

## Verhaltenskodex



**Für eine nachhaltig lebenswerte Gesellschaft**



## Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	3
1. Grundlagen und Aufbau des Verhaltenskodex .....	3
2. Zielsetzung des Kodex .....	4
3. Mitglieder, Kund:innen und Partner:innen .....	5
4. Mitarbeiterperspektive .....	6
5. Verantwortungsvolle Unternehmensführung .....	7
6. Risikokultur .....	9
7. Umsetzung des Verhaltenskodex .....	9
Anhang .....	11
Glossar .....	11



## Präambel

Christliche Werte leiten das Handeln der Evangelischen Bank. Die Mitglieder des Vorstands stellen dabei an sich selbst und an alle Mitarbeiter:innen hohe ethisch-moralische Ansprüche.

Gesetzeskonformes, verantwortungs- und risikobewusstes sowie nachhaltiges Handeln sind feste Bestandteile der Unternehmenskultur und bilden die Basis für das Vertrauen, das Mitglieder, Kund:innen, Geschäftspartner:innen und auch die Öffentlichkeit der Bank entgegenbringen. Die positive Reputation der Evangelischen Bank kann schon durch einzelne Rechtsverstöße oder individuelles Fehlverhalten Schaden nehmen. Deshalb ist jede Mitarbeiter:in zu einem integren und verantwortungsbewussten Verhalten sowie zur Einhaltung geltenden Rechts verpflichtet.

Der nachstehende Verhaltenskodex legt unsere Verhaltensgrundsätze und -standards fest, die alle Mitarbeiter:innen und der Vorstand der Evangelischen Bank einhalten müssen und ist damit integraler Bestandteil der Unternehmensgrundsätze der Evangelischen Bank. Der Verhaltenskodex bietet eine gute Orientierung im Umgang mit der zunehmenden Vielfalt an Vorschriften und Regulationen und leistet einen wichtigen Beitrag für die nachhaltige Entwicklung der Evangelischen Bank.

## 1. Grundlagen und Aufbau des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex basiert auf der Vision, dem Leitbild sowie den Werten der Evangelischen Bank. Er stellt ein Rahmenwerk dar, dessen generelle Vorgaben und allgemeine Regelungen durch interne Richtlinien und Anweisungen konkretisiert, ergänzt und umgesetzt werden. Er bietet auch Orientierung für den Einzelfall, sofern in dem zum Teil herausfordernden und komplexen regulatorischen Umfeld Regelungslücken vorliegen und das eigene Urteilsvermögen gefordert ist. Kritische Angelegenheiten sind selbstverständlich auf die festgelegte Weise abzustimmen bzw. zu eskalieren.

Der Verhaltenskodex befasst sich sowohl mit der Einhaltung der einschlägigen Rechtsnormen als auch mit dem verantwortungsvollen Verhalten der Mitarbeiter:innen und des Vorstands im Einklang mit der nachhaltigen Ausrichtung der Bank.

Im zweiten Abschnitt des Kodex wird die Zielsetzung erläutert. Die Maßnahmen zur Sicherstellung eines verantwortungsvollen, nachhaltigen und rechtmäßigen Handelns und Verhaltens in Bezug auf Mitglieder, Kund:innen und Partner:innen sowie der Mitarbeiter:innen werden in den Abschnitten drei und vier beschrieben. In den darauffolgenden Kapiteln beleuchtet der Kodex die verantwortungsbewusste Unternehmensführung und die Risikokultur. Die konkrete Umsetzung des Kodex bildet den Schwerpunkt des siebten Teils.



## Abstimmung und Dokumentation des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex der Evangelischen Bank wird vom Vorstand verabschiedet und dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gegeben sowie mit diesem erörtert. Darüber hinaus bedarf er der Zustimmung des Gesamtbetriebsrates der Bank.

