



Nachhaltigkeitsbericht 2022

Wir fördern Brandenburg

#wirfördern



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Investitionsbank
des Landes
Brandenburg

ILB

Zeit zu handeln.

Allgemeine Informationen

Die Struktur der ILB

Die Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB) wurde 1992 gegründet. Die ILB ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Anteilseigner der Bank sind zu je 50 Prozent das Land Brandenburg und die NRW.BANK.

Die Bank ist aufgrund des ILB-Gesetzes vom Land Brandenburg mit einer Anstaltslast und Gewährträgerhaftung sowie einer Haftungsgarantie ausgestattet. Gemäß ILB-Gesetz sind die „... Geschäfte der Bank nach kaufmännischen Grundsätzen unter Berücksichtigung des Gemeinwohles zu führen. Die Erzielung von Gewinn ist nicht Hauptzweck des Geschäftsbetriebes“ (ILB-Gesetz, § 14 Geschäftszweck). Die ILB verfügt über ein erstklassiges FITCH-Rating „AAA“, mit einem stabilen Ausblick.

Die ILB ist mit folgenden Unternehmen über eine 100%ige Beteiligung verbunden:

- Brandenburg Kapital GmbH,
- BFB Frühphasenfonds Brandenburg GmbH,
- KBB Kapitalbeteiligungsgesellschaft mbH,
- ILB Immobilien GmbH,
- Digital-Agentur Brandenburg GmbH,
- LASA Brandenburg GmbH i.L.

und hält eine 50%ige Beteiligung an der Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH. Die Geschäftsentwicklung ist im Wesentlichen durch die ILB geprägt.

Die Aufgaben der ILB

Als Förderbank des Landes Brandenburg unterstützt die ILB öffentliche und private Investitionsvorhaben in Brandenburg in den Förderfeldern Wirtschaft, Arbeit, Infrastruktur und Wohnungsbau und fördert damit eine erfolgreiche und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung der Region.

Die ILB ist Geschäftsbesorgerin des Landes Brandenburg und bewilligt als zwischengeschaltete Stelle im Land Brandenburg die Mittel aus den europäischen Fonds EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung), ESF (Europäischer Sozialfonds) und ELER (Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raumes). Mit der Geschäftsbesorgung ist ein breites Spektrum von Aufgaben verbunden, wie zum Beispiel Beratung, Antragsbearbeitung, Erarbeitung von Entscheidungsvorlagen für Förderausschüsse, Bewilligung und Auszahlung von Fördermitteln, umfassende Dokumentations- und Berichtspflichten, die Verwen-

dungsnachweisprüfung sowie die Weiterentwicklung von Richtlinien.

Die Refinanzierung der ILB erfolgt im Wesentlichen durch die Ausgabe von eigenen Schuldverschreibungen und durch Aufnahme von Refinanzierungsmitteln bei der Europäischen Investitionsbank, der Council of Europe Development Bank, der Landwirtschaftlichen Rentenbank und der KfW-Bankengruppe. 2022 beteiligte sich die ILB an der erstmaligen Ausgabe eines börsennotierten Social Bonds, der mehrere Förderbanken bundesweit als Emittenten hatte.

Die ILB ist mit der Verwaltung der vom Land Brandenburg übertragenen Treuhandvermögen sowie der Bildung und Verwaltung von Sondervermögen betraut. In diesem Zusammenhang verwaltet die Bank treuhänderisch die Mittel des Wohnungsbauvermögens des Landes Brandenburg (LWV), Bürgschaften im Wohnungsbau und als Treuhänderin die Fördermaßnahmen des Filmförderfonds der Länder Berlin und Brandenburg.

Weitere Informationen zur ILB sind unter www.ilb.de/de/wir-ueber-uns/organisationsstruktur/gesetz-und-satzung abrufbar.

Strategie



Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltigkeitskonzept

Die ILB ist das Förderinstitut des Landes Brandenburg und unterstützt das Land und andere Träger der öffentlichen Verwaltung bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Dabei beachtet sie die Grundsätze und Ziele der staatlichen Förderpolitik. Nachhaltigkeit rückt immer stärker in den Fokus der Förderpolitik. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, hat die ILB 2020 das Konzept zum Ausbau des ILB-Nachhaltigkeitsmanagements erarbeitet. Dieses hat der Vorstand beschlossen. Es bezieht sich sowohl auf internationale Zielstellungen, wie das Pariser Klimaschutzabkommen und die Sustainable Development Goals (SDG), also die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, als auch auf die Nachhaltigkeitsziele des Landes Brandenburg. Das Konzept zum Ausbau des Nachhaltigkeitsmanagement bildet die Grundlage für im Detail zu definierende Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen und benennt die vier wesentlichen Handlungsfelder für den Ausbau des Nachhaltigkeitsmanagements: Bankgeschäft, Bankbetrieb, Arbeitgeber und Transparenz.

2. Wesentlichkeit

In 2022 hat die ILB eine Umfeld- und eine Unternehmensanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse sind in die Überarbeitung der Geschäftsstrategie 2023+ eingeflossen.

Inside-out-Perspektive

Die ILB fördert eine nachhaltige Entwicklung im Land Brandenburg. Mit den Landesförderprogram-

men und den ILB-Förderprogrammen trägt die ILB zur Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes bei, fördert Forschung und Innovationen, öffentliche Verkehrs- und Bildungsinfrastrukturen, den sozialen Wohnungsbau und lebenslanges Lernen. Der Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung Brandenburgs wird unter Bezugnahme auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen transparent dargestellt.

Nachhaltige Förderung transparent machen

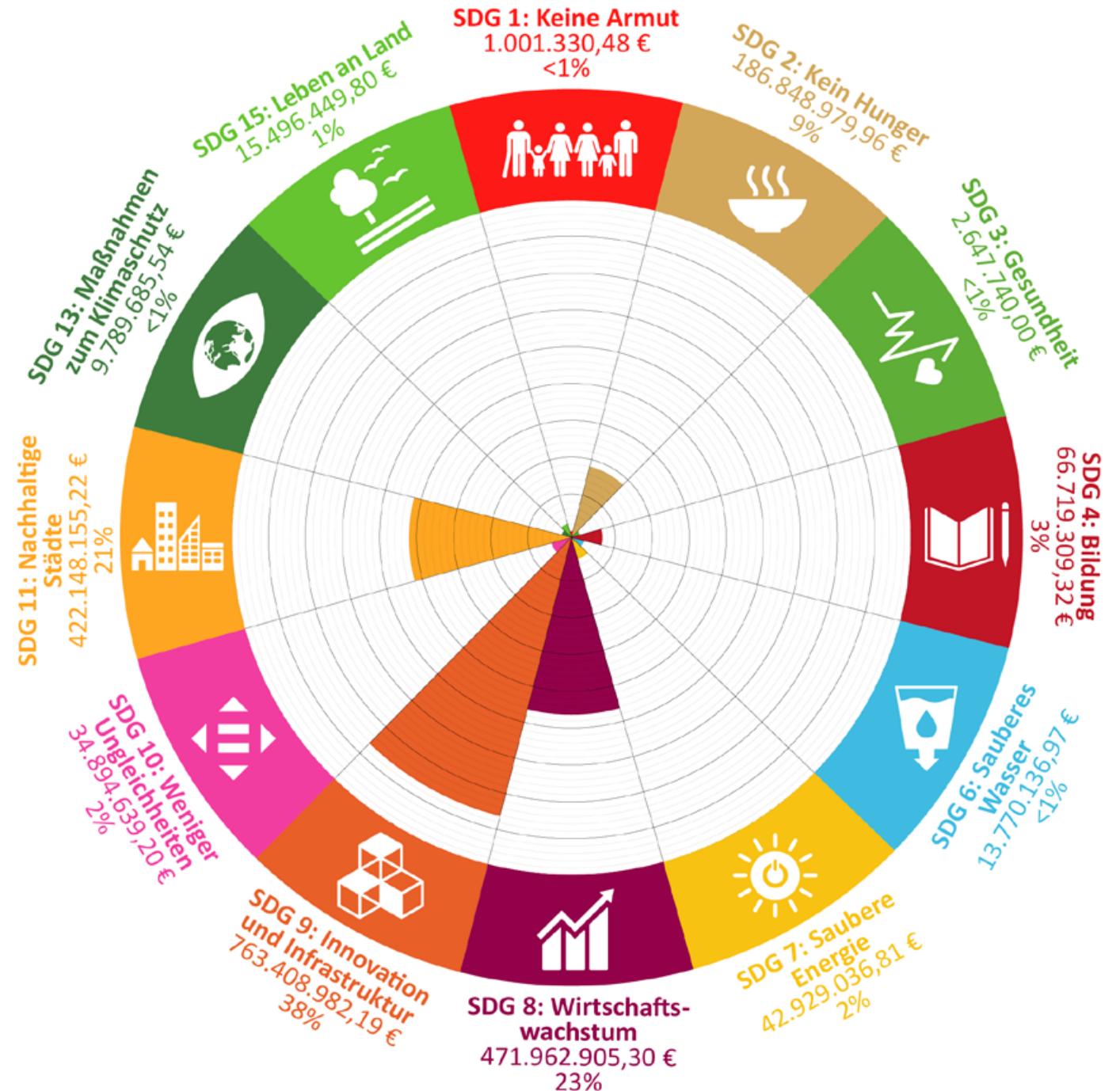
Die ILB ist bestrebt, ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung in Brandenburg transparent darzustellen. Daher veröffentlicht sie seit 2021 ihr SDG-Mapping für Neuzusagen im Geschäftsjahr und verdeutlicht, für welche Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen das Land und die ILB Fördermittel bereitstellen. Im Rahmen des SDG-Mappings wurden sämtliche Landes- und ILB-Förderprogramme einem Nachhaltigkeitsziel zugeordnet. Bei der Zuordnung wurden die Maßnahmenarten der Förderprogramme jeweils einem SDG zugeordnet, welches hauptsächlich erreicht wird. Doppelzählungen sind nicht erfolgt. Alle Förderprogramme konnten dabei einem SDG zugeordnet werden. ESG-Kontroversen oder negative Effekte einzelner Vorhaben werden bei dieser Methodik jedoch nicht betrachtet. In der folgenden Grafik sind alle SDGs dargestellt, die im Jahr 2022 gefördert wurden.

Im Jahr 2022 stellte die ILB für zwölf der insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele Gelder bereit. Dabei entfielen rund 95 Prozent der Fördermittel auf folgende Ziele:

- Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen (SDG 9)
- Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten (SDG 11),
- Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern (SDG 8),
- Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern (SDG 2),
- Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern (SDG 7) sowie
- Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern (SDG 4).

Outside-in-Perspektive

Auf die Geschäftstätigkeit der ILB wirken wissenschaftliche Erkenntnisse und daraus abgeleitete, politische und gesellschaftliche Anforderungen ein. Von einer öffentlichen Förderbank wird zu Recht erwartet, dass sie die zentrale Herausforderung dieser Zeit angeht: Den Klimawandel. Er ist der wichtigste externe Treiber für den Ausbau des ILB-Nachhaltigkeitsmanagements und führt dazu, dass die Ausrichtung des Bankbetriebes überdacht und Förderprogramme adjustiert werden.



Den Klimawandel abbremsen

Im Jahr 2019 hat die EU den Aktionsplan Sustainable Finance verabschiedet. Der Aktionsplan hat das Ziel, den Klimawandel abzubremesen und den Klimaschutz in Europa zu stärken. Um die Finanzströme in Europa in eine nachhaltigere Richtung zu lenken, wurde ein ganzes Bündel an Verordnungen, Richtlinien und Gesetzen verabschiedet. Als öffentliche Förderbank fördert die ILB mit den Förderprogrammen des Landes, des Bundes und der EU sowie mit eigenen Förderdarlehen Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel und unterstützt damit die gesellschaftliche Transformation.

Ein Treiber dieser Transformation ist die Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852. Sie soll dazu beitragen, europäische Finanzströme in eine nachhaltigere Richtung zu lenken. Gemäß Veröffentlichung im Amtsblatt der EU-Kommission vom 6. Oktober 2022 sind Unternehmen, die lediglich durch nationales Recht in den Anwendungsbereich der Richtlinie für die nichtfinanzielle Berichterstattung fallen, nicht Taxonomie-berichtspflichtig. Dies trifft auch auf Förderbanken und damit auf die ILB zu. Die ILB ist nicht Taxonomie-berichtspflichtig. Dennoch hat sie im Berichtsjahr ein Projekt zur Einführung der Taxonomie-Verordnung durchgeführt, um die Anforderungen der Taxonomie-Verordnung zu analysieren und die Grundlagen für die Bewertung der Taxonomiefähigkeit zu legen.

