



Nachhaltigkeits- bericht 2024

Nachhaltigkeitsbericht der Evangelischen Bank eG (EB-Gruppe)
mit integrierter Umwelterklärung für das Berichtsjahr 2024

Für eine nachhaltig
lebenswerte Gesellschaft



Evangelische
Bank

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort des Vorstandes	3
2. Über diesen Bericht	4
3. Allgemeine Angaben – GRI 2 (EMAS-relevant)	5
3.1 Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken	5
3.2 Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen	9
3.3 Unternehmensführung	13
3.4 Strategie, Richtlinien und Praktiken	25
3.5 Einbindung von Stakeholdern	32
4. Wesentliche Themen und Managementansatz – GRI 3.....	34
5. Ökonomische Verantwortung – GRI 200	39
5.1 Wirtschaftliche Leistung.....	39
5.2 Nachhaltige Leistungen der Evangelische Bank eG und der EB-SIM GmbH	40
5.3 Korruptionsbekämpfung.....	49
5.4 Kundenzufriedenheit	53
6. Ökologische Verantwortung – GRI 300 (EMAS-relevant)	55
6.1 Energiemix und -verbräuche.....	56
6.2 Wasserverbrauch.....	69
6.3 Biodiversität	70
6.4 Materialeffizienz	70
6.5 Abfall	72
6.6 Emissionen	75
6.7 Beschaffung (öko-fair, IT-Geräte, Lieferanten)	84
7. Soziale Verantwortung – GRI 400	86
7.1 Mitarbeiter:innen	86
7.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	96
7.3 Betriebliche Zusatzleistungen und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen – GRI 403-6	98
7.4 Mitarbeiterbefragung.....	100
7.5 Soziales Engagement der EB.....	101
7.6 Soziale Bewertung der Dienstleister und Lieferanten - GRI 414 & UN GC Prinzipien 4, 5.....	103
7.7 Marketing und Kennzeichnung von Produkten, Fairness bei Verkauf und Nachhaltigkeit bei Vermögenswerten - GRI 417	103
7.8 Schutz der Kundendaten - GRI 418	104
7.9 Politische Einflussnahme - GRI 415	105
8. Anhang.....	107
8.1 Aktionsplan 2024-2026 (bis Ende 2024 Nachhaltigkeitsprogramm)	107
8.2 GRI-Inhaltsindex	111
8.3 Links zu weiterführenden Dokumenten	116
8.4 Operative Ziele.....	117
8.5 Kernindikatoren.....	118
8.6 Audits und Management Review	131
8.7 Portfolioanalyse der direkten Umweltaspekte für einzelne Standorte	132
8.8 Zertifikate & Gültigkeitserklärungen.....	136
9. Danksagung.....	142
10. Impressum	142

1. Vorwort des Vorstandes

Liebe Leser:innen,

trotz ökonomischer und geopolitischer Krisen steht die nachhaltige Transformation unserer Wirtschaft weiterhin auf der öffentlichen Agenda – aus gutem Grund. Denn auch der Klimawandel und der zunehmende Biodiversitätsverlust sind Krisen, auf die reagiert werden muss. Dies geschieht unter anderem durch regulatorische Anforderungen, die sich auch auf den Finanzsektor auswirken. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen und Kapitalströme konsequent in nachhaltige Investitionen zu lenken.

Was die Regulierungsbehörden einfordern, geschieht bei der Evangelischen Bank indes aus Eigenmotivation. Denn als werteorientiertes Finanzinstitut mit christlichen Wurzeln ist Nachhaltigkeit zentraler Bestandteil unserer Corporate Identity sowie ein grundlegendes Prinzip unseres täglichen Handelns.

Unser auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Geschäftsmodell entspricht auch unserem Leitbild als Genossenschaftsbank, das auf Verantwortung, Solidarität und auf die Förderung des Gemeinwohls ausgelegt ist. Für uns bedeutet das unter anderem: Wir denken in Generationen, nicht in Quartalen. Investitionen in nachhaltige Projekte sowie die Unterstützung sozialer Initiativen sind Kernbestandteile unseres Selbstverständnisses.

Um zu zeigen, dass wir es damit ernst meinen, lassen wir uns bereits seit mehr als zehn Jahren nach dem anspruchsvollen Nachhaltigkeitsstandard EMAS^{plus} zertifizieren. Dieses Zertifikat dokumentiert umfassend, dass unsere Bank in sämtlichen Geschäftsbereichen nachhaltig aufgestellt ist und sowohl ökonomische, ökologische als auch soziale Nachhaltigkeitsaspekte umfassend und ganzheitlich integriert.

Seit 2018 sind wir zudem Unterzeichnerin des UN Global Compact (UN GC) und seit 2023 auch Mitglied im neu gegründeten UN Global Compact Netzwerk Deutschland e.V. Wir unterstützen somit aktiv die zehn Prinzipien des UN GC und leisten unseren Beitrag zur wichtigen Umsetzung der Sustainable Development Goals.

Darüber hinaus setzen wir uns für ein verstärktes Engagement für soziale Investitionen in Europa ein: In Zusammenarbeit mit verschiedenen Finanzmarktakteur:innen haben wir im Jahr 2024 eine Initiative ins Leben gerufen, die dieses Thema vorantreibt. Unser Ziel ist es, mehr Kapital für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft, Bildung, erschwinglichen Wohnraum und weitere soziale Aufgaben zu mobilisieren.

Warum tun wir das? – Die Antwort ist nicht neu, sondern sie bestimmt unser Handeln bereits seit unserer Gründung: Nachhaltigkeit ist unser Antrieb und unsere Verantwortung. Gemeinsam mit Ihnen, unseren Kund:innen, möchten wir eine nachhaltig lebenswerte Gesellschaft gestalten. Dabei setzen wir auf eine dreidimensionale Wertschöpfung, die alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte in Einklang bringt.

Unser Nachhaltigkeitsbericht 2024 zeigt, wie wir diesen Anspruch konkret umsetzen und welche Fortschritte wir dabei gemacht haben. Er ist ein Beleg unseres Engagements, unserer Werte und unserer Vision von einer nachhaltig lebenswerten Gesellschaft.

Wir danken Ihnen für Ihr Vertrauen und Ihre Unterstützung auf diesem Weg.

Ihr Vorstand der Evangelischen Bank eG



Thomas Katzenmayer



Joachim Fröhlich



Olaf Kreuzberg

2. Über diesen Bericht

Die Evangelische Bank eG (Evangelische Bank, EB oder Bank) informiert gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften im Nachhaltigkeitsbericht 2024 ihre Mitglieder, Kund:innen, Mitarbeiter:innen und Dienstleister:innen sowie interessierte Stakeholder über die Weiterentwicklung und Erfolge bei der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsziele. Wie es auch in den letzten Jahren zur gelebten Praxis gehörte, ist der EB umfassende Transparenz wichtig. In Bezug darauf nimmt die EB ihre Vorreiterstellung als Nachhaltigkeitsbank im deutschen Finanzsektor besonders ernst und zeigt auch durch die jährliche detaillierte Berichterstattung auf, welche Maßnahmen realisiert wurden und welche in Zukunft umgesetzt werden sollen.

Die Angaben im Bericht betreffen das Geschäftsjahr 2024 und beziehen sich im Kennziffernvergleich in der Regel auf den Zeitraum von 2022 bis 2024. An geeigneten Stellen wird im Bericht ausführlich auf die Methodik und die Fortschritte bei der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele und des Aktionsplans (bis 2024 Nachhaltigkeitsprogramms) eingegangen.

Die wesentlichen Themen und Kriterien ergeben sich dafür aus der Wesentlichkeitsanalyse (GRI 3).

Die Berichterstattung umfasst den Konzern Evangelische Bank (EB-Gruppe), d. h. die Evangelische Bank eG als Mutterunternehmen sowie ihre acht Tochtergesellschaften. Die Ausführungen im Nachhaltigkeitsbericht betreffen je nach Berichtspunkt entweder die EB-Gruppe und/oder die Evangelische Bank allein. Der jeweilige Bezug ist eindeutig gekennzeichnet. Einige Tochtergesellschaften sind an relevanten Berichtspunkten gesondert herausgestellt. Dies ist ebenfalls eindeutig gekennzeichnet.

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht der EB-Gruppe wurde für das Geschäftsjahr 2023 veröffentlicht. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich erstellt und steht wie gewohnt in digitaler Form auf der Homepage der Evangelischen Bank zur Verfügung (www.eb.de/nachhaltigkeitsberichte). Seit dem Berichtsjahr 2020 erstellt die EB-Gruppe einen digitalen Nachhaltigkeitsbericht in Form einer eigenständigen Website – ein Adressatenorientiertes und nachhaltiges Format für alle Stakeholder. Aufrufbar ist dieser unter www.eb-nachhaltigkeitsbericht.de.

Die Struktur des Nachhaltigkeitsberichts richtet sich an den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI), mit den jeweils aktuellen Fassungen, sowie an den Anforderungen der EMASplus-Richtlinie aus. Der Bericht wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards erstellt. Deshalb folgt die Struktur des Berichts im Kapitel 'Allgemeine Angaben' den Vorgaben des GRI 2 und im Kapitel 'Wesentliche Themen und Managementansatz' den Vorgaben des GRI 3. Alle im Bericht verwendeten GRI-Standards sind durch die Angabe der jeweiligen Ziffer und Überschrift kenntlich gemacht (z. B. 2-7 Angestellte oder 302 Energie). Anschließend gliedert sich der Bericht entsprechend der drei Säulen der Nachhaltigkeit auf: ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung. Sofern in diesen Kapiteln auf GRI-Standards oder die Prinzipien des UN Global Compacts Bezug genommen wird, ist dies kenntlich gemacht. Im Anhang des Berichts werden Erklärungen, Indikatoren, Kennzahlen, Programme und Ziele detailliert dargestellt.

Im vorliegenden Bericht werden gendergerechte Bezeichnungen verwendet. Ausdrücklich einbezogen sind Menschen jeglichen Geschlechts. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden die Tochtergesellschaften der EB Holding GmbH, die wiederum Tochtergesellschaft der Evangelischen Bank ist, allesamt als Tochtergesellschaften bezeichnet. Auf den Begriff der Enkelgesellschaften wird verzichtet. Wie oben bereits erwähnt, wird unabhängig von der handelsrechtlichen Verwendung des Begriffs „Konzern“ im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht durchgängig die Bezeichnung „EB-Gruppe“ verwendet.

3. Allgemeine Angaben – GRI 2 (EMAS-relevant)

3.1 Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

2-1 Organisationsprofil

Die Evangelische Bank eG (EB) ist unter dieser Bezeichnung im Genossenschaftsregister unter der Nummer GenR 371 beim Amtsgericht Kassel eingetragen.

Zusammen mit ihren Tochtergesellschaften (GRI 2-2) bildet sie einen Konzern, der maßgeblich durch die EB als Muttergesellschaft geprägt ist.

Die EB ist eine eingetragene Genossenschaft.

Eigentümer der EB sind ihre Mitglieder. Eine Mitgliedschaft kann – abgesehen von gesetzlich vorgeschriebenen Mitgliedschaften – satzungsgemäß von juristischen Personen, die den Aufgaben der Kirchen, der Diakonie und der Caritas sowie der freien Wohlfahrtspflege und der Sozialwirtschaft dienen, erworben werden. Mit Zustimmung des Aufsichtsrats können weitere juristische Personen eine Mitgliedschaft erhalten. Darüber hinaus hält der Vorstandsvorsitzende, Thomas Katzenmayer, zwei Geschäftsanteile und die weiteren Vorstandsmitglieder, Joachim Fröhlich und Olaf Kreuzberg, jeweils einen Geschäftsanteil. Jedes Mitglied der Bank hat satzungsgemäß ein Stimmrecht.

Die EB ist alleinige Gesellschafterin der EB Holding GmbH und EB-Real Estate GmbH. Die EB Holding GmbH ist jeweils zu 100% an der Change Hub GmbH, der EB Consult GmbH, der EB-Kundenservice GmbH, der EB-Sustainable Investment Management GmbH und der EB-Sustainable Real Estate GmbH beteiligt.

Die EB-Real Estate GmbH ist die alleinige Komplementärin der EB-Real Estate GmbH & Co. Management KG. Die EB-Real Estate GmbH & Co. Management KG hält 100% des Gesellschaftskapitals an der Sterndamm GmbH.

Die EB hat ihren Hauptsitz in Kassel und unterhält in Kiel eine Zweigniederlassung.

Die EB-Gruppe ist ausschließlich in Deutschland, Österreich und der Schweiz (D-A-CH-Raum) tätig.

In Deutschland ist die EB – neben dem Sitz in Kassel und der Zweigniederlassung in Kiel – an den Standorten Berlin, Eisenach, Frankfurt am Main, Hamburg, Hannover, München, Nürnberg und Stuttgart vertreten.

In Österreich unterhält die EB eine Auslandsrepräsentanz in Wien.

Die Sitze der Tochtergesellschaften befinden sich in Kassel (Change Hub, EB Consult, EB-Kundenservice, EB-Sustainable Investment Management, EB-Holding, EB-Sustainable Real Estate, EB-Real Estate) mit Zweigniederlassungen in Berlin (Change Hub), Frankfurt am Main (EB-SIM und EB-SRE) und Köln (EB-SIM). Weitere Informationen zu den Gesellschaften sind im Konzernlagebericht zu finden.

Change Hub GmbH

Im Jahr 2019 wurde die Change Hub GmbH mit Sitz in Kassel gegründet. Ziel des Change Hubs ist es, Organisationen aus der Kirche, Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie NGOs und gemeinnützige Vereine für neue Formen der Zusammenarbeit zu befähigen und in ihren Change-Prozessen zu begleiten. Die Change Hub GmbH bietet Trainings und Workshops sowie begleitende Organisationsentwicklung und Veranstaltungen an. Mit den Angeboten werden Vertreter:innen aus verschiedenen sozialen Organisationen mit Partner:innen aus der Wissenschaft und Social Start-ups zusammengebracht. Auf diese Weise kann ein interdisziplinärer Austausch gefördert und ein Beitrag zum nachhaltigen gesellschaftlichen Wandel geleistet werden.

EB Consult GmbH

Die Vorgängergesellschaft der EB Consult GmbH, die EB Research GmbH, mit Sitz in Kassel ist im Jahr 1991 gegründet worden. 2018 erfolgte die Umfirmierung von EB Research GmbH in EB Consult GmbH. Die EB Consult vertreibt das von der EB entwickelte Risikomanagementsystem für die Sozial- u. Gesundheitswirtschaft „EB-

CARE“, das von derzeit rd. 600 Trägern in fünf diakonischen Landesverbänden zur betriebswirtschaftlichen Beratung und zur Sicherung der Marke Diakonie seit rd. 15 Jahren erfolgreich eingesetzt wird.

Die EB-Kundenservice GmbH (EB-KS)

Die EB-KS wurde im Jahr 2000 gegründet und ist als Tochtergesellschaft der EB auf professionellen Kundenservice, Servicedienstleistungen und standardisierte Sachbearbeitung innerhalb der EB-Gruppe spezialisiert.

Als zentraler Eingangskanal der Gesamtbank bearbeitet die EB-KS Telefonate, E-Mails sowie schriftliche Kundenanliegen – sowohl von Privat- als auch von institutionellen Kund:innen. Rund 60 Mitarbeiter:innen am Hauptsitz der Muttergesellschaft in Kassel kümmern sich monatlich um etwa 25.000 Anliegen aus verschiedenen Kommunikationskanälen.

Die EB-KS ist eng in die strategischen Projekte der EB eingebunden und gestaltet aktiv die Weiterentwicklung der Bank mit – insbesondere durch die Förderung von Digitalisierung, Automatisierung, KI-gestützten Prozessen und der Standardisierung von Abläufen.

EB-Real Estate GmbH & Co. Management KG

Die Vorgängergesellschaft der EB-Real Estate GmbH & Co. Management KG, die Mietgrund Immobilien GmbH & Co. Liegenschaften KG, wurde 1994 gegründet. Im Januar 2021 fand die Umfirmierung statt. Die EB-Real Estate GmbH, deren Vorgängergesellschaft die Mietgrund Immobilien GmbH ist, ist die alleinige Gesellschafterin (Komplementärin). Die Umfirmierung der Gesellschaft erfolgte im Oktober 2020.

Die EB-Real Estate GmbH & Co. Management KG ist auf den Erwerb, die Bebauung, die Verwaltung sowie auf die Veräußerung von bebauten und unbebauten Grundstücken spezialisiert. Des Weiteren ist sie in der Errichtung von Wohn- und Geschäftsgebäuden tätig und übernimmt die Vermietung und Verpachtung des eigenen Grundvermögens. Die EB-Real Estate GmbH mit Sitz in Kassel ist als 100%ige Tochtergesellschaft der Evangelischen Bank auf den Erwerb und die Verwaltung von Beteiligungen spezialisiert.

EB – Sustainable Investment Management GmbH

Die EB – Sustainable Investment Management GmbH (EB-SIM) mit Sitz in Kassel wurde 2018 gegründet und ging aus der Überführung des Teilbereiches Investment Management der Evangelischen Bank hervor.

Das Kerngeschäft der EB-SIM bildet die Vermögensanlage, bei der die umfassende Integration von ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten ein elementarer Bestandteil ist. So entsprechen alle Publikumsfonds des Unternehmens den strikten sozial-ethischen und ökologischen Standards der Evangelischen Bank, die über die Vorgaben des Leitfadens für ethisch-nachhaltige Geldanlagen in der Evangelischen Kirche in Deutschland hinaus gehen. Darüber hinaus orientiert sich das Portfolio-Management der EB-SIM bei seinen Investitionen an den 17 Zielen der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung. Die Fonds der EB-SIM waren im Berichtszeitraum für den Vertrieb in Deutschland zugelassen.

Die EB-SIM managt Wertpapier-Publikumsfonds unter der Marke der EB. Diese Fonds dienen der Markenbildung, als unverzerrter Leistungsnachweis und als Baustein für Vermögensverwaltungen.

Für institutionelle Kunden werden Spezialfonds und Vermögensverwaltungen gemanagt.

Im Bereich Real Assets werden AIF für Erneuerbare Energien angeboten. Ein Fonds zur Mittelstandsfinanzierung in Emerging Markets wurde zusammen mit der DEG aufgelegt.

Die EB-SIM betreute im Berichtsjahr zum 31. Dezember mit 82 Mitarbeiter:innen 5,93 Mrd. Euro Assets under Management in 118 Mandaten aus Deutschland und Österreich.

EB-Sustainable Real Estate GmbH

Zum Ende des Geschäftsjahres 2020 wurde die EB-Sustainable Real Estate GmbH (EB-SRE) gegründet, um die nachhaltige Immobilienkompetenz und das darauf basierende Angebot innerhalb der EB-Gruppe weiter auszubauen. Die EB-SRE übernimmt die Konzeption, Entwicklung und Realisierung von nachhaltigen Immobilienprojekten im kirchlichen und diakonischen Umfeld in Deutschland. Die Gesellschaft hat ihren Sitz in Kassel.

Sterndamm GmbH

Bei der Sterndamm GmbH handelt es sich um eine Projektentwicklungsgesellschaft zur Entwicklung eines Immobilienobjektes in Berlin. Sie wurde im Dezember 2022 gegründet und beschäftigt keine Mitarbeiter:innen.

2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Die EB stellt seit dem Geschäftsjahr 2019 einen Konzernabschluss auf.

Zur EB-Gruppe gehören neben der EB selbst die nachfolgend aufgeführten Unternehmen (alphabetisch sortiert). Die Kurzporträts zu allen verbundenen Unternehmen sind unter GRI 2-1 zu finden.

1. Die **Change Hub GmbH** ist eine 100%-ige Tochtergesellschaft der EB Holding GmbH.
2. Die **EB Consult GmbH** ist eine 100%-ige Tochtergesellschaft der EB Holding GmbH.
3. Die **EB Holding GmbH** ist als reine Holdinggesellschaft eine 100%-ige Tochtergesellschaft der Evangelischen Bank eG.
4. Die **EB-Kundenservice GmbH** ist eine 100%-ige Tochtergesellschaft der EB Holding GmbH.
5. Die **EB-Real Estate & Co. Management KG**. Die EB-Real Estate GmbH, eine 100%-ige Tochtergesellschaft der Evangelischen Bank eG, ist Komplementärin und die Evangelische Bank eG ist Kommanditistin der EB-Real Estate & Co. Management KG.
6. Die **EB – Sustainable Investment Management GmbH** ist eine 100%-ige Tochtergesellschaft der EB Holding GmbH.
7. Die **EB – Sustainable Real Estate GmbH** ist eine 100%-ige Tochtergesellschaft der EB Holding GmbH.
8. Die **Sterndamm GmbH** ist eine 100%-ige Tochtergesellschaft der EB-Real Estate GmbH & Co. Management KG.

Die Liste der Entitäten im Nachhaltigkeitsbericht stimmt mit der Liste der Entitäten in der Finanzberichterstattung überein.

Die Entitäten der EB-Gruppe sind im Wege der Vollkonsolidierung in den Konzernabschluss einbezogen. Zur Bestimmung der Einbeziehung einer Tochtergesellschaft im Rahmen der Vollkonsolidierung werden qualitative und quantitative Kriterien berücksichtigt. Nähere Informationen zum Konsolidierungskreis sind dem Anhang des Konzernlageberichts zu entnehmen.

2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Der Nachhaltigkeitsbericht wird seit 2011 und der nichtfinanzielle Konzernbericht seit 2019 jährlich erstellt und veröffentlicht.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf das Kalenderjahr 01. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024. Dies entspricht auch dem Geschäftsjahr der EB und des EB-Konzerns. Alle Daten sind entweder für das Gesamtjahr oder zum Stichtag 31. Dezember 2024 erhoben worden.

Seit dem Berichtsjahr 2020 erstellt der EB-Konzern einen digitalen interaktiven Nachhaltigkeitsbericht (www.eb-nachhaltigkeitsbericht.de) und folgt dabei ebenfalls dem Berichtszeitraum des Nachhaltigkeitsberichts. Im Fokus steht die Stakeholder-orientierte Darstellung der Inside-Out-motivierten nachhaltigen Unternehmensführung.

Die Finanzberichterstattung erfolgt für den gleichen Berichtszeitraum wie die Nachhaltigkeitsberichterstattung – 01. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024.

Am 16.06.2025 ist der Nachhaltigkeitsbericht für das Berichtsjahr 2024 veröffentlicht worden.

Als Ansprechpartner:innen für Fragen und Anregungen zu diesem Bericht sowie zu Fragen rund um die berichteten Informationen und das Thema Nachhaltigkeit stehen Dr. Astrid Herrmann, Abteilungsleiterin 'Strategie & Nachhaltigkeit', sowie das gesamte Team 'CSR & Sustainable Finance' der Direktion 'Strategie & Nachhaltigkeit' unter der Mailadresse nachhaltigkeit@eb.de zur Verfügung.

2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Dieser Bericht richtet sich an der für das Berichtsjahr gültigen Version der Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie an den EMAS^{plus}-Anforderungen aus. Des Weiteren wird an den relevanten Stellen auf die Prinzipien des UN Global Compacts sowie auf die Sustainable Development Goals verwiesen.

Eine Neudarstellung der Informationen erfolgt bei den nachfolgenden Sachverhalten – an die entsprechenden Stellen im Bericht kann bei Notwendigkeit verwiesen werden und ist eindeutig gekennzeichnet.

Bei angemieteten Objekten kann es vorkommen, dass zum Zeitpunkt der Berichtserstellung nicht alle Heizungs- und Stromverbräuche vorliegen. Daher wird in diesen Fällen mit Zähler- und Durchschnittswerten der Verbrauch im ökologischen Kapitel bestimmt. Sobald die tatsächlichen Zahlen vorliegen, wird eine Korrektur vorgenommen, sodass sich die Zahlen über vergangene Jahre zwischen den Berichten unterscheiden können.

Im Berichtszeitraum wurde die Mehrheitsbeteiligung an der HKD Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie mbH (HKD) veräußert. Daraus ergibt sich, dass die Anzahl der Vollzeitäquivalente (VZÄ) stark gesunken ist, sodass viele Berechnungen auf Basis von VZÄ im vorliegenden Bericht stark von den Berechnungen der vorangegangenen Jahre abweichen.

Zudem wurde im vorliegenden Bericht die Berechnungslogik für die Nettoumsatzerlöse geändert. In der Neubewertung wurde die Unterscheidung von Brutto- und Nettoumsatzerlösen dahingehend angepasst, dass künftig unter Bruttoumsatzerlösen die Summe aller banktypischen Ertragsposten subsummiert wird und die Nettoumsatzerlöse durch Abzug der korrespondierenden Aufwendungen von den Bruttoumsatzerlösen ermittelt werden.

Die Auswirkungen der Richtigstellungen kann durch die nachträgliche Eingabe der tatsächlichen Verbrauchswerte als gering angesehen werden. Die Änderungen an der Anzahl der VZÄ durch die Veräußerung der Mehrheitsbeteiligung der HKD und die Neugestaltung der Berechnung der Nettoumsatzerlöse hingegen haben auf diverse Berechnungen erhebliche Auswirkungen. Zum einen, weil durch die Veräußerung die Anzahl der VZÄ stark gesunken ist und somit die Anzahl der Personen, durch die die Verbräuche zu dividieren sind, stark gesunken sind und zum anderen, weil bei der Neubewertung der Nettoumsatzerlöse diese ebenfalls wesentlich niedriger ausfallen als die Jahre zuvor. Daher können Intensitätswerte stark von den Werten vorheriger Jahre abweichen.

2-5 Externe Prüfung

Der Aufsichtsrat der Evangelischen Bank ist zur Prüfung des nichtfinanziellen Konzernberichts verpflichtet. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates beschließt die externen Prüfungen.

Für den nichtfinanziellen Konzernbericht beauftragt der Prüfungsausschuss grundsätzlich jährlich den Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V. (Genossenschaftsverband) dazu, eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die Übereinstimmung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts mit den handelsrechtlichen Vorschriften durchzuführen.

Die Prüfung des vorangegangenen Berichtsjahrs 2023 ist durch den Genossenschaftsverband im Jahr 2024 erfolgt. Mit der Prüfung des nichtfinanziellen Konzernberichts für das Berichtsjahr 2024 wurde ebenfalls der Genossenschaftsverband beauftragt. Diese findet voraussichtlich im dritten Quartal 2025 statt.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist immer ein Mitglied des Aufsichtsrats. Ein Mitglied des Vorstands nimmt an den Sitzungen des Prüfungsausschusses teil. Der Aufsichtsrat sowie auch Führungskräfte sind in die Entscheidung über die Beauftragung der externen Prüfung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen.

Der Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard wird vom Vorstand der Bank geprüft sowie freigegeben und im Rahmen der EMASplus Zertifizierung jährlich geprüft. Das Ergebnis der Prüfung wird dann mit dem Nachhaltigkeitsausschuss des Aufsichtsrates erörtert.

Das Ergebnis der Prüfung ist im jeweiligen Prüfungsvermerk dokumentiert. Die Prüfungsvermerke können im nichtfinanziellen Konzernbericht eingesehen werden. Der nichtfinanzielle Konzernbericht ist auf der Website der EB unter www.eb.de/ueber-uns/berichte-zahlen.html einsehbar. Der Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard der Evangelischen Bank wird extern geprüft und nach erfolgter Prüfung werden die Zertifikate im Anhang des jeweiligen Nachhaltigkeitsberichts ergänzt.

Aus Gründen der Qualitätssicherung lässt die EB auch den separaten Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard durch mindestens einen unabhängigen Dritten qualitätssichern. Für den Nachhaltigkeitsbericht 2024 erfolgte dies im Rahmen der Nachschau zur 4. EMAS^{plus}-Zertifizierung.

Darüber hinaus erfolgt eine externe Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung. Aufbauend auf den eigenen Erkenntnissen und denen der Prüfer:innen entwickelt die EB-Gruppe die Prozesse kontinuierlich weiter.

Weitere Informationen zur Prüfung – u. a. zu den verwendeten Prüfstandards/-kriterien und den erreichten Prüfungsniveaus – befinden sich im jeweiligen Prüfungsvermerk.

Der Genossenschaftsverband ist der für die Evangelische Bank eG zuständige gesetzliche Prüfungsverband.

Im Rahmen der EMAS^{plus}-Zertifizierung wird der Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard durch den unabhängigen Umweltgutachter Henning von Knobelsdorff, Bonn, geprüft.

3.2 Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen

2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Die EB ist ein genossenschaftlich organisiertes, nachhaltig ausgerichtetes Kreditinstitut, das im Finanzkreislauf von Kirche, Gesundheits- und Sozialwirtschaft verankert ist. Aufgrund ihrer christlichen Wertebasis stellt die umfassende Integration von Nachhaltigkeit im Geschäftsmodell der Bank die logische Konsequenz dar. Bereits seit der Gründung der Evangelischen Bank ist Nachhaltigkeit fest im Leitbild der Bank verankert, sodass die nachhaltige Ausrichtung der Geschäftspolitik zum Wohle von Kirche, Diakonie sowie Gesundheits- und Sozialwirtschaft von Anfang an ein bedeutender Teil der Evangelischen Bank ist. Zudem fördert die EB seit ihrer Gründung die Geschäfte ihrer Mitglieder und Kund:innen und stärkt somit die Institutionen und Einrichtungen aus Kirche sowie der Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

Zum Stichtag 31.12.2024 ist die EB mit einer Bilanzsumme von 8.713,4 Mio. Euro und 403 Mitarbeiter:innen eine der größten Kirchenbanken Deutschlands. Als wesentliche ökonomische Kennzahlen für das Berichtsjahr sind das Gesamtkreditvolumen mit rund 6.913,4 Mio. Euro, das neue Kreditvolumen in Höhe von 671,6 Mio. Euro sowie die Gesamtkapitalquote in Höhe von 18,98 % zu nennen.

Die EB bedient zwei strategische Geschäftsfelder: Zum einen ist sie auf dem Markt für Privatkund:innen in Deutschland und zum anderen auf dem Markt für institutionelle Kund:innen in Deutschland und Österreich tätig. Die Beratung der Privatkund:innen erfolgt ausschließlich zentral von Kassel aus (schriftlich, telefonisch, elektronisch). Den Institutionen und Einrichtungen aus Kirche sowie der Gesundheits- und Sozialwirtschaft stehen neben zentralen Spezialisten- und Serviceeinheiten bundesweit persönliche Ansprechpartner:innen für die Betreuung zur Verfügung.

Im Kapitel 'Ökonomische Verantwortung' sind die Branchen für die Vergabe von Krediten detaillierter dargestellt, wobei die erneuerbaren Energien ein vergleichsweise junger Geschäftsbereich für die EB sind.

Alle Tochtergesellschaften der EB sind in Deutschland tätig. Die EB-SIM und die EB-KS bedienen darüber hinaus auch den österreichischen Markt. Die EB-SIM ist zusätzlich in der Schweiz aktiv (D-A-CH-Raum).

Die Bank richtet ihr gesamtes Leistungsangebot an der Nachhaltigkeit aus und baut ihre Expertise im Bereich der Nachhaltigkeit kontinuierlich zielgerichtet aus. Das Leistungsspektrum reicht von banküblichen Einlagen- und Finanzierungsprodukten über Angebote zur Abwicklung des Zahlungsverkehrs bis hin zur Beratung und Vermittlung von Investment- und Versicherungsprodukten sowie der Wertpapierabwicklung (Verwahrstelle). Darüber hinaus werden neben den Bankprodukten auch die Leistungen der Tochtergesellschaften bzw. Dritter angeboten.

Das Privatkundengeschäft umfasst alle klassischen Themen vom Zahlungsverkehr über das Anlagegeschäft bis hin zur Bereitstellung langfristiger Baufinanzierungen.

Das Geschäft mit den institutionellen Kund:innen umfasst alle Themen vom Zahlungsverkehr bzw. Liquiditätsmanagement über das Vermögensmanagement bis hin zum Finanzmanagement der Institutionen.

Die EB unterscheidet bei Betriebsstätten in Standorte und Gebäude. Dabei ist sie an 10 Standorten vertreten bzw. in 11 Gebäuden in Deutschland ansässig.

Im Berichtsjahr hat die EB 145 Produkte angeboten, wovon in der Hausmeinung 134 als nachhaltig eingestuft sind – das entspricht 92,4 %. Bei 11 Produkten (7,6%) eines Fremdanbieters, die wir aufgrund entsprechender Kundennachfragen in unser Angebot aufgenommen haben, konnte eine solche Einstufung aufgrund fehlender Produktbewertungsmöglichkeiten nicht sicher vorgenommen werden. Mit den angebotenen Produkten hat die EB in den von ihr bedienten Märkten Netto-Umsatzerlöse i.H.v. 140.502.226,40 Euro erzielt.

Die EB bietet keine Produkte und Dienstleistungen an, die auf bestimmten Märkten verboten oder Gegenstand von Bedenken von Stakeholdern oder öffentlichen Diskussionen sind. Um die Qualität ihrer nachhaltigen Produkte sicherzustellen, existieren Produktbewertungsprozesse, z. B. für Fondsprodukte, die dem Nachhaltigkeitsanspruch der EB Rechnung tragen.

In der Wertschöpfungskette pflegt die EB Geschäftsbeziehungen insb. zu

1. banküblichen Dienstleister:innen wie Unternehmen aus dem genossenschaftlichen Verbund (z. B. DZ-Bank, Union Investment), IT-Dienstleistern (z. B. Atruvia AG als zentrales Rechenzentrum), Beratungsgesellschaften
2. Unternehmen zur technischen Versorgung der genutzten Immobilien und Mobilitätsdienstleistungen sowie
3. Lieferant:innen wie Cateringservices oder Großhändlern für Büroartikel und Büromöbel.

Die EB hat bereits seit 2011 nachhaltige Mindeststandards für ihre Einkaufsprozesse definiert. Diese hat die EB im Jahr 2015 (letzte Aktualisierung 2024) in einer Beschaffungsordnung zusammengefasst. In dieser ist u. a. festgelegt, dass ökologische und soziale Kriterien beim Einkauf von Produkten berücksichtigt werden müssen. Beispielsweise sind solche Produkte zu bevorzugen, die langlebig und reparaturfreundlich sind. Oder es sollen Produkte mit einem Umweltzertifikat wie der „Blaue Engel“ oder das „Fair-Trade“-Siegel vorrangig ausgewählt werden.

Die Tochtergesellschaften EB-KS, EB-RE und EB-SIM nutzen zur Bestellung von Waren das gleiche System wie die EB. Aus diesem Grund übernehmen die Tochtergesellschaften die Mindeststandards der EB für die Beschaffung.

Neben der Beschaffungsordnung ergänzt seit 2017 ein Dienstleisterkodex den Rahmen für das gesamte nachhaltige Beschaffungsmanagement und die Zusammenarbeit mit Vertragspartnern. Mit der Anerkennung des Dienstleisterkodex verpflichten sich die Vertragspartner der EB, die ökologischen und sozial-ethischen Standards

der Bank sowie die Prinzipien des UN Global Compacts einzuhalten. Dazu zählen bspw. in der ökologischen Verantwortung die Erfüllung von geltenden Umweltaforderungen oder die Optimierung des Verbrauchs von natürlichen Ressourcen. Im Rahmen der sozialen Verantwortung verpflichten sich die Dienstleister der EB, dass beispielsweise Löhne und Gehälter den geltenden Gesetzen oder Standards entsprechen oder den Mitarbeiter:innen das Recht auf Versammlungsfreiheit gewährt wird.

Seit der Einführung der „strategischen Engagemmentleitlinien“ (bis 2024 Engagementstrategie) im Jahr 2019 werden regelmäßig strukturierte Dialoge mit für die EB und EB-SIM relevanten Gruppen geführt. Entsprechend der Zielsetzung der strategischen Engagemmentleitlinien, ihre unterschiedlichen Anspruchsgruppen zu verstärkten Anstrengungen für eine nachhaltige Entwicklung zu motivieren, wie sie in den UN Sustainable Development Goals (SDGs) definiert werden, sollen auch Dienstleister:innen umfassender bei den Nachhaltigkeitsaktivitäten der EB berücksichtigt werden.

Die Inhalte des Dienstleisterkodex und der strategischen Engagemmentleitlinien sind auf der Homepage der EB in ihrer jeweils gültigen Fassung veröffentlicht.

Ziel der EB ist es, dass alle neuen Vertragspartner den Dienstleisterkodex anerkennen oder einen vergleichbaren eigenen Code-of-Conduct (Verhaltenskodex) vorweisen können. Durch einen aktiven Dialog forciert sie eine Steigerung der Akzeptanz des Dienstleisterkodex, um damit selbst zur Steigerung von Transparenz und Ressourceneffizienz beitragen zu können. Die in der EB im Jahr 2021 geschaffenen Strukturen für die Weiterentwicklung des Dienstleistermanagements mündeten 2022 in einer Dienstleisterbefragung. Darüber wurde im Nachhaltigkeitsbericht 2023 unter dem Kapitel Soziale Verantwortung näher berichtet.

Im Zuge der sukzessiven Implementierung der Nachhaltigkeitsgrundsätze ist bei allen Unternehmen der EB-Gruppe beabsichtigt, dass alle relevanten Nachhaltigkeitsvereinbarungen und -erklärungen auch von den Tochtergesellschaften adaptiert werden. Zu diesen Standards gehört auch der Dienstleisterkodex.

Die Gesellschaften der EB-Gruppe arbeiten in der Regel langjährig mit ihren Vertragspartnern und Dienstleistern zusammen. Bei der Auswahl der Dienstleister wird darauf geachtet, dass sie ihren Sitz in Europa, vorrangig in Deutschland, haben. Sowohl die Evangelische Bank als auch die Tochtergesellschaften bevorzugen sowohl aus ökologischen als auch aus sozial-ethischen Gründen die Zusammenarbeit mit regionalen Partner:innen. Bei Verstößen gegen den Dienstleisterkodex behält sich die EB-Gruppe vor, eine stufenweise Eskalation einzuleiten, die bis zu einer Auflösung der Geschäftsbeziehung führen kann.

Die EB fokussiert sich auf ihre o.g. traditionellen strategischen Geschäftsfelder, wobei sich die Tochtergesellschaften insb. auf die Bereitstellung spezieller Produkte, Dienstleistungen und Services für die Bank selbst oder die Kernklientel der Bank konzentrieren. Die EB-SRE bietet beispielsweise Dienstleistungen zur Immobilienentwicklung an. Im Gegensatz dazu ist die EB-KS der Spezialist für die Servicedienstleistungen der EB.

Die EB und ihre Tochtergesellschaften sind bestrebt, mit den Kund:innen möglichst langfristige Geschäftsbeziehungen zu pflegen. Diese sind i.d.R. entweder über langfristige Immobilienfinanzierungen und/oder durch die Kapitalanlage geprägt.

Bei der Immobilienfinanzierung handelt es sich überwiegend um Immobilienkredite aus den o. g. Kundengruppen und können bspw. für nachhaltige Wohneinrichtungen, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialeinrichtungen verwendet werden. Bei der Kapitalanlage vermittelt die EB Anlageprodukte ihrer eigenen Assetmanagementtochter EB-SIM sowie Kapitalanlagen von Drittanbietern. Unabhängig vom Anbieter achtet die EB darauf, dass die vermittelten Kapitalanlageprodukte Nachhaltigkeitskriterien in ihrem Investmentprozess berücksichtigen, wobei mindestens die Pflichtausschlusskriterien des EKD-Leitfadens eingehalten werden müssen.

Die Kund:innen stammen aus den Märkten, in denen die Gesellschaften der EB-Gruppe aktiv sind. Grundsätzlich erbringen die Kund:innen Dienstleistungen im Bereich der Kirche, Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

Exemplarisch wird u. a. die Wertschöpfungskette durch die Finanzierung von Werkstätten für Menschen mit

Behinderungen erweitert, da in den Einrichtungen neben der Integration bzw. Eingliederungsleistung von Menschen mit Behinderungen auch Produkte und Dienstleistungen hergestellt werden. Diese sind mannigfaltig und können vom Recycling, der Wäscherei bis hin zur Logistik reichen.

Die EB unterhält keine weiteren relevanten Geschäftsbeziehungen, die außerhalb der oben beschriebenen Wertschöpfungskette liegen.

Im Berichtsjahr wurden 90 % der Anteile an der HKD Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie mbH, Kiel veräußert. Ein beherrschender Einfluss ist nicht mehr gegeben. Die HKD Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie mbH wurde 2024 entkonsolidiert. Darüber hinaus ergaben sich 2024 keine Änderungen des Konsolidierungskreises.

2-7 Angestellte

Für die Erhebung der Personaldaten nutzt die EB das Personalmanagementsystem Perbit. Dieses System wird monatlich über eine Schnittstelle zur Abrechnungssoftware aktualisiert.

Die Personaldaten wurden im Personalmanagement für diesen Bericht aufbereitet und beziehen sich entweder auf das Gesamtjahr 2024 oder auf den Stichtag 31. Dezember 2024.

Für die Zusammenstellung dieser Daten wurden die Beschäftigtenanzahlen herangezogen. Wenn in diesem Bericht Vollzeitäquivalente (VZÄ) verwendet werden, dann ist dies ausdrücklich gekennzeichnet.

2024	Evangelische Bank	EB-Gruppe
Mitarbeiter:innen (Anzahl)	403	556
davon Männer	229	309
davon Frauen	174	247
Mitarbeiter nach Arbeitsvertrag (Anzahl)	229	309
davon unbefristet	213	281
davon befristet	16	28
Mitarbeiterinnen nach Arbeitsvertrag (Anzahl)	174	247
davon unbefristet	164	226
davon befristet	10	21
Mitarbeiter nach Arbeitszeitmodell (Anzahl)	229	309
davon Vollzeit	218	275
davon Teilzeit	11	34
Mitarbeiterinnen nach Arbeitszeitmodell (Anzahl)	174	247
davon Vollzeit	107	139
davon Teilzeit	67	108

An dieser Stelle wird auf die Aufschlüsselung nach Region – früher Nord, Mitte, Süd – für die EB und EB-Gruppe verzichtet, da dies aufgrund der überwiegenden Tätigkeit in Deutschland keine Relevanz hat.

Mitarbeiter:innen mit nicht garantierten Arbeitszeiten gab es im Berichtsjahr nicht.

Befristungen treten bei der EB lediglich im Rahmen von Werkstudenten- und Auszubildendenverträgen sowie bei der Einstellung von Trainees auf. Auch gibt es Sachgrundbefristungen im Rahmen von Elternzeitvertretungen.

Überdies bietet die EB ihren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit an, in Teilzeit zu arbeiten, um ihnen ein höheres Maß an Flexibilität und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

Saisonale Schwankungen treten in der EB nicht auf.

2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind

Die geschäftlichen Aktivitäten werden von den Stammkräften der Bank durchgeführt. Externe Mitarbeiter:innen setzt die Bank in keinem erheblichen Maße und nur im Rahmen des Spitzenausgleichs ein.

3.3 Unternehmensführung

2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

Die höchsten Organe der EB umfassen den Vorstand, den Aufsichtsrat sowie die Generalversammlung. Der Vorstand leitet die EB mit dem Ziel des Erhalts ihrer nachhaltigen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit.

Vorstand

Die strategische Ausrichtung der Bank wird vom Vorstand festgelegt und dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gegeben sowie mit diesem erörtert. Darüber hinaus ist der Vorstand Teil von verschiedenen internen Gremien und Kommunikationskreisen, um die strategischen und operativen Themen zu steuern. Diese üben eine Beratungsfunktion aus, wie z.B. die Führungskräfterunde (Austausch zu allen Strategien und Belangen der EB), die Fachbeiräte (siehe weiter unten) oder das Asset-Liability-Committee (Austausch zu Fragen der strategischen Gesamtbankplanung und -steuerung sowie dem Bilanzstrukturmanagement). Entscheidungsbedarfe, die sich aus diesen Runden ergeben, werden vom Vorstand im Rahmen von Vorstandsbeschlüssen gefasst. Der Vorstand trägt Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien sowie für ein angemessenes Risikomanagement und -controlling. Die Vorstandsverantwortung für sämtliche Nachhaltigkeitsthemen in der EB obliegt dem Vorsitzenden des Vorstands, Thomas Katzenmayer.

Der Vorstand der EB setzte sich im Berichtsjahr aus 3 Mitgliedern zusammen. Nähere Informationen zu den Mitgliedern des Vorstands finden sich auf der Homepage der Evangelischen Bank (www.eb.de/ueber-uns/wir-fuer-sie/vorstand.html).

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand und hat für die intensive Auseinandersetzung mit relevanten Themen vier Ausschüsse etabliert: den Kredit- und Risikoausschuss, den Personal- und Vergütungsausschuss, den Prüfungsausschuss sowie den Nachhaltigkeitsausschuss.

Im Mai 2022 fand die konstituierende Sitzung des Nachhaltigkeitsausschusses statt. Der Ausschuss ist personell mit den weiteren Ausschüssen des Aufsichtsrats verflochten und erörtert die nachhaltige Ausrichtung der EB hinsichtlich der drei Säulen der Nachhaltigkeit.

Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsthemen sowohl in den Sitzungen des Aufsichtsrats als auch in den Sitzungen der weiteren Ausschüsse ausdrücklich einbezogen, z. B. wenn sie Teil des Fortschrittsberichts zur Gesamtbankstrategie oder Teil der Bewertung der Vorstandsleistung sind.

Bei der Evangelischen Bank gilt - dem deutschen Recht entsprechend - das Prinzip der klaren Trennung zwischen Aufsichtsrat und Vorstand. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind nicht Teil des Vorstandes. Beide Organe - Aufsichtsrat und Vorstand - bilden zusammen mit der Generalversammlung das höchste Kontrollorgan (s.o.). Der Aufsichtsrat der Evangelischen Bank setzte sich im Berichtsjahr aus 14 Mitgliedern zusammen. Der überwiegende Anteil der Mitglieder des Aufsichtsrats sind aktive bzw. ehemalige Führungskräfte in Einrichtungen oder Organisationen von Kirche und Diakonie oder in Gesellschaften der Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

Alle 14 Mitglieder des Gremiums sind unabhängig.

Nähere Informationen zu den Mitgliedern des Aufsichtsrats finden sich im Jahresabschluss und auf der Homepage der Evangelischen Bank (<https://www.eb.de/ueber-uns/wir-fuer-sie/organe.html>).

Von den 14 Mitgliedern des Aufsichtsrats sind 9 männlich und 5 weiblich.

Generalversammlung

Die Generalversammlung ist das höchste Organ der Evangelischen Bank eG. Ihr gehören alle Mitglieder an. In der Regel findet die Generalversammlung einmal jährlich statt und ist beispielsweise für Satzungsänderungen, die Entlastung des Vorstands und die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder verantwortlich.

Tochter- und Enkelgesellschaften

Die Tochter- und Enkelgesellschaften der EB werden durch die jeweiligen Geschäftsführer:innen geleitet. Das höchste Organ der Tochter- und Enkelgesellschaften ist die Gesellschafterversammlung.

Die Geschäftsführung der EB Holding GmbH nimmt die Überwachungsfunktion ihrer Tochtergesellschaften auf den jeweiligen Gesellschafterversammlungen wahr. Die Tochtergesellschaften der EB Holding GmbH sind: die Change Hub GmbH, die EB Consult GmbH, die EB-Kundenservice GmbH und die EB – Sustainable Investment Management GmbH.

Darüber hinaus sind einige Geschäftsführer:innen der Tochtergesellschaften in den Fachbeiräten der EB-Gruppe (s.u.) vertreten.

Im Folgenden sind die Tochtergesellschaften mit ihren Geschäftsführer:innen aufgeführt:

- Change Hub GmbH: Dr. Malte Möller, Hendrik Simon
- EB Consult GmbH: Hans-Christoph Reese
- EB Holding GmbH: Thomas Katzenmayer, Joachim Fröhlich, Olaf Kreuzberg
- EB-Kundenservice GmbH: Peer-Ole Läer, Britta Pfeiffer
- EB-Real Estate GmbH & Co. Management KG: Matthias Zaremba, Christine Bödicker
- EB – Sustainable Investment Management GmbH: Christoph Glatzel, Dr. Bernhard Graeber, Michael Hepers
- EB-Sustainable Real Estate GmbH: Johannes Reinsch, Lena Frackmann

Entscheidungsfindung bei nachhaltigen Themen

Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil der Evangelischen Bank und somit für alle Bereiche innerhalb der Bank von hoher Bedeutung. Daher hat die EB Nachhaltigkeitsziele in ihre Balanced Scorecard integriert und somit Nachhaltigkeit zum integralen Bestandteil der strategischen Grundausrichtung gemacht. Die Verantwortlichkeiten für das strategische und operative Nachhaltigkeitsmanagement im Hause der EB sind klar geregelt und dokumentiert. Dazu ist der bis 2024 als separates Gremium existierende Nachhaltigkeitsrat in die Führungskräfterunde der Evangelischen Bank integriert worden, um die hohe Bedeutung der Nachhaltigkeit für die EB zu unterstreichen. Die Führungskräfterunde selbst stellt ein Gremium auf oberster Ebene dar, in welchem der Gesamtvorstand sowie alle Direktor:innen und die Abteilungsleitung "Strategie und Nachhaltigkeit" vertreten sind. Die konsequente Umsetzung des Aktionsplans (bis 2024 Nachhaltigkeitsprogramm) sowie Anstöße für neue weitere Nachhaltigkeitsmaßnahmen werden durch das Einbringen und Behandeln in der Führungskräfterunde sichergestellt. Die operative Umsetzung kann dann von der Führungskräfterunde an einen Arbeitskreis unter Führung der zuständigen Direktor:in delegiert werden.

Nachhaltigkeitsausschuss des Aufsichtsrates

Zur vertieften Befassung mit Nachhaltigkeitsthemen wurde innerhalb des Aufsichtsrates ein Nachhaltigkeitsausschuss eingerichtet. Der Ausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der Wahrnehmung seiner Überwachungs- und Beratungsfunktion in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen. Er tagt daher regelmäßig und berichtet direkt an den Gesamtaufsichtsrat.

Beiräte

Im Jahr 2021 fanden im EB-Konzern die konstituierenden Sitzungen der vier Fachbeiräte statt. Einer der Fachbeiräte ist der Nachhaltigkeitsbeirat. Dabei handelt es sich um ein Gremium, welches Nachhaltigkeit insbesondere in der EB ganzheitlich betrachtet und der Bank beratend zur Seite steht, um den wachsenden Anforderungen an eine nachhaltige Bank gerecht zu werden. Der Nachhaltigkeitsbeirat schafft ein festes Austauschformat zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Fragestellungen mit externen Expert:innen aus Diakonie, Politik und Wissenschaft sowie Vertreter:innen von Nichtregierungsorganisationen. Zusammen mit Führungskräften der EB und der EB-SIM ist ein regelmäßiger fachlicher Austausch zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsgrundsätze und der -organisation sowie zu strategischen Themen sichergestellt.

Weitere Informationen zu den Fachbeiräten Nachhaltigkeit, Sozial- und Gesundheitsbranche, Privatkunden und EB-SIM sind auf der Homepage der EB zu finden (<https://www.eb.de/ueber-uns/wir-fuer-sie/organe.html>).

2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Das Nominierungs- und Auswahlverfahren der Vorstände und Aufsichtsräte ist im Genossenschaftsgesetz bzw. in der Satzung sowie im Corporate Governance Kodex der Evangelischen Bank geregelt.

Die Mitglieder des Vorstands werden satzungsgemäß vom Aufsichtsrat nominiert, bestellt und abberufen (§ 18 (2) Satzung). Dabei wird der Aufsichtsrat insb. vom Personal- und Vergütungsausschuss unterstützt. Die Aufgaben des Ausschusses liegen u. a. in der Beratung und Vorbereitung von Beschlussfassungen und Beschlussvorschlägen für den Gesamtaufsichtsrat sowie die Vorauswahl von Bewerbern für neu zu bestellende Vorstandsmitglieder und das Erstellen einer Stellenbeschreibung mit Bewerberprofil. Die weiteren Aufgaben des Ausschusses sind in der Geschäftsordnung definiert.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden satzungsgemäß von der Generalversammlung gewählt. Darüber hinaus sind für den Aufsichtsrat die aufsichtsrechtlichen Anforderungen gemäß § 25d KWG zu beachten. Dementsprechend müssen Mitglieder des Aufsichtsrats zuverlässig sein, die erforderliche Sachkunde vorweisen und zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben über ausreichend Zeit verfügen. Die Prüfung dieser Vorgaben obliegt dabei der BaFin.

Auch die Mitglieder der jeweiligen Ausschüsse müssen die zur Erfüllung der jeweiligen Ausschussaufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen haben, die im Gesetz, der Satzung und/oder der jeweiligen Geschäftsordnung festgelegt sind.

Die Erfüllung der Anforderungen der Bankenaufsicht sind für die Nominierung bzw. Auswahl der Mitglieder des Vorstands unabdingbar.

Weitere Kriterien sind grundsätzlich in einem Anforderungsprofil festgehalten. Die Sicherstellung der Qualifikation und Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsleitung wird durch die Bankenaufsicht und gem. § 53 GenG mind. in jedem zweiten Geschäftsjahr vom zuständigen Prüfungsverband geprüft.

Im Corporate Governance Kodex und der Satzung der EB sind Grundsätze der Zusammensetzung des Aufsichtsrates formuliert – u. a. wurden hierzu eine Eignungs-, Weiterbildungs- und Diversitätsrichtlinie sowie eine Richtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten verabschiedet:

- I. Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.
- II. Es soll auch auf die Tätigkeit der Bank und auf potenzielle Interessenkonflikte geachtet werden.
- III. Die festgelegte Altersgrenze für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 24 (7) der Satzung geregelt, wo es heißt, dass Personen, die das 67. Lebensjahr vollendet haben, nicht in den Aufsichtsrat gewählt werden können.
- IV. Darüber hinaus ist auf die Diversität zu achten, wozu u. a. der Bildungs- und berufliche Hintergrund, das Geschlecht, das Alter und die geographische Herkunft gehören.
- V. Dem Aufsichtsrat soll eine nach seiner Einschätzung angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder angehören.
- VI. Der Aufsichtsrat der Evangelischen Bank setzt sich aus Mitgliedern der Landeskirchen und der Evangelische Kirchen in Deutschland (EKD) sowie aus Vertretern aus dem Bereich Diakonie und dem Bereich der Finanzwirtschaft und -forschung zusammen. Durch die Zusammensetzung sind Kompetenzen für die Bankenbranche, Kund:innen sowie Produkte sichergestellt.

2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats der Evangelischen Bank, Edgar Schneider, ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater. Er ist seit Juni 2017 Mitglied des Kontrollorgans und gehört nicht der Geschäftsleitung der EB an. Der Vorsitzende des Vorstands, Thomas Katzenmayer, ist Bankkaufmann. Im Jahr 2006 wechselte er von der genossenschaftlichen Beratungsgesellschaft GenoConsult als Vertriebsdirektor zur Evangelischen Kreditgenossenschaft Kassel (EKK), einem der Vorgängerinstitute der Evangelischen Bank. Bei der EKK wurde Thomas Katzenmayer 2007 in den Vorstand berufen.

2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

Grundsätzlich werden alle Strategien und Kodizes vom Vorstand der Evangelischen Bank verantwortet und genehmigt. Im Anschluss werden alle Strategien und Kodizes im Aufsichtsrat bzw. in dem dafür zuständigen Ausschuss des Aufsichtsrates zur Kenntnis genommen und diskutiert.

Das Unternehmensleitbild der EB ist seit April 2022 der Corporate Story zu entnehmen. Diese wurde im Auftrag des Vorstands gemeinsam mit einem interdisziplinären Team aus Führungskräften und Mitarbeiter:innen erarbeitet und anschließend durch den Vorstand genehmigt. Die Corporate Story besagt, dass sich die EB zusammen mit ihren Kund:innen aus Kirche, Gesundheits- und Sozialwirtschaft das Ziel gesetzt hat, eine nachhaltig lebenswerte Gesellschaft zu gestalten.

Die Nachhaltigkeitsgrundsätze basieren auf der Vision sowie der Corporate Story und sind integraler Bestandteil der Unternehmensgrundsätze und somit des Geschäftsmodells der EB. Dadurch ist gewährleistet, dass Nachhaltigkeit ein originärer Teil des Unternehmenszwecks ist. Die Nachhaltigkeitsgrundsätze mit ihren strategischen Zielen, Messgrößen und Maßnahmen werden vom Vorstand festgelegt, jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Darüber hinaus werden alle Änderungen an den Nachhaltigkeitsgrundsätzen und den Nachhaltigkeitszielen dem Nachhaltigkeitsausschuss des Aufsichtsrates vorgestellt und anschließend mit diesem diskutiert.

Zudem haben der Vorstand und Aufsichtsrat der EB einen institutsspezifischen Corporate Governance Kodex erarbeitet, welcher an den Regelungen des Corporate Governance Kodex für Genossenschaften, des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie des Corporate Governance Kodex der Diakonie angelehnt ist. Mit ihm hat sich die Bank ein ihrem Selbstverständnis und Leitbild entsprechendes Regelwerk gegeben, welches ebenfalls Teil der Unternehmensgrundsätze ist.

Als zentrale Instanz für das Nachhaltigkeitsmanagement fungiert innerhalb der EB die Führungskräfterunde, in die der Nachhaltigkeitsrat integriert wurde. Die Führungskräfterunde gewährleistet die strategische Implementierung der Nachhaltigkeit innerhalb der Evangelischen Bank. Weitere Informationen zur Implementierung des Nachhaltigkeitsmanagements in der EB sind unter GRI 2-9 zu finden.

Als Stakeholder der Evangelischen Bank können u. a. Mitglieder, Kund:innen, Mitarbeiter:innen oder Vertreter:innen aus Forschung und Beratung sowie Vertreter:innen von Verbänden oder NGOs bezeichnet werden. Eine Liste der Stakeholder-Gruppen und der jeweiligen Dialogformate befindet sich unter GRI 2-29.

Neben den regulatorischen und aufsichtsrechtlichen Initiativen sind bei der Identifizierung und im Umgang mit nachhaltigen Themen bzw. den dazugehörigen Prozessen auch die Dialoge zwischen Stakeholdern und Vorstand bzw. Aufsichtsrat wichtige Impulsgeber. Die regelmäßigen Dialoge unterstützen bei der Auseinandersetzung mit Auswirkungen, Risiken und Chancen und werden deshalb aktiv von den Vertreter:innen der EB wahrgenommen.

Die EB legt größten Wert auf Transparenz sowie auf eine hierarchieübergreifende Kommunikation. Die Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeit, in internen Veranstaltungen, Gesprächsrunden oder auch bilateral mit dem Vorstand in den Dialog zu treten. Kommunikationsformate sind u. a. die jährlichen Mitarbeiterveranstaltungen, „SmallTalk mit dem Vorstand“ sowie anlassbezogene Informationen in der Mitarbeiterkommunikations-App „EBnow“.

Darüber hinaus werden die Interessen der Mitarbeiter:innen durch einen Gesamtbetriebsrat sowie zwei regionale Betriebsratsgremien gewahrt. Der Vorstand und die Vertreter:innen des (Gesamt-)Betriebsrats besprechen sich regelmäßig. Ihre konstruktiven Dialoge prägen die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen beiden Seiten.

Im Rahmen der jährlichen Generalversammlung werden die Mitglieder der EB über das vorangegangene Geschäftsjahr und über aktuelle Themen informiert. Über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der EB wird regelmäßig berichtet. Der Vorstand und der Aufsichtsrat stehen jedem Mitglied für Fragen und zum allgemeinen Austausch zur Verfügung.

Durch die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und der Fachbeiräte stehen Vertreter:innen der wichtigsten Stakeholder in regelmäßigem Austausch mit dem Vorstand und den Führungskräften der Bank (siehe GRI 2-9). Darüber hinaus werden die Mitglieder des Aufsichtsrates zur Beiratstagung im Herbst eingeladen, sodass auch ein Austausch zwischen dem Aufsichtsrat und den Fachbeiräten möglich ist.

Der Dialog zwischen Vorstand und Stakeholdern wird nicht an andere Instanzen delegiert. Die EB hat gemäß den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) eine integrierte Gesamtbankstrategie sowie eine Gesamtbankrisikostrategie entwickelt. Darüber hinaus bestehen weitere Detail- und Funktionalstrategien sowie die Nachhaltigkeitsgrundsätze mit dem dazugehörigen strategischen Nachhaltigkeitszielsystem.

Im Rahmen des Managements hat die EB zahlreiche Instrumente einschließlich eines umfassenden Managementinformationssystems (MIS) sowie eines Berichtswesens implementiert, um die Bank nachhaltig steuern zu können.

Das MIS umfasst die Überwachung des gesamten Zielsystems der EB einschließlich der Messgrößen und Aktivitäten im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements. Das Berichtssystem besteht aus täglichen bis jährlichen sowie anlassbezogenen Berichten. Alle Leitungsorgane werden stets aktuell über alle relevanten Entwicklungen der EB informiert. Die Informationen werden vom Vorstand in den regelmäßigen Vorstandssitzungen und in den Sitzungen mit dem Aufsichtsrat bzw. seinen Ausschüssen, erörtert und bewertet. Insbesondere im Nachhaltigkeitsausschuss wird die nachhaltige Ausrichtung behandelt und durchleuchtet.

Nähere Informationen zum nachhaltigkeitsbezogenen Risikomanagement können auch dem TCFD-Report entnommen werden. Der TCFD-Report ist auf der Homepage der EB zu finden (<https://www.eb.de/ueber-uns/berichte-und-zahlen.html>). Dieser wird den Mitgliedern des Vorstands vor Veröffentlichung zur Verfügung gestellt und kritisch gewürdigt.

Wie beschrieben, wird der Aufsichtsrat regelmäßig in seinen Sitzungen und einzelnen Ausschüssen über die Entwicklungen innerhalb der Bank, u. a. durch den Vorsitzenden des Vorstands, unterrichtet. Bspw. kommt mindestens vier Mal im Jahr der Kredit- und Risikoausschuss des Aufsichtsrats zusammen. In den Sitzungen wird die aktuelle (Risiko-)Situation der EB ausführlich besprochen. Der Ausschuss informiert den Gesamtaufichtsrat entsprechend.

Unterstützt wird dies durch das MIS, worin die Zielerreichung der strategischen Ziele festgehalten und bei Notwendigkeit erläutert wird. Das MIS wird quartalsweise aktualisiert und erfüllt die MaRisk-Anforderungen. Es steht dem Aufsichtsrat zur Verfügung und wird von diesem in seinen Sitzungen gewürdigt. Die Informationen des MIS sind für die Steuerung und die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung der Bank von wesentlicher Bedeutung. Anhand der strategischen Ziele bzw. des Zielerreichungsgrades werden Rückschlüsse auf die Prozesse und deren Qualität sowie umgesetzte Maßnahmen geschlossen.

Wie erwähnt, arbeitet der Vorstand eng mit dem Aufsichtsrat zusammen und steht im ständigen Austausch mit den Vertreter:innen der jeweiligen Aufsichtsratsausschüsse sowie verschiedenen Kommunikationskreisen und den Direktionen der EB. Er überprüft bestehende Prozesse und stößt zudem neue Prozesse an.

Darüber hinaus betreibt die Evangelische Bank ein umfassendes Risikomanagementsystem zur Steuerung der Bank und zur Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen. Das Risikomanagement war im Berichtsjahr in der Direktion „Unternehmenssteuerung“ verankert und direkt dem Vorstand unterstellt.

Der Vorstand ist für die Einhaltung der jährlichen Durchführung der Angemessenheitsprüfung der Risikomes-
verfahren durch die Direktion „Unternehmenssteuerung“ verantwortlich. In diesem Zusammenhang ist eine Risikoinventur durchzuführen und über das Ergebnis dem Vorstand zu berichten.

Über die Durchführungen sowie die Ergebnisse wird der Vorstand mündlich wie schriftlich unterrichtet. Die kritische Würdigung der Inhalte nimmt der Vorstand vor bzw. werden im Asset-Liability Committee (ALCO) erörtert. Hieraus abgeleitete Maßnahmen werden vom Vorstand verabschiedet. Darüber hinaus sind die Risikomessverfahren und die Risikoinventur Gegenstand von Prüfungen durch die interne Revision. Die Prüfungen werden gemäß mehrjähriger Prüfungsplanung sowie anlassbezogen durchgeführt. Im Berichtsjahr wurde von einer anlassbezogenen Prüfung nicht Gebrauch gemacht. Zur Sicherstellung der ordnungsgemäßen Prüfungsdurchführungen und Berichterstattungen der internen Revision überwacht dies der Abschlussprüfer regelmäßig.

Ergänzend zur jährlichen Angemessenheitsprüfung des Risikomanagements erhält der Vorstand verschiedene Reportings, die für die Risikodarstellung und -beurteilung relevant sind. Die jeweiligen Reports werden in unterschiedlichen Turnussen – von täglich bis einmal jährlich – erstellt.

