

Inhalt

Allgemeine Informationen.....	3
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	5
2. Wesentlichkeit.....	6
3. Ziele.....	10
4. Tiefe der Wertschöpfungskette.....	11
5. Verantwortung.....	13
6. Regeln und Prozesse	13
7. Kontrolle.....	16
8. Anreizsysteme	22
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	23
10. Innovations- und Produktmanagement.....	28
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.....	35
12. Ressourcenmanagement.....	36
13. Klimarelevante Emissionen	43
14. Arbeitnehmerrechte.....	50
15. Chancengerechtigkeit	53
16. Qualifizierung.....	59
17. Menschenrechte	66
18. Gemeinwesen	69
19. Politische Einflussnahme	72
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	72
Ihr Kontakt.....	76

Allgemeine Informationen

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

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

Im Interesse einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in Schleswig-Holstein und zur Erfüllung der Förderaufgaben gewähren und verwalten wir insbesondere Darlehen und Zuschüsse.

Wir übernehmen und verwalten Bürgschaften und andere Gewährleistungen und gehen Beteiligungen an Unternehmen ein. Wir nehmen Beratungs- und andere Dienstleistungen wahr, die mit der Erfüllung unserer Aufgaben in direktem Zusammenhang stehen, und sind unter anderem in den folgenden Bereichen aktiv:

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

Allgemeine Informationen

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

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

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

Ergänzende Anmerkungen:

Eine Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts durch externe Dritte findet nicht statt.

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

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

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

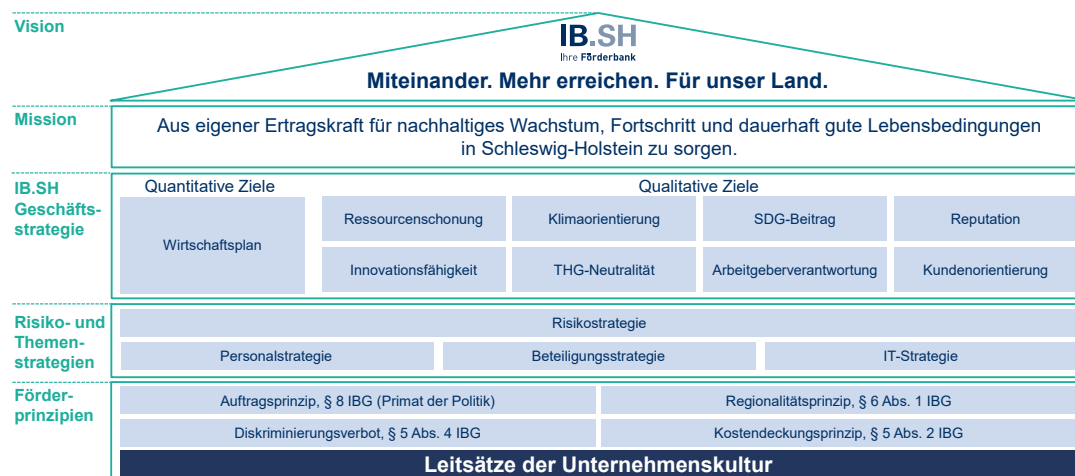


Abbildung 1: IB.SH-Strategie

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

2. Wesentlichkeit

Erwerb von Eigenanlagen (Depot A). Alle Kriterien im Detail sind in unserer [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) festgehalten (s. Kriterium 6).

Die größte Wirkung auf eine nachhaltige Entwicklung in Schleswig-Holstein erzielen wir durch Darlehen, Zuschüsse und Beratungsleistungen. Um diese Wirkung messbar zu machen und unser Produktportfolio gezielt nachhaltig auszurichten, setzen wir ein SDG¹-Wirkungsmanagement ein. Mit unseren Erfolgskennzahlen machen wir die direkten Förderwirkungen sichtbar (s. Kriterium 10).

Unsere Geschäftsstrategie berücksichtigt die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs), das Gesetz zur Energiewende und zum Klimaschutz in Schleswig-Holstein (EWKG) sowie das Gesetz zur Finanzanlagestrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FINISHG). Wir sind dem [Corporate Governance Kodex - Schleswig-Holstein \(CGK-SH\)](#) verpflichtet. Dieser enthält Grundsätze guter Unternehmensführung, legt einen Standard für das Zusammenwirken von Gesellschaftern, Überwachungsorganen sowie Geschäftsleitungen fest und orientiert sich am Deutschen Corporate Governance Kodex für börsennotierte Unternehmen. Wir geben jährlich einen Corporate Governance-Bericht mit einer [Entsprechenserklärung](#) ab.

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:

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

Im Jahr 2023 haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

Im ersten Schritt haben wir relevante Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und fünf strategischen Handlungsfeldern zugeordnet (s. Tabelle 1).

Die Sichtweisen unserer Stakeholder haben wir in einer online Befragung erfasst. Die relevanten Interessensgruppen haben die Relevanz und Wichtigkeit der einzelnen Nachhaltigkeitsthemen für die IB.SH bewertet. Die über 1.100 Rückmeldungen sind eine wertvolle Grundlage für die Wesentlichkeitsbewertung.

In fünf internen Workshops haben über 30 Expertinnen und Experten der IB.SH die Nachhaltigkeitsthemen in den **Handlungsfeldern A bis D** mit Blick auf die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt (Inside-Out Perspektive) und auf die eigene Geschäftstätigkeit (Outside-In Perspektive) bewertet. Die

¹ Sustainable Development Goals

Handlungsfelder unternehmerischer Nachhaltigkeit der IB.SH

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen/nicht wesentliche Themen

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

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

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

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

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

Tabelle 1: Handlungsfelder der IB.SH

Wesentlichkeit des **Handlungsfelds E** „Verantwortliche Unternehmensführung“ ergibt sich für uns aus den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen, unserem [Verhaltenskodex](#) und [Compliance-Management-System](#).

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

2. Wesentlichkeit

Direkte und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

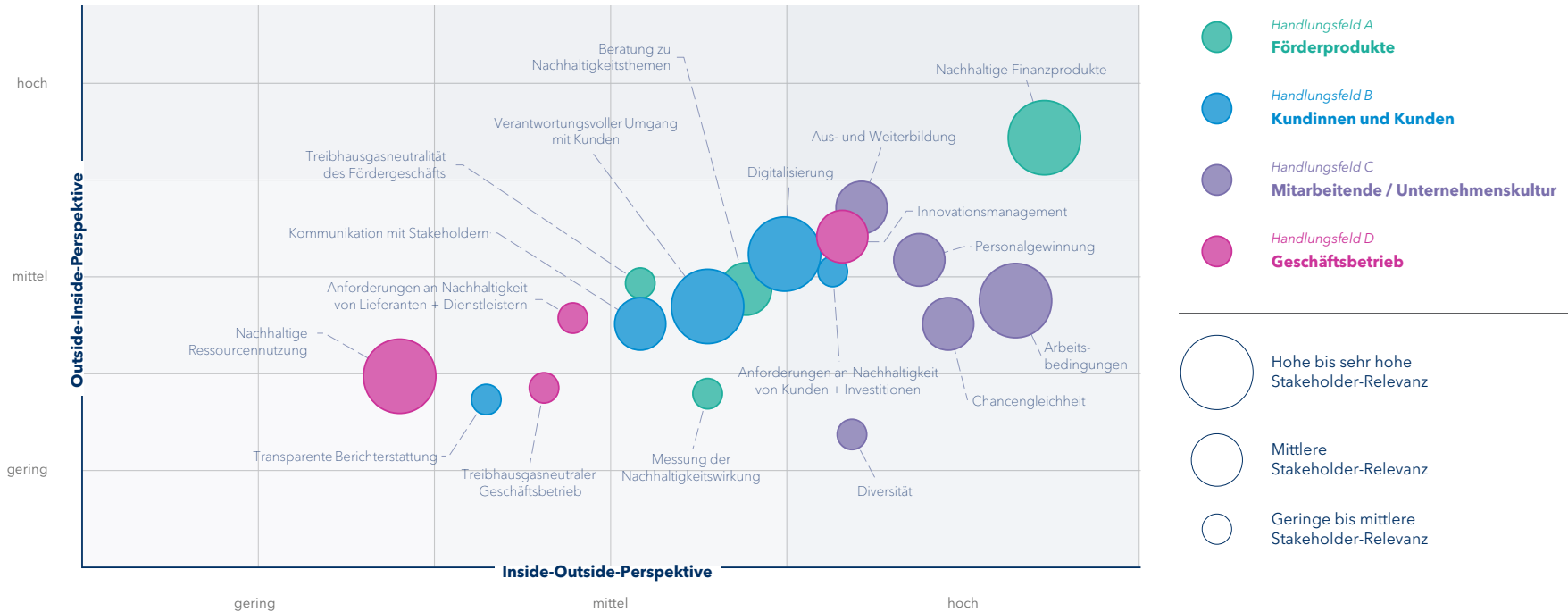


Abbildung 2: Wesentlichkeitsmatrix

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

Mit unserer Förderung gehen jedoch auch Risiken durch soziale oder ökologische Auswirkungen einher. Um diesen zu begegnen, stellen wir da, wo es sinnvoll möglich ist, Anforderungen an die Nachhaltigkeit unserer Kundinnen und Kunden bzw. geplante Fördervorhaben. Unser Ansatz ist es, mit

2. Wesentlichkeit

Nachhaltigkeitskriterien eine Lenkungswirkung zu entfalten und nicht die Transformation zu erschweren. Unser Produktmanagement berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte bereits während der Produktentwicklung und trägt damit zur stetigen Verbesserung der nachhaltigen Wirkung unserer Förderprodukte bei.

Um in Zukunft unsere Förderungen noch ökologischer auszurichten, bedarf es eines besseren Verständnisses über die tatsächlichen ökologischen Auswirkungen. Vor diesem Hintergrund hat die IB.SH im Berichtsjahr begonnen, Informationen und Daten zur Berechnung ihrer finanzierten Treibhausgasemissionen zusammenzustellen und aufzubereiten. Soweit die Datenbasis es zulässt, ist im Geschäftsjahr 2025 vorgesehen, die Treibhausgasbilanz im Scope 3 um diese Kategorie zu ergänzen.

Nachhaltigkeitsaspekte aus Umwelt und Gesellschaft haben auch einen wesentlichen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit. Wir sehen einerseits, dass sich Chancen aus dem Transformationsprozess in unserer Rolle als zentrales Förderinstitut und für die strategische Weiterentwicklung im Rahmen unseres Förderauftrags ergeben, andererseits entstehen Risiken, mit denen wir verantwortungsbewusst umgehen. Um Finanzierungen mit kritischem Einfluss auf die Nachhaltigkeitsentwicklung zu vermeiden, haben wir in unserer [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) Ausschlusskriterien für das Förder- und Anlagegeschäft definiert (s. Kriterium 6). 2023 hat die IB.SH eine ESG-Risikoinventur für den Kredit- & Anlagebestand durchgeführt. Diese hat gezeigt, dass sowohl physische Risiken, die zu klimawandelbedingten Schäden führen können, als auch transitorische Risiken, die ihre Ursache in der fortschreitenden Dekarbonisierung der Wirtschaft haben, für die IB.SH relevant sind. Darauf aufbauend hat die IB.SH 2024 Klimastresstests für die identifizierten ESG-Risiken durchgeführt und ein ESG-Risiko-Bewertungssystem eingeführt. Mehr dazu erfahren Sie unter Kriterium 6.

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

Im Verhältnis zu unseren **Kundinnen und Kunden** sehen wir digitale Zugangsmöglichkeiten zu unseren Förderungen sowie die Digitalisierung unserer Prozesse als eine wesentliche Aufgabe an. Damit gehen nicht nur Chancen für Effizienzsteigerungen und Ressourcenschonung einher, sondern auch Vorteile für unsere Kundschaft. Mit digitalen Antrags- und Abwicklungsprozessen können unsere Kundinnen und Kunden ihre Vorhaben schneller und einfacher umsetzen.

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

3. Ziele

Die qualitativen Ziele der Geschäftsstrategie haben wir konsequent auf den Leitgedanken der Nachhaltigkeit in den Dimensionen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung (ESG) ausgerichtet. Die Zielerreichung messen wir mit Kennzahlen und Indikatoren, die wir dafür explizit festgelegt haben. Alle Ziele sind gleich priorisiert.









Ziel	Beschreibung	Kontrolle (KPI)	Zielerreichung	Bewertung
Klimaorientierung	Erweiterung des Förderneugeschäfts zum Ausbau des Klimaschutzes und Unterstützung der Energiewende in Schleswig-Holstein	Klimaquote (Anteil des Neugeschäfts am SDG 13)	ab 2025	
SDG-Beitrag	Ein hoher Anteil des Förderneugeschäfts soll zu einem oder mehreren SDG beitragen	SDG-Quote (Beitrag des Förderneugeschäfts zu mindestens einem der 17 Nachhaltigkeitsziele der UN) des internen SDG-Mappings	SDG-Quote 74%	
Reputation	Ausbau der Transparenz und Compliance in allen Aspekten der Geschäftstätigkeit, Unternehmensführung und Nachhaltigkeit	Nachhaltigkeitsrating	Nachhaltigkeitsrating: Prime-Status (Note C)	
Ressourcenschonung	Optimierung des Ressourceneinsatzes durch hohe Effizienz sowie optimierte und digitalisierte Prozesse	adäquate Cost-Income-Ratio	CIR im 5-Jahres-Schnitt = 0,6	
Innovationsfähigkeit	Stärkung der Anpassungsfähigkeit, um die Bank zukunftsfähig auszurichten	noch in Entwicklung		
Treibhausgas-Neutralität	sukzessive Reduzierung der direkten und indirekten THG-Emissionen bis 2035; ab 2035 Kompensation von nicht vermeidbaren Emissionen	THG-Fußabdruck gemäß DNK-Erklärung (Zielsetzung 2025, 2030 und 2035)	Reduktion von 32,7% ggü. 2018	
Arbeitgeberverantwortung	faire und gute Arbeitsbedingungen zum Erhalt bzw. der Sicherstellung des benötigten Fachpersonals	interne Umfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden und externe Bewertung (kununu.com)	Weiterempfehlung = 1,7 (Schulnote) Kununu-Score = 4,4 Sterne	
Kundenorientierung	konsequente Ausrichtung von Prozessen und Produkten auf unsere Kundinnen und Kunden	Ergebnisse aus Kunden-Feedbacks	Kunden-Feedback 1,64 (Schulnote)	

Tabelle 2: Nachhaltigkeitsziele



= erreicht



= Erläuterung siehe unten



= nicht erreicht

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Die IB.SH-Strategie und die Ziele werden im Rahmen des Strategieprozesses regelmäßig, mindestens jährlich hinsichtlich Relevanz und Nachhaltigkeitswirkung überprüft und angepasst.

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

Im Berichtsjahr wurden die Ziele sowie die Indikatoren (KPI) zur Messung der Zielerreichung überprüft. Das Ziel Innovationsfähigkeit haben wir neu ausgerichtet. Es fokussiert sich nun auf die Transformation der Bank und die dafür notwendige Anpassungsfähigkeit. Zur Umsetzung des Ziels wurden verschiedene strategische Handlungsfelder festgelegt, in denen auch eine Kontrollgröße entwickelt werden soll.

In dem Ziel Ressourcenschonung wurde die stetig notwendige Prozessoptimierung und -digitalisierung ergänzt. Die Ziele Reputation, SDG-Beitrag, Arbeitgeberverantwortung und Kundenorientierung wurden basierend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse präzisiert und erweitert. Nähere Erläuterungen zur Zielsetzung der Treibhausgasneutralität sind unter Kriterium 13 aufgeführt.

Ab 2025 werden wir mit der neuen KPI „Klimaquote“ den Beitrag der IB.SH zum Ausbau des Klimaschutzes und Unterstützung der Energiewende in Schleswig-Holstein noch stärker messbar machen.

Im Berichtsjahr haben wir uns intensiv mit den Anforderungen der neuen europäischen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) auseinandergesetzt. Für das Geschäftsjahr 2025 streben wir eine Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung entlang der

ESRS an. Vor diesem Hintergrund haben wir bereits begonnen, Informationen und Daten zur Berechnung unserer finanzierten Treibhausgasemissionen zusammenzustellen und aufzubereiten. Soweit die Datenbasis es zulässt, ist im Geschäftsjahr 2025 vorgesehen, die Treibhausgasbilanz im Scope 3 um diese Kategorie zu ergänzen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Wir sind hauptsächlich in Schleswig-Holstein tätig und organisieren unsere Aktivitäten überwiegend auf regionaler Ebene. Unsere Wertschöpfung besteht in passgenauen Förderungen, die wir über Finanzierungen und Beratungen für die Wirtschaft, den gewerblichen und privaten Wohnungsbau, die Kommunen und für Privatpersonen bereitstellen. Wir erhalten von Land, Bund und EU Mittel für bestimmte Förderzwecke. Zusätzlich nehmen wir Mittel am Kapitalmarkt auf. Diese Mittelaufnahme erfolgt überwiegend auf eigene Rechnung der IB.SH, ein kleinerer Teil betrifft die Verwaltung staatlicher Mittel.

Unser Treasury-Bereich ist zuständig für die Aussteuerung der Aktiv- und Passivseite sowie das Liquidität- und Zinsrisikomanagement. Die erhaltenen und aufgenommenen Mittel vergeben wir entsprechend der vordefinierten Förderzwecke als Darlehen oder Zuschüsse. Nach dem Prinzip der ergänzenden Finanzierung vergeben wir Kredite ausschließlich in Kooperation mit Hausbanken. Dabei prüfen wir, ob die zu finanzierenden Vorhaben förderfähig sind. Die Prüfung basiert je nach Art der zu finanzierenden Maßnahmen auf unterschiedlichen Kriterien. In der sozialen Wohnraumförderung prüfen wir zum Beispiel anhand von Mieterlisten und den zugehörigen Wohnberechtigungsscheinen, ob der geförderte Wohnraum tatsächlich einkommensschwachen Haushalten zur Verfügung gestellt wurde. Auch die Einhaltung energetischer Standards, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, prüfen wir.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Bei unseren Förderprodukten 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.

Um Finanzierungen mit kritischem Einfluss auf die Nachhaltigkeitsentwicklung zu vermeiden, haben wir mit unserer [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) Ausschlusskriterien für das Förder- und Anlagegeschäft definiert. Mehr zum Prozess erfahren Sie unter Kriterium 6.

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

Im Rahmen des Beschaffungswesens werden folgende Aspekte systematisch geprüft und fließen in die Beschaffungsentscheidung ein:

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

Die nicht-finanziellen Aspekte betreffen Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmerbelange und Menschenrechte sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Im Einzelnen bedeutet das beispielsweise:

- Umweltbelange werden durch den Nachweis von Unternehmenszertifikaten oder Energieeffizienzklassen bei Einhaltung der Ausschreibungsbedingungen berücksichtigt.
- Die vom Bieter benannten/angebotenen Dienstleistungen und Produkte werden hinsichtlich der Ökologie (z.B. Umweltzertifikat „Der blaue Engel“ oder FSC – Forest Stewardship Council) geprüft.
- Eine ausführliche Darstellung aller erhobenen Verbrauchswerte und Maßnahmen zur Ressourcenschonung finden sich in Kriterium 11-12 sowie den dazugehörigen Leistungsindikatoren.

Auf Grund der eingekauften Waren- und Dienstleistungsvielfalt gibt es keine standardisierten Prüfverfahren. Für einzelne Beschaffungen werden ökologische Grundsätze beachtet, wie zum Beispiel der Einsatz energiesparender Leuchtmittel und die Beschaffung von Ökostrom (emissionsfrei). Über den geltenden bundesrechtlichen Mindestlohn stellen wir eine gerechte Bezahlung im Rahmen unserer Beschaffung sicher. Bei auffällig niedrigen Angebotspreisen, werden diese von uns im Detail geprüft. Darüber hinaus prüfen wir bei Stellenbesetzungen die Möglichkeit der Beschäftigung von sozial Benachteiligten.

Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die strategische Verantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand und im Bereich Unternehmensentwicklung. Die operative Verantwortung liegt beim Nachhaltigkeitsmanagement, das zusammen mit dem Produktmanagement im Bereich Unternehmensentwicklung angesiedelt ist. Diese enge Verzahnung dient einer nachhaltigen Ausrichtung unseres Fördergeschäfts von der Produktentwicklung bis zur Wirkungsmessung. Das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert und steuert Nachhaltigkeitsthemen in der IB.SH. Dabei ist Nachhaltigkeit eine Querschnittsaufgabe. Das Nachhaltigkeitsmanagement unterstützt die Fachbereiche der Bank themenbezogen und umsetzungsorientiert bei Nachhaltigkeitsaufgaben und setzt Themenschwerpunkte. Dabei steht es im regelmäßigen Dialog mit dem Vorstand und der Managementebene der Bank, um über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen sowie konkret anstehende oder geplante Aktivitäten zu berichten und diese umzusetzen. Zudem veröffentlicht es aktuelle Informationen rund um das Nachhaltigkeitsmanagement und Sustainable Finance im Intranet der IB.SH.

Der Bereich Unternehmensentwicklung ist zudem für die IB.SH-Strategie zuständig. Die Öffentlichkeitsarbeit der Bank ist ebenfalls in der Unternehmensentwicklung angesiedelt. In diesem Bereich werden CSR-Themen, wie das gesellschaftliche Engagement und Unternehmenskultur verantwortet.

Der ESG-Ausschuss trägt als Beratungs- und Steuerungsgremium Verantwortung für eine bankweite Umsetzung von Sustainable Finance und der

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

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

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 Verwal-

tungsrat. 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).

Die **internen Arbeitsprozesse** prüft unsere Revision regelmäßig auf Konformität. Unser [Compliance-Management-System](#) bildet den Rahmen für ein Compliance-konformes Verhalten jeder und jedes einzelnen Mitarbeitenden auch in Bezug auf Nachhaltigkeitsanforderungen (s. Kriterium 20). Neben den Zielen und Maßnahmen der Strategie werden die Regeln und Prozesse für das operative Geschäft der Bank in einer umfassenden schriftlich fixierten Ordnung (sfO) 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 fest verankert. Zum Verhaltenskodex bekennt sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter schriftlich.

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

Die IB.SH hat ein umfassendes **Wirkungsmanagement** installiert. Im Rahmen eines SDG-Mappings analysiert die IB.SH jährlich den Beitrag, den sie mit ihren Finanzierungen und Beratungsleistungen zu den SDGs leistet. Zudem messen wir anhand unserer Erfolgskennzahlen soweit möglich die direkten Wirkungen unserer Förderungen (s. Kriterium 10). Bei der Neuentwicklung von Produkten berücksichtigen wir deren Beitrag zu den SDGs, um die nachhaltige Entwicklung in Schleswig-Holstein zu fördern.

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

- Verteidigungs- und Waffenindustrie,
- Glücksspiel,
- kontroverse Aktivitäten in den Bereichen Umwelt, Natur und Lebewesen,
- Energieerzeugung durch fossile Brennstoffe.

Die Ausschlusskriterien sind in die Geschäftsprozesse zur Fördermittelvergabe implementiert. Die verantwortlichen Mitarbeitenden aus den Marktbereichen sind über die Nachhaltigkeitsleitlinie informiert. Zudem steht ihnen für die Anwendung ein Leitfaden zur Verfügung.

Die Prüfung der Ausschlusskriterien erfolgt durch den jeweiligen Marktbereich im Antragsprozess. Die Kundinnen und Kunden müssen hierfür im Regelfall keine besonderen Unterlagen vorlegen. Soweit die zur Prüfung erforderlichen Informationen nicht verfügbar sind, werden sie

z. B. durch Nachfrage beschafft. Das Prüfergebnis wird durch die Marktfolge plausibilisiert. Bei konkreten Anwendungsfragen hinsichtlich einzelner Ausschlusskriterien und in Zweifelsfällen beraten die Mitarbeitenden des Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagements und geben bei Zielkonflikten (im Rahmen einer Geschäftsanbahnung) eine fachliche Einschätzung ab. Mit der Unterzeichnung des Darlehensvertrags bestätigt der Darlehensnehmende, dass das finanzierte Vorhaben nicht gegen die Ausschlusskriterien verstößt und dass die IB.SH unverzüglich informiert wird, sofern die Unternehmensführung oder das geförderte Vorhaben nicht mehr im Einklang mit den Ausschlusskriterien steht.

Ablehnungen oder Verstöße gegen die Ausschlusskriterien werden im bestandsführenden System dokumentiert. Im Berichtsjahr wurden keine Finanzierungsanträge auf Grund von Verstößen gegen die Ausschlusskriterien abgelehnt.

Soweit in der vorgelagerten Finanzierungsberatung bzw. -anbahnung bereits mögliche Verstöße gegen die Ausschlusskriterien erkennbar werden, werden diese Fälle nicht dokumentiert.

Es wurden keine Finanzierungen durchgeführt, die gegen die Anforderungen der Nachhaltigkeitsleitlinie verstoßen.

Die Ausschlusskriterien sind Bestandteil des operativen Risikomanagements in der ersten Linie. Sie dienen der Vermeidung erhöhter ESG-Risiken und der Steuerung eines nachhaltigen Anlage- und Förderportfolios. Gleichzeitig erzeugt die Leitlinie Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden sowie Partnerinnen und Partner und erfüllt Anforderungen von Partnerinstituten, z. B. im Refinanzierungsgeschäft.

Im Berichtsjahr haben wir verschiedene Maßnahmen zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in den Geschäftsprozessen umgesetzt. Zur Bewertung von **ESG-Risiken im Kredit- und Anlagegeschäft** wurde ein Scoring-Verfahren eingeführt, welches den ESG-Risikogehalt des

Geschäftspartners bzw. der Finanzierung in einem ESG-Scorewert bemisst. Für risikorelevantes Kreditgeschäft (§ 18 KWG) wird in Abhängigkeit von der Datenverfügbarkeit ein individueller ESG-Risikoscore ermittelt. Basis hierfür bilden unternehmensspezifische ESG-Daten. Hierfür haben wir in Abstimmung mit unseren Partnerinnen und Partnern und Hausbanken ESG-Kundenfragebögen entwickelt. Sie sind auf der IB.SH-Webseite veröffentlicht und werden seit November 2024 angewendet.

Durch die jährliche Anforderung von Daten sowie die turnusmäßige Aktualisierung der ESG-Risiko-Scores können Auffälligkeiten auf Einzelgeschäftsebene identifiziert und gesondert gewürdigt werden. Unabhängig von der turnusmäßigen Aktualisierung können die ESG-Risiken auch anlassbezogen neu bewertet werden.

Für nicht risikorelevantes Geschäft sowie vorerst für risikorelevantes Geschäft ohne ausreichende Datenbasis wird ein ESG-Branchenscore eingesetzt.

Im risikorelevanten Geschäft muss eine Geschäftspartnerin/ ein Geschäftspartner bei einem Risikoscore mit hohem ESG-Risikogehalt ihre/seine Transformationsplanung offenlegen. Diese muss wesentliche Maßnahmen zur ESG-Risikoreduktion aufzeigen, welche im Rahmen der von uns begleiteten Finanzierung umgesetzt werden. Andernfalls wird die Finanzierung abgelehnt.

Es steht allen Mitarbeitenden eine interne Leitlinie zum Umgang mit ESG-Risiken und der Berücksichtigung in den Kreditprozessen zur Verfügung. Die notwendigen Verfahrensweisen in Form von Prozessen und Arbeitsanweisungen sind im Rahmen der schriftlich fixierten Ordnung festgelegt.

Aufbauend auf den Ergebnissen der erstmalig 2023 durchgeführten ESG-Risikoinventur, wurden Klimastresstests für die wesentlichen physischen und transitorischen ESG-Risiken durchgeführt. Die Klimastresstests basieren u. a. auf Szenarien des Networks for Greening the Financial

Systems (NGFS), welches mittels Klima- und makroökonomischen Modellen Auswirkungen des Klimawandels modelliert. Darüber hinaus wurden für finanzierte Immobilien Überflutungsrisiken anhand von Hochwassergefahrenkarten ermittelt.

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

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

7. Kontrolle

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

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

In enger Anlehnung an die KfW haben wir 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 2024 haben wir über alle Förderbereiche hinweg ein Fördervolumen in Höhe von rund 3,5 Milliarden EUR herausgelegt. Davon haben 74 Prozent direkt zu einem oder mehreren SDGs beigetragen. Dies entspricht einem Fördervolumen von 2,6 Milliarden Euro. Davon entfielen 1,8 Milliarden Euro auf Darlehen und 0,8 Milliarden Euro auf Zuschüsse. Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie sich das Finanzierungsvolumen der Förderaktivitäten auf die einzelnen SDGs verteilt. Dabei ist es möglich, dass mit derselben Finanzierung mehrere SDGs befördert werden.

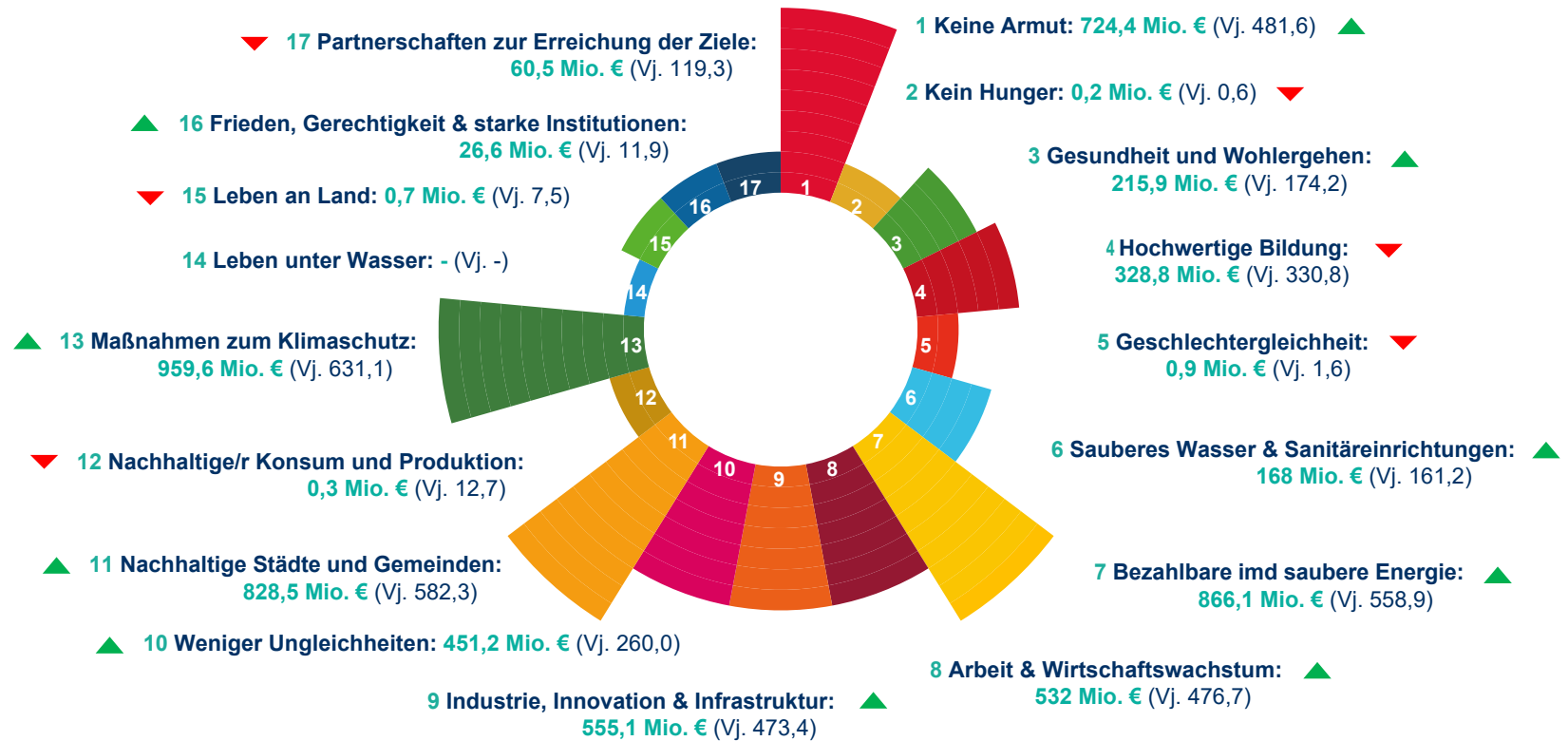


Abbildung 3: Verteilung des Neugeschäfts 2024 auf die Nachhaltigkeitsziele der UN (SDGs) – Mehrfachzuordnungen sind enthalten

Seit 2023 führen wir ein Mapping für unsere Beratungsleistungen durch. Hierbei prüfen wir jede Beratung darauf, ob ein Beitrag zu einem oder mehreren SDGs plausibel angenommen werden kann. Insgesamt 24.552 Beratungsstunden aus dem Berichtsjahr lassen sich einem oder mehreren SDGs zuordnen. Den größten Anteil der Beratungsstunden konnten wir den SDGs 7, 11 und 13 zuordnen.

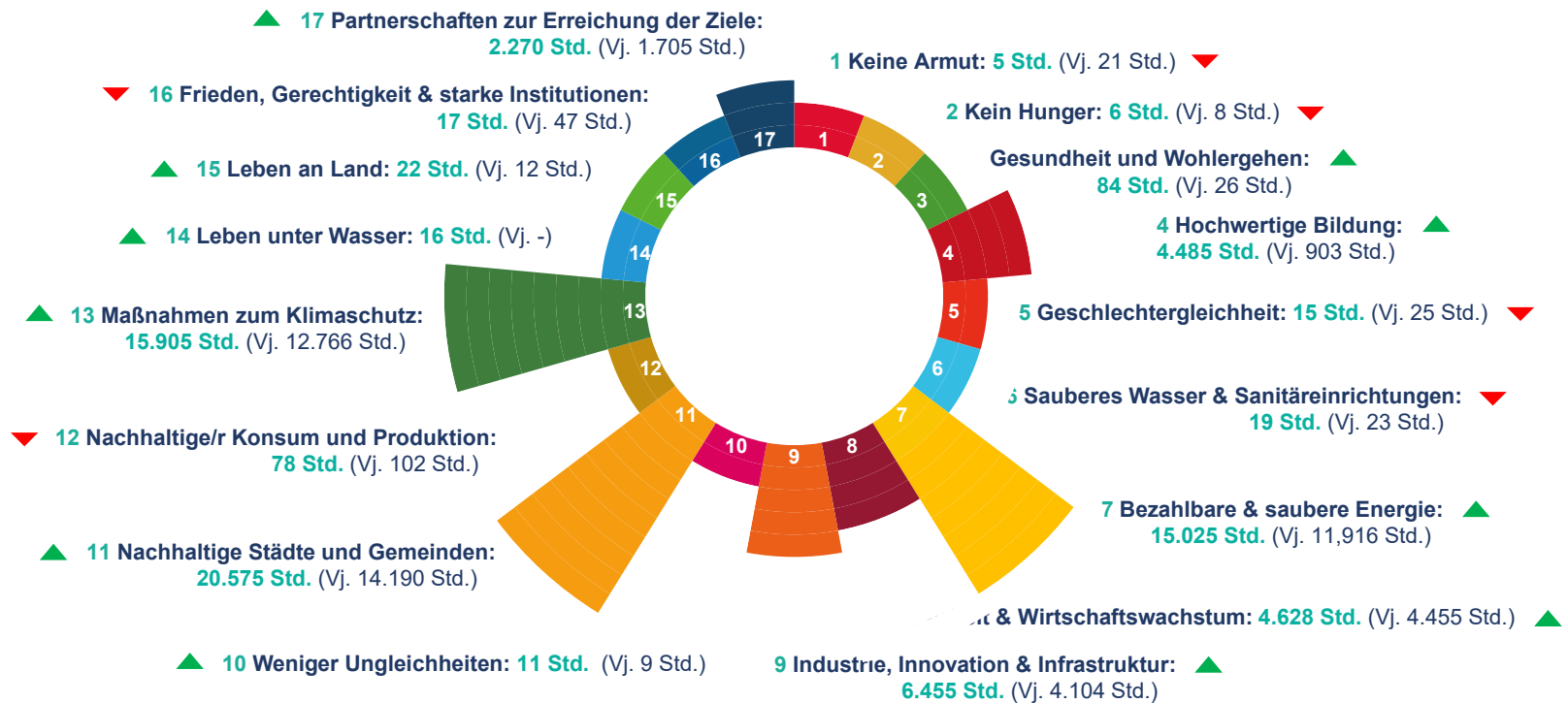


Abbildung 4: Verteilung der Beratungsstunden 2024 auf die Nachhaltigkeitsziele der UN (SDGs) - Mehrfachzuordnungen sind enthalten

Zudem machen wir mit unseren Erfolgskennzahlen die direkten Wirkungen unserer Finanzierungen sichtbar.

Überbegriff	Kennzahlen
Arbeitsplätze schaffen und sichern	Im Rahmen der Wirtschaftsförderung wurden 809 Arbeitsplätze geschaffen sowie 6.553 Arbeitsplätze gesichert .
Existenzgründungen begleiten	122 Existenzgründungen unterstützte die IB.SH finanziell. Zudem wurden 1.578 Unternehmen und Gründungsinteressierte zu ihren geplanten Vorhaben kompetent beraten.
Energiewende vorantreiben	9 Windkraftanlagen und 2 Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 112 MW wurden von der IB.SH mitfinanziert. Mit der dadurch erzeugten Strommenge können ca. 51.000 Haushalte mit grünem Strom versorgt werden.
Landes-, Bundes- und EU-Fördermittel gezielt einsetzen	Im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Strukturförderung bewilligte die IB.SH 8.839 Zuschüsse an öffentliche Empfänger, Privatpersonen und Unternehmen. Zur Auszahlung der Zuschüsse wurden 55.214 Belege geprüft. Insgesamt wurden 21.468 Bescheide (Bewilligung, Änderung, Aufhebung) erstellt und versendet.
Wohneigentum schaffen und verbessern	Die IB.SH verhalf 3.781 Familien zu Wohneigentum. Insgesamt wurden Neubau, Erwerb und Sanierung von 5.867 Häusern und Wohnungen gefördert. Darüber hinaus wurden 708 Wohneinheiten gegen Einbrüche geschützt.
Energieeffizientes Wohnen ermöglichen	Durch zielgenaue Förderprogramme konnten 700 Häuser und Wohnungen besonders energieeffizient gebaut, saniert oder die Energieeffizienz durch den Einsatz erneuerbarer Energien gesteigert werden.
Sozialen Wohnungsbau befördern	2.243 bezahlbare Wohneinheiten wurden im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung neu errichtet, modernisiert oder saniert. Dadurch konnte eine CO ₂ -Einsparung in Höhe von 1.536 t erzielt werden.
Kommunale Infrastruktur finanzieren	212 Gemeinden, Städte, Ämter und Kreise wurden durch die IB.SH mit zinsgünstigen Kommunaldarlehen gefördert. Darüber hinaus wurden 50 kommunale Verbände wie Schul-, Wasser- oder Breitbandverbände von der IB.SH unterstützt. Insgesamt wurden unter anderem Neubau- und Sanierungsmaßnahmen an 190 Schulen, 22 Kitas, 31 Feuerwehrgerehähusern, 64 Krankenhäusern, 98 Wasserversorgungsnetzen sowie 28 Sport- und Schwimmhallen finanziert.
Bundesförderung gezielt und effizient nach Schleswig-Holstein bringen	1.525 Kunden wurden zur regionalen Entwicklung mit günstigen Bundesfördermitteln (z. B. der KfW) für unternehmerische und energetische Tätigkeiten sowie in der Wohnraumförderung unterstützt.
Gemeinnützige Projekte unterstützen	Mithilfe der IB.SH-Spendenplattform WIR BEWEGEN.SH konnten 78 gemeinnützige Projekte umgesetzt werden. Erreicht wurde dies durch 1.207 getätigte Spenden . Durch WIR BEWALDEN.SH konnten 14 Aufforstungs- und Waldumbauprojekte durch 503 getätigte Spenden unterstützt und ca. 14.000 Bäume neu gepflanzt werden.

