

Unternehmens-grundsätze

Evangelische Bank

Inhaltsverzeichnis

Präambel 3
1. Struktur und Prämissen 3
2. Ausgangssituation 4
3. Grundlagen der Unternehmenspolitik 5
4. Strategische Zielsetzung 6
5. Strategische Umsetzung 8
6. Reporting und laufende Beurteilung 10
7. Zusammenfassende Beurteilung 10
8. Anhang 10

Präambel

Die Unternehmensgrundsätze beantworten, wofür die Evangelische Bank (EB) und ihre Mitarbeiter:innen stehen, wie sie zusammenarbeiten, an welchen Prinzipien sie sich orientieren und was letztlich jede:n Einzelne:n antreibt. Die Grundsätze beschreiben das Selbstverständnis der Bank und bilden den Rahmen für die Strategie, die strategischen Ziele und Maßnahmen. Sie bestehen aus dem Unternehmensleitbild, dem Corporate Governance Kodex und dem Wertesystem der Bank. Die Unternehmensgrundsätze werden durch die Nachhaltigkeitsgrundsätze der Bank ergänzt.

1. Struktur und Prämissen

Im Rahmen einer ganzheitlichen Unternehmenspolitik stellt sich die Frage, durch welche Entscheidungen und mit welchen Grundsätzen die Evangelische Bank als Ganzes so ge–staltet und gelenkt werden kann, damit sie auch unter komplexen Rahmenbedingungen funktioniert.

Das Unternehmenskonzept, das Führungskonzept, das Umweltkonzept sowie der Corpo–rate Governance Kodex sind Bestandteile der ganzheitlichen Unternehmenspolitik der Evangelischen Bank.

Gemeinsam stellen sie die Grundlage und Orientierung für alle Entscheidungen dar.

Unternehmen und Unternehmenskonzept

Mit dem Unternehmenskonzept wird die Tätigkeit des Unternehmens definiert. Insbesondere geht es um folgende Schlüsselfragen:

- Was ist der (Daseins-) Zweck der Evangelischen Bank?
- Was zeichnet die Evangelische Bank aus? Worin liegt ihr Alleinstellungsmerkmal? Welche Kernkompetenzen sind vorhanden?
- Welche sind die wichtigsten Funktionsbereiche?
- Durch welche Faktoren wird die Performance der Evangelischen Bank beurteilt?

Unternehmensumfeld und Umweltkonzept

Ein Unternehmen ist maßgeblich durch seine Umwelt definiert. Insbesondere geht es um folgende Schlüsselfragen:

- Welche externen Einflussfaktoren gibt es?
- Welche Stakeholder mit welchen Anforderungen / Erwartungshaltungen gibt es?
- Wie grenzt sich das Geschäftsgebiet der Evangelischen Bank ab?
- Welche gesellschaftlichen, politischen, sozialen und Umwelt-Faktoren beeinflussen die Evangelische Bank?
- Welche Trends und Entwicklungen sind zu beachten?

Unternehmensführung und Führungskonzept

Jedes Unternehmen benötigt ein angemessenes Führungskonzept. Insbesondere geht es um folgende Schlüsselfragen:

- Nach welchen Prinzipien soll die Evangelische Bank geführt werden?
- Welche Grundsätze gelten für die Unternehmensstrategie, die Unternehmensstruktur, die Unternehmenskultur und die Führungskräfte sowie im Weiteren für alle Mitarbeiter:innen in der Evangelischen Bank?
- Wie sind Führungskräfte für eine professionelle Führung auszubilden?
- Welche Grundsätze gelten für Information und Kommunikation?
- Welche Prinzipien sollen für Verantwortung und Ethik gelten?