Nachhaltigkeitsziele gemeinsam anstreben

Weitere Treiber des ILB-Nachhaltigkeitsmanagements sind neben den selbstgesteckten Zielen und

den regulatorischen Anforderungen die Bestrebungen der Brandenburger Landesregierung. Sie hat Förderprogramme aufgelegt, die Brandenburg sozial, ökologisch und wirtschaftlich stärken sollen. In ihrer Nachhaltigkeitsstrategie legt die Landesregierung dar, was Sie unter den SDGs der Vereinten Nationen versteht und wie sie die Zielerreichung mit Förderprogrammen des Landes unterstützt. Die Nachhaltigkeitsstrategie des Landes bildete damit eine Grundlage für die Erarbeitung des SDG-Verständnis der ILB und floss in die Erarbeitung der SDG-Mappings der ILB ein. Außerdem setzte die Landesregierung die Erarbeitung des Brandenburger Klimaplanes fort. Er soll Brandenburgs Weg in eine klimaneutrale Zukunft aufzeigen. Ferner hat sie mit der Erarbeitung einer Brandenburger Klimaanpassungsstrategie begonnen. In beide Prozesse hat sich die ILB im Rahmen der Stakeholder-Workshops eingebracht.

Chancen

Die Transformation in eine CO₂-neutrale Gesellschaft geht mit Chancen und Risiken einher. Um diesen Übergang zu unterstützen, bietet die ILB zahlreiche Förderprogramme an. Gemäß Zwischenbericht zur Erarbeitung des Brandenburger Klimaplanes sollte die Brandenburger Landesregierung umschwenken, um das deutsche Klimaziel zu erreichen. Neben bürokratischen Vereinfachungen wurde 2022 auch an neuen Förder- und Finanzierungsangeboten des Landes Brandenburg gearbeitet. Diese werden 2023 in Kraft treten. Vor dem Hintergrund der Inflation erwartet die ILB eine steigende Nachfrage nach Förder- und Finanzierungsbedarfen zur Realisierung der Transformation. Um diese Chance optimal nutzen zu können, arbeitet sie kontinuierlich an der Digitalisierung ihrer Prozesse.

Risiken

Die ILB betrachtet Nachhaltigkeitsrisiken ganzheitlich, d.h. sie berücksichtigt auch ESG-Aspekte („Environment, Social, Governance“, dt. Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) in ihren Kreditentscheidungen und Kapitalmarktanlagen des Treasury. Um mögliche negative Folgen der eigenen Geschäftstätigkeit zu begrenzen, hat die ILB eine Ausschlussliste veröffentlicht, der zufolge sozial und ökologisch nicht vertretbare Aktivitäten von einer Finanzierung ausgeschlossen werden, wie beispielsweise die Finanzierung des Kohlebergbaus.

Nachhaltigkeitsrisiken bewertet die ILB systematisch in Stresstests und Szenarioanalysen. Dabei hat sich gezeigt, dass sich Nachhaltigkeitsrisiken vor allem auf Marktpreis- und Adressausfallrisiken des ILB-Portfolios auswirken.

3. Ziele

Die ILB hat strategische Nachhaltigkeitsziele und quick wins definiert, um die Bank nachhaltiger auszurichten. Die strategischen Ziele sind langfristig orientiert und in der Geschäftsstrategie verankert. Sie tragen maßgeblich zu einer nachhaltigeren Ausrichtung der gesamten Bank bei. Die operativen Ziele tragen ebenso zu einer nachhaltigeren Ausrichtung der Bank bei, lassen sich unterjährig bzw. mittelfristig realisieren und bilden den Ideenspeicher für eine nachhaltigere ILB.

Geschäftsstrategie und strategische Ziele

Seit 2021 verfolgt die ILB das strategische Ziel, ihr Nachhaltigkeitsmanagement systematisch auszubauen und prozessual zu verankern. In der

**2.032 Mio. €
für rund
15.000 Projekte.**

Geschäftsstrategie bezieht sich die ILB beispielsweise auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, auf aktuelle Klimagesetze und -ziele sowie auf die Taxonomie-Verordnung.

In 2022 hat die ILB als Jahresziel mit der Überarbeitung der Beschaffungsrichtlinie begonnen (siehe Kapitel Nachhaltige Beschaffung). Außerdem wurden die ILB-Ausschlussliste zum 1.1.2022 eingeführt, ein Konzept für einen Nachhaltigkeitsbonus für ILB-Förderprogramme entwickelt und das SDG-Reporting ausgebaut. Im Rahmen des Strategieprozesses hat die ILB strategische Maßnahmen definiert, um ein nachhaltigeres Bankgeschäft und einen nachhaltigeren Bankbetrieb zu gewährleisten. In der ILB-Geschäftsstrategie 2023+ hat die Bank Nachhaltigkeitsziele formuliert und dem Verwaltungsrat vorgestellt. Für 2023 hat die ILB folgende Jahresziele festgelegt:

- Zusage von Krediten in Höhe von 150 Millionen Euro zur Finanzierung der Energiewende im Land Brandenburg,
- Umsetzung des Aktionsplans „Nachhaltigkeit für Kapitalmarktaktivitäten“ und Steigerung des Portfolioanteil an Social, Green und Sustainable Bonds auf 250 Mio. Euro
- Erarbeitung eines Konzeptes für einen klimaneutralen Bankbetrieb.

Die Ziele wurden vom Gesamtvorstand beschlossen und die Umsetzung wird in monatlichen Meetings an den Vorstand berichtet.

Ideenspeicher Nachhaltigkeit und operative Ziele

Der Ideenspeicher Nachhaltigkeit listet zahlreiche Maßnahmen für eine nachhaltigere ILB auf. Die Maßnahmen sind priorisiert und zeitlich terminiert. Priorität hatte im Berichtsjahr die Einführung der ILB-Ausschlussliste für das Kredit- und Treasurygeschäft und die Analyse regulatorischer Anforderungen, die sich aus der Taxonomie-Verordnung, sowie aus der Corporate Sustainability Reporting Directive und der 7. MaRisk ergeben.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette der ILB lässt sich in Bankbetrieb und Bankgeschäft unterteilen. Den wesentlichen Teil ihrer Wertschöpfung erzielt die ILB im Bankgeschäft, sprich dem Management von Förderprogrammen und dem Treasurygeschäft. Nachhaltigkeitskriterien werden sowohl im Bankbetrieb als auch im Bankgeschäft berücksichtigt.

Nachhaltiges Bankgeschäft

Im Jahr 2022 hat die ILB Fördermittel in Höhe von 2.032 Millionen Euro (Vorjahr: 2.872 Millionen Euro) für rund 15.000 Projekte bereitgestellt (Vorjahr: 42.500 Projekte) (siehe Kriterium 2: Wesentlichkeit). Damit wurden Kommunen, Unternehmen, Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen, Vereine und Privatpersonen im Land Brandenburg unterstützt.

Landesförderprogramme

Im Geschäftsfeld Landesförderprogramme setzt die ILB im Auftrag der Ministerien des Landes Brandenburg Förderprogramme um. Die Fachressorts der Ministerien entwickeln die Landesförderprogramme.

Sie sind für Inhalt und Umfang ihrer Förderprogramme verantwortlich. Die ILB agiert als Dienstleisterin für das Land. Ziel der ILB ist es, den Landesministerien eine effiziente und qualitativ hochwertige Förderprogrammabarbeitung anzubieten. Gleichzeitig strebt die ILB an, die Bedürfnisse ihrer Kund*innen nach einer einfachen und digitalen Antragsstellung sowie einer serviceorientierten Beratung und Antragsbearbeitung zu erfüllen. Die Provisionen für die Dienstleistungen werden dem Auftraggeber, dem Land Brandenburg, in Rechnung gestellt.

ILB-Förderprogramme

Im Geschäftsfeld ILB-Förderprogramme gewährt die ILB im Rahmen ihres gesetzlich definierten Auftrags Darlehen im eigenen Obligo. Hierbei verfolgt sie das Ziel, die Landesförderprogramme mit einem breiten Produktangebot umfassend durch ILB-Förderprogramme zu ergänzen. Entsprechend ihres gesetzlich definierten Auftrags gewährt die ILB beispielsweise Darlehen zur Förderung:

- der energetischen Sanierung und Modernisierung von Wohnungen,
- der Energieeffizienz oder des Wachstums von Unternehmen sowie
- für eine nachhaltige Landwirtschaft.

Dieses Geschäftsfeld unterteilt sich in das Direktfinanzierungsgeschäft und das Hausbankengeschäft. Bei den Direktfinanzierungen obliegt der ILB die Kreditentscheidung. Hier prüft die Bank, inwiefern das Vorhaben ihren ESG-Kriterien entspricht bzw. ob das Vorhaben gegen die ILB-Ausschlussliste verstößt. Im Hausbankgeschäft werden Darlehen der Kreditanstalt für Wiederaufbau

und der Landwirtschaftlichen Rentenbank an die Hausbanken weitergeleitet. Der Kreditantrag wird von den Hausbanken entschieden. Für die Bereitstellung der Förderdarlehen erhält die ILB Zinsen und Bearbeitungsentgelte. Die Vergünstigungen in den ILB-Förderprogrammen werden aus dem ILB-Förderfonds finanziert.

Darüber hinaus übernimmt die ILB die nationale Kofinanzierung von bspw. EU-Finanzierungsinstrumenten. Ergänzend kann die ILB strategische Beteiligungen zur Wahrnehmung von Aufgaben im öffentlichen Interesse eingehen.

Nachhaltiges Treasurygeschäft

Für das Anleihegeschäft im Treasury gilt seit 2022 ebenfalls die ILB-Ausschlussliste.

Das Treasury-Geschäft der ILB ist ein integraler Bestandteil des Geschäftsmodells der ILB. Das Anlageportfolio der ILB besteht größtenteils aus Staatsanleihen, Covered Bonds und Bankanleihen. Es dient der Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen (u.a. Liquidität, LCR, NSFR), der Anlage der anrechenbaren Eigenmittel, der Zwischenanlage von Fördermitteln und der Erwirtschaftung von Erträgen für das Fördergeschäft. Nachhaltigkeitsaspekte sollen zukünftig noch zielgerichteter in Investitionsentscheidungen integriert und das Portfolio über die Zeit auch unter Nachhaltigkeitsaspekten weiter optimiert werden. Hierzu lässt die ILB ihr Portfolio durch Union Investment auf Basis von Nachhaltigkeitskriterien für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (engl. „Environment, Social and Governance“, ESG) mit einer Punktezahl (Score) bewerten, um auf dieser Grundlage die Nachhaltigkeit ihrer Investitionen zu verbessern. Der ESG-Score des

Die ILB hat ihren zweiten Social Bond emittiert.

ILB-Portfolios betrug zum 31. Dezember 2022 60,6 Punkte und wies damit im Vergleich zum 31. Dezember 2021 (59,7 Punkte) einen positiven Trend auf. Laut Angabe von Union Investment liegen Vergleichsvermögen bei einem ESG-Score von 52,0 Punkte.

Durch die Emission von Social Bonds möchte die ILB eine Möglichkeit für Kapitalmarkt-Investor*innen schaffen, sich an sozialen Investitionsvorhaben zu beteiligen. Sowohl das Social Bond Framework als auch die Emission von Anleihen mit sozialem Bezug geben der ILB die Möglichkeit, ihr nachhaltiges Geschäftsmodell sichtbarer darzustellen. In 2022 hat die ILB gemeinsam mit der Hamburgischen Investitions- und Förderbank und der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz erstmals einen länderübergreifenden Social Bond am Kapitalmarkt emittiert. Die ILB war mit einem Emissionsvolumen von 150 Millionen Euro an dem Social Bond beteiligt. Für sie war es die zweite Nachhaltigkeitsanleihe seit 2020. Den Auswahlprozess der sozialen Investitionen hat die ESG-Research & Ratingagentur „imug Beratungsgesellschaft für sozial-ökologische Innovationen mbH“ im Rahmen einer Second Party Opinion (SPO) verifiziert.

Der 2022 veröffentlichte Report für den ersten Social Bond belegt, dass die ILB über 1.000 Sozialwohnungen und 1.000 Schulplätze finanziert und ihre sozialen Investitionsziele erreicht hat.