<p>Lebenslanges Lernen unterstützen</p>	<p>Die IB.SH hat 4.626 Personen mit dem Aufstiegs-BAföG begleitet. Am häufigsten wurde die Fortbildung zu staatlich anerkannten Erziehern (1.932 Personen) gefördert. Mit den Förderangeboten „Weiterbildungsbonus pro“ und "Weiterbildungsbonus S-H" wurden 1.172 Fort- und Weiterbildungen gefördert. Die Meistergründungsprämie erreichte 291 Betriebe.</p>
<p>Zusammenarbeit in Europa stärken</p>	<p>Über das Programm Interreg Baltic Sea Region hat die IB.SH 285 Projektpartner aus dem gesamten Ostseeraum in 34 Kooperationsprojekten gefördert, über das Programm Interreg Deutschland-Danmark 153 Projektpartner in 6 Kooperationsprojekten.</p>
<p>Unternehmen zu Fördermöglichkeiten beraten</p>	<p>703 Unternehmen und Organisationen wurden im Rahmen des Enterprise Europe Network zu Finanzierungsmöglichkeiten ihrer Vorhaben über EU-Förderprogramme fachkundig beraten. Durch die kommunale Förderberatung wurden 436 Kommunen, Vereine und Verbände zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten beraten, insbesondere zu Neubauvorhaben oder energetischen Sanierungen von Kindertagesstätten, Schulen und Sportstätten.</p>

Tabelle 3: Erfolgskennzahlen der IB.SH 2024

Für die Bewertung des ESG-Risikogehalts einer Geschäftspartnerin/eines Geschäftspartners bzw. einer Finanzierung verwenden wir seit 2024 einen ESG-Risikoscore (s. Kriterium 6).

Die Nachhaltigkeitsperformance unserer Eigenanlagen (Depot A) steuern wir anhand eines impact-orientierten ESG-Scorings.

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

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

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



Abbildung 5: Leitsätze unserer Unternehmenskultur

Alle Leitsätze der Unternehmenskultur haben wir in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen entwickelt und mit dem Vorstand und Bereichsleiterinnen und -leitern beschlossen.

Verantwortlich für die Vermittlung und Kommunikation gemeinsamer Werte, Grundsätze, Standards sowie Verhaltensnormen sind die Unternehmensbereiche Personal und Unternehmensentwicklung. Für die Einhaltung und Umsetzung sind alle Mitarbeitenden 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, Vermeidung von Rückzahlungsproblemen, Datenschutz, vertrauensvoller Umgang mit Hinweisen sowie unser Nachhaltigkeitsverständnis. Ziel ist es, Situationen zu vermeiden, die die Rechtmäßigkeit und Redlichkeit der Bank in Frage stellen könnten.

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

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

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

Wir haben ein zentrales [Beschwerdemanagementsystem](#) eingerichtet, da wir Beschwerden und Kritik als Chance sehen, um über das gewonnene

8. Anreizsysteme

Feedback unsere Prozesse, Arbeitgeberfreundlichkeit und unsere Kundenorientierung zu optimieren (s. Kriterium 9).

Um die Mitarbeiterzufriedenheit bewerten und Verbesserungspotential identifizieren zu können, haben wir 2024 erneut unter allen Beschäftigten die Befragung „IB.SH Radar“ durchgeführt. Sie umfasst unter anderem ein Führungsfeedback und Fragen zur Unternehmenskultur und findet im Dreijahresrhythmus statt (für weitere Informationen s. Kriterium 14).

8. Anreizsysteme

Die IB.SH ist Mitglied im Tarifverbund der öffentlichen Banken. Der Großteil, 80 Prozent, der Beschäftigten ist nach diesem Tarif angestellt. In allen Unternehmensbereichen sind zudem außertariflich Angestellte (AT) beschäftigt. Der Anteil der außertariflich Angestellten liegt bei 15 Prozent. Die Tarifbeschäftigten beziehen ein jährliches Grundentgelt. Dies besteht aus 12 monatlichen Tarifgehältern und einer Sonderzahlung im November. Die AT-Angestellten beziehen ein festes Grundentgelt, das in 12 gleichen monatlichen Zahlungen geleistet wird.

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

Damit haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen zusätzlichen Anreiz, einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der IB.SH zu leisten.

Der Vergütungskontrollausschuss prüft mindestens einmal jährlich die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darunter fällt insbesondere auch die angemessene Ausgestaltung der Vergütung für die Leiterinnen und Leiter der Risikocontrolling- und der Compliance-Funktion sowie der internen Revision. Im Jahr 2024 hat der Vergütungskontrollausschuss die Vergütungsstruktur der IB.SH als angemessen beurteilt und damit bestätigt, dass sie keine Anreize setzt, um Risiken einzugehen.

Der Vorstand erhält keine variable Vergütung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die Gehälter für die Vorstandsmitglieder werden im Rahmen individueller Dienstverträge durch die/den Vorsitzende/n des Verwaltungsrates der IB.SH geregelt.

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 Ange-

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

messenheit im Sinne der Institutsvergütungsverordnung überprüft. Die Vergütungsgrundsätze für den Vorstand umfassen auch die Abfindungsgrundsätze für den Vorstand. Vertragliche Abfindungsansprüche, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht, sind für Mitglieder des Vorstandes nicht vorgesehen.

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

Die an die Mitglieder des Vorstandes gezahlte Vergütung wird individualisiert in der vom Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein nach dem Vergütungsoffenlegungsgesetz eingerichteten Internet-Datenbank hinterlegt (www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/V/verguetungsoffenlegung.html).

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

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Land/Region	Verhältnis vom höchstbezahlten Mitarbeitenden zum Median aller Angestellten - Berichtsjahr
Deutschland	5,19

Tabelle 4: Kennzahl aus der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden und der Jahresvergütung aller Angestellten

Bestandteil der angegebenen Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden ist allein das Jahresgrundgehalt. Die mittlere Jahresgesamtvergütung aller Angestellten setzt sich aus dem Grundgehalt und dem variablen Vergütungsbestandteil zusammen. Vollzeit- und Teilzeitstellen sind in der Berechnung enthalten. Es werden vollzeitäquivalente Lohnsätze für die einzelnen teilzeitbeschäftigten Angestellten

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Unsere Stakeholderinnen und Stakeholder werden in erster Linie durch den Förderauftrag des Landes und die Gestaltung der Förderrahmenbedingungen definiert. Zu den wichtigsten externen Stakeholdergruppen gehören unsere Kundinnen und Kunden, das Land Schleswig-Holstein als Träger und Eigentümer der IB.SH, Kommunen sowie kommunale Aufgabenträger, Vermittler für Immobilienfinanzierungen und die Hausbanken der Kundinnen und Kunden in Schleswig-Holstein. Aufgrund unserer Branchenzugehörigkeit zählen auch die BaFin, die Bundesbank, Ratingagenturen und der Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands e. V. (VÖB) zu unseren Stakeholderinnen und Stakeholdern. Im Rahmen der Aufgaben einzelner Fachbereiche erweitert und vervollständigt sich der Stakeholder-Kreis mit den Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Beteiligungen, Kammern, Verbänden, NGOs, Branchen-Clustern und wissenschaftlichen Kompetenznetzwerken. Eine Übersicht über unsere Partnerinnen und Partner wie unsere Netzwerke veröffentlichen wir auf unserer [Webseite](#).

Mit unseren Stakeholderinnen und 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 Stakeholderinnen und 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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

pen dient als wichtiges Feedbackmedium und als Impulsgeber. Um die Relevanz der Nachhaltigkeitsthemen aus Sicht unserer Stakeholderinnen und Stakeholder zu erkennen, haben wir im letzten Jahr im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse eine Online-Umfrage durchgeführt (s. Kriterium 2). Die über 1.100 Rückmeldungen zeigen die Bedeutsamkeit der Themen für unsere Stakeholderinnen und Stakeholder.

Nur mit einer hohen Kundenorientierung kann unsere Vision „Miteinander. Mehr erreichen. Für unser Land.“ realisiert werden. Eine hohe Kundenorientierung bei allen Aktivitäten ermöglicht es, passende Fördermaßnahmen für unsere Kundengruppen zu entwickeln und optimal umzusetzen. Wir haben ein Kundenfeedbacksystem implementiert, um zu überprüfen, ob dies gelingt und welche Maßnahmen es zur Optimierung bedarf. Dafür kontaktieren wir regelmäßig stichprobenartig unsere Kundinnen und Kunden sowie Finanzierungsvermittlerinnen/-vermittler und Bankpartnerinnen/-partner telefonisch oder über Online-Befragungen. Die Rückmeldungen sind freiwillig und bieten die Möglichkeit, Bewertungen abzugeben und Verbesserungsvorschläge zu machen. Die Ergebnisse werden vierteljährlich ausgewertet, wobei die gewonnenen Erkenntnisse als Grundlage für konkrete Verbesserungsmaßnahmen dienen. Das Kundenfeedbacksystem ist als geschlossener Kreislauf gestaltet, sodass auch die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen kontinuierlich geprüft und bewertet werden kann.

Insgesamt haben wir 2024 über alle Geschäftsbereiche hinweg 358 Befragungen durchgeführt und ein durchschnittliches Kundenfeedback von 1,64 (Schulnote) erhalten.

Mit unseren Anspruchsgruppen stehen wir über vielfältige Kommunikationswege im Dialog. Dazu gehören unter anderem Kunden- und Netzwerkveranstaltungen, unser Sustainable Finance Forum, Bankbespre-

chungen, Verbandstreffen, Gewährträgersammlung, Verwaltungsrat- und Verbandssitzungen sowie Pressemitteilungen, Internetauftritte, soziale Medien, Umfragen, unser Kundenmagazin und die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte.

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

Für die Kommunen in Schleswig-Holstein bieten wir mit der Informationsplattform [„Die nachhaltige Kommune“](#) ein umfangreiches Informationsangebot an. Hier finden kommunale Akteurinnen und 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 unter anderem auch durch unser Intranet, interne Workshops und Veranstaltungen sowie Mitarbeitendenbefragungen (s. Kriterium 14-16) in einem intensiven Austausch.

Unsere Anspruchsgruppen können ihre Bedenken, Anliegen und Bedürfnisse über [verschiedene Kanäle](#) äußern und prüfen lassen. Die IB.SH hat hierfür selbst ein zentrales Beschwerdemanagement eingerichtet, wel-

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

ches grundsätzlich für alle verfügbar ist. Die Beschwerdemanagementfunktion der IB.SH ist im Vorstandsstab angesiedelt. Beschwerden bewerten wir objektiv und angemessen im Einklang mit den Grundsätzen und Verfahren der Beschwerdebearbeitung, identifizieren mögliche Interessenkonflikte und vermeiden so eine Beeinträchtigung der Beschwerdebearbeitung durch Interessenkonflikte. Es wird halbjährlich ein Beschwerdebericht erstellt, in dem u.a. auch Maßnahmen erarbeitet werden, um Beschwerden vorzubeugen. Kontaktmöglichkeiten im Fall von Beschwerden bestehen z.B. über ein Kontaktformular auf unserer Webseite, unsere Telefonzentrale, per Post oder per E-Mail. Grundsätzlich kann bei jedem Mitarbeitenden eine Beschwerde geäußert werden, die anschließend in der Beschwerdedatenbank erfasst wird.

Zudem besteht für die Meldung von Compliance-Verstößen ein Hinweisgebersystem (s. Kriterium 20).

Anspruchsgruppen	Austausch/Themen	Regelmäßigkeit des Austauschs
Kundinnen und Kunden	Beratungsgespräche zu Förderprodukten und Beratungsangeboten, Kunden- & Informationsveranstaltungen, Kundenfeedback (Zufriedenheit & Beschwerden), Kundenmagazin	kontinuierlich
Shareholderinnen und Shareholder	Eigentümer und Auftraggeber ist das Land Schleswig-Holstein; 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 ²	Die IB.SH besitzt Mandate mit Entscheidungsbefugnissen beim VÖB und anderen Institutionen. Hierüber stehen wir jeweils in einem thematischen Austausch. So stehen wir z. B. über den VÖB zusammen mit allen öffentlichen Banken im engen Austausch unter anderem mit der Kommission Sustainable Finance. Über unser Kerngeschäft hinaus engagieren wir uns für die Gesellschaft in Schleswig-Holstein.	VÖB: Ausschuss Förderbanken & Kommission Sustainable Finance: zwei Mal jährlich Weitere Arbeitskreise des VÖB: kontinuierlich Weitere Mitgliedschaften: mind. jährlich sowie anlassbezogen
weitere Verbandsmitgliedschaften ³	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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

zukünftige Mitarbeitende	IB.SH-Webseite , Informationen zur IB.SH als Arbeitgeberin und Feedback zum Auswahlverfahren über XING und Kununu (s. Kriterium 14); Darüber hinaus zeigen wir über die sozialen Netzwerke Facebook, Twitter, XING, YouTube und WhatsApp Präsenz.	kontinuierlich
Kommunen und kommunale Landesverbände	regelmäßiger Austausch zu Förderbedarf und aktuellen Entwicklungen (z. B. Breitbandausbau, 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
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 ⁴	strategischer Austausch	kontinuierlich
BaFin/Bundesbank	Aufsichtsgespräch	jährlich

Tabelle 5: Anspruchsgruppen und Austauschthemen

² Mandate mit Entscheidungsbefugnissen:

Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB e.V.), Schleswig-Holstein Musikfestival, JazzBaltica, Studien- und Fördergesellschaft der Schleswig-Holsteinischen Wirtschaft e.V., Landesstiftung Opferschutz SH, Gesellschaft zur Förderung des IfW e.V., Stiftung zur Förderung des Sports in Schleswig-Holstein, Kulturstiftung des Landes Schleswig-Holstein, Arbeitsgemeinschaft für zeitgemäßes Bauen SH

³ Mitgliedschaften:

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

⁴ Die IB.SH hält strategische Beteiligungen an der NordwestLotto Schleswig-Holstein GmbH & Co. KG (NWL), an der Landgesellschaft Schleswig-Holstein GmbH (LGSH), an der MBG Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Schleswig-Holstein mbH (MBG) sowie an weiteren regionalen Struktur- und Entwicklungsgesellschaften.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die Ansiedlung eines Batteriezellenwerks in der Region Heide bietet Schleswig-Holstein eine zukunftsweisende Perspektive. Gemeinsam mit dem Land und den betroffenen Gemeinden wurde die Notwendigkeit zur Förderung der kommunalen Infrastruktur festgestellt. In enger Abstimmung mit dem Land haben wir ein gezieltes Förderprogramm ins Leben gerufen, das die Kommunen und Zweckverbände in der Region bei der Erweiterung und Modernisierung der sozialen Infrastruktur unterstützt, die durch die Ansiedlung erforderlich wird.

Im Austausch mit der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft (MBG), Start-ups, Gründerinnen und Gründern sowie kleineren und mittleren Unternehmen hat sich gezeigt, dass die regionale Förderung innovativer Technologien dringend erforderlich ist. Vor diesem Hintergrund wurde gemeinsam mit der MBG im Rahmen des Zukunftsfonds der Bundesregierung das Förderprogramm „InnoGrowth SH“ entwickelt, das wachstumsorientierten Unternehmen aus Schleswig-Holstein Beteiligungskapital bereitstellt.

Auch der Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden sowie Partnerinnen und Partnern der Immobilienbranche stand 2024 im Fokus. Auf der NordBau-Messe haben wir gemeinsam mit der Technischen Hochschule Lübeck und der Arbeitsgemeinschaft für zeitgemäßes Bauen (ARGE) den Fachkongress „CONBAU“ organisiert. Ziel der Veranstaltung war es, Expertinnen und Experten der Baubranche zu den Themen Wohnungsbau und Wärmewende miteinander zu vernetzen und Wissen auszutauschen.

In Zusammenarbeit mit dem Land und den Kommunen wurde der Bedarf an zusätzlichem Gewerbeflächenangebot identifiziert. Um die Entwicklung und den Erwerb von Gewerbeflächen zu fördern, wurde der „Gewerbeflächenfonds SH“ ins Leben gerufen, der Kommunen zinsgünstige Darlehen für entsprechende Projekte bietet.

Die Mitarbeitenden sind mit der Bitte um die Einführung eines Dienstrad-Leasingangebots an den Personalrat herangetreten. Um die klimafreundliche Mobilität der Beschäftigten weiter zu stärken, haben wir 2024 eine Dienstvereinbarung zur Nutzung des Fahrradleasings geschlossen.

10. Innovations- und Produktmanagement



Vernetzung stärken, psychologische Sicherheit verankern sowie eine starkes Führungs- und Managementengagements fördern.

Um diese Ziele zu erreichen, setzen wir auf regelmäßige interdisziplinäre Workshops, in denen Mitarbeitende unterschiedlicher Bereiche gemeinsam an Maßnahmen zur Unterstützung der Innovationskultur arbeiten. Dadurch schaffen wir Raum für neue Ideen und fördern den kulturellen Wandel aktiv.

Unsere Innovationskultur trägt dazu bei, die Transformation der IB.SH voranzutreiben, wie auch Kundinnen und Kunden auf ihrem Weg zu innovativen, nachhaltigen Lösungen zu begleiten.

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

Um die Anpassungsfähigkeit der Bank zu stärken, haben wir im Berichtsjahr unser strategisches Ziel zur Innovationsfähigkeit neu ausgerichtet (s. Kriterium 3). Ein zentraler Bestandteil der neuen Ausrichtung ist die Verankerung einer lebendigen Innovationskultur. Dafür wollen wir die Kreativität unserer Mitarbeitenden fördern, interne

Wir stehen 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 -effizienz.

Alle Förderrichtlinien des Landes durchlaufen eine [Nachhaltigkeitsprüfung](#), die unter anderem die Reduktionspotenziale der Treibhausgase

von Fördervorhaben sichtbar macht. 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. 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.

Immobilienkunden

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

In der Eigentumsförderung liegt der Fokus darauf, Haushalten mit geringem Einkommen den Erwerb von Wohneigentum und damit den Vermögensaufbau zu ermöglichen. Darüber hinaus fördern wir Modernisierungs- und Sanierungsmaßnahmen, um den Wert von Wohnimmobilien zu erhalten oder sogar zu erhöhen, und leisten so einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz und zur Wärmewende. Damit fördern wir das SDG 1 „Keine Armut“, das SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“ und das SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.

Die wesentliche Aufgabe im Mietwohnungsbau besteht darin, bezahlbaren Wohnraum für Menschen zu schaffen, die Zugangsschwierigkeiten zum Wohnungsmarkt haben. Neben dem Neubau von Mietwohnungen liegt ein weiterer Förderschwerpunkt auf der Bestandsförderung, die im

Jahr 2023 noch einmal verbessert und durch die zusätzliche Fördermöglichkeit von „Neubaugleichen Sanierungen“ erweitert wurde.

Zum 1. September 2024 ist der neue Regelstandard Erleichtertes Bauen in Kraft getreten. Durch die Anwendung dieses Standards kann der Verbrauch von Baumaterialien und Ressourcen reduziert werden. So lassen sich Baukosten senken und ein Beitrag zur Reduktion von CO₂-Emissionen leisten. Gleichzeitig bleiben die energetischen Anforderungen in der sozialen Wohnraumförderung erhalten, was unter Einbeziehung energieeffizienter Heizungssysteme die Umsetzung klimaneutraler Gebäude unterstützt.

