicklung von Program- men sowie Einsatz beste- hender Programme, auch unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten	Die IB.SH nutzt die zur Verfügung stehenden Programme und Beratungsansätze, um die wirt- schaftlichen Folgen der Corona- Pandemie in Schleswig-Holstein bestmöglich abzumildern.
Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken	Qualitativ	Sehr hoch	2021/2022	Etablierung eines Themen- teams, das sich mit der Be- rücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Risikomanagement beschäf- tigt	Entlang der Maßgaben durch die Aufsicht wurden Schritte entwik- kelt und erste Maßnahmen umgesetzt, um Nachhaltigkeitsri- siken im Risikomanagement zu berücksichtigen.

Zielbezeichnung	Format	Priorität	Zeitraumen	Operationalisierung	Kontrolle
Ausbau und Qualitätssicherung des Weiterbildungsangebots für die Beschäftigten	Qualitativ	hoch	2021/2022	Internes Schulungsprogramm zum Thema Sustainable Finance	Ein digitales Schulungsprogramm zum Thema Sustainable Finance für die Kolleginnen und Kollegen wurde aufgebaut.
Zertifizierung des Gesundheitsmanagements	Qualitativ	hoch	2021/2022	Zertifiziertes Gesundheitsmanagement	Das Gesundheitsmanagement der IB.SH wurde zertifiziert.
Einstieg in ein Wirkungsmanagement	Quali- und Quantitativ	Sehr hoch	2021/2022	SDG-Reporting ausbauen	Es liegt ein SDG-Mapping für das Neugeschäft der IB.SH vor.
Nachhaltigkeitsleitsätze für die Beratung	Qualitativ	Hoch	2021/2022	Nachhaltigkeitsleitsätze für die Beratung etablieren	Es wurden Leitsätze zum Thema Nachhaltigkeit in der Beratung etabliert.

☑ = erreicht / erledigt

Die IB.SH ordnet die Ziele vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Herausforderungen folgendermaßen ein:

Die IB.SH verfolgt sowohl quantitative als auch qualitative Ziele, die in der Geschäftsstrategie verankert sind. Quantitative Ziele dienen dazu, die Fördertätigkeit der IB.SH aus eigener Ertragskraft langfristig aufrechtzuerhalten. Es geht also im Sinne der Förderung nicht um Gewinnmaximierung, sondern um Kostendeckung und Gewährleistung der Risikotragfähigkeit.

Daneben sind in der Geschäftsstrategie drei qualitative Zieldimensionen verankert:

1. Kunde/Stakeholder
2. Effizienz und Innovation
3. Personal

Die Tätigkeit der IB.SH leistet einen Beitrag zur Erfüllung der Sustainable Development Goals (SDGs) der UN, insbesondere zu:

7. Bezahlbare und saubere Energie
8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
9. Industrie, Innovation und Infrastruktur
10. Weniger Ungleichheit
11. Nachhaltige Städte- und Gemeinden
12. Nachhaltige/r Konsum und Produktion
13. Maßnahmen zum Klimaschutz



So unterstützt die IB.SH Energieagentur das Land Schleswig-Holstein in der Umsetzung von Fördermaßnahmen im Sinne der Energie-, Umwelt- und Klimaschutzpolitik durch passgenaue Förderung, Beratung und Information für Kommunal-, Immobilien- und Firmenkunden. Damit

leistet die IB.SH einen Beitrag zu den Sustainable Development Goals „Bezahlbare und saubere Energie“, „Nachhaltiger Konsum und Produktion“, „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ und „Maßnahmen zum Klimaschutz“. Die zahlreichen Programme der Bank im Bereich der Arbeitsmarktförderung stärken menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum in der Region und reduzieren Ungleichheit und Armut. Durch Angebote und Förderprogramme für Unternehmen und Kommunen des Landes werden außerdem Industrie, Innovation und Infrastruktur gestärkt. Damit dienen alle strategischen Ziele der IB.SH und die Nachhaltigkeitsziele auch indirekt der Realisierung von vielen Sustainable Development Goals der UN.

Abbildung 2: Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele (SDGs)



Es ist ein fest definierter Strategieprozess installiert, in dessen Rahmen die IB.SH-Strategie einer regelmäßigen, mindestens jährlichen Überprüfung unterzogen wird. Im Rahmen des Strategieprozesses und der operativen Planung erfolgt eine Überprüfung, Messung und Weiterentwicklung der qualitativen Dimensionen der Geschäftsstrategie und demzufolge auch der Ziele der Geschäftsstrategie und der Geschäftsbereichsmaßnahmen. Der Bereich Unternehmensentwicklung, in dem auch die Gesamtstrategieverantwortung sowie die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement angesiedelt sind, ist für die Überprüfung der Zielerreichung zuständig.

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

4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Tiefe der Wertschöpfungskette

Die IB.SH stellt passgenaue Finanzierungen und Beratungen für die Wirtschaft, den gewerblichen und privaten Wohnungsbau, die Kommunen und für Privatpersonen bereit.

Zu diesem Zweck erhält die IB.SH Mittel von Land, Bund und EU für bestimmte Förderzwecke und nimmt Mittel am Kapitalmarkt auf. Die Mittelaufnahme erfolgt überwiegend auf eigene Rechnung der IB.SH, ein kleinerer Teil betrifft die Verwaltung staatlicher Mittel. Der Treasury-Bereich der IB.SH ist zuständig für eine gute Aussteuerung der Aktiv- und Passivseite und der Liquidität. Damit und mit dem Management von Zinsrisiken unterstützt der Treasury-Bereich die förderpolitischen Aufgaben der IB.SH.

Die IB.SH gibt die erhaltenen und aufgenommenen Mittel entsprechend der vordefinierten Förderzwecke als Darlehen oder Zuschüsse heraus. Es entsteht zusätzlich Wertschöpfung dadurch, dass es sich in der Regel um Beiträge zur Finanzierung von Investitionen handelt, die durch weitere Eigen-/Fremdmittelgeber flankiert werden und die ohne Fördermittelkomponente häufig nicht zustande kommen würden. Entsprechend des Prinzips der ergänzenden Finanzierung vergibt die IB.SH ihre Kredite fast ausschließlich in Kooperation mit Hausbanken und trifft mit diesen entsprechende Vereinbarungen. Dabei prüft sie sorgfältig, ob die zu finanzierenden Vorhaben förderfähig sind. Die Prüfung fällt je nach Art der zu finanzierenden Maßnahmen unterschiedlich aus. Zum Beispiel prüft die IB.SH in der sozialen Wohnraumförderung anhand von Mieterlisten und den zugehörigen Wohnberechtigungsscheinen, ob der geförderte Wohnraum tatsächlich einkommensschwachen Haushalten zur Verfügung gestellt wurde. Auch die Einhaltung energetischer Standards, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, wird geprüft.

Bei der Durchführung ihrer Aufgaben beachtet die IB.SH die Grundsätze und Ziele der staatlichen Förderpolitik sowie die Bestimmungen der Europäischen Union (z. B. Diskriminierungsverbot, EU-Beihilferecht). Bei der Durchleitung von Mitteln der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), der Landwirtschaftlichen Rentenbank (LR) oder auch der Europäischen Investitionsbank (EIB) gelten darüber hinaus die Standards und Rahmenbedingungen dieser Institute.

Für ihre Geschäftstätigkeit nimmt die IB.SH direkt und indirekt natürliche Ressourcen in Anspruch. Ressourcenschutz hat für die IB.SH einen relevanten Stellenwert (siehe Kriterium 2, Wesentlichkeitsmatrix und Kriterium 11).

Der Einkauf von Wirtschaftsgütern und Dienstleistungen erfolgt durch die IB.SH nach den gesetzlich definierten Beschaffungsregeln des Landes Schleswig-Holstein (Vergaberecht etc.). Neben den finanziellen Aspekten fließen im Beschaffungsprozess auch nichtfinanzielle Aspekte, Umweltbelange, Sozialbelange, Arbeitnehmer- und Menschenrechte sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung ein.

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

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

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

Im Einzelnen bedeutet dies beispielsweise:

Umweltbelange werden durch den Nachweis von z. B. Unternehmenszertifikaten oder Energieeffizienzklassen bei Einhaltung der Ausschreibungsbedingungen berücksichtigt.

Die vom Bieter benannten/angebotenen Dienstleistungen und Produkte werden hinsichtlich der Ökologie (z. B. Umweltzertifikat „Der blaue Engel“ oder FSC – Forest Stewardship Council) geprüft. Eine ausführliche Darstellung aller erhobenen Verbrauchswerte und Maßnahmen zur Ressourcenschonung finden Sie in Kriterium 11 „Umwelt“.

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

PROZESSMANAGEMENT

5 Verantwortung

Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung

Die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit wird folgendermaßen operationalisiert:

Die oberste Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsanforderungen der IB.SH liegt beim Vorstand bzw. im Bereich Unternehmensentwicklung. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist in der Abteilung IB.SH Energieagentur, die Teil des Bereiches Unternehmensentwicklung ist, angesiedelt.

Neben der IB.SH Energieagentur verantwortet der Bereich Unternehmensentwicklung die IB.SH-Strategie, die interne und externe Kommunikation der Bank, das Marketing sowie

das Digitalisierungs- und Produktmanagement. Damit ist das Nachhaltigkeitsmanagement eng an die für diese Funktion maßgeblichen Unternehmensprozesse angebunden.

Die IB.SH Energieagentur verfügt über geeignete Kompetenzen, um die vielschichtige Aufgabenstellung des Nachhaltigkeitsmanagements umzusetzen. Auch die Nachhaltigkeitsmanagerin der IB.SH gehört zum Team der Energieagentur. Sie steht in regelmäßigem Dialog mit der Managementebene der Bank, um über aktuelle Themen des Nachhaltigkeitsmanagements sowie konkret anstehende oder geplante Aktivitäten zu berichten. Regelmäßig berichtet sie auch direkt an den Vorstand.

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

Es wird eine starke Transparenz in Bezug auf alle Nachhaltigkeitsaspekte und gezielte Maßnahmen der jeweiligen Bereiche sichergestellt. Damit ist auch ein breiter, möglichst bankweiter Einsatz von identifizierten Möglichkeiten zur stetigen Verbesserung der Nachhaltigkeit gegeben. Aktuelle Informationen zum Nachhaltigkeitsmanagement in der IB.SH werden regelmäßig im Intranet der IB.SH veröffentlicht und sind damit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich.



6 Regeln und Prozesse

Die IB.SH hat folgende Regeln und Prozesse zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie: Die Geschäftsstrategie wird durch den Vorstand festgelegt, mit dem Verwaltungsrat erörtert und in der operativen Planung durch die Fachbereiche umgesetzt. Dabei tragen alle Bereiche mit spezifischen Maßnahmen zur Zielerreichung bei.

Ziele und Maßnahmen mit ökologischer oder sozialer Komponente stehen zusätzlich im Fokus des Nachhaltigkeitsmanagements.

Die Zielerreichung und der Umsetzungsstand aller strategischen Maßnahmen werden im Rahmen des Strategiecontrollings jährlich überprüft. Dazu werden die Ziele und Inhalte bestehender Strategien einem Soll-/Ist-Abgleich unterzogen, die Ursachen von vorhandenen Soll-/Ist-Abweichungen analysiert und erforderlichenfalls nachjustiert. Hierbei wird auch regelmäßig überprüft, ob die Ziele und Maßnahmen untereinander konsistent sind.

Neben den Zielen und Maßnahmen der Strategie werden die Regeln und Prozesse für das operative Geschäft der Bank in einer umfassenden schriftlich fixierten Ordnung niedergelegt. Diese wird auch vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsziele kontinuierlich überprüft und angepasst.

Die Steuerung der Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen liegt vor allem im Bereich Unternehmensentwicklung.

Das zentrale Produktmanagement (vgl. Kriterium 10) überprüft das Produktportfolio der IB.SH anhand von ESG-Kriterien. Die ESG-Kriterien wurden in einem umfassenden, internen Dialogprozess für die IB.SH entwickelt. Dabei wurden auch die SDGs der UN herangezogen. Die IB.SH-ESG-Kriterien werden genutzt, um bestehende Produkte zu optimieren und auch um diese transparenter zu gestalten. Bei der Neuentwicklung von Produkten werden die Kriterien eingesetzt, um Nachhaltigkeitsaspekte bestmöglich abzudecken.

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

Der Bereich Bankbetrieb, der für den Neubau der IB.SH verantwortlich ist, hat die Zielvorgabe, einen hohen Nachhaltigkeitsstandard (DGNB Gold) für den Neubau zu realisieren.

7 Kontrolle

In dieser DNK-Erklärung werden Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) zur Nachhaltigkeit in den verschiedenen Kriterien betrachtet. Um den Grad der Nachhaltigkeit bzw. die Verbesserung sichtbar zu machen, wurden Kennzahlen identifiziert, wie zum Beispiel die Anzahl geförderter Wohneinheiten, die Treibhausgasemissionen bezogen auf die Beschäftigten oder der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten.

Die Bereitstellung und Erfassung relevanter Informationen in zureichender Quantität wird über eine bereichsübergreifende Anweisung sichergestellt. In dieser sind weiter die Zuständigkeiten und Prozesse zur Erstellung der vorliegenden Erklärung geregelt.

Leistungsindikator 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

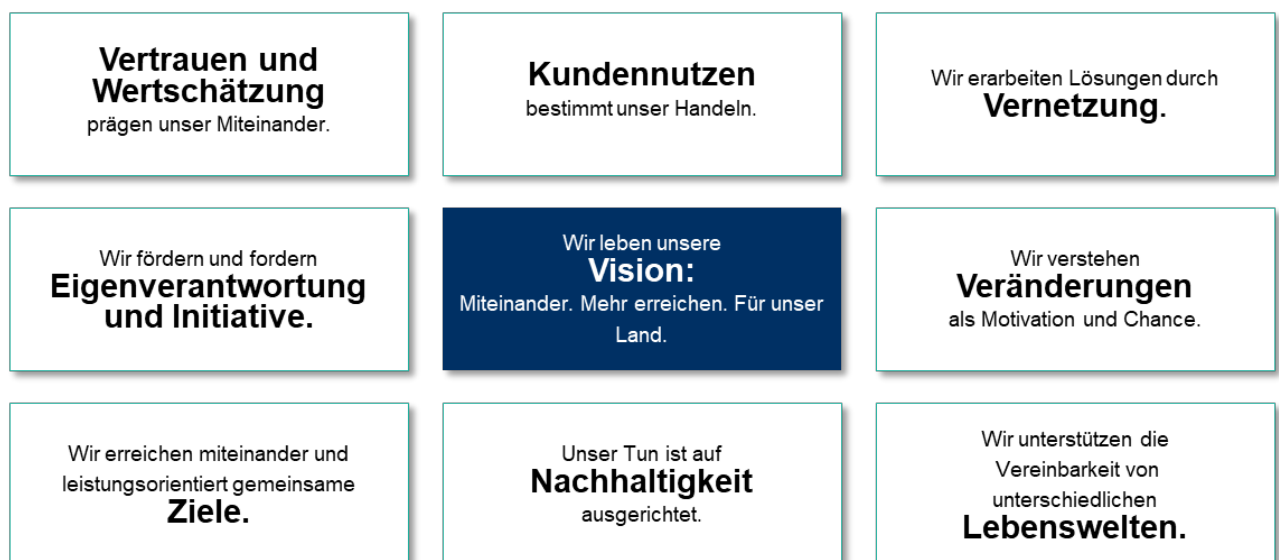


Abbildung 3: Leitsätze der Unternehmenskultur

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

Alle Leitsätze der Unternehmenskultur wurden in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen entwickelt und im Jahr 2018 im Rahmen der jährlich stattfindenden Strategiekonferenz mit dem Vorstand und Bereichsleiterinnen bzw. -leitern beschlossen sowie danach durch den Vorstand und den jeweiligen Führungskräften in Strategiedialogen mit Kolleginnen und Kollegen bankweit erörtert.

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

Im Juli 2019 wurde gemeinsam mit Experten der Firma Crews and Captains GmbH eine allgemeine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, an der sich 83 % aller Kolleginnen und Kollegen beteiligten. Ergänzt wurde die Befragung um ein Führungsfeedback. Über alle Themenfelder hinweg fielen die Rückmeldungen (sehr) positiv aus. Verbesserungspotenzial wurde im Bereich der Fehlerkultur, dem bereichsübergreifenden Informationsaustausch und dem Ausprobieren neuer Wege im Arbeitsalltag aufgezeigt. Auf Basis der Befragungsergebnisse wurden bis Jahresende 2020 40 unterschiedliche Maßnahmen in den Fachbereichen ergriffen, die jeweils auf unterschiedliche Leitsätze der Unternehmenskultur einzahlen.

Die Grundsätze, Standards sowie Verhaltensnormen der IB.SH sind auch auf Englisch verfasst, um alle Mitglieder des Kontrollorgans, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie andere Stakeholder zu erreichen.

Im Rahmen ihrer Finanzierungs- und Beratungstätigkeiten beachtet die IB.SH spezifische Förderrichtlinien, die von Land, Bund und EU bezogen auf verschiedenste Nachhaltigkeitsaspekte nach anerkannten, geprüften Maßstäben ausgestaltet sind.

Bei der Umsetzung von Förderung handelt die IB.SH immer nach der Maxime einer „verantwortungsvollen Kreditvergabe“, d.h. sie fokussiert auf

- eine ganzheitliche Beratung. Die IB.SH informiert potenzielle Kundinnen und Kunden vorab umfassend über Kosten und Konsequenzen, die diesen aus der Inanspruchnahme einer Leistung der IB.SH entstehen können. Gesetzlich vorgegebene Mindeststandards werden in jedem Fall eingehalten. Die IB.SH berät vorausschauend und transparent für eine bedarfsgerechte, angemessene und zukunftsorientierte Entscheidung ihrer Kundinnen und Kunden.
- den Einsatz bedarfsgerechter, fairer Produkte und Dienstleistungen. Dazu beobachtet die IB.SH die Entwicklungen in Gesellschaft und Umwelt, nimmt die Bedarfe auf und entwickelt ihr Leistungsspektrum bedarfsgerecht weiter.
- sachgerechte, effiziente und transparente Prozesse für die Kreditvergabe.

- eine sorgfältige Abwägung des Verhältnisses von Qualität und Wirtschaftlichkeit des eigenen Handelns.
- die Kommunikation und Umsetzung klarer Qualitätsstandards an und durch ihre Geschäftspartnerinnen und -partner.
- geeignete interne Kontrollen als Basis für Qualitätssicherung und Weiterentwicklung.

Auch im Umgang mit Kundinnen und Kunden mit Schuldenrückzahlungsproblemen handelt die IB.SH stets verantwortungsvoll und beginnt bereits frühzeitig mit einem Schuldenmanagement im Sinne der Kundin / des Kunden.

Die IB.SH vergibt Beschaffungs- und Dienstleistungsaufträge nach den gültigen gesetzlichen Normen. Darüber hinaus wirkt sie auf nachhaltige und ressourcenschonende Geschäftsabwicklung bei ihren Lieferanten und Dienstleistern hin. Im Rahmen des Beschaffungsprozesses werden regelmäßig soziale und ökologische Auswahl- und Beurteilungskriterien berücksichtigt. Die Einhaltung dieser Kriterien (z. B. Produktherkunft, Lohnstandards) wird im Rahmen der Leistungserbringung überprüft. Insgesamt hat die IB.SH hier bereits einen hohen Standard erreicht und entwickelt diesen sukzessive weiter.

8 Anreizsysteme

Das Vergütungssystem der IB.SH stellt sich wie folgt dar:

Die IB.SH ist Mitglied im Tarifverbund für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. In allen Geschäftsbereichen sind sowohl Tarifangestellte als auch außertarifliche Angestellte beschäftigt. Die Bank besitzt die Dienstherrnenfähigkeit zur Beschäftigung von Beamten. Darüber hinaus bestehen Beschäftigungsverhältnisse nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Die Tarifbeschäftigten beziehen ein jährliches Grundentgelt, das jährlich in 13 gleichen monatlichen Zahlungen (November zweifach) geleistet wird. Die AT-Angestellten beziehen ein festes Grundentgelt, das in 12 gleichen monatlichen Zahlungen geleistet wird.

