



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2024

---

## Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB)

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Nachhaltigkeitsbeauftragte  
Julia Dahlen

Holzhofstraße 4  
55116 Mainz  
Deutschland

[nachhaltigkeit@isb.rlp.de](mailto:nachhaltigkeit@isb.rlp.de)



---

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden      GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle  
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme  
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement  
Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung  
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte  
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen  
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme  
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten  
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2024, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) ist die Förderbank des Landes Rheinland-Pfalz in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts. Träger ist das Land Rheinland-Pfalz. Die Aktivitäten der ISB und aller wesentlichen gruppenangehörigen Unternehmen beschränken sich auf das Hoheitsgebiet von Deutschland, und dies vorwiegend auf das Bundesland Rheinland-Pfalz. Die Bank unterhält keine Zweigniederlassungen.

Die wesentlichen Grundlagen und rechtlichen Rahmenbedingungen für die Geschäftstätigkeit der ISB bilden die Verständigung zwischen der EU-Kommission und der Bundesrepublik Deutschland vom 27.03.2002 (Verständigung II), das Landesgesetz über die Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISBLG) vom 20. Dezember 2011, die Satzung der ISB und der Globale Treuhand- und Geschäftsbesorgungsvertrag vom 8. Juli 2015 mit dem Land Rheinland-Pfalz.

Als zentrales rheinland-pfälzisches Förderinstitut unterstützt die ISB finanziell Vorhaben im Rahmen der Finanz-, Wirtschafts-, Wohnungsbau-, Städtebau-, Verkehrs-, Umwelt-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik im staatlichen Auftrag. Ihren Förderauftrag nimmt die ISB in Übereinstimmung mit dem europäischen (Beihilfe-)Recht und insbesondere den Grundsätzen und Vorgaben der Europäischen Union zur Geschäftstätigkeit selbstständiger Förderinstitute wahr. Die ISB beachtet im Verhältnis zu den Kreditinstituten das Diskriminierungsverbot.

Als Förderbank steht für die ISB die Verbesserung der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Lebensbedingungen in Rheinland-Pfalz im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung im Fokus. Gesellschaftliche Verantwortung und unternehmerisches Handeln sind daher von Anfang an eng miteinander verbunden. Nachhaltigkeit ist dabei stets ein zentrales Leitmotiv und wesentliches Kriterium bei geschäftspolitischen Entscheidungen der ISB.

Die einzelnen Ressorts des Landes Rheinland-Pfalz übertragen in unterschiedlichem Umfang die Bearbeitung von Förderprogrammen sowie die Verwaltung der Bürgschaften und Garantien des Landes auf die ISB. Dies umfasst ggf. auch die Übertragung hoheitlicher Aufgaben. Die grundsätzlichen

Entscheidungen über die Ausgestaltung der Förderprogramme und die verfahrenstechnische Abwicklung für das Auftragsgeschäft – insbesondere hinsichtlich der Förderrichtlinien und Verwaltungsvorschriften – liegen beim Land. Die Einzelheiten zu den der ISB übertragenen Aufgaben – einschließlich der entsprechenden Vergütungsregelungen – sind auf der Grundlage des als Rahmenvertrag konzipierten Globalen Treuhand- und Geschäftsbesorgungsvertrags in Einzelvereinbarungen mit dem Land Rheinland-Pfalz festgelegt. Im Bereich der Zuschüsse ist die ISB mittlerweile für zahlreiche Ministerien tätig.

Im Einzelnen darf die ISB im Rahmen ihres Förderauftrages Maßnahmen in den folgenden Bereichen durchführen:

- Existenzgründung
- Mittelstand
- Technologie und Innovation
- Wohnungs- und Städtebau
- Regionale Strukturpolitik
- Vorhaben mit besonderer struktur- oder arbeitsmarktpolitischer und sozialer Bedeutung
- Umweltschutz
- Infrastruktur
- Risikokapital
- Standortwerbung und Akquisition sowie
- Handels- und Kooperationsförderung

Finanzierungsinstrumente sind hierbei insbesondere Darlehen, Zuschüsse, Bürgschaften und das Eingehen von Beteiligungen. Im Zusammenhang mit ihrem Förderauftrag werden daneben Finanzierungen für Gebietskörperschaften und öffentlich-rechtliche Zweckverbände (ISB Kommunal und Infrastrukturkredite) vergeben, Geschäftsbesorgungen und Tätigkeiten als Treuhänder und Datentreuhänder (nur im Zusammenhang mit der Erfüllung des staatlichen Auftrages) sowie sonstige unterstützende Geschäfte in direktem Zusammenhang mit den Förderaufgaben vorgenommen.

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die ISB hat als Förderinstitut des Landes Rheinland-Pfalz den staatlichen Auftrag, dieses zu unterstützen. Die Förderaufgaben umfassen insbesondere die Wohnraumförderung, Infrastrukturförderung sowie die Wirtschafts-, Technologie- und Innovationsförderung. Im Zusammenhang mit dieser Aufgabenstellung kommt der ISB eine besondere Verantwortung für die Verbesserung der ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Lebensbedingungen in Rheinland-Pfalz zu.

Auf Grundlage eines Konzepts wurde die Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Hierin enthalten sind konkrete nachhaltigkeitsbezogene Leitlinien, die ein Bewusstsein für nachhaltiges Handeln im Arbeitsalltag schaffen und den Umgang mit dem zentralen Leitmotiv der Nachhaltigkeit dokumentieren sollen. Ziel ist es, diesen Aspekt noch stärker in der Organisationsstruktur und der Gesamtstrategie der ISB zu verankern.

Nachhaltigkeit schlägt sich in allen Phasen des unternehmerischen Handelns der ISB nieder, angefangen bei den strategischen und geschäftspolitischen Entscheidungen über die Gestaltung des Produkt- und Dienstleistungsangebotes bis zur Durchführung einzelner Finanzierungen. Weitere Themenbereiche finden sich in der Kapitalmarktaktivität und den Beratungsleistungen.

Die einzelnen Handlungsfelder gliedern sich in 5 Bereiche:

- Corporate Governance
- Nachhaltiges Produktportfolio und Kreditpolitik
- Kommunikation/Soziales Engagement
- Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten

- Betriebsökologie/Ressourceneffizienz



Als Förderbank des Landes Rheinland-Pfalz ist sich die ISB ihrer Verantwortung für die Gesellschaft bewusst. Mit ihrem unternehmerischen Handeln, den Förderprodukten und weiteren Förderaktivitäten unterstützt die ISB aktiv die Umsetzung der Sustainable Development Goals der UN (SDGs) für eine nachhaltige Verbesserung der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Lebensbedingungen in ihrem Land. Die ISB bekennt sich zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens und unterstützt die Klimaziele des Bundes, des Landes sowie der Europäischen Union und entwickelt ihre Werte- und Risikokultur stets weiter.

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die ISB verbessert als eine öffentlich-rechtliche Förderbank des Landes die Lebensbedingungen für Menschen in Rheinland-Pfalz nachhaltig. Dies erreicht die ISB vor allem durch eine effektive und verantwortungsbewusste Wirtschaftsförderung, die Finanzierung von Infrastrukturmaßnahmen sowie durch Finanzierungsangebote von bezahlbarem und sozialen Wohnraum. In den Förderprogrammen berücksichtigt die ISB verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte. Bei allen Tätigkeiten, Abläufen und Produkten strebt die ISB eine möglichst hohe Umweltverträglichkeit an, insbesondere im

Gebäude- und Energiemanagement, bei Dienstreisen und in der Einkaufspolitik. Themen wie Gesundheitsvorsorge und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen ebenfalls im Fokus der ISB.

Die ISB ist als Förderbank ein Kreditinstitut im Sinne des Kreditwesengesetzes (KWG) und an umfassende gesetzliche Normen und bankrechtliche Vorgaben gebunden. Sie unterliegt der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Wesentliche Grundlage der Fördertätigkeit der ISB bildet die Verständigung über die Ausrichtung rechtlich selbstständiger Förderinstitute in Deutschland (Verständigung II). Nach den Vorgaben der Verständigung II können Förderinstitute unter Beibehaltung der staatlichen Haftungsmechanismen wie Anstaltslast, Gewährträgerhaftung und Refinanzierungsgarantie tätig werden.

### **Wesentlichkeitsanalyse**

Um die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, hat die ISB eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Ziel dieser Analyse ist es, eine unternehmensspezifische Einschätzung der Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen vorzunehmen. Die Wesentlichkeitsanalyse betrachtet die sogenannte doppelte Wesentlichkeit, die sowohl die externe als auch die interne Perspektive berücksichtigt, um zu ermitteln, welche Themen für die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens von besonderer Bedeutung sind. Wesentlich im Sinne dieses Prinzips sind Nachhaltigkeitsthemen, die

- a. von der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie Produkten oder Dienstleistungen positiv oder negativ beeinflusst werden (Inside-out-Perspektive) und
- b. mit Chancen oder Risiken für den Geschäftsverlauf, das Ergebnis oder die Lage des Unternehmens verbunden sind (Outside-in-Perspektive).

Die Identifikation der Nachhaltigkeitsthemen basiert auf den Ergebnissen der Umwelt-, Unternehmens- und Stakeholderanalyse. Zunächst wurde die unternehmensspezifische Wertschöpfungskette erfasst und relevante Stakeholder identifiziert, die in die Wesentlichkeitsbewertung einbezogen wurden, um eine ganzheitliche Perspektive zu gewährleisten. Anschließend wurden relevante Themen identifiziert und in einer Longlist zusammengefasst. Diese Themen wurden anschließend auf ihre Wesentlichkeit hin analysiert und zu einer Short List mit wesentlichen Berichtsthemen aufbereitet. Abschließend erfolgte eine Qualitätssicherung durch die Validierung der Ergebnisse mit relevanten Stakeholdern.

### **Inside-out-Perspektive**

Die ISB fördert die nachhaltige Entwicklung des Landes Rheinland-Pfalz. Mit ihren Förderprogrammen trägt sie zur Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes bei, fördert Forschung und Innovation, die öffentliche Infrastruktur und den sozialen Wohnungsbau.

Zur Verbesserung der ökologisch nachhaltigen Entwicklung in Rheinland-Pfalz gibt es gezielte Förderprogramme, die dem Klimawandel und Umweltbelastungen entgegenwirken sollen. Die Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass mit diesen Aktivitäten ein wesentlicher, positiver Einfluss auf die Umwelt und Gesellschaft erzielt wird:

- **Förderung des nachhaltigen Bauens:** Die ISB gewährt in der Mietwohnraumförderung Zusatzdarlehen, wenn zertifizierte Holzprodukte, ökologische Dämmstoffe mit Prüfsiegel oder ein Nachhaltigkeitszertifikat (QNG-Plus) verwendet werden. Auch die Erreichung des Effizienzhausstandards EH 40 sowie die Nutzung von 100 % erneuerbarer Energie für die Wärmeversorgung werden mit zusätzlichen Tilgungszuschüssen von bis zu 50 % unterstützt. Damit wird ein wesentlicher Beitrag zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen geleistet und nachhaltiges Bauen gefördert.
- **Förderung der Wasser- und Energieeinsparung:** In den Förderprogrammen zur Modernisierung von Mietwohnungen und selbst genutztem Wohneigentum werden die Förderanträge mit Wassereinsparzielen verknüpft. Darüber hinaus wird die energetische Modernisierung in Form von Maßnahmen zur Senkung des Endenergieverbrauchs gefördert, was zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks beiträgt.
- **Förderung von gewerblichen Effizienz-, Klima und Umweltschutzvorhaben:** Mit den Förderprogrammen Effizienz kredit RLP und Effizienzsteigerung gewerblicher Unternehmen (EffInvest) werden ressourcenschonende, klimafreundliche und/oder emissionsmindernde Vorhaben finanziert. Auch hierdurch soll ein Beitrag zum Klima- und Umweltschutz geleistet werden.

Auch im sozialen Bereich wirkt die ISB positiv. Die Implementierung einer Unternehmenskultur, die auf offenem Dialog, Respekt und ethischem Verhalten basiert, stärkt das Vertrauen und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Diese Kultur führt zu höherer Produktivität, geringerer Fluktuation und stärkerer Mitarbeiterbindung. Zudem trägt die ISB durch diskriminierungsfreie Fördermaßnahmen und die Berücksichtigung sozialer Aspekte in der Wohnraumförderung aktiv zur Förderung sozialer Ausgewogenheit bei.

Im Bereich Governance verfügt die ISB über starke Governance-Strukturen, welche die Einhaltung von Compliance-Vorgaben und ethischen Standards sicherstellen, das Vertrauen der Aufsicht sowie der Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitenden stärken und die ISB als verantwortungsbewussten Akteurin positionieren.

### **Outside-in-Perspektive**

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine wesentlichen Chancen und Risiken identifiziert, die zu besonderen Berichtspflichten führen. Ein zentrales Thema ist jedoch die Berücksichtigung von ESG-Risiken (Umwelt,

Soziales, Unternehmensführung) im Rahmen der Förder- und Finanzierungstätigkeit der ISB.

ESG-Risiken können erhebliche Auswirkungen auf alle bekannten Risikoarten haben und als Faktor zur Wesentlichkeit dieser Risikoarten beitragen. Aktuell richtet die Aufsicht ihr besonderes Augenmerk auf ESG-Risiken im Bereich Klima und Umwelt.

Um mögliche ESG-Risiken bei Vorhaben mit erheblichen negativen Auswirkungen auf Umwelt oder Gesellschaft frühzeitig zu identifizieren und entsprechende Vorkehrungen treffen zu können, wurde die Berücksichtigung eines ESG-Scores in die etablierten aktiv- und passivseitigen Finanzierungsprozesse integriert. Darüber hinaus sind ESG-Risiken ein wesentlicher Bestandteil des Risikosteuerungs- und Risikotragfähigkeitsprozesses.

### 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die langfristigen, strategischen Ziele der ISB und ihre Vision leiten sich aus dem breiten Feld ihrer Aufgaben ab. Dazu gehören insbesondere:

- **Stabilität** – Die ISB ist eine Förderbank mit stabiler Ertragslage und klarer Risikokultur.
- **Kundenorientierung** – Die ISB bietet ihren Kunden und Partnern einen (Förder-) Mehrwert.
- **Landesorientierung** – Die ISB ist die kompetente Partnerin des Landes bei der Umsetzung der Förderpolitik.
- **Personalorientierung** – Die ISB hat motivierte, kompetente und flexible Mitarbeitende.
- **Transformation** – Die ISB erkennt die durch neue Anforderungen des Marktes sowie in den Bereichen Digitalisierung und Regulatorik bedingten Veränderungsbedarfe. Dabei werden die Prozesse aktiv gestaltet und vereinfacht.
- **Nachhaltigkeit** – Die ISB ist bei ihrem Handeln den Nachhaltigkeitszielen der UN verpflichtet.

In der Nachhaltigkeitsstrategie werden mittelfristige Ziele der ISB formuliert. Diese Ziele machen die Inhalte der Strategie greifbar und erleichtern die Übersetzung in konkrete Maßnahmen. Die ISB hat sich daraus ergebende Maßnahmen operationalisiert, die kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt

werden.

