



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

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

Leistungsindikatoren-Set
Berichtsjahr

GRI SRS
2022



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr **2022**



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

IB.SH
Ihre **Förderbank**

Inhalt

Allgemeine Informationen.....	3
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	4
2. Wesentlichkeit.....	5
3. Ziele.....	7
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	9
5. Verantwortung.....	11
6. Regeln und Prozesse	11
7. Kontrolle	12
8. Anreizsysteme	14
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	15
10. Innovations- und Produktmanagement.....	21
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	26
12. Ressourcenmanagement.....	27
13. Klimarelevante Emissionen	35
14. Arbeitnehmerrechte.....	41
15. Chancengerechtigkeit.....	43
16. Qualifizierung.....	46
17. Menschenrechte.....	52
18. Gemeinwesen	54
19. Politische Einflussnahme	56
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	56
Ihre Ansprechpartner	59

Allgemeine Informationen

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

Mit dem „Gesetz über die Errichtung der Investitionsbank Schleswig-Holstein als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts (Investitionsbankgesetz – IBG)“ erfolgte am 1. Juni 2003 die Verselbstständigung von der ehemaligen Landesbank Schleswig-Holstein Girozentrale. Die IB.SH ist seitdem nicht nur wirtschaftlich, sondern auch organisatorisch und rechtlich selbstständig.

Als Förderbank ist die IB.SH ein Kreditinstitut im Sinne des Kreditwesengesetzes (KWG) und an umfassende gesetzliche Normen und bankrechtliche Vorgaben gebunden, wie den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) und der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 („CRR“). Wir unterliegen der Kontrolle durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

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

- Förderung von Existenzgründungen und Unternehmensnachfolge
- Mittelstandsförderung
- Technologie- und Innovationsförderung
- Förderung der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft und des ländlichen Raumes
- Förderung des Tourismus
- Förderung des Klima- und Umweltschutzes
- soziale Wohnraumförderung
- allgemeine Wohnraumförderung sowie Modernisierungs- und Sanierungsmaßnahmen
- Wohnquartiersentwicklung/ Städtebauförderung
- Förderung für Modernisierung/Energetische Sanierung von Wohnraum
- Förderung für Kommunen und kommunalnahe Unternehmen
- Infrastrukturförderung
- Förderung für Breitbandausbau
- Förderung des Gesundheitswesens
- Förderung der rationellen Energienutzung, der erneuerbaren Energien und der Energieeinsparung
- Förderung für die Schaffung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung
- Förderung zur sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und Diskriminierung
- Förderung für Bildung und Weiterbildung
- Förderung im Rahmen europäischer Förderprogramme
- Förderung von internationaler Zusammenarbeit
- Kultur- und Sportförderung

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

Der Geschäftsbetrieb wird nach kaufmännischen Grundsätzen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten geführt. Unsere Tätigkeit ist nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet. Gleichwohl ist ein ausreichendes Betriebsergebnis zu erwirtschaften, aus dem die unterjährigen Risiken abgedeckt sowie das aufsichtsrechtlich erforderliche Eigenkapital gebildet werden können. Unsere Geschäftsberichte veröffentlichen wir auf unserer Website unter www.ib-sh.de/geschaeftsberichte.

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

Ergänzende Anmerkungen:

Eine Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts durch externe Dritte findet nicht statt.

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

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

In der Geschäftsstrategie werden unsere quantitativen und qualitativen Ziele festgehalten. Die quantitativen Ziele umfassen das Betriebsergebnis, die Risikovorsorge sowie den Jahresüberschuss und stellen die Grundlage unseres Wirtschaftsplans dar. Unsere qualitativen Ziele beziehen sich auf die Nachhaltigkeitskriterien Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle

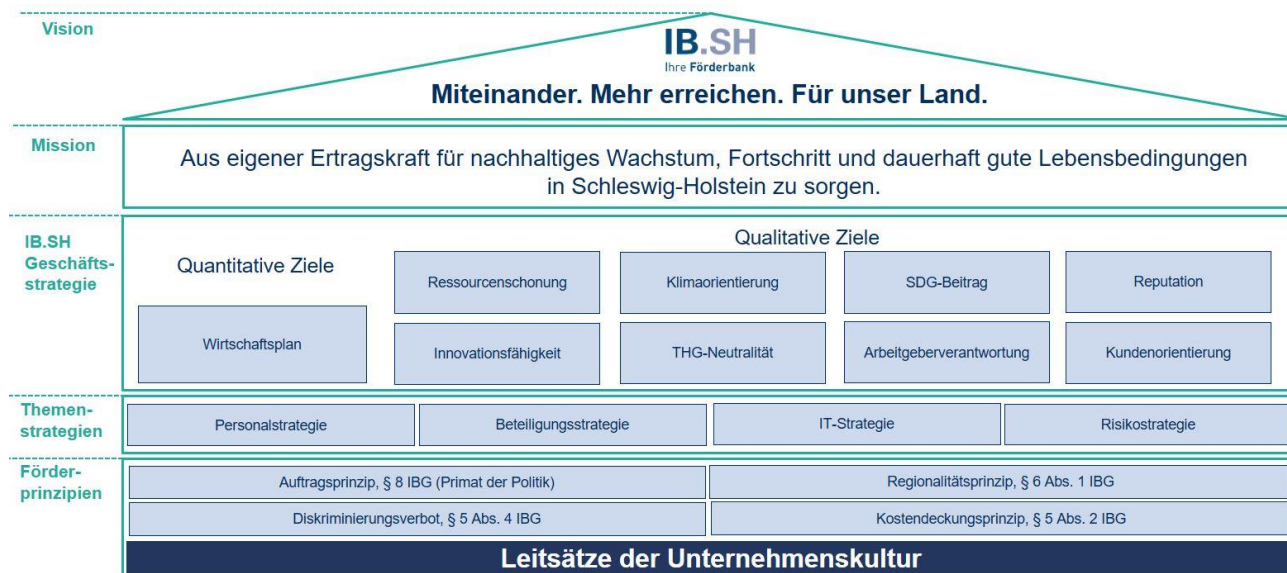


Abbildung 1: IB.SH Strategie

Unternehmensführung (ESG-Kriterien). Sie fokussieren sich auf die Handlungsfelder Umsetzung unseres Fördergeschäfts (Wirkung in Schleswig-Holstein) sowie Organisation unseres Geschäftsbetriebs. Die qualitativen Ziele beziehen sich auf messbare Kennzahlen und Indikatoren (s. Kriterium 3).

Wir wollen unsere Mission zusammen mit unseren Finanzierungspartnerinnen und -partnern sowie weiteren relevanten Akteurinnen und Akteuren in Schleswig-Holstein erreichen. Gemeinsam mit ihnen wollen wir die Herausforderungen von Sustainable Finance meistern und den Transformationsprozess von Wirtschaft und Gesellschaft bestmöglich begleiten. Im September 2020 haben wir eine [Erklärung](#) unterzeichnet, mit der wir uns verpflichten, unseren Beitrag zur Umsetzung von Sustainable Finance zu leisten. Die darin erklärten Absichten haben wir seither sukzessive umgesetzt. Seit 2020 sind Nachhaltigkeitskriterien ein wesentlicher Faktor beim Erwerb von Eigenanlagen (Depot A). In diesem Jahr haben wir Ausschlusskriterien für unser gesamtes Fördergeschäft aufgestellt, um so zukünftig die Finanzierung von Geschäftsfeldern mit kritischem Einfluss auf die Nachhaltigkeitsentwicklung zu vermeiden. Die Kriterien im Detail sind in unserer [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) festgehalten.

Auf unserem [Sustainable Finance Blog](#) berichten wir regelmäßig über aktuelle Themen rund um Sustainable Finance. Aufbauend darauf haben wir 2021 das IB.SH Sustainable Finance Forum ins Leben gerufen. Das Forum bietet die Möglichkeit zum Austausch zwischen regionalen Banken. Der Fokus liegt auf der Fragestellung, wie die Finanzwirtschaft in Schleswig-Holstein den Wandel zu nachhaltigem Wirtschaften finanzieren und Unternehmen im Transformationsprozess begleiten kann. Im November 2022 fand das Forum zum zweiten Mal statt.

Die größte Wirkung auf eine nachhaltige Entwicklung Schleswig-Holsteins erzielen wir über unsere Förderprodukte, insbesondere durch Darlehen und Zuschüsse. Um unser Produktportfolio entsprechend weiterzuentwickeln und die Wirkungen der Förderung zu optimieren, haben wir 2022 im Bereich Produktmanagement unser SDG-Wirkungsmanagement weiterentwickelt (s. Kriterium 10).

Unsere wesentlichen Standards und Zielsetzungen sind die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs), das Gesetz zur Energiewende und zum Klimaschutz in Schleswig-Holstein (EWKG) sowie das Gesetz zur Finanzanlagestrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FINISHG).

Wir beachten den Corporate Governance Kodex für Schleswig-Holstein und geben jährlich eine [Entsprechenserklärung](#) ab. Für eine Definition von verantwortungsvoller Unternehmensführung orientieren wir uns an den zehn Leitsätzen des [UN Global Compact](#).

2. Wesentlichkeit

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

Zu unserem strategischen Handlungsrahmen gehören

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

Um einen möglichst zielgerichteten Beitrag zur nachhaltigen Transformation zu leisten, haben wir einerseits die Handlungsfelder identifiziert, in denen unsere Geschäftstätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf Nachhaltigkeit hat und andererseits die Handlungsfelder, die einen wesentlichen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben. In der Wesentlichkeitsmatrix wird die Bedeutung der wesentlichen Handlungsfelder für interne Stakeholder auf der Horizontalachse und für externe Stakeholder auf der Vertikalachse dargestellt.

Da die Themen Korruptions- und Betrugsprävention eine aufsichtsrechtliche Notwendigkeit darstellen, bilden sie keine Betrachtungsgegenstände unserer Wesentlichkeitsmatrix.



Abbildung 2: Wesentlichkeitsmatrix

Betrachtung der wesentlichen Handlungsfelder aus der Inside-out-Perspektive:

Die wesentliche Wirkung auf die nachhaltige Entwicklung Schleswig-Holsteins haben wir durch unsere Förderprodukte. Dazu gehören neben der Finanzierung und Förderung von Maßnahmen auch Beratungsleistungen, z.B. zu Energiewende- und Klimaschutzaspekten oder zur nachhaltigen Orts- und Regionalentwicklung. Unter Kriterium 10 werden die Produkte sowie ihre Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsthemen und der Beitrag zu den SDGs ausführlich dargestellt. Mit unserer Geschäftstätigkeit gehen soziale und ökologische Chancen und Risiken einher.

Durch die Schwerpunktsetzung im Fördergeschäft haben wir die Chance, als Gestalter der Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft zu wirken. Vor diesem Hintergrund haben die soziale Wohnraumförderung, die Arbeitsmarkt- und

Strukturförderung, die Förderung von erneuerbarer Energien sowie die Unterstützung kommunaler Akteure bei Klimaschutz- und Energiewendemaßnahmen und unsere Energie- und Klimaschutzinitiative (EKI) einen hohen Stellenwert für uns. Insbesondere bei der Abwägung von Zielen (z.B. in der sozialen Wohnraumförderung) können Nachhaltigkeitsrisiken entstehen, welche negative soziale oder ökologische Auswirkungen zur Folge haben. Um diesen Risiken entgegenzuwirken, bestehen in der IB.SH Regeln und Prozesse (vgl. Kriterium 6).

Im Rahmen des Förderauftrags kann die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien zu Zielkonflikten führen. Unser Ansatz ist es, mit Nachhaltigkeitskriterien eine Lenkungswirkung zu entfalten und nicht die Transformation zu erschweren. Daher wägt die IB.SH im Fördergeschäft die ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsaspekte sorgfältig ab. Bei Zielkonflikten prüfen wir den Einzelfall. Unser Produktmanagement berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte bereits während der Produktentwicklung sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette und trägt damit wesentlich zur stetigen Verbesserung der nachhaltigen Wirkung unserer Förderprodukte bei.

Zudem haben wir mit unserer Geschäftstätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen durch

- unser gesellschaftliches Engagement,
- die Verantwortung als Arbeitgeberin,
- die Gestaltung nachhaltiger Prozesse (z.B. durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf und dem Betriebsservice) sowie
- durch die Ressourcenschonung im Bankbetrieb.

Daraus ergeben sich Chancen wie Risiken. Mit unserem gesellschaftlichen Engagement und unserer Verantwortung als Arbeitgeberin geht ein Reputationsrisiko einher, dem wir mit unserem [Verhaltenskodex](#) und den [Sponsoring-Leitlinien](#) begegnen.

Uns kommt sowohl als Arbeitgeberin als auch als zentrales Förderinstitut Schleswig-Holsteins eine Vorbildfunktion zu. Deshalb haben wir unsere Reputation und die Verantwortung als Arbeitgeberin in den qualitativen Zielen unserer Geschäftsstrategie verankert (s. Kriterium 3).

Unser 2022 bezogenes Bürogebäude entspricht sowohl mit Blick auf die Errichtung als auch das Gebäudemanagement einem hohen Nachhaltigkeitsanspruch.

Die Zertifizierung durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) steht 2023 aus. Der Neubau ermöglicht uns, zukünftig im Geschäftsbetrieb noch schonender mit natürlichen Ressourcen umzugehen.

Betrachtung der wesentlichen Handlungsfelder aus der Outside-in-Perspektive:

Einen wesentlichen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeiten haben die Interessen und Anforderungen unserer Anspruchsgruppen, wie unserer Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner sowie des Landes Schleswig-Holstein (s. Kriterium 9).

Unter der Beteiligung unserer Anspruchsgruppen überprüfen wir regelmäßig unser Förderportfolio und passen unser Angebot an. Stakeholder-Dialoge zu Nachhaltigkeitsthemen und insbesondere zum Thema Sustainable Finance bieten uns die Chance, unsere Geschäftstätigkeit noch nachhaltiger zu gestalten. Dabei besteht jedoch auch das Risiko von Interessenskonflikten. Durch einen sorgfältigen Abwägungsprozess versuchen wir, dieses Risiko zu minimieren.

Nachhaltigkeitsaspekte aus Umwelt und Gesellschaft können einen wesentlichen Einfluss auf unsere Eigenanlage (Depot A) und unser Fördergeschäft haben. Um Nachhaltigkeitsrisiken zu vermeiden, wenden wir Ausschlusskriterien bei unseren Eigenanlagen an, die durch § 4 des FINISHG bestimmt werden. Diese haben wir mit Ausschlusskriterien, die wir für unser Fördergeschäft anwenden, in unserer neu verabschiedeten [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) zusammengeführt.

3. Ziele

Die qualitativen Ziele der Geschäftsstrategie haben wir im Jahr 2021 neu aufgesetzt und konsequent auf den Leitgedanken der Nachhaltigkeit in den Dimensionen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung ausgerichtet. Im Mittelpunkt stehen die folgenden acht Nachhaltigkeitsziele, an denen sich die strategischen Maßnahmen der Bereiche der Bank konsequent ausrichten:

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

Die Nachhaltigkeitsziele gelten zunächst für den Zeitrahmen 2022-2025.

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







Ziel	Beschreibung	Kontrolle (KPI)	Zielerreichung	Bewertung
Klimaorientierung	Erweiterung des Förderneugeschäfts zum Ausbau des Klimaschutzes und Unterstützung der Energiewende in Schleswig-Holstein.	Green-Asset-Ratio gemäß EU-Taxonomie	Erläuterung siehe unten	
SDG-Beitrag	Ein hoher Anteil des Förderneugeschäfts soll zu einem oder mehreren SDG beitragen oder: mit einem hohen Anteil des Förderneugeschäfts zu einem oder mehreren SDGs beitragen.	SDG-Quote (Beitrag des Förderneugeschäfts zu mindestens einem der 17 Nachhaltigkeitsziele der UN) des internen SDG-Mappings	SDG-Quote 72%	
Reputation	Ausbau der Transparenz in allen Aspekten der Geschäftstätigkeit, Unternehmensführung und Nachhaltigkeit	Finanz- und Nachhaltigkeitsratings	FitchRatings: AAA, Nachhaltigkeitsrating (ISS-ESG) C-	
Ressourcenschonung	Optimierung des Ressourceneinsatzes durch hohe Effizienz in der Leistungserbringung	Adäquate Cost-Income-Ratio	CIR im 5-Jahres-Schnitt = 0,54	
Innovationsfähigkeit	auf Grundlage von Prozessstandardisierung Digitalisierungsgrad steigern	Prozessreifegrade des bankweiten Projekts zur Prozessoptimierung	Reifegrad = 3,4 (Schulnote)	
THG-Neutralität	Reduzierung der direkten und indirekten THG-Emissionen im Geschäftsbetrieb und ggf. Kompensation	THG-Fußabdruck gemäß DNK-Erklärung (Zielsetzung 2022 und 2025)	Reduktion von 43% ggü. 2018	
Arbeitgeberverantwortung	faire und gute Arbeitsbedingungen zum Erhalt bzw. der Sicherstellung des benötigten Fachpersonals	Interne Auswertung: IB.SH Radar (Mitarbeitendenbefragung) und externe Bewertung (kununu.com)	Teilnahmequote IB.SH Radar = 80 % Kununu-score = 4,5 Sterne	
Kundenorientierung	konsequente Ausrichtung von Prozessen und Produkten auf unseren Kundinnen und Kunden	Ergebnisse aus Kunden-Feedbacks (interne und externe)	3,9 Sterne auf google.de Kundenfeedback 1,82 (Schulnote)	

Tabelle 1: Nachhaltigkeitsziele



= erreicht



= Erläuterung siehe unten



= nicht erreicht

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

Für das Ziel Klimaorientierung hatten wir bislang die Absicht, uns an dem KPI der Green-Asset-Ratio zu orientieren. Aufgrund aktueller Entwicklungen gehen wir davon aus, dass wir nicht im Anwendungsbereich der Berichtspflicht zur EU-Taxonomie liegen werden. 2023 wollen wir daher ggf. einen neuen KPI zur Messbarmachung des Ziels Klimaorientierung entwickeln.

Die Ratingagentur ISS-ESG aktualisierte die Ratingnote der IB.SH zuletzt am 12.02.2022. Maßnahmen zur Ratingverbesserungen, die im Geschäftsjahr 2022 durchgeführt wurden, werden sich erst in einer Ratingaktualisierung im nächsten Berichtsjahr widerspiegeln.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Unsere Wertschöpfung besteht in passgenauen Förderungen, die wir über Finanzierungen und Beratungen für die Wirtschaft, den gewerblichen und privaten Wohnungsbau, die Kommunen und für Privatpersonen bereitstellen. Mehr zu unseren Geschäftsfeldern erfahren Sie unter Kriterium 10.

Wir erhalten von Land, Bund und EU Mittel für bestimmte Förderzwecke. Zusätzlich nehmen wir Mittel am Kapitalmarkt auf. Diese Mittelaufnahme erfolgt überwiegend auf eigene Rechnung der IB.SH, ein kleinerer Teil betrifft die Verwaltung staatlicher Mittel. Unser Treasury-Bereich ist zuständig für eine gute Aussteuerung der Aktiv- und Passivseite und der Liquidität. Damit und mit dem Management von Zinsrisiken unterstützt der Treasury-Bereich die förderpolitischen Aufgaben der IB.SH.

Die erhaltenen und aufgenommenen Mittel vergeben wir entsprechend der vordefinierten Förderzwecke als Darlehen oder Zuschüsse. Nach dem Prinzip der ergänzenden Finanzierung vergeben wir Kredite fast ausschließlich in Kooperation mit Hausbanken. Dabei prüfen wir sorgfältig, ob die zu finanzierenden Vorhaben förderfähig sind. Die Prüfung fällt je nach Art der zu finanzierenden Maßnahmen unterschiedlich aus. In der sozialen Wohnraumförderung prüfen wir zum Beispiel anhand von Mieterlisten und den zugehörigen Wohnberechtigungsscheinen, ob der geförderte Wohnraum tatsächlich einkommensschwachen Haushalten zur Verfügung gestellt wurde. Auch die Einhaltung energetischer Standards, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, prüfen wir.

Bei der Durchführung unserer Aufgaben beachten wir die Grundsätze und Ziele der staatlichen Förderpolitik sowie die Bestimmungen der Europäischen Union (z.B. Diskriminierungsverbot, EU-Beihilferecht). Bei der Durchleitung von Mitteln der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), der Landwirtschaftlichen Rentenbank (LR) oder auch der Europäischen Investitionsbank (EIB) gelten darüber hinaus die Standards – auch mit Blick auf die Nachhaltigkeitsforderungen – und Rahmenbedingungen dieser Institute.

Mit unserer [Sustainable Finance Erklärung](#) aus dem Jahr 2020 haben wir uns verpflichtet Finanzierungen, insbesondere den Erwerb von Wertpapieren zur Anlage, mit kritischen Einflussfaktoren auf die Nachhaltigkeitsentwicklung, wie fossile Brennstoffe, Atomenergie, kontroverse Rüstungsgüter, Korruption/Bestechung und Verletzung der Menschenrechte zu vermeiden. Unsere [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) aus dem Jahr 2022 konkretisiert diese Absichten. Die neuen Ausschlusskriterien beziehen sich auf kontroverse Geschäftspraktiken wie Menschenrechtsverletzungen oder Verstöße gegen die verantwortungsvolle Unternehmensführung und Geschäftsfelder mit besonders kritischem Einfluss auf die Nachhaltigkeitsentwicklung und nehmen sie von der Finanzierung aus. Zusätzlich umfasst die Leitlinie die bereits bestehenden ESG-Kriterien für das Depot-A-Geschäft und die auf Nachhaltigkeit ausgerichteten qualitativen Ziele der Bank. Konkrete Kriterien zur Vermeidung erhöhter ESG-Risiken sind ein wichtiges Instrument des operativen Risikomanagements und dienen der Steuerung eines nachhaltigen Anlage- und Förderportfolios. Außerdem erfüllt die Nachhaltigkeitsleitlinie die Anforderungen von Partnerinstituten, z.B. im Refinanzierungsgeschäft. Die Leitlinie erzeugt Transparenz für Kundinnen und Kunden und leistet einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation.

Für unsere Geschäftstätigkeit nehmen wir direkt und indirekt natürliche Ressourcen in Anspruch. Ressourcenschutz hat für die IB.SH einen relevanten Stellenwert (s. Kriterium 2 und Kriterium 11-12). Der Einkauf von Wirtschaftsgütern und Dienstleistungen erfolgt nach den gültigen gesetzlich definierten Beschaffungsregeln des Landes Schleswig-Holstein (Vergaberecht etc.). Darüber hinaus wirken wir auf eine nachhaltige und ressourcenschonende Geschäftsabwicklung bei unseren Lieferanten und Dienstleistern hin. Neben den finanziellen Aspekten fließen im Beschaffungsprozess auch nicht-finanzielle Aspekte ein. Darunter fallen Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmendenbelange und Menschenrechte sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Auch nicht-finanzielle Aspekte berücksichtigen wir angemessen, wirtschaftlich vertretbar und ausgewogen in der Planung und Durchführung des Beschaffungsprozesses.