Zu dem Managementansatz der EB gehört u. a. die regelmäßige kritische, interne und externe Prüfung der vorhandenen Prozessabläufe und Systemstrukturen, der internen Dokumentation sowie der Berichterstattung. Da die Bank selbst und auch die Stakeholder stets Veränderungen begegnen und sich somit auf neue Herausforderungen einstellen müssen, setzt sie sich stets objektiv mit dem Status quo auseinander und entwickelt diesen zukunftsfähig weiter. Daher werden regelmäßig interne Ideen und Empfehlungen zur Verbesserung, u. a. des Managementsystems, diskutiert und bei entsprechender positiver Bewertung integriert.

Weitere Informationen zum Managementansatz sind im Kapitel 'Wesentliche Themen & Managementansatz' (GRI 3) zu finden.

2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

Der Vorstand legt die strategische Ausrichtung der Bank im Bereich Nachhaltigkeit fest und setzt spezifische Ziele für die einzelnen Geschäftsbereiche, wobei ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt werden. Über wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Nachhaltigkeitskontext und die Wirksamkeit der beschlossenen Strategien, Maßnahmen, Parameter und Ziele wird der Nachhaltigkeitsausschuss des Aufsichtsrats mindestens einmal jährlich anhand der Wesentlichkeitsanalyse informiert. In der Wesentlichkeitsanalyse werden u. a. die Themen Klimawandel, eigene Mitarbeiter:innen, Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie Governance als wesentlich in Bezug auf Auswirkungen, Risiken und Chancen abgeleitet. Das Thema Nachhaltigkeit ist somit ein Querschnittsthema, das alle Unternehmensebenen durchzieht.

Weiterhin erörtert der Gesamtaufsichtsrat mindestens einmal im Jahr die Nachhaltigkeitsgrundsätze. Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsaspekte auch in der Risikoinventur bewertet. Diese wird mindestens einmal jährlich im Gesamtaufsichtsrat erörtert.

Ungeachtet der Gesamtverantwortung des Vorstands hat die Evangelische Bank eine Organisation geschaffen, die eine ganzheitliche Integration von Nachhaltigkeitsaspekten ermöglicht und dem hohen Stellenwert der Nachhaltigkeit innerhalb der EB gerecht wird. Das zentrale Gremium im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements der EB-Gruppe ist die Führungskräfterunde. In die Führungskräfte wurde 2024 der Nachhaltigkeitsrat der EB integriert, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeitsthemen in der Evangelische Bank auf oberster Ebene behandelt werden und alle Bereiche der Bank über die Entwicklung informiert sind.

Die operative Umsetzung des Aktionsplans (bis Ende 2024 Nachhaltigkeitsprogramms) liegt in der Verantwortung einzelner Direktor:innen, wobei diese zur Umsetzung der Maßnahmen einzelne Arbeitskreise bilden können. Diese werden je nach Maßnahme individuell zusammengestellt entsprechend der zur Umsetzung der Maßnahme notwendigen Expertise. Zudem tragen alle Mitarbeiter:innen Verantwortung für die generelle (operative) Weiterentwicklung von nachhaltigkeitsbezogenen Themen im jeweiligen Unternehmensbereich.

Ein wichtiges Organ ist der Nachhaltigkeitsausschuss des Aufsichtsrats. Dieser erörtert zum einen die nachhaltige Ausrichtung der Bank und ergänzt die weiteren Ausschüsse des Aufsichtsrats in Themenfeldern, die über deren Betrachtung hinausgehen. Zum anderen ist er als Ausschuss des Aufsichtsrats unabhängig von der

Geschäftsführung der Bank und hat somit eine beratende sowie überwachende Funktion. Über die wichtigsten Besprechungsinhalte der Sitzungen berichtet er zeitnah an den gesamten Aufsichtsrat.

Der Nachhaltigkeitsrat der Evangelischen Bank wurde 2024 in die Führungskräfterunde der Bank integriert. Die Führungskräfterunde wird vom Vorsitzenden des Vorstands geleitet und stellt ein Beratungs- und Informationsgremium bestehend aus dem Vorstand und den Direktor:innen sowie der Abteilungsleitung "Strategie und Nachhaltigkeit" der Bank dar. Die Führungskräfterunde tagt einmal im Monat und dort können von allen Beteiligten jederzeit Themen mit Nachhaltigkeitsbezug eingebracht werden. Zudem gibt es mindestens zwei Sitzungen im Jahr in welchen nachhaltige Themen besonders im Fokus stehen.

Mit dem operativen und strategischen Nachhaltigkeitsmanagement ist die Abteilung 'Strategie & Nachhaltigkeit' in besonderem Maße betraut. Sie betreut die Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsgrundsätze und bereitet Entscheidungen für den Vorstand vor, an dessen Vorsitzenden sie direkt berichtet. Die Aktualisierung der Nachhaltigkeitsgrundsätze erfolgt einmal jährlich.

In den Tochtergesellschaften verantwortet die Geschäftsleitung die Zielerreichung sowie die Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie. Die Geschäftsführung berichtet den Vorständen auf den jeweiligen Gesellschafterversammlungen. Zudem dient das Nachhaltigkeitsmanagementsystem EMAS^{plus} zur Identifizierung der Auswirkungen der EB auf Umwelt, Wirtschaft und Menschen.

2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Mitglieder des Vorstands der Evangelischen Bank überprüfen und genehmigen in einem ersten Schritt die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse und in einem zweiten Schritt den Nachhaltigkeitsbericht der EB-Gruppe. Die Wesentlichkeitsanalyse wird durchgeführt durch den Prozess-Owner – Abteilung 'Strategie & Nachhaltigkeit' – und genauso wie der Nachhaltigkeitsbericht mithilfe diverser Organisationseinheiten und Tochtergesellschaften erstellt und weiterentwickelt.

Die Überprüfung und Genehmigung der in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen erfolgen ebenfalls durch die Mitglieder des Vorstands. Nähere Informationen zum Prozess der Wesentlichkeitsanalyse sind im Kapitel 'Wesentliche Themen & Managementansatz' (GRI 3) zu finden.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten jährlich den Nachhaltigkeitsbericht nach dessen Fertigstellung. Ihnen wird eine angemessene Zeit eingeräumt, um den Nachhaltigkeitsbericht (i) zu überprüfen und (ii) zu genehmigen sowie (iii) Empfehlungen für die Verbesserung des darauffolgenden Berichts zu äußern. Anschließend wird der Nachhaltigkeitsbericht auf der Homepage der EB und in dem digitalen Nachhaltigkeitsbericht für alle Stakeholder und Interessierte zur Verfügung gestellt.

Der Aufsichtsrat wird über die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sowie die Fertigstellung bzw. Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts in Kenntnis gesetzt. Darüber hinaus werden zentrale Aspekte der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse und des Nachhaltigkeitsberichtes im Nachhaltigkeitsausschuss erörtert.

2-15 Interessenkonflikte

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind gemäß EB-Corporate Governance Kodex dem Interesse der Bank und ihrer Mitglieder verpflichtet. Mit Entscheidungen dürfen weder persönliche Interessen verfolgt noch Geschäftschancen, die der EB zustehen, persönlich genutzt werden. Jedes Aufsichtsratsmitglied wird Interessenkonflikte, insbesondere solche, die auf Grund einer Beratung oder einer Organfunktion bei Kund:innen, Lieferant:innen, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können, dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offenlegen. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte sollen zur Beendigung des Mandats führen. Überdies haben Vorstand und Aufsichtsrat eine Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikten verabschiedet.

Nach den § 25c Abs. 1 und 25d Abs. 1 KWG müssen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zum Zweck der Leitung bzw. Überwachung der Evangelischen Bank die Anforderungen der fachlichen Eignung (Mitglieder des Aufsichtsrates: Sachkunde), der Zuverlässigkeit und zeitlichen Verfügbarkeit sowohl zu Beginn als auch während

der Mandatsausübung sicherstellen. Ein Aspekt, der für eine (potenziell) mangelnde Zuverlässigkeit der Organmitglieder sprechen könnte und daher vom Institut beurteilt werden sollte, ist das Bestehen eines Interessenkonflikts. Daher ist der Vorstand bzw. Aufsichtsrat für die Festlegung, Genehmigung und Überwachung der Umsetzung und Pflege von wirksamen Richtlinien zur Ermittlung, Bewertung, Steuerung und Minderung tatsächlicher und potentieller Interessenkonflikte zwischen den Interessen des Instituts und den Interessen der Mitarbeiter:innen, einschließlich der Mitglieder des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats verantwortlich, die sich nachteilig auf die Wahrnehmung ihrer Pflichten und Zuständigkeiten auswirken können. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten von Mitarbeiter:innen und Vorstandsmitgliedern im Rahmen der Wahrnehmung ihrer Pflichten und Kompetenzen in der EB zur Abwicklung von Bankgeschäften mit Kund:innen und Dritten (z. B. Verbundunternehmen) hat die EB bereits folgende Richtlinien und Leitsätze eingeführt:

- Richtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen
- Verhaltenskodex der Evangelischen Bank eG
- Unternehmensgrundsätze/Corporate Governance Kodex der Evangelischen Bank eG
- Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte
- Interessenkonfliktgrundsätze der Evangelischen Bank eG und ihrer Tochtergesellschaften

Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Generalversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Im Berichtsjahr sind keine Interessenkonflikte aufgetreten.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats unterrichten die Bank vollumfänglich über ihre Mitgliedschaften in anderen Gremien bzw. Aufsichtsorganen und müssen regelmäßig Angaben zu nahestehenden Unternehmen und Personen offenlegen. Diese sogenannte Entsprechungserklärung ist vom Vorstand und Aufsichtsrat jährlich zu verabschieden sowie auf der Homepage zu veröffentlichen. Sie bezieht sich jeweils auf das vorangegangene Geschäftsjahr. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben gemäß ihrer „Entsprechenserklärung 2024“ den Inhalten des Corporate Governance Kodexes mit einer Ausnahme entsprochen (vgl. Homepage der EB zum Corporate Governance Kodex).

Im Rahmen des internen Kontrollsystems nimmt die interne Revision regelmäßig Prüfungen vor.

Darüber hinaus gibt es im Wertpapierbereich eine allgemeine Regelung für alle Mitarbeiter:innen, die sich mit Interessenkonflikten beschäftigt. Zuständig dafür ist die Direktion 'Compliance & Recht'.

Informationen zu Mehrheitsanteilseigner:innen sowie Überkreuzbeteiligungen mit Lieferant:innen und Stakeholdern sind dem Anhang des Konzernlageberichts zu entnehmen.

2-16 Übermittlung kritischer Anliegen

Die Evangelische Bank betreibt eine nachhaltig wertorientierte Risikopolitik und bietet den unterschiedlichen Stakeholdergruppen verschiedene Dialogformate mit dem Vorstand bzw. dem Aufsichtsrat an. Darüber hinaus können Beschwerden und kritische Anliegen jederzeit mündlich oder schriftlich an den Vorstand und den Aufsichtsrat gerichtet werden.

In der Direktion Vertrieb fungiert das Beschwerdemanagement als zentrale Anlaufstelle für sämtliche Kundenbeschwerden, einschließlich kritischer Fälle. Der Vorstand und der Aufsichtsrat erhalten halbjährlich eine Beschwerdestatistik. Bei besonders bedeutenden Beschwerden erfolgt umgehend eine Benachrichtigung des Vorstands sowie der Revision, der Rechtsabteilung und des Risikomanagements, um schnelle Maßnahmen einzuleiten und etwaige Risiken zu minimieren.

Darüber hinaus existiert in der EB gem. § 25a Abs. 1 S. 6 Nr. 3 KWG i.V.m § 2 HinSchG ein automatisiertes Hinweisgebersystem, das über die Homepage erreichbar ist (www.eb.de/ueber-uns/unternehmensgrundsaeetze/compliance-informationen.html).

Für weitere Informationen zur Übermittlung von Anliegen bzw. dem Beschwerdemanagement siehe auch GRI 2-26. Beschwerden, die direkt an den Vorstand und den Aufsichtsrat gerichtet sind, werden dem Beschwerdemanagement zur weiteren Bearbeitung übergeben.

Im Berichtsjahr wurden in der EB insgesamt 2 kritische Anliegen verzeichnet, die direkt an den Aufsichtsrat gerichtet wurden.

2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Der Vorstand der Evangelischen Bank nimmt regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Er verfügt über das notwendige Wissen, um die nachhaltige Entwicklung der EB voranzutreiben.

Darüber hinaus geht der Vorstand aktiv in den Dialog mit Mitarbeiter:innen, Mitgliedern, Kund:innen, den Fachbeiräten (u. a. Nachhaltigkeitsbeirat), anderen Mitgliedern aus Verbänden und Vereinen sowie mit Vertreter:innen aus Politik und Medien. Gerade in diesen Dialogen und Diskussionen stehen nachhaltige Themen oftmals im Vordergrund. Der Aufbau von Fachwissen wird durch umfassende Fachliteratur ergänzt. Darüber hinaus verfügt die EB über ein Trendradar, das sowohl zur Identifikation von neuen relevanten Trends als auch zu deren Bewertung einbezogen wird. Auf diese Weise ist der Vorstand stets in der Lage, Wissen u. a. zu Nachhaltigkeitstrends, regulatorischen Vorhaben und Produktinnovationen aufzubauen.

Im Jahr 2021 hat der Aufsichtsrat eine Eignungs- und Weiterbildungsrichtlinie für den Aufsichtsrat verabschiedet. Demnach legt das Gesamtplenum des Aufsichtsrats zu Beginn eines Geschäftsjahres für das laufende Geschäftsjahr den Rahmen für seine Weiterbildung, die seiner Ausschüsse sowie die der einzelnen Mitglieder fest und wird hierbei vom Vorstand unterstützt.

Es besteht darüber hinaus weiterhin die Verpflichtung jedes einzelnen Aufsichtsratsmitglieds, sich eigenverantwortlich um entsprechende Weiterbildungen zu kümmern.

Im Jahr 2024 nahmen die Mitglieder des Aufsichtsrats gemeinsam an einer Nachhaltigkeitsschulung zum Thema "ESG-Anforderungen aus der MaRisk" der GenoAkademie sowie an einer Schulung zum Thema "Aktuelles, LSI-Stresstest, digitaler Euro und DORA" des Instituts für Aufsichtsorgane Colette Sternberg teil. Die neuen Aufsichtsratsmitglieder haben die Webinare der GenoAkademie "Neu im Aufsichtsrat" besucht.

2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

Für die Entlastung des Vorstands und des Aufsichtsrats sind durch das Genossenschaftsgesetz die Mitglieder der EB auf der Generalversammlung legitimiert – sie tagt einmal jährlich in der ersten Jahreshälfte.

Im Gesetz, der Satzung und/oder dem Corporate Governance Kodex sind die Aufgaben des Aufsichtsrats und des Vorstands definiert. Ergänzt wird dies durch die spezifischen Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und den Vorstand. Der Aufsichtsrat hat die Überwachung und Beratung des Vorstands vorzunehmen, worin insbesondere Nachhaltigkeitsfragen enthalten sind. Der Vorstand hat die Schlüsselfaktoren zur Nachhaltigkeit in der Bank festzulegen, zu steuern und miteinander zu vernetzen. Dieser Auftrag unterstreicht das Werteverständnis der EB: Das nachhaltige Geschäftsmodell der Bank umfasst nicht nur ein ökonomisches, sondern gerade auch ein ökologisch und sozial-ethisch ausgerichtetes Handeln.

Neben der Beratung und Überwachung des Vorstands bewertet der Aufsichtsrat mindestens jährlich die Nachhaltigkeitsleistung der Bank.

Dabei stützt sich der Aufsichtsrat auf die Ergebnisse der EMAS^{plus}-Zertifizierung und auf das Ergebnis des ISS-ESG-Ratings.

Die EMAS^{plus}-(Re-)Zertifizierung findet alle drei Jahre statt und ist zuletzt im Kalenderjahr 2023 erfolgreich abgeschlossen worden. 2024 bestand die Evangelische Bank erfolgreich die erste Nachschau durch einen unabhängigen Umweltgutachter. 2025 erfolgt gemäß des EMAS^{plus}-Zyklus die letzte Nachschau in diesem Zyklus. Im Jahr 2021 erhielt der EB-Konzern von der unabhängigen ESG Research- und Ratingagentur ISS-ESG in der Kategorie „Financials / Specialized Finance“ den Status „Prime“ mit dem Rating „B“. Die EB wurde erstmals als Institutsgruppe bewertet und gehört zu den besten Unternehmen der Kategorie.

Die soziale und ökologische Leistung der EB wird von ISS ESG in regelmäßigen Zyklen anhand von branchenspezifisch ausgewählten Nachhaltigkeitskriterien durchgeführt.

Ergänzend zu den genannten Verfahren zur Bewertung der Leistung des Vorstandes wird die Güte und Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung durch den Vorstand jährlich durch eine externe Wirtschaftsprüfer:in geprüft. Das Ergebnis wird dem Aufsichtsrat sowie der BaFin mitgeteilt. Die Aufsichtsbehörde führt mindestens einmal jährlich Aufsichtsgespräche mit dem Vorstand durch.

Der Aufsichtsrat bewertet regelmäßig (mindestens einmal jährlich) selbst seine Struktur, Größe und Zusammensetzung sowie die Leistung des Vorstands und des Aufsichtsorgans (§ 25d Abs. 11 Nr. 3 KWG). Er bewertet u. a. auch seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung sowohl der einzelnen Vorstände und Mitglieder des Aufsichtsorgans als auch des Organs in seiner Gesamtheit (§ 25d Abs. 11 Nr. 4 KWG).

Die EB hat keinen Nominierungs- und Vergütungskontrollausschuss gem. § 25d Abs. 11 und 12 KWG. Der Personal- und Vergütungsausschuss übernimmt diese Aufgaben.

Aus den Nachhaltigkeitsgrundsätzen und der darin integrierten Sustainability Balanced Scorecard (SBSC) wird der operative Aktionsplan (bis 2024 Nachhaltigkeitsprogramm) abgeleitet. In den Aktionsplan fließen u. a. auch Anforderungen oder Erwartungen aus externen Standards oder Bewertungen ein, die den Perspektiven der SBSC mit eindeutigen Zuständigkeiten als Maßnahmenpakete zugeordnet und sukzessive umgesetzt werden.

Der im Jahr 2022 gebildete Nachhaltigkeitsausschuss des Aufsichtsrats, kann Nachhaltigkeitsthemen noch tiefergehender und gezielter beurteilen und beraten. Aufgrund der Komplexität des Themenfeldes Nachhaltigkeit werden relevante Nachhaltigkeitsaspekte jedoch weiterhin auch in jedem anderen Ausschuss des Aufsichtsrats thematisiert.

Weitere Ausführungen zu EMAS^{plus}, dem Aktionsplan und dem Umgang mit Bewertungen befinden sich im Kapitel ‚Wesentliche Themen & Managementansatz‘.

2-19 Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik der Evangelischen Bank ist konservativ ausgerichtet. Die Vergütungsgrundsätze für den Vorstand und den Aufsichtsrat sind im Corporate Governance Kodex geregelt, welcher auf der Homepage der EB veröffentlicht ist. Die regulatorischen Anforderungen an die Vergütungsstruktur, die sich für Banken aus dem KWG, der Institutsvergütungsverordnung oder den Mindestanforderungen an die Compliance (MaComp) ergeben, finden entsprechend vollständig Anwendung. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus

- fixer Vergütung (Grundgehalt),
- variabler Vergütung in Form einer Berechnungs- und/oder Ermessenstantieme,
- Leistungen für eine betriebliche Altersversorgung / Versorgungszusagen sowie
- Nebenleistungen zusammen.

Vorstand	Grundgehalt	Variable Vergütung	Summe
Thomas Katzenmayer	435.000,00 Euro	150.000,00 Euro	585.000,00 Euro
Joachim Fröhlich	399.999,96 Euro	120.000,00 Euro	519.999,96 Euro
Olaf Kreuzberg	365.000,00 Euro	120.000,00 Euro	485.000,00 Euro
Summe	1.199.999,96 Euro	390.000,00 Euro	1.589.999,96 Euro

In den o. g. Angaben sind kumulierte Grundgehälter und ausgezahlte variable Vergütungen bis zum 31.12.2024 enthalten.

Für das Geschäftsjahr 2024 betrug die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands inkl. betrieblicher Altersversorgung, Nebenleistungen und sozialer Abgaben 2.106,8 TEUR.

Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats werden im Jahresabschluss veröffentlicht.

Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsreiz für den Aufsichtsrat, Vorstände und Führungskräfte bestehen nicht.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands muss in einem angemessenen Verhältnis zu deren Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Bank stehen und darf die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Hervorzuheben ist, dass die Mitglieder des Vorstandes mit der Vergütungsstruktur dazu angehalten sind, die nachhaltige Entwicklung der EB zu fördern. Parameter für die Bemessung der variablen Vergütung sind die nachhaltige Unternehmensentwicklung über mehrere Jahre, die Qualität der Geschäftsführung, Erfolge sowie die Güte der Nachhaltigkeitsleistung.

Die variable Vergütung des Vorstandes hängt im Wesentlichen von dem Ergebnis des ISS ESG-Ratings sowie des Malus-Systems des DGRV (Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e.V.) ab.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist nicht vom Geschäftsergebnis der EB abhängig. Variable Vergütungsbestandteile bestehen nicht.

2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Der Aufsichtsrat beschließt die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand. Dafür erarbeitete der Aufsichtsrat die Vergütungsstruktur für den Vorstand – wobei bspw. externe Vergütungsvergleiche herangezogen wurden – und ließ diese durch den Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V. prüfen. Der vom Aufsichtsrat eingesetzte Personal- und Vergütungsausschuss richtet sich bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung nach den genannten Vorgaben – die Mitglieder sind unabhängig.

Die Generalversammlung legt die Obergrenze der Vergütung und sonstiger Leistungen für den Aufsichtsrat durch Beschluss fest. Zuletzt wurde in der Generalversammlung 2011 über diese Obergrenze Beschluss gefasst. Die Vergütung trägt dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Im Rahmen der vorgegebenen Obergrenze beschließt der Aufsichtsrat allein über die Höhe und Verteilung auf die einzelnen Aufwendungen bzw. Personen.

2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Im Berichtsjahr lag das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung des Vorsitzenden des Vorstands zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Mitarbeiter:innen der EB bei 9,1 und das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung des Vorsitzenden des Vorstands zum niedrigsten Gehalt eines Bankangestellten der EB bei 19,5.

Im Berichtsjahr lag das Verhältnis der prozentualen Veränderung der Vergütung des Vorsitzenden des Vorstands zur prozentualen Veränderung des Medians der Jahresgesamtvergütung für alle Mitarbeiter:innen der EB bei 0.

Für die Berechnung wurden die unter GRI 2-7 veröffentlichten Mitarbeiterdaten verwendet (kein Ausschluss von Mitarbeiter:innen).

Für die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen wurde ein Vollzeitäquivalent verwendet, um eine bessere Vergleichbarkeit herzustellen.

Die fixen und variablen Vergütungen wurden für die Berechnungen herangezogen. Der Vorsitzende des Vorstands ist die höchstbezahlte Person in der EB.

3.4 Strategie, Richtlinien und Praktiken

2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Im Vorwort des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt die Erklärung des Vorstands.

Darüber hinaus betont der Vorstand der EB regelmäßig in der mündlichen wie schriftlichen Kommunikation mit den Gremien und den Führungskräften die Relevanz und Bedeutung der Integration von Nachhaltigkeit in die Geschäftsprozesse der EB und der EB-Gruppe. Er forciert die regelmäßige Auseinandersetzung mit Chancen und Risiken, die sich aus ökonomischer, ökologischer und sozialer Sicht ergeben. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig in den jeweiligen Sitzungen zum Fortschritt der Nachhaltigkeitsgrundsätze und damit zu den in der Sustainability Balanced Scorecard (SBSC) verankerten strategischen Nachhaltigkeitszielen. Die SBSC erweitert die ökonomische Perspektive eines nachhaltigen Geschäftsmodells um die soziale und ökologische Perspektive zu einem ganzheitlichen, wertorientierten Nachhaltigkeitsmanagement. Weitere Informationen sind im Kapitel 'Wesentliche Themen & Managementansatz' zu finden.

Mit ihrem Handeln möchte die EB für Mensch und Natur Verantwortung tragen. Daher hat sie Nachhaltigkeit seit jeher in ihrer Vision, Mission und dem Leitbild verankert und zum integralen Bestandteil der Unternehmensgrundsätze und des Geschäftsmodells gemacht. Die Nachhaltigkeitsgrundsätze wirken sich folglich auf alle Prozesse und Strategien innerhalb der EB aus – die Nachhaltigkeitsgrundsätze sind in zusammengefasster Form auf der Website der EB zu finden (www.eb.de/ueber-uns/unternehmensgrundsaeetze.html).

Mit der Erweiterung der EB zu einem Konzern nach HGB, dem Evangelische Bank-Konzern (EB-Gruppe), ist die Notwendigkeit entstanden, Nachhaltigkeitsthemen zu zentralisieren, um sie ergebnisorientiert steuern und managen zu können. Die Abteilung 'Strategie & Nachhaltigkeit' ist seitdem mit den entsprechenden Ressourcen ausgestattet worden. In dieser Abteilung werden insb. durch das Team 'CSR & Sustainable Finance' alle operativen Nachhaltigkeitsthemen der EB-Gruppe gebündelt sowie die jeweilige Umsetzung und Weiterentwicklung von relevanten Themen und Prozessen angestoßen und vorangebracht. Die Abteilungsleitung berichtet direkt an den Vorsitzenden des Vorstands der EB. Darüber hinaus wird in der EB-Gruppe die Nachhaltigkeitskommunikation nach innen wie außen verstetigt. Die EB-SIM hat zur Erreichung des Ziels 2024 die Position Head of Marketing & Communications neu geschaffen und erfolgreich besetzt.

Die rasante Weiterentwicklung der Angebote an nachhaltigen Anlagemöglichkeiten erfordert ein ständiges Hinterfragen und eine kontinuierliche Weiterentwicklung der bestehenden Prozesse, wozu eine regelmäßige Überprüfung der Investitionen auf Nachhaltigkeitskriterien gehört. Auf Basis der Nachhaltigkeitsgrundsätze der EB hat die EB-SIM ihr nachhaltiges Anlageangebot vollumfänglich auf die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen ausgerichtet und ein ESG-Reporting u. a. mit SDG-Bezug entwickelt. Ein kontinuierliches Kontroversen-Monitoring zu wesentlichen Themen findet u. a. auf Basis der Daten einer newsbasierten Nachhaltigkeitsbewertung in Echtzeit statt.

Die Ermittlung und Darstellung der Trends, die sich auf die Organisation und ihre Strategie für einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung auswirken, erfolgt über das Trendradar der EB, welches in drei Dimensionen (Trendfeld, Reifegrad, Sensitivität) gegliedert ist.

Strategisch relevante Trends im Nachhaltigkeitsbereich sind zum einen die verschärften Nachhaltigkeitsberichtsanforderungen, zum anderen aber auch Einflüsse durch Rahmenwerke wie den Sustainable Development Goals und dem EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums, zu dem die EU-Umweltziele gehören. Aus sozialpolitischen Gesichtspunkten heraus spielt bspw. weiterhin der demografische Wandel, der Fachkräftemangel, aber auch die Digitalisierung in der Gesundheits- und Sozialbranche eine Rolle, sowie die Regulierung, die Finanzierung und Reformierung des Gesundheitswesens. Die makroökonomischen Ereignisse, die sich auf die EB auswirken, sind im Konzernlagebericht unter Abschnitt B. 'Geschäftsverlauf und Lage (Wirtschaftsbericht)' ausführlich dargestellt.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse, die im Berichtszeitraum 2024 durchgeführt wurde, flossen in den

Aktionsplan (bis Ende 2024 Nachhaltigkeitsprogramm) ein. Es umfasst Maßnahmen, welche die jeweils aktuellen nachhaltigkeitsbezogenen Chancen und Risiken für die EB in Bezug auf die wesentlichen Themen adressieren.

Die Wesentlichkeitsanalyse ist das Fundament und somit die Grundlage für die Strategien und das Reporting. Daraus wird der Aktionsplan abgeleitet. Nähere Informationen sind im Managementansatz (Kapitel 4) zu finden.

Für das Berichtsjahr 2024 lassen sich wichtige Erfolge in Bezug auf den Beitrag der EB zur nachhaltigen Entwicklung verzeichnen. Nachfolgend sind einzelne ausgewählte Erfolge dargestellt:

Im Berichtsjahr wurde erneut der EB-Lebenswert-Treff initiiert, der als Diskussionsplattform für Kirche, Gesundheits- und Sozialwirtschaft genutzt wird und u. a. das nachhaltige Wirtschaften der Zukunft thematisiert. Darüber hinaus wurde wieder ein Fonds der EB-SIM im Berichtsjahr mit dem FNG-Siegel ausgezeichnet und erhielt die Höchstnote von drei Sternen. Dazu hat die EB-SIM zusammen mit der Quadoro Investment GmbH einen neuen Impact-Publikumsfonds auf den Markt gebracht. Des Weiteren wurde die EMAS^{plus}-Zertifizierung erfolgreich revalidiert. Zudem wurde begonnen, die Pkw-Flotte auf eine rein elektrisch betriebene Pkw-Flotte umzustellen. Zudem konnten diverse Verbräuche reduziert werden u.a. durch die Reduktion der nächtlichen Beleuchtung der Zentrale und Begrenzung der Raumtemperatur zur Einsparung von Energie. Außerdem konnte eine Reduktion des Papierverbrauchs, der Werbematerialien und Druckerzeugnissen sowie der sog. Scope 1 und 2 CO₂-Emissionen erreicht werden.

Als Herausforderungen für das Jahr 2024 stellten sich die regulatorischen Unsicherheiten bei der Umsetzung der CSRD sowie das Erfassen von Nachhaltigkeitsdaten heraus. Dazu zählten weiterhin die Erfassung der Scope 3-Emissionen – insb. Scope 3.15 (finanzierte Emissionen) – auf Kundenseite sowie die Erfassung aller Daten zur Berechnung der EU-Taxonomie. Um die Qualität der Nachhaltigkeitsdaten beurteilen zu können, werden diese sukzessive überprüft und verbessert. Des Weiteren ist es beim Verfassen der CSRD immer wieder zu regulatorischen Unklarheiten bzgl. der genauen Anforderungen gekommen.

Damit Finanzdienstleister:innen den existierenden und zukünftigen regulatorischen Anforderungen entsprechen können, sind sie auf die Zusammenarbeit mit Kund:innen angewiesen. Um die Partnerschaft mit Unternehmen der Sozialwirtschaft weiter intensivieren zu können, hat die Evangelische Bank passgenaue Kundenlösungen entwickelt – das EB-Immo-Scoring und das EB-Sustainability-Scoring.

Das EB-Immo-Scoring liefert einen schnellen, kennzahlenbasierten Überblick über Immobilien auf Objekt- und Portfolioebene in Bezug auf Wert- und Nachhaltigkeitsaspekte. Das EB-Sustainability-Scoring ermöglicht eine erste Standortbestimmung der eigenen Nachhaltigkeitsleistung und bietet einen einfachen Einstieg in das komplexe Themenfeld der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Beide Toollösungen werden seit Sommer 2023 angeboten.

2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Verantwortungsvolles Handeln ist für die Evangelische Bank ein zentraler Aspekt ihres Geschäftsmodells und gehört zum Selbstverständnis der Bank.

Die Bewahrung der Schöpfung, die Übernahme von Verantwortung gegenüber ihren Mitmenschen und nachhaltige Unternehmensführung sind ihr Versprechen und Verpflichtung zugleich. Daher hat sich die EB bzw. EB-Gruppe verschiedene (freiwillige) (Selbst-)Verpflichtungen auferlegt. U. a. aus dieser Motivation heraus hat die EB im Jahr 2018 den UN Global Compact unterzeichnet und sich zur Einhaltung und Förderung der 10 Prinzipien verpflichtet. Ebenso Berücksichtigung finden u.a. die ILO-Normen, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Die Inhalte und Bestrebungen der Verpflichtungen werden sukzessive weiter in die Unternehmensgrundsätze, die Nachhaltigkeitsgrundsätze, den EB-Corporate Governance Kodex, die Führungsgrundsätze und -leitlinien sowie den Verhaltenskodex und den Dienstleisterkodex einfließen. Daraus resultiert die Integration in die relevanten Strategien, Prozesse und Maßnahmen.

Darüber hinaus ist ein regeltreues und integriertes Verhalten für die EB von höchster Bedeutung. Die Direktion ‚Compliance & Recht‘ nimmt die Sicherstellung bzw. Überwachung dieses Anspruchs wahr, die die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, regulatorischen Standards und die Erfüllung weiterer, wesentlicher und in der Regel

von der Evangelischen Bank selbst gesetzter ethischer Standards und Anforderungen erfordert. Dazu zählen z. B. das GwG, das WpHG, die DSGVO, der Deutsche Corporate Governance Kodex sowie die EB-Unternehmensgrundsätze. Nach den gesetzlichen Vorgaben ist die EB verpflichtet, angemessene und wirksame organisatorische Vorkehrungen zu treffen, um die Einhaltung der für sie geltenden Regeln und Pflichten sicherzustellen.

Der Vorstand der EB hat das Compliance Commitment abgegeben, die EB im Einklang mit allen anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen und internen Richtlinien zu führen. Folglich entspricht es der gesellschaftlichen Verantwortung der EB, sich jederzeit und überall bei ihren Tätigkeiten für das Unternehmen an geltende Gesetze zu halten, ethische Grundwerte zu respektieren und vorbildlich zu handeln.

Mit dem Compliance Programm hat die EB umfassende Maßnahmen ergriffen, um die Einhaltung der anwendbaren gesetzlichen Regeln und unternehmensinternen Richtlinien zu gewährleisten.

Die EB geht ihrer Sorgfaltspflicht, die sich aus den Selbstverpflichtungen ergeben, umfassend nach. Bspw. stellt sie über das Nachhaltigkeitsmanagementsystem EMASplus sicher, Nachhaltigkeit mess- und überprüfbar zu gestalten und innerhalb eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses Indikatoren und Instrumente zu entwickeln, um die Empfehlungen der NORM DIN ISO 26000 umzusetzen.

Darüber hinaus sind im Dienstleisterkodex konkrete Anforderungen und nicht verhandelbare Standards definiert, deren Einhaltung und Beachtung die Bank bei allen Geschäftsvorgängen von ihren Lieferant:innen und Dienstleister:innen erwartet – hierzu gehören insbesondere Mindeststandards, die sich aus dem UN Global Compact ergeben. Auch prüft die Bank im Depot A die Einhaltung ihres Nachhaltigkeitsfilters und schließt bei Finanzierungen Unternehmen aus, die sich nicht über einen Corporate Governance Kodex oder ähnliche Leitlinien verpflichten.

Die EB bekennt sich ausdrücklich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compacts, wobei das Prinzip 7 besagt, dass die Unternehmen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen sollen. Dem trägt die EB umfänglich Rechnung, indem sie u. a. den Vorsorgeansatz der Vereinten Nationen in die Geschäftssteuerung und das Risikomanagement überträgt.

Des Weiteren achtet die EB darauf, das Vorsorgeprinzip auch im Sinne der Ressourcenvorsorge zu erfüllen, indem sie durch die im Jahr 2015 etablierte Beschaffungsordnung vor allem soziale und ökologische Kriterien beim Einkauf ihrer Produkte berücksichtigt und somit ressourcenschonend agiert (GRI 2-6). Sowohl aufgrund der Maßnahmen zur Risiko- als auch zur Ressourcenvorsorge sowie aufgrund ihres nachhaltigen Geschäftsmodells geht die EB davon aus, dass ihr mit dem Vorsorgeansatz beschriebenes Risiko, wesentlich zu irreversiblen Umweltschäden beizutragen, sehr gering ist.

Gleichwohl ist sich die EB bewusst, dass zukünftige klimatische und umweltbezogene Veränderungen durchaus Auswirkungen auf ihr Geschäftsmodell oder umgekehrt die Bankaktivitäten verstärkt positive wie auch unter Umständen negative Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima haben könnten. Politik, Gesellschaft und Wirtschaft befinden sich in einer Transformation hin zu einer nachhaltigeren und klimaresilienten Zukunft. Neueste wissenschaftliche wie auch politische und regulatorische Entwicklungen fließen deshalb fortlaufend in strategische Entscheidungsprozesse ein.

Zudem verabschiedete die EB 2020 strategische Klimaleitlinien (bis 2024 Klimastrategie). Diese sehen insbesondere auch Ziele und Maßnahmen für einen systematischen Umgang mit Risiken und Chancen des Klimawandels in allen Bereichen der EB-Gruppe vor. Diese werden sukzessive umgesetzt. Dadurch stellt die EB-Gruppe sicher, dass potenzielle negative Auswirkungen, die sich insbesondere aus dem Klimawandel ergeben, frühzeitig erkannt und eingedämmt werden können.

Des Weiteren sieht die EB eine wichtige Anwendung des o. g. Vorsorgeansatzes auch in der aktiven Umsetzung ihrer im Jahr 2019 veröffentlichten strategischen Engagementleitlinien (bis 2024 Engagement-Strategie). Dies bedeutet für die EB, dass sie ihre Einflussmöglichkeiten nutzt und mit Unternehmen, in die sie investiert oder investieren will, in den Dialog tritt. Auf diese Weise fördert die EB kontinuierlich eine nachhaltige Entwicklung und

sensibilisiert für eine notwendige Veränderung hin zu einer klimaverträglichen, ressourcenschonenden und sozialen Wirtschaft.

Nähere Ausführungen zu den strategischen Klimaleitlinien und zu den Engagement-Aktivitäten sind auf der Website der EB zu finden (www.eb.de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit-in-der-eb/oekologische-verantwortung.html und www.eb.de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit-in-der-eb/oekonomische-verantwortung.html).

Die EB respektiert die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Unter Berücksichtigung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte basiert das Engagement für die Menschenrechte auf der internationalen Menschenrechtscharta und der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die EB handelt im Einklang mit den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, wobei das Prinzip 1 besagt, dass Unternehmen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten sollen.

Die Berührungspunkte bei der Wahrung von Menschenrechten sind zahlreich. Denn von Diskriminierung bis Datenschutz, Niedriglöhnen oder Verletzungen der körperlichen Unversehrtheit – beim Thema Menschenrechte besteht eine hohe Bandbreite an möglichen Risiken. Dies zu erkennen, trägt einen großen Teil zur gesellschaftlichen Verantwortung und Ethik der Bank bei. Es ist daher Anspruch der EB, bestmöglich dafür zu sorgen, dass diese elementaren Rechte im eigenen Geschäftsbetrieb und dem der Partner:innen respektiert und eingehalten werden. Dieser Anspruch zeigt sich u.a. darin, dass die Evangelische Bank die Menschenrechte in ihren Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter:innen, in die Nachhaltigkeitsgrundsätze, als der Gesamtbankstrategie übergeordnete Grundsätze, sowie in die Beschaffungsordnung und den Dienstleisterkodex für externe Dienstleister:innen aufgenommen hat. Aus allen Dokumenten geht hervor, dass die Bank als Institution, ihre Mitarbeiter:innen sowie auch ihre Dienstleister die Einhaltung der Menschenrechte sicherzustellen haben und bei der Beschaffung auf die Einhaltung der Menschenrechte zu achten ist.

Die EB hat sich umfangreiche (Selbst-)Verpflichtungen ggü. den Kund:innen, Dienstleister:innen und Mitarbeiter:innen auferlegt, um keine Menschen- und Arbeitsrechte zu missachten, wobei zu ihren Stakeholdern keine Personen gehören, die als gefährdet oder schutzbedürftig eingestuft sind. Um die Vielfalt in Unternehmen zu fördern, ist die Evangelische Bank Unterzeichner der Charta der Vielfalt.

Im Rahmen der CSRD-Umsetzung werden die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte im Prozess zur Wesentlichkeitsanalyse wiederkehrend evaluiert und potenzielle Auswirkungen auf gefährdete oder schutzbedürftige Gruppen von Stakeholdern identifiziert. Zudem ist die Berücksichtigung von betroffenen Stakeholdern und Adressaten der Nachhaltigkeitsberichterstattung für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht von zentraler Bedeutung.

Das Unternehmensleitbild, die Nachhaltigkeitsgrundsätze, der Corporate Governance Kodex, die Satzung, der Verhaltenskodex sowie die Führungsgrundsätze der EB sind in ihrer gültigen Fassung unter <https://www.eb.de/ueber-uns/unternehmensgrundsaeetze.html> einsehbar.

Informationen bzgl. des UN Global Compacts zur EB sind auf der Website des UN Global Compacts zu finden <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/132408-Evangelische-Bank-eG>.

Die Genehmigung der Verpflichtungserklärungen erfolgt durch den Vorstand.

Die Prinzipien des UN Global Compact und die ILO-Normen haben ebenso wie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte Berücksichtigung im Nachhaltigkeitsfilter für Kreditgeschäft und Kapitalanlage gefunden. Außerdem wurden die Prinzipien des UN Global Compact, die ILO-Normen und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte grundsätzlich bei der Erstellung des Dienstleisterkodex der EB berücksichtigt.

Die Verpflichtungserklärungen werden den Stakeholdern in geeigneter Form mitgeteilt. Dies ist bspw. der Dienstleisterkodex für Dienstleister:innen und Lieferant:innen in der Vertragsanbahnung. Für Mitarbeiter:innen

werden relevante Selbstverpflichtungen insbesondere über die Mitarbeiter-Kommunikations-App „EBnow“ kommuniziert. Darüber hinaus werden die Unternehmensgrundsätze, der Corporate Governance Kodex und der Verhaltenskodex in der aktuellen Fassung auf der Homepage der EB veröffentlicht.

2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse mit dem Ziel der nachhaltigen Wertschöpfung. Er legt auch die Nachhaltigkeitsgrundsätze mit dem strategischen Zielsystem fest. Die Leiter:innen der Direktionen verantworten die jeweiligen Disziplinen in der Organisation, welche operativ durch die Mitarbeiter:innen umgesetzt werden.

Als Unterzeichnerin des UN Global Compacts hat sich die EB dazu verpflichtet, die Einhaltung der Menschenrechte zu wahren. Für das Einhalten der Verpflichtungen sind verschiedene Organisationseinheiten im operativen Geschäft zuständig. Dazu zählen vor allem die Direktion ‚Compliance & Recht‘ (insb. die Abteilung ‚Compliance‘), die Direktion ‚Personal, Marketing & Kommunikation‘ und die Abteilung ‚Strategie & Nachhaltigkeit‘.

Außerdem ist verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln auch Bestandteil der Führungskräfte- und des Arbeitskreises Diversität, dessen Ziel die Förderung der Vielfalt in der EB ist.

Die in GRI 2-23 genannten (Selbst-)Verpflichtungen orientieren sich an dem nachhaltig ausgerichteten Geschäftsmodell der EB. Durch die Verpflichtungen ist gewährleistet, dass Nachhaltigkeit ein originärer Teil des Unternehmenszwecks ist. Diese Verpflichtungen werden folglich in den Geschäftsbeziehungen berücksichtigt. Als hervorzuhebende Maßnahmen, die sich ergaben, gelten die Mindeststandards des Dienstleisterkodex, die Einhaltung der Beschaffungsordnung (GRI 2-6) und die EB-Filter (Ausschlusskriterien im Kredit- und Anlagegeschäft). Mit den strategischen Engagementleitlinien nutzt die EB ihren wirtschaftlichen, kompetenzbasierten und gesellschaftlich-ethischen Einfluss, um ihre unterschiedlichen Anspruchsgruppen zu verstärkten Anstrengungen für eine nachhaltige Entwicklung zu motivieren, wie sie in den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen definiert werden.

Die generelle Leistung der EB in Nachhaltigkeitsaspekten wird außerdem in der Vergütung des Vorstandes berücksichtigt (GRI 2-19).

Die Evangelische Bank legt ihren Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Dienstleistern einen Dienstleisterkodex zu Grunde, um nicht verhandelbare Standards und Anforderungen sicherzustellen. Zu diesen Standards gehören neben Anforderungen bezüglich der Menschenrechte und sozialer Verantwortung auch Anforderungen zur ökologischen Nachhaltigkeit. Im Rahmen des partnerschaftlichen Dialogs ist die Bank zudem bereit, Dienstleister bei der Entwicklung und Einführung eigener verbindlicher Leitlinien für ethisches und ökologisches Verhalten zu unterstützen. Durch die strategische Ausrichtung der Evangelischen Bank auf Unternehmen der Gesundheits- und Sozialbranche und die Ergänzung der Ausschlusskriterien in der Kreditvergabe, ergibt sich eine Fokussierung/Begrenzung auf Geschäftspartner:innen aus diesem Sektor. Durch den Nachhaltigkeitsfilter werden Geschäftsaktivitäten auf der Anlageseite gesteuert.

Die EB bietet ihren Mitarbeiter:innen regelmäßig diverse Schulungen an. Diese Schulungen sollen bei den Mitarbeiter:innen zu Sensibilität in den jeweiligen Bereichen führen. Im Jahr 2024 haben für alle Mitarbeiter:innen verpflichtende Schulungen zu den Themen Menschenrechte, Geldwäscheprävention, Korruptionsbekämpfung (im Rahmen der Compliance-Ersts Schulung), Datenschutz, Arbeitsschutz im Büro und Informationssicherheit - KI stattgefunden.

Darüber hinaus existieren Schulungen für spezifische Funktionen und/oder Teams/Abteilungen/Direktionen im Unternehmen.

2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Die EB-Gruppe hat sich zu verschiedenen (freiwilligen) Verpflichtungen bekannt und diese unterzeichnet. Ziel ist es, die negativen Auswirkungen zu verringern bzw. einen positiven Beitrag zu leisten sowie eine nachhaltige und zukunftsfähige Weiterentwicklung der Wirtschaft zu unterstützen. Dies geschieht, indem sie die Anforderungen aus den (Selbst-)Verpflichtungen mit konkreten Maßnahmen umsetzt und in ihre Strategien und Prozesse integriert.

Ein wesentliches Thema für die EB stellt der Klimawandel dar - sowohl die Anpassung an diesen als auch aktiv Klimaschutz zu betreiben. Die hierfür entwickelten strategischen Klimaleitlinien sollen einen Beitrag dazu leisten, die negativen Auswirkungen in Bezug auf das Klima zu verringern. Den Rahmen für die strategischen Klimaleitlinien der EB-Gruppe geben dabei unter anderem die in den UN Sustainable Development Goals definierten Klimaziele (SDG 13) und die Klimaziele der Europäischen Union vor.

In Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte basiert das Engagement für die Menschenrechte auf der internationalen Menschenrechtscharta und der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation. Die EB beachtet die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und handelt im Einklang mit den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen.

Die Zufriedenheit ihrer Kund:innen steht für die EB an erster Stelle. Daher gibt sie ihren Kund:innen die Möglichkeit, Kritik zu äußern und Verbesserungsvorschläge einzureichen. Hierfür ist ein zentrales Beschwerdemanagement eingerichtet. Jede Äußerung der Unzufriedenheit seitens ihrer Kund:innen sieht die EB als Beschwerde an. Ziel des Beschwerdemanagements ist es, die zeitnahe und angemessene Bearbeitung von Kundenbeschwerden sicherzustellen. Eingegangene Beschwerden werden ausgewertet, um beispielsweise wiederkehrende Fehler oder Missverständnisse zu beheben. Alle Maßnahmen dienen dazu, dauerhaft eine hohe Kundenzufriedenheit und eine langfristige Kundenbeziehung sicherzustellen.

Zur Vermeidung von Verstößen gegen geltendes Recht oder interne Vorgaben können sich alle Mitarbeiter:innen mit ihren Fragen entweder an den Vorstand, ihre Führungskräfte, die Compliance-Beauftragten und/oder den Betriebsrat wenden. Über das Hinweisgebersystem können Vorfälle auch anonym gemeldet werden (GRI 2-26). Mitarbeiter:innen, die im guten Glauben und in guter Absicht einen mutmaßlichen Verstoß durch andere melden, haben keinerlei Sanktionen oder Benachteiligungen zu befürchten. Rechtsverstöße und Verletzungen gegen die Grundwerte der EB einschließlich des Verhaltenskodexes werden nicht toleriert. Mithilfe des Hinweisgebersystems und den verschiedenen Kontaktpersonen stellt die EB sich entschieden gegen jegliche Form von Diskriminierung. Weiterhin werden alle gemeldeten Bedenken sowie die Art des gemeldeten Fehlverhaltens und der Prozentsatz der Bedenken, die während des Berichtszeitraums beantwortet wurden, beurteilt. Es wird überprüft, ob die Bedenken einerseits zur Zufriedenheit bearbeitet worden sind oder sich als unbegründet erwiesen haben.

2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Gesetzeskonformes sowie ethisches Verhalten sind feste Bestandteile der Unternehmenskultur und bilden aus Sicht unserer Bank die Basis für das Vertrauen von Mitgliedern, Kund:innen, Mitarbeiter:innen und weiteren Stakeholdern gegenüber der Bank.

Um dieses Grundverständnis für ein gesetzeskonformes, verantwortungsbewusstes, nachhaltiges und risikobewusstes Verhalten zu dokumentieren, wurde 2017 ein eigener Verhaltenskodex durch eine Gesamtbetriebsratsvereinbarung verabschiedet. Diese ist seitdem für alle Mitarbeiter:innen verbindlich. Die Verantwortung für die Einhaltung des Verhaltenskodexes obliegt dem Vorstand der Bank. Führungskräfte sind dazu angehalten, die Mitarbeiter:innen über die Bedeutung und den Inhalt zu informieren. Die im Unternehmensleitbild festgehaltenen Werte sollen zu einer respektvollen, aufgeschlossenen und achtsamen Unternehmenskultur führen, genauso wie die Führungsleitlinien und die Corporate Story.

Als zentrale Anlaufstelle für Kundenbeschwerden existiert in der Direktion 'Vertrieb' ein Beschwerdemanagement-Team. Das Team kommuniziert mit den Kund:innen und analysiert die Kundenbeschwerden bzw. Hinweise jedweder Art einschließlich der Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex in Bezug auf Erkenntnisse für die Verbesserung von Produkten, Prozessen und Abläufen.

Fragen zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten werden in den jeweiligen Bereichen der Direktion 'Compliance & Recht' beantwortet.

Des Weiteren verfügt die EB gem. § 25a Abs. 1 S. 6 Nr. 3 KWG über ein webbasiertes Hinweisgebersystem (Whistleblowing-System). Der Prozess ermöglicht es allen Mitarbeiter:innen und Einzelpersonen unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität, Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu melden. Als Hinweisgebersystem wird die Integrity Line von der EQS Group GmbH genutzt. Mit dieser Software wird es ermöglicht, dass Hinweise namentlich oder auch anonymisiert übermittelt werden können. Auf Wunsch der meldenden Person kann auch eine anonyme Folge-Kommunikation zwischen Bank und Hinweisgeber:in erfolgen. Die Direktion 'Compliance & Recht' ist verpflichtet, den Hinweisen nachzugehen.

Daneben besteht die Möglichkeit, Eingaben in einem so genannten Ombudsmannverfahren beim Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR) vorzunehmen. Sollte die Person in einem anderen EU-Mitgliedsstaat wohnen, kann diese weitere Informationen zur außergerichtlichen Streitschlichtung bei FIN-NET (www.finance.ec.europa.eu/consumer-finance-and-payments/retail-financial-services/financial-dispute-resolution-network-fin-net_de) oder der entsprechenden Stelle in seinem eigenen Land erfragen. Darüber hinaus hat auch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) ein Hinweisgebersystem eingerichtet.

Zudem verfügt die EB über eine Geschenkerichtlinie, welche 2021 in Kraft getreten ist. Diese Richtlinie dokumentiert die Einstellung der EB zur Praxis des Annehmens und Gewährens von Geschenken sowie sonstigen Vorteilen und Einladungen in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit. Für die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben ist eine absolute und unbedingte Integrität der Mitarbeiter:innen erforderlich. Alle Tätigkeiten sollen unbefangen und unabhängig von äußeren Einflüssen ausgeübt werden.

Weitere Informationen und der Zugriff auf das Hinweisgebersystem sind auf der Website der EB im Bereich Compliance-Tätigkeit einsehbar (www.eb.de/ueber-uns/unternehmensgrundsaeetze/compliance-informationen.html).

Zur Erfassung, Genehmigung und Dokumentation der Sachverhalte wurde die Anwendung „Integrity Hub“ eingeführt. Jeglicher Erhalt sowie jede Gewährung von Geschenken oder Einladungen bzw. sonstigen Vorteilen (z. B. „kostenlose“ Webinare, Rabatte, Gewinne) oberhalb der Bagatellgrenze eines Gegenwertes von 50 Euro sind im System zu erfassen. Mit Hilfe der erfassten Informationen erfolgt unter anderem das Reporting an die Gremien der EB.

Alle Mitarbeiter:innen können sich jederzeit bei Beratungsbedarfen sowie mit Hinweisen oder Bedenken an ihre Vorgesetzten, die Direktion 'Compliance & Recht', die Direktion 'Personal, Marketing & Kommunikation' oder den Betriebsrat der EB wenden.

2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Im Berichtszeitraum wurden keine (wesentlichen) Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen festgestellt. Folglich wurden keine Geldbußen von der EB gezahlt und es wurden auch keine nicht-monetären Sanktionen gegen die EB verhängt.

In der Direktion 'Compliance & Recht' existieren verschiedene Teams, die in Bezug auf Verstöße gegen bestimmte Gesetze und Verordnungen Auskunft erhalten. Dabei wird auf die Bereiche Kapitalmarkt-Compliance, MaRisk-Compliance, Zentrale Stelle (Geldwäsche) und Recht abgestellt.

Unter GRI 418 wird über mögliche Datenschutzverstöße gesondert berichtet. An dieser Stelle wird daher ausschließlich die Anzahl und Höhe der aufgetretenen Geldbußen offengelegt, sofern welche im Berichtsjahr auftraten.

Weitere Informationen sind außerdem unter GRI 205 zur Compliance vorhanden.

2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Einzelne oder mehrere Gesellschaften des EB-Konzerns waren im Berichtsjahr unter anderem aktives Mitglied in folgenden Verbänden, Vereinen und Interessengruppen:

- ADG Alumni e.V.
- Arbeitskreis Evangelischer Unternehmer in Deutschland e.V.
- Arbeitskreis kirchlicher Investoren (AKI)
- Arbeitgeberverband der deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken
- Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) e.V.
- Bundesverband Alternative Investments e.V. (BAI), Frankfurt am Main
- Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR), Berlin
- Bundesverband Deutscher Stiftungen e.V., Berlin
- Bundesverband Investment und Asset Management e.V. (BVI), Frankfurt am Main
- Carbon Disclosure Project (CDP)
- Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik e.V.
- Deutsche Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) e.V.
- Forum Nachhaltige Geldanlagen e.V. (FNG)
- Freunde des WZB e.V. (Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin), Berlin
- Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V., Düsseldorf
- Industrie- und Handelskammer
- Institut der Norddeutschen Wirtschaft e.V.
- Senat der Wirtschaft e.V.
- Sicherungseinrichtung des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR) und BVR Institutssicherung GmbH, Berlin
- Studien- und Fördergesellschaft der Schleswig-Holsteinischen Wirtschaft e. V. (UV)
- Südwind e.V. – Institut für Ökonomie und Ökumene, Bonn
- The Shareholder for Change network (SFC)
- United Nations Principles for Responsible Investments (UN PRI) Association
- Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) e.V.
- Verband deutscher Pfandbriefbanken (vdp)
- Wirtschaftsrat der CDU e.V.

3.5 Einbindung von Stakeholdern

2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Im Jahr 2024 wurde eine weiterentwickelte Stakeholderanalyse und Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die auch die neuen Rahmenbedingungen aus den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und deren Berichtsstandards, den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erfüllt.

Die wichtigsten Stakeholder der Evangelischen Bank wurden mittels einer Stakeholder-Analyse erfasst. Die unten aufgeführten Stakeholder lassen sich dabei in zwei Kategorien einteilen - Betroffene Stakeholder und Nutzer von Nachhaltigkeitsberichten. Die in der Stakeholder-Analyse erfassten wichtigsten Stakeholder lassen sich wie folgt in die Kategorien einteilen:

Betroffene Stakeholder:

- Kunden (Institutionell)
- Mitarbeitervertreter
- Aufsichtsrat
- Mitglieder
- Beiräte
- Stiftungen
- Netzwerke (AKI, B.A.U.M. e.V.,)
- Natur (stiller Stakeholder)

Nutzer von Nachhaltigkeitsberichten:

- Kunden (Institutionell),
- Universal (Universal-Investment-Labs GmbH, Universal-Investment-Gesellschaft mbH)
- Atruvia AG
- BVR
- BaFin
- DZ Bank
- Genossenschaftsverband

Die Evangelische Bank nimmt das Feedback aller Anspruchsgruppen sehr ernst und erfasst dieses systematisch damit es in die strategischen Überlegungen einfließen kann. Mit Hilfe von Dialogen möchte die EB die Stakeholderinteressen berücksichtigen, um z. B. die Kundenbindungen zu stärken, als kompetenter Partner wahrgenommen zu werden und letztendlich den langfristigen Erfolg des Unternehmens sicherzustellen. Dies nutzt die EB bspw. für die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen, die auf die nachhaltige Entwicklung der Unternehmen einzahlen. Darüber hinaus lernen Anspruchsgruppen in den Dialogen auch die Ziele, Werte und Strategien der EB besser kennen. Sie können dadurch diese Informationen bei zukünftigen Entscheidungen im eigenen Unternehmen berücksichtigen oder können als Multiplikator:in positive Impulse für die EB „im Markt“ setzen.

Die Evangelische Bank bindet ihre Stakeholder auf unterschiedliche Weise ein, sodass die Austausche mit den Stakeholdern die Strategie und das Geschäftsmodell der Bank beeinflussen. Als Spezialkreditinstitut mit christlichen Wurzeln und ihrem Fokus auf die Gesundheits- und Sozialwirtschaft, führt die Evangelische Bank mit ihren Kund:innen regelmäßig Dialoge auf Führungsebene. Darüber hinaus verfügt die EB-Gruppe über eine Beiratsstruktur mit 4 Beiräten, die unsere zentralen Stakeholder berücksichtigt. Zweimal pro Jahr tagen die vier Beiräte: Gesundheit- und Sozialwirtschaft, Privatkunden, EB-SIM und Nachhaltigkeit und tauschen sich zu den jeweils relevanten Themen der Bank aus. Darüber hinaus werden die Beiräte der Gesundheits- und Sozialwirtschaft - als Repräsentanten unserer bedeutenden Kundengruppe- und Nachhaltigkeit in die Ermittlung der für die Evangelische Bank wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen einbezogen. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse fließen direkt in die Gesamtbankstrategie sowie in die Nachhaltigkeitsgrundsätze der Evangelischen Bank ein.

Mitarbeiter:innen der Evangelischen Bank werden durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und weitere Dialogformate, u.a. mit dem Vorstand, berücksichtigt.

Andere Austauschformate sind After-Sales Befragungen der Kund:innen, sowie das Engagement in unterschiedlichen Nachhaltigkeitsinitiativen (Arbeitskreis Kirchlicher Investoren, Forum Nachhaltige Geldanlagen, VfU, B.A.U.M. e.V., Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik).

Die Kenntnis über die Interessen ihrer Stakeholder dient dazu, die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter:innen n, Kund:innen und weiteren Stakeholder zu verstehen und bei ihren strategischen Überlegungen und Weiterentwicklungen zu berücksichtigen. Darüber hinaus lernen Anspruchsgruppen in den Dialogen auch die Ziele, Werte, Perspektiven und Strategien der Evangelischen Bank besser kennen und verstehen.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse, in die neben eigenen Mitarbeiter:innen n auch die Beiräte einbezogen werden, werden im jährlichen Strategieprozess eingehend berücksichtigt.

Die internen Stakeholder werden in Vorbereitung auf den Strategiedialog bei der Analyse der Ausgangssituation, der Trendanalyse, der SWOT-Analyse und der Auswahl der Fokusthemen, die im Strategiedialog diskutiert werden, eingebunden. Die Führungskräfterunde nimmt darüber hinaus direkt am Strategiedialog teil.

Der Vorstand wird über die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sowie über die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung informiert. Auch der Aufsichtsrat wird in seinem Nachhaltigkeitsausschuss über die Ergebnisse der Stakeholderbefragung im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse informiert. Mitglieder des Vorstands haben zudem an der Stakeholderbefragung der Beiräte zur Wesentlichkeitsanalyse teilgenommen. Der Aufsichtsrat wird über die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung informiert und erörtert diese.

2-30 Tarifverträge

In der Evangelischen Bank wurden im Berichtsjahr 74,7 % (Vorjahr: 73,3 %) und im EB-Konzern 55,2 % (Vorjahr: 51,9 %) der Mitarbeiter:innen über aktuell gültige Tarifverhandlungsvereinbarungen abgedeckt.

Für Angestellte, welche nicht unter Tarifverträge fallen, gelten die gleichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

4. Wesentliche Themen und Managementansatz – GRI 3

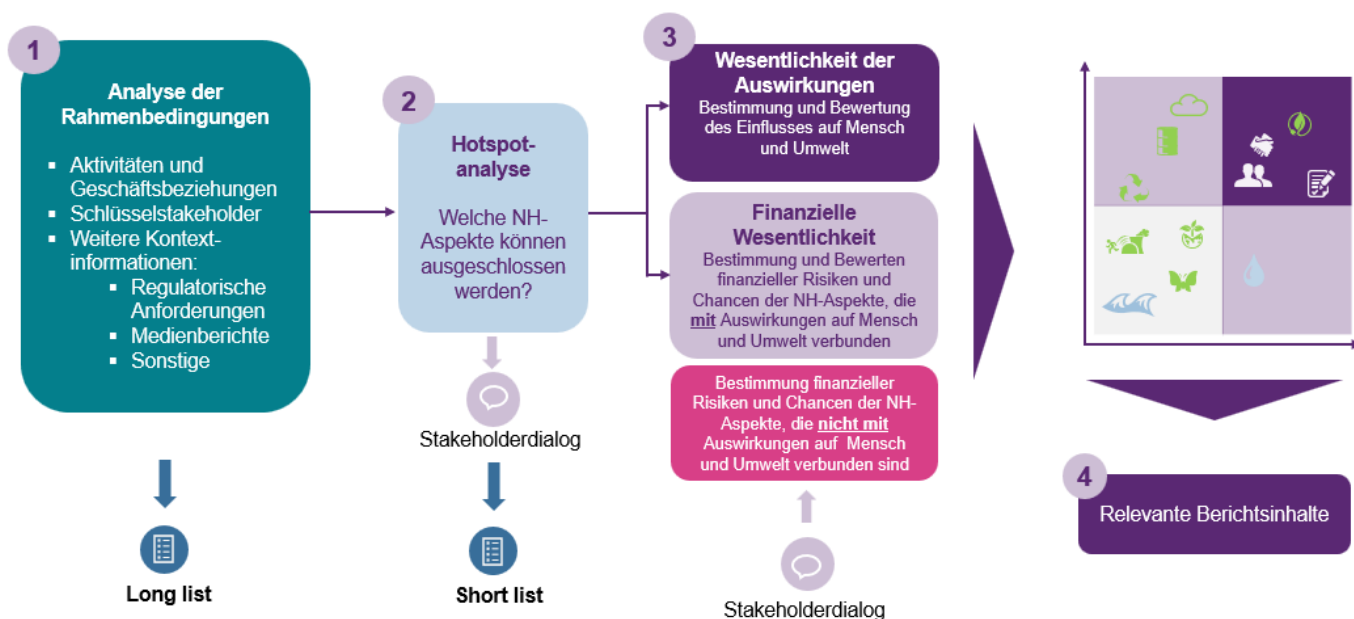
3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

Die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsberichterstattung der EB-Gruppe werden durch den Prozess einer „Wesentlichkeitsanalyse“ bestimmt. Die umgesetzte Struktur und angewandte Methode der Wesentlichkeitsanalyse der EB-Gruppe orientiert sich an den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Bei der Bestimmung der Wesentlichkeit muss das Konzept der „doppelten Wesentlichkeit“ beachtet werden. Danach ist ein Nachhaltigkeitsaspekt wesentlich, wenn:

- von der Tätigkeit der EB-Gruppe und unter Berücksichtigung der Wertschöpfungskette, positive oder negative Auswirkungen auf diese Nachhaltigkeitsaspekte ausgehen (Auswirkungs-Wesentlichkeit). Hier steht die Frage im Vordergrund, welchen Einfluss die Geschäftstätigkeit der EB-Gruppe, insbesondere die Kreditvergabe und die Kapitalanlage, auf Nachhaltigkeitsaspekte hat (Inside-out-Perspektive). In diesem Kontext ist auch zu berücksichtigen, welche Erwartungen und Anforderungen die Stakeholder an die EB-Gruppe haben.
- er mit Risiken und Chancen für den finanziellen Erfolg der Bank verbunden ist (finanzielle Wesentlichkeit), d. h. sich auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens auswirkt. Da es um die Auswirkungen der Nachhaltigkeitsaspekte, z. B. des Klimawandels, auf die Unternehmen geht, spricht man hier auch von der Outside-in-Perspektive.