- Weiterentwicklung des Themenkomplexes Nachhaltigkeit in der ISB
- Stärkung und Ausbau nachhaltiger Produkte
- Weiterer Ausbau der Nachhaltigkeitskommunikation/Stärkung des Dialogs mit Stakeholdern
- Laufende Ausrichtung der Unternehmensverantwortung an aktuellen Themen des gesellschaftlichen Engagements
- Weiterentwicklung der Unternehmenskultur
- Ausbau Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Weiterentwicklung der Angebote im Gesundheitsmanagement
- Optimierung der betrieblichen Verbräuche/Ressourcenschonung
- Weiterentwicklung der nachhaltigen Beschaffung

Die Unternehmensziele werden in einer Strategieklausur der ersten Führungsebene erarbeitet und vom Vorstand zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres bekanntgegeben. Der Zielvereinbarungsprozess wird dann unmittelbar durch die Führungskräfte gestartet und im Austausch mit den Mitarbeitenden schriftlich festgehalten.

Derzeit liegen keine quantitativen Ziele oder Zielvorgaben mit Zeithorizont vor. Eine grundlegende Überarbeitung und Konkretisierung der Zielsystematik ist frühestens ab dem Jahr 2026 vorgesehen. Bis dahin erfolgt die Berichterstattung qualitativ.

Die Nachhaltigkeitsziele der ISB beziehen sich bisher nicht konkret auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs), eine entsprechende Anpassung für ausgewählte Ziele ist geplant.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die ISB ist die Förderbank des Landes Rheinland-Pfalz in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts. Träger ist das Land Rheinland-Pfalz. Die Aktivitäten der ISB und ihrer wesentlichen gruppenangehörigen Unternehmen beschränken sich auf deutschem Hoheitsgebiet auf das Bundesland Rheinland-Pfalz. Die Bank unterhält keine Zweigniederlassungen.

Die Wertschöpfung der ISB liegt in gezielten und verantwortungsbewussten Finanzierungs- und Fördermaßnahmen, die durch verschiedene Finanzierungsinstrumente und Beratungen für Unternehmen und Freiberufler, den gewerblichen und privaten Wohnungsbau, Kommunen, kommunale

Unternehmen und für Privatpersonen bereitgestellt werden. Die Mittelbereitstellung erfolgt aus Mitteln der EU, des Bundes und des Landes Rheinland-Pfalz sowohl durch die Refinanzierung am Geld- und Kapitalmarkt als auch durch die Emission von Anleihen.

Die Kernbereiche der Bank umfassen die Wirtschaftsförderung, Kommunal- und Infrastrukturfinanzierung sowie die Wohnraumförderung. Diese gliedern sich insbesondere in die Bereiche Darlehen, Gewährleistungs-, Zuschuss- und Beteiligungsgeschäft. Durch die Bereitstellung von Fördermitteln wird zusätzliche Wertschöpfung generiert, da diese oft Investitionen ermöglichen, die nur mit zusätzlicher Finanzierung durch andere Eigen- oder Fremdmittelgeber realisierbar wären und ohne die Fördermittelkomponente häufig nicht zustande kämen.

Zur Refinanzierung der Wirtschafts-, Kommunal-, Infrastruktur- und Wohnraumförderung nutzt die ISB auch mittel- und langfristige Finanzierungen über die Bundesförderinstitute Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) und Landwirtschaftliche Rentenbank (LR), sowohl im Rahmen programmgebundener als auch allgemeiner Refinanzierungen.

Nach dem Prinzip der ergänzenden Finanzierung vergibt die ISB Kredite fast ausschließlich in Kooperation mit Hausbanken (Hausbankprinzip) und prüfen dabei, ob die zu finanzierenden Vorhaben förderfähig sind. Diese Prüfung erfolgt je nach Art des Vorhabens anhand spezifischer Kriterien.

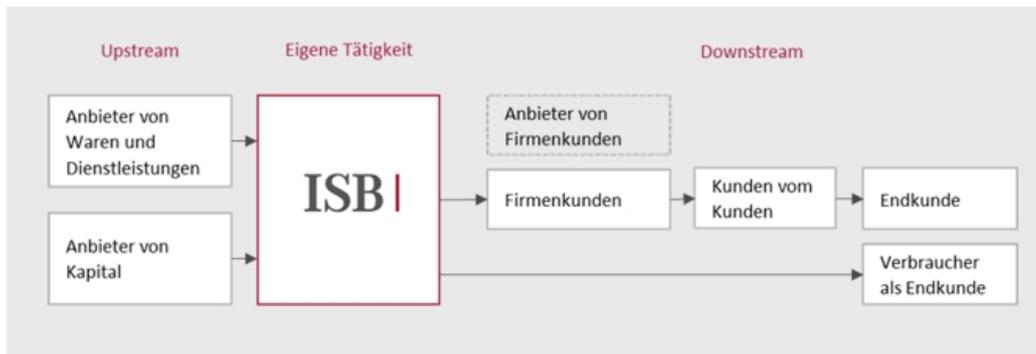
Ihren Förderauftrag nimmt die ISB in Übereinstimmung mit dem europäischen (Beihilfe-)Recht und insbesondere den Grundsätzen und Vorgaben der Europäischen Union zur Geschäftstätigkeit selbstständiger Förderinstitute wahr. Die ISB beachtet im Verhältnis zu den Kreditinstituten das Diskriminierungsverbot.

Bei der Durchleitung von Mitteln der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) oder der Landwirtschaftlichen Rentenbank (LR) gelten darüber hinaus die Standards – auch mit Blick auf die Nachhaltigkeitsforderungen – und Rahmenbedingungen dieser Institute.

Für die Geschäftstätigkeit der ISB werden direkt und indirekt natürliche Ressourcen in Anspruch genommen. Der Einkauf von Wirtschaftsgütern und Dienstleistungen erfolgt nach den gültigen gesetzlichen Beschaffungsregeln für öffentliche Auftraggeber.

Darüber hinaus wirkt die ISB auf eine nachhaltige und ressourcenschonende Geschäftsabwicklung bei ihren Lieferanten und Dienstleistern hin. Neben den finanziellen Gesichtspunkten fließen auch nichtfinanzielle Faktoren wie Umwelt- und Sozialaspekte, die Wahrung der Arbeitnehmer- und Menschenrechte sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung in den

Beschaffungsprozess ein. Diese nichtfinanziellen Aspekte werden in der Planung und Umsetzung des Beschaffungsprozesses in einer angemessenen, wirtschaftlich vertretbaren und ausgewogenen Weise berücksichtigt.



Die Programme in der Wirtschaftsförderung haben zum Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Rheinland-Pfalz zu stärken und damit zukunftssichere Arbeitsplätze zu schaffen, die die Region wirtschaftlich stärken. Dabei kontrolliert und gewährleistet die ISB die Mittelverwendung im Sinne der Förderrichtlinien.

Mit der Wohnraumförderung unterstützt das Land Rheinland-Pfalz beim Bau oder Kauf von selbst genutzten Immobilien, bei der Schaffung von Mietwohngebäuden und bei der Modernisierung von Wohnimmobilien. Dabei gelten als wesentliche Ziele die Unterstützung sozial stabiler Bevölkerungsstrukturen und eine Förderung von innovativen, kosteneffizienten, ressourcenschonenden und barrierefreien Arten des Bauens und Wohnens.

In den verschiedenen Stufen der Wertschöpfungskette im Bankgeschäft und Bankbetrieb konnten bislang keine wesentlichen sozialen oder ökologischen Herausforderungen identifiziert werden. Durch strenge regulatorische Vorgaben und anspruchsvolle Beschaffungsrichtlinien werden ökologische und soziale Risiken innerhalb der Wertschöpfungskette als gering eingeschätzt.

Zukünftig wird angestrebt, Nachhaltigkeitsaspekte noch gezielter in Investitionsentscheidungen zu integrieren und das Portfolio fortlaufend unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien weiter zu optimieren. Die Bank hat ein effektives Überwachungs- und Steuerungssystem für ESG-Risiken etabliert, das in den relevanten Prozessen berücksichtigt wird.

Als Förderbank des Landes Rheinland-Pfalz trägt die ISB eine besondere Verantwortung und fungiert dabei als Vorbild. Die Achtung der Menschenrechte sowie die Einhaltung international anerkannter Umwelt- und Sozialstandards haben hohe Priorität. Dazu gehört auch die Verpflichtung, Produkte mit möglichst geringen Umweltauswirkungen einzusetzen. Die ISB erwartet von ihren Lieferanten und Dienstleistern, dass auch sie ihrer unternehmerischen Verantwortung gerecht werden und somit zur Erreichung der Ziele einer

---

nachhaltigen Entwicklung beitragen. Bei der Beauftragung werden soziale Standards berücksichtigt und es findet ein regelmäßiger Austausch mit den Partnern statt.

Die ISB kommuniziert aktiv mit ihren Kunden zu sozialen und ökologischen Aspekten, sei es bei der Antragstellung oder im Rahmen des Beschwerdemanagements. Identifizierte Herausforderungen werden in die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse integriert. So führen etwa Erkenntnisse dazu, dass die Antragsbearbeitung zunehmend digitalisiert wird und das Kundenportal der Bank weiter optimiert wird. Dies trägt nicht nur zur Senkung des Papierverbrauchs bei, sondern gewährleistet auch einen diskriminierungsfreien und barrierefreien Zugang für alle Kunden.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die strategische Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand im Bereich Markt, während die operative Verantwortung beim Nachhaltigkeitsmanagement angesiedelt ist. Dieses ist für die Koordination und Steuerung sämtlicher Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der Bank verantwortlich und ist dem Bereich Mittelstands- und Kommunalfinanzierung zugeordnet.

Um Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen zu verankern und zu koordinieren, wurde eine Nachhaltigkeitsbeauftragte benannt. Ergänzend wurde das Team Nachhaltigkeit ins Leben gerufen. Es setzt sich aus dem Vorstand sowie Vertretungen der Bereiche Markt, Finanzen, Risikomanagement, Recht, Personal und Verwaltung zusammen. Der Austausch innerhalb des Teams und die Funktion als Multiplikatoren stellen sicher, dass Nachhaltigkeit als Querschnittsthema in allen relevanten Unternehmensbereichen verankert wird.

Das Nachhaltigkeitsmanagement unterstützt die Fachbereiche der Bank bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen und setzt thematische Schwerpunkte. Es berichtet regelmäßig an das Team Nachhaltigkeit über die Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, die damit verbundenen Maßnahmen sowie über neu identifizierte Themen und Handlungsbedarfe.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte fungiert als zentrale Ansprechperson des Nachhaltigkeitsmanagements für alle Nachhaltigkeitsfragen und koordiniert die zugehörigen Aufgaben in den verschiedenen Bereichen. Sie verteilt die notwendigen Aufgaben an die Mitglieder des Teams Nachhaltigkeit und begleitet deren Umsetzung. Regulatorische Änderungen werden von der Nachhaltigkeitsbeauftragten überwacht und bei Bedarf den betroffenen Bereichen zur Prüfung vorgelegt. Zudem ist sie für das regelmäßige Reporting des aktuellen Umsetzungsstands der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich.

### 6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist ein wesentlicher Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie, die jährlich im Rahmen eines etablierten Strategieprozesses überprüft und weiterentwickelt wird. In dieser werden die strategischen Nachhaltigkeitsziele der ISB definiert.

Zur Operationalisierung entsprechender Nachhaltigkeitsziele werden Maßnahmen in den Nachhaltigkeitsleitlinien festgehalten. Um sicherzustellen, dass diese stets aktuell bleiben und wirksam umgesetzt werden, erfolgt eine halbjährliche Überprüfung durch das Nachhaltigkeitsmanagement. In diesem Rahmen kontrolliert das Team Nachhaltigkeit bzw. die jeweiligen Verantwortlichen im Haus die aktualisierten Maßnahmen und ergänzt bei Bedarf.

Für die Umsetzung bestimmter Maßnahmen ist es notwendig, organisatorische Vorgaben und die schriftlich fixierte Ordnung (SFO) anzupassen, um nachhaltigkeitsrelevante Themen in den Geschäftsalltag der Bank zu integrieren.

ESG-Risiken unterteilen sich in die Bereiche Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) und stellen Risikotreiber für diverse Risikoarten im Bankensektor dar. In der ISB werden ESG-Risiken im Risikosteuerungs- und Risikotragfähigkeitsprozess berücksichtigt.

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

## 7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die Nachhaltigkeitsziele werden in der ISB in konkrete, operationalisierte Maßnahmen überführt. Die operationalisierten Maßnahmen haben keine Leistungsindikatoren oder Zielvorgaben mit Zeithorizont. Eine grundlegende Überarbeitung und Konkretisierung der Zielsystematik ist frühestens ab dem Jahr 2026 vorgesehen. Bis dahin erfolgt die Berichterstattung qualitativ.

Die Dokumentation dieser Maßnahmen dient vor allem der Überprüfung, inwieweit die definierten Handlungsfelder im Bereich der Nachhaltigkeit

vorangetrieben werden und, ob die gesetzten Ziele sowie die entsprechenden Maßnahmen erfolgreich umgesetzt und erreicht wurden. Durch ein kontinuierliches Monitoring wird sichergestellt, dass die ISB auf dem richtigen Weg ist, ihre Nachhaltigkeitsstrategie effizient zu verfolgen und die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.

Zur Bewertung der ESG-Risiken wurden Verfahren in der Kreditvergabe und im Risikomanagement etabliert.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

### **Zukunft. Fördern. Werte schaffen.**

Als Förderbank des Landes Rheinland-Pfalz setzt die ISB auf eine nachhaltige Entwicklung, die die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Lebensbedingungen der Region verbessert. Nachhaltigkeit bildet dabei das zentrale Leitmotiv der geschäftspolitischen Entscheidungen und ist in der gesamten Organisationsstrategie verankert.

Die Nachhaltigkeitsleitlinien dienen dazu, nachhaltiges Handeln fest zu etablieren und das unternehmerische Handeln der ISB an ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Aspekten auszurichten.

Die Führungsleitlinien fördern eine wertschätzende Zusammenarbeit und eine offene Kommunikation. Sie sind der Maßstab für gute Führung und orientieren sich an den Zielen einer transparenten und respektvollen Unternehmenskultur. Die Führungskräfte sind gefordert, die Erwartungen der Mitarbeitenden mit den strategischen Zielen der ISB zu vereinen und diese kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus wurde eine Zusatzvereinbarung zu Dienstleistungsverträgen eingeführt, die die Erwartungen hinsichtlich nachhaltigen Handelns klar formuliert. Diese Vereinbarung wird bei den Geschäftspartnern abgefragt und dient dazu, sicherzustellen, dass auch externe Partner die gleichen hohen Standards im Bereich Nachhaltigkeit verfolgen.

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Für die ISB ist es selbstverständlich, dass zu einem verantwortlichen und fairen Umgang mit ihren Mitarbeitenden auch eine angemessene Bezahlung gehört. Die Mitarbeitenden unterliegen in der Regel dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L). Die monatlichen Regelgehälter enthalten keine variablen Gehaltsbestandteile.