Ein variabler Vergütungsbestandteil (so genannte leistungsorientierte Bezahlung – LOB) wird auf Grundlage einer Dienstvereinbarung gezahlt. Die individuelle Bemessung des variablen Vergütungsanteils basiert auf einer jährlich durchzuführenden Mitarbeiterbeurteilung durch die

vorgesetzte Führungskraft. Die Beurteilung bezieht sich auf die kombinierte Bewertung von zwei Bereichen:

- auf die Leistung in der aktuellen Position gemäß den konkret und verhaltensnah definierten Kriterien: Arbeitsqualität, Arbeitsquantität, ergebnisorientierte Zusammenarbeit und (bei Führungskräften) die Führungsleistung. Diese Kriterien basieren auf dem bereits beschriebenen unternehmenskulturellen Selbstverständnis der IB.SH.
- auf die Erreichung von mindestens einem und bis zu sechs vereinbarten Zielen. Die Ziele sind stellenbezogen und leiten sich kaskadisch aus der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie und den sich aus dem Wirtschaftsplan ergebenden Unternehmenszielen ab. Da sich die Geschäftsstrategie an den drei Säulen der Nachhaltigkeit orientiert, sind auch die verankerten Ziele dementsprechend ausgerichtet.

Insgesamt ist die Vergütungsstruktur der IB.SH angemessen ausgestaltet und setzt keine Anreize, Risiken einzugehen.

Die Erreichung der Ziele wird durch Gremien folgendermaßen kontrolliert:

Der Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsprozess wird nach den Anforderungen des KWG und der Institutsvergütungsverordnung mit den dort festgelegten Kontrollen und Entscheidungsbefugnissen durchgeführt. Es obliegt dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats nach Erörterung durch den Vergütungskontrollausschuss, die Zielerreichung des Vorstands festzulegen und zu prüfen. Der Vergütungskontrollausschuss wurde gem. § 25d aus der Mitte des Verwaltungsrats gebildet und kann alle erforderlichen Informationen zur Festlegung der Zielerreichung abfragen bzw. Unterlagen hierzu einsehen. Er nimmt darüber hinaus die ihm nach dem KWG zugewiesenen Aufgaben wahr.

Für das Geschäftsjahr 2020 wurden mit dem Vorstand neben quantitativen Zielwerten drei qualitative Ziele zum Thema Nachhaltigkeit vereinbart:

- Etablierung eines Sustainable-Finance-Netzwerks mit der Finanzwirtschaft in Schleswig-Holstein
- Re-Auditierung durch die Hertie-Stiftung zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“,
- Durchführung eines externen ESG-Scorings für das Depot A.

Alle drei Ziele wurden mit gutem Ergebnis erreicht.

Im Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken ist geregelt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die öffentliche Ehrenämter bekleiden, zur Ausübung ihres Ehrenamtes Arbeitsbefreiung zu gewähren ist, auch wenn dies nicht bereits gesetzlich vorgeschrieben ist. Diese Zeit wird nicht auf den Urlaub angerechnet.

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die IB.SH bietet den leitenden Führungskräften folgende Vergütungsformen:

Die Gehälter für die Vorstandsmitglieder werden im Rahmen individueller Dienstverträge durch den Vorsitzenden des Verwaltungsrates der IB.SH geschlossen.

Neben der laufenden Vergütung kann die Bank den Vorstandsmitgliedern oder deren Hinterbliebenen eine Altersversorgung in Form von individuell vereinbarten Versorgungsregelungen gewähren. Für ein Mitglied des Vorstandes besteht eine individuelle Altersversorgungszusage, für die jährliche Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen erfolgen. Die Vorstandsmitglieder erhalten daneben einen Dienstwagen, der für die Branche und Unternehmensgröße üblich ist.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist von der Erreichung bestimmter Ziele abhängig, die jeweils zu Beginn des Geschäftsjahres zwischen dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats und dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbart werden. Die Ziele leiten sich aus der Gesamtbankstrategie, der Risikostrategie und dem Wirtschaftsplan ab. Bemessungsgrundlage des variablen Anteils ist der Erfolg der Bank sowie die Erreichung der individuellen Ziele des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Ab dem Oktober 2020 verändert sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder. Zukünftig enthalten die Verträge keine variable Vergütung mehr.

Die Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand werden vom Verwaltungsrat der IB.SH verabschiedet und einmal jährlich auf ihre Angemessenheit im Sinne der Institutsvergütungsverordnung überprüft. Die Zielvereinbarungen erfolgen auf Basis des Investitionsbankgesetzes und der Einhaltung des Kostendeckungsprinzips. Damit sind die Zielvereinbarungen auf eine nachhaltige Entwicklung der IB.SH ausgerichtet und berücksichtigen die Konformität zur Strategie auf Basis des vom Verwaltungsrat beschlossenen Wirtschaftsplans, der unter dem besonderen Aspekt der Gesamtbankstrategie auf einer mehrjährigen Betrachtung beruht. Die Vergütungsgrundsätze für den Vorstand beinhalten auch die Abfindungsgrundsätze für den Vorstand. Vertragliche Abfindungsansprüche, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträ-

ge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht, sind für Mitglieder des Vorstandes nicht vorgesehen.

Als CRR-Institut unterliegt die IB.SH auch in Bezug auf die Vergütungspolitik und -praxis bestimmten Offenlegungsverpflichtungen gem. Art. 450 CRR in Verbindung mit § 16 Abs. 2-4 InstitutsVergV. Hierzu wird auf den Offenlegungsbericht der IB.SH verwiesen.

Die an die Mitglieder des Vorstandes – als leitende Führungskräfte der IB.SH – gezahlte Vergütung wird aufgrund einer Vorgabe des Corporate Governance Kodex Schleswig-Holstein, dem die IB.SH unterliegt, individualisiert im Anhang zum Lagebericht des jeweiligen Geschäftsberichts veröffentlicht. Darüber hinaus veröffentlicht die IB.SH die Vergütung ihres Vorstandes freiwillig auch in der vom Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein nach dem Vergütungsoffenlegungsgesetz eingerichteten Internet-Datenbank (www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/V/verguetungsoffenlegung.html).

An die Mitglieder des Verwaltungsrates wird von der IB.SH keine Vergütung gezahlt.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresvergütung

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

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

Erläuterung der Zusammensetzung der Jahresgesamtvergütung dieses höchstbezahlten Mitarbeiters:

Bestandteile der angegebenen Jahresgesamtvergütung sind das Jahresgrundgehalt sowie eine leistungsorientierte Vergütung. Geldwerte Vorteile für Dienstwagen oder Pauschalversteuerungen sind in dem Betrag nicht enthalten.

Die mittlere Jahresgesamtvergütung aller Angestellten setzt sich aus folgenden Vergütungsarten zusammen:

- Grundgehalt
- Variables Gehalt

Vollzeit- und Teilzeitstellen sind in der Berechnung enthalten. Es werden vollzeitäquivalente Lohnsätze für die einzelnen teilzeitbeschäftigten Angestellten verwendet.

9 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Stakeholderengagement

Die wichtigsten Anspruchsgruppen wurden folgendermaßen identifiziert:

Die Kundinnen bzw. Kunden und Stakeholder der IB.SH werden in erster Linie durch den Förderauftrag des Landes und die Gestaltung der Förderrahmenbedingungen definiert. Zu den wichtigsten Stakeholdern gehören das Land selbst als Träger und Eigentümer der IB.SH, Kommunen sowie kommunale Aufgabenträger, Vermittler für Immobilienfinanzierungen und die Hausbanken der Kundinnen und Kunden in Schleswig-Holstein. Weitere Stakeholder sind die Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Kammern, Verbände und andere Multiplikatoren, z. B. Branchen-Cluster und wissenschaftliche Kompetenznetzwerke. Mit diesen Stakeholdern finden regelmäßig Austausche zu spezifischen Themenstellungen statt.

Für die Identifikation der Stakeholder wurde keine wissenschaftliche oder theoretische Methode verwendet. Die meisten Stakeholder der IB.SH wurden durch den Förderauftrag des Landes und die Gestaltung der Förderrahmenbedingungen definiert und dadurch ermittelt. Darüber hinaus wurde der Stakeholder-Kreis im Rahmen der Aufgabenerfüllung einzelner Fachbereiche erweitert und vervollständigt. Dabei wurden die für den jeweiligen Bereich relevanten Stakeholder im Rahmen der Zusammenarbeit identifiziert und anlassbezogen in weitere Maßnahmen und Diskussion immer wieder eingebunden.

Daneben ist die Bank Mitglied und Partnerin in verschiedenen Verbänden und Zusammenschlüssen. Die IB.SH hat anders als andere Finanzinstitute/Förderbanken eine eigene Energieagentur. Damit verfügt sie über eine besondere, querschnittsorientierte und interdisziplinäre Abteilung, die als wichtige Gesprächspartnerin in den Netzwerken engagiert und geschätzt ist.

Tabelle 4: Anspruchsgruppen und behandelte Themen

Anspruchsgruppen	Austausch / Themen
Kunden	Kundenfeedback, Zufriedenheit, Beschwerden
Shareholder	Eigentümer und Auftraggeber ist das Land Schleswig-Holstein. Themen: Alle Förderbereiche der IB.SH
(Projekt-)Partner	Gemeinnützige Projekte im Rahmen der Spendenplattform
Verbände	z. B. Unternehmensfrühstück zum Thema Corporate Social Responsibility (CSR), Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, VÖB e.V. (u.a. Mitglied der Kommission Sustainable Finance)
Mitarbeiter	Mitarbeiterbefragungen; Feedback zu den Themen Führungsverhalten, Unternehmenskultur und psychische Gefährdung
Zukünftige Mitarbeiter	Informationen zur IB.SH als Arbeitgeberin und Feedback zum Auswahlverfahren über XING und Kununu
Kommunen	Regelmäßiger Austausch zu Förderbedarf und aktuellen Entwicklungen (z. B. Breitbandausbau, Sanierung Wasserwirtschaft, Klimaschutz oder bezahlbarer Wohnraum)
Investoren	Die IB.SH begibt zur Refinanzierung ihrer Förderung Inhaberschuldverschreibungen am Kapitalmarkt und steht dazu im Austausch mit Investoren.
Finanzierungspartner/Finanzintermediäre/Hausbanken	Förderprodukte, Sustainable Finance
NGOs	Austausch zu aktuellen Themen, Gemeinsame Veranstaltungen (z. B. digitale Veranstaltungsreihe „Klar zur Nachhaltigkeitswende - Chancen für KMUs in Schleswig-Holstein“ in Kooperation mit dem Bündnis Eine Welt Schleswig-Holstein)
Ratingagenturen	Regelmäßiger Austausch, externes Feedback zur Performance durch Rating (durch ESG-Rating auch zur Nachhaltigkeitsperformance)

Als Arbeitgeberin ist es der IB.SH wichtig, dass ein regelmäßiges Feedback der Beschäftigten zu unterschiedlichen Aspekten wie Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität, Gesundheit und Führungskultur eingeholt wird, um sich als attraktive Arbeitgeberin stetig weiterentwickeln zu können. In der IB.SH wurden dazu in den vergangenen Jahren verschiedene Mitarbeiterbefragungen durchgeführt (z. B. Great place to work®, 270°-Feedback für Führungskräfte). Die Inhalte all dieser Befragungen sind insgesamt nicht überschneidungsfrei, und die Befragungen wurden bisher nicht in regelmäßigen, aufeinander abgestimmten Rhythmen durchgeführt. Seit 2019 wird mit einer umfassenden Mitarbeiterbefragung im 2-Jahres-Turnus in der IB.SH Feedback der Beschäftigten zu folgenden Aspekten eingeholt:

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

Ergänzt werden die Befragungen weiterhin durch die Möglichkeit für alle Beschäftigten sowie Bewerberinnen und Bewerber, die IB.SH jederzeit als Arbeitgeberin auf kununu.com zu bewerten und Feedback zum Arbeitgeberangebot, zur Arbeitsatmosphäre, zu Entwicklungsmöglichkeiten und zur Unternehmens- und Führungskultur zu geben. Die IB.SH fördert zudem die Qualifizierung und berufliche Einstiegsmöglichkeiten in Schleswig-Holstein durch ein kontinuierliches Ausbildungsangebot.

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

Zur Verwirklichung eigener Ideen im Unternehmen wurde im Geschäftsjahr 2019 ein plattformgestütztes und transparentes Ideenmanagement eingeführt. In 2020 wurde eine weitere Ideenkampagne gestartet und mit einem neuen Programm zur Personalentwicklung „IB.SH Campus“ verknüpft (Details Kriterium 16).



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

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

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Gewässerschutz in Schleswig-Holstein durch Investitionen in Nährstoffmanagement, Lagerung, Aufbereitung, Transport und Ausbringungstechnik von Gülle und Gärresten	Landwirtschaftsministerium Schleswig-Holstein, Landwirtschaftliche Betriebe in Schleswig-Holstein	Produktmodifikation IB.SH Schleswig-Holstein Darlehen (Sonderprogramm Gewässerschutz)
Standardisierung und Digitalisierung im Refi- und Kreditgeschäft	Hausbanken in Schleswig-Holstein	Vollständig digitale Antragsstellung für Schleswig-Holstein Darlehen realisiert.
Schwimmfähigkeit der Kinder in Schleswig-Holstein stärken und der aktuell hohen Nichtschwimmerquote entgegenwirken	DLRG Landesverband Schleswig-Holstein, Eltern, Lehrende und Kinder in Schleswig-Holstein	Der Start des Programms war ursprünglich für 2020 vorgesehen und ist pandemiebedingt für 2021 geplant.
Im Zuge der Corona-Pandemie Anpassung der Konditionen und Erleichterung bei der Beantragung von IB.SH eigenen Förderdarlehen, insbesondere im Mikro- und im Mittelstandskredit	Hausbanken und KMU aus Schleswig-Holstein	Produktmodifikation IB.SH Mittelstandskredit und IB.SH Mikrokredit
Abwicklung der Corona-Soforthilfeprogramme des Bundes sowie Unterstützung und Beratung von Antragsstellenden im Rahmen der Soforthilfe-Programme (Bund und Land). Regelmäßige Information der Betroffenen, der Öffentlichkeit und Presse	Landesregierung, betroffene Menschen in Schleswig-Holstein	Bereichsübergreifende Zusammenarbeit und erhebliche Aufstockung von Beratungskapazitäten, insbesondere der Telefonhotline
Ergänzend zum Bundesprogramm ein Soforthilfe-Programm für Unternehmen und Selbstständige mit mehr als 10 Beschäftigten	Landesregierung, IHK, Unternehmensverbände	Produkteinführung Corona-Soforthilfeprogramm für Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern (Landesförderung)

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Deckung von coronabedingten Liquiditätsempässen für gemeinnützige Organisationen und Vereine	Gemeinnützige Organisationen mit Sitz und/oder Vorhaben in Schleswig-Holstein, Wirtschaftsministerium Schleswig-Holstein	Sonder-Darlehensprogramm gemeinnützige Organisationen Schleswig-Holstein
Sonder-Beteiligungsprogramm Schleswig-Holstein für Start-ups und kleine Mittelständler zur Abmilderung der Folgen der Corona-Pandemie	Bundesverband Deutsche Start-Ups, Regionalgruppe Schleswig-Holstein, Wirtschaftsministerium Schleswig-Holstein	Gemeinsames Sonder-Beteiligungsprogramm des Wirtschaftsministeriums Schleswig-Holstein, der MBG und der IB.SH mit 70 % Finanzierungsanteil der KfW
Überbrückung von Liquiditätsempässen für von der Corona-Pandemie betroffene mittelständische Unternehmen	Wirtschaftsministerium Schleswig-Holstein und von der Corona-Pandemie betroffene mittelständische Unternehmen	IB.SH Mittelstandssicherungsfonds und IB.SH Härtefallfonds Mittelstand: Förderdarlehen, das zwei Jahre tilgungsfrei und fünf Jahre zinslos bleibt. Beratung von Unternehmen zu Corona-Hilfen durch die IB.SH Förderlotsen
Unternehmerintum in Schleswig-Holstein stärken	Unternehmerinnen und potenzielle Gründerinnen in Schleswig-Holstein	Zwischen der Auslobung des IB.SH-Unternehmerinnenpreises in 2019 und der erneuten Auslobung in 2022 wurden 2020 Unternehmerinnenporträts aus dem Bewerberinnenkreis auf der IB.SH-Website veröffentlicht, Ziel: Vielfältigkeit des Unternehmerintums in S.-H. zeigen und Frauen Mut zur Gründung machen
Unternehmen für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisieren	Unternehmen in Schleswig-Holstein	Angebot eines Nachhaltigkeits-Checks für Unternehmen wurde durch das Enterprise Europe Network Hamburg / Schleswig-Holstein in Zusammenarbeit mit dem IB.SH-Nachhaltigkeitsmanagement vorbereitet
Steigende Relevanz und steigende Anforderungen des Themas Sustainable Finance in Schleswig-Holstein umsetzen	Regionale Finanzbranche	Dialog mit der regionalen Finanzbranche über aktuelle Herausforderungen und Herangehensweisen zum Thema Sustainable Finance, Aufbau eines IB.SH Sustainable Finance Blogs, Veröffentlichung einer Erklärung der IB.SH zur Umsetzung von Sustainable Finance in Schleswig-Holstein
Sustainability als inhaltlichen Schwerpunkt in der zukünftigen Programmausgestaltung Interreg6A Deutschland-Danmark berücksichtigen	Landesregierung, Wirtschafts- und Sozialpartner	Die IB.SH bereitet Interreg6A-Programm Deutschland-Danmark 2021-2026 gemeinsam mit Stakeholdern vor.
Förderung von Existenzgründungen und Startups in Schleswig-Holstein	Startups, Gründer in Schleswig-Holstein, Partner im Netzwerk StartUp SH	Angebot einer neutralen Finanzierungs- und Förderberatung für Gründungen und Startups sowie finanzielle und inhaltliche Unterstützung des GATEWAY49 Accelerators des Technikzentrum Lübeck
In Pandemiezeiten besondere Unterstützung durch Spendenprojekte für gemeinnützige Organisationen und Einrichtungen	betroffene Einrichtungen, Landesregierung Schleswig-Holstein	Im Juni 2020 haben IB.SH und das Land Schleswig-Holstein den Vertrag zur Spendenplattform WIR BEWEGEN.SH um fünf Jahre bis 2025 verlängert. Alle Partnerverträge konnten ebenfalls verlängert werden.
Unterstützung u.a. kommunaler Infrastrukturprojekte als Durchführungspartner in Schleswig-Holstein für die europäische Beratungsplattform European Investment Advisory Hub	Kommunen in Schleswig-Holstein	Die IB.SH hat sich erfolgreich auf eine Kooperation mit der Europäischen Investitionsbank im Rahmen des European Investment Advisory Hub beworben. Das European Investment Advisory Hub ist u.a. in den Bereichen kommunale Infrastruktur, Gesundheitswesen, Umwelt, Forschung und Innovation, Energie, Transport, Klimamaßnahmen und Kreislaufwirtschaft aktiv.
Im Zuge der Corona-Pandemie Erleichterung bei der Beantragung von Tilgungsstundungen zur Schöpfung von Liquidität	Hausbanken und Kunden der IB.SH	Vereinfachung der Stundungsmodalitäten von Zins und Tilgung für Kunden, die pandemiebedingt in Zahlungsschwierigkeiten geraten

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Datenerhebung, Auswertung und Kommunikation zur Mietpreisentwicklung in Schleswig-Holstein	Kommunen in Schleswig-Holstein, wohnwirtschaftliche Verbände	Mietmonitoring: Austausch mit kreisfreien Städten und wohnwirtschaftlichen Verbänden zur Marktentwicklung auf den regionalen Mietmärkten des Landes. Daten für das Mietmonitoring werden in Zusammenarbeit mit der Wohnungswirtschaft erhoben.