Die geförderten Wohnungen werden für die Dauer der Zweckbindung nur an Menschen mit Wohnberechtigungsschein vermietet. Die soziale Wohnraumförderung unterstützt die Entwicklung nachhaltiger Städte und Gemeinden. Hierzu beraten unsere Spezialistinnen und Spezialisten aus dem Bereich Mietwohnungsbau Kommunen sowie Investorinnen und Investoren umfassend. Folgende Nachhaltigkeitsziele werden dadurch befördert: SDG 1 „Keine Armut“, SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“, SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“, SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ und SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“. Im Rahmen unserer Städtebauförderung/Wohnquartiersentwicklung begleiten wir Städte und Gemeinden bei der integrierten Stadt- und Ortsentwicklung und betreuen verschiedene Förderprogramme. Das Hauptziel der Städtebauförderung besteht darin, Städte und Gemeinden nachhaltig als Wirtschafts- und Wohnstandorte zu stärken und Mängel oder soziale Missstände dauerhaft zu beheben. Wohnquartiere werden durch die Verknüpfung von baulichen Investitionen der Stadterneuerung mit Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen stabilisiert und aufgewertet. Ein Fokus liegt auf der Bewältigung der Folgen des wirtschaftlichen und demografischen Strukturwandels. Anforderungen an

die energetische Gebäudesanierung, effiziente Energieversorgungssysteme und den Ausbau erneuerbarer Energien werden mit demografischen, ökonomischen, städtebaulichen und wohnungswirtschaftlichen Fragestellungen verknüpft. Die Städtebauförderung/Wohnquartiersentwicklung trägt zu SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“, SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“, SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ und SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ bei.

Im Jahr 2024 wurden im Rahmen der Sozialen Wohnraumförderung 2.243 bezahlbare Wohneinheiten neu gebaut, modernisiert oder saniert. 3.781 Haushalten/Familien wurde der Wohneigentumserwerb ermöglicht (Neubau und Kauf). Insgesamt haben wir den Neubau, den Erwerb und die Sanierung von 5.867 Häusern und Wohnungen gefördert. Durch zielgenaue Förderprogramme wurden 700 Häuser und Wohnungen besonders energieeffizient gebaut, saniert oder die Energie- und Ressourceneffizienz durch den Einsatz erneuerbarer Energien gesteigert. Der Beitrag der Wohnraumförderung zum SDG 13 "Maßnahmen zum Klimaschutz" beläuft sich insgesamt auf 581 Millionen Euro. Darüber hinaus wurden 708 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 Projektträgerinnen und Projektträger bei der Vorbereitung und Umsetzung tragfähiger und nachhaltiger Infrastrukturinvestitionen. Mit der Informationsplattform „[Die nachhaltige Kommune](#)“ bieten wir kostenlos Informationen rund um verschiedene kommunale Nachhaltigkeitsthemen an.

Seit Januar 2023 sind wir bis Ende 2025 Projektpartnerin des aus EU- und Landesmitteln geförderten „European Digital Innovation Hub SH“ (EDIH.SH). Ziel ist die Stärkung und Verbreitung digitaler Kapazitäten sowohl im öffentlichen Bereich als auch bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie Start-Ups. Diese beraten wir zu Finanzierungs- und Förderthemen und unterstützen bei Machbarkeitsanalysen für digitale nachhaltige Projekte.

Mit der Energie- und Klimaschutzinitiative (EKI) unterstützt die Energieagentur der Investitionsbank Schleswig-Holstein Städte und Gemeinden dabei, Klimaschutz- und Energiewendemaßnahmen zu identifizieren und umzusetzen. Die IB.SH Energieagentur bietet kommunalen Akteurinnen und Akteuren im Rahmen einer kostenfreien Initialberatung die Möglichkeit, geeignete Aktivitäten zu identifizieren und Projektideen zu vertiefen. Gemeinsam mit den Akteurinnen und Akteuren erörtern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IB.SH Energieagentur passende Vorgehensweisen und zeigen anhand von Praxisbeispielen aus Schleswig-Holstein konkrete Maßnahmen u.a. in den Bereichen Wärmeversorgung, Quartiersentwicklung, Gebäudesanierung, Energiemanagement, Klimaanpassung und Erneuerbaren Energien auf.

Als Abteilung des zentralen Förderinstituts des Landes Schleswig-Holstein legt die IB.SH Energieagentur dabei auch stets einen Schwerpunkt auf die Fördermöglichkeiten des Bundes und Landes. Im Rahmen der EKI werden ebenfalls Qualifizierungen und verschiedene Veranstaltungen zu Information und Vernetzung angeboten.

Im Jahr 2024 hat die IB.SH Energieagentur in diesem Zusammenhang insgesamt rund 150 Städte und Gemeinden sowie weitere kommunale Akteure direkt beraten. Viele mehr wurden über Veranstaltungs- und Netzwerkangebote erreicht. Durch die kommunale Förderberatung

wurden 436 Kommunen, Vereine und Verbände zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten beraten, insbesondere zu Neubauvorhaben oder energetischen Sanierungen von Kindertagesstätten, Schulen und Sportstätten. Die Beratung ist neutral und unentgeltlich. In vier Veranstaltungen (Vorträge/Workshops) informierten die Förderlotsen über Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten.

2024 haben wir 212 Gemeinden, Städte, Ämter und Kreise mit zinsgünstigen Kommunaldarlehen gefördert. Dies entspricht ca. 20 Prozent der Kommunen in Schleswig-Holstein. Darüber hinaus wurden 50 kommunale Verbände wie Schul-, Wasser- oder Breitbandzweckverbände unterstützt. Mit dem Kommunaldarlehen und dem Kommunalen Investitionsfonds wurden unter anderem Neubau-, Umbau-, Sanierungs- oder Modernisierungsmaßnahmen an 190 Schulen, 22 Kitas, 31 Feuerwehrgerätehäusern, 64 Krankenhäusern, 98 Wasserversorgungsnetzen sowie 28 Sport- und Schwimmhallen finanziert. Damit haben wir zu den SDGs 4 „Hochwertige Bildung“, 6 „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen“, 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ sowie 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ beigetragen.

Firmenkunden

Wir begleiten schwerpunktmäßig kleine und mittelständisch geprägte Unternehmen in allen Lebenszyklusphasen, von der Gründung, Festigung und Expansion bis zur Nachfolge. Im Jahr 2024 wurden in Schleswig-Holstein im Rahmen der Wirtschaftsförderung der IB.SH 809 Arbeitsplätze geschaffen, 6.553 Arbeitsplätze gesichert und 122 Existenzgründungen finanziell unterstützt. Dadurch haben wir einen Beitrag zum SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ geleistet.

Mit unserem Investitionsdarlehen haben wir 9 Windkraft- und 2 Freiflächensolaranlagen mit einer Gesamtleistung von 112 MW mitfinanziert. Mit der dadurch erzeugten Strommenge können ca. 51.000 Haushalte mit grünem Strom versorgt werden. Damit leisten wir einen direkten Beitrag zum Klimaschutz (SDG 7 und 13).

Teile unserer Eigenkapitalfinanzierungen sind speziell auf die Förderung innovativer Unternehmen oder Vorhaben ausgerichtet. So haben wir mit dem Innovationsfonds 20 Unternehmen unterstützt, die einen Beitrag zum SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur leisten.

Die Produktpalette umfasst neben Darlehen und Eigenkapitalprodukten auch die Durchleitung von Bundesförderprogrammcredits sowie das Förderrefinanzierungsgeschäft mit Banken und Sparkassen. Im Jahr 2024 haben wir 1.525 Kunden mit Bundesfördermitteln (z. B. der KfW) für unternehmerische und energetische Maßnahmen sowie in der Wohnraumförderung unterstützt.

Unsere IB.SH Förderlotsen haben 1.578 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 2025 erneut von der IB.SH verliehen wird, 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 2024 haben wir 703 Beratungsgespräche mit Unternehmen und Organisationen im Rahmen des EEN zu EU-Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für ihre Vorhaben geführt.

Auf Grundlage der UN-Nachhaltigkeitsziele bieten wir im EEN eine Initialberatung und Begleitung zum Einstieg in das Thema Nachhaltigkeit und in das strategische Nachhaltigkeitsmanagement an. 2024 haben wir mit diesem Nachhaltigkeitscheck 14 Unternehmen geholfen, ihren Status Quo zu reflektieren und einen Fahrplan zur ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltigen Aufstellung zu entwickeln. Zudem haben wir 11 Netzwerkveranstaltungen mit Erfahrungsaustausch zwischen den beratenen Unternehmen realisiert.

Arbeitsmarkt- und Strukturförderung

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

Das Landesprogramm Arbeit legt die Schwerpunkte auf die Themen Beschäftigung, Bildung und soziale Integration. Das Landesprogramm Wirtschaft unterstützt durch den Aufbau eines innovationsfördernden

Umfelds nachhaltiges Wirtschaftswachstum und die Entstehung attraktiver Arbeitsplätze sowie die umweltgerechte Entwicklung des Landes. Damit tragen wir vorrangig zum Erreichen 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 Sozialfonds (ESF) im LPA 2021 – 2027 die Querschnittsziele zu den Themen „Nichtdiskriminierung“, „Gleichstellung von Männern und Frauen“ sowie „Nachhaltige Entwicklung“ zu beachten. Bei der Antragstellung geben die Projektträgerinnen und Projektträger an, welche Beiträge ihre Vorhaben zu den Querschnittszielen leisten werden. 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 2024 insgesamt 8.839 Zuschüsse an öffentliche Empfänger, Privatpersonen und Unternehmen. Zur Auszahlung der Zuschüsse wurden 55.214 Belege geprüft. Insgesamt wurden 21.468 Bescheide (Bewilligung, Änderung, Aufhebung) erstellt und versendet. Wir haben 4.626 Personen mit dem Aufstiegs-BAföG begleitet. Mit dem Förderangebot „Weiterbildungsbonus SH“ wurden 1.172 Fort- und Weiterbildungen gefördert. Die Meistergründungsprämie erreichte 291 Betriebe. Mit der Abwicklung der Auszahlungen des Wohngeldes an die Kommunen (Wohngeldbehörden) in Schleswig-Holstein leisten wir einen Beitrag, um ein angemessenes und familiengerechtes Wohnen für Haushalte mit geringem Einkommen zu sichern.

Stabilisierungsförderung für die Wirtschaft

Wir haben die Anträge in den Corona-Zuschuss-Programmen 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 Corona-Hilfsprogramme wurden im Jahr 2024 insgesamt ca. 3.384 Anträge mit einem Volumen von 10,9 Millionen Euro ausbezahlt.

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 285 Projektpartnerinnen und -partner aus dem gesamten Ostseeraum in 34 Kooperationsprojekten gefördert.

Zudem sind wir Trägerin der Verwaltungsbehörde Interreg Deutschland Danmark und verantworten den rechtlichen, finanziellen und administrativen Rahmen des Programms sowie die Kommunikation mit der Europäischen Kommission. Im Programm Interreg 6A (2021 - 2027) wurden in diesem Jahr 6 deutsch-dänische Projekte mit insgesamt 153 Partnerinnen und Partnern gefördert. Die deutsch-dänischen Projekte tragen zu folgenden SDGs bei: SDGs 3 „Gesundheit und Wohlergehen“, 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“, 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ sowie 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

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

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.

10. Innovations- und Produktmanagement

Unsere Treasury-Aktivitäten sind auf EU-Mitgliedsstaaten der Eurozone beschränkt.

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

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

- elektrischer Strom,
- Heizenergie aus dem Fernwärmenetz (Kraft-Wärme-Kopplung aus dem Kieler-Küstenkraftwerk),
- Wasser,
- Kraftstoff,
- 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. Unsere Dienstreiseleitlinien geben 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.

Unseren Mitarbeitenden steht ein modernes Betriebsrestaurant mit einem umfangreichen und ausgewogenen Angebot zur Verfügung. Die Versorgung des Betriebsrestaurants 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. Unser Betriebsrestaurant wird möglichst abfallvermeidend geführt.

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

Unser Bürogebäude hat im Jahr 2023 das DGNB Zertifikat Platin für nachhaltige Büro- und Verwaltungsgebäude erhalten. Durch den Einsatz moderner klimafreundlicher Technologien weist das Gebäude einen hohen Energieeffizienzgrad auf. Der Gebäudekomplex ist mit einer Wärmepumpe ausgestattet, die mit Strom und Umweltenergie (Meerwasser der Kieler Förde) betrieben wird. Die Wärmepumpe liefert in Kombination mit bezogener Fernwärme in den kalten Monaten die benötigte Wärme für unser Gebäude und im Sommer trägt sie zu dessen Kühlung bei. Die notwendige Energie für den Betrieb der Wärmepumpe wird durch Ökostrom bereitgestellt.

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

12. Ressourcenmanagement

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

Unser **Ressourcenmanagementkonzept** regelt die Prozesse, nach denen wir Ressourcenverbräuche erheben, auswerten und kontrollieren. Die strategische Zielsetzung wird vom Vorstand beschlossen (s. strategische Nachhaltigkeitsziele Kriterium 3). Im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses findet eine Evaluierung und gegebenenfalls notwendige Anpassung statt.

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

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

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

- 1. Maßnahmen zur Verringerung des Kraftstoffverbrauchs unserer eigenen Fahrzeugflotte und des Emissionsausstoßes**
 - Reduzierung des Dienstwagenbestandes
Seit 2021 werden keine persönlichen Dienstwagen mehr vergeben, sodass ihre Anzahl sukzessive zurückgeht. Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Dienstwagenbestand um zwei Fahrzeuge auf insgesamt 24 reduziert.
 - Ausbau der E-Fahrzeug-Flotte
Wir wollen alle konventionell betriebenen Fahrzeuge sukzessive durch reine E-Fahrzeuge ersetzen. Im Jahr 2024 bestand unser Fuhrpark aus 2 Verbrennern, 8 Hybridfahrzeugen und 14 reinen E-Fahrzeugen. Damit haben wir die Verbrenner Flotte um 4 Fahrzeuge gegenüber dem Vorjahr verringert. Gleichzeitig ist unsere E-Fahrzeugflotte um 2 Fahrzeuge gestiegen. Der Umstieg auf reine E-Fahrzeuge wird 2025 fortgeführt.
 - Insgesamt verfügt die IB.SH über 21 Ladepunkte für E-Fahrzeuge. Davon stehen 19 Ladepunkte für Dienstfahrzeuge und 2 Ladepunkte für Mitarbeitende zur Verfügung.

- Reduzierung von Dienstreisen
Wir reduzieren die Anzahl der Dienstreisen und Präsenzveranstaltungen, indem wir digitale Kommunikationslösungen wie Video- und Telefonkonferenzen nutzen und digitale oder hybride Veranstaltungen durchführen. Dies reduziert Kraftstoffverbrauch und Emissionsausstoß der IB.SH wie auch unserer Gäste, Kundinnen und Kunden.
- Unseren Kolleginnen und Kollegen stehen 6 Diensträder zur Verfügung, darunter 4 E-Bikes.

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

- kontinuierliche Reduzierung von Druckaufträgen in Papierform,
- papierlose Gestaltung interner Prozesse (u.a. digitaler Bestellprozess, elektronischer Vergabeprozess, digitale Signatur)
- Unser Abfallmanagement entspricht dem Kreislaufwirtschaftsgesetz. In den Büros verzichten wir auf Mülleimer. Stattdessen gibt es auf jeder Gebäudeebene Servicestationen, in denen eine sortenreine Trennung des Mülls stattfindet. Neben Elektro-, Bio-, Papier-, Daten- und Restmüll trennen wir Verpackungen, Glas sowie Drucker-Tonerkartuschen sortenrein.

3. Maßnahmen zur Verringerung des Stromverbrauchs:

- Überprüfung und Reduzierung der eingestellten Wassertemperatur an den Durchlauferhitzern auf ihre Grundtemperatur

4. Maßnahmen zur Verringerung des Wasserverbrauchs

- Überprüfung und Reduzierung des Wasserdruckes bei den Handwaschbecken in den Sozialräumen

5. Maßnahmen zur Reduzierung des Wärmeverbrauchs

- Kontrollen der Temperatureinstellungen an den Heizkörperthermostaten
- Kontrollen der eingestellten Wassertemperatur an den Durchlauferhitzern und ggf. Neueinstellung

6. Maßnahmen zum Einsatz erneuerbarer Energie:

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

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

Risiken aus der Geschäftstätigkeit und Geschäftsbeziehungen

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

Negative Auswirkungen auf Umweltbelange aus Geschäftsbeziehungen sehen wir nicht.

Risiken aus Produkten und Dienstleistungen

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

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

Bisher ist es oftmals nicht möglich, die indirekten Auswirkungen unserer Förderprodukte vollständig zu bewerten. Dafür sind weitreichende Informationen und Daten unserer Kundinnen und Kunden erforderlich, die oftmals nicht vorliegen.

Im Rahmen der Ermittlung von ESG-Risikoscores einzelner Geschäftspartnerinnen und -partner und Finanzierungen haben wir im Berichtsjahr begonnen nachhaltigkeitsbezogene Daten unserer Kundinnen und Kunden zu erheben und systematisch auszuwerten (s. Kriterium 6 Prozess zu ESG-Risiken).

Zudem haben wir im Berichtsjahr begonnen, Informationen und Daten zur Berechnung der finanzierten Treibhausgasemissionen zusammenzustellen und aufzubereiten. Soweit die Datenbasis es zulässt, ist im Geschäftsjahr 2025 vorgesehen, die Treibhausgasbilanz im Scope 3 um diese Kategorie zu ergänzen.

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 (s. Kriterium 6). Zweifelsfälle bewerten wir einzeln mit dem Ansatz, Transformationsprozesse nicht zu hemmen, sondern zu fördern.