Für die Vergütung der vor dem 01.01.2009 bei der ehemaligen LTH-Bank angestellten Mitarbeitenden gelten die Tarifverträge der öffentlichen Banken sowie für wenige Führungskräfte oder Spezialisten außertarifliche Arbeitsverträge, die auf den Tarifvertrag Bezug nehmen. Neben dem monatlichen Grundgehalt nach den Tarifverträgen für die öffentlichen Banken kann in Abhängigkeit eines gezeigten herausgehobenen Leistungsbildes eine Zulage zusätzlich gewährt werden.

Mit allen Mitarbeitenden werden jährlich Zielvereinbarungen getroffen. Leistungsprämien für die tariflich und außertariflich vergüteten Mitarbeitenden werden mit Ausnahme der Prämien für die Vorstandsmitglieder auf der Grundlage der „Dienstvereinbarung über die Vergabe von Leistungsprämien an die Mitarbeitenden der ISB“ gewährt. Die individuell vereinbarten Mitarbeitenden-Ziele orientieren sich an den strategischen Unternehmenszielen, die auch Nachhaltigkeitsziele berücksichtigen.

Die Vergütung setzt sich zusammen aus:

- einem fixen Monatsgehalt, dass sich an den oben genannten Tarifverträgen TV-L bzw. der öffentlichen Banken orientiert,
- Beiträgen des Arbeitgebers zur gesetzlichen Sozialversicherung, zur tariflichen bzw. betrieblichen Altersversorgung, Zuschüssen zum Deutschlandticket, die nach bankeinheitlichen Grundsätzen und unabhängig von der Leistung gewährt werden,
- ein variabler Vergütungsbestandteil in Form einer Prämienzahlung wird auf Grundlage der geltenden „Dienstvereinbarung über die Vergabe von Leistungsprämien“ in Abhängigkeit des Jahresergebnisses gezahlt. Die individuelle Bemessung der Leistungsprämie basiert auf einer jährlichen Beurteilung der Mitarbeitenden durch die direkte Führungskraft anhand

der Kriterien Zielerreichung, gezeigtes Leistungsverhalten und Erbringung zusätzlicher Leistungen.

- Die Vorstandsmitglieder werden entsprechend ihrer Aufgaben und Verantwortungsbereiche entlohnt. Die Vergütung der Vorstände wird individuell im jeweiligen Anstellungsvertrag, der aufgrund eines Beschlusses der Trägerversammlung geschlossen wird, abschließend geregelt. Das monatliche Regelgehalt der Vorstände enthält keine variablen Bestandteile. Teil der Vergütung sind Sachbezüge aufgrund der Bereitstellung eines Dienstwagens.

Grundlage für die Prämienausschüttung ist die erfolgreiche Gesamtentwicklung der Bank. Abhängig von der Höhe des Jahresüberschusses vor Rücklagenbuchung kann eine Prämienzahlung erfolgen. Die Bemessung des Prämienbudgets ist abhängig von der Höhe des Jahresüberschusses. Die verantwortlichen Leitungen der Organisationseinheiten legen die Prämie der ihnen unmittelbar zugeordneten Mitarbeitenden im Rahmen des ihnen zur Verfügung stehenden Budgets fest. Der Vorstand trifft die Festlegung für die ihm direkt zugeordneten Führungskräfte.

Für die Bemessung der individuellen Prämienbeträge dienen den verantwortlichen OE-Leitungen drei festgelegte Kriterien als wesentliche Orientierung: Zielerreichung, gezeigtes Leistungsverhalten über das gesamte Jahr (Entstehungszeitraum) und Erbringung zusätzlicher Leistungen. Die abschließende Entscheidung trifft der Vorstand. Der Personalrat wird in den Prozess eingebunden. Daneben wird der Personalrat im Rahmen der geltenden mitbestimmungsrechtlichen Regelungen bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems mit einbezogen.

Für die Vorstandsmitglieder der ISB bestehen einzelvertraglich festgelegte Prämienvereinbarungen, die sich auf den Unternehmenserfolg insgesamt sowie auf die Erreichung individuell vereinbarter Ziele beziehen. Die Entscheidung über die Prämiengewährung trifft der Verwaltungsrat.

In Bezug auf das Vergütungssystem sowie die darauf beruhenden Zielvereinbarungen sind die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Gremien und Funktionsbereiche der ISB wie Verwaltungsrat, Vorstand, des Bereichs Personal und der Kontrolleinheiten festgelegt.

Die Evaluation des Vorstandes durch den Verwaltungsrat umfasst derzeit keine formalisierte Bewertung anhand spezifischer Nachhaltigkeitsziele. Nachhaltigkeitsaspekte sind jedoch inhaltlich in der strategischen Steuerung und Berichterstattung der ISB verankert.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten eine pauschale Vergütung. Detaillierte Angaben können dem Jahresabschluss der ISB unter dem Punkt „Corporate Governance Bericht“ entnommen werden.

Für die Ausgestaltung der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist die Trägerversammlung zuständig. Die Gewährung von Leistungsprämien an die Vorstandsmitglieder wird vom Verwaltungsrat erörtert und festgesetzt. Die Trägerversammlung entscheidet – nach Empfehlung durch den Verwaltungsrat - über die Entlastung des Vorstands.

Die Kontrolleinheiten werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt (Zustimmungspflicht). Die Organisationseinheit Personal wird im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt. Das Vergütungssystem der ISB ist auf die Erreichung der in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegten Ziele ausgerichtet. Mit der Dienstvereinbarung über die Vergabe von Leistungsprämien soll die Leistungsorientierung gestärkt und durch weitere Säulen ergänzt werden, um die gezeigte individuelle Leistung besser wertschätzen und honorieren zu können. Maßgeblich ist neben der Bewertung der Zielerreichung das gezeigte Leistungsverhalten über das gesamte Jahr sowie die Erbringung zusätzlicher Leistungen. Leistungsträger sollen entsprechend ihrer individuellen Leistung bedacht und eine annähernd gleichmäßige Verteilung vermieden werden.

Das Programm „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“ der ISB hat seit seiner Einführung im Februar 2024 große Erfolge erzielt. Dabei empfehlen Mitarbeitende potenzielle neue Kolleginnen und Kollegen:

- Es gab 48 Empfehlungen.
- 18 neue Mitarbeitende wurden eingestellt: 11 in Vollzeit oder Teilzeit und 7 als Werkstudierende.

Das Programm hat sich als sehr erfolgreich erwiesen, weil es auf den Empfehlungen von Mitarbeitenden basiert, die die ISB als attraktive Arbeitgeberin kennen und dies authentisch weitergeben. Für jede erfolgreiche Empfehlung gibt es eine Prämie: Bis zu 3.000 EUR für Vollzeit- oder Teilzeit-Mitarbeitende und 1.000 EUR für Werkstudierende.

Abfindungen sind Vergütungen, die Mitarbeitende im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält. Abfindungen gelten als variable Vergütung. In der ISB werden über die in § 5 Abs. 6 S. 5 Nr. 1 Buchstabe a) bis d) InstitutsVergV genannten Fallbeispiele und § 5 Abs. 6 S. 5 Nr. 3 hinaus keine Abfindungen gezahlt. Der Vorstand beschließt die Abfindungszahlung auf Vorschlag der Organisationseinheit Personal. Abfindungszahlungen richten sich grundsätzlich nach den anerkannten Grundsätzen des Arbeitsrechts und der Rechtsprechung. Den Regelfall stellt die sog. Regelabfindung dar, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richtet (§§ 1a, 10 Kündigungsschutzgesetz). Der Vorschlag kann auch eine höhere als die gesetzliche Abfindungszahlung vorsehen unter Berücksichtigung der Abfindungskriterien Lebensalter, Einkommen, Schwerbehinderung, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltsverpflichtungen. Die Grenze des § 5 Abs. 6 Nr. 3a wird regelmäßig nicht überschritten.

Vertraglich festgelegte Karenzentschädigungen sowie zusätzliche variable Vergütungen in Form von Halteprämien zum Zweck der Bindung der Mitarbeitenden an das Institut werden in der ISB nicht gewährt.

Durch die variablen Entgeltbestandteile werden keine schädlichen Anreize zur Eingehung von Risikopositionen gesetzt. Sie stellen der Höhe nach im Einzelfall keinen Anreiz dar, Risikopositionen zu begründen. Im Falle des allgemeinen Prämiensystems kann nur ein sehr geringer Anteil an der Gesamtvergütung erreicht werden (regelmäßig maximal 1,5 Bruttogehälter). Bei einem negativen Erfolgsbeitrag besteht kein der Höhe nach unveränderter Anspruch auf die variable Vergütung.

Es bestehen somit keine signifikanten finanziellen Abhängigkeiten. Die variablen Vergütungen orientieren sich an allgemeinen, auf den Geschäftserfolg insgesamt abzielenden Maßstäben (nicht durch Einzelkreditscheidungen begründet). Im Falle der einzelvertraglich geregelten variablen Prämienzahlungen an die Vorstandsmitglieder sind diese gleichermaßen und

ausnahmslos nicht an Einzelkreditentscheidungen oder sonstige Parameter geknüpft, aus denen eine Motivation zur Begründung von Risikopositionen folgt. Die Würdigung und Entscheidung erfolgen durch den Verwaltungsrat.

Garantierte variable Vergütungsbestandteile sind nicht vorhanden. Die variable und die fixe Vergütung stehen entsprechend § 6 Abs. 1 InstitutsVergV in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass eine im Sinne von § 5 InstitutsVergV angemessene Vergütungsstruktur vorhanden ist. Es liegen keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vor (risikoarmes Geschäftsmodell).

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Verhältnis
Höchstbezahlter Mitarbeitender zum Median der Jahresvergütung aller Angestellten in 2024	<b>2,40</b>

Bestandteil der angesetzten Jahresgesamtvergütung ist nur das Grundgehalt, variable Vergütungen und Pauschalversteuerungen sind nicht enthalten.

Vollzeit- und Teilzeitstellen sind in der Berechnung berücksichtigt. Es werden vollzeit-äquivalente Lohnsätze für die einzelnen teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden verwendet.

Angaben zur Jahresvergütung des Vorstands sind dem PCGK-Bericht zu entnehmen.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

---

Die wesentlichen Stakeholder der ISB wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse, der Geschäfts- und Risikostrategie sowie der Kommunikationsstrategie identifiziert. Darüber hinaus ergeben sich Stakeholder aus dem Förderauftrag, der Rechtsform als Anstalt des öffentlichen Rechts sowie dem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umfeld der ISB.

Die wichtigsten Anspruchsgruppen der ISB sind:

- Kundinnen und Kunden sowie Multiplikatoren
- Träger, Organe und Gremien
- Mitarbeitende
- Refinanzierungspartner
- Dienstleistungs- und Versorgungsunternehmen
- Betriebsnahe prüfende Institutionen
- Medien

Zudem sind die Natur und Umwelt als indirekte Stakeholder zu nennen, da sie durch die Interaktionen mit den Anspruchsgruppen beeinflusst werden.

---

Anspruchsgruppen	Beispiele	Form des Dialogs
Kundinnen und Kunden sowie Multiplikatoren	Firmen- und Privatkunden	anlassbezogene (Fach-) Veranstaltungen/Messen
	Zentralinstitute und Hausbanken	turnusmäßige Bankenrunden und anlassbezogene Schulungen
	Kommunen	jährlicher Städtetag
	Kammern	turnusmäßige Beratertage und jährlicher Erfahrungsaustausch mit den IHK-Starterzentren
Träger, Organe und Gremien	Land Rheinland-Pfalz	anlassbezogene Gespräche
	Verwaltungsrat und Trägerversammlung	regelmäßige Sitzungen
	Beirat der ISB	regelmäßige Sitzungen
	Verband öffentlicher Banken	regelmäßige Gremienarbeit und Erfahrungsaustausch
	Förderbanken	regelmäßiger Erfahrungsaustausch
Mitarbeitende		jährliche Mitarbeitendengespräche
		jährliche Personalversammlung
		anlassbezogene interne Veranstaltungen
Refinanzierungspartner	Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)	Jahresgespräche, anlassbezogene Gespräche
	Landwirtschaftliche Rentenbank (LR)	Jahresgespräche, anlassbezogene Gespräche
Betriebsnahe Dienstleistungen	IT und Software Dienstleistung	anlassbezogene Gespräche
	Beratungsdienstleistung	anlassbezogene Gespräche
Prüfende Institutionen	Aufsichtsbehörden	anlassbezogene, turnusmäßige Gespräche
	Ratingagenturen	anlassbezogene, turnusmäßige Gespräche
	Jahresabschlussprüfende	anlassbezogene, turnusmäßige Gespräche
Medien	Homepage der ISB	anlassbezogene Pressemitteilungen
	Social Media Kanäle	anlassbezogene Postings
	Print Medien	anlassbezogene Anzeigen

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

**i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

**ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Der regelmäßige Austausch mit allen relevanten Anspruchsgruppen ermöglicht es der ISB, deren Bedürfnisse, Anregungen und Anforderungen direkt in die operative Arbeit zu integrieren. Die Ergebnisse dieser Dialoge werden in den Fachabteilungen diskutiert, wodurch identifizierter Handlungsbedarf schnell erfasst und an die entsprechenden Stellen weitergegeben wird. Wichtige Themen betrafen insbesondere die Ausrichtung der Förderprogramme auf Nachhaltigkeit und Klimaschutz, die Unterstützung vom Hochwasser betroffener Regionen, die Weiterentwicklung nachhaltiger Wohnraumförderung, die Digitalisierung von Prozessen sowie eine transparente Kommunikation über Förderwirkungen. Die ISB nimmt die Rückmeldungen auf und berücksichtigt sie im Rahmen der laufenden Analyse und Weiterentwicklung von Strategien und Prozessen. Beteiligte Stakeholdergruppen sind die Landesregierung Rheinland-Pfalz, Kundinnen und -kunden, Kommunen, Mitarbeitende, Refinanzierungspartner und die Öffentlichkeit.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die ISB leistet als zentrales Förderinstitut des Landes einen bedeutenden Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung in Rheinland-Pfalz und trägt gleichermaßen zur Verbesserung der ökologischen, wirtschaftlichen und

sozialen Lebensbedingungen bei. Das Kerngeschäft der Bank umfasst folgende Bereiche: Wirtschaftsförderung, Wohnraumförderung sowie Kommunal- und Infrastrukturfinanzierungen. Hierzu werden Landesförderprogramme sowie ISB-Eigenprogramme bereitgestellt. Im Rahmen der Finanzierungs- und Beratungstätigkeiten beachtet die ISB förderprogrammspezifische Richtlinien, die von Land, Bund und EU bezogen auf verschiedenste Nachhaltigkeitsaspekte ausgestaltet sind.