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

10 Innovations- und Produktmanagement

In der IB.SH ist ein zentrales Produktmanagement etabliert. Es ist organisatorisch im Bereich Unternehmensentwicklung angesiedelt, in dem auch Themenstellungen zur Strategie, Digitalisierung und Nachhaltigkeit bearbeitet werden. Ein enger Austausch zu diesen Themenstellungen ist damit sichergestellt. Das zentrale Produktmanagement lotet laufend gemeinsam mit den Fachbereichen die Entwicklung der Märkte und Förderbedarfe (potenzieller) Kundinnen und Kunden sowie Hausbanken aus und erarbeitet auf dieser Basis passgenaue Produkte und Beratungsansätze. Auch Produktanpassungen sowie die Einstellung nicht erforderlicher Dienstleistungen und Produkte werden regelmäßig geprüft und erforderlichenfalls umgesetzt.



Bei der Gestaltung des Produkt- und Dienstleistungsangebotes berücksichtigt die IB.SH ökonomische, ökologische und soziale Aspekte ausgewogen, so dass das Angebot der IB.SH in seiner Gesamtheit die nachhaltige Entwicklung Schleswig-Holsteins und die Umsetzung der Sustainable Development Goals (SDGs) der UN unterstützt.

Das in 2018 eingeführte Kundenfeedbacksystem der IB.SH wird schrittweise erweitert. Im Rahmen des Kundenfeedbacksystems werden Endkunden sowie Finanzierungspartner der IB.SH kurz nach einem Kontakt oder anlassbezogen zu ihrer Zufriedenheit mit den Leistungen der Bank befragt. Dadurch wird kontinuierlich geprüft, ob die Förderung der IB.SH nachhaltig zum Nutzen der Kundinnen und Kunden umgesetzt wird. Verbesserungspotenziale werden identifiziert, Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet, umgesetzt und deren Wirksamkeit geprüft. Das Kundenfeedbacksystem wird laufend entsprechend der geltenden Rahmenbedingungen und Bedarfe des Marktes angepasst und weiterentwickelt.

Deutlich spürbar sind veränderte Anforderungen der Finanzierungspartner an digitale Zugangskanäle zu den Leistungen der IB.SH sowie der Trend zu einer verstärkten digitalen Integration der Kundinnen und Kunden in Vertriebsinteraktionen und Kreditvergabeprozessen. Um die Zusammenarbeit mit den Bankenpartnerinnen und -partnern in diesem Sinne zu optimieren, hat sich die IB.SH strategisch darauf ausgerichtet, ihr digitales Förderangebot zu verbessern. Mit dem IB.SH Hausbankenportal stellt die IB.SH einen diskriminierungsfreien, digitalen Zugang für alle Hausbanken bereit. In 2021 soll das erste digitale Kombi-Produkt der IB.SH aus Refinanzierung der Hausbank und Risikoübernahme von Kreditrisiken (Schleswig-Holstein Darlehen mit Haftungsfreistellung) über das Hausbankenportal angeboten werden.

Im Jahr 2020 wurde über alle Förderbereiche hinweg ein Fördervolumen in Höhe von rund 2,78 Mrd. EUR neu herausgelegt (exklusive Corona-Hilfsprogramme).

Wirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen

Die Wirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen stellen sich in den einzelnen Fördersegmenten wie folgt dar:

Bereich Immobilienkunden

Im Immobilienbereich der IB.SH liegt der Fokus auf sozialen und energetischen Maßnahmen. Insbesondere die soziale Wohnraumförderung sichert die nachhaltige Kreditvergabe für die Versorgung besonders förderwürdiger Zielgruppen mit bezahlbarem Wohnraum. Sie ist in verschiedenen Richtlinien, Erlassen und Verordnungen geregelt, die das Land Schleswig-Holstein gemeinsam mit der IB.SH erarbeitet hat und umsetzt. Die Förderung erfolgt über Darlehen und Zuschüsse sowie durch besondere Beratungsleistungen der IB.SH.

Auch in der Eigentumsförderung verfolgt die IB.SH das Ziel, die Schaffung und Bereitstellung von bezahlbarem und energetisch hochwertigem Wohnraum mit zinsgünstigen Darlehen und Zuschüssen zu fördern.

Sie bewilligt Mittel des Bundes (KfW) und des Landes sowie eigene Mittel. Für die IB.SH ist dabei entscheidend, dass die Kundin / der Kunde die Darlehensrate sowie die Bewirtschaftungskosten für die Immobilie dauerhaft tragen kann. Damit fördert die IB.SH den Aufbau von Vermögenswerten und die private Altersvorsorge.

Ende 2019 hat die IB.SH zwei Baukindergeldprodukte aus Mitteln der Sozialen Wohnraumförderung eingeführt. Diese richten sich an Familien und Alleinerziehende, deren Einkommen innerhalb der Grenzen der Sozialen Wohnraumförderung liegen und die daher oft keine oder nicht ausreichende finanzielle Mittel haben, um Wohneigentum zu erwerben. Durch diese beiden Förderprogramme wurde 227 Haushalten im Jahr 2020 ein nachhaltig finanzierbarer Wohneigentumserwerb ermöglicht.

Darüber hinaus vergibt die IB.SH kleinteilige Darlehen an Eigentümer in einer Wohnungseigentümergeinschaft (WEG), um die Finanzierung von geplanten Modernisierungsvorhaben zu ermöglichen. Erst durch dieses speziell für WEG entwickelte Produkt können notwendige energetische Sanierungsmaßnahmen auch in WEG umgesetzt werden. Es ist ein wichtiges Instrument zum Abbau des Sanierungsstaus in Schleswig-Holstein und zur Erreichung der angestrebten Klimaschutzziele.

Insgesamt verhalf die IB.SH im Jahr 2020 5.375 Familien zu Wohneigentum und finanzierte 429 Modernisierungsmaßnahmen. Darüber hinaus wurden 892 Wohneinheiten gegen Einbrüche geschützt.

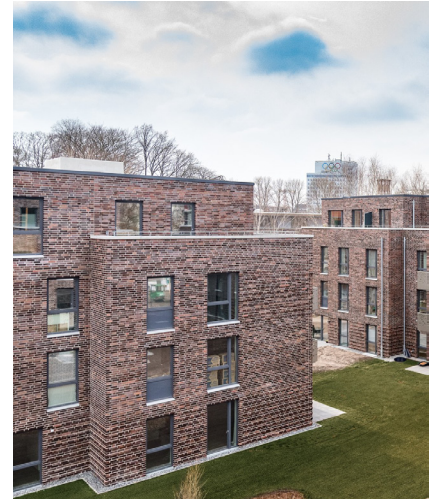
2020 wurden im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung 1.162 bezahlbare Wohneinheiten neu errichtet, modernisiert oder saniert. Insgesamt konnte damit eine CO₂-Einsparung in Höhe von 1.806 t erzielt werden.

Im Bereich der Förderung des Mietwohnungsbaus liegt der Fokus neben der Verbesserung der Energieeffizienz und der Reduzierung des CO₂-Ausstoßes auf der Stabilisierung von Wohnverhältnissen. Gefördert werden vorwiegend Mietwohnungen, aber auch Wohnraum in genossenschaftlichen Wohnprojekten und Studentenwohnheimplätze. Auch Lösungen für Wohnungsnotfälle werden geschaffen. Ab 2021 steht hierfür ergänzend das Förderprogramm „Wohnraum für besondere Bedarfsgruppen“ zur Verfügung. Besonders gefördert wird Wohnraum für kinderreiche Familien, Alleinerziehende, ältere oder schwerbehinderte Menschen. Diese geförderten Wohnungen darf der Investor als Gegenleistung für die vergünstigten Darlehen und Zuschüsse für die Dauer der Zweckbindung nur an Personen und Familien vermieten, die bestimmte Einkommensgrenzen einhalten. Die unterschiedlichen Einkommensgrenzen reichen hierbei bis in die Mitte der Bevölkerung. Die Miete für diese Wohnungen wird für die Dauer der Zweckbindung in ihrer Höhe und Steigerungsmöglichkeit auf ein soziales Maß begrenzt.

Bezogen auf die Erfüllung der sozialen Komponente der Nachhaltigkeit führt die IB.SH zudem jährlich eine 10 %-Stichprobe durch, um zu verhindern, dass unberechtigte Mieter geförderte Wohnungen belegen.

Lebendige und funktionierende Wohnumfelder stellen eine wesentliche Basis für eine nachhaltige Entwicklung des Landes Schleswig-Holstein dar. Wichtig sind dafür integrative Lösungen mit optimiertem Fördermitteleinsatz. Dazu nutzt die IB.SH ihre Kernkompetenzen in den Bereichen Wohnungsbau, Städtebau, Infrastruktur, Energie, Umwelt- und Klimaschutz, Projektmanagement und Prozessbegleitung. Sie berät Kommunen und Wohnungsunternehmen und bindet dabei weitere beteiligte Akteure ein, um gemeinsam Wohnumfelder nachhaltig zu verbessern. Sie sichert die Wirtschaftlichkeit geplanter Maßnahmen und unterstützt den Interessenausgleich zwischen den Beteiligten. Auf diese Weise werden nicht nur Handlungsoptionen für komplexe Problemlagen der Wohnraumentwicklung in Schleswig-Holstein erarbeitet, sondern auch die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass aus diesen Handlungsoptionen wirtschaftlich umsetzbare und nachhaltig erfolgreiche Investitionen erfolgen können.

Beispielsweise mit dem Sonderprogramm „Neue Perspektive Wohnen“, das sich an Kommunen und Privathaushalte richtet, fördert die IB.SH im Auftrag des Landes im Wohnungsbau zukunftsfähige und ganzheitlich durchdachte Planungskonzepte für alle Lebenssituationen der Menschen. Mit dem gewährten Planungszuschuss soll für Kommunen ein Anreiz geboten werden, die in ihren Gemeinden vorhandenen Entwicklungs- und Flächenpotenziale zu identifizieren. Die Vergabe der Zuschüsse an Privathaushalte ist an bestimmte Nachhaltigkeitskriterien gebunden wie z. B. energie- und ressourcensparende, flächensparende, mitwachsende und flexibel nutzbare Bauweisen.



Die Städtebauförderung der IB.SH fördert die Stabilisierung und Aufwertung von Wohnquartieren und verfolgt dazu einen integrierten Ansatz: Sie verknüpft bauliche Investitionen der Stadterneuerung mit Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen im Stadtteil. Der Fokus liegt z. B. auf der Bewältigung der Folgen des wirtschaftlichen und demografischen Strukturwandels. Auf der Grundlage städtebaulicher Entwicklungskonzepte sollen die Innenstädte gestärkt werden. In der Städtebauförderung wird insbesondere auch die überörtliche Zusammenarbeit von Städten und Gemeinden gefördert,

um durch übergreifende Entwicklungskonzepte Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten besser bündeln zu können. Dadurch kann die Daseinsvorsorge langfristig gesichert werden.

Bereich Kommunalkunden

In diesem Geschäftsbereich bietet die IB.SH Kommunen und deren Unternehmen Produkte zur Schaffung, Erhaltung und Modernisierung von Infrastruktur sowie die finanzwirtschaftliche Betreuung von derartigen Vorhaben an. Daneben zielt die Förderung auf eine solide Finanzausstattung der Kommunen sowie eine Beratung bei der Umsetzung und Finanzierung von Energie- und Klimaschutzmaßnahmen. 184 Gemeinden, Städte, Ämter und Kreise wurden 2020 durch die IB.SH mit zinsgünstigen Kommunaldarlehen gefördert. Dies entspricht ca. 15 % der Kommunen in Schleswig-Holstein. Darüber hinaus wurden 45 kommunale Verbände wie Schul-, Wasser- oder Breitbandverbände von der IB.SH unterstützt. Mit ihrem Infrastruktur-Kompetenzzentrum trägt die IB.SH u.a. mit dazu bei, ÖPP-Vorhaben zu unterstützen. Entsprechend der Förderthemen finden Nachhaltigkeitsaspekte in diesem Segment vielfältige Anwendung. Öffentlich-rechtliche Errichter und Eigentümer von Gebäuden und Anlagen müssen aufgrund gesetzlicher Vorgaben einen besonders hohen Standard hinsichtlich der „Langfristigkeit/Langlebigkeit“ ihrer Maßnahmen erfüllen und unterliegen zudem bei der Einbindung von Dienstleistern einem besonders strengen Vergabekodex. Die qualifizierten Standards sind über die gesamte „Lebenszeit“ der geförderten Maßnahmen einzuhalten.

Sofern die IB.SH bei Finanzierungen von kommunalen Projekten hinzugezogen wird, können sich die Beteiligten auf ein vertieftes Know-how und auf einen besonders erprobten Prozess verlassen, der die Umsetzung von Maßnahmen in kontinuierlich hoher Qualität gewährleistet und damit eine nachhaltige Förderung sicherstellt. So konnte mit Hilfe der IB.SH der Breitbandausbau in Schleswig-Holstein stark vorangetrieben werden.

Der Bereich Kommunalkunden der IB.SH fördert häufig gemeinsam mit der Europäischen Investitionsbank (EIB), die besondere Vorgaben zur Beachtung der Nachhaltigkeit macht (z. B. auch Negativmerkmale, Sektorenausschlüsse), die ebenfalls über die gesamte Dauer der Maßnahme einzuhalten sind.

Bereich Firmenkunden

In diesem Fördersegment begleitet die IB.SH schwerpunktmäßig kleine und mittelständisch geprägte Unternehmen in allen Lebenszyklusphasen, von der Gründung bis zur Festigung und Expansion. Die Produktpalette umfasst neben Darlehen und Eigenkapitalprodukten auch die

Durchleitung von Bundesförderprogrammrediten sowie das Förderrefinanzierungsgeschäft mit Banken und Sparkassen.

In 2020 wurden in enger Zusammenarbeit mit dem Land Schleswig-Holstein und weiterer schleswig-holsteinischer Förderinstitute gezielt auch Unternehmen unterstützt, die wirtschaftlich von der Corona-Pandemie betroffen waren. Diesen Unternehmen stehen für die Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen Liquiditätshilfen über bewährte und an die aktuelle Situation angepasste Darlehensprogramme, Risikoentlastungen durch Haftungsfreistellungen und Beteiligungskapital zur Verfügung.

Da der Erhalt und/oder der Aufbau von Arbeitsplätzen eines der Kreditvergabekriterien darstellt, erzielt die IB.SH durch ihre Wirtschaftsförderung eine nachhaltige Sicherung von Arbeitsplätzen in Schleswig-Holstein. So wurden 2020 im Rahmen der Wirtschaftsförderung 1.192 Arbeitsplätze geschaffen sowie 18.246 Arbeitsplätze gesichert. Dazu kommen die Arbeitsplätze, die mit Hilfe der Corona-Förderprogramme gesichert werden konnten. Zudem hat die IB.SH 85 Existenzgründungen finanziell unterstützt und durch die IB.SH Förderlotsen 1.700 Unternehmen und Gründungsinteressierte zu ihren geplanten Vorhaben kompetent, unentgeltlich und neutral beraten. Die branchenübergreifende Beratung und Kreditvergabe leistet außerdem einen Beitrag zur Diversität der Unternehmenslandschaft (z. B. Tourismus, Gesundheit, Erneuerbare Energien, etc.). Durch die Beratung zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten werden Unternehmen und Gründungsinteressierte in Schleswig-Holstein explizit für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisiert. Beratungsschwerpunkte in diesem Zusammenhang sind Maßnahmen der Energieeffizienz und des Klimaschutzes sowie der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen. Mit der gezielten Unterstützung von Unternehmerinnen (z. B. durch den IB.SH Unternehmerinnenpreis) trägt die IB.SH zu Stärkung des Unternehmerintums in Schleswig-Holstein bei.

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

Außerdem hat die Konzipierung der Folgefonds in der Reihe der EFRE-Finanzinstrumente begonnen. Künftig können grundsätzlich mit dort eingebrachten neuen EFRE-Mitteln innovative Vorhaben gefördert werden.

Zunehmend begleitet die IB.SH auch Vorhaben mit speziellem Fokus auf das Thema der Digitalisierung, die für die nachhaltige Weiterentwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft eine hohe Relevanz haben.

Im Rahmen ihrer Gründungs- und Nachfolgeförderung gestaltet die IB.SH zudem aktiv den demografischen Wandel mit. Des Weiteren fördert sie z. B. ökologische landwirtschaftliche Betriebe, Projekte zur Nutzung Erneuerbarer Energien, Speichertechnologien und Wärmenetzinfrastruktur.

Es ist Ziel der IB.SH, Nachhaltigkeitsaspekte sinnvoll und verbindlich in die Ausgestaltung der Förderung der schleswig-holsteinischen Wirtschaft zu integrieren. Seit 2012 hat die IB.SH 607 Windkraft-, Photovoltaik- und Biogasanlagen mit einer Gesamtleistung von 1.722 MW mitfinanziert. Mit der dadurch erzeugten Strommenge können rechnerisch ca. 60 % der Haushalte in Schleswig-Holstein mit grünem Strom versorgt werden.

Mit dem Bereich „Bundesförderung / Kreditinstitute“ ist die IB.SH Durchleitungsinstitut für die Bundesförderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) und der Landwirtschaftlichen Rentenbank (LR). Zusätzlich refinanziert die IB.SH Banken und Sparkassen aus Mitteln der IB.SH. Ziel ist es, günstige Finanzierungsmittel unkompliziert und gesichert zugänglich zu machen. Im Jahr 2020 wurden 4.357 Kunden mit Bundesfördermitteln (z.B. der KfW) für unternehmerische und energetische Maßnahmen sowie in der Wohnraumförderung unterstützt. Dadurch werden Risiken minimiert, und das konsequent partnerschaftliche Vorgehen schafft Synergien auf verschiedensten Ebenen.

Aktuell hat sich die IB.SH in diesem Geschäftssegment besonders auf den Ausbau der Digitalisierung und Automatisierung von Geschäftsprozessen sowie die Entwicklung und den Einsatz anwendergesteuerter Banken- und Kundenportale ausgerichtet.

Die IB.SH ist Teil des weltweit größten Beratungsnetzwerks für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), dem „Enterprise Europe Network“ (EEN). Darüber steht die IB.SH mit mehr als 600 Partnerinnen und Partnern in über 60 Ländern im Austausch und kann regionale Expertise mit internationalem Know-how kombinieren, um die Internationalisierung und Innovationsfähigkeit von KMU zu stärken und den Zugang zu Finanzierung zu erleichtern. Im Jahr 2020 wurden 296 Unternehmen und Organisationen im Rahmen des EEN zu Finanzierungsmöglichkeiten ihrer Vorhaben über EU-Förderprogramme fachkundig durch die IB.SH beraten. In 2020 hat das EEN in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsmanagement ein neues Beratungsangebot entwickelt: einen umfangreichen Nachhaltigkeitscheck für KMU. Um KMU für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und auf das neue Beratungsangebot aufmerksam zu machen, hat die IB.SH in

2020 zwei digitale Veranstaltungen angeboten. Das Beratungsangebot steht ab Januar 2021 zur Verfügung.