2. Ausgangssituation

Das Unternehmensumfeld der Evangelischen Bank ist durch ein hohes Maß an Komplexität gekennzeichnet. Eine Vielzahl an Entwicklungen und Umbrüchen verändern wirtschaftliche Prozesse und gesellschaftliche Strukturen langfristig. Die digitale Transformation und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz üben bereits einen starken Einfluss auf den Finanzdienstleistungssektor aus und werden zweifellos zu vielen weiteren Veränderungen führen. Insbesondere das Aufkommen neuer Technologien und damit verbundener (digitaler) Geschäftsmodelle stellt traditionelle Finanzinstitute vor neue Herausforderungen. Die Evangelische Bank muss mit den technologischen Entwicklungen mithalten, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Weiterhin stellt die Ökologie eine zentrale Säule im sich verändernden Umfeld der EB dar. Die immensen Herausforderungen, die sich im Zuge des Klimawandels ergeben, beeinflussen die Finanzbranche fundamental. In den vergangenen Jahren hat die Regulierung auf europäischer und nationaler Ebene deutlich an Dynamik gewonnen und verpflichtet insbesondere den Finanzsektor, eine zentrale Rolle beim Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise zu übernehmen.

Die Bank begleitet Kund:innen bei den Transformationsfragen, für die sie konkrete Beratungs- und Finanzierungsleistungen anbietet. Inhalte, Grundlagen und Grenzen der jeweiligen Leistung werden transparent erläutert.

Darüber hinaus stellt der demografische Wandel eine wesentliche Herausforderung dar. Eine alternde Gesellschaft, veränderte Erwerbsbiografien sowie ein zunehmender Fachkräfteengpass beeinflussen interne Arbeitsprozesse. Gleichzeitig verändern sich die Erwartungen jüngerer Generationen an Arbeitgeber, Führung und Arbeitskultur. Die Evangelische Bank ist gefordert, diesen Entwicklungen aktiv zu begegnen, indem sie ihre Nachfolge frühzeitig plant, ihre Arbeitgeberattraktivität stärkt aber auch gezielte Prozessverbesserungen anstrebt, um die Effizienz zu steigern und Ressourcen optimal einzusetzen.

Die Evangelische Bank unterstützt den Übergang zu einer emissionsärmeren und zukunftsfähigen Wirtschaft. Dafür verfolgt sie die in ihren Nachhaltigkeitsgrundsätzen festgelegten Ziele und Maßnahmen. Über Ausgangswerte, Fortschritte und verbleibende Herausforderungen berichtet sie im jeweils geltenden Berichtsrahmen.

3. Grundlagen der Unternehmenspolitik

Vision und Leitbild

Die Evangelische Bank unterstützt Kund:innen in Kirche, Gesundheits- und Sozialwirtschaft mit auf ihre jeweiligen Anforderungen zugeschnittenen Finanzdienstleistungen. Welche sozialen oder ökologischen Merkmale einzelne Finanzierungen, Anlagen oder Dienstleistungen aufweisen, erläutern wir jeweils gesondert und nachvollziehbar.

Als werteorientierter Finanzpartner mit christlichen Wurzeln orientiert sich die Evangelische Bank in ihrer Unternehmensführung an christlichen Werten und berücksichtigt gleichermaßen sowohl wirtschaftliche, soziale als auch ökologische Aspekte. Die Evangelische Bank verfügt über langjährige Erfahrung in Kirche, Diakonie sowie der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Diese Erfahrung bringt sie in die Beratung und Entwicklung ihrer Finanzierungs- und Dienstleistungsangebote ein.

Ihre Kund:innen erfüllen zentrale Aufgaben für die Gemeinschaft. Die Evangelische Bank unterstützt ihre Kund:innen dabei, sich auf ihre Aufgaben für Menschen und die Gemeinschaft zu konzentrieren. Kostendruck, Fachkräftemangel und die Integration von messbaren Nachhaltigkeitskriterien in die Geschäftsmodelle sind Veränderungen, auf die die EB gemeinsam mit ihren Kund:innen Antworten findet. Mit Finanzierungen, Liquiditäts- und Vermögensmanagement unterstützt die EB Kund:innen bei der Planung und Steuerung ihrer finanziellen Anliegen.