- Im Rahmen des standardisierten Neue-Produkte-Prozesses (NPP) werden Nachhaltigkeitsaspekte in die frühe Phase der Produktentwicklung einbezogen. Bereits in der Konzeptionsphase erfolgt eine grundlegende Einschätzung möglicher ökologischer, ökonomischer und sozialer Auswirkungen neuer Programme oder Programmanpassungen. Ökologischer Kriterien (z. B. Ressourceneffizienz, Energieverbrauch, Recyclingfähigkeit, Emissionen),
- Ökonomischer Kriterien (z. B. langfristige Wirtschaftlichkeit, Innovationspotenzial, Risikominimierung),
- Soziale Aspekte (z. B. Arbeitssicherheit, Kundenschutz, Diversität, Lieferkettenverantwortung).

Dazu wird im NPP-Formular abgefragt, ob das geplante Programm einen positiven Einfluss auf einen oder mehrere Aspekte haben kann. Diese Selbsteinschätzung dient als Orientierungshilfe und fördert die Sensibilisierung für nachhaltige Entwicklung innerhalb des Unternehmens. Perspektivisch ist geplant, die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im NPP weiter zu systematisieren und als festen Bestandteil in Entscheidungsprozesse zu integrieren.

### **Wirtschaftsförderung**

Die nachhaltige Wirkung der Wirtschaftsförderung wird anhand ökologischer und sozialer Kriterien erfasst und bewertet.

Soziale Auswirkungen werden jährlich durch die Anzahl der durch Förderkredite geschaffenen bzw. gesicherten Arbeitsplätze erhoben. Auf diese Weise leisten die Förderprogramme der ISB einen direkten Beitrag zur regionalen Beschäftigung und sozialen Stabilität.

Ökologische Wirkungen ergeben sich insbesondere aus den Einsparzielen, die für bestimmte Förderprogramme als Voraussetzung definiert sind. Diese betreffen unter anderem den Energieverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen und leisten einen konkreten Beitrag zur Erreichung nationaler und internationaler Klimaschutzziele.

In einzelnen Programmen werden Ausschlusskriterien berücksichtigt. Diese schließen unter anderem Finanzierungen in Bereichen wie fossilen Energieträgern, Kernenergie oder kontroverse Rüstungsgüter aus, ebenso wie Fälle von Korruption, Bestechung oder Menschenrechtsverstößen. Eine

unternehmensweite Ausschlussstrategie besteht derzeit nicht, wird jedoch im Zuge der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsgovernance geprüft.

### **Wohnraumförderung**

Kernbereich der Wohnraumförderung ist die soziale Wohnraumförderung. Diese soll gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen und Armut abwenden bzw. einer solchen Entwicklung vorbeugen. Die Wohnraumförderung umfasst eine Vielzahl gezielter Programme zum Erwerb, zur Schaffung, Modernisierung und energetischen Sanierung. Ziel ist es, sowohl sozial benachteiligte Gruppen zu unterstützen als auch einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz im Gebäudesektor zu leisten. Dabei werden Investitionen in energieeffiziente Bau- und Sanierungsvorhaben – etwa durch den Einsatz nachhaltiger Materialien, hoher Effizienzstandards oder erneuerbarer Energiequellen – gefördert, um den Energieverbrauch zu senken und CO<sub>2</sub>-Emissionen nachhaltig zu reduzieren.

Neben der sozialen Wohnraumförderung ist auch die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum ein Ziel.

Die Anzahl der geförderten Wohneinheiten wird monatlich als zentrale Leistungskennzahl erhoben und dient der quantitativen Bewertung der sozialen und ökologischen Wirksamkeit der Förderprogramme.

### **Venture Capital (VC), Beteiligungen**

Zur Förderung innovativer und nachhaltiger Geschäftsmodelle engagiert sich die ISB aktiv im Bereich Wagniskapitalfinanzierung. Über Beteiligungsgesellschaften wird Risikokapital für Start-ups und technologieorientierte Unternehmen bereitgestellt, die mit ihren Produkten und Dienstleistungen einen wertvollen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten.

Im Fokus stehen unter anderem Geschäftsmodelle aus den Bereichen Digitalisierung, erneuerbare Energien, ressourcenschonende Produktion, GreenTech sowie soziale Innovationen. Durch diese Investitionen werden zukunftsorientierte Entwicklungen unterstützt, die sowohl ökonomisches Wachstum fördern als auch ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen adressieren. Der VC-Bereich leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft.

### **Infrastrukturfinanzierung**

Die Infrastrukturfinanzierung deckt derzeit alle Finanzierungsgegenstände im Rahmen der Daseinsvorsorge der Gebietskörperschaften ab. Die Herausforderungen der notwendigen Energie- und Wärmewende erfordern darüber hinaus neue, zielgerichtete Finanzierungsinstrumente, die auf die Bedarfslage der (kommunalen) Unternehmen abgestimmt sein muss, deren Aufgabe die Umsetzung der Anforderungen ist oder sein wird.

### **Sustainable Development Goals (SDG)-Mapping**

Um die Förderprogramme der ISB im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeitswirkung

weiterzuentwickeln, ist es zunächst erforderlich, die derzeitige Auswirkung der Förderaktivitäten zu ermitteln und sichtbar zu machen. Zu diesem Zweck hat die ISB ein volumenbasiertes SDG-Mapping durchgeführt. Das Mapping bezieht sich auf die Neuzusagen im Bereich der ISB-Eigenprogramme. Berücksichtigt wurden dabei unter anderem Programme wie der Aus- und Weiterbildungskredit RLP, der Effizienzkredit RLP, die Forderung von selbstgenutztem Wohnraum, die Forderung von vermietetem Wohnraum, die Infrastrukturfinanzierung RLP sowie Kommunaldarlehen. Die genannten Maßnahmen müssen einen eindeutigen Bezug zu den globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) aufweisen. Für die Erstellung des Mappings wurde im Nachhaltigkeitsmanagement, unter Einbeziehung der Fachabteilungen, jedes dafür vorgesehene Förderprogramm daraufhin geprüft, ob ein Beitrag zu einem oder mehreren SDGs plausibel zugeordnet werden kann. Programme, die auf mehrere SDGs einzahlen, verfahren bei der Verteilung des gesamten Bewilligungsvolumens so, dass dieses auf maximal drei der jeweils relevanten SDGs verteilt wird. Hierbei werden ausschließlich die positiven Auswirkungen der Förderaktivitäten berücksichtigt.

Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Verteilung des Finanzierungsvolumens der Förderaktivitäten auf die einzelnen SDGs für das Geschäftsjahr 2024.



**Social Bond der IFB, ILB und ISB**

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie haben die IFB (Investitions- und Förderbank), ILB (Investitionsbank des Landes Brandenburg) und ISB (Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz) im Jahr 2022 einen Social Bond aufgelegt. Dabei handelt es sich um Anleihen, deren Emissionserlöse zur Finanzierung der sozialen Mietwohnraumförderung sowie der Förderung von selbst genutztem Wohneigentum verwendet werden. Durch die gezielte Förderung von sozialem Wohnraum und selbst genutztem Wohneigentum trägt der Social Bond zur Umsetzung mehrerer Sustainable Development Goals (SDGs) bei – insbesondere zu Ziel 1 „Keine Armut“ durch die Verbesserung der Wohnsituation einkommensschwacher Haushalte, zu Ziel 10 „Weniger Ungleichheiten“ durch die Förderung sozialer Teilhabe sowie zu Ziel 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ durch die Stärkung sozial durchmischter und lebenswerter Stadtstrukturen. Die IFB, ILB und ISB gewährleisten durch regelmäßige Berichterstattung und Transparenz, dass die Mittel effektiv und zielgerichtet eingesetzt werden, um messbare soziale Effekte zu erzielen.

### **Digitalisierung**

Die ISB setzt sich kontinuierlich dafür ein, ihre Abläufe zu optimieren und weiter zu digitalisieren. Zu den Digitalisierungsmaßnahmen gehören zum Beispiel die Einführung digitaler Signaturen sowie neuer digitaler Workflows, wie die interne Rechnungsfreigabe, die Buchung von Dienstwagen oder die elektronische Antragstellung für Förderprogramme.

### **Ready for future – Die ISB sucht Nachhaltigkeitshelden**

In der ISB wurde ein Ideenwettbewerb zum Thema Nachhaltigkeit, Transformation und Zukunft unter allen Organisationseinheiten durchgeführt. Die eingereichten Konzepte sollten folgende Kriterien erfüllen:

- Verbesserung der Umweltverträglichkeit von Tätigkeiten, Produkten und Prozessen
- Beitrag zum nachhaltigkeitsbezogenen Optimierungspotenzial in der ISB
- Über die bereits geplanten und angestoßenen Projekte hinausgehend (vgl. Leitlinien und Maßnahmen)

Dabei wurden zahlreiche kreative und praxisnahe Konzepte eingereicht, die das Potenzial haben, Innovationen in verschiedenen Bereichen voranzutreiben. Die besten Konzepte werden derzeit weiterverfolgt und auf ihre Umsetzbarkeit geprüft.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

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

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Im Rahmen des Treasury-Managements unterzieht die ISB 100 % der potenzielle Finanzanlagen vollständig vor dem Erwerb einer ESG-Prüfung. Hierbei wird ein ESG-Score ermittelt, der auf anerkannten Nachhaltigkeitskriterien basiert und als verbindlicher Bestandteil in jede Beschlussvorlage zur Anlageentscheidung aufgenommen wird. Sofern der ESG-Score einen definierten kritischen Schwellenwert überschreitet, ist der Erwerb der entsprechenden Anlage nur unter besonderer Begründung und unter strengen Voraussetzungen möglich. In der Praxis führt dies in der Regel zur Ablehnung entsprechender Investments.

Durch diese verbindliche ESG-Vorprüfung stellt die ISB sicher, dass Umwelt- und Sozialaspekte bereits im Anlageentscheidungsprozess angemessen berücksichtigt werden.

---

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit der ISB ist der schonende, sparsame und bewusste Umgang mit und Verbrauch von natürlichen Ressourcen ein wichtiger Bestandteil des umweltbewussten Handelns.

Die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen ist im Vergleich zu produzierenden Unternehmen gering. Dennoch werden natürliche Ressourcen sowohl direkt als auch indirekt beansprucht. Dabei handelt es sich vor allem um den Ver- und Gebrauch von Energie, Wasser, Papier, Verkehrs- und Entsorgungsinfrastruktur.

Für die Datenerfassung der jeweiligen Ressourcenverbräuche und die Treibhausgasbilanzierung verwendet die ISB das speziell für Banken entwickelte Bilanzierungstool des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten). Die Anwendung dieses Tools schafft mehr Transparenz und Vergleichbarkeit.

Die wesentlichen natürlichen Ressourcen, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit der ISB in den Jahren 2022 und 2023 genutzt oder beeinflusst wurden, sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

---

		2022	2023
<b>Energie</b>	Totaler Wärmeverbrauch [kWh]	761.521	674.814
	- Erdgas	675.640	141.000
	- Fernwärme	85.881	533.814
	Strom [kWh]	631.183	604.406
	Strom im Home Office [kWh]	35.451	39.926
	Gesamter Energieverbrauch [kWh]	2.189.676	1.993.960
<b>Wasser</b>	Wasserverbrauch [m <sup>3</sup> ]	1.697	1.705
<b>Papier</b>	Recyclingpapier [kg]	335	242
	Neufaserpapier (ECF + TCF) [kg]	2.793	7.333
	Neufaserpapier chlorgebleicht [kg]	179	200
	Gesamter Papierverbrauch [kg]	3.307	7.775
	- davon Papiermenge mit Nachhaltigkeitslabel [kg]	2.901	7.401
<b>Geschäftsverkehr</b>	Öffentlicher Verkehr und Bahnfahrten [km]	31.132	54.856
	Fahrten mit fossilen Dienstfahrzeugen [km]	135.011	132.136
	Dienstfahrten mit privatem PKW [km]	6.295	10.707
	Flugverkehr (Kurzstrecke) [km]	858	3.432
<b>Entsorgung</b>	Gemischter Siedlungsabfall (Verbrennung) [kg]	22.183	22.183
	Altpapier (Recycling) [kg]	34.366	30.378
	EDV-Schrott (Recycling) [kg]	0	103
	EDV-Schrott (Verbrennung) [kg]	19	94
	Biomüll [kg]	2.995	2.995
	Gesamte Entsorgungsmengen [kg]	59.563	55.753

Zum Berichtszeitpunkt lagen die Zahlen für das Jahr 2024 noch nicht vor.

## 12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Gemäß dem Landesklimaschutzgesetz sollen Landeseinrichtungen in Rheinland-Pfalz sowie Dienstreisen bis zum Jahr 2030 klimaneutral organisiert werden. In diesem Zusammenhang wurden im Rahmen der strategischen Unternehmensziele auch Nachhaltigkeitsziele zum Thema Betriebsökologie und Ressourceneffizienz verankert:

- Der Transformationspfad zur Klimaneutralität der ISB wird erarbeitet.
- Die ISB leistet einen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz und geht mit allen Ressourcen schonend um. Sie strebt eine hohe Umweltverträglichkeit bei allen Tätigkeiten, Abläufen und Produkten über alle Ebenen in der Bank an.
- Im Rahmen der Beschaffung und Auftragsvergabe achtet die ISB darauf Nachhaltigkeitsaspekte angemessen und wirtschaftlich vertretbar zu berücksichtigen.

Um die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und kontinuierlich voranzutreiben, hat die ISB folgende operationalisierte Maßnahmen abgeleitet, die die internen Prozesse optimieren und ökologische Aspekte berücksichtigen.

Folgende Maßnahmen zur Klima- und Ressourcenschonung sind bereits in der ISB implementiert:

### **Energie/Wärme**

Zur Energieeinsparung ist die Umstellung bzw. die Verwendung von LED-Lichtquellen in nahezu allen möglichen Bereichen erfolgt. Die Mitarbeitenden sind sensibilisiert am Arbeitsplatz den Monitor auszuschalten und beim Verlassen des Büros oder des Flurs das Licht auszuschalten. Die ISB bezieht, soweit es möglich ist, gewerblichen Ökostrom. Soweit ökonomisch sinnvoll, werden energie- und ressourcensparende Anlagen und Geräte eingesetzt. Der Hauptstandort wird mit Fernwärme geheizt.

### **Verkehr**

Die ISB unterstützt ihre Mitarbeitenden durch ein bezuschusstes JobTicket und fördert so aktiv die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs. Damit wird ein Beitrag zur Verringerung des Individualverkehrs und zur Reduktion von Emissionen geleistet. Darüber hinaus ermöglicht die Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten in der ISB“ den Mitarbeitenden, ihre Tätigkeit flexibel außerhalb der Betriebsstätte auszuüben. Dies reduziert Fahrten zur Arbeitsstätte und damit verbunden Emissionen. Für Dienstreisen werden vorrangig öffentliche Verkehrsmittel genutzt. Zudem werden Dienstwagen der ISB – soweit wirtschaftlich und betrieblich möglich – auf Elektro- und Hybridfahrzeuge umgestellt.

### **Papier**

Die ISB setzt verstärkt auf die Digitalisierung von Prozessen. Bei Publikationen wird weitestgehend auf den Druck verzichtet. Zum Beispiel erfolgt die Bereitstellung des Geschäftsberichtes als digitales Format. Auch Weihnachtskarten werden in der ISB digital versendet. Für den Geschäftsbetrieb setzt die ISB auf Papier mit einem Nachhaltigkeitslabel. Im Bereich Hygiene werden Papierhandtücher genutzt, die nach Benutzung gesammelt, gepresst und in einem regionalen Werk wieder zu neuen Papierprodukten verarbeitet werden.