Schleswig-Holstein ist als landwirtschaftlich geprägtes Bundesland „zwischen den Meeren“ von physischen Klimawandel- und Umweltrisiken wie Sturmfluten oder Dürren betroffen und wird es in Zukunft in zunehmendem Maße sein. Mit Förderprodukten in Form von Zuschüssen (z. B. Zuschuss für die Energetische Stadtsanierung) und spezifischen Beratungen (z. B. im Rahmen der Energie- und Klimaschutzinitiative) unterstützen wir das Land bei der Bewältigung von Klimawandel- und Umweltrisiken. Der Umgang mit ESG-Risiken rückt auch mit Blick auf die Schwerpunktsetzung der Bankenaufsicht zunehmend in den Fokus unseres Risikocontrollings (s. Kriterium 6).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

	Basisjahr 2018	2021	2022	2023	2024	Veränderung ggü. Vorjahr in %
Papierverbrauch gesamt in Tonnen	24,1	14,1	15,1	15,6	15,1	-3,2%
davon Anteil Recyclingpapier in %	56,5%	81,4%	75,7%	68,9%	64,7%	-4,2%
davon Anteil Neufaserpapier in %	43,5%	18,6%	24,3%	31,1%	35,3%	4,2%
relativer Papierverbrauch in kg pro Mitarbeitenden	39,1	18,9	19,3	19,2	17,4	-9,3%
Anteil Papier mit Nachhaltigkeitsla- bel (Blauer Engel, EU-Ecolabel)	-	-	-	69%	94%	36,5%

Tabelle 6: Gesamtgewicht eingesetzter erneuerbarer und nicht erneuerbarer Materialien im Zeitverlauf von 2018-2024

Bei den eingesetzten Materialien handelt es sich um Kopier- und Druckerpapier, Umschläge sowie Handtuch- und Toilettenpapier (Hygiene-Materialien). Der Anteil an Recyclingpapier beträgt im Berichtsjahr 65 Prozent, der Anteil von Neufaserpapier 35 Prozent. Seit letztem Jahr erfassen wir auch den Anteil von Papier mit Nachhaltigkeitslabel (Blauer Engel, EU-Ecolabel). Dieser beträgt 2024 94 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Papierverbrauch pro Mitarbeitenden um 9,3 Prozent gesunken. Im Vergleich zu 2018 hat der Papierverbrauch pro Mitarbeitenden um 55 Prozent abgenommen. Grund ist die zunehmende Digitalisierung.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

	Basisjahr 2018	2021	2022	2023	2024	Veränderung ggü. Vorjahr in %
Energieverbrauch gesamt	14.737,7	12.632,0	9.486,0	7.219,8	7.740,8	7,2%
Gesamtverbrauch Strom*	2.726,6	2.221,0	3.444,0	4.229,5	4.628,7	9,4%
Gesamtverbrauch Wärme	7.949,6	7.945,0	3.694,0	2.669,4	2.841,1	6,4%
Gesamtverbrauch Kraftstoff	4.062,4	2.466,0	2.348,0	320,9	270,7	-15,6%
relativer Energieverbrauch gesamt pro Mitarbeitenden	23,9	16,9	12,1	8,9	8,9	0,4%
relativer Stromverbrauch pro Mitarbeitenden	4,4	3,0	4,4	5,2	5,3	2,5%
relativer Fernwärmeverbrauch pro Mitarbeitenden	12,9	10,7	4,7	3,3	3,3	-0,3%
relativer Kraftstoffverbrauch pro Mitar- beitenden	6,6	3,3	3,0	0,4	0,3	-21,0%
Gesamtenergieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen in %	81,5%	82,4%	63,7%	43,6%	42,4%	-1,2%
Strommix Deutschland-Homeoffice*	-	-	-	160,7-	169,5	5,5%
eingekaufte Fernwärme	7.949,6	7.945,0	3.694,0	2.669,4	2.841,4	6,4%
Dieserverbrauch (Kraftstoff) der IB.SH-Fahrzeugflotte und Dienstfah- ren mit Dienstwagen/privatem PKW**	4.062,4	2.305,0	2.293,5	216,8	146,1	-32,6%
Benzinverbrauch (Kraftstoff) der IB.SH-Fahrzeugflotte und Dienstfah- ren mit Dienstwagen**/privatem PKW	-	161,0	54,5	104,1	124,5	19,7%
Gesamtenergieverbrauch aus erneu- erbaren Quellen in %	18,5%	17,6%	36,3%	56,4%	57,6%	1,2%
Strom aus Wasserkraft - Geschäftsbe- trieb - (100% Ökostrom)	2.725,6	2.184,0	3.401,0	3.898,4	4.270,9	9,6%
Strom aus Wasserkraft - Ladung E-Fahrzeuge - (100% Ökostrom)	-	37,0	43,0	170,4	188,3	10,5%

Tabelle 7: Gesamtmenge des Energieverbrauchs in Gigajoule (GJ) aufgeschlüsselt nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energien im Zeitverlauf von 2018-2024

* Seit 2023 erfassen wir den Stromverbrauch der Mitarbeitenden im Homeoffice.

** Seit 2023 gelten folgende Annahmen:

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

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Verlauf Gesamtenergieverbrauch in GJ

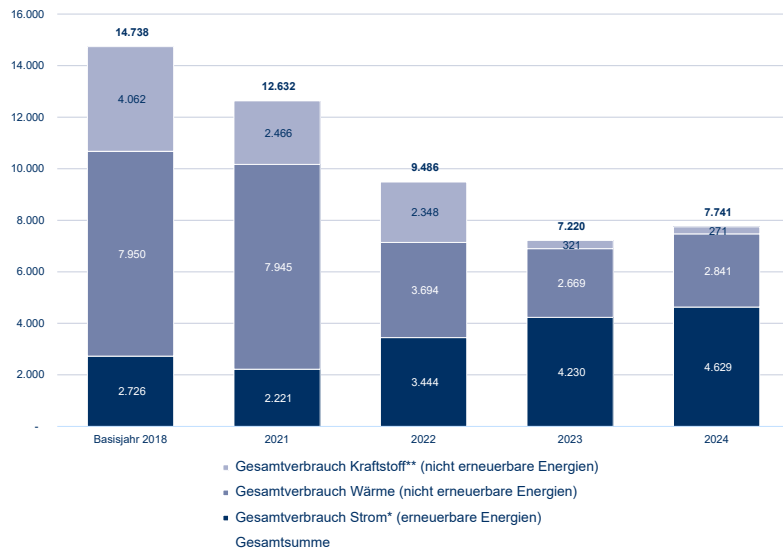


Abbildung 6: Gesamtenergieverbrauch in GJ im Zeitverlauf von 2018-2024

Insgesamt verzeichnen wir einen Anstieg des Energieverbrauchs von ca. 521 GJ bzw. ca. 7,2 Prozent gegenüber 2023. Der Energieverbrauch pro Mitarbeitenden ist gegenüber 2023 um ca. 0,4 Prozent leicht gestiegen.

Der Anstieg im Bereich der **Fernwärme** (nicht erneuerbare Energien) ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die bis zum Frühjahr 2023 geltende Energiesparverordnung ausgelaufen ist. Dadurch war im gesamten Berichtsjahr wieder eine Raumtemperatur von über 19 Grad möglich. Der Wärmeverbrauch pro Mitarbeitenden ist leicht um ca. 0,3 Prozent zurückgegangen.

Der erhöhte **Stromverbrauch** gegenüber 2023 ist in erster Linie auf den Einsatz der Wärmepumpe zur Wärmeerzeugung und Kühlung sowie die

Lüftungsanlage zurückzuführen. Bei letzterer wurden die Betriebszeiten ausgedehnt. Der gesamte Kühlenergieverbrauch ist im Stromverbrauch für den Geschäftsbetrieb enthalten. Im Winter 2024 wurden zudem Dampfbefeuchter in die Lüftungsanlage eingebaut, die zu einem zusätzlichen Stromverbrauch geführt haben. Da wir gegenüber dem Vorjahr drei weitere Elektrofahrzeuge im Fahrzeugbestand haben, hat zudem die Ladung von Elektrofahrzeugen im Vergleich zum Vorjahr zu mehr Stromverbrauch geführt. Für den Ladevorgang im Gebäude verwenden wir klimaneutralen Ökostrom. Aufgrund der gestiegenen Mitarbeitendenzahl ist auch der Stromverbrauch im Homeoffice gestiegen.

Der Rückgang des **Kraftstoffverbrauchs** beim Diesel ist darauf zurückzuführen, dass wir unseren Dienstwagenpool um drei Dieselfahrzeuge reduziert haben. Der Benzinverbrauch hat sich leicht erhöht, da im Berichtsjahr mehr Dienstfahrten mit Hybrid-Fahrzeugen erfolgten.

Gegenüber 2023 ist der Anteil des **erneuerbaren Energieverbrauchs** am Gesamtverbrauch leicht um 1,2% gestiegen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Wasserverbrauch in m³	Basisjahr 2018	2021	2022	2023	2024	Veränderung ggü. Vorjahr in %
Wasserverbrauch	4.843,0	3.886,0	6.115,0	6.999,0	7.345,1	4,9%
Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden	7,8	5,2	7,8	8,6	8,5	-1,7%

Tabelle 8: Gesamtwasserentnahme im Zeitverlauf von 2018-2024

12. Ressourcenmanagement

Im Jahr 2024 stieg der Wasserverbrauch der IB.SH gegenüber 2023 um 4,9 Prozent. Pro Mitarbeitenden ist der Wasserverbrauch um 1,7 Prozent gesunken. Der absolute Anstieg des Verbrauchs gegenüber Vorjahren ist u.a. auf die gestiegene Mitarbeitendenzahl sowie die Nutzung der Wärmepumpe zurückzuführen. Diese benötigt für den Heiz- und Kühlbetrieb Frischwasser zur technischen Spülung. Dabei handelt es sich zu 100 Prozent um Süßwasser. Es wird kein Fördewasser (Meerwasser) im Wärme-/Kühlkreislauf der Wärmepumpe verbraucht. Der Wasserverbrauch ist technisch erforderlich, um die erheblichen Energieeinsparungen im Bereich der Wärme- und Kälteversorgung zu realisieren.

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

In der IB.SH fällt nur ungefährlicher Abfall an.

Abfallart	Basisjahr 2018	2021	2022	2023	2024	Veränderungen ggü. Vorjahr in %
Gesamtabfallmenge	137,4	109,8	90,6	78,3	83,1	6,1%
Restmüll zur Verbrennung	42,8	41,7	40,5	27,1	30,8	13,8%
zur Verwertung/ Recycling	94,7	68,1	50,1	51,2	52,2	2,0%
Papiermüll	67,7	59,7	36,7	9,6	9,6	0,0%
Plastik	-	-	-	12,7	12,0	-5,6%
Biomüll	26,9	8,3	12,2	21,3	19,4	-9,0%
Glas	-	-	0,9	1,7	2,3	33,3%
Altmetall	-	-	-	0,0	0,0	-
EDV-Schrott	0,04	0,05	0,06	0,01	0,68	5.900,0%
Datenmüll	-	-	-	5,8	8,2	43,1%
Tonerkartuschen	-	-	0,3	0,11	0,06	-50,0%
Abfallmenge pro Mitarbeitenden	0,22	0,15	0,12	0,10	0,10	-0,6%

Tabelle 9: Art des ungefährlichen Abfalls nach Entsorgungsarten in Tonnen im Zeitverlauf von 2018-2024

Gegenüber 2023 ist das Gesamtaufkommen des Abfalls um 6,1 Prozent gestiegen. Dies ist unter anderem auf die gestiegene Mitarbeitendenzahl zurückzuführen. Der starke Anstieg beim EDV-Schrott resultiert aus der Entsorgung nicht mehr benötigter Netzwerkkabel sowie der Erneuerung von Tastaturen und Mäusen. Bezogen auf das Abfallaufkommen pro Mitarbeitenden zeigt sich ein Rückgang von 0,6 Prozent. Es gab insbesondere Einsparungen beim Bio- und Plastikmüll. Das Papierabfallaufkommen ist im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben. Mit unserem Abfallkonzept (s. Kriterium 12) erhoffen wir uns weiterhin kontinuierliche Einspareffekte.

13. Klimarelevante Emissionen

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

In diesem Jahr beträgt die tatsächliche THG-Emissionsreduzierung gegenüber 2018 ca. 32,7 Prozent. In Relation zur Anzahl unserer Mitarbeitenden haben wir die Emissionen gegenüber 2018 um ca. 52,2 Prozent reduziert. Eine detaillierte Analyse und Beurteilung der Verbräuche wird in den folgenden Leistungsindikatoren vorgenommen.

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

Die nachfolgend benannten Maßnahmen beziehen sich explizit auf die Reduktion der indirekten THG-Emissionen nach Scope 3. Sie zielen vorwiegend auf die Emissionen aus den Anfahrtswegen der Mitarbeitenden ab, da diese den größten Anteil an unseren Gesamtemissionen ausmachen. Wir haben auf diese Emissionen nur indirekt Einfluss, z. B. durch Anreize zum Umstieg auf klimafreundliche Mobilitätslösungen.

Maßnahmen zur Reduktion der indirekten THG-Emissionen nach Scope 3

- Wir bieten das finanziell bezuschusste ÖPNV-Job- & Deutschland-Ticket allen Kolleginnen und Kollegen an, die keinen Parkplatz in unserer Tiefgarage nutzen. Dies schafft einen Anreiz, auf den ÖPNV umzusteigen.

13. Klimarelevante Emissionen

- Seit 2024 bieten wir den Mitarbeitenden ein Fahrradleasing an, um den täglichen Arbeitsweg mit dem Fahrrad zurücklegen zu können.
- Mit einer Fahrradgarage mit Stellplätzen für 200 Fahrräder sowie Dusch- und Umkleidemöglichkeiten haben wir eine attraktive Infrastruktur für Radfahrende.
- Durch die Teilnahme an Wettbewerben wie „Stadtradeln“ und andere Aktionen haben wir für die Nutzung umweltschonender Verkehrsmittel geworben.
- Wir haben im Intranet eine Plattform für Fahrgemeinschaften eingerichtet.
- Durch die zentrale Lage unseres Gebäudes nahe am Kieler Hauptbahnhof, Busbahnhof sowie Fähranleger besteht für unsere Mitarbeitenden ein guter Zugang zu klimafreundlichen Mobilitätsangeboten.
- Zur Reduktion der Geschäftsreisen, Anfahrtswege und Übernachtungen werden Tagungen und Veranstaltungen möglichst ortsnah in Kiel durchgeführt. Soweit möglich und sinnvoll, setzen wir Videokonferenzen und digitale sowie hybride Veranstaltungskonzepte ein.
- Wo längere Dienstreisen nicht vermeidbar sind, nutzen wir möglichst die klimafreundliche Anreise mit der Deutschen Bahn.
- Bei internen Veranstaltungen stellen wir das angebotene Essen zunehmend auf vegetarisches Essen um, welches durch unser Betriebsrestaurant bereitgestellt wird.
- Für den Postversand nutzen wir die klimafreundliche Option GOGREEN der Deutschen Post. Es werden allerdings keine CO₂-Berechnungen zum Postversand durchgeführt, da der Ausstoß für uns nicht wesentlich ist.

Umwelt- und Klimaaspekte stehen bei unserer Fördertätigkeit seit Jahren im Vordergrund. Aufgrund der Bedeutung der Energiewende für das Land Schleswig-Holstein ist dieses Thema Querschnittsaufgabe in unserem Haus. Unsere Förderungen tragen maßgeblich zur Reduzierung von

THG-Emissionen bei. Wir arbeiten daran, dies zukünftig quantitativ ermitteln zu können.

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

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

Im Berichtsjahr haben wir mit der Bilanzierung der finanzierten Emissionen begonnen. Diesen Prozess setzen wir fort und streben eine erstmalige Veröffentlichung von Informationen über die von der IB.SH finanzierten Emissionen für 2025 an.

Wir haben die Treibhausgasbilanzierung mit der neuesten Version des speziell für Banken entwickelten Bilanzierungstools vom VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten - VfU Kennzahlentool Version 2024) erstellt. Die Verwendung dieses Tool schafft eine hohe Transparenz und Vergleichbarkeit. Durch den Wechsel auf die neueste Version des VfU-Kennzahlentools ändern sich zum Teil Bewertungsansätze durch aktualisierte und zusätzliche Emissionsfaktoren.

Die verwendeten Emissionsfaktoren umfassen die Haupttreibhausgase Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffmonoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (FKWs), Perfluorcarbone (PFCs) und Schwefelhexafluorid (SF₆). Anhand festgelegter Treibhausgaspotenziale (Global Warming Potential) in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1) THG-Emissionen (Scope 2)

	Basisjahr 2018	2021	2022	2023	2024	Veränderung ggü. Vorjahr in %
direkte THG-Emissionen gesamt (Scope 1)	122,0	65,9	60,7	24,3	20,5	-15,4%
stationäre Verbrennung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-
Kältemittel der Klimaanlage*	5,1	1,4	0,0	0,0	0,0	-
Kraftstoffverbrauch Unternehmensfuhrpark**	116,9	64,4	60,7	24,3	20,5	-15,4%
relative THG-Emissionen gesamt pro Mitarbeitenden (Scope 1)	0,20	0,09	0,08	0,03	0,02	-20,7%

Tabelle 10: Scope 1 THG-Emissionen im Zeitverlauf von 2018-2024

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

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

Bei den THG-Emissionen des Unternehmensfuhrparks hat sich eine Einsparung von ca. 15,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr ergeben. Zurückzuführen ist dies vor allem auf den Austausch von Diesel-Fahrzeugen durch E-Fahrzeuge und einer deutlichen Reduktion des Dieselverbrauchs (s. Kriterium 12 und Leistungsindikator GRI SRS-302-1).

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

13. Klimarelevante Emissionen

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

	Basisjahr 2018	2021	2022	2023	2024	Veränderung ggü. Vorjahr in %
indirekte THG-Emissionen Gesamt (Scope 2 - standortbasiert)	837,8	798,9	509,1	600,4	562,1	-6,4%
indirekte THG-Emissionen Gesamt (Scope 2 - marktbasierend)	479,2	262,6	130,3	130,2	91,4	-29,8%
Stromverbrauch - standortbasiert	358,6	536,3	378,8	470,2	470,1	0,1%
Stromverbrauch - marktbasierend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-
Fernwärme	479,2	262,6	130,3	113,5	90,8	-20,0%
Elektromobilität (extern geladene E-Fahrzeuge)*				16,8	0,7	-96,1%
Relative indirekte THG-Emissionen pro Mitarbeitenden (Scope 2 - marktbasierend)	0,78	0,35	0,17	0,16	0,11	-34,2%

Tabelle 11: Scope 2 THG-Emissionen im Zeitverlauf von 2018-2024

* erstmalig ab 2023 erfasst

Die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen (marktbasierend) haben sich um ca. 30 Prozent absolut und ca. 34 Prozent in Relation zu den Mitarbeitenden reduziert. Die Reduktion ist vor allem auf eine emissionsärmere Erzeugung der Fernwärme durch den Versorger sowie veränderte Berechnungsgrundlagen für die Emissionen von E-Fahrzeugen im neuen VfU-Tool zurückzuführen.

Die THG-Emissionen aus dem Stromverbrauch betragen marktbasierend 0 tCO₂e, da der Strom zu 100 Prozent aus regenerativen Quellen stammt. Unseren zusätzlichen Heizbedarf haben wir als Fernwärme bezogen und die resultierenden THG-Emissionen mit dem vom Versorger ermittelten Emissionsfaktor bilanziert.

13. Klimarelevante Emissionen

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

	Basisjahr 2018	2021	2022	2023	2024	Veränderung ggü. Vorjahr in %
sonstige indirekte THG-Emissionen gesamt (Scope 3)	1.384,3	699,2	933,9	1.008,8	1.225,2	21,5%
Anfahrt der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz	1.114,0	634,0	866,0	855,0	692,0	-19,1%
relativer Anteil Anfahrtswege pro Mitarbeitenden	1,8	0,8	1,1	1,1	0,8	-24,2%
Geschäftsreisen + Transporte durch Zulieferer*	44,4	4,0	8,3	25,4	35,0	37,7%
Hotelübernachtungen/Tagungen	9,3	1,1	4,4	1,8	2,8	50,1%
Betriebsrestaurant - Lebensmittel**					117,0	-
Papierverbrauch	20,5	11,9	12,8	12,7	11,9	-6,3%
davon 100% Recycling (Blauer Engel; EU-Ecolabel)	-	-	-	8,3	7,1	-14,7%
davon FSC-Mix-Papier	-	-	-	4,4	4,8	9,6%
Abfall	3,0	2,3	1,9	14,1	16,0	13,9%
Wasser	5,1	1,6	2,6	4,3	3,4	-21,8%
Strom im Homeoffice	-	-	-	18,6	21,0	12,9%
indirekte Emissionen durch Kraftstoff- und Ener- gieverbrauch in Scope 1+2	188,2	44,3	38,0	16,9	218,9	1.192,9%
Emissionen aus vermieteten Liegenschaften***	-	-	-	60,0	107,3	78,8%
relative indirekte THG-Emissionen pro Mitarbeitenden (Scope 3)	2,24	0,94	1,19	1,24	1,41	13,8%

Tabelle 12: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 3) marktbasierend in tCO₂e im Zeitverlauf von 2018-2024

* Seit 2023 werden die Spesenfahrten der Mitarbeitenden unter Scope 3 bilanziert. Zuvor erfolgte dies unter Scope 1.