Nachhaltiger Bankbetrieb

Im Bankbetrieb arbeitet die ILB mit zahlreichen Dienstleistenden zusammen. Im Rahmen der Beauftragung berücksichtigt sie soziale Standards und ist

hierzu mit den Dienstleistenden im Austausch (siehe Kriterium 12: Ressourcenmanagement). Über soziale und ökologische Fragestellungen kommuniziert die ILB mit ihren Kund*innen bei der Antragstellung oder über das Beschwerdemanagement. Identifizierte Probleme fließen in die Überarbeitung der Prozesse ein, woraus sich z. B. ergibt, dass die Antragbearbeitung sukzessiv weiter auf digital umgestellt und das Kundenportal optimiert wird. Das senkt den Papierverbrauch weiter und gewährleistet einen diskriminierungsfreien Zugang.

Prozess- management



Prozess- management

5. Verantwortung

Bankweite Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement der ILB liegt beim Gesamtvorstand. Ein Referent für Nachhaltigkeit verantwortet und koordiniert den Ausbau des bankweiten Nachhaltigkeitsmanagements. Er ist dem Bereich Strategie und Kommunikation zugeordnet.

Im Rahmen des Arbeitskreises Nachhaltigkeit tauschen sich der Vorstand, der Nachhaltigkeitsreferent sowie bei Bedarf weitere Mitarbeitende einmal im Quartal zu neuen regulatorischen Themen sowie zum Stand des Ausbaus des Nachhaltigkeitsmanagements und zu den nächsten Schritten aus. An den Arbeitskreisen nahmen 2022 erstmals auch die Bereichsleitenden teil, um alle Bereiche der Bank für Nachhaltigkeit und ESG-Themen zu sensibilisieren.

Um Nachhaltigkeit bankweit zu verankern wurde für jeden Bereich ein*e Nachhaltigkeitsverantwortliche*r benannt. Die Nachhaltigkeitsverantwortlichen sollen in ihren jeweiligen Bereich für ESG-Themen sensibilisieren, behilflich sein Maßnahmen umzusetzen und Impulse für den weiteren Ausbau des Nachhaltigkeitsmanagements geben.

6. Regeln und Prozesse

Die ILB verfolgt keine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie. Sie versteht Nachhaltigkeit als Kern ihrer Geschäftstätigkeit und hat dies fest in ihrer Geschäftsstrategie verankert. In der jährlichen Überarbeitung der Geschäftsstrategie werden Maßnahmen definiert, um

die Bank nachhaltiger auszurichten. Diese Maßnahmen werden in den Bereichen umgesetzt, Prozesse und Regeln geschaffen und der Fortschritt monatlich reportet.

Ferner unterstützt die Anwendung des DNK-Berichtsstandards den bankweiten Ausbau des Nachhaltigkeitsmanagements. Die ILB hat 2022 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und bringt damit die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversität in der Bank voran. Im Rahmen der Einführung neuer Programme wird seit 2022 dargestellt, inwiefern neue ILB-Förderprogramme eine nachhaltige Entwicklung im Land Brandenburg unterstützen und welchen Beitrag ILB- sowie Landesförderprogramme bei der Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) leisten.

Die ILB arbeitet kontinuierlich an der Optimierung und Digitalisierung interner Prozesse. Hierfür wurde ein Software-Tool eingeführt, das Prozesse nach dem Prozessmanagement-Standard BPMN2.0 abbildet und allen Mitarbeitenden zugänglich ist. Dieses Prozessmanagement-Tool bietet Schnittstellen zu anderen ILB-Systemen und trägt somit zum effizienten, automatisierten Informationsfluss bei. In einer Prozesslandkarte sind alle wesentlichen Prozesse der ILB erfasst. So werden die Geschäftsprozesse transparenter, besser steuerbar und für Dritte nachvollziehbarer.

7. Kontrolle

Für die Steuerung der ILB werden auf Managementebene Jahresziele vereinbart. Die Jahresziele sowie die damit verbundenen Kennzahlen werden in monatlichen Meetings gegenüber dem Vorstand

berichtet und sollen dazu beitragen, die Bank ökologisch, sozial und wirtschaftlich nachhaltiger auszurichten.

Für die Steuerung der Bank werden zahlreiche Kennzahlen genutzt beispielsweise zum Verlauf des Fördergeschäfts oder die Anzahl von Frauen in Führungspositionen. Weitere Nachhaltigkeitsziele, etwa zur CO2-Reduktion im Bankbetrieb, werden im Rahmen des 2023 zu erarbeitenden ILB-Klimaplan formuliert.

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur bildet eine wichtige Basis für den Erfolg der ILB. Sie hat maßgebliche Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit, das Engagement, die Motivation sowie die gesundheitliche Verfassung der Mitarbeitenden. Die positive Gestaltung und Entwicklung der Unternehmenskultur ist ein wichtiges Anliegen und wird kontinuierlich verfolgt.

Leitlinien der Zusammenarbeit

Die Personalstrategie der ILB verfolgt das Ziel, die Kooperations-, Verantwortungs- und Vertrauenskultur in der ILB zu fördern. Auf Basis von Mitarbeiter*innenbefragungen und Feedbackgesprächen wurden ILB-Führungsleitlinien entwickelt. Diese beschreiben den gewünschten, idealtypischen Umgang miteinander. Die ILB-Führungsleitlinien sind zu Leitlinien der Zusammenarbeit innerhalb der ILB weiterentwickelt worden. Diese stellen kooperatives, wertschätzendes, verantwortungsbewusstes und lösungsorientiertes Handeln in den Mittelpunkt. Die ILB-Mitarbeitenden kommunizieren offen und

transparent und geben respektvolles Feedback. Die Leitlinien der Zusammenarbeit sind ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur der ILB geworden.

8. Anreizsysteme

Die Vergütungsstruktur der ILB setzt den Handlungsrahmen für eine angemessene, marktgerechte und leistungsorientierte Vergütung der Beschäftigten. Sie steht entsprechend der Institutsvergütungsverordnung im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank und reflektiert die besondere Unternehmenskultur der ILB. Nachhaltigkeitsaspekte nehmen dabei eine wichtige Rolle ein. Sie sind Bestandteil der Geschäftsstrategie und fließen somit in die Zielvereinbarungen der Führungsebene ein. Die Zielvereinbarungen der Führungskräfte beinhalten neben ökonomischen auch ökologische und soziale Indikatoren, wie beispielsweise die Aufnahme von Nachhaltigkeitsaspekten in die Beschaffungsrichtlinien, die Überarbeitung des Mobilitätskonzeptes oder die Entwicklung eines SDG-Mappings sowie die „berufundfamilie“-Rezertifizierung.

Das besondere Geschäftsmodell spiegelt sich in den Vergütungssystemen der ILB für tariflich und außertariflich Beschäftigte wider. Die Vergütung setzte sich in 2022 zusammen aus:

- einem fixen Monatsgehalt, das sich entweder gemäß Tarifvertrag zuzüglich etwaiger individueller Zulagen ergibt (Tarif-Mitarbeiter*innen) oder aus einem in monatlichen Teilbeträgen zu zahlenden, fixen Jahresgehalt gemäß Anstel-

- lungsvertrag (außertarifliche Mitarbeiter*innen), Beiträgen des Arbeitgebers zur gesetzlichen Sozialversicherung, Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung und Zuschüssen zum Firmenticket, die nach bankeinheitlichen Grundsätzen und unabhängig von der Leistung gewährt werden,
- fallweise begrenzten variablen Vergütungsbestandteilen, z.B. Sonderzahlungen für besondere Leistungen (Spot Bonus), die freiwillig und nur unter eng definierten Voraussetzungen gezahlt werden und
- Sachbezügen, z. B. der Bereitstellung eines Dienstwagens gemäß den jeweiligen Festlegungen der Bank.

Mit Wirkung zum 01.07.2022 schaffte die ILB die variable Erfolgsvergütung als Regelvergütung für Beschäftigte ab und gewährt lediglich fallweise begrenzte variable Vergütungen (z. B. Sonderzahlungen für besondere Leistungen (Spot Bonus), oder erfolgsbezogene variable Vergütungen für besondere Funktionsbereiche). Diese variablen Vergütungsbestandteile haben, soweit in Einzelfällen gewährt, nur eine untergeordnete Bedeutung. Damit bestehen für die Mitarbeitenden der ILB strukturell keine finanziellen Anreize, in ihrer beruflichen Tätigkeit unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Hinsichtlich der Aufgaben und Verantwortlichkeiten in Bezug auf die Vergütungssysteme (Vergütungs-Governance) sowie die zugrunde liegenden Zielvereinbarungen wirken verschiedene Gremien und Funktionsbereiche der Bank zusammen, wie Verwaltungsrat, Personalausschuss, Vorstand sowie der Bereich Personal und die weiteren Kon-

trolleinheiten. Dabei werden die Kontrolleinheiten gemäß ihren Aufgaben an der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme sowie an der Validierung des Zielerreichungsgrades angemessen beteiligt. Weiterhin wird entsprechend den geltenden mitbestimmungsrechtlichen Regelungen der Personalrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme miteinbezogen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik **Vergütung**

| | |
|--|--------------|
| a. für das höchste Kontrollorgan (Verwaltungsrat): | |
| i. Sitzungsgeld (pro Sitzung und Mitglied) | 200 Euro |
| a. für Führungskräfte (Vorstände): | |
| i. Grundgehalt und variable Vergütung; | 897.012 Euro |
| v. Altersversorgungsleistungen. | 179.437 Euro |

Vergütung des Verwaltungsrates

Die Vergütung des Verwaltungsrates betrug 15,4 Tausend Euro. Pensionsverpflichtungen bestehen für diesen Personenkreis nicht.

Vergütung des Vorstandes

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstandes setzt sich zusammen aus einer fixen Vergütung, bestehend aus Grundgehalt und Funktionszulagen und einer variablen Vergütung.

Weiterhin erhielten die Vorstandsmitglieder im Jahr 2022 Nebenleistungen in einer Gesamthöhe von

32.977,12 Euro. Zu den Nebenleistungen gehören u.a. der geldwerte Vorteil aus der Bereitstellung eines Dienstwagens sowie die Beiträge zum Aufbau einer privaten Altersversorgung für zwei Vorstandsmitglieder und zu einer Zusatzpensionsversicherung.

Des Weiteren besteht für ein ehemaliges Mitglied des Vorstandes eine individuelle Altersversorgungszusage, für die jährlich Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen erfolgen.

Das Vergütungssystem für die Führungskräfte unterliegt den Regelungen der Institutsvergütungsverordnung. Die Höhe der fixen Vergütung richtet sich nach Umfang der Verantwortung (Hierarchieebene), den Kenntnissen, den Kompetenz- und Entscheidungsbefugnissen, der Führungsspanne und den Marktgegebenheiten.

Weitere Angaben zur Gesamtvergütung befinden sich im Anhang zum Jahresabschluss der ILB, der unter folgendem Link publiziert wird: <https://ilb-geschaeftsbericht.de/uebersicht-der-jahresergebnisse/>.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38:

| Verhältnis der Jahresgesamtvergütung | 2022 | 2021 |
|---|-------------|-------------|
| höchste bezahlte Person der Organisation zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten | 3,9 | 4,1 |

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die wichtigsten Anspruchsgruppen der ILB wurden bei der Erarbeitung der ILB-Kommunikationsstrategie identifiziert. Diese sind:

1. Kundinnen und Kunden,
2. Landesregierung und Verwaltung,
3. ILB-Anteilseigner, -Organe und -Gremien,
4. Fraktionen im Landtag/Bundestag/
EU-Parlament sowie Parteien,
5. Verbände, Vereine und Institutionen der
Wirtschaftsförderung,
6. Banken,
7. Medien und
8. Mitarbeitende.

Kundenservice und Beschwerdemanagement

Der ILB ist die Zufriedenheit ihrer Kund*innen ein wichtiges Anliegen. Die ILB gibt ihren Kund*innen die Möglichkeit, Unzufriedenheit und Kritik zu äußern und hat für die Beschwerdebearbeitung seit 2018 ein zentrales Beschwerdemanagement eingerichtet. Damit setzt sie die Mindestanforderungen an das Beschwerdemanagement der BaFin um.

Der Vorstand und verantwortliche Bereiche erhalten quartalsweise Berichte über die eingegangenen Beschwerden. Diese enthalten auch Handlungsempfehlungen, um Beschwerdegründe zu mindern oder zu beseitigen. Die wesentlichen Beschwerdegründe waren 2022 die als zu lang empfundenen Bearbeitungszeiten und die Komplexität des ILB-Kundenportals.

Die ILB nimmt jede einzelne Beschwerde ernst. Sie prüft und bearbeitet Beschwerden zeitnah, um ILB-eigene Produkte und Prozesse systematisch zu optimieren beziehungsweise um das Feedback zur Optimierung von Förderprogrammen des Landes Brandenburg gebündelt an die richtliniengebenden Ministerien weiterzuleiten.