Der Gesetzgeber hat einen Themenkatalog aufgestellt, in dem er definiert hat, welche Nachhaltigkeitsaspekte aus seiner Sicht für Unternehmen wesentlich sein können und daher durch jedes berichtspflichtige Unternehmen geprüft werden müssen. Diese Liste umfasst insgesamt 10 Haupt- und 37 Unterthemen. Darüber hinaus fordert der Gesetzgeber die Unternehmen auf, zu prüfen, ob es über diese Standardaspekte hinaus weitere Nachhaltigkeitsaspekte gibt, die vor dem Hintergrund der jeweiligen Geschäftstätigkeit und der eigenen Stakeholder – z. B. Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Kapitalgeber:innen – potenziell wesentlich sein können.

Im Rahmen der Erarbeitung der sogenannten Long-List und der Short-List sind die ersten beiden Prozessschritte „Analyse der Rahmenbedingungen“ und die „Hotspotanalyse“ relevant, woraufhin im dritten Schritt die tatsächliche Bewertung der Wesentlichkeit der Themen aus der Shortlist erfolgt. Als Ergebnis resultieren daraus die wesentlich zu berichtenden Haupt- und Unterthemen für die EB-Gruppe. Die folgende Grafik stellt die durchgeführten Schritte der Wesentlichkeitsanalyse dar.



Die bisher in der Nachhaltigkeitsberichterstattung enthaltenen Informationen über die berichterstattende EB-Gruppe werden durch die neu identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ergänzt, die mit der Bank durch ihre direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen in der vor- und/oder nachgelagerten Wertschöpfungskette im Zusammenhang stehen.

Vorangestellt an die eigentliche Wesentlichkeitsanalyse war die Prüfung des Konsolidierungskreises. Dabei wurden alle Tochtergesellschaften einer genauen Betrachtung hinsichtlich der in den ESRS definierten Aspekte unterzogen. Es wurde festgestellt, dass der Konsolidierungskreis für die Nachhaltigkeitsberichterstattung deckungsgleich mit dem finanziellen Konsolidierungskreis ist.

In der Stakeholderanalyse werden zwei Gruppen von Stakeholdern unterschieden, wobei Überschneidungen möglich sind. Betroffene Stakeholder können Einzelpersonen oder Gruppen entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Bank sein, deren Interessen durch die Aktivitäten des Unternehmens beeinflusst werden oder werden können, wobei dieser Einfluss positiv oder negativ sein kann. Die Betroffenheit umfasst dabei auch indirekte Geschäftsbeziehungen des Unternehmens. Die andere Gruppe bilden die Nutzer:innen von Nachhaltigkeitsberichten, welche sich ein umfassendes Bild der Leistungen und Auswirkungen der EB-Gruppe machen wollen.

Zentrale Dimensionen für die Bewertung der Relevanz von Stakeholdern sind ihre Betroffenheit und ihr Einfluss, jeweils bezogen auf die EB-Gruppe. Mit dieser Betrachtung wird sowohl die Inside-out-Perspektive als auch die outside-in-Perspektive in der Stakeholderanalyse berücksichtigt. Die eingenommenen Perspektiven zur Betrachtung von potenziell wesentlichen Aspekten für die EB berücksichtigen u.a. auch externe Expert:innen aus Beratungsgesellschaften, der Wissenschaft und von Verbänden aus dem Umfeld der EB-Gruppe.

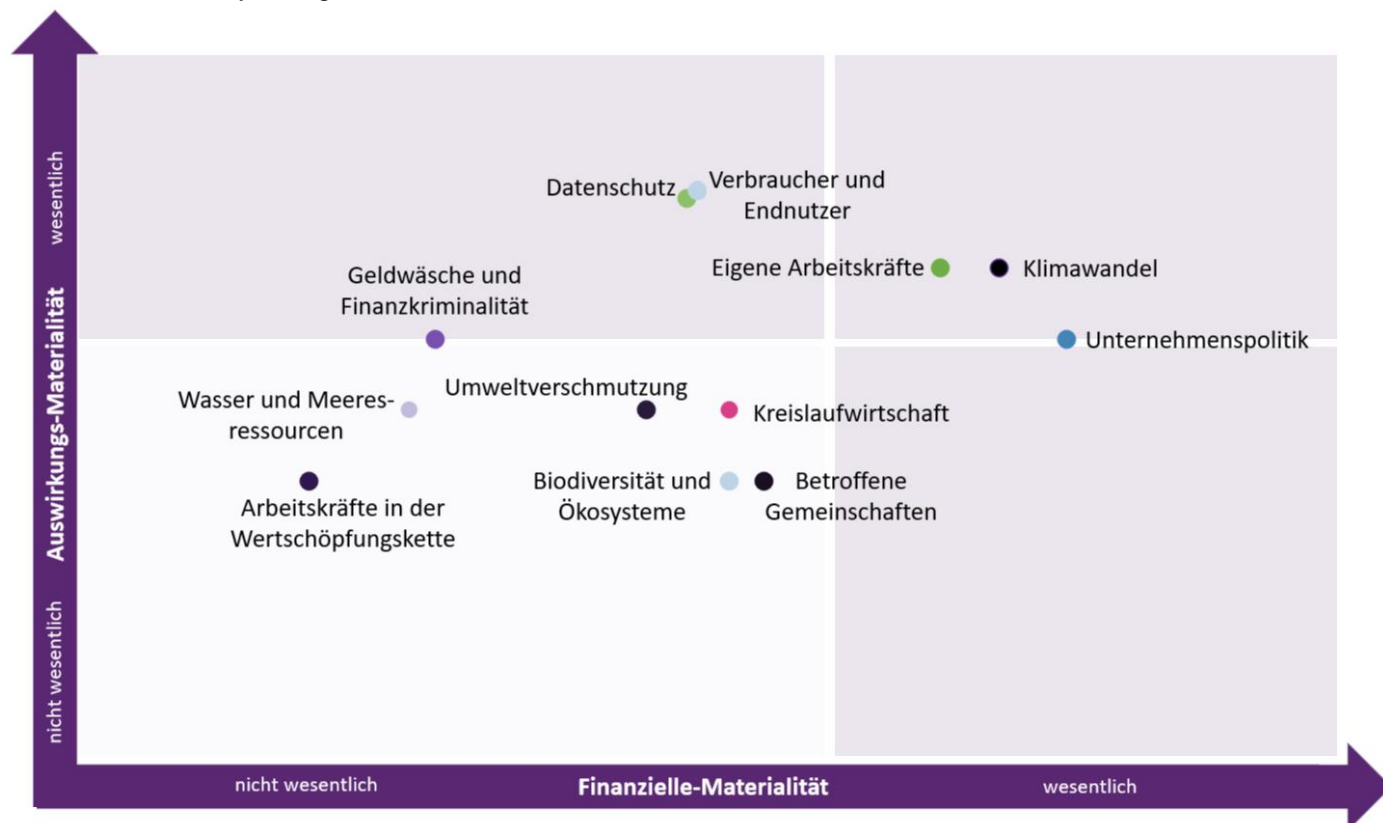
Anschließend hat die EB eine Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit unter Einbezug der zuvor analysierten Wertschöpfungskette, des eigenen Geschäftsbetriebs sowie der betroffenen Stakeholder durchgeführt.

Auf Basis der Übersicht über die Nachhaltigkeitsaspekte hat die EB im Rahmen einer Hotspot-Analyse, mit Fokus auf die Inside-Out-Perspektive, eine Shortlist hergeleitet. Im Rahmen der Hotspot-Analyse wurden sowohl die Relevanzen der Nachhaltigkeitsaspekte erhoben als auch die Möglichkeit geschaffen, relevante Themen außerhalb der Nachhaltigkeitsaspekte einzubringen. Die Shortlist diente als Basis zur Detailanalyse, mit welcher tatsächliche und potenzielle, negative sowie positive, kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen ausgearbeitet wurden

Alle Wertschöpfungsstufen und Geschäftsbereiche wurden, wenn nötig in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen oder unter Hinzunahme weiterer Expertise (z.B. wissenschaftliche Erkenntnisse und externe Beratungsangebote) analysiert. Im Zuge der Detailanalyse wurde durch die EB jede potenziell wesentliche Kombination aus Wertschöpfungsstufe und Nachhaltigkeitsaspekt dahingehend geprüft, ob Auswirkungen identifiziert werden können.

3-2 Liste der wesentlichen Themen

Die folgende Abbildung zeigt die Wesentlichkeitsmatrix der EB-Gruppe, in welcher die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse abgebildet werden.



Um ein umfassendes Bild über die wesentlichen und wichtigen Themen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu vermitteln, werden unter Bezugnahme auf die GRI-Standards die folgenden GRIs berichtet:

Überführung von identifizierten Nachhaltigkeitsaspekten (ESRS-Themen) nach GRI-Berichtsstandards

Nachhaltigkeitsaspekt	GRI-Standard
Allgemeine Angaben	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 GRI 3: Wesentliche Themen 2021
Klimawandel	GRI 302: Energie 2016 GRI 305: Emissionen 2016
Umweltverschmutzung	GRI 301: Materialien 2016
Wasser- und Meeresressourcen	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018
Biologische Vielfalt und Ökosysteme	GRI 304: Biodiversität 2016
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	GRI 306: Abwasser und Abfall 2020

Nachhaltigkeitsaspekt	GRI-Standard
Eigene Arbeitskräfte	GRI 401: Beschäftigung 2016 GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016 GRI 403: Gesundheit und Sicherheit GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016 GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016 GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016 GRI 407: Tarifverhandlung und Vereinigungsfreiheit
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016 GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016
Betroffene Gemeinschaft	GRI 413: Soziales Engagement und lokale Gemeinschaft
Verbraucher und Endnutzer	GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016
Unternehmenspolitik	GRI 201: Öffentliche Beihilfen GRI 415: Politische Einflussnahme
Geldwäsche und Finanzkriminalität	GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016
Datenschutz	GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016

Die Überführung der als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte unterstützt die Anwendbarkeit der GRI-Berichtsstandards. Neben den als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsaspekten werden im Bericht zusätzliche Themenfelder, orientiert an den GRI-Standards, offengelegt, um bestmögliche Transparenz über die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsaktivitäten der EB-Gruppe herstellen zu können.

3-3 Management der wesentlichen Themen

Die in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogenen Nachhaltigkeitsrisiken aus der Risikoinventur sowie die dazugehörigen Auswirkungen, sind in die Dimensionen Umwelt (physisch und transitorisch), Soziales und Governance unterteilt und orientieren sich ebenfalls am BaFin-Merkblatt. Diese Risiken wurden auf die ESRS-Unterthemen gemappt, um eine entsprechende Einordnung der Ergebnisse vornehmen zu können. Die stärkere Synchronisierung der Anforderungen der ESRS mit der Risikoinventur und den dazugehörigen Risikomanagementprozessen steht aktuell und künftig im Fokus der EB und wird fortlaufend vorangetrieben.

Die Überwachung, Priorisierung und Steuerung finanzieller Risiken obliegt den Funktionen des Risiko-Controllings der EB. Die Anforderungen in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen finanziellen Risiken sind in diesen Prozess integriert. Wie auch im Kontext der Risikobewertung spielt die Verzahnung und Synchronisation mit den ESRS eine zentrale Rolle. Dabei wird auf den folgenden, bereits durchgeführten Maßnahmen aufgebaut:

- Implementierung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Risikoinventur (qualitativ) durch die Risikotransmission (querschnittliche Betrachtung über Wirkungsketten) auf die Risikoarten
- Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Risikostrategie (über Nachhaltigkeitsfilter und erweiterte Kreditvergaberichtlinien)
- Implementierung der relevanten Nachhaltigkeitsaspekte über ein eigenes Nachhaltigkeitsszenario in das Stresstestreporting
- Interne, regelmäßige Risikoberichterstattung inkl. spezieller Nachhaltigkeitsbewertungen (inkl. Aufsichtsrat, Vorstand und Leitungsfunktion)

Die EB-Gruppe hat im Rahmen ihrer Wesentlichkeitsanalyse positive wie negative Auswirkungen identifiziert, die im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit oder im Rahmen ihres Geschäftsbetriebs anfallen. Dazu gehört u. a. die Verursachung von Verbräuchen und Emissionen.

Positive Auswirkungen ergeben sich u. a. durch die Auflage von nachhaltigen Investmentfonds und die Investments in erneuerbare Energien. Aber auch die Bereitstellung von Kapital für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft leistet einen Beitrag zur Stärkung der sozialen Infrastruktur in Deutschland. Da sich die Finanzierungsaktivitäten der EB-

Gruppe auf den DACH-Raum fokussieren, wurden keine potenziellen Auswirkungen auf Menschen- und Arbeitsrechte identifiziert.

Die EB kann durch ihre direkten Investments in andere Unternehmen in die negativen Auswirkungen von diesen Unternehmen indirekt involviert sein. Die EB ist jedoch bestrebt, diese indirekten Auswirkungen so gering wie möglich zu halten. Gleiches gilt für ihre Finanzierungstätigkeit im Kreditgeschäft mit der Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

Ein Beispiel, wie die EB ihre negativen Auswirkungen mindert, sind die Nachhaltigkeitsgrundsätze (Link siehe [Anhang](#)). Aus diesen geht hervor, dass die EB im Rahmen ihrer EMAS^{plus}-Zertifizierung ihren negativen Impact kontinuierlich reduziert und die Strukturen innerhalb der Bank verbessert. Weitere Beispiele sind ihre Kreditvergabeprinzipien und ihr Nachhaltigkeitsfilter für die Kapitalanlage (Link siehe [Anhang](#)).

Aufgrund ihrer nachhaltigen Ausrichtung, der geltenden Kodizes und Selbstverpflichtungen, ihres Nachhaltigkeitsmanagementsystems EMAS^{plus} sowie ihrer Nachhaltigkeitsfilter im Anlage- und Kreditgeschäft u.a. mit Bezug zu Verstößen gegen Menschen- und Arbeitsrechte, aber auch im Hinblick auf emissionsintensive Sektoren werden signifikante negative Auswirkungen durch die EB vermieden.

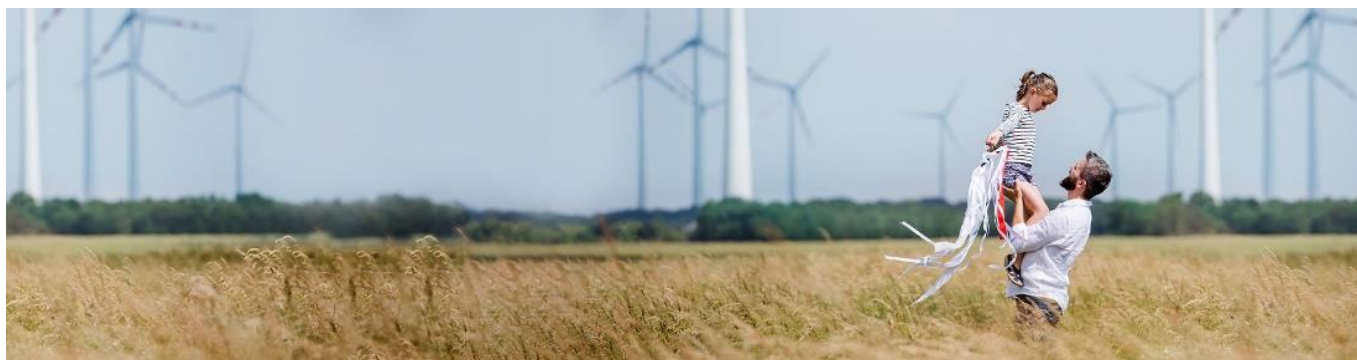
Darüber hinaus ist die EB-Gruppe im Rahmen ihrer Zertifizierung nach EMAS^{plus} dazu verpflichtet, zur Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele und zur Sicherstellung der kontinuierlichen Verbesserung in einem wiederkehrenden Zeitraum von drei Jahren einen umfassenden Aktionsplan (bis 2024 Nachhaltigkeitsprogramm) zu entwickeln und umzusetzen. Im Rahmen dieses Aktionsplans werden Maßnahmen umgesetzt, um die negativen Auswirkungen der EB kontinuierlich zu vermindern.

Das integrierte Nachhaltigkeitsmanagementsystem fordert von der Evangelischen Bank, dass in einem regelmäßigen Turnus Kennzahlen erhoben und deren Veränderung im Zeitverlauf dokumentiert wird, um die Wirksamkeit der Maßnahmen des Aktionsplans aufzuzeigen. Diese Maßnahmen sind den strategischen Zielen der Sustainability Balanced Scorecard in den Nachhaltigkeitsgrundsätzen zugeordnet. Jedes darin enthaltene strategische Ziel ist mit einer geeigneten Messgröße versehen. Durch die regelmäßige Ermittlung der Kennzahlen und deren Dokumentation im Managementinformationssystem der Bank werden die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele dokumentiert und können von Führungskräften und Vorstand eingesehen werden.

Die Entwicklung der relevanten Kennzahlen und strategischen Messgrößen wird im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements kontrolliert. Um die Zielerreichung sicherzustellen, werden zum einen strategische Maßnahmen abgeleitet, die Eingang in die Strategien der Bank finden, und zum anderen operative Maßnahmen geplant, die in den Aktionsplan der EB eingebracht werden. Die Fortschritte des Aktionsplans werden in den Sitzungen des Nachhaltigkeitsausschusses des Aufsichtsrates sowie in der Führungskräftekonferenz der Bank besprochen.

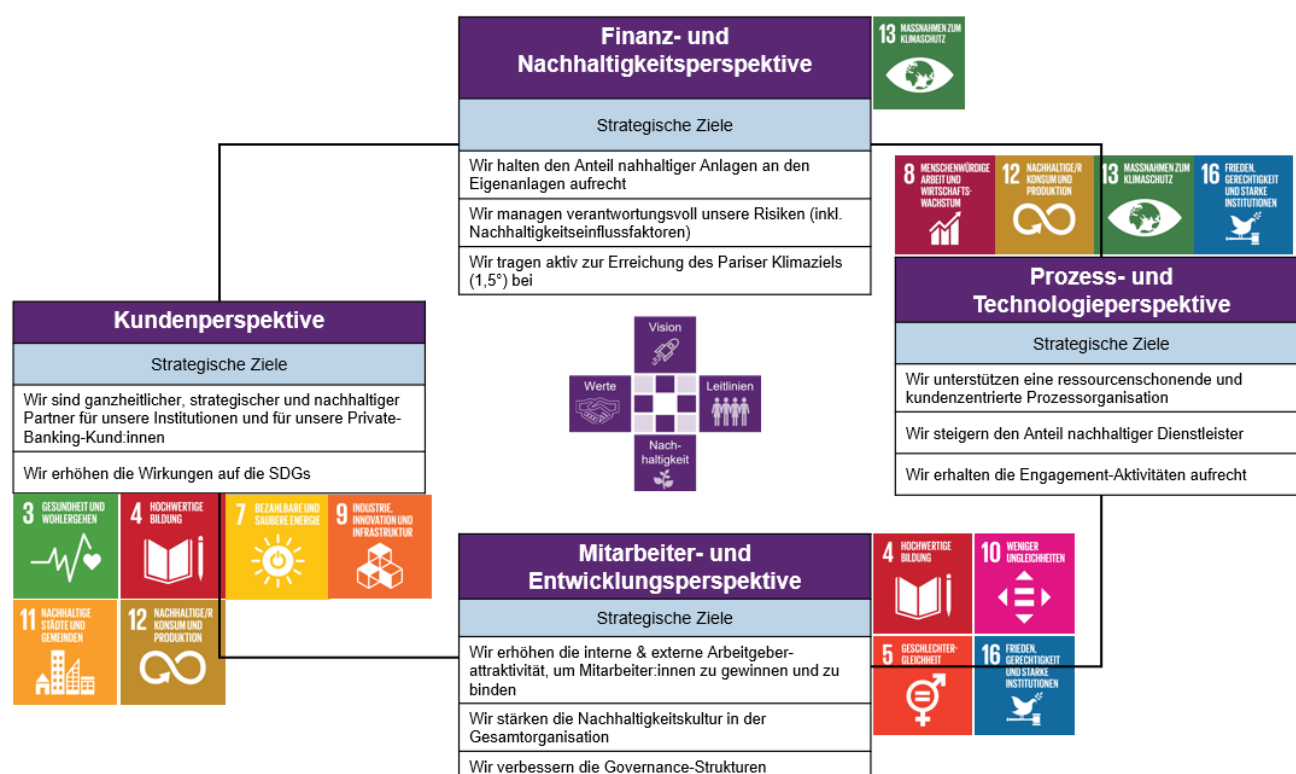
Durch Einbindung von geeigneten Vertretern relevanter Stakeholder der EB-Gruppe, wie zum Beispiel die Beiräte oder der Aufsichtsrat, können Impulse aufgenommen und Maßnahmen überdacht bzw. angepasst werden. Die Impulse von Stakeholdern und herangezogenen Vertreter:innen werden bei der Weiterverfolgung der Maßnahmen berücksichtigt.

5. Ökonomische Verantwortung – GRI 200



5.1 Wirtschaftliche Leistung

Die Kernaufgabe des Managements der Evangelischen Bank besteht darin, die nachhaltige Ausrichtung der Bank hinsichtlich Umwelt und Klima, Sozialem sowie verantwortungsvoller Unternehmensführung sicherzustellen. Als Basis dient die ökonomische Nachhaltigkeit. Hierfür hat sich der Vorstand der EB unter Einbindung des Aufsichtsrats strategische Nachhaltigkeitsziele gesetzt, deren Fortschritte zur Erreichung regelmäßig überprüft werden. Sie sind den Perspektiven der Sustainability Balanced Scorecard (SBSC) zugeordnet. Die nachstehende Grafik zeigt die strategischen Nachhaltigkeitsziele der EB im Jahr 2024 auf, betrachtet in vier Perspektiven:



Ziel dieser Vorgehensweise ist die Integration der drei definierten Säulen der Nachhaltigkeit – Ökonomie, Ökologie und Sozial-Ethik – in das ganzheitliche Management- und Zielsystem der EB. Als Teil dieses Systems umfasst die integrierte SBSC alle strategischen nachhaltigkeitsrelevanten Ziele und Messgrößen.

Die Einzelheiten zur wirtschaftlichen Entwicklung der EB sind dem Jahresbericht für das Geschäftsjahr 2024 zu entnehmen.

5.2 Nachhaltige Leistungen der Evangelische Bank eG und der EB-SIM GmbH

Nachhaltige Produkte

Die Evangelische Bank hat ihre Produkte in einem Produktkatalog zusammengeführt, auf den die Kundenberater:innen zurückgreifen, um daraus mit ihren Kund:innen individuelle Lösungen zu gestalten. Die dort angebotenen Produkte sind produktspezifisch und anlegerorientiert nach dem EB-eigenen Nachhaltigkeitsfilter (Responsible) oder dem sog. EKD-Leitfaden („Leitfaden für ethisch-nachhaltige Geldanlage in der evangelischen Kirche“) als nachhaltig klassifiziert.

EB-WertePortfolio

Das EB-WertePortfolio wurde im Jahr 2023 zunächst für die institutionellen Kund:innen ins Leben gerufen und dann auch Privatkund:innen angeboten. Das EB-WertePortfolio steht im Einklang mit dem Engagement der EB, Finanzstrategien anzubieten, die nicht nur auf die individuellen Bedürfnisse und Risikoprofile der EB-Kundschaft abgestimmt sind, sondern auch einen positiven Beitrag zu einer gerechteren und nachhaltigeren Welt leisten oder vorhandene negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft vermindern. Die fondsbasierte Vermögensverwaltung wurde im Berichtsjahr von den Kund:innen stark nachgefragt. Fortlaufend wurden weitere Diversifikationspotenziale sowie die Erweiterung der Anlagestrategie geprüft. So wurde unter anderem ein Fonds, welcher ausschließlich in nachhaltige Staatsanleihen investiert, aufgenommen.

Mit dem EB-WertePortfolio ermöglicht die EB ihren Kund:innen, ihr Vermögen renditegerecht und unter Berücksichtigung ethischer Grundsätze anzulegen. Dies geschieht im Einklang mit den o.g. Richtlinien des EKD-Leitfadens, die eine verantwortungsvolle Vermögensverwaltung unterstreichen. Die Auswahl der Investitionen in nachhaltig ausgerichtete Fonds spiegelt das Engagement der EB für ökologische Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und gute Unternehmensführung (ESG-Kriterien) wider. Die Kund:innen schätzen den wertebasierten Allokationsprozess.

EB-Sustainability Scoring

Mit der zunehmenden gesellschaftlichen Relevanz von Nachhaltigkeitsaspekten steigt auch das Interesse an den nachhaltigen Auswirkungen unternehmerischen Handelns und damit auch an die nichtfinanzielle Berichterstattung der Unternehmen. Um Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft auf diesem anspruchsvollen Weg zu unterstützen, hat die Bank die Webanwendung EB-Sustainability-Scoring entwickelt. Die Anwendung richtet sich konsequent an den zukünftigen Berichtspflichten der neuen Nachhaltigkeitsberichtsrichtlinie der EU, der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), aus. Das EB-Sustainability-Scoring besteht aus einem qualitativen Teil zur schnellen ersten Standortbestimmung mit einer Gap-Analyse sowie einem quantitativen Teil zum sukzessiven Aufbau eines belastbaren Datenhaushaltes. Somit bietet das EB-Sustainability-Scoring einen einfachen und konstruktiven Einstieg in Aufbau und Optimierung eines unternehmerischen Nachhaltigkeitsmanagements, wodurch positive Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft entstehen können.

EB-Immo-Scoring

Das EB-Immo-Scoring ist ein weiteres innovatives Instrument zur strategischen Analyse von Immobilienbeständen, das Unternehmen bei der Implementierung eines nachhaltigen Immobilienmanagements unterstützt. Es soll einen schnellen Überblick über Gebäude, Kosten, Investitionsbedarfe und Risiken auf dem Weg zur Klimaneutralität liefern und somit langfristig eine positive Auswirkung auf die Umwelt erzielen.

Das EB-Immo-Scoring richtet sich vor allem an Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft, die vor der Herausforderung stehen, ihren Immobilienbestand bis 2050 klimaneutral zu gestalten. Durch die einfache Bedienbarkeit und die grafische Aufbereitung der Daten bietet das Tool eine effiziente Möglichkeit, den gesamten Immobilienbestand mit aktuellen Nachhaltigkeitskennzahlen darzustellen.

EB-SIM

Alle Investmentlösungen und damit alle Produkte aus dem Hause der EB-SIM folgen dem Leitbild „Investments für eine bessere Welt“. Die EB-SIM verwaltet rund 1 Mrd. Euro des verwalteten Vermögens in Real Assets, davon sind 96% in erneuerbare Energien angelegt.

Die EB-SIM baut ihre Angebote im Bereich der nachhaltigen liquiden Anlageklassen sowie die alternativen Anlageklassen stetig aus. Die Produktpalette wird kontinuierlich erweitert und optimiert, um einen direkten Beitrag zu den Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (den Sustainable Development Goals, SDGs) zu leisten. Die EB-SIM schließt im Rahmen des EB-Responsible Filters Unternehmen mit einer negativen Wirkung auf eines oder mehrere SDGs aus, wenn der Emittent dies nicht durch ein überdurchschnittlich hohes Nachhaltigkeitsrating kompensiert. Die verwendeten SDG-Daten berücksichtigen dabei sowohl Umsätze in SDG-relevanten Bereichen als auch Produktionsprozesse zur Erzielung der Umsätze. Auf diesem Wege erfolgt eine umfassende Betrachtung der Unternehmensaktivitäten und es kann beispielsweise sichergestellt werden, dass relevante Umsätze nicht durch Menschenrechtsverletzungen entlang der Lieferkette oder durch die Schädigung von Umwelt und lokalen Gemeinschaften erzielt werden. Neben dem Ausschluss von Unternehmen mit negativer Wirkung auf mindestens ein Ziel der SDGs setzt der EB-Öko Aktienfonds zudem auf eine Positivselektion im Rahmen des EB-Impact Filters. Investiert werden nur sogenannte Environmental Champions. Dies sind Unternehmen, die sich auf eines oder mehrere der ökologischen SDGs 06 „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen“, 07 „Bezahlbare und saubere Energie“, 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“, 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“, 14 „Leben unter Wasser“ oder 15 „Leben an Land“ positiv auswirken. Die EB-SIM bietet ihren Kund:innen zudem ein ESG-Reporting an, das die (Nachhaltigkeits-)Wirkung der investierten Unternehmen transparent aufzeigt.

Nachhaltige Beratung

Wesentlich für den nachhaltigen Erfolg der EB ist die ganzheitliche Beratung der institutionellen und privaten Kund:innen. Bereits seit Jahren stellt die Bank deshalb sicher, dass die Mitarbeiter:innen auch unter Nachhaltigkeitsaspekten gut ausgebildet sind. Darüber hinaus erhalten Vertriebsmitarbeiter:innen regelmäßig spezifische Schulungen zur Nachhaltigkeitsberatung. Auf diese Weise trägt die EB dazu bei, dass die Berater:innen gemeinsam mit ihren Kund:innen zukunftsorientierte und bedarfsgerechte Lösungen erarbeiten.

In der Beratung ihrer Kund:innen legt die EB Wert darauf, dass alle Produkte transparent, verständlich und vor allem adressatengerecht erläutert werden. Eine gute Beratung bemisst sich für die EB nach der Zufriedenheit der Kund:innen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden die verfügbaren technischen Lösungen und Tools – insbesondere auch unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten – kontinuierlich weiterentwickelt. Darüber hinaus hat die EB Produktsteckbriefe mit relevanten Nachhaltigkeitsinformationen als Unterstützung für die Kundenberater:innen entwickelt.

Bei all ihrem Engagement für die nachhaltige Transformation der Gesellschaft und ihrem Bedürfnis, die Nachhaltigkeitsrisiken zu kennen, denen ihre Kund:innen ausgesetzt sind, ist sich die EB bewusst, dass ihre Kund:innen durch Fachkräftemangel, schwieriger werdender Refinanzierung und zunehmendem regulatorischen Druck vor weiteren großen Herausforderungen stehen. Die EB will daher nicht nur nachhaltiges Verhalten und nachhaltiges Wirtschaften einfordern. Als Genossenschaftsbank steht die EB fest zu dem genossenschaftlichen Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe. Daher wurde im Berichtsjahr das Team „Nachhaltige Kundenprojekte“ (NKP) gegründet. Dieses Team hat die Aufgabe, die Kund:innen der EB bei dem Aufbau eines nachhaltigen Managements zu unterstützen, das dann in der Lage ist, ein Unternehmen dauerhaft nachhaltig auszurichten. Das NKP-Team unterstützt bei den ersten Schritten, wie z.B. der Durchführung einer Standortbestimmung mit Hilfe des bereits erläuterten EB-Sustainability-Scorings. Im Dialog mit ihren Kund:innen und mit Hilfe dieses Tools ermittelt das NKP-Team, in welchen Fragen des nachhaltigen Managements das Unternehmen schon gut aufgestellt ist und wo es noch Handlungsfelder gibt. Weitere Themen auf dem Weg zu einem nachhaltigen Management sind die Beschreibung der Wertschöpfungskette des Unternehmens und die Zuordnung und Beschreibung der Wirkung der Nachhaltigkeitsaspekte auf die einzelnen Stufen der Wertschöpfung. So vorbereitet, gelingt es ihren Kund:innen, Nachhaltigkeit in ihre Arbeitsprozesse zu integrieren und zu einem ständigen Begleiter der täglichen Arbeit zu machen.

Nachhaltigkeit in der Eigenanlage (Depot A)

Die Eigenanlagen der Evangelischen Bank unterliegen dem strengen EB-Nachhaltigkeitsfilter (Responsible), der Kriterien festlegt, in welche Unternehmen und Staaten die Bank investieren darf. Diese Kriterien berücksichtigen

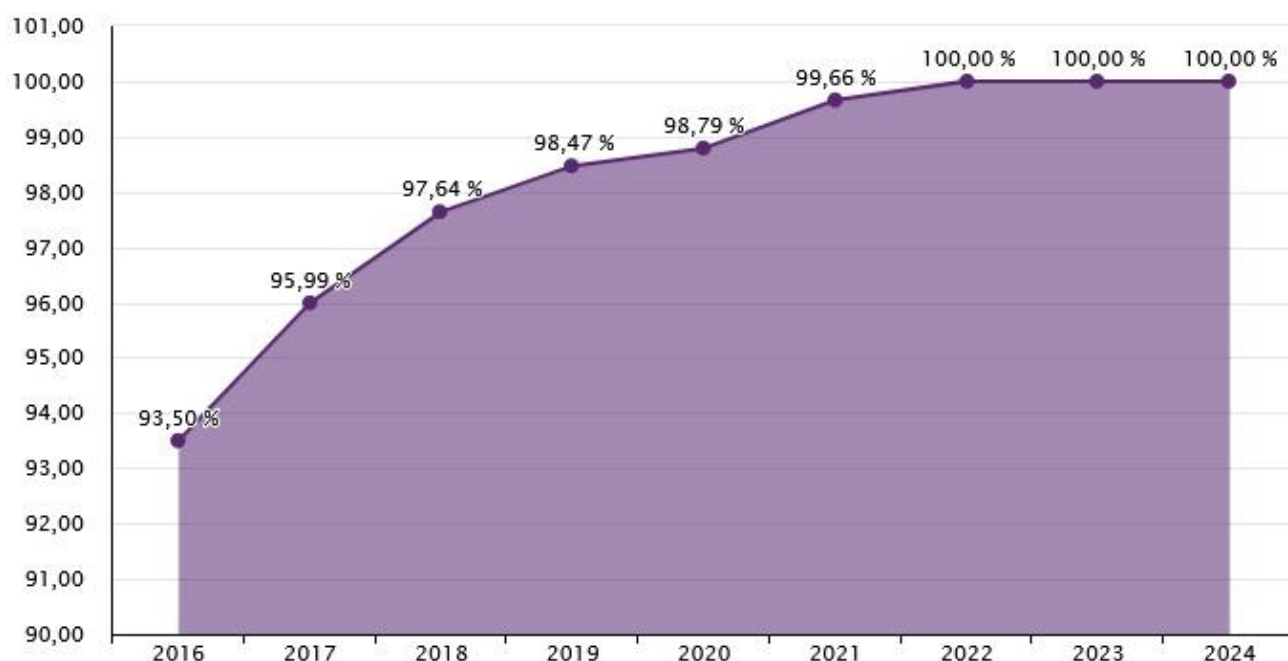
den EKD-Leitfaden des Arbeitskreises Kirchlicher Investoren (AKI). An dessen Entwicklung haben auch Vertreter:innen der EB-Gruppe aktiv mitgewirkt (Link siehe [Anhang](#)).

Ausgeschlossen gemäß EB-Nachhaltigkeitsfilter für Unternehmen sind beispielsweise die Produktion geächteter Waffen, die embryonale Stammzellenforschung oder Unternehmen, die gegen Menschenrechte verstoßen oder Kinderarbeit zulassen. Ausschlusskriterien bei Staaten sind u. a. die Todesstrafe oder Menschenrechtsverletzungen.

Als werteorientierter Finanzpartner mit christlichen Wurzeln entwickelt die EB gemeinsam mit der EB-SIM den Nachhaltigkeitsfilter konsequent weiter. Die Kriterien des Filters werden fortlaufend und anlassbezogen vom Facharbeitskreis überwacht, welcher auch Anpassungen formuliert und einer Entscheidung zuführt. Bei Änderungsbedarf werden die Anpassungen des Nachhaltigkeitsfilters kompetenzgerecht beschlossen.

Eine übersichtliche Darstellung mit den aktuellen Kriterien des Nachhaltigkeitsfilters ist auf der Website der EB verfügbar (Link siehe [Anhang](#)).

Nachhaltigkeitsquote der Eigenanlagen (%)



Die EB ist bestrebt, die Nachhaltigkeitsquote ihrer Eigenanlagen ausweislich des EB-Nachhaltigkeitsfilters vollumfänglich zu erhalten. Nicht bewertbare oder neutrale Anlagen (z.B. Sicherungsgeschäfte) sind im Umfang von 0,13 % vorhanden (2024).

Nachhaltige Advisory Mandate und Vermögensverwaltungen der EB-SIM

Die EB-SIM legt sämtliche Anlagen ausschließlich nachhaltig gemäß EB-Nachhaltigkeitsfilter oder EKD-Leitfaden (Leitfaden für ethisch nachhaltige Geldanlage in der evangelischen Kirche) an. Dabei lassen sich drei verschiedene Zieldimensionen unterscheiden: Werteorientierung, Integration und Wirkungsorientierung. Die geschickte Kombination der drei Dimensionen bildet die Grundlage des **WIW-Konzepts** (Werte, Integration und Wirkung), das auf alle Anlagen angewendet wird.

Die im Konzept berücksichtigten **Werte** werden im Nachhaltigkeitsfilter operationalisiert, der eine Richtschnur bei der Identifikation von nachhaltigen Anlagen bildet. Diese bilden folglich die Grundlage des Handelns.

Zusätzlich wird durch die **Integration** von Nachhaltigkeitschancen und -risiken in die finanzielle Analyse eine umfassende Bewertung der Anlagemöglichkeiten vorgenommen. Zur besseren Berücksichtigung der Nachhaltigkeit in der Unternehmensbewertung wurde im Jahr 2024 ein eigener EB-ESG-Score entwickelt, der die Stärken von konventionellen ESG-Ratings mit News-basierten Nachhaltigkeitsindikatoren kombiniert. Dabei wurde ein Nachhaltigkeitscore konzipiert, der Schwächen etablierter Nachhaltigkeits-Ratings ausgleicht. Während diese in der Regel nur die Vergangenheit abbilden, gelingt dem neu entwickelten EB ESG-Score mithilfe künstlicher Intelligenz eine vorausschauende Betrachtung.

Dabei ist es der EB-SIM auch wichtig, durch ihre Aktivitäten eine positive ökologische oder soziale **Wirkung** zu erzielen. Deshalb wird ein Active Ownership-Ansatz verfolgt, der die Transformation der Wirtschaft vorantreibt. Dazu gehören Maßnahmen wie die aktive Ausübung von Stimmrechten und ein intensiver Unternehmensdialog (Link siehe [Anhang](#))

Die einzelnen Nachhaltigkeitsziele mit den Dimensionen „Werte, Integration und Wirkung“ stehen nicht im Konflikt zueinander. Die Priorisierung der einzelnen Zieldimensionen hängt von den individuellen Präferenzen der Investor:innen ab. Als durchgängig nachhaltiger Asset Manager ist es der Anspruch der EB-SIM, alle Zieldimensionen in den Anlagestrategien zu berücksichtigen. Allerdings kann der Fokus je nach konkret verfolgtem Anlageziel der Strategie variieren. Alle Produkte unterliegen jedoch mindestens den EKD-Richtlinien. Dabei wird ein Negativ-Screening-Verfahren angewandt, bei dem Unternehmen ausgeschlossen werden, die umstrittene Geschäftstätigkeiten ausüben. Beispielsweise werden Unternehmen ausgeschlossen, die in den Bereichen Glücksspiel oder Spirituosen tätig sind. Für Publikumsfonds verwendet die EB-SIM den EB-Responsible Filter, der einen zweigliedrigen Ansatz verfolgt, der sowohl aus einem Positiv- als auch aus einem Negativ-Screening besteht. Das Positiv-Screening basiert auf einem SDG-Kriterium (SDG Net Alignment Score) und einem ESG-Rating. Die EB-SIM wählt Unternehmen aus, die entweder eine überdurchschnittliche Nachhaltigkeit oder keine stark negative Wirkung auf ein SDG haben. Folglich führen schwerwiegende Kontroversen bei investierten Unternehmen zum Ausschluss. Die EB-SIM selbst war und ist in keine Kontroversen verstrickt.

	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Vermögensverwaltungen & Advisory-Mandate Gesamtvolumen	5.368.150.000 Euro	5.933.890.154 Euro	6.183.852.146 Euro	+4,21%
Nachhaltig gemanagte Vermögensverwaltungen & Advisory-Mandate gem. vertraglicher Vereinbarung	3.299.448.612 Euro	3.555.871.705 Euro	4.033.849.525 Euro	+13,44%
Nachhaltig gemanagte Vermögensverwaltungen & Advisory-Mandate gem. interner EKD-Vorgaben	1.000.233.388 Euro	1.047.473.077 Euro	907.733.902 Euro	-13,34%
Nachhaltig gemanagte Vermögensverwaltungen & Advisory-Mandate gem. EB- Kriterien	364.631.384 Euro	358.117.469 Euro	337.128.169 Euro	-5,86%
Nachhaltig gemanagte Alternative Assets	590.517.000 Euro	865.403.675 Euro	897.563.590 Euro	+3,72%
Anteil nachhaltig gemanagter Vermögensverwaltungen und Advisory-Mandate (%)	100 %	100 %	100%	0%

Darüber hinaus ist für die EB-SIM die Personalentwicklung durch ständige Weiterbildung wichtig. Die EB-SIM bietet ihren Mitarbeiter:innen verschiedene Möglichkeiten zur Weiterbildung, insbesondere wenn es sich um die Thematik

der nachhaltigen Geldanlage handelt. Ein Großteil der Portfoliomanager und einige weitere Mitarbeiter:innen der EB-SIM sind bspw. über das Trainingsprogramm der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) zum „EFFAS CESGA – Certified Environmental, Social and Governance Analyst“ zertifiziert.

Die EB-SIM stellt ihren Kund:innen umfassende Informationen zum jeweiligen Portfolio in Form von Reportings zur Verfügung. Einerseits erstellt sie standardisierte, traditionelle Reportings, die Angaben u. a. zu Regionen, Branchen und Top-Positionen des Portfolios enthalten. Andererseits stellt sie aber auf Kundenanfrage auch individuelle Nachhaltigkeitsreportings zur Verfügung, die z. B. neben allgemeinen Nachhaltigkeitsdaten auch Informationen zu Kontroversen enthalten. Hierbei greift die EB-SIM auf die Klimadaten von ISS ESG zurück.

Engagement-Aktivitäten der Evangelischen Bank eG und der EB-SIM GmbH (UN GC Prinzip 8)

Nachfolgend werden erst die Engagement-Aktivitäten in Zusammenarbeit von EB und EB-SIM und anschließend die darüberhinausgehenden Aktivitäten der EB-SIM beschrieben.



Wir engagieren uns aktiv!

Der englisch geprägte Begriff ‚Engagement‘ bedeutet für die EB-Gruppe, dass sie ihre Einflussmöglichkeiten nutzt und mit Unternehmen, in die sie investiert oder investieren will, in den Dialog tritt. Engagement ist ein wesentlicher Bestandteil des nachhaltigen und wirkungsorientierten Vermögensmanagements der EB-Gruppe. Sie führt Unternehmensdialoge, um einen positiven Beitrag zur Schaffung einer nachhaltigeren und ethisch verantwortungsvolleren Unternehmenslandschaft zu leisten. Dazu hat die EB zusammen mit ihrer Tochter EB-SIM unter anderem ein Engagement-Committee ins Leben gerufen, um frühzeitig Kontroversen zu identifizieren und positive Veränderungen aktiv voranzutreiben.

Der Austausch der EB-Gruppe erstreckt sich außerdem auf Beteiligungen, Dienstleistungsunternehmen, Anbieter:innen von Fondsprodukten sowie auf Verbände, in denen die EB und die EB-SIM Mitglieder sind. Auf diese Weise fördert die EB-Gruppe kontinuierlich eine nachhaltige Entwicklung und sensibilisiert für notwendige Veränderungen hin zu einer klimaverträglichen, ressourcenschonenden und sozialen Wirtschaft. Diesen Anspruch hat die EB-Gruppe in ihren strategischen Engagementleitlinien konkretisiert.

Ein detaillierter Überblick über die Engagement-Aktivitäten und die Stimmrechtsvertretung der EB-Gruppe findet sich im Impact-Report 2024 (Link siehe [Anhang](#)). Dieser Bericht wird einmal im Jahr veröffentlicht.

Normbasiertes kollaboratives Engagement mit ISS ESG

Die EB und die EB-SIM beteiligen sich zudem an einem normbasierten Engagement-Pool von ISS ESG, der zusammen mit anderen Aktiven ein Investitionsvolumen von über 3,4 Billionen US-Dollar (Stand November 2024) umfasst. Im Berichtsjahr 2024 haben die EB und EB-SIM 117 Engagements zu den Themenfeldern Korruption/Geldwäsche, Menschen- und Arbeitsrechte sowie Umwelt unterstützt. Ziel dieser Engagements ist es, dass die Unternehmen ihre kontroversen Geschäftsaktivitäten einstellen und Maßnahmen gegen künftige Kontroversen ergreifen.

Engagement mit dem Arbeitskreis Kirchlicher Investoren (AKI)

Gemeinsam mit dem AKI hat die EB-Gruppe 20 Unternehmensdialoge im Berichtsjahr 2024 geführt. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

- acht Unternehmensdialoge zur Umsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (sowie des zukünftigen europäischen Lieferkettengesetzes): Der Fokus der Dialoge lag insbesondere auf den Maßnahmen (z.B. Errichtung von Beschwerdemechanismen) der Unternehmen zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen.
- sieben Unternehmensdialoge mit Finanzdienstleistern: Themen waren der Ausschluss von Rüstungsgütern, die Limitierung von Investitionen in fossile Energieträger und Ziele für die Reduzierung der

Finanzierung der CO₂-Emissionen. Im Bereich Menschenrechte wurde nach der Berücksichtigung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte gefragt. Zum Thema Governance wurde die Frage gestellt, ob das Thema „Steuerehrlichkeit“ von der Compliance-Abteilung bearbeitet wird. Außerdem wurde das Thema Finanzierung von Tiefseebergbau-Aktivitäten angesprochen.

- fünf Unternehmensdialoge zu Umweltthemen: Dabei ging es zum einen um die Beiträge der Unternehmen zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens sowie des Biodiversitätsabkommens von Montreal. Zum anderen wurden die Unternehmen auf das Thema Tiefseebergbau angesprochen und zur Unterzeichnung des „Business Statement Supporting a Moratorium on Deep Sea Mining“ aufgefordert.

Kirchenbanken

Die EB hat im Berichtsjahr gemeinsam mit einer Reihe von Kirchenbanken Engagement-Dialoge zum Thema Nachhaltigkeit im Finanzsektor geführt.

Zudem hat die EB mit anderen Kirchenbanken in Folge eines Greenwashing-Vorwurfs gegen ein verbundenes Institut einen Dialog initiiert und sich für die Aufarbeitung dieses Vorwurfs eingesetzt.

Offene Briefe an die Gesundheitsminister:innen

Die steigenden regulatorischen Anforderungen auf nationaler und europäischer Ebene zur Erreichung der unter anderem mit dem EU Green Deal vorgegebenen Nachhaltigkeitsziele zu erfüllen, ist eine wichtige, aber zugleich anspruchsvolle Aufgabe. Viele Kund:innen aus Kirche, Diakonie, Gesundheits- und Sozialwirtschaft werden hierdurch vor Herausforderungen gestellt, die sie aus eigener Kraft kaum bewältigen können. Dies verdeutlicht ein Blick auf den Krankenhaussektor, in dem es 2024 zahlreiche Insolvenzen gab. In einem offenen Brief an die Gesundheitsminister:innen der Bundesländer hat der Vorstand der Evangelischen Bank im vergangenen Jahr auf die möglichen Folgen für die Gesundheitsversorgung in Deutschland hingewiesen: Wenn sich Kredite verteuern oder sogar abgelehnt werden müssen, weil geforderte Nachhaltigkeitskriterien nicht erfüllt werden, könnten Krankenhäuser zunehmend in Schwierigkeiten bei der Finanzierung ihrer Investitionen oder sogar ihres laufenden Betriebs geraten und letztlich gezwungen sein, Dienstleistungen zu reduzieren oder gar zu schließen. Vor diesem Hintergrund forderte der EB-Vorstand von den Minister:innen, mit geeigneten Maßnahmen dazu beizutragen, dass der Krankenhaussektor von den Auswirkungen der steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen finanziell nicht überfordert wird. Der Brief ist auf der Homepage der EB unter der Rubrik Presse einsehbar (Link siehe [Anhang](#)).

Forderung nach einem Social Investment Framework

In einer gemeinsamen Initiative mit verschiedenen Finanzmarktakteur:innen und unter Federführung des AKI hat die EB im Oktober 2024 ein Papier an die Europäische Kommission unterzeichnet, das einen Rahmen für soziale Investitionen („Social Investment Framework“) vorschlägt. Ziel ist es, mehr Kapital für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft, Bildung, erschwinglichen Wohnraum und weitere soziale Aufgaben zu mobilisieren. Inhaltlich sollte der neue Rahmen auf bestehenden Rahmenwerken wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den SDGs basieren. Darüber hinaus sollten Investitionen nur dann als „sozial“ gelten dürfen, wenn niemand von der Möglichkeit, sie zu tätigen, ausgeschlossen wird. Zudem sollten „soziale Investitionen“ zur Achtung der Menschenrechte verpflichten und Umweltaspekte berücksichtigen. Letzteres soll sicherstellen, dass keine Aktivität als „sozial“ eingestuft werden kann, wenn sie mit schweren ökologischen Nachteilen verbunden ist (Berücksichtigung der Idee „Do no significant harm“, die auch Teil der EU-Taxonomie und -Offenlegungsverordnung ist). Gemeinsam mit den Mitunterzeichner:innen sieht die EB in einem Rahmen für soziale Investitionen die Chance, die enorme Investitionslücke in der sozialen Infrastruktur sukzessive schließen zu können und zugleich den Bedürfnissen von Anleger:innen nach sozialen Investitionen besser gerecht zu werden.

Engagement-Aktivitäten der EB-SIM GmbH

Zu den Engagement-Aktivitäten der EB-Gruppe gehören neben den oben aufgeführten Aktivitäten der EB auch die Engagements des Tochterunternehmens EB-SIM, die nachstehend beschrieben werden:

Thematisches kollaboratives Engagement mit ISS ESG

Parallel zu den bereits erwähnten normbasierten Engagements der EB-Gruppe begleitete die EB-SIM im Rahmen eines thematischen Klima-Engagements rund 30 emissionsintensive Unternehmen, vorwiegend aus dem Öl- und Gassektor, bei der Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Emissionsreduktion. Im Berichtsjahr zeigten 90 % der begleiteten Unternehmen messbare Fortschritte, insbesondere durch die Ausarbeitung und Umsetzung von Dekarbonisierungsstrategien.

Kollaboratives Engagement mit Carbon Disclosure Project (CDP)

Im Berichtsjahr hat sich die EB-SIM erneut an der „Non-Disclosure“-Kampagne (NDC) von CDP beteiligt. Ziel der NDC ist es, mit Unternehmen in Kontakt zu treten, die einen der CDP-Fragebögen zum Klimawandel, zu Wäldern und/oder zur Wassersicherheit nicht beantwortet haben. Mit der Kampagne wurden 1.998 Unternehmen adressiert. Zudem unterstützt die EB-SIM die Science-Based-Targets-Kampagne (SBT) 2023/2024 von CDP. Im Rahmen der Kampagne wendet sich die EB-SIM gemeinsam mit anderen Finanzinstituten an mehr als 2.100 Unternehmen mit hohen Emissionen und fordert sie auf, Emissionsreduktionsziele im Rahmen der Science-Based-Targets-Initiative (SBTi) festzulegen. 71 Unternehmen haben sich daraufhin der Science-Based Targets Initiative angeschlossen – ein klarer Fortschritt.

Individuelles Engagement in Eigenregie

Neben dem kollaborativen Engagement, bei dem die EB-Gruppe mit anderen Investor:innen zusammenarbeitet, führt die EB-SIM Engagements in Eigenregie durch. Hierbei agiert sie unabhängig von Investorengruppen oder Engagement-Initiativen. Im Rahmen des EB-SIM-Engagement-Prozesses werden zunächst relevante ESG-Themen oder Kontroversen identifiziert und analysiert sowie klare Ziele für den Unternehmensdialog definiert. Die Priorisierung erfolgt auf der Grundlage des Beteiligungsgrades, der Schwere des ESG-Risikos und der erwarteten Auswirkungen. Das Engagement-Committee entscheidet, ob ein Engagement gestartet wird. Zur Durchführung des Engagements wird das Unternehmen zunächst per E-Mail kontaktiert. Je nach Reaktion gibt es vier Szenarien: Dialog, Absichtserklärung, aktive Umsetzung oder Ablehnung. Wenn das Unternehmen keine Maßnahmen ergreift oder sich weigert, in einen Dialog zu treten, können Eskalationsmaßnahmen ergriffen werden. In einem letzten Schritt wird überprüft, ob die definierten Ziele erreicht wurden. Ein Engagement gilt als erfolgreich, wenn die ESG-Defizite beseitigt wurden, als teilweise erfolgreich, wenn erste Fortschritte sichtbar sind, und als nicht erfolgreich, wenn das Unternehmen nicht reagiert oder sich weigert, Maßnahmen zu ergreifen. In diesem Fall wird das Engagement beendet, kann aber wieder aufgenommen werden, wenn sich die Einstellung des Unternehmens ändert.

Im Berichtsjahr führte die EB-SIM zu zwei Themen individuelle Engagements durch: Zum Thema Wassersicherheit sowie zum Thema Entwaldung. Insgesamt wurden dabei zehn Unternehmen adressiert.

Individuelles Engagement in Kooperation mit Shareholders for Change (SfC)

Die EB-SIM ist im Juni 2024 Shareholders for Change (SfC) beigetreten. SfC ist ein 2017 gegründetes renommiertes Netzwerk europäischer institutioneller Investoren. Ziel ist es, durch aktives Engagement in Form von Unternehmensdialogen und Stimmrechtsausübungen positive Veränderungen bei Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) zu bewirken. Seine aktuell 19 Mitglieder verwalten insgesamt 45 Milliarden Euro. Seit dem Beitritt wurden 197 Dialoge mit 172 Unternehmen geführt, mit einem klaren Fokus auf Klimaschutz, ESG-Politik und gute Unternehmensführung. Ein besonderes Highlight war das Summer Meeting in Genf, bei dem ein intensiver Austausch mit führenden Ratingagenturen wie MSCI, Moody's und Morningstar zu ESG-Kontroversen stattfand, insbesondere zu Klimarisiken im Rückversicherungssektor. Ziel der Mitgliedschaft ist es, die eigene Stimme in Unternehmensdialogen zu stärken, sich aktiv an gemeinsamen Aktionärsinitiativen zu beteiligen und ESG-Reformen in Unternehmen sowie auf den Finanzmärkten voranzutreiben.

Stimmrechtsausübung

Für die von der EB-SIM verwalteten Publikumsfonds wurden im Berichtsjahr die Stimmrechte unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten wirksam ausgeübt. Insgesamt wurde auf 253 Hauptversammlungen abgestimmt. Die aktive Ausübung der Stimmrechte im Hinblick auf die nachhaltige Ausrichtung der Unternehmen

ist ein wichtiges Instrument, um eine positive Wirkung in der Kapitalanlage zu erzielen. Gründe für Gegenstimmen waren unter anderem mangelnde Diversität in Führungsgremien, Übermandatierung sowie fehlende Unabhängigkeit von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern. Weitere Ablehnungen betrafen nicht nachhaltige Vergütungsstrukturen, Kapitalallokation sowie soziale und Governance-Themen bei Aktionärsanträgen. Unterstützt wurde dieser Prozess durch Glass Lewis, einem international tätigen Unternehmen für Stimmrechtsvertretung.

Die wichtigsten Kennzahlen der Stimmrechtsausübung sind nachstehend dargestellt und sind zudem im Impact-Report mit weiteren Details veröffentlicht (Link siehe [Anhang](#)):

Kennzahl	Ergebnis
Hauptversammlungen	253
Abstimmungen gesamt	3.978 Anträge
Gegen Management gestimmt	bei 646 Anträgen

Nachhaltige Kreditvergabe *(UN GC Prinzip 9)*



Als Spezialbank für Kund:innen aus Kirche, Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie für alle Privatkund:innen mit christlicher Werteorientierung ist die EB eine verantwortungsbewusste Geschäftspartnerin. Eine Hauptaufgabe sieht sie darin, die branchenspezifischen Finanzierungsbedarfe dieser Kundengruppen sowie auch Finanzierungsbedarfe im Bereich der erneuerbaren Energien bestmöglich zu decken. Finanzierungen außerhalb dieser Branchen und Bereiche vergibt die EB grundsätzlich nicht.

Die Nachhaltigkeit in der Kreditvergabe ist dadurch gekennzeichnet, dass in die Kreditentscheidungen neben finanziellen Aspekten auch weitergehende, nachhaltige Kriterien einfließen. Die Bank definiert ESG-Faktoren als Faktoren aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) oder Unternehmensführung (Governance), die auf das Kreditrisiko einwirken und deren Eintreten die Vermögenslage (inkl. Kapitalausstattung) bzw. die Ertragslage der Bank negativ beeinflussen kann.

Die Bank strebt eine Verbesserung der Nachhaltigkeit des Kreditportfolios an. Zur Beurteilung der Nachhaltigkeit von institutionellen Kund:innen wird das VR-ESG-Risiko-Score-Verfahren angewandt. Das VR-ESG-Risiko-Score-Verfahren klassifiziert die ESG-Risiken von Firmenkunden und Immobilien im Kundenkreditgeschäft. Hierzu werden die bekannten ESG-Faktoren bewertet. Für die Bewertung von Immobilien werden insbesondere Faktoren zur Qualifizierung der Energieeffizienzen betrachtet. Zusätzlich wird die Klimaperformance von finanzierten Immobilien anhand der 1,5°-Konformität mit Hilfe der CRREM-Pfad-Methode ermittelt.









Im Bereich der Immobilienkreditvergabe an Privatkund:innen wird die Energieeffizienzklasse der zu finanzierenden Immobilie als Umweltkriterium erhoben. Zudem gibt es eine Analyse der ESG-Risiken des jeweiligen Sicherungsobjekts.

Finanzierungen bei institutionellen Kund:innen, die beispielsweise Umweltauflagen nicht einhalten, umweltschädliche Produkte produzieren oder unfaire Geschäftspraktiken ausüben, werden nicht vorgenommen. Weitere Informationen zu den Ausschlusskriterien für die Kreditvergabe finden sich unter (Link siehe [Anhang](#))

Die EB prüft regelmäßig Entwicklungspotenziale und mögliche Anpassungsbedarfe von Ausschlusskriterien für die Kreditvergabe. Diese Ausschlusskriterien wirken ergänzend zu der strategischen Fokussierung auf die Finanzierung von Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Das Ziel ist die Harmonisierung der

Ausschlusskriterien für die Kreditvergabe mit den Kriterien des EB-Filters für die nachhaltige Geldanlage. Die Kreditvergabe der EB erzielt Wirkung auf Aspekte des sozialen Nutzens wie die Schaffung und Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen, Bereitstellung von Pflegeplätzen oder Krankenhauskapazitäten und leisten damit einen Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Der Hauptfokus der EB liegt auf den SDGs, zu denen die EB und die EB-SIM im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten einen aktiven Beitrag leisten können (insb. Finanzierungen im Gesundheitssektor (SDG 3), im Bildungssektor (SDG 4), von erneuerbaren Energien (SDG 7), sozialer Wohnungsbau (SDG 11) und Investitionen in nachhaltige Unternehmen (SDG 9 und 12).

Im Berichtsjahr wies die EB ein Kreditvolumen von 671,6 Mio. Euro zur Realisierung nachhaltiger Projekte insbesondere in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft aus. Das Bestandskreditgeschäft wuchs auf 6.913,4 Mio. Euro an.

2024	Neukreditgeschäft	Bestandskreditgeschäft	SDG-Bezug	
Gesamtsumme	671.621.000 Euro	6.913.426.806 Euro		
Erneuerbare Energien	0 Euro	78.608.695 Euro	 	SDG 7 - Bezahlbare und saubere Energie, SDG 13 - Maßnahmen zum Klimaschutz
Nachhaltige Wohneinrichtungen	180.620.000 Euro	1.372.206.667 Euro		SDG 11 - Nachhaltige Städte und Gemeinden
Bildung	25.896.000 Euro	311.686.015 Euro		SDG 4 - Hochwertige Bildung
Kinder- und Jugendhilfe	13.545.000 Euro	86.975.006 Euro	 	SDG 5 - Geschlechtergleichheit, SDG 10 - Weniger Ungleichheit
Eingliederungshilfe	24.055.000 Euro	262.981.264 Euro		SDG 10 - Weniger Ungleichheit
Pflege	73.884.000 Euro	1.211.515.853 Euro		SDG 13 - Gesundheit und Wohlergehen
Gesundheit	276.379.000 Euro	1.198.779.026 Euro		SDG 13 - Gesundheit und Wohlergehen
Kirche	25.576.000 Euro	785.960.133 Euro	 	SDG 16 - Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen, SDG 17 - Partnerschaften zur Erreichung der Ziele
Privatkund:innen	26.012.000 Euro	960.762.333 Euro		
Sonstige Sozialarbeit	19.304.000 Euro	433.759.013 Euro		
Finanzwesen und Multiplikatoren	0 Euro	77.471.610 Euro		
Sonstige	6.350.000 Euro	132.730.527 Euro		

Verantwortungsvoller Umgang mit Privatkund:innen mit Rückzahlungsproblemen

Unter Abwägung der Ziele finanzieller Teilhabe und Vermeidung von Überschuldung hat die Evangelische Bank im Zuge der Kreditvergabe an Privatkund:innen einen Kreditvergaberahmen geschaffen, der auch als präventive Schutzmaßnahmen für ihre Privatkund:innen greift. So werden bei der Vergabe von Krediten produktbezogen eine Mindestbonität, ein entsprechender Eigenkapitaleinsatz sowie Anforderungen an die Kapitaldienstfähigkeit unter Berücksichtigung freier Mindestliquiditätsanforderungen berücksichtigt. Die Kapitaldienstberechnung berücksichtigt im risikorelevanten Geschäft Sensitivitätsanalysen, deren Grundannahmen mindestens jährlich überprüft und ggf. angepasst werden. Bei Immobilienfinanzierungen berücksichtigt die Evangelische Bank transitorische Risiken im Rahmen der Kapitaldienstberechnung, die sich nach der Art und Größe jeder einzelnen Immobilie sowie deren Energieeffizienz richtet und von daraus abgeleiteten Modernisierungskosten für eine nachhaltige Transition und den Kapitaldienstverpflichtungen für eine eventuelle zukünftige Finanzierung.

Im Rahmen der Kreditüberwachung werden die wirtschaftlichen Verhältnisse der Kreditnehmer:innen und die Werthaltigkeit der gestellten Sicherheiten regelmäßig (jährlich, im Rahmen der Offenlegung gem. § 18 KWG) und ggf. anlassbezogen (z.B. bei Verschlechterungen der Ratingeinstufung) überprüft. Neben klassischen harten Kriterien (Überziehungen, Pfändungen) überwacht die EB auch weiche Kriterien wie z.B. die Kontoführung. In Ergänzung wird die Evangelische Bank zum 01.07.2025 ein weiteres Kriterium in die Risikofrüherkennung aufnehmen, welches die Limitausnutzung überwacht, um somit vor dem Auftreten harter Kriterien die Kundenberatung der Evangelischen Bank in die Lage zu versetzen, rechtzeitig ggf. erforderliche Maßnahme mit den Kund:innen zu erörtern.

Die Evangelische Bank schließt vorzeitige Vertragsänderungen ohne Kündigungs- bzw. Optionsrechte explizit im Rahmen der Kulanz nicht aus: Die Umschuldungen erfolgen zu Normalkonditionen. Im Problemkreditbereich bietet die Evangelische Bank Rückzahlungsvereinbarungen an, sofern die wirtschaftlich für alle Seiten sinnvoll und tragbar ist.

5.3 Korruptionsbekämpfung

GRI 205 Korruptionsbekämpfung (UN GC Prinzip 10)



Compliance in der Evangelischen Bank und in der EB-Gruppe

Die Evangelische Bank und ihre Tochtergesellschaften bekennen sich in ihren Unternehmenswerten zu einem integren Verhalten im Umgang miteinander und mit ihren Kund:innen. Alle Bank- und Gruppenaktivitäten müssen Gesetzen, weiteren Regularien sowie den eigenen Werten und Richtlinien entsprechen (Compliance-Anforderungen). Hieraus ergibt sich, dass Compliance-konformes Verhalten ein Hauptanliegen aller Beteiligten ist. Als Kirchenbank, fest verankert im Finanzkreislauf von Kirche, Gesundheits- und Sozialwirtschaft, stellt die Evangelische Bank besonders strenge Anforderungen an ihr Compliance-Management-System. Korruptionsrisiken werden von der Compliancestelle prozessual überwacht und sind standortunabhängig.

Gesetzesverstöße können persönliche Haftung (bspw. Schadensersatzforderungen und/oder strafrechtliche Folgen) für die Mitarbeiter:innen oder die Organmitglieder der Evangelischen Bank und ihrer Tochtergesellschaften nach sich ziehen und zu einem Reputationsverlust führen.