** Seit 2024 bilanzieren wir die Emissionen der Erzeugung der im Betriebsrestaurant eingesetzten Lebensmittel.

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

13. Klimarelevante Emissionen

Gegenüber dem Vorjahr sind die THG-Emissionen nach Scope 3 gestiegen. Insgesamt ist ein Anstieg um 21,5 Prozent festzustellen und relativ pro Person ein Anstieg um 13,8 Prozent. Ein Grund hierfür ist, dass in diesem Berichtsjahr erstmals die Emissionen der Erzeugung der in unserem Betriebsrestaurant verwendeten Lebensmittel bilanziert werden. Die Schätzung erfolgt auf Basis der verkauften Gerichte und durchschnittlicher CO₂-Werte für Beispielgerichte. Hierfür verwenden wir den „Klimarechner“ vom Tagesspiegel. Ein weiterer Grund für den Anstieg der Scope 3 Emissionen ist, dass im neuen VfU-Tool für Strom und Fernwärme erstmals die Vorstufen der Kraftwerke sowie Verteil- und Umwandlungsverluste berücksichtigt werden. Diese Emissionen werden unter „Indirekte Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1+2“ ausgewiesen, die sich dadurch im aktuellen Jahr deutlich erhöht haben. Der Anstieg der Emissionen aus den vermieteten Liegenschaften ist ebenfalls hierauf zurückzuführen.

Die Emissionen aus den Anfahrtswegen der Mitarbeitenden sind deutlich gesunken. Dies ist hauptsächlich auf die veränderte Berechnungsweise im neuen VfU-Tool zurückzuführen.

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

Die Bilanzierung der THG-Emissionen durch Hotelübernachtungen und die Anmietung externer Tagungsräume erfolgt separat mit dem CO₂-Rechner für Veranstaltungen vom Umweltbundesamt: https://uba-event-free.co2-rechner.pro/de_DE/.

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

	Basisjahr 2018	2021	2022	2023	2024	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Veränderung ggü. Basisjahr 2018 in %
absolute Gesamtemissionen	1.985,5	1.027,7	1.124,9	1.163,3	1.337,1	14,9%	-32,7%
direkte THG-Emissionen (Scope 1) gesamt	122,0	65,9	60,7	24,3	20,5	-15,4%	-83,2%
indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) marktbasierend gesamt	479,2	262,6	130,3	130,2	91,4	-29,8%	-80,9%
sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	1.384,3	699,2	933,9	1.008,8	1.225,2	21,5%	-11,5%
relative Gesamtemissionen in tCO₂ pro Mitarbeitenden	3,22	1,38	1,44	1,43	1,54	7,7%	-52,2%

Tabelle 13: Zusammensetzung THG-Gesamtemissionen im Zeitverlauf von 2018 bis 2024 in tCO₂e

13. Klimarelevante Emissionen

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

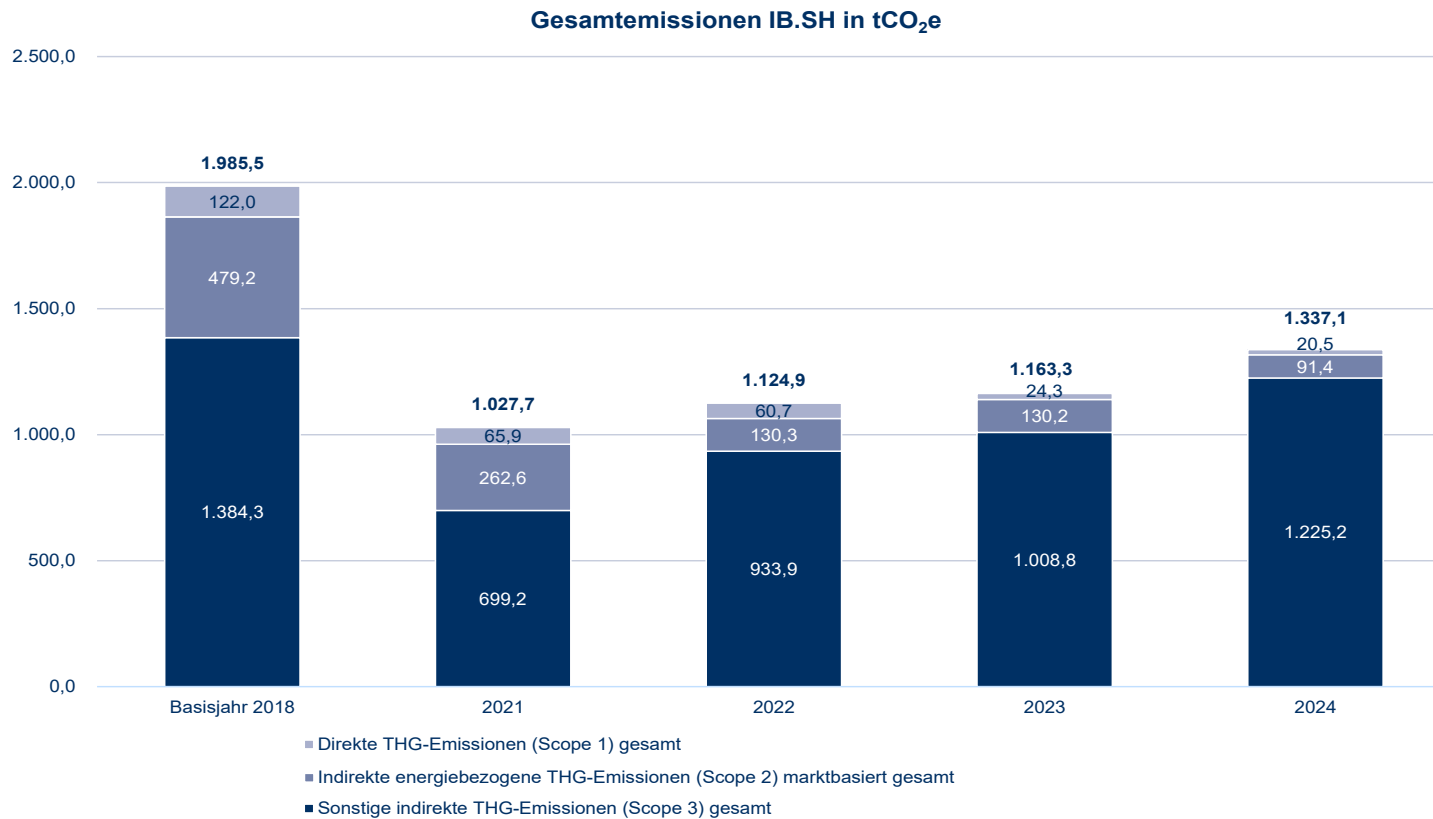


Abbildung 7: Gesamtemissionen IB.SH in t CO₂e im Zeitverlauf von 2018-2024

Die THG-Gesamtemissionen haben sich gegenüber 2023 um 14,9 Prozent und in Relation zur Anzahl unserer Mitarbeitenden um ca. 7,7 Prozent erhöht. Die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr ist vorrangig auf die zusätzliche Bilanzierung des Betriebsrestaurants sowie veränderte Berechnungsgrundlagen im neuen VfU-Tool zurückzuführen.

Im Vergleich zum Referenzjahr 2018 haben wir bisher ca. 32,7 Prozent der gesamten Emissionen reduzieren können, in Relation zur Anzahl unserer Mitarbeitenden ca. 52,2 Prozent.

Arbeitnehmerbelange und Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte

Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen

Wir halten die geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben, die im Zusammenhang mit unseren Beschäftigten stehen ein. Alle Beschäftigten haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen. Dies umfasst das Recht, Vereinigungen zu gründen, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu verbessern. Die IB.SH ist Mitglied im VÖB, dem Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, und unterliegt somit dem Tarifvertrag für öffentliche Banken. Der Tarifvertrag wird zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft Verdi geschlossen und für unsere Tarifangestellten sowie in Teilen auch für unsere außertariflich Beschäftigten umgesetzt. Relevante kollektivrechtliche Informationen stehen allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung. Die Beschäftigten werden u.a. durch Informationsveranstaltungen des Personalrats über das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen informiert. Gewerkschaftliche Betriebsgruppen genießen in der IB.SH außerhalb der Arbeitszeit Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit.

Arbeitnehmervertretungen

Unsere Kolleginnen und Kollegen wählen alle vier Jahre einen Personalrat, es gilt das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein. Auf den Wahllisten sind zu gleichen Teilen weibliche und männliche Kandidaten vertreten. Wir pflegen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und dem Personalrat als Mitbestimmungs-

organ der Beschäftigten. Die Arbeitnehmervertretung wird regelmäßig über aktuelle unternehmensrelevante Entwicklungen informiert. In regelmäßigen Gesprächen tauscht sich der Personalrat mit dem Vorstand aus. Die Abstimmung mit der Personalleitung erfolgt in einem monatlichen Rhythmus. Der Personalrat tagt wöchentlich. Er prüft z. B. die Einhaltung und Durchführung geltender Gesetze und Verordnungen, Tarifverträge sowie Dienstvereinbarungen. Im Rahmen einer Personalversammlung sowie über das Intranet informiert der Personalrat die Beschäftigten über seine Tätigkeiten. Die Nachwuchskräfte wählen eine Jugend- und Auszubildendenvertretung. Insbesondere bei Veränderungsprozessen, wie zum Beispiel internen Neuorganisationen oder umfassenden Projekten, werden die zuständigen Gremien, wie der Personalrat und betroffenen Beschäftigten, zeitnah entsprechend eingebunden.

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

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

sity Managerin. Alle Funktionen stehen in regelmäßigem Austausch mit dem Bereich Personal. Alle Mitarbeitenden können sich jederzeit mit ihren Anliegen oder Beschwerden an die jeweilige thematische Ansprechperson oder zentral an den Personalrat wenden. Die Schwerbehindertenvertretung besteht aus einer Vertrauensfrau und vier Vertreter/innen, die sich untereinander sowie mit dem Bereich Personal, der Inklusionsbeauftragten, der Betriebsärztin und dem Personalrat austauschen.

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

Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -beteiligung über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus

Neben der Wahrung der Arbeitnehmerrechte drücken sich die Rolle und das Ziel der IB.SH als verantwortungsvolle Arbeitgeberin in vielfältigen Maßnahmen aus. Maßnahmen werden insbesondere in den folgenden Handlungsfeldern ergriffen:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Chancengleichheit und Diversität
- Unterstützung verschiedener Lebenswelten
- Frauenförderplan
- Aus- und Weiterbildungsangebote
- Gesundheitsförderung

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

Wir beachten die Grundsätze zur Gleichstellung und Chancengleichheit und fördern eine Vielfalt gemäß den sieben Kerndimensionen der Charta der Vielfalt. Diese Handlungsmaximen begleiten uns kontinuierlich bei

Maßnahmen und Prozessen. Sie sind in unseren unternehmenskulturellen Leitsätzen (s. Indikator zu den Kriterien 5-7) verankert und in internen Anweisungen, Konzepten und Dienstvereinbarungen festgehalten. Unsere interne Revision prüft regelmäßig die formale Ordnungsmäßigkeit.

Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Weiterentwicklung der IB.SH

Als Arbeitgeberin ist es uns wichtig, ein regelmäßiges Feedback unserer Beschäftigten zu unterschiedlichen Aspekten wie Mitarbeitendenzufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität, Gesundheit und Führungskultur zu bekommen. Es hilft dabei, uns als attraktive Arbeitgeberin stetig weiterzuentwickeln. Seit 2019 wird mit „IB.SH Radar“ eine umfassende Online-Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Sie enthält die Elemente

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

Die Befragung findet alle drei Jahre statt. Dadurch stellen wir sicher, dass ausreichend Zeit zur Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen auf Basis der Umfrageergebnisse vorhanden ist. Die jüngste Befragung aus dem Jahr 2024 wird derzeit ausgewertet. Die Beteiligung lag bei 88 Prozent. Hieraus werden gemeinsam mit den Mitarbeitenden Maßnahmen abgeleitet, die voraussichtlich in den Bereichen der Digitalisierung, Zusammenarbeit und dem sozialen Umfeld liegen werden. Die Vorgehensweise zur Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen (Maßnahmen und Zeitpläne) ist mittlerweile in der IB.SH etabliert und das Status-Reporting wird somit dezentral in den Fachbereichen bearbeitet. Die Wirksamkeitsüberprüfung erfolgt dann im Rahmen der nächsten Befragung in drei Jahren.

Neben der internen Befragung, laden wir Beschäftigte und Bewerbende aktiv dazu ein, die öffentliche Arbeitgeber-Bewertungsplattformen kununu.com für ihr Feedback zum Arbeitgeberangebot, zur Arbeitsatmosphäre, zu Entwicklungsmöglichkeiten, zur Unternehmens- und Führungskultur wie auch dem Bewerbungsverfahren zu nutzen. Mit dem aktuellen Bewertungsergebnis von 4,3 bei den Mitarbeitenden und 4,7 bei den Bewerbenden haben wir unsere strategische Zielmarke von 4,0 mit einem Mittelwert von 4,4 übertroffen.

Mit dem in 2024 eingeführten Empfehlungsprogramm können Mitarbeitende der IB.SH neue Kolleginnen und Kollegen für ausgeschriebene Positionen empfehlen. Der Empfehlungsprozess wurde allen Beschäftigten vorgestellt. In 2024 konnten so aus 71 Empfehlungen bereits 19 neue Mitarbeitende gefunden werden.

In diesem Jahr wurde ein neues Gesundheitskonzept unter Beteiligung des Arbeitskreises IB.SH Gesundheitsmanagement (bestehend aus Ansprechpartnern der Bereiche Personal sowie Öffentlichkeitsarbeit, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und ein Mitglied des Betriebsportvereins) entwickelt sowie ein gemeinsamer regelmäßiger Austausch zur Überprüfung der Maßnahmen gegründet. Zudem wurde eine strategische Ausrichtung in Bezug auf Gesundheitsthemen erarbeitet und den Mitarbeitenden vorgestellt. Details dazu finden sich unter Kriterium 15.

Wir bieten verschiedene Möglichkeiten für den Austausch und die Vernetzung unserer Beschäftigten an. Im Rahmen des Formats „Wissensnack“ wurden z. B. drei Workshops zu Nachhaltigkeitsthemen sowie zur Innovationsfähigkeit durchgeführt. In 2024 wurde ein fachbereichsübergreifendes Team gegründet, das die interne Vernetzung in der IB.SH stärken soll. Hier werden verschiedene Formate ausgebaut, um die Beschäftigten näher zusammenzubringen, den Austausch zu stärken und

damit auch Entwicklungspotenziale in der Bank aufzuzeigen und zu nutzen.

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

Zudem hat die IB.SH einen eigenen Betriebssportverein gegründet. Unter Kriterium 15 erfahren Sie mehr zu den Programmen der IB.SH, um die Gesundheit, die Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben der Mitarbeitenden.

Risiken

Wir sind nicht in Staaten mit schwachem gesetzlichen Arbeitnehmerschutz tätig, sondern ausschließlich in Deutschland. Die Tarifbindung sichert die Arbeitnehmerrechte sowohl im Moment als auch zukünftig. Die intensive Befassung mit den unternehmenskulturellen Leitsätzen unterstreicht unser Selbstverständnis als verantwortungsvolle Arbeitgeberin. Bei Beschaffungs- und Dienstleistungsaufträgen achten wir auf die Einhaltung von Lohnstandards. Der Bereich Personal, der Personalrat und der Vergütungskrollausschuss prüfen die konsequente Einhaltung der Gesetze und tariflichen Regelungen. Änderungen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und tarifliche Regelungen setzen wir entsprechend der geltenden rechtlichen Vorgaben um.

Mögliche Risiken werden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse und dem jährlichen Strategieprozess analysiert. Es werden keine erhöhten Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesehen, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen oder den Produkten

und Dienstleistungen der IB.SH ergeben. Die Personalstrategie bildet die Überleitung der Geschäftsstrategie in die Personalkonzepte und -prozesse. Sie gibt die Richtung für die Zukunftsgestaltung der IB.SH in personalrelevanten Themenstellungen unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen vor. Zentrale Aufgabe ist es, die rechtzeitige Gewinnung und die Bindung von qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden sicherzustellen, um – auch mit Blick auf die Anzahl – aktuelle und zukünftige Aufgaben zu erfüllen und Risiken zu minimieren (s. Kriterium 16).

15. Chancengerechtigkeit

Zielsetzung und Strategie für eine angemessene Bezahlung aller Kolleginnen und Kollegen

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

„Wertschätzung und Vertrauen prägen unser Miteinander“ – das ist einer unserer unternehmenskulturellen Leitsätze in der IB.SH. Er spiegelt das Ziel einer gerechten und fairen Entgeltgestaltung, die Förderung der Chancengleichheit sowie Gleichbehandlung wider. Die gesetzten Ziele und die damit verknüpften Maßnahmen wie z. B. Förderung der Vereinbarkeit von Lebenswelten, Entgeltcheck oder unseren Frauenförderplan haben wir kommuniziert und im Intranet bekannt gemacht. Auch die Kontaktpersonen bei Unterstützungsbedarf sind dort angegeben.

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

Entgeltgruppen anhand der tariflich festgelegten Merkmale zur 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 einheitliches Stellenbewertungsverfahren („STRATA-Verfahren“) zur Anwendung. Damit stellen wir eine faire, transparente Gehaltsstruktur und -bewertung sicher. Der Prozess zum Umgang mit Entgeltmaßnahmen ist für alle Beschäftigten in unserem Intranet sowie in der schriftlich fixierten Ordnung veröffentlicht.

Die Grundsätze der Vergütungssysteme leiten sich aus der Vergütungsstrategie ab, die Teil der Personalstrategie ist. Maßgeblich für die Personalstrategie sind die in der Geschäftsstrategie verankerten ESG-Kriterien und die unternehmenskulturellen Leitsätze. Die Vergütungsstruktur der IB.SH ist geprägt von einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten und geschlechtsneutralen Entlohnung. Diese ist unserem Geschäftsmodell entsprechend angemessen ausgestaltet und bietet keine Fehlanreize, die mit Risiken für die Bank verbunden sind. Ziele, die mit dem variablen Vergütungsbestandteil verknüpft sind, sollen nachvollziehbar, widerspruchsfrei, ambitioniert und erreichbar sein. Zu unserem Vergütungsmodell berichten wir unter Kriterium 8 Anreizsysteme.

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

Der Stellenbedarf in der IB.SH wird durch Vorstandsentscheidungen im Rahmen der Personalplanung in einem Stellenplan geplant. Zeitlich befristeten Personal- bzw. Stellenbedarf schließen wir in Form von befristeten Anstellungsverhältnissen grundsätzlich nur mit Sachgrund. Für unbefristet und für befristet Beschäftigte gelten die gleichen Regelungen in Bezug auf Vergütungsänderungen.

15. Chancengerechtigkeit

Im Berichtsjahr waren 17,6 Prozent der Kolleginnen und Kollegen in einem befristeten Angestelltenverhältnis. Dies ergibt sich vor allem durch befristete Aufgabenübertragungsverträge. Hierzu zählen zum Beispiel die noch laufenden Corona-Hilfsprogramme sowie weitere Zuschussprogramme. Zu den befristet Beschäftigten zählen auch Nachwuchskräfte in einem Berufsausbildungsverhältnis oder Traineeprogramm. Deren Anteil liegt bei 2,5 Prozent der Kolleginnen und Kollegen in der IB.SH.

Für spezifische Aufgaben in der IT-Beratung- und Dienstleistung sowie der Wirtschafts- und Betriebsprüfung werden zeitweise befristete Dienstleistungs- und Beratungsverträge geschlossen.

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

2024 bestanden keine Risiken und Kontroversen zur Arbeitsplatzsicherheit. Es sind keine Entlassungen geplant.

Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art

Für die IB.SH gehören Vielfalt und Chancengerechtigkeit zum Selbstverständnis: Niemand wird aufgrund geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Identität benachteiligt. Belästigung und missbräuchliches Verhalten am Arbeitsplatz dulden wir nicht und treten dem entschlossen entgegen. Wir fördern die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter an Führungspositionen.