Bereich Arbeitsmarkt- und Strukturförderung

Die IB.SH wickelt im Auftrag des Landes verschiedene Zuschussprogramme ab. Dabei hat sie spezifische Förderrichtlinien zu beachten, die von Land, Bund und EU auch bezogen auf verschiedenste Nachhaltigkeitsaspekte nach anerkannten, geprüften Maßstäben ausgestaltet sind. Dies gilt insbesondere für die Zuschussprogramme „Landesprogramm Arbeit“ und „Landesprogramm Wirtschaft“. In diese Programme fließen unter anderem Mittel aus dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

Das Landesprogramm Arbeit wird zu einem großen Teil mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Ziel der Förderung sind Investitionen in Wachstum und Beschäftigung für ganz Schleswig-Holstein. Förderschwerpunkte sind dabei:

- Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte
- Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und Diskriminierung
- Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen

Insbesondere zur sozialen Nachhaltigkeitsdimension leisten zahlreiche Maßnahmen des Landesprogramms einen hohen Beitrag, denn sie zielen darauf ab, Menschen in Arbeit zu bringen und soziale Ausgrenzung abzubauen. Die Förderung von Bildung erleichtert eine nachhaltige soziale Teilhabe. Im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Strukturförderung bewilligte die IB.SH 2020 über 5.400 Zuschüsse an öffentliche Empfänger, Privatpersonen und Unternehmen. Außerdem hat der Bereich im Berichtsjahr 3.947 Personen mit dem Aufstiegs-BAföG begleitet. Hierfür wurden ca. 27.000 telefonische Beratungsgespräche geführt.

Das Landesprogramm Wirtschaft bündelt Fördermittel der Europäischen Union – Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), der Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) sowie Landesmittel für die wirtschafts- und regionalpolitische Förderung in Schleswig-Holstein.

Durch den Aufbau eines innovationsfördernden Umfelds sollen ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum und die Schaffung attraktiver Arbeitsplätze sowie die umweltgerechte Entwicklung des Landes unterstützt werden. Schwerpunkte der Förderung im Landesprogramm Wirtschaft sind:

- zielgerichtete Investitionen in eine wachstumsorientierte und nachhaltige Infrastruktur sowie in Vorhaben mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung
- Förderung der Wissensgesellschaft und der Wissenswirtschaft sowie der kulturellen Potenziale
- qualitatives Wachstum und Innovation
- Förderung von Maßnahmen zur Reduzierung der CO₂-Emissionen
- Förderung der Energieeffizienz und Nutzung der erneuerbaren Energien in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU)
- Umweltschutz und Förderung der Ressourcen-Effizienz
- gewerbliche Investitionsförderung

Zusätzlich zu den übergeordneten Strategiezielen hat sich das Land eigene Querschnittsziele zu den Themen „Nichtdiskriminierung“, „Gleichstellung von Männern und Frauen“ sowie „Nachhaltige Entwicklung“ gesetzt. Um die Zielerreichung feststellen zu können, müssen Projektträger bei der Beantragung der Förderung auch konkrete Angaben zu diesen Querschnittszielen machen, die anschließend im Rahmen des Förderantrages bewertet werden.

Maßnahmen der Energiewende, Klimaprojekte und energetische Optimierung sowie entsprechende Forschungs- und Entwicklungsprojekte und vergleichbare Vorhaben werden mit Mitteln des EFRE und ELER im Umfang von 40 % gefördert.

Bewertet werden vordergründig projektbezogene Aspekte, also jene, die unmittelbar durch das Vorhaben induziert werden und einen Beitrag zu dem Ziel „Nachhaltige Entwicklung“ leisten. Daneben werden jedoch auch sog. trägerbezogene Aspekte berücksichtigt. Das sind Maßnahmen, die der Träger unabhängig vom geförderten Vorhaben ergreift und durch die er sein aktives Engagement zu den einzelnen Querschnittszielen belegt.

Die Beiträge und Zielsetzungen der Träger zu den Querschnittszielen dokumentiert die IB.SH in einer Förderdatenbank. Die erhobenen Daten sind Basis für das Berichtswesen an das Land und die Evaluierung der Querschnittsziele. Dabei übernimmt die IB.SH für die Sicherung einer positiven Entwicklung dieser Ziele eine weitere wichtige Aufgabe: Gemeinsam mit der WTSH sensibilisiert und berät sie die Antragstellenden bei der gezielten Einbindung der Querschnittsziele in die Vorhaben, führt Schulungen und Informationsveranstaltungen für Projektträger, Fachreferate oder programmrelevante Akteure wie z. B. Wirtschaftsförderungsgesellschaften durch, entwickelt im Austausch mit dem Land geeignete Konzepte und Umsetzungsstrategien zu den Querschnittszielen und optimiert das bestehende Verfahren bedarfsgerecht weiter.

Nach Abschluss der geförderten Maßnahme ist neben dem üblichen Verwendungsnachweis auch der Nachweis über das Erreichen der im Antrag angegebenen Querschnittsziele erforderlich. Teilweise führt die IB.SH auch Vorortkontrollen durch.

Aktivitäten im Rahmen von Interreg

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

Seit 2014 ist die IB.SH zudem Trägerin der Verwaltungsbehörde für die deutsch-dänische Zusammenarbeit im Rahmen von Interreg 5A und verantwortet damit den rechtlichen und administrativen Rahmen des Programms sowie die Kommunikation mit der Europäischen Kommission. Im Rahmen des Programms wurden ca. 1.400 Partnerinnen und Partner in 74 Projekten gefördert.

Die IB.SH wird auch für die neue deutsch-dänische Förderperiode 2021–2027 (Interreg 6A) die Rolle der Verwaltungsbehörde übernehmen.

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

Seit 2016 werden bei der Eigenanlage neben Aspekten der ökonomischen explizit auch Aspekte der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit geprüft und bei Entscheidungen berücksichtigt. Entsprechend der Anlage-Leitlinien müssen die Anlagen dem Nachhaltigkeitsanspruch gemäß Geschäftsstrategie und erklärtem Selbstverständnis der Bank sowie den Maßgaben der DNK-Erklärung gerecht werden. Die IB.SH prüft dabei jedes Land und jeden Emittenten, also 100 % der Finanzanlagen.

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

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

Beim Erwerb von Anleihen werden Unternehmen ausgeschlossen, die in folgenden Geschäftsfeldern tätig sind:

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

Die IB.SH nutzt zusätzlich die ISSESG-Portfolio-Analyse für das gesamte Portfolio und wird zur Steuerung des Portfolios die Datenbank Orbit von ISS ESG. verwenden.

Die Treasury-Aktivitäten sind auf EU-Mitgliedsstaaten mit Euro als Währung beschränkt.

Von den Anlage-Leitlinien kann nur abgewichen werden, wenn aufgrund außergewöhnlicher Marktsituationen Chancen wahrgenommen und/oder Risiken reduziert/vermieden werden können und vorher ein entsprechender Vorstandsbeschluss herbeigeführt wurde.

UMWELTBELANGE

11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Die IB.SH nimmt für ihre Geschäftstätigkeit indirekt und direkt natürliche Ressourcen in Anspruch.

Die für das Angebot bzw. die Erfüllung der Produkte und Dienstleistungen eingesetzten Materialien, Energie- und Wasserverbräuche sind für 2020 nachfolgend aufgeführt und beziehen sich vollständig auf den Betrieb der von der IB.SH genutzten Gebäude, die dort durchgeführten Tätigkeiten und die außerhalb der Gebäude durchgeführten Tätigkeiten (z. B. Dienstreisen) im Arbeitssystem.

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

Einzelmaßnahmen zur Ressourcenschonung aus den unterschiedlichen Bereichen der IB.SH werden zentral durch das Nachhaltigkeitsmanagement gesammelt und weiterentwickelt. Die Einbindung der Unternehmensführung erfolgt über regelmäßige Berichterstattung in den betrieblichen Steuerungsgremien.

In der Bank werden bereits bei der Beschaffung ressourcenschonende und umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen präferiert. Auf Basis der gesetzlichen Vorgaben für öffentliche Auftraggeber (u.a. § 123 + § 124 GWB bzw. § 58 VgV) werden soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte beim Einkauf von Betriebsmitteln berücksichtigt: z. B. Strom nur aus regenerativen Quellen, ökologisch zertifizierte Büromaterialien, Dienstleistungsverträge nur mit Nachweis der Einhaltung geltender Sozialnormen (Ilo Kernarbeit, Tariftreue etc.). Außerdem werden in den Dienstreiseleitlinien CO₂-arme Verkehrsträger standardmäßig vorgegeben. In Bezug auf Umwelt- und Sozialbelange sind der IB.SH keine wesentlichen Risiken bekannt, die mit dem Einsatz- von Produkten und Dienstleistungen in der IB.SH verbunden sind.

Die Einflussmöglichkeiten entlang der Wertschöpfungskette ergeben sich maßgeblich aus dem förderpolitischen Auftrag der IB.SH, die Vorgaben staatlicher Förderpolitik und die Bestimmungen der Europäischen Union (siehe Kriterium 4, Tiefe der Wertschöpfungskette.).

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

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

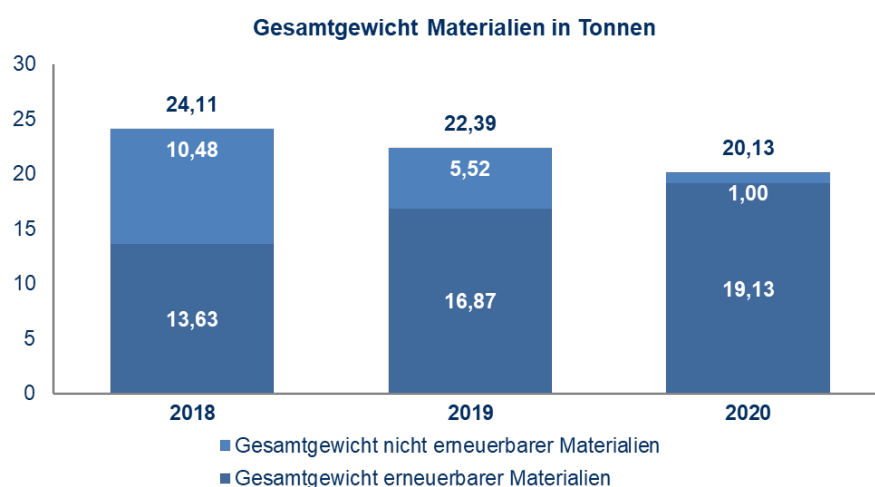
Tabelle 6: Gesamtgewicht eingesetzte erneuerbarer und nicht erneuerbarer Materialien

Material	Gewicht
Gesamtgewicht erneuerbarer Material	19,13 t
Gesamtgewicht nicht erneuerbarer Material	1,00 t

Bei den eingesetzten Materialien handelt es sich um Büromaterial, Publikationen, Handtuch- und Toilettenpapier.

Publikationen der IB.SH werden vorwiegend auf zu 100 % recyceltem Altpapier, FSC®-zertifiziert und mit EU Eco-Label ausgezeichnet (ClimatePartner klimaneutral (DruckID 10690-1511-1001), gedruckt.

Neben Papier für Büromaterial wurden im Berichtsjahr Handtuchpapier (EU Ecolabel Certificate, ISEGA certificate 31270 U11) sowie Toilettenpapier (Der Blaue Engel + EU Ecolabel Certificate) eingekauft.



Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Die IB.SH hat im Berichtszeitraum Energie gekauft.

Tabelle 7: Kraftstoffverbrauch aufgeschlüsselt nach Kraftstoffart

Energieträger	Energie (GJ)
Erneuerbare Energieträger	
Biodiesel	96
Nicht erneuerbare Energieträger	
Diesel	1.832
Super95	1.422
Mix (Dienstreisen mit privatem PKW)	103
Gesamter Energieverbrauch durch Kraftstoffe	3.453

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

Energieträger	Energie (GJ)
Erneuerbare Energieträger	
Strom	2.760
Fernwärme	0
Nicht erneuerbare Energieträger	
Strom	0
Fernwärme	8.399
Gesamter indirekte Energieverbrauch	11.159

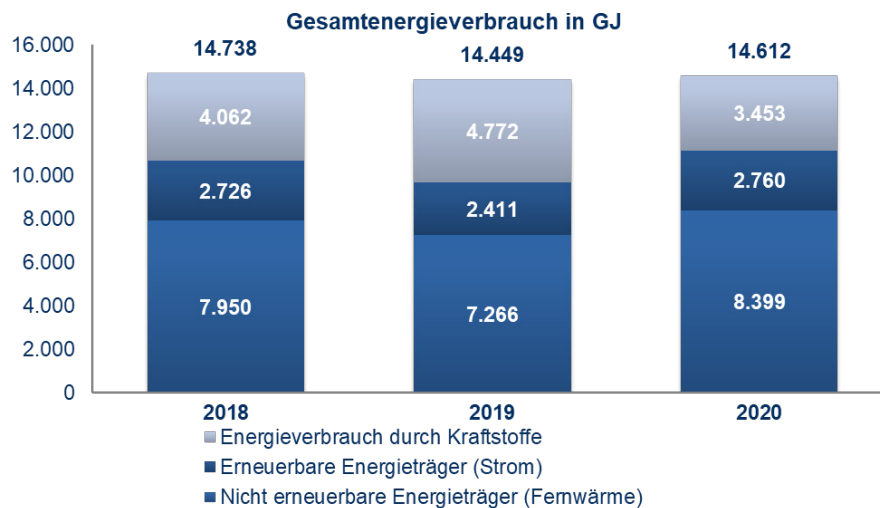
Bei den erneuerbaren Energieträgern wurde auch der Stromverbrauch für drei Elektro- und zwei Hybridfahrzeuge berücksichtigt. Zusätzlich waren vier Elektro-Fahrräder im Einsatz, zu welchen keine Informationen über den Stromverbrauch vorlagen.

Tabelle 9: Summe des Energieverbrauchs innerhalb der Organisation aufgeschlüsselt nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energiequellen

Energieart	Gesamt (GJ)	davon erneuerbar (GJ)	davon nicht erneuerbar (GJ)
Eingekauft	14.612	2.856	11.756
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der IB.SH	14.612	2.856	11.756

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Für den aktuell in Umsetzung befindlichen IB.SH-Neubau ist die Realisierung eines hohen Nachhaltigkeitsstandards (DGNB-Gold) mit einer effizienten Energieversorgung (mind. 20 % unter der EnEV 2014, Stufe 2) vorgesehen. An den jetzigen Bürogebäuden (z.T. angemietete Objekte) werden bauliche und technische Maßnahmen nur noch kosteneffizient innerhalb der vorgesehenen Restnutzungsdauer durch die IB.SH (voraussichtlich weniger als 1 Jahr) vorgenommen.



Insgesamt gab es beim Energieverbrauch keine signifikante Abweichung.

Allerdings lag der Kraftstoffverbrauch im Berichtsjahr 2020 bei 3.453 GJ und damit ca. 28 % unter dem des Vorjahres. Der Wärmeverbrauch dagegen hat sich erhöht. Beides ist zurückzuführen auf die Corona-Pandemie. Dienstreisen wurden stark reduziert und zeitweise sogar ganz eingestellt. Hinzu kamen Mehr- und Wochenendarbeit zur Bearbeitung der Soforthilfe-Programme. Durch die Empfehlung zur Einzelbelegung der Büros waren trotz hoher Homeofficequote viele der Büros durchgehend belegt, und es wurde deutlich häufiger gelüftet.

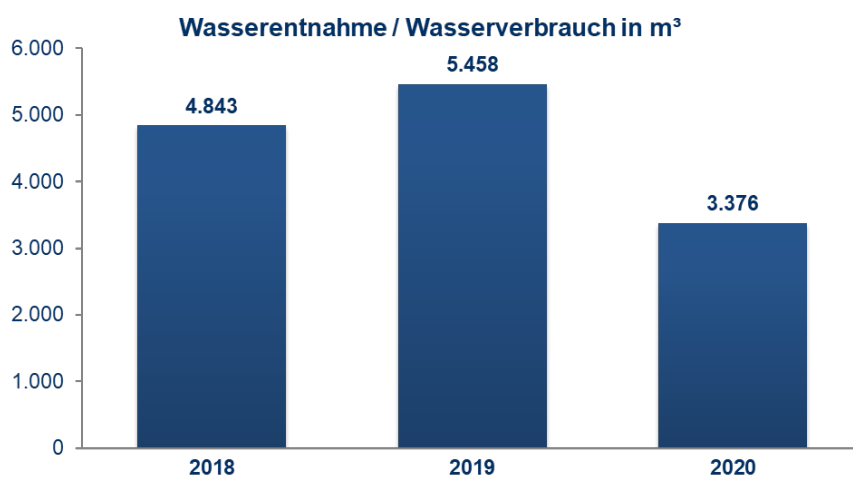


Die relevanten Leistungsindikatoren der jeweils aktuellen DNK-Erklärung geben regelmäßig Auskunft über die Energieverbräuche. 2020 wurde erneut ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 mit dem Hinweis auf Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs durchgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3 Wasserentnahme nach Quelle

Tabelle 10: Gesamtwasserentnahme aufgeschlüsselt nach Quellen
(in m³)

Energieträger	Wasserentnahme (in m ³)
Wasserversorger	3.376
Summe aller Quellen	3.376



Aufgrund der Corona-Pandemie wurde vermehrt im Homeoffice gearbeitet. Aus diesem Grund wurde in 2020 weniger Wasser als in den Vorjahren verbraucht (etwa 38 % weniger als in 2019). An dieser Stelle muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses „gesparte“ Wasser vermutlich im Homeoffice verbraucht haben.

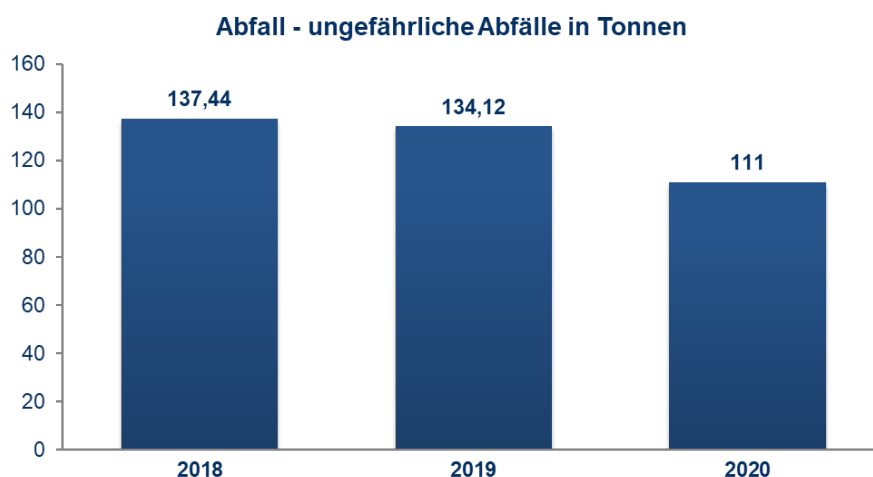
Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall aufgeschlüsselt nach Art und Entsorgungsmethode

In der IB.SH fällt nur ungefährlicher Abfall an.

Tabelle 11: Art des ungefährlichen Abfalls nach Entsorgungsarten

Abfallart	Menge (in t)	Entsorgungsart	Information zur Entsorgungsart
Papier / Pappe	49,30	Recycling	Informationen vom Entsorgungsdienstleister bereitgestellt
Restmüll / Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	50,03	Müllverbrennung (Massenverbrennung)	
Biomüll	11,37	Rückgewinnung (inkl. energetische Verwertung)	
Elektro- und Elektronikgeräte	0,14	Recycling	
Summe der ungefährlichen Abfälle	110,48		

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde vermehrt im Homeoffice gearbeitet. Aus diesem Grund fiel in 2020 weniger Abfall an als in den Vorjahren (etwa 17 % weniger als in 2019). An dieser Stelle muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass dieser „gesparte“ Abfall vermutlich in den Homeoffices angefallen ist.



12 Ressourcenmanagement

Ökologische Ziele

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

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

Die IB.SH organisiert und gestaltet auch ihre betrieblichen Veranstaltungen nachhaltig. Die Auswahl der Veranstaltungsorte erfolgt unter CO₂-Aspekten (v.a. regionale Erreichbarkeit und Anbindung an ÖPNV). Darüber hinaus ist das Cateringangebot gesundheitsorientiert und soweit möglich aus nachhaltig produzierten Lebensmitteln hergestellt. Corona-bedingt mussten in 2020 einige Veranstaltungen verschoben, umgeplant oder abgesagt werden. Tatsächlich haben jedoch 70 der 110 von der IB.SH geplanten Veranstaltungen stattgefunden, z.T. als hybride oder digitale Alternativen. Auch nach der Pandemie möchte die IB.SH neben Präsenzveranstaltungen digitale Veranstaltungen anbieten. Dies reduziert den Reiseaufwand und trägt damit zum Ressourcenschutz bei.