### **Entsorgung**

Für die Entsorgung von datensensiblen Dokumenten wurde von der ISB ein spezialisiertes Unternehmen beauftragt, das eine datenschutzkonforme Vernichtung von Papiermüll gemäß den Standards ISO 21964 und DIN 66399 anbietet. Der datensensible Papiermüll wird durch dieses Unternehmen sicher zerkleinert, und die entstandenen Partikel werden zu Ballen verpresst. Diese Ballen werden anschließend als Rohstoff von Papierfabriken verwendet, um Tissueprodukte herzustellen. Um die Abfalltrennung zu optimieren, plant die ISB ein Konzept hinsichtlich der Trennung von Siedlungsabfällen zu erstellen.

### **Sonstige Bereiche**

Die Anzahl der Mitarbeitenden ist in der ISB in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Durch die begrenzten Raumkapazitäten der ISB wurde das Desk-Sharing-Prinzip in den meisten Fachbereichen umgesetzt. Diese Maßnahme führt in Kombination mit dem mobilen Arbeiten zu einer deutlich effizienteren Nutzung der Büroflächen sowie zu Ressourceneinsparungen. Die ISB erhöht den Einsatz von nachhaltigen Verbrauchsmaterialien im Geschäftsbetrieb. Künftig erfolgt in der ISB die Werbemittelbeschaffung klimaneutral. In Standardverträgen mit den Geschäftspartnern werden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt.

Diese Maßnahmen spiegeln das Engagement wider, umweltbewusster zu arbeiten und die ökologischen Auswirkungen der Tätigkeiten zu minimieren. Durch kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung der Strategien wird angestrebt, die Ziele langfristig und nachhaltig zu erreichen.

Die Auswirkungen des Bankbetriebs auf die Umwelt sind als gering einzustufen. Der Ressourcenverbrauch der ISB entspricht dem für eine Büronutzung üblichen Verbrauch.

Das Risikocontrolling überwacht durch den Einsatz eines ESG-Scores mögliche Nachhaltigkeitsrisiken, die bei den Finanzierungs- und Förderaktivitäten der ISB entstehen können. Dieser gibt Auskunft über das Ausmaß von Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken) in allen Branchen der deutschen Wirtschaft. Mit einem Klimarisikostresstest, bei dem ein abrupter Übergang der heutigen Wirtschaft auf einen Pfad hin zur Klimaneutralität simuliert wird, analysiert das Risikocontrolling die Auswirkungen dieser Entwicklungen für die Portfolien der ISB. Auch physische Risiken fließen in dieses Szenario ein, da der Effekt von klimawandelbedingten Temperaturerhöhungen auf die Produktivität berücksichtigt wird.

Soweit in einigen Förderprogrammen noch keine verbindlichen Umweltstandards definiert sind, können negative Auswirkungen auf die Umwelt durch Fördermittel nicht ausgeschlossen werden.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
  - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

		2022	2023
<b>Papier</b>	Recyclingpapier [kg]	335	242
	Neufaserpapier (ECF + TCF) [kg]	2.793	7.333
	Neufaserpapier chlorgebleicht [kg]	179	200
	gesamter Papierverbrauch [kg]	3.307	7.775
	- davon Papiermenge mit Nachhaltigkeitslabel [kg]	2.901	7.401

Zum Berichtszeitpunkt lagen die Zahlen für das Jahr 2024 noch nicht vor.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i.** Stromverbrauch
  - ii.** Heizenergieverbrauch
  - iii.** Kühlenergieverbrauch
  - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
  - i.** verkauften Strom
  - ii.** verkaufte Heizungsenergie
  - iii.** verkaufte Kühlenergie
  - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

		2022	2023
<b>Energie</b>	Totaler Wärmeverbrauch [kWh]	761.521	674.814
	- Erdgas	675.640	141.000
	- Fernwärme	85.881	533.814
	Strom [kWh]	631.183	604.406
	Strom im Homeoffice [kWh]	35.451	39.926
	gesamter Energieverbrauch [kWh]	2.189.676	1.993.960

Für Dezember 2022 hat die ISB von Erdgas auf Fernwärme umgestellt.

Zum Berichtszeitpunkt lagen die Zahlen für das Jahr 2024 noch nicht vor.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des  
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Im Jahr 2023 wurde der gesamte Energieverbrauch gegenüber 2022 von 2.189.676 kWh auf 1.993.960 kWh reduziert (–195.716 kWh bzw. –8,9 %). Der Rückgang ist vor allem auf die deutliche Reduktion des Erdgasverbrauchs (–534.640 kWh) und die teilweise Substitution durch Fernwärme (+447.933 kWh) zurückzuführen. Der Stromverbrauch konnte leicht gesenkt werden (–26.777 kWh), während der Stromverbrauch im Homeoffice geringfügig anstieg (+4.475 kWh). Als Basisjahr dient 2022; die Berechnungen stützen sich auf gemessene Verbräuche und Abrechnungen der Energieversorger.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern  
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden  
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen  
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge  
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder  
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in  
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

**d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten  
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und  
Annahmen.

		2022	2023
Wasser	Wasserverbrauch [m <sup>3</sup> ]	1.697	1.705

Die Entnahme von Wasser ist bei der ISB lediglich im Rahmen des  
Geschäftsbetriebes (Trinkwasser, sanitäre Anlagen sowie Teeküchen) von  
Bedeutung und fällt daher gering aus.

Berichtszeitpunkt lagen die Zahlen für das Jahr 2024 noch nicht vor.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

		2022	2023
<b>Entsorgung</b>	Gemischter Siedlungsabfall (Verbrennung) [kg]	22.183	22.183
	Altpapier (Recycling) [kg]	34.366	30.378
	EDV-Schrott (Recycling) [kg]	0	103
	EDV-Schrott (Verbrennung) [kg]	19	94
	Biomüll [kg]	2.995	2.995
	Gesamte Entsorgungsmengen [kg]	59.563	55.753

Im Vergleich zum Jahr 2022 wurde das Abfallaufkommen insgesamt um 6 % verringert. Besonders signifikante Reduktionen gab es beim Papierabfall, was hauptsächlich auf die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitsprozesse zurückzuführen ist.

Zum Berichtszeitpunkt lagen die Zahlen für das Jahr 2024 noch nicht vor.

## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die ISB strebt einen möglichst treibhausgasneutralen Geschäftsbetrieb an. Als Förderbank des Landes Rheinland-Pfalz entstehenden THG-Emissionen hauptsächlich durch den normalen bürobedingten Ressourcenverbrauch: Strom, Wärme und Geschäftsverkehr. Im Jahr 2023 betrug die tatsächlichen klimarelevanten Emissionen insgesamt 466,8 t und somit 16 % weniger als im Vorjahr. Relativ auf die Mitarbeitendenanzahl betrachtet wurden THG-Emissionen in diesem Zeitraum um 22 % reduziert. Die genaue Auswertung der Emissionen können im Rahmen der Leistungsindikatoren eingesehen werden.

Die ISB nutzt die Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) um die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol zu erheben.

Berücksichtigt wurden unter anderem die Treibhausgasemissionen aus dem Strom-, Wasser- und Wärmeverbrauch, Geschäftsverkehr und Entsorgung. Ebenso eingeflossen sind die in Verbindung mit dem Papierverbrauch anfallenden Treibhausgasemissionen.

Da die Mitarbeitenden der ISB auch im Jahr 2023 zu einem großen Anteil mobil gearbeitet haben, sind auch im Homeoffice anfallende Treibhausgasemissionen beim CO<sub>2</sub>-Fußabdruck berücksichtigt worden. Das sind zum Beispiel Emissionen durch den Verbrauch von Strom oder die Klimatisierung im Homeoffice.

Für die Berechnung des Stromverbrauchs im Homeoffice wurden die hinterlegten Erfahrungswerte aus dem VfU-Tool und der Landesmix für Strom zugrunde gelegt. Externe Dienstleistungen wie der Betrieb externer Rechenzentren mit Strom wurden in der CO<sub>2</sub>-Bilanz nicht berücksichtigt.

In der folgenden Tabelle sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen unterteilt in Scope 1, 2 und 3 der Jahre 2022 und 2023 dargestellt. Scope 1 beinhaltet direkte, Scope 2 indirekte Treibhausgasemissionen und Scope 3 sonstige indirekte, vor- und nachgelagerte Emissionen.

	2022	2023
Scope 1 [t]	160,9	54,4
Scope 2 [t]	270,4	299,9
Scope 3 [t]*	126,8	112,5
Total [t]	558,1	466,8

Zum Berichtszeitpunkt lagen die Zahlen für das Jahr 2024 noch nicht vor.

In Anlehnung an das Landesklimaschutzgesetz, in dem Landeseinrichtungen in Rheinland-Pfalz bis zum Jahr 2030 klimaneutral organisiert werden sollen, ist ein Transitionsplan für finanzierte und die betrieblichen Emissionen als strategisches Unternehmensziel in Planung. Um das zu erreichen, bedarf es einer Analyse des corporate carbon footprints. Im Rahmen dessen wurde für die Berechnung das VfU-Kennzahlentool eingeführt. Basierend darauf sollen Einsparziele analysiert und ein Klimaneutralitätsziel für die ISB festgelegt werden.

\*bisher nicht berücksichtigt werden finanzierte Emissionen

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Informationen zu diesem Leistungsindikator finden sich im Kapitel 13 zum DNK-Kriterium "Klimarelevante Emissionen".

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Informationen zu diesem Leistungsindikator finden sich im Kapitel 13 zum DNK-Kriterium "Klimarelevante Emissionen".

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Informationen zu diesem Leistungsindikator finden sich im Kapitel 13 zum DNK-Kriterium "Klimarelevante Emissionen".

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Im Vergleich zum Jahr 2022 konnten 2023 in folgenden Kategorien wesentliche Emissionen gesenkt werden:

**Scope 1:**

- Wärme – von 133,9 CO<sub>2</sub>e zu 28 CO<sub>2</sub>e (105,9 CO<sub>2</sub>e gesunken aufgrund der Umstellung auf Fernwärme)

**Scope 2:**

- Wärme – von 7,8 CO<sub>2</sub>e zu 48,5 CO<sub>2</sub>e (40,7 CO<sub>2</sub>e gestiegen aufgrund der Umstellung auf Fernwärme)

**Scope 3:**

- Wärme – von 411,7 CO<sub>2</sub>e zu 20,4 CO<sub>2</sub>e (391,3 CO<sub>2</sub>e gesunken aufgrund der Umstellung auf Fernwärme)
- Geschäftsverkehr – von 20,7 CO<sub>2</sub>e zu 23,7 CO<sub>2</sub>e (3,0 CO<sub>2</sub>e gestiegen wegen Corona-Konsequenzen 2022)
- Papier – 2,9 CO<sub>2</sub>e zu 7,0 CO<sub>2</sub>e (4,1 CO<sub>2</sub>e gestiegen, weil Bestellungen nach Bedarf in unregelmäßigen Turnussen getätigt werden)

Zum Berichtszeitpunkt lagen die Zahlen für das Jahr 2024 noch nicht vor.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die ISB hat ihren Sitz in Rheinland-Pfalz und ist ausschließlich in Deutschland tätig. Damit unterliegt sie automatisch den hohen arbeits- und gesundheitsschutzrechtlichen Standards in Deutschland, die auch die Menschenrechtsstandards der Vereinten Nationen einschließen. Die Einhaltung aller relevanten arbeits- und tarifrechtlichen Bestimmungen sowie der Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes Rheinland-Pfalz (LPersVG) ist verbindlicher Bestandteil der Personalpolitik.

Ziel der ISB ist es, die Einhaltung dieser Arbeitnehmerrechte dauerhaft sicherzustellen und die Arbeitsbedingungen sowie den Gesundheits- und Arbeitsschutz kontinuierlich zu verbessern. Hierzu gehören die Achtung der Rechte der Arbeitnehmervertretungen, die Wahrung der Mitbestimmung sowie die Förderung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds.

Mit dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten wird eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gepflegt, um die Interessen der Beschäftigten einzubeziehen. Der Gesundheitsschutz wird durch präventive Maßnahmen und regelmäßige Überprüfungen fortlaufend optimiert.

Quantitative Zielgrößen oder ein fester Zeithorizont wurden bislang nicht definiert, da die ISB bereits vollständig unter den geltenden gesetzlichen und tariflichen Standards agiert. Stattdessen verfolgt sie einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, um bestehende Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit, Mitbestimmung und Gesundheitsförderung weiterzuentwickeln.

Mit den Arbeitnehmervertretungen, insbesondere dem Personalrat, wird ein kontinuierlicher und regelmäßiger Austausch intensiv gepflegt. Dieser Austausch stellt sicher, dass die Interessen der Mitarbeitenden in allen

relevanten Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden. Um alle Mitarbeitenden über wichtige Entwicklungen im Unternehmen zu informieren, finden regelmäßig Personalversammlungen statt. Diese bieten eine Plattform, um offene Fragen zu klären und ein direktes Feedback von den Mitarbeitenden zu erhalten.

Bei der Entwicklung und Umsetzung von Dienstvereinbarungen wirkt der Personalrat aktiv mit. Durch die enge Zusammenarbeit wird sichergestellt, dass die Interessen der Mitarbeitenden bei allen relevanten arbeitsrechtlichen Regelungen berücksichtigt werden.

Der Betriebsarzt wird regelmäßig in Gesundheitsfragen eingebunden und führt gemeinsam mit dem Unternehmen Arbeitsplatzbegehungen durch. Dies dient dazu, mögliche Gefahrenquellen zu identifizieren und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

In Zusammenarbeit mit den Sicherheitsbeauftragten werden regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten durchgeführt, um potenzielle Gefahren für die Arbeitssicherheit frühzeitig zu erkennen und zu beseitigen. Diese Begehungen tragen wesentlich zur Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes bei. Arbeitssicherheit hat im Unternehmen einen hohen Stellenwert. Aus diesem Grund finden regelmäßig Arbeitssicherheitsbesprechungen und spezifische Arbeitssicherheitsunterweisungen statt. Dabei werden alle Mitarbeitenden regelmäßig zu sicherheitsrelevanten Themen geschult, um Unfälle und Gesundheitsrisiken zu minimieren. Eine umfassende Information und Beratung der Mitarbeitenden zu Themen wie Arbeitsrecht, Gesundheitsschutz und weiteren relevanten Aspekten wird kontinuierlich angeboten. Die Mitarbeitenden können jederzeit Unterstützung und Beratung bei verschiedenen Anliegen in Anspruch nehmen.

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde die „Dienstvereinbarung über die Vereinbarkeit von Lebens- und Berufsphasen“ konsequent umgesetzt. Ziel war es, den Mitarbeitenden mehr Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern.