Die Vorbereitung erfolgt durch die Stabsabteilung Strategie & Nachhaltigkeit und hier insbesondere durch das Team Strategieentwicklung in enger Abstimmung mit dem Vorstand, der Abteilung Recht, und der Direktion Personal, Marketing & Kommunikation, hier der Abteilung Personalmanagement, und dem Aufsichtsrat sowie dem Gesamtbetriebsrat der Evangelischen Bank. Der Kodex wird jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

## Information

Der Verhaltenskodex richtet sich an alle Leitungsorgane, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen der Evangelischen Bank sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis. Er wird auch extern unter anderem auf der Website veröffentlicht.

## 2. Zielsetzung des Kodex

Die Evangelische Bank lebt vom Vertrauen ihrer Kund:innen. Das Vertrauen hängt im Wesentlichen von der Kundenzufriedenheit und der Erfüllung der Erwartungen der Kund:innen an qualitativ hochwertige Dienstleistungen und Produkte ab. Dazu können im Wesentlichen die Mitarbeiter:innen der Bank beitragen. Der Verhaltenskodex sowie die Risikokultur sind Bestandteil der Unternehmensgrundsätze der Bank und bilden zusammen mit den einschlägigen Rechtsnormen den verbindlichen Rahmen für alle unternehmerischen Aktivitäten der Evangelischen Bank. Für die Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen ist es unverzichtbar, die für sie relevanten bankspezifischen Regelungen sowie gesetzlichen Pflichten zu kennen und für deren Einhaltung Sorge zu tragen. Dies prägt die Zusammenarbeit innerhalb der EB und schafft infolgedessen Vertrauen bei Mitgliedern, Kund:innen und Partner:innen, was letztlich die Basis für den nachhaltigen Erfolg der Bank darstellt.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder Gesetze führen zu gravierenden Nachteilen für die Evangelische Bank etwa in Form von Prüfungen, Bußgeldern oder Schadensersatzforderungen. Hinzu kommen mögliche Reputationsschäden, welche die Evangelische Bank im harten Wettbewerb in der Gesundheits- und Sozialbranche schwächen können. In vielen Fällen kann aber auch schon der bloße Anschein einer Rechtsverletzung die Einstellung der Öffentlichkeit und die Haltung von Kund:innen, Mitgliedern oder Partner:innen negativ bzw. ungünstig beeinflussen.

Mit der Beachtung der Unternehmensgrundsätze und des Verhaltenskodex sowie den geltenden Rechtsvorschriften handelt jede Führungskraft und jede Mitarbeiter:in im originären Interesse der Bank. Rechtliche Verbote und Pflichten sind zu beachten, auch wenn sich dies aus Sicht des Einzelnen oder des Unternehmens als unzumutbar oder wirtschaftlich ungünstig darstellen mag. **Rechtmäßiges und ethisches Handeln hat im Zweifel immer**



**Vorrang.** Auf dieses Prinzip kann sich jede Mitarbeiter:in verlassen. Es gilt selbst bei entgegenstehenden Anweisungen der Vorgesetzten.

Der Verhaltenskodex zeigt jeder Mitarbeiter:in die Schwerpunkte der für die Evangelische Bank relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die einzuhaltenden Nachhaltigkeitsaspekte auf und verdeutlicht deren unbedingte Verbindlichkeit. Es wird von allen Mitarbeiter:innen erwartet, dass sie sich mit den anwendbaren Gesetzen, Bestimmungen und Vorschriften sowie mit den für die Tätigkeiten geltenden Standards vertraut machen und diese einhalten. Die in diesem Dokument erläuterten Prinzipien gelten im Umgang mit allen Kolleg:innen, Mitgliedern, Kund:innen, und Partner:innen.

### 3. Mitglieder, Kund:innen und Partner:innen

Die Evangelische Bank ist sich ihrer Verantwortung im kirchlich-diakonischen Umfeld bewusst. Der Nachhaltigkeit ihres Handelns und dessen Wertschöpfung misst die Bank eine hohe Bedeutung bei. Demgemäß berücksichtigt sie bei allen angebotenen Produkten und Dienstleistungen neben wirtschaftlichen auch ökologische und sozial-ethische Aspekte. Eine ausschließlich bedarfs- und kundengerechte Beratung ist für die Mitarbeiter:innen der Bank selbstverständlich. Zur Schaffung von Transparenz informiert die Bank ihre Mitglieder und Kund:innen in klarer und verständlicher Weise über den Mehrwert eines Produktes, aber auch über die Kosten und Provisionen, Chancen und Risiken.