Das Compliance-Management-System der Evangelischen Bank ist in der Direktion ‚Compliance & Recht‘ organisatorisch verankert. Berücksichtigt werden im Rahmen des Compliance-Management-Systems die folgenden Themenfelder:

- Verbraucherschutz
- Vermeidung von Interessenkonflikten

- Kapitalmarkt Compliance
- MaRisk Compliance
- Bekämpfung von Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen
- Geldwäscheprävention
- Datenschutz
- Integrität – Antikorruption
- Hinweisgebersystem
- Geschenke-Richtlinie
- Informationssicherheitsmanagement

Die Direktion ‚Compliance & Recht‘ erstellt jährlich Risikoanalysen. Mögliche Bestechungs- und Korruptions-handlungen sowie das daraus resultierende Risiko für die Evangelische Bank werden hierbei erfasst und bewertet. Die Risikoanalyse dient als Grundlage für weitere präventive Maßnahmen. Zudem handelt es sich bei der Evangelischen Bank um ein verpflichtetes Unternehmen im Sinne des Geldwäschegesetzes. Der Geldwäsche-beauftragte der Evangelischen Bank erstellt in diesem Zusammenhang eine Risikoanalyse und leitet interne Sicherungsmaßnahmen zum Umgang mit den Risiken für die Bank ab. Jährlich durchzuführende Zuverlässigkeits-prüfungen der Mitarbeiter:innen und spezielle Regelungen sowie Schulungen, die den Umgang bspw. mit Zuwendungen für Mitarbeiter:innen der EB betreffen, gehören ebenfalls zu diesen präventiven Maßnahmen. Die Evangelische Bank hat als Richtlinie ein Compliance-Schulungskonzept erarbeitet. Das Schulungskonzept beinhaltet eine Auseinandersetzung mit Compliance-relevanten Inhalten, Zielgruppen, Häufigkeiten und Umfang der Schulungen. Ähnliches wurde für das Tochterunternehmen EB-SIM gleichermaßen eingeführt. Grundsätzlich werden alle Mitarbeiter:innen der Evangelischen Bank und der Tochterunternehmen EB-Kundenservice und EB-SIM jährlich geschult.

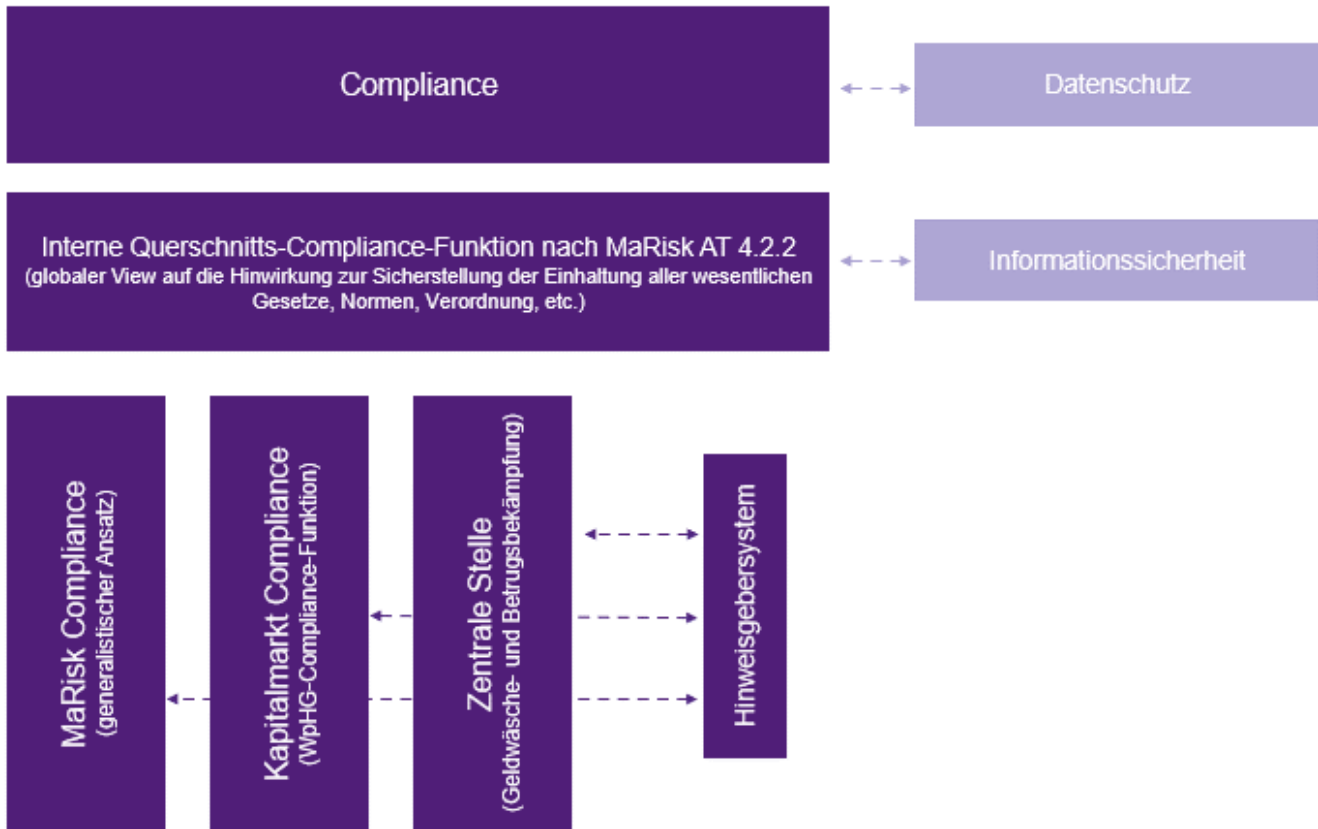
Auf oberster Regelungsebene haben Vorstand und Gesamtbetriebsrat einen Verhaltenskodex für die Evangelische Bank verabschiedet. Dieser Kodex definiert Verhaltensgrundsätze, die für alle Mitarbeiter:innen der Bank verbindlich sind. Das ausdrückliche Bekenntnis, dass sich die EB mit aller Entschlossenheit gegen Bestechung und Korruption einsetzt, ist Bestandteil dieses Verhaltenskodexes. Die Mitarbeiter:innen der Bank werden darüber hinaus explizit dazu angehalten, Situationen zu vermeiden, die zu persönlichen Interessenskonflikten führen können. Die Annahme von im Geschäftsverkehr unüblichen materiellen und immateriellen Vorteilen wird strikt untersagt. Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit unterstützt die EB ihre Mitarbeiter:innen mit Hilfe von Wertgrenzen und anderen Kriterien (z. B. Geschenke-Richtlinie). Es wird zudem auf die Rechts- und Reputationsrisiken hingewiesen, die eine Nichtbeachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen mit sich bringen.

Für die Meldung von Hinweisen zu gesetzlichen Verstößen und einer möglichen Beteiligung der Organisation an diesen sowie potenziellen Auswirkungen auf die Geschäftsbeziehung steht sowohl den Mitarbeiter:innen als auch Kund:innen und Geschäftspartnern der EB ein Hinweisgebersystem zur Verfügung. Darüber hinaus können Kund:innen und Geschäftspartner das Beschwerdemanagement nutzen.

Die Compliance-Funktionen werden jährlich durch die interne und externe Revision im Hinblick auf ihre Wirksamkeit und Angemessenheit geprüft. Sowohl die interne als auch die externe Revision kommen für das Jahr 2024 zu dem Ergebnis, dass die Ausgestaltung der Compliance-Funktionen angemessen und wirksam ist. Die im Rahmen dieser Prüfungen gewonnenen Erkenntnisse werden regelmäßig zur Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems genutzt. Zudem werden die Mitarbeiter:innen mit Compliance-Funktionen regelmäßig und anlassbezogen geschult. Auf diese Weise wird die Qualität des Compliance-Management-Systems sichergestellt.

Im Berichtsjahr 2024 sind weder Korruptionsfälle bekannt geworden, noch lagen im Berichtszeitraum etwaige Verurteilungen und/oder Strafzahlungen vor. Ebenso liegen keine begründeten Beschwerden von externen Parteien oder Aufsichtsbehörden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten vor. Auch Fälle von Datendiebstahl und/oder Datenverlust sind nicht bekannt.

Organisatorische Darstellung der Compliance in der EB



Compliance in der EB-SIM

Für die EB-SIM gelten die Unternehmensgrundsätze einschließlich des Corporate Governance Kodex der EB in sinngemäßer Anwendung. Alle Aktivitäten entsprechen gesetzlichen Vorgaben sowie den EB-eigenen Leitlinien und Werten. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter:innen der EB-SIM ausdrücklich dazu angehalten, Situationen zu vermeiden, die zu persönlichen Interessenskonflikten führen können. Die Annahme von im Geschäftsverkehr unüblichen materiellen und immateriellen Zuwendungen wird strikt untersagt. Alle Mitarbeiter:innen wurden auf die Rechts- und Reputationsrisiken hingewiesen, die eine Nichtbeachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen mit sich bringen können.

Die vorrangigen Ziele von Compliance in der EB-SIM sind erstens die Risikominimierung durch die Verhinderung doloser Handlungen zu Lasten der Gesellschaft durch die Vermeidung von negativer Berichterstattung und durch Sicherheitsverletzungen sowie durch die geringere Ressourcenbelastung. Hinzu kommt zweitens die Effizienzsteigerung durch die Optimierung und Automatisierung der vorhandenen Kontrollmechanismen.

Die Compliance-Funktion wird seit dem 01.04.2024 von der EB-SIM inhouse abgebildet. Die Compliance-Funktion führt jährlich strukturierte Risikoanalysen durch, in deren Rahmen auch potenzielle Bestechungs- und Korruptionsrisiken identifiziert und bewertet werden. Diese Bewertungen bilden die Grundlage für zielgerichtete Präventionsmaßnahmen. Zu diesen zählen unter anderem die turnusmäßige Überprüfung der Zuverlässigkeit von Mitarbeiter:innen sowie spezifische Regelwerke und Schulungen, die beispielsweise den angemessenen Umgang mit Zuwendungen regeln.

Darüber hinaus werden Mitarbeiter:innen verpflichtet, Situationen zu vermeiden, die zu Interessenkonflikten führen können. Die Annahme von nicht geschäftsüblichen Vorteilen – gleich welcher Art – ist ausdrücklich untersagt. Zur Beurteilung der Angemessenheit und Branchenüblichkeit stellt die EB-SIM ihren Mitarbeiter:innen verbindliche Orientierungsrahmen wie Wertgrenzen und interne Richtlinien, etwa zur Annahme von Geschenken, zur

Verfügung. Zusätzlich wird auf die potenziellen rechtlichen und reputationsbezogenen Risiken hingewiesen, die mit der Missachtung gesetzlicher Vorschriften einhergehen.

Für die Meldung etwaiger Gesetzesverstöße oder Hinweise auf eine mögliche Mitwirkung des Unternehmens an solchen Vorgängen steht den Mitarbeiter:innen ein internes Hinweisgebersystem zur Verfügung.

Externe Stakeholder – wie Kund:innen oder Geschäftspartner:innen – können sich bei entsprechenden Anliegen über das zentrale Beschwerdemanagement an das Unternehmen wenden.

Angemessenheit und Wirksamkeit der Compliance-Funktion werden jährlich sowohl durch die interne als auch durch die externe Revision geprüft. Im Berichtsjahr 2024 wurden Angemessenheit und Wirksamkeit der bestehenden Compliance-Funktion von beiden Prüfinstanzen bestätigt. Mitarbeiter:innen mit Compliance-relevanten Aufgaben werden zudem regelmäßig sowie anlassbezogen geschult, um ein dauerhaft hohes Qualitätsniveau sicherzustellen und die Sachkundeanforderungen aufrechtzuerhalten.

GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

2024	Evangelische Bank	EB-SIM
Mitglieder des Aufsichtsrats, die über die Richtlinien und Verfahren der Organisation zur Korruptionsbekämpfung in Kenntnis gesetzt wurden (Anzahl)	14	n/a
Mitglieder des Aufsichtsrats, die über die Richtlinien und Verfahren der Organisation zur Korruptionsbekämpfung in Kenntnis gesetzt wurden (%)	100,0 %	n/a
Mitarbeiter:innen, die über die Richtlinien und Verfahren der Organisation zur Korruptionsbekämpfung in Kenntnis gesetzt wurden (Anzahl)	51	45
Mitarbeiter:innen, die Informationen über die Strategien und Maßnahmen der Organisation zur Korruptionsbekämpfung in Kenntnis gesetzt wurden (%)	12,7%	52,9%
Mitglieder des Aufsichtsrats, die eine Schulung zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben (%)	0,0 %	n/a
Mitarbeiter:innen, die eine Schulung zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben (Anzahl)	51	0
Mitarbeiter:innen, die eine Schulung zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben (%)	12,7 %	0 %

An dieser Stelle wird auf die Aufschlüsselung nach Welt-Regionen – üblicherweise Nord, Mitte, Süd – verzichtet, da dies aufgrund der überwiegenden Tätigkeit der EB-Gruppe in Deutschland für den Berichtsstandard GRI 205-2 keine Relevanz hat.

205-3 Korruptionsbekämpfung inkl. bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffener Maßnahmen

2024	Evangelische Bank	EB-SIM
Anzahl an Verdachtsfällen zur Geldwäsche, die an die zuständigen Behörden abgegeben worden sind	15	0
Gesamtzahl der bestätigten Korruptionsvorfälle	0	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden	0	0

2024	Evangelische Bank	EB-SIM
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden	0	0

In diesem Betrachtungszeitraum lagen keine öffentlichen rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption vor.

5.4 Kundenzufriedenheit

Kundenbefragung

Die EB hat im Beirat Nachhaltigkeit, im Beirat EB-SIM, im Beirat Privatkunden und im Beirat Sozial- und Gesundheitsbranche direkt mit Vertreter:innen ihrer Kund:innen eine Vielzahl von Themen erörtert. Sie hat deren Ideen aufgegriffen und einige direkt umgesetzt. So wurden die Kund:innen mittelbar zielorientiert in die Prozesse und Entwicklungen der Bank eingebunden. Eine Erkenntnis war, dass die EB den kritischen Erfolgsfaktor „Kundenzufriedenheit“ permanent im Rahmen von After-Sales-Befragungen messen sollte. Außerdem wurde im Rahmen der Vorstellung des aktuellen Standes der Wesentlichkeitsanalyse die Erörterung der identifizierten Shortlist in den Beiräten vorgenommen. Generell werden mit den Beiräten in den regelmäßig stattfindenden Sitzungen verschiedene aktuelle Themen im Rahmen eines Stakeholderdialogs besprochen.

In Folge der Austausche in den Beiräten wurden im Berichtsjahr im Bereich der institutionellen Kund:innen After-Sales-Umfragen für den kritischen Erfolgsfaktor „Kundenzufriedenheit“ durchgeführt. Als Auslöser für die Umfragen wurden Produktabschlüsse und Dialogformate definiert, nach denen eine Umfrage an die jeweiligen Ansprechpartner:innen der Kund:innen versendet wurde. Am Ende des Berichtsjahres lag der Anteil der Kund:innen, die mit der Beratung und Betreuung „sehr zufrieden“ waren, bei 85 % im Verhältnis aller Kund:innen, die uns ein Feedback gaben.

Im Frühjahr 2024 wurde eine weitere, qualitative Kundenbefragung zur Ausrichtung des gehobenen Privatkundengeschäfts durchgeführt. Diese fand sowohl digital als auch in Präsenz statt. Ziel der Befragung war die Erlangung eines umfassenden Verständnisses für Erwartungen, Bedürfnisse und Bedarfe dieses Segments. Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden derzeit Maßnahmen erarbeitet und entwickelt, die 2025 umgesetzt werden sollen.

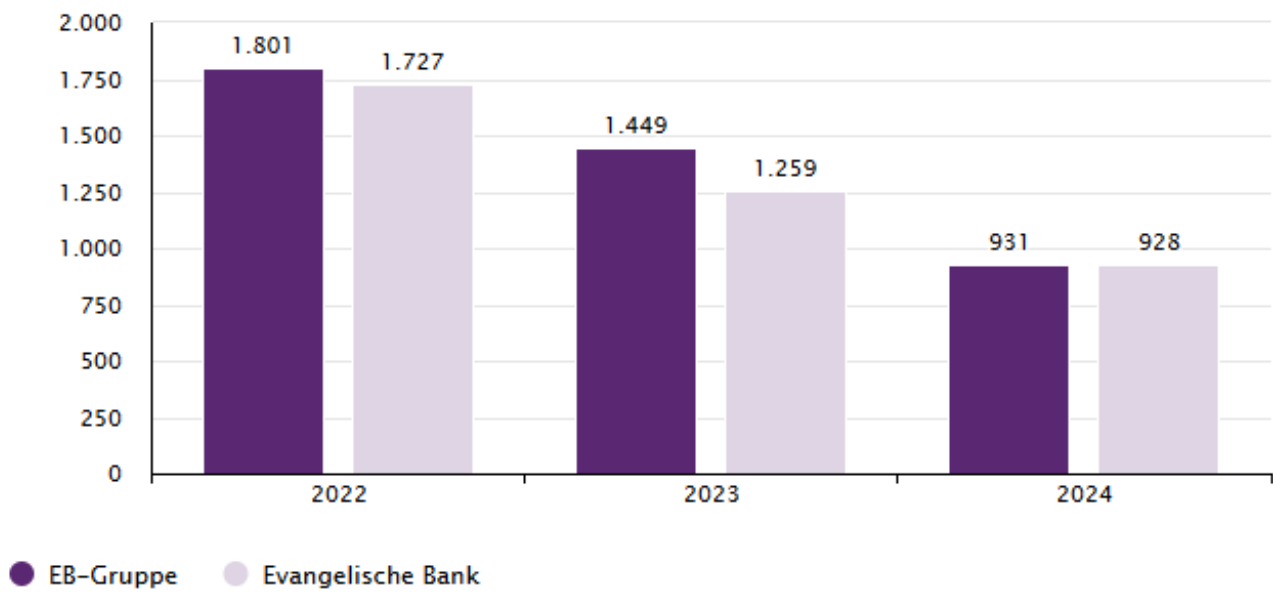
Kunden-Beschwerdemanagement

Für die EB-Gruppe steht die Zufriedenheit ihrer Kund:innen an erster Stelle. Daher gibt sie ihren Kund:innen die Möglichkeit, Kritik zu äußern oder Verbesserungsvorschläge einzureichen. Die EB hat ein zentrales Beschwerdemanagement in der Direktion ‚Vertrieb‘ eingerichtet. Der Beschwerdebegriff wird weit gefasst.

Ziel des Beschwerdemanagements ist es, die zeitnahe und angemessene Bearbeitung von Kundenbeschwerden sicherzustellen. Eingegangene Beschwerden werden ausgewertet, um beispielsweise wiederkehrende Fehler oder Missverständnisse zu beheben. Alle Maßnahmen dienen dazu, dauerhaft eine hohe Kundenzufriedenheit und somit eine langfristige Kundenbeziehung sicherzustellen. Daneben dient das Beschwerdemanagement zur Aufdeckung prozessualer und kommunikativer Optimierungs- bzw. Entwicklungspotenziale. Nähere Informationen zum Beschwerdemanagement veröffentlicht die EB auf ihrer Homepage (Link siehe [Anhang](#)).

Die nachfolgende Abbildung zeigt, dass die Anzahl der Kundenbeschwerden im Wesentlichen durch die Evangelische Bank geprägt ist. Reklamationen werden in die Beschwerdeerfassung einbezogen. Die Anzahl der Kundenbeschwerden ist im Berichtsjahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr um 35,8 % (Gruppe) und um 26,3 % (Bank) gesunken.

Kundenbeschwerden (Anzahl) EB und EB-Gruppe



6. Ökologische Verantwortung – GRI 300 (EMAS-relevant)



Die Evangelische Bank (EB) ist nach dem anspruchsvollen europäischen Nachhaltigkeitsstandard EMAS^{plus} zertifiziert. Dies dokumentiert, dass die EB umfassend nachhaltig aufgestellt ist. EMAS^{plus} basiert auf dem bewährten europäischen EMAS-System (Eco-Management and Audit Scheme) und erweitert das Umweltmanagement EMAS um die soziale, ökonomische und Governance-Dimension zu einem integrierten und ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagementsystem. Seit der Einführung von EMAS^{plus} führt die EB alle drei Jahre ein Umwelt- und Nachhaltigkeitsaudit unter Verwendung der EcoMapping-Methodik für ihre bundesweiten Standorte durch. Die Zentrale in Kassel wird einer jährlichen Analyse unterzogen.

Das EMAS^{plus}-System unterstützt die Anwender:innen maßgeblich dabei, Nachhaltigkeit – insbesondere auch ökologische Kennzahlen – mess- und überprüfbar zu gestalten, und innerhalb eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses Indikatoren und Maßnahmen zu entwickeln. Seit 2014 sind alle Standorte der Evangelischen Bank und seit 2019 auch die Tochtergesellschaften in das Nachhaltigkeitsmanagementsystem integriert. Die Zertifizierungen nach EMAS und nach EMAS^{plus} wurden bislang aus Kosten-Nutzen-Erwägungen ausschließlich für die Hauptstandorte Kassel und Kiel durchgeführt.

Das EMAS^{plus}-System fördert die Transparenz über aktuelle Entwicklungen und die Klarheit in der Betriebsökologie über Verbräuche und Emissionen, sodass weitere Schritte im Sinne einer Reduzierung eines negativen ökologischen Fußabdrucks abgeleitet werden können. Beispielsweise war der frühzeitige Einbezug strenger nachhaltiger Aspekte in die Kernsanierungsplanung der Zentrale in Kassel eine Konsequenz dieses Managementsystems.

Im Rahmen dieses integrierten Nachhaltigkeitsmanagementsystems ist die Steuerung darauf angelegt, eine kontinuierliche Verbesserung der eigenen Umweltleistungen zu erzielen und jährlich über alle wichtigen Umweltfaktoren zu berichten. Die Themen Energie, Wasser, Abfall, Biodiversität, Mobilität und Emissionen sowie der Verbrauch für die EB-Gruppe bedeutender Materialien werden von der EB daher systematisch erfasst und ausgewertet. Durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess werden Indikatoren und Maßnahmen entwickelt und erhoben, die zur Steigerung der ökologischen Effizienz beitragen.

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse angelehnt an die ESRS sind die Themen Energie und CO₂-Emissionen (siehe Kapitel 4) weiterhin wesentlich. Die übrigen oben erwähnten Umweltthemen werden darüber hinaus im Rahmen des EMAS-Systems berichtet.

Im Folgenden werden die aggregierten Verbrauchswerte für die EB-Gruppe insgesamt und für die EB dargestellt. Neben den Gesamtverbräuchen und Emissionen werden auch die Werte pro Vollzeitäquivalent (VZÄ) ausgewiesen, da die Verbräuche insbesondere durch die Mitarbeiter:innen als zentraler Unternehmensfaktor geprägt sind. Zudem ist der Nettoumsatzerlös (siehe Kapitel 3.1 bei GRI 2-4) als weitere wesentliche Bezugsgröße für Intensitätsparameter hinzugekommen. Die geänderte Berechnungsmethode führt für 2024 zu wenig direkt vergleichbaren Intensitätswerten. Wir haben daher übergangsweise auch die für 2022 und 2023 nachberechneten

Intensitätswerte (CO₂e je Mio.€) hinzugefügt (s.u.). Auf die Ausweisung betriebsökologischer Daten für die einzelnen Tochtergesellschaften wird verzichtet, da diese Angaben in den Werten der EB-Gruppe enthalten sind.

Die ausgewiesenen Werte für die Jahre 2022 und 2023 können von den Werten der vorjährigen Nachhaltigkeitsberichte abweichen. Einige Daten und Angaben (z. B. Nebenkosten- und Verbrauchsabrechnungen gemieteter Flächen) erreichten die Bank erst nach Fertigstellung des Vorjahresberichts. Dies liegt vor allem an der gesetzlichen Freiheit für Vermieter, die Abrechnungen des Vorjahres erst bis Jahresende des Kalenderjahres erstellen zu müssen.

Hinweise zu den Umweltdaten

Im Berichtsjahr 2024 gab es zwei Standortveränderungen. Am 01.09.2024 wurden die neuen Räume in Hannover (Bischofsholer Damm 89) mit ca.36 m² (-78,7 %) bezogen. Die bisher genutzten Mietflächen am Ernst-August-Platz 10 (169 m²) wurden zum Ende August 2024 dem Vermieter übergeben. Ein ähnlicher Wechsel fand in Stuttgart statt, wobei sich die EB in der Königsstraße 56-58 von 200,3 m² auf 68,4 m² (-65,9 %) in der Presselstraße 29 verkleinert hat. Dieser Wechsel fand zur Jahresmitte mit zweimonatiger Überschneidungsphase statt, denn die neue Fläche wurde bereits zum 01.06.2024 angemietet.

Auf die gesamte Gruppe verteilt waren im Berichtsjahr 554 Mitarbeiter:innen (- 7,9 %) bzw. 502,9 VZÄ (-8,61 %) tätig. Die starke Reduktion ist primär eine Folge der Veräußerung der Mehrheitsanteile an der HKD. Im Jahr 2024 waren der Zentrale in Kassel 309 Mitarbeiter:innen (- 2,83 %) bzw. 286,9 VZÄ (-3,7 %) zugeordnet. Weiterhin waren in der Zentrale die Tochtergesellschaften EB-KS mit 40,5 VZÄ (-13,3 %) bzw. 56 Mitarbeiter:innen (-11,1 %) und Teile der EB-SIM mit 23,9 VZÄ (- 6,2 %) bzw. 25 Mitarbeiter:innen (-3,9 %) angesiedelt. Für diese beiden Tochtergesellschaften gibt es seit Anfang 2021 in Kassel keine separaten Verbrauchszahlen, da keine separaten Zähler vorhanden sind, sodass deren Verbräuche in denen des EB-Standes Kassel enthalten sind.

Ende 2024 nahm die Zentrale in Kassel 62,7 % der gesamten Flächen der EB bzw. 55,6 % der Flächen der EB-Gruppe ein.

Bei allen Vergleichen der unterschiedlichen Verbrauchszahlen sind die veränderten Gebäudestrukturen, Flächen und v. a. die neue Belegungsdichte zu berücksichtigen.

Die stärkere Differenzierung der CO₂e-Emissionen bezüglich Scope 1, 2 und 3 wird weiter fortgesetzt, sofern Daten verfügbar werden. Da die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2024 für die Abfrage der Pendler-Daten noch nicht final ausgewertet vorliegen, hat die EB die Verteilung von 2023 für die Hochrechnung des Geschäftsjahres 2024 verwendet.

Die Veränderungen der Verbräuche auf den Ebenen der EB-Gruppe und der EB sind folglich auf eine Vielzahl an Faktoren zurückzuführen.

6.1 Energiemix und -verbräuche

GRI 302 Energie



Die Nutzung und damit einhergehend der Verbrauch von Strom und Wärmeenergie ist unerlässlich für den Geschäftsbetrieb der EB und ihrer Tochtergesellschaften. Die EB ist sich dabei ihrer ökologischen und ökonomischen Verantwortung bewusst und schont – wo immer es möglich ist – die Ressourcen.

An nahezu allen Standorten wird Strom aus regenerativen Quellen bezogen. Der Allgemeinstrom in den Mietobjekten wird ausschließlich über die Vermieter:innen bezogen und besteht vielfach aus Graustrom. Je nach Versorger wird ein unterschiedlicher Energiemix angeboten.

Der Gesamtenergieverbrauch der EB und ihrer Tochtergesellschaften entsteht einerseits durch die Strom- und Heizenergieverbräuche an den beiden Hauptstandorten sowie in den Niederlassungen und andererseits durch mobilitätsbezogene Verbräuche, die mit der Pkw-, Flugzeug- und Bahnnutzung verbunden sind. Es ist das Ziel, durch konkrete Maßnahmen weitere Energieeinsparungen zu erreichen.

Zu den Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauches und damit auch zur Emissionsreduktion zählen unter anderem:

- den Einsatz von grünem Strom erfolgt bereits seit ca. 14 Jahren. Alle Standorte, für die die EB-Gruppe selbst Strom einkauft, werden mit Ökostrom versorgt. Die EB-Gruppe wirkt dialogisch auf die Vermieter ein, die die EB-Gruppenstandorte direkt mit Strom versorgen, dass dort auch in absehbarer Zeit grüner Strom eingesetzt wird.
- die EB hat auf dem Dach der Zentrale eine PV-Anlage installiert und verbraucht den damit erzeugten Strom vollständig selbst. Die Tochter EB Real Estate betreibt auf dem vermieteten Objekt in der Kasseler Innenstadt eine eigene PV-Anlage, deren Strom direkt an die Mieter verkauft wird.
- die Verringerung der Anzahl der betriebenen Niederlassungen
- die Verkleinerung der Räumlichkeiten der Niederlassungen (Umzüge)
- die Nutzung von hybriden Arbeitsweisen (mobiles Arbeiten)
- die Umsetzung des Fuhrparkkonzeptes zur Verringerung des Pkw-Bestands und zur Ausweitung der Elektromobilität, um insbesondere die CO₂-Emissionen zu reduzieren
- die Begrenzung der Raumtemperaturen auf 22°C
- die Reduzierung der nächtlichen (Außen-)Beleuchtung.

Entsprechend ihrer Erwartungen und Ziele hat die EB die Zertifizierung ihres kernsanierten Gebäudes nach dem DGNB Gold Standard der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen e.V. 2021 erreicht.

Die Photovoltaikanlage (PV-Anlage) der Zentrale in Kassel ist seit Anfang 2022 in Betrieb, deren Stromproduktion vor allem zum direkten Verbrauch im neuen Gebäudekomplex eingesetzt wird.

Auf dem Gebäudedach der Liegenschaft Garde-du-Corps-Straße 7 unterhält die Tochtergesellschaft EB-Real Estate GmbH & Co. Management KG (EB-RE) ebenfalls eine eigene Photovoltaikanlage, deren Stromertrag direkt durch die Mieter des Objektes genutzt wird.

Die folgenden Tabellen stellen die **Energieverbräuche** im Jahr 2024 entsprechend den Anforderungen der **GRI 302-1 und 302-3** für die EB-Gruppe sowie für die EB dar.

Energieverbrauch innerhalb und außerhalb der Organisation (GRI 302-1 und -2)	EB-Gruppe	Evangelische Bank
Den gesamten Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule (J) oder Vielfachen von Joule (z.B. Giga-Joule; GJ), einschließlich der verwendeten Brennstoffarten.	6.121,9 GJ	5.064,9 GJ
Brennstoffarten aus nicht erneuerbaren Quellen.	Der Wert setzt sich aus den folgenden Energiequellen zusammen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Wärmeerzeugung: Fernwärme und Erdgas 2. Mobilitätsenergie: Benzin, Diesel (Pkw, Bus), Bahnenergie aus Nahverkehr (nicht erneuerbare Energie i.d.R. Diesel); Erdgas ist nicht mehr im Einsatz. 3. Strom aus nicht erneuerbaren Energiequellen (i.d.R. Teile des Allgemeinstroms bei gemieteten Objekten) 	

Energieverbrauch innerhalb und außerhalb der Organisation (GRI 302-1 und -2)	EB-Gruppe	Evangelische Bank
	<p>4. Der Stromanteil der Dienst-Pkw, der aus nicht erneuerbaren Quellen stammt. Für den extern bezogenen Autostrom wurde bis 2023 der Strommix in Deutschland des jeweiligen Jahres angesetzt. Anfang 2025 hat der Tankkartendienstleister DKV Mobility allen über ihn bezogenen Autostrom mittels CO2-Zertifikate für 2024 klimaneutral gestellt. Weitere Energiequellen waren nicht in Benutzung und wurden daher auch nicht erfasst.</p>	
Den gesamten Brennstoffverbrauch innerhalb (und außerhalb) der Organisation ¹ aus erneuerbaren Quellen in Joule (J) oder Giga-Joule (GJ).	5.416,6 GJ	4.933,5 GJ
Kraftstoffarten ¹ aus erneuerbaren Quellen.	<p>Dieser Wert setzt sich aus den folgenden Energiequellen zusammen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Strom aus erneuerbaren Energiequellen (inkl. Strom für Dienst-Pkw und aus eigenem PV-Strom) 2. Fernwärme aus nicht fossilen/erneuerbaren Energiequellen (Biogas, Biomasse) 3. Bahnenergie aus erneuerbaren Quellen (i.d.R. Strom) <p>Bei den bislang erhaltenen Daten der Fernwärmeerzeuger haben nicht alle Versorger den Anteil der genutzten Energieträger, insb. der erneuerbaren Energieträger, für die Erzeugung der Fernwärmeenergie beziffert.</p>	
Gesamter Stromverbrauch	3.607,4 GJ	3.231,5 GJ
Gesamter Wärmeenergieverbrauch	3.903,6 GJ	3.454,2 GJ
Gesamter Kühlenergieverbrauch	0 GJ	0 GJ
Gesamter Dampfverbrauch	0 GJ	0 GJ
Gesamter verkaufter Strom	48,6 GJ	0 GJ
Gesamte verkaufte Wärmeenergie	0 GJ	0 GJ
Gesamte verkaufte Kühlenergie	0 GJ	0 GJ
Gesamter verkaufter Dampf	0 GJ	0 GJ
Den gesamten Energieverbrauch (Strom und Wärme) innerhalb und außerhalb der Organisation in Joule (J) oder Giga-Joule (GJ)	7.511,0 GJ	6.685,7 GJ
davon intern erzeugter PV-Strom	67,965 GJ (18.879,13 kWh)	67,422 GJ (18.728,33 kWh)
Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme	<p>Grundsätzlich werden die vom jeweiligen Vermieter oder direkt vom Versorger abgerechneten Energiemengen verwendet. Sofern verfügbar wurden die von den Versorgern ausgewiesenen Anteile an erneuerbaren Energiequellen in die Berechnungen einbezogen.</p>	

¹ Unter erneuerbaren Brennstoffen und Kraftstoffen sind alle Energiequellen aus erneuerbaren Energien zu verstehen.

Energieverbrauch innerhalb und außerhalb der Organisation (GRI 302-1 und -2)	EB-Gruppe	Evangelische Bank
	<p>Die EB-Gruppe hat den von ihr direkt genutzten Strom im Jahr 2024 für die meisten Standorte (inkl. Kassel und Kiel) und für ihre Tochtergesellschaften direkt von der HKD als HKD-GrünStrom (100 % regenerative Energien) bezogen (siehe oben). Bei einzelnen kleineren Standorten wurde der Strom über die jeweilige Vermieter:in geliefert. Etliche Vermieter beziehen noch keinen Öko-Strom, sondern den Standard-Strommix der lokalen Versorger.</p> <p>Zudem berechneten die Vermieter:innen an den verschiedenen Standorten Allgemeinstrom in Form einer Umlage auf m²-Basis über die Nebenkostenabrechnung für alle Mieter des jeweiligen Objektes. Entsprechend der Stromkennzeichnung des jeweiligen Versorgers sind die Allgemeinstrommengen mit den jeweils gültigen Anteilen an erneuerbaren Energien ermittelt worden.</p> <p>Für die meisten kleineren Standorte, die die Bank und die EB-Gruppe gemietet haben, lagen zum Berichtszeitpunkt keine Nebenkostenabrechnungen bzw. Verbrauchsmengenangaben für Allgemeinstrom vor: Je nach Verfügbarkeit wurden Zählerdaten oder Durchschnitte der beiden Vorjahre oder der Vorjahreswert herangezogen.</p> <p>An den meisten Standorten der EB erfolgt die Wärmeversorgung über Fern- oder Nahwärme. In Eisenach und am Standort der EB-SIM in Frankfurt kam weiterhin Erdgas zum Einsatz.</p> <p>Der Anteil an erneuerbaren Energiequellen in der Wärmeproduktion wird nun von den meisten Versorgern online ausgewiesen. Aufgrund der verfügbaren Informationen wurden biogene Energiequellen und Abfall als erneuerbare Energiequellen gewertet (z. B. in Kassel).</p> <p>Die Datenverwaltung mit allen Berechnungselementen (i.d.R. einfache Grundrechenarten) wird in der EB-Gruppe über das WeSustain Enterprise Sustainability Management-System der Cority-Tochter WeSustain GmbH abgebildet.</p>	
Quelle der verwendeten Umrechnungsfaktoren	<p>Die Verbrauchswerte wurden in kWh oder einem Vielfachen angegeben. Auf eine Umrechnung in Joule (1 MWh = 3,6 GJ) ist an dieser Stelle aus Vereinfachungsgründen verzichtet worden.</p> <p>Darüber hinaus beruhen die Energieangaben auf den Verbrauchsmengen aus den jeweiligen Nebenkostenabrechnungen, auf Zählerständen der genutzten Immobilien oder auf Durchschnittswerten der letzten beiden vorangegangenen Jahre (s.o.).</p> <p>Die Angaben zu Anteilen an erneuerbarer Energie stammen von den Versorgern selbst bzw. von der Deutschen Bahn AG.</p> <p>Die Umrechnungsfaktoren für Treibstoffe beruhen auf folgenden Angaben (u.a. Wikipedia):</p>	

Energieverbrauch innerhalb und außerhalb der Organisation (GRI 302-1 und -2)	EB-Gruppe	Evangelische Bank
	<p><u>Treibstoff</u> <u>Brennwert</u> <u>Quelle</u> (kWh/Liter bzw. kg Gas)</p> <p>Benzin 9,7 https://de.wikipedia.org/wiki/Motorenbenzin</p> <p>Diesel 10,4 https://de.wikipedia.org/wiki/Dieselmotordieselkraftstoff</p> <p>Erdgas 12,3 bei EVB Eisenach 10,1-12,3 kWh/kg https://www.evb-energy.de/gewerbekunden/erdgas/grundversorgung</p> <p>Standard-Emissionsfaktoren für den deutschen Strommix beruhen auf Daten des Umweltbundesamtes (https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/entwicklung-der-spezifischen-treibhausgas-9).</p> <p>Die CO₂-Äquivalente je Liter Treibstoffe beruhen auf Werten des Bayerischen Landesamtes für Umwelt (https://www.umweltpakt.bayern.de/energie_klima/fachwissen/217/berechnen-sie-ihre-treibhausgasemissionen-mit-co2-rechner sowie https://www.umweltpakt.bayern.de/download/xls/co2-emissionen_berechnung_lfu_02_2022.xlsx).</p> <p>Der Heizwert für H-Gas (Erdgas mit hohem Energiegehalt und hohem Brennwert) ist gemäß der Kraftstoffnorm für Erdgas (DIN 51624) ausgewiesen.</p> <p>Die Treibstoff- und Autostromverbräuche der Fuhrpark-Pkw werden über Tankkarten erfasst. Sofern die Angaben verfügbar waren, sind die Verbräuche der genutzten Mietfahrzeuge getrennt nach Diesel, Benzin und Strom einbezogen. Es wurden die zum Erstellungszeitpunkt gültigen fahrzeug-spezifischen Durchschnittsverbräuche der zugelassenen Fahrzeuge gem. der Tabelle des Kraftfahrtbundesamtes (hier: 2023; Aktualisierung vom 23.05.2024) genutzt. (https://www.kba.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistik/Fahrzeuge/FZ14/fz14_2023.xlsx?__blob=publicationFile&v=4).</p> <p>Für die dienstlich eingesetzten Privat-Pkw lagen keine näheren Angaben bzgl. der Verbräuche und Motorklassen vor. Diese Energiewerte sind folglich nicht in den Berechnungen enthalten.</p>	
Vermeidung der doppelten Erfassung des Brennstoffverbrauchs bei der Offenlegung des Verbrauchs selbst erzeugter Energie (nur einmalige Erfassung des erzeugten und verbrauchten Stroms einer Organisation aus nicht erneuerbaren oder erneuerbaren Brennstoffquellen unter dem Brennstoffverbrauch)	<p>Die EB hat 2022 eine PV-Anlage auf dem Dach des Neubaus installiert und in Betrieb genommen (siehe oben).</p> <p>Neben der EB betreibt auch die Tochtergesellschaft EB-RE eine eigene PV-Anlage (siehe oben).</p>	
Angabe des Brennstoffverbrauchs getrennt für nicht-	Der Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Energien setzt sich 2024 folgendermaßen zusammen:	

Energieverbrauch innerhalb und außerhalb der Organisation (GRI 302-1 und -2)	EB-Gruppe	Evangelische Bank	
erneuerbare und erneuerbare Brennstoffquellen	2024	EB-Gruppe	Evangelische Bank
	Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Energien	1.504,6 MWh	1.370,4 MWh
	Erneuerbare Energien Strom Gebäude	866,9 MWh	781,4 MWh
	Erneuerbare Energien Autostrom	134,6 MWh	116,3 MWh
	Erneuerbare Energien Wärme	424.8 MWh	419.4 MWh
	Erneuerbare Energien Deutsche Bahn	78,3 MWh	53,3 MWh
	Der Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Energien setzt sich 2024 folgendermaßen zusammen:		
	2024	EB-Gruppe	Evangelische Bank
	Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Energien	1.700,5 MWh	1.406,9 MWh
	Wärme Fernwärme	1.020,0 MWh	929.7 MWh
	Erneuerbare Energien Wärme	-424,8 MWh	-419,4 MWh
	Fernwärme aus Nicht-erneuerbare Energie	595,2 MWh	510,26 MWh
	Gas aus nicht erneuerbaren Energien	64,3 MWh	28,8 MWh
	Benzinkraftstoff Dienst-Pkw	298,6 MWh	208,8 MWh
	Dieselmkraftstoff Dienst-Pkw	674,4 MWh	629,8 MWh
	Benzinkraftstoff Miet-Pkw	11,3 MWh	5,7 MWh
	Dieselmkraftstoff Miet-Pkw	6,6 MWh	6,6 MWh
	Dieselmkraftstoff Bus	1,7 MWh	0,1 MWh
	Nicht erneuerbare Energien Deutsche Bahn	11,5 MWh	8,2 MWh
	Kerosin	36,5 MWh	7,7 MWh
	Strom gesamt	1.002,1 MWh	897,7 MWh
	-Erneuerbare Energien Strom Gebäude	-866,9 MWh	-781,4 MWh
	-Erneuerbare Energien Autostrom	-134,6 MWh	-116,3 MWh
Strom aus nicht erneuerbarer Energie	0,5 MWh	0,0 MWh	
Angabe des Energieverbrauchs nur für Entitäten, die sich im Besitz oder unter der direkten Kontrolle der Organisation befinden	Die EB hatte 2024 die Zentrale in Kassel und das Gebäude in Kiel (bis 30.10.2024) unter ihrer direkten Kontrolle. Die Mitarbeiter:innen am Standort Kiel waren bereits Ende 2023 in die neu gemieteten Räume in der Fabrikstraße 7 umgezogen. Für die Zentrale in Kassel ergab sich 2024 ein Gesamtenergieverbrauch von 1.345,82 MWh . Die Hauptstelle in Kiel verbrauchte insgesamt 239,05 MWh an Strom- und Heizungsenergie.		

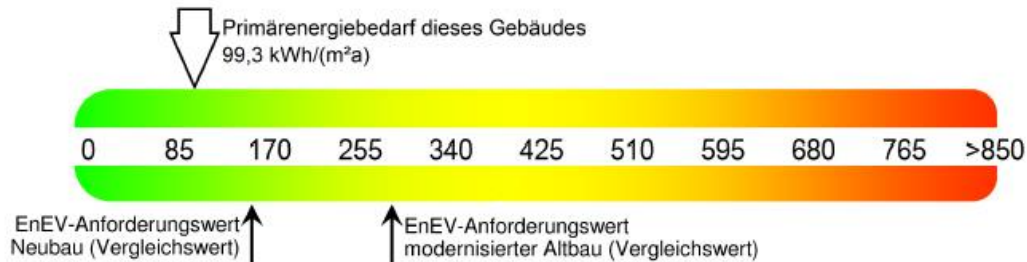
Energieverbrauch innerhalb und außerhalb der Organisation (GRI 302-1 und -2)	EB-Gruppe	Evangelische Bank
	Die Liegenschaften Garde-du-Corps-Straße, Kohlenstraße und Wilhelmshöher Allee in Kassel sind Eigentum der Tochtergesellschaft EB-RE und damit nicht unter direkter Kontrolle der Bank. Sie sind weitestgehend fremdvermietet.	
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation entsprechend der in GRI 302-1 ausgewiesenen Formel in Joule (J) oder Giga-Joule (GJ)	11.538,5 GJ / 3.205,1 MWh	9.998,4 GJ / 2.777,3 MWh

Energieintensität GRI 302-3	EB-Gruppe	Evangelische Bank
Energieintensitätsquotient der Organisation	75,63 GJ/Mio.€	71,16 GJ/Mio.€
Angabe des organisations-spezifischen Parameters (Nenner), der zur Berechnung des Quotienten verwendet wurde	Die Intensitätsquote Gesamtenergieverbrauch (inkl. unternehmenseigene Mobilität) bezieht sich auf Mio.€ Nettoumsatzerlös. Die Berechnungsmethode für diesen KPI wurde für 2024 aktualisiert, sodass die Ergebnisse nur eingeschränkt mit denen der Vorjahre vergleichbar sind (siehe Kapitel 3.1 bei GRI 2-4). Nicht einbezogen sind die Energieverbräuche durch den individuellen Pendelverkehr der Mitarbeiter:innen, die nicht durch Dienstfahrzeuge verursacht wurden.	
Die in den Intensitätsquotienten einbezogenen Energiearten: Treibstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle	Eingerechnet sind alle Energieverbräuche der EB und ihrer Tochtergesellschaften, d.h. Verbräuche durch Strom (aus erneuerbaren und nicht erneuerbaren Quellen; inkl. Autostrom), Heizung (Erdgas, Fernwärme) und durch die bankeigene Mobilität. Dazu zählen Diesel, Erdgas und Benzin der Dienst-, Miet-, Privat-Pkw (aufgrund von Dienstreisen) und Busreisen sowie die von der Bahn eingesetzten erneuerbaren und nicht-erneuerbaren Energiequellen (Strom und Diesel). Außerdem sind die durch Flugreisen verbrauchten Kerosinmengen enthalten.	
Angabe, ob der Quotient den Energieverbrauch innerhalb oder außerhalb der Organisation oder beides berücksichtigt	Neben den oben genannten Energiequellen sind aktuell keine weiteren einbezogen. Die Erfassungen externer Energiequellen durch die Nutzung von z.B. Transport- oder Rechenzentrumsdienstleistungen sind im Berichtsjahr nur unvollständig verfügbar und daher nicht in hinreichender Qualität darstellbar.	
Ermittlung des Quotienten (Division des absoluten Energieverbrauchs (Zähler) durch den organisationsspezifischen Parameter (Nenner))	21,01 MWh/Mio.€	19,77 MWh/Mio.€
Wenn der Intensitätsquotient sowohl für den Energieverbrauch innerhalb als auch außerhalb der Organisation angegeben wird, diese Quotienten getrennt aufführen	Der Energieverbrauch je Mio. Euro Nettoumsatzerlös wird nur in der vorliegenden Form ausgewiesen. Eine Separierung der internen und externen Energieverbräuche erfolgt aktuell nicht.	

Im Folgenden werden die **Entwicklungen der Energieverbräuche** dargestellt. Sie umfassen Strom, Heizung und Treibstoffe. Für die EB werden z. T. auch Vergleiche mit dem Jahr 2015 hergestellt, dem ersten Jahr der

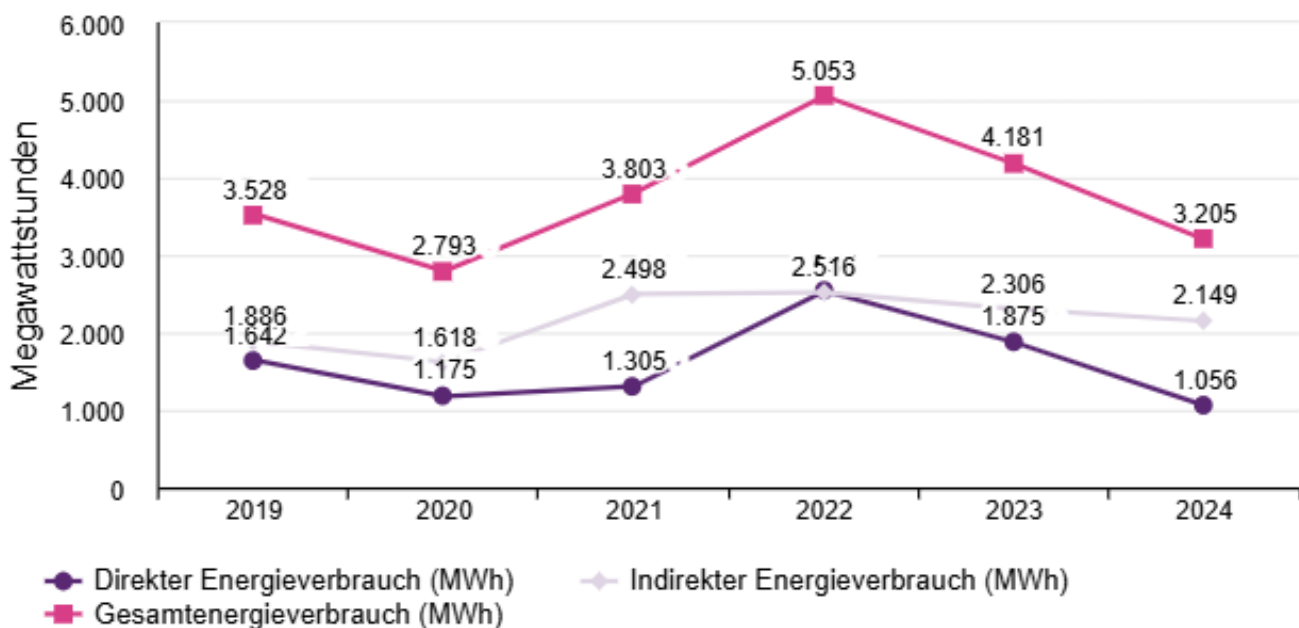
Evangelischen Bank nach der Fusion. Die Vergleiche mit dem Jahr 2017 gründen darin, dass dieses das letzte Jahr in der Zentrale vor dem Umbau war, in der damals eine Gasheizung bestand. In den Jahren 2018 bis 2020 wurde im Ausweichquartier ausschließlich mit strombasierten Deckenplatten geheizt. Insofern sind diese Werte kaum mit den Werten des kernsanierten und erweiterten Gebäudes der Zentrale ab 2021 vergleichbar.

Die vom Planungsbüro berechneten Energieverbräuche für das umgebaute Gebäude in Kassel vergleichen daher die Daten des „neuen“ Gebäudes mit Standardwerten für modernisierte Altbauten entsprechend der EnEV-Anforderungen. Danach ergibt sich folgendes Bild bzgl. des Primärenergiebedarfs und der „Gesamtenergieeffizienz“:



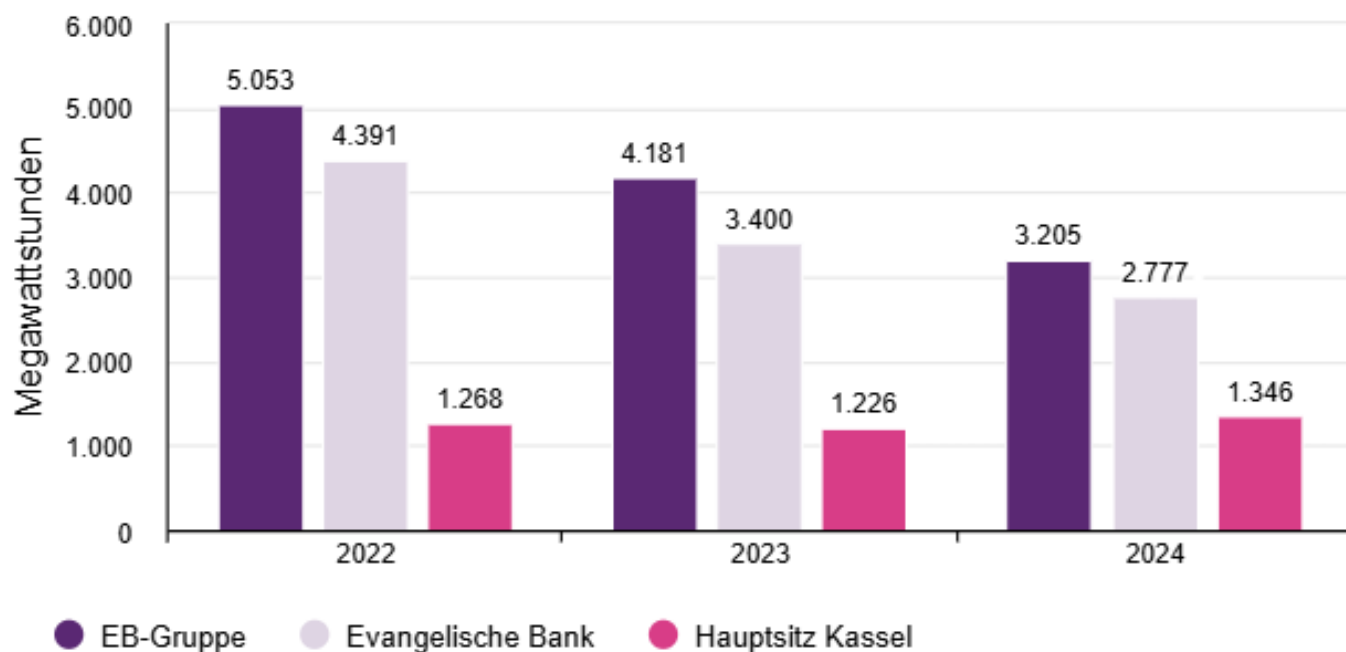
Durch die konsequente Umsetzung der o.g. Reduktionsmaßnahmen konnte der direkte Energieverbrauch der EB-Gruppe (Gas, eigener Photovoltaikstrom und Dienst-Pkw-Verbräuche) im Jahr 2024 weiter um 43,7 % reduziert werden. Der indirekte Energieverbrauch in der Gruppe sank um 6,8 % gegenüber 2023. Der Gesamtenergieverbrauch ist um rund 23,3 % im Vergleich zum Vorjahr gesunken.

Gesamtenergie, direkter & indirekter Energieeinsatz für EB-Gruppe (in MWh)



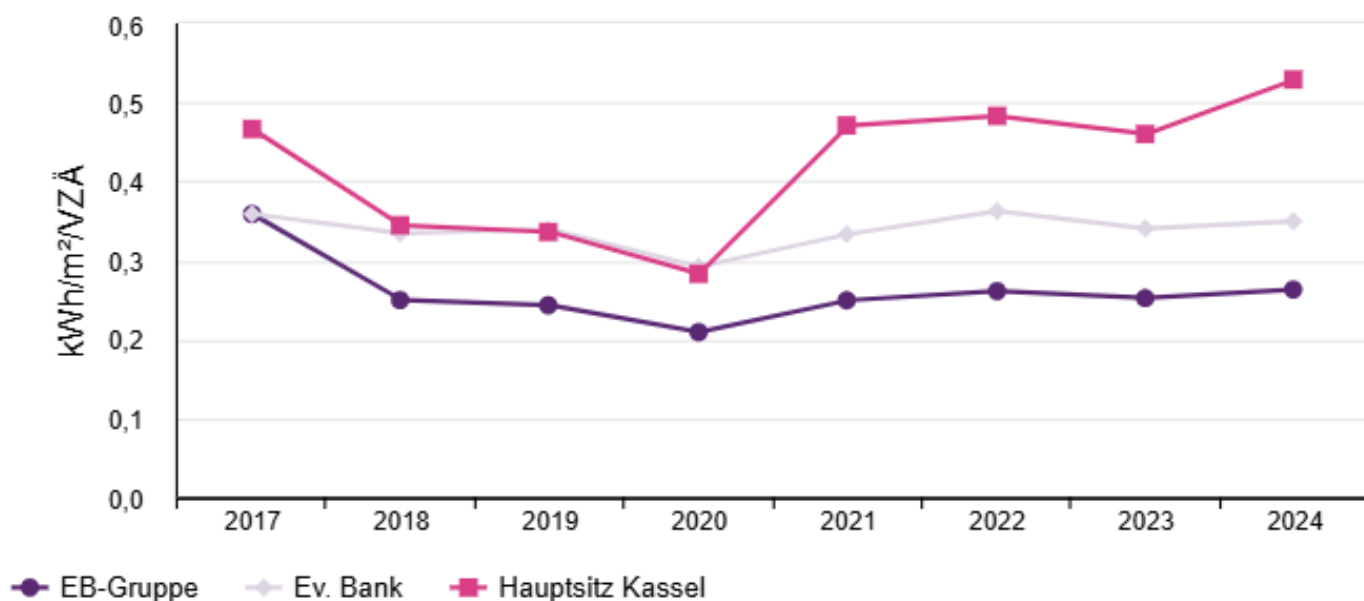
Vom Gesamtenergieverbrauch in der EB-Gruppe entfielen 2024 **86,6 %** auf die EB und davon gingen **48,5 %** auf die Zentrale in Kassel (inkl. EB-KS und die in Kassel ansässigen Teile der EB-SIM) zurück.

Gesamtenergieeinsatz für EB-Gruppe, EB und Zentrale (MWh)



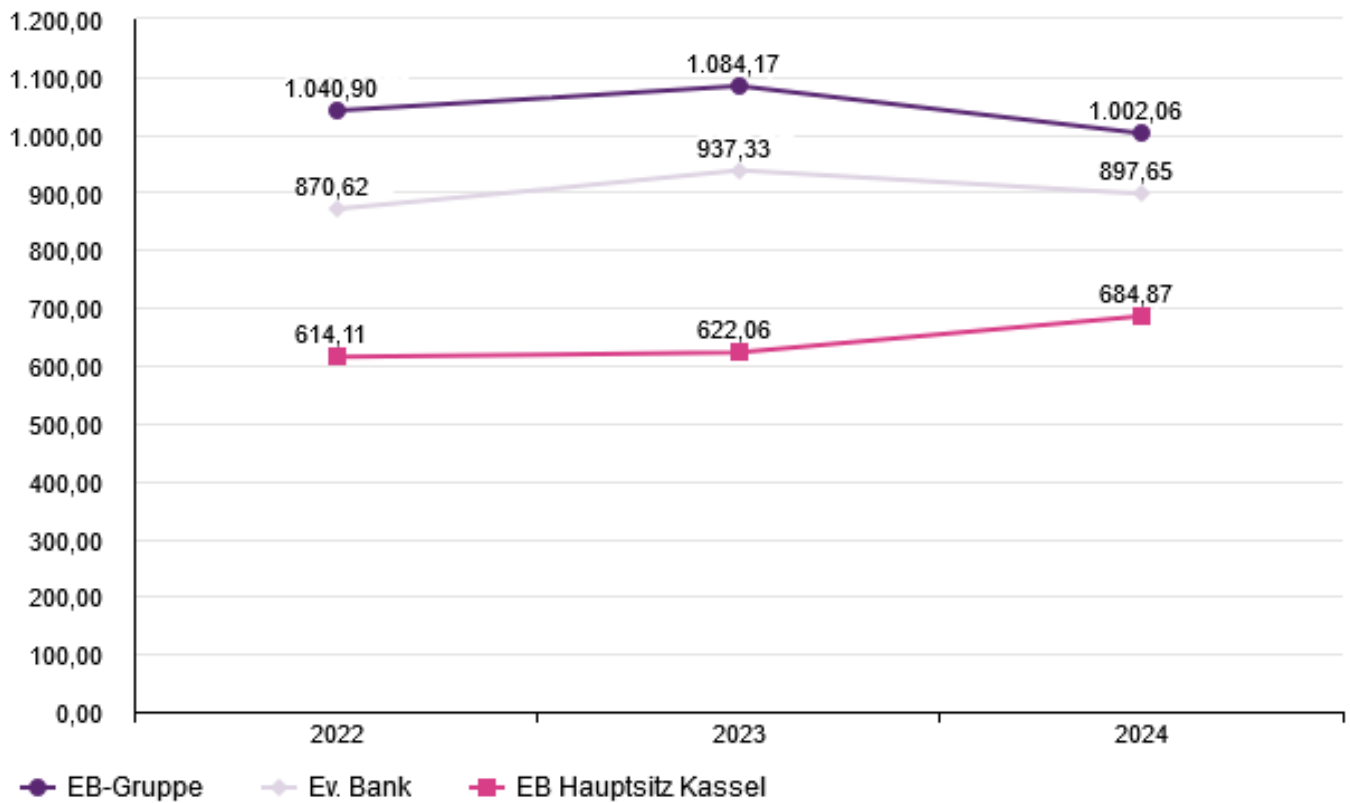
Die folgende Grafik verdeutlicht, dass der Energieverbrauch auf Gruppenebene je m² und je Vollzeitstelle (VZÄ) trotz ca. 24 % mehr Fläche ggü. 2020 zunächst stabil gehalten werden konnte. Die Ursache für den Anstieg lag insbesondere in der reduzierten Anzahl Vollzeitstellen per Ende 2024 in der Zentrale (-5,1 %) sowie in der EB-Gruppe durch die Veräußerung der Mehrheitsbeteiligung an der HKD (-8,6%).

Energie/m²/VZÄ (in kWh) für EB-Gruppe, EB und Zentrale



Stromverbrauch

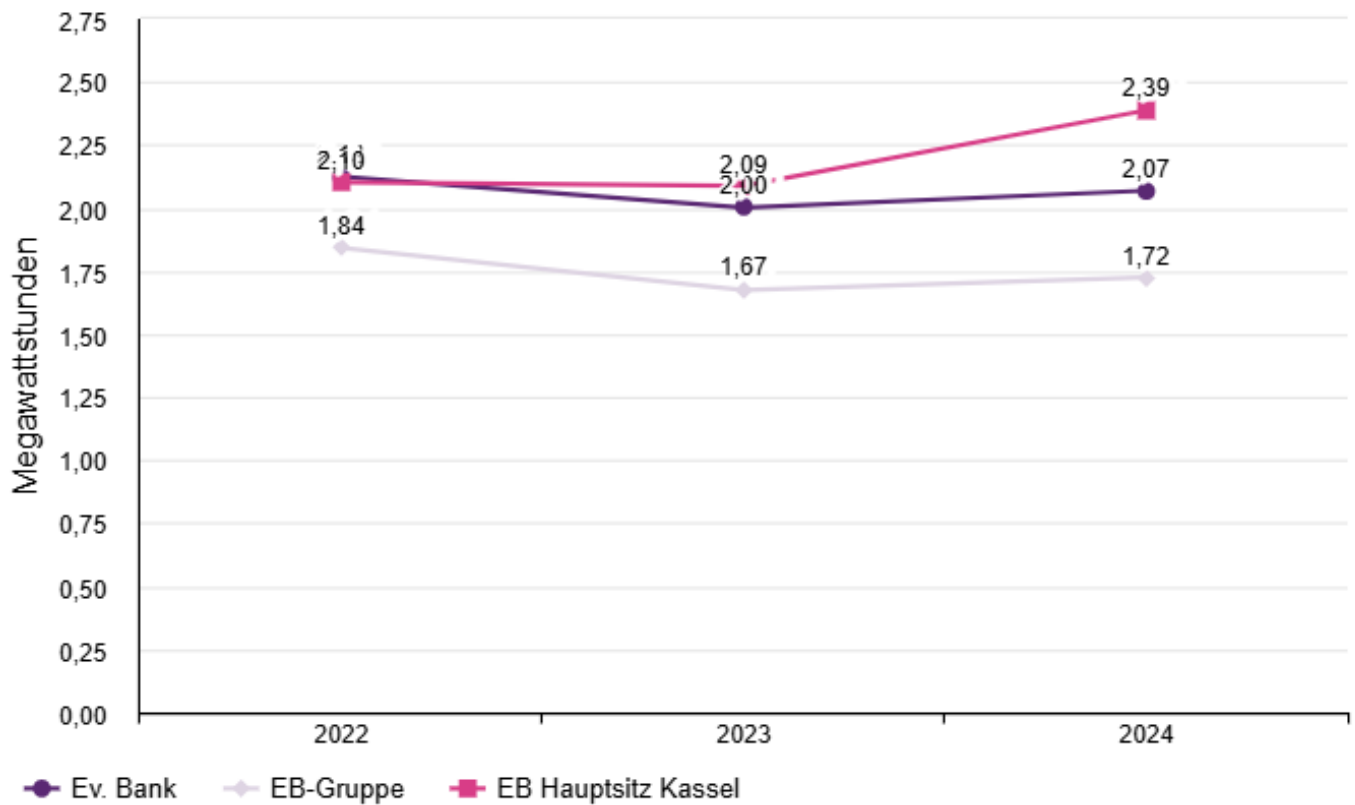
Stromverbrauch Gebäude in MWh für EB-Gruppe, EB und Zentrale



Der Gesamtstromverbrauch der EB-Gruppe ist um 7,6 % gesunken. Das trifft sowohl auf den Gebäudestrom (-5,9 %) als auch auf den Autostrom (-17,4 %) zu und hat mit der Verkleinerung der genutzten Flächen gruppenweit (-2,6 %) zu tun (z.B. Kiel, Stuttgart und Hannover). Auch der Umzug der EB-KS in das Gebäude der Zentrale im Oktober 2023 wirkte sich damit auch erst 2024 signifikant aus.