Um die Kundenzufriedenheit weiter zu erhöhen, hat der Vorstand im Oktober 2022 beschlossen, dass der Themenhub Kundenservice zum 01. Januar 2023 startet. Aufgabe des Themenhubs ist es kontinuierlich Kundenfeedback einzuholen, Verbesserungspotenziale abzuleiten und Verbesserungen umzusetzen. Das ILB-Kundenportal zur Beantragung und Abrechnung von Fördermitteln wird grundlegend überarbeitet. Es ist geplant, im 1. Halbjahr 2023 mit einem neuen Kundenportal an den Start zu gehen.

Stakeholder-Dialog

Mit den wichtigsten Anspruchsgruppen ist die ILB zu folgenden Themen im regelmäßigen Austausch:

- Kundinnen und Kunden: Regelmäßiger Austausch findet in Form von Kundenbefragungen, bilateralen Beratungsgesprächen und Kundenveranstaltungen, wie Messen und Beratungstagen, statt. Das Beschwerdemanagement erhält Feedback, das in die Weiterentwicklung der Prozesse einfließt.
- Ministerien der Landesregierung Brandenburg: Mit den Auftraggebern der ILB besteht ein laufender Austausch zu den von der ILB im Auftrag der Landesregierung umgesetzten Förderprogrammen.
- Gremien (Verwaltungsrat und Beirat): In den

Keine Finanzierung von Kohlebergbau und Kohlekraftwerken.

- Gremien der ILB wird nach Bedarf über das Nachhaltigkeitsmanagement berichtet. Die Anregungen und Aufträge der Gremienmitglieder gehen in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements ein.
- Fraktionen im Landtag Brandenburg: Im bilateralen Austausch und in von der ILB organisierten parlamentarischen Veranstaltungen wird über das Nachhaltigkeitsmanagement informiert. Die Anregungen der Landtagsfraktionen gehen in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements ein.
 - Industrie- und Handelskammern Brandenburg sowie Brandenburger Verbände aus den Förderbereichen der ILB: Im Rahmen der Umsetzung der Landesförderprogramme und ILB-Förderprogramme kooperiert die ILB mit den Kammern und Verbänden in Brandenburg.
 - Mitarbeitende: Diese werden in internen Schulungen und im internen Newsletter über das ILB-Nachhaltigkeitsmanagement informiert und bringen ihre Ideen in das Nachhaltigkeitsmanagement ein. Die Anregungen haben beispielsweise dazu geführt einen Arbeitskreis Nachhaltigkeit einzurichten.

Als serviceorientierte Förderbank berücksichtigt die ILB die Perspektiven, Wünsche und Erwartungen ihrer Stakeholder und balanciert diese aus.

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

Die Anspruchsgruppen Landtagsfraktionen befragen die ILB im Rahmen des geführten Austauschs zum

Thema Nachhaltigkeit und dem Umgang der ILB damit. Konkrete Themen in 2022 waren die Auflage eines Green Bonds gemeinsam mit anderen Förderbanken sowie die Nachhaltigkeitsstrategie der ILB.

10. Innovations- und Produktmanagement

Im Kern fördert die ILB eine nachhaltige Entwicklung in Brandenburg, die gleichermaßen sozial, ökonomisch und ökologisch ist. Hierzu werden Landesförderprogramme sowie ILB-Förderprogramme bereitgestellt. Diese Förderprogramme unterstützen Kundinnen und Kunden dabei erneuerbare Energien zu nutzen, Prozesse zu rationalisieren, die Energieeffizienz von Unternehmen zu steigern, eine Kreislaufwirtschaft einzuführen und neue, umweltschonendere Verfahren und Materialien einzusetzen, um nur einige Beispiele zu nennen.

Seit 2020 berücksichtigt die ILB bei Kreditentscheidungen auch Nachhaltigkeitsaspekte. Im Rahmen der Bonitätsanalyse wird die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells geprüft. Ferner wurde zum 1.1.2022 die ILB-Ausschlussliste eingeführt. Sie definiert, welche Geschäfte die ILB nicht finanziert, da sie nicht mit ihrem Anspruch vereinbar sind, eine nachhaltige Entwicklung in Brandenburg zu fördern. Gemäß Ausschlussliste finanziert die ILB keine Geschäfte im Zusammenhang mit Rüstungsprodukten oder Kohlekraft.

Die Ausschlussliste ist veröffentlicht unter www.ilb.de/nachhaltigkeit. Für Landesprogramme gelten die Richtlinien der Ministerien.



Die ILB arbeitet kontinuierlich daran, ihre Prozesse zu optimieren und zu digitalisieren. Im Rahmen der bankweiten Prozessmodellierung wurde 2022 damit begonnen relevante Prozesse digital abzubilden. Im Rahmen dieser Modellierung werden Prozessoptimierungen identifiziert und realisiert. Um die Digitalisierung weiter voranzutreiben wurde in 2021 eine IT-Roadmap entwickelt und ein klares Zielbild definiert. Hierfür sind digitale Signaturen und neue digitale Workflows eingeführt worden, etwa für die Raumbuchung, für interne Rechnungsfreigaben und die Buchung von Parkplätzen, Dienstwagen und Dienstreisen.

Leistungsindikator G4-FS11:

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

Die ILB wendet einen dualen Ansatz in der Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Finanzanlage an. Dieser besteht aus spezifischen Ausschlusskriterien, die in der ILB-Ausschlussliste zusammengefasst sind, und einer portfoliobasierten Integration von ESG-Faktoren.

100 Prozent der im Geschäftsjahr 2022 getätigten Finanzanlagen haben den Auswahlprozess für die ILB Ausschussliste positiv durchlaufen.

100 Prozent des Treasury-Portfolios der ILB wurden im Rahmen des zweiten Ansatzes durchleuchtet und anhand eines ESG-Scores durch einen externen Anbieter bewertet. Da dieser kontinuierlich verbessert werden soll, werden ESG-Kriterien bei allen zukünftigen Finanzentscheidungen mitberücksichtigt (siehe Abschnitt 4: Tiefe der Wertschöpfungskette).

Umwelt- belange



Umweltbelange

11. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Klima- und Umweltschutz im Bankbetrieb bedeutet für die ILB, natürliche Ressourcen sparsam einzusetzen, Abfälle zu vermeiden sowie Luft, Wasser und Boden zu schützen. Als Bank verbraucht die ILB im Wesentlichen Computer und sonstige Hardware, Papier, Strom, Wasser und Kraftstoff für den Betrieb des ILB-Fuhrparks.

Die Verbrauchsdaten werden in den folgenden Leistungsindikatoren (GRI SRS-301-1, GRI SRS-302-1, GRI SRS-302-4, GRI SRS-303-3, GRI SRS-306-3) dargestellt.

12. Ressourcenmanagement

Die ILB geht verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um. Das Handlungsfeld Bankbetrieb, speziell das Gebäude- und Beschaffungsmanagement werden dabei priorisiert. Ziel ist es, den Bankbetrieb so umzustellen, dass er klimaneutral wird. Hierfür wird in 2023 ein Umsetzungsplan mit konkreten Maßnahmen und Zeiträumen erarbeitet.

Im Rahmen der 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde festgestellt, dass der ILB-Bankbetrieb keine wesentlichen Umweltrisiken birgt, da die Verbräuche und Emissionen vergleichsweise gering sind. Um ihren ökologischen Fußabdruck dennoch möglichst schnell zu reduzieren, wurde die Dienstvereinbarung für umweltfreundliche Geschäftsreisen überarbeitet und damit begonnen die CO₂-Emissionen zu ermitteln, die durch ILB-Beschaffungen verursacht werden.

Umweltfreundliche Mobilität

Zum Fuhrpark der ILB gehören 25 Fahrzeuge (Vorjahr: 25 Fahrzeuge). Darunter sind zwölf Verbrenner-Fahrzeuge, zwölf Hybrid- beziehungsweise Elektro-Fahrzeuge und ein Wasserstoff-Fahrzeug. Auf dem ILB-Gelände stehen fünf Ladesäulen für Elektrofahrzeuge. Seit 2022 erfolgt eine flexible und optimierte Parkplatznutzung auf dem ILB-Gelände über eine separate App. Die ILB bezuschusst Mitarbeitertickets für den ÖPNV, hat die Abstellmöglichkeiten für Fahrräder ausgebaut, fördert das Jobradleasing und stellt zwei Elektro-Fahrräder für Dienstfahrten bereit. Auch in 2022 hat die ILB am Stadtradeln teilgenommen, einer Kampagne des Klima-Bündnis der europäischen Städte in Partnerschaft mit indigenen Völkern der Regenwälder. Mit der Beteiligung setzt die Bank ein Zeichen für den Klimaschutz.



Ressourcen sparen

Die ILB führt entsprechend den gesetzlichen Vor-

gaben alle vier Jahre ein Energie-Audit durch - zuletzt in 2020. Dies erfasst über 90 Prozent der Energieverbräuche in den Bereichen Strom, Fernwärme und Kraftstoff der Fahrzeugflotte (Scope 1 und 2). Schreiben an Kund*innen und Geschäftspartner*innen versendet die ILB zunehmend elektronisch. Um den Papierverbrauch weiter zu reduzieren und Prozesse zu beschleunigen, führt die ILB einen digitalen Rechnungsworkflow ein.

Der Verbrauch von Strom sank in 2022 leicht gegenüber dem Vorjahr. Im Vergleich zum Vorjahr wurde jedoch deutlich weniger Papier verbraucht. Der Kraftstoffverbrauch nahm aufgrund der gestiegenen Dienstreisetätigkeit hingegen leicht zu.

Die ILB sammelt Regenwasser in ihrer hauseigenen Zisterne und nutzt dies für die Bewässerung ihrer Grünanlagen.

Nachhaltige Beschaffung

Als Anstalt des öffentlichen Rechts schreibt die ILB Beschaffungen, je nach Beschaffungsvolumen, öffentlich vergaberechtskonform aus. Dabei beachtet sie die Grundsätze von Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und Transparenz, um einen fairen Wettbewerb unter allen Marktteilnehmenden sicherzustellen. Auch Nachhaltigkeitsaspekte gewinnen im Beschaffungs- und Vergabeverfahren immer mehr an Bedeutung. Daher überarbeitet die ILB aktuell ihren Beschaffungsprozess und die zugrunde liegende Beschaffungsrichtlinie, um ESG-Aspekte bereits während der Beschaffung systematisch zu berücksichtigen. Bei der Beschaffung neuer Elektronikprodukte achtet die ILB beispielsweise auf die Beurteilung der Umweltverträglichkeit, die sie sich anhand anerkannter Zertifikate, wie beispielsweise

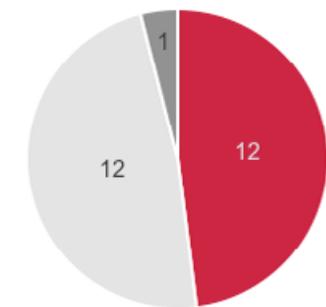
Energy Star oder EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool), nachweisen lässt.

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die ILB konnte in 2022 ihren Papierverbrauch weiter reduzieren. Die verbrauchte Papiermenge ist im Berichtsjahr um rund 39 % gesunken auf rund 2,2 Millionen Blatt Kopierpapier (Vorjahr: 3,6 Millionen). Dies geschah unter anderem durch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden, durch gezielte Umstellung auf digitale Prozesse und durch die Voreinstellung von Druckern auf doppelseitigen Druck. Als Standard-Kopierpapier wird Umweltpapier mit dem Umweltsiegel PEFC und EU-Ecolabel eingesetzt. Ferner wurden 16.000 Rollen Toilettenpapier, rund 7.400 Packungen Falthandtücher sowie 675 Liter Seife verbraucht.

Der ILB-Kraftstoffverbrauch ergibt sich aus dem Fuhrpark und der Notstromversorgung, die durch ein Notstromdieselaggregat sichergestellt wird.