Insgesamt werden im Rahmen der Beschaffung folgende Aspekte systematisch geprüft und fließen in die Beschaffungsentscheidung ein:

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

Im Einzelnen bedeutet das beispielsweise:

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

Die vom Bieter benannten/angebotenen Dienstleistungen und Produkte werden hinsichtlich der Ökologie (z.B. Umweltzertifikat „Der blaue Engel“ oder FSC – Forest Stewardship Council) geprüft.

Eine ausführliche Darstellung aller erhobenen Verbrauchswerte und Maßnahmen zur Ressourcenschonung finden sich in Kriterium 11-12 sowie den dazugehörigen Leistungsindikatoren.

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

Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die oberste Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsanforderungen der IB.SH liegt beim Vorstand und im Bereich Unternehmensentwicklung. Im Jahr 2022 wurde das Nachhaltigkeitsmanagement organisatorisch neu aufgestellt und mit dem Produktmanagement in der Unternehmensentwicklung zusammengeführt.

Damit verfügt das Nachhaltigkeitsmanagement über mehr Ressourcen und erhält eine höhere Relevanz und Bedeutung im Geschäftsbetrieb. Ziel der Verknüpfung mit dem Produktmanagement ist eine noch engere Verzahnung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Produktentwicklung und damit eine noch nachhaltigere Ausrichtung unseres Fördergeschäfts. Neben dem Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement verantwortet der Bereich Unternehmensentwicklung die IB.SH-Strategie, die Öffentlichkeitsarbeit der Bank und in diesem Rahmen auch CSR-Themen, wie das gesellschaftliche Engagement und die Unternehmenskultur.

Das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert und steuert Nachhaltigkeitsthemen in der IB.SH. Dabei ist Nachhaltigkeit eine Querschnittsaufgabe. Das Nachhaltigkeitsmanagement unterstützt die Fachbereiche der Bank themenbezogen und umsetzungsorientiert bei Nachhaltigkeitsaufgaben und setzt Themenschwerpunkte. Dabei steht es im regelmäßigen Dialog mit dem Vorstand und der Managementebene der Bank, um über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen sowie konkret anstehende oder geplante Aktivitäten zu berichten bzw. diese umzusetzen.

In diesem Jahr hat die IB.SH einen ESG-Ausschuss eingerichtet, der das Nachhaltigkeitsmanagement als Beratungs- und Steuerungsgremium unterstützt. Der Ausschuss diskutiert regelmäßig Handlungserfordernisse für die nachhaltige Entwicklung von Produkten und Geschäftsprozessen (s. Kriterium 6) und richtet Empfehlungen an den Vorstand und betroffene Fachbereiche.

Um der Bedeutung von Sustainable Finance Themen für die IB.SH gerecht zu werden und ihre Umsetzung zu fördern, haben wir im Nachhaltigkeitsmanagement eine Sustainable-Finance- Beauftragung benannt.

6. Regeln und Prozesse

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie (s. Kriterium 1), die wir im Rahmen eines feststehenden Strategieprozesses regelmäßig überprüfen und weiterentwickeln. Mindestens einmal jährlich findet eine Strategiekonferenz auf Managementebene statt, um die aktuellen Rahmenbedingungen sowie entsprechende strategische Anpassungen zu diskutieren. Unser Vorstand beschließt die Geschäftsstrategie und erörtert diese einmal jährlich mit dem Verwaltungsrat. Aus den Zielsetzungen der Geschäftsstrategie werden Maßnahmen abgeleitet, die die jeweiligen Fachbereiche verfolgen. Damit trägt jeder Fachbereich zur Entwicklung der Nachhaltigkeitswirkung der IB.SH nach innen sowie nach außen bei. Das Nachhaltigkeitsmanagement agiert hierbei als zentrale Koordinierungs- und Beratungsstelle (s. Kriterium 5). Im Rahmen unseres Strategiecontrollings werden alle Maßnahmen regelmäßig auf ihre Nachhaltigkeitswirkung überprüft (s. Kriterium 3).

Über unsere strategischen Nachhaltigkeitsziele und deren Zielerreichung berichten wir ausführlich unter Kriterium 3.

Nachhaltigkeitsrisiken betrachten wir zudem jährlich oder bei Bedarf in der Risikoinventur und steuern bei Handlungsbedarf spezifisch nach.

Unsere internen Arbeitsprozesse prüft unsere Revision regelmäßig auf Konformität. Unser [Compliance-Management-System](#) bildet den Rahmen für ein compliance-konformes Verhalten jeder und jedes einzelnen Mitarbeitenden auch in Bezug auf

Nachhaltigkeitsanforderungen. Neben den Zielen und Maßnahmen der Strategie werden die Regeln und Prozesse für das operative Geschäft der Bank in einer umfassenden schriftlich fixierten Ordnung niedergelegt, die allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Diese wird - auch vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsziele - kontinuierlich überprüft und angepasst. Zudem ist unser Nachhaltigkeitsverständnis für alle Mitarbeitenden in unserem [Verhaltenskodex](#), zu dem sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter schriftlich bekennt, fest verankert.

Der neu gegründete ESG-Ausschuss dient als Beratungs- und Steuerungs-gremium zur Mitgestaltung des bankweiten Nachhaltigkeitsmanagements sowie als Multiplikator und Impulsgeber in die Bereiche der Bank. Dabei richtet er Empfehlungen an den Vorstand und die betroffenen Fachbereiche. Der Ausschuss tagt unter der Leitung des Produkt- und Nachhaltigkeits-managements in der Regel alle zwei Monate, bei Bedarf auch öfter. Mitglieder des Ausschusses sind die Bereichsleitungen der Markt und Marktfolgebereiche sowie des Unternehmens-controllings und der Unternehmensentwicklung.

Das Produktportfolio der IB.SH analysieren wir jährlich durch das SDG-Mapping auf den Beitrag zur Erreichung der SDGs und damit zu einem unserer Ziele der Geschäftsstrategie (s. Kriterium 10). Die SDGs dienen dazu, bestehende Produkte zu optimieren oder den Verwendungszweck der Förderung zu konkretisieren. Bei der Neuentwicklung von Produkten berücksichtigen wir den Beitrag zu den SDGs, um die nachhaltige Entwicklung in Schleswig-Holstein zu fördern.

Unsere [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) regelt die Anwendung der ESG-Kriterien auf unser Fördergeschäft sowie das Anlagegeschäft. Sie enthält Ausschlusskriterien für Geschäftspraktiken und -felder, die nicht unseren Wertvorstellungen entsprechen und einer nachhaltigen Entwicklung entgegenstehen. Dies umfasst Menschenrechtsverletzungen und Verstöße gegen eine verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Ausschlüsse in einzelnen Geschäftsfeldern betreffen:

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

Wo möglich, legen wir in den Förderbedingungen zu unseren Produkte Nachhaltigkeitskriterien verpflichtend fest.

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

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

Aktuelle Informationen zum Nachhaltigkeitsmanagement in der IB.SH werden regelmäßig im Intranet der IB.SH veröffentlicht und sind allen Kolleginnen und Kollegen zugänglich.

7. Kontrolle

Zur internen Planung und Kontrolle dienen unter anderem die Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) zur Nachhaltigkeit. Um den Grad der Nachhaltigkeit und Verbesserungen sichtbar zu machen, verwenden wir verschiedene Kennzahlen. Diese Kennzahlen beziehen sich auf die Förderaktivitäten und auf den Geschäftsbetrieb.

Den Beitrag unseres Fördergeschäfts zur nachhaltigen Entwicklung messen wir auf Basis der SDGs. Um die Erreichung der SDGs zu ermitteln, führen wir ein SDG-Mapping durch (s. Kriterium 10). Die Nachhaltigkeitsperformance unserer Eigenanlagen (Depot A) kontrollieren wir regelmäßig im Rahmen eines ESG-Scorings. Zudem erheben wir weitere Kennzahlen, um die Nachhaltigkeitswirkung unserer Förderung und unseres Geschäftsbetriebs sichtbar zu machen und konkret messen zu können.

Weiterführende Informationen über unsere Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit finden sich in den nachfolgenden Berichtsteilen. Die Ergebnisse des SDG-Mappings sowie die Kennzahlen werden zur Überprüfung der eigenen Zielerreichung, der Ausrichtung des Fördergeschäfts und Verbesserung des Geschäftsbetriebs genutzt und dienen somit der internen Steuerung.

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

Unternehmenskultur (Leistungsindikator GRI SRS-102-16)

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

Alle Leitsätze der Unternehmenskultur haben wir in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen entwickelt und mit dem Vorstand und Bereichsleiterinnen und -leitern beschlossen. Verantwortlich für die Vermittlung und Kommunikation gemeinsamer Werte, Grundsätze, Standards sowie Verhaltensnormen sind die Bereiche Personal und Unternehmensentwicklung. Für die Einhaltung und Umsetzung sind alle Bereiche verantwortlich.

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

Mit dem [Verhaltenskodex](#) legt die IB.SH für alle Kolleginnen und Kollegen verbindliche Verhaltensstandards fest. Er enthält die Regeln und Werte zum verantwortungsvollen Umgang mit Kundinnen und Kunden, wie z.B. eine verantwortungsvolle Kreditvergabe, sowie unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Ziel ist es, Situationen zu vermeiden, die die Rechtmäßigkeit und Redlichkeit der Bank in Frage stellen könnten. Der Verhaltenskodex ist Bestandteil des [Compliance-Management-Systems](#) und dient als Kommunikations- und Steuerungsinstrument. Er wurde im Intranet und auf der IB.SH-Website veröffentlicht.

Im Sinne eines verantwortungsvollen Umgangs mit unseren Kundinnen und Kunden haben wir zudem eine Grundsatzentscheidung zum Verzicht auf Forderungsverkäufe getroffen. Um die Mitarbeiterzufriedenheit bewerten und Verbesserungspotential identifizieren zu können, führen wir im Dreijahresrhythmus unter allen Beschäftigten die Befragung „IB.SH Radar“ durch. Sie umfasst unter anderem ein Führungsfeedback und Fragen zur Unternehmenskultur (s. Kriterium 14).



Abbildung 3: Leitsätze unserer Unternehmenskultur

8. Anreizsysteme

Die IB.SH ist Mitglied im Tarifverband für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Der Großteil, 77 Prozent, der Beschäftigten ist gemäß dem entsprechenden Tarif angestellt. In allen Geschäftsbereichen sind daneben außertarifliche Angestellte (AT) beschäftigt. Der Anteil der außertariflich Angestellten liegt bei 15 Prozent. Die Tarifbeschäftigten beziehen ein jährliches Grundentgelt. Dies besteht aus 12 monatlichen Tarifgehältern und einer Sonderzahlung im November. Die Grundlage für die Sonderzahlung ist ein Monatsgehalt, bei unterjährigen Anpassungen des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt die Zahlung anteilig unter Berücksichtigung der Veränderungen (z.B. Anpassung der Arbeitszeit, Ein-/Austritte unterjährig, unbezahlte Abwesenheiten). Die AT-Angestellten beziehen ein festes Grundentgelt, das in 12 gleichen monatlichen Zahlungen geleistet wird.

Ein variabler Vergütungsbestandteil („Leistungsorientierte Bezahlung – LOB“) wird auf Grundlage einer Dienstvereinbarung (DV) gezahlt. Die individuelle Bemessung des variablen Vergütungsanteils basiert auf einer jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung durch die vorgesetzte Führungskraft. Die Beurteilung bezieht sich auf eine Kombination aus Arbeitsleistung (Arbeitsqualität, Arbeitsquantität, Zusammenarbeit) und vereinbarten Individualzielen. Diese Individualziele leiten sich direkt aus unseren Strategiezielen ab (s. Kriterium 3). Bei erfolgreicher Beurteilung wird eine entsprechende variable Vergütung gezahlt. Damit haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen zusätzlichen Anreiz, einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der IB.SH zu leisten.

Der Vergütungskontrollausschuss prüft mindestens einmal jährlich die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IB.SH. Darunter fällt insbesondere auch die angemessene Ausgestaltung der Vergütung für die Leiterinnen und Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion. Im Jahr 2022 hat der Vergütungskontrollausschuss die Vergütungsstruktur der IB.SH als angemessen beurteilt. Damit setzt sie keine Anreize, um Risiken einzugehen.

Eine variable Vergütung für den Vorstand der IB.SH ist seit Oktober 2020 entfallen. Als Begründung wurde aufgeführt, dass der zusätzliche Leistungsanreiz für den Vorstand einer Förderbank (z.B. die Höhe des Neugeschäfts) nicht passend sei.

Zudem begrenzt die Bankenaufsicht variable Vergütungsbestandteile von Bankvorständen zunehmend und regelt sie umfassend.

Vergütungspolitik (Leistungsindikator GRI SRS-102-35)

Die Gehälter für die Vorstandsmitglieder werden im Rahmen individueller Dienstverträge durch die Vorsitzende 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 einen Dienstwagen, der für die Branche und Unternehmensgröße üblich ist.

Die Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand werden vom Verwaltungsrat der IB.SH verabschiedet und einmal jährlich auf ihre Angemessenheit im Sinne der Institutsvergütungsverordnung überprüft. Die Vergütungsgrundsätze für den Vorstand umfassen auch die Abfindungsgrundsätze für den Vorstand. Vertragliche Abfindungsansprüche, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht, sind für Mitglieder des Vorstandes nicht vorgesehen.

Die IB.SH unterliegt auch in Bezug auf die Vergütungspolitik und -praxis den Offenlegungsverpflichtungen gemäß Art. 450 CRR in Verbindung mit § 16 Abs. 2-4 InstitutsVergV.

Die an die Mitglieder des Vorstandes gezahlte Vergütung wird individualisiert im Anhang zum Lagebericht des jeweiligen Geschäftsberichts veröffentlicht. Zusätzlich ist die Vergütung des Vorstands der IB.SH auch in der vom Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein nach dem Vergütungsoffenlegungsgesetz eingerichteten Internet-Datenbank hinterlegt (www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/V/verguetungsoffenlegung.html).

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

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung (Leistungsindikator GRI SRS-102-38)

Land / Region	Verhältnis vom höchstbezahlten Mitarbeitenden zum Median aller Angestellten – Berichtsjahr
Deutschland	5,61

Tabelle 2: Kennzahl aus der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden und der Jahresvergütung aller Angestellten

Bestandteil der angegebenen Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden ist allein das Jahresgrundgehalt.

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

- Grundgehalt und
- variabler Vergütungsbestandteil.

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

Geldwerte Vorteile für Dienstwagen oder Pauschalversteuerungen sind in den Jahresgesamtvergütungen, die der Verhältnisbildung zugrunde liegen, nicht enthalten.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Für die Identifikation der Stakeholder wurde keine wissenschaftliche oder theoretische Methode verwendet. Die meisten Stakeholder leiten sich unmittelbar aus unseren Förderaufträgen, der Rechtsform als Anstalt des öffentlichen Rechts sowie dem sozioökonomischen und gesellschaftlichen Umfeld ab. Unsere Stakeholder werden in erster Linie durch den Förderauftrag des Landes und die Gestaltung der Förderrahmenbedingungen definiert. Zu den wichtigsten Stakeholdern gehören unsere Kundinnen und Kunden, das Land Schleswig-Holstein als Träger und Eigentümer der IB.SH, Kommunen sowie kommunale Aufgabenträger,

Vermittler für Immobilienfinanzierungen und die Hausbanken der Kundinnen und Kunden in Schleswig-Holstein. Im Rahmen der Aufgaben einzelner Fachbereiche erweitert und vervollständigt sich der Stakeholder-Kreis. Weitere Stakeholder sind die Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Kammern, Verbände und andere Multiplikatoren, beispielsweise Branchen-Cluster und wissenschaftliche Kompetenznetzwerke.

Mit unseren Stakeholdern stehen wir zu spezifischen Themenstellungen regelmäßig im Austausch. Anlassbezogen binden wir sie in Diskussionen oder Maßnahmen ein. Dabei ist es unser Selbstverständnis, die Perspektiven und Anforderungen der Stakeholder bestmöglich zu berücksichtigen und ihnen gerecht zu werden. Entsprechend leiten wir nach einem intensiven Abwägungsprozess aus den Erkenntnissen notwendige Handlungserfordernisse ab (s. Leistungsindikator Kriterium 9). Der Dialog mit unseren Anspruchsgruppen dient als wichtiges Feedbackmedium und auch als wichtiger Impulsgeber für die gesamte Bank.

Nur mit einer hohen Kundenorientierung kann die Vision der IB.SH „Miteinander. Mehr erreichen. Für unser Land.“ realisiert werden. Eine hohe Kundenorientierung bei allen Aktivitäten ermöglicht es, passende Fördermaßnahmen für die Kundengruppen der IB.SH zu entwickeln und optimal umzusetzen. Die IB.SH überprüft im Rahmen regelmäßiger Kunden-Feedbacks, ob dies gelingt bzw. welcher Maßnahmen es zur Optimierung bedarf.

Dafür kontaktieren wir regelmäßig zeitnah Kundinnen und Kunden, die einen unmittelbaren Kontakt mit der IB.SH hatten. Außerdem werden Finanzierungsvermittler und Bankenpartner in die Umfragen einbezogen. Die Beteiligung an der Kundenumfrage ist freiwillig und erfolgt telefonisch. Es werden Fragen zur Produkt- und Prozessqualität gestellt. Sie beziehen sich z.B. auf die Bewertung des Produktes, des Antragsprozesses oder der Kundenorientierung. Je nach Geschäftsbereich und Kundengruppe variieren die Fragen thematisch. Die Bewertung durch die Kundinnen und Kunden erfolgt anhand von Schulnoten. Nach einer Pseudonymisierung erfolgt die Auswertung des Feedbacks.

Aus dem Feedback gewinnen unsere Vertriebsbereiche zahlreiche Erkenntnisse, aus denen sie Maßnahmen ableiten und umsetzen. So haben wir durch unsere Kundenbefragungen einen zusätzlichen Beratungsbedarf bei der Bearbeitung von

Anträgen aus der Bundesförderung identifiziert und entsprechend eine digitale Sprechstunde im Bereich Bundesförderung eingeführt. Das Kundenfeedbacksystem ist zirkulär angelegt und dient auch zur Überprüfung und Bewertung der durchgeführten Maßnahmen.

Insgesamt haben wir 2022 über alle Geschäftsbereiche hinweg 660 Befragungen durchgeführt und ein durchschnittliches Kundenfeedback von 1,82 erhalten. Damit haben wir unser qualitatives Ziel der Geschäftsstrategie (Durchschnittsnote von mindestens 2) erfüllt (s. Kriterium 3).

Mit unseren Anspruchsgruppen stehen wir über vielfältige Kommunikationswege im Dialog. Dazu gehören bspw. Kundenveranstaltungen, Bankbesprechungen, Gewährträgersammlung, Verwaltungsrat- und Verbandssitzungen sowie Öffentlichkeitsarbeit Pressemitteilungen, Internetauftritte, soziale Medien, Umfragen und der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht.

Wir laden z.B. jährlich zum Sustainable Finance Forum ein. Das Forum bietet die Möglichkeit zum Austausch zwischen den regionalen Banken. Der Fokus liegt dabei auf der Fragestellung, wie die Finanzwirtschaft in Schleswig-Holstein den Wandel zu nachhaltigem Wirtschaften finanzieren und Unternehmen im Transformationsprozess begleiten kann. Im November 2022 fand das Forum zum zweiten Mal statt.

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

Mit unseren Mitarbeitenden stehen wir intern unter anderem durch unser Intranet, interne Workshops und Veranstaltungen sowie Mitarbeiterbefragungen (s. Kriterium 14-16) in intensivem Kontakt.

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

Anspruchsgruppen	Austausch / Themen	Regelmäßigkeit des Austauschs
Non-Governmental Organizations (NGOs)	Austausch zu aktuellen Themen, Gemeinsame Veranstaltungen.	anlassbezogen
Ratingagenturen	externes Feedback zur Performance durch Rating (durch ESG-Rating auch zur Nachhaltigkeitsperformance).	regelmäßiger Austausch, mindestens einmal jährlich
Beteiligungen* ³	Strategischer Austausch	kontinuierlich

Tabelle 3: Anspruchsgruppen und Austauschthemen

*1 Mandate mit Entscheidungsbefugnissen:

Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB e.V.), Schleswig-Holstein Musikfestival, JazzBaltica, Studien- und Fördergesellschaft der Schleswig-Holsteinischen Wirtschaft e.V., Landesstiftung Opferschutz SH.

*2 Darüber hinaus sind wir Mitglied im Landesverband Erneuerbare Energien SH (LEE.SH), dem Start Up SH, dem Bundesverband WindEnergie e.V., dem Verband der Schleswig-Holsteinischen Energie- und Wasserwirtschaft e.V., dem Schleswig-Holstein Energieeffizienz-Zentrum (SHeffZ), dem Verein zur Förderung d. politischen Nachwuchsbildung in SH, dem DiWiSH Digitale Wirtschaft SH, dem Landeskulturverband SH, der Arbeitsgemeinschaft für zeitgemäßes Bauen SH sowie dem Bundesverband der Energie- und Klimaschutzagenturen Deutschlands.

*3 Die IB.SH hält strategische Beteiligungen an der NordwestLotto Schleswig-Holstein GmbH & Co. KG (NWL), an der Landgesellschaft Schleswig-Holstein GmbH (LGSH), an der MBG Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Schleswig-Holstein mbH (MBG) sowie an weiteren regionalen Struktur- und Entwicklungsgesellschaften.

Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen der Stakeholder-Einbeziehung und Reaktion der Organisation (Leistungsindikator GRI SRS-102-44)

Thema/Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Verständnis und Verankerung von Nachhaltigkeit in der IB.SH	Kolleginnen und Kollegen, Vorstand, Fachbereiche, Nachhaltigkeitsmanagement	Wir haben das Jobticket der Landesnahverkehrsgesellschaft eingeführt und bezuschussen es mit einem Arbeitgeberanteil. Damit bieten wir unseren Beschäftigten ein günstiges Nahverkehrsabonnement für den Arbeitsweg. Die Vergabe von Parkplätzen in unserem Neubau an Mitarbeitende wurde an ökologische Aspekte gekoppelt und bevorzugt u.a. emissionsarme Fahrzeuge. Für eine bessere Beteiligung von Kolleginnen und Kollegen beim Thema Nachhaltigkeit wurde eine bankweite Schulungsreihe zur Nachhaltigkeit in der IB.SH durchgeführt (s. Kriterium 16). Zur Ressourcenschonung wurde ein neues Konzept zur Müllentsorgung aufgebaut.
Nachhaltigkeit der Eigenanlagen (Depot A)	Land Schleswig-Holstein, Kapitalmarkt	Anpassung unserer Anlage-Leitlinien für Eigenanlagen gemäß dem Gesetz Finanzanlagestrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein. Überprüfung des Depot A auf FINISHG-Kompatibilität mit positivem Ergebnis.
Maßnahmen in Bezug zu dem Krieg in der Ukraine	Geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer, Der Paritätische Wohlfahrtsverband S-H, Der Kinderschutzbund S-H, Sparkassen- und Giroverband für S-H	Zur Begleitung und Unterstützung von Geflüchteten aus aller Welt, die in Schleswig-Holstein ankommen oder bereits leben, wurde das Spendenprojekt „ Einfach.Helfen.SH “ initiiert. Damit wurden über eine Viertelmillion Euro Spendengelder gesammelt.
Nachhaltige Entwicklung in Schleswig-Holstein	Regionale Sparkassen, Land Schleswig-Holstein, Unternehmen, Kommunen, Ratingagenturen, Banken zur Refinanzierung	Förderung einer flächendeckenden Versorgung mit leistungsfähigen Internetanschlüssen in Schleswig-Holstein mit dem IB.SH Breitband-Förderdarlehen Unternehmen Plus. In Zusammenarbeit mit der Förde Sparkasse wurde der IB.SH Transformationskredit entwickelt. Mit diesem sollen ab 2023 Vorhaben zur nachhaltigen Transformation gefördert werden. Um Erfahrungen auszutauschen sowie Impulse und Anregungen für mehr Nachhaltigkeit zu teilen, wurde das „Forum Nachhaltigkeits-Check“ als Netzwerkveranstaltung für Unternehmen, die an dem EEN Nachhaltigkeits-Check teilgenommen haben, aufgebaut. Zur Ausweitung des Angebots der Energie- und Klimaschutz-Initiative (EKI) wurde das Budget für das Jahr 2023 erhöht. Mit der Nachhaltigkeitsleitlinie der IB.SH werden Finanzierungen von Geschäftsfeldern mit kritischem Einfluss auf die Nachhaltigkeitsentwicklung ausgeschlossen.
Nachhaltiges Fördergeschäft ausbauen	Hausbanken, Finanzierungspartner	Dialog mit der regionalen Finanzbranche über aktuelle Herausforderungen und Herangehensweisen zum Thema Sustainable Finance. Etablierung des IB.SH Sustainable Finance Forums

Thema/Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Europäische Zusammenarbeit stärken	Forschungs- und Entwicklungszentrum Fachhochschule Kiel GmbH UniTransferKlinik Lübeck GmbH, Universität zu Lübeck, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Technische Hochschule Lübeck, IFB Hamburg, TUTECH	Mit dem Ziel Nachhaltigkeit durch Entwicklung, Demonstration und Umsetzung digitaler Lösungen auf Prozess- und Produktebene in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sowie der öffentlichen Verwaltung zu stärken, beteiligt sich die IB.SH am Projekt European Digital Innovation Hub SH. Das Enterprise Europe Network (EEN) ist das weltweit größte Beratungsnetzwerk für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Die IB.SH bleibt auch in der Förderperiode 2022-2025 Teil des Netzwerks.
Stärken der Wirtschaft in S-H, besonders zur Abfederung der Folgen der Corona-Pandemie	Landesministerien, andere Landesförderinstitute	Um eine funktionierende Krankenhauslandschaft für die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung zu gewährleisten, wurde ein Krankenhaus-Rettungsschirm eingerichtet. Zur Ausweitung der Förderung der Wirtschaft in Schleswig-Holstein - vor dem Hintergrund der auslaufenden Corona-Hilfen - wurde „Wachstum im Norden (WiN)“ eingeführt. WiN ist eine Kombi-Finanzierung mit der Bürgerschaftsbank SH. Zur Schließung einer drohenden Förderlücke für die Stärkung des wirtschaftlichen Eigenkapitals mittelständischer Unternehmen in Schleswig-Holstein wurde der Beteiligungsfonds Mittelstand SH und der Innovationsfonds SH eingeführt.
Netzwerke stärken und gesellschaftliches Engagement ausbauen	DLRG Landesverband Schleswig-Holstein, Eltern, Lehrende und Kinder in Schleswig-Holstein, Forschungsforum Schleswig-Holstein e. V., TH-Lübeck,	Zur Stärkung der Nachwuchsförderung unterstützte die IB.SH den Bundeswettbewerb 2022 Jugend forscht SH mit 5.000 EUR. Zur Vertiefung von nachhaltigen Lösungen in der Stadt- und Ortsentwicklung wurde eine Kooperationsvereinbarung mit der TH-Lübeck geschlossen. Unsere erfolgreiche Spendenplattform WIR BEWEGEN.SH wurde erweitert: WIR BEWALDEN.SH verfolgt das Ziel Aufforstungsprojekte in Schleswig-Holstein in die Tat umzusetzen. Um die Schwimmfähigkeit der Kinder in Schleswig-Holstein zu stärken und der aktuell hohen Nichtschwimmerquote entgegenzuwirken, haben wir im Rahmen der Initiative IB.SH Schwimmstarter das DLRG-Schwimmobil unterstützt.
Maßnahmen zur Abfederung der Energiekrise	Unternehmen, kommunalnahe Unternehmen, Empfängerinnen und Empfänger von Aufstiegs-BaFög Schleswig-Holsteinnische Landesregierung	Zur Entlastung von Unternehmen, KMU, sozialen Unternehmen und Stadtwerke, die durch gestiegene Energiekosten in finanzielle Probleme geraten, wurde der IB.SH Mittelstandssicherungsfonds Energie und der IB.SH Schutzschirm für Vermieterinnen und Vermieter eingeführt.
Gleichstellung stärken und hohe Bildung gewährleisten	Land Schleswig-Holstein, Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister, Grundschulen, Unternehmerinnen in S-H	Verlängerung der Förderung von Investitionen in Frauenfacheinrichtungen. Der Unternehmerinnenpreis, der erfolgreiche Unternehmerinnen in Schleswig-Holstein sichtbar machen soll, wurde 2022 zum dritten Mal verliehen.

Tabelle 4: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen der Stakeholder-Einbeziehung und Reaktion der Organisation

10. Innovations- und Produktmanagement

Mit der Einrichtung des Bereichs „Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement“ berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte nun noch stärker bereits im Innovationsprozess und bei der Produktentwicklung. Das Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement lotet gemeinsam mit den Fachbereichen kontinuierlich die Entwicklung der Märkte und Förderbedarfe (potenzieller) Kundinnen und Kunden aus. Wir haben festgelegt, dass der Beitrag neuer Finanzierungs- und Beratungsprodukte zu den Nachhaltigkeitszielen der UN (SDGs) bereits während des Neu-Produkt-Prozesses herauszuarbeiten und zu dokumentieren ist.

Unser Kundenfeedbacksystem ermöglicht eine kontinuierliche Überprüfung des Beitrages unserer Förderung zum Nutzen der Kundinnen und Kunden. Darüber hinaus stehen wir im kontinuierlichen Austausch mit allen Anspruchsgruppen, um Innovationspotentiale entlang der Wertschöpfungskette zu identifizieren und umzusetzen (für Details zur Kommunikation mit den Anspruchsgruppen siehe Kriterium 9). Das Produkt- und Dienstleistungsangebot der IB.SH umfasst Zuschüsse, Darlehen und Garantien. Darüber hinaus bieten wir kostenlose Beratungsleistungen an, zum Beispiel zur Unternehmensgründung und -übernahme und den [Nachhaltigkeits-Check für KMU](#) für den Einstieg ins strategische Nachhaltigkeitsmanagement. Wir unterstützen Vorhaben zur Energiewende (z.B. über die [Energie- und Klimaschutzinitiative](#)) und fördern Projekte zur Energieeinsparung und Energieeffizienz. Mit Hilfsprogrammen haben wir den wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Pandemie sowie der hohen Inflation besonders im Energiesektor als direkte Folge des Krieges in der Ukraine (z.B. über den [IB.SH Schutzschirm für Vermieterinnen und Vermieter](#)) entgegengewirkt.

Mit der neu verabschiedeten [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) hat die IB.SH Ausschlusskriterien für Geschäftsfelder definiert, die keinen positiven Beitrag zur nachhaltigen Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben in den Bereichen der Struktur-, Wirtschafts-, Sozial- und Wohnraumpolitik leisten. Im Rahmen unserer Finanzierungs- und Beratungstätigkeiten beachten wir spezifische Förderrichtlinien, die von Land, Bund und EU bezogen auf verschiedenste Nachhaltigkeitsaspekte nach anerkannten, geprüften Maßstäben ausgestaltet sind. So durchlaufen künftige Landesfördevorhaben eine Nachhaltigkeitsprüfung, die unter anderem die Reduktionspotenziale der Treibhausgase von Fördervorhaben sichtbar macht.

Bei der Gestaltung unseres Produkt- und Dienstleistungsangebotes berücksichtigen wir ökonomische, ökologische und soziale Aspekte ausgewogen, so dass unser Angebot in seiner Gesamtheit die nachhaltige Entwicklung Schleswig-Holsteins und die Umsetzung der SDGs der UN unterstützt. Vor diesem Hintergrund haben wir in enger Anlehnung an die KfW ein SDG-Mapping erarbeitet, mit dem wir die Nachhaltigkeitswirkung des Neugeschäfts transparent darstellen können. Zur Erstellung des SDG-Mappings prüfen wir grundsätzlich jede Finanzierung daraufhin, ob ein Beitrag zu einem oder mehreren SDGs plausibel angenommen werden kann. Eine Beschreibung der Vorgehensweise beim SDG-Mapping findet sich in unserem [Methodenpapier](#). Im Jahr 2022 haben wir über alle Förderbereiche hinweg ein Fördervolumen in Höhe von rund 3,62 Milliarden EUR herausgelegt. Davon haben 72 Prozent direkt zu einem oder mehreren SDGs beigetragen. Dies entspricht einem Fördervolumen von 2,6 Milliarden Euro. Davon entfielen 1,6 Milliarden Euro auf Darlehen, 0,5 Milliarden Euro auf Zuschüsse und 0,5 Milliarden Euro auf Corona-Hilfen. Letztere wurden insgesamt dem SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) zugeordnet.

Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie sich das Finanzierungsvolumen der Förderaktivitäten auf die einzelnen SDGs verteilt. Dabei ist es möglich, dass mit derselben Finanzierung mehrere SDGs befördert werden.

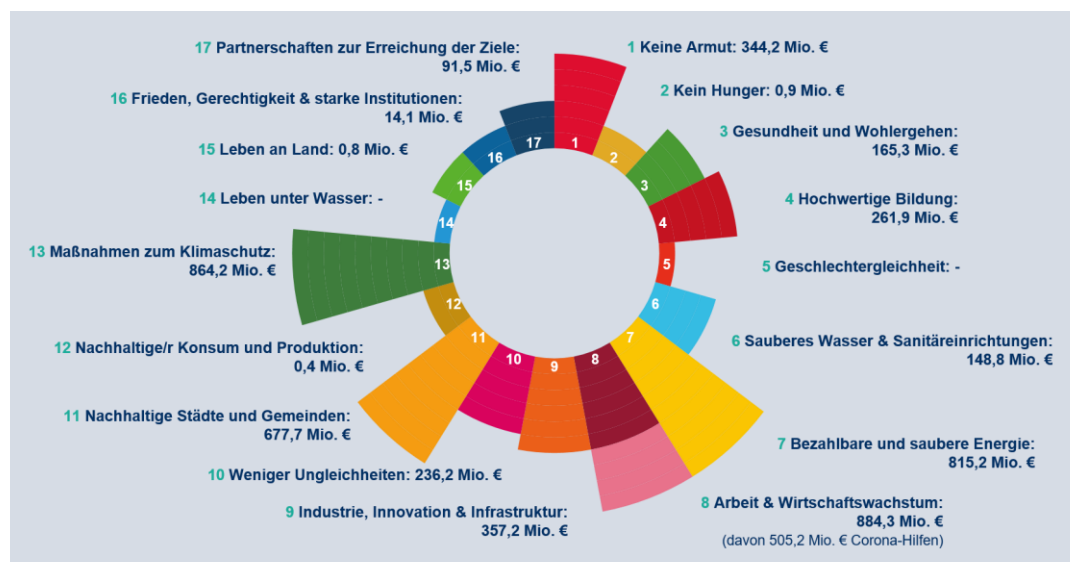


Abbildung 4: Verteilung des Neugeschäfts 2022 auf die Nachhaltigkeitsziele der UN (SDGs). Mehrfachzuordnungen sind möglich.

Immobilienkunden



Der Bereich Immobilienkunden fördert und finanziert die Schaffung von bezahlbarem und energetisch hochwertigem Wohnraum durch die Vergabe von zinsgünstigen Darlehen und Zuschüssen.

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

Im Mietwohnungsbau liegen die Förderschwerpunkte darauf, bezahlbaren und energetisch hochwertigen Wohnraum für Menschen zu schaffen, die Zugangsschwierigkeiten zum Wohnungsmarkt haben sowie die Energieeffizienz von Bestandsgebäuden zu verbessern. Bei der Sozialen Wohnraumförderung sind sowohl die Einhaltung bestimmter energetischer Standards als auch die Vermietung der geförderten Wohnungen an Menschen mit Wohnberechtigungsschein für die Dauer der Zweckbindung Fördervoraussetzung. Folgende Nachhaltigkeitsziele werden dadurch befördert: SDG 1 „Keine Armut“, SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“, SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“ und SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.

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

Im Jahr 2022 wurden im Rahmen der Sozialen Wohnraumförderung 1.307 bezahlbare Wohneinheiten neu gebaut, modernisiert oder saniert. 3.237 Haushalten/Familien wurde der Wohneigentumserwerb ermöglicht (Neubau + Kauf). Insgesamt hat die IB.SH den Neubau, Erwerb und Sanierung von 5.414 Häusern und Wohnungen gefördert. Durch zielgenaue Förderprogramme wurden 1.819 Häuser und Wohnungen energieeffizient gebaut, saniert oder die Energie- und Ressourceneffizienz durch den Einsatz erneuerbarer Energien gesteigert.

Darüber hinaus wurden 335 Wohneinheiten besser gegen Einbrüche geschützt.

Kommunalkunden



Für Kommunen und deren Unternehmen bieten wir Förder-, Finanzierungs- sowie Beratungsprodukte zur Schaffung, Erhaltung und Modernisierung von Infrastruktur sowie zur Liquiditätsversorgung an. Unser Infrastruktur-Kompetenzzentrum

berät öffentliche Projektträger bei der Vorbereitung und Umsetzung tragfähiger und nachhaltiger Infrastrukturinvestitionen. Im Jahr 2022 waren wir Partner des Europäischen Beratungsnetzwerks European Investment Advisory Hub (EIAH). Mit dem Förderprogramm „Lokale Investitionsberatung“ haben wir Kommunen und öffentliche Projektträger in Schleswig-Holstein dabei unterstützt, anspruchsvolle zukunftsorientierte Projekte vorzubereiten, wirtschaftlich und nachhaltig umzusetzen sowie dafür Förder- und Finanzierungsmittel einzubinden. Im Rahmen des Förderprogramms haben wir zudem eine [Informationsplattform](#) für Kommunen rund um verschiedene kommunale Nachhaltigkeitsthemen geschaffen.

Mit unserer Energieagentur unterstützen wir das Land im Rahmen der [Energie- und Klimaschutzinitiative Schleswig-Holstein \(EKI\)](#) bei der Energiewende mit Beratung von konkreten Maßnahmen, wie dem kommunalen Energiemanagement und der energetischen Quartiersentwicklung. Im Jahr 2022 haben insgesamt 128 Städte und Gemeinden sowie weitere kommunale Akteure eine EKI-Beratung erhalten.

Unsere kommunalen Förderberater führten 201 Beratungsgespräche mit Kommunen, Vereinen und Verbänden insbesondere zu Infrastrukturthemen (einschließlich Energieinfrastruktur) sowie zu energetischen Sanierungen an Schulen, Kindertages- und Sportstätten.

In 2022 haben wir 199 Gemeinden, Städte, Ämter und Kreise mit zinsgünstigen Kommunaldarlehen gefördert. Dies entspricht ca. 17 Prozent der Kommunen in Schleswig-Holstein. Darüber hinaus wurden 64 kommunale Verbände wie Schul-, Wasser- oder Breitbandzweckverbände unterstützt. Über den Kommunalen Investitionsfonds wurden unter anderem 15 Modernisierungsmaßnahmen der Kanalnetze, 17 Neubauten bzw. Modernisierungen von Schulen und Kitas sowie 10 Neubauten von Feuerwehrhäusern unterstützt. Zudem wurden 36 Neubau- und Erweiterungsmaßnahmen von Krankenhäusern finanziert. Damit haben wir zu den SDGs 4 „Hochwertige Bildung, 6 „Sauberes Wasser und Sanitäranlagen“, 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ sowie 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ beigetragen.

Firmenkunden



In diesem Fördersegment begleiten wir schwerpunktmäßig kleine und mittelständisch geprägte Unternehmen in allen Lebenszyklusphasen, von der Gründung, Festigung und Expansion bis zur Nachfolge. Im Jahr 2022 wurden in Schleswig-Holstein im Rahmen der Wirtschaftsförderung der IB.SH 1.067 Arbeitsplätze geschaffen, 8.034 Arbeitsplätze gesichert und 74 Existenzgründungen finanziell unterstützt. Dadurch haben wir einen Beitrag zum SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ geleistet.

Mit unserem Investitionsdarlehen haben wir 25 Windkraft- und Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 111 MW mitfinanziert. Mit der dadurch erzeugten Strommenge können ca. 62.000 Haushalte mit grünem Strom versorgt werden. Damit leisten wir einen direkten Beitrag zum Klimaschutz (SDG 7 und 13).

Die Produktpalette umfasst neben Darlehen und Eigenkapitalprodukten auch die Durchleitung von Bundesförderprogramm krediten sowie das Förderrefinanzierungsgeschäft mit Banken und Sparkassen. Im Jahr 2022 haben wir 1.539 Kunden mit Bundesfördermitteln (z.B. der KfW) für unternehmerische und energetische Maßnahmen sowie in der Wohnraumförderung unterstützt. 60 Prozent der Wohnraumförderung entfiel auf besonders energieeffizientes Bauen und Sanieren.

Im Rahmen unserer Beratungstätigkeiten haben unsere IB.SH Förderlotsen 1.439 Beratungsgespräche mit Unternehmen und Gründungsinteressierten zu ihren geplanten Vorhaben geführt. Beratungsschwerpunkte waren insbesondere die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen sowie Maßnahmen zu Energieeffizienz, Klimaschutz und Digitalisierung.

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

Wir sind Teil des durch die Europäische Kommission geförderten weltweit größten Beratungsnetzwerks für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), dem „[Enterprise Europe Network](#)“ (EEN). So können wir regionales mit internationalem Know-how kombinieren, um die Internationalisierung und Innovationsfähigkeit von KMU zu stärken und den Zugang zu Finanzierungen zu erleichtern. Im Jahr 2022 haben wir 826 Beratungsgespräche mit Unternehmen und Organisationen im Rahmen des EEN zu EU-Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten ihrer Vorhaben geführt.

Auf Grundlage der UN-Nachhaltigkeitsziele bieten wir seit 2021 im EEN auch eine Initialberatung und Begleitung zum Einstieg in das Thema Nachhaltigkeit und in das strategische Nachhaltigkeitsmanagement an. 2022 haben wir mit diesem Nachhaltigkeitscheck 11 Unternehmen geholfen, ihren Status Quo zu reflektieren und einen Fahrplan zur ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltigen Aufstellung zu entwickeln. Zusätzlich haben wir 2 Netzwerkveranstaltungen mit Erfahrungsaustausch zwischen den beratenen Unternehmen realisiert.



Arbeitsmarkt- und Strukturförderung



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

Arbeit (LPA)“ und „Landesprogramm Wirtschaft (LPW)“.

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

Ergänzend zu den übergeordneten Strategiezielen sind bei der Förderung mit Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) im LPW und im Europäischen Sozialfond (ESF) im LPA 2021 – 2027 die Querschnittsziele zu den Themen „Nichtdiskriminierung“, „Gleichstellung von Männern und Frauen“ sowie „Nachhaltige Entwicklung“ in der gesamten Vorbereitung, Durchführung, Überwachung, Berichterstattung und Evaluierung der Förderung zu beachten. Im Rahmen der Antragstellung geben die Projektträgerinnen und Projektträger an, welche Beiträge ihr Vorhaben zu den Querschnittszielen leisten wird. Die Bewertung dieser Beiträge fließt in die Förderentscheidung ein. Nach Abschluss der geförderten Maßnahme prüfen wir das Erreichen der angegebenen Beiträge.

In der Arbeitsmarkt- und Strukturförderung bewilligten wir 2022 insgesamt über 9.393 Zuschüsse an öffentliche Empfänger, Privatpersonen und Unternehmen. Zur Auszahlung der Zuschüsse wurden 47.180 Belege geprüft. Insgesamt wurden 23.384 Bescheide (Bewilligung, Änderung, Aufhebung) erstellt und versendet. Wir haben 5.168 Personen mit dem Aufstiegs-BAföG begleitet. Hierfür wurden ca. 38.000 telefonische Beratungsgespräche geführt. Mit dem Förderangebot „Weiterbildungsbonus pro“ wurden 3.413 Fort- und Weiterbildungen gefördert. Die Meistergründungsprämie erreichte 191 Betriebe.

Stabilisierungsförderung für die Wirtschaft

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

Im Rahmen der Hilfsprogramme wurden im Jahr 2022 insgesamt ca. 15.700 Anträge mit einem Volumen von ca. 440 Millionen Euro bewilligt.

Aktivitäten im Rahmen von Interreg



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

Zusammenarbeit mit dem Ziel, die Entwicklung einer innovativen, räumlich integrierten und nachhaltigen Ostseeregion zu stärken und leisten damit einen Beitrag zum SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“. Wir haben über das Programm rund 500 Projektpartnerinnen und -partner aus dem gesamten Ostseeraum in 48 Kooperationsprojekten gefördert.

Zudem sind wir Trägerin der Verwaltungsbehörde Interreg Deutschland Danmark und verantworten den rechtlichen, finanziellen und administrativen Rahmen des Programms sowie die Kommunikation mit der Europäischen Kommission. Im Programm Interreg 5A wurden 724 Partnerinnen und Partner in 39 Projekten gefördert.

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

(Leistungsindikator G4-FS11)

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

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

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

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

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

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

- der elektrische Stromverbrauch (100 Prozent erneuerbare Energie),
- die Heizenergie aus dem Fernwärmenetz (Kraft-Wärme-Kopplung aus dem Kieler-Küstenkraftwerk),
- Wasserverbrauch,
- Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen (Super und Diesel),
- Papier,
- Büromaterialien und
- Abfall.

Wir präferieren bei der Beschaffung ressourcenschonende und umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen. Auf Basis der gesetzlichen Vorgaben für öffentliche Auftraggeber (u.a. § 123 + § 124 GWB bzw. § 58 VgV) werden soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit beim Einkauf von Betriebsmitteln berücksichtigt, wie zum Beispiel Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energien, ökologisch zertifizierte Büromaterialien, Dienstleistungsverträge nur mit Nachweis der Einhaltung geltender Sozialnormen (Ilo Kernarbeit, Tariftreue etc.). Außerdem geben unsere Dienstreiseleitlinien CO₂-arme Verkehrsträger standardmäßig vor. In Bezug auf Umwelt- und Sozialbelange sind uns keine wesentlichen Risiken bekannt, die mit dem Einsatz von Produkten und Dienstleistungen in der IB.SH verbunden sind.

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

Die für den Geschäftsbetrieb eingesetzten Materialien, Energie- und Wasserverbräuche beziehen sich vollständig auf den Betrieb der von der IB.SH genutzten Gebäude, die dort durchgeführten Tätigkeiten und die außerhalb der benannten Gebäude durchgeführten Tätigkeiten (z.B. Dienstreisen) im Arbeitssystem.