Zu den drängenden Fragen der Transformation teilen die Mitarbeiter:innen der EB ihre Erfahrung und ihr Wissen und entwickeln als Sparringspartner tragfähige Konzepte für konkrete finanzielle, organisatorische und strategische Fragestellungen ihrer Kund:innen. Die Evangelische Bank lädt ihre Kund:innen dazu ein, Teil dieses unverwechselbaren und innovativen Ökosystems und Netzwerks zu sein. Die Zusammenarbeit ist geprägt durch einen vertrauensvollen Umgang miteinander und durch effiziente interne Prozesse. Als strategischer Partner hört die EB zu, um Kundenbedürfnisse und -anforderungen genau zu verstehen und arbeitet als konstruktiv-kritischer Ansprechpartner an innovativen Antworten.

Die Mitarbeiter:innen der Evangelischen Bank verstehen ihre Arbeit als Beitrag zur Bewältigung gesellschaftlicher Zukunftsfragen in den von der Bank betreuten Branchen. Sie arbeiten mit überprüfbaren Zielen und Kennzahlen und machen die erzielten Ergebnisse transparent.

Der Wertekompass

Ein christlicher Wertekompass leitet das Handeln der Evangelischen Bank. Als Branchenexpertin bietet sie exzellentes Spezial-Know-how, ganzheitliche Beratung sowie innovative, umfassende Finanzlösungen für den kirchlichen, diakonischen, gesundheits- und sozialwirtschaftlichen Bereich.

Die Werte Vertrauen, Ehrlichkeit, Offenheit, Respekt und Verantwortung sind für die Evangelische Bank zentral. Sie bedeuten glaubwürdig und authentisch zu agieren und sich sozial zu engagieren. Die Bank verfolgt zudem das Ziel, negative Umweltauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit schrittweise zu reduzieren und Umweltaspekte in ihre Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Konkrete Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse veröffentlicht sie regelmäßig.

Die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Normen ist für die Evangelische Bank ebenso eine Selbstverständlichkeit. Als erste deutsche Kirchenbank hat sie den vom Deutschen Genossenschafts- und Raiffeisenverband (DGRV) verabschiedeten Corporate Governance Kodex für Genossenschaften eingeführt. Seit 2018 verfügt die Evangelische Bank neben dem EB-Verhaltenskodex zusätzlich über einen eigenen Corporate Governance Kodex. Der Corporate Governance Kodex der EB ist eng an den Deutschen Corporate Kodex (DCGK) sowie den Corporate Governance Kodex für Genossenschaften des DGRV angelehnt.

Der Corporate Governance Kodex der EB stellt die wesentlichen rechtlichen Anforderungen an die Leitung und Überwachung der Bank dar und enthält darüber hinaus international und national anerkannte Standards verantwortungsvoller Unternehmensführung. Im Corporate Governance Kodex der EB ist die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Unternehmenspolitik definiert sowie Aufgaben und Zuständigkeiten festgelegt. Vorstand und Aufsichtsrat verfügen zudem über Fachwissen zur verantwortungsvollen Ausrichtung des Unternehmens und weisen Expertise im Hinblick auf die Unternehmensleitung und der strategischen Ausrichtung der Bank auf.

4. Strategische Zielsetzung

Das Unternehmenskonzept

Die Evangelische Bank berücksichtigt in ihrer Gesamtbankstrategie wirtschaftliche, soziale und ökologische Zielsetzungen. Ihre Umsetzung wird anhand definierter Steuerungsgrößen überprüft. Sie verfügt über ein Geschäftsmodell, das durch eine langfristige und stabile Geschäftsentwicklung gekennzeichnet ist und damit in eindeutiger Abgrenzung zur kurzfristigen Gewinnmaximierung steht. Dies kommt zum Ausdruck in auf Langfristigkeit angelegten Unternehmenszielen verzahnt mit einer Verantwortung des Vorstands für das Erreichen dieser Ziele.

Die Bank ist im kirchlichen, diakonischen und sozialen Netzwerk verankert. Dabei werden die Interessen und Ansichten der wichtigsten Stakeholder (insbesondere Kund:innen, Mitglieder, Gremien, Führungskräfte / Mitarbeiter:innen) berücksichtigt.