Lediglich in Kassel stieg der Verbrauch an, was durch die bis Mitte 2024 zusätzlich installierten 15 neuen Wallboxen für die steigende Zahl an ePkw im EB-Bestand bewirkt wurde.

Stromverbrauch Gebäude in MWh/VZÄ für EB-Gruppe, EB und Zentrale



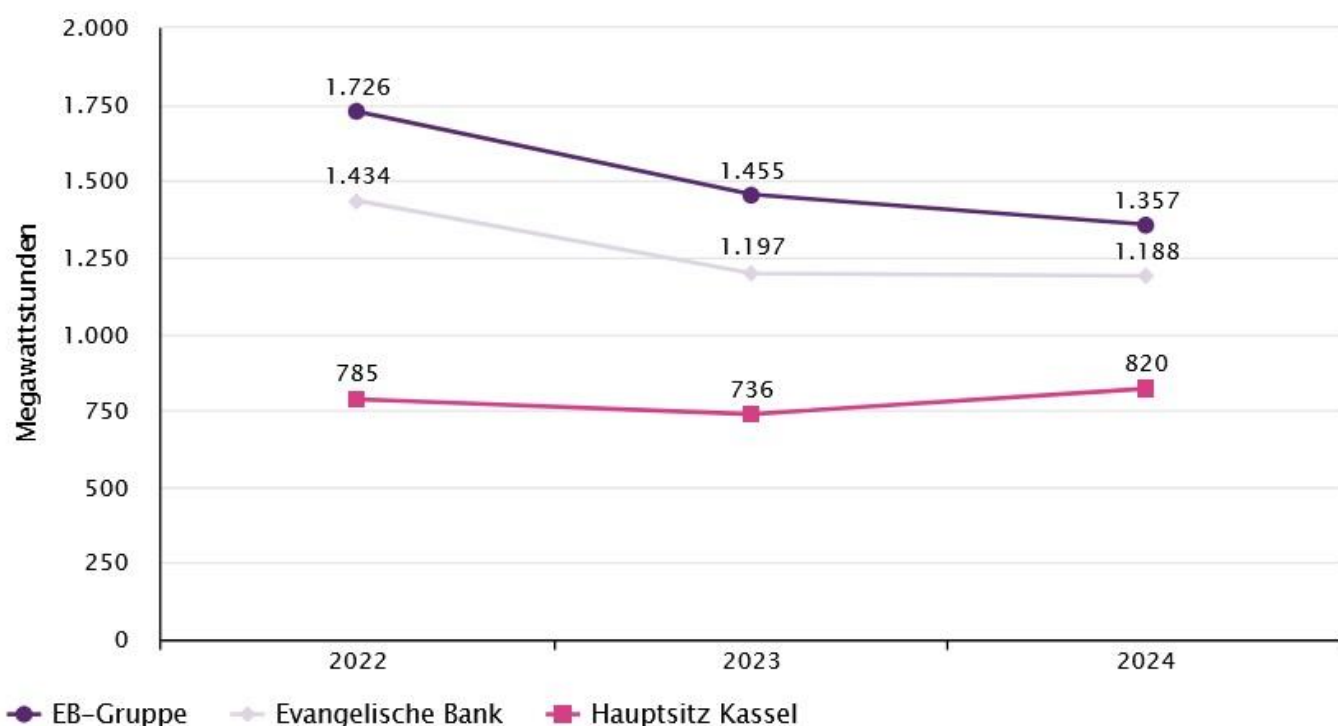
Der **Stromverbrauch pro Vollzeitäquivalent** (1,99 MWh/VZÄ) ist gruppenweit leicht gestiegen (+1,1 %). Das resultierte -wie beim Energieverbrauch (s.o.) - in erster Linie aus der reduzierten Anzahl an Vollzeitstellen zum Ende 2024 (EB-Gruppe: -8,6 %; Hauptsitz: -5,1 %).

Im Gebäudebereich stiegen auf Gruppen-Ebene die Stromverbräuche je Vollzeitstelle um 3,0 %, da die Stromverbräuche der Gebäude weniger stark gesunken sind, (-5,9 %) als die Anzahl an Vollzeitstellen (VZÄ).

In Kiel lag der Stromverbrauch des Gebäudes im Berichtsjahr bei 49,0 MWh (-57,5 %) bzw. bei 0,9 MWh/VZÄ (-52,3 %). Dies ist dem Umzug in kleinere Büroflächen zu verdanken.

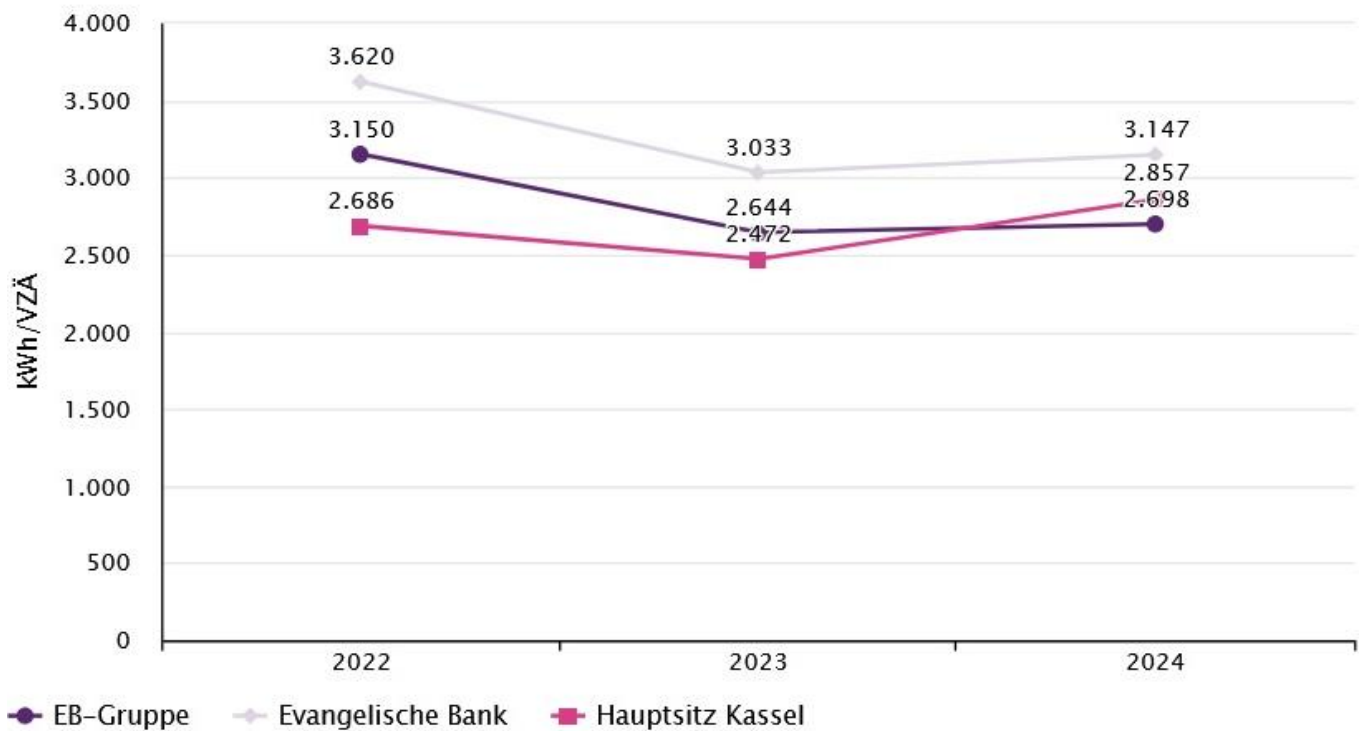
Wärmeverbrauch

Wärme (klimabereinigt in MWh) für EB-Gruppe, EB und Zentrale



Ähnlich dem Stromverbrauch sanken die klimabereinigten Wärmeverbräuche 2024 aufgrund der beschriebenen Flächen- und Mitarbeiterreduzierungen. Die Steigerung der klimabereinigten Wärmeverbräuche am Standort Kassel (+11,3 %) entstand dadurch, dass dort die zentralgesteuerte allgemeine Raumtemperatur aufgrund der Energiekrise im Winter 2023 auf 21°C abgesenkt und im Winter 2024 wieder auf 22°C angehoben wurde.

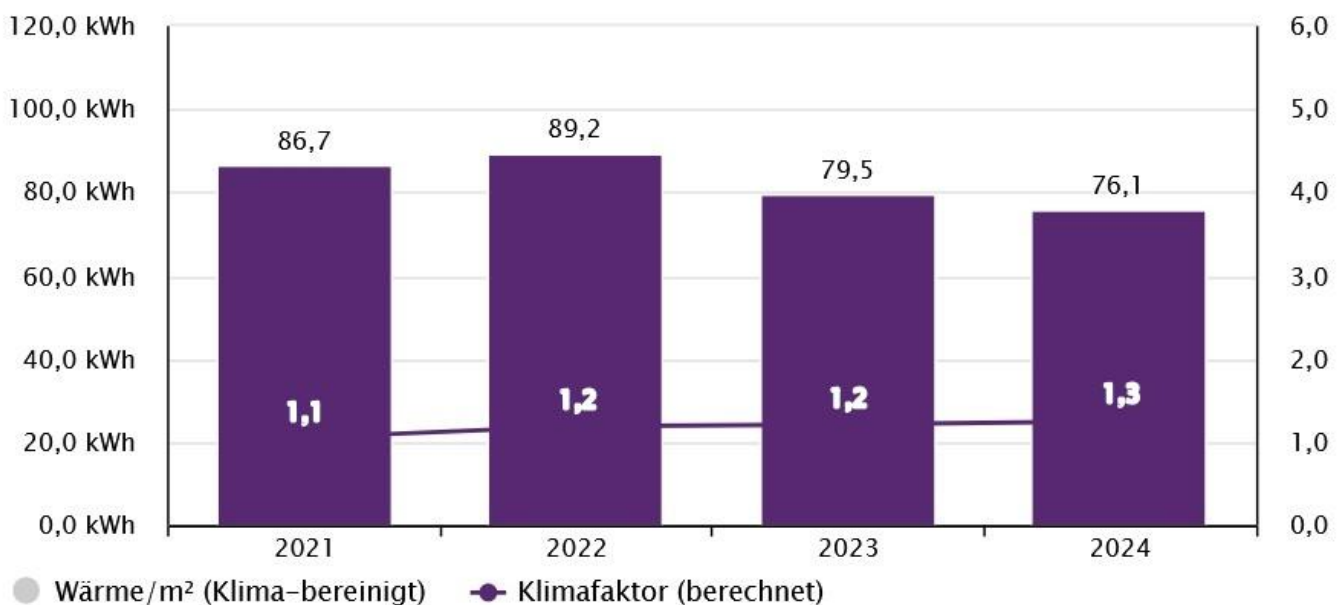
Wärme (klimabereinigt in kWh) pro VZÄ für EB-Gruppe, EB und Zentrale



Die Entwicklung der klimabereinigten Wärmeverbräuche der EB-Gruppe und der EB je Vollzeitstelle erhöhten sich nur geringfügig um 2,0 % bzw. 3,7 %. Auch bei den Wärmeverbräuchen wurden die Reduktionen durch die noch stärker gesunkenen Vollzeitstellen überkompensiert (s.o.).

Auf der Ebene der EB-Gruppe und in Bezug auf die beheizten Flächen (Wärme klimabereinigt je m²) ergab sich eine Wärmeverbrauchsreduzierung um nahezu 4,3 %.

Wärme (klimabereinigt)/m² für EB-Gruppe

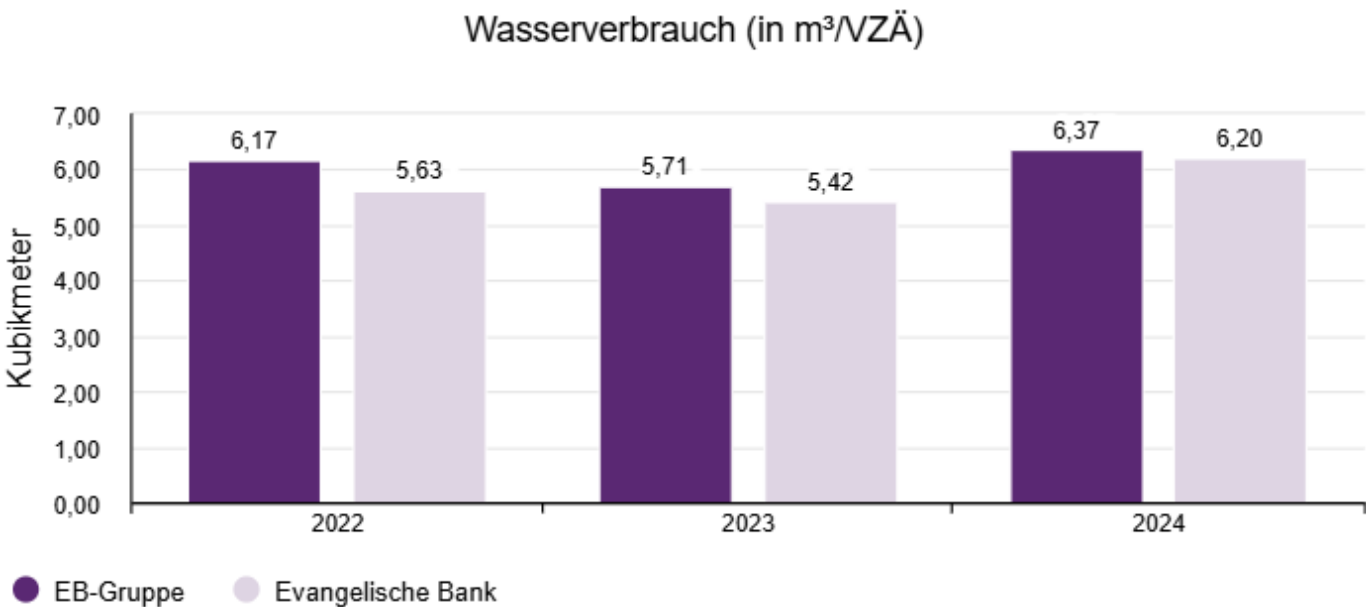


Das Wärmeverbrauchs-niveau von 2021 ist seit dem Umbau die neue Vergleichsbasis für die nächsten Jahre. Größere Veränderungen sind jenseits von typischen Jahresschwankungen oder Änderungen der Belegungsdichte nicht zu erwarten. Die oben erwähnten Energiesparmaßnahmen zeigten Wirkung.

6.2 Wasserverbrauch

Die Berichterstattung zu Wasser und Abwasser ist für die Erfüllung der EMAS-Anforderungen erforderlich. Die GRI-Themen „Wasser als gemeinsam genutzte Ressource“ und der „Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung“ sind für den Bankbetrieb an sich nicht von hoher Bedeutung. Daher berichtet die EB-Gruppe dazu lediglich in Anlehnung an die Anforderungen des GRI 303. In der EB-Gruppe, als nicht produzierende Organisation, fallen lediglich bürotypische Wasserentnahmemengen an, die mit der regulären Nutzung von Büroflächen in Verbindung stehen. Die Außenanlagen in Kassel und in Kiel werden nur bei Bedarf bewässert. Ges

Der gesamte Wasserverbrauch der EB-Gruppe lag im Berichtsjahr 2024 bei 3.202,6 m³ und damit 2 % über dem Vorjahr. Die Wasserverbrauchswerte entsprechen dem normalen Schwankungsbereich und korrespondieren mit dem Anstieg der Durchschnittstemperaturen (siehe Klimafaktor in der Grafik „Wärme (klimabereinigt)/m² für EB-Gruppe“).



	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
EB-Gruppe				
Wasserverbrauch (m³)	3.383,1 m³	3.140,4 m³	3.202,6 m³	+2,0 %
Wasserverbrauch/VZÄ (m³)	6,2 m³	5,7 m³	6,4 m³	+11,6 %
Evangelische Bank				
Wasserverbrauch (m³)	2.232,5 m³	2.138,9 m³	2.339,9 m³	+9,4 %
Wasserverbrauch/VZÄ (m³)	5,6 m³	5,4 m³	6,2 m³	+14,3 %

Abwasser entsteht für die EB-Gruppe nur aufgrund der oben erwähnten Wasserentnahmen in den Sanitäranlagen und Küchen. In den Liegenschaften der EB werden keine Kantinen mit regelmäßigem Kochbetrieb unterhalten. Die Entsorgung findet jeweils über die städtischen Entwässerungssysteme statt.

6.3 Biodiversität

Gebäude und Grundstücksflächen

Die Berichterstattung zu diesem Thema stellt für die Evangelische Bank eine Verpflichtung gemäß der Anforderungen nach EMAS/EMAS^{plus} dar. Sie erfolgt jedoch freiwillig in Anlehnung an GRI 304 (Biodiversität).

Im direkten Eigentum der EB befindet sich das Hauptgebäude in Kassel (Ständeplatz 19) mit einer Grundstücksfläche von 1.791 m² vor dem Umbau und 2.967,2 m² nach dem Umbau (seit 2020). Die Liegenschaft ist in Innenstadtlage fernab jeglicher Naturschutzgebiete lokalisiert.

Bis zum 30.10.2024 war die EB zudem Besitzerin des Gebäudes in der Herzog-Friedrich-Straße 45 in Kiel, das insgesamt eine Grundstücksfläche von 1.428,0 m² aufweist. Das Grundstück wurde jedoch im Berichtsjahr veräußert und wird in der Stichtagsbetrachtung des Berichts (31.12.2024) nicht mehr im Inventar der EB geführt. Deshalb wird die Grundstücksfläche dieser Liegenschaft in diesem Bericht nicht mehr berücksichtigt, was zu einem Rückgang der Gesamtgrundstücksfläche führt.

Die Tochtergesellschaft EB-RE ist Eigentümerin des Eckgebäudes „Garde-du-Corps-Straße 7/Fünffensterstraße 5“ mit einer Grundstücksfläche von 1.534,0 m² sowie des Gebäudes in der Kasseler Kohlenstraße 132 mit einer Grundstücksfläche von 4.571 m². Außerdem ist die EB-RE Eigentümerin eines Gebäudes in der Wilhelmshöher Allee 256 (2.459 m² Grundstücksfläche) in Kassel. Auch diese Liegenschaften stehen in keiner direkten Nachbarschaft zu Naturschutzgebieten. Das Grundstück der Liegenschaft in der Kohlenstraße beinhaltet neben dem Bürogebäude und dem gepflasterten Hof auch noch 537,8 m² Grünfläche und 76 m² begrüntes Carportdach. Diese Gebäude sind fremdvermietet.

EB-Gruppe	2022	2023	2024
Gesamtgrundstücksfläche	5.929,2 m ²	5.929,2 m ²	4.501,2 m ²
Versiegelte Fläche	5.929,2 m ²	5.929,2 m ²	4.501,2 m ²
Anteil versiegelte Fläche	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Naturnahe Flächen	876,2 m ²	876,3 m ²	697,4 m ²
Anteil naturnahe Fläche	14,8 %	14,8 %	15,5 %

Evangelische Bank	2022	2023	2024
Gesamtgrundstücksfläche	4.395,2 m ²	4.395,2 m ²	2.967,2 m ²
Versiegelte Fläche	4.395,2 m ²	4.395,2 m ²	2.967,2 m ²
Anteil versiegelte Fläche	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Naturnahe Fläche	613,6 m ²	613,7 m ²	434,8 m ²
Anteil naturnahe Fläche	14,0 %	14,0 %	14,7 %

An allen anderen Standorten hat die EB-Gruppe lediglich kleinere Büroeinheiten in größeren innerstädtischen Gebäudekomplexen angemietet.

6.4 Materialeffizienz

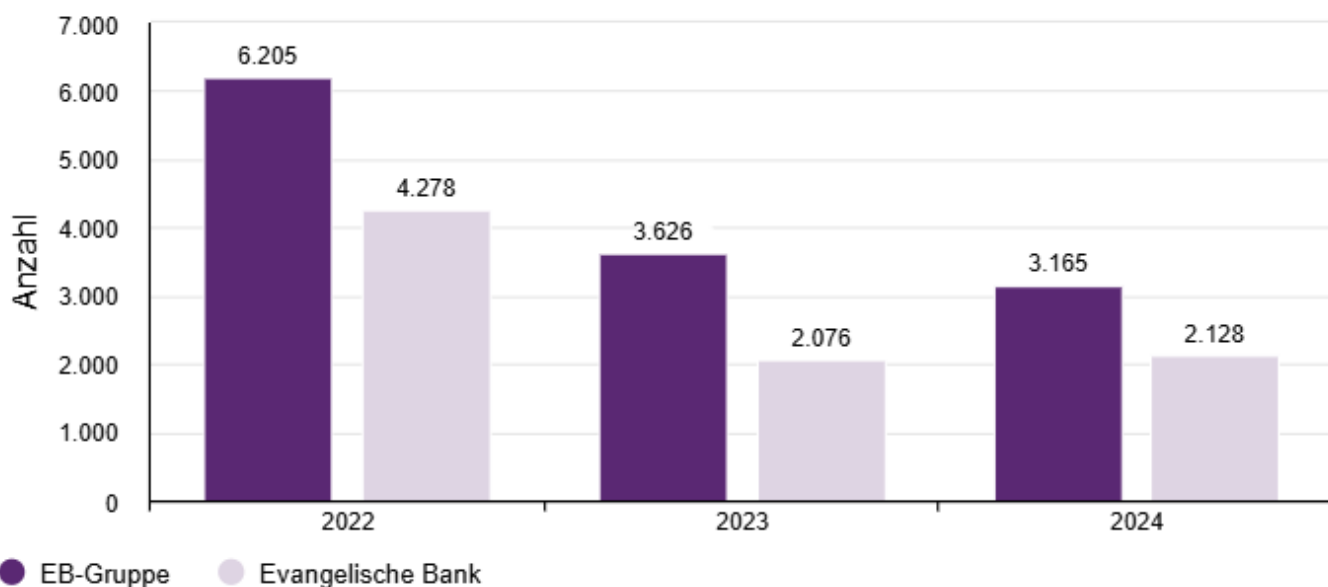
Die Berichterstattung zum Themenkomplex „Materialeffizienz“ erfüllt die EMAS-Anforderungen. Sie erfolgt jedoch freiwillig in Anlehnung an die Vorgaben des GRI 301 (Materialien).

Der gesamte Papierverbrauch in der EB-Gruppe bzw. der EB setzt sich aus den Bausteinen Kopierpapier, Werbematerial und Druckerzeugnisse im Kundenverkehr zusammen. Diese Materialien dienen der internen Dokumentation, Herstellung und Verpackung sowie der Kommunikation der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der EB.

Die Erhebung des Kopierpapierverbrauchs basiert auf den Bestellmengen durch die EB über den regionalen Lieferanten, Hugo Hamann GmbH & Co. KG. Zusätzliche Beschaffungen der Tochtergesellschaften gehen ebenfalls mit in die Gesamtmengen ein.

Insgesamt sank der Verbrauch von Kopierpapier im Berichtsjahr 2024 gegenüber dem Vorjahr in der EB-Gruppe um 12,7 %. In der EB stieg der Wert leicht an um 2,5 %.

Kopierpapierverbrauch (kg, A4-Blätter)

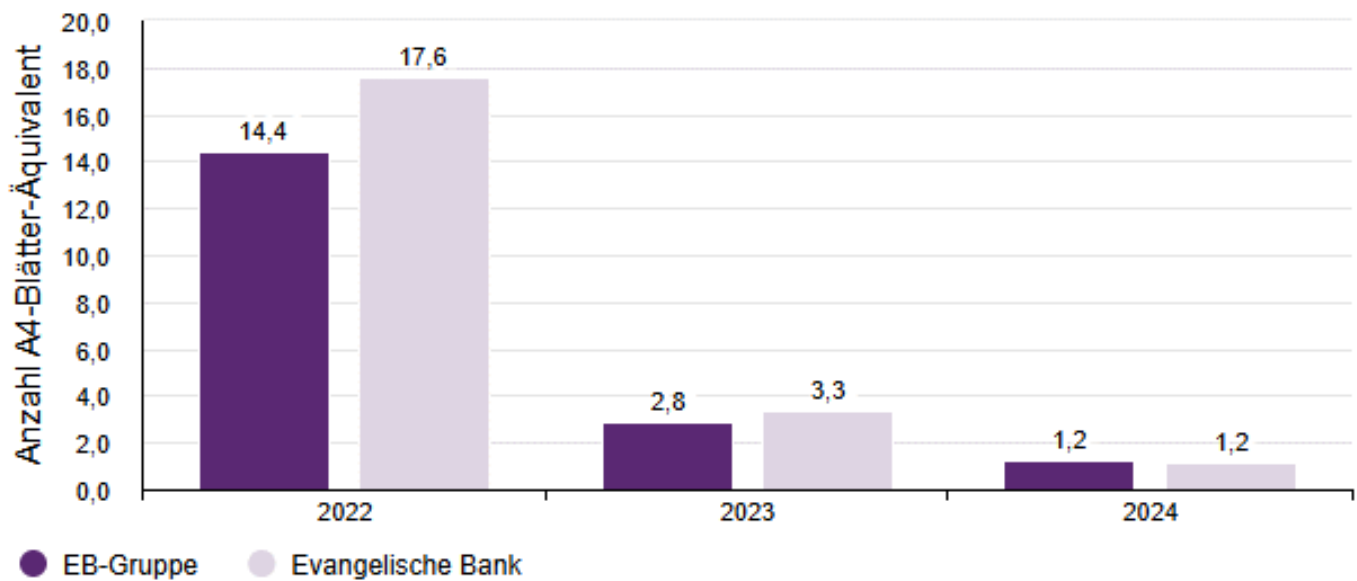


Auch der Verbrauch von Kopierpapier je Vollzeitstelle (VZÄ) reduzierte sich 2024 in der EB-Gruppe um 4,5 %. In der EB stieg der Kopierverbrauch je VZÄ um 7,1 %.

Für interne sowie für externe Druckprozesse wird primär Recycling-Papier eingesetzt. Die EB-Gruppe bzw. die EB verwendet insbesondere FSC-, PEFC- und 100 % Recycling-Papier. Der Recyclinganteil lag im Berichtsjahr in der EB-Gruppe bei 97,2 % und in der EB bei 99,3 %.

Im Berichtsjahr 2024 konnten die Mengen der Werbematerialien und Druckerzeugnisse der EB-Gruppe im Vergleich zum Vorjahr um ca. 69,2 % reduziert werden. Zu dieser Reduktion haben insbesondere die Überführung des Geschäftsberichtes und der Kundenzeitschrift in digitale Formate beigetragen. Gleichwohl bedingten regulatorische Anforderungen papiergebundene Dokumentationen.

Werbematerial und Druckerzeugnisse je Kunde (A4-Äquivalent)



Die EB reduziert weiterhin kontinuierlich die Mengen der Werbematerialien und Druckerzeugnisse und erreichte erneut den Tiefstwert seit Beginn der Datenerfassung.

Beleghafte Kontoauszüge werden ausschließlich von der EB ausgegeben und den Kund:innen über das Rechenzentrum bereitgestellt.

Evangelische Bank	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Anzahl Kontoauszüge je Kunde je Jahr	27,1	27,8	29,5	+5,86%

6.5 Abfall

Abfall

Die Berichterstattung zum Themenbereich Abfall ist ein integraler Bestandteil der EMAS-Anforderungen. Sie erfolgt zudem freiwillig in Anlehnung an die Anforderungen des GRI 306 (Abwasser und Abfall). Das Reporting zu „Abwasser“ ist bereits im Kapitel „Wasserverbrauch“ dargestellt. Es fallen lediglich haushaltsübliche Abwässer in der EB-Gruppe an. In dem Kapitel „Abfall“ wird vor allem auf den Umgang mit Abfall in der EB-Gruppe und insbesondere in der EB eingegangen.

Mülltrennung

Die EB hat sich zum Ziel gesetzt, die Mülltrennung nachhaltig zu optimieren. An allen Standorten, die eine entsprechende örtliche Entsorgungsstruktur vorweisen, sammelt die EB den Müll in Abhängigkeit von den kommunalen Abfallsatzungen und den daraus resultierenden Möglichkeiten. Daraus ergeben sich in der Regel bis zu fünf unterschiedliche Müllarten für eine getrennte Sammlung: 1) Restmüll 2) Wertstoffe (gelber Sack), 3) Bioabfälle, 4) Papier und 5) Glas. An den meisten Standorten entsorgen die Mitarbeiter:innen Glas selbständig.

Abfallarten

Aufgrund der Geschäftsmodelle der EB und ihrer Tochtergesellschaften fallen verhältnismäßig wenig Abfallstoffe an. Den größten Anteil nehmen mit 44,2 % die Papierabfälle aus dem regulären Bürobetrieb und aus der Entsorgung von archivierten Unterlagen ein. Kundenbezogene und vertrauliche Dokumente vernichten die EB und ihre Tochtergesellschaften über spezialisierte und zertifizierte Entsorger:innen.

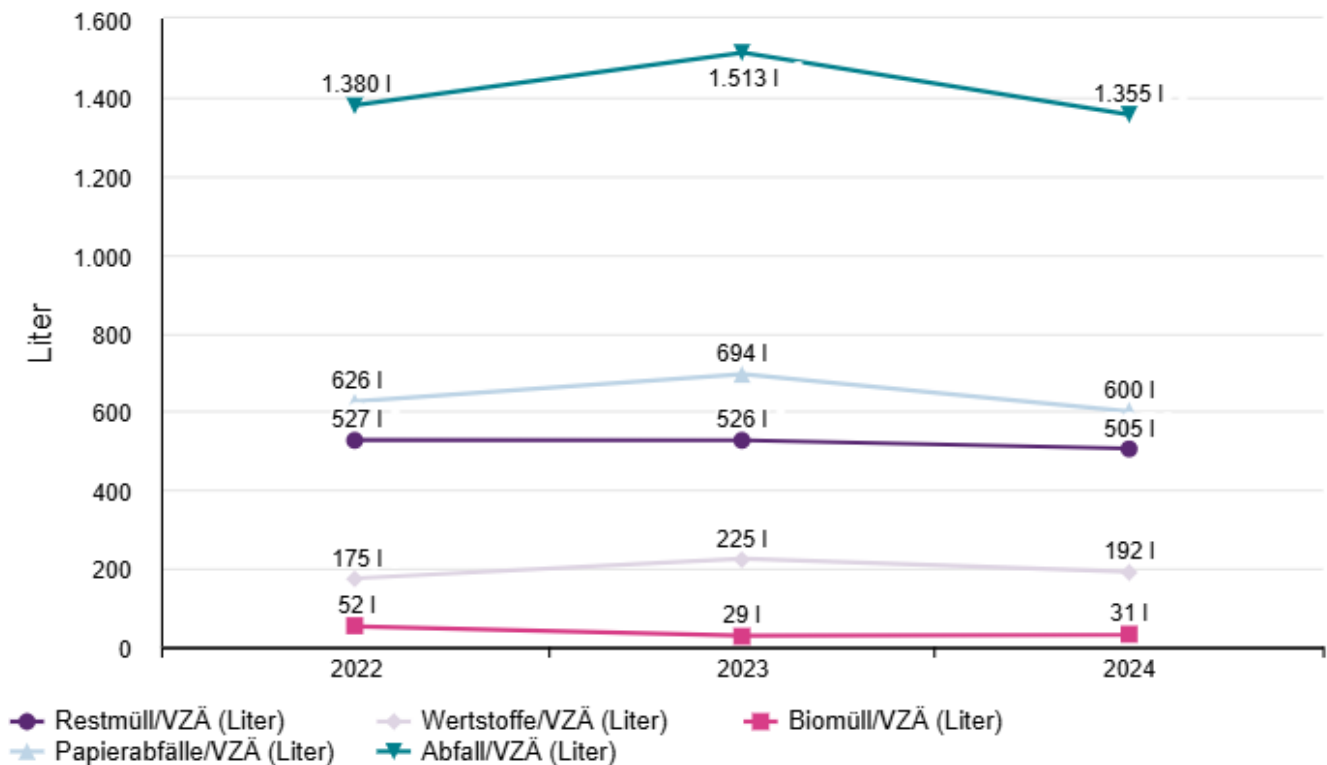
EB-Gruppe	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Restmüll gesamt (Liter)	288.791,2 l	289.615,2 l	254.196,4 l	-12,2 %
Wertstoffe gesamt (Liter)	95.948,0 l	123.756,0 l	96.371,2 l	-22,1 %
Biomüll gesamt (Liter)	28.500,0 l	16.020,0 l	15.472,4 l	-3,4 %
Papier gesamt inkl. Aktenvernichtung (Liter)	342.989,8 l	382.041,0 l	301.598,0 l	-21,1 %
Glas gesamt (Liter)	0,00 l	0,00 l	0,00 l	+0 %
Abfallaufkommen gesamt (Liter)	756.229,0 l	832.432,2 l	681.638,0 l	-18,1 %

Evangelische Bank	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Restmüll gesamt (Liter)	265.443,2 l	269.427,2 l	248.008,4 l	-8,0 %
Wertstoffe gesamt (Liter)	86.692,0 l	115.240,0 l	91.795,2 l	-20,3 %
Biomüll gesamt (Liter)	28.500,0 l	16.020,0 l	15.472,4 l	-3,4 %
Papier gesamt inkl. Aktenvernichtung (Liter)	316.759,8 l	355.216,0 l	291.458,0 l	-18,0 %
Glas gesamt (Liter)	0,00 l	0,00 l	0,00 l	+0 %
Abfallaufkommen gesamt (Liter)	697.395,0 l	776.903,2 l	660.734,0 l	-15,0 %

Abfallmengen

Die Erfassung der Abfallmengen erfolgt auf Basis von Behältergrößen und der Häufigkeit ihrer Leerungen. Ferner differieren die Entsorgungssysteme an den einzelnen Standorten. An den meisten gemieteten Standorten werden die Abfälle durch die Reinigungskräfte in Gemeinschaftstonnen des jeweiligen Mietobjektes entsorgt. Daher werden bei diesen gemieteten Liegenschaften die Mengen auf Wochenbasis geschätzt. Gefährliche Abfälle fallen in der EB-Gruppe v.a. im Bereich der IT an. Diese werden in kg bemessen (s.u.). Vereinzelt fallen zudem noch sonstige Abfälle (i.d.R. Sperrmüll) dann an, wenn Umzüge von Standorten anstehen. Waren es 2023 noch 21 m³, so ergaben sich 2024 14 m³.

Abfallarten/VZÄ (in Liter) - EB-Gruppe



Abfallaufkommen

Das Abfallaufkommen je VZÄ sank im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr für die EB-Gruppe um 10,4 % und für die EB um 11,2 % gegenüber dem Vorjahr. Dieser deutliche Rückgang im Berichtsjahr 2024 ist vor allem auf einen Sondereffekt im Jahr 2023 in Folge von Umzügen (insb. in Kiel) zurückzuführen.

Gefährliche Abfälle

In der EB-Gruppe kommen in diesem Bereich v.a. Elektro- und Elektronikaltgeräte in erwähnenswerten Mengen vor. Diese Altgeräte enthalten wertvolle Metalle und andere Stoffe, die wiederverwendet werden können. Das schont Ressourcen und die Umwelt. Häufig enthalten Elektrogeräte aber auch Schadstoffe. Diese gefährden bei nicht fachgerechter Entsorgung Gesundheit und Umwelt. Daher sammelt und entsorgt die EB-Gruppe Elektroaltgeräte getrennt.

Im Berichtsjahr 2024 sind in der Bank 967,48 kg Elektroschrott durch zwei zertifizierte diakonische Fachwerkstätten ordnungsgemäß entsorgt worden. Diese Fachwerkstätten sind Entsorgungsfachbetriebe und sind den Genossenschaften der Werkstätten für behinderte Menschen regional in Nord- und Mitteldeutschland angeschlossen.

IT-Elektroschrott (Gesamt in kg)	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
EB-Gruppe	1.178,9 kg	2.435,3 kg	967,48 kg	-60,3 %
Evangelische Bank	1.178,9 kg	1.593,3 kg	967,48 kg	-39,3 %

IT-Elektroschrott (Gesamt in kg/VZÄ)	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
EB-Gruppe	2,15 kg/VZÄ	4,43 kg/VZÄ	1,92 kg/VZÄ	-56,5 %
Evangelische Bank	2,98 kg/VZÄ	4,04 kg/VZÄ	2,56 kg/VZÄ	-36,6 %

6.6 Emissionen

GRI 305 – Emissionen (UN GC Prinzip 7)



Die Bedeutung von Emissionen, insbesondere CO₂-Emissionen, nimmt für das Finanzwesen und den Kapitalmarkt immer weiter zu. Entscheidend für diese Entwicklung war das Pariser Klimaabkommen im Jahr 2015, in dem sich die Weltstaatengemeinschaft darauf verständigt hat, die globale Durchschnittstemperatur nicht über 2°C ansteigen zu lassen oder möglichst auf 1,5°C zu begrenzen. Ansonsten drohen schwer umkehrbare klimatische Kippunkte, deren Folgen das Überleben großer Teile der Menschheit gefährden. Die Erreichung dieses Ziels erfordert weiterhin große Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft.

In Europa und Deutschland werden seit 2018 im verstärkten Maße Rahmenbedingungen für mehr Klimaschutz und zur Bekämpfung der Folgen aus dem Klimawandel geschaffen. Neben einer höheren Klimatransparenz wird von den Akteuren des Finanz- und Kapitalmarkts auch die Auseinandersetzung mit Chancen, Risiken und Auswirkungen für das jeweilige Geschäftsmodell erwartet.

Beiden Anforderungen kommt die EB-Gruppe bereits freiwillig und vorausschauend nach. Sie befasst sich kontinuierlich mit neuen wissenschaftsbasierten Erkenntnissen und Entwicklungen des Marktes und der Regulierung.

Mit den im September 2020 verabschiedeten und zuletzt 2024 überarbeiteten strategischen Klimaleitlinien zeigt die Evangelische Bank auf, wie sie sich den ökonomischen und risikobezogenen Klimaherausforderungen stellt: Die EB bekennt sich mit ihren strategischen Klimaleitlinien zum 1,5°C-Ziel und wird deshalb sukzessive die mit dem Klimawandel verbundenen Risiken und Chancen umfassend und systematisch in allen relevanten Bereichen und Prozessen ihrer Geschäftstätigkeit berücksichtigen, um den eigenen Carbon Footprint weiter zu reduzieren.

Der Begriff Carbon Footprint bezeichnet den CO₂-Fußabdruck bzw. die CO₂-Bilanz, in der direkte und indirekte CO₂-Emissionen dargestellt werden, die aufgrund der Wirtschaftstätigkeiten von Unternehmen bzw. bei der Herstellung ihrer Produkte und Dienstleistungen verursacht werden. Darin werden auch andere Treibhausgase eingeschlossen und auf ein CO₂-Äquivalent (meist in t CO₂e) umgerechnet. Die CO₂-Bilanz dient als Ausgangsbasis, Maßnahmen zur Reduktion klimaschädlicher Emissionen zu ergreifen und ihre Wirksamkeit zu bemessen.

In Bezug auf die Daten der nachfolgenden Tabellen werden zuvor einige Aspekte näher beleuchtet: Im Rahmen des Greenhouse Gas (GHG) Protocols, einer internationalen Standardreihe zur Bilanzierung von Treibhausgas-Emissionen, werden drei Formen von Treibhausgasen (THG) unterschieden. Sie werden als Scope 1, direkte Emissionen (z.B. Öl- oder Gasheizung, Fuhrpark, Kältemittelverluste), Scope 2, indirekte Emissionen (z.B. Strom und Fernwärme) und Scope 3, weitere indirekte Emissionen, die nicht im unmittelbaren Einflussbereich des Unternehmens stehen (wie Geschäftsreisen, Pendelverkehr der Mitarbeiter:innen, Papier, Vorketten für die o.g. Energieträger), bezeichnet. Die Erfassung der Scope 3-Emissionen ist mitunter sehr komplex und heute noch nicht flächendeckend für die EB-Gruppe darstellbar.

Direkte (Scope 1) und indirekte (Scope 2 & 3) THG-Emissionen (in Anlehnung an GRI 305-1, 305-2 u. 305-3)

Die EB-Gruppe erhebt die direkten und indirekten CO₂-Emissionen (Scope 1, 2 und 3 auf Äquivalentbasis) auf Basis von Abrechnungen und direkten Messungen (Zähler) im Gebäudebereich inkl. Umrechnungsfaktoren. Die von der EB-Gruppe herangezogenen Emissionsfaktoren für Strom und Heizenergie stammen von den Versorgern, die die Standorte und Tochtergesellschaften mit Strom und Wärme beliefern. Die Daten zum extern bezogenen Strom der Pkw-Flotte inkl. der Vorketten CO₂-Äquivalente erhalten wir vom Tankkartendienstleister der DKV EURO

SERVICE GmbH + Co. KG. Die EB-Gruppe verwendet direkt keine biogenen Energiequellen. Indirekt werden über die Feuerungsanlagen der städtischen Fernwärmeerzeuger allerdings auch biogene Energieträger genutzt.

Kühlmittelverluste bzw. deren CO₂-Äquivalente (siehe Umweltbundesamt) werden durch die regelmäßig stattfindenden Wartungen der Lüftungs- und Klimaanlage ermittelt. Bei der **Mobilität** werden die Verbrauchsdaten der einzelnen Fahrzeuge herangezogen. CO₂-Äquivalente für **Treibstoffe** beruhen auf Angaben des Bayrischen Landesamtes für Umwelt und die Vorkettenwerte entstammen den Angaben des Umweltbundesamtes. Daten zu **Mietfahrzeugen** erhält die EB-Gruppe von den Pkw-Vermietern. Die Daten der Privat-Pkw werden mit Standardwerten berechnet. Die **Flugzeugemissionen** wurden über die Online-Plattform der ‚Klima-Kollekte‘ berechnet. Die **Bahn** weist ihre CO₂-Äquivalente selbst aus. Die Umrechnungsfaktoren für **Papier** entstammen den Angaben des Herstellers Steinbeis für Recycling-Papier.

Die Berechnungen der Emissionsdaten erfolgen im WeSustain-Datenbank-System gemäß der lokalen Energieverbräuche und werden auf Gruppenebene aggregiert. Es ergibt sich folgende Tabelle:

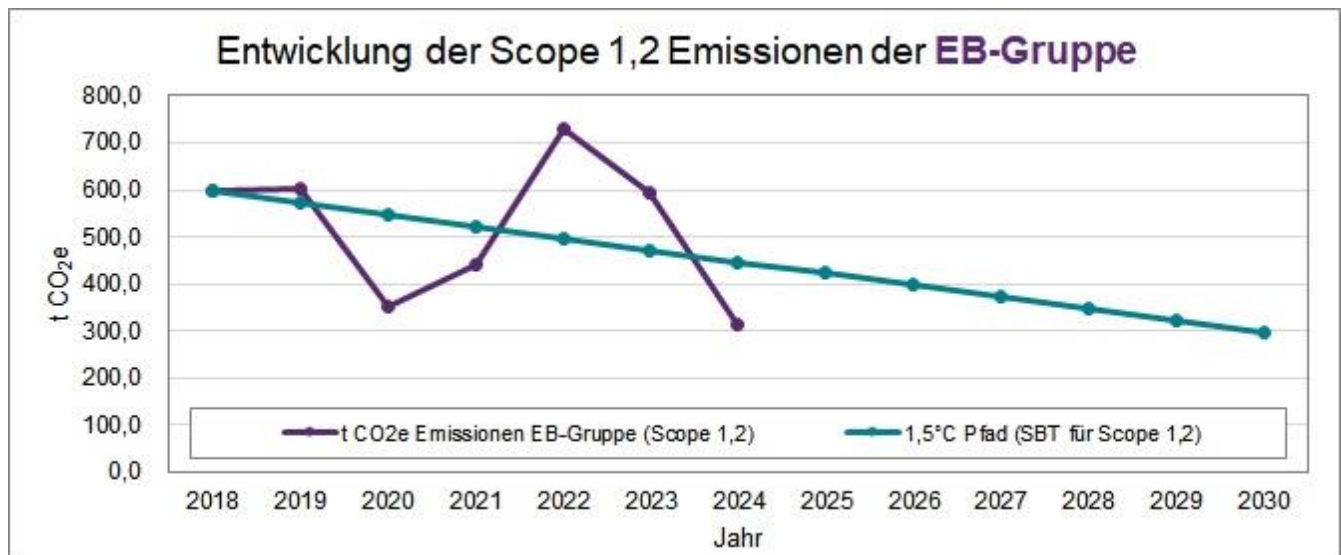
EB-Gruppe Direkte und indirekte THG-Emissionen (in t CO ₂ -Äquivalent)	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Scope 1 - direkte THG-Emissionen (Summe in t CO₂e)	614,31 t	449,94 t	252,99 t	-43,77 %
Scope 1 Erdgas ohne Vorkette (in t CO ₂ e)	11,52 t	13,79 t	14,87 t	+7,78 %
Scope 1 Kühlmittelverluste von Klimaanlagen (GWP t CO ₂ e)	1,04 t	1,04 t	0,00 t	-100,00 %
Scope 1 Dienst-Pkw (in t CO ₂ e) ohne Vorkette	601,75 t	435,11 t	238,12 t	-45,27 %
Scope 2 - indirekte THG-Emissionen (Summe in t CO₂e)	113,36 t	142,17 t	62,19 t	-55,26 %
Scope 2 Strom ohne Vorkette (in t CO ₂ e)	16,39 t	64,18 t	0,00 t	-100,00 %
Scope 2 Fernwärme ohne Vorkette (in t CO ₂ e)	96,97 t	78,00 t	62,19 t	-20,27 %
Summe THG-Emissionen (Scope 1+2) in t CO₂e	727,74 t	592,12 t	315,17 t	-46,77 %
davon Gebäudeemissionen (t CO₂e)	111,91 t	92,83 t	77,05 t	-17,0 %
Scope 3 - extern entstandene THG- Emissionen (Summe in t CO₂e)	355,63 t	353,41 t	294,05 t	-16,80 %
Scope 3.1 - eingekaufte Güter und Dienstleistungen (t CO₂e)	10,40 t	3,46 t	2,29 t	-34,04 %
Scope 3.1 Papier (t CO ₂ e)	10,40 t	3,46 t	2,29 t	-34,04 %
Scope 3.3 - Brennstoff- und Energie-bez. Emissionen (Vorketten)	171,59 t	136,41 t	83,09 t	-39,09 %
Scope 3.3 Vorkette Strom (t CO ₂ e)	12,77 t	13,36 t	11,24 t	-15,86 %
Scope 3.3 Vorkette Wärme (t CO ₂ e)	22,64 t	19,47 t	16,03 t	-17,67 %
Scope 3.3 Vorkette Dienst-Pkw (t CO ₂ e)	136,18 t	103,57 t	55,81 t	-46,11 %
Scope 3.6 - Geschäftsreisen (t CO₂e)	20,65 t	27,05 t	28,03 t	+3,61 %
Scope 3.6 Privat-Pkw-Emissionen (in t CO ₂ e)	9,39 t	5,87 t	7,15 t	+21,68 %
Scope 3.6 Miet-Pkw-Emissionen (in t CO ₂ e)	1,63 t	2,40 t	3,62 t	+50,66 %

EB-Gruppe Direkte und indirekte THG-Emissionen (in t CO₂-Äquivalent)	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Scope 3.6 Reisebus-Emissionen (in t CO ₂ e)	0,22 t	0,10 t	0,44 t	+360,03 %
Scope 3.6 Bahn-Emissionen (in t CO ₂ e)*	1,46 t	2,06 t	2,85 t	+38,38 %
Scope 3.6 Flug-Emissionen (in t CO ₂ e)	7,94 t	16,62 t	13,97 t	-15,93 %
Scope 3.7 - Pendeln der Arbeitnehmer (t CO₂e)	152,98 t	186,49 t	180,65 t	-3,13 %
Scope 3.7 Pendelverkehr Privat-Pkw (t CO ₂ e)	120,04 t	151,65 t	136,91 t	-9,72 %
Scope 3.7 Pendelverkehr Fahrgemeinschaften (t CO ₂ e)	3,98 t	4,29 t	4,45	+3,92 %
Scope 3.7 Pendelverkehr Bus/Bahn (t CO ₂ e)	28,96 t	30,55 t	39,29	+28,59 %
Summe THG-Emissionen (Scope 1+2+3) in t CO₂e	1.083,37 t	945,53 t	609,22	-35,57 %
Intensitäten				
Mitarbeiter:innen (in Vollzeitstellen; VZÄ)	547,9	550,2	502,9	-8,61 %
Netto-Umsatzerlöse (Euro)**	223.489.698,52	335.012.044,16	152.556.164,91	-54,46 %
Netto-Umsatzerlöse (Euro) nach neuer Berechnungsmethode**	140.919.746,67	160.866.425,62	152.556.164,91	-5,17 %
Scope 1+2 Intensität d. THG-Emissionen (t CO₂e/VZÄ)	1,33 t	1,08 t	0,63 t	-41,76 %
Scope 1+2 CO₂e-Intensität zum Nettoumsatzerlös (t CO₂e/Mio.€)	3,26 t	1,77 t	2,07 t	+16,89 %
Scope 1+2 CO ₂ e-Intensität zum Nettoumsatzerlös (t CO ₂ e/Mio.€) nach neuer Berechnungsmethode**	5,16 t	3,68 t	2,07 t	-43,87 %
Scope 1+2+3 - Intensität d. THG-Emissionen (t CO₂e/VZÄ)	1,98 t	1,72 t	1,21	-29,50 %
Scope 1+2+3 - CO₂e-Intensität zum Nettoumsatzerlös (t CO₂e/Mio.€)	4,85 t	2,82 t	3,99	+41,49 %
Scope 1+2+3 - CO ₂ e-Intensität zum Nettoumsatzerlös (t CO ₂ e/Mio.€) nach neuer Berechnungsmethode**	7,69 t	5,88 t	3,99 t	-32,06 %

*Werden von der Bahn kompensiert. ** Die Berechnungsmethode für diesen KPI wurde 2025 für 2024 aktualisiert (siehe Kapitel 3.1 bei GRI 2-4), sodass die Ergebnisse nur eingeschränkt vergleichbar sind. Zur besseren Nachvollziehbarkeit der tatsächlichen Trendentwicklung, werden die Intensitäten zusätzlich nachträglich für die vergangenen Jahren mit der neuen Berechnungsmethode ermittelt und ausgewiesen.

Die Intensitätswerte auf Basis der neuen Berechnungsmethode (siehe grau hinterlegte Zeilen) weisen – analog den Werten mit Mitarbeiterbezug – auf eine deutliche Reduzierung über die Jahre hin.

Die THG-Emissionen der EB-Gruppe (Scope 1 und 2) haben sich 2024 insgesamt um 46,77 % reduziert und damit fast halbiert. Grafisch ergibt sich folgendes Gesamtbild:



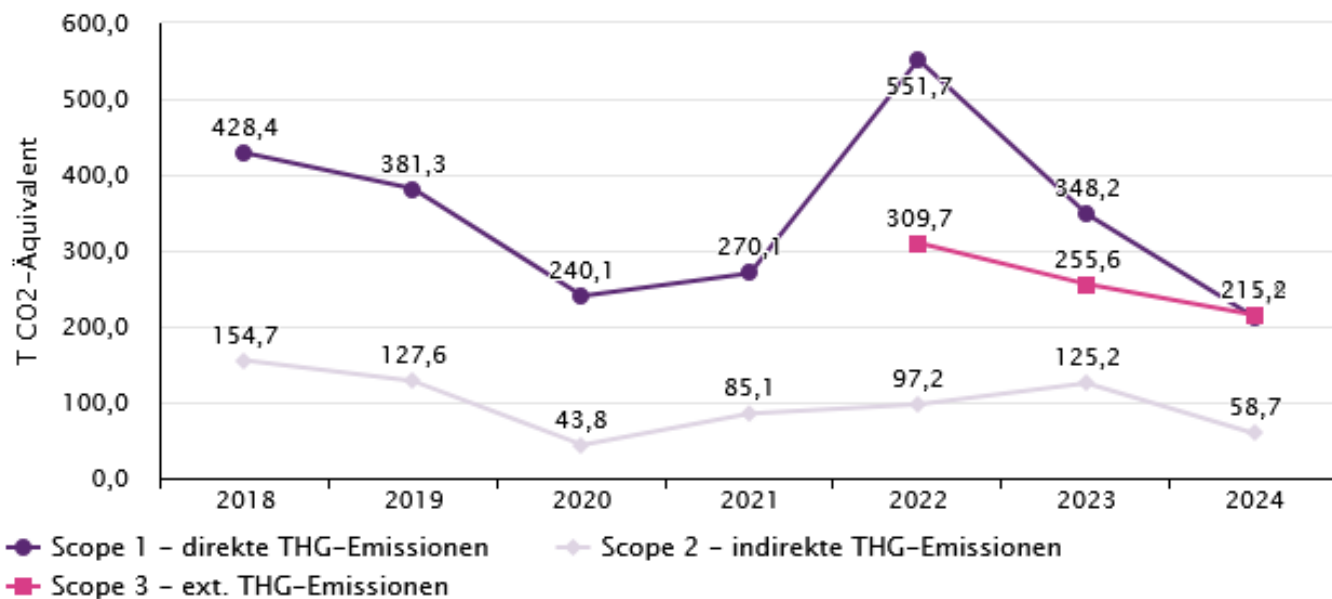
Die Scope 1- und Scope 2 -Emissionen (CO₂e) sind auch nach 2023 weiter gesunken und liegen Ende 2024 deutlich (-29,55 %) unter dem für die EB-Gruppe nach der Science-Based-Target berechneten Reduktionspfad zur Erreichung des 1,5°C Ziels. Die Entwicklung im Jahr 2024 beruhte insbesondere auf der erfolgreichen Umsetzung der geplanten Maßnahmen, denn der Fuhrpark wurde weiter sukzessive reduziert und auf ePkw umgestellt.

Die Scope 3-Emissionen sind insgesamt um 16,8 % gesunken. Abgesehen von der leichten Steigerung bei den CO₂e-Emissionen der Geschäftsreisen (+3,6 %) reduzierten sich die Emissionen der eingekauften Güter (Scope 3.1; -34,0 %) und der Vorketten der Energieträger (Scope 3.3; -39,1 %). Der rechnerische Beitrag des auf Basis der Vorjahreswerte hochgerechneten Pendelverkehrs (Scope 3.7; -3,1 %) fällt dabei weniger ins Gewicht.

Die summierten **gebäudeseitigen Emissionen durch Energie** (Strom, Fernwärme ohne Vorkette) und Kühlmittelverluste wurden 2024 um 17,0 % im Vergleich zum Vorjahr reduziert. Dies lässt sich im Wesentlichen auf die deutliche Reduzierung der Fernwärme-Emissionen (-20,3 %) zurückführen.

Ebenso war für das Berichtsjahr 2024 kein **Kühlmittelverlust** auszuweisen, was den Wert im Vergleich zum Vorjahr ebenso reduzierte. Würden die Kühlmittel der von der EB-Gruppe genutzten eigenen Klimaanlage komplett entweichen, würde die Umwelt mit einem CO₂-Äquivalent von 89,4 t CO₂e belastet. Zur Minimierung dieses Risikos werden alle Klimaanlage bestimmungsgemäß regelmäßig gewartet bzw. modernisiert. Durch Umzüge und Modernisierungen hat sich der Wert ggü. 2023 mehr als halbiert.

THG-Emissionen – Bestandteile für Evangelische Bank



Die Entwicklungen der Emissionen über alle drei Scopes in der Evangelischen Bank verlaufen durchweg positiv.

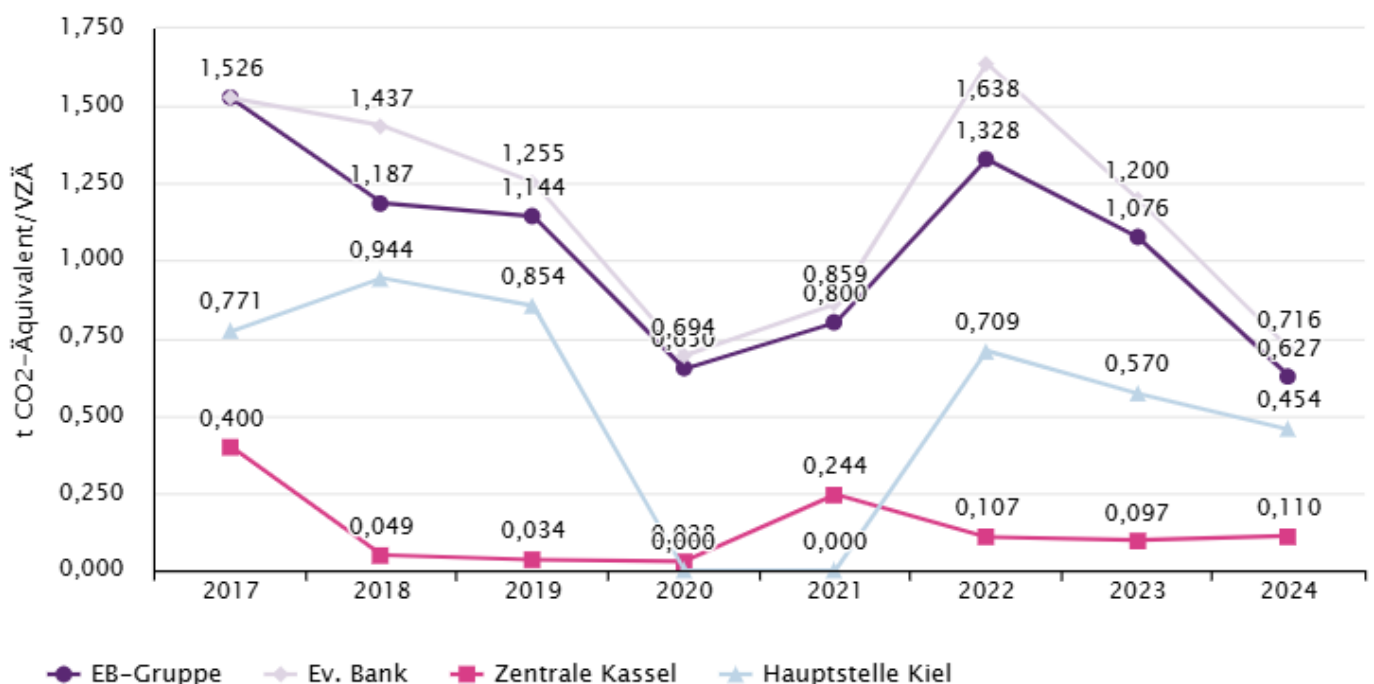
THG-Emissionen und ihre Intensitäten (gem. GRI 305-4)

2024	EB-Gruppe	Evangelische Bank eG
Der Intensitätsquotient der THG-Emissionen (Scope 1-3) für die 305 Organisation.	3,99 t CO ₂ e/Mio.€	3,46 t CO ₂ e/Mio.€
Der organisationsspezifische Parameter (Nenner), der zur Berechnung des Quotienten verwendet wurde.	Wir verwenden den Nettoumsatzerlös (in Mio. Euro), um die CO ₂ e-Emissionen in Bezug zur wirtschaftlichen Tätigkeit der Unternehmensgruppe zu setzen. Aufgrund der veränderten Berechnungslogik ab 2024 sind die Werte, welche in den Berichten der Vorjahre angegeben wurden, nur bedingt mit dem Berichtsjahr vergleichbar. Die Berechnungslogik wurde aktualisiert und wird für zukünftige Berechnungen angewandt (siehe Kapitel 3.1 bei GRI 2-4).	
Arten von THG-Emissionen, die in den Intensitätsquotienten einbezogen wurden; ob direkte (Scope 1), indirekte energiebedingte (Scope 2) und/oder sonstige indirekte (Scope 3) THG-Emissionen einbezogen wurden.	Zur Ermittlung der THG-Emissionen sind die Scope 1-, 2- und 3-Daten enthalten. Bei Scope 3 sind die für die EB-Gruppe relevanten und bislang erfassbaren Daten bis Scope 3.7 einbezogen worden. In der oberen Tabelle sind die einbezogenen Bestandteile von Scope 1 bis 3 differenziert dargestellt.	
In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.	Bei der Berechnung der Emissionen haben wir v.a. die CO ₂ e-Emissionen und Vorketten-CO ₂ -Äquivalente berücksichtigt. Zusätzlich sind die CO ₂ -Äquivalente aufgrund von Kühlmittelverlusten einbezogen, deren Werte auf Basis des jeweiligen Global-Warming-Potential-Faktors berechnet wurden. Daten von NO _x , CH ₄ und anderen Treibhausgasen (z. B. Ozon und SO _x) sind für die EB-Gruppe nicht wesentlich, da wir kein produzierendes Unternehmen sind.	

2024	EB-Gruppe	Evangelische Bank eG									
Den Quotienten durch Division der absoluten THG-Emissionen (Zähler) durch den organisationsspezifischen Parameter (Nenner) ermitteln	609,22 t CO ₂ e THG 1+2+3-Emissionen ----- 154,0 Mio.€ Nettoumsatzerlös	485,49 t CO ₂ e THG 1+2+3-Emissionen ----- 140,5 Mio.€ Nettoumsatzerlös									
wenn ein Intensitätsquotient für sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) angegeben wird, diesen Intensitätsquotienten getrennt von den Intensitätsquotienten für direkte (Scope 1) und indirekte (Scope 2) Emissionen aufführen.	Der o.g. CO ₂ e-Quotient wird zusammen für direkte und indirekte THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) ausgewiesen. Hier nun die Einzelquotienten für Scope 1+2 sowie für Scope 3: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>EB-Gruppe</th><th>Ev. Bank</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Scope 1+2</td><td>2,07 t CO₂e/Mio.€</td><td>1,92 t CO₂e/Mio.€</td></tr> <tr> <td>Scope 3</td><td>1,93 t CO₂e/Mio.€</td><td>1,53 t CO₂e/Mio.€</td></tr> </tbody> </table>			EB-Gruppe	Ev. Bank	Scope 1+2	2,07 t CO ₂ e/Mio.€	1,92 t CO ₂ e/Mio.€	Scope 3	1,93 t CO ₂ e/Mio.€	1,53 t CO ₂ e/Mio.€
	EB-Gruppe	Ev. Bank									
Scope 1+2	2,07 t CO ₂ e/Mio.€	1,92 t CO ₂ e/Mio.€									
Scope 3	1,93 t CO ₂ e/Mio.€	1,53 t CO ₂ e/Mio.€									

Die folgende Grafik zeigt, wie stark sich die Entwicklungen der CO₂e-Mengen (Scope 1+2) je Vollzeitäquivalent (VZÄ) der Zentrale in Kassel und der Hauptstelle in Kiel auf die Werte der Bank und der EB-Gruppe auswirken. Als die Evangelische Bank 2010 erstmals die CO₂e-Mengen je Vollzeitstelle gemessen hat, lag der Wert noch bei 2,383 t CO₂e/VZÄ und konnte bis zum Jahres Ende 2024 auf 0,72 t CO₂e/VZÄ (EB) bzw. 0,63 t CO₂e/VZÄ (EB-Gruppe) reduziert werden. Im Vergleich von 2010 bis 2024 ergab sich so eine Reduzierung um 70,0% bezogen auf die EB bzw. für die Gruppe bedeutet das eine Einsparung von 73,7 %. Im Vergleich zu 2018 (Basisjahr des Reduktionspfades; 1,19 t CO₂e/VZÄ) konnten in der EB-Gruppe 0,56 t CO₂e pro VZÄ eingespart werden.