Im Berichtsjahr bestanden verschiedene Sondersituationen, die bei der Bewertung des Ressourcenverbrauchs und der Emissionswerte berücksichtigt werden müssen.

Die Beauftragung der IB.SH mit der Abwicklung der Corona-Stabilisierungsmaßnahmen hat zu einem außerordentlichen Anstieg der Anzahl an Mitarbeitenden geführt. Während die IB.SH im Jahr 2019 625 Kolleginnen und Kollegen beschäftigte, stieg diese Zahl 2021 bereits auf 746 und lag in diesem Jahr mit 783 um fast 25 Prozent höher als 2019.

Die Corona-Pandemie hat sich soweit abgeschwächt, dass seit Frühjahr 2022 ein weitgehend normaler Geschäftsbetrieb möglich war. Entsprechend haben unsere Mitarbeitenden überwiegend wieder in der Bank gearbeitet. Viele Mitarbeitende nutzen auch die erweiterte Möglichkeit des mobilen Arbeitens von bis zu 40 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit. Zudem fanden vermehrt wieder Präsenzveranstaltungen und lokale Geschäftstermine statt, wenngleich wir, wo es möglich ist, Videokonferenzen und digitale Lösungen nutzen. Dies bedingt, dass wir gegenüber den Pandemie-Jahren 2020 und 2021 wieder vermehrt natürliche Ressourcen in Anspruch genommen haben. Daher wird der Ressourcenverbrauch für 2022 sowohl in Relation zum Vorjahr als auch zum Vorpandemiejahr 2019 bewertet.

Zum Ende März 2022 hat die IB.SH nach dreijähriger Bauzeit ihren Neubau an einem zentralen Standort an der Hörn in Kiel bezogen. Die Geschäftstätigkeit der IB.SH in Kiel war in der Vergangenheit auf zehn Standorte verteilt – bei zwei Gebäuden war sie Eigentümerin, bei acht einzelnen Liegenschaften Mieterin.

Entsprechend haben wir für den Zeitraum Januar bis März die eingesetzten Ressourcen und ausgestoßenen Emissionen für die Altgebäude in Kiel betrachtet. Für den Zeitraum April bis Dezember werden der Neubau sowie die Flächenanmietung im Nachbargebäude bilanziert. Hinzu kommen die ganzjährigen Verbräuche aus unseren angemieteten Liegenschaften in Rostock und Lübeck.

Mit dem Bezug des Neubaus ergibt sich zudem eine grundlegend neue Situation. Der Neubau ist auf eine nachhaltige Bau- und Betriebsweise ausgelegt. Mindestanforderungen für den Neubau waren unter anderem ein effizienter Energiestandard von mindestens 20 Prozent unter der seinerzeit geltenden Energieeinsparverordnung (EnEV 2014, Stufe 2) sowie eine Zertifizierung mit dem DGNB Gold Standard (Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen), dem anerkannten Standard für nachhaltiges Bauen. Die DGNB-Zertifizierungsphase wurde im Berichtsjahr noch nicht abgeschlossen.

Durch den Einsatz neuerer klimafreundlicher Technologien unterscheidet sich der Neubau in seiner technischen Ausstattung sowie seinem Energieeffizienzgrad deutlich von den Altgebäuden. Der Gebäudekomplex ist mit einer Wärmepumpe ausgestattet, die mit Strom und Umweltenergie (Meerwasser der Kieler Förde) betrieben wird. Diese Fördewasserpumpe liefert in Kombination mit Fernwärme in den kalten Monaten Wärme; im Sommer trägt sie zur Kühlung der Gebäude bei. Der erforderliche Luftaustausch erfolgt durch eine raumlufttechnische Anlage mit Heiz- und Kühlfunktion. Die Optimierung der Lüftungs- und Wärme-/Kühlanlagen erfolgt im Laufe des Betriebes und wird bis ins Jahr 2023 andauern.

Bei der Beurteilung des Strom- und Wärmeverbrauchs muss auch die Einführung der bundesweit geltenden Energiesparverordnung berücksichtigt werden. Diese gilt seit Anfang September 2022 und schreibt für öffentliche Gebäude eine maximale Raumtemperatur von 19°C vor. Die Verbrauchsdaten für die einzelnen Ressourcen sind unter den Leistungsindikatoren der Kriterien 11 bis 12 (GRI SRS 301-1, 302-2, 302-4, 303-3 und 306-2) aufgeführt.

12. Ressourcenmanagement

Nachhaltiges Handeln ist der zentrale Leitgedanke unserer Geschäftsstrategie. Daraus leitet sich für die IB.SH der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ab. Als eines unserer übergeordneten Nachhaltigkeitsziele gilt es, die zur Verfügung stehenden Ressourcen schonend einzusetzen (s. Kriterium 3). Wir sind daher stets bestrebt, den Geschäftsbetrieb kontinuierlich nachhaltiger auszurichten.

Im Jahr 2022 haben wir im Vergleich zu den Vorjahren deutliche Einsparungen beim Gesamtenergieverbrauch erzielt. So haben wir den Verbrauch von nicht erneuerbaren Energieträgern halbiert. Auch den Kraftstoffverbrauch und das Abfallaufkommen haben wir weiter reduziert. Besonders deutlich werden die erzielten Einsparungen im Ressourcenverbrauch, wenn man diese in Relation zu unseren Mitarbeitenden setzt.

Ressourcenmanagementkonzept

Mit unserem Neubau haben wir die Voraussetzung geschaffen, um unseren Geschäftsbetrieb zukünftig noch ressourcenschonender und emissionsärmer umzusetzen. Mit dem neuen Gebäudedienstleister haben wir ein Gebäudebetriebskonzept vereinbart, das auf Ressourcenschonung und Reduzierung klimarelevanter Emissionen ausgerichtet ist. Ziel ist es, das Energiemanagement (zeit-, witterungs- und bedarfsorientiert gesteuerte Gebäudeleittechnik) zusammen mit unserem Gebäudemanagement-Partner kontinuierlich weiter zu verbessern. Die Basis bilden verbindliche, maximale Verbrauchsmengen, die für die relevanten Verbrauchsarten der Wärme-, Strom- und Wasserversorgung langfristig vereinbart wurden. Durch die regelmäßige Analyse der erfassten Energieströme und Energieverbräuche sollen Auffälligkeiten in den Verbrauchsspitzen sowie zu hohe Energieverbräuche erkannt und ihnen durch geeignete Maßnahmen entgegengesteuert werden.

Vor diesem Hintergrund überarbeiten wir unser Ressourcenmanagementkonzept grundlegend, und passen es an die neuen Rahmenbedingungen an. Geeignete betriebliche Strategien und Maßnahmen können frühestens nach einem Jahr Nutzungsdauer im Neubau (März 2023) entwickelt und frühestens ab 2024 kann darüber berichtet werden.



Darüber hinaus nimmt unser Nachhaltigkeitsmanagement Ideen aus der Belegschaft zur Ressourcenschonung auf und leitet ggf. entsprechende Maßnahmen ab. Die Einbindung der Unternehmensführung erfolgt über regelmäßige Berichterstattung in den betrieblichen Steuerungsgremien.

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

1. Maßnahmen zur Verringerung des Kraftstoffverbrauchs unserer eigenen Fahrzeugflotte und des Emissionsausstoßes

- Weitere Reduzierung des Dienstwagenbestandes:
Wir haben die interne Regelung zur Überlassung von Dienstwagen außer Kraft gesetzt. Bestehende Nutzerinnen und Nutzer bleiben weiterhin berechtigt, einen persönlichen Dienstwagen zu nutzen. Darüber hinaus wird es keine persönlich zugeordneten Dienstwagen mehr geben und wir führen so ihre Anzahl sukzessive zurück. Gegenüber 2021 hat sich der Dienstwagenbestand um 2 Fahrzeuge reduziert.
- Ausbau der E-Fahrzeug Flotte:
Wir wollen alle konventionell betriebenen Fahrzeuge sukzessive durch reine E-Fahrzeuge oder Hybrid-Fahrzeuge ersetzen. Im Jahr 2022 bestand unser Fuhrpark aus 9 Verbrennern, 8 Hybridfahrzeugen und 11 reinen E-Fahrzeugen. Damit haben wir die Verbrenner Flotte um 15 Fahrzeuge gegenüber dem Vorjahr verringert. Gleichzeitig ist unsere E-Fahrzeugflotte um 8 gestiegen. Bedingt durch die erschwerte Beschaffungssituation (auf Grund gestörter Lieferketten und dem weltweiten Chipmangel) konnten wir 2022 die Anzahl der reinen E-Fahrzeuge nicht in dem geplanten Maße ausweiten. Der Umstieg auf reine E-Fahrzeuge wird 2023 fortgeführt.
- Reduzierung von Dienstreisen:
Wo immer möglich, reduzieren wir die Anzahl der Dienstreisen und Präsenzveranstaltungen, indem wir digitale Kommunikationslösungen wie Video- und Telefonkonferenzen nutzen und rein digitale oder hybride Veranstaltungen durchführen. Dies reduziert sowohl den IB.SH eigenen Kraftstoffverbrauch und Emissionsausstoß, als auch den unserer Gäste sowie Kundinnen und Kunden.

- Zudem stehen unseren Kolleginnen und Kollegen 6 Diensträder zur Verfügung, darunter zwei E-Bikes.

2. Maßnahmen zur Verringerung der eingesetzten Materialien und des Abfalls:

- kontinuierliche Reduzierung von Druckaufträgen in Papierform (hin zur digitalen Übermittlung).
- papierlose Gestaltung interner Prozesse (u.a. digitaler Bestellprozess, elektronischer Vergabeprozess, digitale Signatur)
- Im Neubau haben wir ein neues Abfallmanagement gemäß Kreislaufwirtschaftsgesetz eingeführt. Unseren Kolleginnen und Kollegen stehen in ihren Büros keine Mülleimer mehr zur Verfügung. Stattdessen gibt es auf jeder Gebäudeebene Servicestationen, in denen eine sortenreine Trennung des Mülls stattfindet. Neben Elektro-, Bio-, Papier-, Daten- und Restmüll trennen wir nun auch Verpackungen, Glas sowie Drucker-Tonerkartuschen sortenrein.

3. Maßnahmen zur Verringerung des Stromverbrauchs:

- Optimierungen von technologischen Komponenten des Neubaus. Durch den Bezug des Neubaus bedarf es einer Einregelungsphase, bis Optimierungen vollständig umgesetzt werden können. Diese wird bis 2023 andauern.
- energiesparende Optimierung der Bewegungs- und Präsenzmelder
- Im Laufe des Jahres 2022 haben wir einen erhöhten Stromverbrauch unserer Tiefgarage festgestellt. Um dem entgegenzuwirken, haben wir die Beleuchtungssituation überdacht und angepasst.
- Einsparmaßnahmen im Zuge der Energiesparverordnung.

4. Maßnahmen zum Einsatz erneuerbarer Energien:

- 100-prozentiger Strombezug aus erneuerbaren Energien,
- Betrieb einer Wärmepumpe (s. „Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12“)

Weitere Maßnahmen, die sich explizit auf die Reduzierung der Emissionen nach Scope 3, z.B. der Anfahrtswege der Mitarbeitenden, beziehen, werden unter Kriterium 13 erläutert.

Risiken aus der Geschäftstätigkeit und Geschäftsbeziehungen:

Im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen, wie beispielsweise produzierenden Unternehmen, sind die Auswirkungen unseres Bankbetriebs auf die Umwelt als gering einzustufen, da unser Ressourcenverbrauch dem für eine Büronutzung üblichen Verbrauch entspricht.

Negative Auswirkungen auf Umweltbelange aus Geschäftsbeziehungen sehen wir nicht.

Risiken aus Produkten und Dienstleistungen:

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

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

Bisher ist es leider oftmals noch nicht möglich, die indirekten Auswirkungen unserer Förderprodukte vollständig zu bewerten. Zum einen wären dafür weitreichende Daten unserer Kundinnen und Kunden erforderlich, die bisher noch nicht vorliegen. Zum anderen fehlen bei der Vergabe vieler Förderprodukte noch verbindliche Umweltstandards. Es ist noch nicht abzusehen, ob bzw. wann Kundinnen und Kunden bereit sind, einen entsprechenden Mehraufwand zur Datenbeschaffung in Kauf zu nehmen. Das Thema wird uns in den nächsten Jahren weiter beschäftigen.

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

Schleswig-Holstein ist als landwirtschaftlich geprägtes Bundesland „zwischen den Meeren“ bereits jetzt von physischen Klimawandel- und Umweltrisiken wie Sturmfluten

oder Dürren betroffen und wird es in Zukunft in zunehmendem Maße sein. Mit Förderprodukten in Form von Zuschüssen (z.B. Zuschuss für die Energetische Stadtanierung) und spezifischen Beratungen (z.B. im Rahmen der Energie- und Klimaschutzinitiative) unterstützen wir das Land bei der Bewältigung von Klimawandel- und Umweltrisiken. Der Umgang mit diesen Risiken rückt auch mit Blick auf die Schwerpunktsetzung der Bankenaufsicht zunehmend in den Fokus unseres Risikocontrollings.

Eingesetzte Materialien
(Leistungsindikator GRI SRS-301-1)

Material	Gewicht
Gesamtgewicht erneuerbarer Materialien (in t)	11,42
Gesamtgewicht nicht erneuerbarer Materialien (in t)	3,67

Tabelle 5: Gesamtgewicht eingesetzter erneuerbarer und nicht erneuerbarer Materialien in 2022

Bei den eingesetzten Materialien handelt es sich um Büromaterial, Papier für Publikationen sowie Handtuch- und Toilettenpapier (Hygiene-Materialien). Publikationen der IB.SH wurden vorwiegend auf zu 100 Prozent recyceltem Altpapier, FSC®-zertifiziert und mit EU Eco-Label ausgezeichnet (ClimatePartner klimaneutral (DruckID 10690-1511-1001), gedruckt. Neben Papier für Büromaterial wurden im Berichtsjahr Handtuchpapier (EU Ecolabel Certificate, ISEGA certificate 31270 U11) sowie Toilettenpapier (Der Blaue Engel + EU Ecolabel Certificate) eingekauft.

Im Vergleich zu 2021 ist der Verbrauch von erneuerbaren Materialien unverändert geblieben. Bei den nicht erneuerbaren Materialien (Hygiene-Materialien) ist ein Anstieg von knapp einer Tonne festzustellen. Dies ist auf die Rückkehr der Mitarbeitenden in die Büros zurückzuführen.

Der Vergleich mit dem Vorpandemie Jahr 2019 zeigt, dass wir im Bereich der nicht erneuerbaren Materialien einen Rückgang von 1,85 Tonnen verzeichnen können. Dies ist unter Berücksichtigung eines Anstieges von ca. 150 Mitarbeitenden gegenüber 2019 zu werten und spiegelt sich im Materialverbrauch pro Mitarbeitenden wider. Dieser liegt im Berichtsjahr um ca. 47 Prozent niedriger als vor der Pandemie.

Bei erneuerbaren Materialien verzeichnen wir sogar eine absolute Reduktion von ca. 5,5 Tonnen gegenüber 2019. Pro Mitarbeitenden hat sich der Verbrauch der erneuerbaren Materialien gegenüber 2019 nahezu halbiert. Das ist vor allem auf unsere Digitalisierungsmaßnahmen der letzten Jahre zurückzuführen.

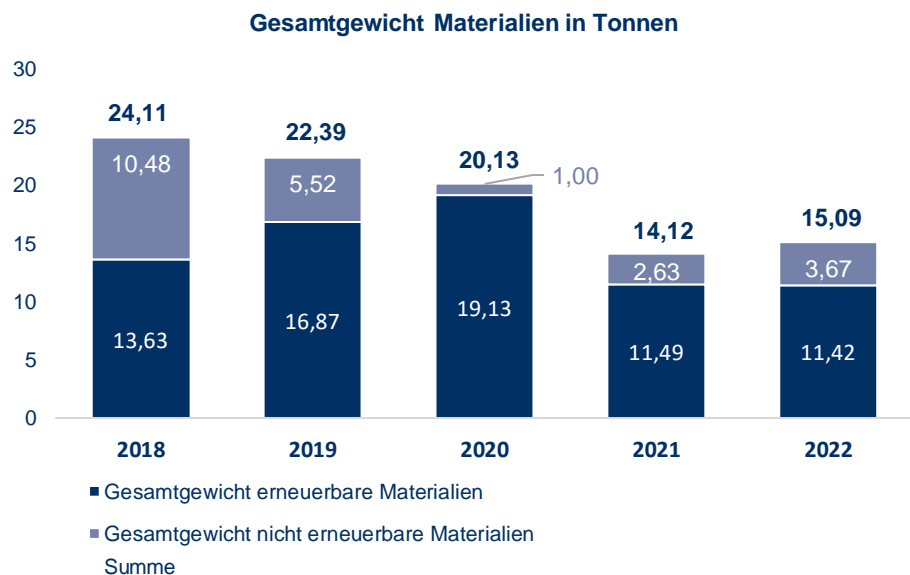


Abbildung 5: Gesamtgewicht Materialien in Tonnen im Zeitverlauf von 2018-2022

Materialverbrauch pro Mitarbeitenden in Kilogramm	2019	2020	2021	2022
nicht erneuerbare Materialien	8,8	1,5	3,5	4,7
erneuerbare Materialien	27,0	28,3	15,4	14,6

Tabelle 6: Materialverbrauch pro Mitarbeitenden in Kilogramm

Energieverbrauch (Leistungsindikator GRI SRS-302-1)

Energieträger	2019 Energie (GJ)	2020 Energie (GJ)	2021 Energie (GJ)	2022 Energie (GJ)
Erneuerbare Energieträger				
Biodiesel	166	96	113	157
Nicht erneuerbare Energieträger				
Diesel	3.147	1.832	2.148	2.088
Super95	1.162	1.422	117	6
Mix (Dienstreisen mit privatem PKW)	297	103	88	97
Gesamter Energieverbrauch durch Kraftstoffe	4.772	3.453	2.466	2.348

Tabelle 7: Kraftstoffverbrauch aufgeschlüsselt nach Kraftstoffart

Insgesamt hat sich der Kraftstoffverbrauch gegenüber 2021 leicht um ca. 5 Prozent reduziert. Während der Dieserverbrauch und der Kraftstoffverbrauch, der auf Dienstreisen mit privatem PKW entfällt, weitestgehend unverändert geblieben ist, liegt ein erheblicher Minderverbrauch von -94,6 Prozent beim Super Benzin vor.

Der Minderverbrauch resultiert aus der Ersetzung unseres Dienstwagenpools mit reinen Elektrofahrzeugen. Der Ladestrom für die elektrisch betriebene Fahrzeugflotte wird in der nachfolgenden Tabelle 8 ausgewiesen. Die Substitution von nicht erneuerbaren Kraftstoffen durch Stromverbrauch ist klimafreundlich, da wir für den Ladevorgang im Gebäude Ökostrom verwenden.

Energieträger	2019 Energie (GJ)	2020 Energie (GJ)	2021 Energie (GJ)	2022 Energie (GJ)
Erneuerbare Energieträger	2.411	2.761	2.221	3.444
Stromverbrauch für den Geschäftsbetrieb*	2.411	2.698	2.184	3.401
Ladestrom für E-Fahrzeuge		63	37	43
Fernwärme				
Nicht erneuerbare Energieträger	7.266	8.399	7.945	3.694
Strom				
Fernwärme	7.266	8.399	7.945	3.694
Gesamter indirekter Energieverbrauch	9.677	11.160	10.166	7.138

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

* Im Neubau stehen sowohl konventionelle Kälteanlagen wie auch die Fördewasserwärmepumpe zur Deckung der Kühlenergie zur Verfügung. Der gesamte Kühlenergieverbrauch ist im Stromverbrauch für den Geschäftsbetrieb enthalten.

Energieart	Gesamt (GJ)	davon erneuerbar (GJ)	davon nicht erneuerbar (GJ)	Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtverbrauch
Eingekauft	9.485	3.601	5.884	Ca. 38%
Gesamtenergie- verbrauch innerhalb der Organisation	9.485	3.601	5.884	Ca. 38%

Tabelle 9: Summe unseres Energieverbrauchs von Kraftstoff, Strom und Fernwärme aufgeschlüsselt nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energiequellen

* Gegenüber 2021 haben wir den Anteil des erneuerbaren Energieverbrauchs am Gesamtverbrauch von 18 auf 38 Prozent erhöhen können. Dies ist vor allem auf die Verringerung des Wärmeverbrauchs durch den baulichen Standard und die Nutzung der Wärmepumpe im Neubau zurückzuführen.

Verringerung des Energieverbrauchs (Leistungsindikator GRI SRS-302-4)

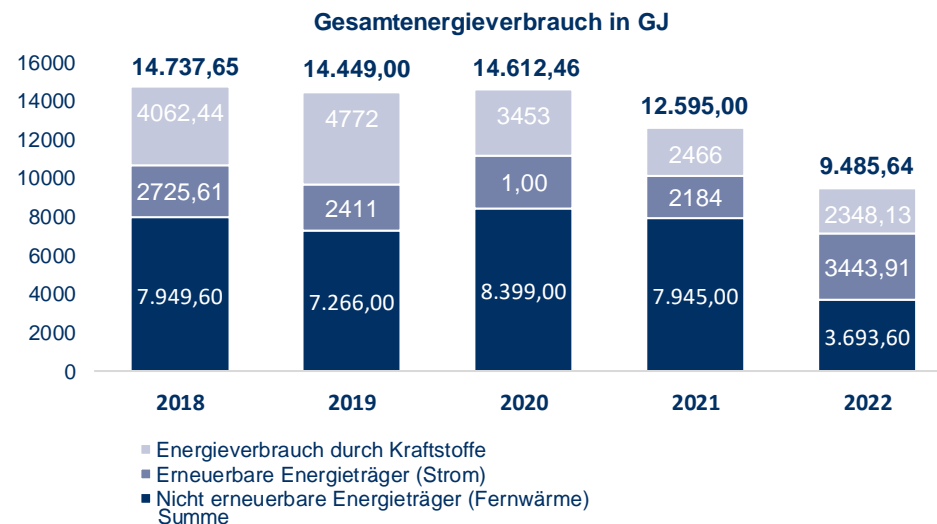


Abbildung 6: Gesamtenergieverbrauch in GJ im Zeitverlauf von 2018-2022

	2019	2020	2021	2022
Energieverbrauch durch Kraftstoff pro Mitarbeitenden in GJ	7,64	5,11	3,31	3,00
Erneuerbare Energieträger pro Mitarbeitenden in GJ	3,86	4,08	2,93	4,40
Nicht erneuerbare Energieträger pro Mitarbeitenden in GJ	11,63	12,42	10,65	4,72
Gesamtenergie pro Mitarbeitenden in GJ	23,12	21,62	16,93	12,11

Tabelle 10: Energieverbrauch durch Kraftstoff pro Mitarbeitenden in GJ

Insgesamt haben wir einen Rückgang des Energieverbrauchs von 3.109 GJ bzw. ca. 25 Prozent gegenüber 2021 erreicht.