Aufteilung der Fahrzeuge



■ Verbrenner ■ Hybrid/Elektro ■ Wasserstoff

**Leistungsindikator GRI SRS-302-1:
Energieverbrauch**

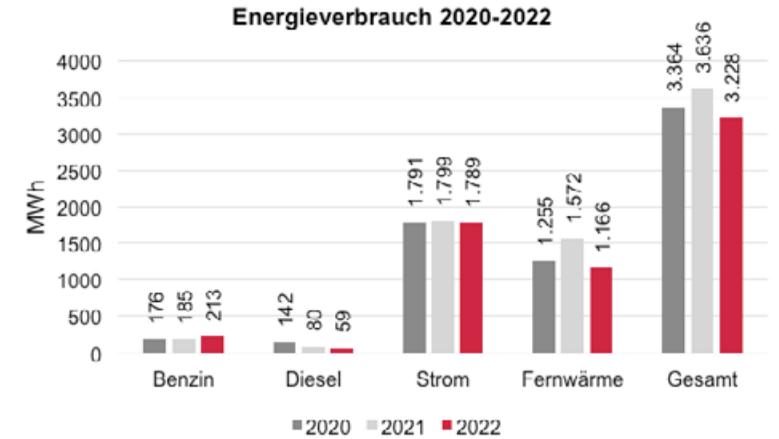
Energie **verbrauchte Menge 2022**

| | |
|---|------------------------|
| a. Kraftstoff aus nicht erneuerbaren Quellen, davon | 30.461 Liter = 272 MWh |
| Benzin | 25.404 Liter = 213 MWh |
| Diesel | 6.058 Liter = 59 MWh |
| b. Kraftstoff aus erneuerbare Quellen (Wasserstoff) | 44 kg = 1 MWh |
| c. In Wattstunden: | |
| i. Stromverbrauch (100 % Ökostrom) | 1.789 MWh |
| ii. Heizenergieverbrauch (Fernwärme) | 1.255 MWh |
| e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation | 3.316 MWh |

Die Stromversorgung sowie die Beheizung des Bürostandortes erfolgt durch die Stadtwerke Potsdam, die im Rahmen ihres eigenen Umweltmanagements nationale Klimaschutzziele verfolgen. Die ILB nutzt dabei diejenige Abwärme als Heizenergie, die bei der Stromproduktion in den Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen entsteht. Quelle für Umrechnungsfaktoren: <https://rechneronline.de/elektroauto/>

**Leistungsindikator GRI SRS-302-4:
Verringerung des Energieverbrauchs**

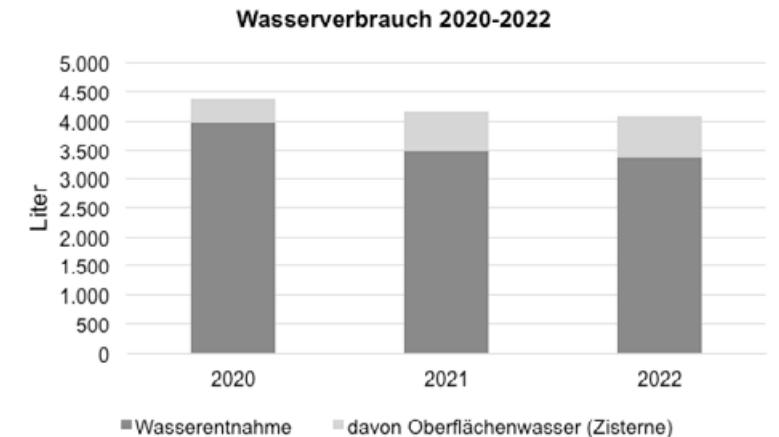
Der Energieverbrauch wurde im Vergleich zum Jahr des Corona-Ausbruchs 2020 leicht reduziert. Grund waren die energiebedingten Einsparungen aufgrund des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine.



Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Wasserentnahme **2022** **2021** **2020**

| | | | |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| a. Gesamte Wasserentnahme, davon: | 4.072 Liter | 4.171 Liter | 4.389 Liter |
| i. Oberflächenwasser (Zisterne) | 697 Liter | 695 Liter | 429 Liter |



Die Angabe zu der Wasserentnahme an den Zapfstellen versteht sich inklusive Garten, Kantine, Gründach und Luftbefeuchtung. Die Auswertung der Verbräuche wurde anhand von Rechnungsdaten und Zählerständen vorgenommen. Das Schmutz- und Regenwasser wird über ein Mischsystem in das städtische Abwasserentsorgungsnetz eingespeist. Für die Gartenbewässerung wird vorrangig das Regenwasser aus der ILB-Zisterne verwendet.

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

| | 2022 | 2021 |
|---|--------|--------|
| a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls: | 0 | 0 |
| b. Gesamtmenge ungefährlicher Abfälle zur Verwertung bzw. Recycling, davon: | 94,7 t | 91,8 t |
| Papier (inkl. Datentonnen) | 18,4 t | 34,0 t |
| Gewerbemüll | 2,5 t | 28,6 t |
| Hausmüll | 21,3 t | 14,3 t |
| Speisereste | t | 10,4 t |
| Gelbe Tonne | 48,2 t | 1,7 t |
| Glas | 4,3 t | 1,2 t |
| IT Schrott | t | 1,1 t |
| Sperrmüll | t | 0,5 t |

Der verursachte Abfall wird der getrennten Rohstoffverwertung zugeführt. Dem abfallwirtschaftlichen Grund-

satz „Vermeidung vor Verwertung vor Entsorgung“ trägt die ILB durch praktische Maßnahmen Rechnung. So wurde beispielsweise Teile der ausgemusterten IT-Hardware aufbereitet und an Schulen oder karitative Einrichtungen gespendet. Des Weiteren werden Verpackungen möglichst vermieden, soweit diese nicht für den Schutz der Produkte oder logistische Zwecke erforderlich sind. Im Archiv werden gebrauchte Ordner aufbereitet, mit neuen Rückenschildern versehen und wieder in Umlauf gebracht. Die gebrauchten und leeren Lasertoner werden zentral gesammelt und an den Dienstleistenden des Druckservice zurückgegeben.

Der größte Bestandteil des Abfallaufkommens ist Altpapier.

Das gebrauchte Speisefett des Betriebsrestaurants wird dem Altfettrecycling durch ein zertifiziertes Entsorgungsunternehmen zugeführt und beispielsweise für die Herstellung von Biokraftstoffen weiterverarbeitet.

13. Klimarelevante Emissionen

Klimafreundlicher Bankbetrieb

In 2022 hat die Bundesregierung eine Verordnung zur kurzfristigen Energieeinsparung verabschiedet, die am 1. September 2022 in Kraft trat. Für die ILB gelten die Vorgaben für öffentliche Gebäude. Seit Inkrafttreten der Verordnung hat die ILB folgende kurzfristigen Energieeinsparungsmaßnahmen umgesetzt:

- Gemeinschaftsflächen, die nicht dem Aufenthalt von Personen dienen, wie Treppenhäuser, wurden im Winter 2022 nicht beheizt.

- ILB-Büros wurden auf maximal 19 Grad beheizt.
- Trinkwassererwärmungsanlagen, deren Betrieb überwiegend zum Händewaschen vorgesehen ist, wurden abgeschaltet. Ebenso die Warmwasseraufbereitung in den WCs.
- Die Fassadenbeleuchtung und jede zweite Lampe auf dem Parkplatz wurden ausgeschaltet.
- Auf den Betrieb von Werbeanlagen wurde in der Zeit von 22:00 Uhr bis 16:00 Uhr verzichtet.
- Die Nutzung der Bildschirme am Empfang und im Auengeschoss wurde reduziert.

Die wichtigste Emissionsquelle im Scope 1 und 2 ist die Beheizung des ILB-Gebäudes. Durch die beschriebenen Maßnahmen konnten die CO₂-Emissionen gegenüber dem Vorjahr deutlich reduziert werden (siehe Leistungsindikatoren: GRI SRS-305-1, GRI SRS-305-2, GRI SRS-305-5). Die größte Herausforderung ist es, die eigenen energiebedingten Emissionen weiter zu reduzieren bzw. auf dem niedrigen Niveau zu halten. Für 2023 hat sich die ILB das Ziel gesetzt, ein Konzept für einen klimaneutralen Bankbetrieb zu erarbeiten. Dabei gilt das Prinzip: Vermeiden, Reduzieren, Kompensieren. Das Konzept soll auch eine Treibhausgasbilanz gemäß Greenhouse Gas Protocol enthalten. Es wird erwartet, dass die meisten Emissionen im Scope 3.15 verursacht werden, sprich durch die Finanzierung und Förderung von Beteiligungen und Projekten.

Klimafreundliche Geschäftsreisen

Bei Geschäftsreisen achtet die ILB auf eine umweltfreundliche Mobilität. Für Dienstreisen sollen gemäß

Die ILB bezieht 100 % Ökostrom.

interner Dienstreiserichtlinie grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel benutzt werden. Die Flugzeugbenutzung ist nur bei wesentlicher Kosten- und/oder Zeitersparnis gestattet. Taxifahrten sind nur in zwingenden und zu begründenden Ausnahmefällen zulässig. Im Berichtsjahr fanden 313 Dienstreisen statt (Vorjahr 336 Dienstreisen).

Leistungsindikator GRI SRS-305-1

(siehe GH-EN15):

Direkte THG-Emissionen (Scope 1) 2022

| | |
|---------------------------|----------------------------------|
| a. direkte THG-Emissionen | 88 t CO ₂ -Äquivalent |
|---------------------------|----------------------------------|

| | |
|---|-------------------------------|
| f. Konsolidierungsansatz für Emissionen | Auswertung der Tankrechnungen |
|---|-------------------------------|

Die direkten Treibhausgas (THG)-Emissionen (Scope 1) resultieren aus dem Verbrauch von fossilen Kraftstoffen durch Dienstwagen und aus der Notstromversorgung. Für die Berechnung der CO₂-Emissionen wurde das CO₂-Tool des österreichischen Umweltbundesamtes genutzt (<https://secure.umweltbundesamt.at/co2mon/co2mon.html>).

Leistungsindikator GRI SRS-305-2:

Indirekte energiebezogene

THG-Emissionen (Scope 2) 2022

| | |
|---|-----------------------------------|
| a. indirekte energiebezogene THG-Emissionen | 223 t CO ₂ -Äquivalent |
|---|-----------------------------------|

| | |
|---|-----------------------------|
| f. Konsolidierungsansatz für Emissionen | Auswertung der Zählerstände |
|---|-----------------------------|

Die ILB wird seit Bezug des Neubaus im Jahr 2017 mit Fernwärme versorgt und bezieht seit 2019 hundertprozentigen Ökostrom. Die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen resultieren aus der über Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen bezogenen Fernwärme für die Beheizung und Lüftung des Bürogebäudes. Für die Berechnung der CO₂-Emissionen wurde das CO₂-Tool des österreichischen Umweltbundesamtes genutzt (<https://secure.umweltbundesamt.at/co2mon/co2mon.html>).

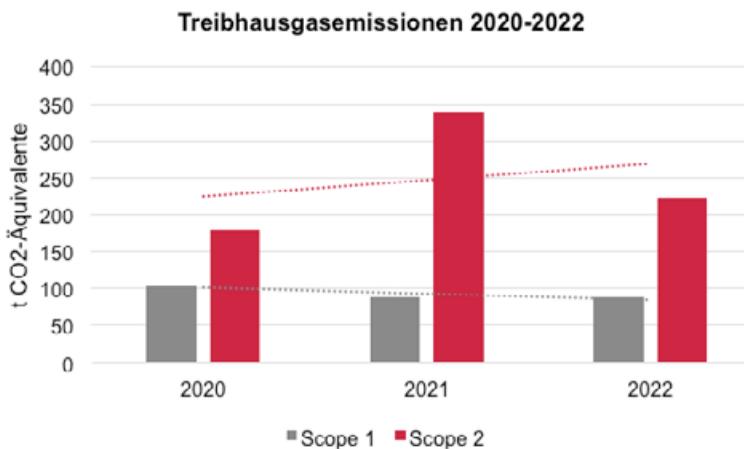
Leistungsindikator GRI SRS-305-3:

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die Scope 3-Emissionen der ILB werden noch nicht umfassend ermittelt. Um zu den Scope 3-Emissionen der ILB aussagefähiger zu werden und eine vollständige CO₂-Bilanz erstellen zu können, wurde 2022 damit begonnen die Scope 3 Emissionsdaten zusammenzutragen. Dazu gehören etwa Emissionen, die durch die Anfahrt der Mitarbeitenden zur ILB bzw. durch Geschäftsreisen verursacht werden.

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

| | 2020 | 2021 | 2022 | Umfang der Veränderung |
|----------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--|
| Scope 1 | 104 t CO ₂ -Äquivalente | 89 t CO ₂ -Äquivalente | 88 t CO ₂ -Äquivalente | Senkung um 16 t CO ₂ -Äquivalente |
| Scope 2 | 178 t CO ₂ -Äquivalente | 340 t CO ₂ -Äquivalente | 223 t CO ₂ -Äquivalente | Erhöhung um 117 t CO ₂ -Äquivalent |



Der Kraftstoffverbrauch wurde im Jahr 2022 um rund 15 % gegenüber dem Basisjahr reduziert. Grund ist die Umstellung der Fahrzeugflotte von Diesel auf Benziner bzw. E-, Hybrid- und Wasserstoff-Fahrzeuge.