Die Kantinenversorgung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter basiert ebenfalls auf einem gesundheitsorientierten Speiseplan. Die Lebensmittel werden – wenn möglich – aus regionalem Anbau bezogen. Seit Juli 2019 ist die IB.SH gem. VO (EG) Nr. 889/2008, i. V. m. VO (EU) Nr.392/2013, Artikel 63, Öko/Bio zertifiziert und unterliegt diesbezüglich einer regelmäßigen Auditierung.



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

- Die geleasteten Fahrzeuge der IB SH werden in einem Zyklus von 1 bis 2 Jahren ausgetauscht. Ein Auswahlkriterium ist der Schadstoffausstoß der Modelle.
- Die IB.SH bezog für ihre Gebäude im Jahr 2020 100 % Ökostrom.
- Weitere Ziele zum ressourcenschonenden Umgang und zur Reduktion der THG-Emissionen werden seit 2019 im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements verfolgt wie

z. B. die papierlose Gestaltung interner Prozesse (u.a. digitaler Bestellprozess, elektronischer Vergabeprozess etc.).

Risiken aus Geschäftstätigkeit

Hinsichtlich des Bankbetriebs sind die Auswirkungen auf die Umwelt als gering einzustufen, da der Ressourcenverbrauch der Bank gering ist (d.h. für Büronutzung übliche Verbräuche) und sich mit dem Umzug in den Neubau weiter reduzieren wird. Mit der Aktualisierung der Anlageleitlinien in 2020 wird im Treasury der Erwerb von Anleihen von Unternehmen ausgeschlossen, die u.a. im Geschäftsfeld fossile Brennstoffe tätig sind (siehe Kriterium 10). Die IB.SH hat dies in ihrer 2020 verabschiedeten Sustainable-Finance-Erklärung adressiert, indem sie sich verpflichtet, Finanzierungen, insbesondere den Erwerb von Wertpapieren zur Anlage, mit kritischen Einflussfaktoren auf die Nachhaltigkeitsentwicklung, wie fossile Brennstoffe, Atomenergie, kontroverse Rüstungsgüter, Korruption/Bestechung und Verletzung der Menschenrechte (siehe Kriterium 17) zu vermeiden. Im originären Fördergeschäft der IB.SH können Zielkonflikte zwischen Förderung und Sustainable Finance-Zielen nicht ausgeschlossen werden.

Risiken aus Produkten und Dienstleistungen

Im Zuge der Empfehlungen aus dem BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und dem EZB-Leitfaden zu Umwelt- und Klimarisiken rücken Nachhaltigkeitsrisiken vermehrt in den Fokus des Risikocontrollings der IB.SH. Entlang der Maßgaben durch die Aufsicht sollen durch ein Thementeam Schritte entwickelt werden, um Nachhaltigkeitsrisiken im Risikomanagement zu berücksichtigen.

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

Bei der Vergabe vieler Förderprodukte fehlen noch verbindliche Umweltstandards. Daher ist es möglich, dass hier negative Auswirkungen auf Umweltbelange mitgefördert werden.

Negative Auswirkungen auf Umweltbelange aus Geschäftsbeziehungen sieht die IB.SH nicht.

Grundsätzlich ist anzumerken, dass Schleswig-Holstein als landwirtschaftlich geprägtes Bundesland „zwischen den Meeren“ von physischen Klimawandel- und Umweltrisiken wie Sturmfluten

oder Dürren betroffen ist und in Zukunft stärker betroffen sein wird. Mit Förderprodukten in Form von Zuschüssen (z. B. Zuschuss für die Energetische Stadtsanierung) und spezifischen Beratungen (z. B. im Rahmen der Energie- und Klimaschutzinitiative) unterstützt die IB.SH, das Land bei der Bewältigung von Klimawandel- und Umweltrisiken.

In einem Managementkonzept werden Ziele zur Ressourcenschonung und Reduzierung klimarelevanter Emissionen gesetzt sowie relevante Strategien und Maßnahmen entwickelt.

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

Durch den Einsatz neuer Technologien, wie zum Beispiel einer Wärmewasserpumpe und einer besseren Dämmung ist es unser Ziel, eine CO₂-Reduzierung zwischen 20 % und 40 % im Vergleich zur aktuellen Gebäudelösung zu erreichen.

Weitergehende betriebliche Strategien und Maßnahmen können erst nach Einzug (Oktober 2021) entwickelt werden. Daher kann über die Zielerreichung von Einzelmaßnahmen frühestens ab 2022 berichtet werden.

Ein Managementkonzept, welches den Fokus auf weitere Ressourcen legt, ist in der Entwicklung.

13 Klimarelevante Emissionen

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

Quantifizierbare Ziele sind in der Tabelle ebenfalls benannt.

Es liegen im Konzept bereits Analysen zu den wichtigsten Emissionen vor. Einer der wesentlichen Punkte ist die Anfahrt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Arbeitsplatz.

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

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

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

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

Die IB.SH berechnet alle CO₂-Emissionen für Scope 1, 2 und 3. Die Emissionsfaktoren, die der Software zugrunde liegen, stammen hauptsächlich von DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs), von GEMIS (Globales Emissions-Modell integrierter Systeme) sowie dem IFEU-Institut. Die verwendeten Emissionsfaktoren umfassen die Haupttreibhausgase Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffmonoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (FKWs), Perfluorcarbone (PFCs) und Schwefelhexafluorid (SF₆). Diese werden in CO₂-Äquivalente (CO₂e) durch die festgelegten Treibhausgaspotenziale (Global Warming Potential) umgerechnet dargestellt.

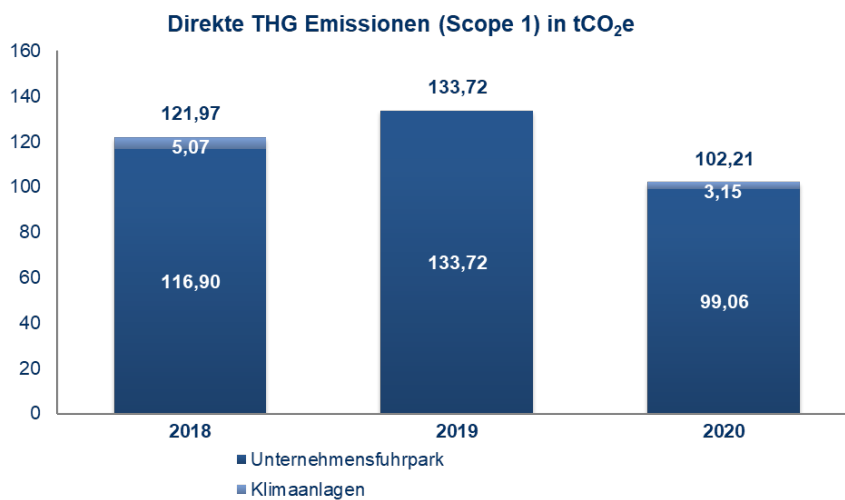
Im Folgenden werden die Ergebnisse der eingegebenen bzw. berechneten Scope-1 CO₂-Emissionen dargestellt.

Tabelle 12: Scope 1 CO₂e-Emissionen

Emissionsquelle	t CO ₂ e	Prozentwert (%)
Stationäre Verbrennung	0,00	0,0 %
Unternehmensfuhrpark	99,06	97 %
Klimaanlagen	3,15	3 %
Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien	0,00	0,0 %
Gesamt	102,21	100,0 %

Tabelle 13: Außerhalb der Scopes - Biogene CO₂e-Emissionen durch die Verbrennung von Biomasse

Emissionsquelle	t CO ₂ e
Außerhalb der Scopes: Emissionen durch Verbrennung von Biomasse im Bereich stationäre Verbrennung	0,00
Außerhalb der Scopes: Emissionen durch Verbrennung von Biomasse im Bereich Unternehmensfuhrpark	2,76



Im Berichtsjahr 2020 lagen die THG-Emissionen des Unternehmensfuhrparks bei 99,06 tCO₂e. Gegenüber dem Vorjahr wurden ca. 26 % eingespart. Zurückzuführen ist diese Reduktion darauf, dass Dienstreisen aufgrund der Corona-Pandemie stark reduziert und zeitweise sogar komplett eingestellt wurden. Die CO₂-Kompensationen für den Fuhrpark sind hier nicht berücksichtigt (s.u. „Ziele und Aktionspläne zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen“).

Tabelle 14: Methoden der Datenerhebung der direkten CO₂-Emissionen (Scope 1)

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Unternehmensfuhrpark	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren



Die IB.SH nutzt als Konsolidierungsansatz für THG-Emissionen aus Scope 1 den Ansatz der operativen Kontrolle.

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

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

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

Tabelle 15: Scope 2 CO₂e-Emissionen

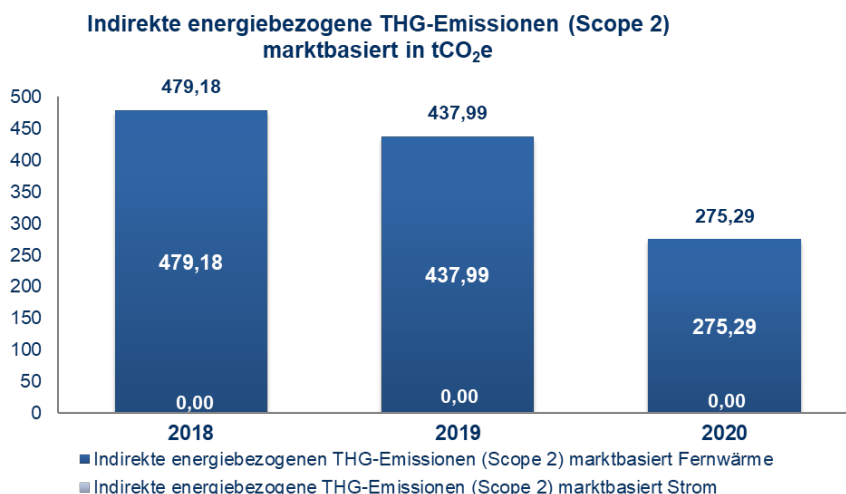
Emissionsquelle	t CO ₂ e markt- basiert	t CO ₂ e standort- basiert	Prozentwert (%) marktbasier	Prozentwert (%) standortbasier
Strom	0,00	280,65	0,00%	33%
Fernwärme	275,29	566,92	100,00%	67%
Gesamt	275,29	847,57	100,00%	100%

Tabelle 16: Methoden der Datenerhebung der direkten CO₂e-Emissionen (Scope 2)

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

Die IB.SH nutzt als Konsolidierungsansatz für THG-Emissionen aus Scope 2 den Ansatz der operativen Kontrolle.

Die IB.SH erzeugt weder elektrischen Strom noch Heiz- und Kühlenergie oder Dampf zur Deckung des Eigenbedarfs; die THG-Emissionen aus der Erzeugung beträgt 0 tCO₂.



Die THG-Emissionen für die Fernwärme liegen gegenüber dem Vorjahr bei 63 %. Diese Emissionsreduzierung ist dem neuen, ressourcenschonenden Küstenkraftwerk in Kiel zuzuschreiben, das die von der IB.SH genutzten Gebäude größtenteils mit Fernwärme versorgt.

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

Im Folgenden werden die Ergebnisse der eingegebenen bzw. berechneten Scope-3 CO₂-Emissionen für das Jahr 2020 dargestellt.

Tabelle 17: Scope 3 CO₂e-Emissionen

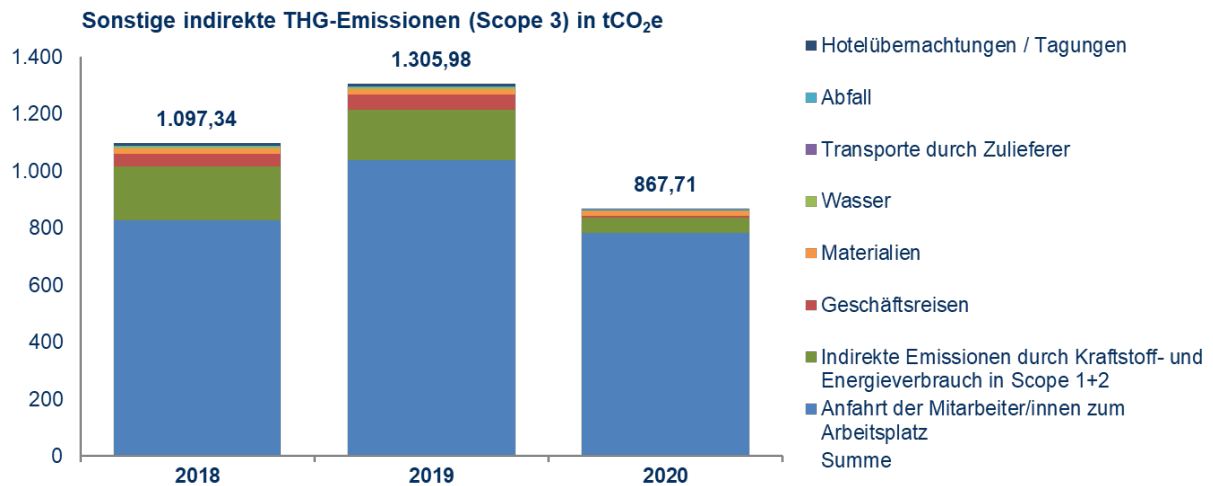
Emissionsquelle	t CO ₂ e	Prozentwert (%)
Anfahrt der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz	783,00	90,24 %
Geschäftsreisen	5,37	0,62 %
Wasser	3,55	0,41 %
Transporte durch Zulieferer	2,93	0,34 %
Abfall	2,36	0,27 %
Materialien	15,27	1,76 %
Hotelübernachtungen / Tagungen	1,12	0,13 %
Indirekte Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1+2	54,11	6,23 %
Gesamt	867,71	100,00 %

Tabelle 18: Methoden der Datenerhebung der direkten CO₂e-Emissionen (Scope 3)

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Anfahrt der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz	Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU)
Geschäftsreisen	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Wasser	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Transporte durch Zulieferer	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Abfall	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Materialien	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Hotelübernachtungen / Tagungen	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren

In der IB.SH wird für die Nutzung umweltschonender Verkehrsmittel (ÖPNV, Fahrrad etc.) u.a. durch die Teilnahme an Wettbewerben wie „Stadtradeln“ und anderen Fahrradaktionen sowie das Nahverkehr-Firmen-Abo geworben.

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



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

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde in 2020 vermehrt im Homeoffice gearbeitet und zum größten Teil auf Geschäftsreisen verzichtet bzw. auf digitale Alternativen zurückgegriffen. Die THG-Emissionen resultierend aus der Anfahrt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Arbeitsplatz hat sich um ca. 25 % zum Vorjahr reduziert. Eine für 2020 geplante Mitarbeiterbefragung zum Thema Anfahrt zum Arbeitsplatz, anhand deren Ergebnisse Maßnahmen für klimafreundlicheren Pendlerverkehr abgeleitet werden sollten, wurde pandemiebedingt auf 2021 verschoben.

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

Die IB.SH verwendet Strom aus regenerativen Energien; es werden dabei keine marktbasierten Emissionen ausgewiesen.

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

Tabelle 19: Ziele und Aktionspläne zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen

Nr.	Emissionsquelle	Ist	Einheit	Soll / Zielvorgabe	Basisjahr	Zieljahr	Einsparung [Impact / nachhaltige Wirkung]
1	Summe (100 %) der Poolfahrzeuge IB.SH Davon 50 % Verbrenner. Davon 50% E-Fahrzeuge (ausgenommen sind die Kfz der Führungskräfte)	6 3 3	Anzahl	mindestens 80 % E-Fahrzeuge 5	2020	2022	30 % weniger CO ₂ -Emissionen mit Poolfahrzeugen
2	Wasserverbrauch im Neubau		m ³ /a	Erreichen der Wasserverbrauchskennwerte gem. VDI3807 Blatt 3 1. Schritt - Einhaltung Vergleichskennwerte, 2. Schritt - Maßnahmen in Ausrichtung Richtwerte	2020	2022	m ³ /m ² a Bezug Hauptnutzfläche
3	Pendlerverkehr zwischen Wohn- und Arbeitsstätte	100	%	Durchführung einer internen Umfrage zur Ermittlung des CO ₂ e-Einsparpotenzials und Maßnahmen zur Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs	2020	2022	z.Zt. keine Daten
4	CO ₂ -Klimakompensation Fuhrpark „DKV CARD CLIMATE“	50	%	Im Januar 2020 wurde das Erreichen einer Klimakompensation für alle Dienstwagen um ca.50 % definiert	2020	2020	ca. 50 % des verbrauchten Kraftstoffes wurde in umweltschutzfördernde Projekte reinvestiert
5	CO ₂ -Klimakompensation Fuhrpark „DKV CARD CLIMATE“	100	%	Erreichen einer Klimakompensation für alle Dienstwagen um 100 %	2021	2022	

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

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

Anmerkungen zu den Zielen

- 1) Das Ziel ist nach wie vor im Fokus und wird dementsprechend umgesetzt.
- 2) Das Ziel ist weiterhin im Fokus und ist bereits in der Neubauplanung dementsprechend mitberücksichtigt.
- 3) Das Ziel konnte pandemiebedingt nicht umgesetzt werden, welches weiterhin im Fokus für Q1 2022 sein wird.

- 4) Das Ziel der Klimakompensation wurde in 2020 2. Halbjahr erfolgreich umgesetzt, somit konnten ca. 50 % der CO₂-Emissionen der verbrauchten Kraftstoffe in umweltschutzfördernde Projekte reinvestiert werden. Dies entspricht einem CO₂-Ausgleich von 21 Tonnen.

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

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

14 Arbeitnehmerrechte

Arbeitnehmerrechte und -beteiligung

Der Handlungsrahmen der IB.SH basiert auf den jeweils geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben, die im Zusammenhang mit den Beschäftigten stehen und stets eingehalten werden. Für die Mitbestimmung der Beschäftigten ist das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein maßgeblich. Entsprechend wurde in der IB.SH ein Personalrat gewählt, der die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertritt. Zur Sicherstellung der Wahrung der Arbeitnehmerrechte gibt es darüber hinaus in der IB.SH u.a. eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, eine Betriebsärztin, einen Sicherheitsbeauftragten, einen Gesundheitsbeauftragten, eine Gleichstellungsbeauftragte, eine Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG), eine Familienbeauftragte, eine Pflegelotsin, eine Jugend- und Ausbildungsvertretung sowie eine Schwerbehindertenvertretung. Der Bereich Personal ist dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet und somit in die Unternehmensführung mit eingebunden.

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

Neben der Wahrung der Arbeitnehmerrechte drücken sich die Rolle und das Ziel der IB.SH als soziale Arbeitgeberin insbesondere in vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. der Unterstützung verschiedener Lebenswelten sowie dem Aus- und Weiterbildungsanspruch der IB.SH aus. Ein weiterer Aspekt betrifft die Gesundheitsförderung sowie stets die Beachtung jeglicher Grundsätze zur Gleichstellung und Berücksichtigung einer angemessenen Vielfalt beispielsweise in Bezug auf Kultur und Religion sowie Alter, Geschlecht und/oder Behinderung. Diese Handlungsmaximen begleiten die IB.SH kontinuierlich bei allen Maßnahmen und Prozessen und sind in ihrer Vision verankert sowie in internen Anweisungen, Konzeptpapieren und Dienstvereinbarungen festgehalten. Die interne Revision prüft regelmäßig an vielen Stellen die formale Ordnungsmäßigkeit. Die IB.SH pflegt eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und dem



Personalrat als Mitbestimmungsorgan der Beschäftigten. Die Arbeitnehmervertretung wird regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert, und die Organe kommen zu regelmäßigen Austauschen zusammen. Ein separates (Nachhaltigkeits-)Konzept ist daher nicht erforderlich. Darüber hinaus findet jährlich eine Personalversammlung statt. In 2020 hat die Versammlung aufgrund der Corona-Pandemie in digitaler Form stattgefunden. Das Intranet „IB.SH MAPS“ sorgt zusätzlich für Informationen an die Beschäftigten über aktuelle Entwicklungen. Die IB.SH nutzt zudem neue Medien (z. B. die Arbeitgeber-Bewertungsplattformen Kununu und XING) und stärkt dabei in Kommunikation und Auftritt das Image als attraktive, moderne und mitarbeiterorientierte Arbeitgeberin.