Der Vergleich mit dem Vor-Corona Pandemie Jahr 2019 zeigt eine noch deutlichere Verringerung des Energiebedarfs von ca. 5.000 GJ bzw. 35 Prozent bei einem zeitgleich deutlichen Anstieg der Mitarbeitenden. So ist der Energieverbrauch pro Mitarbeitenden gegenüber 2021 um ca. 28 Prozent gesunken. Gegenüber 2019 haben wir den Energieverbrauch pro Mitarbeitenden nahezu halbiert.

Eine detaillierte Betrachtung der Zusammensetzung des Gesamtenergieverbrauchs im Jahr 2022 zeigt, dass es gegenüber 2021 eine leichte Verringerung des Kraftstoffverbrauchs von ca. 5 Prozent gab. Der Fernwärmebezug (nicht erneuerbare Energieträger) hat sich um ca. 55 Prozent reduziert. Der Stromverbrauch (erneuerbare Energieträger) hat sich um ca. 42 Prozent erhöht. Gegenüber 2019 liegt eine Reduktion des Kraftstoffverbrauchs und des Fernwärmebezuges von ca. 50 Prozent vor. Der Stromverbrauch ist im Vergleich zu 2019 um ca. 40 Prozent gestiegen.

Die erheblichen Einsparungen im Bereich der **Fernwärme** (nicht erneuerbare Energien) sind wesentlich im energieeffizienten Standard unseres Neubaus begründet sowie der Wärmeerzeugung mit der durch erneuerbaren Strom betriebenen Fördewasserpumpe. Einen weiteren nicht unerheblichen Anteil hat die Einführung

der ab September 2022 geltenden bundesweiten Energiesparverordnung, die die Raumtemperatur für öffentliche Gebäude, zu denen die IB.SH zählt, auf 19°C begrenzt hat.

Die deutliche Reduktion des Fernwärmebedarfs bestätigt sich auch bei einem Vergleich mit der Vor-Corona-Situation in Höhe von 40 Prozent gegenüber 2019. In Relation zur Anzahl unserer Mitarbeitenden beträgt die Einsparung sogar 50 Prozent.

Der erhöhte **Stromverbrauch** (erneuerbare Energieträger) gegenüber 2021 sowie auch gegenüber dem Vorpandemiejahr 2019 ist in erster Linie auf den Einsatz der Fördewasserpumpe zur Wärmeerzeugung und Kühlung sowie der Lüftungsanlage zurückzuführen. Zudem hat die Inbetriebnahme des Gebäudes eine Anlaufphase erfordert, in der die technischen Anlagen eingeregelt und der Betrieb kontinuierlich optimiert werden musste.

Die Einsparungen beim Kraftstoffverbrauch werden deutlicher, wenn man sie in Relation zu den insgesamt dienstlich gefahrenen Kilometern und der Anzahl der Beschäftigten setzt. Gegenüber 2021 hat sich die Gesamtkilometerleistung um ca. 1/3 auf knapp 700.000 km deutlich erhöht. Dies ist darauf zurückzuführen, dass mit Auslaufen der Corona Pandemie wieder vermehrt Kundentermine und Veranstaltungen außerhalb der IB.SH stattfanden. Ein Vergleich mit dem Vorpandemiejahr 2019 zeigt, dass wir den Kraftstoffverbrauch bei 8 Prozent geringerer Gesamtkilometerleistung nahezu halbiert haben – und das bei einem deutlichen Anstieg der Mitarbeitenden. So haben wir den Kraftstoffverbrauch pro Mitarbeitendem um ca. 61 Prozent gegenüber 2019 und 10 Prozent gegenüber 2021 gesenkt.

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



Wasserentnahme (Leistungsindikator GRI SRS-303-3)

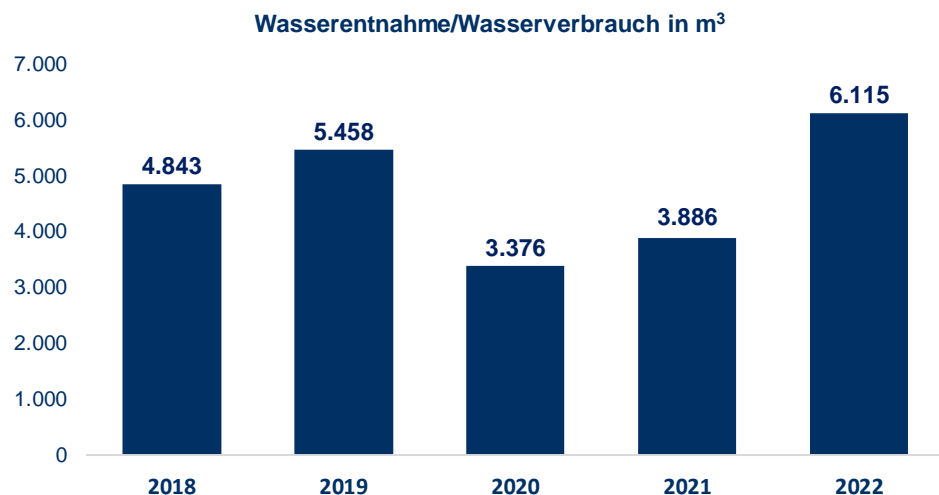


Abbildung 7: Wasserverbrauch in m³ im Zeitverlauf von 2018-2022

Quelle	Wasserentnahme (in m³)
Wasserversorger	6.115
Summe aller Quellen	6.115

Tabelle 11: Gesamtwasserentnahme aufgeschlüsselt nach Quellen in 2022

Dabei handelt es sich zu 100 Prozent um Süßwasser.
Es wird kein Fördewasser (Meerwasser) im Wärme-/Kühlkreislauf der Fördewasserpumpe verbraucht.

	2019	2020	2021	2022
Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden in m³	8,73	4,99	5,21	7,81

Tabelle 12: Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden in m³

Im Jahr 2022 stieg der Wasserverbrauch der IB.SH gegenüber 2021 um 2.229 m³. Der Anstieg des Verbrauchs ist zum Großteil auf die Fördewasserpumpe im Neubau zurückzuführen, die für den Heiz- und Kühlbetrieb Frischwasser zur technischen Spülung benötigt. Der zusätzliche Wasserbedarf durch die Förderwasseranlage beträgt ca. 1.150 m³, von denen ca. 200 m³ auf eine einmalig notwendige technische Spülmaßnahme im Zusammenhang mit der Inbetriebnahme zurückzuführen ist. Der Mehrverbrauch an Wasser ist technisch erforderlich, um die erheblichen Energieeinsparungen im Bereich der Wärme- und Kälteversorgung zu realisieren.

Der Wasserverbrauchsanstieg gegenüber 2021, bereinigt um die Fördewasserpumpe, beträgt 1.082 m³. Dieser Mehrverbrauch korreliert mit der gestiegenen Anzahl der Mitarbeitenden in den Büros. Während der Wasserverbrauch in den Jahren 2020 und 2021 während der Corona-Pandemie mit flächendeckendem Homeoffice deutlich gegenüber 2019 zurückging, trat dieses Jahr mit der Abschwächung der Pandemie und der wieder gestiegenen Büroanwesenheit der gegenläufige Effekt ein. Zusätzlich ist die Anzahl der Mitarbeitenden von 625 in 2019 auf 783 in 2022 deutlich gestiegen.

Ein Vergleich mit dem Vor-Pandemiejahr 2019 zeigt, dass es insgesamt einen absoluten Anstieg des Wasserverbrauchs von ca. 657m³ gab. Der Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden hat sich trotz Mehrverbrauch durch die Förderwasseranlage gegenüber 2019 um ca. 11 Prozent reduziert.

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

In der IB.SH fällt nur ungefährlicher Abfall an.

Abfallart	Menge (in t)	Menge (in t)	Menge (in t)	Menge (in t)
	2019	2020	2021	2022
Papier / Pappe	64,7	49,3	59,71	36,67
Restmüll / Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	41,73	50,03	41,73	40,54
Biomüll	27,59	11,37	8,34	12,23
Elektro- und Elektronikgeräte	0,1	0,14	0,05	0,06
Verpackungen aus Glas				0,86
Tonerkartuschen				0,26
Summe der ungefährlichen Abfälle	134,12	110,84	109,83	90,62
Abfallmenge pro Mitarbeitenden in Tonnen	0,21	0,16	0,15	0,12

Tabelle 13: Art des ungefährlichen Abfalls nach Entsorgungsarten

Gegenüber 2021 haben wir das Gesamtaufkommen des Abfalls um weitere 17,5 Prozent reduziert. Bezogen auf das Abfallaufkommen pro Mitarbeitenden beträgt der Rückgang 21,5 Prozent. Besonders deutliche Einsparungen haben wir beim Papierabfallaufkommen erzielt. Dies ist im Wesentlichen aus der zunehmenden Digitalisierung der Betriebsabläufe und dem damit einhergehenden Abbau der Papierarchive begründet. Mit dem neuen Abfallkonzept im Neubau (s. Kriterium 12) erhoffen wir uns kontinuierlich weitere Einspareffekte.

Trotz Auslaufen der Pandemie-Situation und Rückkehr der Mitarbeitenden in die Büros sowie einem deutlichen Anstieg der Anzahl der Mitarbeitenden hat sich das gesamte Abfallaufkommen gegenüber 2019 um 32,5 Prozent reduziert. Dies entspricht einer Abfallverminderung pro Mitarbeitenden um ca. 46 Prozent.

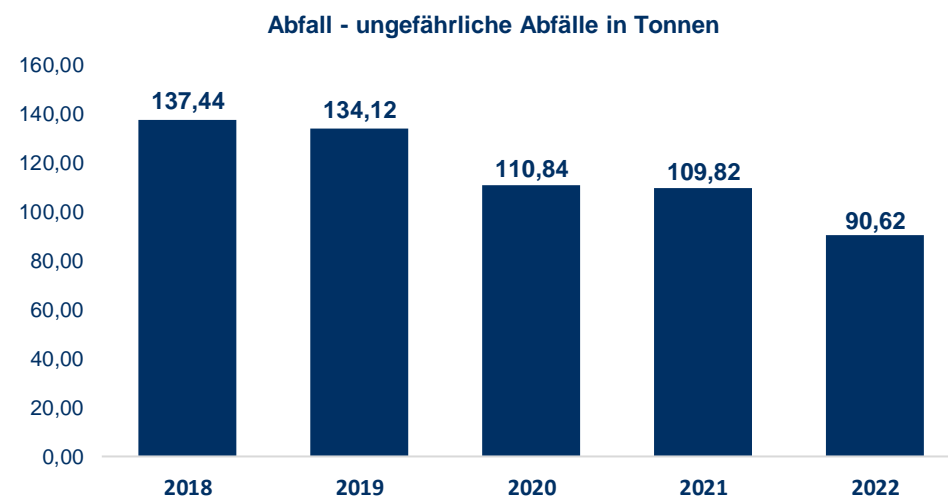


Abbildung 8: Abfall- ungefährliche Abfälle in Tonnen im Zeitverlauf von 2018-2022

13. Klimarelevante Emissionen

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel in Bezug auf klimarelevante Emissionen ist die Erreichung der Treibhausgas-Neutralität durch die Reduzierung der direkten und indirekten THG-Emissionen im Geschäftsbetrieb und ggf. Kompensationsmaßnahmen.

Dieses langfristige Ziel wollen wir in mehreren Etappen erreichen.

Unser erstes Ziel bestand darin, die THG-Emissionen bis Ende 2022 um 30 Prozent gegenüber dem Referenzwert von 2018 zu senken (s. Kriterium 3). Dieses Ziel haben wir 2022 mit einer tatsächlichen THG-Emissionsreduzierung von ca. 43 Prozent erreicht (s. Leistungsindikator GRI SRS-305-5). In Relation zur Anzahl unserer Mitarbeitenden haben wir die Emissionen gegenüber 2018 um ca. 55 Prozent reduziert.

Bis 2025 besteht das Ziel, unsere THG-Emissionen gegenüber 2018 um 55 Prozent senken. Eine detaillierte Analyse und Beurteilung der Verbräuche wird in den folgenden Leistungsindikatoren vorgenommen.

Um die Einsparziele zu erreichen, entwickelt die IB.SH kontinuierlich Maßnahmen, die auf eine Reduktion des Ressourcenverbrauchs und des Emissionsausstoßes ausgerichtet sind. Wie unter Kriterium 12 erläutert, befindet sich das Ressourcen-Managementkonzept auf Grund der neuen Rahmenbedingungen durch den Neubau derzeit in einer grundlegenden Überarbeitung. Im Managementkonzept werden die künftig klimarelevanten Maßnahmen festgehalten und deren Ziele sowie Zielerreichungszeiträume bestimmt.

Unter Kriterium 12 führen wir Maßnahmen zur Ressourcenschonung und damit zur Minderung des Emissionsausstoßes nach Scope 1 und 2 auf.

Nachfolgend werden weitere Maßnahmen aufgeführt, die sich explizit auf die Reduktion der indirekten THG-Emissionen nach Scope 3 beziehen. Diese zielen vorwiegend auf die Verringerung der Emissionen aus den Anfahrtswegen der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz ab, da diese weiterhin den größten Anteil an den Gesamtemissionen ausmachen. Auf die Emissionen aus den Anfahrtswegen der Mitarbeitenden hat die IB.SH nur indirekt Einfluss, in dem wir Anreize zum Umstieg auf klimafreundlichere Mobilitätslösungen bieten.

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

- Die zentrale Lage unseres Neubaus, mit unmittelbarer Anbindung an den Kieler Hauptbahnhof, Busbahnhof sowie Fähranleger hat für unsere Mitarbeitenden die Attraktivität erhöht, klimafreundliche Mobilitätsangebote zu nutzen.
- Wir haben das NAH.SH-Jobticket für alle Kolleginnen und Kollegen eingeführt, die keinen Parkplatz in unserem Neubau nutzen. Auf der Grundlage eines Rahmenvertrages konnte der Monatspreis für ein Jobticket um 50 Euro reduziert werden. Dies schafft einen Anreiz um auf den ÖPNV umzusteigen.
- Mit der Fahrradgarage, die Stellplätze für 200 Fahrräder sowie Dusch- und Umkleidemöglichkeiten bietet, haben wir eine attraktivere Infrastruktur für Radfahrende geschaffen.
- Durch die Teilnahme an Wettbewerben wie „Stadtradeln“ und anderen Aktionen haben wir für die Nutzung umweltschonender Verkehrsmittel geworben.
- Zur Reduktion der Geschäftsreisen, Anfahrtswege und Übernachtungen werden Tagungen und Veranstaltungen möglichst ortsnah in Kiel durchgeführt. Soweit möglich und sinnvoll, setzen wir Videokonferenzen und digitale sowie hybride Veranstaltungskonzepte ein, um so Anreisewege unserer Mitarbeitenden und Gäste zu reduzieren.
- Wo längere Dienstreisen nicht vermeidbar sind, nutzen wir möglichst die klimaneutrale Anreise mit der Deutschen Bahn.
- Mit dem Postversand trägt die IB.SH durch Kooperation mit der Deutsche Post InHaus Services GmbH dazu bei, dass durch klimaneutrale GOGREEN Produkte und Services CO₂-Emissionen kompensiert werden. Es werden allerdings keine CO₂-Berechnungen zum Postversand durchgeführt, da der Ausstoß nicht wesentlich ist.

Umwelt- und Klimaaspekte stehen bei unserer Fördertätigkeit seit Jahren im Vordergrund. Aufgrund der Bedeutung der Energiewende für das Land Schleswig-Holstein ist dieses Thema Querschnittsaufgabe in unserem Haus. Viele unserer Produkte und Dienstleistungen (Förderprogramme) tragen dabei maßgeblich zur Reduzierung der THG-Emissionen bei. Diese Reduzierung können wir in der Bilanzierung der THG-Emissionen bisher quantitativ nicht ermitteln. Seit dem Basisjahr 2018 erstellen wir jährlich 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.

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

Wir berechnen alle wesentlichen CO₂-Emissionen für Scope 1, 2 und 3. Die Emissionsfaktoren, die der Berechnungssoftware 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). Sie werden anhand festgelegter Treibhausgaspotenziale (Global Warming Potential) in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet.

Emissionsquelle	t CO ₂ e	Prozentwert
Stationäre Verbrennung	0,00	0 %
Unternehmensfuhrpark (inkl. Dienstreisen mit privaten KFZ)	60,6y6	100 %
Kältemittel der Klimaanlage	0,00	0 %
Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien	0,00	0 %
Gesamt	60,66	100 %

Tabelle 14: Scope 1 CO₂e-Emissionen

Im Jahr 2022 wurden keine Kältemittel nachgefüllt, sodass keine Emissionen durch Kältemittel entstanden sind.

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	4,18

Tabelle 15: Außerhalb der Scopes – Biogene CO₂e-Emissionen durch die Verbrennung von Biomasse

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Unternehmensfuhrpark	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren

Tabelle 16: Methoden der Datenerhebung der direkten THG-Emissionen (Scope 1)

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

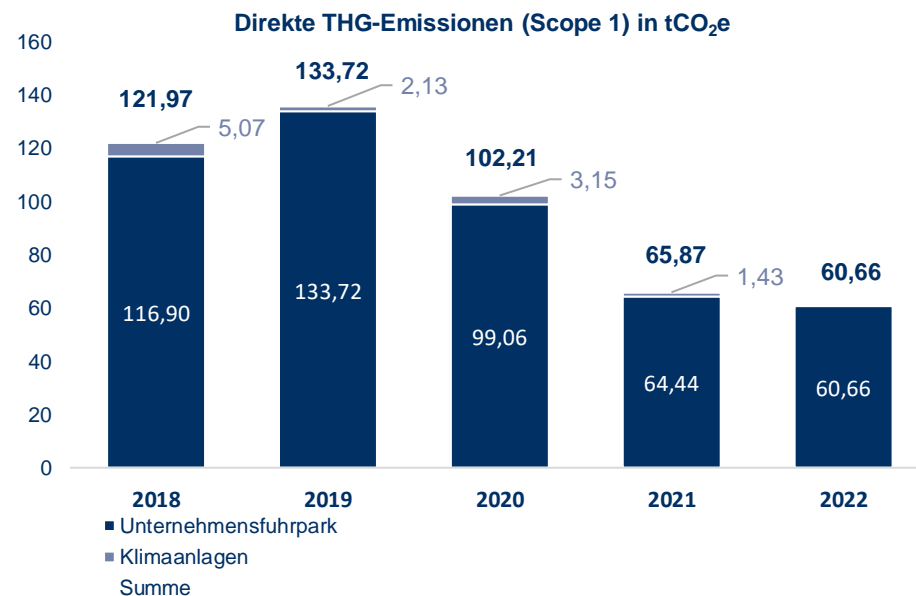


Abbildung 9: Direkte THG Emissionen (Scope 1) in t CO₂e im Zeitverlauf von 2018-2022

Bei den THG-Emissionen des Unternehmensfuhrparks hat sich eine Einsparung von ca. 6 Prozent gegenüber dem Vorjahr ergeben. Dieses Ergebnis setzt die positive Entwicklung der letzten Jahre fort. Das gilt besonders vor dem Hintergrund, dass im Jahr 2022 mit dem Auslaufen der Pandemie ein weitestgehender Regelgeschäftsbetrieb stattgefunden hat und dadurch im Vergleich zu 2021 eine deutlich höhere gesamt Jahres-Kilometerleistung (ca. 30 Prozent mehr) angefallen ist. Ein Vergleich mit dem Vorpandemiejahr 2019 zeigt eine Reduktion der THG-Emissionen von über 50 Prozent, bei einer etwa gleich hohen Jahres Kilometerleistung. Zurückzuführen ist diese Reduktion auf den Ersatz der Fahrzeugflotte mit E-Fahrzeugen sowie Änderungen in der Flottenpolicy.

Weitere Details zum Kraftstoffverbrauch sind unter dem Leistungsindikator GRI SRS-302-1 aufgeführt. Maßnahmen zur Reduktion des Kraftstoffverbrauchs und den damit verbundenen Emissionen haben wir unter Kriterium 12 erläutert.

In Kooperation mit dem Partner DKV-Mobility haben wir den CO₂-Ausstoß unseres Fuhrparks durch Klimaprojekte kompensiert. CO₂-Kompensationen wurden in der THG-Bilanz nicht berücksichtigt.

Mit der Wärmepumpe haben wir einen Teil der Wärme- und Kühlenergie aus erneuerbaren Energien erzeugt. Wir haben keinen Strom aus erneuerbaren Energien selbst produziert.

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

Emissionsquelle	t CO ₂ e markt-basiert	t CO ₂ e standort-basiert	Prozentwert markt-basiert	Prozentwert standort-basiert
Strom	0,00	378,83	0 %	ca. 60 %
Fernwärme	130,30	249,32	100 %	ca. 40 %
Gesamt	130,3	628,15	100 %	100 %

Tabelle 17: Scope 2 CO₂e-Emissionen

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

Tabelle 18: Methoden der Datenerhebung der direkten CO₂e-Emissionen (Scope 2)

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

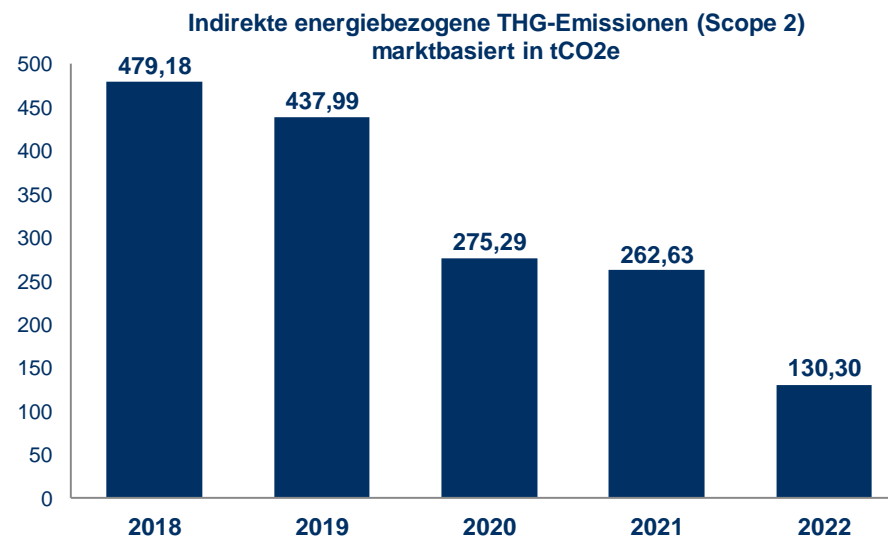


Abbildung 10: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) markt-basiert in t CO₂e im Zeitverlauf von 2018-2022

Mit der Wärmepumpe haben wir einen Teil der Wärme- und Kühlenergie aus erneuerbaren Energien zur Deckung des Eigenbedarfs erzeugt. Unseren zusätzlichen Heizbedarf haben wir als Fernwärme vom örtlichen Erzeuger bezogen und die resultierenden THG-Emissionen ermittelt. Die THG-Emissionen aus dem Strombedarf und der Erzeugung der Heiz- und Kühlenergie durch die Wärmepumpe betragen marktbasierend 0 t CO₂e, da der vom Versorger bezogene Strom zu 100 Prozent aus regenerativen Quellen bereitgestellt wurde.