Die Evangelische Bank pflegt einen partnerschaftlichen Umgang mit ihren Mitgliedern, Kund:innen und Geschäftspartner:innen. Bei der Auswahl der Geschäftspartner:innen achtet die Evangelische Bank darauf, dass die Einhaltung von Gesetzen und Werten unabdingbar sind. Die Grundlage hierfür bilden die Beschaffungsordnung sowie der EB-Dienstleistungskodex. In diesem Kodex sind die sozialen und ökologischen Mindestanforderungen festgeschrieben, die wir von unseren Geschäftspartner:innen erwarten. Als werteorientierter Finanzpartner mit christlichen Wurzeln trägt die Bank besondere Verantwortung für ihre Kund:innen. Das Verhalten der Leitungsorgane, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen ist gekennzeichnet durch ein respektvolles und offenes Miteinander, großes gegenseitiges Vertrauen, hohes Verantwortungsbewusstsein sowie Transparenz.

Die Mitglieder und Kund:innen der Evangelischen Bank können sich sicher sein, dass bei der Betreuung und Beratung ihre Interessen im Vordergrund stehen. Die Bank beachtet strikt die gesetzlichen Anforderungen, die den Umgang mit Interessenkonflikten zum Schutz der Kund:innen regelt. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten hat die Bank die erforderlichen organisatorischen Maßnahmen ergriffen.

Kundenbeschwerden nimmt die Evangelische Bank besonders ernst. Um die Hinweise zentral aufzugreifen und letztlich die Qualität der Leistungen und damit die Kundenzufriedenheit auf einem hohen Niveau zu halten bzw. zu verbessern, bearbeitet die Evangelische Bank Beschwerden und Reklamationen zentral im Rahmen ihres professionellen Beschwerdemanagements.



## 4. Mitarbeiterperspektive

Der Umgang innerhalb der Bank ist von gegenseitigem Respekt, Vertrauen, Verantwortung, Offenheit und Ehrlichkeit geprägt. Die Mitarbeiter:innen sind dazu aufgerufen, diese Werte aktiv zu leben und im Einklang mit den strategischen Zielen der Bank zu handeln. Dabei ist sich die Evangelische Bank der großen Bedeutung der Mitarbeiter:innen, ihrer Leistungsbeurteilung und Kompetenz für den nachhaltigen Erfolg bewusst. Sie fördert die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen und achtet auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance sowie auf eine angemessene Vergütung.

Vielfalt und Einzigartigkeit der Mitarbeiter:innen sind der Motor für die Zukunftsfähigkeit und Innovationskraft. Die Bank fördert die Zusammenarbeit über die verschiedenen Dimensionen von Diversität hinweg aktiv. Gleichzeitig toleriert sie weder Diskriminierungen, soziale Ausgrenzung, unethisches Verhalten, noch Belästigungen jeglicher Art und Mobbing. Niemand darf wegen seiner ethnischen Herkunft, seiner Hautfarbe, seiner Nationalität, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner Behinderung, seines Alters, seiner sexuellen Orientierung oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden. Darüber hinaus hat die Evangelische Bank die Stelle einer Diversity Manager:in etabliert, um die Vorteile und Stärken einer vielfältigen Mitarbeiter:innen in die Evangelische Bank zu transportieren und hierauf aufbauend Empfehlungen zu entwickeln.

Sexuelle Belästigungen (herabsetzende sexistische Äußerungen, unerwünschte sexuelle Annäherungen, Bitten um sexuelle Gefälligkeiten) sind, ebenso wie alle anderen Formen der Belästigung am Arbeitsplatz, ausdrücklich untersagt. Jede Mitarbeiter:in hat vielmehr ein Recht darauf, adäquat geschützt zu werden. Jede Führungskraft fungiert als Vorbild und hat für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld unter Beachtung der Führungsgrundsätze und -leitlinien zu sorgen.