Im Rahmen unserer Stellenausschreibungen werden schwerbehinderte Menschen stets gezielt aufgefordert, sich zu bewerben. Schwerbehin-

derte Bewerberinnen und Bewerber werden zudem im Rahmen der Personalauswahl bevorzugt berücksichtigt. So erreichen wir, dass auch benachteiligte Menschen integriert werden und vielfältige Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten. Die Schwerbehindertenvertretung wird bei der Personalauswahl beteiligt, wenn sich Schwerbehinderte bewerben.

Durch die folgenden Verfahren tragen wir im Bereich Entlohnung dazu bei, Diskriminierung zu unterbinden.

Tarifgebundenheit:

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

Analytisches Bewertungsverfahren:

Die Tätigkeiten von außertariflichen Beschäftigten werden mit Hilfe eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens („STRATA-Verfahren“) bewertet und einer von vier Funktionsstufen zugeordnet. Anhand von 8 verschiedenen Kriterien, die das benötigte Wissen und die Kenntnisse, Entscheidungsbefugnisse, den Einfluss auf das Geschäft der Bank und den Umfang des Verantwortungsbereichs in einer Stelle beschreiben, erfolgt die Bewertung durch ein Punktevergabesystem. In den Bewerbungsprozess binden wir den Personalrat und unsere Gleichstellungsbeauftragte ein. Das Gehalt der Funktionsstufen wird in Gehaltsbändern ausgedrückt. Diese sind für die Beschäftigten im Intranet einsehbar.

Vorgehen bei Eingruppierung und Gehaltsmaßnahmen:

Die individuelle Entgelthöhe eines oder einer Beschäftigten innerhalb

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

Förderung der Vielfalt im Unternehmen

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

Die Umsetzung der [Charta der Vielfalt](#) ist bei uns ein wesentlicher Bestandteil für ein faires Miteinander. 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.

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

Unsere Beschäftigten finden bei ihrer Führungskraft, im Bereich Personal, beim Personalrat sowie der Diversity Managerin, der Gleichstellungsbe-

auftragten, 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 ist Vielfalt als Thema fest verankert.

Die generationenübergreifende Zusammenarbeit ist ein wertvoller Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Auch hier ist es der IB.SH wichtig, für alle Altersstufen attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten. Maßnahmen hierzu finden sich bei den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Qualifizierung (Kriterium 16).

Für die Beschäftigten wurden in 2024 intern zugängliche Kommunikationsseminare und andere zielgruppenspezifische Angebote, z. B. zum Thema generationsübergreifende Zusammenarbeit, angeboten. Ziel ist es, eine wertschätzende Zusammenarbeit der Beschäftigten zu fördern und sie gleichzeitig für das Thema Diskriminierung zu sensibilisieren.

Speziell unsere Nachwuchskräfte werden zusätzlich zu unserem Verhaltenskodex regelmäßig in Sachen Diversity, Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie dem Thema Frauenförderung geschult.

Außerdem haben wir 2024 verschiedenste Aktivitäten z. B. zum deutschen Diversity-Tag durchgeführt und dazu intern wie extern kommuniziert. Im Rahmen des jährlichen Auszubildenden-Projekts zum Thema Diversity gab es verschiedene Aktionen in Zusammenarbeit mit dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit und der Diversity Managerin. Durch das Projekt wurden Informationen im Intranet zu kulturellen Ereignissen und Feiertagen veröffentlicht und der Mittagsplausch fortgeführt. Beim „Mittagsplausch“ werden interessierte Beschäftigte eine/m Gesprächspartner/in zugelost, um sich besser kennen zu lernen, Hemmnisse abzu-

15. Chancengerechtigkeit

bauen und offen aufeinander zuzugehen. Im Rahmen der Kooperation mit dem SHMF haben wir darüber hinaus einen Besuch beim internationalen Festivalorchester für unsere Auszubildenden organisiert. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie sich über unterschiedliche Religionen, Weltanschauungen und kulturelle Grenzen hinweg ein zielführendes Miteinander erreichen lässt. Außerdem wurde ein Quiz über Diversity-Wissen in der IB.SH durchgeführt.

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

Durch unsere Maßnahmen sichern wir ein von Respekt und Wertschätzung geprägtes Arbeitsumfeld und sensibilisieren unsere Beschäftigten für jede Form von Diskriminierung.

Frauenförderplan

Es entspricht unserem Selbstverständnis, auf Chancengleichheit zu achten und Frauen im Berufsleben zu fördern. In unserer Personalstrategie wird dies ausdrücklich berücksichtigt. Unser Frauenförderplan enthält eine Zielvereinbarung zur Steigerung der Chancengleichheit und Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen in der IB.SH. Dieser lief in 2024 aus, für 2025-2028 wurde ein neuer Frauenförderplan verabschiedet.

Zum Beispiel bestand das Ziel, unter den außertariflich angestellten Mitarbeitenden den Anteil an Frauen bis Ende 2024 auf 40 Prozent zu erhöhen. Zum Stichtag lag die Quote bei 40,4 Prozent. Das neue Ziel für 2028 sieht eine Quote von 45 Prozent vor.

Das Ziel, den Anteil von Frauen in Führung von 40 auf 45 Prozent zu steigern, haben wir mit 51 Prozent übererfüllt. Das neue Ziel für 2028 lautet eine Quote von 50 Prozent zu halten.

Darüber hinaus gibt es weitere Ziele, unter anderem zu Teilzeitpositionen, Personalentwicklung, Ausbildung, Teilzeitfähigkeit, Vereinbarkeit, Vergütung und der Stellenbesetzung, deren Erreichung regelmäßig überprüft wird. Die Überprüfung und Abstimmung weiterer Maßnahmen erfolgt in Halbjahresgesprächen zu Gleichstellung und Vielfalt gemeinsam mit dem Vorstand, dem Bereich Personal, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Diversity Managerin und der Familienbeauftragten.

Freiwilliges Prüfverfahren

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

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

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

Grundsätze, Mitgliedschaften und Auszeichnungen

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

Flexible Arbeitszeitmodelle werden in der IB.SH häufig in Anspruch genommen. Die Teilzeitquote lag 2024 bei 37 Prozent. Davon waren 15 Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte.

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

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

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Wir bieten unseren Beschäftigten neben der Vermittlung von Betreuungsplätzen und einer Elternberatung auch eine Notfall- und Ferienbetreuung für Kinder, ein Eltern-Kind Büro, Homecare/Eldercare (Hilfe bei Pflegeherausforderungen) und kostenlose anonyme Web-Seminare und Vorträge zu Themen wie Gesundheit, Work-Live Balance und familiäre Herausforderungen an.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können gemäß den gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten Elternzeit nehmen. Während der Vorbereitungsphase begleitet und berät der Bereich Personal aktiv. Vor Eintritt in den Mutterschutz oder die Elternzeit wird mit werdenden Eltern ein Beratungsgespräch geführt, außerdem gibt es verschiedene Checklisten und Informationsmaterial zur Vorbereitung. Während der Elternzeit bieten wir den Beschäftigten neben unserem Patenprogramm die Teilnahme an einem regelmäßigen Round Table an, zu dem Sie zusammen mit Ihren Kindern eingeladen werden. Auf diese Weise werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu aktuellen Entwicklungen in der IB.SH auf dem Laufenden gehalten. Für Angehörige können Kantinengerichte in umweltfreundlichen wiederverwertbaren Boxen auch mitgenommen werden.

Unterstützung bei Pflegesituationen

Für Pflegesituationen im privaten Umfeld unterstützt die IB.SH Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in akuten oder andauernden Pflegesituationen durch Beratungsleistungen der ausgebildeten internen Pflegelotsin. Außerdem besteht die Möglichkeit, über einen externen Anbieter neben Web-Seminaren auch anonyme und unabhängige Beratungsleistungen und Unterstützung rund um die Pflege von Angehörigen bei der Organisation konkreter Pflegebedarfssituationen zu nutzen. Dies kann zum Beispiel die Vermittlung von Pflegeeinrichtungsplätzen sein.

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

Auch im Bereich Pflege bietet die IB.SH zusätzlich verschiedene Möglichkeiten der Freistellung sowie der flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

Seit diesem Jahr bieten wir regelmäßig ein moderiertes Pflegecafé an, bei dem Beschäftigte sich zu Pflege Themen austauschen können, durch hilfreiche Informationen unterstützt werden und sich auch auf zukünftige Pflegeherausforderungen vorbereiten können. Dies wird durch eine externe Fachexpertin begleitet.

Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Durch die Umsetzung unserer strategischen Ziele im Gesundheitsmanagement wollen wir sicherstellen, dass die IB.SH ein gesundheits-, leistungsförderndes und attraktives Arbeitsumfeld bietet. Unsere Ziele sind es:

- die physische und psychische Gesundheit,
- die Produktivität,
- die Leistungsfähigkeit sowie
- die Arbeitgeberattraktivität zu erhalten.

Neben einer betriebsärztlichen Betreuung vor Ort sowie einer kostenlosen anonymen Hotline für psychische Belastungssituationen bieten wir verschiedene Schulungsangebote und wechselnde Angebote zu gesundheitlichen Schwerpunktthemen an, wie zum Beispiel Rücken- und Augentrainings. Im Rahmen des neuen Gesundheitskonzeptes wurde z. B. auch ein Gesundheitstag mit über 200 Teilnehmenden durchgeführt.

Mit einer modernen Arbeitsplatzausstattung, wie z. B. höhenverstellbaren Tischen, einem eigenem Sportraum, einem Ruheraum und gesundem Kantinenangebot, bietet die IB.SH gute Arbeitsbedingungen.

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

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

16. Qualifizierung

und bietet arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung für Beschäftigte (Angebotsvorsorge) durch.

Die anonyme Befragung zur psychischen Gefährdungsanalyse wurde im Dezember 2024 erfolgreich durchgeführt. Ziel ist es, Arbeitsbedingungen in der IB.SH zu überprüfen, um diese bei Bedarf zu optimieren und arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen zu vermeiden. Derzeitig findet die detaillierte Auswertung der Ergebnisse statt. Nach der Auswertung werden die Ergebnisse gemeinsam mit dem Arbeitskreis Gesundheit bewertet und im Haus veröffentlicht. Bei Bedarf werden gemeinsam mit dem Arbeitsreis konkrete Maßnahmen anhand der Ergebnisse abgeleitet und im Anschluss bearbeitet.

Seit 2024 bieten wir den Beschäftigten ein Fahrradleasing an, um den Arbeitsweg mit dem Fahrrad zurücklegen zu können und die Aktivität und Gesundheit zu fördern. Wir beteiligen uns an den Kosten der regelmäßigen Inspektion. Mit unserer Fahrradgarage, inkl. Lade- und Reparaturstation, bieten wir unseren Kolleginnen und Kollegen eine attraktive Fahrradinfrastruktur.

Wie jedes Jahr haben wir uns an der Aktion Stadtradeln beteiligt, bei der Fahrradkilometer für einen guten Zweck gesammelt werden.

Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin haben wir unser Angebot im Bereich Suchtprävention durch externe anonyme Unterstützungsangebote mit Wirkung zum Jahresbeginn 2025 ausgeweitet.

Der IB.SH-Betriebssportverein e.V. sowie zusätzliche IB.SH Sportveranstaltungen werden finanziell unterstützt. Ergänzend können Gesundheitsangebote wie zum Beispiel Augentraining, bewegte Pausen und Rückentrainings besucht werden. Über unseren Familienservice können

zusätzlich kostenlos Online Angebote genutzt und flexibel abgerufen werden. Es gibt die Möglichkeit, auf eigene Kosten Massagen in der Bank zu erhalten.

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

16. Qualifizierung

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

Nachfolge- und Nachwuchsplanung

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

renz für eine nachhaltige und vorausschauende Planung geschaffen. Geeignete Maßnahmen zur Nachwuchs- und Nachfolgeentwicklung, die sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Ressourcenbedarfe berücksichtigen und die IB.SH flexibel auf Veränderungen reagieren lassen, werden frühzeitig abgeleitet. Dazu erstellen wir regelmäßig einen Forecast der altersbedingten Abgänge. Im Zeitraum 2025-2034 werden etwa 256 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die IB.SH altersbedingt verlassen.

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

Ausbildung

Die Nachwuchssicherung ist für die IB.SH eine entscheidende Maßnahme, um langfristig erfolgreich sein zu können. Wir bilden den Nachwuchs der IB.SH anhand der Bedarfe aus und qualifizieren und binden ihn durch Ausbildung, Studium, Praktika, Referendariate und Traineestellen. Neben dem finanzwirtschaftlichen Bereich liegt vor allem im IT-nahen Umfeld ein großer Schwerpunkt. Die IB.SH ist von der IHK-Schleswig-Holstein mit dem Prädikat „Qualität durch Ausbildung“ ausgezeichnet.

Neben der Ausbildungsleiterin im Bereich Personal stehen den Nachwuchskräften qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder in den Fachbereichen zur Verfügung. Außerdem begleiten wir die Nachwuchskräfte durch zielgruppenspezifische Seminare und Projektwochen sowie eine ganz individuelle Einzelbegleitung.

Da wir für den eigenen Bedarf ausbilden, wurde im Rahmen unserer zukunftsgerichteten Personalbedarfsplanung im Jahr 2024 ein Einstellungsziel von sieben Nachwuchskräften (im Sinne des Tarifvertrages der öffentlichen Banken) abgeleitet. Tatsächlich haben wir sechs Nachwuchskräfte eingestellt, davon vier im Bankenbereich und zwei im IT-Bereich. Ziel für 2025 ist erneut die Einstellung von sieben Nachwuchskräften im Banken- bzw. IT-Bereich. Im Jahr 2024 haben wir das Recruiting für Nachwuchskräfte ausgeweitet. Insbesondere im Bereich Trainees und studentische Praktikanten wurden verstärkt Aktivitäten geplant, um über diesen Weg weitere junge Fachkräfte zu finden und weiter zu qualifizieren.

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

Um die Nachwuchskräfte an die IB.SH zu binden, streben wir eine Übernahmequote von 100 Prozent an. Die Quote bezieht sich auf die Nachwuchskräfte, bei denen ein Übernahmewunsch besteht. Diese wurde in 2024 erreicht. Von fünf ausgelernten Nachwuchskräften haben wir alle übernommen.

Für unsere betriebliche Ausbildung haben wir Ziele entwickelt. Diese werden stetig nachgehalten. Die Ausbildungsziele sind auf unserer [Webseite](#) veröffentlicht.

Personalentwicklung und Weiterbildung

Grundsätze

Personalentwicklung ist ein strategisches Handlungsfeld innerhalb unserer Personalstrategie. Die Basis dafür bilden Kernkompetenzen. Sie werden benötigt, um erfolgreich im Sinne unserer Unternehmenskultur zu handeln und einen positiven Beitrag zum Geschäftserfolg zu leisten. Damit bilden die Kernkompetenzen die Grundlage einer kompetenzorientierten Förderung aller Mitarbeitenden. Die Förderung der Kernkompetenzen ist in unsere Personalprozesse integriert.

Ziel unserer Personalentwicklung sind der Erhalt sowie die stetige Weiterentwicklung der fachlichen, digitalen und persönlichen Kompetenzen sowie der Führungsqualifikation und der Markt- und Kundenorientierung.

Im Rahmen unserer Mitarbeitendengespräche, die zwei Mal jährlich zwischen Führungskraft und Beschäftigten stattfinden, werden die Kompetenzanforderungen einer Stelle mit den Kompetenzen der/des Beschäftigten abgeglichen und gegebenenfalls Weiterentwicklungsziele und -maßnahmen vereinbart. Dafür bieten wir unseren Beschäftigten verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten an (s. Leistungsindikator GRI-SRS-404-1). Das Erreichen der Entwicklungsziele wird in Folgegesprächen nachgehalten.

Qualifizierung von Führungskräften

Durch Führungsaudits, Führungsfeedbacks, Führungskräftekonferenzen und Personalentwicklungsmaßnahmen stärken wir kontinuierlich die Qualität der Führung.



Abbildung 8: Führungselemente

In 2024 haben wir gemeinsam mit den Führungskräften klare und richtungsweisende Führungselemente entwickelt. Die Führungselemente bieten nur unseren Führungskräften Orientierung für ihr Führungsverhalten und bilden für uns alle die Grundlage dessen, was wir von unseren Führungskräften erwarten können. Die Führungselemente sind für alle Beschäftigten verständlich dargestellt (siehe Abbildung).

Für die Führungskräfte gibt es ein aufeinander aufbauendes Führungskräfteentwicklungsprogramm. Neben Seminaren zu Grundlagen im

Bereich Führung, gibt es z. B. Kommunikationsseminare und Arbeitsrecht, aber auch gezielte Coachings und individuelle Begleitung. Auch erfahrene Führungskräfte erhalten bei Bedarf Coachings, um ihre Führungskompetenz bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. 12 Beschäftigte haben in diesem Jahr mehrteilige Coachings erhalten. 2024 haben wir ein neues Seminar zum Thema laterale Führung (Führung ohne Vorgesetztenfunktion) eingeführt.

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

Qualifizierung von Mitarbeitenden

In 2024 wurde das interne Personalentwicklungsprogramm überarbeitet und intern in Form eines Seminarkatalogs für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu dargestellt. Mit unserem vielfältigen internen Seminarangebot stärken wir gezielt die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden, orientieren uns dabei am konkreten Bedarf der IB.SH und fördern zugleich die bereichsübergreifende Vernetzung. In 12 verschiedenen Kategorien, wie z. B. Kommunikations- und Methodikseminare, Digitales und technisches Know-How Gesundheit, Führung und einigen mehr, können Mitarbeiter/in und Führungskraft gemeinsam bedarfsorientiert Angebote auswählen.

Ein Schwerpunkt der angebotenen Weiterbildungen liegt auf der Transformation der Bank, um auch zukünftig gut aufgestellt zu sein. In 2024

wurde daher ein Schulungskonzept zum Thema „Veränderungen aktiv gestalten“ entwickelt, welches in 2025 umgesetzt wird.

Ein weiterer Fokus liegt aktuell auf der Unterstützung im Bereich digitales Know How. Neben Präsenzseminaren gibt es unsere digital und jederzeit verfügbare Digitalakademie, in der sich praktische Hilfestellung zu technischen Tools und Anwendungstipps sowie Workshop-Angebote finden. Dadurch wird die Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen aller Beschäftigten unterstützt. Ergänzt wird das Angebot noch durch Lern- und Erklärvideos zu den intern genutzten Systemen/Programmen und technischen Geräten.

Wir bieten vor allem für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über unsere „IB.SH Wissen“ Reihe interne Seminare zu speziellen Themen, Produkten und Unternehmensbereichen an, die für die Tätigkeit in der IB.SH hilfreich sind. In 2024 haben wir 21 Termine angeboten. Ein neuer Fokus soll auch auf dem Thema generationsübergreifende Zusammenarbeit liegen, weshalb wir in 2024 ein neues Seminar zu diesem Thema konzipiert und durchgeführt haben.

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

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

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

Zusätzlich erfolgt eine Bewertung zur Zufriedenheit der Maßnahme mit Noten von 1 bis 5 (1 = sehr gut). Unser Ziel ist es, hier einen Gesamtdurchschnitt von 2 nicht zu überschreiten. Der aktuelle Durchschnitt bei unseren internen Seminaren liegt bei 1,3, der Gesamtdurchschnitt für alle Maßnahmen bei 1,5.

Zur Sicherung der Mitarbeiterqualifikation wurden in diesem Jahr insgesamt 3.606 interne und externe Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt (Details dazu finden sich in den Leistungsindikatoren). Hinzu kommen die anonymen Vorträge und Webseminare im Portal des Familienservice rund um die Themen Gesundheit, Work-Life-Balance, Stress, Erziehung.

Außerdem steht unseren Beschäftigten eine Hotline, sowie persönliche Einzelsitzungen/Coachings für besonders herausfordernde Situationen kostenfrei und anonym zur Verfügung. Diese wurde von 128 Beschäftigten in Anspruch genommen. Ergänzend dazu gibt es Angebote zum Thema Resilienz, Stressbewältigung und zusätzlich für Führungskräfte „Belastungen im Team“. Details zu den Gesundheitsangeboten der IB.SH finden sich unter Kriterium 15 - Chancengleichheit.