Darüber hinaus freut sich die IB.SH über Feedback von Beschäftigten sowie Bewerberinnen und Bewerber auf der Plattform kununu.com. Alle Beschäftigten sind eingeladen, eine Arbeitgeberbewertung öffentlich abzugeben. Um den Bewerbungsprozess regelmäßig zu überprüfen, werden alle Bewerberinnen und Bewerber im Laufe des Auswahlprozesses eingeladen, die Bewertungsplattform für ein Feedback an die IB.SH zu nutzen.

Die IB.SH hat ein starkes Interesse daran, sich als attraktive Arbeitgeberin beständig weiterzuentwickeln und sich dazu regelmäßig Feedback von allen Beschäftigten einzuholen. 2019 wurde das IB.SH Radar, eine umfassende Online-Befragung mit den Elementen allgemeine Mitarbeiterbefragung, 270°-Führungsfeedback sowie integrierten Fragen zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz konzipiert und durchgeführt. Mit einer sehr guten Teilnehmerquote von deutlich über 80 % und fast 500 Kommentaren zu konkreten Verbesserungsmöglichkeiten zeigen die Beschäftigten, wie wichtig es ihnen ist, Feedback zu geben und die IB.SH weiter zu entwickeln. Aus den Ergebnissen wurden Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt. Zukünftig wird in einem Zwei-Jahres-Rhythmus überprüft, ob die Maßnahmen greifen und die IB.SH somit eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Somit wird die Befragung im Jahr 2021 wiederholt.

Die IB.SH hat den Anspruch, sich im Bereich Gesundheitsmanagement zertifizieren zu lassen. Derzeit werden verschiedene Angebote geprüft. Die Auswahl soll in 2021 und eine Umsetzung bis Ende 2023 erfolgen.

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

Es finden regelmäßig Ideenworkshops zu aktuellen Themen statt. In kreativen Arbeitsgruppen entwickeln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam und hierarchie- sowie bereichsübergreifend innovative Ansätze zu aktuellen Themen wie Digitalisierung, Rahmenbedingungen für Innovation, neue Arbeitsmethoden und moderne Führung. Instrumente wie die „kreative Mittagsrunde“ fordern die Beschäftigten der IB.SH auf, sich aktiv im Unternehmen zu vernetzen und innovative Gedanken auszutauschen, der „Wissenssnack“ informiert transparent über verschiedenste Themen und sorgt für ein bereichsübergreifendes Wissensmanagement. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden einige Formate digital durchgeführt und somit gleichzeitig der digitale Fortschritt unterstützt. Die Unternehmenskultur lebt in vielerlei Hinsicht von einer guten Feedback-Kultur.



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

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

Darüber hinaus können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit mit der Nachhaltigkeitsmanagerin in Verbindung setzen, ihr Anliegen schildern und sich austauschen.

Die IB.SH ist nicht in Staaten mit schwachem gesetzlichen Arbeitnehmerschutz tätig, sondern überwiegend in ihrem regionalen Geschäftsgebiet. Die Tarifbindung sichert die Arbeitnehmerrechte auch zukünftig, und die intensive Befassung mit den Unternehmenswerten und Normen unterstreicht die Rolle der IB.SH als soziale Arbeitgeberin. Die gesetzlichen Normen und Vorgaben an die IB.SH als Kreditinstitut sorgen zusätzlich für ein geringes Risiko in Bezug auf die Arbeitnehmerbelange, was Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen der IB.SH betreffen. Als öffentlich-rechtliches Unternehmen wird auch bei Beschaffungs- und Dienstleistungsaufträgen auf die Einhaltung von beispielsweise Lohnstandards geachtet.

Durch die ergriffenen und beschriebenen Maßnahmen, die Einhaltung interner Prüfprozesse und die Einhaltung von tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen werden keine wesentlichen Risiken gesehen. Die Einhaltung der tariflichen Regelungen wird neben dem Bereich Personal durch den Personalrat und den Vergütungskontrollausschuss geprüft. Für die IB.SH ist die Einhaltung und die Berücksichtigung von Änderungen in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte und den Tarif ein wichtiger Bestandteil im Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Der Anspruch der IB.SH ist die Einhaltung der rechtlichen und tariflichen Bestimmungen. Darüber hinaus plant die IB.SH bis Ende 2021 die Erweiterung und Neustrukturierung des Verhaltenskodex, der den darüber hinaus gehenden Umgang miteinander definieren sowie auch zur Schaffung von mehr Transparenz im Außenverhältnis beitragen soll.

Geeignete Maßnahmen zu Arbeitnehmerrechten werden im Rahmen der Personalstrategie entwickelt und aufgeführt. Weitere quantitative Ziele werden in der DNK-Erklärung daher nicht aufgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

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

Es gab im Berichtsjahr keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Die Sollarbeitsstunden 2020 ohne Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten betragen 1.175.908,97 Stunden, die Abwesenheitsstunden aufgrund Krankheit betragen 55.122,68 Stunden und setzen sich wie folgt zusammen (Angabe in Stunden):

Tabelle 20: Abwesenheit aufgrund Krankheit

Abwesenheitsgrund	Abwesenheit in Stunden
Krankheit mit Attest	48.133,19
Krankheit ohne Attest	4.512,74
Beschäftigungsverbot ind.	1.648,80
Arbeitsunfall	228,60
Wegeunfall	23,40

Abwesenheitsgrund	Abwesenheit in Stunden
Kur	575,95

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

Die IB.SH verfügt über formelle Vereinbarungen mit Gewerkschaften, welche die Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz behandeln. Der Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, VÖB e.V., dessen Mitglied die IB.SH ist, hat einen Tarifausschuss, der mit den Gewerkschaften förmliche Vereinbarungen verhandelt. Die IB.SH wendet die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken an und ergänzt diese bedarfsorientiert im Rahmen des gesetzlich Möglichen.

Innerhalb der IB.SH werden den Beschäftigten Anregungen zu einem nachhaltig förderlichen Umgang mit der eigenen Gesundheit gegeben. Seit 2016 verfügt die IB.SH über ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Für dieses betriebliche Gesundheitsmanagement besteht ein Gesundheitszirkel, dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen und Hierarchiegruppen der Bank angehören. In diesem Zirkel werden Ideen zur Gesundheitsförderung entwickelt und gemeinsam umgesetzt. Unterstützt wird die Bank auch durch einen externen Dienstleister. Daneben gibt es verschiedene Gesundheitsaktionen in der Bank, beispielsweise einige Betriebssportangebote wie Yogakurse oder einen jährlichen Gesundheitstag.

Es besteht eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), die zu einer klaren und transparenten Umsetzung des BEM in der IB.SH beiträgt. Beim BEM handelt es sich um ein Angebot an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um gemeinsam mit dem BEM-Team in einer gesundheitlich schwierigen Situation Maßnahmen zu finden, die sie bei der Überwindung bestehender und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit unterstützen soll. Das BEM ist eine präventive Maßnahme im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, mit dem die Bank gute Erfahrungen gemacht hat, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurück in das Arbeitsleben zu bringen. Bei BEM-Verfahren wird die IB.SH zusätzlich von der Betriebsärztin unterstützt.

Neu eingeführt wurde in 2020 die Möglichkeit zur Telefonberatung, die die Beschäftigten unter anderem bei Belastungen durch die anhaltende Pandemie-Situation, aber auch anderen psychischen Belastungen unterstützen soll. Diese wird durch einen externen Partner im Rahmen des Gesundheitsmanagements anonym angeboten.

Die Förderung der digitalen Kompetenzen ihrer Beschäftigten in einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt ist beispielsweise in den qualitativen Zielen der Geschäftsstrategie der IB.SH fest verankert. Folgende Maßnahmen sind beispielhaft bereits dafür umgesetzt: Einrichtung von Arbeitsplätzen mit Rechnern für die Teilnahme an Web-Seminaren; Seminar für Agiles Projektmanagement, Convertible Schulung, Cyber Crime Schulung, SAP- und Office Schulung, die Bereitstellung einer Software zur Fernunterstützung sowie die Einführung einer Software zur Durchführung von Online-Konferenzen, aktive Ansprache von Beschäftigten bei Angeboten wie z. B. „Digitalisierungstage“ beim Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands e.V. (VÖB). Unterstützt wird dies durch die „IB.SH Digitalakademie“ (siehe oben).

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

In 2020 wurde das Ziel erfüllt, eine Führungskräfteakademie im Intranet MAPS zu entwickeln. Nicht zuletzt durch die neue Herausforderung von „Führen auf Distanz“ durch die Corona-Pandemie entwickelt sich das Thema Führung ständig weiter. Die gezielte Weiterentwicklung des Know-hows sowie der Kompetenzen im Bereich Führen auf Distanz, Führen virtueller Teams sowie Führen von virtuellen LOB-Gesprächen sollen durch die Führungskräfteakademie zukünftig auch virtuell vermittelt werden.

Ziel bis Ende 2022 ist es, die Akademie weiter anzureichern und fortlaufend weiterzuentwickeln.

Neben Web-Seminaren (z. B. zu den Themen virtuelle Führung, Teams virtuell führen. Fokus Mitarbeiter/-in: zwischen Fürsorge und Leistungserwartung im virtuellen Umfeld, Umgang und Einsatz von digitalen Medien, Mitarbeitergespräche digital führen - Umsetzung der Mitarbeitergespräche nach dem Leitfaden der IB.SH) sollen auch weitere Weiterbildungsangebote für Führungskräfte angeboten werden. Es wird z. B. auch Kurzfilme und E-Learnings zu Führungskräftegrundlagen, aber auch zu Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz geben. Die Informationen sind jederzeit abrufbar und können bedarfsorientiert genutzt werden.

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

Die IB.SH verfügt über die entsprechende IT-Ausstattung, um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das mobile Arbeiten zu ermöglichen. Rund 28 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen dies bereits regelmäßig in Anspruch. Hinzu kommt die situative Nutzung des mobilen Arbeitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausnahmefällen, was der Vereinbarkeit dient.

Durch die Corona-Pandemie haben zeitweise bis zu ca. 70 % der Beschäftigten die Möglichkeit des mobilen Arbeitens in Anspruch genommen.

15 Chancengerechtigkeit

Im Rahmen eines Managementkonzepts in Form der Personalstrategie sind Vereinbarungen und Strategien zum Thema Chancengleichheit verankert. Für das Jahr 2020 bedeutet dies insbesondere folgendes:

Zielsetzung und Strategie für eine angemessene Bezahlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

„Wertschätzung und Vertrauen prägen unser Miteinander“ ist einer der von der Unternehmensleitung gemeinsam mit den Bereichsleitungen entwickelten Leitsätze der IB.SH und spiegelt das Ziel einer gerechten und fairen Entgeltgestaltung, die Förderung der Chancengleichheit sowie Gleichbehandlung wider. Die gesetzten Ziele und die damit verknüpften Maßnahmen wie Förderung der Vereinbarkeit von Lebenswelten, Entgeltcheck oder der Frauenförderplan sind kommuniziert und für jeden einsehbar.

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

Ein variabler Vergütungsbestandteil (so genannte leistungsorientierte Bezahlung – LOB) wird auf Grundlage von Dienstvereinbarungen gezahlt. Die individuelle Bemessung des variablen Vergütungsanteils basiert auf einer jährlich durchzuführenden Zielerreichung und Mitarbeiterbeurteilung durch die vorgesetzte Führungskraft. Die Dienstvereinbarungen schreiben vor, dass die Ziele nachvollziehbar, widerspruchsfrei, ambitioniert und erreichbar sein sollen. Dabei werden nicht ausschließlich quantitative Ziele vereinbart.

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

In dem Berichtsjahr waren 15,09 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem befristeten Angestelltenverhältnis. Bei einem Viertel der befristet Beschäftigten handelt es sich um ein Berufsausbildungsverhältnis bzw. Traineeprogramm.

Befristete Anstellungsverhältnisse werden grundsätzlich nur mit Sachgrund geschlossen.

Die IB.SH setzt nur selten Zeitarbeitskräfte ein, wenn Bedarfe sehr kurzfristig und zeitlich begrenzt notwendig sind. Dies soll auch zukünftig so bleiben. Für 2021 ist es das Ziel, dass die Beschäftigung von Zeitarbeitskräften 2 % der insgesamt Beschäftigten nicht übersteigt.

Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art:

Folgende Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit hat die IB.SH bereits ergriffen (gem. Entgelttransparenzgesetz, erstmals im Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2017 veröffentlicht):

Tarifgebundenheit:

Die IB.SH ist ein tarifgebundenes Unternehmen, es gilt der Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Die Eingruppierung in eine Tarifgruppe erfolgt somit unter sachlichen Gesichtspunkten, da alle Tätigkeiten in einer Entgeltgruppe gleichwertig sind, unabhängig von einer Geschlechterbetrachtung. Dabei setzt eine Eingruppierung in die für die Tätigkeit vorgesehene Tarifgruppe voraus, dass die Tätigkeit vollumfänglich ausgeübt wird.

Analytisches Bewertungsverfahren:

Neben den tariflich eingruppierten Beschäftigten besteht auch ein außertarifliches Gehaltsgefüge. Die Tätigkeiten von außertariflichen Beschäftigten werden bei der IB.SH mit Hilfe eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens („STRATA-Verfahren“) bewertet und einer von vier

Funktionsstufen zugeordnet. Die Bewertung der Tätigkeit erfolgt anhand von acht Kriterien unter Einbezug des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten. Das Gehalt der Funktionsstufen wird in Entgeltbändern ausgedrückt. Die Positionierung eines oder einer Beschäftigten innerhalb des Entgeltbandes ergibt sich durch die Erfahrung in der Tätigkeit und die gezeigte Leistung.

Im Jahr 2020 hat die IB.SH das Arbeitgebersiegel Fair Company erworben. Fair Company ist eine Arbeitgeberinitiative, die sich nachhaltig für eine faire Arbeitswelt einsetzt. Die Fair-Company-Initiative richtet sich gezielt an Berufseinsteiger und Young Professionals und zeichnet Unternehmen aus, die jungen Menschen faire Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven bieten.

Die IB.SH hat 2020 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Die Umsetzung der Charta der Vielfalt hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die IB.SH schafft ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens.

Die IB.SH schätzt die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Organisation und Prozesse sind derart gestaltet, dass die demographische Vielfalt berücksichtigt wird. Die IB.SH ermuntert ihre Beschäftigten, ihre unterschiedlichen individuellen Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und kulturellen Hintergründe zum Nutzen der IB.SH einzubringen.



Im Unternehmen finden die Beschäftigten neben der Führungskraft auch im Bereich Personal und dem Personalrat sowie der Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die in Bezug auf das Thema Diversity beraten und unterstützen.

Personalstrategie:

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

Freiwilliges Prüfverfahren:

Die Bank hat sich freiwilligen externen Prüfungen zum Thema Chancengleichheit unterzogen. In dem Zusammenhang hat sie in Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in 2017 dem eg-check (Entgeltgleichheits-Check) unterzogen und den gb-check (Gleichbehandlungs-Check) durchgeführt. Es handelt sich dabei um Analyse-Instrumentarien. Der eg-check überprüft speziell die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern auf der Grundlage des rechtlichen Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Der breiter angelegte gb-check ist auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben ausgerichtet. Innerhalb des gb-checks wurden die Prüfbereiche Stellenausschreibung mit der Verfahrensanalyse sowie Personalauswahl und Betriebliche Weiterbildung mit den jeweiligen Statistiken und Verfahrensanalysen ausgewählt. Darüber hinaus wurde die Statistik zur Beschäftigungsstruktur aus dem Prüfbereich Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erstellt. Die Bearbeitung beider Verfahrensanalysen ergab ein durchweg positives Ergebnis.

Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie die Chancengleichheit aller Beschäftigten werden prozessual durch eine gesonderte, darauf bezogene Prüfung im Rahmen der jährlichen Personalplanung laufend sichergestellt.

Zusammen mit der Methode des eg- und gb-checks wird das Ziel der Entgeltgerechtigkeit und angemessenen Entlohnung erreicht.

Programme, um die Gesundheit und die Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern:

In der IB.SH gibt es eine Dienstvereinbarung „Beruf und Familie“, in der eine Vielzahl verschiedener Maßnahmen dokumentiert wird, um den Einklang von Beruf und Familie bestmöglich zu gewährleisten. Diese gibt es bereits seit 2007. Im Jahr 2017 wurde der kontinuierlichen Weiterentwicklung der lebensphasenorientierten Personalpolitik der Bank mit einer Neufassung der Dienstvereinbarung Rechnung getragen. Neben bereits etablierten Instrumenten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie - wie Beratungs- und Informationsangeboten, Notfall- und Ferienbetreuung für Kinder - hat die Bank zahlreiche Angebote, um berufliche Belange und private Bedürfnisse individuell aufeinander abzustimmen. Diese umfassen individuelle Arbeitszeitmo-



delle, Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte, Freistellung im Rahmen des Langzeitkontos, aber auch z. B. die Möglichkeit, Kantinengerichte in umweltfreundlichen wiederverwertbaren Boxen mit nach Hause zu nehmen. Ziel ist es, den Beschäftigten einen größtmöglichen individuellen Gestaltungsrahmen zu bieten. Die IB.SH wird durch die externe Zertifizierung der Hertie-Stiftung Audit berufundfamilie (unter der Schirmherrschaft des Bundesfamilien- und des Bundeswirtschaftsministeriums) durch Auditorinnen oder Auditoren begleitet. Die kontinuierliche Überprüfung der Maßnahmen an die Bedürfnisse der Beschäftigten stellt sicher, dass das Ziel der Vereinbarkeit der Lebenswelten bereits sehr gut erreicht und weiterhin aufrechterhalten wird. In 2020 hat die IB.SH mit der Hertie-Stiftung erstmals das Dialogverfahren durchgeführt, durch das die Vereinbarkeit der Lebenswelten erneut überprüft wird. Im Rahmen des Dialogverfahrens wird der Arbeitgeberin die eigenverantwortliche Steuerung und Gestaltung ihrer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik überlassen. Das Dialogverfahren kann erstmals nach der Zusammenarbeit von 9 Jahren angewendet werden. Dieses Verfahren hat die IB.SH erstmals mit dem Siegel „dauerhafter Charakter“ bestanden. Alle 3 Jahre ist es zur Sicherung der Qualität mit dem Dialogverfahren zu bestätigen.

Auch in der Unternehmenskultur findet das für die Bank sehr wichtige Thema Raum: „Wir unterstützen die Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebenswelten.“ Um das Bekenntnis der Bank zu einer familienbewussten Unternehmensführung zu manifestieren, ist die IB.SH dem vom Bundesfamilienministerium in Kooperation mit dem DIHK gegründeten Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ beigetreten. Mit dem Beitritt verpflichtet sich die Bank zur Anwendung der Grundsätze und erkennt die Deklaration als Bezugsrahmen an.



Es entspricht dem Selbstverständnis der IB.SH, auf Chancengleichheit zu achten und Frauen im Berufsleben zu fördern. In der Personalstrategie wird dies ausdrücklich berücksichtigt. Mit dem für 2021-2024 aktualisierten Frauenförderplan besteht erneut eine Zielvereinbarung zur Steigerung der Chancengleichheit und Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen in der IB.SH. Die Ziele des Frauenförderplans 2017-2020 wurden übererfüllt.