Darüber hinaus trägt die Bank dafür Sorge, dass die Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften sowie der betriebliche Gesundheitsschutz unter anderem durch ein gesamtheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement beachtet werden, um Gefährdungen und arbeitsbedingte Erkrankungen für die Mitarbeiter:innen zu vermeiden.

Schulungen bzw. die Unterrichtung der Mitarbeiter:innen zur Einhaltung der gesetzlichen Normen und der Regelungen zur Nachhaltigkeit sind für die Bank selbstverständlich.

Die Bank fördert die offene Kommunikation und den kritischen Dialog von Führungskräften mit Mitarbeiter:innen über unterschiedliche Formate. Basis hierfür sind zum einen die Führungsleitlinien sowie regelmäßige Dialoge und das 180°-Feedback im Rahmen des Beurteilungsprozesses zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen und zum anderen die Bereitstellung der Austausch von Informationen mit allen Mitarbeiter:innen. Die Mitarbeiter:innen werden grundsätzlich und je nach Fragestellung in Entscheidungsprozesse eingebunden.



## 5. Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Die Evangelische Bank nimmt ihre ökonomische, ökologische und sozial-ethische Verantwortung als werteorientierter Finanzpartner mit christlichen Wurzeln wahr: Sie bekennt sich ausdrücklich zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und kommt ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nach. Sie hat u.a. Grundsätze formuliert, die sicherstellen, dass die EB dieser Verantwortung gerecht wird. In ihren Unternehmensgrundsätzen, ihrem Corporate-Governance-Kodex zusammen mit diesem Verhaltenskodex definiert sie, wofür die Bank und ihre Mitarbeiter:innen stehen und an welchen Prinzipien sie ihr tägliches Handeln ausrichten. Die Führungsgrundsätze, das Leitbild der EB sowie der Dienstleistungskodex komplettieren die Grundsätze verantwortungsvoller Unternehmensführung. Unsere Unternehmenswerte Verantwortung, Respekt, Vertrauen, Ehrlichkeit und Offenheit kombiniert mit der christlichen Werteorientierung der EB untermauern unser klares Bekenntnis zum Schutz der Menschenrechte in Einklang mit den internationalen Menschenrechtsstandards.

Basierend auf ihren christlichen Wurzeln, Werten und Grundüberzeugungen hat die Bank ihr Geschäftsmodell darauf ausgerichtet mit ihren Kund:innen in Kirche, Gesundheits- und Sozialwirtschaft eine nachhaltig lebenswerte Gesellschaft zu gestalten.

Die nachfolgenden Ausführungen beinhalten ausgewählte Bereiche zur verantwortungsvollen Unternehmensführung.

### Wettbewerb

Die Evangelische Bank bekennt sich zu den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft und des fairen Handels. Die Bank befolgt die geltenden wettbewerbsrechtlichen Vorschriften. Wettbewerbsbeschränkende Absprachen sind ein Tabu, da derartige Verstöße weitreichende Folgen haben können.

### Korruptionsvermeidung

Die Evangelische Bank setzt sich mit aller Entschlossenheit gegen Bestechung und Korruption ein. Als verantwortungsvolles Unternehmen vertritt die Bank klare Positionen.

Zuwendungen an Mitglieder, Kund:innen und Partner:innen sind ausschließlich gemäß den geltenden internen Richtlinien gestattet. Besondere Zurückhaltung ist bei Amts- und Mandatsträgern geboten.

Korruption entsteht häufig in Folge von Interessenskonflikten, also wenn berufliche Aktivitäten und private Interessen verquickt werden. Die Mitarbeiter:innen der Evangelischen Bank sind angehalten, Situationen zu vermeiden, die zu persönlichen Interessenskonflikten führen können. Private Interessen sind zurückzustellen. Die Annahme und Gewährung von im Geschäftsverkehr unüblichen materiellen und immateriellen Vorteilen ist strikt untersagt. Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit unterstützt die Evangelische Bank ihre Mitarbeiter:innen mit einer Richtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen.