Für unsere Nachwuchskräfte werden regelmäßig eigene individuelle Maßnahmen entwickelt. Außerdem betreuen die Nachwuchskräfte eigenständige Projekte, die unsere Unternehmenskultur stärken.

Potenzialträgerprogramm IB.SH Campus

Im Entwicklungsprogramm IB.SH Campus für Potenzialträgerinnen und Potenzialträger bieten wir unterschiedliche Entwicklungsbausteine an, die auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden sowie der IB.SH individuell zugeschnitten sind. Dazu gehören z. B. Projektmanagement, Coachings, Hospitationen, kollegiale Beratung und Wahlmodule. Darüber hinaus arbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in bankrelevanten Masterplan-Projekten mit. Der IB.SH Campus wird aktuell mit einer Laufzeit von 18 Monaten alle zwei Jahre angeboten und soll gemäß Frauenförderplan mit einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung besetzt werden. Am IB.SH Campus 2023/2024 haben drei Frauen und drei Männer teilgenommen. Gleichzeitig dient der IB.SH Campus auch als Netzwerk, um die bereichsübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der Bank weiter zu fördern.

Interner Stellenmarkt

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

Hierdurch entsteht ein gut funktionierender interner Stellenmarkt. Durch interne Weiterqualifizierung bieten wir so gute und vielfältige Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Risiken

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

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

Es gab im Berichtsjahr keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Im Berichtsjahr sind 12 Wegeunfälle vorgefallen.

Die Soll-Arbeitsstunden ohne Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten betragen 1.414.434 Stunden. Die Abwesenheitsstunden aufgrund Krankheit betragen 92.730 Stunden und setzen sich wie folgt zusammen (Angabe in Stunden):

Krankheit mit Attest	68.999
Krankheit ohne Attest	17.894
Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft	1.839
Arbeitsunfall	403
Kur	3.595

Tabelle 14: Abwesenheit aufgrund von Krankheit

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

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

Wir fördern die Gesundheit unserer Beschäftigten durch gezielte Angebote und geben ihnen verschiedene Anregungen zu einem anhaltend förderlichen Umgang mit der eigenen Gesundheit. Details dazu finden sich im Kriterium 15.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, eine Krankenquote von 6 Prozent nicht zu überschreiten. Mit 6,6 Prozent Krankenquote konnte der gesetzte Zielwert in diesem Jahr nicht erreicht werden. Die Kapazitäten für das Gesundheitsmanagement wurden im Bereich Personal ausgeweitet, um mit gezielten Maßnahmen eine gute physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Weitere Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung berichten wir unter Kriterium 15. Chancengleichheit.

Die Befragung zur psychischen Gefährdungsanalyse wurde im Dezember 2024 durchgeführt. Die Ergebnisse werden derzeit noch ausgewertet (s. Kriterium 15).

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

Kategorie	Anzahl Schulungen	Männer	Frauen
gesamt (intern- und extern) einschl. (Online-) Pflichtschulungen	3.615	1.385	2.230
davon Führungskräfte	554	266	288
Online-Schulungen zu Datenschutz, Betrugsprävention und Geldwäsche (Pflichtschulungen)	2.017	802	1.215
davon von Führungskräfte (Pflichtschulungen)	153	71	82

Tabelle 15: Anzahl Schulungen

16. Qualifizierung

Die durchschnittliche Schulungszeit je Beschäftigten betrug rund 2,21 Schulungstage. Davon durchschnittlich 1,29 Tage von Frauen (davon 1,13 Tage von Mitarbeitenden und 0,16 Tage von Frauen in Führung). Bei den Männern betrug die Anzahl an Schulungstagen 0,92 (davon 0,76 Mitarbeitende und 0,16 Männer in Führung).

Im Durchschnitt wurden rund 809 Euro pro Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen investiert.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Nachfolgend geben wir die Aufteilung der Angestellten (ohne Aushilfen) und der Mitglieder des Leitungsorgans nach Diversitätskategorien an.

Diversitäts-kategorie	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
gesamt	831	100 %
nach Geschlecht		
weiblich	507	61 %
männlich	324	39 %
divers	k.A.	k.A.
Altersgruppe		
< 30 Jahre	75	9 %
30 - 50 Jahre	426	51 %
> 50 Jahre	330	40 %

Tabelle 16: Zusammensetzung der Angestellten aufgeteilt nach Geschlecht und Alter

Derzeit ist von den Mitarbeitenden in der IB.SH niemand als divers gemeldet.

Staatsangehörigkeit	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
deutsch	801	96,4 %
polnisch	6	0,7 %
russisch	3	0,4 %
tschechisch	2	0,2 %
finnisch	2	0,2 %
italienisch	2	0,2 %
französisch	2	0,2 %
dänisch	1	0,1 %
griechisch	1	0,1 %
estländisch	1	0,1 %
ukrainisch	1	0,1 %
spanisch	1	0,1 %
belgisch	1	0,1 %
türkisch	1	0,1 %
niederländisch	1	0,1 %
chinesisch	1	0,1 %
kroatisch	1	0,1 %
bulgarisch	1	0,1 %
belarussisch	1	0,1 %
irisch	1	0,1 %
georgisch	1	0,1 %
Summe	831	100,00 %

Tabelle 17: Zusammensetzung der Angestellten nach Staatsangehörigkeit

Behinderung	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
unter 50%	15	1,8%
über 50%	30	3,6%
keine Behinderung	786	94,6%
Summe	831	100,0 %

Tabelle 18: Zusammensetzung der Angestellten nach Behinderung

Diversitäts-kategorie	Anzahl Mitglieder des Leitungsorgans	Anteil Mitglieder des Leitungsorgans (in %)
gesamt	8	100 %
nach Geschlecht		
weiblich	4	38 %
männlich	4	63 %
divers	k.A.	k.A.
Altersgruppe		
< 30 Jahre	0	0 %
30 - 50 Jahre	5	63 %
> 50 Jahre	3	38 %

Tabelle 19: Zusammensetzung der Mitglieder des Leitungsorgans aufgeteilt nach Geschlecht und Altersgruppe

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 waren 5,4 Prozent unserer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten besetzt.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

2024 erreichte uns eine Beschwerde, die auf einen Diskriminierungsvorfall hindeutete. Der Sachverhalt wurde ausführlich geprüft, ließ sich jedoch nicht abschließend nachweisen. Da wir das Thema Diskriminierung sehr ernst nehmen und diskriminierendes Verhalten keinesfalls tolerieren, haben wir in diesem Zusammenhang aufklärende und sensibilisierende Gespräche geführt und eingefordert, stets ein Verhalten zu zeigen, das der Haltung und den Werten der IB.SH entspricht. Die IB.SH steht für Offenheit und Toleranz.

17. Menschenrechte

Wir halten die Menschenrechte auf allen Ebenen unserer Geschäftstätigkeit ein und tolerieren Menschenrechtsverstößen in keiner Weise. Um die Einhaltung sicherzustellen, setzen wir die folgenden Maßnahmen konsequent um. Vor diesem Hintergrund haben wir keine weiteren quantitativen Zielsetzungen definiert.

Eigener Geschäftsbetrieb

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 dient unser [Verhaltenskodex](#), der unter anderem die Einhaltung der Menschenrechte auf allen Ebenen der Geschäftstätigkeit und null Toleranz gegenüber Menschenrechtsverstößen umfasst. Über den Schutz der Menschenrechte unserer Beschäftigten berichten wir unter Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte). Zudem setzen wir uns aktiv für Chancengleichheit und Diversität ein (s. Kriterium 15).

Förder- und Anlagegeschäft (nachgelagerte Wertschöpfungskette)

Mit unserer [Nachhaltigkeitsleitlinie](#) haben wir uns offiziell verpflichtet, Menschenrechtsverletzungen im Förder- und Anlagegeschäft auszuschließen (s. Kriterium 6). Dabei orientieren wir uns an den Prinzipien des UN Global Compact. In der Eigenanlage unterliegen wir dem Gesetz zur Regelung der Finanzanlagestrategie Nachhaltigkeit in Schleswig-Holstein (FINISHG), das Ausschlusskriterien für Kontroversen bei öffentlichen Finanzanlagen vorsieht. Wir erwerben beispielsweise keine Finanzanlagen von Staaten, die die von Deutschland ratifizierten UN-Menschenrechtsabkommen nicht anerkannt haben oder von Unternehmen, die offensichtlich und systematisch Menschenrechte verletzen.

Unsere Kreditvergabe und Förderung beschränkt sich auf Kommunen, Unternehmen und Privatpersonen in Schleswig-Holstein. Dabei prüfen wir die zu finanzierenden Vorhaben nach Maßgabe unserer Nachhaltigkeitsleitlinie (s. Kriterium 6). Menschenrechtsverletzungen, die im Zuge der Prüfung auffallen, bringen wir zur Anzeige.

Wir führen eine MaRisk-konforme Risikoanalyse für unser Förder- und Anlagegeschäft sowie unsere Auslagerungen durch und berücksichtigen dabei auch ESG-Risiken, einschließlich Menschenrechtsverletzungen. Zudem werden mögliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Zusammenhang mit Menschenrechten im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse analysiert (s. Kriterium 2).

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

dass in der EU grundsätzlich die Menschenrechte geachtet werden, sehen wir auch hier keine wesentlichen Risiken.

Vorgelagerte Wertschöpfungskette

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

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

Wir sind ausschließlich in Deutschland tätig und beziehen unsere Waren und Dienstleistungen im Wesentlichen von Anbietern aus der Europäischen Union (EU). Wir wenden als Anstalt des öffentlichen Rechts das Vergaberecht (u. a. UVgO, VgV, GWB) und die darin enthaltenen Schutzklauseln an.

Wir fordern jeden potenziellen Vertragspartner dazu auf, ab einem erwarteten Auftragsvolumen von 25.000 Euro 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 rechtskräftig verurteilt worden ist und auch keine Geldbuße gem. § 30 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten festgesetzt worden ist. Wenn ein Unternehmen diese Eigenerklärung nicht einreicht, schließen wir es vom weiteren Verfahren aus. Ebenso schließen wir Unternehmen aus, wenn gem. § 123 GWB Vertragsabschlussgründe vorliegen. Um Eigenerklärungen zu überprüfen, holen wir vor einer Auftragserteilung eine Auskunft über das Unternehmen beim bundesweiten Wettbewerbsregister ein. Diese Auskünfte werden in der Vertragsakte und im Verfahrensgang dokumentiert.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Wir prüfen bereits vor einem Vertragsabschluss, ob ein Unternehmen Menschenrechtsverstöße begangen hat (verpflichtende Eigenerklärung gem. § 123 GWB und Abfrage beim Wettbewerbsregister des Bundeskartellamts). Dies geschieht bei allen Vertragsabschlüssen mit einem erwarteten Auftragsvolumen ab 25.000 Euro netto. Verträge dieser Größenordnung machen mindestens 90 Prozent unseres gesamten Beschaffungsvolumens (ca. 36,2 Mio. € brutto) aus.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18. Gemeinwesen

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

Unser Konzept für gesellschaftliches Engagement

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

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

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

Um die Risiken im Auswahlprozess zu steuern und die Auswahlkriterien transparent zu machen, haben wir [Leitlinien für das gesellschaftliche Engagement](#) festgelegt. Wir achten auf die Seriosität unserer Partnerinnen und Partner sowie auf die Qualität der geförderten Projekte.

Jedes Sponsoring sichern wir über eine schriftliche Vereinbarung ab. Wir prüfen, ob unsere Partnerinnen und Partner die vereinbarten Leistungen erbringen. Zudem evaluieren wir unser gesellschaftliches Engagement regelmäßig. Dafür ziehen wir beispielsweise die Medienresonanz oder Besucherzahlen von Veranstaltungen 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 dafür bilden die Sustainable Development Goals (SDGs) der UN. Kernfragen sind dabei, ob unser gesellschaftliches Engagement den Nutzen stiftet, den wir anstreben und ob wir unsere Initiativen eventuell anders ausrichten sollten. Die Wirkungsanalyse hat gezeigt, dass unsere Aktivitäten in diesem Jahr vor allem auf das SDG 4 „Hochwertige Bildung“ und das SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ Auswirkung hatten. Das entspricht unserer Ausrichtung auf die Nachwuchsförderung, die wir mit langfristigen Kooperationen in Schleswig-Holstein unterstützen.

Im Jahr 2024 machten langfristige Partnerschaften rund 96 Prozent unserer Kooperationsverpflichtungen aus, die sich insgesamt auf 280.000 Euro belaufen haben. Über 80 Prozent der gesamten Mittel sind in die Nachwuchsförderung geflossen.

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

Dafür stehen folgenden Aktivitäten beispielhaft:

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

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

Ein Fotoprojekt für unsere Kolleginnen und Kollegen unter Anleitung des (Foto-)Künstlers Sven Zimmermann sollte eine neue Sichtweise auf Gaarden schaffen, den Wandel und Umbruch wie auch die Vielfalt des Stadtteils zeigen. Gaarden ist ein Stadtteil im Umbruch und besonders die Gebiete an der Hörn verändern sich aktuell stark. Die IB.SH fördert die Quartiersentwicklung und ist selbst ein Teil davon. Wir verstehen es als Element unserer Unternehmenskultur, die städtebaulichen Veränderun-

gen für Kolleginnen und Kollegen in der IB.SH nachvollziehbar zu machen und ihnen Ansätze zur Identifikation mit Gaarden zu bieten, z.B. auch durch die soziale Stadtführung in Kooperation mit Diakonie Altholstein. Das Fotoprojekt endete mit einer Vernissage, zu der auch Vereine und Akteurinnen und Akteure aus dem Stadtteil eingeladen wurden. Die Bilder werden im Rahmen einer dauerhaften Ausstellung in der IB.SH und in den an das Quartiersmanagement vermieteten Räumen gezeigt. Durch dieses Projekt konnten Berührungspunkte auf beiden Seiten abgebaut und die Kontakte in den Stadtteil ausgebaut werden.

Im Rahmen des Krimi Festivals Kiel unterstützen wir erneut Veranstaltungen an verschiedenen Schulen auf dem Kieler Ostufer von der dritten Klasse bis zur Oberstufe. (Mitmach-)Lesungen, ein Live-Hörspiel und Schreibwerkstätten mit unterschiedlichen Schwerpunkten haben bei den Schülerinnen und Schülern Lesebegeisterung geweckt und sie dazu animiert, sich in selbstverfassten Texten auszudrücken. Zudem fördern die Veranstaltungen die Lesekompetenz.

Einen weiteren ganz besonderen Beitrag zum gesellschaftlichen Engagement leisten wir über unsere Spendenplattform [WIR BEWEGEN.SH](#). Sie dient dazu, gemeinnützige Anliegen in Schleswig-Holstein zu unterstützen und das Ehrenamt zu stärken, indem sie eine Bühne für förderwürdige Projekte aus und in Schleswig-Holstein bietet. Über WIR BEWEGEN.SH haben wir mit der Unterstützung unserer Partner in diesem Jahr nahezu 240.000 Euro aus rund 1.300 Einzelspenden gesammelt. Die Spenden fließen in 78 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 Aufforstungs- und Waldumbauprojekte, ins Leben gerufen. Beide Spendenplattformen betreiben wir im Auftrag des Landes Schleswig-Holstein. WIR BEWALDEN.SH hat 2024 mit 14 Projekten die Aufforstung und den Waldumbau in unserem Land unterstützt und insgesamt über knapp 70.000 Euro aus 503 Einzelspenden ausgezahlt. Zur Bewaldung des waldarmen Schleswig-Holstein haben wir mit den Schleswig-Holsteinischen Landesforsten (AÖR), dem Schleswig-Holsteinischer Zeitungsverlag (sh:z) und der fit4future foundation die Initiative „Baum für Baum“ gestartet. Dank der Spenden in Höhe von über 56.000 EUR konnten mit diesem Programm 11.000 neue Bäume gepflanzt werden und so ein wichtiger Beitrag zum Klimaschutz und Erhalt der Biodiversität geleistet werden. Mit einem Partnerprogramm bauen wir die Wirkungsmöglichkeiten der IB.SH-Spendenplattformen aus.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Umsatz und Gewinnverwendung sind im Anhang des Geschäftsberichtes unter www.ib-sh.de/geschaeftsberichte veröffentlicht. Der Geschäftsbericht für das Berichtsjahr 2024 erscheint voraussichtlich im Juni 2025.

19. Politische Einflussnahme

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

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

Wir nehmen zu Gesetzesentwürfen des Schleswig-Holsteinischen Landtages Stellung, soweit wir im Rahmen einer Anhörung dazu aufgefordert werden. Zu Gesetzesvorhaben auf Bundesebene und europäischer Ebene, die unser Fördergeschäft betreffen, tauschen wir uns im VÖB e.V. aus und beteiligen uns gegebenenfalls an Stellungnahmen. Die Positionen und Standpunkte des VÖB, an denen die IB.SH mittelbar sowie unmittelbar beteiligt ist, können auf der Webseite des Verbandes eingesehen werden <https://www.voeb.de/startseite>.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

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

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

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

Die IB.SH unterliegt als Kreditinstitut den Bestimmungen gemäß § 15 KWG, welche an die Gewährung von Krediten unter anderem an Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsorgans besondere Anforderungen stellen. Ziel ist es, Interessenkonflikte zu vermeiden und persönliche

Einflussnahmen zu unterbinden. Zu diesem Zweck führen wir ein Organverzeichnis, das alle Organpersonen und Organunternehmen der IB.SH enthält. Dieses Verzeichnis wird jährlich und anlassbezogen überprüft und gegebenenfalls aktualisiert.

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

Als Kreditinstitut sind wir zudem verpflichtet, Grundsätze und Verfahren zu etablieren, die der Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen dienen, die zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts führen können. Der Geldwäschebeauftragte/Zentrale Stelle, angesiedelt im Bereich Compliance, erhebt und bewertet jährlich sowie anlassbezogen im Rahmen einer umfassenden Risikoanalyse die institutsspezifische Gefährdungssituation. Dabei werden auch die zur Prävention erforderlichen Maßnahmen beschrieben oder abgeleitet.

Wir verfügen über ein Hinweisgebersystem, das allen Mitarbeitenden sowie externen Dritten zur Verfügung steht. Es ermöglicht die Meldung

von Verhaltensweisen im Arbeitsumfeld, die unter juristischen aber auch unter ethischen Gesichtspunkten bedenklich wirken und sich gegen die Interessen der IB.SH richten.

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

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

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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 alle zwei Jahre überprüft.

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

Zur Sensibilisierung aller Kolleginnen und Kollegen, insbesondere der Führungskräfte, werden turnusmäßig verpflichtende als auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offenstehende freiwillige 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 Webseite 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. Siehe hierzu auch Leistungsindikatoren zu Kriterium 20. Sofern Abweichungen festgestellt werden, ergreifen wir zudem geeignete Maßnahmen, um Abhilfe zu schaffen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

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

Tabelle 20: Auf Korruptionsrisiken überprüfte Geschäftsstandorte

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

Die Standorte werden turnusmäßig u.a. auf Korruptionsrisiken überprüft. Es wurden alle Geschäftsstandorte im Hinblick auf Korruptionsrisiken überprüft. Erhebliche Risiken sind bei den letzten Prüfungshandlungen nicht ermittelt worden.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

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

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

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

Ihr Kontakt



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



Referent Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement

Philipp Reutter
Tel.: +49 (0) 431 9905-3306
E-Mail: philipp.reutter@ib-sh.de

Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH)

Zur Helling 5-6
24143 Kiel
Tel.: +49 (0) 431 9905-0
E-Mail: info@ib-sh.de
www.ib-sh.de
www.ib-sh.de/nachhaltigkeit

Stand: April 2025



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2024



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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