Die Interessen, Meinungen und Sichtweisen der eigenen Belegschaft sind der ISB wichtig. Die Perspektiven der Mitarbeitenden werden daher z. B. durch Mitarbeiterbefragungen, Feedback über den Personalrat und externe Unternehmensbewertungsplattformen eingeholt.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements wurde den Mitarbeitenden eine kostenlose Gripeschutzimpfungen angeboten, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen und das Risiko von krankheitsbedingten Ausfällen zu minimieren. Mitarbeitende, die regelmäßig am Bildschirm arbeiten, wurden zur Teilnahme an Augenuntersuchungen eingeladen. Um die Sehgesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und arbeitsbedingte Belastungen zu minimieren, wurde zudem ein Zuschuss zu Arbeitsplatzbrillen gewährt. Des Weiteren wurde

ein Massageangebot in den Unternehmensräumlichkeiten eingerichtet. Dieses Angebot unterstützt die Mitarbeitenden dabei, körperliche Verspannungen zu lösen und trägt somit zur Förderung des allgemeinen Wohlbefindens und der Gesundheit bei. Der Masseur ist ein externer Dienstleister, dessen Leistungen auf eigene Kosten in Anspruch genommen werden können. Die ISB ermöglicht es den Mitarbeitenden, dieses Angebot während der Arbeitszeit zu nutzen, ohne dass eine Kostenübernahme oder ein offizieller Auftrag der ISB erfolgt.

Die Mitarbeitenden werden jederzeit aktiv dazu ermutigt, ihre Ideen einzubringen und Vorschläge zur Verbesserung der Nachhaltigkeit einzubringen. Dies geschieht durch regelmäßige Aufrufe und der Schaffung offener Kanäle zur Ideenfindung. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden laufend über neue Themen im Bereich Nachhaltigkeit und über die aktuellen Aktivitäten des Teams Nachhaltigkeit informiert. Dies schafft nicht nur Transparenz, sondern fördert auch das Engagement und die Beteiligung aller Mitarbeitenden an nachhaltigen Initiativen.

Zur weiteren Sensibilisierung und Wissensvermittlung werden Informationsveranstaltungen durchgeführt. Diese Veranstaltungen bieten eine Plattform, um die Mitarbeitenden über neue Entwicklungen und Projekte im Bereich Nachhaltigkeit zu informieren und sie für das Thema zu begeistern. Im Rahmen eines Nachhaltigkeitswettbewerbs wurden die Mitarbeitenden aufgefordert, ihre kreativen Ideen zur Gestaltung einer nachhaltigeren ISB einzureichen. Ziel des Wettbewerbs war es, innovative Konzepte zu sammeln und diese nach eingehender Prüfung möglichst in die Praxis umzusetzen.

Die ISB ist vorrangig in Rheinland-Pfalz tätig. Als öffentlich-rechtliches Unternehmen wird beispielsweise bei Ausschreibungen und Vergabeverfahren auf den Nachweis der Mindestentgelterklärung zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung geachtet.

Aufgrund der konsequenten Umsetzung und Einhaltung der oben genannten Gesetze, der Tarifverträge, der Einbindung der Arbeitnehmervertretungen, der vorhandenen strukturierten Prozesse und der definierten Verantwortlichkeiten im Haus, werden keine Risiken für negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte gesehen.

---

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Niemand wird in der ISB aufgrund von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität sowie Orientierung benachteiligt. Die Vorgaben bzw. die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden angewendet. Die Vergütung der Mitarbeitenden erfolgt geschlechtsneutral und orientiert sich ausschließlich an der Bewertung der ausgeübten Tätigkeit. Maßgeblich hierfür ist die Aufgaben-/Stellenbeschreibung einschließlich des Anforderungsprofils; die Kriterien zur Bewertung der Stelle werden personenunabhängig angewendet. Zudem gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte, die auf Grundlage eines Gleichstellungsplans Maßnahmen entwickelt und deren Umsetzung begleitet. Alle zwei Jahre wird überprüft, ob die gesetzten Ziele erreicht werden bzw. ob sich die ISB auf einem guten Weg zur Zielerreichung befindet. Bei der Nachbesetzung von Führungspositionen und höherwertigen Stellen in der Sachbearbeitung wird bspw. geprüft, inwieweit diese Stellen unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung bei vergleichbarer persönlicher und fachlicher Eignung vorrangig mit Frauen besetzt werden können. Ziel ist es, den Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen – Grundlage sind die Entgeltgruppen des TV-L – weiterhin zu stabilisieren. Die ISB strebt an, wenigstens ein Drittel der Stellen ab EG 12 mit Frauen zu besetzen und damit den Frauenanteil zu erhöhen. Mit dem Nachwuchsführungskräftepool wird ein weiteres, spezielles Förderinstrument zur Verfügung gestellt, um weibliche Nachwuchsführungskräfte auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten und damit den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern**

Als familienbewusster Arbeitgeber setzt sich die ISB für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein und bietet den Mitarbeitenden vielfältige Arbeitszeitmodelle, die es ihnen ermöglichen, ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Die ISB setzt auf flexible Arbeitszeitmodelle und bietet die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, um den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden bestmöglich gerecht zu werden. Besonders hervorzuheben ist die Option, Führungsaufgaben in Teilzeit wahrzunehmen, wodurch die Vereinbarkeit von verantwortungsvollen beruflichen Aufgaben und unterschiedlichen privaten Lebensphasen maßgeblich unterstützt wird.

### **Chancengleichheit und Inklusion**

Die Förderung von Chancengleichheit und Inklusion ist ein zentrales Anliegen. Die ISB hat eine geschlechtsneutrale Vergütung. Mitarbeitende werden unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer Identität für ihre Arbeit gleichwertig entlohnt. Darüber hinaus orientiert sich die Vergütung an der Wertigkeit der wahrgenommenen Aufgaben, um Diskriminierungen jeglicher Art zu vermeiden. Ein weiteres Ziel ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen sowie in höheren Entgeltgruppen kontinuierlich zu erhöhen. Dies wird durch gezielte Maßnahmen wie die persönliche Ansprache von Frauen bei Vakanzen und die Besetzung von Führungspositionen aus dem Kreis der Nachwuchsführungskräfte erreicht.

### **Unterstützung für Familien und Pflegebedürftige**

Um die Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung ihrer familiären Verpflichtungen zu unterstützen, bietet die ISB eine Vielzahl von Angeboten. Dazu gehören unter anderem eine Notfallbetreuung für Kinder, sowie Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass Mitarbeitende in schwierigen Lebensphasen ihre beruflichen Aufgaben weiterhin wahrnehmen können.

### **Förderung von Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten**

Die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden ist der ISB sehr wichtig. Deshalb werden auch während der Elternzeit Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, damit Mitarbeitende auch in dieser Lebensphase ihre Karriere vorantreiben können. Darüber hinaus hat das Unternehmen einen Nachwuchsführungskräftepool aufgebaut, aus dem gezielt Führungspositionen besetzt werden, wodurch Perspektiven für den beruflichen Aufstieg entstehen.

Die ISB verfolgt eine konsequente Strategie zur Förderung der Gleichstellung sowie zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die umgesetzten Maßnahmen haben bereits messbare Erfolge erzielt: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen und in höheren Entgeltgruppen konnte signifikant erhöht werden. Besonders hervorzuheben ist die wachsende Zahl an Führungspositionen in Teilzeit, die eindrucksvoll belegt, dass flexible Arbeitszeitmodelle auch auf Führungsebene nachhaltig erfolgreich implementiert werden können. Zudem enthalten Stellenausschreibungen eine gezielte Förderklausel für das unterrepräsentierte Geschlecht, und schwerbehinderte Menschen werden aktiv angesprochen, um ein inklusives und chancengerechtes Arbeitsumfeld zu gestalten.

Die unternehmensweit etablierte Möglichkeit zum mobilen Arbeiten hat die Flexibilität der Arbeitsmodelle maßgeblich erweitert. Dies ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeit ortsunabhängig und individuell zu gestalten, ohne Abstriche bei Effizienz und Zusammenarbeit.

Mit diesen Initiativen bekräftigt die ISB ihr Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Chancengleichheit, Inklusion und der bestmöglichen Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Lebensbereichen geprägt ist und in dem alle Beschäftigten ihr Potenzial voll entfalten können.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die ISB verfolgt kontinuierlich das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden langfristig zu sichern und zu fördern. Dabei steht im Mittelpunkt, die individuellen Potenziale gezielt zu entwickeln, um Mitarbeitende für die aktuellen und künftigen Anforderungen der Arbeitswelt zu qualifizieren. Dies geschieht im Rahmen einer strategisch angelegten Personalentwicklung, die sowohl die zunehmende Digitalisierung als auch den demografischen Wandel berücksichtigt.

### **Weiterbildung**

Ein zentrales Ziel ist der konsequente Ausbau eines umfassenden, praxisnahen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebots. Besonderer Wert wird dabei auf zukunftsrelevante Themen gelegt, insbesondere in den Bereichen Digitalisierung, IT und Führung. Durch berufsbegleitende Studiengänge, gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten sowie individuelle Entwicklungsprogramme wird Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, sich fachlich weiterzuentwickeln, ohne ihre aktuelle Tätigkeit unterbrechen zu müssen.

### **Nachfolgeplanung**

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der strategischen Personalentwicklung ist die gezielte Nachfolgeplanung. Potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger für Schlüsselpositionen werden frühzeitig identifiziert und durch individuell zugeschnittene Entwicklungsprogramme auf zukünftige Aufgaben vorbereitet. Die Übergabe von Wissen und Verantwortlichkeiten erfolgt strukturiert und eng begleitet durch die bisherigen Stelleninhaber, um einen reibungslosen Übergang sicherzustellen.

### **Neueinstellungen**

Darüber hinaus legt die ISB großen Wert auf einen erfolgreichen Einstieg neuer Mitarbeitender. Der Onboarding-Prozess wurde umfassend optimiert, um eine schnelle und nachhaltige Integration in die Arbeitsprozesse und die

Unternehmenskultur zu ermöglichen. Ergänzend dazu werden bedarfsorientierte Traineeprogramme angeboten, die insbesondere im IT-Bereich junge Talente gezielt auf spezifische Unternehmensbereiche vorbereiten. Duale Studiengänge, die theoretische Kenntnisse mit praktischer Erfahrung verbinden, runden das Angebot für den Berufseinstieg ab.

### **Gesundheitsmanagement**

Im Bereich Gesundheitsmanagement verfolgt die ISB einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden. Dazu gehören regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen durch Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft, ergonomische Arbeitsplatzanalysen sowie präventive Maßnahmen zur Unfallvermeidung. Ergänzt wird dies durch verschiedene Angebote zur individuellen Gesundheitsförderung, die Mitarbeitenden helfen sollen, den Anforderungen des beruflichen Alltags gesund und ausgeglichen zu begegnen.

### **Führungskompetenz**

Die Förderung der Führungskompetenz ist ein weiterer zentraler Bestandteil der Personalstrategie. Die ISB bietet maßgeschneiderte Programme für Nachwuchsführungskräfte sowie für Mitarbeitende an, die sich fachlich spezialisieren möchten. Besondere Aufmerksamkeit erhält die Förderung weiblicher Führungskräfte. Mit dem Aufbau eines Führungsnachwuchspools und einem umfassenden Gleichstellungsplan setzt das Unternehmen gezielt Impulse für mehr Chancengleichheit und eine nachhaltige Entwicklung der Führungskultur.

### **Flexible Beschäftigungsmodelle**

Um den Herausforderungen des demografischen Wandels aktiv zu begegnen, bietet die ISB flexible Beschäftigungsmodelle an, die auch über das Renteneintrittsalter hinaus eine Mitarbeit ermöglichen. So kann das wertvolle Erfahrungswissen älterer Mitarbeitender im Unternehmen gehalten und gleichzeitig ein gleitender Übergang in den Ruhestand gestaltet werden. Der innerbetriebliche Wissenstransfer wird zusätzlich durch strukturierte Programme für Nachwuchskräfte gefördert, wodurch ein nachhaltiger Kompetenzerhalt sichergestellt wird.

Im Rahmen dieser Strategie wurden bereits zahlreiche Ziele erreicht. Das Weiterbildungsangebot wurde signifikant erweitert, die Teilnahmequote ist hoch, und viele Mitarbeitende konnten gezielt gefördert werden. Die Führungskräfteentwicklung zeigt ebenfalls positive Ergebnisse, insbesondere durch die Einführung des Nachwuchskräftepools und gezielter Mentoringformate. Dennoch bestehen Herausforderungen in besonders dynamischen Fachbereichen wie der IT, wo die Anforderungen an die Qualifikationen besonders schnell steigen und sich Veränderungsprozesse in der Praxis mitunter verzögert umsetzen lassen. Die Vereinbarkeit von Weiterbildungsmaßnahmen mit den täglichen Aufgaben bleibt hier eine kontinuierliche Herausforderung.

Ein grundlegendes Risiko in Bezug auf die Qualifikation besteht darin, dass Mitarbeitende den Anforderungen ihrer Stellen nicht in ausreichendem Maße gerecht werden können, weil ihnen notwendige fachliche oder persönliche Kompetenzen fehlen. Dieses Risiko kann insbesondere dann auftreten, wenn sich die fachlichen Anforderungen durch technologische Entwicklungen oder strukturelle Veränderungen im Unternehmen rasch verändern. Um dem frühzeitig zu begegnen, setzt die ISB auf regelmäßige Feedback- und Beurteilungsgespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. In diesen Gesprächen werden Entwicklungspotenziale identifiziert, konkrete Vereinbarungen zur Weiterqualifizierung getroffen und der anschließende Wissenstransfer eng begleitet. Die regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung von Stellenprofilen ermöglichen zudem eine frühzeitige Anpassung an neue Anforderungen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle**

---

## **freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte  
Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter  
Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit  
und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert  
werden:

**i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie  
entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle  
freiwillig berichten.**

Bei den Tätigkeiten der ISB handelt es sich fast ausschließlich um  
Büroarbeitsplätze.

Auch aus Gründen des Datenschutzes und der Freiwilligkeit der Angaben der  
betroffenen Mitarbeitenden sowie der sehr geringen Anzahl von  
arbeitsbedingten Verletzungen, z. B. leichte Schnittverletzungen durch Papier,  
gibt es keine Aufzeichnungen darüber.

Im Jahr 2024 gab es keine Anhaltspunkte oder Hinweise auf das Vorliegen von  
arbeitsbedingten Erkrankungen bei Mitarbeitenden, keine arbeitsbedingten  
Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen oder gar Todesfälle. Es bestehen  
keine Hinweise auf typische berufsbedingte Krankheitsmuster im Unternehmen.

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

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Alle Mitarbeitenden werden jährlich zum Thema Arbeitssicherheit unterwiesen. Weitere Informationen, wie z. B. standortbezogene Sofortmaßnahmen bei Notfällen oder Aktualisierungen zu dem Thema, werden auf der Intranetseite der ISB zur Verfügung gestellt.

Bei Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz können sich die Mitarbeitenden direkt an die jeweiligen Fachansprechpartner wenden, was bei den regelmäßig stattfindenden Begehungen in den Liegenschaften auch gerne angenommen wird.