## Datenschutz und Informationssicherheit

Die Evangelische Bank schützt die Daten ihrer Kund:innen und hält sich konsequent an die geltenden Datenschutzbestimmungen. Die Weitergabe von Daten erfolgt nur, sofern eine Einwilligung oder eine rechtliche Verpflichtung besteht. Der oder die Datenschutzbeauftragte der Bank überwacht und wirkt auf die Einhaltung des Datenschutzes hin. Er oder sie steht als Ansprechpartner:in allen Kund:innen, Mitgliedern, Partner:innen und Mitarbeiter:innen zur Verfügung. Ein Informationssicherheitsmanagement ist implementiert.

Zudem gelten der Datenschutz und die Sicherheit ebenso für die Daten von Mitarbeiter:innen sowie für das kreditinstitutsspezifische Know-how und jegliches Geschäftsgeheimnis der Bank. Derartiges Wissen kann der Bank helfen, ihre definierten Ziele zu erreichen und stellt zugleich die Basis ihres geschäftlichen Erfolgs dar. Sofern dieses Wissen unbefugt an Dritte weitergegeben wird, kann dies sowohl hohe Schäden für die Bank verursachen als auch für die betreffende Mitarbeiter:in arbeits-, zivil- und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Darüber hinaus wird von jeder Mitarbeiter:in ein sensibler Umgang mit entsprechenden Daten in der Öffentlichkeit vorausgesetzt. Dies bedeutet, dass jede Mitarbeiter:in mit allen Informationen der Bank sorgfältig umzugehen und diese nicht unbefugt an Dritte weiterzugeben hat.

## Geldwäsche, Betrug und sonstige strafbare Handlungen

Die Bank beachtet konsequent die rechtlichen Standards zur Vermeidung der Geldwäsche, zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierungen sowie zur Einhaltung von bestehenden Finanzsanktionen und Embargos. Hierzu hat die Bank einen entsprechenden Überwachungs- und Anpassungsprozess implementiert. Darüber hinaus verfolgt die Bank mit der Überprüfung der Identität und Seriosität der Kund:innen ureigene Interessen (Know-Your-Customer-Prinzip).

## Unternehmenskommunikation

Die Kommunikation der Evangelischen Bank folgt den Grundsätzen der Transparenz, Zeitnähe und Angemessenheit. Sie erfolgt aktiv, regelmäßig und lädt die internen und externen Zielgruppen zum Dialog ein. Die Finanzberichterstattung sowie der Nachhaltigkeitsbericht erfolgen rechtzeitig, präzise, korrekt, verständlich und wahrheitsgemäß. Sie entsprechen den jeweils aktuellen rechtlichen Anforderungen, Berichts- und Rechnungslegungsstandards sowie den gültigen Richtlinien.

## Soziales Engagement

Soziales Engagement ist der Evangelischen Bank ein besonderes Anliegen, denn die Bank ist in ihrem Handeln christlichen Werten verpflichtet.

Spenden und Sponsoring dienen vornehmlich der Unterstützung von wissenschaftlichen, gesellschaftlichen, kulturellen, bildungspolitischen, sozialen und ökologischen Zwecken.



Dabei legt die Bank ihren Fokus auf die Bereiche Kirche, Diakonie, Caritas, Freie Wohlfahrtspflege sowie Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Das Tätigen von Spenden bewegt sich ausschließlich im gesetzlich zulässigen Rahmen und wird nur durch die dazu autorisierten Einheiten und Mitarbeiter:innen vorgenommen.

Darüber hinaus unterstützt die Bank soziales Engagement ihrer Mitarbeiter:innen, z.B. durch social days oder Unterstützung im Ehrenamt.

## 6. Risikokultur

Die Evangelische Bank betreibt eine nachhaltige Risikopolitik. Sie fördert und fordert **einen** bewussten und angemessenen Umgang mit Risiken von allen Mitarbeiter:innen und Führungskräften, der mit den ökologischen, ökonomischen und sozial-ethischen Grundsätzen, risikopolitischen Leitlinien und finanziellen Ressourcen der Bank im Einklang steht. Zudem begegnet die Evangelische Bank den Herausforderungen, die mit dem Klimawandel einhergehen aktiv durch eine Weiterentwicklung der bisherigen Risikokultur des Hauses mittels einer stärkeren Berücksichtigung von ESG-Risiken als Verstärker bekannter Risikokategorien. Hierzu sind ein grundlegendes Verständnis von ESG-Risiken und deren Auswirkungen auf die Evangelische Bank, die Integration einer angemessenen ESG-Risikokultur sowie geeignete Prozesse zur Überwachung der Einhaltung der Risikokultur unentbehrlich. Die Evangelische Bank treibt den fachlichen Kompetenzaufbau im Umgang mit ESG-Risiken in allen Unternehmensbereichen voran. Die Mitglieder des Vorstands und die Führungskräfte der Bank sind Vorbilder der Risikokultur. Ihnen kommt insbesondere die Aufgabe zu, über eine offene und transparente Kommunikation des Wertesystems und der Risikoprinzipien der Bank, dieses Bewusstsein gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen zu entwickeln und im täglichen Handeln nachhaltig zu integrieren. Gleichzeitig sind die Mitarbeiter:innen der Bank gehalten, einen offenen und konstruktiven Dialog sowohl untereinander als auch gegenüber den Führungskräften zu führen. Zu den wesentlichen Merkmalen einer gelebten Risikokultur gehört die Beachtung der formulierten Strategien und Arbeitsanweisungen, die umfassende und vorausschauende Risikobewertung sowie eine risikoorientierte Entscheidungsfindung auf allen Ebenen. Der unangemessene Umgang mit Risiken von Mitarbeiter:innen, Führungskräften oder Mitgliedern des Vorstands (z.B. durch das Eingehen von zu hohen Risiken) wird sanktioniert.

## 7. Umsetzung des Verhaltenskodex

Verantwortungsvolles, nachhaltiges Handeln ist für die Evangelische Bank ein zentrales Unternehmensziel. Es gehört zu den Grundprinzipien der Bank.

### Einhaltung des Kodex

Jede Mitarbeiter:in, jede Führungskraft und jedes Mitglied des Vorstands der Evangelischen Bank ist verpflichtet, diesen Verhaltenskodex einzuhalten und dessen Prinzipien zum verbindlichen Maßstab bei der täglichen Aufgabenerfüllung zu machen. Dazu ist es erforderlich, sich aktiv und kontinuierlich über die bestehenden Anforderungen und Regelungen zu



informieren und an den angebotenen Compliance- und Datenschutzs Schulungen teilzunehmen.

Die Führungskräfte der Bank sind angehalten, ihre Mitarbeiter:innen über Inhalt und Bedeutung dieses Verhaltenskodexes zu informieren sowie die Beachtung sicherzustellen. Sie handeln dabei als Vorbilder in Bezug auf Werte, Integrität und Regeleinhaltung.

Rechtsverstöße oder Verletzungen gegen die Grundwerte einschließlich dieses Verhaltenskodexes nimmt die Bank nicht hin. Derartige Verstöße können arbeitsrechtliche Sanktionen - bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses - nach sich ziehen.

### Hinweisgeber

Zur Vermeidung von Verstößen gegen geltendes Recht oder interne Vorgaben können sich alle Mitarbeiter:innen mit ihren Fragen an die Mitglieder des Vorstands, ihre Führungskräfte, die oder den Compliance-Beauftragte:n und/oder an die Mitglieder des Betriebsrats wenden.

Weiterhin hat die Bank ein Hinweisgebersystem eingerichtet, welches die Meldung eines Verstoßes gegen rechtliche Vorschriften oder anderer Compliance-relevanter Sachverhalte unter Wahrung der Anonymität gewährleistet.

Mitarbeiter:innen, die in gutem Glauben und guter Absicht einen mutmaßlichen Verstoß durch andere melden (z.B. über das Hinweisgebertool), haben durch die Wahrung der Anonymität von Hinweisgeber:innen keinerlei Sanktionen oder Benachteiligungen seitens der Bank zu befürchten.



## Anhang Glossar

### Risikokultur

Die Risikokultur beantwortet die Frage, inwiefern Risiken bewusst wahrgenommen und bearbeitet werden, und ob die Organisation ihre Alltags-Entscheidungen unter Risikogesichtspunkten trifft. Risikokultur hängt maßgeblich von der offenen Kommunikation und vertrauensvollen Zusammenarbeit innerhalb der Organisation ab. Diese Aspekte müssen sich auch im Führungsstil widerspiegeln.

**Offizielle Definition der European Banking Authority (EBA):** „Die Normen, Einstellung und Verhaltensweisen eines Instituts in Zusammenhang mit Risikobewusstsein, Risikobereitschaft und Risikomanagement sowie die Kontrollen, die für Entscheidungen über Risiken maßgeblich sind. Die Risikokultur beeinflusst die Entscheidungen der Geschäftsleitung und der Mitarbeiter im Tagesgeschäft und hat Auswirkungen auf die Risiken, die sie eingehen.“ (Definition EBA gemäß Leitfaden Corporate Governance vom 02.07.2021)

### Risikopolitik

Mit der Risikopolitik ist die strukturelle Verbindung zwischen der Unternehmensstrategie und den Risikomanagement-Maßnahmen (Gesamt- und Teilstrategien) gemeint.

**Risikoprinzipien / Risikopolitische Leitlinien** Die Wahrung von Geschäftschancen sowie die gezielte und kontrollierte Übernahme von Risiken unter Beachtung der Renditeziele ist integraler Bestandteil der Unternehmenssteuerung der Evangelischen Bank. Die aus dem Geschäftsmodell resultierenden Aktivitäten erfordern die Fähigkeit zur Identifikation, Quantifizierung, Beurteilung, Steuerung und Überwachung der Chancen und Risiken. Darüber hinaus sind die adäquate Unterlegung der Risikoaktiva mit Eigenkapital und eine angemessene Liquiditätshaltung als notwendige regulatorische Bedingungen von grundlegender Bedeutung. Die Evangelische Bank tätigt nur Geschäfte, soweit die Risiken beherrschbar sind und mit den geschäftspolitischen Zielen in Einklang stehen.

Die Evangelische Bank betreibt eine konservative Risikopolitik und stellt zudem die umfangreichen regulatorischen und gesetzlichen Anforderungen sicher. Ziel ist es, aus dem laufenden Ergebnis nach Bewertung die Rücklagen im ausreichenden Umfang zu dotieren und zudem eine angemessene Dividende auszuschütten. (siehe Adonis, Gesamtbankrisikostrategie; 2. Strategische Ausrichtung des Risikomanagements der Evangelische Bank)

**Unternehmensgrundsätze / Führungsgrundsätze** Der Vorstand ist für die Gesamtbank verantwortlich. Die Führungskräfte sind Repräsentanten der Bank und leben deren Wertesystem. Die Führungskräfte tragen gemeinsame Verantwortung für die Zukunftsfähigkeit der Bank. Die Führungskräfte



nehmen ihre Vorbildfunktion wahr. Die Führungskräfte sorgen dafür, dass die Kundenorientierung gelebt wird, die geschäftspolitischen Ziele erreicht werden und die Prozesse effizient ablaufen und Mitarbeiter:innen weiterentwickelt werden. Sie tragen in ihren jeweiligen Funktionen bzw. Ebenen Verantwortung für das Ergebnis. Die Führungskräfte überzeugen durch fachliche und soziale Kompetenz. Sie fördern und sichern eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Team. Die Führungskräfte schaffen die Voraussetzung für die Funktionalität ihres jeweiligen Verantwortungsbereiches. Die Führungskräfte handeln strategisch, transparent, vorausschauend und treffen klare Entscheidungen, verbunden mit einer ausgewogenen Chancen- und Risikobewertung. Die Führungskräfte berichten den Vorgesetzten. Sie stellen eine vernetzte Kommunikation sicher. Die Führungskräfte sorgen innerhalb ihres Entscheidungsrahmens für angemessene Sach- und Personalkosten. Die Führungskräfte übernehmen Personalverantwortung. Das beinhaltet die Mitwirkung bei der Auswahl, dem Einsatz, der Vergütung, Ausbildung, Förderung und Weiterentwicklung von Mitarbeiter:innen. (Führungsgrundsätze, Adonis)