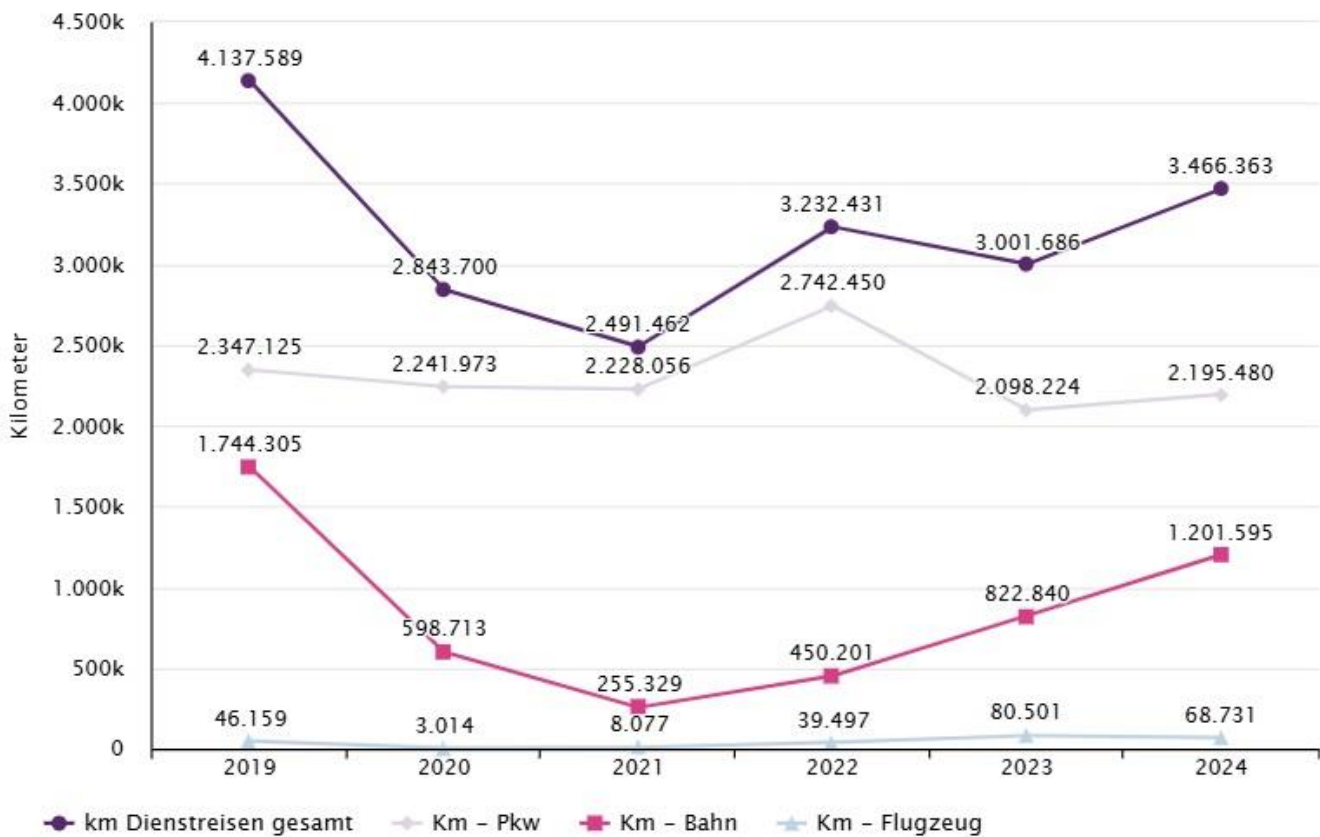
THG-Emissionen (Scope 1+2) für EB-Gruppe, EB, Standorte Kassel & Kiel (t CO₂e/VZÄ)



Emissionen aus Mobilität

Dieser Abschnitt betrachtet die gesamten Emissionen der Mobilität unabhängig von der Scope-Zuordnung der einzelnen Emissionsquellen. Die nachfolgenden Werte werden absolut oder als Intensitätswerte ausgewiesen.

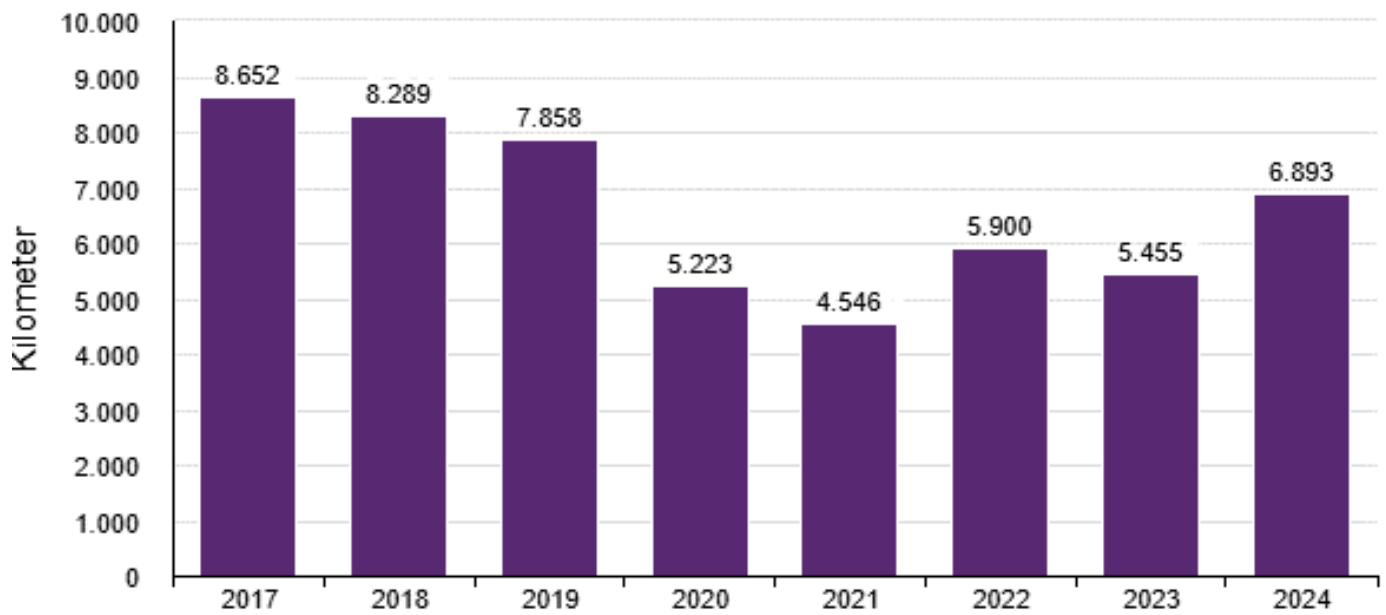
Dienstreise-Km je Verkehrsmittel für EB-Gruppe



Das Reiseaufkommen (km) in der EB-Gruppe ist gegenüber dem Vorjahr wieder insgesamt um 15,5 % angestiegen (u.a. Pkw +4,6 %, Bahn +46,0 %, Flugzeuge -14,6 %). Das lässt sich vor allem auf eine deutliche Steigerung der Bahnnutzung zurückführen. Die Veränderungen bei den Flügen und Busreisen fielen insgesamt nur geringfügig ins Gewicht.

Die Dienstreiseaufkommen in der EB-Gruppe sind sehr unterschiedlich und abhängig vom Geschäftsmodell der einzelnen Unternehmen. Den größten Anteil am Dienstreiseaufkommen in Bezug auf die gefahrenen Kilometer in der EB-Gruppe hat die EB mit 78,4 %, gefolgt von der EB-SIM mit 18,7 %. Alle anderen Tochtergesellschaften summieren auf 2,9 % auf.

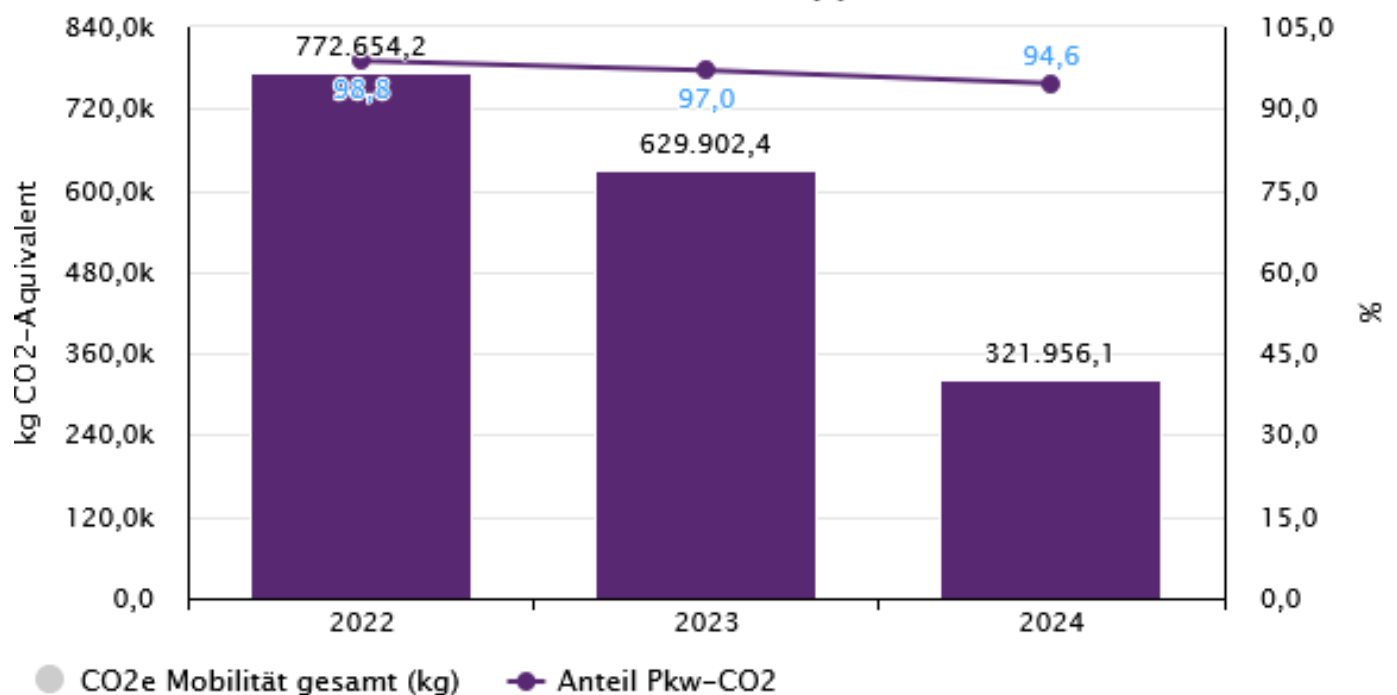
Dienstreise-Km je VZÄ für EB-Gruppe



Das Reiseaufkommen pro Vollzeitstelle (VZÄ) ist in der EB-Gruppe seit 2017 um 20,3 % gesunken. Die erheblich reduzierten Ergebnisse von 2020 und 2021 waren der Covid19-Pandemie geschuldet. Seither ist der Vertrieb wieder verstärkt zu den Kund:innen unterwegs. Auch finden Veranstaltungen vermehrt wieder in Präsenz statt. Die Reduzierung der Anzahl der Vollzeitstellen um 8,6 % 2024 bewirkte ebenfalls eine Steigerung des Intensitätswertes. Dabei spielte insbesondere die Veräußerung der Mehrheitsanteile an der HKD eine wesentliche Rolle.

Zu den Pkw-Fahrten der EB-Gruppe zählen die Strecken mit Dienst- (97,2 %), Miet- (1,2 %) und Privat-Pkw (1,6 %). Der Fahrzeugbestand lag gruppenweit Ende 2024 um 24,0 % unter dem von 2023. Auch die 2023 begonnene Umstellung auf ePkw zeigt somit eine positive Wirkung. So wurde im Berichtsjahr der Bestand an E-Fahrzeugen

CO₂e-Emissionen durch Mobilität (ohne Pendelverkehr) & PKW-Anteil f. EB-Gruppe



von 25 auf 44 Stück gesteigert. Diese Umstellung brachte die EB-Gruppe dem Ziel einer höheren Effizienz und verbesserten Klimaqualität mit insgesamt weniger CO₂e-Emissionen näher.

Die **CO₂e-Emissionen der Mobilität** (ohne Pendelverkehr) sind 2024 insgesamt um 48,9 % gesunken und beruhen zu 94,6 % auf der Nutzung von Pkw.

Der Anteil der **Bahn** an den Dienstreise-Kilometern hat sich bei der EB-Gruppe von 10,2 % 2021 auf 34,7 % im Jahr 2024 mehr als verdreifacht. Die Evangelische Bank nimmt seit Jahren am **bahn.business-Programm** teil. Die Emissionen durch die Bahnnutzung werden für die EB jährlich von der Bahn ermittelt. Der Strom im Fern- und Nahverkehr wird von vornherein aus erneuerbaren Energien durch die Bahn eingekauft. Die CO₂e-Emissionen der verbliebenen Dieselfahrten im Nahverkehr werden durch die Bahn kompensiert.

Im Jahr 2024 sind durch Flugreisen in der EB-Gruppe 68 731 Flugkilometer (-14,6 % ggü. dem Vorjahr) und damit 13.970,0 kg CO₂e (-15,9 % ggü. dem Vorjahr) angefallen. Die Entwicklung bei den Flugreisen ist besonders durch die Betreuung der laufenden Erneuerbare-Energien-Projekte im europäischen Ausland durch die EB-SIM geprägt.

Emissionskompensationen

2024 hat die EB-Gruppe Kompensationszahlungen zur Herstellung von (teilweiser) Klimaneutralität im Reiseverkehr noch nicht direkt eingesetzt. Allerdings hat die **Bahn**, die von uns genutzten Transportdienstleistungen aus dem Nahverkehr in Höhe von 2,85 t CO₂-Äquivalente vollständig kompensiert. Für den **Autostrom**, der über die DKV Mobility bezogen wurde, hat der Dienstleister eine vollständige Kompensation (ohne Vorkette) im Nachhinein vorgenommen.

Die **Deutsche Post** kompensiert alle anfallenden CO₂-Äquivalente. Seit 2023 stellt die Post keine separaten Zertifikate mehr für Ihre Kund:innen aus, die am GoGreen-Programm teilnehmen. Diese müssen die CO₂-Äquivalente selbst mittels des GoGreen-Online-Tools berechnen. Die von der Post nachgewiesene Anzahl an Briefsendungen etc. ergab ein CO₂-Äquivalent von 2,0 t (-60 % ggü. 2023). Der EB-Gruppe sind daraus jedoch keine CO₂-Äquivalente zuzurechnen.

Die EB hat 2023 erstmals eine **Kompensation** für die 2022 neu eingeführten **EB-Lebenswert-Konten** (Girokonten) geleistet. Die Kompensation erfolgte über die KlimaKollekte gGmbH (www.klima-kollekte.de). Für die Kompensation hat die EB ein CO₂-Äquivalent von 8,405 kg CO₂e/EB-Lebenswertkonto durch den Dienstleister ClimatePartner ermitteln lassen. Zeitanteilig wurden für 2022 150,9 t CO₂ für 29.600 Konten kompensiert. Dies hat die Bank 2024 für 2023 fortgeführt und 273 t CO₂e kompensiert. Für das Geschäftsjahr 2024 ist das ebenfalls geplant. Die Berechnung ist jedoch noch nicht abgeschlossen. Der ermittelte CO₂e-Wert je Konto beinhaltet Verwaltung, Kontoeröffnung und -führung sowie die Bargeldversorgung.

EB-Beteiligung an EB-SIM Real Asset-Fonds

Die EB ist an dem „EB Erneuerbare Energien Fonds Europa“ und am „Regenerative Energien 1“-Fonds beteiligt. Die EB-SIM ist als Anlage-Beraterin für die beiden Fonds für den Ankauf und den Betrieb der Projekte zuständig. In der folgenden Tabelle sind die Fonds grob beschrieben neben dem EB-Anteil an der erzeugten Strommenge und den CO₂e-Einsparungsäquivalenten ggü. dem jeweiligen Länderstrommix. Die Werte beziehen sich ausschließlich auf den EB-Anteil an diesen Fonds.

Fonds-Name	Länderallokation der Investments	Beteiligungen an Anlagenarten und Projekten	EB-Stromanteil (MWh) 2024	CO ₂ -Äquivalent-einsparung
EB Erneuerbare Energien Fonds Europa	Deutschland, Frankreich, Österreich, Schweden und Portugal	Windparks, Wasserkraftwerke, Solarparks sowie Fernwärmeprojekte	86.491 MWh	13.709 t CO ₂ e

Fonds-Name	Länderallokation der Investments	Beteiligungen an Anlagenarten und Projekten	EB-Stromanteil (MWh) 2024	CO ₂ -Äquivalent-einsparung
Regenerative Energien 1	Deutschland, Frankreich, Portugal, Spanien, Niederlande und Litauen	Windparks, Wasserkraftwerken und Solarparks	54.634 MWh	11.507 t CO ₂ e
Summe:			141.125 MWh	25.216 t CO₂e

6.7 Beschaffung (öko-fair, IT-Geräte, Lieferanten)

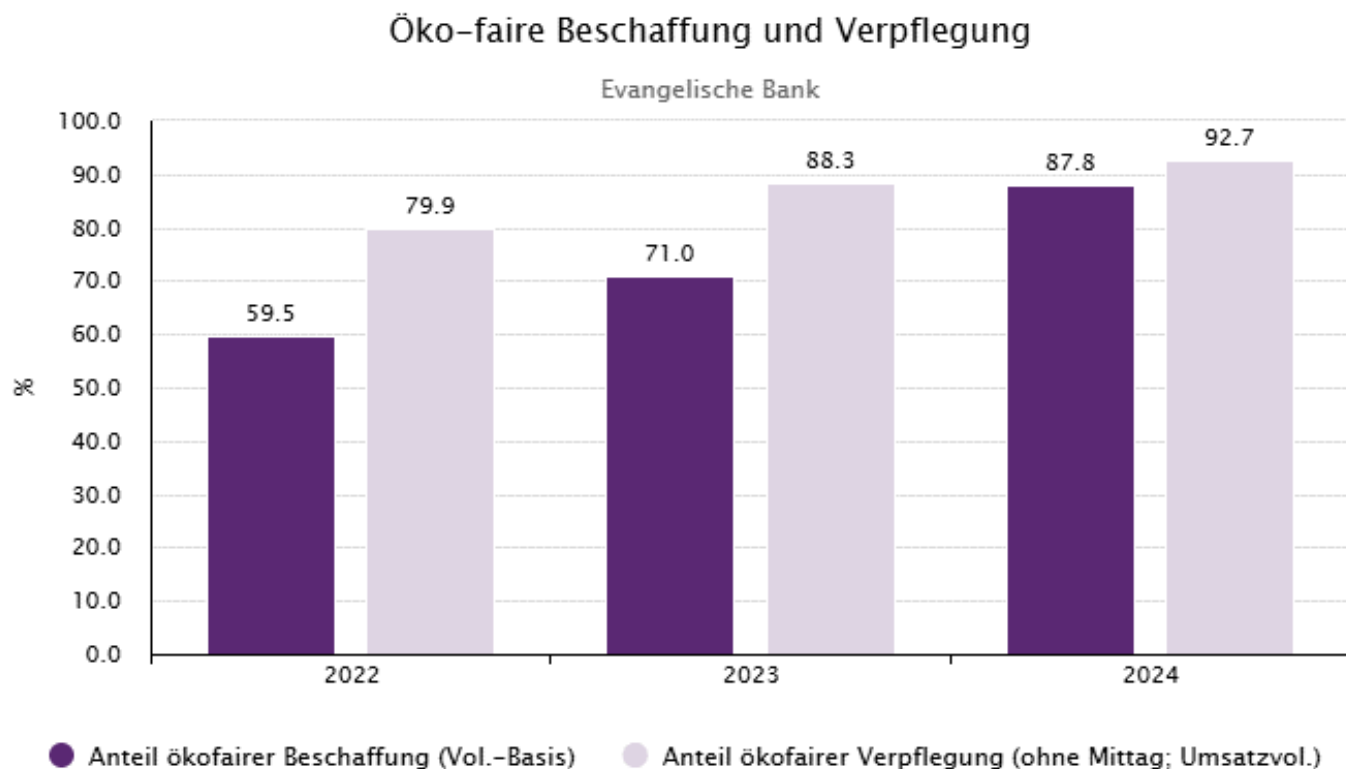
Für die Bewertung, wie Nachhaltigkeit im Beschaffungswesen verankert ist, hat die Evangelische Bank drei Indikatoren als wesentlich identifiziert:

- den Anteil der Dienstleister:innen und Lieferanten, die den EB-Dienstleisterkodex unterzeichnet oder einen vergleichbaren Kodex vorgelegt haben
- den Anteil einer öko-fairen Beschaffung gemäß EB-Beschaffungsordnung
- den Anteil an IT-Geräten mit Energiespar- bzw. Öko-Label

Ende 2024 haben 32,2 % (-0,9 Prozentpunkte) der Dienstleister:innen und Lieferanten den Dienstleisterkodex der EB aktiv akzeptiert oder haben selbst bereits einen eigenen Kodex vorgelegt.

Der Anteil öko-fairer Beschaffung

Mit dem Anteil öko-fairer Beschaffung werden Verbrauchsgüter ausgewiesen, die entweder mit einem Ökolabel (z. B. Blauer Engel) versehen sind oder einen fairen Handel fördern und ein entsprechendes Siegel (z. B. Fairtrade) tragen. Dazu gehören beispielsweise die in der EB eingesetzten Recycling-Papiere der Firma Steinbeis, aber auch der fair gehandelte Kaffee. Im Berichtsjahr 2024 wurde ein Anteil von 87,8 % (2023: 71,0 %) erreicht. Dies stellt eine deutliche Verbesserung um 16,8 -Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahreswert dar.



Die EB hatte sich das Ziel gesetzt, die Bestellprozesse vollständiger abbilden und auswerten zu können. Nun wurde ein systemischer Prozess zur Automatisierung und Steuerung von Geschäftsprozessen zur dezentralen Beschaffung im Haus etabliert. Anschaffungen sind hierbei durch die jeweiligen Fachbereiche zu dokumentieren und auch relevante Dokumente im Prozess abzulegen.

Bestandteil des Prozesses ist auch die zwingende Beachtung der Thematik Nachhaltigkeit. Hinweise zur Beachtung der Beschaffungsordnung oder Einholung einer Zustimmung zum Dienstleisterkodex der EB sind integriert und müssen im Prozess zwingend bearbeitet werden. Der systemische Workflow und der zugrunde liegende Prozess werden kontinuierlich weiterentwickelt und um neue Anforderungen ergänzt. So soll dieser Prozess künftig die grundlegenden Prozesse im Vertragsmanagement unterstützen und verbessern.

Der Anteil IT-Geräte mit Energiespar-/Öko-Label

Weiterhin und unverändert waren auch 2024 99,0 % aller in der EB eingesetzten IT-Geräte mit einem der bekannten Umwelt- und/oder Energielabels ausgestattet. Zu diesen Labels gehören unter anderem der ENERGY STAR ab Version 5.0, EPEAT, ECMA 370/The Eco Declaration, Blauer Engel und TCO.

7. Soziale Verantwortung – GRI 400



7.1 Mitarbeiter:innen

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist für die Evangelische Bank von größter Bedeutung. Sie zeigt sich tagtäglich im wertschätzenden und respektvollen Miteinander. Die EB zählt es auch zu ihrer Verantwortung, die Entwicklung und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter:innen kontinuierlich zu sichern und zu fördern. Gleichzeitig gehört die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einer modernen, wirkungsorientierten Arbeitswelt.

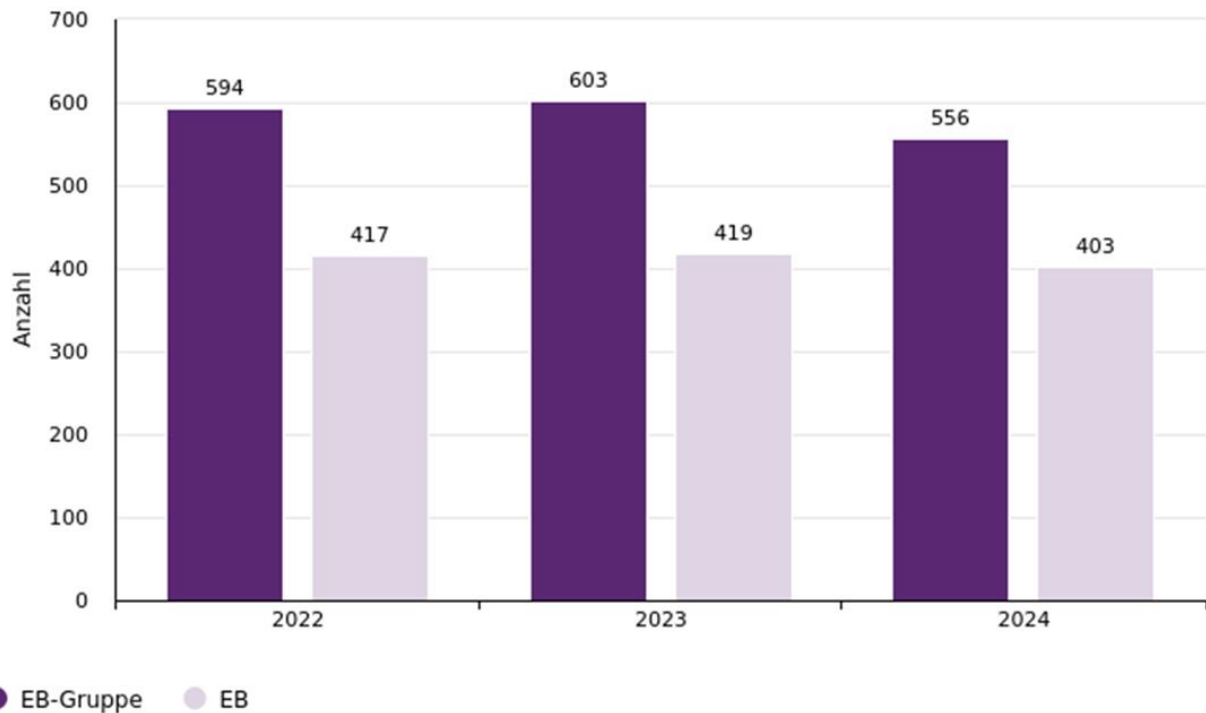
Dass die EB ein moderner, attraktiver Arbeitgeber ist, wird auch mit der 2024 erneut verliehenen Auszeichnung „TOP Employer Deutschland“ bestätigt. Das Top Employers Institute untersucht Unternehmen auf der Grundlage ihrer Angaben in einem HR Best Practices Fragebogen. Dieser Fragebogen umfasst sechs übergeordnete HR-Dimensionen (Steer, Shape, Attract, Develop, Engage, Unite) und 20 HR-Bereiche, wie zum Beispiel People, Strategy, Work Environment, Talent Acquisition, Learning, Well-being und Diversity & Inclusion. Top Employer sind Unternehmen mit herausragender Mitarbeiterorientierung, die permanent an der Gestaltung und kontinuierlichen Weiterentwicklung ihrer Personalstrategien gearbeitet haben. Durch die nachhaltige Ausrichtung dieser Personalstrategien schaffen die Top Employer ein Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeiter:innen weiterentwickeln können und gefördert werden.

Mitarbeiterinformationen zur EB-Gruppe

EB-Gruppe	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Mitarbeiter:innen (jew. zum 31.12.)	594	603	556	-7,79%
davon Männer (Anzahl)	324	339	309	-8,85%
davon Frauen (Anzahl)	270	264	247	-6,44%
davon Männer (%)	54,5 %	56,2 %	55,6 %	-1,14%
Davon Frauen (%)	45,5 %	43,8 %	44,4 %	+1,47%
Mitarbeiter (VZÄ) Mitarbeiter:innen	547,9	550,2	502,9	-8,61%
Mitarbeiter:innen in Teilzeit (Anzahl)	126	143	142	-0,7%
Mitarbeiter:innen in Teilzeit (%)	21,2 %	23,7 %	25,5 %	+7,69%

Die Anzahl der Mitarbeiter:innen in der EB-Gruppe sank zum 31.12.2024 um -7,79% auf 556 .Innerhalb der EB sank die Anzahl der Mitarbeiter:innen zum 31.12. 2024 um -3,82% auf 403 .

Mitarbeiterbestand EB-Gruppe und EB



	Evangelische Bank			EB-Gruppe
	2022	2023	2024	2024
Führungskräfte (Anzahl)	75	65	51	71
Männer als Führungskräfte (Anzahl)	51	42	32	45
Männer als Führungskräfte (%)	68,0 %	64,6 %	62,7 %	63,4 %
Frauen als Führungskräfte (Anzahl)	24	23	19	26
Frauen als Führungskräfte (%)	32,0 %	35,4 %	37,3 %	36,6 %
Mitarbeiter:innen mit Behinderungen (Handicap) (Anzahl)	14	13	15	16
Mitarbeiter:innen mit Behinderungen (Handicap) (%)	3,4 %	3,1 %	3,7 %	2,9 %
Innerbetriebliche Vorschläge (Anzahl)	18	15	16	
Umgesetzte innerbetriebliche Vorschläge (Anzahl)	1	3	2	
Umgesetzte innerbetriebliche Vorschläge (%)	5,6 %	20,0 %	12,5 %	

3-1 Beschäftigung (UN GC Prinzipien 3, 4, 6)



Die Evangelische Bank ist ein stark wertebasiertes Unternehmen. Einer der zentralen Werte der Bank ist Vertrauen. Vertrauen bildet die Basis für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Vertrauen ermöglicht Erfolg, Wachstum und Entwicklung. Die Evangelische Bank unterstützt und fördert ihre Mitarbeiter:innen, damit diese ihr Leistungspotenzial optimal entfalten können. Dabei setzt sie voraus, dass die Mitarbeiter:innen dem ihnen entgegengebrachten Vertrauen gerecht werden und ihrerseits der Bank ihr Vertrauen schenken.

GRI 401-1: Anzahl und Anteil neuer Angestellter zum Berichtszeitpunkt 31.12.2024	Evangelische Bank	EB-Gruppe
Neue Mitarbeiter:innen nach Altersgruppe	31	61
davon unter 30 Jahre	9	17
davon zwischen 30-50 Jahre	18	35
davon über 50 Jahre	4	9
Neue Mitarbeiter:innen nach Altersgruppe (%)		
davon unter 30 Jahre (%)	2,2 %	3,1 %
davon zwischen 30-50 Jahre (%)	4,5 %	6,3 %
davon über 50 Jahre (%)	1,0 %	1,6 %
Neue Mitarbeiter:innen nach Geschlecht		
davon Männer	17	32
davon Frauen	14	29
Neue Mitarbeiter:innen nach Geschlecht (%)		
davon Männer (%)	4,2 %	5,8 %
davon Frauen (%)	3,5 %	5,2 %

GRI 401-1: Angestelltenfluktuation zum Berichtszeitpunkt 31.12.2024	Evangelische Bank	EB-Gruppe
Fluktuationsquote (%)	8,9 %	12,4 %
Mitarbeiter:innenfluktuation nach Altersgruppe (Anzahl)	36	69
davon unter 30 Jahre	4	13
davon zwischen 30-50 Jahre	14	29
davon über 50 Jahre	18	27
Mitarbeiter:innenfluktuation nach Altersgruppe (%)	8,9 %	12,5 %
davon unter 30 Jahre (%)	1,0 %	2,3 %
davon zwischen 30-50 Jahre (%)	3,5 %	5,2 %
davon über 50 Jahre (%)	4,5 %	4,9 %
Mitarbeiter:innenfluktuation nach Geschlecht (Anzahl)	36	69
davon Männer	20	38
davon Frauen	16	31
Mitarbeiter:innenfluktuation nach Geschlecht (%)	8,9 %	12,5 %
davon Männer (%)	5,0 %	6,9 %
davon Frauen (%)	4,0 %	5,6 %

Bei der Berechnung von Datenfeldern mit Prozentangaben wurde die Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen zum 31. Dezember 2024 als Basis verwendet. Aufgrund von Rundungsdifferenzen kann es bei Prozentangaben zu geringfügigen Abweichungen führen. Auf die Angaben, die sich auf die neu eingestellten Mitarbeiter:innen und die Angestelltenfluktuation nach Region beziehen, wird an dieser Stelle verzichtet, da die EB-Gruppe ausschließlich Mitarbeiter:innen in Deutschland beschäftigt.

Die Evangelische Bank arbeitet i.d.R. nur mit unbefristeten Verträgen. Es werden nur dann befristete Verträge genutzt, wenn Ersatz für Elternzeit gesucht wird oder die Aufgabe von vornherein befristet ist (GRI 2-7 und 2-8). Die Evangelische Bank arbeitet nur im Einzelfall mit Zeitarbeit, um sehr kurzfristige Ausfälle zu überbrücken und nur bei Tätigkeiten ohne lange Anlernzeiten. Es werden die Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Zeitarbeitsunternehmen geprüft und equal pay angewendet.

402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber Verhältnis (UNGC Prinzipien 3,4)



Arbeitnehmervertreter:innen und Mitarbeiter:innen der Standorte werden in einer angemessenen zeitlichen Vorlaufzeit über aktuelle Entwicklungen informiert. Dabei werden die gesetzlichen Vorgaben, wie z. B. die des Betriebsverfassungsgesetzes bei der Mitbestimmung, umfänglich erfüllt (GRI 402-1). Alle wesentlichen Themen und freiwilligen Leistungen werden in Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabreden festgehalten. Ferner findet grundsätzlich mindestens einmal im Jahr eine Betriebsversammlung sowohl in Kiel als auch Kassel statt, zu der jeweils alle Mitarbeiter:innen der Standorte eingeladen sind. Auch im Berichtsjahr fanden Betriebsversammlungen statt. Zusätzlich werden die Mitarbeiter:innen über relevante Veränderungen beispielsweise durch Videobotschaften und/oder Podcasts über die Mitarbeiterkommunikations-App „EBnow“ informiert. Diese Mitteilungen stehen allen Mitarbeiter:innen zum jederzeitigen Abruf zur Verfügung.

Bei der Evangelischen Bank und teilweise bei den Tochtergesellschaften werden die Ansätze einer Personalentwicklung damit verbunden, dass die fachliche und persönliche Qualifikation sichergestellt wird, aber auch die langfristige Arbeitsfähigkeit hinsichtlich Qualifikation, Einsetzbarkeit und Motivation gewährleistet bleibt. Um diese Ziele zu verfolgen, nutzt die Evangelische Bank die Instrumente des Personalmanagements. Dazu zählen die Personalbedarfsplanung und -deckung, der Personaleinsatz, die Personalentlohnung, die Personalführung sowie das Personalcontrolling. Es ist das übergeordnete Ziel des strategischen Personalmanagements, den Einsatz der Mitarbeiter:innen gemäß der ökonomischen, ökologischen und sozial-ethischen Grundausrichtung optimal zu gestalten. Die Messung der Ziele erfolgt anhand einer Reihe von Kennzahlen.

Der regelmäßige Personalbericht gibt dem Management der Evangelischen Bank kontinuierlich einen Überblick über die Ist-Situation und weist auf mögliche Risiken hin.

404 Aus- und Weiterbildung

Der Erfolg der EB-Gruppe ist auch auf das Engagement und die fachliche Qualifikation ihrer Mitarbeiter:innen zurückzuführen. Es ist unser Ziel, die besten Mitarbeiter:innen zu gewinnen und sie langfristig an uns zu binden. Dazu gehören all diejenigen, die in ihrer Haltung, ihrer Persönlichkeit und ihren Fähigkeiten zur ökonomischen, ökologischen und sozial-ethischen Ausrichtung der EB-Gruppe passen und diese optimal unterstützen. Attraktive Arbeitsplätze, umfassende Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie langfristige Perspektiven sind dafür wichtige Bausteine.

Die Evangelische Bank fördert konsequent das lebenslange Lernen. Deshalb investiert sie maßgeblich in die Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen und fördert ihre Talente. Die Aufwendungen für Aus- und Fortbildung liegen deshalb seit Jahren auf hohem Niveau und beliefen sich im Jahr 2024 auf durchschnittlich 2.119 Euro pro Mitarbeiter:in.

Mit Unterstützung der Abteilung Personalentwicklung bleiben Führungskräfte und Mitarbeiter:innen im regelmäßigen Dialog, um individuelle Möglichkeiten zur Weiterbildung und -entwicklung zu erörtern. Hier geht es um die Weiterentwicklung der Persönlichkeits-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz sowie um die berufliche Entwicklung im Sinne der individuellen Karriereplanung. Darauf aufbauend werden gemeinsam mit der Personalentwicklung Maßnahmen zur Deckung der Entwicklungsbedarfe identifiziert. Im Rahmen der Mittelfristplanung für das Folgejahr werden die entsprechend benötigten Budgets zur Erfüllung der Weiterbildungen geplant. Hierneben führt die EB bei der Besetzung von Führungs- und Expertenfunktionen so genannte Standortbestimmungen durch, in denen die Stärken und Potenziale der Teilnehmer:innen identifiziert werden. Aus den Ergebnissen der Standortbestimmungen werden individuelle Entwicklungspläne für die langfristige Entwicklung der Teilnehmer:innen erstellt und nachgehalten.

Sowohl Mitarbeiter:innen als auch Führungskräfte pflegen den offenen Dialog. Über diese wertschätzende und vertrauensvolle Kultur des Miteinanders werden ausdrücklich Weiterbildungsbedarfe und -wünsche angesprochen und geeignete Lösungen gemeinsam diskutiert. In der Folge werden detaillierte Weiterbildungsziele im Rahmen

der individuellen Entwicklungspläne zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in vereinbart. Die Erreichung der Ziele wird in regelmäßigen Gesprächen zwischen den Parteien reflektiert. Die Personalentwicklung ist bei den Initialgesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in in der Regel anwesend und steht auch im laufenden Prozess der Entwicklung begleitend zur Seite. Die Planung der individuellen Weiterbildungsmaßnahmen obliegt zu gleichen Verantwortungsteilen den Mitarbeiter:innen und deren Führungskräften. Die Personalentwicklung steht hier als strategischer Sparringspartner Rat gebend zur Seite. Die Anmeldung, Archivierung und Dokumentation aller Maßnahmen wird durch die Personalentwicklung erledigt. Hier laufen auch die Budgetplanungen sowie die Budgetauslastungen zentral zusammen.

Führungskräfte werden beispielsweise durch Schulungen gezielt auf ihre Aufgaben mit Mitarbeiterverantwortung vorbereitet und kontinuierlich weitergebildet. Darüber hinaus setzt die EB die Beurteilungsmethode des „180°-Feedbacks“ ein – auch über diese Austauschform können Weiterbildungsbedarfe eruiert werden. Mithilfe des 180°-Feedbacks wird neben der Beurteilung der Mitarbeiter:innen durch die Führungskraft auch die Führungskraft durch die Mitarbeiter:innen beurteilt.

Beurteilungen (GRI 404-3)

Evangelische Bank	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Mitarbeiter:innen, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten haben (%)	94,2 %	93,3 %	96,5 %	+3,44%
davon Männer	93,8 %	93,3 %	95,2 %	+2%
davon Frauen	94,9 %	93,3 %	98,3 %	+5,34%

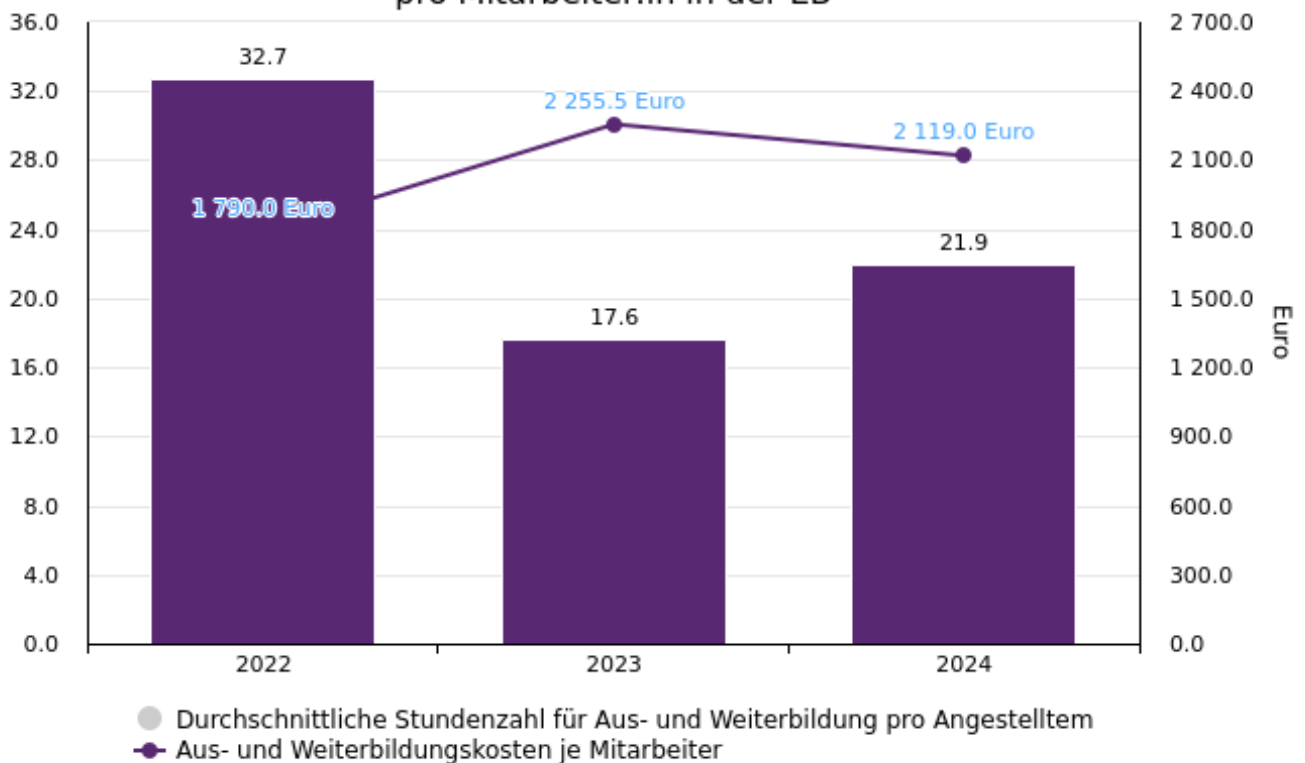
Nachwuchsförderung	Evangelische Bank gesamt/weiblich/männlich
Stipendien	3 , weiblich: 2 , männlich: 1
dual Studierende	4 , weiblich: 1 , männlich: 3
berufsbegleitende Studienförderung	9 , weiblich: 2 , männlich: 7
Trainees, Volontär:innen & Praktikant:innen	13 , weiblich: 5 , männlich: 8

Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung (GRI 404-1)

Die durchschnittliche Stundenzahl, welche die Mitarbeiter:innen der EB im Berichtsjahr 2024 für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, belief sich auf 21,9 Stunden.

Evangelische Bank	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Mitarbeiter:innen	32,7	17,6	21,9	+25,98%
davon Männer	32,6	17,0	24,1	+41,51%
davon Frauen	33,0	17,9	19,0	+6,31%
Auszubildende	93,4	100,0	73,8	-26,2%
Tarifangestellte	28,0	14,34	19,1	+33,2%
Außertariflich Angestellte (inkl. Vorstand)	37,4	19,5	25,2	+29,2%
Trainees, Volontär:innen, Praktikant:innen	13,4	2,9	22,2	+665,2%

Durchschnittliche Aufwendungen und Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter:in in der EB



Übergangshilfen (GRI 404-2)

Die Evangelische Bank verfügt über eine Personalentwicklungsstrategie, in der die zielgerichtete Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen beschrieben ist. Ein Fokus richtet sich dabei auf die zielgerichtete Stärkung der Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz aller Mitarbeiter:innen. Die Mitarbeiter:innen sollen durch fachliche und methodische Entwicklungsmaßnahmen und -programme in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben und Tätigkeiten bestmöglich auszuführen. Darüber hinaus ist die Stärkung von Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen ein wesentlicher Bestandteil der Strategie. So wird das „cultural fit“ unserer Mitarbeiter:innen mit den Unternehmenswerten gestärkt und ein menschenzentriertes Mindset gewährleistet.

Unter anderem erreichen wir dies durch gezielte Programme zur Nachwuchsförderung, wie beispielsweise der Identifikation von Potenzial- und Leistungsträger:innen, dem Traineeprogramm der Spezialbanken oder der Förderung nebenberuflicher Studien und privater Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Kompetenzen der Mitarbeiter:innen werden durch strukturierte Weiterbildungs- und individueller Personalentwicklungspläne auf der Grundlage der jährlichen Beurteilungsgespräche gestärkt.

Darüber hinaus gibt es auch strukturierte Programme zum Wissenstransfer, wie beispielsweise einem Mentoring für Nachwuchs- und Führungskräfte.

Outplacement und Übergang in den Ruhestand:

Die EB unterstützt ihre Mitarbeiter:innen beim Austritt und bietet bei Bedarf Zugang zu externen Outplacement-Beratungen. Für die älteren Mitarbeiter:innen besteht zudem seit 2017 eine Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit, um den Übergang in den Ruhestand zu erleichtern.

GRI 405 - Diversität und Chancengleichheit sowie GRI 406 - Nichtdiskriminierung (UN GC Prinzipien 3, 4, 6)



Die erfolgreichen Geschäftsmodelle der Evangelischen Bank und ihrer Tochtergesellschaften basieren auf einem werteorientierten Fundament. Vielfalt und Einzigartigkeit der Mitarbeiter:innen tragen wesentlich zur Zukunftsfähigkeit und Innovationskraft der EB-Gruppe bei. Jede:r Einzelne wird deshalb als Individuum respektiert. Dementsprechend ist der Umgang miteinander von Respekt, gegenseitigem Verständnis sowie von Offenheit und Fairness geprägt.

Innerhalb der Evangelischen Bank werden weder Diskriminierungen noch Belästigungen toleriert. Diskriminierungen können sowohl eine Herabwürdigung als auch eine Benachteiligung von Gruppen und/oder einzelnen Personen nach Maßgabe bestimmter Wertvorstellungen sein. Sachverhalte, die einen diskriminierenden Charakter aufweisen, können durch unreflektierte, teilweise auch durch unbewusste Einstellungen, Vorurteile sowie durch emotionale Assoziationen entstehen. Um solch eine Art von sozialer Ungleichheit und sozialer Diskriminierung zu vermeiden sowie Bewertungen anhand von tatsächlichen bzw. zugeschriebenen Merkmalen aus der Gesellschaft zu eliminieren, wird in dem Verhaltenskodex der EB explizit auf die Themen Diskriminierung und Belästigung eingegangen.

Niemand darf wegen seiner ethnischen Herkunft, seiner Hautfarbe, seiner Nationalität, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner körperlichen und geistigen Fähigkeiten, seines Alters, seiner sexuellen Orientierung oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden. Sexuelle Belästigungen sind, ebenso wie alle anderen Formen der Belästigung am Arbeitsplatz, ausdrücklich untersagt. Jeder hat ein Recht darauf, angemessen und umfassend geschützt zu werden. Menschenwürdige Arbeit, soziale Sicherheit sowie soziale Stärke sind unerlässliche Grundbausteine der EB. Dies hat die EB mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt sowie der Schaffung einer Ansprechpartnerin in Form einer Diversity-managerin und des Arbeitskreises Diversity noch einmal nachdrücklich untermauert. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt ist für die EB eine Anti-Diskriminierungsstrategie selbstverständlich. Die EB fördert Diversität und somit Vielfalt und Chancengleichheit in all ihren Dimensionen und hat dies auch in ihren Strategiepapieren fixiert. In der Personalstrategie ist das Ziel verankert, die Zahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Bei der Besetzung von Führungspositionen formuliert die EB bereits die Ausschreibung so, dass sich gerade Frauen angesprochen fühlen sollen. Die EB bietet diverse Arbeitszeitmodelle, die es auch Frauen in Teilzeitfunktionen ermöglichen, eine Führungsposition zu bekleiden. Für das Jahr 2026 wird die Ernennung eines weiblichen Vorstandsmitglieds angestrebt, wodurch auch die Frauenquote in der ersten Führungsebene erhöht wird. Darüber hinaus ist es der EB ein Anliegen, darüber aufzuklären, dass sie Mitarbeiter:innen aller Konfessionen sowie auch konfessionslose Kolleg:innen beschäftigt. Gerade im externen Arbeitgebermarketing will die EB dies weiter stärken. Auch altersgemischte Teams und strukturierte Mentoring- und Reverse-Mentoring-Programme stärken die Diversität in der EB. Niemand wird aufgrund seines Alters oder der Berufs-/ Lebenserfahrung bevorzugt oder benachteiligt.

Jede Führungskraft hat eine Vorbildfunktion zu erfüllen und für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld unter Beachtung der geltenden Führungsgrundsätze und -leitlinien zu sorgen. Darüber hinaus hängt ein diskriminierungs-, belästigungs- sowie sorgenfreies Miteinander auch davon ab, dass sich alle - das heißt, Vorstand, Führungskräfte und jede:r einzelne Mitarbeiter:in - ehrlich, tolerant, verständnisvoll sowie regelkonform verhalten. Im Umkehrschluss bedeutet dies auch, dass sowohl intern als auch extern wahrheitsgemäß, umfassend und rechtzeitig berichtet und kommuniziert werden muss. Darüber hinaus sind die Führungskräfte der EB dazu angehalten, in dem Auswahlverfahren von neuen Mitarbeiter:innen bewusste oder unbewusste Vorurteile, bewusst zu hinterfragen und zu reflektieren. Damit eben diese Vorurteile nicht Entscheidungen beeinflussen, werden Auswahlgespräche mit internen und externen Bewerber:innen stets in Begleitung durch die Personalabteilung geführt. Auch dies sorgt für eine umfassende Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt in der EB.

Ferner bietet die EB seit 2023 ein internes Schulungsangebot zur Definition von Diversität, zu den Chancen von Diversität sowie zu der Verbindung zwischen den Unternehmenswerten der EB und Diversität. Dies beginnt schon beim Onboarding neuer Mitarbeiter:innen. In regelmäßig stattfindenden Onboarding-Veranstaltungen werden die Unternehmenswerte dezidiert erläutert. Ebenfalls erfolgt hierbei der Hinweis, dass allen Mitarbeiter:innen Lernmaterial, ein Podcast, Selbstlernunterlagen und Webinare zum Thema Diversität auf Abruf zur Verfügung stehen. Auszubildende erhalten im Rahmen ihrer Einführungstage zu Beginn der Ausbildung zusätzlich einen Präsenzworkshop zum Thema Diversität.

Zur Vermeidung von Verstößen gegen geltendes Recht oder interne Vorgaben können sich alle Mitarbeiter:innen mit ihren Fragen an die zentrale Beschwerdestelle in der Direktion Personal sowie an den Vorstand, ihre Führungskräfte, die Compliance-Beauftragten und/oder den Betriebsrat wenden. Über das Hinweisgebersystem können Vorfälle auch anonym gemeldet werden (GRI 2-25 und 2-26). Darüber hinaus beinhaltet die Mitarbeiterbefragung eine Frage zum Diskriminierungsempfinden, um für dieses Thema das Bewusstsein zu stärken. Mitarbeiter:innen, die im guten Glauben und guter Absicht einen mutmaßlichen Verstoß durch andere melden, haben keinerlei Sanktionen oder Benachteiligungen zu befürchten.

Rechtsverstöße und Verletzungen gegen die Grundwerte der Evangelischen Bank einschließlich des Verhaltenskodexes werden nicht toleriert. Mithilfe des Hinweisgebersystems und den verschiedenen Kontaktpersonen stellt die EB sich entschieden gegen jegliche Form von Diskriminierung.

Mit Hilfe der hinweisgebenden Personen kann die EB etwaige Missstände im Unternehmen beenden. Die empfangende Stelle führt umfangreiche Ermittlungen durch, um die Stichhaltigkeit zu prüfen sowie den Sachverhalt auszuräumen. Es erfolgt in allen Fällen eine Rückmeldung an die meldende Person über geplante und ergriffene Folgemaßnahmen und die jeweiligen Gründe dafür. Die EB orientiert sich an den gesetzlichen Vorgaben zum Hinweisgeberschutzgesetz.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist der Evangelischen Bank ein wichtiges Anliegen. Das spiegelt sich unter anderem darin, dass regelmäßig eine geschlechterunabhängige faire Vergütung überprüft wird. Da die EB tarifgebunden vergütet, unterscheiden sich die Vergütungen der Geschlechter vornehmlich im außertariflichen Segment. Das unbereinigte Gender-Pay-Gap der EB betrug im Jahr 2024 etwa 16 Prozent, das heißt, um diesen Prozentsatz fielen das Grundgehalt und die Vergütung von Frauen niedriger aus als das von Männern (**GRI 405-2**). Die Vorstandsvergütung ist hier ebenfalls berücksichtigt.

Darstellung der **Aufsichtsräte** nach Geschlecht und Altersgruppe.

Evangelische Bank	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Aufsichtsräte nach Geschlecht (Anzahl)	14	14	14	+0%
davon Männer (Anzahl)	11	8	9	+12,5%
davon Frauen (Anzahl)	3	6	5	-16,67%
davon Männer (%)	78,6 %	57,1 %	64,3 %	+12,5%
davon Frauen (%)	21,4 %	42,9 %	35,7 %	-16,67%
Aufsichtsräte nach Altersgruppe (Anzahl)				
davon unter 30 Jahre (Anzahl)	0	0	0	+0%
davon zwischen 30-50 Jahre (Anzahl)	1	3	3	+0%
davon über 50 Jahre (Anzahl)	13	11	11	+0%
davon unter 30 Jahre (%)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	-1,71%
davon zwischen 30-50 Jahre (%)	7,1 %	21,4 %	21,4 %	+1,76%
davon über 50 Jahre (%)	92,9 %	78,6 %	78,6 %	-0,41%

Darstellung der **Mitglieder des Vorstands** nach Geschlecht und Altersgruppe.

Evangelische Bank	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Mitglieder des Vorstands nach Geschlecht (Anzahl)	3	3	3	+0%
davon Männer (Anzahl)	3	3	3	+0%
davon Frauen (Anzahl)	0	0	0	+0%
davon Männer (%)	100,0 %	100,0 %	100,0 %	+0%
davon Frauen (%)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	+0%
Mitglieder des Vorstands nach Altersgruppe (Anzahl)	2	3	3	+0%
davon unter 30 Jahre (Anzahl)	0	0	0	+0%
davon zwischen 30-50 Jahre (Anzahl)	0	0	0	+0%
davon über 50 Jahre (Anzahl)	3	3	3	+0%
davon unter 30 Jahre (%)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	+0%
davon zwischen 30-50 Jahre (%)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	+0%
davon über 50 Jahre (%)	100,0 %	100,0 %	100,0 %	+0%

Darstellung der **Mitarbeiter:innen** nach Geschlecht und Altersgruppe.

EB-Gruppe	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Mitarbeiter:innen nach Geschlecht (Anzahl)	594	603	556	-7,79%
davon Männer (Anzahl)	324	339	309	-8,85%
davon Frauen (Anzahl)	270	264	247	-6,44%
davon Männer (%)	54,5 %	56,2 %	55,6 %	-1,14%
davon Frauen (%)	45,5 %	43,8 %	44,4 %	+1,47%
Mitarbeiter:innen nach Altersgruppe				
davon unter 30 Jahre (%)	18,4 %	15,9 %	15,6 %	-1,71%
davon zwischen 30-50 Jahre (%)	45,1 %	46,4 %	46,9 %	+1,09%
davon über 50 Jahre (%)	36,5 %	37,6 %	37,4 %	-0,62%
Evangelische Bank	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Mitarbeiter:innen nach Geschlecht (Anzahl)	417	419	403	-3,82%
davon Männer (Anzahl)	242	240	229	-4,58%
davon Frauen (Anzahl)	175	179	174	-2,79%
davon Männer (%)	58,0 %	57,3 %	56,8 %	-0,8%
davon Frauen (%)	42,0 %	42,7 %	43,2 %	+1,07%
Mitarbeiter:innen nach Altersgruppe				
davon unter 30 Jahre (%)	15,6 %	15,5 %	14,9 %	-4,03%
davon zwischen 30-50 Jahre (%)	44,6 %	44,9 %	45,7 %	+1,76%
davon über 50 Jahre (%)	39,8 %	39,6 %	39,5 %	-0,41%

GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

In der EB sind im Berichtsjahr 2024 keine Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden und es wurden keine Abhilfemaßnahmen erforderlich.

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (GRI 412 & UN GC Prinzipien 1, 2, 4, 5, 6)



Die Wahrung der Menschenrechte hat die Evangelische Bank ausdrücklich sowohl in ihrem Verhaltens- als auch in ihrem Dienstleisterkodex dokumentiert. Die EB fordert die Einhaltung der Menschenrechte deutlich ein. Jedem Verdacht auf Missachtung wird nachgegangen und Zuwiderhandlungen haben Konsequenzen. Bei einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann es zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen kommen. Die Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte wird von Compliance prozessual überwacht und ist standortunabhängig. Die folgenden sozialen Kriterien werden durch die Beschaffungsordnung der EB berücksichtigt.

1. Geschäftspartner:innen sichern für ihre Organisation und ihre Produkte die Einhaltung der UN-Menschenrechte und der ILO-Kernarbeitsnormen in der Zulieferkette zu
2. Es werden ausschließlich sicherheitsgerechte und gesundheitlich unbedenkliche Produkte mit Prüfzeichen beschafft
3. Produkte und Leistungen werden - falls möglich - vorrangig von institutionellen Kunden und Partnern der EB aus der Gesundheits- und Sozialwirtschaft beschafft.

Der Dienstleisterkodex muss seit 2018 von allen neuen Dienstleistern unterzeichnet werden. Die Bank behält sich bei jedem Dienstleister das Recht vor, die Einhaltung der Anforderungen des Dienstleisterkodex nach angemessener Vorankündigung zu prüfen. Bei Verstößen kann die EB eine stufenweise Eskalation einleiten, die bis zur Auflösung der Geschäftsbeziehung reichen kann.

Der Dienstleisterkodex der EB findet bereits seit längerem auch in der EB-SIM und dem Change Hub Anwendung.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex sowie die Teilnahme an entsprechenden Ethik-/Compliance-Schulungen werden intern sichergestellt, um alle Mitarbeiter:innen zum Thema Diskriminierung zu sensibilisieren sowie jegliches Fehlverhalten ausdrücklich zu vermeiden. Jüngere Skandale haben Firmen gezeigt, dass sie Maßnahmen ergreifen müssen, um eine ethisch fundierte Entscheidungsfindung ihrer Mitarbeiter:innen sicherzustellen. Der entsprechende Managementansatz der Evangelischen Bank zum Thema "Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte" ist zugleich Grundbaustein unseres Compliance-Management-Systems. Zudem unterstützt dieser Managementansatz die gesamte gesellschaftliche Unternehmensverantwortung.

Des Weiteren hilft er allen Mitarbeiter:innen, die aus unterschiedlichen Kulturen stammen und unterschiedliche Ansichten, Religionen etc. haben, ein gemeinsames Werteverständnis zu pflegen.

Bei Hinweisen zu potenziellen Verstößen steht allen Mitarbeiter:innen das Hinweisgebersystem oder die Direktion 'Compliance & Recht' (hier insbesondere die Abteilung 'Compliance') zur Verfügung. Das Hinweisgebersystem bietet jede:r Mitarbeiter:in die Möglichkeit, Beratung hinsichtlich ethischen und gesetzeskonformen Verhaltens zu ersuchen. Es bietet absolute Integrität auf Organisationsebene und soll jeder Mitarbeiter:in in der EB helfen, Bedenken, Ängste oder Probleme zu äußern und dabei gleichzeitig ein Gefühl des Vertrauens und vor allem der Sicherheit zu haben, dass mit diesen Anliegen diskret umgegangen und schnellstmöglich Hilfe angeboten wird.

Unterstützung des UN Global Compact

Als ein deutliches Bekenntnis zur Einhaltung von Menschenrechten auch nach außen hat die EB den UN Global Compact unterzeichnet und damit die zehn Prinzipien dieser weltweiten UN-Initiative anerkannt. Der Schutz und die Achtung der Menschenrechte sind als erstes der zehn Prinzipien benannt. Allen zehn Prinzipien nimmt sich die Bank in ihrem täglichen Handeln an.

Kapitalanlage

Die ausdrückliche Verankerung der Prinzipien des UN Global Compact und insbesondere die Achtung von Menschen- und Arbeitsrechten erfolgt auch in der Kapitalanlage. Die Achtung dieser Rechte ist folglich ein fester Bestandteil der EB-Filter. Via Nachhaltigkeitsfilter werden bspw. Unternehmen und Zulieferer ausgeschlossen,

welche gegen Prinzipien des UN Global Compacts und gegen die ILO-Arbeitsrechte verstoßen. Der EB-Filter (Responsible) wird sowohl in der Eigenanlage der EB (Depot A) als auch bei den Fondslösungen der EB-SIM angewendet.

7.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die EB entwickelt ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement (kurz: BGM) kontinuierlich weiter. Derzeit besteht zu diesem Zweck eine seit Anfang 2024 laufende Kooperation mit der Techniker Krankenkasse. Im Zuge dieser Zusammenarbeit profitiert die Bank vom Fachwissen der Gesundheitsexpert:innen und kann deren Expertise nutzen, um das Thema zukunftssicher aufzustellen.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (kurz: BGM) wird als strategischer Managementansatz von einem „Steuerungskreis BGM“ geleitet, der sich aus Vertreter:innen der Techniker Krankenkasse, Mitgliedern der Betriebsratsgremien, Mitgliedern der zweiten Führungsebene sowie Mitarbeiter:innen diverser Betriebsbereiche zusammensetzt. Die in der Personalstrategie fixierten Ziele des Gesundheitsmanagements werden durch den Steuerungskreis gelenkt und begleitet. So wurden durch den Steuerungskreis BGM im Jahr 2024 für das Jahr 2025 vier Fokusthemen für die verschiedenen Quartale 1-4 ausgewählt (Q1: „Work-Life-Sleep-Balance“ mit Fachvortrag; Q2: „Energie Boost - Vorhandene Ressourcen sinnvoll managen“; Q3: „Augengesundheit und Bewegung im Alltag“, Q4: „Positive Selbstführung“). Hier erfährt das BGM Unterstützung durch externe Gesundheitsexpert:innen, die die EB qualitativ hochwertig begleiten. So trägt die EB zur Stärkung der Resilienz ihrer Mitarbeiter:innen bei.

In der EB werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um insbesondere das Wohl und die Gesundheit der Mitarbeiter:innen zu fördern. Um möglichst alle Mitarbeiter:innen zu erreichen, fanden viele der Maßnahmen digital statt. Zudem gab es Präsenzveranstaltungen in Kassel und Kiel.

Evangelische Bank	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Krankentage pro Mitarbeiter/Jahr	15,5	15,8	15,8	+0,0%
Gesundheitsquote	93,8 %	93,2 %	93,3 %	+0,11%
Unfallquote	12,0	11,9	5,0	-58,36%
Anteil bezahlter Überstunden an Gesamtarbeitszeit	0,35 %	0,43 %	0,27 %	-36,13%

Erläuterungen zu den Berechnungen der

- **Gesundheitsquote** mit Hilfe der Krankheitsquote:
 $\text{Krankheitsquote} = \text{Krankheitstage/Mitarbeiter:in} / 252 \text{ Arbeitstage} \cdot 100 = X \%$
 $\text{Gesundheitsquote} = 100 \% - X \% \text{ Krankheitsquote}$
- **Unfallquote** mittels 1.000-Mann-Quote:
 $\text{Meldepflichtige Arbeitsunfälle} / \text{Mitarbeiter:innen} \cdot 1.000$

Im Jahr 2024 sind weder arbeitsbedingte Verletzungen noch arbeitsbedingte Erkrankungen aufgetreten. Infolgedessen gab es auch keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen oder Verletzungen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Evangelische Bank bietet ihren Mitarbeiter:innen nach Krankheit ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) an. Damit soll Arbeitnehmer:innen, die länger als 6 Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, die Hilfe angeboten werden, möglichst frühzeitig wieder arbeiten zu können (§167 SGB IX). Leistungen, die der Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit dienen, sollen frühzeitig erkannt und rechtzeitig eingeleitet werden. Das BEM soll den krankheitsbedingt vorübergehend unbesetzten Arbeitsplatz langfristig erhalten. Dafür schreibt die Personalabteilung die betroffene Mitarbeiter:in an. Jeder entscheidet dann selbst, ob sie oder er das Gespräch annehmen möchte oder nicht. In einem initialen BEM-Gespräch werden Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsrisiken und Angebote zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit besprochen und nächste Schritte

erörtert. Das kann beispielweise eine stufenweise Wiedereingliederung an den Arbeitsplatz sein. Im Jahr 2024 hat die Evangelische Bank 11 BEM-Gespräche geführt.

Managementsystem und Arbeitsschutz-Ausschuss (403-1)

Im Rahmen unseres Qualitätsmanagementsystems (zertifiziert nach ISO 9001, siehe Anhang) wird der betriebliche Umwelt- und Arbeitsschutz mit Verantwortlichkeiten, Rollen und Befugnissen innerhalb und außerhalb der EB-Gruppe festgesetzt und sichergestellt. Zudem ist unser Nachhaltigkeitsmanagementsystem EMAS^{plus} nach dem internationalen Leitfaden ISO 26000 ausgerichtet. Der für die Arbeitssicherheit der EB verantwortliche Dienstleister der EB, die B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, ist nach der DIN ISO 9001:2015 für das Qualitätsmanagement, ISO 45001:2018 für die Anwendung eines Managementsystems zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der ISO/IEC 27001:2022 für die Anwendung eines Informationssicherheits-Managementsystems zertifiziert.² Der Arbeitsschutz wird durch die Tochtergesellschaften der EB-Gruppe selbstständig gehandhabt.

Beteiligung und Konsultation (403-4)

In einem turnusmäßig quartalsweise tagenden Arbeitsschutz-Ausschuss der Evangelischen Bank arbeiten folgende Vertreter:innen auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, im Sinne des sogenannten Plan-Do-Check-Act-Zyklus zusammen: Personen des Gesamtbetriebsrats, des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung, der Personalabteilung, des Infrastrukturmanagements, ein Sicherheitsbeauftragter sowie (extern beauftragt durch die B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH eine Fachkraft für Arbeitssicherheit) und eine Betriebsärztin. Die Verantwortlichen werden hinsichtlich ihrer Rollen regelmäßig geschult. Bei Bedarf werden weitere Mitarbeiter:innen oder externe Beauftragte zu den Sitzungen eingeladen.