Gemäß § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) hat der Arbeitsschutzausschuss (ASA) die Aufgabe, über Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

In der ISB setzt sich der ASA aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- Betriebsärztin (extern)
- Fachkraft für Arbeitssicherheit (extern)
- Vertreter Personalrat
- Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- Sicherheitsbeauftragte
- Mitarbeitender aus der Personalabteilung
- Leitung Verwaltung

Die Sitzungen finden regelmäßig vierteljährlich statt und beinhalten mindestens einmal jährlich eine Begehung der einzelnen Liegenschaften. Über jede Sitzung

wird ein Protokoll erstellt und die darin enthaltenen Feststellungen zum Arbeitsschutz werden von den Beteiligten zeitnah abgearbeitet.

Alle Mitglieder des ASA sind gleichberechtigt und durch die Zusammensetzung ist gewährleistet, dass grundsätzlich alle Aufgaben eigenständig bearbeitet werden können. Mögliche Impulse für andere Akteure werden entsprechend kommuniziert.

Die Mitglieder des ASA werden durch Externe über aktuelle Entwicklungen sowie gesetzliche Anforderungen informiert und beraten, wie diese Anforderungen in der ISB umgesetzt werden können.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

Die Aus- und Weiterbildungstage wurden nicht nach Geschlecht, Funktion oder Führungsebene etc. differenziert und erhoben. Die Angaben beziehen sich auf die Anzahl der Personen.

Das Weiterbildungsangebot der ISB steht allen Mitarbeitenden der ISB gleichermaßen offen. Der Weiterbildungsbedarf wird zweimal jährlich über die Organisationseinheit Personal bei den Führungskräften abgefragt.

Nicht berücksichtigt sind Online-Schulungen, deren Teilnahme für alle Mitarbeitenden verpflichtend ist, wie „Betrugsprävention“, „Datenschutz“, „Informationssicherheit“, „Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ und „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“.

Kalenderjahr	Anzahl WB-Tage je Mitarbeitende
2021	0,55
2022	0,83
2023	1,56
2024 – Stand Oktober	1,08

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Vorstand	Männer		Frauen		Divers	
	1	50 %	1	50 %	0	0 %
	< 30 Jahre		30-49 Jahre		>= 50 Jahre	
0	0 %	0	0 %	2	100 %	

Leitung F1/F2V	Männer		Frauen		Divers	
	10	71 %	4	29 %	0	0 %
	< 30 Jahre		30-49 Jahre		>= 50 Jahre	
0	0 %	2	14 %	12	86 %	

Leitung F2	Männer		Frauen		Divers	
	15	60 %	10	40 %	0	0 %
	< 30 Jahre		30-49 Jahre		>= 50 Jahre	
0	0 %	11	44 %	14	56 %	

aktive Mitarbeitende	Männer		Frauen		Divers	
	148	39 %	231	61 %	0	0 %
	< 30 Jahre		30-49 Jahre		>= 50 Jahre	
45	12 %	168	44 %	166	44 %	

Leitung F1/F2V = Leitung Führungsebene 1 und Leitung Führungsebene 2 mit Vorstandsbindung

Leitung F2 = Leitung Führungsebene 2

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 waren 6,22 % der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten besetzt.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
  - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
  - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
  - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
  - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsfälle der AGG-Beschwerdestelle angezeigt.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die ISB versteht die Achtung der Menschenrechte nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern als integralen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur und ihres täglichen Handelns. Als öffentlich-rechtliches Unternehmen verpflichtet sich die ISB zur uneingeschränkten Einhaltung aller arbeits-, tarif- und sozialrechtlichen Vorschriften. Dazu gehört insbesondere der Schutz vor Diskriminierung, faire Arbeitsbedingungen, die Einhaltung des Mindestlohns sowie die vollständige Abführung der Sozialversicherungsbeiträge. Diese Standards gelten konzernweit und bilden die Grundlage für ein faires, sicheres

und gesundes Arbeitsumfeld.

Die Einhaltung der Menschenrechte ist in den internen Regelwerken der ISB verankert – darunter fallen die schriftlich fixierte Ordnung (SFO), die Dienstvereinbarungen und die Arbeitsordnung. Diese werden regelmäßig überprüft und in der Praxis konsequent umgesetzt. Die Mitarbeitenden arbeiten unter hohen arbeitsrechtlichen Standards, die sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit schützen. Der respektvolle und soziale Umgang im Unternehmen ist selbstverständlicher Bestandteil der täglichen Praxis.

Auch im Rahmen von Vergabeverfahren und Beschaffungen legt die ISB großen Wert auf die Einhaltung der Menschenrechte. Unternehmen, die sich an Ausschreibungen beteiligen, müssen unter anderem eine Mindestentgelterklärung sowie eine Erklärung zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung vorlegen. Darüber hinaus fließen soziale, beschäftigungspolitische, ökologische und nachhaltigkeitsbezogene Kriterien in die Vergabeentscheidungen ein. Damit stellt die ISB sicher, dass auch ihre Geschäftspartner hohe Standards in Bezug auf Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen einhalten.

Um möglichen Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz frühzeitig zu begegnen, wurde eine interne Beschwerdestelle eingerichtet, an die sich Mitarbeitende vertrauensvoll wenden können. Diese trägt zur schnellen Klärung von Anliegen bei und unterstützt eine transparente und respektvolle Unternehmenskultur. Darüber hinaus pflegt die ISB einen engen und konstruktiven Austausch mit den Arbeitnehmervertretungen.

Ziel der ISB ist es, die Einhaltung der menschenrechtlichen Standards dauerhaft sicherzustellen. Eigene strategische Zielsetzungen mit messbaren Zeitrahmen über die bestehenden gesetzlichen Anforderungen hinaus wurden nicht definiert. Die bestehenden Regelungen und Abläufe werden als wirksam angesehen und fortlaufend überprüft.

Aufgrund des Tätigkeitsfelds und der Struktur der ISB werden menschenrechtliche Risiken im eigenen Geschäftsbereich als gering eingeschätzt. Auch in der Lieferkette bestehen nach derzeitiger Einschätzung keine wesentlichen menschenrechtlichen Risiken, da nationale Lieferanten beauftragt werden, die den strengen arbeits-, sozial- und menschenrechtlichen Vorgaben in Deutschland unterliegen. Entsprechende Eigenerklärungen im Rahmen der Vergabeprozesse unterstützen zusätzlich die Einhaltung dieser Standards.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im Berichtszeitraum wurden von der ISB keine Investitionsvereinbarungen mit Organisationen außerhalb der Europäischen Union, insbesondere nicht mit Vertragspartnern aus als Risikoländern eingestuftem Staaten, abgeschlossen. Vor dem Hintergrund der insgesamt als gering eingeschätzten Risiken erfolgte keine gesonderte Prüfung von Menschenrechtsaspekten.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die ISB ist ausschließlich in Mainz ansässig. Es sind keine Verstöße gegen Menschenrechte bekannt. Eine gesonderte Prüfung des Standorts auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung wurde nicht durchgeführt, da das Risiko potenzieller Menschenrechtsverletzungen als äußerst gering eingeschätzt wird.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Im Berichtszeitraum konnten keine belastbaren quantitativen Daten über den Anteil neuer Lieferanten, die anhand sozialer Kriterien bewertet wurden, erhoben werden. Eine systematische Erfassung der Prüfung neuer Lieferanten auf soziale Kriterien ist derzeit nicht in Planung.

Die ISB berücksichtigt jedoch bei allen Vergabe- und Beschaffungsentscheidungen neben Qualität und Wirtschaftlichkeit auch soziale und ökologische Aspekte im Rahmen der geltenden gesetzlichen Vorgaben.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Eine Prüfung von Lieferanten auf soziale Aspekte in deren Lieferkette findet bisher nicht statt, da die Risiken als relativ gering eingeschätzt werden.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Die ISB engagiert sich über ihr Kerngeschäft hinaus aktiv für das Gemeinwesen in Rheinland-Pfalz. Als öffentlich-rechtliches Förderinstitut sieht sie ihre gesellschaftliche Verantwortung als zentralen Bestandteil ihres Selbstverständnisses. Dieses Engagement zeigt sich in einer Vielzahl sozialer, ökologischer, kultureller und wirtschaftlicher Initiativen, mit denen die ISB einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Region leistet.

### **Gesellschaftliches Engagement in Krisenzeiten – Unterstützung im Ahrtal**

Ein besonderes Beispiel für das gemeinwohlorientierte Handeln der ISB ist ihr Einsatz nach der Flutkatastrophe im Ahrtal im Jahr 2021. Neben der Bereitstellung spezieller Förderprogramme zur Unterstützung des Wiederaufbaus von Wohnraum und Infrastruktur leistet die ISB auch praktische Hilfe vor Ort. An den sogenannten InfoPoints werden betroffene Bürgerinnen und Bürger individuell beraten – insbesondere bei der Beantragung von Aufbauhilfen zur Deckung von Hausrats- und Gebäudeschäden. Dieses Unterstützungsangebot ist langfristig angelegt und wird bis mindestens Juni 2025 fortgeführt.

### **Gründungs- und Innovationsförderung – Wettbewerbe mit Wirkung**

Die Förderung von Innovationen und Unternehmertum ist ein zentrales Anliegen der ISB. Der gemeinsam mit dem SWR und den Volksbanken Raiffeisenbanken veranstaltete Wettbewerb „Pioniergeist – Ihr Konzept, unser Gründerpreis“ zeichnet kreative und zukunftsweisende Ideen aus Rheinland-Pfalz aus. Neben Preisgeldern in Höhe von insgesamt 30.000 EUR profitieren die Gewinnerinnen und Gewinner von öffentlicher Aufmerksamkeit und professioneller Unterstützung bei der Weiterentwicklung ihrer Projekte und Vorhaben.

### **SUCCESS - Vorsprung durch Innovation**

SUCCESS ist ein rheinland-pfälzischer Wettbewerb zur Förderung innovativer Existenzgründungen und junger Unternehmen. Der Wettbewerb richtet sich an Gründende sowie Unternehmende, die mit innovativen Ideen und nachhaltigen Geschäftsmodellen die Zukunft der Wirtschaft in Rheinland-Pfalz gestalten wollen. Insgesamt ist der Wettbewerb mit 65.000 EUR dotiert. Im Fokus von SUCCESS steht die Unterstützung und Förderung von innovativen Gründungen in den Bereichen Technologie, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Social Entrepreneurship. Der Wettbewerb zeichnet besonders kreative und zukunftsweisende Geschäftsmodelle aus, die das Potenzial haben, sich langfristig am Markt zu etablieren.

### **Frauen stärken – Unternehmerinnentag Rheinland-Pfalz**

Mit dem jährlich stattfindenden Unternehmerinnentag Rheinland-Pfalz setzt die ISB gezielt Impulse zur Förderung von Frauen in Gründung und Führung. In Kooperation mit Partnern aus Wirtschaft und Beratung bietet die Veranstaltung ein breites Programm aus Vorträgen, Workshops und Netzwerkformaten – mit dem Ziel, Sichtbarkeit zu schaffen, Wissen zu vermitteln und den Austausch

---

unter Unternehmerinnen zu fördern.

### **Informationsveranstaltungen und regionale Förderung**

Die ISB organisiert regelmäßig Informationsveranstaltungen, Workshops und Beratungsformate zu Themen wie Finanzierung, nachhaltiges Wirtschaften und Digitalisierung. Diese Angebote richten sich an Unternehmen, Gründende sowie weitere Akteure der regionalen Wirtschaft und tragen zur Stärkung der unternehmerischen Kompetenz im Land bei.

### **Spenden und Unterstützung vor Ort**

Trotz ihrer öffentlich-rechtlichen Struktur und begrenzter Mittel für Spendenaktionen engagiert sich die ISB als Förderbank des Landes punktuell für soziale Einrichtungen in Rheinland-Pfalz. Eine besondere Rolle spielt dabei die alljährliche Tradition der Weihnachtsspende. Jedes Jahr wählt die ISB verschiedene Einrichtungen und Projekte aus, die in der Region Rheinland-Pfalz wichtige soziale Arbeit leisten und spendet insgesamt 5.000 EUR. Im Jahr 2024 gingen jeweils 2.500 EUR an das Projekthaus und an die Kunstwerkstatt in Bad Kreuznach, die wertvolle Arbeit vor Ort leisten.

Mit ihrem breiten Engagement für Innovation, soziale Teilhabe, Chancengleichheit und Wiederaufbau trägt die ISB aktiv zur nachhaltigen Entwicklung in Rheinland-Pfalz bei. Ziel all dieser Initiativen ist es, Menschen zu befähigen, die Zukunft ihrer Region mitzugestalten – sozial, ökonomisch und ökologisch.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
  - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
  - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Umsatz und Gewinnverwendung sind im Anhang des Geschäftsberichts der ISB ab Seite

59 [https://isb.rlp.de/fileadmin/Geschaeftsberichte/2024/ISB\\_GB\\_2024.pdf](https://isb.rlp.de/fileadmin/Geschaeftsberichte/2024/ISB_GB_2024.pdf) veröffentlicht.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

## 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die ISB übt als zentrales Förderinstitut des Landes Rheinland-Pfalz keinen politischen Einfluss aus und beteiligt sich nur dann und insoweit an Gesetzgebungsvorhaben, wenn sie im Rahmen ihres Förderauftrags dazu aufgefordert wird. Ihre Aufgabe besteht darin das Land Rheinland-Pfalz bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben zu unterstützen. Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen des Landes werden darüber hinaus ausschließlich im Rahmen von Anhörungen abgegeben, wenn sie dazu ausdrücklich eingeladen wird.

Für die ISB sind Gesetzgebungsverfahren auf europäischer, nationaler und Landesebene relevant. Mit Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit sind die Entwicklungen zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), zur Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), die EU-Taxonomie-Verordnung sowie die ESG-bezogenen Aktivitäten der Aufsichtsbehörden von besonderem Interesse.

Die ISB unterhält verschiedene Mitgliedschaften, die im Zusammenhang mit ihren Aufgaben und Geschäftsfeldern stehen. Die ISB ist Mitglied im Bundesverband öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB). Aufgabe des VÖB ist es, die gemeinsamen wirtschaftlichen und ideellen Interessen seiner Mitglieder in allen kreditwirtschaftlichen Fragen zu vertreten, die Zusammenarbeit zwischen seinen Mitgliedsbanken zu fördern und sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Der VÖB tritt für die Belange seiner Mitglieder gegenüber den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes und der Länder, den Aufsichts- und Regulierungsbehörden auf nationaler und internationaler Ebene sowie den Medien und der Öffentlichkeit ein.

Als Förderinstitut des Landes Rheinland-Pfalz engagiert sich die ISB in keiner politischen Partei und tätigt keine Parteispenden. Die ISB übt aktiv keinen politischen Einfluss aus, sondern erfüllt ausschließlich ihre satzungsgemäßen Aufgaben.