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

Emissionsquelle	t CO ₂ e	Prozentwert
Anfahrt der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz	866,00	92,7 %
Geschäftsreisen	3,25	< 1 %
Wasser	2,57	< 1 %
Transporte durch Zulieferer	5,02	< 1 %
Abfall	1,93	< 1 %
Materialien	12,75	1,4 %
Hotelübernachtungen / Tagungen	4,43	< 1 %
Indirekte Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1+2	37,95	4,1 %
Gesamt	933,9	100,0 %

Tabelle 19: Zusammensetzung der Scope 3 CO₂e-Emissionen für das Jahr 2022

Emissionsquelle	2018	2019	2020	2021	2022
Anfahrt der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz	1114,00	1.037,00	783,00	634,00	866,00
Geschäftsreisen	43,83	55,15	5,37	0,95	3,25
Wasser	5,10	4,94	3,55	1,64	2,57
Transporte durch Zulieferer	0,52	0,52	2,93	3,02	5,02
Abfall	2,95	2,88	2,36	2,34	1,93
Materialien	20,51	18,52	15,27	11,85	12,75
Hotelübernachtungen / Tagungen	9,28	11,27	1,12	1,09	4,43
Indirekte Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1+2	188,15	175,70	54,11	44,29	37,95
Gesamt	1.384,34	1.305,98	867,71	699,18	933,9

Tabelle 20: Scope 3 CO₂e-Emissionen im Zeitverlauf von 2018 - 2022 in t CO₂e

Emissionsquelle	2018	2019	2020	2021	2022
Anfahrt der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz	1,81	1,66	1,16	0,85	1,11

Tabelle 21: Emissionen der Anfahrtswege unserer Mitarbeitenden pro Mitarbeitenden in t CO₂e

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

Tabelle 22: Methoden der Datenerhebung der direkten CO₂e-Emissionen (Scope 3)

Gegenüber 2021 ist ein Anstieg der THG Emissionen nach Scope 3 um ca. 34 Prozent festzustellen. Dieser ist größtenteils auf das Pandemie-Ende und die damit verbundene Rückkehr zum Regelgeschäftsbetrieb zurückzuführen.

Der größte Teil der indirekten THG-Emissionen entfällt auf die Anfahrtswege der Mitarbeitenden. Diese sind durch die wieder normalisierte Büronutzung gegenüber 2021 um 37 Prozent gestiegen. Im Vergleich mit dem Vorpandemiejahr 2019 sind die THG-Emissionen aus den Anfahrtswegen um 16 Prozent gesunken. Der Rückgang wird noch deutlicher, wenn man die Emissionen in Relation zu unseren Mitarbeitenden setzt. Hier haben wir eine Reduktion von ca. 33 Prozent gegenüber 2019 erzielt. Dieser Rückgang resultiert aus der Nutzung mobilen Arbeitens und des angebotenen Jobtickets, das einen Anreiz zum Umstieg vom PKW auf Busse und Bahn setzt. Begünstigend ist dabei der Standort unseres Neubaus in Bahnhofsnähe.

Auch Geschäftsreisen und Hotelübernachtungen/ Tagungen sind nach der Pandemie wieder etwas angestiegen. Ein Vergleich zum Vorpandemiejahr zeigt eine deutliche Reduktion von ca. 94 Prozent.

Da unser Materialverbrauch leicht angestiegen ist (s. Leistungsindikator GRI SRS-301-1), hat sich auch der damit verbundene THG-Ausstoß leicht erhöht. Der Anstieg der THG-Emissionen durch Transporte liegt an weiteren Anfahrtswegen der Zulieferer zu unserem neuen Standort.

Beim Abfall konnten wir unsere THG-Emissionen hingegen weiter senken. Dies ist auch auf das neue Abfallmanagement im Neubau zurückzuführen (s. Leistungsindikator GRI SRS-306-3)

Seit 2019 verwenden wir eine detaillierte Ermittlungsmethode, um die Anfahrtswege unserer Kolleginnen und Kollegen zu berechnen. Die entsprechende Anpassung des Vergleichswertes für 2018, so wie er seit 2019 in unserem Kurzbericht veröffentlicht wird, haben wir in diesem Berichtsjahr nachgeholt.

Sonstige indirekte THG_Emissionen (Scope 3) in tCO₂e

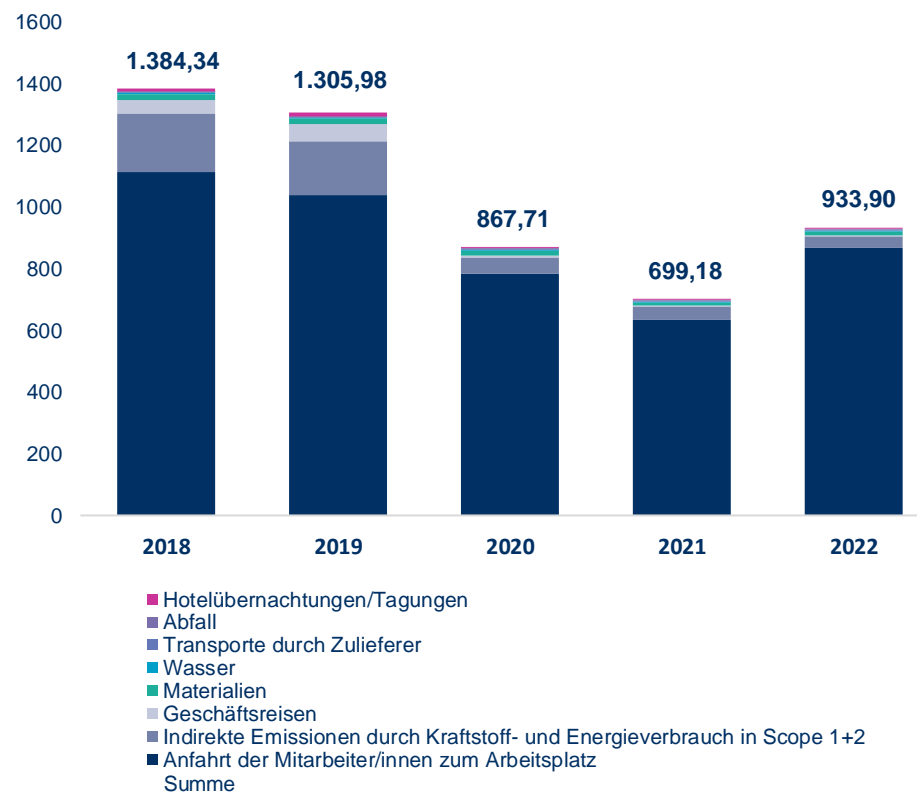


Abbildung 11: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) in t CO₂e im Zeitverlauf von 2018-2022

Senkung der THG-Emissionen (Leistungsindikator GRI SRS-305-5)

Emissionsquelle	2018	2019	2020	2021	2022
Direkte THG Emissionen (Scope 1) gesamt	0,2	0,21	0,15	0,09	0,08
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) marktbasierend gesamt	0,78	0,7	0,41	0,35	0,17
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	2,24	2,09	1,28	0,94	1,19
Gesamtemissionen	3,22	3,00	1,84	1,38	1,44

Tabelle 23: THG-Emissionen umgerechnet pro Mitarbeitenden in t CO₂e

Die gesamten THG-Emissionen haben sich gegenüber 2021 um 9 Prozent erhöht. In Relation zur Anzahl unserer Mitarbeitenden haben sie sich um ca. 4 Prozent erhöht. Diese Erhöhung ist größtenteils auf den Anstieg der Emissionen aus den Anfahrtswegen unserer Mitarbeitenden auf Grund des Pandemieendes und der damit verbundenen normalisierten Büronutzung zurückzuführen (s. Leistungsindikator GRI SRS-305-3). Die Zusammensetzung der gesamten THG-Emissionen hat sich verschoben. Während die THG-Emissionen nach Scope 1 eine geringe Reduktion aufweisen und sich die THG-Emissionen nach Scope 2 (marktbasierend) halbiert haben, sind die THG-Emissionen nach Scope 3 um ca. 34 Prozent gestiegen.

Die Reduzierung der direkten THG-Emissionen nach Scope 1 resultiert aus Umstellungen in der Fahrzeugflotte auf E-Fahrzeuge (s. GRI SRS-302-1 & GRI SRS-305-1).

Die beträchtliche Reduktion der THG-Emissionen nach Scope 2 (marktbasierend) haben wir durch die erheblichen Einsparungen beim Fernwärmeverbrauch erzielt (s. Indikator GRI SRS-302-1). Unsere mit dem Neubau verbundene Zielsetzung einer CO₂-Reduzierung zwischen 20 Prozent und 40 Prozent im Vergleich zu unseren Altgebäuden haben wir damit erreicht. Auf Grund der Nutzung von 100 Prozent Ökostrom hatte der Anstieg des Verbrauchs von erneuerbaren Energien (Strom) (s. Leistungsindikator GRI SRS-302-1) marktbasierend keine Erhöhung der THG-Emissionen nach Scope 2 zur Folge.

Die indirekten THG-Emissionen nach Scope 3 aus den Arbeitswegen der Mitarbeitenden machten den größten Anteil am Gesamtwert aus. Deren Entwicklung haben wir unter dem Leistungsindikator GRI SRS-305-3 erläutert.

Im Vergleich zum Referenzjahr 2018 haben wir bisher ca. 43 Prozent der gesamten Emissionen reduzieren können und damit unser erstes Teilziel auf dem Weg zur Treibhausgasneutralität erreicht. Neben den oben aufgeführten Gründen hat auch das 2020 in Betrieb genommene, ressourcenschonende Küstenkraftwerk, das die Gebäude in Kiel weitestgehend mit Fernwärme versorgt, in den vergangenen Jahren zur Reduktion beigetragen.

In Relation zur Anzahl unserer Mitarbeitenden haben wir die Emissionen um 55 Prozent reduziert.

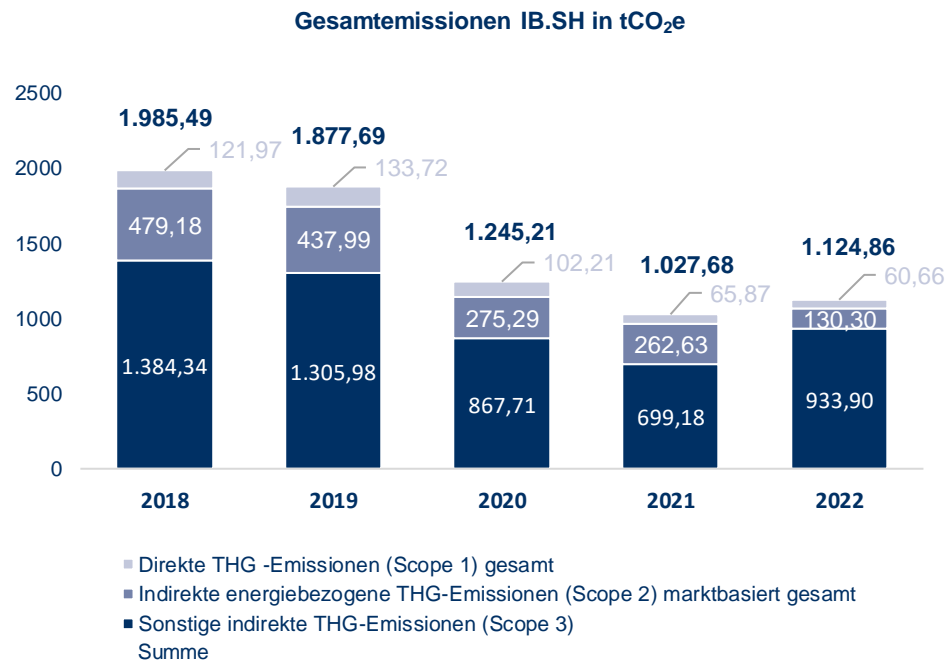


Abbildung 12: Gesamtemissionen IB.SH in t CO₂e im Zeitverlauf von 2018-2022

14. Arbeitnehmerrechte

Unser Handlungsrahmen basiert auf den jeweils geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben, die im Zusammenhang mit unseren Beschäftigten stehen und die wir einhalten. Für die Mitbestimmung unserer Beschäftigten ist das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein maßgeblich. Entsprechend werden die Belange unserer Kolleginnen und Kollegen schon seit vielen Jahren durch einen gewählten Personalrat vertreten. Die Beschäftigten der IB.SH haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen. Die IB.SH unterliegt dem Tarifvertrag für öffentlichen Banken. Die Ergebnisse der kollektiven Verhandlungen setzt sie für ihre Tarifangestellten sowie freiwillig auch in Teilen für ihre außertariflich Beschäftigten um. Die IB.SH stellt den Beschäftigten relevante kollektivrechtliche Informationen im Intranet zur Verfügung.

Die Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten werden durch den Personalrat der IB.SH auf Grundlage des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein vertreten. Der Personalrat wird alle 4 Jahre von den Mitarbeitenden gewählt. Die Wahllisten bestehen zu gleichen Teilen aus Männern und Frauen. Wir pflegen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und dem Personalrat als Mitbestimmungsorgan der Beschäftigten. Die Arbeitnehmervertretung wird regelmäßig über aktuelle unternehmensrelevante Entwicklungen informiert. In einem regelmäßigen Gespräch tauscht sich der Personalrat mit dem Vorstand aus. Die Abstimmung mit der Personalleitung erfolgt in einem 14-tägigen Rhythmus. Der Personalrat tagt wöchentlich. Er prüft z.B. die Einhaltung und Durchführung geltender Gesetze und Verordnungen, Tarifverträge sowie Dienstvereinbarungen. Im Rahmen einer Personalversammlung, sowie über das Intranet werden die Beschäftigten über die Tätigkeiten des Personalrats informiert. Die Nachwuchskräfte wählen eine Jugend- und Auszubildendenvertretung.

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

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

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

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

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

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

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Unterstützung verschiedener Lebenswelten,
- Aus- und Weiterbildungsangebot (s. Kriterium 16),
- Gesundheitsförderung.

Hinzu kommt die Beachtung jeglicher Grundsätze zur Gleichstellung und Förderung einer angemessenen Vielfalt gemäß den 7 Kerndimensionen (der Charta der Vielfalt) der IB.SH. Diese Handlungsmaximen begleiten uns kontinuierlich bei Maßnahmen und Prozessen und sind in unseren unternehmenskulturellen Leitsätzen (s. Indikator zu den Kriterien 5-7) verankert sowie in internen Anweisungen, Konzepten und Dienstvereinbarungen festgehalten. Unsere interne Revision prüft regelmäßig die formale Ordnungsmäßigkeit.

Seit 2022 bieten wir unseren Kolleginnen und Kollegen mit dem Job-Ticket einen finanziellen Anreiz zur Nutzung des ÖPNV und damit einer nachhaltigeren Mobilität. Zudem hat die IB.SH 2022 die Gründung eines eigenen Betriebssportvereins unterstützt. Unter Kriterium 15 erfahren Sie mehr zu den Programmen der IB.SH, um die Gesundheit und die Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben unserer Kolleginnen und Kollegen zu fördern.

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

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

Unser Neubau, den wir 2022 bezogen haben, bietet neue Möglichkeiten zur Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen. Netzwerkflächen und offene Pantrys auf allen Fluren, Kantine, Cafeteria sowie unterschiedliche Tagungs- und Konferenzräume haben einen neuen Rahmen zum Netzwerken und Austauschen geschaffen. Weitere Möglichkeiten bestehen mit unseren etablierten Netzwerkformaten der „Wissenssnack“ sowie unserem Ideenmanagement.

Alle Kolleginnen und Kollegen können sich mit dem Team des Nachhaltigkeitsmanagements in Verbindung setzen, ihr Anliegen schildern und sich austauschen. Der Input unserer Mitarbeitenden dient als wichtiger Impulsgeber für eine nachhaltigere Ausrichtung des Geschäftsbetriebs sowie einer stärkeren Sensibilisierung aller Kolleginnen und Kollegen für Nachhaltigkeitsthemen.

Als Arbeitgeberin ist es uns wichtig, ein regelmäßiges Feedback unserer Beschäftigten zu unterschiedlichen Aspekten wie Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität, Gesundheit und Führungskultur zu bekommen. Es dient uns dazu, uns als attraktive Arbeitgeberin stetig weiterentwickeln zu können. Seit 2019 wurde mit „IB.SH Radar“, eine umfassende Online-Mitarbeiterbefragung mit den Elementen

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

konzipiert und durchgeführt.

Seit dem Jahr 2021 findet die Mitarbeiterbefragung IB.SH Radar alle 3 Jahre statt. Dadurch wird sichergestellt, dass ausreichend Zeit zur Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen auf Basis der Umfrageergebnisse vorhanden ist. Die Wirksamkeitsüberprüfung erfolgt im Rahmen der nachfolgenden Befragung.

Mit einer Beteiligungsquote von 80 Prozent bei der Mitarbeiterbefragung in 2021 haben wir unser selbst gestecktes strategisches Ziel übertroffen (s. Kriterium 3, Ziel Arbeitgeberverantwortung). Es wurden 46 Maßnahmen abgeleitet, von denen auch im Jahr 2022 noch Maßnahmen unter anderem im Bereich der Digitalisierung, der Zusammenarbeit und dem sozialen Umfeld umgesetzt wurden. Die Vorgehensweise zu den Verbesserungsmaßnahmen ist mittlerweile in der IB.SH etabliert und das Statusreporting wurde somit dezentral in die Fachbereiche übergeben.

Zusätzlich laden wir Beschäftigte und Bewerbende aktiv dazu ein, die öffentliche Arbeitgeber-Bewertungsplattformen kununu.com für Ihr Feedback zum Arbeitgeberangebot, zur Arbeitsatmosphäre, zu Entwicklungsmöglichkeiten und zur Unternehmens- und Führungskultur bzw. den Bewerbungsverfahren zu nutzen. Mit dem aktuell hohen Bewertungsergebnis von 4,5 haben wir unser strategisches Ziel von 4,0 übertroffen.

Anlässlich des Umzugs in neue Gebäude wurde im vierten Quartal 2022 am Standort Kiel eine zusätzliche Befragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz durchgeführt. Die Ergebnisse finden Sie in den Leistungsindikatoren. Im Jahr 2023 wird das Gesundheitsmanagement überprüft, in diesem Zuge wird das Konzept hinsichtlich Rahmen und Austauschrhythmus der Verantwortlichen überarbeitet. Das neue Konzept soll den bisherigen Gesundheitszirkel ablösen.

Risiken:

Wir sind nicht in Staaten mit schwachem gesetzlichen Arbeitnehmerschutz tätig, sondern ausschließlich in Deutschland. Die Tarifbindung sichert die Arbeitnehmerrechte auch zukünftig. Die intensive Befassung mit den unternehmenskulturellen Leitsätzen unterstreicht unser Selbstverständnis als verantwortungsvolle Arbeitgeberin.

Als öffentlich-rechtliches Unternehmen achten wir auch bei Beschaffungs- und Dienstleistungsaufträgen auf die Einhaltung von beispielsweise Lohnstandards. Der Bereich Personal, Personalrat und Vergütungskontrollausschuss prüfen die konsequente Einhaltung der Gesetze und tariflichen Regelungen. Für uns ist die Einhaltung und die Berücksichtigung von Änderungen in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte und den Tarif ein wichtiger Bestandteil im Umgang mit unseren Kolleginnen und Kollegen.

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

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

15. Chancengerechtigkeit

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

Das Thema Chancengleichheit ist ein strategisches Handlungsfeld unserer Personalstrategie. Eine leistungs- und marktgerechte sowie geschlechtsneutrale und transparente Vergütung in der IB.SH ist als Ziel in unserer Personalstrategie verankert. „Wertschätzung und Vertrauen prägen unser Miteinander“ – das ist einer unserer unternehmenskulturellen Leitsätze in der IB.SH. Er spiegelt das Ziel einer gerechten und fairen Entgeltgestaltung, die Förderung der Chancengleichheit sowie Gleichbehandlung wider. Die gesetzten Ziele und die damit verknüpften Maßnahmen wie Förderung der Vereinbarkeit von Lebenswelten, Entgeltcheck oder der Frauenförderplan, sowie Kontaktpersonen bei Unterstützungsbedarf sind kommuniziert und im Intranet bekannt gemacht.

Wir wenden den Tarifvertrag der öffentlichen Banken an und ergänzen diesen bedarfsorientiert im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten. Jeder Stelle liegt eine Stellenbeschreibung sowie -bewertung zugrunde. Tarifangestellte erhalten eine Vergütung auf Basis der Eingruppierung in Entgeltgruppen anhand der tariflich festgelegten Merkmale zur Stellenbewertung. Dabei setzt eine Eingruppierung in die für die Tätigkeit vorgesehene Tarifgruppe voraus, dass die Tätigkeit vollumfänglich ausgeübt wird. Auch für die außertariflich bezahlten Kolleginnen und Kollegen kommt ein Stellenbewertungsverfahren („STRATA-Verfahren“) zur Anwendung. Damit wird eine faire, transparente Gehaltsstruktur und -bewertung sichergestellt. Der Prozess zum Umgang mit Entgeltmaßnahmen ist für alle Beschäftigten in unserem Intranet veröffentlicht.

Die Grundsätze der Vergütungssysteme leiten sich aus der Vergütungsstrategie ab, die Teil der Personalstrategie ist. Maßgeblich für die Personalstrategie sind die in der Geschäftsstrategie verankerten ESG-Kriterien und die unternehmenskulturellen Leitsätze. Die Vergütungsstruktur der IB.SH ist somit geprägt von einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten und geschlechtsneutralen Entlohnung, die unserem Geschäftsmodell entsprechend angemessen ausgestaltet ist und keine Fehlanreize beinhaltet, die mit Risiken für die Bank verbunden sind. Ziele, die mit dem variablen

Vergütungsbestandteil verknüpft sind, sollen nachvollziehbar, widerspruchsfrei, ambitioniert und erreichbar sein. Weitere Informationen zum Vergütungsmodell finden Sie unter Kriterium 8 Anreizsysteme.

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

In dem Berichtsjahr waren 16,6 Prozent der Kolleginnen und Kollegen in einem befristeten Angestelltenverhältnis. Befristete Anstellungsverhältnisse werden grundsätzlich nur mit Sachgrund geschlossen. Die Zahl ergibt sich vor allem durch die befristeten Corona Hilfsprogramme. Zu den befristet Beschäftigten zählen auch Nachwuchskräfte in einem Berufsausbildungsverhältnis oder Traineeprogramm. Deren Anteil liegt bei 2,7 Prozent der Kolleginnen und Kollegen der IB.SH.

Die IB.SH setzt nur selten Zeitarbeitskräfte ein, wenn Bedarfe sehr kurzfristig und zeitlich begrenzt notwendig sind. Dies soll auch zukünftig so bleiben. Wir haben das Ziel, nicht mehr als 2 Prozent Zeitarbeitskräfte zu beschäftigen. Im Berichtsjahr waren es 0 Prozent.

Es sind keine Entlassungen geplant.

Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art:

Folgende Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit haben wir ergriffen:

Tarifgebundenheit:

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

Analytisches Bewertungsverfahren:

Die Tätigkeiten von außertariflichen Beschäftigten werden mit Hilfe eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens („STRATA-Verfahren“) bewertet und einer von vier Funktionsstufen zugeordnet. Anhand von 8 verschiedenen Kriterien, die die

Entscheidungsbefugnisse, den Einfluss auf das Geschäft der Bank und den Umfang des Verantwortungsbereichs in einer Stelle beschreiben, erfolgt die Bewertung durch ein Punktevergabesystem unter Einbezug des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten. Das Gehalt der Funktionsstufen wird in Gehaltsbändern ausgedrückt. Diese sind für die Beschäftigten im Intranet einsehbar. Die individuelle Entgelthöhe eines oder einer Beschäftigten innerhalb des Gehaltsbandes ergibt sich aus der Erfahrung in der Tätigkeit und den gezeigten Leistungen.

Seit 2018 können alle Kolleginnen und Kollegen ihren individuellen Auskunftsanspruch gemäß § 10 des Entgelttransparenzgesetzes geltend machen. Die Beschäftigten können sich hierfür direkt an den Personalbereich, den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte als vermittelnde Stellen wenden.

Förderung der Vielfalt im Unternehmen:

Durch folgende Initiativen und Mitgliedschaften engagiert sich die IB.SH im Bereich Chancengleichheit und Diversity:

- [Charta der Vielfalt](#)
- Fair Company
- TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. - Chancengleichheit und Diversity

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

Bei uns finden die Beschäftigten neben der Führungskraft auch im Bereich Personal und dem Personalrat sowie der Referentin für Vielfalt, den Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und der AGG Beschwerdestelle (nach §13 Abs.1 des AGG) Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zum Thema Gleichbehandlung und Diversity.

Ein offener Austausch zu Diversity ist erwünscht und findet zum Beispiel über unser Intranet statt. Dort wird regelmäßig über Vielfalt informiert.

2022 haben wir eine Initiative zum deutschen Diversity Tag mit interner und externer Kommunikation, einem Web-Seminar, einem speziellen Kantinenangebot,

einem Interview und einem digitalen Live Austausch durchgeführt. Seit Herbst 2022 nimmt ein Team bestehend aus Auszubildenden der IB.SH an der Diversity Challenge der Charta der Vielfalt in der Rubrik „Diversity leben“ teil.

Die Umsetzung der Charta der Vielfalt ist für die IB.SH ein wesentlicher Bestandteil für ein faires Miteinander. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses Bekenntnis ist für uns ebenso bindend, wie der [Verhaltenskodex](#) der IB.SH und gilt für alle Beschäftigten.



Freiwilliges Prüfverfahren:

Wir haben uns bereits in der Vergangenheit zu Entgeltgleichheit (eg-Check) und Gleichbehandlung (gb-Check) von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes prüfen lassen und es hat keine Beanstandungen gegeben. Ein erneuter eg-Check ist in den nächsten Jahren geplant. 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.

Durch die Maßnahmen, die wir nach den eg- und gb-checks bereits umgesetzt haben, wird das Ziel der Entgeltgerechtigkeit und angemessenen Entlohnung erreicht.

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

In unserer Unternehmenskultur haben wir das Thema mit dem Leitsatz:

„Wir unterstützen die Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebenswelten.“ fest verankert.

In einer Dienstvereinbarung „Beruf und Familie“ sind verschiedene Maßnahmen vorgesehen, um den Einklang von Beruf und Familie bestmöglich zu gewährleisten.

Neben individuellen Arbeitszeitmodellen, besteht eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten, die Beschäftigten die Möglichkeit gibt, bis zu 40 Prozent mobil zu arbeiten.

Die IB.SH bietet neben vielfältigen und flexiblen Arbeitszeitmodellen auch ein Langzeitkonto an, um zu einem späteren Zeitpunkt eine Freistellung oder Reduzierung

der Arbeitszeit darüber abdecken zu können. Ziel ist es, unseren Kolleginnen und Kollegen einen größtmöglichen individuellen Gestaltungsrahmen zu bieten.

Die IB.SH bietet ihren Beschäftigten vielfältige Angebote wie die Notfall- und Ferienbetreuung für Kinder, ein Eltern-Kind Büro, Homecare/Eldercare (Hilfe bei Pflegeherausforderungen) und kostenlose anonyme Web Seminare und Vorträge zu den Themen Gesundheit, Work-Live Balance, familiäre Herausforderungen und vielem mehr.

Kantinengerichte können in umweltfreundlichen wiederverwertbaren Boxen für Angehörige mitgenommen werden.

Insbesondere für Pflegesituationen im privaten Umfeld können unsere Kolleginnen und Kollegen die Beratungsleistung der internen Pflegelotsin, Möglichkeiten der Freistellung sowie der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und die Möglichkeit, über einen externen Anbieter anonyme und unabhängige Beratungsleistungen rund um die Pflege von Angehörigen und Begleitung bei der Organisation konkreter Pflegebedarfssituationen nutzen.

Die Angebote stehen allen Beschäftigten über unser Intranet zur Verfügung und können über ein Onlineportal jederzeit auch privat eingesehen werden. Somit können die Angebote auch während Abwesenheiten wie Eltern- oder Pflegezeit sowie Krankheit genutzt werden.

Im Jahr 2022 wurde der IB.SH-Betriebssportverein e.V. gegründet. In diesem haben die Beschäftigten die Möglichkeit, an verschiedenen Sportarten, die durch die IB.SH gefördert werden, teilzunehmen. Der Betriebssportverein kann den Sportraum im Gebäude der IB.SH nutzen. Über unseren Familienservice gibt es die Möglichkeit an einem für die Beschäftigten kostenlosen Online Yoga Angebot teilzunehmen, dass bei Bedarf auch zeitlich flexibel abgerufen werden kann. Die IB.SH bietet die Möglichkeit, auf eigene Kosten Massagen in der Bank zu erhalten.

Wir werden durch die externe Zertifizierung der Hertie-Stiftung Audit berufundfamilie (unter der Schirmherrschaft des Bundesfamilien- und des Bundeswirtschaftsministeriums) durch eine/n Auditor/in begleitet. Die kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen an die Bedürfnisse der Beschäftigten stellt sicher, dass das Ziel der Vereinbarkeit der Lebenswelten bereits sehr gut erreicht und weiterhin aufrechterhalten wird.

Um das Bekenntnis zu einer familienbewussten Unternehmensführung zu manifestieren, sind wir dem vom Bundesfamilienministerium in Kooperation mit dem DIHK gegründeten Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ beigetreten. Außerdem nehmen wir an verschiedenen regionalen Netzwerken zu dem Thema teil.

Es entspricht unserem Selbstverständnis, auf Chancengleichheit zu achten und Frauen im Berufsleben zu fördern. In unserer Personalstrategie wird dies ausdrücklich berücksichtigt. Mit dem für 2021-2024 aktualisierten Frauenförderplan besteht eine Zielvereinbarung zur Steigerung der Chancengleichheit und Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen in unserer Bank. Mit der Erreichung dieser Ziele liegen wir zum Ende 2022 gut im Plan.

Zum Beispiel ist es ein Ziel, unter den außertariflich angestellten Mitarbeitenden den Anteil an Frauen bis Ende 2024 auf 40 Prozent zu erhöhen. Ende 2022 liegt die Quote bei 39 Prozent. Das Ziel, den Anteil von Frauen in Führung von 40 auf 45 Prozent zu steigern, haben wir mit 47 Prozent aktuell erreicht. Darüber hinaus gibt es weitere qualitative und quantitative Ziele, unter anderem zu Teilzeitpositionen, Personalentwicklung, Ausbildung, Teilzeitfähigkeit, Vereinbarkeit, Vergütung und der Stellenbesetzung, deren Erreichung regelmäßig überprüft wird. Die Überprüfung und Abstimmung weiterer Maßnahmen erfolgt in Halbjahresgesprächen zu Gleichstellung und Vielfalt gemeinsam mit dem Vorstand, dem Bereich Personal, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten.

Im Rahmen der Stellenausschreibungen werden schwerbehinderte Menschen stets gezielt aufgefordert, sich zu bewerben. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden zudem im Rahmen der Personalauswahl bevorzugt berücksichtigt. So wird erreicht, dass auch benachteiligte Menschen integriert werden und vielfältige Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten. Die Schwerbehindertenvertretung wird bei der Personalauswahl beteiligt, wenn sich Schwerbehinderte bewerben. Für uns ist es ein wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur, Menschen mit und ohne Behinderung, unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Herkunft, Identität, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Religion und Nationalität gleichermaßen wertschätzend zu behandeln.

16. Qualifizierung

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

Die systematische Personalplanung als ein strategisches Ziel der Personalarbeit ermöglicht es, den notwendigen Handlungsbedarf aus der Geschäftsentwicklung und dem demografischen Wandel zu bestimmen, um operationelle Risiken zu vermeiden und die Funktionsfähigkeit der Bank langfristig zu gewährleisten. Das in 2020 eingeführte Konzept für die Nachfolge- und Nachwuchsplanung IB.SH PEP (Personal-Entwicklungs-Planung) wird erfolgreich angewendet und bietet die notwendige Transparenz für eine nachhaltige und vorausschauende Planung. So können wir rechtzeitig geeignete Maßnahmen zur Nachwuchs- und Nachfolgeentwicklung ableiten, die sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Ressourcenbedarfe berücksichtigen und die IB.SH flexibel auf Veränderungen reagieren lassen.

Dazu erstellen wir regelmäßig einen Forecast der altersbedingten Abgänge. Im Zeitraum 2022-2032 werden etwa 244 Kolleginnen und Kollegen die IB.SH altersbedingt verlassen. Vakante Führungs- und Schlüsselpositionen werden bis zu zwei Jahre im Voraus ausgeschrieben, um Kandidatinnen und Kandidaten im Vorfeld der Positionsübernahme gezielt vorbereiten zu können.

Wir bilden für den Eigenbedarf aus. Aus unserer zukunftsgerichteten Personalbedarfsplanung wurde im Jahr 2020 ein Einstellungsziel von 7 Nachwuchskräften abgeleitet. Im Rahmen der Personalplanung 2022 wurde das Ziel dem tatsächlichen Bedarf unterjährig angepasst und auf 6 Nachwuchskräfte reduziert. Das neue Einstellungsziel von 6 Nachwuchskräften wurde erreicht, davon 3 Nachwuchskräfte für den Bankenbereich und 3 Nachwuchskräfte im IT Bereich eingestellt.

Ziel für 2023 ist erneut die Einstellung von je 3 Nachwuchskräften im Bankenbereich bzw. IT Bereich.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, langfristig eine Ausbildungsquote von 3,5 Prozent zu erreichen. Derzeit sind 2,4 Prozent der Beschäftigten in der IB.SH Nachwuchskräfte. Darüber hinaus streben wir eine Übernahmequote von 100 Prozent an. Die Quote bezieht sich auf die Nachwuchskräfte, bei denen ein Übernahmewunsch besteht. Diese wurde in 2022 nicht erfüllt. Die Übernahmequote liegt bei Prozent 83,3 Prozent (von den auslernenden 6 Nachwuchskräften wurde 1 Nachwuchskraft nicht übernommen). Für das Jahr 2023 streben wir erneut eine 100 prozentige Übernahmequote an.

Personalentwicklung ist ein strategisches Handlungsfeld innerhalb der Personalstrategie. Grundlage für die Personalentwicklung bilden die aus der Unternehmenskultur abgeleiteten Kernkompetenzen. Diese beschreiben das erfolgskritische Verhalten, das für alle Mitarbeitenden der IB.SH notwendig ist, um unsere Werte und die Unternehmenskultur positiv zu beeinflussen.

Ziel der Personalentwicklung ist der Erhalt sowie die stetige Weiterentwicklung der fachlichen, digitalen und persönlichen Kompetenzen sowie der Führungsqualifikation und der Markt- und Kundenorientierung auf Basis der o.g. Kernkompetenzen.

In regelmäßig wiederkehrenden Gesprächen zwischen Führungskraft und Beschäftigten werden die Kompetenzanforderungen einer Stelle mit den Kompetenzen der/des Beschäftigten abgeglichen und notwendige Weiterentwicklungsziele und entsprechende Maßnahmen vereinbart. Die Erreichung der Entwicklungsziele wird in Folgegesprächen nachgehalten.

Abgestimmt auf die Kompetenzanforderungen der Bank bieten wir all unseren Beschäftigten verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten an, um eine individuelle und langfristig ausgerichtete Personalentwicklung zu ermöglichen (s. Leistungsindikator GRI-SRS-404-1).

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

Neue Führungskräfte erhalten neben Seminaren zu Grundlagen im Bereich Führung auch gezielte auf sie abgestimmte Coachings. Auch erfahrene Führungskräfte erhalten bei Bedarf Coachings, um bedarfsgerecht an der Weiterentwicklung Ihrer Führungskompetenz zu arbeiten. 2022 haben 29 Beschäftigte mehrteilige Coachings erhalten.

Führungskräften und Interessierten stellen wir mit einer digitalen E-Learning-Plattform, der Führungskräfteakademie, dauerhaft und jederzeit verfügbare Lern- und Informationsmaterial zu Führungs-, Fach- und Methodenkompetenz zur Verfügung. Know-how und Kompetenzen, z.B. im Bereich Führen auf Distanz, Führen virtueller Teams sowie Führen von virtuellen Mitarbeitergesprächen können durch die Führungskräfteakademie virtuell, zeitnah und bedarfsorientiert vermittelt werden.

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

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

Im Entwicklungsprogramm IB.SH Campus für Potenzialträgerinnen und Potenzialträger werden unterschiedliche Entwicklungsbausteine angeboten, die auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden sowie der IB.SH individuell zugeschnitten sind. Dazu gehören z.B. Projektmanagement, Coachings, Hospitationen, kollegiale Beratung und Wahlmodule. Darüber hinaus arbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in bankrelevanten Masterplan-Projekten mit. Der IB.SH Campus wird mit einer Laufzeit von 18 Monaten alle 2 Jahre angeboten. Die Teilnehmerzahl ist auf 10 Teilnehmende begrenzt und soll durch ein Ziel aus dem Frauenförderplan mit einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung besetzt werden. 2020 -2022 ist dies mit je 5 Frauen und 5 Männern erfolgt. Die nächste Bewerbungsphase startet im Januar 2023. Gleichzeitig dient der IB.SH Campus auch als Netzwerk, um die bereichsübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der Bank weiter zu fördern.

Außerdem bieten wir vor allem für neuen Kolleginnen und Kollegen über unsere „IB.SH Wissen“ Reihe Seminare zu speziellen Themen, Produkten und Unternehmensbereichen an, die für die Arbeit in der IB.SH hilfreich sind.

Um unsere Kolleginnen und Kollegen mehr für Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren und darüber zu informieren wie unsere Unternehmensstrategie auf eine nachhaltige Entwicklung ausgerichtet ist, haben wir dieses Jahr den Blick nach innen gerichtet und

eine dreiteilige Veranstaltungsreihe konzipiert. Ziel der Veranstaltungsreihe ist es, den Austausch über nachhaltiges Handeln und Sustainable Finance zu stärken. 2022 haben insgesamt 500 Kolleginnen und Kollegen an den Seminaren teilgenommen. Erfahren Sie mehr dazu auf unserem [Sustainable Finance Blog](#).

Die Projektarbeit in der IB.SH hat in den letzten Jahren zugenommen und ist komplexer geworden. Ein modulares Schulungsangebot rund um den Bereich modernes Projektmanagement steht allen Projektbeteiligten – von Projektteams über die Projektleitungen bis hin zu Auftrag gebenden – zur Verfügung. Ein Schwerpunkt liegt dabei in der Ausbildung und Qualifizierung von Projektleiterinnen und Projektleitern aus unseren Fachbereichen.

Fachspezifische Seminare ergänzen das Angebot.

Nach jeder Weiterbildungsmaßnahme erhalten die Beschäftigten einen Feedbackbogen und evaluieren die Maßnahme und den Lernerfolg mit Ihrer Führungskraft.

Die Führungskraft hält den Lernerfolg gemeinsam mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach und bespricht bei Bedarf weitere Maßnahmen. Ein Instrument hierfür ist das zweimal jährlich verbindlich wiederkehrende Mitarbeitergespräch.

Zusätzlich erfolgt eine Bewertung zur Zufriedenheit der Maßnahme mit Noten von 1 bis 5 (1 = sehr gut). Unser Ziel ist es, hier einen Gesamtdurchschnitt von 2 nicht zu überschreiten. Der Durchschnitt für 2022 beträgt 1,56.

Zur Sicherung der Mitarbeiterqualifikation wurden im Jahr 2022 insgesamt 2.680 interne und externe Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt (Details dazu finden sich in den Leistungsindikatoren).

Im Portal des Familienservice wurden in 2022 107 Vorträge und Webseminare rund um die Themen Gesundheit, Work-Life-Balance, Stress, Erziehung und vielem mehr gebucht.

Außerdem steht unseren Beschäftigten eine Hotline, sowie persönliche Einzelsitzungen/Coachings für besonders herausfordernde Situationen kostenfrei und anonym zur Verfügung. Diese wurde in 2022 von 80 Beschäftigten in Anspruch genommen. Ergänzend dazu gibt es Angebote zum Thema Resilienz und Stressbewältigung.

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

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

Weitere wesentliche Risiken mit negativen Auswirkungen auf die Qualifizierung sehen wir angesichts unserer Strategien und umgesetzten Maßnahmen nicht.

Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen (Leistungsindikatoren GRI SRS-403-9 und GRI SRS-403-10)

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

Es gab im Berichtsjahr keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Die Sollarbeitsstunden 2022 ohne Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten betragen 1.377.097 Stunden, die Abwesenheitsstunden aufgrund Krankheit betragen 81.654,12 Stunden und setzen sich wie folgt zusammen (Angabe in Stunden):

Krankheit mit Attest	66.618
Krankheit ohne Attest	12.807
Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft	452
Arbeitsunfall	273
Wegeunfall	4
Kur	1.503

Tabelle 24: Abwesenheit aufgrund von Krankheit

Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Leistungsindikator GRI SRS-403-4)

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

Den Beschäftigten werden Anregungen zu einem nachhaltig förderlichen Umgang mit der eigenen Gesundheit gegeben. Seit 2016 verfügen wir über ein betriebliches Gesundheitsmanagement. 2022 haben wir zudem einen virtuellen Gesundheitstag mit Vorträgen und Mitmachübungen für die gesamte Belegschaft angeboten.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, eine Krankenquote von 6 Prozent nicht zu überschreiten. Mit 5,9 Prozent Krankenquote konnte der gesetzte Zielwert von maximal 6,0 Prozent - trotz hoher Corona-bedingter Ausfälle – eingehalten werden. Weitere Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung finden sie auch unter Kriterium 16. Qualifizierung.

Die psychische Gefährdungsanalyse in 2022 hat ein gutes Ergebnis erbracht. Vor allem das gute Betriebsklima und Miteinander, sowie die Sozialleistungen wurden positiv erwähnt. Im Bereich „Soziale Beziehungen“ haben wir mit 3,73 von möglichen 4 Punkten das stärkste Ergebnis erzielt. Das größte Optimierungspotenzial wird bei neuen Arbeitsformen (Unsicherheit im Umgang mit neuen digitalen Tools) mit 2,94 von 4 Punkten erreicht. Die Bereiche Arbeitsorganisation erreichten 3,23, Arbeitsinhalte 3,58 und Arbeitsbedingungen 3,44 Punkte. Die Ergebnisse wurden im Management vorgestellt. Die Ergebnisse werden bewertet und geeignete Maßnahmen zur Umsetzung festgelegt. Es erfolgt in 2024 eine Wirksamkeitskontrolle und die Evaluation wird dokumentiert.

Es besteht eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), die zu einer klaren und transparenten Umsetzung des BEM in der IB.SH beiträgt. Beim BEM handelt es sich um ein Angebot an die Kolleginnen und Kollegen, um gemeinsam mit dem BEM-Team in einer gesundheitlich schwierigen Situation

Maßnahmen zu finden, die sie bei der Überwindung bestehender und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit unterstützen z.B. durch Angebote wie zusätzliche Arbeitsmittel, Anpassung der Aufgaben, Arbeitszeitgestaltungen, Schulungen oder verschiedenste Beratungsangebote zur psychischen und physischen Gesundheit. Bei BEM-Verfahren unterstützt uns außerdem unsere Betriebsärztin.

Der Arbeitsschutzausschuss der IB.SH berät quartalsweise über Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzmaßnahmen. Teilnehmende sind Arbeitgebervertreter/innen, Betriebservice, Sicherheitsbeauftragte/r, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit führen regelmäßig Arbeits- und Gesundheitsschutzbegehungen unter Berücksichtigung der persönlichen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten durch. Unser Team Notfallmanagement sorgt dafür, dass stets aktuelle Notfallpläne vorliegen, prüft eventuelle Risiken und stellt einen gesicherten Betrieb unter Wahrung des Arbeitsschutzes der Beschäftigten sicher. Während der Corona Pandemie gab es regelmäßige Krisenstabssitzungen unter Beteiligung des Vorstands, Führungskräften, dem Personalrat und der Betriebsärztin.

Unsere Betriebsärztin berät die IB.SH und deren Beschäftigte in allen betrieblichen Gesundheitsfragen und bietet arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung für Beschäftigte (Angebotsvorsorge) durch.

Alle Beschäftigten können auf ihrem Desktop auf sämtliche Notfallhilfeinformationen zugreifen. Hier haben wir interne und externe Ansprechpartner, Verhaltensregeln und weitere hilfreiche Informationen für verschiedene Notfallsituationen aufgeführt. In den Notfallplänen der IB.SH sind Schutzmaßnahmen bei Unfällen, im Brandfall, bei Unwetter oder anderen Notfällen enthalten. Erst- und Brandschutzhelfer, sowie Evakuierungsbeauftragte werden regelmäßig fortgebildet bzw. unterwiesen. Außerdem werden die Beschäftigten regelmäßig in Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen unterwiesen.

Aus der Unternehmenskultur sind Kernkompetenzen abgeleitet und das dafür erfolgskritische Verhalten beschrieben, das für alle Mitarbeitenden der IB.SH notwendig ist, um unsere Werte und die Unternehmenskultur positiv zu beeinflussen. Die Kernkompetenzen dienen als Grundlage für die verschiedenen personalstrategischen Ausrichtungen. Auf der operationellen Ebene sind diese Kernkompetenzen in die Personalprozesse integriert.

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

Von insgesamt 2.680 internen und externen Schulungsmaßnahmen im Jahr 2022 sind 1.099 Maßnahmen von Männern und 1.581 Maßnahmen von Frauen besucht worden. 267 Maßnahmen betrafen die Führungskräfte, daran nahmen 132 Männer und 135 Frauen teil.

Von den 2.680 Maßnahmen hatten 1.774 die Durchführung von Online-Schulungen zu Datenschutz, Betrugsprävention und Geldwäsche zum Inhalt. Davon wurden 708 Schulungen von Männern und 1.066 von Frauen durchgeführt. Davon wurden bei den Führungskräften 75 Schulungen von Männern und 75 von Frauen durchgeführt.

Die durchschnittliche Schulungszeit je Beschäftigten betrug ca. 2,18 Schulungstage. Im Durchschnitt wurden 639 EUR pro Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen investiert.