Als starkes und spezialisiertes Finanzinstitut aus dem kirchlich-diakonischen Umfeld richtet die Evangelische Bank ihr Produkt- und Dienstleistungsspektrum gezielt nach den besonderen Bedürfnissen und Anforderungen ihrer Kund:innen und Mitglieder aus.

Ihre Prozesse sind dabei kunden- und qualitätsorientiert sowie effizient. Sie stellen eine spezialisierte Betreuung und Begleitung der Kund:innen und Mitglieder sicher.

Die Evangelische Bank strebt an, ihre Expertise für ihre Kund:innen aus Gesundheits- und Sozialwirtschaft, Kirche und Wohnungswirtschaft, sowie für ihre Privatkund:innen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Als kapital- und ertragsstarke Bank mit ausgewogenem Chancen- / Risikoprofil sowie einem stabilen Wachstum unterstreicht sie die Prämisse dieses zukunftsfähigen Geschäftsmodells.

Die Evangelische Bank betreibt eine werteorientierte Risikopolitik. Sie fördert und fordert den bewussten und angemessenen Umgang mit Risiken von allen Mitarbeiter:innen und Führungskräften, der mit den Grundsätzen, risikopolitischen Leitlinien und finanziellen Ressourcen der Bank im Einklang steht.

Die Bank will verlässliche und wertschätzende Arbeitsbedingungen schaffen. Ein hohes Fach-Know-how unserer Mitarbeiter:innen steht im Einklang mit dem Anspruch unserer Kund:innen nach spezialisierter Betreuung. Durch gezielte Entwicklungsmaßnahmen und eine vorausschauende Nachfolgeplanung stellt die Evangelische Bank sicher, dass Talente gefördert und Schlüsselpositionen nachbesetzt werden können. Sie fördert die fachliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter:innen und unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die hierfür eingesetzten Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

Das Führungskonzept

Die Führungskräfte der Bank tragen ein hohes Maß an Verantwortung. Sie bestimmen maßgeblich die Zukunftsfähigkeit der Bank. Sie sorgen dafür, dass die Kundenzentrierung gelebt wird, die strategischen und operativen Ziele erreicht werden, sie organisieren, schaffen Strukturen und effiziente Prozesse.

Die Wirksamkeit der Führung ist wesentlicher Baustein, um den Herausforderungen der digitalen und zukünftigen Transformation begegnen zu können. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, hat die Bank Führungsgrundsätze und -leitlinien entwickelt und verabschiedet. Diese sind ein Kernelement der Unternehmenskultur der Evangelischen Bank.

Umweltkonzept (Marktumfeld)

Die Evangelische Bank versteht sich als strategischer Partner der Kirche, Diakonie, freien Wohlfahrt und Unternehmungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie allen Menschen, die sich mit dem Wertekompass der Bank identifizieren. Diese Klientel und ihre Bedürfnisse stehen im Mittelpunkt des unternehmerischen Handelns der EB. Für deren Bedarfe entwickelt sie Mehrwerte in Form von Produkten und Dienstleistungen, die auf die Anforderungen der Kundengruppen zugeschnitten sind. Das Geschäftsgebiet der Bank umfasst dabei sämtliche Länder der Bundesrepublik sowie die Republik Österreich.

Die Identifikation, Interpretation und Bewertung von Trends zählen zu den wichtigsten Aktivitäten im Rahmen der strategischen Entscheidungsfindung und der Überprüfung des Geschäftsmodells. Trends spiegeln die Kundenbedürfnisse und sich veränderndes Konsumverhalten wider und zeigen zudem die technologischen, gesellschaftlichen, politischen Einflussfaktoren auf.

Zur Erstellung von Zukunftsszenarien und der Entwicklung agiler Strategien bedient sich die Evangelische Bank eines innovativen Trendradars. Mit Hilfe dieses Radars hat die Bank eine Vielzahl von Trends identifiziert, aggregiert, bewertet und kommuniziert. Um die Bank optimal auf die Zukunft vorzubereiten, bilden die Ergebnisse der strategischen Trendanalyse zudem die Grundlage für den jährlichen Strategiedialog der Führungskräfte.