Darüber hinaus unterhält die ISB folgende weitere Mitgliedschaften, die ebenfalls im engen Sachzusammenhang mit den Aufgaben und Geschäftsfelder der Förderbank stehen:

- Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften e. V. (BVK),

- Berlin
- Business Angels Rheinland-Pfalz e. V., Mainz
  - Deutsches Institut für Interne Revision e. V., Frankfurt am Main
  - Freunde der Universität Mainz e. V., Mainz
  - Initiative Region Koblenz, Mittelrhein e. V., Koblenz
  - Konferenz der Förderbanken Deutschlands e. V., Hamburg
  - Mainz City Management e. V., Mainz
  - Verein der Freunde und Förderer der Berufsbildenden Schulen (BBS) III Mainz e. V., Mainz
  - VÖB Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands e. V., Berlin
  - Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP) e. V., Mainz
  - ZukunftsRegion Westpfalz e. V., Kaiserslautern
  - Verband der Südwestdeutschen Wohnungswirtschaft e. V., Frankfurt
  - VfU Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V., Frankfurt
  - Gutenberg Digital Hub e. V., Mainz
  - MVC Mainzer Carnevalsverein e. V., Mainz
  - Elterninitiative Mainzelmäuse e. V., Mainz

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

**b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die ISB tätigt keine Parteispenden.

---

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Als Förderbank des Landes unterliegt die ISB einer Vielzahl an öffentlich-rechtlichen Bestimmungen, die insbesondere die Verwendung öffentlicher Gelder betreffen und regelmäßig vom Rechnungshof geprüft werden. Zudem beachtet die ISB den Public Corporate Governance Kodex des Landes Rheinland-Pfalz (PCGK) und erfüllt die aufsichtsrechtlichen Anforderungen, die im Kreditwesengesetz (KWG) und im Geldwäschegesetz (GWG) festgelegt sind. Als Kreditinstitut steht die ISB unter der Aufsicht der BaFin und der Bundesbank.

### **Compliance-Funktion**

Die Bekämpfung bzw. die Verhinderung strafbarer Handlungen und insbesondere die Korruptionsprävention, stellt einen wichtigen Bestandteil der Unternehmensstrategie dar. Die Einhaltung von Vorgaben des Gesetzgebers und der Bankenaufsicht ist dabei die Grundlage des Handelns der ISB. Die zur Abwehr von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder anderen Straftaten in der ISB eingerichtete zentrale Stelle umfasst gleichermaßen die Compliance-Funktion. Es besteht an dieser Stelle eine direkte Berichtslinie der Compliance-Funktion zum Gesamtvorstand, so dass dieser angemessen in die bestehenden Prozesse und Verfahren eingebunden ist. Ziel dieser zentralen Stelle ist es, durch die Überwachung der Einhaltung von Vorgaben zu Sorgfaltspflichten und Sicherungsmaßnahmen darauf hinzuwirken, dass interne, gesetzliche und regulatorische Vorgaben und Regelungen eingehalten werden. Dabei werden auch neue gesetzliche und regulatorische Vorgaben auf Relevanz für die ISB geprüft und bei Bedarf eine Umsetzung von notwendigen Maßnahmen in der ISB angestoßen. Der Compliance-Beauftragte übernimmt zugleich die Funktion des MaRisk-Compliance-Beauftragten und ist dem Vorstand gegenüber direkt verantwortlich. Diese enge Anbindung der Compliance-Funktion an die Geschäftsführung stellt sicher, dass alle relevanten Informationen und Risiken zeitnah und umfassend an die Unternehmensleitung weitergegeben werden. Die Geschäftsführung ist somit aktiv in die Überwachung und Weiterentwicklung der Compliance-Maßnahmen eingebunden.

### **Interne Präventionsmaßnahmen**

Zur Verhinderung von Korruption und anderen strafbaren Handlungen hat die ISB ein umfassendes Präventionssystem entwickelt, das neben internen

Kontrollen auch regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen umfasst. Ein zentraler Bestandteil dieses Systems ist die regelmäßige Erstellung einer Risikomatrix, die aufzeigt, welche spezifischen Risiken in den verschiedenen Geschäftsbereichen bestehen. Diese Risikomatrix wird jährlich aktualisiert, um neue Gefährdungen frühzeitig zu identifizieren und notwendige Präventionsmaßnahmen abzuleiten. Zudem wird die Einhaltung der Compliance-Vorgaben durch regelmäßige Prüfungen sowohl intern als auch durch externe Audits kontrolliert, wodurch die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen kontinuierlich überprüft wird. Die in der gesamten schriftlich fixierten Ordnung (SFO) der ISB implementierten Verfahren und Grundsätze dienen vielfach auch der Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen. Hier ist insbesondere das in der ISB umfassend implementierte Vier-Augen-Prinzip zu nennen. Zudem sind die Zeichnungsbefugnisse und Stellvertretungsregelungen in der SFO dezidiert und umfassend geregelt. ISB-Mitarbeitende dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen.

### **Schulungen**

Darüber hinaus wird ein besonderes Augenmerk auf die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte gelegt. Zu Beginn ihrer Tätigkeit werden alle Mitarbeitenden verpflichtend in den Bereichen Geldwäscheprävention, Datenschutz und Informationssicherheit geschult. Diese Schulungen werden in regelmäßigen Abständen wiederholt, und alle zwei Jahre müssen Mitarbeitende an einem webbasierten Training teilnehmen. Ergänzend dazu werden bei Bedarf spezifische Präsenzs Schulungen organisiert. Die ISB informiert ihre Mitarbeitenden zudem regelmäßig durch Rundschreiben über aktuelle Entwicklungen im Bereich Wirtschaftskriminalität und gibt Hinweise auf mögliche Risiken in der täglichen Arbeit. In diesem Zusammenhang erhalten alle Mitarbeitenden die Aufforderung, etwaige Verdachtsfälle im eigenen Arbeitsbereich zu prüfen und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

### **Zuverlässigkeitsprüfung**

Im Rahmen der Personalauswahl wird durch die Vorlage umfassender Dokumente und das Bewerbungsgespräch ein erster Eindruck von der Zuverlässigkeit der Bewerbenden gewonnen. Nach der positiven Entscheidung muss der Bewerbende ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Die Führungskräfte sind im zweijährigen Rhythmus von der Zentrale Stelle, Compliance angehalten die Zuverlässigkeit von Mitarbeitenden zu beurteilen.

Die ISB verfolgt das Ziel, die Einhaltung der bestehenden Regelungen zur Bekämpfung von Korruption und Wirtschaftskriminalität sicherzustellen. Quantitative Zielvorgaben oder feste Zeithorizonte wurden bislang nicht definiert, da der Schwerpunkt auf der kontinuierlichen Anpassung und Verbesserung der Compliance-Maßnahmen liegt, um flexibel auf neue Risiken reagieren zu können. Die regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen hat dazu beigetragen, dass die Risiken kontinuierlich verringert

werden konnten. Sollte es in einzelnen Bereichen zu Abweichungen von den angestrebten Zielsetzungen kommen, wird dies transparent dokumentiert und es werden geeignete Maßnahmen zur Zielverwirklichung eingeleitet. Die Fortschritte und etwaige Herausforderungen werden der Geschäftsführung regelmäßig in Form von Berichten vorgelegt.

Im Hinblick auf die Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie den Produkten und Dienstleistungen der ISB ergeben, wird durch die Compliance-Abteilung eine kontinuierliche Risikoanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Analyse helfen dabei, potenzielle Gefährdungen frühzeitig zu identifizieren und die erforderlichen Schritte zur Risikominderung zu ergreifen. Die ISB setzt sich aktiv dafür ein, dass alle relevanten Compliance-Vorgaben eingehalten werden, um die Risiken im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung zu minimieren und die Integrität der Bank zu wahren.

Die Bekämpfung bzw. die Verhinderung strafbarer Handlungen inklusive der Korruptionsprävention beinhaltet grundsätzlich eine Vielzahl von Aspekten. Die Einhaltung von Vorgaben des Gesetzgebers und der Bankenaufsicht ist dabei die Grundlage des Handelns der ISB. Die zur Abwehr von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder anderen Straftaten in der ISB eingerichtete zentrale Stelle, die auch die Compliance-Funktion umfasst, genießt die volle Unterstützung des Vorstands. Es besteht an dieser Stelle eine direkte Berichtslinie der Compliance-Funktion zum Gesamtvorstand, so dass dieser angemessen in die bestehenden Prozesse und Verfahren eingebunden ist. Ziel dieser zentralen Stelle ist es, durch die Überwachung der Einhaltung von Vorgaben zu Sorgfaltspflichten und Sicherungsmaßnahmen darauf hinzuwirken, dass interne, gesetzliche und regulatorische Vorgaben und Regelungen eingehalten werden. Dabei werden auch neue gesetzliche und regulatorische Vorgaben auf Relevanz für die ISB geprüft und bei Bedarf eine Umsetzung von notwendigen Maßnahmen in der ISB angestoßen.

Die ISB wirkt strafbaren Handlungen durch Präventionsmaßnahmen, Sensibilisierungen, Kontrollen und Prüfungen entgegen.

### **Interne Präventionsmaßnahmen**

Die ISB setzt zur Einschätzung ihrer institutsspezifischen Risikosituation eine Excel-basierte Risikomatrix ein. Diese Anwendung erlaubt eine ausführliche Analyse auf Ebene einzelner Szenarien, die in den analysierten Geschäftsbereichen bzw. Arbeitsprozessen relevant sind. Die Risikomatrix bildet die aktuelle Gefährdungssituation der ISB ab. Die Risikomatrix wird, soweit keine besonderen Umstände vorliegen, in der Regel jährlich aktualisiert. Bei Bedarf können entsprechende Präventionsmaßnahmen abgeleitet werden. Die in der gesamten schriftlich fixierten Ordnung (SFO) der ISB implementierten Verfahren und Grundsätze dienen vielfach auch der Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen. Hier ist insbesondere das in der ISB bzw. der ISB-Gruppe umfassend implementierte Vier-Augen-Prinzip zu

nennen. Zudem sind die Zeichnungsbefugnisse und Stellvertretungsregelungen in der SFO dezidiert und umfassend geregelt. ISB-Mitarbeitende dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen.

### **Zuverlässigkeitsprüfung**

Im Rahmen der Personalauswahl wird durch die Vorlage umfassender Dokumente und das Bewerbungsgespräch ein erster Eindruck von der Zuverlässigkeit der Bewerbenden gewonnen. Nach der positiven Entscheidung muss der Bewerbende ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Die Führungskräfte sind im zweijährigen Rhythmus von der Zentrale Stelle, Compliance angehalten die Zuverlässigkeit von Mitarbeitenden zu beurteilen.

### **Schulungen**

Mit Eintritt in die ISB ist eine Schulung zur Geldwäscheprävention, zum Datenschutz sowie zur Informationssicherheit durch die Zentrale Stelle für alle Mitarbeitende verpflichtend. Weiter erfolgt bei Neueinstellungen eine Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz. Zudem werden die Mitarbeitenden auch in der Folgezeit entsprechend sensibilisiert. Alle zwei Jahre ist ein webbasiertes Trainingsprogramm zu bearbeiten. Darüber hinaus können anlassbezogene Präsenzs Schulungen stattfinden.

### **Information an die Mitarbeitenden**

Die/der Beauftragte für Wirtschaftskriminalität (Fraud) informiert in angemessener zeitlicher Folge die Mitarbeitenden in Rundschreiben über aktuelle Entwicklungen und Erkenntnisse sowie Typologien im Bereich sonstiger strafbarer Handlungen. Die Mitarbeitenden haben anhand der in diesen Rundschreiben enthaltenen Informationen zu überprüfen, ob in ihrem Informations- und Wirkungskreis vergleichbare oder ähnliche Fallgestaltungen aufgetreten sind. Des Weiteren werden, soweit erforderlich, Schulungen durchgeführt.

### **Whistleblowing-System**

Mitarbeitende sowie externe Hinweisgebende, die Verdacht auf mögliche Verstöße gegen für die ISB relevante Rechtsvorschriften haben, können das Hinweisgebersystem (Whistleblowing) verwenden, um dies zu melden. Das System ermöglicht die anonyme Abgabe von Hinweisen. Die vertrauliche Behandlung dieser Meldungen wird in der ISB besonders ernst genommen.

Das Ziel der Compliance-Organisation ist die Schaffung einer Struktur in der ISB, die eine Vertrauensbasis zwischen der ISB und dem jeweiligen Kunden darstellt, indem sichergestellt ist, dass einerseits in der ISB die notwendigen Organisations- und Kontrollstrukturen vorhanden sind und andererseits die Mitarbeitenden alle fragwürdigen Handlungsweisen, Interessenverflechtungen oder Abhängigkeiten vermeiden. Die Compliance-Funktion ist unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt. Die Leitung der Compliance-Abteilung erfolgt dabei in Personalunion mit der Funktion des MaRisk-Compliance-Beauftragten.

Dieser ist unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt und berichtspflichtig. Die Compliance-Verantwortung unterteilt sich in eine originäre/inhaltliche und eine prozessuale (dezentrale) Komponente. Erstere umfasst die Zentrale Stelle für Geldwäscheprävention und zur Verhinderung von Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen, inkl. den Themen Finanzsanktionen und Betrug, die WpHG-Compliance, die Regulatory Compliance, die sich primär mit aufsichtsrechtlichen Vorgaben beschäftigt, sowie das Thema Hinweisgebersystem (Whistleblowing).

Die prozessuale Compliance-Verantwortung wird in den einzelnen Fachabteilungen (z. B. Recht, IT-Organisation) wahrgenommen. Somit werden alle ursprünglichen Compliance-Themen gebündelt und Rechtsgebiete mit bereits bewährten Verantwortlichkeiten über Schnittstellen zu dezentralen Verantwortlichen abgebildet. Es handelt sich demnach um eine Kombination aus zentraler und dezentraler Ausrichtung.

Die Compliance-Stelle weist zu anderen Organisationseinheiten und Beauftragten Schnittstellen auf, indem ein fortlaufender Informationsaustausch stattfindet.

Die Tätigkeitsfelder der Compliance-Funktion bestehen aus

- der Identifizierung der für Compliance-Risiken wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben,
- der Bewertung der Angemessenheit und Wirksamkeit getroffener Regelungen und Verfahren,
- dem Hinwirken auf die (erforderliche) Implementierung von wirksamen Verfahren zur Einhaltung identifizierter wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben und entsprechender Kontrollen sowie
- der Berichterstattung.

Diese in Wechselwirkung zueinanderstehenden Aufgaben werden dadurch ergänzt, dass die MaRisk-Compliance-Funktion die Geschäftsleitung hinsichtlich der Einhaltung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben zu unterstützen und zu beraten hat.

Die ISB erstellt eine Analyse der Compliance-Risiken. Die Einschätzungen und Feststellungen in der Analyse mit Blick auf die getroffenen Maßnahmen werden turnusmäßig berichtet und an den Vorstand weitergeleitet. Eine detaillierte Beschreibung der identifizierten Risiken erfolgt ausschließlich in internen Berichten. Aus Gründen der Vertraulichkeit und zum Schutz sensibler Informationen erfolgt an dieser Stelle keine weiterführende Offenlegung.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Die ISB unterhält keine Betriebsstätten. Erhebliche Risiken sind bei den letzten Prüfungshandlungen nicht ermittelt worden.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

**b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

**c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Gegen die ISB wurden keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften verhängt.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.