An der Erstellung des Frauenförderplans sind neben dem Bereich Personal die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat aktiv beteiligt. Der Plan wird jeweils für die nächsten vier Jahre aufgestellt und basiert auf den für die Bank gültigen Strategien, Personalinstrumenten und Vereinbarungen, die Vereinbarkeitsthemen und Gleichbehandlungsregeln umfassen.

In Halbjahresgesprächen gemeinsam mit dem Vorstand, dem Bereich Personal, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten wird der aktuelle Stand der gesteckten Ziele des Frauenförderplans besprochen und Anpassungsbedarfe sowie Ideen ausgetauscht und daraus weitere Maßnahmen abgeleitet.

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

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

Tabelle 21: Zusammensetzung der Angestellten aufgeteilt nach Geschlecht und Alter

Diversitätskategorie	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
Gesamtbelegschaft	676	100 %
Nach Geschlecht		
weiblich	404	60 %
männlich	272	40 %
Divers	0	0 %
Altersgruppe		
< 30 Jahre	76	11 %
30 - 50 Jahre	355	53 %
> 50 Jahre	245	36 %

Tabelle 22: Zusammensetzung der Angestellten nach Staatsangehörigkeit

Staatsangehörigkeit	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
deutsch	650	96,15 %
belgisch	1	0,15 %
chinesisch	1	0,15 %
dänisch	1	0,15 %
finnisch	2	0,29 %
französisch	1	0,15 %
griechisch	1	0,15 %
kanadisch	1	0,15 %
kongolesisch	1	0,15 %
litauisch	1	0,15 %
niederländisch	1	0,15 %
polnisch	6	0,89 %
rumänisch	2	0,29 %
russisch	2	0,29 %
tschechisch	2	0,29 %
türkisch	1	0,15 %
ukrainisch	1	0,15 %
ungarisch	1	0,15 %
Summe	676	100 %

Tabelle 23: Zusammensetzung der Angestellten nach Behinderung

Behinderung	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
unter 50 %	12	2 %
über 50 %	22	3 %
keine Behinderung	642	95 %
Summe	676	100 %

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

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

Im Berichtsjahr waren 5 % der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung und so genannte Gleichgestellte besetzt.

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

Die Schwerbehindertenvertretung wird bei der Personalauswahl beteiligt, wenn sich Schwerbehinderte bewerben.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Im Berichtszeitraum wurde insgesamt kein Diskriminierungsvorfall gemeldet.

Tabelle 25: Status und ergriffene Maßnahmen von Diskriminierungsvorfällen

Sachverhalt	Status des Vorfalls	Ergriffene Maßnahme
--	--	--

16 Qualifizierung

Im Rahmen eines Managementkonzepts in Form der Personalstrategie sind Vereinbarungen und Strategien zum Thema Qualifizierung verankert. Für das Jahr 2020 bedeutet dies insbesondere Folgendes:

Die Personalentwicklung nimmt in der IB.SH einen hohen Stellenwert ein, Grundlage ist die Personalstrategie. Ziel ist der Erhalt sowie die stetige Weiterentwicklung der fachlichen, digitalen und persönlichen Kompetenzen sowie der Führungsqualifikation und der Markt- und Kundenorientierung. Neben fachlichen Kompetenzen werden neue Kompetenzanforderungen aus der Unternehmenskultur abgeleitet und in regelmäßigen Gesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter reflektiert, z. B. Umgang mit Komplexität, Qualitätsorientierung oder die Fähigkeit, das eigene Wissen zu teilen. So werden Entwicklungsbedarfe und -potenziale zeitnah identifiziert und im Sinne der Beschäftigten und der IB.SH gefördert. Dies ist ein laufender Prozess. In den fest angelegten jährlichen Mitarbeitergesprächen und den dazugehörigen Halbjahresgesprächen werden gemeinsame Ziele sowie Entwicklungsziele vereinbart und die bisherigen Ziele nachgehalten.

Die IB.SH ist sich der Herausforderung des demografischen Wandels bewusst: älter werdende Beschäftigte, Nachfolgemanagement, Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Belegschaft, unterschiedliche Werte der vier Generationen und damit individuelle Bedürfnisse an die IB.SH als attraktive Arbeitgeberin beispielsweise.

Hier sind das neu eingeführte Programm zur Personalentwicklungsplanung und eine bis Ende 2023 eingeführte Zertifizierung im Bereich Gesundheitsmanagement Maßnahmen, mit denen die IB.SH den Herausforderungen begegnet.

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

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

Daher wurde das Weiterbildungsprogramm / Entwicklungsprogramm für Potenzialträgerinnen und Potenzialträger der IB.SH neu ausgerichtet. Mit dem neuen Programm IB.SH Campus hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Chance, sich aktiv und aus eigener Motivation zu bewerben.

Damit wird die Eigeninitiative bereits mit dem Anmeldeverfahren gefördert und das Thema Chancengleichheit unterstützt. Zudem tragen die Teilnehmenden zur Programmgestaltung bei. Auch werden die Teilnehmenden stärker in Entscheidungen eingebunden – sie steuern ihre Personalentwicklung unter anderem durch die Auswahl von zwei Wahlmodulen aktiv mit und erweitern die digitalen Fähigkeiten sowie ihr Projektwissen. Gleichzeitig dient der IB.SH Campus als Netzwerk. Bereits in der Bewerbungsphase reichen die Teilnehmenden eigene Ideen ein, die auf dem IB.SH Ideenforum veröffentlicht werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IB.SH haben dann die Möglichkeit abzustimmen. Die Rückmeldung aus dem Haus ist eine wichtige Orientierung für die spätere Projektauswahl.

Digitale Informationstechnologien haben Einzug in viele Bereiche des täglichen Lebens, und damit auch des Arbeitslebens, gehalten. Dieser Trend wird weiter anhalten und Arbeitsprozesse in der IB.SH erleichtern und verändern. Durch digital unterstützte Arbeitsabläufe werden sich verändernde Anforderungen an die Beschäftigten stellen.

Seit 2019 schafft die IB.SH Digitalakademie Transparenz über Weiterbildungsangebote, Anleitungen und Leitfäden rund um digitale Arbeitsmittel und Arbeitsweisen. Für komplexere Anwendungen werden sie in verschiedene Kompetenzstufen eingeteilt, damit das Lernmaterial auch zu den Anforderungen des einzelnen Arbeitsplatzes passt. Expertinnen oder Experten für ein digitales Kompetenzfeld füllen diese Akademie mit wertvollen Inhalten zu ihrem jeweiligen Fachgebiet. Sie sind aufgerufen, z. B. gute Kenntnisse zu einer Software, die auch andere Kolleginnen und Kollegen beherrschen sollten, oder einen Überblick über Informationsquellen zu einem Thema als Pate über diese Plattform mit anderen Kolleginnen und Kollegen zu teilen. Die Themen in der IB.SH Digitalakademie wurden in 2020 weiter ausgebaut.

Zusätzlich hat die IB.SH in 2020 eine Software für Online-Konferenzen eingeführt.

Aufgrund der besonderen Herausforderungen in der Corona-Pandemie wurde eine Software freigeschaltet, mit der der eigene Bildschirm und auch die Steuerung der Maus sowie der Tastatur mit einer weiteren Person geteilt werden kann. Dies bietet die Möglichkeit, sich über komplizierte Dokumente oder Anwendungen auszutauschen, jemanden einzuarbeiten oder um eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter an einem kreativen Prozess teilhaben zu lassen. Insbesondere hilft diese Software bei der Ausbildung und Einarbeitung auf Distanz.

Darüber hinaus bietet die IB.SH ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten und eine individuelle, langfristig ausgerichtete Personalentwicklung:

Die IB.SH organisiert in den Bereichen regelmäßig zahlreiche Inhouse-Maßnahmen sowie externe Seminare in Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz, die auf die aktuellen Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtet sind.

Darüber hinaus unterstützt die Bank eigenmotivierte Weiterbildungen (wie z. B. Bankfachwirt, Bankbetriebswirt, Bachelor- und Masterstudiengänge), sofern sie von der Führungskraft und dem Bereich Personal als für die Erfüllung der aktuellen oder zukünftigen Aufgabe zielführend erachtet werden und übernimmt einen Großteil der Kosten.

Die Anzahl der Projekte ist in den letzten Jahren zunehmend gestiegen, auch sind die Themen komplexer geworden und stellen damit höhere Anforderungen an die Mitarbeit und Leitung von Projekten. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Entwicklung zu unterstützen, steht ein erweitertes modulares Schulungsangebot rund um den Bereich Projektmanagement zur Verfügung. Es dient allen Projektbeteiligten - vom Projektteam über die Projektleitungen bis hin zu Auftraggebern - der Weiterentwicklung, um den Anforderungen anspruchsvoller Projekte gerecht zu werden. Ein Schwerpunkt liegt dabei in der Ausbildung und Qualifizierung von dezentralen Projektleiterinnen und Projektleitern aus den Fachbereichen der IB.SH. Hierdurch konnten bereits viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich auf die Projektarbeit speziell in der IB.SH vorbereitet werden, weshalb diese Maßnahme fortgeführt wird.



Förderung eines aktiven internen Stellenmarktes

Der interne Stellenmarkt bietet allen Beschäftigten langfristige Entwicklungsmöglichkeiten über den eigenen Aufgabenbereich hinaus. Interne Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung externen Bewerberinnen und Bewerber gegenüber bevorzugt behandelt. Beschäftigte sollen ermutigt werden, eine interne Bewerbung als Chance zu nutzen, ihre Potenziale und Entwicklungswünsche zu zeigen.

Ziel war die Einführung eines neuen Konzepts für die Nachfolge- und Nachwuchsplanung in 2020. Dies ist mit dem Konzept IB.SH PEP (Personal-Entwicklungs-Planung) erfolgt. Um den demografischen Wandel in der Planung zu berücksichtigen, werden neben strukturierten Planungsgesprächen z. B. geplant vakante Führungs- und Schlüsselpositionen bis zu zwei Jahre im Voraus ausgeschrieben, um interne Kandidatinnen und Kandidaten im Vorfeld der Positionsübernahme gezielt entwickeln zu können.

Hiermit reagiert die IB.SH auf den demografischen Wandel. Zudem erstellt sie regelmäßig einen Forecast der altersbedingten Abgänge in den folgenden 10 Jahren (aktuell von 2021-2031 geplante 229 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und steuert diese im Rahmen von PEP aktiv.

Daran angepasst werden auch die Bedarfe der Auszubildenden und Trainees unter Berücksichtigung der PEP Ergebnisse und dem demografischen Wandel ermittelt. Ziel für 2020 war daraus abgeleitet die Einstellung von 8 Auszubildenden. Eingestellt wurden insgesamt 9 Auszubildende (davon 4 Auszubildende / duale Studentinnen bzw. Studenten für den Bankenbereich und 5 Auszubildende / duale Studentinnen bzw. Studenten im IT Bereich). Das Ziel wurde somit übererfüllt.

Ziel für 2021 ist die Einstellung von 3 Auszubildenden / dualen Studentinnen bzw. Studenten im Bankenbereich und 3 Auszubildenden / dualen Studentinnen bzw. Studenten im IT Bereich.

Die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die strategischen Überlegungen der IB.SH einbezogen. Auch die Bedürfnisse zukünftiger Generationen werden hierbei analysiert, um den Wandel in der Arbeitswelt zu begleiten und als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden.

Die Etablierung einer Coaching-Kultur zur Verbesserung der Leistungs- und



Problemlösefähigkeit ist ebenso in den qualitativen Geschäftszielen verankert wie die gezielte Qualifizierung der Beschäftigten für bereichsübergreifende Aufgaben und agiles Vorgehen.

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

Geeignete Qualifizierungsmaßnahmen werden im Rahmen der Personalstrategie entwickelt und aufgeführt. Weitere quantitative Ziele werden in der DNK-Erklärung daher nicht aufgeführt.

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

Zur Sicherung der Mitarbeiterqualifikation wurden im Jahr 2020 insgesamt 1.732 interne und externe Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt (2019 waren es 2.367 Maßnahmen). Die geringere Anzahl in 2020 ist auf die Ausfälle aufgrund der Corona-Pandemie zurückzuführen. Davon wurden 961 Maßnahmen für Männer und 771 für Frauen durchgeführt.

142 der 1.732 Maßnahmen betrafen die B1/B2 und B3-Führungskräfte, davon wiederum betrafen 78 Maßnahmen Männer und 64 Maßnahmen Frauen.

Von den 1.732 Maßnahmen betrafen 977 die Durchführung von Online-Schulungen zu Datenschutz, Betrugsprävention und Geldwäsche (391 Männer und 586 Frauen, davon 53 Männer und 38 Frauen in Führungspositionen).



17 Menschenrechte

Achtung der Menschenrechte

Die IB.SH hat seit jeher den Anspruch, ausschließlich mit Firmen zusammen zu arbeiten, die sich zur Einhaltung der grundlegenden Menschenrechte verpflichten und diese Verpflichtung auch ganzheitlich im Rahmen ihrer Lieferkette einhalten.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, geht die IB.SH folgendermaßen vor:

Um jegliche Form der Ausbeutung zu vermeiden, arbeitet die IB.SH nur mit Unternehmen zusammen, die sich verpflichten ihren Beschäftigten und Subunternehmern, den Schleswig-Holsteinischen Vergabemindestlohn (liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn) für die Leistungserbringung bei der IB.SH zu zahlen. Bei besonders sensiblen Gewerken (wie z. B. Reinigungsdienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen etc.) führt die IB.SH Stichprobenprüfungen während der Vertragslaufzeit durch.

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

Die Maßnahmen zur Erreichung des Anspruchs stellen sich wie folgt dar:

Die IB.SH ist ausschließlich in Deutschland tätig und bezieht ihre Waren und Dienstleistungen von Anbietern aus der Europäischen Union (EU).

- a) Die IB.SH wendet als Anstalt öffentlichen Rechts das Vergaberecht (u. a. UVgO, VgV, GWB) und die darin enthaltenen Schutzklauseln an.
- b) Die IB.SH fordert jeden potentiellen Vertragspartner dazu auf, ab einem erwarteten Auftragsvolumen von 25.000 € netto (dies macht mehr als 90 % aller Beschaffungen und Rahmenverträge aus), eine verpflichtende Eigenerklärung einzureichen.

- c) Der Vertragspartner verpflichtet mit Abgabe dieser Eigenerklärung, dass keine (Vertrags-)Ausschlussgründe gem. § 123 und § 124 GWB vorliegen.
- d) Hierdurch bestätigt der Vertragspartner, dass keine Person aus seinem Unternehmen und das Unternehmen selbst aus einem der folgenden Gründe rechtskräftig verurteilt worden ist und auch keine Geldbuße gem. § 30 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten festgesetzt worden ist:
- §§ 232, 232a Absatz 1 bis 5, den §§ 232b bis 233a des Strafgesetzbuches (Menschenhandel, Zwangsprostitution, Zwangsarbeit, Ausbeutung der Arbeitskraft, Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung).
 - § 129 des Strafgesetzbuchs (Bildung krimineller Vereinigungen), § 129a des Strafgesetzbuchs (Bildung terroristischer Vereinigungen) oder § 129b des Strafgesetzbuchs (Kriminelle und terroristische Vereinigungen im Ausland),
 - § 89c des Strafgesetzbuchs (Terrorismusfinanzierung) oder wegen der Teilnahme an einer solchen Tat oder wegen der Bereitstellung oder Sammlung finanzieller Mittel in Kenntnis dessen, dass diese finanziellen Mittel ganz oder teilweise dazu verwendet werden oder verwendet werden sollen, eine Tat nach § 89a Absatz 2 Nummer 2 des Strafgesetzbuchs zu begehen,
 - § 261 des Strafgesetzbuchs (Geldwäsche; Verschleierung unrechtmäßig erlangter Vermögenswerte),
 - § 263 des Strafgesetzbuchs (Betrug), soweit sich die Straftat gegen den Haushalt der Europäischen Union oder gegen Haushalte richtet, die von der Europäischen Union oder in ihrem Auftrag verwaltet werden,
 - § 264 des Strafgesetzbuchs (Subventionsbetrug), soweit sich die Straftat gegen den Haushalt der Europäischen Union oder gegen Haushalte richtet, die von der Europäischen Union oder in ihrem Auftrag verwaltet werden,
 - § 299 des Strafgesetzbuchs (Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr), §§ 299a und 299b des Strafgesetzbuchs (Bestechlichkeit und Bestechung im Gesundheitswesen),
 - § 108e des Strafgesetzbuchs (Bestechlichkeit und Bestechung von Mandatsträgern),
 - den §§ 333 und 334 des Strafgesetzbuchs (Vorteilsgewährung und Bestechung), jeweils auch in Verbindung mit § 335a des Strafgesetzbuchs (Ausländische und internationale Bedienstete),

- Artikel 2 § 2 des Gesetzes zur Bekämpfung internationaler Bestechung (Bestechung ausländischer Abgeordneter im Zusammenhang mit internationalem Geschäftsverkehr)
- e) Wenn ein Unternehmen diese Eigenerklärung nicht einreicht, wird es vom weiteren Verfahren ausgeschlossen.
- f) Ebenso schließt die IB.SH Unternehmen aus, wenn
- das Unternehmen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge nachweislich gegen geltende umwelt-, sozial- oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen verstoßen hat,
 - das Unternehmen zahlungsunfähig ist, über das Vermögen des Unternehmens ein Insolvenzverfahren oder ein vergleichbares Verfahren beantragt oder eröffnet worden ist, die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Masse abgelehnt worden ist, sich das Unternehmen im Verfahren der Liquidation befindet oder seine Tätigkeit eingestellt hat,
 - das Unternehmen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit nachweislich eine schwere Verfehlung begangen hat, durch die die Integrität des Unternehmens infrage gestellt wird; § 123 Absatz 3 ist entsprechend anzuwenden,
 - der öffentliche Auftraggeber über hinreichende Anhaltspunkte dafür verfügt, dass das Unternehmen mit anderen Unternehmen Vereinbarungen getroffen oder Verhaltensweisen aufeinander abgestimmt hat, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken,
 - ein Interessenkonflikt bei der Durchführung des Vergabeverfahrens besteht, der die Unparteilichkeit und Unabhängigkeit einer für den öffentlichen Auftraggeber tätigen Person bei der Durchführung des Vergabeverfahrens beeinträchtigen könnte und der durch andere, weniger einschneidende Maßnahmen nicht wirksam beseitigt werden kann,
 - eine Wettbewerbsverzerrung daraus resultiert, dass das Unternehmen bereits in die Vorbereitung des Vergabeverfahrens einbezogen war, und diese Wettbewerbsverzerrung nicht durch andere, weniger einschneidende Maßnahmen beseitigt werden kann,
 - das Unternehmen eine wesentliche Anforderung bei der Ausführung eines früheren öffentlichen Auftrags oder Konzessionsvertrags erheblich oder fortdauernd mangelhaft erfüllt hat und dies zu einer vorzeitigen Beendigung, zu Schadensersatz oder zu einer vergleichbaren Rechtsfolge geführt hat,
 - das Unternehmen in Bezug auf Ausschlussgründe oder Eignungskriterien eine schwerwiegende Täuschung begangen oder Auskünfte zurückgehalten hat oder nicht in der Lage ist, die erforderlichen Nachweise zu übermitteln, oder

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

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

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

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

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

Die IB.SH ist sich der Bedeutung des Schutzes der Menschenrechte bewusst und adressiert dies in der Sustainable-Finance-Erklärung, indem sie sich verpflichtet, Finanzierungen, insbesondere den Erwerb von Wertpapieren zur Anlage, mit kritischen Einflussfaktoren auf die Nachhaltigkeitsentwicklung, wie fossile Brennstoffe, Atomenergie, kontroverse Rüstungsgüter, Korruption/Bestechung und Verletzung der Menschenrechte zu vermeiden.