5. Strategische Umsetzung

Netzwerk Kirche und Diakonie

Die Evangelische Bank wurde von ihren Mitgliedern aus Kirche und Diakonie gegründet. Das „Netzwerk Kirche und Diakonie“ respektive die Nähe der Evangelischen Bank zu ihrer Kernklientel spiegelt sich auch in ihrer Mitgliederstruktur und der Zusammensetzung ihrer Gremien wider (Generalversammlung, Aufsichtsrat, Beiräte). Die Gremien sind so aufgestellt, dass sie die Mitgliederstruktur hinreichend abbilden und gleichzeitig den aufsichtsrechtlichen und unternehmensspezifischen Anforderungen gerecht werden.

Strategisches Zielsystem und Strategieprozess

Die Unternehmensgrundsätze beruhen auf dem Leitbild der Evangelischen Bank und ihren verbindlichen Unternehmensregelungen sowie den Nachhaltigkeitsgrundsätzen. unter Berücksichtigung der verantwortungsvollen Ausrichtung hat der Vorstand unter Einbindung der Führungskräfte die strategischen Zielperspektiven – Finanz- und Nachhaltigkeitsperspektive, Kundenperspektive, Mitarbeiter- und Entwicklungsperspektive, Prozess- und Technologieperspektive – definiert.

Die aus der strategischen Zielsetzung abgeleiteten strategischen Zielgrößen sind in einem komplexen Ziel- / Kennzahlensystem abgebildet (Management-Informationssystem als zentrales Steuerungsinstrument der Evangelischen Bank).

Darüber hinaus liegen Funktionsbeschreibungen über Aufgaben und Tätigkeiten, Prozesslandkarten, Aufbauorganisation, Kommunikationsregeln und ein Berichtswesen vor. Sämtliche Regelungen, Prozesse und Arbeitsanweisungen sind in der schriftlich fixierten Ordnung dokumentiert.

Der Strategieprozess wird jährlich durch den Vorstand initiiert und gemeinsam mit den Führungskräften MaRisk-konform durchlaufen (Gesamtbankstrategie, Gesamtbankrisikostrategie, Teilstrategien). Notwendige Anpassungen werden vorgenommen. Einmal jährlich werden alle Strategien im Aufsichtsrat erörtert.

Change-Management

Die aktuellen Veränderungen zeigen, dass betriebswirtschaftliche Steuerungssysteme allein der Komplexität der gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen und der zunehmenden Veränderungsgeschwindigkeit nur teilweise gewachsen sind. Insbesondere Banken weisen mit ihren starren aufsichtsrechtlichen Strukturen und risikoorientierten Prozessen fehlende Agilität und unzureichende Vernetzung in den Steuerungs- und Lenkungssystemen auf, um stets adäquat auf die Herausforderungen der zahlreichen Transformationsprozesse reagieren zu können. Erschwerend kommt hinzu, dass traditionelle Kommunikations-, Entwicklungs- und Entscheidungssysteme sowie die

Umsetzungsmechanismen zu langsam funktionieren, um mit der Veränderungsgeschwindigkeit mitzuhalten.

Die Evangelische Bank stellt sich diesen Herausforderungen, indem sie Veränderungen ganzheitlich betrachtet. Primäres Ziel des Change-Managements der Bank ist es, die Zukunft aktiv zu gestalten, zukunftsfähige Konzepte zu entwickeln und die Bedingungen zu schaffen, die Evangelische Bank besser, agiler, anpassungsfähiger und umsetzungsstärker zu machen. Aus diesem Anlass nimmt die Change-Management Perspektive eine strategische Rolle ein, damit Veränderungsvorhaben frühzeitig identifiziert und Konzepte zur Anpassung und Umsetzung entwickelt werden. Hierzu hat die Bank unter anderem eine Change Unit aufgebaut, die den geplanten kulturellen Wandel methodisch sowie beratend unterstützt und die Mitarbeiter:innen bei Veränderungen begleitet.

Die Bank als Arbeitgeber

Die Evangelische Bank verfügt über ein Geschäftsmodell, das durch eine langfristige und stabile Entwicklung gekennzeichnet ist.

Ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, ist Bestandteil der verantwortungsvollen Unternehmensführung. Die Bank fördert die Entwicklung und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter:innen kontinuierlich und legt großen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darauf zahlen auch zahlreiche Benefits wie der pme Familienservice oder die Familienstartzeit ein.

Die Evangelische Bank ist als Top-Company im Zeitraum von 2022 bis 2026 von der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu ausgezeichnet worden. Auf Basis von öffentlich zugänglichen Bewertungen durch aktive und ehemalige Mitarbeitende erreicht die Evangelische Bank dieses Siegel.[1] Unternehmenskultur, Vielfalt und Arbeitsumgebung zählen zu den Bewertungskriterien. Im Wettbewerb um qualifizierte Talente unterstreicht die Auszeichnung die Attraktivität der Evangelischen Bank als Arbeitgeber.

Information und Kommunikation

In der Evangelischen Bank wird eine transparente, zielgruppenadäquate Informations- und Kommunikationspolitik gelebt – sowohl nach innen als auch nach außen. Für die interne Kommunikation können exemplarisch Mitarbeiterveranstaltungen, -newsletter, Telefon- / Videokonferenzen, Mitarbeiterbefragungen sowie die EBnow als Informationsplattform an–geführt werden. Die Kommunikationskreise innerhalb der Bank (regelmäßige Sitzungsformate) sind klar definiert.

Als Beispiele für die externe Kommunikation sind Gremiensitzungen, die Geschäftsberichtserstattung, die Nachhaltigkeitsberichtshomepage, Publikationen, Studien, Mailings, Veranstaltungen, Kundenbefragungen wie auch die Homepage www.eb.de und Social Media-Plattformen (LinkedIn, XING, Facebook, Instagram) zu nennen.

[1] https://www.kununu.com/de/evangelische-bank-eg2

6. Reporting und laufende Beurteilung

Grundlagen

Die Evangelische Bank hat zur Überwachung und Steuerung der Bank ein umfassendes Berichtswesen als integralen Bestandteil der Gesamtbanksteuerung festgelegt. Das Berichtswesen als Teil des integrierten Managementsystems dient dazu, die wesentlichen Entscheidungsparameter transparent zu machen sowie Risiken frühzeitig zu erkennen, vollständig zu erfassen und in transparenter Weise darzustellen. Das Berichtswesen um–fasst auch die zeitnahe Informationsversorgung des Aufsichtsrates.

Details zu den Berichtslinien sowie den Berichtsinhalten sind in der Übersicht zum Berichtswesen sowie in den Arbeitsanweisungen geregelt.

Neben den regelmäßigen Berichten ist ein Ad-hoc-Reporting einzuleiten, sofern im Rahmen des laufenden Risikocontrollings signifikante Abweichungen von Schwellenwerten oder wesentlichen Risikoinformationen identifiziert werden bzw. akute Problemfälle oder Schäden zu verzeichnen sind.

7. Zusammenfassende Beurteilung

Im Rahmen der Unternehmensgrundsätze hat die Bank die obersten Grundsatzregelungen der Evangelischen Bank bestimmt, die für alle verbindlich sind. Unternehmensleitbild, Führungsgrundsätze und -leitlinien sowie die Strategien sorgen dafür, dass die Bank als Ganzes funktioniert.

Das Unternehmenskonzept, die Nachhaltigkeitsgrundsätze, die Führungskonzeption sowie der Corporate Governance Kodex sind integrale Bestandteile der ganzheitlichen Unternehmenspolitik der Evangelischen Bank. Gemeinsam mit dem EB-Verhaltenskodex bilden sie die Grundlage und Orientierung für alle Entscheidungen.

8. Anhang

Das Unternehmensleitbild, der Verhaltenskodex und die Führungsgrundsätze und -leitlinien als Teil der Unternehmensgrundsätze, der Corporate Governance Kodex und die Nachhaltigkeitsgrundsätze finden sich in separaten Dokumenten.

Stand: September 2026