Gefahrenidentifizierung und Risikobewertung (403-2 und 403-7) (+ Kap. 8.3 EMASplus)

Zur Gefahrenidentifizierung und der Risikobewertung wird in den Arbeitsschutz-Ausschüssen regelmäßig über die Brandsicherheit, die Arbeitssicherheit, Arbeits- oder Wegeunfälle, Unterweisungen der Helfer:innen, Begehungen der Standorte, Betriebliches Eingliederungsmanagement und über aktuelle, den Arbeitskreis betreffende, Informationen berichtet und es werden daraus etwaige Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet.

In einer jährlich durchzuführenden Begehung an den Hauptstandorten Kassel und Kiel mit ausgewählten Teilnehmenden des Arbeitsschutz-Ausschusses wird die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz kontrolliert und Abweichungen protokolliert.

Zusätzlich werden im Rahmen der EMAS^{plus}-Zertifizierungen alle drei Jahre interne Begehungen durchgeführt. Die Begehungen werden durch mindestens eine Person durchgeführt, die über eine entsprechende Qualifikation bzw. umfassende Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen verfügt (z.B. Schulung zum Umweltauditor nach ISO 14001:2015 und ISO 19011).

Im Rahmen der Begehungen werden sowohl klima- und umweltrelevante Aspekte als auch Vorgaben und Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz berücksichtigt. Dies umfasst insbesondere folgende Aspekte:

Klima- und Umweltschutz	<ul style="list-style-type: none">• Energie-, Wasser- und Papierverbräuche sowie daraus resultierende CO₂-Emissionen• Emissionen (Staub, Lärm, Gerüche)• Abfall und Abwasser• Einsatz von Putz- und Reinigungsmitteln• Lagerung und Bodenschutz
-------------------------	--

² <https://www.bad-gmbh.de/unternehmen/zertifizierungen/>

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Fluchtwege und Brandschutz • Ergonomie der Arbeitsplätze • Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen mit den Gegebenheiten vor Ort
---	--

Mithilfe der Eco-Mapping-Methode werden die Informationen dargestellt. Auf Basis der Wertung wird eine Portfolio-Analyse durchgeführt und eine Verbesserungsliste (Begehungsaktionsplan) erstellt und deren Umsetzung mit den Fachabteilungen abgestimmt.

Damit Mitarbeiter:innen eigenständig Missstände und Auffälligkeiten bzgl. Gesundheit und Sicherheit auf einfachem Wege melden können, steht jederzeit das Hinweisgebersystem zur Verfügung, welches Anonymität gewährleistet und somit Vergeltungsmaßnahmen ausschließt. Des Weiteren können sich Mitarbeiter:innen auch direkt an die Mitglieder des Betriebsrats und die Sicherheitsbeauftragten wenden.

Arbeitsmedizinische Dienste (403-3)

Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen umfassen nach DGUV AMR 14.1 für alle an Bildschirm-arbeitsplätzen tätigen Mitarbeiter:innen das Angebot einer G 37-Untersuchung. Darüber hinaus können die Mitarbeiter:innen arbeitsplatz- und aufgabenspezifische Vorsorgeuntersuchungen zur Verfügung gestellt bekommen. Die EB-Gruppe stellt zudem sicher, dass genügend Ersthelfer:innen und Brandschutzhelfer:innen geschult werden: Die Evangelische Bank führt alle zwei Jahre Aus- und Weiterbildungen ihrer Ersthelfer:innen durch. Daneben finden alle drei bis fünf Jahre Grundkurse bei Neueinstieg als Brandschutzhelfer:in sowie für Ersthelfer:innen statt. Damit stellt die Bank sicher, dass im Fall eines Brandes, einer Verletzung oder eines Unfalls in der EB eine kompetente und schnelle Erstversorgung geleistet werden kann. Daneben gibt es in der Bank zwei Defibrillatoren.

Arbeitsmedizinische Dienste umfassen auch die Hygiene der Büroarbeitsplätze, in den Teeküchen und den Sanitäranlagen, die durch einen externen Dienstleister und regelmäßige Reinigung der gemeinschaftlich genutzten Anlagen und der Entsorgung des Mülls sichergestellt wird. Des Weiteren sind Händedesinfektionsspender an zentralen Stellen der Bürogebäude installiert.

Die Evangelische Bank hat zudem Zutrittskontrollen eingerichtet und einen Wachschutz im Einsatz, der jeden Abend und in der Nacht Kontrollfahrten zur Sicherheit des Gebäudes durchführt. Ebenso ist eine Brandmeldeanlage installiert.

Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (GRI 403-5)

Den Mitarbeiter:innen werden zur Teilnahme verpflichtende Schulungen zum Thema Arbeitsschutz (u.a. Unfallverhütung im Büro, Ergonomie am Arbeitsplatz, Brandschutz, Erste Hilfe und Sicherheit auf dem Arbeitsweg) zur Verfügung gestellt. Die Teilnahme an den Schulungen wird nachgehalten. Zur Information der Mitarbeiter:innen sind zudem in den Gebäuden gut sichtbar Informationsblätter zum Verhalten im Notfall ausgehängt. Des Weiteren werden Informationen über Brandschutz und Erste Hilfe mit entsprechenden Verhaltensrichtlinien und Ansprechpersonen über die interne Kommunikationsplattform EBnow präsentiert.

7.3 Betriebliche Zusatzleistungen und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen – GRI 403-6

Beschäftigte in Deutschland genießen den Zugang zu hochwertigen Gesundheitsdienstleistungen innerhalb des Krankenversicherungssystems. Darüber hinaus bietet die EB-Gruppe eine Vielzahl an freiwilligen Dienstleistungen („Benefits“) zur Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen an.

Folgende Benefits stehen den EB-Mitarbeiter:innen zur Verfügung:

- Betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer Entgeltumwandlung mit der Evangelischen Zusatzversorgungskasse Darmstadt (EZVK)
- Fahrradleasing und Zuschuss zum öffentlichen Nahverkehr
- Kooperation mit pme Familienservice
- Langzeitkonten (Arbeitszeitkonten)
- Mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten
- Private Zusatzversicherungen
- Kostenübernahme bei Teilnahme an ausgewählten Sportevents
- Sabbatical
- Bonuspass für die Teilnahme an gesundheitsförderlichen Maßnahmen (Geschenk am Ende des Jahres bei Erreichen einer bestimmten Anzahl an Maßnahmen)
- Zuschuss zur Bildschirmarbeitsplatzbrille

Neben der Förderung physischer Gesundheit ist es der EB ein besonderes Anliegen, auch die psychische (mentale) Gesundheit der Mitarbeiter:innen ganzheitlich zu berücksichtigen und zu fördern.

Zur Identifikation psychischer Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz werden die Mitarbeiter:innen in einem regelmäßigen Turnus zu Gesundheit und Wohlbefinden befragt. Die Themenschwerpunkte umfassten im Jahr 2024 Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und die Arbeitsumgebung. Handlungsbedarf wurden insbesondere beim Thema Reizüberflutung festgestellt und entsprechende Lösungsansätze abgeleitet. Allen Mitarbeiter:innen stehen zudem Leitlinien für die digitale Zusammenarbeit, das Arbeiten im Büro sowie ein Home-Office- und EB-Meeting-Guide zur Verfügung, um die Reizüberflutung zu minimieren und die gemeinsame (digitale) Arbeit zu stärken. Zusätzlich führt die Bank jedes Jahr eine Mitarbeiterbefragung durch, die ebenso Fragen zum Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen beinhaltet.

Psychologische Sicherheit ist Teil unserer Unternehmenskultur, die zu einer Atmosphäre beiträgt, in der sich Menschen sicher genug fühlen, zwischenmenschliche Risiken einzugehen und Bedenken, Fragen und Ideen äußern zu können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben. Zur Stärkung dieser fanden auch im Jahr 2024 Informationsveranstaltungen und partizipative Workshops statt. Über die EBnow stehen zudem eine Vielzahl an Übungen zur Steigerung der psychologischen Sicherheit im Arbeitsalltag zur Verfügung.

Der pme Familienservice ist ein durch einen externen Dienstleister sichergestelltes, vielseitiges Angebot mit unterschiedlichen Formaten (Veranstaltungen, E-Learnings, Coachings und individuelle Beratung) zu Bereichen des privaten und beruflichen Lebens. Das Angebot erstreckt sich über die im Folgenden exemplarisch herausgestellten Themenfelder: Bewegung und Sport, Pflege und Betreuung von Familienmitgliedern, Elternschaft und Kinder (z.B. Vermittlung von Notfallbetreuung oder Ferienbetreuung), finanzielle Schulden, mentale Gesundheit (z.B. Depression, Burnout, Therapieformen), Umgang mit Sucht, Stressmanagement, etc. Durch die Bereitstellung der Dienste durch den pme Familienservice ist die Anonymität der Leistungsanspruchnahme gewährleistet. Die Kosten für diesen Service trägt zu 100 Prozent die EB. Zudem bietet die Evangelische Bank ab 2025 die Möglichkeit zur Familienstartzeit an.

Das Angebot der privaten Zusatzversicherung kann zudem auf den Kreis der Angehörigen erweitert werden.

Die jeweils gültigen und aktuellen Informationen zum Berichtsjahr sind im digitalen Nachhaltigkeitsbericht (www.eb-nachhaltigkeitsbericht.de) und auf der Website der EB (www.eb.de) zu finden.

GRI 407 - Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir sind Mitglied im UN Global Compact, welcher Unternehmen verpflichtet, das Recht auf Kollektivverhandlungen und das Recht auf Vereinigungsfreiheit anzuerkennen und zu unterstützen. Da alle unsere Mitarbeiter:innen in Deutschland tätig sind und wir keine Produktionsstätten im Ausland betreiben, greift zudem das Recht auf Vereinigung nach Artikel 9 des Grundgesetzes. Die Vereinigungsfreiheit sowie die Teilnahme an Gewerkschaften oder Tarifverhandlungen werden in keiner Weise eingeschränkt.

Unsere operativen Tätigkeiten umfassen ausschließlich Bürobetriebe in Deutschland. Wir betreiben keine Produktionsanlagen und haben keine Lieferanten, bei denen gegen die Rechte der Mitarbeiter:innen zur Ausübung der Vereinigungsfreiheit oder zur Durchführung von Tarifverhandlungen verstoßen wird oder diese Rechte einem erheblichen Risiko ausgesetzt sind.

Es sind keine Betriebsstätten in Ländern vorhanden, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte. Unsere Lieferanten müssen unseren Dienstleisterkodex unterzeichnen oder uns einen eigenen, gleichwertigen, Nachhaltigkeitsstandard zukommen lassen. Im Dienstleisterkodex der EB ist folgendes sicherzustellen: Dienstleister:innen gewähren ihren Mitarbeiter:innen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen im Einklang mit dem ILO-Übereinkommen sowie mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften.

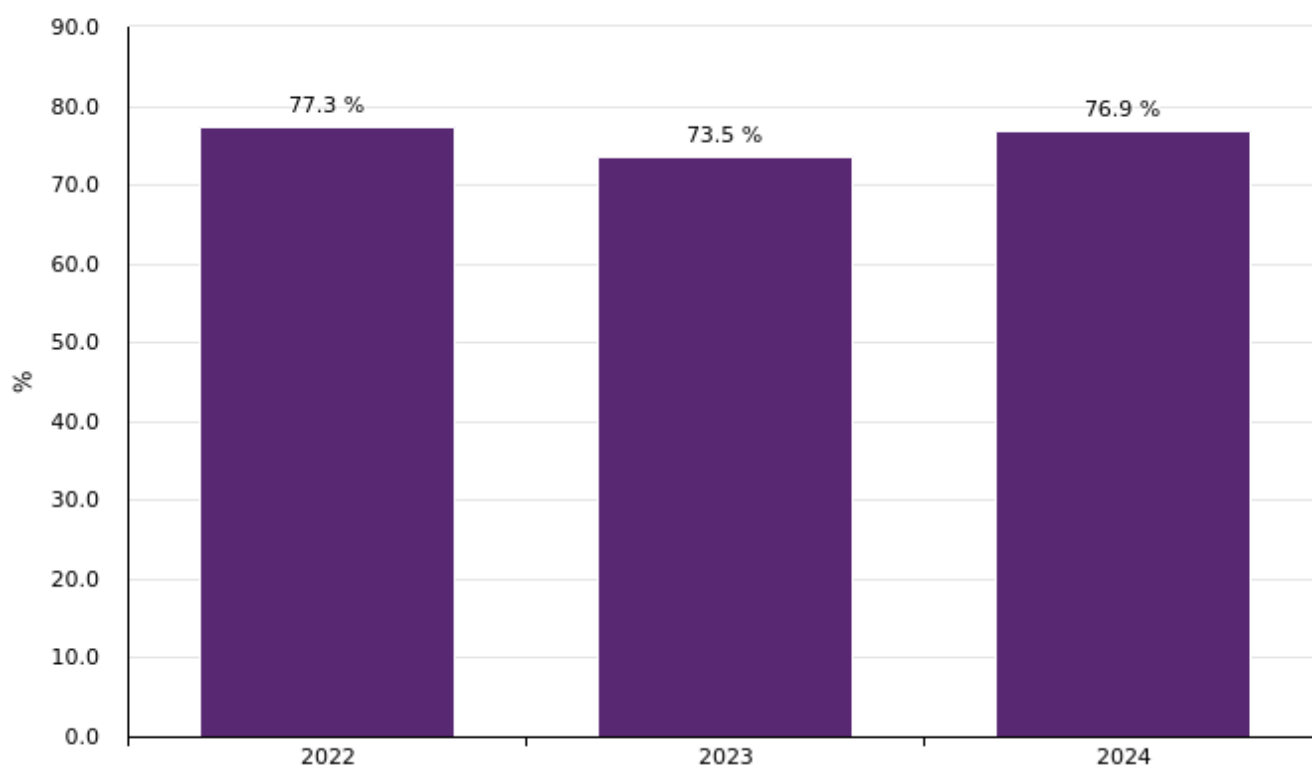
Die Tarifverhandlungen des Deutschen Bankangestellten Verbandes (DBV) betreffen uns als Teil des Volks- und Raiffeisenbankverbundes und beeinflussen somit die Tarifentgelte für unsere Beschäftigten. Unseren Mitarbeiter:innen steht es frei, sich einer Gewerkschaft anzuschließen.

7.4 Mitarbeiterbefragung

Die soziale Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiter:innen nimmt die Evangelische Bank sehr ernst. Eine repräsentative Mitarbeiterbefragung kann wichtige Erkenntnisse zur Zufriedenheit, zum Betriebsklima, aber auch zu Ängsten und Sorgen liefern.

Um ein Stimmungsbild aller Mitarbeiter:innen zu erhalten, führte die EB im Dezember 2024 eine Mitarbeiterbefragung durch.

Mitarbeiterzufriedenheit Evangelische Bank



An der Befragung nahmen 74% der Mitarbeiter:innen teil. Die hohe Teilnahmequote belegt ebenso wie in den Vorjahren das große Interesse der Mitarbeiter:innen an der Bank. Die Zufriedenheit stieg von 73,5 % im Vorjahr auf 77,0 % im Berichtsjahr.

Einige Themenfelder wurden von einem Großteil der Befragungsteilnehmer:innen in den offenen Fragen immer wieder aufgeführt. Die Anregungen, die hier genannt wurden, wurden nach Themenblöcken geclustert und sollen in dem neuen Format „**EB im Dialog**“ aufgegriffen werden. Mit diesem Format will die EB den Dialog aller Mitarbeiter:innen mit dem Vorstand ermöglichen und besser verstehen, was Mitarbeiter:innen zu diesen Themen bewegt und gemeinsam diskutieren. Darauf aufbauend können dann entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden.

Die folgenden Themen sind aktuell dafür vorgesehen:

- Werte, Führung und Kommunikation
- New Work, Arbeiten im Open Space und mobiles Arbeiten
- Diversität in der EB
- Nachhaltigkeit und Mobilität

7.5 Soziales Engagement der EB

Nachhaltigkeit unter der sozialen und ethischen Verantwortung stehen bei allen Zuwendungen durch die Evangelische Bank im Fokus. Alle Spendengelder kommen Projekten zugute, die einen starken Beitrag zu Menschlichkeit, Achtsamkeit und Solidarität leisten. Die Evangelische Bank setzt sich für eine nachhaltig lebenswerte Gesellschaft ein. Dabei steht es für uns im Mittelpunkt, dass wir unsere Kund:innen unterstützen, sodass sie den Dienst am Menschen leisten können.

Die Perspektiven und Einschätzungen unserer Stakeholder fließen systematisch in unsere Entscheidungsprozesse ein – unter anderem durch regelmäßige Sitzungen unserer verschiedenen Beiräte. Diese Beiratsformate ermöglichen es uns, Vertreter:innen aus der Gesundheits- und Sozialbranche aktiv in die Weiterentwicklung unserer nachhaltigen Ausrichtung einzubinden. Zur Vorbereitung auf die Sitzungen erhalten die Beiratsmitglieder im Vorfeld umfassende Informationen zu den relevanten Nachhaltigkeitsaspekten sowie zu unserem methodischen Vorgehen. Dies stellt sicher, dass ein gemeinsames Verständnis über die Perspektive der EB-Gruppe und die zugrunde liegenden Nachhaltigkeitsthemen besteht.

Neben unseren klassischen Dienstleistungen und Beratungen und dem Einbezug unserer Stakeholder setzen wir uns u. a. über unsere Spenden- und Sponsoringaktivitäten für gesellschaftliche Belange ein.

Die Evangelische Bank hat eine eigene Stiftung. Die Evangelische Bank-Stiftung (EB-Stiftung) sieht sich als kirchliche Stiftung den Grundsätzen von Kirche und Diakonie verpflichtet und will durch ihre Arbeit und mit ihren Mitteln kirchliche Institutionen sowie Einrichtungen der Diakonie und Wohlfahrtspflege fördern und unterstützen. Über die geförderten Projekte geben die Evangelische Bank und ihre Stiftung regelmäßig Pressemitteilungen heraus.

Für unsere Spenden erhalten wir Zuwendungsbescheinigungen, worüber nachgewiesen wird, dass unsere Aufwendung für den gemeinsam festgelegten Zweck verwendet wird. Dieser Zweck muss einem strengen Kriterienkatalog der EB entsprechen, u. a. auf die soziale, ökonomische oder ökologische Nachhaltigkeit einzahlen.

Unsere Spenden- und Sponsoringaktivitäten ebenso wie die Zuwendungen unserer Stiftungen legen wir jährlich offen. Die Evangelische Bank leistet keine Sachspenden.

Im Folgenden sind einige der Projekte und Spenden, welche die Gemeinschaft und lokale Gruppen unterstützen, aufgeführt:

- Im Jahr 2024 wurde drei Projekten der „mitMenschPreis – Mitten im Leben“ verliehen: Ein Projekt, welches ein inklusives ehrenamtliches Lotsen-Tandem von Menschen mit und ohne Behinderung bei dem Besuch des neu erschaffenen Maria-Zeitler Gedenkpfad unterstützt. Dieser erinnert an die grausame Geschichte von Maria Zeitler und weiteren 262 Bewohner*innen der Johannes-Diakonie, die Opfer der NS-„Euthanasie“ wurden. Das zweite Projekt, welches unterstützt wurde, schafft einen Treffpunkt zum Austausch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zur Inklusion durch nachschulische Perspektiven. Ein drittes

Projekt, „NRW LSBTIQ inklusiv“, verbessert die Lebenssituationen von LSBTIQ* Personen mit Beeinträchtigungen durch eine intersektionale Grundlagenstudie, Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierungsmaßnahmen. Das Projekt stärkt Selbsthilfe und Selbstbestimmung, fördert den Austausch und schafft öffentliche Aufmerksamkeit für Diskriminierung.

- Die Diakonie Düsseldorf unterstützt mit der Evangelischen Tafelausgabe bedürftige Menschen mit Lebensmitteln und lindert so deren Not. Neben ehrenamtlicher Unterstützung sind Angebote wie diese auf finanzielle Mittel angewiesen. Die Evangelische Bank unterstützt die Arbeit der Diakonie und weiterer Einrichtungen regelmäßig mit Spenden. 2024 erhielten Tafeln insgesamt 60.000 Euro, verteilt auf 13 Einrichtungen. Die Förderbeiträge sind ein Teil der Spendensumme, die durch die Nutzung des „EB-Lebenswert“-Girokontos zustande kam – denn für jedes Konto spendet die EB pro Monat 0,50 Euro für einen sozialen Zweck.
- Um die gdw Mitte (Genossenschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Mitte eG) zu unterstützen, erhielten diese eine Spende für ihre Jubiläumsveranstaltung.
- Bei einem Spendenlauf der Diakonie Mitteldeutschland in Halle im Jahr 2024 kamen über 30.000 Euro an Spenden für die „Aktion Kindern Urlaub schenken“ zusammen, bei der die EB Hauptsponsor war.
- Um Kindern ihr Weihnachtsfest 2024 zu verschönern und sie zu unterstützen, wurden für die Kinderarche Sachsen e.V. über 150 Weihnachtspäckchen gesammelt und im Rahmen von Weihnachtsfeierlichkeiten an die Kinder verteilt.
- Daneben unterhalten wir Kooperationen und leisten Sponsoring bspw. für eine Stelle „Klimaanpassung“ bei der Diakonie Deutschland, die Unterstützung der Geschäftsstelle des Arbeitskreises kirchlicher Investoren (AKI) bei der EKD oder auch die Förderung von Lehre, Bildung & Forschung bei den Universitäten Kassel und Gießen insbesondere im Bereich Sustainable Finance.
- Jährlich führen wir einen Social Day durch, an dem sich die Mitarbeiter:innen beteiligen können und welcher als Arbeitszeit verbucht wird. Beim Social Day agieren wir im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit und unterstützten beispielsweise im Jahr 2024 ein Altenheim, indem wir die Außenbereiche des Heims renoviert, aufgeräumt und durch Handwerker- und Gartenarbeiten verbessert haben. Mit dieser Aktion halfen wir pflegebedürftigen, älteren Menschen, um die Qualität ihrer naturnahen Erholung zu verbessern. Hieran nahmen 45 Personen teil, die insgesamt 270 Stunden geleistet haben.

Nachhaltigkeit unter der sozialen und ethischen Verantwortung steht bei allen Zuwendungen durch die Evangelische Bank im Fokus. Alle Spendengelder kommen Projekten zugute, die einen starken Beitrag zu Menschlichkeit, Achtsamkeit und Solidarität leisten.

Das gesamte Fördervolumen im Berichtsjahr 2024 stellt sich wie folgt dar:

	Evangelische Bank				EB-Gruppe
	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023	2024
Spenden- und Sponsoringvolumen	672.796 Euro	678.179 Euro	667.323 Euro	-1,6%	739.013 Euro
davon durch Stiftungen der EB	101.005 Euro	89.000 Euro	135.149 Euro	+51,85%	135.149 Euro

Weitere Informationen rund um das soziale Engagement der EB-Gruppe (z. B. Social Day), die geförderten Projekte und Stiftungen der Bank aus dem aktuellen Berichtsjahr sind im digitalen Nachhaltigkeitsbericht unter www.eb-nachhaltigkeitsbericht.de zu finden.

7.6 Soziale Bewertung der Dienstleister und Lieferanten - GRI 414 & UN GC Prinzipien 4, 5



Für die EB-Gruppe ist Nachhaltigkeit nicht allein auf das unmittelbare eigene Handeln beschränkt. Gerade im Sinne eines aktiven Engagements ist es aus Sicht der EB-Gruppe unerlässlich, in der gesamten Wertschöpfungskette für nachhaltiges Wirtschaften einzutreten. Deshalb bezieht die EB auch Maßnahmen bezüglich ihrer Dienstleister, Lieferanten und anderen Geschäftspartner in ihren Aktionsplan (bis Ende 2024 Nachhaltigkeitsprogramm) mit ein.

2017 hat die EB den Dienstleisterkodex (vgl. GRI 2-6) verbindlich eingeführt. Mit diesem Kodex werden Dienstleister und Lieferanten angehalten, neben sozialen Belangen auch ihre ökologische Verantwortung im Unternehmen zu verankern. Im Dienstleisterkodex sind konkrete Anforderungen und Standards festgeschrieben, die als Grundlage der jeweiligen Geschäftsbeziehung dienen. Neben der Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften, erwartet die EB von ihren Dienstleistern und Lieferanten, dass sie ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiter:innen gerecht werden.

Im Rahmen des Dienstleisterkodex erwartet die Bank von ihren Dienstleistern, dass die Menschenrechte beachtet werden, indem Mindeststandards umgesetzt sein müssen. Hierzu gehört für die Evangelische Bank die Beachtung der Menschenrechte (insb. Einhaltung der ILO-Mindeststandards), die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, ökologische Nachhaltigkeit (u. a. Einhaltung von Umweltgesetzen, Optimierung des Ressourcenverbrauchs) sowie die geschäftliche Integrität (z.B. Einhaltung von Standards und Vorschriften zur Vermeidung von Korruption, Geldwäsche sowie Terrorismusfinanzierung). Von den Dienstleistern ist auch die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz sicherzustellen. Des Weiteren sind alle Dienstleister dazu angehalten, ihre Mitarbeiter:innen mit Würde, Respekt und Integrität zu behandeln. Ebenso sollen Löhne und Sozialleistungen für alle Mitarbeiter:innen mindestens den geltenden Gesetzen oder Standards entsprechen.

Für die Auswahl eines Dienstleisters ist entscheidend, dass dieser den Dienstleisterkodex akzeptiert und sich durch die Unterzeichnung der zugehörigen Integritätserklärung zur Einhaltung der Mindeststandards verpflichtet. Dienstleister, die den Kodex noch nicht unterschrieben haben, werden sukzessive anlassbezogen zur Unterzeichnung des Dienstleisterkodex aufgefordert. Die Zielsetzung der EB, die Akzeptanzquote für den Dienstleisterkodex sowie die Datengrundlage bei den Tochtergesellschaften der EB weiter zu verbessern, bleibt weiter bestehen. (GRI 414-1).

7.7 Marketing und Kennzeichnung von Produkten, Fairness bei Verkauf und Nachhaltigkeit bei Vermögenswerten - GRI 417



Die Evangelische Bank bietet als ganzheitlicher Finanzpartner für das kirchliche, diakonische und soziale Netzwerk sowie für alle Menschen, die sich mit den Werten der EB identifizieren, grundsätzlich nur nachhaltige Produkte und Dienstleistungen an. Sowohl die Produktgestaltung als auch die Beratung richten sich innerhalb der gesamten EB-Gruppe umfänglich an den gesetzlichen und Verbraucherschutzrechtlichen Rahmenbedingungen aus. Zudem sind die EB sowie ihre Tochtergesellschaften bestrebt, über die bestehenden nachhaltigen Produkte und

Dienstleistungen hinaus zusätzliche Mehrwerte für die Kund:innen zu schaffen. Das Risikoprofil der Kunden wird im Beratungsprozess ermittelt und bei den Produktempfehlungen berücksichtigt.

In der Beratung werden Kund:innen fair, transparent und umfassend über ökonomische, ökologische sowie sozial-ethische Gesichtspunkte informiert. Die Beratung erfolgt ausschließlich bedarfs- und kundengerecht. Dies wird unter anderem dadurch sichergestellt, dass Mitarbeitende weder direkt noch indirekt auf Basis ihres Vertriebs Erfolgs vergütet werden – es erfolgen keine Provisionen oder Boni. Ebenso wird konsequent auf die Festlegung von Umsatzzielen oder Vertriebsvorgaben verzichtet. Diese Prinzipien sind verbindlich in der schriftlich fixierten Ordnung verankert und werden regelmäßig in Mitarbeiterschulungen vermittelt. Zusätzlich wird anonymisiertes Kundenfeedback systematisch erhoben und ausgewertet, um die Beratungsqualität kontinuierlich zu verbessern. Die Beratungsphilosophie unterstützt aktiv die Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs), insbesondere Ziel 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und Ziel 12 (nachhaltiger Konsum und Produktion). Sämtliche relevanten wie notwendigen Produktinformationen in der jeweils aktuellen Fassung werden Kund:innen zur Verfügung gestellt. Weiterhin werden die Mitarbeiter:innen des Vertriebs regelmäßig in Methoden und Praktiken zur professionellen Gesprächsführung geschult. Dies geschieht unter anderem durch arbeitsplatzbezogene Trainings „on the Job“ im direkten Kundenkontakt. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter:innen mit Kundenkontakt regelmäßig zu Trainings und Schulungsmaßnahmen eingeladen, in denen die Gesprächsführungskompetenz gestärkt wird, Produktwissen aufgefrischt und vertieft wird sowie aufsichtsrechtliche Anforderungen an Kundengespräche aufgefrischt und trainiert werden. Hierbei greift die EB auf Partner des genossenschaftlichen Finanzverbundes, auf externe Trainer:innen sowie auf interne Multiplikator:innen zurück. Diese Schulungen stellen einen zentralen Baustein des verantwortungsvollen Vertriebs der EB dar.

Für den vorliegenden Betrachtungszeitraum wurden keine relevanten Vorgänge bzw. Verstöße gegen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung festgestellt (GRI 417-2).

Es sind für diesen Betrachtungszeitraum keine derartigen Verstöße bekannt (GRI 417-3).

7.8 Schutz der Kundendaten - GRI 418



Das Thema Datenschutz wird in der Direktion 'Compliance & Recht' abgebildet (Abteilung 'Recht'). Es besteht ein enger und direkter Austausch mit anderen Beauftragtenfunktionen (Informationssicherheit, Auslagerung, Informationsrisiko etc.). Neben der Bearbeitung aktueller Meldungen bewertet der Datenschutzbeauftragte im Vorfeld die Risiken und überwacht diese dann im Verlauf entsprechend.

Die EB-Gruppe ist gesetzlich angehalten, Kundendaten zu erfassen, zu speichern und ggf. an autorisierte Stellen weiter zu reichen. Es ist aber auch für einen modernen Bankbetrieb unerlässlich, Informationen effizient zu verarbeiten. Deshalb hat die damit verbundene Funktions- und Leistungsfähigkeit der IT einen unmittelbaren Einfluss auf die Produktivität, die Zukunftssicherung und das Image einer Bank. Finanzdienstleister sind Vorreiter im Bereich der IT-Governance und stärker als jede andere Branche reguliert. Sie unterliegen höheren Anforderungen an Vertraulichkeit, Verfügbarkeit, Integrität und Authentizität von Daten und Informationen. Die Integrität und die Verfügbarkeit von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen sowie den Schutz vertraulicher Informationen und Daten zu gewährleisten, ist für die EB von entscheidender Bedeutung. Aus diesem Grund ist im IT-Management dem Aspekt „Sicherheit“ die höchste Priorität eingeräumt. Das aktuelle IT-Management und die IT-Sicherheitsaspekte werden bei der EB einer fortlaufenden kritischen Überprüfung unterzogen. Ein jährliches OpRisk Risiko-Assessment wird durchgeführt. Das IKT-Risikomanagement erfolgt direkt an allen IKT-Assets. Verantwortlichkeiten für die Informationssicherheit sind im Stellenbesetzungsplan zugewiesen, Aufgaben in den Funktionsbeschreibungen definiert. Ein mehrjähriger Schulungsplan für verpflichtende Schulungen zur Informationssicherheit ist vorhanden. Schulungen für neue Mitarbeiter finden regelmäßig statt. Diverse Richtlinien zur technischen und physischen Sicherheit sind in der schriftlich fixierten Ordnung (sfO) verankert. Das

Management IKT-bezogener Vorfälle sowie Regelungen für Notfälle und Krisen sind ebenfalls in der sfO implementiert. Notfallhandbücher sind vorhanden. Ein Kontrollplan der IKT-Risikokontrollfunktion liegt vor. Die Bank orientiert die Struktur und Zuständigkeit ihres IT-Managements gemäß ihrer IT-Strategie am ISO 27001 Standard. Für die Atruvia, den Hauptdienstleister der EB, in dem das Rechenzentrum für Zahlungsverkehr und das gesamte Bankgeschäft betrieben wird, liegt eine ISO 27001-Zertifizierung vor. Auch weitere Dienstleister der EB, wie Microsoft Azure, Speechmind, Coconet und Cority, sind nach ISO 27001 zertifiziert. Eine Bank unserer Größe ist aufsichtsrechtlich nicht zur ISO 27001-Zertifizierung verpflichtet. Es besteht lediglich die Anforderung, das ISMS nach einem gängigen Standard aufzubauen.

Atruvia stellt den Großteil der Bankeninfrastruktur bereit, einschließlich eines intern abgesicherten Bankennetzes. Die meiste Hardware wird direkt über Atruvia bezogen und ist entsprechend geschützt. Viele Bankdienstleistungen werden über den genossenschaftlichen Verbund bereitgestellt, der vollständig von Atruvia betreut wird. Atruvia stellt auch einen Großteil der sicherheitstechnischen Infrastruktur zur Verfügung. Sie betreibt u.a. ein Security Operation Center, ein zentrales Security Information and Event Management sowie ein separates Security Information and Event Management für die Platform as a Service-Server der Bank.

Die Ergebnisse der Tätigkeiten im Datenschutz werden in Überwachungsprotokollen, Quartalsberichten und Jahresberichten dokumentiert. Die Geschäftsleitung wird regelmäßig, anlassbezogen und direkt informiert. Neben der internen Revision erfolgt auch eine regelmäßige externe Prüfung des Themenfeldes Datenschutz.

GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten:

2024	Evangelische Bank	EB-Gruppe
Gesamtzahl der eingegangenen begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten, aufgegliedert nach:		
Beschwerden von externen Parteien, die von der Organisation als begründet anerkannt wurden.	2	2
Beschwerden von Aufsichtsbehörden.	0	0
Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten.	1	1
Wenn die Organisation keine begründeten Beschwerden identifiziert hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.	Die Organisation hat keine begründeten Beschwerden identifiziert.	
Bei der Zusammenstellung der in Angabe 418-1 genannten Informationen muss die berichtende Organisation darauf hinweisen, ob eine erhebliche Zahl dieser Verletzungen in Zusammenhang mit Ereignissen der Vorjahre steht.	Da keine Verletzungen vorliegen, besteht auch kein Zusammenhang mit Ereignissen aus den Vorjahren.	

7.9 Politische Einflussnahme - GRI 415

Die Evangelische Bank eG unterfällt nicht dem Lobbyregistergesetz (LobbyRG). Es ist daher weder eine tatbestandliche Interessenvertretung im Sinne des LobbyRG noch eine Registrierungspflicht im EU-Transparenzregister oder einem gleichwertigen Transparenzregister, wie dem deutschen Lobbyregister, gegeben.

Aus diesem Grund stellt sich die Ausübung einer Tätigkeit in der Funktion eines Verantwortlichen in Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsgremien für die Kontrolle politischer Einflussnahme und Lobbying-Aktivitäten als nicht notwendig dar.

Des Weiteren hat die Evangelische Bank ausgehend von der Geschäftsstrategie und der darin festgelegten Handlungsfelder zum Thema Nachhaltigkeit für ihr Geschäftsmodell, für ihr Geschäftsgebiet und entlang der Stakeholder-Struktur festgelegt, dass Spenden und Sponsorings in Form von finanzieller Zuwendung oder in Form von Sachleistungen für politische Zwecke nicht zulässig sind. Der gesamte monetäre Wert beträgt demnach 0 Euro. Aus den oben genannten Gründen wird keine Lobbyarbeit betrieben. Das Thema Datenschutz wird in der Direktion 'Compliance & Recht' abgebildet (Abteilung 'Recht'). Es besteht ein enger und direkter Austausch mit anderen Beauftragtenfunktionen (Informationssicherheit, Auslagerung, Informationsrisiko etc.). Neben der Bearbeitung aktueller Meldungen bewertet der Datenschutzbeauftragte im Vorfeld die Risiken und überwacht diese dann im Verlauf entsprechend. Die EB-Gruppe ist gesetzlich angehalten, Kundendaten zu erfassen, zu speichern und ggf. an autorisierte Stellen weiter zu reichen. Es ist aber auch für einen modernen Bankbetrieb unerlässlich, Informationen effizient zu verarbeiten. Deshalb hat die damit verbundene Funktions- und Leistungsfähigkeit der IT einen unmittelbaren Einfluss auf die Produktivität, die Zukunftssicherung und das Image einer Bank. Finanzdienstleister sind Vorreiter im Bereich der IT-Governance und stärker als jede andere Branche reguliert. Sie unterliegen höheren Anforderungen an Vertraulichkeit, Verfügbarkeit, Integrität und Authentizität von Daten und Informationen. Die Integrität und die Verfügbarkeit von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen sowie den Schutz vertraulicher Informationen und Daten zu gewährleisten, ist für die EB von entscheidender Bedeutung. Aus diesem Grund ist im IT-Management dem Aspekt „Sicherheit“ die höchste Priorität eingeräumt. Das aktuelle IT-Management und die IT-Sicherheitsaspekte werden bei der EB einer fortlaufenden kritischen Überprüfung unterzogen. Die Ergebnisse der Tätigkeiten im Datenschutz werden in Überwachungsprotokollen, Quartalsberichten und Jahresberichten dokumentiert. Die Geschäftsleitung wird regelmäßig im Rahmen von monatlichen Reportings, sowie anlassbezogen und direkt informiert. Neben regelmäßigen Prüfungen der internen Revision ist für 2025 auch eine externe Prüfung des Themenfeldes Datenschutz durch Deloitte im Rahmen der Dora-Umsetzungsprüfung geplant.

8. Anhang

8.1 Aktionsplan 2024-2026 (bis Ende 2024 Nachhaltigkeitsprogramm)

Der Aktionsplan zählt stets auf die strategischen Ziele der Nachhaltigkeitsgrundsätze ab und ist Teil des Managementansatzes der EB. Der Aktionsplan umfasst die nachfolgend ausführlich beschriebenen vier Perspektiven. Die transparent dargestellten Tabellen nehmen Bezug auf die Ziele und führen eine kurze Erläuterung an. Der Aktionsplan zeigt auszugsweise an dieser Stelle die einzuleitenden oder ergriffenen operativen Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele. Die vollständige Version ist Gegenstand der EMASplus-Prüfung. Es dient den Führungskräften und Mitarbeiter:innen als Orientierungsrahmen, an welchen Stellen die Bank sich unter nachhaltigen Aspekten verbessern will.

Der Aktionsplan wurde im September 2025 neu validiert und umfasst mittlerweile insgesamt 58 Maßnahmen. Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen sind die, die im Geschäftsjahr 2025 begonnen oder bis dorthin abgeschlossen wurden. Abgeschlossene Maßnahmen beinhalten vollständig abgeschlossene oder in die Linie als neuer Prozess übergebene Maßnahmen. Dargestellt sind die Bearbeitungsstände per 15.11.2025.

Kundenperspektive

Strategische Ziele, Messgrößen und Zielwerte

Strategisches Ziel	Erläuterung
Als strategischer Partner der Kund:innen nachhaltig Mehrwerte schaffen	Die Evangelische Bank liefert ein auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Leistungsspektrum, das kein anderer Mitbewerber in dieser Ausprägung bieten kann. Die Bank ist als Kirchenbank und Spezialbank klar auf ihre Kund:innen und Mitglieder fokussiert und verfolgt im strategischen Geschäftsfeld Institutionelle Kund:innen eine Qualitätsstrategie. Durch eine hervorragende Service- und Beratungsqualität sowie hohe Fachkompetenz begeistert die Evangelische Bank ihre Kund:innen und versteht sich als strategischer Partner der Einrichtungen. Zielsetzung der Evangelischen Bank ist es, den Anteil der nachhaltigen Produkte sowie Dienst- und Beratungsleistungen systematisch zu erhöhen.
Wirkungen auf die SDGs erhöhen	Die Evangelische Bank richtet sich konsequent an den SDGs aus und misst grundsätzlich die direkten Wirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die SDGs. Im Rahmen einer umfassenden Analyse der Unterziele der SDGs hat die Bank diejenigen SDGs identifiziert, zu denen sie im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leistet.

Maßnahmen und Aktivitäten

Perspektive	NH-Aspekte	Maßnahme	Frist	Zuständig	Status
Kundenperspektive	Als strategischer Partner der Kund:innen nachhaltig Mehrwerte schaffen	EB-KS, EB-RE und Change Hub noch stärker in die Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSR digital) involvieren	2025	CSR&SF / K&M / STU	Abgeschlossen
		Unterstützung der Kunden bei der Ermittlung des CO ₂ -Fußabdrucks ihrer Immobilien	2026	Vertrieb / CSR&SF / EB-SRE	Abgeschlossen
		Umstellung des Kartenportfolios von Plastik auf Holz	2026	Vertriebssteuerung	In Arbeit
	Wirkungen auf die SDGs erhöhen	Ermittlung des Impacts bzw. der Wirkung der Finanzierungsaktivitäten der Kunden	2025	Marktfolge	Abgeschlossen

Finanzperspektive

Strategische Ziele, Messgrößen und Zielwerte

Strategisches Ziel	Erläuterung
Güte der Eigenanlagen erhöhen	Die Eigenanlagen spielen für das Nachhaltigkeitsmanagement der Bank eine entscheidende Rolle. Daher setzt die Evangelische Bank im Eigenanlagegeschäft einen eigenen Nachhaltigkeitsfilter ein, um neben den klassischen Aspekten Rentabilität, Liquidität und Sicherheit insbesondere ökologische und sozial-ethische Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Der Filter folgt einem mehrstufigen SDG-basierten Investmentprozess. Die Ausrichtung an den SDGs führt zur Vermeidung negativer Wirkungen auf die SDGs in ökonomischer, ökologischer und sozial-ethischer Hinsicht. In diesem Zusammenhang hat die Evangelische Bank zur qualitativen Beurteilung der Eigenanlagen einen eigenständigen Nachhaltigkeitsindex entwickelt, der regelmäßig ermittelt und berichtet wird.
Nachhaltigkeitsrisiken im Portfolio senken	Die EB ist sowohl im Eigenanlagegeschäft als auch im Kreditgeschäft Nachhaltigkeitsrisiken ausgesetzt. Die EB verfolgt das Ziel ihre Nachhaltigkeitsrisiken zu messen und entsprechend sukzessive zu reduzieren.
Pariser Klimaziel (1,5°C) erreichen	Die Evangelische Bank bekennt sich im Rahmen ihrer Klimastrategie, die wesentlicher Bestandteil dieser Nachhaltigkeitsgrundsätze ist, zum 1,5°C Ziel gemäß des Pariser Klimaabkommens. Dazu erhebt sie regelmäßig ihren Klimafußabdruck und misst -soweit möglich- den jeweils aktuellen Klimapfad ihrer Portfolios. Sie reduziert ihre Emissionen im Rahmen eines umfassenden Klimaprogramms sowie ihrer Low-Carbon Strategie.

Maßnahmen und Aktivitäten

Perspektive	NH-Aspekt	Maßnahme	Frist	Zuständig	Stand
Finanzperspektive	Güte der Eigenanlagen erhöhen	Entwicklung und Etablierung eines Prozesses zur Ermittlung der Green Asset Ratio	2024	ReWe / CSR&SF	Abgeschlossen
	Nachhaltigkeitsrisiken im Portfolio senken	Integration der Nachhaltigkeitsrisiken in das Risikomanagement der Bank und Entwicklung eines NH-Risiko-Scores	2025	Steuerung / Treasury, Marktfolge / ggf. EB-SIM	Abgeschlossen
		Überarbeitung und Dokumentation eines Prozesses zur PAI-Berichterstattung	2025	Vertrieb / Compliance / CSR&SF	In Arbeit
	Pariser Klimaziel (1,5°C) erreichen	Entwicklung des PCAF-Fußabdrucks für das Kreditgeschäft	2025	Marktfolge, Gesamtbanksteuerung, CSR&SF	In Arbeit
		Auflage des Quadoro-Fonds, der Investments in Erneuerbare Energien für Privatkunden ermöglicht	2025	EB-SIM	Abgeschlossen

Prozessperspektive

Strategische Ziele, Messgrößen und Zielwerte

Strategisches Ziel	Erläuterung
Ressourcenschonung der Prozessorganisation unterstützen	Unsere Gesellschaft steht vor der Herausforderung, Ressourcen zu schonen und dem Klimawandel entgegenzuwirken. Daher wird die Evangelische Bank ihre Bemühungen zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs ihres Geschäftsbetriebes kontinuierlich fortsetzen und dabei besonders den Ressourcenverbrauch von Strom, Wärme, Mobilität, Wasser und Büromaterial berücksichtigen. Die Weiterentwicklungen der eigenen Geschäftsprozesse werden unter Berücksichtigung komplexer Wertschöpfungsketten betrachtet. Die zu berücksichtigende Komplexität resultiert aus dem Anspruch betriebswirtschaftliche, ökologische und sozial-ethische Aspekte verantwortungsvoll in das Prozessmanagement zu integrieren.
Anteil nachhaltiger Dienstleister steigern	Ein nicht unwesentlicher Teil der Wertschöpfung der Bank wird von externen Dienstleistern erbracht. Die Umsetzung von Umwelt- und Sozialstandards stellt für die Evangelische Bank eine große Herausforderung dar. Nur wenn es gelingt, dass auch die Dienstleister der Bank ihrer ökologischen und sozial-ethischen Verantwortung nachkommen, kann die Evangelische Bank ihre Zukunftsfähigkeit sichern und ihre Risiken aus der Lieferkette reduzieren. Daher befindet sich die Bank mit ihren Lieferanten, Dienstleistern und Partnern in einem engen Austausch, um die Transparenz sowie die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards sicherzustellen.
Engagement-Aktivitäten aufrechterhalten	Die Evangelische Bank versteht sich als aktive Eigentümerin, die ihre Rechte wahrnimmt. Dazu gehört sowohl der Unternehmensdialog als auch grundsätzlich die Ausübung von Stimmrechten. Für den Unternehmensdialog setzt die Bank gemeinsam mit der EB-SIM -gemäß ihrer Engagement-Strategie, die wesentlicher Bestandteil dieser Nachhaltigkeitsgrundsätze ist- sowohl auf Pooled Engagement-Lösungen mit anderen Aktionären (z. B. über ISS ESG) und auf kollaboratives Engagement in gemeinsamen Initiativen (z. B. AKI, Kirchenbanken) als auch auf den aktiven Dialog in Eigenregie. Zusätzlich übt die EB-SIM aktiv ihre Stimmrechte für Publikumsfonds aus. Neben der Wahrnehmung ihrer Eigentumsrechte, liegt der Fokus hier auch in der aktiven Ansprache von Geschäftspartner:innen und Dienstleistern im Hinblick auf deren Nachhaltigkeitsleistungen. Die Evangelische Bank verfolgt gemeinsam mit der EB-SIM das Ziel, ihre Engagement-Aktivitäten entsprechend ihrer Engagement-Strategie aufrecht zu erhalten.

Maßnahmen und Aktivitäten

Perspektive	NH-Aspekt	Maßnahme	Frist	Zuständig	Stand
Prozessperspektive	Ressourcenschonung der Prozessorganisation unterstützen	Weiterentwicklung des Mobilitätskonzepts der EB	2024	AK-BÖ&B (CSR&SF; Personal; BDO)	Abgeschlossen
	Anteil der nachhaltigen Dienstleister steigern	Prüfung für Möglichkeiten des Dienstleister-Engagements (kollaborativ)	2025	CSR&SF / ggf. EB-SIM	In Arbeit
		Neukonzeptionierung und Aufbau des Dienstleistermanagements	2025	BDO / Infrastruktur-Management / CSR&SF	In Arbeit

Mitarbeiterperspektive

Strategische Ziele, Messgrößen und Zielwerte

Strategisches Ziel	Erläuterung
Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen	Die Evangelische Bank ist ein attraktiver und fairer Arbeitgeber nach innen und außen. Sie bietet ihren Mitarbeiter:innen eine unverwechselbare Unternehmenskultur und zahlreiche persönliche und fachliche (Entwicklungs-) Perspektiven. Es ist der Bank wichtig, dass sich ihre Mitarbeiter:innen mit den Werten der Bank identifizieren, zufrieden sind, an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen und stolz sind, auf das was sie für die Gesellschaft von Morgen leisten.
Nachhaltigkeitswissen ausbauen	Um in einem dynamischen Umfeld erfolgreich bestehen zu können, braucht die Evangelische Bank hochqualifizierte erfahrene Mitarbeiter:innen, die bereit sind, Neues zu erlernen und Veränderungen anzunehmen. Die Bank engagiert sich daher in besonderer Weise dafür, dass ihre Mitarbeiter:innen ihr Potential frei entfalten und sie sich fachlich sowie im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte weiterentwickeln können. Sämtliche Maßnahmen der Aus- und Fortbildung versteht die Bank in erster Linie als Investition in ihre Zukunftsfähigkeit.
Governance Strukturen verbessern	Die Evangelische Bank arbeitet systematisch daran, ihre Unternehmensführung entlang der SDGs zu verbessern. Zu einer guten Governance gehören für die Evangelische Bank u.a. die Sicherstellung von Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Diversität aber auch die Vermeidung von Korruption und Bestechung. Das Management der jeweils geeigneten Indikatoren wird über einen Gesamtindex abgebildet.

Maßnahmen und Aktivitäten

Perspektive	NH-Aspekt	Maßnahme	Frist	Zuständig	Stand
Mitarbeiterperspektive	Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen	Durchführung eines Ideenwettbewerbes zu neuen klima- / nachhaltigkeitsbezogenen Produkten und Themen	2025	K&M / unterstützend CSR&SF	Abgeschlossen
	Nachhaltigkeitswissen ausbauen	Entwicklung einer jährlichen Pflichtschulung zur Nachhaltigkeit	2025	CSR&SF / Personalabteilung	In Arbeit
	Governance Strukturen verbessern	Durchführung von Schulungen zu Menschenrechten	2024	CSR&SF / Compliance / Recht	Abgeschlossen
		Ermittlung des bereinigten und unbereinigten Gender-Pay-Gaps und Prüfung von Zielwerten	2024	PA (mit AK MA & Soz.)	Abgeschlossen

8.2 GRI-Inhaltsindex

Anwendungserklärung	Die Evangelische Bank eG bzw. der Evangelische Bank-Konzern hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard	Für Finanzinstitute sind keine GRI-Branchenstandards vorhanden

GRI-Standard/ Andere Quelle	Angabe	Ort	Auslassung			GRI-Branchen- Standard Ref.-Nr.
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
Allgemeine Angaben						
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	5-7				
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	7				
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	7				
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	8				
	2-5 Externe Prüfung	8-9				
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	9-12	/	/	/	
	2-7 Angestellte	12	/	/	/	
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	12	/	/	/	
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	12-14	/	/	/	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	14-15	/	/	/	
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	15	/	/	/	
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	15-18	/	/	/	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	18-19	/	/	/	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	19	/	/	/	
	2-15 Interessenkonflikte	19-20	/	/	/	
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	20	/	/	/	
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontroll-organs	20-21	/	/	/	
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	21-22	/	/	/	
	2-19 Vergütungspolitik	22-23	/	/	/	
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	23	/	/	/	
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	23	/	/	/	
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	23-25	/	/	/	

GRI-Standard/ Andere Quelle	Angabe	Ort	Auslassung			GRI-Branchen- Standard Ref.-Nr.
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	25-27	/	/	/	
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	27-28	/	/	/	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	28-29	/	/	/	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	29-30	/	/	/	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	30	/	/	/	
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	30	/	/	/	
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	31-32	/	/	/	
	2-30 Tarifverträge	32	/	/	/	
Wesentliche Themen						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	32-34				
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	34-35				
	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36				
Korruptionsbekämpfung						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 205: Korruptionsbe- kämpfung 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	46-49	/	/	/	
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	49	/	/	/	
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	49-50	/	/	/	
Kundenzufriedenheit						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
EMAS ^{plus}	Kundenzufriedenheit	50	/	/	/	
EMAS ^{plus}	Beschwerdemanagement	50-51	/	/	/	
Energie						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	53-58	/	/	/	
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	53-58	/	/	/	
	302-3 Energieintensität	59	/	/	/	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	53-64	/	/	/	
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	53-64	/	/	/	

GRI-Standard/ Andere Quelle	Angabe	Ort	Auslassung			GRI-Branchen- Standard Ref.-Nr.
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
Emissionen						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG- Emissionen (Scope 1)	70-74	/	/	/	
	305-2 Indirekte energie- bedingte THG-Emissionen (Scope 2)	70-74	/	/	/	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	70-74	/	/	/	
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	74-75	/	/	/	
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	75	/	/	/	
Beschäftigung						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	83	/	/	/	
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 402: Arbeitnehmer- Arbeitgeber- Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	83-84	/	/	/	
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	91-92	/	/	/	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	92	/	/	/	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	93	/	/	/	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	92	/	/	/	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	93	/	/	/	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	93-94	/	/	/	
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf	92	/	/	/	

GRI-Standard/ Andere Quelle	Angabe	Ort	Auslassung			GRI-Branchen- Standard Ref.-Nr.
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
	die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz					
Aus- und Weiterbildung						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	84-86	/	/	/	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	86	/	/	/	
	404-3 Prozentsatz der An- gestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	85	/	/	/	
Diversität und Chancengleichheit						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontroll- organen und unter Angestellten	87-89	/	/	/	
	405-2 Verhältnis des Grund- gehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	88	/	/	/	
Nichtdiskriminierung						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 406: Nichtdiskrimi- nierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfe- maßnahmen	89	/	/	/	
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 407: Vereinigungsfr eiheit und Tarifverhandlu ngen	407-1: Betriebsstätten und Lieferanten bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	94	/	/	/	
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrech te 2016	412-1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	89-90	/	/	/	
	412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und - verfahren	89-90	/	/	/	

GRI-Standard/ Andere Quelle	Angabe	Ort	Auslassung			GRI-Branchen- Standard Ref.-Nr.
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
	412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	89-90	/	/	/	
Lokale Gemeinschaften						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36		/	/	
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	GRI 413					
Soziale Bewertung der Lieferanten						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	97-98	/	/	/	
Politische Einflussnahme						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	100	/	/	/	
Marketing und Kennzeichnung						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	98	/	/	/	
	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	98	/	/	/	
	417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	98	/	/	/	
Schutz der Kundendaten						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	35-36	/	/	/	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016GRI	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	98-100	/	/	/	

8.3 Links zu weiterführenden Dokumenten

Kapitelüberschrift	Thema	Verlinkung
3 Allgemeine Angaben	Konzernlagebericht	www.eb.de/berichte-zahlen
	Nachhaltigkeitsbericht	www.eb-nachhaltigkeitsbericht.de
	Nichtfinanzielle Konzernbericht	www.eb.de/berichte-zahlen
	Information über den Vorstand	www.eb.de/vorstand
	Informationen über die Beiräte	www.eb.de/aufsichtsrat-beirat
	Informationen über den Aufsichtsrat	www.eb.de/aufsichtsrat-beirat
	TCFD-Report	www.eb.de/berichte-zahlen
	Hinweisgebersystem	www.eb.de/compliance-informationen
	Ökologische Nachhaltigkeit in der EB	www.eb.de/oekologische-verantwortung
	Ökonomische Nachhaltigkeit in der EB	www.eb.de/oekonomische-verantwortung
4 Wesentliche Themen und Managementansatz	Führungsgrundsätze	www.eb.de/unternehmensgrundsaeetze
	Nachhaltigkeitsgrundsätze	www.eb.de/nachhaltigkeitsgrundsaeetze
5.2 Nachhaltige Leistungen	Nachhaltige Finanzierung & Kreditvergabe	www.eb.de/nachhaltigkeit
	Nachhaltigkeit in der Eigenanlage	www.aki-ekd.de/publikationen
		www.eb.de/nachhaltigkeitsfilter
	Nachhaltige Advisory Mandate	www.eb.de/impact-report
	Engagement	www.eb.de/impact-report
		www.eb.de/presse
		www.eb.de/impact-report
5.4 - Kundenzufriedenheit	Nachhaltige Finanzierung & Kreditvergabe	www.eb.de/negativliste-finanzierung
	Beschwerdemanagement	www.eb.de/beschwerdegrundsaeetze
6.6 - Emissionen	Emissionskompensation	www.klima-kollekte.de

8.4 Operative Ziele

Operative Ziele für EMAS-Indikatoren und Öko-Index

Zur Steuerung der Nachhaltigkeitsperformance werden operative Ziele für zentrale Verbrauchskennzahlen definiert. Diese umfassen insbesondere Energie- und Wasserverbrauch, die Reduktion von Materialeinsatz sowie die Minimierung des Abfallaufkommens. Ergänzend wird die Nutzung von Öko- und Fairtrade-Produkten gefördert und die Senkung von Emissionen angestrebt. Diese stehen stets im Verhältnis zu den Vollzeit-Äquivalenten oder dem Umsatz (siehe Tabelle).

Alle genannten Einzelwerte fließen in den sogenannten Öko-Index mit unterschiedlicher Gewichtung ein. Dieser Index dient als aggregierte Kennzahl, um die ökologische Gesamtwirkung des Unternehmens transparent darzustellen und Fortschritte messbar zu machen. Ziel ist es, durch kontinuierliche Optimierung dieser Parameter die Umweltbelastung zu reduzieren und die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards sicherzustellen. Dies geschieht durch ein jährliches Monitoring der Zielwerterreichung. Ziel für das Jahr 2025 ist ein Gesamtscore von 69% zu erreichen.

EMAS Kernindikatoren + öko/fair trade	Datenpunkte	Wert 2024*	Zielvorgabe (=100%)	Gewichtung im Index	Ergebnisse für 2024 (in %)
Gesamtenergie- verbrauch	Wärmeenergie-verbrauch je VZÄ (GJ)	11,33	9	12,5%	9,3%
	Stromverbrauch je VZÄ (GJ)	8,56	8	12,5%	11,6%
	Brennstoffverbrauch je VZÄ (MWh)	7,35	5	20,0%	10,6%
	Energieintensität (Gesamtenergieverbrauch/ Umsatz in GJ/Mio. EUR)	71,16	45	5,0%	2,1%
Materialverbrauch	Papierverbrauch je VZÄ (Kopierpapier) in kg	5,63	4	10,0%	5,9%
Wasserverbrauch	Wasserverbrauch je VZÄ (m³)	6,2	5	10,0%	7,6%
Abfallaufkommen	Abfall je VZÄ (in L)	1749,32	1.500	10,0%	8,3%
Öko-/Fairtrade	Ökologische Beschaffung (in %)	87,8	90	5,0%	4,9%
	Ökologische Verpflegung (in %)	92,7	85	5,0%	5,5%
Emissionen	Emissionsintensität in t CO ₂ e/ Mio. EUR	3,46	1,8	10,0%	0,8%
Indexwert in Prozent				100%	66,55%

8.5 Kernindikatoren

Im Rahmen des EMAS^{plus}-Systems ist die Organisation verpflichtet, die wesentlichen Kernindikatoren auszuweisen. Im Folgenden wird dieser Anforderung jeweils für die EB-Gruppe, für die Bank und den beiden Hauptstandorte Kassel und Kiel nachgekommen.

Die Daten auf Gruppenebene sind seit 2022 nahezu vollständig vorhanden. Für einige Parameter konnten noch keine validen Werte ermittelt werden, sodass diese Felder leer bleiben. Einige KPI sind auch erst 2023 neu hinzugekommen.