Diversität (Leistungsindikator GRI SRS-405-1)

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

Diversitätskategorie	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
Gesamt	783	100 %
nach Geschlecht		
weiblich	477	61 %
männlich	306	39 %
divers	k.A.	k.A.
Altersgruppe		
< 30 Jahre	87	11 %
30 - 50 Jahre	403	51 %
> 50 Jahre	293	37 %

Tabelle 25: Zusammensetzung der Angestellten nach Staatsangehörigkeit

Derzeit ist in der IB.SH keiner der Beschäftigten als divers gemeldet. Daher finden sich in den weiteren Aufzeichnungen keine Aufzählungen der diversen Beschäftigten.

Staatsangehörigkeit	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
deutsch	749	95,66 %
belgisch	2	0,26 %
chinesisch	1	0,13 %
dänisch	1	0,13 %
estländisch	1	0,13 %
finnisch	2	0,26 %
französisch	1	0,13 %
griechisch	1	0,13 %
irisch	1	0,13 %
italienisch	2	0,26 %
kroatisch	1	0,13 %
lettisch	1	0,13 %
niederländisch	1	0,13 %
polnisch	7	0,89 %
rumänisch	2	0,26 %
russisch	3	0,38 %
schwedisch	1	0,13 %
spanisch	1	0,13 %
tschechisch	2	0,26 %
türkisch	1	0,13 %
ukrainisch	2	0,26 %
Summe	783	100,00 %

Tabelle 26: Zusammensetzung der Angestellten nach Staatsangehörigkeit

Behinderung	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
unter 50 %	10	1,3 %
über 50 %	27	3,4 %
keine Behinderung	746	95,3 %
Summe	783	100,0 %

Tabelle 27: Zusammensetzung der Angestellten nach Behinderung

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

Tabelle 26: Zusammensetzung der Angestellten des Leitungsorgans aufgeteilt nach Geschlecht und Altersgruppe

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 waren 4,7 Prozent unserer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten besetzt.

Diskriminierungsvorfälle (Leistungsindikator GRI SRS-406-1)

Im Berichtszeitraum wurde kein Diskriminierungsvorfall gemeldet.

17. Menschenrechte

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

Mit der in 2022 verabschiedeten [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) haben wir uns offiziell verpflichtet, Menschenrechtsverletzungen abzulehnen und beim Förder- als auch beim Anlagegeschäft auszuschließen. Wir erwerben beispielsweise keine Finanzanlagen, wenn ein Staat die von Deutschland ratifizierten UN-Menschenrechtsabkommen nicht ratifiziert hat.

Zudem haben wir den Anspruch, ausschließlich mit Firmen zusammen zu arbeiten, die sich – im Rahmen ihrer gesamten Lieferkette – zur Einhaltung der grundlegenden Menschenrechte verpflichten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, gehen wir folgendermaßen vor und nutzen folgende Maßnahmen:

Entsprechend unserer Vergaberichtlinie arbeiten wir nur mit Unternehmen zusammen, die sich verpflichten, ihren Beschäftigten und Subunternehmern den tariflich vereinbarten Mindestlohn bzw. den gesetzlichen Mindestlohn für die Leistungserbringung bei der IB.SH zu zahlen. Bei besonders sensiblen Gewerken (wie z.B. Reinigungsdienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen) führen wir Stichprobenprüfungen während der Vertragslaufzeit durch. Bei jeder Vergabe prüfen wir, inwieweit bei der Unternehmens- und Produktauswahl qualitative, umweltbezogene, soziale oder innovative Vertriebs- und Handelsbedingungen einfließen können. Dies geschieht beispielsweise durch die Forderung von Zertifizierungen und Nachhaltigkeitskonzepten.

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

- a) Wir wenden als Anstalt öffentlichen Rechts das Vergaberecht (u. a. UVgO, VgV, GWB) und die darin enthaltenen Schutzklauseln an.
- b) Wir fordern jeden potentiellen Vertragspartner dazu auf, ab einem erwarteten Auftragsvolumen von 25.000 € netto, eine verpflichtende Eigenerklärung einzureichen, dass keine Vertrags-Ausschlussgründe gem. § 123 GWB vorliegen. Hierdurch bestätigt der Vertragspartner, dass keine Person aus seinem Unternehmen und das Unternehmen selbst nicht gemäß Strafgesetzbuch oder gemäß dem Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung rechtmäßig verurteilt worden ist und auch keine Geldbuße gem. § 30 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten festgesetzt worden ist. Wenn ein Unternehmen diese Eigenerklärung nicht einreicht, schließen wir es vom weiteren Verfahren aus.
- c) Ebenso schließen wir Unternehmen aus, wenn gem. § 123 GWG Vertrags-Ausschlussgründe vorliegen.
- d) Um Eigenerklärungen zu überprüfen, holen wir vor einer Auftragserteilung eine Auskunft über das Unternehmen beim bundesweiten Wettbewerbsregister ein. Diese Auskünfte werden in der Vertragsakte und im Verfahrensgang dokumentiert.
- e) Darüber hinaus verlangen wir von allen Lieferanten mit sensiblen Waren die Erklärung zu den ILO-Kernarbeitsnormen als Nachweis zur menschenwürdigen Herstellung der Produkte und Waren.

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

Bei dem Umgang mit notleidenden Krediten werden im Falle eines Ausfalls stets die Interessen aller Beteiligten, sowohl der Bank als auch der Darlehensnehmer, insbesondere unter Beachtung und Wahrung des Ansehens der IB.SH und der sozialen und wirtschaftlichen Situation der Darlehensnehmer berücksichtigt. Dies steht in der Entscheidungsabwägung im Vordergrund und mag daher ggf. zu Lasten des Ertragsziels gehen. Gemeinsam mit dem Kunden wird nach einer Lösung gesucht (Umschuldung, Vereinbarung einer Ratenzahlung etc.).

Wir haben uns definitiv gegen Forderungsverkäufe an Inkasso-Unternehmen entschieden.

Aufgrund der territorialen Begrenzung auf das Geschäftsgebiet des Bundeslandes Schleswig-Holstein werden keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die Kunden/-gruppen des Fördergeschäfts der Bank gesehen. Die Treasury-Aktivitäten sind gemäß Anlage-Leitlinien auf EU-Mitgliedsstaaten in der Euro-Zone beschränkt. Da auch Produkte und Dienstleistungen nahezu vollständig in Deutschland oder der EU beschafft werden und davon ausgegangen werden kann, dass in der EU grundsätzlich die Menschenrechte geachtet werden, werden auch hier keine wesentlichen Risiken gesehen. Unsere Kreditvergabe und Förderung beschränkt sich auf Kommunen, Unternehmen und Privatpersonen in Schleswig-Holstein. Dabei werden die zu finanzierenden Vorhaben geprüft (s. Kriterium 4). Menschenrechtsverletzungen, die im Zuge der Prüfung auffallen, werden zur Anzeige gebracht.

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

Vor diesem Hintergrund haben wir keine weiteren quantitativen Zielsetzungen definiert.

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen und Betriebsstätten (Leistungsindikatoren GRI SRS-412-3 und GRI SRS-412-1)

Wir prüfen bereits vor einem Vertragsabschluss, ob das Unternehmen Menschenrechtsverstöße begangen hat (verpflichtende Eigenerklärung und Gewerbezentralregisterauszug vom Bundesamt für Justiz bzw. ab 1. Juni 2022 Abfrage beim Wettbewerbsregister des Bundeskartellamts). Dies geschieht bei einem erwarteten Auftragsvolumen von 25.000 € netto. Damit liegen wir unterhalb der vorgeschriebenen Wertgrenze des Vergaberechts. Verträge dieser Größenordnung machen mindestens 90 Prozent unseres gesamten Brutto Beschaffungsvolumens (ca. 38,6 Mio €) aus.

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

Neben dem Hauptstandort Kiel sind wir mit einem Standort in Rostock und Lübeck vertreten. Verstöße gegen Menschenrechte sind uns nicht bekannt. Die Standorte unterliegen aufgrund der zentralen Beschaffungsorganisation den Einkaufsregeln der IB.SH (s. Kriterium 7).

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

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

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

Bei neuen Lieferanten erfolgt ab einem Einkaufsvolumen von 25.000 Euro netto, die Abgabe einer verpflichtenden Eigenerklärung und Überprüfung durch einen Gewerbezentralregisterauszug vom Bundesamt für Justiz bzw. ab 1. Juni 2022 durch eine Abfrage beim Wettbewerbsregister des Bundeskartellamts.

Das deckt den Hauptanteil unserer bezogenen Waren und Dienstleistungen ab.

Das Einkaufsvolumen mit Aufträgen unter 25.000 ist gering. Hier wäre der Aufwand der Überprüfung einzelner Lieferanten zur Einhaltung der Menschenrechte nicht verhältnismäßig.

Einen Prozentsatz für die Prüfung neuer Lieferanten haben wir daher nicht ermittelt.

Soziale Auswirkungen in der Lieferkette (Leistungsindikator GRI SRS-414-2)

Grundsätzlich werden bei Beschaffungen mit einem Auftragswert von über 25.000 Euro (ca. 90% unseres Einkaufsvolumens) eine Abfrage bei dem Wettbewerbsregister gestellt hinsichtlich einer möglichen Straffälligkeit (Wirtschaftsdelikte). Darüber hinaus fanden keine fortlaufenden Überprüfungen unserer Lieferanten auf soziale Auswirkungen statt. 2022 gab es keine erheblichen tatsächlichen Verstöße bei unseren direkten Vertragspartnern.

Potenziellen Verstößen wirken wir entgegen, indem wir aktuelle Vergabe-/Einkaufsentscheidungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen und betrieblichen Nachhaltigkeitsanforderungen treffen. Eine Konformität zu den geltenden Sozialstandards ist durch die für öffentliche Unternehmen geltenden Vergabegesetzgebungen (EU, Bund, Land) sichergestellt. In 2022 wurde mit keinem Lieferanten die Geschäftsbeziehung aufgrund potenzieller negativer sozialer Auswirkungen beendet.

18. Gemeinwesen

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

Dabei fokussieren wir unser gesellschaftliches Engagement auf die langfristige Zielsetzung der Nachwuchsförderung. Qualifizierter Nachwuchs ist eine wesentliche Grundlage für den dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes. Um dem demografischen Wandel und dem drohenden Fachkräftemangel in Schleswig-Holstein und dem Ostseeraum erfolgreich zu begegnen, gilt es, der Förderung von Bildung und Ausbildung hohe Priorität einzuräumen. Unser gesellschaftliches Engagement erfolgt im Rahmen eines Konzepts. Den strategischen Rahmen und die Schwerpunkte gibt die Unternehmensführung vor; die strategische Planung erfolgt einmal jährlich für das darauffolgende Geschäftsjahr. Unser gesellschaftliches Engagement ist grundsätzlich auf Nachwuchsförderung ausgerichtet. Weitere spezifizierte Zielsetzungen liegen nicht vor.

Die Sponsoring-Maßnahmen im Einzelfall beschließt unser Vorstand. Dem Beschluss geht eine Evaluierung der jeweiligen individuellen Zielsetzung voraus.

Im Rahmen einer Risikoanalyse haben wir potentielle Risiken, die im Zusammenhang mit unserem gesellschaftlichen Engagement stehen, identifiziert. Diese bestehen im Wesentlichen in

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

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

Um unser gesellschaftliches Engagement explizit mit Blick auf seine Nachhaltigkeit und dem Beitrag zur Nachwuchsförderung zu bewerten, führen wir jährlich eine Wirkungsanalyse durch. Die Basis bilden dabei die Sustainable Development Goals (SDGs) der UN. Kernfragen sind dabei, ob unser gesellschaftliches Engagement den Nutzen stiftet, den wir anstreben und ob wir unsere Initiativen eventuell anders ausrichten sollten. Die Wirkungsanalyse 2022 hat gezeigt, dass unsere Aktivitäten vor allem auf das SDG 4 „Hochwertige Bildung“ und das SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ Auswirkung haben. Das entspricht unserer Ausrichtung auf die Nachwuchsförderung, die wir mit langfristigen Kooperationen in Schleswig-Holstein unterstützen. Im Detail haben wir die Ergebnisse auf unserem [Sustainable Finance Blog](#) veröffentlicht. Die Wirkungsanalyse führen wir jährlich weiter und prüfen damit regelmäßig die Schwerpunkte unseres gesellschaftlichen Engagements.

Im Jahr 2022 machten langfristige Partnerschaften rund 90 Prozent unserer Kooperationsverpflichtungen aus, die sich insgesamt auf 141.000 Euro belaufen haben. Rund 87 Prozent der gesamten Mittel sind in die Nachwuchsförderung geflossen.

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

Dafür stehen folgenden Aktivitäten beispielhaft:

Seit vielen Jahren begleitet die IB.SH das Festival [JazzBaltica](#) als Hauptsponsor. Im Rahmen dieses Engagements verleihen wir seit 2008 jährlich den mit 3.000 Euro dotierten [IB.SH-JazzAward](#). Der Preis ist eine Auszeichnung für junge, aufstrebende Jazzmusikerinnen und -musiker, die frische Impulse in der Jazzwelt setzen. Preisträger 2022 war Ilja Ruf.

Gemeinsam mit der DLRG, Landesverband Schleswig-Holstein e.V., hat die IB.SH 2021 die Initiative IB.SH-Schwimmstarter ins Leben gerufen. Ein Baustein ist das [Schwimm-Mobil](#). Damit konnten seit Sommer 2022 zwei Schwimmtrainer im Bundesfreiwilligendienst wöchentliche Intensivkurse in verschiedenen Gemeinden Schleswig-Holsteins anbieten und so mehr als 200 Kinder auf dem Weg zum sicheren Schwimmen begleiten.

Alle zwei Jahre loben wir den Unternehmerinnen-Preis aus, mit dem wir qualifizierte Frauen dazu motivieren wollen, unternehmerische Verantwortung in Schleswig-Holstein zu übernehmen. Neben dem Preisgeld in Höhe von 5.000 Euro erhalten die Gewinnerinnen eine Skulptur des schleswig-holsteinischen Künstlers Volker Tiemann. Für Newcomerinnen umfasst die Auszeichnung eine Unternehmensberatung im Wert von 2.000 Euro. Mit diesem Engagement stärken wir die Wirtschaft und setzen Impulse für mehr Gleichstellung in der Gesellschaft. Die Gewinnerinnen 2022 waren Birgit Müller von der Mare Tischlerei und Mare Küchen und als Newcomerinnen Bozena Jäger und Natali Köthe von der Mara-NF Seniorenbetreuung & Ambulante Pflege GbR.

Einen weiteren wesentlichen Beitrag zum gesellschaftlichen Engagement leisten wir über unsere Spendenplattform [WIR BEWEGEN.SH](#). Sie dient dazu, gemeinnützige Anliegen in Schleswig-Holstein zu unterstützen und das Ehrenamt zu stärken, indem sie eine Bühne für förderwürdige Projekte aus und in Schleswig-Holstein bietet. Mehr zu den Hintergründen von WIR BEWEGEN.SH erfahren Sie [hier](#).

Die Spendenplattform WIR BEWEGEN.SH hat 2022 nahezu 430.000 Euro aus rund 1.800 Einzelspenden über die Plattform ausgezahlt – die bislang höchste Summe seit Bestehen von WIR BEWEGEN.SH. Die Spenden flossen in 61 gemeinnützige Projekte aus den Bereichen Kultur, Bildung, Miteinander und Hilfe, Gesundheit, Tiere, Umwelt und Sport.

Ende 2021 haben wir unser gesellschaftliches Engagement im Bereich Klimaschutz erweitert und [WIR BEWALDEN.SH](#), eine Spendenplattform für Aufforstungsprojekte, ins Leben gerufen. Beide Plattformen betreiben wir im Auftrag des Landes Schleswig-Holstein. Mehr zu den Hintergründen von WIR BEWALDEN.SH erfahren Sie [hier](#).

WIR BEWALDEN.SH konnte 2022 mit sechs Projekten die Aufforstung in unserem Land unterstützen.

Mit einem Partnerprogramm bauen wir die Wirkungsmöglichkeiten der IB.SH-Spendenplattformen stetig aus.

Die IB.SH beteiligt sich an den Spendenplattformen jährlich mit der Weihnachtsspende. Jeden Monat stimmen unsere Kolleginnen und Kollegen gemeinsam über die Verteilung der IB.SH-Weihnachtsspende auf WIR BEWEGEN.SH und zweimal jährlich auf WIR BEWALDEN.SH über aktuelle Projekte ab. Dadurch entsteht auch bankintern ein erhöhtes Bewusstsein für das gesellschaftliche Engagement im Land.

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

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. Der Geschäftsbericht für das Berichtsjahr 2022 wird voraussichtlich im Juni 2023 veröffentlicht.

19. Politische Einflussnahme

Die IB.SH engagiert sich nicht politisch. Sie ist kein Mitglied in Parteien, parteinahen Stiftungen oder parteinahen Vereinen. Wir tätigen keine Spenden an politische Parteien.

Die IB.SH nimmt nicht aktiv politisch Einfluss, sondern unterstützt das Land Schleswig-Holstein – und mit dessen Einwilligung auch andere Träger der öffentlichen Verwaltung – bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben.

Wir nehmen zu Gesetzesentwürfen des Schleswig-Holsteinischen Landtages Stellung, wenn und soweit wir im Rahmen einer Anhörung aufgefordert werden. Zu Gesetzesvorhaben auf Bundesebene und europäischer Ebene, die unser Fördergeschäft betreffen, tauschen wir uns im VÖB e.V. aus und beteiligen uns gegebenenfalls an Stellungnahmen.

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

Parteispenden (Leistungsindikator GRI SRS-415-1)

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



20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Den Vorstandsmitgliedern, Verwaltungsratsmitgliedern, wie auch den Kolleginnen und Kollegen der IB.SH ist bewusst, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für die IB.SH persönliche und private Interessen nicht in den Vordergrund stellen und von Dritten weder Vorteile fordern noch sozial inadäquate Vorteile annehmen dürfen. Klare Regelungen zum Umgang mit Interessenkonflikten sowie zur Vorteilsannahme und -gewährung sind in unserem [Verhaltenskodex](#) und in den bereichsübergreifenden Anweisungen „Umgang mit Korruption und Interessenkonflikten“ und „Umgang mit Zuwendungen – Geschenke und Einladungen“ sowie der „Richtlinie für den Umgang mit Interessenskonflikten“ verankert. Die Regelungen im Umgang mit Zuwendungen wurden 2022 zudem grundlegend überarbeitet und erneuert. Es gelten feste Betragsgrenzen, Genehmigungspflichten und Kompetenzregelungen sowie eine offene Kommunikation, um Interessenkonflikte per se zu vermeiden. Die Regelungen schützen die IB.SH, Dritte, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie Beschäftigte. Sie sind geeignet, bei allen Beteiligten den Verdacht oder den Anschein möglicher Unredlichkeit und Inkorrektheit zu vermeiden. Diese Regelungen prüft der Bereich Compliance jährlich sowie anlassbezogen auf ihre Geeignetheit und Angemessenheit und passt sie gegebenenfalls an.

Die IB.SH unterliegt als Kreditinstitut den Bestimmungen gemäß §18 KWG, das an die Gewährung von Krediten unter anderem an Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsorgans besondere Anforderungen stellt. Ziel es ist, Interessenkonflikte zu vermeiden und persönliche Einflussnahmen zu unterbinden. Zu diesem Zweck führt die IB.SH ein Organverzeichnis, das alle Organpersonen und Organunternehmen der IB.SH enthält. Dieses Verzeichnis wird jährlich und anlassbezogen durch den Bereich Vorstandsstab überprüft und gegebenenfalls aktualisiert.

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

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

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

Datenschutz hat für die IB.SH selbstverständlich einen hohen Stellenwert. Unser Umgang mit personenbezogenen Daten und Informationen ist in einer Anweisung sowie im [Verhaltenskodex](#) festgelegt. Darüber hinaus verfügen wir über eine Datenschutzbeauftragte, die die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der IB.SH

überwacht. Sie steht den Kolleginnen und Kollegen als Ansprechpartnerin in allen Angelegenheiten des Datenschutzes zur Verfügung und geht allen an sie herangetragenen Angelegenheiten nach.

Die Prüfungstätigkeit der Internen Revision erstreckt sich auf der Grundlage eines risikoorientierten Prüfungsansatzes grundsätzlich auf alle Aktivitäten und Prozesse der IB.SH, unabhängig davon, ob diese ausgelagert sind oder nicht. Die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben, sonstiger verbindlicher Regelungen, Verträge und Standards sowie interner Richtlinien, Leitlinien, Anweisungen etc. ist Gegenstand jeder Prüfung. Die jährlichen Prüfungsprioritäten sowie der jeweilige Prüfungsturnus werden für die Prüfungsfelder auf Grundlage einer Risikoanalyse im Prüfungsplan festgelegt. Entsprechend den aufsichtsrechtlichen Anforderungen werden die Vorkehrungen zur Verhinderung von Geldwäsche und sonstigen strafbaren Handlungen jährlich überprüft.

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

Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten:

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

Die Compliance-spezifischen Anforderungen sind im Allgemeinen im Rahmen eines [Managementkonzepts](#), sowie eines [Verhaltenskodexes](#) auf der Homepage der IB.SH veröffentlicht. Diese Compliance-spezifischen Anforderungen werden zudem durch interne schriftlich fixierte Ordnungen ergänzt und präzisiert. Die Grundlage für die

schriftlich fixierten Ordnungen zur Korruptionsbekämpfung bildet unter anderem die Anti-Korruptions-Richtlinie des Landes Schleswig-Holstein. Die Zielerreichung überprüfen wir kontinuierlich und berichten regelmäßig darüber. Sofern Abweichungen festgestellt werden, ergreifen wir zudem geeignete Maßnahmen, um Abhilfe zu schaffen.

Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten (Leistungsindikator GRI SRS-205-1)

Es wurden alle Geschäftsstandorte im Hinblick auf Korruptionsrisiken überprüft.

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

Tabelle 279: Auf Korruptionsrisiken überprüfte Geschäftsstandorte

Neben dem Hauptsitz in Kiel gibt es je einen Standort in Rostock und Lübeck. Die Standorte werden turnusmäßig u.a. auf Korruptionsrisiken überprüft. Erhebliche Risiken sind bei den letzten Prüfungshandlungen nicht ermittelt worden.

Korruptionsvorfälle (Leistungsindikator GRI SRS-205-3)

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

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften (Leistungsindikator GRI SRS-419-1)

Es wurden keine signifikanten Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen aufgrund von Nichteinhaltung von wesentlichen (aufsichts-) rechtlichen Anforderungen und Vorgaben im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich gegen die IB.SH verhängt.

Ihre Ansprechpartner



Leitung Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement

Patrick Woletz

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

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



Sustainable Finance Beauftragte

Dr. Christine Bertram

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

E-Mail: christine.bertram@ib-sh.de



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr **2022**



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH)

Zur Helling 5-6

24143 Kiel

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

Fax: +49 (0) 431 9905-3383

E-Mail: info@ib-sh.de

www.ib-sh.de

www.ib-sh.de/nachhaltigkeit

Stand: April 2023