Der Fernwärmeverbrauch erhöhte sich im gleichen Zeitraum um ca. 25 %. Ursache hierfür ist, dass das coronabedingte home office teilweise wieder aufgehoben wurde, somit musste das Gebäude wieder stärker beheizt werden. Allerdings führten die Energie-Einsparmaßnahmen im Rahmen des Ukraine-Krieges zu einem deutlich geringeren Energieverbrauch als 2021.

Arbeitnehmerbelange



Arbeitnehmerbelange

14. Arbeitnehmerrechte

Die Personalstrategie ist auf die Geschäfts- und Risikostrategie der ILB abgestimmt und definiert die Ziele für den Personalbereich der ILB. Die Personalarbeit der ILB ist nachhaltig orientiert und gewährleistet eine hohe Transparenz für die Mitarbeitenden. Ziele waren 2022 die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur, die Implementierung eines neuen Stellenbewertungs- und Vergütungssystems und die Digitalisierung der HR-Prozesse. Diese Ziele konnten erreicht werden.

Das Stellenbewertungssystem der ILB wurde 2022 evaluiert und aufbauend auf den geltenden Tarifverträgen erweitert, so dass auch außertarifliche Stellen unter Einhaltung identischer Standards bewertet werden. Dies trägt maßgeblich zur Umsetzung des Equal Pay-Grundsatzes bei.

Als Teil der Personalstrategie soll auch die Meinung und Sicht der Mitarbeitenden in die Gestaltung der Rahmenbedingungen einbezogen werden. Die ILB führt hierzu regelmäßig eine Mitarbeiter*innenbefragung durch, so auch in 2022. Die Organisationseinheiten haben ihre Ergebnisse besprochen und Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. Im Ergebnis wurden 15 Workshops durchgeführt zu Themen wie Teambuilding, Führungsthemen, Prozessverbesserungen. Die Umsetzung hält die jeweilige Führungskraft nach.

Als öffentlich-rechtliches Institut und Förderbank des Landes Brandenburg ist die ILB nicht international, sondern ausschließlich im Land Brandenburg tätig und beschäftigt auch nur dort Personal. Die Arbeitsbedingungen der ILB stehen im Einklang mit den deutschen

und europäischen Arbeitsgesetzen, den Tarifverträgen für die öffentlichen Banken sowie den zwischen dem Personalrat und dem Vorstand abgeschlossenen Dienstvereinbarungen. Mit dem Personalrat arbeitet die ILB über die gesetzlichen Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte hinaus vertrauensvoll zusammen und bindet ihn in die strategisch relevanten Entscheidungen und Projekte ein. Darüberhinausgehende Ziele für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten sind aus Sicht der ILB nicht erforderlich.

Risiken aus der bestehenden Belegschaftsstruktur sowie dem soziokulturellen Umfeld werden regelmäßig im Rahmen eines strategischen Monitorings erfasst und mit dem Vorstand diskutiert.

Risiken oder negative Auswirkungen für Arbeitnehmerrechte der Mitarbeitenden der ILB können aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie aus den durch die ILB angebotenen Produkten und Dienstleistungen nicht entstehen. Daher ist keine gesonderte Risikoprüfung oder -analyse erforderlich. In Bezug auf Arbeitnehmerrechte der Mitarbeitenden von Dienstleistenden achtet die ILB in ihren Ausschreibungen auf die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie etwa Zahlung von Mindestlohn.

Die Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement wird über verschiedene interne Kommunikationsinstrumente gefördert. Es gibt regelmäßige interne Newsletter mit einer eigenen Rubrik Nachhaltigkeit, ILB-Foren und den Arbeitskreis Nachhaltigkeit, in dem für die Beteiligung der Mitarbeitenden geworben wird. Die Mitarbeitenden können zudem ihre Ideen informell über den Nachhaltigkeitsmanager einbringen.

15. Chancengerechtigkeit

Die ILB fördert die Vielfalt und Chancengleichheit im beruflichen Umfeld, unabhängig von Geschlecht, Religion, Nationalität, Behinderung, Alter, sexueller Ausrichtung und Identität. ILB-Stellenausschreibungen sind offen für alle Geschlechter. Um Unterrepräsentanzen von Frauen in einzelnen Vergütungs- und Funktionsgruppen abzubauen, werden Frauen bei entsprechenden Stellenbesetzungen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Eine Inklusionsvereinbarung stellt die chancengleiche Beschäftigung von Menschen mit Handicap sicher. Schwerbehinderte werden bei Stellenbesetzungen bevorzugt berücksichtigt. Die Schwerbehindertenvertretung wird in Stellenbesetzungsverfahren aktiv eingebunden.

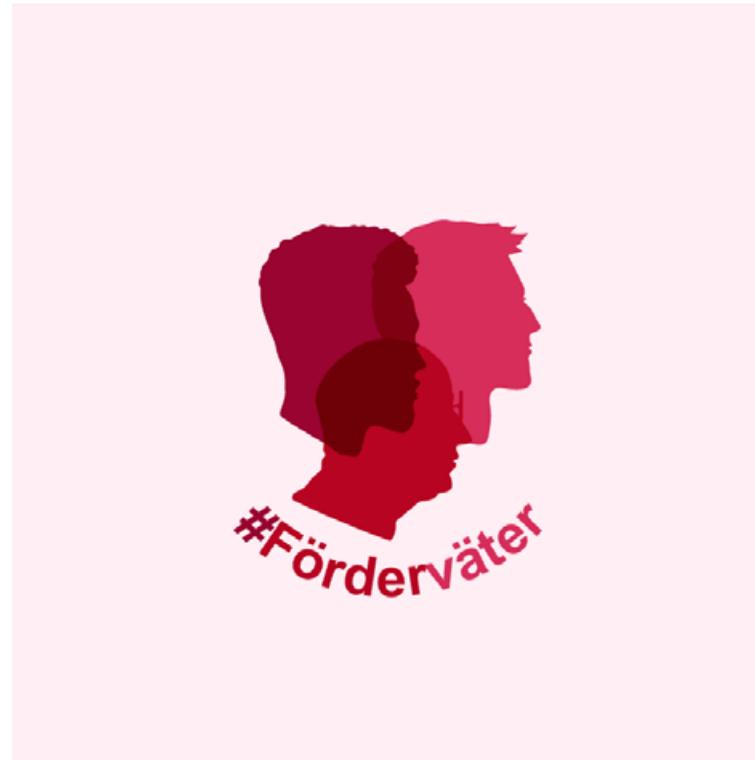
Familienfreundlicher Arbeitgeber

Die ILB unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ist seit 2018 als familienbewusste Arbeitgeberin mit dem Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“ ausgezeichnet. In 2021 wurde die ILB für drei weitere Jahre von „berufundfamilie“ rezertifiziert. Das liegt auch an den Rahmenbedingungen, die die ILB für eine familienfreundliche Unternehmenskultur in allen Lebenslagen geschaffen hat. Sie unterstützt alle Mitarbeitenden dabei, berufliches und privates Engagement in Einklang zu bringen. Sie bietet familienfreundliche Beschäftigungsmodelle mit variablen Arbeitszeiten, verschiedene Optionen zum ortsflexiblen Arbeiten, und stellt durch ihre Kooperationspartner Belegplätze in Kitas sowie Beratungs- und Vermittlungsleistungen für Familien mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen bereit.

Die ILB unterstützt Väter. Daher hat sie 2021 die Gründung des ILB-Väternetzwerkes gefördert. Dieses trifft sich regelmäßig zum Austausch und organisiert Vorträge und Workshops rund um die Themen Vaterrolle und Familienorganisation. Besonderen Wert legt die ILB auch auf die Vernetzung und Weiterentwicklung von Frauen. So hat sie 2022 eine Frauenversammlung veranstaltet und das ILB-Frauen Netzwerk gegründet. Die Frauen des Netzwerkes treffen sich nun regelmäßig zum Ladies' Lunch, um sich dort zu wechselnden Themen auszutauschen. Zu Beginn der Veranstaltung organisiert das Netzwerk immer einen kurzen Vortrag, der einen Impuls für den weiteren Austausch setzt. Dabei geht es um die persönliche Weiterentwicklung, aber auch um Karrierechancen. Bei einem Ladies' Lunch hat beispielsweise der ILB-Bereich Treasury sein Arbeitsfeld vorgestellt, damit sich bei zukünftigen vakanten Stellen mehr Frauen bewerben. Mit dem Fokus auf Frauen bietet die Bank zudem spezielle Seminare an. Dazu gehören etwa ‚Selbstmarketing und Netzwerken‘ sowie ‚Karrierecoaching‘.



50% Frauenanteil in Führungs- positionen



Gleiche Chancen für alle

Gleichstellungsarbeit ist Bestandteil des Selbstverständnisses der ILB und findet ihren Ausdruck im Gleichstellungsplan auf Basis des Gesetzes zur Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg. Im Jahr 2022 hat die ILB in ihrem zweiten Gleichstellungsplan Maßnahmen und Ziele für die nächsten vier Jahre festgelegt. Die Kernziele im Gleichstellungsplan sind gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer, die Unterstützung variabler Rollenbilder, sowie eine familienfreundliche Unternehmenskultur in allen Lebenslagen zu erreichen.

Das Ziel von 50 Prozent Frauenanteil gemessen über alle Führungspositionen hat die Bank bereits Ende 2022 erreicht. Dies gilt es in den nächsten Jahren beizubehalten. Insbesondere in der 1. Führungsebene muss der Ausbau des Frauenanteils weiter aktiv befördert werden.

Die Anzahl der Frauen und Männer in den jeweiligen Führungsebenen stellen sich per 31. Dezember 2022 wie folgt dar:

| Frauen und Männer je Führungsebene | 2022 | | 2021 | | 2020 | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer |
| Vorstand | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 2. Führungsebene | 6 | 10 | 6 | 10 | 6 | 10 |
| 3. Führungsebene | 24 | 21 | 22 | 21 | 22 | 22 |
| 4. Führungsebene | 7 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 |

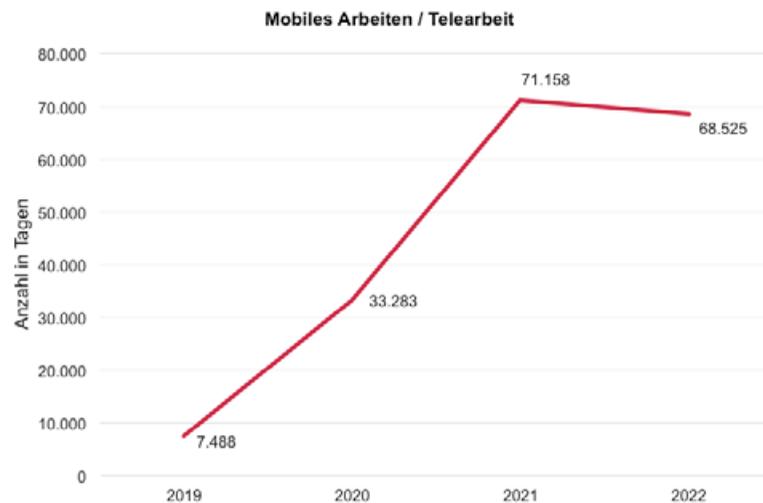
Indikator Chancengleichheit: 51 % der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt (Vorjahr: 47 %).

Inklusion

Als wichtigen Bestandteil der Unternehmenskultur hat die ILB mit dem Personalrat eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen, um die barrierefreie Teilhabe von schwerbehinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen zu unterstützen. Das ILB-Bürogebäude und die Arbeitsplätze sind ergonomisch gestaltet und behindertengerecht sowie weitestgehend barrierefrei ausgestattet.

Ortsflexibles Arbeiten

Die ILB bietet ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, in der Bank oder mobil von zu Hause zu arbeiten. Bei Bedarf stattet sie den Telearbeitsplatz mit entsprechendem Mobiliar aus. Damit bietet die ILB allen Mitarbeitenden gleiche Arbeitsbedingungen und entspricht den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes in der Telearbeit.