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

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

Die IB.SH prüft bereits vor einem Vertragsabschluss, ob das Unternehmen Menschenrechtsverstöße begangen hat (verpflichtende Eigenerklärung + Gewerbezentralregisterauszug vom Bundesamt für Justiz). Dies geschieht bei einem erwarteten Auftragsvolumen von 25.000 € netto (hier orientiert sich die IB.SH an den vorgeschriebenen Wertgrenzen des Vergaberechts). Verträge dieser Größenordnung machen mindestens 90 % des gesamten Beschaffungsvolumens der IB.SH aus.

Darüber hinaus hat die IB.SH im Berichtszeitraum keine Investitionsvereinbarungen mit Organisationen außerhalb der EU, insbesondere mit Sitz in Risikoländern, abgeschlossen.

Um dem Nachhaltigkeitsanspruch der IB.SH künftig noch weitreichender Rechnung zu tragen, hat die IB.SH in 2020 die Anlage-Leitlinien diesbezüglich verschärft (siehe Kriterium 10). Es wurden klare und noch differenziertere Ausschlusskriterien in Bezug auf fossile Brennstoffe, Atom-

energie und kontroverse Rüstungsgüter formuliert. Außerdem wird künftig bei dem Erwerb neuer Anlagen geprüft, inwieweit die Emittenten über ein gutes Nachhaltigkeitsrating verfügen bzw. ob sie in etwaige „kontroverse Aktivitäten“, u.a. Verletzung der Menschenrechte, involviert sind.

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

Neben dem Hauptstandort Kiel ist die IB.SH mit einem Standort in Rostock vertreten. An beiden Standorten werden Menschenrechte gleichermaßen eingehalten. Negative menschenrechtliche Auswirkungen sind nicht bekannt.

Beide Standorte unterliegen den Einkaufsregeln der IB.SH (siehe Kriterium 7). Aufgrund der zentralen Beschaffungsorganisation sind also 100 % der Standorte im Verfahren berücksichtigt.

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

Aktuelle Vergabe-/Einkaufsentscheidungen werden unter Berücksichtigung der gesetzlichen (insbesondere Vergabemindestlohn) und der betrieblichen Nachhaltigkeitsanforderungen getroffen. Nach Möglichkeit werden hierbei regionale Lieferanten aus Schleswig-Holstein gewählt. Mit vielen Lieferanten bestehen langfristige Rahmenverträge.

Jeder neue Lieferant wird auf die Einhaltung der o.a. Normen zu den Menschenrechten überprüft. D.h. es ist von einer 100 %-Prüfung im Beschaffungsverfahren auszugehen.

Die Einhaltung der Menschenrechte wird im Wesentlichen durch die nationale und EU-weite Begrenzung der Lieferanten sichergestellt. Weiterhin wird bei der Beschaffung von sensiblen Waren und Produkten der Nachweis der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen auch für Nachunternehmerinnen und -unternehmer durch eine Unternehmenserklärung abgefordert.

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

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

18 Gemeinwesen

Corporate Volunteering und Kooperationen zum Gemeinwesen

Mit ihrem gesellschaftlichen Engagement lebt die IB.SH den Fördergedanken auf einer weiteren Ebene: Sie fördert regelmäßig Projekte aus den Themenfeldern Kunst und Kultur, Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft in Schleswig-Holstein und ist hier vor allem mit Sponsoring aktiv.

Die Gemeinwesen-Aktivitäten der IB.SH folgen dabei einem Konzept: Der strategische Rahmen und die Schwerpunkte werden durch die Unternehmensführung vorgegeben und die einzelnen Maßnahmen durch den Vorstand beschlossen.

Ein wichtiges Ziel des gesellschaftlichen Engagements der IB.SH ist die Nachwuchsförderung, denn qualifizierter Nachwuchs ist eine wesentliche Grundlage für den dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg Schleswig-Holsteins. Und Nachwuchsförderung passt zum Förderauftrag der IB.SH: Die Förderung junger Menschen unterstützt die Mission der Bank „aus eigener Ertragskraft für Wachstum, Fortschritt und dauerhaft gute Lebensbedingungen in Schleswig-Holstein“ tätig sein zu wollen.

Ein Risiko besteht in der Auswahl ungeeigneter Kooperationspartnerinnen und -partner oder der Nichterbringung von Leistungen durch Sponsoringnehmerinnen und -nehmer.

Die IB.SH achtet daher bei ihrem Engagement auf Image und Seriosität ihrer Partnerinnen und Partner sowie auf die Qualität und Reichweite gemeinsamer Aktivitäten.

Außerdem kann es zu Zielkonflikten bei der Projektförderung kommen. Um diese Risiken zu minimieren, wählt die IB.SH ihre oft langjährigen Partnerinnen und Partner sorgfältig und transparent gemäß der öffentlich zugänglichen Sponsoring-Leitlinien aus. Jedes Sponsoring wird zudem über eine schriftliche Vereinbarung abgesichert. Die vereinbarten Leistungen werden kontrolliert.

Um eine nachhaltige Wirkung zu erreichen, stehen langfristige Partnerschaften im Mittelpunkt, sie machen über 80 % der Kooperationsverpflichtungen der IB.SH aus, die sich im Jahr 2020 insgesamt auf 153.300 Euro belaufen haben. Um die Risiken im Auswahlprozess zu steuern und die Auswahlkriterien transparent zu machen, hat die IB.SH Leitlinien für das gesellschaftliche Engagement erarbeitet und im Internet veröffentlicht (www.ib-sh.de/im-fokus/unternehmerische-verantwortung/gesellschaftliches-engagement).

Die strategische Planung des gesellschaftlichen Engagements, mit dem gemeinnützige Institutionen gestärkt bzw. spezielle Projekte gefördert werden sollen, erfolgt einmal jährlich für das darauffolgende Geschäftsjahr. Ein Großteil (80 %) der Partnerschaften ist mehrjährig angelegt. Sechs von neun Kooperationen aus 2020 (rund 67 %) zahlen auf den Förderschwerpunkt Nachwuchsförderung ein.

Um die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen zu prüfen, findet ein Abgleich mit der jeweiligen Sponsoring-Vereinbarung statt, d.h. es wird eine Leistungskontrolle durchgeführt. Zudem findet eine Wirkungskontrolle bzw. Evaluierung über Besucherzahlen und Medienecho statt.

Wie sieht das gesellschaftliche Engagement der IB.SH im Detail aus? Was erreicht die Förderbank durch dieses Engagement für das Land Schleswig-Holstein, für seine Kultur- und Bildungseinrichtungen und für das Ehrenamt? Dies zeigt sich beispielhaft an folgenden Aktivitäten:

Bereits seit 2004 fördert die IB.SH JazzBaltica, das weit über die Landesgrenzen hinaus bekannte Jazz-Festival. Gemeinsam mit dem Team der JazzBaltica rund um den künstlerischen Leiter Nils Landgren hat sie 2008 den IB.SH-JazzAward ins Leben gerufen. Im Rahmen dieser Partnerschaft fördert die IB.SH talentierte Nachwuchsmusikerinnen und -musiker. Im Juni 2020 erhielt Keno Harriehausen den mit 3.000 Euro dotierten Preis. Gerade während der Corona-Pandemie war die Fortführung der Kooperation ein wichtiges Zeichen: JazzBaltica und IB.SH konnten zwar das Preisträgerkonzert nicht wie in den Jahren zuvor stattfinden lassen. Doch mit einem neuen Format, einem Film zur Corona-gerechten Preisübergabe und dem Live-Stream weiterer Konzerte, konnte die JazzBaltica zu ihrem Publikum „gebracht“ werden.

Die Künstlerinnen und Künstler und vor allem auch der junge Preisträger blieben nicht ungesehen.



Auch andere Partnerinnen und Partner fanden im Zuge der Krise gemeinsam mit der IB.SH zu veränderten, oft digitalen Formaten. So bereitete der Landeskulturverband Schleswig-Holstein, den die Bank normalerweise beim Druck der familienfreundlichen Broschüre „Kultur im Sommer“ unterstützt, mit Unterstützung der IB.SH seine Kulturtipps erstmals digital und damit zukunftsfähig auf.

Wegen der Corona-Pandemie mussten viele Aktivitäten der etablierten Sponsoring-Partnerinnen und -Partner der IB.SH abgesagt oder auf das kommende Jahr verschoben werden.

Die Auseinandersetzung mit den Folgen der Pandemie für Museen in Schleswig-Holstein führte 2020 allerdings auch zu einer gänzlich neuen Kooperation: Die IB.SH unterstützte eine einmalige Fortbildungsveranstaltung der Museumsberatung und -zertifizierung in Schleswig-Holstein. In der Reihe „Das digitale Museum“ wurden Nachwuchskräfte aus den vor allem kleinen, von der Krise stark betroffenen Museen des Landes zu digitalen Formaten geschult (z. B. zum Thema Vermittlung oder Sammlungsmanagement). In Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Kiel wurden und werden bis Frühjahr 2021 außerdem ausgewählte Museen zu ihrer jeweils ganz spezifischen digitalen Strategie beraten.

Mit der Online-Spendenplattform WIR BEWEGEN.SH kann die IB.SH weitere zahlreiche gemeinnützige Anliegen in Schleswig-Holstein unterstützen. Im Jahr 2020 hat das Land Schleswig-Holstein den Aufgabenübertragungsvertrag zur IB.SH-Spendenplattform bis Ende 2025 verlängert: Die inzwischen landesweit etablierte Plattform ist ein Treiber für die Digitalisierung des Ehrenamtes und entlastet gemeinnützige Institutionen mit der kostenfreien Beratung durch das Plattform-Management und mit unentgeltlich zur Verfügung gestellten Werbemitteln.



Betrugs- und anderen Risiken in Bezug auf die Spendenplattform WIR BEWEGEN.SH wird entgegengewirkt, indem die IB.SH alle Initiatorinnen und Initiatoren und jedes Projekt einzeln überprüft. Außerdem müssen Projektstarterinnen und -starter die Umsetzung nachweisen.

Mithilfe der Spendenplattform konnten im Jahr 2020 61 gemeinnützige Projekte aus den Bereichen Kultur, Bildung, Miteinander und Hilfe, Gesundheit, Tiere, Umwelt und Sport umgesetzt werden. Erreicht wurde dies durch 1.126 Einzelspenden mit einem Spendenvolumen von 136.621 Euro.

Während der Corona-Pandemie, die die Möglichkeiten begrenzt hat, anderweitig Spenden zu sammeln, hat sich die digitale Plattform zur Finanzierung guter gemeinnütziger Ideen beson-

ders bewährt: Projekte mit direktem oder indirektem Bezug zur Corona-Krise erfuhren eine durchweg starke Spendenbereitschaft.

Flankierende Netzwerkarbeit stärkt die Plattform: Mit Hilfe eines tragfähigen Partnerprogramms – alle Partner-Vereinbarungen konnten im Berichtszeitraum bis Ende 2025 verlängert werden – baut die IB.SH die Wirkungsmöglichkeiten der IB.SH-Spendenplattform stetig aus.

Unterstützt durch den Personalrat können sich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für WIR BEWEGEN.SH einsetzen: Jeden Monat wird gemeinsam über die Verteilung der IB.SH-Weihnachtsspende an aktuelle Projekte auf der Spendenplattform abgestimmt, wodurch auch bankintern ein erhöhtes Bewusstsein für das gesellschaftliche Engagement im Land geschaffen wird.



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

Umsatz und Gewinnverwendung sind im Anhang des Geschäftsberichtes unter www.ib-sh.de/geschaeftsberichte sowie unter www.ib-sh.de/im-fokus/unternehmerische-verantwortung veröffentlicht.

19 Politische Einflussnahme

Die IB.SH nimmt als zentrales Förderinstitut des Landes Schleswig-Holstein nicht aktiv politisch Einfluss, sondern unterstützt das Land Schleswig-Holstein – und mit dessen Einwilligung auch andere Träger der öffentlichen Verwaltung – bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Die IB.SH nimmt allerdings zu Gesetzesentwürfen des Schleswig-Holsteinischen Landtages Stellung, wenn und soweit sie im Rahmen einer Anhörung hierzu aufgefordert wird. Zu Gesetzesvorhaben auf Bundesebene und europäischer Ebene (z. B. auf dem Gebiet des EU-Beihilferechts) nimmt die IB.SH ggf. über den Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschland, VÖB e. V., Stellung, in welchem sie Mitglied ist. Die IB.SH tätigt keine Spenden an politische Parteien.

Für die IB.SH ist in Bezug auf das Thema Sustainable Finance im Bereich des Landesrechts das im Jahr 2019 angestoßene Verfahren zum Gesetz zur Finanzstrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FINISH) relevant. Ziel des Gesetzes soll es sein, Finanzanlagen stärker an sozialen und ökologischen Kriterien wie Ressourcenschutz und Vermeidung von CO₂-Emissionen auszurichten. Das Gesetz soll nicht nur für die Finanzanlagen des Landes Schleswig-Holstein, sondern auch für Finanzanlagen der IB.SH gelten. Die IB.SH berücksichtigt bereits seit 2016 bei den Eigenanlagen neben Aspekten der ökonomischen auch Aspekte der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit und sieht insoweit bislang keine Problemstellungen in Bezug auf die Umsetzung der in Rede stehenden gesetzlichen Regelungen (siehe dazu auch Kriterium 10).

Auch die Dialogverfahren der EU für die Umsetzung des EU-Aktionsplans „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ und des EU Green Deals, die Aktivitäten der EZB und BaFin zum Thema Nachhaltigkeitsrisiken sowie die Empfehlung des Sustainable-Finance-Beirats der Bundesregierung stellen für die IB.SH Maßgabe und gleichzeitig den strategischen Handlungsrahmen dar. Die IB.SH steht zu diesen Themen im Austausch mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), mit dem VÖB sowie auch mit anderen Förderbanken, um die in Zukunft erforderlichen Schritte effektiv umsetzen zu können.

Die IB.SH begrüßt die Maßnahmen der EU und der Aufsicht und ist überzeugt von der hohen Relevanz von Nachhaltigkeit für das Finanzwesen und auch von der Schlüsselrolle, die die Finanzwirtschaft bei der nachhaltigen Transformation der Gesamtwirtschaft besetzt.

Die IB.SH hat in 2020 einen [Sustainable-Finance-Blog](#) aufgebaut. Gemeinsam mit der regionalen Finanzbranche möchte die IB.SH den Finanz- und Wirtschaftsstandort Schleswig-Holstein nachhaltig stärken und zukunftsfähig machen. Auf dem Blog werden relevante, aktuelle Informationen zu Themen rund um Sustainable Finance sowie Expertenmeinungen und Erfahrungsberichte veröffentlicht. Veranstaltungen und weitere Dialoge zum Thema Sustainable Finance sollen in 2021 organisiert werden, um gemeinsam mit den relevanten Akteuren aus Schleswig-Holstein Mittel zu identifizieren, mit denen den Herausforderungen von Sustainable Finance begegnet werden kann und die resultierenden Chancen optimal genutzt werden können.

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die IB.SH hat im Berichtsjahr keine direkten oder indirekten Geld- und Sachzuwendungen an politische Parteien oder Personen getätigt.

20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien und Interne Revision

Ziel der IB.SH ist es, Korruptionsfälle auszuschließen. Im nachstehenden Leistungsindikator GRI SRS-205-1 wird auf die Überprüfung auf Korruptionsrisiken und das Ergebnis der Überprüfung eingegangen.

Die IB.SH wirkt rechtswidrigem Verhalten, insbesondere Korruption, risikoorientiert durch präventive Maßnahmen und Sensibilisierung sowie Prüfungen der Internen Revision entgegen. Zudem hat sich die IB.SH dem Corporate Governance Kodex des Landes Schleswig-Holstein (CGK-SH) unterworfen.

Den Vorstandsmitgliedern wie auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der IB.SH ist bewusst, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für die IB.SH persönliche und private Interessen nicht in den Vordergrund stellen und von Dritten weder Vorteile fordern noch sozial inadäquate Vorteile annehmen dürfen. Klare Regelungen zum Umgang mit Interessenkonflikten sowie zur Vorteilsannahme und -gewährung sind in der Leitlinie „Verhaltenskodex für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IB.SH“ verankert. Es gelten feste Betragsgrenzen, Genehmigungspflichten und Kompetenzregelungen sowie eine offene Kommunikation, um Interessenkonflikte per se zu vermeiden. Die Regelungen schützen die IB.SH, Dritte, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie Beschäftigte und sind geeignet, bei allen Beteiligten den Verdacht oder den Anschein möglicher Unredlichkeit und Inkorrektheit zu vermeiden.

Als Kreditinstitut unterliegt die IB.SH ferner der Bestimmung des § 25 h Abs. 1 KWG, der Institute verpflichtet, Grundsätze und Verfahren zu etablieren, die der Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen dienen, die zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts führen können.

Die Geldwäschebeauftragte / Zentrale Stelle erhebt und bewertet mindestens einmal jährlich im Rahmen einer umfassenden Risikoanalyse die institutsspezifische Risikosituation. Dabei werden auch die zur Prävention erforderlichen Maßnahmen beschrieben bzw. abgeleitet.

Bei der IB.SH existiert zudem ein Hinweisgebersystem, das bei der Zentralen Stelle angesiedelt ist. Liegen einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter Informationen vor, die die Zuverlässigkeit eines Beschäftigten in Frage stellen oder ggf. den Verdacht einer unregelmäßig erscheinenden oder strafbaren Handlung begründen, kann sich der oder die Hinweisgebende, auch in anonymer Form, mit seinem oder ihrem Verdacht immer direkt an die Zentrale Stelle wenden.

Die Prüfungstätigkeit der Internen Revision erstreckt sich auf der Grundlage eines risikoorientierten Prüfungsansatzes grundsätzlich auf alle Aktivitäten und Prozesse der IB.SH, unabhängig davon, ob diese ausgelagert sind oder nicht. Hierbei wird auch überprüft, ob sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtskonform verhalten. Das eingesetzte Risk-Assessment-Verfahren ergibt für die Prüfungsfelder der IB.SH geringe Risiken (z. B. Interne Verwaltung und Betriebs-service) oder mittlere Risiken (z. B. Kredit- und Handelsprozesse); der Prüfungsturnus wurde daraufhin nach den aufsichtlichen Anforderungen festgelegt. Nach besonderen gesetzlichen und aufsichtlichen Anforderungen werden die Vorkehrungen zur Verhinderung von strafbaren Handlungen jedoch unabhängig von der Risikobewertung jährlich überprüft.

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

Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten:

Es werden turnusmäßig Schulungen zur Betrugsprävention für alle Beschäftigten der IB.SH durchgeführt.

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

Es wurden alle Geschäftsstandorte im Hinblick auf Korruptionsrisiken überprüft.

Tabelle 26: Auf Korruptionsrisiken überprüfte Geschäftsstandorte

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

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

Die beiden Standorte werden turnusmäßig u.a. auch auf Korruptionsrisiken überprüft. Erhebliche Risiken sind hierbei nicht ermittelt worden.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

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

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

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

Kontakt



Nachhaltigkeitsmanagerin

Alexandra Oboda

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

alexandra.oboda@ib-sh.de

Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH)

Fleethörn 29-31

D-24103 Kiel

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

Fax: +49 (0) 431 9905-3383

E-Mail: info@ib-sh.de

www.ib-sh.de/nachhaltigkeit

Bildnachweise

PantherMedia: S. 1, S. 2

pixelio.de: S. 6 Petra Bork (Windkraftanlage),
S. 6 Florian Gerlach (Biogasanlage), S. 7 Birgitta
Hohenester (Hände)

pixabay.de: S. 27 Andreas Breitling

VICO: S. 74, S. 90

Sonstige: S. 32 Anna Leste-Matzen (Sozialer
Wohnungsbau AnscharPark)

Stand: April 2021



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2020



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz