

**Zusammengefasster
gesonderter nichtfinanzieller Bericht
2018/2019**

Inhalt

1. Einleitung	3
1.1. Geschäftsmodell	3
1.2. Bedeutung der Nachhaltigkeit für die IKB.....	3
1.3. Wesentlichkeitsbestimmung	3
1.4. Risikobewertung	4
2. Berichtspflichtige Themen	4
2.1. Fördermittelgeschäft – Umweltbelange und soziale Belange	4
2.2. Fachliche Qualifizierung – Arbeitnehmerbelange.....	6
2.3. Bekämpfung von Korruption und Bestechung	7

1. Einleitung

1.1. Geschäftsmodell

Die IKB Deutsche Industriebank begleitet mittelständische Unternehmen mit Krediten sowie Kapitalmarkt- und Beratungsdienstleistungen. Seit ihrer Gründung im Jahr 1924 ist die IKB eng mit den deutschen Unternehmen und Unternehmern verbunden. Das Geschäftsmodell der Bank basiert auf langjährigen Kundenbeziehungen sowie einem ausgeprägten Verständnis für Mittelstandsthemen. Die Beschreibung des Geschäftsmodells erfolgt in „Kapitel 1. Grundlagen des Konzerns“ im zusammengefassten Lagebericht des Geschäftsberichts 2018/19 der IKB.

Der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der IKB für das Geschäftsjahr 2018/19 fasst die nichtfinanzielle Konzernklärung gemäß § 340i Abs. 5 HGB (Handelsgesetzbuch) i.V.m. § 315b HGB mit der nichtfinanziellen Erklärung des Mutterunternehmens nach § 340a Abs. 1a HGB i.V.m. § 289 HGB zusammen. Auf die Anwendung eines Rahmenwerkes wurde aufgrund des Berichtsumfangs und der Größe des Konzerns verzichtet.

Die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung für den Zeitraum 1. April 2018 bis 31. März 2019 wurde keiner freiwilligen externen Prüfung unterzogen.

Soweit nicht gesondert vermerkt, gelten die nachstehenden Aussagen sowohl für den Konzern (IKB) als auch für die IKB AG (IKB AG).

1.2. Bedeutung der Nachhaltigkeit für die IKB

Das Thema Nachhaltigkeit hat für die IKB seit ihrer Gründung im Jahr 1924 eine wichtige strategische Bedeutung. Die Bank hat die langfristige Kreditfinanzierung für deutsche Unternehmen erschlossen. Kompetenz und gegenseitiges Vertrauen sind dabei grundlegende Werte der Kundenbeziehung, die oft weit über die Kreditlaufzeit hinaus reichen. Nachhaltige Kundenbeziehungen, häufig über mehrere Generationen, sind dabei die Grundlage für einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der Bank.

Das Geschäftsmodell der IKB ist darauf ausgerichtet, nachhaltig positive Ergebnisse zu erzielen. Damit schafft die Bank Werte für ihre Stakeholder, insbesondere Kunden, Aktionäre, Investoren sowie Mitarbeiter und deren Familien. Um die wirtschaftliche Nachhaltigkeit sicherzustellen, ist es für die IKB von besonderer Bedeutung, eine solide Eigenkapitalbasis aufzuweisen, die Liquidität zu sichern, die Neugeschäfts- und Preispolitik risikobewusst auszurichten und die Prozesse und Strukturen effizient zu gestalten.

Im Mittelpunkt der Geschäftsaktivitäten und der Nachhaltigkeit steht für die IKB die Kundenbeziehung, auf deren Basis eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung der Bank gesichert wird. Der verantwortungsbewusste und schonende Umgang mit der Umwelt ist dabei ein Selbstverständnis für die IKB. Das Vertrauen ihrer Geschäftspartner, Kunden und der Öffentlichkeit in ein verantwortungsbewusstes und gesetzmäßiges Verhalten aller Mitarbeiter der IKB ist von großer Bedeutung für das Ansehen der Bank.

1.3. Wesentlichkeitsbestimmung

Der Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der IKB liegt in der Verantwortung der Konzernkommunikation. Zur Ermittlung der relevanten Nachhaltigkeitsthemen wurden die verantwortlichen Vertreter der Bereiche Finanzen, Recht, Governance & Compliance, Personal/Facility Management, Kreditprodukte/Fördermittelkredite und Unternehmensentwicklung benannt. In einem kontinuierlichen Dialog wurden mit den beteiligten Bereichen die in der gesamten Wertschöpfungskette vorliegenden Daten und Fakten zur Nachhaltigkeit strukturiert und die relevanten Themen identifiziert. In Abstimmung mit dem Vorstand

erfolgte die Bewertung der Wesentlichkeit dieser Themen für die Geschäftsaktivitäten der IKB und die Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitsaspekte gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG). Im Sinne des CSR-RUG wurden solche Themen als wesentlich bewertet, die für das Verständnis von Geschäftsverlauf, -ergebnis und -lage der IKB relevant sind und in denen die Geschäftstätigkeit zugleich signifikante Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte (Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte und Sozialbelange) hat. Die nach dieser Methode ermittelten wesentlichen Themen für die IKB umfassen das Fördermittelgeschäft, die Mitarbeiter-Qualifizierung sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

1.4. Risikobewertung

Im Rahmen des Risikomanagements der nicht finanziellen Risiken werden auch die Themen betrachtet, die gemäß Kapitel 1.3. als wesentlich erachtet wurden. Für Zwecke der nichtfinanziellen Berichterstattung wurden keine wesentlichen Risiken im Sinne des CSR-RUG ermittelt, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, soziale Belange, Menschenrechte oder Vermeidung von Korruption und Bestechung haben.

2. Berichtspflichtige Themen

2.1. Fördermittelgeschäft – Umweltbelange und soziale Belange

Die innovativen und wachstumsstarken Kundenunternehmen der IKB, der gehobene Mittelstand, schaffen zahlreiche Arbeitsplätze und haben einen wesentlichen Anteil am Erfolg der deutschen Wirtschaft, nicht zuletzt auch im globalen Wettbewerb. Diese Position ihrer Kunden will die IKB mit ihrem Dienstleistungsangebot stärken und nachhaltig sichern.

Für die IKB steht der Kundennutzen im Mittelpunkt. Alle Beratungsdienstleistungen und Produkte werden am Bedarf der Kunden ausgerichtet und kontinuierlich weiterentwickelt. Die IKB begleitet dabei strategische und langfristig ausgerichtete Investitionen ihrer Kunden mit nachhaltigen Lösungen. Die Begleitung beinhaltet auch den strategischen Dialog über die Nachhaltigkeit der unternehmerischen Pläne. Mit einer umfassenden Beratung und maßgeschneiderten Finanzierungskonzepten kann ein Beitrag zur Zukunftssicherung der mittelständischen Unternehmen Deutschlands geleistet werden.

Ein erhebliches Potenzial sieht die Bank in der Nutzung öffentlicher Förderprogramme für Investitionen in Umweltschutz und andere Nachhaltigkeitsaspekte aufseiten ihrer Kunden des industriellen Mittelstands. Diese Chancen will die IKB im Sinne der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Nachhaltigkeit nutzen. Die Fördermittel stammen von den öffentlichen Förderbanken des Bundes, der Länder und von den europäischen Förderinstituten. Der wichtigste Refinanzierungspartner der IKB aufseiten der Förderbanken ist die KfW Bankengruppe (KfW), hier insbesondere die Programme der KfW-Mittelstandsbank.

Öffentliche Fördermittel unterstützen dabei mittelständische Unternehmen allgemein oder bezüglich spezifischer Investitionsziele wie F&E-Aktivitäten, Digitalisierung und Umweltziele. Die Finanzierung und Durchführung von Investitionen sollen mit diesen Programmen gefördert und ein verbesserter Zugang zu Finanzierungen sichergestellt werden. Förderdarlehen können bei Investitionen mit langfristiger Finanzierung die Zinsbelastung spürbar verringern und darüber hinaus den Finanzierungsaufwand in vielen Fällen mit öffentlichen Zuschüssen reduzieren.

Die Fördermittelprogramme erfüllen in Zeiten, in denen Unternehmen nur eingeschränkten Zugang zu Fremdmitteln haben, eine stabilisierende Funktion. Zyklen an den Finanzmärkten werden ausgeglichen und der

deutsche Mittelstand kann sich dauerhaft auf eine sichere Finanzierung wichtiger Investitionsvorhaben verlassen.

Die Schwerpunktsetzung der öffentlichen Förderung erfolgt letztlich durch die Politik und wird umgesetzt durch die Ministerien, insbesondere dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Digitalisierung und Energieeffizienzprogramme) und dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (Umweltprogramme). Entsprechend der politischen Agenda werden Programme durch die Förderbanken, namentlich die KfW, neu aufgesetzt, in ihrer Attraktivität (Anreizwirkung) gesteigert oder reduziert oder gegebenenfalls auch eingestellt. Die hieraus resultierenden Förderprogramme werden allen bei der KfW akkreditierten Durchleitungsbanken in gleicher Form und zu gleichen Bedingungen angeboten.

Wichtige Förderziele sind derzeit Innovationen und – vor dem Hintergrund der CO₂-Einsparziele – das Thema Energieeffizienz. Dabei hat z. B. die KfW ihre Innovationsförderung um die für den Mittelstand zentralen Zukunftsthemen „Industrie 4.0“ und „Digitalisierung“ erweitert. Die neuen Programme öffnen sich zudem der Digitalisierung von Produkten, Produktion und Verfahren und fördern in diesem Zusammenhang auch Maßnahmen zur Ausrichtung der Unternehmensstrategie und -organisation.

Im Rahmen der Innovationsförderung werden sowohl der Finanzierungsbedarf im Zusammenhang mit einem Digitalisierungs- und Innovationsvorhaben als auch der gesamte Finanzierungsbedarf innovativer Unternehmen gefördert. Als innovativ im Sinne des ERP-Digitalisierungs- und Innovations-Förderprogramms gelten Unternehmen, die ein Innovations- oder Digitalisierungsvorhaben durchführen oder definierte Kriterien erfüllen.

Im Rahmen von Umwelt-Förderprogrammen werden Investitionen unterstützt, die im Sinne der politisch gewollten Energiewende zur Reduktion von CO₂-Emissionen sowie zum Schutz von Boden, Wasser, Luft, zur Förderung von umweltfreundlichem Verkehr, zur Energieeinsparung und zur Nutzung Erneuerbarer Energien getätigt werden.

Die IKB berät schwerpunktmäßig zu Fördermittel-Programmen für mittelständische Unternehmen, für Umweltschutz und Energieeffizienz, für Erneuerbare Energien, Innovationen und Investitionsvorhaben der kommunalen Infrastruktur.

Der Kreditvergabeprozess der IKB ist im Regelwerk des Geschäftsprozess-Managements detailliert festgelegt. Auf Basis der mit dem Vorstand abgestimmten Zielgruppenfestlegung werden potenzielle Kunden identifiziert und angesprochen. Dabei werden im Rahmen der mit dem Vorstand entwickelten Planung Zielvorgaben für die zu realisierenden Barwerte gemacht. Im Gespräch mit potenziellen Kunden findet in einer gesamtheitlichen Finanzierungsbedarfsanalyse die Auswahl der geeigneten Finanzierungslösung für das Investitionsvorhaben statt. Dabei erfolgt regelmäßig auch die Prüfung, ob öffentliche Fördermittel eingesetzt werden können. Die IKB-Spezialisten der Fördermittelberatung prüfen frühzeitig in der Investitionsplanung infrage kommende Fördermöglichkeiten und entwickeln auf dieser Basis Finanzierungskonzepte. Die Finanzierungslösung muss dem Kunden Vorteile bieten und für die IKB wirtschaftlich nachhaltig tragbar sein. Bei der Preisgestaltung (Pricing-Prozess) wird gegebenenfalls der Vorstand eingebunden.

Die Fördermittelkredite durchlaufen wie alle übrigen Kreditgeschäfte der IKB einen definierten Kreditprozess. Etwaige aus den Programmbedingungen der KfW hervorgehende Sonderanforderungen sind in der Prozessbeschreibung berücksichtigt und entsprechend dokumentiert.

Die KfW prüft regelmäßig die Einhaltung aller Förderbestimmungen bezüglich Antragstellung, Kreditvergabe, Beachtung der Abrufvoraussetzungen, der Mittelverwendungskontrolle und der Bestands- und Sicherheitenverwaltung. Die letzte derartige Prüfung fand im September 2017 statt und wurde ohne Feststellung abgeschlossen.

Der Vorstand erhält monatlich ein Reporting zum Fördermittelneugeschäft.

Die Schwerpunkte liegen derzeit zum einen auf der Förderung von Innovationen über den ERP-Digitalisierungs- und Innovationskredit und zum anderen auf dem Umweltschutz mithilfe des KfW-Energieeffizienzprogramms. Die IKB hat im Geschäftsjahr 2018/19 insgesamt 1,3 Mrd. € an Fördermitteln durchgeleitet. Dies entspricht 37 % des gesamten Kreditneugeschäfts der IKB AG.

2.2. Fachliche Qualifizierung – Arbeitnehmerbelange

Die Suche nach qualifizierten Führungskräften und Fachspezialisten ist auf den wettbewerbsintensiven Arbeitsmärkten weiterhin anspruchsvoll. Umso wichtiger ist es für die IKB, laufend Potenzialträger zu identifizieren und erfolgreich zu entwickeln. Die klassische Personalentwicklungsarbeit der Bank wird dabei durch folgende Faktoren unterstützt:

Flache Hierarchien, eine offene Kommunikationskultur und eine konstruktive Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ermöglichen eine zeitnahe und zielorientierte Berücksichtigung von Ideen und Vorschlägen von Mitarbeitern. Im Intranet wird laufend und zeitnah über aktuelle Entwicklungen der Bank informiert, darüber hinaus berichtet der Vorstand in regelmäßigen Mitarbeiterveranstaltungen über die Lage der Bank und steht für einen offenen Dialog zur Verfügung.

Die IKB fördert darüber hinaus eine offene, kooperative und innovative Unternehmenskultur, die auch im Code of Conduct verankert ist. Die Weiterentwicklung der Unternehmenswerte als Grundlage der Unternehmenskultur war im Berichtszeitraum Gegenstand von bankweiten Workshops. Ziel war es, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, wie das Verhältnis zu den Kunden der IKB sowie der Umgang miteinander in der Bank zukünftig ausgestaltet werden kann.

Ein offener Dialog hinsichtlich der Chancen und Risiken von Geschäften wird durch die Führungskräfte geschätzt und gefördert. Alle Mitarbeiter haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kollegen. Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner sexuellen Orientierung, seines Alters, seiner körperlichen Verfassung, Gewerkschaftszugehörigkeit, seines Familienstatus oder Aussehens belästigt, diskriminiert oder benachteiligt werden.

Jeder Mitarbeiter hat zu bestätigen, die Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu kennen. Um dies sicherzustellen, ist eine Online-Schulung gemäß Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz für jeden Mitarbeiter obligatorisch. Hier werden u. a. die Themen wie Gleichstellung des Geschlechts sowie mittelbare und unmittelbare Benachteiligung z. B. bei weiblichen Teilzeitkräften angesprochen.

Für die IKB sind engagierte, gut ausgebildete und verantwortungsbewusste Mitarbeiter unverzichtbar. Dies unterstützt insbesondere auch die Nachhaltigkeit in Kundenbeziehungen und die nachhaltige Geschäftsentwicklung der IKB. Daher verfolgt die Bank eine nachhaltige Personalentwicklung, die auf fachliche und persönliche Qualifizierung der Mitarbeiter setzt und zudem zur Attraktivität der IKB als Arbeitgeber beiträgt.

Die Personalentwicklungsstrategie der IKB ist aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und gilt konzernweit. Die Kompetenz der Mitarbeiter ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Angesichts dynamischer Märkte sind Aus- und Weiterbildungen der Mitarbeiter für die Bank von hoher Bedeutung. Die unternehmerischen Erfolge der IKB basieren auf dem Einsatz, der Motivation und Lernbereitschaft sowie der Kreativität und Qualifikation der Mitarbeiter. Die Bank möchte mit ihrer Unternehmenspolitik darüber hinaus die Grundlage dafür schaffen, dass sie mit Freude und Erfolg für die IKB tätig sind.

Die IKB unterstützt ihre Mitarbeiter durch vielfältige Fördermaßnahmen. Den Schwerpunkt des Weiterbildungsangebotes bilden Fachseminare mit bedarfsorientierten Themenstellungen. Darüber hinaus werden beispielsweise Seminare zur Anwendung von Arbeitstechniken, Fremdsprachenkurse und Führungsseminare

angeboten. Insgesamt gab es im Geschäftsjahr 2018/19 in der IKB 2.594 Teilnahmen an über 300 Qualifikationsmaßnahmen.

Das Arbeitsfeld in der IKB wird zunehmend von neuen Herausforderungen und steigenden Anforderungen bei immer knapperen Ressourcen und Mitteln geprägt. Dies erfordert zum einen Organisationsformen, die sich permanent an neue Gegebenheiten anpassen können, und zum anderen Mitarbeiter und Prozesse, die in der Lage sind, diesen Wandel innerhalb kürzester Zeit zu vollziehen.

Organisationsmanagement ist somit zu einer Schlüsselfunktion geworden. In der täglichen Praxis zeigt sich, dass der Bankerfolg zunehmend von der systematischen Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation abhängt und mehr und mehr zum strategischen Wettbewerbsvorteil wird. Grundlage in der IKB ist hierbei die aufgabenspezifische Qualifizierung der Mitarbeiter. Mit einer gezielten Prozessmanagerausbildung wird den verantwortlichen Mitarbeitern das notwendige Know-how vermittelt.

Die Bank setzt bedarfsorientiert Trainees im Rahmen der Nachwuchsförderung ein.

Im Rahmen ihres Konzeptes zur beruflichen Erstausbildung stellt die IKB junge Nachwuchskräfte ein, die in einer dreijährigen Ausbildung eine Kombination aus bankinterner Ausbildung in der IKB und einem Studium an der Fachhochschule für Ökonomie und Management (FOM) in Düsseldorf absolvieren. Anders als in einer klassischen Banklehre werden die Nachwuchskräfte hierbei noch fundierter und spezifischer an die besonderen Herausforderungen und Aufgaben einer Spezialbank wie der IKB herangeführt. Die Ausbildung in der IKB bietet dabei einen umfassenden und praxisnahen Einblick in die Strategie der Bank, in ihre Geschäftsfelder und zentralen Bereiche.

Die IKB AG bietet ihren Mitarbeitern zahlreiche Angebote, um Beruf und Privatleben besser miteinander in Einklang zu bringen. Eine gelungene Vereinbarkeit schafft die Voraussetzung für zufriedene und motivierte Mitarbeiter. Dafür stellt die Bank familienfreundliche Angebote, eine wirkungsvolle Gesundheitsförderung und flexible Arbeitsbedingungen zur Verfügung.

Gesundheit, Wohlbefinden sowie Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit stehen in einem engen Zusammenhang und sichern zugleich die Wettbewerbsfähigkeit. Seit vielen Jahren fördert die Bank den Betriebssport wie Tennis, Badminton, Gymnastik oder Fußball. Einstellungsuntersuchungen, Gesundheitsschecks, Gripeschutzimpfungen und betriebsärztliche Betreuung sind teils freiwillige, teils aus arbeitsmedizinischen Vorschriften resultierende Leistungen, die bei der IKB zum Angebot für die Gesundheit der Mitarbeiter gehören.

Seit 2006 stellt sich die IKB dem „audit berufundfamilie“, das von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung als strategisches Managementinstrument entwickelt wurde. Im Rahmen dieses Auditierungsverfahrens zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden personalpolitisch relevante Bereiche analysiert und Handlungsbedarf identifiziert, um eine familienbewusste Personalpolitik zu fördern. Nach der erfolgreichen Re-Auditierung im Jahr 2017 sieht sich die Bank verpflichtet, auch zukünftig eine familienbewusste Personalpolitik zu fördern.

2.3. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Das Vertrauen der Geschäftspartner, Kunden, Bankenaufsicht und der Öffentlichkeit in ein verantwortungsbewusstes und gesetzmäßiges Verhalten aller Mitarbeiter der IKB ist von großer Bedeutung für das Ansehen der Bank. Die Vermeidung von Bestechung und Bestechlichkeit ist ein wesentliches Compliance-Ziel der IKB und gilt konzernweit. Die Aufgaben zur Bekämpfung strafbarer Handlungen werden gemäß § 25h KWG (Kreditwesengesetz) durch eine Zentrale Stelle, angesiedelt im Bereich Governance & Compliance, wahrgenommen.

Die IKB hat einen Verhaltens- und Ethikkodex (Code of Conduct) schriftlich niedergelegt. Der Code of Conduct der IKB schreibt verbindliche Wert- und Verhaltensgrundsätze für die gesamten Aktivitäten fest und enthält Leitsätze zum Umgang mit Zuwendungen. Die Verhaltensanforderungen und Prozessvorgaben sind im Regelwerk der Compliance für die Bank und ihre Mitarbeiter verbindlich schriftlich dokumentiert. Die im Code of Conduct der IKB benannten Grundsätze und Wertvorstellungen enthalten die Anforderungen an das Verhalten aller Mitarbeiter an sämtlichen Standorten des Konzerns.

Im Anweisungswesen der IKB werden verschiedene Anforderungen aus dem Code of Conduct an das Verhalten der Mitarbeiter konkretisiert. Diese Vorgaben sind entweder in Organisationsanweisungen oder im Prozessmanagement dokumentiert. Das Anweisungswesen enthält klare Regeln zum Umgang mit Zuwendungen wie Geschenken, Einladungen, Spenden und Bewirtungen. Es sind Wertgrenzen und Genehmigungsverfahren hinsichtlich der Annahme und Gewährung von Zuwendungen beschrieben. Die Regelungen enthalten zudem ein Verfahren über die Meldung von Zuwendungen an die Zentrale Stelle, sobald eine festgelegte Größenordnung erreicht wird. Bestimmte Arten von Zuwendungen wie z. B. Einladungen an Amtsträger oder die Annahme oder Gewährung von Geldzuwendungen sind untersagt.

Es bestehen eindeutige Regeln für die Durchführung von Beschaffungsmaßnahmen, wie beispielweise die Beauftragung von externen Beratern, insbesondere bezüglich der Einbindung des Konzerneinkaufs, das Einholen von Vergleichsangeboten und die Durchführung von Ausschreibungen.

Auch hinsichtlich der Meldung und Genehmigung von Nebentätigkeiten der Mitarbeiter sind unmissverständliche, transparenzschaffende Regelungen formuliert, mit denen Interessenkonflikte vermieden werden sollen.

Die im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung auftretenden Risiken werden durch die Zentrale Stelle fortlaufend erhoben und anlassbezogen bzw. mindestens einmal jährlich im Rahmen der konzernweiten Risikoanalyse bewertet. Zur Reduzierung der Risiken werden Sicherungsmaßnahmen, wie z. B. Kontrollen und Sensibilisierungsmaßnahmen, abgeleitet und implementiert. Im Jahresbericht der Zentralen Stelle werden wesentliche Ereignisse, Feststellungen aus Prüfungshandlungen und getroffene Maßnahmen beschrieben. Sowohl Risikoanalyse als auch Jahresbericht werden durch den Gesamtvorstand zur Kenntnis genommen und genehmigt. Die Bank verfolgt vor allem einen präventiven Ansatz, nach welchem durch ausreichende Sensibilisierung der Mitarbeiter Bestechungs- und Korruptionsrisiken minimiert werden sollen.

Die Zentrale Stelle wird regelmäßig hinsichtlich ihrer Aufgabenerfüllung durch die Interne Revision und den Jahresabschlussprüfer geprüft.

Neben der regelmäßigen Risikoanalyse und Berichterstattung sowie Sensibilisierung der Mitarbeiter führt die IKB Kontrollen hinsichtlich gewährter und empfangener Zuwendungen der Mitarbeiter sowie für bestimmte Aufwandsbuchungen durch. Auf Verstöße gegen das Anweisungswesen wird eindeutig hingewiesen und angemessen reagiert. Sollten strafrechtlich relevante Verstöße festgestellt werden, werden diese konsequent aufgeklärt, verfolgt und mit der Ergreifung arbeitsrechtlicher Maßnahmen sowie gegebenenfalls dem Stellen einer Strafanzeige geahndet.

Die IKB stellt allen Mitarbeitern ein Hinweisgebersystem zur Verfügung. Jeder Mitarbeiter kann sich persönlich, fernmündlich oder schriftlich an die Zentrale Stelle wenden, um Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder sonstige rechtliche Vorgaben zu berichten. Alle Meldungen werden, sofern dies vom Mitarbeiter zum Ausdruck gebracht wird, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten vertraulich behandelt. Auch die Abgabe gänzlich anonymer Meldungen ist möglich. Im Berichtszeitraum lagen keine Meldungen vor.

Bestehende Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten und Dienstleistern werden gegen Sanktions-, PeP (Politisch exponierte Person)- und sogenannte „Crime“-Listen geprüft. Im Rahmen dieser Prüfung gab es bislang keine Feststellungen. Außerdem wird die Zentrale Stelle in die Dienstleistersteuerung und Risikoanalyse wesentlicher Auslagerungen eingebunden.

Damit die Anforderungen und regulatorischen Entwicklungen den Mitarbeitern umfassend bekannt sind, werden verpflichtende Schulungen durchgeführt und die erforderlichen Einzelmaßnahmen sowie Abläufe in der schriftlich fixierten Ordnung geregelt. In Bezug auf aktuelle rechtliche Entwicklungen hinsichtlich der Vermeidung von Korruption und Bestechung werden Sensibilisierungsmaßnahmen, wie zum Beispiel die Veröffentlichung von Intranet-News, ergriffen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden alle Vertriebsbereiche der IKB im Rahmen von Schulungen zum Thema „Gewährung und Empfang von Zuwendungen“ sensibilisiert.

Die Erfüllung der regulatorischen Anforderungen erfolgt durch einen dreistufigen Organisationsaufbau, der im zusammengefassten Lagebericht des Geschäftsberichts 2018/19 der IKB unter „Kapitel 3. Risikobericht – Absatz: Risikomanagement-Organisation“ detailliert beschrieben ist.

Die Berichterstattung des Geldwäschebeauftragten bzw. der Zentralen Stelle, die im Zusammenhang mit sonstigen strafbaren Handlungen auch die Themen Bestechung und Korruption umfasst, erfolgt mindestens jährlich bzw. anlassbezogen an den Vorstand sowie mittelbar auch an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Die Konzernrevision prüft nachgelagert und prozessunabhängig die Ordnungsmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit der Grundsätze, Mittel und Verfahren. Die in der Bank getroffenen Sicherungsmaßnahmen sind zweckmäßig und ausreichend. Der Geldwäschebeauftragte ist den ihm zugewiesenen Aufgaben nachgekommen.

Es bestanden im Berichtszeitraum keine Korruptionsfälle für die IKB.

Im Zusammenhang mit Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, sonstigen strafbaren Handlungen und Finanzsanktionen wurden keine Bußgelder gegen die IKB und ihre Mitarbeiter verhängt.

Düsseldorf, 27. Mai 2019

IKB Deutsche Industriebank AG
Kommunikation – COM
Wilhelm-Bötzkens-Straße 1
40474 Düsseldorf
Telefon +49 211 8221-4511
Telefax +49 211 8221-2511
E-Mail: investor.relations@ikb.de