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Mit ihrem betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützt die ILB die Mitarbeitenden dabei, aktiv und

eigenverantwortlich die eigene Gesundheit zu erhalten. Zu den fest etablierten Angeboten gehören ein umfassender Work-Life-Service, eine externe Sozialberatung, Betriebssportgruppen mit einem breiten Angebot an sportlichen Aktivitäten, die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, Vorsorgeuntersuchungen und Gripeschutzimpfungen. Darüber hinaus fanden themenbezogene Seminare und Workshops, unter anderem im Rahmen der Gesundheitswoche 2022 statt. Die online verfügbare Gesundheitsplattform „ilb@gemeinsamgesund“ bietet regelmäßig aktualisierte Informationen und Anregungen zu gesunder Ernährung, Bewegung und psychischer Gesundheit. Risiken aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie aus den durch die ILB angebotenen Produkten und Dienstleistungen und daraus sich ableitende negative Auswirkungen auf die Mitarbeitenden können ausgeschlossen werden.

Für die oben genannten Themenbereiche hat die ILB aktuell keine weiteren Ziele definiert.

16. Qualifizierung

Anspruch der ILB ist die Gestaltung einer zukunftsorientierten, nachhaltigen Personalarbeit und einer guten Personalbetreuung. Die ILB reagiert aktiv auf die Veränderungen des Arbeitsmarktes, den demographischen Wandel, die steigenden Arbeitsanforderungen sowie die Veränderungen in den Geschäftsfeldern.

Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden erfolgt dabei nicht im Rahmen starrer festgelegter Ziele, sondern orientiert sich am individuellen Bedarf der Mitarbeitenden, unter Berücksichtigung

der Qualifizierung zur Nutzung digitaler Systeme und der Erhaltung der Leistungsfähigkeit im Rahmen des Gesundheitsmanagements.

Die Qualifizierungsstrategie der ILB sieht eine aktive Förderung und Finanzierung der Weiterbildung der Mitarbeitenden vor. Weit über die Hälfte der Mitarbeitenden nutzt jedes Jahr Angebote zur persönlichen und/oder fachlichen Weiterbildung. Darüber hinaus unterstützt die ILB ihre Mitarbeitenden bei berufsbegleitenden Weiterbildungen vom Zertifikatskurs bis hin zum Bachelor- und Masterstudiengang sowohl finanziell als auch durch Freistellungen.

Weiterbildungsmöglichkeiten stehen allen interessierten Mitarbeitenden der ILB offen. Es werden regelmäßige In-House-Schulungen angeboten, um allen Mitarbeitenden ein möglichst niedrigschwelliges Weiterbildungsangebot zu unterbreiten. Ziel war es, das ambitionierte Weiterbildungsniveau zu halten. Dieses Ziel konnte erreicht werden, die ILB-Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote wurden auch in 2022 sehr gut angenommen (siehe GRI SRS-404-1). Darüberhinausgehende, fixe Weiterbildungsquoten wurden nicht festgelegt, da Weiterbildungsbedarfe individuell sehr unterschiedlich sind und eine durchschnittliche (Pflicht-) Anzahl von Weiterbildungen nicht effizient erscheint.

Bei hoher Arbeitsbelastung besteht das Risiko, dass sich Mitarbeitende unzureichend fachlich weiterbilden. Dieses Risiko wird in turnusmäßigen Beurteilungsgesprächen zwischen den Mitarbeitenden und den Führungskräften thematisiert. Eine bedarfsgerechte, an den Bedürfnissen der ILB und der Mitarbeitenden orientierte Förderung der Beschäftigungsfähigkeit wird in diesem Rahmen zwischen den Mitarbeitenden und ihren Führungskräften festgelegt

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

| | |
|---|------------------------|
| a. Für alle Angestellten: | |
| i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen; | 0 |
| ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen); | 0 |
| iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen; | 14 |
| iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen; | vorwiegend Wegeunfälle |
| v. Anzahl der gearbeiteten Stunden | k. A. |
| 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; | 0 |
| ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen mit Ausnahme von Todesfällen); | 0 |
| iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen; | - |
| iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen; | 0 |
| v. Anzahl der gearbeiteten Stunden. | 0 |

und der Erfolg der Qualifizierungsmaßnahmen kontrolliert und bei Bedarf weitergehend gefördert.

- Vertrauenspersonen
- Inklusionsbeauftragte

Entsprechend den rechtlichen Vorgaben sind in der ILB zahlreiche Funktionen verankert, die sich im Interesse der Mitarbeitenden mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz befassen:

- Personalrat
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsarzt

Informationen zu diesen Themenfeldern werden regelmäßig durch Informationen im internen Infonet und durch Rundschreiben veröffentlicht.

Die ILB bietet den Mitarbeitenden zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit an:

- Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsärztliche Betreuung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

- Arbeits- und sozialpsychologische Betreuung durch eine externe Firma
- Barrierefreies Bürogebäude
- Ergonomische Arbeitsplätze und Hilfsmittel
- Betriebssportgruppe
- Digitales Gesundheitsmanagement
- Gesundheitsmesse/-tipps
- Freistellung für Vorsorgeuntersuchungen
- Workshops und Newsletter zu aktuellen Themen der Gesundheitsvorsorge
- Seminare/Vorträge zu körperlicher und seelischer Gesundheit

Der Ausschuss für Arbeitssicherheit und die entsprechenden Fachkräfte führen Begehungen durch und treffen sich im einmal pro Quartal bzw. zusätzlich anlassbezogen. Sie verfügen über die ihnen gesetzlich zugewiesenen Entscheidungsmöglichkeiten.

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

| Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen | in Stunden | |
|--|------------|------|
| | 2022 | 2021 |
| i. Geschlecht: | | |
| Frauen | 20 | 26 |
| Männer | 23 | 28 |
| ii. Angestelltenkategorie: | | |
| Führungskräfte | 45 | 42 |
| sonstige | 19 | 34 |

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

| | Männer | Frauen |
|--|------------------|-----------------|
| Verwaltungsrat | Männer: 8 | Frauen: 7 |
| < 30 Jahre: 0 | 0-49 Jahre: 3 | ≥ 50 Jahre: 12 |
| Vorstand | Männer: 2 | Frauen: 1 |
| < 30 Jahre: 0 | 30-49 Jahre: 0 | ≥ 50 Jahre: 3 |
| 2. Führungsebene – Bereichsleiter*innen | Männer: 10 | Frauen: 6 |
| < 30 Jahre: 0 | 30-49 Jahre: 3 | ≥ 50 Jahre: 13 |
| Mitarbeiter*innen inkl. dual Studierende | Männer: 276 | Frauen: 576 |
| < 30 Jahre: 81 | 30-49 Jahre: 397 | ≥ 50 Jahre: 374 |

Gut ausgebildetes Personal ist für die ILB der Schlüssel zum Erfolg. Auf die persönliche und fachliche Weiterentwicklung wird daher großer Wert gelegt. Mitarbeitende bildeten sich 2022 im Durchschnitt 26,6 Stunden weiter, damit konnte das Niveau der Jahre 2020 und 2021 weiter gesteigert werden. Für das Geschäftsjahr 2022 wurden folgende Teilnahme- und Kennzahlen zu Weiterbildungsmaßnahmen verzeichnet:

- 597 Teilnahmen an externen Seminaren
- 198 durchgeführte interne Seminare
- Dualer Studiengang:
8 Neustarter,
4 Absolventen
- Entwicklungsprogramme für Fachkräfte:
Talentpool 9 Teilnehmende;
Fast Track 19 Teilnehmende
- Entwicklungsprogramme für Führungskräfte:
14 Seminare und Workshops für
die Führungsebenen 2 bis 4

Männer

Frauen

- Förderung nebenberufliche Aus- und Weiterbildung: 9, davon 4 Masterstipendien
- Gesamtausgaben für Fortbildungen: 907.000 EUR

In 2022 bildeten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Durchschnitt mehr als 3 Tage weiter. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit das Niveau weiter gestiegen (von 2,7 auf 3,3 Tage).

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Der Gleichstellungsbeauftragten, der Personalabteilung und der Schwerbehindertenbeauftragten sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

Menschen- rechte



Menschenrechte

17. Menschenrechte

Die ILB als Arbeitgeberin

Die ILB ist im Wesentlichen in Brandenburg tätig. Sie hält die Menschenrechte ein und beachtet alle diesbezüglichen Vorschriften und Gesetze, wie etwa zu Arbeitszeiten und zum Arbeitsschutz. Weitere Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Tarifvertrag für die öffentlichen Banken.

Die ILB als Bezieherin von Waren und Dienstleistungen

Zum Stichtag 31.12.2022 hat die ILB 849 Beschäftigte und fällt nicht unter das Lieferkettensorgfaltpflichtengesetz. Sie achtet bei ihren Vergaben und Beschaffungen dennoch auf die Einhaltung der Menschenrechte. Als öffentliches Unternehmen unterliegt die ILB den Vorgaben des europäischen Vergaberechts bzw. des Brandenburgischen Vergabegesetzes, das seit 2021 auch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Vergabe von Aufträgen vorschreibt. Die ILB überprüft grundsätzlich ob Lieferanten ihre gesetzlichen Verpflichtungen einhalten zum Beispiel hinsichtlich Tariftreue, Mindestlohnung und Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und dokumentiert das Ergebnis ihrer Prüfung. In den Vergabedokumenten sind menschenrechtsbezogene Abfragen vorhanden. Die interne Revision kontrolliert, ob diese Aspekte bei Vergaben und Beschaffungen überprüft werden. Wenn die Lieferanten keine entsprechenden Nachweise führen, kommt eine Geschäftsbeziehung in der Regel nicht zustande. Wo immer es möglich ist, arbeitet die ILB mit regionalen Lieferanten zusammen.

Die ILB als Brandenburger Förderbank

Für die ILB-Förderprogramme sowie das Treasurygeschäft gelten seit 1.1.2022 die ILB-Ausschlussliste, die unter anderem Finanzierungen und Investitionen ausschließt, die gegen die Menschenrechte verstoßen. Im Jahr 2022 wurde keine Finanzierung getätigt, die gegen Menschenrechte verstoßen. Vor dem Hintergrund ihres gesetzlichen Auftrages und ihrer regionalen Fokussierung ergeben sich aus der

ILB-Geschäftstätigkeit, aus den Geschäftsbeziehungen und Förderprogrammen keine Risiken mit Bezug auf die Menschenrechte. Daher verfolgt die ILB kein explizites Managementkonzept, mit konkreten Maßnahmen und Zielen, das über die beschriebenen Maßnahmen hinausgeht.

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

Nicht wesentlich aufgrund der Regionalität der ILB-Geschäftstätigkeit (siehe Abschnitt 17: Menschenrechte).

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

Die ILB ist nur in Brandenburg ansässig (siehe Abschnitt 17: Menschenrechte).

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

Im Berichtsjahr wurden 200 Beschaffungen durchgeführt, bei denen Auftragnehmer*innen die „Vereinbarung zur Einhaltung der Mindestanforderungen nach dem Brandenburgischen Vergabegesetz“ unterzeichnet und damit versichert haben, dass der geltende Mindestlohn gezahlt wird. Das sind 39 % aller Beschaffungen im Jahr 2022 und 98 % des gesamten Auftragsvolumens der ILB.

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

Nicht wesentlich aufgrund der Regionalität der ILB-Geschäftstätigkeit (siehe Abschnitt 17: Menschenrechte).

Soziales & Gemeinwesen



Soziales & Gemeinwesen

Die ILB fördert insbesondere Sponsorings für Kinder und Jugendliche

18. Gemeinwesen

Das Kerngeschäft der ILB ist es die nachhaltige Entwicklung Brandenburgs zu fördern. Gemäß ILB-Gesetz fördert die ILB das Gemeinwohl, wobei die Erzielung von Gewinn nicht ihr Hauptzweck ist. Das dabei verfolgte Managementkonzept, in Form der Geschäftsstrategie, die Risikoanalyse sowie die Due Diligence Prozesse zur Umsetzung und Überwachung der strategischen Maßnahmen sind in den Kriterien 2. Wesentlichkeit, 3. Ziele und 6. Regeln und Prozesse beschrieben. Die Ergebnisse der Förderung sind ausführlich im ILB-Geschäftsbericht 2022 dargestellt und in den publizierten Erfolgsgeschichten (<https://ilb-geschaeftsbericht.de>). Über Ihr Kerngeschäft hinaus engagiert sich die Bank in Brandenburg in Form von Sponsoring, Spenden und Projekten.

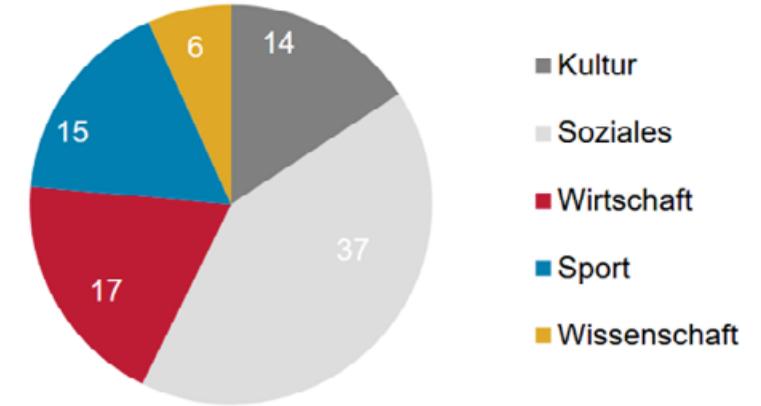
Sponsorings und Spenden

Gemäß ihrer Grundsätze für das Engagement in Brandenburg sieht es die ILB als ihre Aufgabe, sich über das Fördergeschäft hinaus für das Gemeinwohl und die Lebensqualität im Land Brandenburg zu engagieren. Daher unterstützt sie Projekte in den Bereichen Kultur, Soziales, Wirtschaft, Sport und Wissenschaft mit Sponsoring und Spenden. Dabei konzentriert sich die ILB auf Projekte im Land Brandenburg und strebt ein ausgewogenes Verhältnis von langfristigen Kooperationen und Einzelmaßnahmen an. Besonderes Augenmerk richtet die ILB auf Projekte für Kinder und Jugendliche - sei es durch Bildungsinitiativen wie „Rechnen bringt's“, die Förderung künstlerischer Ensembles wie der Jungen Philharmonie oder dem Landesjugendjazzorchester, oder durch die Unterstützung junger Sporttalente durch die Sporthilfe Bran-

denburg. Außerdem spendet sie für die Weihnachtstour der Arbeiterwohlfahrt. Mit dem Sponsoring von Veranstaltungen und Wirtschaftspreisen würdigt die ILB zudem zukunftsfähige Innovationen und Unternehmen, und trägt zur Branchenvernetzung bei.

Im Jahr 2022 unterstützte die ILB 89 Projekte (Vorjahr: 46 Projekte) im Land Brandenburg mit insgesamt 337.921,20 Euro (Vorjahr: 276.021,53 Euro).

Anzahl der Sponsoring- und Spendenprojekte pro Handlungsfeld



Sponsoring- und Spendenengagements werden unterjährig auf Basis eines Kriterienkatalogs bewertet und durch den Vorstand beschlossen. Das Engagement wird einmal jährlich in einem Bericht zusammengefasst und vom Vorstand bestätigt (<https://www.ilb.de/de/wir-ueber-uns/sponsoring>). Der Bericht wird dem Verwaltungsrat zur Kenntnis vorgelegt.

Projekte

Um darüber hinaus Unternehmensgründungen in der

| Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | 2022 in TEUR | 2021 in TEUR |
|--|-------------------------|-------------------------|
| Zinsergebnis | 57.167 | 62.984 |
| Provisionsergebnis | 59.765 | 60.184 |
| Sonstiges betriebliches Ergebnis | 1.607 | 1.721 |
| Personalaufwand | - 58.889 | - 54.957 |
| Sachaufwand | - 23.206 | - 19.574 |
| Abschreibungen Betriebsbereich | - 5.580 | - 5.420 |
| Ergebnis vor Risikovorsorge/ Reservebildung | 30.863 | 44.938 |
| Wertberichtigungen auf Forderungen | - 5.586 | 304 |
| Bewertungsergebnis Wertpapiere | - 181 | - 1.096 |
| Zuführung Vorsorgereserven | - 1.844 | - 1.635 |
| Ergebnis nach Risikovorsorge | 23.252 | 42.511 |
| Reservebildung | - 12.000 | - 31.000 |
| Zuführung ILB-Förderfonds | - 5.000 | - 5.000 |
| Jahresüberschuss | 6.252 | 6.511 |

Obige Zusammenstellung basiert auf der Gewinn- und Verlustrechnung 2022. Weitere Details sind im ILB-Geschäftsbericht einsehbar unter <https://ilb.geschaeftsbericht.de>. Die ILB ist nur im Land Brandenburg tätig.

Region zu fördern, veranstaltet die ILB gemeinsam mit der Investitionsbank Berlin (IBB) die Deutschen Gründer- und Unternehmertage (deGUT) und organisiert zusätzlich mit der IBB und den Unternehmensverbänden Berlin-Brandenburg (UVB) den Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg (BPW). Die Nachhaltigkeitsthematik ist im deGUT-Seminarprogramm sowie in den BPW-Seminaren fest verankert. Die Teilnehmer*innen des BPW werden zudem mit der Verleihung des Nachhaltigkeitspreises für

eine nachhaltige Unternehmensgründung und -führung sensibilisiert. Beide Initiativen werden gemeinsam durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe des Landes Berlin und das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg unterstützt sowie aus Mitteln der Europäischen Union kofinanziert.

Hilfe für Geflüchtete

Die ILB unterstützte Geflüchtete aus der Ukraine

und initiierte hierfür ein Projekt, bei dem ihre Mitarbeitenden Wohnungen für die Geflüchteten bezugsfertig herrichteten. Die Mitarbeitenden spendeten Einrichtungsgegenstände oder schafften diese auf Kosten der ILB neu an. Zudem besorgte die Bank Schlafsäcke für Geflüchtete im polnischen Grenzgebiet, löste weitere Spenden für Hilfsaktionen für die Ukraine aus, und stellte Spenden für die weitere Ausstattung von Geflüchteten mit Wohnungseinrichtung und Fahrrädern zur Verfügung.

Compliance



19. Politische Einflussnahme

Für die ILB sind Gesetzgebungsverfahren auf europäischer und nationaler Ebene relevant. Mit Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit sind die Taxonomie-Verordnung und die Corporate Social Responsibility Directive von herausgehobener Bedeutung.

Die ILB ist Mitglied im Bundesverband öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB). Dieser vertritt die Interessen der öffentlichen Banken beim Bund und der EU. Die ILB kann sich indirekt über den VÖB an relevanten Gesetzgebungsverfahren im Rahmen der Konsultationsverfahren beteiligen. Sofern die ILB von brandenburgischen Gesetzgebungsverfahren oder politischen Diskussionen direkt betroffen ist, bringt sie in Abstimmung mit dem sie beaufsichtigenden Ministerium der Finanzen und für Europa des Landes Brandenburg ihre Stellungnahme ein. Die ILB engagiert sich nicht politisch. Sie ist kein Mitglied in Parteien oder parteinahen Stiftungen.

Wie dem „Bericht zum Engagement der ILB für Brandenburg 2022“ entnommen werden kann wurden im Jahr 2022 folgende Mitgliedschaften eingegangen beziehungsweise beibehalten:

- AEFMA Deutschland e. V.
- BBU Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.
- Berliner Gesprächskreis zum Europäischen Beihilfenrecht e. V.
- Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften e. V.
- Bundesverband der Personalmanager e. V. (BPM)

- Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften e. V.
- Bundesverband Freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen e. V. (BFW)
- Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands e. V. (VÖB)
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)
- Deutsches Institut für Interne Revision e. V. (DIIR)
- Förderverein Baukultur Brandenburg e. V.
- Freunde des Hauses der Brandenburgisch-Preußischen Geschichte e. V.
- Konferenz der Förderbanken Deutschlands e. V. (FÖKO)
- media.net berlinbrandenburg e. V.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V.
- Universitätsgesellschaft Potsdam e. V.
- Verband kommunaler Unternehmen e. V. (VKU)
- WirtschaftsForum Brandenburg e. V.

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die ILB tätigt keine Parteispenden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die ILB untersteht als Anstalt des öffentlichen Rechts der Staatsaufsicht und als Kreditinstitut der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Die ILB unterliegt damit auch den

Vorgaben des Kreditwesengesetzes (KWG) und des Geldwäschegesetzes (GwG). Aus diesem Grund werden an ihre Organisation besondere regulatorische Anforderungen gestellt, die sich auch auf die Verhinderung strafbarer Handlungen inklusive der Korruptionsprävention beziehen. Die Korruptionsprävention der ILB zielt darauf ab, sowohl aktive als auch passive Korruption auszuschließen. Die ILB wirkt strafbaren Handlungen risikoorientiert durch präventive Maßnahmen, Sensibilisierungen, Kontrollen und Prüfungen entgegen. Hierzu führt die Bank turnusmäßig Schulungen und Workshops zur Verhinderung strafbarer Handlungen für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch. Das Compliance-Office hält die Teilnahmen nach.

Verhinderung strafbarer Handlungen

Die Verhinderung strafbarer Handlungen in der ILB ist eine Aufgabe der sogenannten „Zentralen Stelle“ gem. § 25h Abs. 1 KWG, die im Compliance-Office der ILB angegliedert ist. Die ILB hat eine Verantwortliche für die Zentrale Stelle bestellt, die auch Geldwäschebeauftragte ist. Das Compliance-Office berichtet direkt an den Vorstand. Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse erhebt die Zentrale Stelle die institutsspezifische Risikosituation in Bezug auf das Risiko strafbarer Handlungen. Daraus werden die erforderlichen Maßnahmen abgeleitet und ein Kontrollplan erstellt. Die Kontrollen des Compliance-Office beziehen sich risikobasiert auch auf die Einhaltung der Vorgaben zur Korruptionsprävention.

Verhinderung von Korruption

Die ILB hat Regelungen zur Verhinderung von Interessenkonflikten und Korruption inklusive detaillierter Regelungen und Beispiele zur Annahme und Gewährung von Vorteilen und Einladungen, sowohl

in ihrem Corporate Governance Kodex als auch internen Arbeitsanweisungen veröffentlicht, die für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im firmeninternen Sharepoint abrufbar sind. Der Corporate Governance Kodex wurde im Jahr 2022 aktualisiert und hierbei unter anderem auch die Regelungen zu Geschenken und Einladungen angepasst.

Die ILB hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Hinweise auf strafbare Handlungen und Gesetzesverstöße können darüber (auch anonym) sowohl von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der ILB als auch externen Personen gemeldet werden. Die Kontaktdaten hat die ILB auf ihrer Internetseite veröffentlicht.

Informationssicherheit

Die Informationssicherheit ist ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftspolitik der ILB. Das Informationssicherheitsmanagement verfolgt das Ziel, die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit, Authentizität und Integrität der Daten und Informationen der ILB und ihrer Kund*innen zu schützen. Zur Erreichung der Sicherheitsziele hat die ILB auf Grundlage des international anerkannten Informationssicherheitsstandards DIN ISO/IEC 27001 ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) implementiert und dieses in der Informationssicherheitsleitlinie der ILB verankert. Nachhaltigkeit ist gemäß der IS-Leitlinie eines der wesentlichen Ziele im Rahmen der zukünftigen Ausrichtung der Informationssicherheit sowie der damit in Verbindung stehenden technischen und personellen Maßnahmen.

Für mehr Sicherheit

Die Verantwortung für die Informationssicherheit trägt

der Vorstand. Der Informationssicherheitsbeauftragte nimmt die Aufgabe wahr und unterstützt den Vorstand bei der Umsetzung des ISMS. Zur Sicherstellung der Integrität, Vertraulichkeit, Authentizität sowie der Verfügbarkeit der Informationen hat die ILB auf Basis der durchgeführten Schutzbedarfsanalysen entsprechende Sicherheitsmaßnahmen implementiert, um frühzeitige Gefährdungen zu identifizieren und zu behandeln.

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

Die ILB unterhält keine Betriebsstätten. Innerhalb der aufsichtsrechtlichen Gruppe werden die Korruptionsrisiken wie einleitend beschrieben bewertet.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Im Berichtszeitraum gab es weder bestätigte Korruptionsvorfälle noch öffentlich-rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen die ILB oder – soweit der ILB bekannt – gegen ihre Angestellten.

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

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

Kontakt

Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB)
Babelsberger Straße 21
Potsdam 14480
Deutschland

Nachhaltigkeitsmanager

Martin Müller
T.: +49 (0)331 660 1178
M: martin.mueller@ilb.de

Bildquelle

S.1, Wanan_stock.adobe.com
S.4, fizkes_stock.adobe.com
S.6, ILB
S.11, Blue Planet Studio_stock.adobe.com
S.17, Naj_stock.adobe.com
S.18, Faizni Faiz_stock.adobe.com
S.19, ILB
S.25, Andrey Popov_stock.adobe.com
S.27, ILB
S.28, ILB
S.32, SnapVault_stock.adobe.com
S.34, REDPIXEL_stock.adobe.com
S.37, Vitalii Vodolazskyi_stock.adobe.com

Diagramme

Eigene Darstellung

Stand

31.08.2023