8.5.1 Kernindikatoren: Umweltzahlen - EB-Gruppe für 2022 bis 2024

1. Allgemeine Daten	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Beheizte Fläche	19.346,5	18.295,0	17.827,7	-2,55%
Mitarbeitende (in Vollzeitstellen; VZÄ)	547,9	550,2	502,9	-8,61%
Mitarbeitende (Köpfe)	594	601	554	-7,9%
Beheizte Fläche je VZÄ	35,3 m²	33,2 m²	35,5 m²	+6,62%

2. Energieeffizienz

Strom	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Strom gesamt (MWh)	1.040,90 MWh	1.084,17 MWh	1.002,06 MWh	-7,57%
Strom gesamt je VZÄ (MWh)	1,90 MWh/VZÄ	1,97 MWh/VZÄ	1,99 MWh/VZÄ	+1,13%
Erneuerbare Energien Strom gesamt (kWh)	1.023.358,25 kWh	1.010.016,25 kWh	1.001.538,10 kWh	-0,84%
Anteil ern. Strom gesamt (%)	98,32 %	93,16 %	99,95 %	+7,29%
Strom (kWh) Gebäude	1.008.994,0 kWh	921.284,1 kWh	867.433,2 kWh	-5,85%
Strom Gebäude je VZÄ (kWh)	1.841,63 kWh	1.674,33 kWh	1.724,90 kWh	+3,02%
Erneuerbare Energien Strom Gebäude (kWh)	1.007.910,98 kWh	920.428,97 kWh	866.910,06 kWh	-5,81%
Anteil ern. Strom Gebäude (%)	99,89 %	99,91 %	99,94 %	+0,03%
Autostrom extern getankt (kWh)	31.902,66 kWh	162.885,97 kWh	134.628,04 kWh	-17,35%
Erneuerbare Energien Autostrom (kWh)	15.447,27 kWh	89.587,29 kWh	134.628,04 kWh	+50,28%
Anteil ern. Autostrom (%)	48,42 %	55,00 %	100,00 %	+81,82%

Wärme	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Wärme (MWh)	1.450,03 MWh	1.197,68 MWh	1.084,34 MWh	-9,46%
Anteil Fernwärme an Wärme (%)	96,06 %	94,28 %	94,07 %	-0,22%
Anteil Gas an Wärme (%)	3,94 %	5,72 %	5,93 %	+3,68%
Erneuerbare Energien Wärme (kWh)	468.923,64 kWh	412.937,24 kWh	424.820,34 kWh	+2,88%
Anteil ern. Wärme (%)	32,34 %	34,48 %	39,18 %	+13,63%
Wärme (klimabereinigt) (MWh)	1.725,93	1.455,06	1.356,88	-6,75%
Wärme/m² (klimabereinigt)	89,21 kWh	79,53 kWh	76,11 kWh	-4,3%
Wärme pro VZÄ (klimabereinigt)	3.150,19 kWh	2.644,41 kWh	2.698,16 kWh	+2,03%
Klimafaktor (berechnet)	1,19	1,21	1,25	+3%

Gesamtenergie	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Gesamtenergiebedarf (kWh)	2.490.930 kWh	2.281.851 kWh	2.086.401 kWh	-8,57%
Ges.-Energie/VZÄ	4.546,49 kWh	4.147,01 kWh	4.148,82 kWh	+0,04%

Gesamtenergie	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Erneuerbare Energien (MWh)	1.492,28 MWh	1.422,95 MWh	1.291,73 MWh	-9,22%
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergiebedarf (%)	59,9 %	62,4 %	61,9 %	-0,72%
Einspeisung Photovoltaik (kWh)	21.471,00 kWh	13.870,00 kWh	13.498,00 kWh	-2,68%

3. Wasser	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Wasserverbrauch (m³)	3.383,09	3.140,43	3.202,63	+1,98%
Wasserverbrauch/VZÄ (m³)	6,2	5,7	6,4	+11,58%

4. Materialeffizienz	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Kopierpapier gesamt (Blätter)	1.241.000	725.250	633.000	-12,72%
Kopierpapier gesamt (kg)	6.205,0 kg	3.626,3 kg	3.165,0 kg	-12,72%
Kopierpapier/VZÄ (kg)	11,3 kg	6,6 kg	6,3 kg	-4,5%
Anteil Papier 100% Recycling (%)	93,0 %	96,7 %	97,2 %	+0,52%
Kontoauszüge DIN A4-Äquivalent (A4 + 1/3 C6) in t	10,214 t	9,932 t	10,080 t	+1,49%
Werbematerial & Druckerzeugnisse (kg)	6.871,77 kg	1.356,79 kg	418,46 kg	-69,16%
Summe-Papierverbrauch (direkt & kundenbezogen)	23.291,12 kg	14.915,05 kg	13.663,46 kg	-8,39%

5. Abfall	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Restmüll gesamt (Liter)	288.791,2 l	289.615,2 l	254.196,4 l	-12,23%
Wertstoffe gesamt (Liter)	95.948,0 l	123.756,0 l	96.371,2 l	-22,13%
Biomüll gesamt (Liter)	28.500,0 l	16.020,0 l	15.472,4 l	-3,42%
Papier gesamt (Liter)	291.202,00 l	298.026,00 l	254.443,00 l	-14,62%
Aktenvernichtung (Liter)	51.787,80 l	84.015,00 l	47.155,00 l	-43,87%
Papier gesamt inkl. Aktenvernichtung (Liter)	342.989,8 l	382.041,0 l	301.598,0 l	-21,06%
Elektro- & Elektronikaltgeräte (Elektroschrott; kg)		2.435,30 kg	967,48 kg	-60,27%
Sonstige Abfälle gesamt (Liter)		21.000,00 l	14.000,00 l	-33,33%
Sonstige Abfälle - Gewicht (t)		1,240 t	1,480 t	+19,35%
Abfallaufkommen gesamt (Liter)	756.229,0 l	832.432,2 l	681.638,0 l	-18,11%
Abfall/VZÄ (Liter)	1.380,3 l	1.512,9 l	1.355,4 l	-10,4%

6. Biologische Vielfalt	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Gesamtgrundstücksfläche (m²)	5.929,2 (m²)	5.929,2 (m²)	4.501,2 (m²)	-24,08%
Versiegelte Fläche (m²)	5.929,2 (m²)	5.929,2 (m²)	4.501,2 (m²)	-24,08%
Naturnahe Flächen (m²)	876,3 (m²)	876,3 (m²)	697,4 (m²)	-20,42%

7. Mobilität

Pendelverkehr	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Summe Pendel-Km/Jahr	1.484.243,46 km	1.923.591,25 km	1.809.866,34 km	-5,91%
Anteil Pendeln-mit Privat-Pkw an Gesamt-Pendel-Km (%)	39,07 %	37,77 %	36,51 %	-3,35%

Pendelverkehr	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Anteil Pendeln-mit Pkw-Fahrgemeinschaften an Gesamt-Pendel-Km (%)	5,00 %	4,84 %	4,23 %	-12,6%
Anteil Pendeln-per Dienst-Pkw an Gesamt-Pendel-Km (%)	25,01 %	22,36 %	21,75 %	-2,71%
Anteil Pendeln-per Bus/Bahn an Gesamt-Pendel-Km (%)	21,48 %	24,52 %	26,79 %	+9,26%
Anteil Pendeln-zu Fuß an Gesamt-Pendel-Km (%)	1,19 %	1,63 %	1,43 %	-12,62%
Anteil Pendeln-per Rad an Gesamt-Pendel-Km (%)	8,24 %	8,88 %	9,30 %	+4,71%

Dienstreisen	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
km Dienstreisen gesamt	3.232.431 km	3.001.686 km	3.466.363 km	+15,48%
km Dienstreisen/VZÄ	5.899,89 km	5.455,23 km	6.892,89 km	+26,35%
Anteil Pkw-km (%)	84,8 %	69,9 %	63,3 %	-9,39%
Anteil Dienst-Pkw-km an Gesamt-Dienstreisen (%)	83,0 %	68,2 %	61,6 %	-9,77%
Anteil Bahn-km (%)	13,9 %	27,4 %	34,7 %	+26,45%
Anteil Flug-km (%)	1,2 %	2,682 %	2,0 %	-26,07%
CO ₂ e Mobilität gesamt (kg)	772.654,2 kg	629.902,4 kg	321.956,1 kg	-48,89%
CO ₂ Pkw (kg CO ₂ e)	763.028,07 kg	611.129,53 kg	304.695,59 kg	-50,14%
CO ₂ aus Dienst-Pkw (kg CO ₂ e) MIT Vorkette	752.001,99 kg	602.854,58 kg	293.930,68 kg	-51,24%
CO ₂ e Emissionen je Dienstwagen-km (g/km) MIT Vorkette	280,2 g/km	294,3 g/km	137,7 g/km	-53,21%
CO ₂ aus Dienst-Pkw (kg CO ₂ e) OHNE Vorkette	615.822,36 kg	499.283,10 kg	238.118,32 kg	-52,31%
CO ₂ e Emissionen je Dienstwagen-km (g/km) OHNE Vorkette	229,5 g/km	243,7 g/km	111,6 g/km	-54,23%
Anteil Pkw-CO ₂	98,8 %	97,0 %	94,6 %	-2,45%
Anteil Dienst-Pkw-CO ₂ an Dienstreisen-CO ₂	97,33 %	95,71 %	91,30 %	-4,61%
Anteil Dienst-Pkw-CO ₂ an Gesamt-CO ₂ Bank	69,41 %	63,76 %	48,40 %	-24,09%
Anteil Bahn-CO ₂	0,2 %	0,3 %	0,9 %	+170,74%
Anteil Flug-CO ₂ (Basis: Einzelstrecken)	1,0 %	2,6 %	4,3 %	+64,47%
Bahn: CO ₂ -Einsparung durch Öko-Strom-Nutzung (t CO ₂ e)	106,25 t.	175,16 t	260,56 t	+48,75%
CO ₂ e Mobilität je VZÄ (kg CO ₂)	1.410,3 kg	1.144,8 kg	640,2 kg	-44,08%
CO ₂ Pkw je VZÄ (kg CO ₂ e)	1.392,69	1.110,66 kg	605,89 kg	-45,45%
CO ₂ Bahn je VZÄ (kg CO ₂ e)	2,67 kg	3,74 kg	5,67 kg	+51,41%
CO ₂ e Mobilität je T€-Bilanzgewinn	76,4 kg/T€	62,9 kg/T€	30,9 kg/T€	-50,89%

8. Emissionen

Strom	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
CO ₂ Strom MIT Vorkette (kg CO ₂ e)	15.153,88 kg	13.363,82 kg	11.244,75 kg	-15,86%
CO ₂ Strom MIT Vorkette/VZÄ (kg CO ₂ e/VZÄ)	27,66 kg/VZÄ	24,29 kg/VZÄ	22,36 kg/VZÄ	-7,93%

Strom	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
CO₂-Faktor Strom MIT Vorkette berechnet (kg CO₂e/kWh)	0,0150 kg/kWh	0,0145 kg/kWh	0,0130 kg/kWh	-10,63%
Autostrom: kg CO₂e-Emission (Dienst-Pkw) MIT Vorkette	14.069,1 kg	73.135,8 kg	5.474,5 kg	-92,51%

Wärme	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
CO₂-Wärme OHNE Vorkette (kg)	14.392,0	16.467,1	16.073,9	-2,39%
CO₂-Wärme MIT Vorkette (kg)	131.127,5 kg	111.261,9 kg	91.168,1 kg	-18,06%
CO₂-Wärme MIT Vorkette/VZÄ (kg)	239,34 kg	202,21 kg	181,29 kg	-10,34%
CO₂-Faktor Wärme MIT Vorkette berechnet (kg CO₂e/kWh)	0,0904 kg/kWh	0,0929 kg/kWh	0,0841 kg/kWh	-9,5%

Energie	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
CO₂-Energie MIT Vorkette (kg CO₂e)	162.168,93 kg	197.761,56 kg	102.412,90 kg	-48,21%
CO₂-Energie MIT Vorkette/VZÄ	295,99 kg	359,41 kg	203,65 kg	-43,34%

Papier	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
CO₂e aus Papierverbräuchen (kg CO₂e)	10.403,87 kg	3.464,52 kg	2.285,33 kg	-34,04%
CO₂e/VZÄ aus Papierverbräuchen (kg CO₂e)	18,99 kg	6,30 kg	4,54 kg	-27,83%

Mobilität	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
CO₂ Mobilität (Geschäftsverkehr + Pendeln; kg CO₂e)	925.638,4 kg	816.391,8 kg	502.605,5 kg	-38,44%
CO₂ Mobilität je VZÄ (kg CO₂e/VZÄ)	1.689,49 kg/VZÄ	1.483,70 kg/VZÄ	999,43 kg/VZÄ	-32,64%

Kühlmittelverluste	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
CO₂e aus Kühlmittelverlusten (Klimaanlagen) in kg	1.044,00 kg	1.044,00 kg	0,00 kg	-100%

Gesamt	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
CO₂ gesamt (kg)	1.083.367,68 kg	945.526,08 kg	607.303,72 kg	-35,77%
Anteil Dienst-Pkw-Nutzung an CO₂-Gesamtmenge (%)	69,4 %	63,8 %	48,4 %	-24,09%
CO₂ gesamt/VZÄ (kg CO₂e/VZÄ)	1.977,38 kg/VZÄ	1.718,39 kg/VZÄ	1.207,63 kg/VZÄ	-29,72%
Anteil Mobilität an Gesamt-CO₂ je VZÄ	85,44 %	86,34 %	82,76 %	-4,15%

8.5.2 Kernindikatoren: Umweltzahlen - Evangelische Bank für 2022 bis 2024

1. Allgemeine Daten	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Beheizte Fläche	16.058,0 m²	15.893,9 m²	15.807,7 m²	-0,54%
Mitarbeiter:innen (in Vollzeitstellen; VZÄ)	396,2	394,6	377,7	-4,28%
Mitarbeiter:innen (Köpfe)	417	419	403	-3,93%
Beheizte Fläche je VZÄ (Vollzeitäquivalent)	40,5 m²	40,3 m²	41,9 m²	+3,91%

2. Energieeffizienz

Strom	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Strom gesamt (MWh)	870,62 MWh	937,33 MWh	897,65 MWh	-4,23%
Strom gesamt je VZÄ (MWh)	2,20 MWh/VZÄ	2,38 MWh/VZÄ	2,38 MWh/VZÄ	+0,05%
Erneuerbare Energien Strom gesamt (kWh)	855.454,92 kWh	870.859,09 kWh	897.650,39 kWh	+3,08%
Anteil ern. Strom gesamt (%)	98,26 %	92,91 %	100,00 %	+7,63%
Strom (kWh) Gebäude	841.218,9 kWh	789.611,4 kWh	781.384,8 kWh	-1,04%
Strom Gebäude je VZÄ (kWh)	2.123,22 kWh	2.001,04 kWh	2.068,74 kWh	+3,38%
Erneuerbare Energien Strom Gebäude (kWh)	841.218,87 kWh	789.611,43 kWh	781.384,79 kWh	-1,04%
Anteil ern. Strom Gebäude (%)	100,00 %	100,00 %	100,00 %	+0%
Autostrom extern getankt (kWh)	29.401,18 kWh	147.723,02 kWh	116.265,60 kWh	-21,29%
Anteil ern. Autostrom (%)	48,42 %	55,00 %	100,00 %	+81,82%

Wärme	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Wärme (MWh)	1.210,86 MWh	993,26 MWh	959,50 MWh	-3,4%
Anteil Fernwärme an Wärme (%)	97,66 %	97,14 %	96,89 %	-0,26%
Anteil Gas an Wärme (%)	2,34 %	2,86 %	3,11 %	+8,7%
Erneuerbare Energien Wärme	421.396,41 kWh	379.984,87 kWh	419.421,68 kWh	+10,38%
Anteil ern. Wärme (%)	34,80 %	38,26 %	43,71 %	+14,26%
Wärme klimabereinigt (MWh)	1.434,37	1.197,00	1.188,47	-0,71%
Wärme/m² (klimabereinigt)	89,32 kWh	75,31 kWh	75,18 kWh	-0,17%
Wärme pro VZÄ (klimabereinigt)	3.620,31 kWh	3.033,45 kWh	3.146,50 kWh	+3,73%
Klimafaktor (berechnet)	1,18	1,21	1,24	+2,78%

Gesamtenergie	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Gesamtenergiebedarf (kWh)	2.081.480,17 kWh	1.930.594,58 kWh	1.857.151,57 kWh	-3,8%
Ges.-Energie/VZÄ	5.253,61 kWh	4.892,54 kWh	4.916,87 kWh	+0,5%
Erneuerbare Energien (MWh)	1.276,85 MWh	1.250,84 MWh	1.200,81 MWh	-4%
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergiebedarf (%)	61,3 %	64,8 %	64,7 %	-0,2%
Einspeisung Photovoltaik (kWh)	0,00 kWh	0,00 kWh	0,00 kWh	+0%

3. Wasser	2022	2023	2024	Abweichung 2024-2023
Wasserverbrauch (m³)	2.232,53	2.138,91	2.339,93	+9,4%
Wasserverbrauch/VZÄ (m³)	5,6	5,4	6,2	+14,29%

4. Materialeffizienz	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Kopierpapier gesamt (Blätter)	855.500	415.250	425.500	+2,47%
Kopierpapier gesamt (kg)	4.277,5 kg	2.076,3 kg	2.127,5 kg	+2,47%
Kopierpapier/VZÄ (Anzahl)	2.159,3	1.052,3	1.126,5	+7,05%
Kopierpapier/VZÄ (kg)	10,8 kg	5,3 kg	5,6 kg	+7,05%
Anteil Papier 100% Recycling (%)	96,7 %	96,8 %	99,3 %	+2,57%
Kontoauszüge DIN A4-Äquivalent (A4 + 1/3 C6) in t	10,214 t	9,932 t	10,080 t	+1,49%
Werbematerial & Druckerzeugnisse (kg)	6.622,43 kg	1.187,07 kg	405,85 kg	-65,81%
Summe-Papierverbrauch (direkt & kundenbezogen(kg)	21.114,27 kg	13.195,33 kg	12.613,35 kg	-4,41%

5. Abfall	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Restmüll gesamt (Liter)	265.443,2 l	269.427,2 l	248.008,4 l	-7,95%
Wertstoffe gesamt (Liter)	86.692,0 l	115.240,0 l	91.795,2 l	-20,34%
Biomüll gesamt (Liter)	28.500,0 l	16.020,0 l	15.472,4 l	-3,42%
Papier gesamt (Liter)	266.762,00 l	273.886,00 l	244.303,00 l	-10,8%
Aktenvernichtung (Liter)	49.997,80 l	81.330,00 l	47.155,00 l	-42,02%
Papier gesamt inkl. Aktenvernichtung (Liter)	316.759,8 l	355.216,0 l	291.458,0 l	-17,95%
Elektro- & Elektronikaltgeräte (Elektroschrott; kg)		1.593,30 kg	967,48 kg	-39,28%
Sonstige Abfälle gesamt (Liter)		21.000,00 l	14.000,00 l	-33,33%
Sonstige Abfälle - Gewicht (t)		1,240 t	1,480 t	+19,35%
Abfallaufkommen gesamt (Liter)	697.395,0 l	776.903,2 l	660.734,0 l	-14,95%
Abfall/VZÄ (Liter)	1.760,2 l	1.968,8 l	1.749,3 l	-11,15%

6. Flächenverbrauch in Bezug auf die biologische Vielfalt	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Gesamtgrundstücksfläche (m²)	4.395,2 m²	4.395,2 m²	2.967,2 m²	-32,49%
Versiegelte Fläche (m²)	4.395,2 m²	4.395,2 m²	2.967,2 m²	-32,49%
Naturnahe Flächen (m²)	613,7 m²	613,7 m²	434,8 m²	-29,15%

7. Mobilität

Pendelverkehr	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Summe Pendel-Km/Jahr	1.391.950,07 km	1.398.626,09 km	1.337.563,37 km	-4,37%
Anteil Pendeln-mit Privat-Pkw an Gesamt-Pendel-Km (%)	37,26 %	37,26 %	37,26 %	+0%
Anteil Pendeln-mit Pkw-Fahrgemeinschaften an Gesamt-Pendel-Km (%)	5,33 %	5,33 %	5,33 %	+0%
Anteil Pendeln-per Dienst-Pkw an Gesamt-Pendel-Km (%)	25,25 %	25,25 %	25,25 %	+0%
Anteil Pendeln-per Bus/Bahn an Gesamt-Pendel-Km (%)	22,12 %	22,12 %	22,12 %	+0%
Anteil Pendeln-zu Fuß an Gesamt-Pendel-Km (%)	1,27 %	1,27 %	1,27 %	+0%
Anteil Pendeln-per Rad an Gesamt-Pendel-Km (%)	8,76 %	8,76 %	8,76 %	+0%

Dienstreisen	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
km Dienstreisen gesamt	2.661.643 km	2.108.471 km	2.717.421 km	+28,88%
km Dienstreisen/VZÄ	6.717,93 km	5.343,31 km	7.194,46 km	+34,64%
Anteil Pkw-km (%)	83,2 %	62,2 %	69,5 %	+11,71%
Anteil Dienst-Pkw-km an Gesamt-Dienstreisen (%)	81,6 %	61,1 %	68,4 %	+12,05%
Anteil Bahn-km (%)	16,7 %	37,7 %	30,0 %	-20,51%
Anteil Flug-km (%)	0,0 %	0,075 %	0,5 %	+605,02%
CO ₂ e Mobilität gesamt (kg CO ₂ e)	691.575,5 kg	488.660,2 kg	262.924,2 kg	-46,19%
CO ₂ Pkw (kg CO ₂ e)	689.489,45 kg	486.215,25 kg	258.271,02 kg	-46,88%
CO ₂ aus Dienst-Pkw (kg CO ₂ e) MIT Vorkette	681.336,08 kg	481.853,37 kg	253.302,62 kg	-47,43%
CO ₂ e Emissionen je Dienstwagen-km (g CO ₂ e/km) MIT Vorkette	313,9 g/km	374,3 g/km	136,2 g/km	-63,6%
CO ₂ aus Dienst-Pkw (kg CO ₂ e) OHNE Vorkette	557.960,11 kg	399.636,68 kg	205.527,30 kg	-48,57%
CO ₂ e Emissionen je Dienstwagen-km (g CO ₂ e/km) OHNE Vorkette	257,0 g/km	310,4 g/km	110,6 g/km	-64,39%
Anteil Pkw-CO ₂ e	99,7 %	99,5 %	98,2 %	-1,28%
Anteil Dienst-Pkw-CO ₂ e an Dienstreisen-CO ₂ e	98,52 %	98,61 %	96,34 %	-2,3%
Anteil Dienst-Pkw-CO ₂ an Geamt-CO ₂ Bank	71,07 %	66,10 %	52,17 %	-21,07%
Anteil Bahn-CO ₂	0,2 %	0,4 %	0,8 %	+84,05%
Anteil Flug-CO ₂ (Basis: Einzelstrecken)	0,1 %	0,1 %	1,0 %	+1.553,48%
Bahn: CO ₂ -Einsparung durch Öko-Strom-Nutzung (t CO ₂ e)	105,39 t	173,44 t	177,68 t	+2,44%
CO ₂ e Mobilität je VZÄ (kg CO ₂ e/VZÄ)	1.745,5 kg	1.238,4 kg	696,1 kg	-43,79%
CO ₂ e Pkw je VZÄ (kg CO ₂ e/VZÄ)	1.740,26 kg	1.232,17 kg	683,78 kg	-44,51%
CO ₂ e Bahn je VZÄ (kg CO ₂ e/VZÄ)	3,69 kg	5,22 kg	5,40 kg	+3,46%
CO ₂ e Mobilität je T€-Bilanzgewinn	68,4 kg/T€	48,8 kg/T€	25,2 kg/T€	-48,3%

8. Emissionen

Strom	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ Strom MIT Vorkette (kg CO ₂ e)	8.659,61 kg	8.133,00 kg	8.048,26 kg	-1,04%
CO ₂ Strom MIT Vorkette/VZÄ (kg CO ₂ e/VZÄ)	21,86 kg/VZÄ	20,61 kg/VZÄ	21,31 kg/VZÄ	+3,38%
CO ₂ -Faktor Strom MIT Vorkette berechnet (kg CO ₂ e/kWh)	0,0103 kg/kWh	0,0103 kg/kWh	0,0103 kg/kWh	+0%
AutoStrom: kg CO ₂ e-Emissionen (Dienst-Pkw) MIT Vorkette	14.641,79 kg	66.327,64 kg	4.727,79 kg	-92,87%

Wärme	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ -Wärme OHNE Vorkette (kg)	6.627,5	6.613,4	6.690,2	+1,16%
CO ₂ -Wärme MIT Vorkette (kg)	108.466,4 kg	87.757,1 kg	78.200,9 kg	-10,89%
CO ₂ -Wärme MIT Vorkette/VZÄ (kg)	273,77 kg	222,40 kg	207,04 kg	-6,9%
CO ₂ -Faktor Wärme MIT Vorkette berechnet (kg CO ₂ e/kWh)	0,0896 kg/kWh	0,0884 kg/kWh	0,0815 kg/kWh	-7,75%

Energie	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ -Energie MIT Vorkette (kg CO ₂ e)	131.767,82 kg	162.217,74 kg	86.249,19 kg	-46,83%
CO ₂ -Energie MIT Vorkette/VZÄ	332,58 kg	411,09 kg	228,35 kg	-44,45%

Papier	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ e aus Papierverbräuchen (kg CO ₂ e)	8.966,93 kg	2.412,90 kg	1.663,58 kg	-31,05%
CO ₂ e/VZÄ aus Papierverbräuchen (kg CO ₂ e/VZÄ)	22,63 kg	6,11 kg	4,40 kg	-27,97%

Mobilität	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ Mobilität (Geschäftsverkehr + Pendeln; kg CO ₂ e)	831.546,7 kg	629.586,1 kg	397.576,3 kg	-36,85%
CO ₂ Mobilität je VZÄ (kg CO ₂ e/VZÄ)	2.098,81 kg/VZÄ	1.595,50 kg/VZÄ	1.052,60 kg/VZÄ	-34,03%

Kühlmittelverluste	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ e aus Kühlmittelverlusten (Klimaanlagen) in kg CO ₂ e/VZÄ	1.044,00 kg	1.044,00 kg	0,00 kg	-100%

Gesamt	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ gesamt (kg CO ₂ e)	958.683,67 kg	728.933,11 kg	485.489,03 kg	-33,4%
Anteil Dienst-Pkw-Nutzung an CO ₂ -Gesamtmenge (%)	71,1 %	66,1 %	52,2 %	-21,07%
CO ₂ gesamt/VZÄ (kg CO ₂ e/VZÄ)	2.419,70 kg/VZÄ	1.847,27 kg/VZÄ	1.285,35 kg/VZÄ	-30,42%
Anteil Mobilität an Gesamt-CO ₂ je VZÄ	86,74 %	86,37 %	81,89 %	-5,19%

8.5.3. Kernindikatoren: Umweltzahlen - EB-Hauptsitz Kassel für 2022 bis 2024

1. Allgemeine Daten	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Beheizte Fläche	9.916,4 m ²	9.916,4 m ²	9.916,4 m ²	+0%
Mitarbeiter:innen (in Vollzeitstellen; VZÄ)	292,2	297,9	286,9	-3,7%
Mitarbeiter:innen (Köpfe)	309	318	309	-2,83%
Beheizte Fläche je VZÄ (Vollzeitäquivalent)	33,9 m ²	33,3 m ²	34,6 m ²	+3,84%

2. Energieeffizienz

Strom:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Strom gesamt (MWh)	614,11 MWh	622,06 MWh	684,87 MWh	+10,1%
Strom gesamt je VZÄ (MWh)	2,10 MWh/VZÄ	2,09 MWh/VZÄ	2,39 MWh/VZÄ	+14,33%
Strom direkter Verbrauch ern. Energie (PV-Anlage)	18.234,24 kWh	19.651,42 kWh	18.728,33 kWh	-4,7%
Erneuerbare Energien Strom gesamt (kWh)	614.110,39 kWh	622.059,72 kWh	684.868,33 kWh	+10,1%
Anteil ern. Strom gesamt (%)	100,00 %	100,00 %	100,00 %	+0%

Strom:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Strom (kWh) Gebäude	614.110,4 kWh	622.059,7 kWh	684.868,3 kWh	+10,1%
Strom Gebäude je VZÄ (kWh)	2.101,68 kWh	2.088,15 kWh	2.387,30 kWh	+14,33%
Erneuerbare Energien Strom Gebäude (kWh)	614.110,39 kWh	622.059,72 kWh	684.868,33 kWh	+10,1%
Anteil ern. Strom Gebäude (%)	100,00 %	100,00 %	100,00 %	+0%

Wärme:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Klimafaktor	1,20	1,22	1,24	+1,64%
Wärme (MWh)	653,95 MWh	603,57 MWh	660,95 MWh	+9,51%
Anteil Fernwärme an Wärme (%)	100,00 %	100,00 %	100,00 %	+0%
Erneuerbare Energien Wärme	351.171,15 kWh	324.117,09 kWh	354.930,15 kWh	+9,51%
Anteil ern. Wärme (%)	53,70 %	53,70 %	53,70 %	+0%
Wärme klimabereinigt (MWh)	784,74	736,36	819,58	+11,3%
Wärme/m² (klimabereinigt)	79,14 kWh	74,26 kWh	82,65 kWh	+11,3%
Wärme pro VZÄ (klimabereinigt)	2.685,63 kWh	2.471,82 kWh	2.856,87 kWh	+15,58%

Gesamtenergie:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Gesamtenergiebedarf (kWh)	1.268.060,39 kWh	1.225.629,72 kWh	1.345.818,33 kWh	+9,81%
Ges.-Energie/VZÄ	4.339,70 kWh	4.114,23 kWh	4.691,22 kWh	+14,02%
Erneuerbare Energien (MWh)	965,28 MWh	946,18 MWh	1.039,80 MWh	+9,89%
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergiebedarf (%)	76,1 %	77,2 %	77,3 %	+0,08%
Einspeisung Photovoltaik (kWh)	0,00 kWh	0,00 kWh	0,00 kWh	+0%

3. Wasser	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Wasserverbrauch (m³)	1.572,72 m³	1.588,30 m³	1.964,00 m³	+23,65%
Wasserverbrauch/VZÄ (m³)	5,4 m³	5,3 m³	6,8 m³	+28,4%

4. Materialeffizienz	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Kopierpapier gesamt (Blätter)	605.000	226.250	329.000	+45,41%
Kopierpapier gesamt (kg)	3.025,0 kg	1.131,3 kg	1.645,0 kg	+45,41%
Kopierpapier/VZÄ (Anzahl)	2.070,5	759,5	1.146,8	+51%
Kopierpapier/VZÄ (kg)	10,4 kg	3,8 kg	5,7 kg	+51%
Anteil Papier 100% Recycling (%)	99,3 %	98,6 %	99,4 %	+0,84%

5. Abfall	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Restmüll gesamt (Liter)	228.800,0 l	228.800,0 l	228.800,0 l	+0%
Wertstoffe gesamt (Liter)	57.200,0 l	85.800,0 l	85.800,0 l	+0%
Biomüll gesamt (Liter)	24.960,0 l	12.480,0 l	12.480,0 l	+0%
Papier gesamt (Liter)	228.800,00 l	228.800,00 l	228.800,00 l	+0%
Aktenvernichtung	32.275,00 l	34.530,00 l	41.020,00 l	+18,8%
Papier gesamt inkl. Aktenvernichtung (Liter)	261.075,0 l	263.330,0 l	269.820,0 l	+2,46%
Abfallaufkommen gesamt (Liter)	572.035,0 l	590.410,0 l	596.900,0 l	+1,1%
Abfall/VZÄ (Liter)	1.957,7 l	1.981,9 l	2.080,7 l	+4,98%

6. Flächenverbrauch in Bezug auf biologische Vielfalt	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Gesamtgrundstücksfläche (m²)	2.967,2 m²	2.967,2 m²	2.967,2 m²	+0%
Versiegelte Fläche (m²)	2.967,2 m²	2.967,2 m²	2.967,2 m²	+0%
Naturnahe Flächen (m²)	434,8 m²	434,8 m²	434,8 m²	+0%

7. Mobilität

Die Auswertung der Mobilität und der dabei entstehenden Verbräuche erfolgt auf Ebene der Evangelischen Bank eG.

8. Emissionen

Strom:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ Strom MIT Vorkette (kg CO ₂ e)	6.325,34 kg	6.407,22 kg	7.054,14 kg	+10,1%
CO ₂ Strom MIT Vorkette/VZÄ (kg CO ₂ e/VZÄ)	21,65 kg/VZÄ	21,51 kg/VZÄ	24,59 kg/VZÄ	+14,33%
CO ₂ Faktor Strom MIT Vorkette (kg CO ₂ e/kWh)	0,0103 kg/kWh	0,0103 kg/kWh	0,0103 kg/kWh	+0%

Wärme:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ -Wärme MIT Vorkette (kg)	37.602,1 kg	34.705,3 kg	38.004,6 kg	+9,51%
CO ₂ -Wärme MIT Vorkette/VZÄ (kg)	128,69 kg	116,50 kg	132,48 kg	+13,71%
CO ₂ -Wärme der Vorkette (kg)	6.267,0	5.784,2	6.334,1	+9,51%
CO ₂ -Faktor Wärme MIT Vorkette (kg CO ₂ e/kWh)	0,0575 kg/kWh	0,0575 kg/kWh	0,0575 kg/kWh	+0%

Energie:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ -Energie MIT Vorkette (kg CO ₂ e)	43.927,46 kg	41.112,49 kg	45.058,77 kg	+9,6%
CO ₂ -Energie MIT Vorkette/VZÄ	150,33 kg	138,01 kg	157,06 kg	+13,81%

Papier:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ e aus Papierverbräuchen (kg CO ₂ e)	1.802,13 kg	715,19 kg	999,20 kg	+39,71%
CO ₂ e/VZÄ aus Papierverbräuchen (kg CO ₂ e)	6,17 kg	2,40 kg	3,48 kg	+45,08%

Kühlmittelverluste:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ e aus Kühlmittelverlusten (Klimaanlagen) in kg	0,00 kg	0,00 kg	0,00 kg	+0%

Gesamt-CO ₂ e:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ gesamt (kg CO ₂ e)	45.729,60 kg	41.827,68 kg	46.057,96 kg	+10,11%
CO ₂ gesamt/VZÄ (kg CO ₂ e/VZÄ)	156,50 kg/VZÄ	140,41 kg/VZÄ	160,55 kg/VZÄ	+14,34%
Anteil Strom an Gesamt-CO ₂ je VZÄ	13,83 %	15,32 %	15,32 %	-0,02%
Anteil Wärme an Gesamt-CO ₂ je VZÄ	82,23 %	82,97 %	82,51 %	-0,55%

8.5.4 Kernindikatoren: Umweltzahlen – EB-Hauptstelle Kiel für 2022 bis 2024

1. Allgemeine Daten	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Beheizte Fläche	3.596,2 m²	3.596,2 m²	4.555,6 m²	+26,68%
Mitarbeiter:innen (in Vollzeitstellen; VZÄ)	70,2	59,9	53,3	-10,97%
Mitarbeiter:innen (Köpfe)	73	63	56	-11,11%
Beheizte Fläche je VZÄ (Vollzeitäquivalent)	51,2 m²	60,0 m²	85,4 m²	+42,28%

2. Energieeffizienz

Strom:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Strom gesamt (MWh)	144,50 MWh	115,29 MWh	49,00 MWh	-57,5%
Strom gesamt je VZÄ (MWh)	2,06 MWh/VZÄ	1,92 MWh/VZÄ	0,92 MWh/VZÄ	-52,26%
Erneuerbare Energien Strom gesamt (kWh)	144.498,00 kWh	115.286,00 kWh	48.998,00 kWh	-57,5%
Anteil ern. Strom gesamt (%)	100,00 %	100,00 %	100,00 %	+0%
Strom (kWh) Gebäude	144.498,0 kWh	115.286,0 kWh	48.998,0 kWh	-57,5%
Strom Gebäude je VZÄ (kWh)	2.058,38 kWh	1.924,64 kWh	918,77 kWh	-52,26%
Erneuerbare Energien Strom Gebäude (kWh)	144.498,00 kWh	115.286,00 kWh	48.998,00 kWh	-57,5%
Anteil ern. Strom Gebäude (%)	100,00 %	100,00 %	100,00 %	+0%

Wärme:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Wärme (MWh)	411,75 MWh	268,00 MWh	190,06 MWh	-29,08%
Anteil Fernwärme an Wärme (%)	100,00 %	100,00 %	100,00 %	+0%
Anteil Gas an Wärme (%)	0,00 %	0,00 %	0,00 %	+0%
Erneuerbare Energien Wärme	38.704,78 kWh	25.192,00 kWh	34.209,96 kWh	+35,8%
Anteil ern. Wärme (%)	9,40 %	9,40 %	18,00 %	+91,49%
Wärme klimabereinigt (MWh)	477,63	313,56	235,67	-24,84%
Wärme/m² (klimabereinigt)	132,82 kWh	87,19 kWh	51,73 kWh	-40,67%
Wärme pro VZÄ (klimabereinigt)	6.803,90 kWh	5.234,72 kWh	4.419,06 kWh	-15,58%
Klimafaktor (berechnet)	1,16	1,17	1,24	+5,98%

Gesamtenergie:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Gesamtenergiebedarf (kWh)	556.251,00 kWh	383.286,00 kWh	239.053,33 kWh	-37,63%
Ges.-Energie/VZÄ	7.923,80 kWh	6.398,76 kWh	4.482,53 kWh	-29,95%
Erneuerbare Energien (MWh)	183,20 MWh	140,48 MWh	83,21 MWh	-40,77%
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergiebedarf (%)	32,9 %	36,7 %	34,8 %	-5,03%

3. Wasser	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Wasserverbrauch (m³)	451,00 m³	390,00 m³	184,50 m³	-52,69%
Wasserverbrauch/VZÄ (m³)	6,4 m³	6,5 m³	3,5 m³	-46,86%

4. Materialeffizienz	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Kopierpapier gesamt (Blätter)	190.000	151.000	73.500	-51,32%
Kopierpapier gesamt (kg)	950,0 kg	755,0 kg	367,5 kg	-51,32%
Kopierpapier/VZÄ (Anzahl)	2.706,6	2.520,9	1.378,2	-45,33%
Kopierpapier/VZÄ (kg)	13,5 kg	12,6 kg	6,9 kg	-45,33%
Anteil Papier 100% Recycling (%)	100,0 %	100,0 %	98,6 %	-1,36%

5. Abfall	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Restmüll gesamt (Liter)	28.600,0 l	33.000,0 l	12.600,0 l	-61,82%
Wertstoffe gesamt (Liter)	28.600,0 l	28.600,0 l	5.200,0 l	-81,82%
Biomüll gesamt (Liter)	3.120,0 l	3.120,0 l	2.600,0 l	-16,67%
Papier gesamt (Liter)	30.000,00 l	37.500,00 l	10.300,00 l	-72,53%
Aktenvernichtung (Liter)	14.700,00 l	45.600,00 l	5.065,00 l	-88,89%
Papier gesamt inkl. Aktenvernichtung (Liter)	44.700,0 l	83.100,0 l	15.365,0 l	-81,51%
Glas gesamt (Liter)	0,00 l	0,00 l	0,00 l	+0%
Sonstige Abfälle gesamt (Liter)		21.000,00 l	14.000,00 l	-33,33%
Sonstige Abfälle - Gewicht (t)		1,240 t	1,480 t	+19,35%
Abfallaufkommen gesamt (Liter)	105.020,0 l	168.820,0 l	49.765,0 l	-70,52%
Abfall/VZÄ (Liter)	1.496,0 l	2.818,4 l	933,2 l	-66,89%

6. Flächenverbrauch in Bezug auf biologische Vielfalt	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
Gesamtgrundstücksfläche (m²)	1.428,0 m²	1.428,0 m²	0,0 m²	-100%
Versiegelte Fläche (m²)	1.428,0 m²	1.428,0 m²	0,0 m²	-100%
Naturnahe Flächen (m²)	178,9 m²	178,9 m²	0,0 m²	-100%

7. Mobilität

Die Auswertung der Mobilität und der dabei entstehenden Verbräuche erfolgt auf Ebene der Evangelischen Bank eG.

8. Emissionen

Strom:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ Strom MIT Vorkette (kg CO ₂ e)	1.488,33 kg	1.187,45 kg	504,68 kg	-57,5%
CO ₂ Strom MIT Vorkette/VZÄ (kg CO ₂ e/VZÄ)	21,20 kg/VZÄ	19,82 kg/VZÄ	9,46 kg/VZÄ	-52,26%
CO ₂ Strom der Vorkette (kg CO ₂ e) Gebäude	1.488,33 kg	1.187,45 kg	504,68 kg	-57,5%
CO ₂ -Faktor Strom MIT Vorkette berechnet (kg CO ₂ e/kWh)	0,0103 kg/kWh	0,0103 kg/kWh	0,0103 kg/kWh	+0%

Wärme:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ -Wärme MIT Vorkette (kg)	59.704,2 kg	41.004,0 kg	29.078,5 kg	-29,08%
CO ₂ -Wärme MIT Vorkette/VZÄ (kg)	850,49 kg	684,54 kg	545,26 kg	-20,35%
CO ₂ -Wärme der Vorkette (kg)	9.950,7	6.834,0	4.846,4	-29,08%
CO ₂ -Faktor Wärme MIT Vorkette berechnet (kg CO ₂ e/kWh)	0,1450 kg/kWh	0,1530 kg/kWh	0,1530 kg/kWh	+0%

Energie:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ -Energie MIT Vorkette (kg CO ₂ e)	61.192,51 kg	42.191,45 kg	29.583,14 kg	-29,88%
CO ₂ -Energie MIT Vorkette/VZÄ	871,69 kg	704,36 kg	554,72 kg	-21,25%

Papier:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ e aus Papierverbräuchen (kg CO ₂ e)	529,91 kg	421,14 kg	207,05 kg	-50,84%
CO ₂ e/VZÄ aus Papierverbräuchen (kg CO ₂ e)	7,55 kg	7,03 kg	3,88 kg	-44,78%

Kühlmittelverluste:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ e aus Kühlmittelverlusten (Klimaanlagen) in kg	0,00 kg	0,00 kg	0,00 kg	+0%

Gesamt-CO ₂ e:	2022	2023	2024	Abweichung 2024 -2023
CO ₂ gesamt (kg CO ₂ e)	61.722,42 kg	42.612,58 kg	29.790,19 kg	-30,09%
CO ₂ gesamt kg CO ₂ e/VZÄ	879,24 kg/VZÄ	711,40 kg/VZÄ	558,60 kg/VZÄ	-21,48%
Anteil Strom an Gesamt-CO ₂ je VZÄ	2,41 %	2,79 %	1,69 %	-39,21%
Anteil Wärme an Gesamt-CO ₂ je VZÄ	96,73 %	96,23 %	97,61 %	+1,44%

8.6 Audits und Management Review

Im Rahmen des EMAS^{plus}-Zertifizierungssystems werden die die Begehungs- und Analyseaktivitäten in diesem Kapitel transparent dargestellt.

Im Rahmen des ersten Nachhaltigkeitszyklus 2011 bis 2014 hat die Bank alle in dem Zeitraum betriebenen Filialen intern wie extern evaluiert. In den folgenden Zyklen sind die Zentrale in Kassel und die Hauptstellen in Kiel sowohl intern als auch extern überprüft worden. Alle anderen Standorte mit mehr als einem Mitarbeitenden werden intern einmal alle drei Jahre begutachtet (2023: Hannover, Stuttgart und Kassel inkl. EB-SIM, EB-Real Estate und EB-KS; 2024: Hamburg, Kiel, Frankfurt a.M. inkl. EB-SIM und EB SRE GmbH, Kassel inkl. EB-SIM und EB-KS).

Seit der Revalidierungsnachscha 2024 wurden folgende Standorte anhand der EcoMapping-Methode im Rahmen des EMAS^{plus}-Nachhaltigkeitsmanagements begangen und analysiert:

Standort	Unternehmen	Anzahl Mitarbeiter:innen*	Monat des internen Audits
München	EB	3	25. Februar 2025
Nürnberg	EB	2	25. Februar 2025
Berlin	EB	10	05. März 2025
	Change Hub GmbH	6	05. März 2025
Köln	EB-SIM GmbH	37	11. März 2025
Eisenach	EB	3	21. März 2025
Kassel	EB	327	29. August 2025
	EB-SIM	21	09. September 2025
	EB-KS	59	19. Mai 2025 (ext.)

*Zahlen per 01.10.2025

Die EB-KS hat 2025 die arbeitssicherheitstechnische Begehung selbst organisiert und am 19.05.2025 durch die Firma Promundius – Björn Finis durchführen lassen. An der grundsätzlichen Handhabung der Räumlichkeiten im Gebäude der EB hat sich für die EB-KS nichts geändert. Die Auffälligkeiten wurden extern protokolliert und werden in Eigenregie abgearbeitet.

Im Jahr 2025 wurde das Objekt Ständeplatz 19 am 29.08. und 09.09.2025 intern begangen. Die Begehung mit dem Umweltgutachter erfolgt im Rahmen der EMAS^{plus}-Nachscha am 15. und 16.12.2025.

Hinweise und Anmerkungen sind im aufgestellten Begehungsaktionsplan im WeSustain-System hinterlegt. Die notwendigen Aktivitäten und Maßnahmen werden sukzessive umgesetzt. Das interne Audit und das Management Review fanden im Dezember 2025 statt und wurde vom Vorstand unterzeichnet.

8.7 Portfolioanalyse der direkten Umweltaspekte für einzelne Standorte

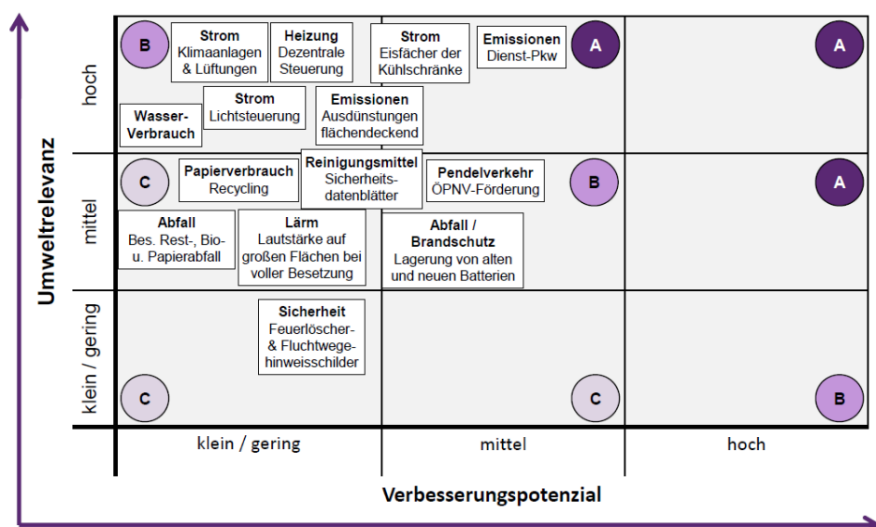
Im Rahmen der regelmäßigen Standortanalysen im EMAS^{plus}-System wird im Anschluss an jede Begehung zwischen den internen Prüfern und den Standortansprechpartner:innen festgelegt, wie die zentralen betriebsökologischen und die Arbeitssicherheit betreffenden Themen unter den Aspekten Verbesserungspotenzial und Umweltrelevanz einzuordnen sind. Die im jeweiligen Begehungsaktionsplan definierten Aktivitäten sind entsprechend ihrer dort festgelegten Priorität zu verfolgen.

Die folgenden Portfolioanalysen beziehen sich auf die 2025 besuchten Standorte der EB in Kassel, München, Nürnberg, Berlin und Eisenach sowie der Change Hub GmbH in Berlin und der EB-SIM GmbH in Köln. Für den Standort Kassel wird aufgrund der räumlichen Zusammengehörigkeit eine gemeinsame Portfolioanalyse für die EB, EB-KS und EB-SIM erstellt.

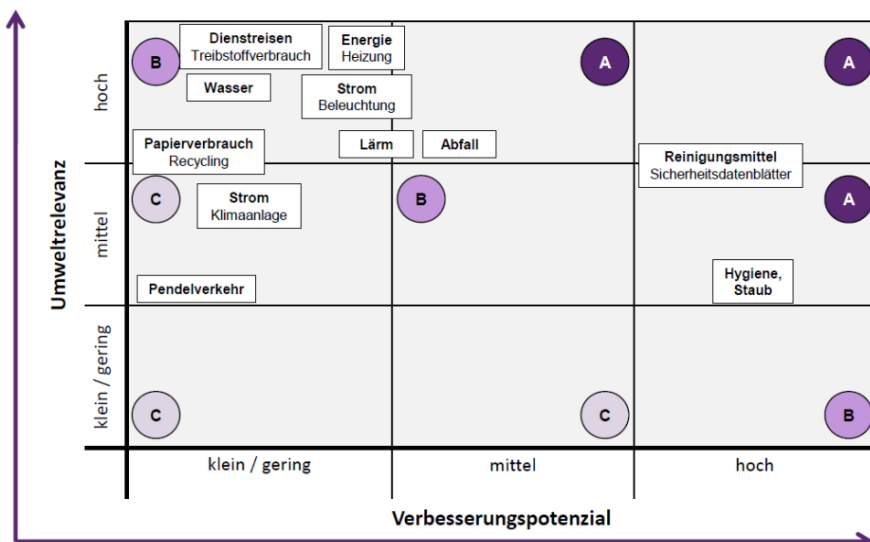
Evangelische Bank

EB-Sitz Kassel (29.08.2025)

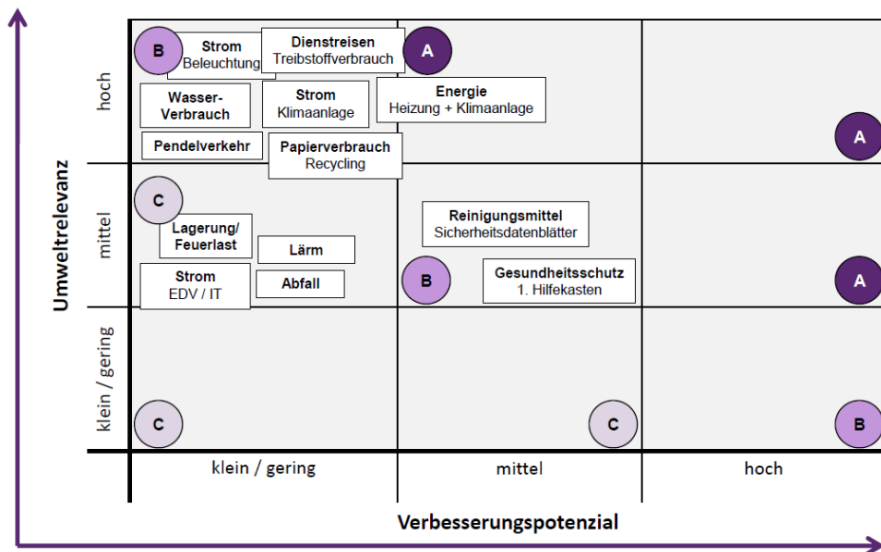
Ständeplatz 19, 34117 Kassel



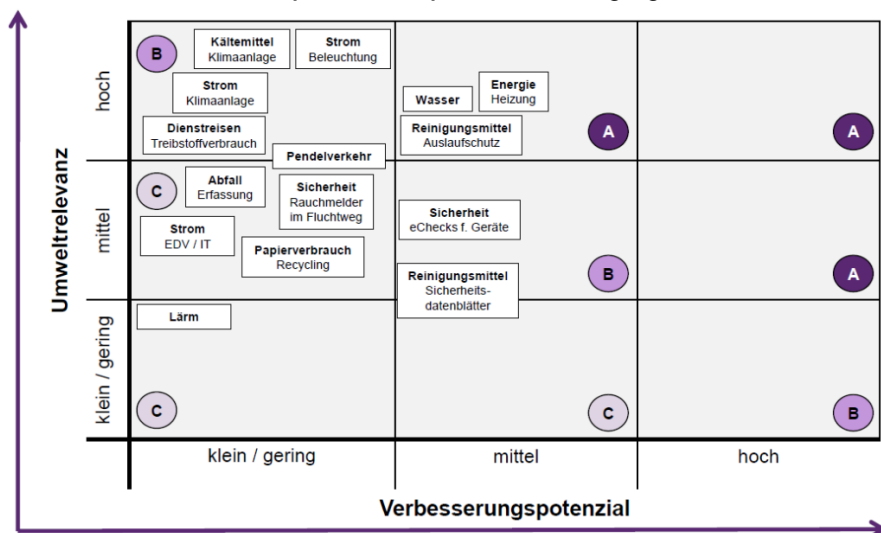
EB-Standort München (25.02.2025) - Karlstr. 68, EG, 80335 München



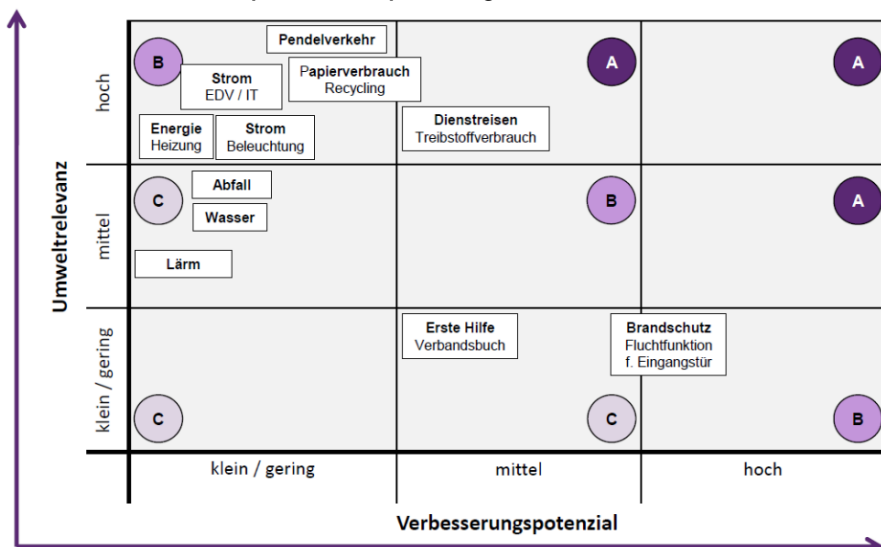
EB-Standort Nürnberg (25.02.2025) - Oberer Bergauerplatz 1, 90402 Nürnberg



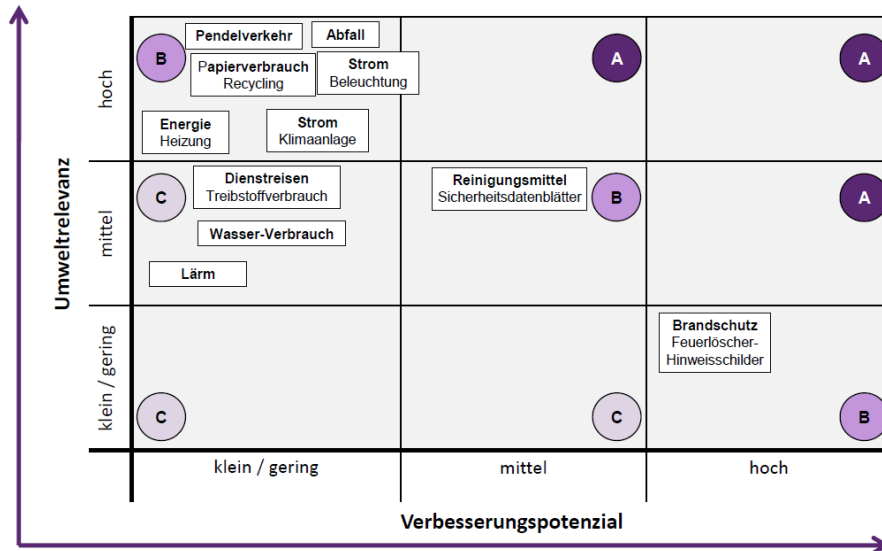
EB-Standort Eisenach (21.03.2025) - Obere Predigergasse 1, 99817 Eisenach



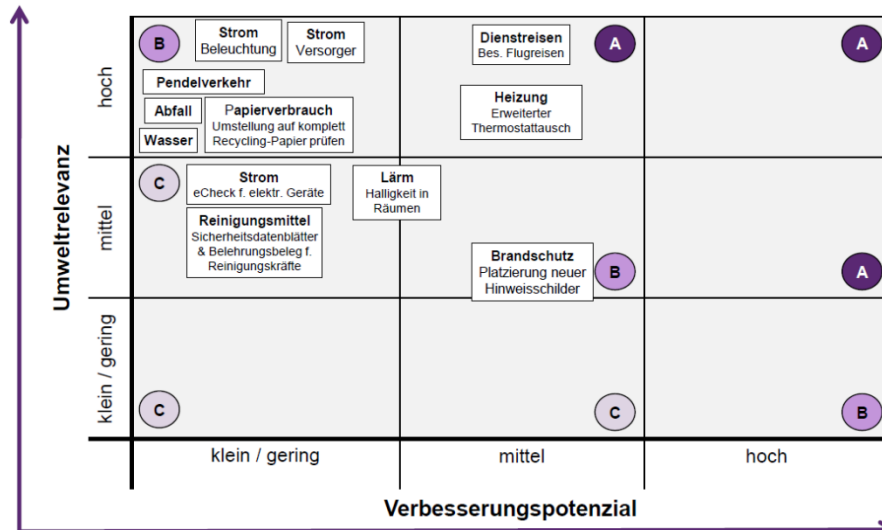
EB-Standort Berlin (05.03.2025) - Georgenkirchstraße 69-70, 10249 Berlin



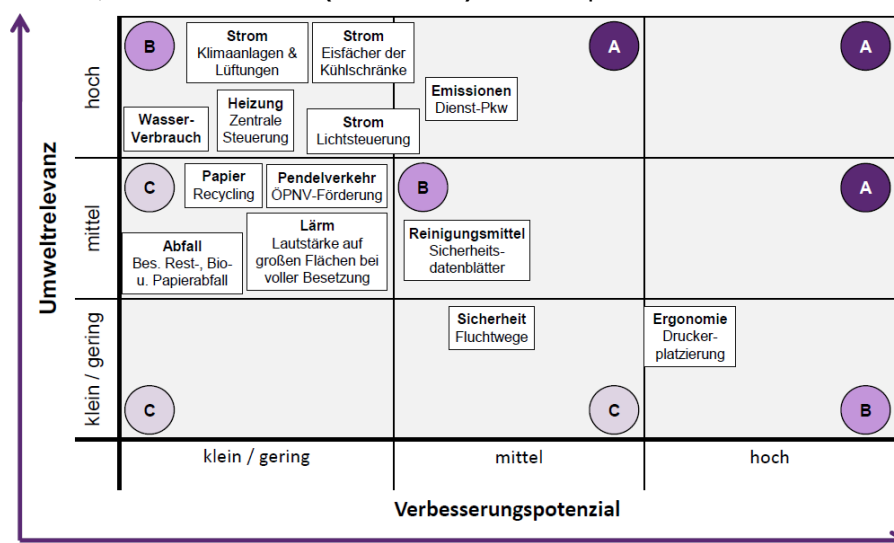
Change Hub GmbH, Berlin (05.03.2025) – Hardenbergstr. 32, 10623 Berlin



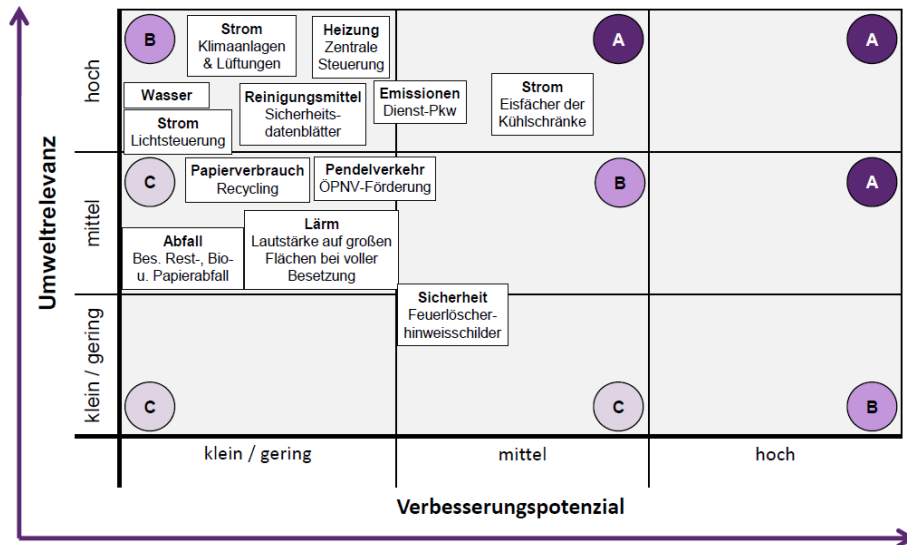
EB-SIM, Standort Köln (11.03.2025) – Von-Werth-Straße 9, 50670 Köln



EB-SIM, Standort Kassel (10.09.2025) – Ständeplatz 19, 34117 Kassel



EB-Kundenservice, Kassel (19.05.2025) – Ständeplatz 19, 34117 Kassel



8.8 Zertifikate & Gültigkeitserklärungen

Urkunde gemäß EMAS III

URKUNDE



Evangelische Bank eG
Ständeplatz 19
34117 Kassel

Register-Nr.: DE-139-00094

Erstregistrierung am
19. Februar 2018

Diese Urkunde ist gültig bis
28. Februar 2027

Diese Organisation wendet zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung ein Umweltmanagementsystem nach der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 und EN ISO 14001:2015 (Abschnitt 4 bis 10) an, veröffentlicht regelmäßig eine Umwelterklärung, lässt das Umweltmanagementsystem und die Umwelterklärung von einem zugelassenen, unabhängigen Umweltgutachter begutachten, ist eingetragen im EMAS-Register (www.emas-register.de) und deshalb berechtigt das EMAS-Logo zu verwenden.



Industrie- und Handelskammer
Kassel-Marburg

Désirée Derin-Holzapfel
Präsidentin
IHK Kassel-Marburg

Dr. Klein-Zirbes
Hauptgeschäftsführer
IHK Kassel-Marburg

Kassel, am 11. Januar 2024

Gültigkeitserklärung

Erklärung des Umweltgutachters zu den Begutachtungs- und Validierungstätigkeiten

Der
Umweltgutachter
Dipl.-Ing. Henning von Knobelsdorff
Mozartstraße 44
53115 Bonn

hat die Umweltleistungen, das Umweltmanagement, die Umweltbetriebsprüfung und die konsolidierte Umwelterklärung der

Evangelische Bank eG
Ständeplatz 19 in 34117 Kassel
Fabrikstraße 7 (bisher Herzog-Friedrich-Str. 45), 24103 Kiel
Registriernummer: DE-139-00094
NACE Code Abt. 64 „Finanzdienstleistungen“

mit den Unternehmen der Evangelischen Bank-Gruppe

auf Übereinstimmung mit der Verordnung (EG) 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 über die freiwillige Beteiligung von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung (EMAS III) mit den Ergänzungen VO (EU) 2017/1505 und VO (EU) 2018/2026 geprüft und den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht mit integrierter aktualisierter Umwelterklärung für gültig erklärt.

Es wird bestätigt, dass

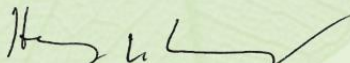
- die Begutachtung und Validierung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verordnung (EG) 1221/2009 mit den Ergänzungen VO (EU) 2017/1505 und VO (EU) 2018/2026 durchgeführt wurden,
- keine Belege für die Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften vorliegen,
- die Daten und Angaben des Nachhaltigkeitsberichts im begutachteten Bereich der o.b. Standorte mit 305 Mitarbeitern in Kassel und 57 in Kiel ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten innerhalb des im Nachhaltigkeitsbericht angegebenen Bereiches geben.

Der nächste konsolidierte Nachhaltigkeitsbericht wird der Registrierstelle spätestens bis zum 28.02.2027 vorgelegt.

Die Einrichtung veröffentlicht jährlich einen aktualisierten geprüften Nachhaltigkeitsbericht mit integrierter Umwelterklärung.

Diese Erklärung kann nicht mit einer EMAS-Registrierung gleichgesetzt werden. Die EMAS-Registrierung kann nur durch eine zuständige Stelle gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 erfolgen. Diese Erklärung darf nicht als eigenständige Grundlage für die Unterrichtung der Öffentlichkeit verwendet werden.

Bonn, den 16. Dezember 2025



Henning von Knobelsdorff
Umweltgutachter
DE-V-0090



ZERTIFIKAT

Nachhaltigkeitsmanagement nach EMAS^{plus}



Evangelische Bank eG
Ständeplatz 19
34117 Kassel

Zertifizierte Standorte: 3

Das Zertifikat Nr. DE-E2011-01 ist gültig bis
22. November 2026

Der EMAS^{plus}-Gutachter hat das Nachhaltigkeitsmanagementsystem, die Nachhaltigkeitsbetriebsprüfung, ihre Ergebnisse, die Nachhaltigkeitsleistungen und den Nachhaltigkeitsbericht der Organisation geprüft.

Durch das dokumentierte Audit wurde zudem der Nachweis erbracht, dass das Managementsystem und der Nachhaltigkeitsbericht die Anforderungen des Nachhaltigkeitsmanagementsystems EMAS^{plus} gemäß der aktuell gültigen Richtlinie 2020 erfüllen.

EMAS^{plus} setzt ein valides Umweltmanagementsystem nach EMAS voraus und orientiert sich an den Prinzipien und Kernthemen des internationalen Leitfadens DIN ISO 26000 (Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung). Die Nachhaltigkeitszertifizierung nach der EMAS^{plus} Richtlinie ersetzt nicht die EMAS-Registrierung nach der VO (EG)1221/2009.

Stuttgart, 22. Dezember 2023

Günter Koschwitz
Vorstand
KATE Umwelt & Entwicklung e.V.

Michael Vötsch
Vorstand
KATE Umwelt & Entwicklung e.V.

Gültigkeitserklärung



Der
Umweltgutachter
Dipl.-Ing. Henning von Knobelsdorff
Mozartstraße 44
53115 Bonn

hat das Nachhaltigkeitsmanagementsystem, die Nachhaltigkeitsbetriebsprüfung,
die Prüfungsergebnisse, die Nachhaltigkeitsleistungen und den konsolidierten Nachhaltigkeitsbericht der

Evangelische Bank eG
Ständeplatz 19 in 34117 Kassel

mit den Unternehmen der Evangelischen Bank-Gruppe

gemäß der aktuell gültigen EMAS^{plus} Richtlinie 2020 geprüft
und den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht für gültig erklärt.

Es wird bestätigt, dass

die Begutachtung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Richtlinie EMAS^{plus} von 2020 durchgeführt wurde, keine Belege für die Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften vorgefunden wurden, die Daten und Angaben des Nachhaltigkeitsberichts im begutachteten Bereich ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten innerhalb des im Nachhaltigkeitsbericht angegebenen Bereiches geben.

Durch das dokumentierte Audit wurde der Nachweis erbracht, dass das Managementsystem und der Nachhaltigkeitsbericht die Anforderungen des Nachhaltigkeitssystems EMAS^{plus} gemäß der aktuell gültigen Richtlinie 2020 erfüllen. EMAS^{plus} basiert auf dem Umweltmanagementsystem EMAS und orientiert sich an den Prinzipien und Kernthemen des internationalen Leitfadens ISO 26000 (Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung).

Der nächste konsolidierte Nachhaltigkeitsbericht mit integrierter Umwelterklärung wird der Registrierstelle spätestens bis zum 28.02.2027 vorgelegt.

Die Einrichtung veröffentlicht jährlich einen aktualisierten geprüften Nachhaltigkeitsbericht.

Bonn, den 16. Dezember 2025

Henning von Knobelsdorff
Umweltgutachter
DE-V-0090



Anlage zur Gültigkeitserklärung

Nach **EMAS^{plus}** geprüfte Standorte der Evangelische Bank eG und den Unternehmen der Evangelische Bank-Gruppe:

Kassel, Ständeplatz 19, 34117 Kassel

Kiel, Fabrikstraße 7 (vormals Herzog-Friedrich-Str. 45), 24103 Kiel

Zertifikat

Der Umweltgutachter
Henning von Knobelsdorff
bescheinigt hiermit, dass die

Evangelische Bank eG
Ständeplatz 19, 34117 Kassel
Fabrikstraße 7, 24103 Kiel
(bisher Herzog-Friedrich-Str. 45, 24103 Kiel)

mit den Unternehmen der Evangelischen Bank-Gruppe

ein

Qualitätsmanagementsystem

in Übereinstimmung mit dem Standard

DIN EN ISO 9001:2015

für den Geltungsbereich

Kreditinstitute, Finanzdienstleistung

bzw.

sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen

für Privatpersonen und Unternehmen

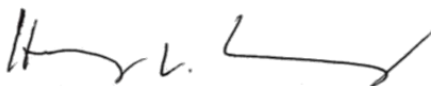
eingeführt hat und anwendet.

Das Zertifikat ist gültig bis zum 28. Februar 2027.

Das Qualitätsmanagementsystem wird bis dahin jährlich überprüft.

Zertifikat-Nummer 16092011EKK01

Bonn, den 16. Dezember 2025



Henning von Knobelsdorff
Umweltgutachter
Leitender Auditor für Qualitätsmanagementsysteme

Umweltgutachter Dipl.-Ing. Henning von Knobelsdorff, Mozartstraße 44, D-53115 Bonn
Zertifizierung von Managementsystemen

9. Danksagung

Vielen Dank für die Unterstützung und das Engagement aller Beteiligten bei der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Hinter diesem Bericht steht die Arbeit eines gruppenweiten interdisziplinären Teams – zentral gesteuert von der Stabsabteilung Strategie & Nachhaltigkeit.

10. Impressum

Herausgeber

Evangelische Bank eG
Ständeplatz 19
34117 Kassel
Telefon: 0561 7887-4000
info@eb.de
www.eb.de

Verantwortlich

Thomas Katzenmayer, Vorsitzender des Vorstands
Dr. Astrid Herrmann, Abteilungsleiterin Strategie & Nachhaltigkeit

Redaktion

Dr. Astrid Herrmann, Viktoria Baum, Maximilian Jäger, Pierre Löffler, Thomas Nordheim, Dr. Andreas Rautenkranz, Dr. Leonard Remme, Marlin Schünemann, Cornelia Boht, Andreas Köster, Carolin Caliebe, Janina Günther