Nachhaltigkeits-bericht 2025

der Landwirtschaftlichen Rentenbank

rentenbank

Inhalt

Vorwort 9

Abkürzungsverzeichnis 10

ESRS 2 – Allgemeine Angaben 12

Erläuterungen zum Nachhaltigkeitsbericht / Einleitung 12

BP-1 – Allgemeine Grundlagen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts 13

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen 14

GOV-1 – Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane 15

G1-GOV-1 – Rolle und Fachwissen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Unternehmensführung 21

GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeits- aspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen 22

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme 23

E1-GOV-3 – Einbeziehung der klimabezogenen Leistung in Anreizsysteme 23

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht 24

GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrolle der Nachhaltigkeitsberichterstattung 24

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette 26

- Bedeutende Produkte, Dienstleistungen, Märkte und Kundengruppen 26
- Nachhaltigkeitsziele 27
- Bedeutendste Produkte, Dienstleistungen, Märkte und Kundengruppen in Bezug auf Nachhaltigkeitsziele 28
- Wertschöpfungskette und Wirkungslogik 28

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger 30

S1-SBM-2 – Einbindung von internen Interessenträgern 31

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell 32

- Verbindung zu Strategie und Geschäftsmodell 35

E1-SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen bezogen auf den Klimawandel und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell 35

S1-SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen bezogen auf die eigene Belegschaft und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell 36

IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen 37
Überblick über das Verfahren 37
Ergebnis und Konsequenzen für die Berichterstattung 38
E1-IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der klimabezogenen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen 39
IRO-2 –Abgedeckte Angabepflichten 40
Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben 43
E-1 – Klimawandel 45
E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz 45
Rolle der Klimastrategie als Übergangsplan 45
Einbettung in Geschäftsstrategie, Finanzplanung und Governance 45
Vereinbarkeit mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens 46
Dekarbonisierungshebel und Maßnahmen 46
Investitionen und Finanzmittel zur Umsetzung 47
Qualitative Bewertung eingeschlossener Emissionen und Übergangsrisiken 48
EU-Taxonomie und Kohle/Öl/Gas-Exposition 49
Einordnung im Kontext Paris-abgestimmter EU-Referenzwerte 49
Fortschrittsmessung und Monitoring 49
E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel 50
Einordnung und strategischer Ansatz 50
Strategische Steuerung klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen 50
Strategischer Rahmen und relevante Strategiedokumente 51
Klimaschutzstrategie (Mitigation) 51
Nachhaltigkeitsleitlinien 52
Nachhaltigkeitsprogramm 52
Energieeffizienz und erneuerbare Energien 52
Anpassung an den Klimawandel 53
SDG-Mapping als ergänzender strategischer Ansatz 53
Risikostrategie 54
E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit dem Klimaschutz 54
Einordnung und Steuerungslogik 54
Maßnahmen 54
Maßnahmen im Bankbetrieb 55
Finanzielle Mittel 58
Ergebnisse und erwartete Emissionsreduktionen 58

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel 59
Struktur und Offenlegung der klimabezogenen Ziele 59
Klimaziele 60
Intensitätsziele für die finanzierten Emissionen 61
Wissenschaftliche Fundierung und Annahmen 62
Dekarbonisierungshebel und Beitrag zur Zielerreichung 63
Umfang der Ziele 63
Anpassung an den Klimawandel 63
E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix 64
Datengrundlage 64
Gesamtenergieverbrauch und Energiemix (eigener Betrieb) 64
Energieverbrauch aus fossilen Quellen 65
Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen 65
Eigene Energieerzeugung 65
Energieintensität klimaintensiver Sektoren 65
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen 66
Methodischer Rahmen 66
THG-Gesamtemissionen (Summe Scope 1, 2, 3) 67
THG-Intensität 68
E1-9 – Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen 68
Einordnung und methodischer Rahmen 68
Klimaszenarien und Zeithorizonte 69
Erwartete finanzielle Auswirkungen physischer Klimarisiken 69
Erwartete finanzielle Auswirkungen von Übergangsrisiken 70
Abgleich mit dem Jahresabschluss 71
Potenzial klimabezogener Chancen 71
S-1 – Eigene Belegschaft 73
S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens 73
Konzepte zur Sicherstellung eines fairen und sicheren Arbeitsumfeldes 73
Konzepte zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Diversität 74
Menschenrechte als normativer Rahmen 75
S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen 76

Mitgestaltung als gelebter Bestandteil der Unternehmenskultur	76
Strukturierte Beteiligungsprozesse und Mitbestimmung	76
Einbeziehung besonderer Beschäftigtengruppen	77
S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	78
Verlässliche Strukturen für Schutz, Unterstützung und Abhilfe	78
Unterstützungs- und Abhilfeprozesse	78
Zugängliche Beschwerde- und Hinweisverfahren	79
S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	79
Ansatz zu Prävention, Unterstützung und Weiterentwicklung	79
Präventive Maßnahmen	80
Unterstützung und Abhilfe in belastenden Situationen	80
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	81
Maßnahmen zur Förderung von Vielfallt, Gleichstellung und Kompetenzentwicklung	81
Ressourcen und Verantwortlichkeiten	82
Wirksamkeit und kontinuierliche Weiterentwicklung	82
Einordnung von Risiken und Chancen	82
S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	82
Ziele im Umgang mit potenziellen negativen Auswirkungen	83
Ziele zur Verstärkung positiver Auswirkungen	84
Ziele zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Vielfalt	84
Ziele zur Steuerung wesentlicher Risiken und Chancen	84
S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	85
Methodische Grundlagen der Kennzahlenermittlung	85
Größe und Zusammensetzung der Belegschaft	85
Fluktuation	87
S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	87
Sozialer Dialog und Mitbestimmung	88
S1-9 – Diversitätskennzahlen	89
Geschlechterverteilung in der obersten Führungsebene	89
Altersstruktur der Belegschaft	89
S1-10 – Angemessene Entlohnung	89

Grundsätze der Vergütung	89
Angemessenheit und rechtlicher Rahmen	90
Einordnung im Kontext der sozialen Verantwortung	90
S1-11 – Soziale Absicherung	90
Sozialschutz als Bestandteil der Beschäftigungsbedingungen	90
Sozialschutz in zentralen Lebenssituationen	90
S1-12 – Menschen mit Behinderungen	91
Grundlage der Berichterstattung	91
Ermittlung und Offenlegung der Inklusionsquote	91
S1-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	92
Weiterbildungsangebote und Lernformate	92
Mitarbeitendengespräche	93
S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	94
Gefährdungsbeurteilungen	94
Ergonomie und arbeitsmedizinische Vorsorge	94
Gesundheitsfördernde Angebote	94
Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen	95
S1-15 – Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	96
Grundlagen der Vereinbarkeit	96
Gesetzliche und tarifliche Freistellungsrechte	97
Ergänzende bankinterne Angebote	97
Information und Unterstützung	98
S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	98
Ansatz zur Vergütungstransparenz	98
Gender-Pay-Gap	98
Verhältnis zwischen höchster Vergütung und Medianvergütung	99
S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	99
Grundlagen	99
Beschwerde- und Hinweisverfahren	100
Unternehmensspezifische Angaben	101
ESD-1 – Unternehmensspezifische Angabe: Konventionelle und ökologische Landwirtschaft	101
Einordnung im Nachhaltigkeitsbericht	101
Anwendungsbereich und betroffene Gruppen	102
Auswirkungen, Investitionsobjekte und Empfänger	102
Einordnung in die Strategie	104

ESD-2 – Unternehmensspezifische Angabe: Förderung ländlicher Räume 105
Einordnung im Nachhaltigkeitsbericht 105
Anwendungsbereich und betroffene Gruppen 106
Auswirkungen, Investitionsobjekte und Empfänger 106
Einordnung in die Strategie 108
G-1 – Unternehmenspolitik 110
G1-1 – Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung 110
Anerkennung des Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) 110
Verhaltenskodizes 111
Unternehmenspolitik und strategische Orientierung 111
Unternehmenskultur: Förderung, Kommunikation und Weiterentwicklung 112
Mechanismen zur Meldung und Behandlung von Fehlverhalten 113
Schutz von Hinweisgebern 115
Schulungspolitik und risikobasierte Prävention 115
G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung 115
Strukturen, Regelwerke und Präventionsmechanismen 115
Risikobewertung und interne Kontrollmechanismen 116
Untersuchungsprozesse und Governance-Einbindung 117
Schulungen, Sensibilisierung und Überwachung 118
Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten 119
G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle 120
Bekämpfung von Korruption und Bestechung 120
Maßnahmen zum Vorgehen gegen Verstöße gegen Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung 120
G1-5 – Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten 120
Politische Neutralität als Grundsatz 120
Keine politischen Zuwendungen im Berichtsjahr 121
Interessenkonflikte und persönliche Vorverwendungen 121
Unternehmensspezifische Angaben 122
ESD-3 – Unternehmensspezifische Angabe: Datenschutz und Informationssicherheit 122
Einordnung im Nachhaltigkeitsbericht 122
Strategische Einordnung und Zielsetzung 122
Governance, Verantwortlichkeiten und Aufsicht 123
Grundsätze, Regelwerke und Sorgfaltspflichten 123
Operative Umsetzung und Präventionsmaßnahmen 124

Informationen für Mitarbeitende	124
Sensibilisierung, Schulung und Awareness	125
Umgang mit Vorfällen, Beschwerden und Betroffenenrechten	125
Wirksamkeit und kontinuierliche Weiterentwicklung	126

Vorwort

Transparenz und Verlässlichkeit sind zentrale Voraussetzungen für Vertrauen – insbesondere in einem Umfeld, das von tiefgreifenden wirtschaftlichen und regulatorischen Veränderungen geprägt ist. Als Förderbank für die Agrarwirtschaft und den ländlichen Raum steht die Landwirtschaftliche Rentenbank in besonderer Verantwortung, Entwicklungen frühzeitig einzuordnen und nachvollziehbar zu kommunizieren.

Obwohl wir nicht gesetzlich zur Berichterstattung nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) verpflichtet sind, haben wir uns bewusst entschieden, freiwillig einen Bericht in Anlehnung an die europäischen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) zu veröffentlichen. Für uns ist diese Entscheidung Ausdruck eines klaren Anspruchs: Wir wollen Transparenz nicht nur dort schaffen, wo sie regulatorisch gefordert ist, sondern dort, wo sie strategisch sinnvoll ist.

Nachhaltigkeit ist dabei kein Selbstzweck – weder für uns noch für die von uns begleiteten Unternehmen. Entscheidend ist vielmehr die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Agrar- und Ernährungswirtschaft. Eine strukturierte und standardisierte Berichterstattung unterstützt genau dieses Ziel: Sie schafft Vergleichbarkeit, erhöht die Aussagekraft nichtfinanzieller Informationen und stärkt die Grundlage für fundierte unternehmerische und finanzielle Entscheidungen.

Die Orientierung an den ESRS hilft uns, wesentliche Risiken und Chancen systematisch zu analysieren, Prozesse weiterzuentwickeln und unsere Steuerungsinstrumente zu schärfen. Gleichzeitig tragen wir damit steigenden Informationsbedürfnissen von Kapitalmarkt, Geschäftspartnern und Öffentlichkeit Rechnung. Als Förderinstitut, dass sich am internationalen Kapitalmarkt refinanziert, sind wir auf belastbare und international anschlussfähige Berichtsstandards angewiesen.

Mit dem vorliegenden Bericht leisten wir einen Beitrag zu mehr Klarheit und Nachvollziehbarkeit in einem sich wandelnden regulatorischen Umfeld. Wir verstehen ihn als Teil einer kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Governance- und Steuerungsstrukturen – und als Signal für eine vorausschauende und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Abkürzungs-verzeichnis

A
Abs. – Absatz
AG – Aktiengesellschaft
Agri PV - Agri-Photovoltaik

B
BP – Basis for Preparation; Grundlagen der Erstellung
BP – Basispunkte
BDSG – Bundesdatenschutzgesetz
BEEG – Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement

C
CapEx – Capital Expenditure; Kapitalaufwand
CO_2 - Kohlendioxid
CO_2e - Kohlendioxid-Äquivalente
CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive

D
DGUV - Deutsche gesetzliche Unfallversicherung
DLG - Deutsche Landwirtschafts-Gesellschaft
DSGVO - Datenschutz-Grundverordnung

E
EG - Europäische Gemeinschaft
ESD – Entity specific disclosure; Unternehmensspezifische Offenlegung
ESG - Environmental, Social and Governance
ESRS - European Sustainability Reporting Standards
EU - Europäische Union
EUR – Euro
e.V. - eingetragener Verein
EWR – Europäischer Wirtschaftsraum

F
FIU – Financial Intelligence Unit
FTE – Full-Time-Equivalents; Vollzeitäquivalent

G
GBP - Britisches Pfund
GewStG - Gewerbesteuergesetz
GHG – Green House Gas, Treibhausgas
GuV - Gewinn- und Verlustrechnung
GwG - Geldwäschegesetz

H
HGB - Handelsgesetzbuch

I
ICAAP - Internal Capital Adequacy Assessment Process; Internes Verfahren zur Sicherstellung einer angemessenen Kapitalausstattung
ICMA – International Capital Markets Association
ILO - International Labour Organization
IT - Informationstechnologie
IRO – Impacts, Risks and Opportunities; Auswirkungen, Risiken und Chancen

K
Kg - Kilogramm
KI – Künstliche Intelligenz
kt - Kilotonnen
KWG - Kreditwesengesetz
kWh - Kilowattstunden

M
MAR - Market Abuse Regulation; EU-Marktmissbrauchsverordnung
MaRisk - Mindestanforderungen an das Risikomanagement
MEUR - Millionen Euro
Mio. - Millionen
MWh - Megawattstunden

N
NACE - Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne; Europäisches System zur Klassifizierung von Wirtschaftszweigen
NGFS - Network for Greening the Financial System
Nr. - Nummer

O
OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development; Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OpEx – Operating Expenditure; Betriebskosten

P
PCAF – Partnership for Carbon Accounting Financials
PCGK – Public Corporate Governance Kodex

R
RechkredV - Kreditinstituts-Rechnungslegungsverordnung

S
SBM – Strategy, Business Model and Value Chain; Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette
SDG – Sustainable Development Goals; Ziele für nachhaltige Entwicklung
SGB - Sozialgesetzbuch
SE - Societas Europaea

T
TEUR - Tausend Euro
THG - Treibhausgas
t - Tonnen

U
UBA - Umweltundesamt
UN - United Nations

V
VC-Fonds - Venture Capital Fonds
VfU - Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.
VÖB - Bundesverband öffentlicher Banken Deutschlands

W
WALD - Weltweite Allianz für Landschaftsbasierte Dekarbonisierung
WpHG - Wertpapierhandelsgesetz

Allgemeine Informationen

ESRS 2:
Allgemeine Angaben

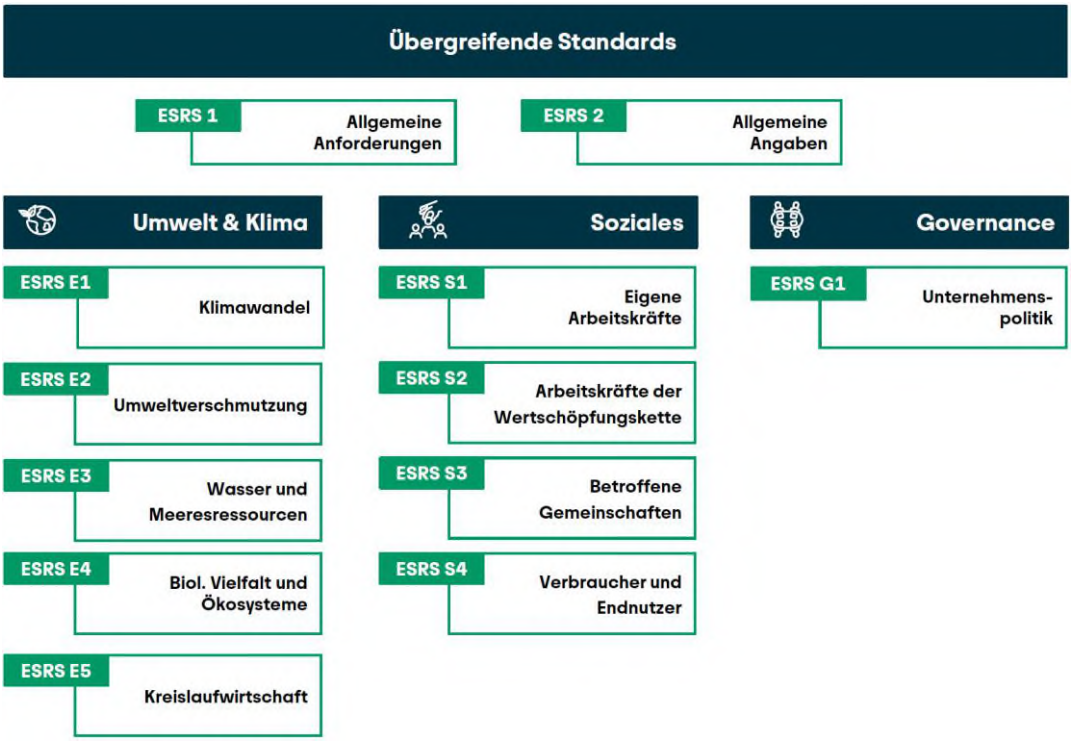
rentenbank

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

Erläuterungen zum Nachhaltigkeitsbericht/ Einleitung

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht wird der Geschäftsbericht der Landwirtschaftlichen Rentenbank (im Folgenden „Rentenbank“) um Informationen zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ergänzt. Es wird dargestellt, wie im Rahmen des gesetzlichen Förderauftrags, des Geschäftsmodells und der strategischen Steuerung nachhaltigkeitsbezogene Aspekte berücksichtigt werden. Im Nachhaltigkeitsbericht wird an geeigneten Stellen auf weitere von der Rentenbank veröffentlichte Dokumente verwiesen, sofern dies für das Verständnis der Nachhaltigkeitsinformationen erforderlich ist.

Für die Rentenbank besteht keine Pflicht zur Anwendung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Gleichwohl bietet die CSRD die Möglichkeit, in einem standardisierten Rahmen Nachhaltigkeitsinformationen offenzulegen. Aus diesem Grund hat sich die Rentenbank entschieden, in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) einen freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen.



Eine vollständige Erfüllung aller ESRS-Datenpunkte war im Berichtsjahr nicht möglich; die ESRS dienen jedoch als Rahmenwerk für Struktur und Inhalte des vorliegenden Berichts. Im Berichtsjahr wurde sich gegen eine freiwillige Prüfung des Nachhaltigkeitsberichtes entschieden.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst die allgemeinen Angaben nach ESRS 2 sowie die themenbezogenen Angaben zu den als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsaspekten. Themen, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als nicht wesentlich bewertet wurden, werden entsprechend den Vorgaben der ESRS nicht vertieft berichtet.

BP-1 – Allgemeine Grundlagen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Die Rentenbank erstellt ihren Nachhaltigkeitsbericht auf freiwilliger Basis. Die Berichterstattung erfolgt in inhaltlicher Anlehnung an die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in der jeweils geltenden Fassung.

Die Nachhaltigkeitserklärung wurde auf individueller Basis erstellt. Die Rentenbank erstellt keinen Konzernabschluss, da die Tochtergesellschaften im Rentenbank-Verbund sowohl einzeln als auch insgesamt keine wesentliche Bedeutung für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Bank haben. Der Konsolidierungskreis der Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht damit dem des Jahresabschlusses.

Die Nachhaltigkeitserklärung umfasst – soweit für das Geschäftsmodell der Rentenbank relevant – sowohl die eigenen Tätigkeiten der Bank als auch ausgewählte Aspekte der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Diese ergeben sich insbesondere aus dem Fördergeschäft über das Hausbankenprinzip. Aufgrund begrenzter Informations- und Datenlage zur vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette kann diese nicht in allen Berichtsstandards, in denen dies vorgesehen ist, betrachtet werden. Dies machen wir im vorliegenden Bericht bei den jeweiligen Themen transparent. Auch auf die Nutzung von Schätzdaten weisen wir hin.

Es gibt Konzepte, Maßnahmen und Ziele für die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette, beispielsweise beim Ressourcenverbrauch oder bei der Förderung der für uns wesentlichen Sektoren und Räume. Ebenfalls wurde die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt.

Die vorgelagerte Wertschöpfungskette wird – soweit relevant – insbesondere bei den Kennzahlen der Betriebsökologie erfasst, sofern unser Status als Mieter dies erlaubt. Kennzahlen zur nachgelagerten Wertschöpfungskette ermitteln wir insbesondere bei der Messung der von uns finanzierten Emissionen.

Die CSRD ermöglicht die Auslassung von Informationen über künftige Entwicklungen oder Belange, über die Verhandlungen geführt werden. Dies ist

allerdings nur zulässig, wenn die Bekanntgabe solcher Informationen der Geschäftslage des Unternehmens schaden kann und sofern dadurch das Verständnis des Geschäftsverlaufs nicht beeinträchtigt wird. Im vorliegenden Bericht machen wir von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch. Es wurden keine Informationen aufgrund von intellektuellem Eigentum beziehungsweise Know-how oder Informationen, die aus Innovationen resultieren, ausgelassen.

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Die Rentenbank verwendet für die Nachhaltigkeitsberichterstattung die in den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) definierten Zeitbezüge für kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte. Eine abweichende unternehmensspezifische Definition der Zeithorizonte wurde nicht vorgenommen.

Soweit in der Nachhaltigkeitserklärung quantitative Kennzahlen, monetäre Angaben oder vorausschauende Informationen enthalten sind, beruhen diese auf dem zum Zeitpunkt der Berichterstellung verfügbaren Kenntnisstand. Zukunftsgerichtete Aussagen unterliegen naturgemäß Unsicherheiten und können aufgrund externer Entwicklungen oder veränderter Rahmenbedingungen von den tatsächlichen Ergebnissen abweichen.

Mess- und Schätzunsicherheiten ergeben sich insbesondere in Bereichen, in denen Daten aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette herangezogen werden oder modellbasierte Annahmen erforderlich sind. Eine bedeutende Quelle von Mess- und Schätzunsicherheiten ist hierbei die Erfassung von Ressourcenverbräuchen in der vorgelagerten und die Bilanzierung von finanzierten Emissionen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Bei unvollständigen Verbrauchsdaten im Rahmen unseres Mietverhältnisses machen wir von Hochrechnungen Gebrauch. Die teils errechneten Verbrauchszahlen werden – soweit relevant für die CO_2-Bilanz der Rentenbank – unter Benutzung der Emissionsfaktoren des VfU-Tools in CO_2-Äquivalente umgerechnet. Auch in der Bilanzierung der finanzierten Emissionen machen wir von Emissionsfaktoren Gebrauch, hier auf Ebene der finanzierten NACE-Codes.

Wir arbeiten stetig an einer Verringerung der Mess- und Schätzunsicherheiten. Im Rahmen der Verbrauchsdaten erhoffen wir uns im Zuge unseres für die mittelfristige Zukunft geplanten Umzuges in das Stammhaus der Rentenbank, dessen Eigentümerin die Rentenbank ist, eine Verbesserung der Datenqualität. In der CO_2-Bilanzierung arbeiten wir an einer Verbesserung des Datenqualitäts-Scores gemäß PCAF.

Vergleichsinformationen, Änderungen von Methoden oder Kennzahlen sowie Korrekturen früherer Berichtsperioden sind aufgrund der erstmaligen

freiwilligen Anwendung der ESRS nicht relevant. Entsprechend werden keine angepassten Vergleichszahlen ausgewiesen.

Die Nachhaltigkeitserklärung enthält keine zusätzlichen Angaben auf der Grundlage anderer gesetzlicher Regelwerke oder allgemein anerkannter Nachhaltigkeitsberichtsstandards über die Anforderungen der ESRS hinaus.

In dem vorliegenden freiwillig erstellten Nachhaltigkeitsbericht greifen wir auf die Phase-In-Regelungen gemäß ESRS 1, Anlage C zurück. Im Rahmen dieser Erleichterung machen wir von der Möglichkeit Gebrauch, Angaben in Zusammenhang mit den erwarteten finanziellen Effekten (ESRS 2 SBM-3 und ESRS E1-9) auszulassen. Zusätzlich nutzen wir die Möglichkeit, Angaben zu Fremdarbeitskräften (ESRS S1-7 und Teile von S1-14) auszulassen. Es wurde kein Standard komplett ausgelassen, der im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich ermittelt wurde.

GOV-1 – Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Der Vorstand der Rentenbank besteht aus drei Mitgliedern. Sprecherin des Vorstands ist Nikola Steinbock; Dr. Marc Kaninke (Finanz- und IT-Vorstand) und Dietmar Ilg (Risikovorstand) komplettieren den Vorstand. Der Vorstand leitet die Bank in eigener Verantwortung nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Gesetzes über die Rentenbank, der Satzung sowie der Geschäftsordnung des Vorstands. Er ist dem Unternehmensinteresse und dem gesetzlichen Förderauftrag verpflichtet und trägt die Gesamtverantwortung für die strategische Ausrichtung sowie für die Steuerung der Bank, einschließlich der Berücksichtigung wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte.

Der Vorstand trägt dafür Sorge, dass Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in die Geschäftsstrategie, die Risikosteuerung sowie relevante operative Prozesse integriert werden. Jedes Vorstandsmitglied ist im Rahmen seiner Dezernatsverantwortung für die Berücksichtigung nachhaltigkeitsbezogener Aspekte in seinem Zuständigkeitsbereich verantwortlich. Das für das Risikomanagement zuständige Vorstandsmitglied stellt insbesondere die Einbindung wesentlicher ESG-Risiken in die bestehenden Risikomanagementprozesse sicher. Relevante Nachhaltigkeitsthemen werden bei Bedarf in der Vorstandssitzung aufgenommen.

Zur Wahrnehmung seiner Leitungs- und Überwachungsverantwortung wird der Vorstand durch unabhängige Governance-, Risiko- und Kontrollfunktionen unterstützt. Die Compliance-Funktion wirkt auf die Einhaltung wesentlicher gesetzlicher, aufsichtsrechtlicher und interner Vorgaben hin, berät in diesem Rahmen den Vorstand und berichtet regelmäßig sowie anlassbezogen über

wesentliche Compliance-Risiken und -Vorfälle. Der Datenschutzbeauftragte ist Ansprechpartner und Auskunftsperson für Geschäftspartner und Mitarbeitende im Zusammenhang mit datenschutzrechtlichen Fragen. Er berät den Vorstand und sämtliche Mitarbeitenden bezüglich der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben, überwacht getroffene Maßnahmen und berichtet unmittelbar an den Vorstand. Die Geldwäschebeauftragte ist für die Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen sowie für die Einhaltung von Finanzsanktionen und Embargos verantwortlich. Sie ist im Rahmen ihrer Tätigkeit gegenüber allen Mitarbeitenden der Bank uneingeschränkt weisungsbefugt und informiert den Vorstand regelmäßig über die Risikosituation und relevante Sachverhalte. Weitere gesetzlich oder aufsichtsrechtlich vorgesehene Sonderfunktionen, insbesondere in den Bereichen Risikomanagement und Informationssicherheit, sind im internen Kontrollsystem verankert und tragen zur Identifikation, Bewertung und Steuerung der wesentlichen Risiken der Bank bei. Die Erkenntnisse dieser Funktionen werden regelmäßig an Vorstand und Verwaltungsrat berichtet und bilden eine wesentliche Grundlage für die Beurteilung der Gesamtrisikosituation der Bank.

Neben den Linienfunktionen bestehen bankinterne Gremien und Sonderfunktionen, die den Vorstand bei der Wahrnehmung seiner Verantwortung unterstützen. Dazu zählt neben dem Risiko- und Finanzkomitee sowie dem Marktausschuss das Sustainability Board, das sich mit den strategischen und operativen Implikationen wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen befasst und als zentrales Informations- und Koordinationsgremium für Nachhaltigkeitsthemen dient. Die dort erarbeiteten Erkenntnisse und Empfehlungen fließen in die Entscheidungsfindung des Vorstands ein. Ähnlich verhält es sich mit dem Nachhaltigkeitsprogramm, das jährlich durch das Sustainability Board vorbereitet und dem Vorstand zur Genehmigung vorgelegt wird. Das Sustainability Board wird im Jahresverlauf über Fortschritte und eventuellen Verzug bei der Umsetzung der Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms informiert.

Anzahl	**Vorstand**	**Verwaltungsrat**
Anzahl geschäftsführender Mitglieder	3	0
Anzahl nicht geschäftsführender Mitglieder	0	18
Anzahl weiblicher Mitglieder	1	8
Anzahl männlicher Mitglieder	2	10
Anzahl diverser Mitglieder	0	0
Durchschnittliches Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern (%)[1]	50	80

[1] Zur Berechnung des Verhältnisses wird die Anzahl der weiblichen Mitglieder durch die Anzahl der männlichen Mitglieder geteilt.

Der Verwaltungsrat ist das oberste Kontrollgremium der Rentenbank. Unter Vorsitz von Joachim Rukwied überwacht und berät er den Vorstand. Zu seinen Aufgaben gehören die Bestellung und Entlastung der Vorstandsmitglieder, die Definition strategischer Leitlinien sowie die Überwachung des Risikomanagements und der Kontrollfunktionen. Der Verwaltungsrat kann Weisungen erteilen und wird von den jeweiligen Ausschüssen unterstützt. Der Verwaltungsrat hat hierzu den Prüfungsausschuss, den Risikoausschuss, den Nominierungsausschuss, den Vergütungskontrollausschuss sowie den Fachausschuss eingesetzt.

Er führt im Einklang mit dem Kreditwesengesetz (KWG) regelmäßig Bewertungen zu Struktur, Leistung und Kompetenzprofil von Vorstand und Verwaltungsrat durch und leitet daraus Verbesserungsmaßnahmen ab. Die Zusammensetzung des Verwaltungsrats, seine Aufgaben und Zuständigkeiten ergeben sich aus dem Gesetz über die Landwirtschaftliche Rentenbank sowie der Satzung der Bank. Demnach besteht der Verwaltungsrat aus

- acht Vertretern landwirtschaftlicher und ernährungswirtschaftlicher Organisationen,
- drei Landwirtschaftsministern der Länder, die vom Bundesrat für eine von ihm zu bemessende Zeitdauer bestimmt werden,
- einem Vertreter der Gewerkschaften,
- dem Bundesminister oder der Bundesministerin für Ernährung und Landwirtschaft,
- je einem Vertreter des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft sowie des Bundesministeriums der Finanzen,
- und drei Vertretern von Kreditinstituten oder anderen Kreditsachverständigen, die auf Vorschlag der Bundesregierung von den anderen Mitgliedern des Verwaltungsrats hinzugewählt werden.

Personell setzt er sich wie folgt zusammen:

Vorsitzender:

Joachim Rukwied
Präsident des Deutschen Bauernverbands e. V.

Stellvertreter des Vorsitzenden:

Alois Rainer
Bundesminister für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat

Vertreter des Deutschen Bauernverbands e. V.:

Dr. Holger Hennies
Präsident des Landvolks Niedersachsen – Landesbauernverband e. V.

Torsten Krawczyk
Präsident des Sächsischen Landesbauernverbands e. V.

Stefanie Sabet
Generalsekretärin des Deutschen Bauernverbands e. V.

Karsten Schmal
Präsident des Hessischen Bauernverbands e. V.

Susanne Schulze Bockeloh
Vizepräsidentin des Deutschen Bauernverbands e. V.

Vertreter des Deutschen Raiffeisenverbands e. V.:

Franz-Josef Holzenkamp
Präsident des Deutschen Raiffeisenverbands e. V.

Vertreter der Ernährungswirtschaft:

Martin Courbier
Geschäftsführer Der Agrarhandel – Bundesverband Agrarhandel und
Verein der Getreidehändler der Hamburger Börse e. V.

Landwirtschaftsminister der Länder:

Baden-Württemberg:
Peter Hauk
Minister für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz des Landes
Baden-Württemberg

Brandenburg:
Hanka Mittelstädt
Ministerin für Land- und Ernährungswirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz
des Landes Brandenburg

Hamburg:
Katharina Fegebank
Zweite Bürgermeisterin der Freien und Hansestadt Hamburg und Senatorin
der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft der Freien und
Hansestadt Hamburg

Vertreter der Gewerkschaften:

Harald Schaum
Bundesvorstand der IG Bauen-Agrar-Umwelt

Vertreter des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat:

Silvia Breher
Parlamentarische Staatssekretärin

Vertreter des Bundesministeriums der Finanzen:

Doris Dietze
Leiterin der Unterabteilung VII B

Vertreter von Kreditinstituten oder andere Kreditsachverständige:

Dr. Frank Czichowski
Mitglied im Aufsichtsrat der Commerzbank AG

Stefanie Münz
Mitglied des Vorstands der Landesbank Baden-Württemberg

Dr. Caroline Toffel
Mitglied des Vorstands der Berliner Volksbank eG

Der Verwaltungsrat besteht somit aus 18 unabhängigen, nicht geschäftsführenden Mitgliedern. Diese Mitglieder setzen sich zusammen aus vier geborenen Mitgliedern kraft Amtes (drei Landwirtschaftsministern der Länder sowie der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Ernährung und Landwirtschaft) und 14 gekorenen Mitgliedern. Diese plural zusammengesetzte Struktur stellt sicher, dass fachliche Expertise, öffentliche Interessen und der Förderauftrag der Rentenbank in der Überwachung und Beratung des Vorstands angemessen berücksichtigt werden. Gemäß dem Gesetz über die Landwirtschaftliche Rentenbank haben die eigenen Mitarbeitenden keine Vertretung im Verwaltungsrat.

Die Mitglieder des Vorstands und des Verwaltungsrats sind bei der Erfüllung ihrer Aufgaben dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Möglicherweise auftretende Interessenkonflikte im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit sind von den Vorstandsmitgliedern und den Mitgliedern des Verwaltungsrats gegenüber dem Verwaltungsratsvorsitzenden beziehungsweise dem Verwaltungsrat offenzulegen. Interessenkonflikte von Mitgliedern des Vorstands und des Verwaltungsrats sind im Berichtsjahr nicht aufgetreten.

Der Vorstand berichtet dem Verwaltungsrat regelmäßig – mindestens vierteljährlich – über Geschäftsverlauf, Planung, Finanzlage, Risikosituation sowie die Einhaltung bankaufsichtsrechtlicher Anforderungen. Darüber hinaus besteht ein kontinuierlicher Austausch zwischen dem Vorstand und dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats.

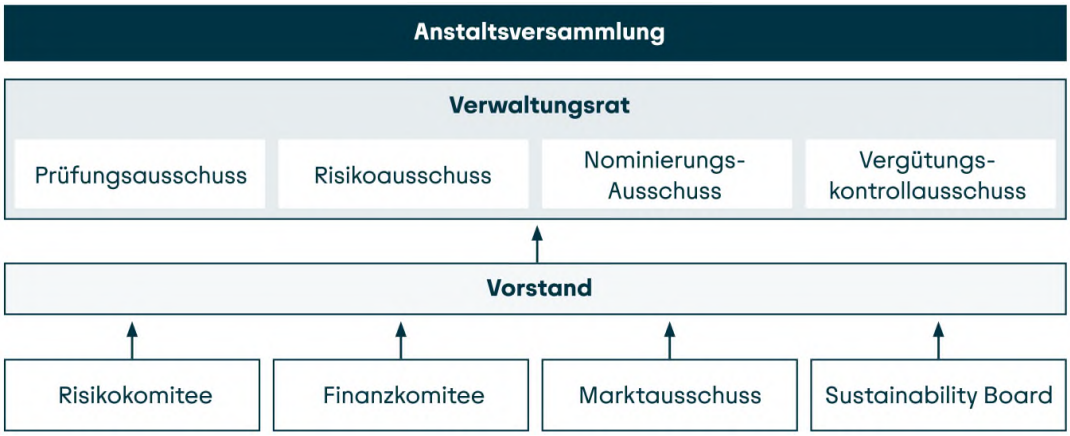
Die fachliche Eignung, Erfahrung und Diversität der Mitglieder von Vorstand und Verwaltungsrat werden regelmäßig überprüft. Dabei wird zwischen individueller und kollektiver Eignung unterschieden. Die Beurteilung umfasst unter anderem Kenntnisse in den für das Geschäftsmodell relevanten Sektoren, im Risikomanagement, in der Unternehmensführung sowie in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte. Nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen werden durch vorhandenes Fachwissen innerhalb der Organe sowie durch den Zugang zu internen und externen Qualifizierungs- und Schulungsangeboten sichergestellt.

Sowohl Vorstands- als auch Verwaltungsratsmitglieder haben die Möglichkeit, Weiterbildungen und Schulungen in Anspruch zu nehmen. Für die Mitglieder des Verwaltungsrats finden regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen durch interne oder externe Fachpersonen statt. Eine umfassende, speziell auf das Thema Nachhaltigkeit zugeschnittene Fortbildung hat in diesem Format zuletzt im Jahr 2024 stattgefunden.

Die Bank untersteht der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen. Die Aufsicht stellt sicher, dass die Geschäftstätigkeit im Einklang mit dem öffentlichen Interesse und dem gesetzlichen Auftrag steht.

Die Anstaltsversammlung ist die Vertretung der Eigentümer und Pächter der mit der Rentenbankgrundschuld belasteten Grundstücke und berät die Bank in Fragen der Förderung der Landwirtschaft und des ländlichen Raums sowie bei allgemeinen agrar- und geschäftspolitischen Fragen. Sie nimmt jährliche Berichte des Vorstands und des Verwaltungsrats entgegen.

Vorstand und Verwaltungsrat überprüfen regelmäßig, ob die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten erforderlichen Fähigkeiten und Fachkenntnisse in angemessener Weise vorhanden sind oder weiterentwickelt werden müssen. Bei identifiziertem Bedarf werden gezielte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen veranlasst.



G1-GOV-1 – Rolle und Fachwissen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Unternehmensführung

Der Vorstand und der Verwaltungsrat der Rentenbank haben in ihren jeweiligen Funktionen und Verantwortlichkeiten eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung und Überwachung der Unternehmensführung. Ihr individuelles und kollektives Fachwissen ist hierbei von hoher Relevanz.

Als oberstes Leitungsgremium trägt der Vorstand die Verantwortung über die Unternehmensführung. Er besteht aus sachkundigen Führungskräften, die Erfahrung darin haben, Rahmenwerke und Standards der guten Unternehmensführung und der Unternehmenskultur festzulegen und aufrechtzuerhalten. Unterstützt wird der Vorstand dabei über direkte Berichtswege relevanter Funktionen und Einheiten, beispielsweise der Compliance-Funktion.

Die Mitglieder des Vorstands können bei der Erfüllung dieser Aufgabe auf langjährige Erfahrung in Führungspositionen in Finanzinstituten zurückgreifen. Die Lebensläufe der Vorstände finden sich auf der Unternehmenswebsite.

Der Verwaltungsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Ausrichtung und Durchführung der Unternehmenspolitik. Gemeinsam mit dem Vorstand beschließt der Verwaltungsrat jährlich die Entsprechenserklärung zum Deutschen Public Corporate Governance Kodex.

Die Zusammensetzung des Verwaltungsrats wird durch das Gesetz über die Landwirtschaftliche Rentenbank vorgegeben. Ihre Erfahrungen in der Politik, der Land- und der Finanzwirtschaft erlauben es den Mitgliedern des Verwaltungsrats, den Vorstand bezogen auf das Geschäftsmodell und den Förderauftrag effektiv zu überwachen und zu beraten.

GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Der Vorstand der Rentenbank wird regelmäßig über wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Themen informiert. Die Befassung erfolgt sowohl anlassbezogen als auch im Rahmen der laufenden Geschäfts- und Risikosteuerung. Nachhaltigkeitsaspekte werden dabei insbesondere im Zusammenhang mit strategischen Fragestellungen, der Risikoinventur, der Weiterentwicklung des Förderangebots sowie regulatorischen Anforderungen behandelt. Als Mitglied des Sustainability Boards wird der Vorstand auch im Rahmen der mindestens vierteljährlichen Treffen dieses Gremiums gemeinsam mit großen Teilen des oberen Führungskreises über wesentliche Entwicklungen informiert.

Der Verwaltungsrat wird regelmäßig über wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Entwicklungen unterrichtet und in deren Beratung einbezogen. Dabei stellt die Entwicklung des CO_2-Preises einen Indikator dar, um transitorische Risiken frühzeitig zu erkennen. Über diesen Indikator wird bei Überschreiten verschiedener Grenzen berichtet.

Der Vorstand wird über die Methodik, die Ergebnisse sowie wesentliche Änderungen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse informiert und befasst sich mit deren Implikationen für die strategische Ausrichtung, die Risikosteuerung und die Berichterstattung der Rentenbank. Die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen bilden eine Grundlage für strategische Diskussionen und Entscheidungsprozesse.

Im Berichtszeitraum befasste sich der Vorstand insbesondere mit den als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsthemen Klimawandel (E1), eigene Belegschaft (S1) sowie Unternehmensführung (G1). Die Befassung umfasste sowohl die Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen als auch die Ableitung von Steuerungsansätzen und Maßnahmen in den jeweiligen Themenfeldern.

Etwaige Zielkonflikte zwischen nachhaltigkeitsbezogenen Zielsetzungen und anderen strategischen oder wirtschaftlichen Zielen werden im Rahmen der bestehenden Entscheidungs- und Governance-Prozesse behandelt. Im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen Zielkonflikte identifiziert, die eine gesonderte Abwägungsentscheidung der Organe erforderlich gemacht hätten.

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Das Vergütungssystem des Vorstands der Rentenbank besteht aus einem reinen Fixvergütungsmodell. Variable Vergütungskomponenten oder leistungsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen. Entsprechend erfolgt keine Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit nachhaltigkeitsbezogenen Zielen, Kennzahlen oder Leistungsindikatoren. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch den Verwaltungsrat festgelegt und regelmäßig überwacht.

Auch die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats enthält keine variablen oder leistungsabhängigen Bestandteile. Eine Anbindung der Vergütung an die Erreichung nachhaltigkeitsbezogener Zielsetzungen besteht nicht. Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder wird durch Beschluss der Anstaltsversammlung festgelegt, der der Zustimmung der Rechtsaufsicht bedarf. Dabei wird sowohl der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Verwaltungsratsmitglieder als auch der wirtschaftlichen Lage der Rentenbank Rechnung getragen.

Das Vergütungsmodell reflektiert die Rolle der Rentenbank als öffentliche Förderbank. Mit diesem Modell stellt die Bank sicher, dass keine Fehlanreize entstehen und Entscheidungen strikt im Sinne des gesetzlichen Rahmens und Förderauftrags getroffen werden. Die Steuerung nachhaltigkeitsbezogener Aspekte erfolgt daher nicht über monetäre Anreizmechanismen, sondern über die verbindliche Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Strategie, Geschäftsprozesse, Risikomanagement und Governance-Strukturen.

E1-GOV-3 – Einbeziehung der klimabezogenen Leistung in Anreizsysteme

Aufgrund des Fixvergütungsmodells werden keine klimabezogenen Faktoren in die Vergütung des Vorstands oder des Verwaltungsrats einbezogen.

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die Rentenbank wendet die Grundsätze der unternehmerischen Sorgfaltspflicht im Einklang mit den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) an. Die Sorgfaltspflicht ist integraler Bestandteil der Governance-, Strategie- und Steuerungsstrukturen der Bank und wird nicht als isolierter Prozess ausgestaltet.

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2, ESRS 2 GOV-3, ESRS 2 SBM-3
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 SBM-2, ESRS 2 IRO-1
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1, ESRS 2 SBM-3, ESRS E1-6
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS E1-3, ESRS S1-4
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS E1-4, ESRS S1-5

GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrolle der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Nachhaltigkeitsbezogene Risiken sind in der Rentenbank integraler Bestandteil des bestehenden Risikomanagements. Sie werden nicht als eigenständige Risikoart geführt, sondern als Risikotreiber verstanden, die auf die etablierten Risikoarten wirken. Entsprechend sind ESG-Aspekte vollständig in die bankweiten Steuerungs-, Kontroll- und Überwachungsprozesse eingebettet.

Die Identifikation, Analyse und Bewertung nachhaltigkeitsbezogener Risikotreiber erfolgt im Rahmen der jährlichen Risikoinventur. Dabei werden potenzielle Risiken aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung systematisch daraufhin untersucht, inwieweit sie die wesentlichen Risikoarten der Rentenbank beeinflussen können. Im Fokus stehen insbesondere das Adressenausfallrisiko, Marktpreisrisiken, Liquiditätsrisiken, operationelle Risiken sowie strategische Risiken. Bei der Bewertung werden unter anderem

Eintrittswahrscheinlichkeit, potenzielle finanzielle Auswirkungen, relevante Zeithorizonte sowie die jeweiligen Transmissionskanäle berücksichtigt.

Das Risikoprofil der Rentenbank ist dabei wesentlich durch das Geschäftsmodell geprägt. Die Bank vergibt Förderkredite über das Hausbankenprinzip. Aus Risikosicht stehen daher nicht die Endkreditnehmenden im unmittelbaren Fokus, sondern die kreditvergebenden Institute als direkte Vertragspartner der Rentenbank. Nachhaltigkeitsbezogene Risiken wirken somit primär indirekt und entfalten ihre Relevanz insbesondere über die Bonität, Risikotragfähigkeit und Geschäftsmodelle der beteiligten Banken sowie über sektorale und makroökonomische Entwicklungen.

Klimabezogene Risiken nehmen innerhalb der ESG-Risikobetrachtung eine besondere Rolle ein. Die Rentenbank unterscheidet dabei zwischen physischen Risiken und transitorischen Risiken, die sich aus dem Übergang zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft ergeben können. Zur Einschätzung möglicher langfristiger Auswirkungen werden Szenarioanalysen auf Basis anerkannter externer Referenzszenarien durchgeführt, insbesondere unter Verwendung der Szenarien des Network for Greening the Financial System (NGFS). Diese dienen dazu, unterschiedliche Temperaturpfade, politische Maßnahmen und Übergangsdynamiken sowie deren potenzielle Effekte auf die Risikolage der Bank über einen langfristigen Horizont zu analysieren. Darüber hinaus wird die Entwicklung des CO_2-Preises als zusätzlicher Risikoindikator herangezogen, um potenzielle transitorische Risiken frühzeitig zu identifizieren.

Die Erkenntnisse aus der ESG- und Klimarisikoanalyse fließen in die bestehenden Steuerungsinstrumente der Rentenbank ein. Resultierend aus ihrem Förderauftrag hat die Rentenbank ein sektorales Risiko gegenüber dem Bankensektor. Diesem Risiko wird aus Sicht der ESG-Risiken Rechnung getragen, indem das Bonitätsrating für Banken um qualitative ESG-Faktoren erweitert wurde. Die Erweiterung um quantitative Faktoren soll bei Verfügbarkeit von entsprechenden Daten auch bei kleineren Instituten geprüft werden.

Die interne Kontrolle der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist in das bestehende interne Kontrollsystem der Rentenbank integriert. Zuständigkeiten, Prozesse und Kontrollen für die Erhebung, Verarbeitung und Berichterstattung nachhaltigkeitsbezogener Informationen sind klar definiert und in der Linienorganisation verankert. Durch abgestimmte Prozesse wird die Konsistenz zwischen Nachhaltigkeits-, Risiko- und Finanzberichterstattung sichergestellt.

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Bedeutende Produkte, Dienstleistungen, Märkte und Kundengruppen

Die Rentenbank ist die Förderbank für die Agrarwirtschaft und den ländlichen Raum. Ihr gesetzlicher Förderauftrag besteht darin, Investitionen in eine leistungsfähige, wettbewerbsfähige und zukunftsfähige Agrar- und Ernährungswirtschaft sowie in die Entwicklung ländlicher Räume zu unterstützen. Zur Erfüllung dieses Auftrags vergeben wir wettbewerbsneutral Programmkredite über die Hausbanken der Endkreditnehmenden und refinanzieren Banken, Sparkassen und Gebietskörperschaften mit Bezug zum ländlichen Raum. Zuschüsse gewähren wir für Innovationen und praxisnahe Forschungsvorhaben sowie für Projekte und Institutionen, die für die Agrarwirtschaft und den ländlichen Raum von besonderer Bedeutung sind. Innovative agrarnahe Start-ups finanziert die Rentenbank aus dem Zweckvermögen des Bundes bei der Landwirtschaftlichen Rentenbank, das über Gewinnzuweisungen der Rentenbank gebildet wird, mittels Nachrangdarlehen und ergänzenden Innovationsgutscheinen. Zusätzlich beteiligt sich die Rentenbank an Venture Capital Fonds, deren Investitionsstrategien agrarnahe Start-ups einschließt.

Das Geschäftsmodell der Rentenbank basiert auf dem Hausbankenprinzip. Förderkredite werden grundsätzlich nicht direkt an Endkreditnehmende vergeben, sondern über zwischengeschaltete Kreditinstitute, die als direkte Vertragspartner der Rentenbank fungieren. Die Hausbanken tragen dabei die Verantwortung für die Kreditentscheidung, die Kundenbeziehung sowie die laufende Betreuung der Endkreditnehmenden. Ebenfalls tragen sie das auf den Endkreditnehmenden bezogene Ausfallrisiko.

Die Förderangebote der Rentenbank richten sich an Produktionsbetriebe der Land- und Forstwirtschaft sowie des Wein- und Gartenbaus, an Hersteller landwirtschaftlicher Produktionsmittel und an Handels- und Dienstleistungsunternehmen, die in enger Verbindung zur Landwirtschaft stehen. Darüber hinaus finanzieren wir Vorhaben der Ernährungswirtschaft und sonstiger Unternehmen der vor- und nachgelagerten Bereiche entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Lebensmittelerzeugung. Außerdem unterstützen wir den Ausbau der Erneuerbaren, privates Engagement und öffentliche Investitionen im ländlichen Raum. Besonderes Gewicht legen wir auf die Innovationsförderung und auf die Förderung nachhaltiger Investitionen einschließlich erneuerbarer Energien. Außerdem erfüllt die Rentenbank ihren Förderauftrag, indem sie Hausbanken mit Geschäftsaktivitäten in der Agrarwirtschaft sowie inländischen Gebietskörperschaften als Refinanzierungspartner zur Verfügung steht.

Aufgrund des Hausbankenprinzips stehen aus operativer und risikoseitiger Sicht primär die Hausbanken im unmittelbaren Fokus der Geschäftsbeziehung. Gleichzeitig entfalten sich die wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen der Rentenbank über die finanzierten Investitionen der Endkreditnehmenden. Diese Wirkungslogik ist charakteristisch für das Geschäftsmodell einer öffentlichen Förderbank und prägt die Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Steuerungsansätze.

Zum 31. Dezember 2025 waren 492 Mitarbeitende an unserem einzigen Standort in Frankfurt am Main beschäftigt.

Nachhaltigkeitsziele

Wir setzen uns Nachhaltigkeitsziele insbesondere über das Nachhaltigkeitsprogramm und die Klimastrategie.

Das Nachhaltigkeitsprogramm setzt ganzheitlich, bankweit und über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg an. Dieses Jahr verknüpfen wir das Programm erstmalig mit den relevanten Auswirkungen, Risiken und Chancen, um sicherzustellen, dass unsere Maßnahmen auf die für uns relevanten Themen wirken.

Die Klimastrategie setzt Ziele insbesondere für unser Kreditportfolio und – in kleinerem Maße – die klimarelevanten Emissionen im Rahmen unserer Betriebsökologie. Der Fokus liegt hier auf der Dekarbonisierung des Kreditportfolios durch Incentivierung klimaschonender landwirtschaftlicher Maßnahmen, die Finanzierung erneuerbarer Energien und die Beteiligung an Initiativen. Dabei wird anerkannt, dass die landwirtschaftliche Produktion aufgrund biologischer Prozesse strukturell emissionsbehaftet ist und eine vollständige Emissionsneutralität im Sektor langfristig nach derzeitigem Stand nicht möglich erscheint. Die strategische Zielsetzung der Rentenbank besteht daher nicht in der kurzfristigen Eliminierung von Emissionen, sondern in der schrittweisen Reduktion der Emissionsintensität sowie im Ausbau von Finanzierungen, mit denen Emissionen vermieden oder gebunden werden, etwa im Bereich erneuerbarer Energien oder des natürlichen Klimaschutzes.

Bedeutendste Produkte, Dienstleistungen, Märkte und Kundengruppen in Bezug auf Nachhaltigkeitsziele

Unsere Klimabilanz zeigt, dass der bei Weitem größte Teil unserer finanzierten Emissionen im Kreditportfolio liegt. Gleichzeitig haben wir über die Finanzierung erneuerbarer Energien, die Incentivierung klimaschonender Investitionen und die Innovationsförderung in diesem Bereich den größten Hebel für die Finanzierung der ökologischen, sozialen und digitalen Transformation in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum. Somit setzt unsere Strategie in besonderem Maße am Kreditgeschäft an. Hier unterstützen wir etablierte Unternehmen und Betriebe, jedoch auch junge Unternehmen im Rahmen von Venture Capital Investments und der Start-Up-Förderung.

Die strategische Ausrichtung der Rentenbank berücksichtigt dabei die zentralen gesellschaftlichen Zielkonflikte im Agrarsektor, insbesondere zwischen Ernährungssicherung, Klimaschutz, Ressourcenschutz und wirtschaftlicher Tragfähigkeit landwirtschaftlicher Betriebe. Dabei stellen wir stehts die Finanzierbarkeit der Landwirtschaft in der Breite in den Vordergrund. Unter Berücksichtigung dieses Antriebs verfolgt die Rentenbank einen transformationsorientierten Ansatz, der darauf abzielt, durch gezielte Finanzierung nachhaltige Entwicklungsschritte zu ermöglichen und über die ihr zur Verfügung stehenden Hebel zu incentivieren.

Wertschöpfungskette und Wirkungslogik

Das Hausbankenprinzip prägt die Wertschöpfungskette der Rentenbank maßgeblich. Die eigene operative Wertschöpfung ist auf die Konzeption von Förderprogrammen, die Refinanzierung an den Kapitalmärkten sowie die Bereitstellung langfristiger Finanzierungsmittel konzentriert. Die wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Wirkungen der Bank entstehen über die Finanzierung wirtschaftlicher Tätigkeiten in den Sektoren und Räumen, die Teil ihres Förderauftrages sind.

Die Wertschöpfungskette der Rentenbank umfasst

- die Refinanzierung am Kapitalmarkt,
- die Entwicklung und Bereitstellung von Förderinstrumenten,
- die Zusammenarbeit mit Hausbanken,
- die Durchführung von Wertpapiergeschäften, die durch das Management von Liquidität und Risiken den Förderauftrag unterstützen,

- die Finanzierung von Investitionen bei Endkreditnehmenden in Land- und Forstwirtschaft, vor- und nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette, erneuerbaren Energien und in der ländlichen Entwicklung,
- die Refinanzierung von Banken, Sparkassen und Gebietskörperschaften mit Bezug zum ländlichen Raum,
- die Förderung junger und innovativer Unternehmen über Start-Up-Programme und -Netzwerke sowie Investitionen in Venture-Capital-Fonds und
- die aktive Arbeit mit unseren Interessenträgern aus Politik, Agrar- und Finanzwirtschaft.

Zur Durchführung dieser Wertschöpfungskette sind viele Inputfaktoren nötig. Gleichzeitig entstehen auch diverse Outputs. Zu den bedeutendsten Input- und Erfolgsfaktoren gehören unsere Mitarbeitenden. Ihre Qualifikation, ihre Erfahrung und ihre engagierte Beteiligung an der Erfüllung unseres gesetzlichen Förderauftrags sind über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg entscheidend. Wie die Rentenbank ihre Mitarbeitenden hierbei unterstützt, wird in Kapitel S1 erläutert.

Die Refinanzierung am Kapitalmarkt ist ein weiterer wichtiger Input, ohne den die Erfüllung unseres Auftrags ebenfalls unmöglich wäre. Durch internationale Emissionsprogramme und inländische Kapitalmarktinstrumente nehmen wir die Mittel auf, die wir an unsere Endkreditnehmenden weitergeben können. Das AAA-Rating erlaubt es uns dabei, Mittel zu besonders guten Konditionen aufzunehmen. Diese Konditionen können wir im Fördergeschäft weitergeben. Großen Wert legen wir im Rahmen unserer Refinanzierung auf Green Bonds. Den ersten Green Bond haben wir 2013 als Privatplatzierung begeben, der erste öffentliche Green Bond folgte im Jahr 2020. Die Nettoerlöse dieser Anleihen werden zur Finanzierung von Erneuerbare-Energien-Projekten aus dem Förderprogramm „Energie vom Land“ eingesetzt, die dem Klimawandel entgegenwirken. Green Bonds begeben wir aufbauend auf unserem Green Bond Framework, das im Einklang mit den ICMA Green Bond Principles steht und über eine Zweitmeinung (Second Party Opinion) verifiziert wird. Ein Impact-Reporting informiert jährlich anhand quantitativer Kennzahlen über die positiven Umweltauswirkungen des Asset-Portfolios. Insbesondere wird über die gesamte finanzierte erneuerbare Energiekapazität, die jährliche Stromerzeugung und die Treibhausgasreduzierung berichtet. Grundlage hierfür sind die Berechnungen eines unabhängigen Forschungsinstituts.

Wichtigster Output ist das breite Angebot an Finanzierungen, mit deren Hilfe wir unseren Förderauftrag erfüllen. Etablierte Unternehmen werden hier insbesondere über Programmkredite finanziert. Junge und innovative Unternehmen werden über unsere Start-Up-Förderung und Investitionen in Venture-Capital-Fonds mit Finanzmitteln unterstützt. Darüber hinaus refinanzieren wir Banken, Sparkassen und Gebietskörperschaften mit Bezug zum ländlichen Raum.

Programmkredite können mit Zuschüssen oder Bürgschaftsübernahmen aus Haushaltsmitteln des Bundes kombiniert werden.

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Die Rentenbank steht im regelmäßigen Austausch mit einer Vielzahl von Interessenträgern, die in unterschiedlicher Weise von ihrer Geschäftstätigkeit betroffen sind oder Einfluss auf die Erreichung ihrer strategischen Ziele haben. Die Einbindung von Interessenträgern ist ein integraler Bestandteil der strategischen Ausrichtung und dient insbesondere dazu, relevante Nachhaltigkeitsthemen frühzeitig zu identifizieren, Zielkonflikte transparent zu machen und die Wirksamkeit der Förderinstrumente zu erhöhen.

Die Auswahl der relevanten Interessengruppen orientiert sich am Geschäftsmodell der Rentenbank sowie an der Wirkungslogik, die sich aus dem Hausbankenprinzip ergibt. Zu den zentralen Interessengruppen zählen insbesondere die Haus- und Landesbanken sowie weitere Durchleitungsinstitute als direkte Geschäftspartner, Endkreditnehmende sowie Branchenverbände als deren Vertretung, die Politik und Behörden der Fach- und Finanzaufsicht. Diese Interessensgruppen beziehungsweise deren Vertretungen sind im Verwaltungsrat repräsentiert. Ebenfalls von hoher Relevanz sind unsere Mitarbeitenden als wichtige interne Interessenträger. Die Einbeziehung der Mitarbeitenden ist unter S1-SBM-3 näher beschrieben. Auch Bewerbende als potenzielle zukünftige Mitarbeitende sind für uns relevant.

Eine Reihe unserer Interessenträger ist insbesondere für die Rentenbank als aktive Kapitalmarktteilnehmerin von Relevanz. Hierbei handelt es sich um Investoren, Finanzanalysten, Emittenten und Agenturen, die Kredit- oder Nachhaltigkeitsratings anbieten.

Im Rahmen der guten Unternehmensführung sind unsere Interessenträger Lieferanten, Hochschulen sowie Kammern und Verbände.

Die Einbindung der zentralen Interessenträger erfolgt über unterschiedliche, auf die jeweilige Gruppe zugeschnittene Formate. Dazu zählen unter anderem jährliche bilaterale Gespräche mit Hausbanken, Dialoge mit Verbänden und Branchenvertretungen, die Mitwirkung in nationalen und internationalen Initiativen, der Austausch mit politischen Interessenträgern sowie interne Formate zur Einbindung der Mitarbeitenden. Ziel dieser Formate ist es, unterschiedliche Perspektiven, Erwartungen und Einschätzungen zu nachhaltigkeitsbezogenen Themen systematisch zu berücksichtigen.

Die thematische Verortung des Themas, zu dem Feedback eingeholt wird, ergibt sich dabei oft aus Format und Gesprächspartner. Entsprechend unseres Förderauftrags stellen wir bei der Einbindung von Endkreditnehmenden oder unseren Hausbanken – beispielsweise im Rahmen der jährlich stattfindenden Agrarfinanztagung – umweltbezogene Themen wie Klimarisiken oder die Finanzierung erneuerbarer Energien in den Vordergrund. Anlassbezogen werden jedoch auch Förderkredite mit sozialem Hintergrund adressiert. Im Jahr 2026 soll dies beispielsweise im Rahmen des von den Vereinten Nationen ausgerufen „Jahr der Frauen in der Landwirtschaft" stattfinden. Ebenso wird beim Austausch mit den Branchenverbänden der Fokus auf die Finanzierungen der Rentenbank und die jeweiligen Auswirkungen gelegt.

Das Thema Governance steht insbesondere bei Sitzungen des Verwaltungsrats und beim regelmäßigen Austausch mit den Behörden der Fach- und Finanzaufsicht im Vordergrund. Auch in den Jahresgesprächen mit den uns bewertenden Ratingagenturen liegt ein Schwerpunkt auf guter Unternehmensführung.

Die Ergebnisse der Einbindung von Interessenträgern werden im Rahmen der strategischen Steuerung und der Weiterentwicklung des Geschäftsmodells berücksichtigt. Sie bilden eine wichtige Grundlage für die Identifikation wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen und fließen in die nachfolgenden ESRS-Angaben ein. Eine systematische Erfassung individueller Positionen von Interessenträgern oder eine formalisierte Priorisierung einzelner Interessengruppen erfolgt dabei nicht isoliert, sondern im Kontext der jeweiligen Entscheidungs- und Analyseprozesse. Über die breite Einbindung von Fachein-heiten in die doppelte Wesentlichkeitsanalyse konnte sichergestellt werden, dass interne Teilnehmende oder Organisierende der meisten dieser Austauschformate zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen befragt wurden.

S1-SBM-2 – Einbindung von internen Interessenträgern

Die Strategie wird vor Genehmigung durch den Vorstand und den Verwaltungsrat vom Strategieteam vorbereitet. Die Mitgliedschaft des Strategieteams ist nicht an Abteilungen oder Hierarchieebenen gebunden. Stattdessen werden Mitglieder explizit gewählt, um für eine breite Abbildung des Unternehmens zu sorgen. Auch eine Vertretung des Personalrats, der die Belange aller Mitarbeitenden vertritt, ist Teil des Strategieteams.

Zusätzlich werden das ganze Jahr über Prozesse zur Einbindung der Mitarbeitenden angestoßen. Ein zentrales bankweites Format war hierbei die im Jahr 2025 durchgeführte Mitarbeitendenbefragung „Culture Check". Ergänzt wird

dieses bankweite Format durch Austausche in Kleingruppen oder thematische Veranstaltungen wie den Diversity Day.

Das Prinzip „Speak Up“, also das Geben und Annehmen von offenem und konstruktiven Feedback, ist fest in den Führungsprinzipien der Rentenbank verankert und wird abteilungs- und hierarchieübergreifend gelebt.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden keine wesentlichen menschenrechtsbezogenen Risiken identifiziert. Ebenso gibt es keine negativen Auswirkungen, die behoben werden müssten.

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Rentenbank wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zuletzt im Jahr 2025 identifiziert. Sie sind im Berichtsjahr (kurzfristig) relevant und werden voraussichtlich auch für die folgenden fünf Jahre (mittelfristig) bestehen bleiben.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Umwelt	
Mittels günstiger Förderkredite fördert die Rentenbank den Ausbau der erneuerbaren Energien und treibt damit aktiv die Energiewende voran.	Positive Auswirkung
Die Finanzierung von CO_2-intensiven Sektoren hat negative Folgen auf den Klimawandel.	Negative Auswirkung
Die Sanierung des Stammhauses der Rentenbank birgt die Chance, auch bei der Versorgung mit Wärme den Einsatz erneuerbarer Energien zu erhöhen.	Chance
Das Portfolio der Rentenbank birgt ESG-Risiken, die sowohl in der Kreditrisikoanalyse als auch im bankweiten Risikocontrolling betrachtet werden.	Risiko

Die umweltbezogenen Auswirkungen konzentrieren sich zu großen Teilen auf das Kreditportfolio. Ebenso wirken Klimarisiken insbesondere über das Kreditportfolio auf die Rentenbank ein. Zusätzlich ergibt sich eine umweltbezogene Chance im Geschäftsbetrieb aus der Sanierung des Stammhauses.

Wesentliche negative Auswirkungen entstehen insbesondere durch die Finanzierung von Aktivitäten in der Landwirtschaft und angrenzenden Bereichen, die als emissionsintensive Sektoren mit negativen Auswirkungen auf den Klimawandel verbunden sind.

Gleichzeitig entstehen positive Auswirkungen durch die Finanzierung von Investitionen, die zur Emissionsminderung, zur Förderung erneuerbarer Energien oder zur Stärkung der Klimaresilienz beitragen. Daraus resultieren zum einen positive Folgen durch die Verlangsamung des Klimawandels, zum anderen beispielsweise durch die Unterstützung der natürlichen Bodenfunktionen oder die Stärkung der Artenvielfalt.

Finanzielle Risiken ergeben sich durch ESG-Risiken, und hier in besonderem Maße Klimarisiken. Diese sind unter E1-SBM-3 näher beschrieben.

Letztlich ergibt sich aus der Sanierung des Stammhauses die Chance, nach Fertigstellung des Gebäudes vermehrt auf erneuerbare Energien zu setzen und somit die negativen Auswirkungen des Geschäftsbetriebs auf die Umwelt weiter zu senken.

Soziales

Durch starke Mitarbeitendenrechte und gute Arbeitsbedingungen hat die Rentenbank positive Auswirkungen auf die Arbeitszeitmodelle, die Entlohnung und die Sicherheit ihrer Mitarbeitenden. Zusätzlich wird das Profil als gute Arbeitgeberin geschärft und Talente angezogen.	Positive Auswirkung
Die Förderung von Projekten im ländlichen Raum stärkt diesen wirtschaftlich und erhält oder verbessert die Infrastruktur sowie die Wohn- und Lebensbedingungen.[2]	Positive Auswirkung
Die Rentenbank unterstützt landwirtschaftliche Betriebe bundesweit und sichert somit Arbeitsplätze und sorgt für Ernährungssicherheit.[2]	Positive Auswirkung
Mittels besonders zinsgünstiger Förderkredite wird die ökologische Landwirtschaft sowie der Wechsel hin zur ökologischen Landwirtschaft aktiv gefördert.[2]	Positive Auswirkung

[2] Dieser Datenpunkt mündet in eine unternehmensspezifische Offenlegung.

Die sozialen Auswirkungen der Rentenbank konzentrieren sich im Kern auf zwei Wirkungsfelder: Zum einen hat die Rentenbank als Arbeitgeberin direkte Auswirkungen auf ihre Mitarbeitenden. Zum anderen ergeben sich aus den Förderkrediten positive Auswirkungen auf konventionell und ökologisch wirtschaftende landwirtschaftliche Betriebe sowie auf die Bewohner ländlicher Räume.

Auswirkungen auf die Mitarbeitenden der Rentenbank ergeben sich primär aus den Arbeitsbedingungen, den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie aus Aspekten der Gleichbehandlung und Chancengleichheit.

Auf die Sektoren und regionalen Gebiete, die Teil ihres Förderauftrags sind, hat die Rentenbank über die Bereitstellung günstiger Kredite positive Auswirkungen.

Unternehmensführung

Wir erfüllen unseren Förderauftrag ganzheitlich: Die Rentenbank veröffentlicht Studien, bietet sich als Austauschplattform an und legt in diversen Stakeholderformaten ein besonderes Augenmerk auf Nachhaltigkeitsthemen.	Positive Auswirkung
Durch den Umgang mit personenbezogenen Daten von Kundinnen und Kunden und Mitarbeitenden ist die Rentenbank einem Risiko ausgesetzt, das jedoch durch hohe Schutzmaßnahmen und ein gesteigertes Bewusstsein der Mitarbeitenden begrenzt wird.[3]	Risiko

Als bundesnahe Förderbank ist die Rentenbank in besonderem Maße ihren Interessenträgern verpflichtet. Diesem Auftrag kommen wir auch neben der Bereitstellung von Krediten ganzheitlich nach, beispielsweise über die Förderung des Austauschs zwischen der Land- und Finanzwirtschaft.

Im Rahmen des Geschäftsbetriebs verarbeitet die Rentenbank personenbezogene Daten ihrer Mitarbeitenden und ihrer Endkreditnehmenden. Dies geht mit besonderer Verantwortung, aber auch mit Risiken einher. Diese werden über eine integrierte Governance der Themenfelder Datenschutz und Informationssicherheit mitigiert.

Andere identifizierte Themen – darunter unter anderem Biodiversität, Umweltverschmutzung, und Verbraucherschutz – wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bewertet, jedoch unter Anwendung der festgelegten

[3] Dieser Datenpunkt mündet in eine unternehmensspezifische Offenlegung.

Schwellenwerte nicht als wesentlich im Sinne der ESRS eingestuft. Diese Themen werden daher nicht vertieft berichtet.

Verbindung zu Strategie und Geschäftsmodell

Die Strategie und das Geschäftsmodell der Rentenbank werden insbesondere durch ihren gesetzlichen Förderauftrag bestimmt. Der Förderauftrag prägt somit die Weiterentwicklung des Förderangebots, die Aufnahme von Geldern am Kapitalmarkt, die Ausgestaltung der Klimastrategie, aber auch die Angebote zur Förderung unserer Mitarbeitenden sowie die Governance- und Risikosteuerung. Dementsprechend ist auch das Ergebnis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse durch den Förderauftrag geprägt. Die Berücksichtigung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen erfolgt somit nicht isoliert, sondern integriert in die bestehenden Steuerungs- und Entscheidungsprozesse. Die Auswirkungen, Risiken und Chancen werden in den jeweiligen themenbezogenen ESRS (E1, S1 und G1) detailliert erläutert.

Das Geschäftsmodell der Rentenbank ist gegenüber den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen widerstandsfähig. Die staatliche Garantie stellt die kontinuierliche Kapitalaufnahme sicher. Der enge Austausch mit unseren Interessenträgern stellt sicher, dass unsere Förderangebote weiterhin für die für uns relevanten Sektoren, aber auch für die Ministerien von Relevanz sind. ESG-Risiken werden in der Bonitätsanalyse im Rahmen des Bankenratings und portfolioübergreifend über eine Szenarioanalyse bewertet. Auch hier ergibt sich kein gesteigertes Risiko.

E1-SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen bezogen auf den Klimawandel und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Klimarisiken als Untergruppe der ESG-Risiken können als transitorische oder physische Risiken auf das Kredit- oder Anlageportfolio der Rentenbank einwirken.

Die Rentenbank stellt ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber dem Klimawandel über ihre Risikomanagement-Prozesse sicher. Ausgangspunkt ist hierbei die jährlich stattfindende Risikoinventur, mit der die Bank sich einen Überblick über alle Risiken verschafft, die ihre Vermögenslage, Kapitalausstattung, Ertragslage oder Liquiditätssituation beeinträchtigen können. Hierbei werden klimabezogene Faktoren als potenzielle Treiber betrachtet. Die Betrachtung umfasst die Anfälligkeit, die finanzielle Auswirkung sowie den möglichen Transmissionskanal. Risiken, die im Rahmen der Risikoinventur als wesentlich

identifiziert werden, fließen in das Risk Appetite Statement sowie die Risikomessung, -überwachung und -steuerung ein.

Durch die bereits beschriebenen Prozesse der Bonitätsanalyse im Rahmen des Bankenratings sowie durch Klimastresstests wird die Widerstandsfähigkeit gegenüber Klimarisiken gestärkt. Das Bankenrating wird dabei anlassbezogen, mindestens jedoch jährlich überprüft. Auch der Klimastresstest wird jährlich aktualisiert und auf etwaige Neuerungen der Referenzszenarien geprüft.

Über Ausschlusskriterien in den Programmkrediten und bei Anlagen in Anleihen und Inhaberschuldverschreibungen von Bankgeschäftspartnern können insbesondere transitorische Risiken weiter mitigiert werden. Dies geschieht insbesondere über den Ausschluss der direkten Finanzierung von Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit Kohleenergie und bestimmten Formen der Erdölgewinnung stehen.

S1-SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen bezogen auf die eigene Belegschaft und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Das Geschäftsmodell und das strategische Rahmenwerk der Rentenbank steht in enger Verbindung mit den positiven Auswirkungen auf unsere Mitarbeitenden. Die geschäftsstrategischen Ziele lassen sich nur mit zufriedenen, produktiven und loyalen Mitarbeitenden erreichen. Diese Überzeugung ist in der Personalstrategie über entsprechende Indikatoren als Ziel eingebunden.

Die Auswirkungen machen keine Anpassung der Strategien notwendig, da diese bereits in den Konzepten, Maßnahmen und Zielsetzungen berücksichtigt werden.

IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Rentenbank ermittelt und bewertet wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen im Rahmen eines strukturierten Verfahrens zur Bewertung der doppelten Wesentlichkeit. Das Verfahren berücksichtigt sowohl die Impact Materiality (Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft) als auch die Financial Materiality (finanzielle Risiken und Chancen für die Rentenbank).

Überblick über das Verfahren

Das Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der Wesentlichkeit gliedert sich in mehrere aufeinander aufbauenden Schritte.

Den Ausgangspunkt bildet eine breite Sammlung potenziell relevanter Nachhaltigkeitsthemen entlang des Geschäftsmodells der Rentenbank. Berücksichtigt werden interne Analysen, Ergebnisse der vorherigen Wesentlichkeitsanalyse, Inhalte bisheriger Veröffentlichungen, regulatorische Anforderungen sowie Branchen- und Sektoranalysen. Die identifizierten Themen werden daraufhin zu inhaltlichen Clustern zusammengefasst.

Die Bewertung der Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft erfolgt entlang der durch die ESRS vorgegebenen Kriterien. Diese umfassen das Ausmaß der Auswirkung, die Reichweite der Auswirkung, die Behebbarkeit bei negativen Auswirkungen sowie die Eintrittswahrscheinlichkeit bei Auswirkungen, die nicht bereits eingetreten sind. Die Befragten bewerten diese Faktoren jeweils in Experteninterviews auf einer Skala von 1 bis 4.

Die Bewertung finanzieller Risiken und Chancen erfolgt in Anlehnung an das bestehende Risikomanagement der Rentenbank. Berücksichtigt werden dabei der potenzielle finanzielle Schweregrad und die Eintrittswahrscheinlichkeit innerhalb eines definierten Betrachtungszeitraums.

Die Einzelbewertungen der Impact- und Financial Materiality werden aggregiert. Für beide Dimensionen wurden Schwellenwerte festgelegt, ab denen ein Thema als wesentlich gilt. Die Schwellenwerte werden konsistent angewendet und dokumentiert, um eine nachvollziehbare und reproduzierbare Wesentlichkeitsentscheidung sicherzustellen.

Auf Basis der aggregierten Bewertungen und der definierten Schwellenwerte wird die finale Wesentlichkeitsmatrix erstellt. Ein Nachhaltigkeitsthema wird hierbei als wesentlich bestimmt, sobald es den zuvor definierten

Schwellenwert in einer der beiden Dimensionen – Impact oder Financial Materiality – überschreitet.

In das Verfahren zur Wesentlichkeitsanalyse sind zahlreiche interne Organisationseinheiten eingebunden, darunter operative Fachbereiche, Risikomanagement, Nachhaltigkeitsmanagement sowie weitere zentrale Funktionen, wie zum Beispiel der Datenschutzbeauftragte. Jedem Fachbereich werden dabei die Themen zur Einordnung vorgelegt, die er in seinem Aufgabenbereich bewerten konnte und bei dem er die Einschätzungen wichtiger Interessenträger nachvollziehen konnte. Der Vorstand wird über Methodik, Ergebnisse und wesentliche Änderungen der Wesentlichkeitsanalyse informiert.

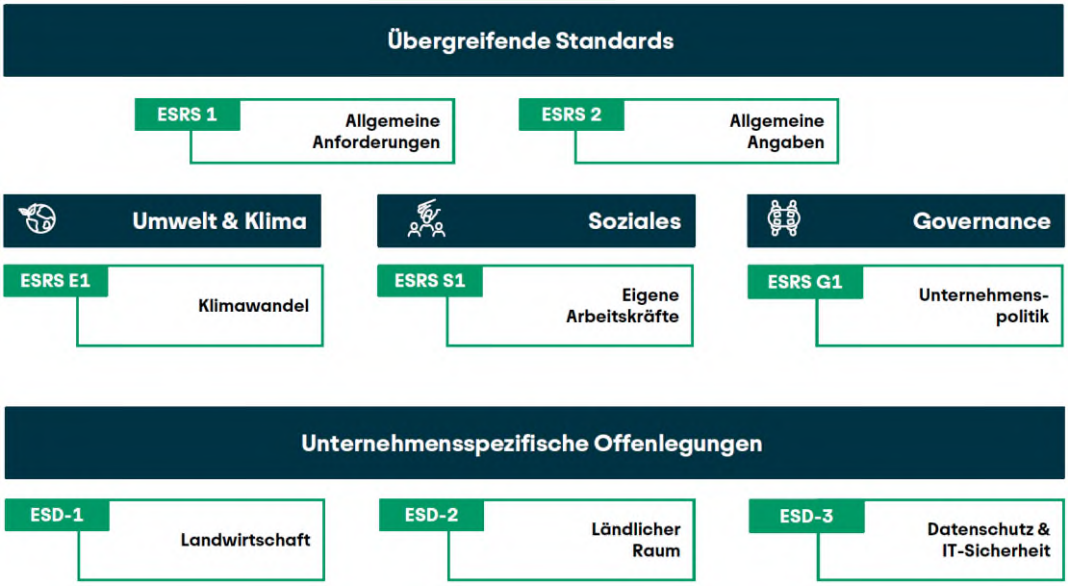
Perspektiven von Interessenträgern, die im laufenden Geschäft über diverse Formate eingeholt werden, dienen insbesondere der Identifikation relevanter Themen sowie der Plausibilisierung der Bewertungen. Eine isolierte Einholung und quantitative Gewichtung einzelner Standpunkte von Interessenträgern erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr nicht.

Ergebnis und Konsequenzen für die Berichterstattung

Auf Basis des beschriebenen Verfahrens wurden die Themen Klimawandel (E1), eigene Arbeitskräfte (S1) und Unternehmensführung (G1) als wesentlich identifiziert. Die Rentenbank berichtet entsprechend zu den einschlägigen themenbezogenen ESRS.

Da sektorspezifische Standards fehlen, konnten nicht alle wesentlichen Themen einem themenbezogenen Standard zugeordnet werden. Hierbei handelt es sich insbesondere um die Themen, die die von uns geförderten Sektoren betreffen. Aufgrund der breiten wirtschaftlichen Impacts unserer Förderungen für die konventionelle und ökologische Landwirtschaft und den ländlichen Raum, betrachten wir diese Themen als unternehmensspezifische Offenlegungen im Rahmen unserer sozialen Berichterstattung. Das Thema Datenschutz und Informationssicherheit wird aufgrund seiner Relevanz für eine gute Unternehmensführung im entsprechenden Kapitel des Nachhaltigkeitsberichts ebenfalls als unternehmensspezifische Offenlegung dargestellt.

Über Themen, die im Rahmen der Analyse unterhalb der definierten Schwellenwerte lagen, wird nicht vertieft berichtet. Die Entscheidung über die Wesentlichkeit wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Im Jahr 2026 soll eine Überprüfung der Ergebnisse stattfinden.



E1-IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der klimabezogenen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Das Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen entspricht dem zuvor beschriebenen Prozess der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. In die Bewertung der Facheinheiten flossen dabei die quantitativen Ergebnisse der CO_2-Bilanzierung und des SDG-Mappings zur Bewertung der Auswirkungen und Chancen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette ein.

Die berechneten Umweltauswirkungen der Betriebsökologie flossen in die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ein. Neben qualitativen Faktoren wurden insbesondere die Ergebnisse dieser Berechnungen zur Bewertung der positiven und negativen Auswirkungen auf den Klimawandel herangezogen. Die physischen Risken des Eigenbetriebs wurden insbesondere durch die Einbindung der Abteilung Verwaltung abgebildet.

Zur Bewertung der klimabezogenen Risiken im Kreditportfolio wurde die Abteilung Risikocontrolling eingebunden. Sie ist die verantwortliche Facheinheit zur Bewertung von ESG-Risiken, die sich aus unseren Finanzierungen ergeben. Das integrierte Risikomanagement und vor allem die jährliche Risikoinventur der Rentenbank berücksichtigen sowohl physische als auch transitorische Klimarisiken.

Im Rahmen der zuvor beschriebenen Bewertung wurde festgestellt, dass die positiven und negativen Auswirkungen des Kreditportfolios die Auswirkungen des Geschäftsbetriebs bei Weitem übersteigen.

IRO-2 –Abgedeckte Angabepflichten

Angabe-pflicht		Seite
	Allgemeine Angaben	
BP-1	Allgemeine Grundlagen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts	13
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	14
GOV-1	Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	15
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	21
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	22
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	24
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrolle der Nachhaltigkeits-berichterstattung	24
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	26
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	30
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	32
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	37
IRO-2	Abgedeckte Angabepflichten	40
	Umwelt	
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	45
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	50
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit dem Klimaschutz	54
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	59
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	64
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	66

Angabe-pflicht		Seite
E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO_2-Zertifikate	Nicht wesentlich
E1-8	Interne CO_2-Bepreisung	Nicht wesentlich
E1-9	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	68
	Soziales	
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	73
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	76
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	78
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	79
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	82
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	85
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	Phase-In
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	87
S1-9	Diversitätskennzahlen	89
S1-10	Angemessene Entlohnung	89
S1-11	Soziale Absicherung	90
S1-12	Menschen mit Behinderungen	91
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	92
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	94

Angabe-pflicht		Seite
S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	96
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	98
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	99
ESD-1	Unternehmensspezifische Angabe: Konventionelle und ökologische Landwirtschaft	101
ESD-2	Unternehmensspezifische Angabe: Förderung ländlicher Räume	105
	Unternehmensführung	
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	110
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	Nicht wesentlich
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	115
G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle	120
G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	120
G1-6	Zahlungspraktiken	Nicht wesentlich
ESD-3	Unternehmensspezifische Angabe: Datenschutz und Informations-sicherheit	122

Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Mit Ausnahme des EU-Klimagesetzes fällt die Rentenbank in keinen der Anwendungsbereiche der unter ESRS 2, Anlage B, genannten EU-Rechtvorschriften. Die folgende tabellarische Darstellung wird somit auf die Referenzen zu dieser Rechtsvorschrift begrenzt.

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	EU-Klimagesetz-Referenz[4]	Seite
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Abs. 14	Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Abs. 1	
ESRS E1-7 Abbau von Treibhausgasen und CO_2-Gutschriften Abs. 56	Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Abs. 1	Nicht wesentlich

[4] Verordnung (EU) 2021/1119 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. Juni 2021 zur Schaffung des Rahmens für die Verwirklichung der Klimaneutralität und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 401/2009 und (EU) 2018/1999 („Europäisches Klimagesetz“) (ABl. L 243 vom 9.7.2021, S. 1)

Umweltinformationen

ESRS E1:

Klimawandel

rentenbank

E-1 – Klimawandel

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Die Landwirtschaftliche Rentenbank versteht Klimaschutz als zentralen Bestandteil ihres gesetzlichen Förderauftrags und ihrer gesamtstrategischen Ausrichtung. Vor dem Hintergrund der Transformation des Agrar- und Ernährungssektors unterstützt die Bank Investitionen in zukunftsfähige Produktions- und Wirtschaftsweisen und reduziert zugleich die eigenen klimabezogenen Auswirkungen. Der Übergangsplan beschreibt den Transformationspfad der Rentenbank zur Dekarbonisierung des Bankbetriebs sowie – als wesentlicher Hebel – zur Minderung der finanzierten Emissionen im Förder- und Bankgeschäft.

Rolle der Klimastrategie als Übergangsplan

Mit der im Jahr 2024 veröffentlichten Klimastrategie hat die Rentenbank erstmals einen formellen Übergangsplan vorgelegt. Dieser verbindet wissenschaftsbasierte Zielsetzungen, ein strukturiertes Maßnahmenportfolio sowie institutionalisierte Steuerungs- und Überwachungsprozesse. Der Übergangsplan erstreckt sich auf alle wesentlichen Emissionsquellen der Bank, insbesondere auf den Bankbetrieb (Scope 1 und Scope 2) sowie die finanzierten Emissionen des Förder- und Bankgeschäfts (Scope 3 Kategorie 15).

Die Klimastrategie wird mindestens jährlich überprüft. Dadurch wird sichergestellt, dass neue regulatorische Anforderungen, methodische Weiterentwicklungen (zum Beispiel Emissionsfaktoren, Datenverfügbarkeit) sowie Veränderungen in der Portfoliozusammensetzung zeitnah berücksichtigt werden.

Einbettung in Geschäftsstrategie, Finanzplanung und Governance

Der Übergangsplan ist integraler Bestandteil der Klimastrategie und wird sukzessive in die Abstimmung mit den Facheinheiten eingebettet. Im Rahmen des Geschäftsmodells und Förderauftrages der Rentenbank liegt ein Fokus auf der Betriebsökologie und dem Förderangebot, insbesondere bei der Entwicklung neuer Fördeprodukte. Die Klimaziele und die wesentlichen Elemente des Übergangsplans wurden vom Vorstand genehmigt.

Vereinbarkeit mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens

Die Rentenbank bekennt sich zu ihrer Rolle, ihre Endkreditnehmenden bei der Erreichung ihres Beitrags zu den Zielen ~~ausdrücklich zum 1,5-Grad-Ziel~~ des Pariser Klimaabkommens zu unterstützen. Die klimabezogene Steuerung basiert auf einer jährlichen THG-Bilanzierung des Bankbetriebs nach dem GHG-Protocol sowie der finanzierten Emissionen nach PCAF. Für den Bankbetrieb strebt die Rentenbank Netto-Klimaneutralität bis 2040 an.

Die THG-Bilanzierung des Bestandsportfolios wurde erstmalig im Geschäftsjahr 2024 für das Basisjahr 2023 durchgeführt und bildet die Grundlage der Zielableitung und Fortschrittsmessung für die finanzierten Emissionen. Die Rentenbank richtet ihre Zielsetzung für die finanzierten Emissionen an wissenschaftlich hergeleiteten Transformationspfaden aus. Als Förderbank des Bundes für die Agrarwirtschaft und den ländlichen Raum macht die Finanzierung der Landwirtschaft einen großen Teil des Portfolios und den wesentlichen Teil der finanzierten Emissionen aus. Da diese Emissionen aus biologischen Prozessen stammen, ist eine vollständige Klimaneutralität in diesem Sektor nach derzeitigem Stand nicht erreichbar. Die Rentenbank finanziert keine Aktivitäten im Bereich Kohle, Öl und Erdgas, was die Dekarbonisierung des Landwirtschaftsportfolios zum zentralen Hebel macht.

Vor diesem Hintergrund knüpft die Rentenbank ihre Portfoliosteuerung an sektorspezifische Reduktionspotenziale und setzt sich bis 2030 das Ziel, die finanzierten Emissionen um insgesamt 20 % gegenüber dem Basisjahr 2023 zu reduzieren. Die Zielableitung orientiert sich dabei an wissenschaftlich gestützten Referenzpfaden (unter anderem den UBA-Projektionen) und berücksichtigt die Notwendigkeit eines gesamtwirtschaftlichen Zusammenspiels der Sektoren zur Erreichung des Paris-Ziels.

Dekarbonisierungshebel und Maßnahmen

Das größte Potenzial zur Emissionsminderung liegt im Landwirtschaftsportfolio, das im Berichtsjahr einen wesentlichen Teil der finanzierten Emissionen verursachte. Ein weiterer Fokuspunkt liegt in der Agrar- und Ernährungswirtschaft. Die finanzierten Emissionen werden gemäß PCAF ermittelt und in E1-6 ausgewiesen; die Maßnahmen zur Zielerreichung werden in E1-3 detailliert beschrieben.

Die Umsetzung des Übergangsplans für den Bankbetrieb erfolgt anhand drei zentraler Dekarbonisierungshebel, die die Rentenbank im Rahmen ihrer Analysen identifiziert hat.

Dekarbonisierungshebel	Maßnahme
Elektrifizierung	Elektrifizierung des Fuhrparks
Wärmeversorgung	Anschluss an Fernwärme
Erneuerbare Energien	Bezug von Ökostrom

Darüber hinaus verfolgt die Rentenbank diverse Maßnahmen, die direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Emissionen ihrer nachgelagerten Wertschöpfungskette haben. Während sich Förderungen erneuerbarer Energien direkt auswirken, hat die Beteiligung an strategischen Initiativen insbesondere über den Sektorfokus des Kreditportfolios implizite Auswirkungen.

Dekarbonisierungshebel	Maßnahme
Incentivierung nachhaltiger Investitionen	Top-Kondition (aktuell 20 BP Abschlag zur Basis-Kondition)
Datengrundlage & Emissionssteuerung	Zinsbonus „Klimabilanz“ (aktuell 25 BP) Zuschuss „Klimabilanz“ (bis 1.000 EUR)
Transformation & Zukunftstechnologien	Premium-Kondition (aktuell 40 BP Abschlag zur Basis-Kondition)
Naturbasierte Lösungen	Aktionsprogramm Natürlicher Klimaschutz
Innovation & Transformation	Innovationsförderung Agrar- und Ernährungswirtschaft
Erneuerbare Energien	Finanzierung der Energiewende im ländlichen Raum
Strategische Initiativen	WALD-Initiative

Investitionen und Finanzmittel zur Umsetzung

Die Umsetzung des Übergangsplans wird durch Finanzmittel auf zwei Ebenen unterstützt. Im Bankbetrieb erfolgen Investitionen zur Senkung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen (zum Beispiel Maßnahmen zur Energieeffizienz, perspektivische Umstellung der Wärmeversorgung, Elektrifizierung des Fuhrparks). Auch die Auswahl von Betriebsmitteln kann hiervon beeinflusst werden.

Im Förder- und Bankgeschäft können Fördervolumina zur Mobilisierung klimawirksamer Investitionen bei den Endkreditnehmenden bereitgestellt und die

Konditionssteuerung als Incentivierung genutzt werden. So zum Beispiel die Bereitstellung thematischer Programmkredite sowie Zinsvergünstigungen oder Zuschüsse.

Die Umsetzung des Übergangsplans erfolgt bei der Rentenbank nicht über klassische produktive CapEx im Sinne industrieller Transformationsinvestitionen, sondern primär über die Ausgestaltung des Förder- und Kreditgeschäfts. Die hierfür eingesetzten Finanzmittel spiegeln sich in den zugesagten und ausgereichten Fördervolumina klimawirksamer Programme wider. Eine separate CapEx-Planung ist aufgrund des Geschäftsmodells nicht anwendbar.

Qualitative Bewertung eingeschlossener Emissionen und Übergangsrisiken

Unter „eingeschlossenen“ beziehungsweise „gebundenen“ Treibhausgasemissionen werden nach ESRS künftige Emissionen verstanden, die voraussichtlich während der Nutzungs- beziehungsweise Lebensdauer der wichtigsten Vermögenswerte oder Produkte verursacht werden und dadurch das Erreichen von Emissionsreduktionszielen erschweren oder Übergangsrisiken erhöhen können.

Eigene Geschäftstätigkeit
Für den Bankbetrieb bestehen keine wesentlichen Lock-in-Effekte aus treibhausgas- oder energieintensiven Anlagen im Sinne langfristig gebundener Emissionspfade. Der operative Footprint der Rentenbank wird im Wesentlichen durch Energiebezug und Gebäudebetrieb bestimmt und ist durch Umstellungen (zum Beispiel Wärmeversorgung, Strombezug, Effizienzmaßnahmen) grundsätzlich steuer- und reduzierbar.

Förder- und Bankgeschäft
Die wesentlichen klimabezogenen Emissionen der Rentenbank resultieren aus dem Förderportfolio, insbesondere aus der Landwirtschaft. Diese Emissionen sind überwiegend nicht „eingeschlossen“ im Sinne einer bankseitig unvermeidbaren, über lange Nutzungsdauern festgeschriebenen Emissionsstruktur, sondern entstehen aus laufenden Produktionsprozessen, die grundsätzlich durch technologische, betriebliche und naturbasierte Maßnahmen beeinflusst werden können. Gleichzeitig können strukturelle Residualemissionen im Landwirtschaftssektor – insbesondere aufgrund biologischer Prozesse – auch bei ambitionierter Transformation fortbestehen.

Für die Rentenbank ergeben sich daraus keine wesentlichen Übergangsrisiken für die eigene Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage. Aufgrund des Hausbankenprinzips wirken klimabezogene Übergangsrisiken mittelbar über die Bonität und Stabilität der durchleitenden Kreditinstitute (siehe Kapitel E1-9).

EU-Taxonomie und Kohle/Öl/Gas-Exposition

Die Rentenbank unterliegt im Berichtsjahr keinen spezifischen Offenlegungspflichten nach den delegierten Rechtsakten der EU-Taxonomieverordnung zu den Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Entsprechend erfolgt keine quantitative Ausweisung.

Unabhängig davon ist die Rentenbank nicht in kohle-, öl- oder gasbezogene wirtschaftliche Tätigkeiten investiert. Es bestehen weder direkte Finanzierungen noch signifikante Finanzierungs- oder Investitionsvolumina (CapEx) mit Bezug zu diesen Sektoren. Im Wertpapiergeschäft treten ausschließlich Finanzinstitute als Gegenparteien auf.

Einordnung im Kontext Paris-abgestimmter EU-Referenzwerte

Die Rentenbank ist nicht von Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen. Aufgrund des Förderbankmodells und der Portfoliostruktur bestehen keine typischen Ausschlussmerkmale (zum Beispiel direkte Tätigkeiten in stark kohlenstoffintensiven Industrien wie Kohle/Öl/Gas, Stahl, Zement oder kontroverse Waffen).

Fortschrittsmessung und Monitoring

Die Fortschritte bei der Umsetzung des Übergangsplans werden jährlich überprüft. Grundlage ist die wiederkehrende THG-Messung des Bankbetriebs mittels VfU-Tool sowie der finanzierten Emissionen nach PCAF. Dabei dient ein etabliertes Fachkonzept zur THG-Messung der Qualitätssicherung und wird regelmäßig weiterentwickelt. Der Status der Zielerreichung wird in E1-4 dargestellt; die Maßnahmen zur Zielerreichung werden in E1-3 erläutert.

E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Einordnung und strategischer Ansatz

Als bundesunmittelbare Förderbank verbindet die Rentenbank ihre ökologische Verantwortung mit dem gesetzlichen Auftrag, die Transformation eines zukunftsfähigen, wettbewerbsfähigen und resilienten Agrar- und Ernährungssektors zu unterstützen. Die strategische Ausrichtung zielt darauf ab, klimaschonendere Investitionen zu ermöglichen, Emissionen im eigenen Geschäftsbetrieb und im Fördergeschäft zu reduzieren sowie die Anpassungsfähigkeit ländlicher Räume und landwirtschaftlicher Betriebe an klimatische Veränderungen zu stärken.

Die Klimastrategie bildet dabei den zentralen Orientierungsrahmen; begleitend wirken Nachhaltigkeitsleitlinien, Nachhaltigkeitsprogramm und Risikostrategie. Zusammen stellen diese Instrumente sicher, dass Klimaschutz und Klimaanpassung konsistent in Geschäftsmodell, Förderangebot und interne Steuerungsprozesse integriert sind.

Strategische Steuerung klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Steuerung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen und Chancen erfolgt primär über die Klimastrategie der Rentenbank.

Klimabedingte Risiken – sowohl physische als auch transitorische – werden nicht isoliert, sondern im Rahmen der Risikostrategie und der etablierten bankweiten Risiko- und Steuerungsprozesse behandelt. Die Bewertung erfolgt unter anderem auf Basis regelmäßiger ESG-Szenarioanalysen unter Nutzung anerkannter Referenzszenarien (unter anderem NGFS). Die detaillierte Darstellung der klimabezogenen Risiken und ihrer finanziellen Relevanz erfolgt in E1-9.

Strategischer Rahmen und relevante Strategiedokumente

Der strategische Ansatz der Rentenbank für den Umgang mit dem Klimaschutz stützt sich auf mehrere ineinandergreifende Dokumente:

Konzepte	Funktion im Klimakontext
Klimastrategie	Zentrales strategisches Rahmenwerk und Übergangsplan
Nachhaltigkeitsleitlinien	Werte- und Orientierungsrahmen für das Kerngeschäft
Nachhaltigkeitsprogramm	Operative Ziel- und Maßnahmensteuerung
Risikostrategie	Identifikation, Bewertung und Steuerung klimabedingter Risiken nicht als eigenständige Risikoart, sondern als Risikotreiber innerhalb der wesentlichen Risiken
SDG-Mapping	Wirkungsanalyse des Fördergeschäfts auf Basis der UN-Nachhaltigkeitsziele

Die Verantwortung für diese Strategien liegt beim Vorstand der Rentenbank. Die Umsetzung wird durch das Nachhaltigkeitsmanagement und das Sustainability Board unterstützt.

Klimaschutzstrategie (Mitigation)

Die Klimastrategie ist das strategische Kerninstrument zur Umsetzung des Klimaschutzes.

Im Mittelpunkt stehen:

- die systematische Reduktion der Treibhausgasemissionen im Bankbetrieb,
- die Ausrichtung des Förder- und Kreditgeschäfts auf emissionsmindernde Investitionen,
- die Unterstützung nachhaltiger landwirtschaftlicher Produktions- und Wirtschaftsweisen,
- die Förderung von Innovationen entlang der agrarischen Wertschöpfungskette.

Im Fördergeschäft liegt der strategische Fokus zunächst auf dem Sektor Landwirtschaft. Die Rentenbank setzt gezielt Anreize für Investitionen in emissionsarme Technologien, Energieeffizienzmaßnahmen sowie erneuerbare Energien.

Nachhaltigkeitsleitlinien

Die Nachhaltigkeitsleitlinien sorgen dafür, das Wertegefüge der Rentenbank in unser Kerngeschäft zu integrieren, und dienen als Referenzrahmen für unser jetziges und künftiges Handeln. Dabei fokussiert sich die Rentenbank auf folgende Handlungsfelder: nachhaltige Unternehmensführung, nachhaltiges Bankgeschäft, nachhaltiges Personalmanagement und nachhaltiger Bankbetrieb. Auf den Klimaschutz wirken sich dabei die Handlungsfelder zu Bankgeschäft und -betrieb aus, indem sie Ambitionsniveaus und Wirkungsfelder definieren.

Die Nachhaltigkeitsleitlinien geben den Rahmen für weitere bankinterne Konzepte (wie zum Beispiel die Klimastrategie) vor. Sie tragen den wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen mittelbar Rechnung.

Nachhaltigkeitsprogramm

Das Nachhaltigkeitsprogramm der Rentenbank überträgt die Verfolgung der in den Nachhaltigkeitsleitlinien festgeschriebenen Werte und Ambitionen in konkrete Ziele und Maßnahmen.

Die Maßnahmen werden jährlich durch die verantwortlichen Facheinheiten in Kooperation mit den Nachhaltigkeitsmanagern festgelegt und vom Vorstand verabschiedet. Sie sind auf verschiedene nachhaltigkeitsbezogene Themenbereiche ausgerichtet, die die gesamte Bank betreffen.

Das quartalsweise Controlling wird vom Nachhaltigkeitsmanagement durchgeführt, um in den Facheinheiten Hindernisse und gegebenenfalls Unterstützungsbedarfe frühzeitig zu erkennen.

Energieeffizienz und erneuerbare Energien

Energieeffizienz und der Einsatz erneuerbarer Energien sind integrale Bestandteile der Klimastrategie. Die Reduktionsmaßnahmen Im Bankbetrieb beinhalten insbesondere Effizienzsteigerungen und den Bezug erneuerbarer Energie. Im Fördergeschäft unterstützt die Bank Investitionen in energieeffiziente Technologien mit den besonders günstigen Top-Konditionen im Programm Nachhaltigkeit. Darüber hinaus ist die Erzeugung erneuerbarer Energien, insbesondere mit Photovoltaik-, Windkraft- und Biogasanlagen im

ländlichen Raum, ein Kernbestandteil des Förderportfolios der Bank zur Unterstützung der Energiewende in Deutschland.

Anpassung an den Klimawandel

Aspekte der Klimaanpassung sind bereits heute Bestandteil mehrerer Förderprogramme, insbesondere dort, wo Investitionen zur Stabilisierung, Diversifizierung und Resilienz landwirtschaftlicher Betriebe und ländlicher Regionen beitragen. Da der Klimawandel sich in vielfältiger Art auf landwirtschaftliche Betriebe und den ländlichen Raum auswirkt, ist auch die Anpassung an diesen vielfältig vertreten.

Im Förderprogramm Forstwirtschaft fördern wir zu Top-Konditionen mit einem Zinsabschlag von aktuell 20 Basispunkten gegenüber dem Basiszins den klima- und standortangepassten Waldumbau. Auch die Ausgaben für den Waldschutz, die zu den gleichen Konditionen gefördert werden, wirken sich positiv auf die Anpassung an den Klimawandel aus. Mit dem voranschreitenden Klimawandel erhöht sich das Risiko einer Wasserknappheit. Im Rahmen unserer Zukunftsfelder fördern wir effiziente Bewässerung und Speicherbecken, um diesem Risiko bereits heute entgegenzutreten.

Letztlich mindert auch ein gesunder Boden die negativen Auswirkungen des voranschreitenden Klimawandels. Eine intakte Bodenstruktur kann bei Starkregen Wasser aufnehmen und es während Hitzeperioden wieder abgeben. Im Rahmen des Aktionsprogramms Natürlicher Klimaschutz des Bundesministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Naturschutz und nukleare Sicherheit hat die Rentenbank im Berichtsjahr Investitionen in Maschinen und Geräte zur bodenschonenden Bewirtschaftung und zur Verringerung des Bodendrucks sowie zur extensiven Grünlandbewirtschaftung gefördert. Unter anderem der Einsatz solcher Maschinen trägt zum Erhalt der Bodenstruktur bei und gewährleistet damit die klimaregulierende Funktion des Bodens.

SDG-Mapping als ergänzender strategischer Ansatz

Das SDG-Mapping dient der systematischen Erfassung des positiven Beitrags des Fördergeschäfts zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDG). Es basiert auf den Verwendungszwecken der Programmkredite und ermöglicht eine strukturierte Zuordnung des Neugeschäfts zu relevanten Nachhaltigkeitszielen, insbesondere in den Bereichen erneuerbare Energien, konventionelle und ökologische Landwirtschaft und ländliche Entwicklung.

Das SDG-Mapping wird jährlich überprüft, methodisch weiterentwickelt und öffentlich zugänglich gemacht.

Risikostrategie

Die Implikationen aus der Risikostrategie werden in Kapitel E1-9 beschrieben.

E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

Einordnung und Steuerungslogik

Aufbauend auf den in E1-2 beschriebenen Strategien und dem Übergangsplan gemäß E1-1 setzt die Landwirtschaftliche Rentenbank ihre Klimaziele über ein strukturiertes Maßnahmenportfolio um. Dieses umfasst Maßnahmen im eigenen Geschäftsbetrieb sowie Maßnahmen im Förder- und Kreditgeschäft zur Reduktion der finanzierten Emissionen und zur Unterstützung der Transformation im Agrar- und Ernährungssektor.

Als Förderbank wirkt die Rentenbank im Fördergeschäft überwiegend mittelbar: Sie steuert ihre Klimawirkungen nicht durch Einzelentscheidungen über Projekte, sondern über die programmatische Ausgestaltung ihrer Förderinstrumente (Förderzwecke, Konditionen, Anreize, Laufzeiten, Zugangsvoraussetzungen, Ausschlusskriterien). Die Umsetzung der Investitionen erfolgt durch Endkreditnehmende über das Hausbankenprinzip. Damit entfalten sich Klimawirkungen zeitversetzt und abhängig von sektoralen und betrieblichen Rahmenbedingungen.

Die Bank überprüft ihr Maßnahmenportfolio im Rahmen der Strategieprozesse und Programmplanung mindestens jährlich. Die Zielerreichung wird über die in E1-4 dargestellten Zielgrößen und die Emissionsbilanzierung gemäß E1-6 nachgehalten.

Maßnahmen

Die klimabezogenen Maßnahmen sind entlang der Emissionsscopes strukturiert und adressiert dabei die zentralen Handlungsfelder:

Im Bankbetrieb liegt der Fokus auf der Reduktion eigener Emissionen durch erhöhte Energieeffizienz, Dekarbonisierung der Wärmeversorgung und Elektrifizierung des Fuhrparks sowie der Sicherstellung eines emissionsarmen Strombezugs.

Über das Produktangebot sowie die Konditionen des Fördergeschäfts werden Anreize für emissionsmindernde Investitionen gesetzt und naturbasierter Lösungen gefördert. Die Finanzierung erneuerbarer Energien und

klimarelevanter Infrastruktur sowie Stärkung von Innovationen im Agrar- und Ernährungssektor erweitern unsere Anstrengung im Rahmen des Klimaschutzes signifikant. Neben dem Klimaschutz werden über das Kreditportfolio auch Maßnahmen unterstützt, die die Anpassung an den Klimawandel unterstützen und somit Risiken senken.

Maßnahmen im Bankbetrieb

Die Rentenbank setzt Klimaschutzmaßnahmen im Bankbetrieb vorrangig entlang der Hebel Elektrifizierung, Dekarbonisierung der Wärmeversorgung und erneuerbarer Strombezug um. Die Maßnahmen werden über die jährliche THG-Bilanzierung fortlaufend überwacht. Wesentliche Einzelmaßnahmen, ihr Umsetzungsstand sowie die erwarteten Emissionswirkungen sind in folgender Tabelle dargestellt:

Dekarbonisierungshebel	Maßnahme	Ziel & erwartete Wirkung	Status
Elektrifizierung	Elektrifizierung des Fuhrparks	Reduktion direkter Emissionen aus Kraftstoffverbräuchen	laufend (Ziel: 40 % bis 2027)
Wärmeversorgung	Anschluss an Fernwärme	Langfristige Reduktion wärmebedingter Emissionen	geplant
	Bezug klimaschonender Wärme	Nutzung von Abwärme und erneuerbaren Quellen	geplant
Erneuerbare Energien	Bezug von Ökostrom	Vermeidung marktbasierter Scope-2-Emissionen	umgesetzt

Elektrifizierung des Fuhrparks

Die Rentenbank reduziert direkte Emissionen aus dem Fuhrpark durch eine fortlaufende Umstellung von Pool- und Handwerkerfahrzeugen auf elektrische beziehungsweise hybridisierte Antriebe. Ziel ist eine Quote von 40 % elektrisch betriebener Fahrzeuge bis 2027. Die Maßnahme wirkt direkt auf Scope-1-Emissionen aus Kraftstoffverbräuchen.

Wärmeversorgung

Im Zuge der Kernsanierung des Hauptstandorts wird die bisherige gasbasierte Wärmeversorgung durch einen Fernwärmeanschluss ersetzt. Dadurch sollen wärmebedingte Emissionen langfristig deutlich reduziert werden. Die Emissionsentwicklung hängt dabei von der Dekarbonisierung des Fernwärmemixes ab. Bis zur Umsetzung werden fossile Wärmeverbräuche im Bankbetrieb ausschließlich im Übergangsgebäude erfasst.

Über den perspektivischen Fernwärmeanschluss am sanierten Hauptstandort sollen die Emissionen aus der Wärme darüber hinaus deutlich sinken, da der Wärmeversorger der Rentenbank bis 2040 Netto-Klimaneutralität plant. Die

Erreichung dieses Zieles liegt somit nicht im alleinigen Einflussbereich der Rentenbank.

Erneuerbare Energien
Die Rentenbank bezieht ihren Strom zu 100 % aus zertifizierten erneuerbaren Quellen. Damit werden die marktbasierten Scope-2-Emissionen vermieden; standortbezogene Emissionen werden gemäß Standard separat ausgewiesen.

Maßnahmen zur Senkung der finanzierten Emissionen

Die wesentlichen klimabezogenen Wirkungen der Landwirtschaftlichen Rentenbank entstehen über die finanzierten Emissionen im Förder- und Kreditgeschäft. Als Förderbank steuert die Rentenbank diese Emissionen über die programmatische Ausgestaltung ihrer Förderinstrumente.

Prominente Maßnahmen sind zinsliche Anreize, Zuschüsse sowie strategische Initiativen, die Investitionen in emissionsärmere Technologien, naturbasierte Lösungen, Innovationen und erneuerbare Energien unterstützen. Die Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, Transformationsprozesse im Agrar-, Ernährungs- und ländlichen Energiesektor anzustoßen. Die Endkreditnehmenden sollen so dabei unterstützt werden, ihre THG-Emissionen durch sinnvolle Investitionsentscheidungen langfristig zu reduzieren.

In der nachfolgenden Tabelle sind die wesentlichen Maßnahmen zur Senkung der finanzierten Emissionen strukturiert dargestellt und den Dekarbonisierungshebeln zugeordnet:

Dekarbonisierungshebel	Maßnahme	Ziel & erwartete Wirkung	Status
Incentivierung nachhaltiger Investitionen	Top-Kondition (aktuell 20 BP Abschlag zur Basis-Kondition)	Förderung emissionsärmerer Technologien, Energieeffizienz und nachhaltiger Produktionsweisen in der landwirtschaftlichen Primärproduktion	laufend
	Zinsbonus „Klimabilanz“ (25BP)	Anreiz zur Erstellung betrieblicher THG-Bilanzen als Grundlage für systematische Emissionsminderung	laufend
	Aktionsprogramm Natürlicher Klimaschutz	Förderung bodenschonender Bewirtschaftung, Humusaufbau und Kohlenstoffspeicherung	befristet bis 12/2026
Datengrundlage & Emissionssteuerung	Zuschuss „Klimabilanz“	Reduktion von Transaktionskosten zur Einführung betrieblicher THG-Bilanzierung	befristet bis 12/2026
Innovation und Transformation	Premium-Kondition (aktuell 40 BP Abschlag zur Basis-Kondition)	Gezielte Förderung besonders klimawirksamer Innovationsfelder (zum Beispiel Agroforst, Paludikultur, Agri-PV)	laufend
	Innovationsförderung Agrar- und Ernährungswirtschaft	Entwicklung und Skalierung emissionsärmerer, ressourceneffizienter und resilienter Technologien	laufend
Erneuerbare Energien	Finanzierung der Energiewende im ländlichen Raum	Ausbau erneuerbarer Energien, Speicherlösungen und Netzintegration	laufend
Strategische Initiativen	WALD-Initiative	Mobilisierung privaten Kapitals für naturbasierte Klimaschutzbeiträge und Marktmechanismen	laufend

Incentivierung nachhaltiger Investitionen

Die Rentenbank setzt im Programmkreditgeschäft ein an Investitionszwecke gekoppeltes Konditionensystem ein, um Investitionen mit Klimaschutz- und Resilienzbeitrag gezielt zu fördern.

Top-Konditionen für „Nachhaltigkeit“

Im Programm „Nachhaltigkeit“ werden Investitionen in Precision Farming, Energieeffizienz und weitere nachhaltige Verwendungszwecke oder bodenschonende Bearbeitungsgeräte durch besonders günstige Top-Konditionen incentiviert. Die Maßnahme zielt auf Emissionsminderung und Effizienzsteigerung in der landwirtschaftlichen Primärproduktion und wird gegenüber dem Basiszins mit einem Zinsabschlag von aktuell 20 Basispunkten bedacht.

Zinsbonus „Klimabilanz“

Die Rentenbank setzt einen Zinsanreiz von 25 Basispunkten gegenüber der jeweiligen Programmkondition für die Erstellung betrieblicher Treibhausgasbilanzen. Damit möchte sie die Betriebe, die sich bereits auf den Weg der Dekarbonisierung gemacht haben, besonders unterstützen. Gleichzeitig soll der Zinsbonus eine Motivation für investierende Betriebe sein, eine Klimabilanz zu erstellen und sich so mit der eigenen Emissionssteuerung auseinanderzusetzen.

Aktionsprogramm Natürlicher Klimaschutz

Im Rahmen des Programms werden naturbasierte Maßnahmen gefördert, unter anderem bodenschonende Bewirtschaftung, Humusaufbau und Kohlenstoffspeicherung. Die Förderung erfolgt über Zuschüsse aus Bundesmitteln und ergänzende zinsvergünstigte Darlehen.

Datengrundlage & Emissionssteuerung

Zuschuss „Klimabilanz“

Ein Zuschuss der Rentenbank unterstützt die Erstellung von Klimabilanzen für landwirtschaftliche Betriebe, um Markteintritts- und Transaktionskosten für die THG-Erfassung zu reduzieren. Damit möchten wir die Endkreditnehmenden zur Erstellung der THG-Bilanz motivieren Reduktionspotenziale auf ihrem Betrieb zu erkennen. Die Auszahlung des Zuschusses beträgt bis zu 1.000 EUR und ist an einen Nachweis über das Bilanzierungsergebnis der Betriebe sowie eine Maßnahmenliste gekoppelt und soll die Betriebe zur initialen Klimabilanzierung motivieren.

Innovation und Transformation

Premiumkondition für „Zukunftsfelder im Fokus“

Besonders klimawirksame Innovationsfelder werden über eine stärkere Konditionenförderung von bis zu 45 Basispunkten gegenüber dem Basiszins

adressiert. Beispiele sind Agroforst, Paludikultur, Agri-Photovoltaik sowie umweltschonende oder automatisierte Bewirtschaftungsformen.

Förderung von Innovationen in der Agrar- und Ernährungswirtschaft

Die Rentenbank stärkt klimarelevante Innovationen entlang der agrarischen Wertschöpfungskette durch Instrumente wie Forschungsförderung, Nachrangdarlehen für Start-ups und Beteiligungen an VC-Fonds. Ziel ist die Entwicklung und Skalierung ressourceneffizienter, emissionsärmerer und resilienter Lösungen.

Finanzierung der Energiewende im ländlichen Raum

Die Rentenbank finanziert Investitionen in Wind-, Photovoltaik- und Bioenergieanlagen, Speichertechnologien sowie Infrastruktur für Verteilung und Netzintegration. Für ausgewählte Speicher- und Verteilvorhaben wird ein Zinsabschlag gewährt. Damit trägt die Förderung zur Dekarbonisierung der Energieversorgung in Deutschland bei.

Strategische Initiativen

Die Rentenbank engagiert sich in strategischen Initiativen zur Stärkung naturbasierter Klimaschutzbeiträge und zur Entwicklung geeigneter Marktmechanismen (zum Beispiel im Rahmen der WALD-Initiative). Ziel ist die Mobilisierung privaten Kapitals zur Stärkung natürlicher Ökosysteme und zur Honorierung von Klimaschutzleistungen. Der Status der Weiterentwicklung (zum Beispiel Machbarkeitsstudien, konzeptionelle Weiterarbeit) wird im Rahmen der jährlichen Fortschreibung transparent nachgehalten.

Finanzielle Mittel

Die Durchführung einzelner Maßnahmen erfordert in unterschiedlichem Umfang finanzielle Mittel. Insbesondere im Fördergeschäft gilt: Die Maßnahmen werden primär über die Konditionengestaltung und die Bereitstellung von Förderdarlehen beziehungsweise Zuschüssen umgesetzt. Der finanzielle Mittel-einsatz ist programmatisch bestimmt und über die jeweiligen Förderinstrumente abgebildet. Er stellt keine eigenen Investitionen oder Aufwände der Rentenbank dar. Entsprechend erfolgt keine gesonderte Zuordnung von CapEx oder OpEx.

Ergebnisse und erwartete Emissionsreduktionen

Die Rentenbank weist die Ergebnisse ihrer Klimaschutzmaßnahmen grundsätzlich anhand der Emissionsentwicklung sowie der Zielsystematik aus. Für Maßnahmen im Bankbetrieb lassen sich Wirkungsrichtungen direkt ableiten, beispielsweise die Fuhrpark-Elektrifizierung, die Dekarbonisierung der Wärmeversorgung oder der Bezug von Ökostrom.

Für das Fördergeschäft ist eine granulare quantitative Zuordnung einzelner Förderinstrumente zu konkreten Emissionsminderungen nur eingeschränkt möglich. Gründe hierfür sind insbesondere die hohe Komplexität und biologische Variabilität landwirtschaftlicher Emissionsprozesse, die heterogene Ausgangslagen auf Betriebsebene der Kreditnehmenden sowie zeitverzögerte Wirkungen von Investitionen und naturbasierten Maßnahmen.

Letztlich ist die Erfassung von Nachhaltigkeitsdaten aufgrund der kleinen Durchschnittsgröße landwirtschaftlicher Betriebe sowie aufgrund des Hausbankenprinzips schwer flächendeckend umzusetzen. Mithilfe des Zuschusses zur Erstellung von Klimabilanzen und der Förderung derselben mittels des Zinsbonus ist hier ein erster Schritt zur Verbesserung der Datenqualität erfolgt.

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die Rentenbank hat klimabezogene Ziele definiert, die einen zentralen Bestandteil ihrer Klimastrategie und ihres Übergangsplans bilden.

Der Schwerpunkt der Zielsetzung liegt auf der Reduktion der finanzierten Treibhausgasemissionen, da diese den überwiegenden Teil der klimabezogenen Gesamtauswirkungen der Bank ausmachen. Ergänzend verfolgt die Rentenbank Ziele zur Reduktion der Emissionen aus dem eigenen Bankbetrieb sowie Ausbauziele zur Finanzierung klimawirksamer Investitionen, insbesondere in erneuerbare Energien und den natürlichen Klimaschutz.

Die klimabezogenen Ziele sind mit den in Kapitel E1-3 dargestellten Maßnahmen verknüpft. Die Fortschrittsmessung erfolgt jährlich im Rahmen der bankweiten THG-Bilanzierung.

Struktur und Offenlegung der klimabezogenen Ziele

Die Rentenbank hat sich sowohl für ihren Bankbetrieb als auch für die finanzierten Emissionen Klimaziele gesetzt. Entsprechend unserer Förderlogik untergliedern sich die Ziele für die finanzierten Emissionen in quantitative und qualitative Zielgrößen.

Analog zum PCAF-Standard zur Berechnung der finanzierten Emissionen steuert die Rentenbank sowohl nach absoluten als auch nach intensitätsbezogenen Zielgrößen.

Das Basisjahr der Zielsetzung für die finanzierten Emissionen war 2023, weil die initiale THG-Bilanzierung im Jahr 2024 auf Daten des damaligen Vorjahrs

basiert. Für die Ziele der finanzierten Emissionen wurde zunächst das Zieljahr 2030 gewählt, weil wissenschaftsbasierte Szenarien für die Landwirtschaft bisher in diesem Jahr enden. Eine Fortschreibung der Ziele über 2030 hinaus ist bei entsprechender Verfügbarkeit eines Klimaszenarios geplant.

Als Zieljahr für den Bankbetrieb wurde das Jahr 2040 gewählt. Für diese Emissionen streben wir bis 2040 Netto-Klimaneutralität an. Eine Kompensation verbleibender Restemissionen im Zieljahr schließen wir nach erfolgter Reduktion nicht aus. Sie ist für uns jedoch ausschließlich über rechtlich anerkannte Emissionsminderungsmaßnahmen nach dem Clean Development Mechanism der Vereinten Nationen, dem Gold Standard oder einem vergleichbaren Standard zulässig. Dabei halten wir uns an den Grundsatz: Vermeidung, Reduktion und – nur wenn unvermeidbar – Kompensation.

Die Berechnung unserer THG-Bilanz findet jährlich statt. Sie dient der Fortschrittsmessung und dem Monitoring unserer Zielerreichung. Die Berechnung ist integraler Bestandteil der Klimastrategie und wird zusammen mit dieser auf der Webseite der Rentenbank veröffentlicht.

Unsere Klimaziele für die finanzierten Emissionen sind Bruttoziele; Emissionsminderungen durch Kompensation, Offsets oder vermiedene Emissionen werden nicht zur Zielerreichung angerechnet.

Klimaziele

Emissionsreduktionsziele

Scope	Zieljahr	Basisjahr	Ziel Absolut	Ziel Relativ	Referenz-Szenario
Scope 1 & 2	2040	2019	0 t CO_2e (netto)	– 100 %	Eigener Abbaupfad
Scope 3.15	2030	2023	18.110 kt CO_2e	– 20 %	MMS-Szenario des UBA 2024

Die Zielsetzung orientiert sich an der Steuerungsfähigkeit der Rentenbank im Rahmen ihres Förderauftrags und des indirekten Fördermodells über Hausbanken. Sie deckt die wesentlichen Portfoliobereiche ab, insbesondere das Programmkreditgeschäft.

Intensitätsziele für die finanzierten Emissionen

Reduktionsziele für die THG-Intensität der wesentlichen finanzierten Emissionen

Bereich	Ziel bis 2030	Basisjahr 2023	Messgröße
Programmkredite gesamt	0,44	0,55	kg CO_2e/ EUR Saldo
Sparte Landwirtschaft	1,03	1,26	kg CO_2e/ EUR Saldo

Für uns als Förderbank stellen die Intensitätsziele die zentrale Messgröße zum Monitoring unserer Klimabemühungen dar. Erst diese Betrachtung ermöglicht es uns, eine sinnvolle Aussage zur Klimawirkung unserer Fördertätigkeit zu treffen, da eine Reduktion der absoluten THG-Emissionen rein durch weniger Geschäft erreicht werden könnte. Die Intensitätsziele ermöglichen uns eine konsistente Steuerung bei gleichzeitiger Veränderung des Fördervolumens. Als Förderbank steht für uns die Transformation der gesamten grünen Branche im Mittelpunkt, auch wenn das bedeutet, dass unsere finanzierten THG-Emissionen nur langsam sinken.

Ausbauziele mit klimabezogener Wirkung

Bereich	Metrik	Ziel kumuliert bis 2030
Erneuerbare Energien	eingesparte Emissionen (kt CO_2e)	> 45.000
Natürlicher Klimaschutz	Neugeschäft (Mio. EUR)	> 600

Unsere Ausbauziele ergänzen die Emissionsreduktionsziele und adressieren die Finanzierung klimawirksamer Investitionen. Die Berechnung eingesparter Emissionen erfolgt unabhängig von der Berechnung finanzierter Emissionen nach der Methodik des ZSW (Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung, Baden-Württemberg) und ist auf der Webseite der Rentenbank einsehbar. Eine Verrechnung zu Netto-Emissionen ist methodisch ausgeschlossen. Die Ziele sind konsistent mit den in E1-6 definierten Systemgrenzen.

Zielerreichungsgrade der klimabezogenen Ziele

Ziel	Metrik	Basiswert (Basisjahr)	Zielwert (Zieljahr)	2025	% des Ziels
Bankbetrieb	kt CO_2e	465,7 (2019)	Netto-Null (2040)	-[5]	-
Bankgeschäft					
Programmkredite gesamt	kt CO_2e	22.642 (2023)	18.114 (2030)	19.161	76 %
	kg CO_2e/ EUR Saldo	0,55 (2023)	0,44 (2030)	0,5	45 %
Landwirtschaft	kg CO_2e/ EUR Saldo	1,26 (2023)	1,03 (2030)	1,17	43,5 %
Erneuerbare Energien	eingesparte Emissionen (kt CO_2e)	7.901 (2023)	45.000 (kumuliert bis 2030)	21.096	47 %
Natürlicher Klimaschutz	Neugeschäft (Mio. EUR)	62 (2023)	600 (kumuliert bis 2030)	217	36 %

Wissenschaftliche Fundierung und Annahmen

Die Klimaziele der Rentenbank basieren auf wissenschaftlichen Klimapfaden, insbesondere auf dem Mit-Maßnahmen-Szenario (MMS) des Projektionsberichts des Umweltbundesamtes. Dieses Szenario bildet sektorale Entwicklungen in der deutschen Landwirtschaft unter Berücksichtigung bestehender politischer Instrumente ab und dient als Referenz für realistische Reduktionspfade.

Das Umweltbundesamt weist darauf hin, dass Projektionen modellgestützte Abschätzungen darstellen und keine Prognosen sind. Da die Treibhausgasemissionen der Landwirtschaft zu einem wesentlichen Teil aus biologischen Prozessen stammen, ist eine vollständige Klimaneutralität in diesem Sektor realwirtschaftlich nicht erreichbar. Die Ziele der Rentenbank sind daher auf realwirtschaftlich erreichbare Transformationspfade ausgerichtet.

[5] Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichts (April 2026) lag uns leider noch keine Nebenkostenabrechnung des Vermieters vor, weshalb diese Zahl nachgereicht wird.

Eine externe wissenschaftliche Validierung ist derzeit nicht vorgesehen. Die Bank überprüft die Zielmethodik regelmäßig im Rahmen der Fortschreibung der Klimastrategie.

Dekarbonisierungshebel und Beitrag zur Zielerreichung

Ein quantitativer Gesamtbeitrag der in E1-3 genannten Dekarbonisierungshebel zur Zielerreichung kann aufgrund der indirekten Wirkungsweise und der hohen Heterogenität landwirtschaftlicher Produktionssysteme derzeit nicht belastbar ausgewiesen werden.

Umfang der Ziele

Die klimabezogenen Ziele beziehen sich auf das gesamte Kreditportfolio der Rentenbank mit besonderem Augenmerk das Landwirtschafts-Portfolio als Haupttreiber der finanzierten Emissionen sowie auf ausgewählte Segmente mit besonderer Klimawirkung. Da sich der Förderauftrage der Rentenbank ausschließlich auf Finanzierungen in Deutschland beschränkt, gelten die Ziele ausschließlich innerhalb dieses Rahmens.

Anpassung an den Klimawandel

Die Rentenbank hat derzeit keine eigenständigen quantitativen Anpassungsziele definiert. Aspekte der Klimaanpassung sind jedoch implizit in Förderprogrammen enthalten, die auf Resilienz, betriebliche Stabilität und langfristige Tragfähigkeit abzielen.

E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

Datengrundlage

Der Energieverbrauch der Rentenbank bildet eine wesentliche Grundlage für die Ermittlung der Treibhausgasemissionen im Bankbetrieb und wird daher im Folgenden nach Energiequellen und Energieträgern ausgewiesen. Die Rentenbank betreibt keine energieintensiven Produktionsprozesse. Der Energieeinsatz beschränkt sich im Wesentlichen auf Strom für den Bürobetrieb sowie Wärme für die Beheizung von Büroflächen. Fossile Energieträger werden ausschließlich zur Wärmeversorgung des Übergangsgebäudes eingesetzt. Die Erhebung basiert auf Rechnungen und Lastganganalysen der Energielieferanten sowie auf verfügbaren Abrechnungen für angemietete Büroflächen.

Gesamtenergieverbrauch und Energiemix (eigener Betrieb)

Der Gesamtenergieverbrauch der Rentenbank im Berichtsjahr 2025 setzt sich aus bezogener Elektrizität und bezogener Wärme zusammen. Eine eigene Energieerzeugung findet nicht statt.

Gesamtenergieverbrauch nach Energiequellen (MWh) **in 2025**

Gesamtenergieverbrauch	**4.864**
davon: erneuerbare Quellen (gesamt)	2.336
davon i) Brennstoffe aus erneuerbaren Quellen	0
davon ii) erworbene/erhaltene Elektrizität aus erneuerbaren Quellen	2.336
davon iii) selbst erzeugte erneuerbare Energie (nicht Brennstoffe)	0
nukleare Quellen (gesamt)	0
fossile Quellen (gesamt)	2.528

Energieverbrauch aus fossilen Quellen

Im Berichtsjahr 2025 bezog die Rentenbank 2.528 MWh Wärme aus Erdgas zur Bereitstellung von Raumwärme im Übergangsgebäude. Weitere fossile Brennstoffe (Kohle, Erdöl/Heizöl, sonstige fossile Brennstoffe) werden nicht eingesetzt.

Aufschlüsselung fossiler Brennstoffe (MWh)

Fossile Energiequelle	2025
Kohle/Kohleerzeugnisse	0
Rohöl/Erdölerzeugnisse	0
Erdgas	2.528
Andere fossile Quellen	0

Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen

Die Rentenbank bezieht Elektrizität zu 100 % aus zertifizierten erneuerbaren Quellen. Der Verbrauch erneuerbarer Energie im Berichtsjahr 2025 betrug 2.336 MWh und entsprach dem gesamten Stromverbrauch der Bank (marktbasiert). Eine Eigenproduktion erneuerbarer Energie erfolgt nicht.

Eigene Energieerzeugung

Die Rentenbank erzeugte im Berichtsjahr keine Energie. Eine Eigenerzeugung ist aufgrund der Gebäudekonstellation während der Nutzung des Übergangsgebäudes und der baulichen Rahmenbedingungen des Hauptstandorts derzeit nicht umgesetzt.

Energieintensität klimaintensiver Sektoren

Die Rentenbank ist als Förderbank nicht in klimaintensiven Sektoren im Sinne eigener operativer Aktivitäten tätig. Eine Energieintensität je Nettoeinnahmen aus klimaintensiven Sektoren ist daher nicht anwendbar.

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Methodischer Rahmen

Die Rentenbank erhebt ihre Treibhausgasemissionen jährlich nach anerkannten Standards und nutzt die Ergebnisse als quantitative Grundlage für Klimastrategie, Zielverfolgung und die Weiterentwicklung des Maßnahmenportfolios.

Die Bilanzierung des Bankbetriebs erfolgt gemäß dem GHG Protocol. Die Berechnung wurde dabei mithilfe des VfU-Tools durchgeführt. Die Angaben beziehen sich dabei auf die Landwirtschaftliche Rentenbank als konsolidierte Berichtseinheit. Es bestehen keine Tochtergesellschaften oder Joint Ventures mit relevanten operativen Emissionen, die nach operativer Kontrolle in Scope 1/2 einzubeziehen wären.

Die finanzierten Emissionen wurden nach dem Standard der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) berechnet. Die Berechnung erfolgt dabei standardgerecht, schwerpunktmäßig für die Anlageklasse Unternehmensfinanzierung. Je nach Verwendungszweck kommen ergänzend geeignete Anlageklassen (zum Beispiel Projekt- oder Immobilienbezug, soweit anwendbar) zum Einsatz. Die Zuordnung erfolgt anhand der Verwendungszwecke des Förder- und Kreditgeschäfts und deren Mapping auf NACE-Codes sowie sektoralen Emissionsintensitäten (unter anderem auf Basis der EXIOBASE-Faktoren). Die Abdeckung folgt dem in PCAF vorgesehenen Ansatz für die relevanten Anlageklassen im Förder- und Kreditgeschäft.

In den ersten beiden Jahren der Berechnung der finanzierten Emissionen wurden lediglich die steuerungsrelevanten Scope 1 & 2-Emissionen der finanzierten Unternehmen bilanziert. Die gesetzten Reduktionsziele der finanzierten Emissionen umfassen entsprechend auch nur diese Scopes. Seit der Bilanzierung des Geschäftsjahres 2025 wurden die Scope 3 Emissionen der finanzierten Emissionen ebenfalls in die Berechnung mitaufgenommen, was eine Vergleichbarkeit der finanzierten Emissionen erschwert. Zusätzlich wird die Methodik des Carbon Accounting fortlaufend verbessert und angepasst. So können beispielsweise nach und nach mehr Bilanzposten der Aktivseite der Rentenbank in die Berechnung mitaufgenommen werden, was eine Vergleichbarkeit der absoluten THG-Emissionen ebenfalls erschwert.

Gemäß PCAF ergibt sich ein durchschnittlicher Datenqualitäts-Score von 5 (niedrigste Datenqualität), da die Bilanzierung für große Teile des Portfolios auf sektoralen Durchschnittswerten basiert. Die Rentenbank arbeitet fortlaufend daran, die Datenqualität schrittweise zu erhöhen (zum Beispiel durch Förderung und stärkere Verfügbarkeit betrieblicher Klimabilanzen).

THG-Gesamtemissionen (Summe Scope 1, 2, 3)

Übersicht THG-Emissionen 2025 (kt CO_2e)

	2025
Scope 1	0,5
Scope 2 (market based)	0
Scope 2 (location based)	0,87
Scope 3 (finanzierte Scope 1 und 2 Emissionen der Kreditnehmenden)	19.162
Scope 3 (finanzierte Scope 3 Emissionen der Kreditnehmenden)	9.831
Scope 3 (finanzierte Emissionen gesamt)	28.993
Gesamt THG-Emissionen (market based)	**28.994**
Gesamt THG-Emissionen (location based)	**28.995**

Übersicht finanzierte THG-Emissionen 2025 (kt CO_2e)

Portfolio	**Saldo** (in Mio. €)	**THG-Emissionen Scope 1 & 2** (in kt CO_2e)	**THG-Emissionen Scope 3** (in kt CO_2e)	**THG-Intensität Scope 1 & 2** (in kt CO_2e/ MEUR)	**THG-Intensität Scope 3** (in kt CO_2e/ MEUR)
Programmkredite gesamt	37.957	19.152	8.245	0,50	0,22
Landwirtschaft	14.361	16.738	5.825	1,17	0,41
Sonstige Förder-sparten	23.596	2.414	2.420	0,10	0,09
Wertpapiere	18.537	10,16	1.559,35	0,00	0,08

Innerhalb der finanzierten Emissionen entfällt der größte Anteil auf das Landwirtschaftsportfolio, was die besondere Relevanz des Agrarsektors für die Klimasteuerung der Rentenbank widerspiegelt. Im Wertpapiergeschäft

dagegen sind die finanzierten Emissionen so gering, weil die Geschäftspartner ausschließlich Finanzinstitute sind.

THG-Intensität

Die THG-Emissionsintensität wird als Verhältnis der gesamten Treibhausgasemissionen zu den Nettoumsatzerlösen berechnet. Die Nettoumsatzerlöse entsprechen den Ertragspositionen gemäß HGB und RechKredV (Zinserträge und ähnliche Erträge, Erträge aus Wertpapieren und Beteiligungen, Provisionserträge, Nettoergebnis aus Finanzgeschäft/Finanzanlagen sowie sonstige betriebliche Erträge).

THG-Intensität (Gesamtemissionen mit marktbasiertem Ansatz)	9,88 t CO_2e/Mio. EUR Nettoumsatz
THG-Intensität (Gesamtemissionen mit standortbasiertem Ansatz)	9,88 t CO_2e/Mio. EUR Nettoumsatz

Ergänzende interne Steuerungskennzahl

Unabhängig von der ESRS-Pflichtkennzahl nutzt die Rentenbank zur Portfoliosteuerung die oben genannte interne Intensitätskennzahl auf Basis der offenen Salden des Fördergeschäfts (zum Beispiel t CO_2e je Mio. EUR Saldo). Diese Kennzahl dient der internen Steuerung und ist nicht identisch mit der ESRS-Intensität je Nettoeinnahme.

E1-9 – Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

Einordnung und methodischer Rahmen

Die Landwirtschaftliche Rentenbank analysiert die erwarteten finanziellen Auswirkungen klimabezogener physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie das Potenzial klimabezogener Chancen im Rahmen ihres integrierten Risikomanagements. Die Betrachtung erfolgt konsistent mit dem Risikobericht, der Risikostrategie, der jährlichen Risikoinventur sowie der Kapitalplanung (ICAAP) und ergänzt die Angaben gemäß ESRS 2 SBM-3.

Als staatliche Förderbank vergibt die Rentenbank ihre Kredite nach dem Hausbankenprinzip. Vertragspartner der Bank sind damit in erster Linie durchleitende Kreditinstitute und nicht die Endkreditnehmenden. ESG-Risiken, zu denen die klimabezogenen Risiken gehören, wirken auf die Rentenbank

mittelbar über die wirtschaftliche Lage und Stabilität der Hausbanken. Direkte Projektrisiken der Endkreditnehmenden werden grundsätzlich von Hausbanken beziehungsweise Endkreditnehmenden getragen.

Die im Rahmen der Risikoinventur identifizierten klimabezogenen Risikotreiber werden als relevant, jedoch nicht wesentlich eingestuft. Die Bewertung der erwarteten finanziellen Auswirkungen erfolgt vorwiegend über szenariobasierte Analysen, die regelmäßig aktualisiert und in die bankweite Steuerung integriert werden. In die Analysen sind die normative und die ökonomische Perspektive eingeschlossen.

Klimaszenarien und Zeithorizonte

Zur Beurteilung klimabezogener Risiken und Chancen werden zwei Klimaszenarien herangezogen. Für die mittel- bis langfristige Perspektive bis 2050 nutzt die Rentenbank ein Referenzszenario des Network for Greening the Financial System (NGFS), das sowohl physische als auch Übergangsrisiken abbildet.

Ergänzend wird im Rahmen der Kapitalplanung ein kurzfristiges Klimaszenario angewendet, das sich ebenfalls an den NGFS-Pfaden orientiert. Dieses kurzfristige Szenario wurde für die Rentenbank adaptiert und betrachtet die makroökonomischen und finanziellen Auswirkungen aufeinanderfolgender extremer Wetterereignisse sowie zusätzlicher Hilfsprogramme und Unterstützungsleistungen der Rentenbank. Es dient insbesondere der Abschätzung kurzfristiger Belastungen für Kapital- und Risikokennzahlen.

Die den Szenarioanalysen zugrunde liegenden NGFS-Makropfade werden in bankinterne Risiko- und Ertragsgrößen überführt, insbesondere in Parameter zur Bewertung von Kredit- und Marktpreisrisiken sowie in zentrale Steuerungs- und Kapitalkennzahlen. Die methodische Ausgestaltung der Überführung ist in den internen Risiko- und Steuerungsprozessen dokumentiert.

Die im Rahmen der Szenarioanalysen beobachteten Veränderungen der Risikokennzahlen stellen modellbasierte Sensitivitäten dar. Sie zeigen potenzielle Belastungswirkungen unter den jeweiligen Annahmen auf, führen jedoch nach derzeitigem Kenntnisstand weder kurz-, mittel- noch langfristig zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Finanzlage, der finanziellen Leistungsfähigkeit oder der Kapitalausstattung der Rentenbank.

Erwartete finanzielle Auswirkungen physischer Klimarisiken

Physische Klimarisiken betreffen die Landwirtschaftliche Rentenbank indirekt über ihr Kreditportfolio. Im Fokus der Betrachtung stehen akute Risiken

aus Extremwetterereignissen wie Starkregen, Überschwemmungen oder Dürreperioden sowie chronische Risiken infolge langfristiger klimatischer Veränderungen.

Auf der Grundlage der durchgeführten Analysen bezüglich der Risikoinventur werden physische Klimarisikotreiber für die Rentenbank als relevant, jedoch nicht wesentlich eingestuft. Die Bank hält keine wesentlichen eigenen Sachanlagen, die signifikanten physischen Klimarisiken ausgesetzt sind. Das Kreditportfolio besteht überwiegend aus Forderungen gegenüber bonitätsstarken Kreditinstituten. Entsprechend bestehen weder kurz-, mittel- noch langfristig wesentliche Vermögenswerte, deren Buchwert einem erheblichen akuten oder chronischen physischen Klimarisiko unterliegt.

Hinsichtlich der ESRS-Angaben wurden keine Vermögenswerte oder Ertragsquellen identifiziert, die kurz-, mittel- oder langfristig einem wesentlichen akuten oder chronischen physischen Klimarisiko unterliegen. Der Geldbetrag sowie der entsprechende Anteil dieser Vermögenswerte betragen daher jeweils 0.

Entsprechend bestehen keine Vermögenswerte, auf die sich Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel im Sinne dieser Angaben beziehen. Darüber hinaus wurden keine erheblichen Standorte oder Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Klimarisiko identifiziert. Der Geldbetrag und der Anteil der Nettoeinnahmen aus Geschäftstätigkeiten mit wesentlichem physischem Klimarisiko betragen ebenfalls 0.

Erwartete finanzielle Auswirkungen von Übergangsrisiken

Übergangsrisiken ergeben sich für die Landwirtschaftliche Rentenbank insbesondere aus regulatorischen Entwicklungen, technologischen Veränderungen sowie aus makroökonomischen Effekten des Transformationsprozesses hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft. Die durchgeführten Szenarioanalysen zeigen, dass insbesondere ungeordnete oder verzögerte Übergangspfade kurzfristig zu Belastungen makroökonomischer Kennzahlen führen können, etwa durch rückläufiges Wirtschaftswachstum, veränderte Ratingannahmen oder steigende Risikoprämien.

Für die Rentenbank entfalten diese Effekte jedoch keine wesentlichen finanziellen Auswirkungen. Die unterstellten Ratingveränderungen führen beispielsweise lediglich zu begrenzten Veränderungen der risikogewichteten Aktiva. Die Risikokennzahlen steigen nur moderat. Zusätzliche bilanziell relevante Verbindlichkeiten infolge von Übergangsrisiken werden weder kurz-, mittel- noch langfristig erwartet.

Da die Rentenbank keine wesentlichen eigenen Immobilienbestände hält, ist eine Aufschlüsselung des Buchwerts nach Energieeffizienzklassen nicht sinnvoll anwendbar. Auch auf der Ertragsseite werden keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Nettoeinnahmen prognostiziert.

Hinsichtlich der ESRS-Angaben wurden keine Vermögenswerte oder Ertragsquellen identifiziert, die kurz-, mittel- oder langfristig einem wesentlichen Übergangsrisiko unterliegen. Der Geldbetrag sowie der entsprechende Anteil dieser Vermögenswerte betragen daher jeweils 0.

Entsprechend bestehen keine Vermögenswerte, auf die sich Klimaschutzmaßnahmen im Sinne dieser Angabe beziehen. Zusätzliche Verbindlichkeiten, die infolge wesentlicher Übergangsrisiken kurz-, mittel- oder langfristig im Jahresabschluss zu erfassen wären, wurden nicht identifiziert. Der Geldbetrag und der Anteil der Nettoeinnahmen aus Geschäftstätigkeiten mit wesentlichem Übergangsrisiko betragen ebenfalls 0.

Abgleich mit dem Jahresabschluss

Aufgrund der fehlenden finanziellen Wesentlichkeit physischer und transitorischer Klimarisiken ergeben sich keine wesentlichen Abweichungen oder Überleitungsbedarfe zwischen den im Rahmen dieser Angabe betrachteten Vermögenswerten, Verbindlichkeiten und Nettoeinnahmen und den entsprechenden Posten oder Erläuterungen im Jahresabschluss.

Potenzial klimabezogener Chancen

Neben potenziellen Risiken ergeben sich für die Rentenbank klimabezogene Chancen aus ihrem öffentlichen Förderauftrag. Diese betreffen insbesondere den Ausbau erneuerbarer Energien, Investitionen in natürlichen Klimaschutz sowie die Förderung emissionsarmer und resilienter Produktionsweisen im Agrarsektor.

Sozialinformationen

ESRS S1:
Arbeitskräfte des Unternehmens

ESD-1:
Unternehmensspezifische Angabe:
Konventionelle und ökologische Landwirtschaft

ESD-2:
Unternehmensspezifische Angabe:
Förderung ländlicher Räume

rentenbank

S-1 – Eigene Belegschaft

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Die Rentenbank verfolgt einen integrierten Ansatz, um soziale Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit ihrer eigenen Belegschaft systematisch zu steuern. Ziel ist es, attraktive, sichere und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen sicherzustellen sowie die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden langfristig zu fördern.

Die Personalstrategie ist mit der Gesamtstrategie der Bank verzahnt und bildet den Rahmen für personalbezogene Zielsetzungen und Maßnahmen. Sie ist darauf ausgerichtet, eine leistungs- und zukunftsfähige Organisation zu sichern sowie qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu binden und weiterzuentwickeln. Damit leistet sie einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Erreichung der strategischen Ziele der Bank.

Konzepte zur Sicherstellung eines fairen und sicheren Arbeitsumfeldes

Die Bank verfolgt das Ziel, faire und verlässliche Beschäftigungsbedingungen sowie eine moderne Arbeitsorganisation sicherzustellen. Dazu gehören transparente Vergütungsstrukturen, nachvollziehbare Beschäftigungsbedingungen und flexible Arbeitsmodelle, die unterschiedliche Lebensphasen berücksichtigen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen.

Ein zentraler Bestandteil dieses Ansatzes ist die systematische Einbindung von Mitarbeitenden und Mitbestimmungsgremien in personalbezogene Fragestellungen. Der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte wirken bei der Weiterentwicklung relevanter Rahmenbedingungen mit und bringen unterschiedliche Perspektiven in Entscheidungsprozesse ein. Die konkrete Ausgestaltung von Beteiligungs- und Austauschformaten wird in S1-2 näher erläutert.

Die familien- und lebensphasenorientierte Ausrichtung der Personalpolitik wird durch externe Qualitätssicherungsinstrumente ergänzt. Entsprechende Maßnahmen und Angebote werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, um langfristig gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu unterstützen.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen der Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Bestandteil der langfristigen Personalstrategie. Die Rentenbank verfolgt das Ziel, die fachlichen, methodischen und sozialen

Kompetenzen ihrer Belegschaft systematisch zu stärken, um den aktuellen und zukünftigen Anforderungen des Geschäftsmodells gerecht zu werden.

Zur Unterstützung der strategischen Personalsteuerung werden geeignete qualitative und quantitative Steuerungsgrößen herangezogen. Die konkrete Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen sowie die zugrunde liegenden Kennzahlen werden in den entsprechenden Offenlegungsanforderungen des S1-Standards dargestellt.

Gesundheits- und Arbeitsschutz sind bei der Rentenbank durch verbindliche Regelungen, Prozesse und Maßnahmen systematisch verankert.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Arbeitsschutzorganisation sorgen für Prävention, regelmäßige Gefährdungsanalysen und Sensibilisierung für physische wie psychische Gesundheit. Die betriebliche Arbeitsschutzorganisation bildet dabei den Rahmen für innerbetriebliche Maßnahmen, die den Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen am Arbeitsplatz sicherstellen sollen. Zur Organisation dieser Maßnahmen setzt die Rentenbank einen Arbeitsschutzausschuss ein, zu dem ein vom Vorstand ernannter Arbeitgebervertreter, der Betriebsarzt, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Sicherheitsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung sowie Vertreter der Abteilung People Management und des Personalrats gehören. Zu den Aufgaben dieses Ausschusses zählen insbesondere die Koordination präventiver Maßnahmen, die Auswertung von Gefährdungsbeurteilungen und die Analyse von Arbeitsunfällen.

Konzepte zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Diversität

Wir verpflichten uns in unseren Nachhaltigkeitsleitlinien zur Anerkennung der Vielfalt unserer Mitarbeitenden und sehen diese als Bereicherung für unser Unternehmen an. Dies umfasst explizit Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Identität und sexuelle Orientierung. Über die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt verpflichten wir uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist sowie Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt bietet.

Aufbauend auf unseren Verpflichtungen sind Chancengerechtigkeit, Diversität und Diskriminierungsfreiheit grundlegende Prinzipien unserer Personalarbeit. Ziel ist es, ein respektvolles und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu fördern, in dem unterschiedliche Hintergründe, Erfahrungen und Lebenssituationen anerkannt und einbezogen werden.

Verbindliche Regelwerke und Vereinbarungen bilden den Rahmen für diesen Anspruch und unterstützen eine diskriminierungsfreie Zusammenarbeit.

Ergänzend stehen den Mitarbeitenden vertrauliche Anlaufstellen zur Verfügung, um Anliegen oder mögliche Verstöße anzusprechen. Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Inklusion werden bedarfsorientiert weiterentwickelt und in den entsprechenden thematischen Abschnitten des S1-Standards konkretisiert.

Konzepte zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden im Gleichstellungsplan festgeschrieben. Der Gleichstellungsplan vereint eine Bestimmung des Ist-Zustandes über diverse Metriken mit Maßnahmen und Zielen für die folgenden vier Jahre. Er wird unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrats und der Abteilung People Management erstellt und vom Vorstand verabschiedet.

Die Förderung der Inklusion in der Rentenbank basiert auf einer Inklusionsvereinbarung, die zwischen dem Vorstand, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung unter Mitwirkung des Inklusionsbeauftragten der Rentenbank geschlossen wurde. Die Vereinbarung definiert Ziele und Aufgaben zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und wird durch einen Maßnahmenkatalog ergänzt, der die Zielsetzungen konkretisiert und kontinuierlich fortgeschrieben wird.

Menschenrechte als normativer Rahmen

Die Rentenbank ist mit ihrem einzigen Standort in Frankfurt am Main an das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und diverse weitere Vorschriften gebunden. Dies umfasst die Wahrung der Menschenrechte sowie die Vermeidung von Zwangsarbeit und Menschenhandel. Oft überschneiden sich die uns betreffenden deutschen Arbeitsschutzvorschriften mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschrechte oder gehen über diese hinaus.

Mit der im Jahr 2020 veröffentlichten Erklärung zur Achtung der Menschenrechte und der ILO-Kernarbeitsnormen bekennen wir uns zur Wahrung und zum Schutz der universellen Menschenrechte sowie der Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in unserem Einflussbereich. Die Strategie der Rentenbank im Umgang mit der eigenen Belegschaft orientiert sich an internationalen Standards, insbesondere an den Übereinkommen der ILO.

Aufgrund des ausschließlich in Deutschland verorteten Geschäftsmodells bestehen keine erhöhten menschenrechtlichen Risiken im Hinblick auf die eigene Belegschaft.

Unabhängig davon sind interne Verfahren und Beschwerdemechanismen etabliert, die eine frühzeitige Identifikation und Bearbeitung möglicher Risiken

unterstützen. Die entsprechenden Regelungen und Prozesse werden in den weiteren Abschnitten des S1-Standards näher erläutert.

S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

Mitgestaltung als gelebter Bestandteil der Unternehmenskultur

Die Rentenbank fördert eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeitende regelmäßig und systematisch in Entscheidungs- und Veränderungsprozesse einbezogen werden, die ihre Arbeitssituation und das organisatorische Umfeld betreffen. Die Einbindung der Belegschaft ist dabei Ausdruck eines Grundverständnisses von Transparenz, Dialog und gemeinsamer Verantwortung und dient dazu, unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen und Veränderungen gemeinsam zu tragen.

Strukturierte Beteiligungsprozesse und Mitbestimmung

Die Einbeziehung der Mitarbeitenden erfolgt sowohl über institutionalisierte Mitbestimmungsstrukturen als auch über direkte Beteiligungs- und Dialogformate. Der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und der Arbeitsschutzausschuss nehmen zentrale Funktionen wahr und bringen die Interessen und Sichtweisen der Beschäftigten im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten in relevante Entscheidungs- und Veränderungsprozesse ein. Die Abteilungsleitung People Management trägt die operative Verantwortung für die Einbeziehung der Belegschaft.

Ergänzend nutzt die Bank strukturierte Austauschformate, um Rückmeldungen aus der Belegschaft systematisch zu erfassen. Dazu zählen regelmäßig durchgeführte Mitarbeitendenbefragungen, bankweite Informations- und Austauschformate (zum Beispiel Townhall-Meetings) sowie themenspezifische Workshops im Zusammenhang mit organisatorischen oder arbeitsbezogenen Veränderungen. Rückmeldungen aus diesen Formaten werden aufgegriffen und fließen in die Weiterentwicklung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsweisen und kulturellen Initiativen ein.

Zur Förderung von Transparenz und organisationsweitem Verständnis setzt die Bank zusätzliche interne Kommunikationsformate ein. Dazu gehört ein

bankinterner monatlicher Podcast, der Einblicke in Aufbau, Aufgaben und Arbeitsweise verschiedener Bereiche der Bank gibt.

Im Berichtsjahr wurde eine neue Geschäftsstrategie entwickelt und im Rahmen einer virtuellen Townhall-Veranstaltung allen Beschäftigten vorgestellt. Anschließend erörterten die Führungskräfte die Strategie sowie die für ihre jeweiligen Bereiche relevanten Teilstrategien mit ihren Teams.

Zudem wurde 2025 mit dem „Culture Check“ eine umfassende Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Im Anschluss an die Befragung setzten sich alle Teams mit ihren jeweiligen Ergebnissen auseinander und diskutierten diese im Rahmen strukturierter Workshops. Ziel war es, gemeinsam zu reflektieren, welche Schlussfolgerungen sich für den Arbeitsalltag und die Zusammenarbeit ergeben und wie Eigenverantwortung in den jeweiligen Teams gelebt wird. Zur Unterstützung dieses Prozesses wurden interne Moderatorinnen und Moderatoren für die Durchführung der Workshops geschult.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berichtsjahr eine Mitarbeitendenbefragung zur Meetingkultur durchgeführt. Ziel der Befragung war es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, inwieweit bestehende Meetingzeiten mit unterschiedlichen Lebensrealitäten und privaten Verpflichtungen der Beschäftigten vereinbar sind.

Eine zentrale, formatübergreifende Evaluation der Wirksamkeit der Beteiligungsformate erfolgt derzeit nicht. In Formaten wie den Mitarbeitendenbefragungen werden jedoch Rückmeldungen systematisch erfasst und in geeigneter Weise für Reflexion und Weiterentwicklung genutzt.

Einbeziehung besonderer Beschäftigtengruppen

Bei der Ausgestaltung von Beteiligungs- und Entscheidungsprozessen berücksichtigt die Rentenbank die unterschiedlichen Lebenslagen und Schutzbedarfe ihrer Mitarbeitenden. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Beschäftigten mit Behinderungen sowie Mitarbeitenden mit Betreuungs- oder Pflegeverantwortung.

Die Interessen dieser Gruppen werden insbesondere über etablierte Anlaufstellen wie die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte in Entscheidungsprozesse eingebracht. Diese Stellen fungieren als Schnittstellen zwischen Belegschaft und Organisation und stellen sicher, dass spezifische Anliegen, Perspektiven und potenzielle Belastungen in geeigneter Weise berücksichtigt werden. Ergänzend tragen Sensibilisierungsmaßnahmen zu Diversität und unterschiedlichen Lebenslagen dazu bei, das Bewusstsein für die Vielfalt innerhalb der Belegschaft zu stärken und Beteiligungsprozesse inklusiv zu gestalten.

Die Beteiligung der Beschäftigten bildet eine zentrale Grundlage für Transparenz, Dialog und Zusammenarbeit. Für Situationen, in denen Anliegen, Belastungen oder Konflikte nicht im Rahmen von Beteiligungs- oder Austauschformaten bearbeitet werden können, bestehen ergänzende, klar geregelte Verfahren zur vertraulichen Meldung und Bearbeitung von Hinweisen und Beschwerden.

S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

Verlässliche Strukturen für Schutz, Unterstützung und Abhilfe

Die Rentenbank verfügt über etablierte Verfahren, die es Beschäftigten ermöglichen, Anliegen, Hinweise oder Beschwerden im Zusammenhang mit ihrer Arbeitssituationen vertraulich und ohne Benachteiligung vorzubringen. Ziel dieser Verfahren ist es, mögliche negative Auswirkungen auf Beschäftigte frühzeitig zu erkennen, sachgerecht zu bearbeiten und – sofern erforderlich – geeignete Abhilfemaßnahmen einzuleiten.

Die Verfahren beruhen auf gesetzlichen Vorgaben, internen Regelungen sowie den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes. Sie sind so ausgestaltet, dass Vertraulichkeit gewahrt, Hinweise ernsthaft geprüft und betroffene Personen geschützt werden.

Unterstützungs- und Abhilfeprozesse

Für Situationen, in denen Beschäftigte Belastungen, Konflikte oder andere nachteilige Auswirkungen im Arbeitsumfeld wahrnehmen, bestehen strukturierte Unterstützungs- und Abhilfeprozesse. Die Bearbeitung erfolgt unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalls und im Dialog mit der betroffenen Person.

Je nach Art des Anliegens können geeignete interne Ansprechpersonen einbezogen werden. Bei Bedarf wird ergänzend externe fachliche Unterstützung hinzugezogen. Ziel ist es, angemessene Lösungen zu finden, negative Auswirkungen zu begrenzen oder zu beheben und Wiederholungen vorzubeugen. Erkenntnisse aus abgeschlossenen Fällen können, soweit sachgerecht, in die Weiterentwicklung von Personalprozessen, Führungsinstrumenten und präventiven Maßnahmen einfließen.

Zugängliche Beschwerde- und Hinweisverfahren

Den Beschäftigten stehen mehrere interne und externe Anlaufstellen zur Verfügung, über die Hinweise, Beschwerden oder mögliche Verstöße vertraulich oder auf Wunsch anonym eingereicht werden können. Die bestehenden Verfahren erfüllen die gesetzlichen Anforderungen an den Schutz hinweisgebender Personen und sehen Maßnahmen zur Wahrung der Vertraulichkeit und zum Schutz vor Benachteiligung vor.

Für den Umgang mit eingehenden Hinweisen und Beschwerden sind klare Zuständigkeiten und Abläufe definiert. Abhängig von Inhalt und Schwere des Anliegens werden geeignete interne Stellen eingebunden oder bei Bedarf auch externe Expertise hinzugezogen.

Um die Zugänglichkeit der Verfahren sicherzustellen, informiert die Bank regelmäßig über bestehende Meldewege und Anlaufstellen. Dies erfolgt unter anderem im Rahmen des Onboardings, über das Intranet sowie durch zielgruppenspezifische Informations- und Schulungsformate.

S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Ansatz zu Prävention, Unterstützung und Weiterentwicklung

Die Rentenbank setzt zur Steuerung arbeitsbezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen auf ein Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen. Ziel ist es, potenzielle negative Auswirkungen auf Beschäftigte frühzeitig zu erkennen und zu begrenzen sowie positive Effekte für Arbeitsbedingungen, Kompetenzentwicklung und Unternehmenskultur zu stärken. Die Ausgestaltung der Maßnahmen erfolgt auf der Grundlage interner Analysen, bestehender Regelungen sowie im Austausch mit Interessenvertretungen und relevanten internen Akteuren.

Präventive Maßnahmen

Ein Schwerpunkt liegt auf der Prävention gesundheitlicher und arbeitsbezogener Belastungen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement bildet hierfür einen zentralen Rahmen. Gefährdungsbeurteilungen, einschließlich der Berücksichtigung psychischer Belastungen, sowie Informations- und Sensibilisierungsangebote unterstützen die Identifikation relevanter Belastungsfaktoren und Handlungsbedarfe.

Ergonomische Arbeitsplatzanpassungen und gesundheitsfördernde Initiativen, etwa in den Bereichen Bewegung, mentale Gesundheit und Arbeitsorganisation, tragen dazu bei, präventive Ansätze im Arbeitsalltag zu verankern. Erkenntnisse aus Analyse- und Austauschformaten fließen in die Weiterentwicklung dieser Maßnahmen ein.

Einen wichtigen Beitrag zur Gesundheit unserer Belegschaft leistet auch unser hauseigenes Betriebsrestaurant. Als Förderbank für die Landwirtschaft liegt es uns am Herzen, unseren Mitarbeitenden ausgewogene Gerichte mit frischen, saisonalen und regionalen Zutaten anzubieten. Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms haben wir 2024 den „Green Meal Monday“ eingeführt: Um den Fleischkonsum im Betriebsrestaurant zu reduzieren, gestalten wir den Speiseplan jeden zweiten Montag komplett fleischlos. Zum Programm des jährlich in der Rentenbank veranstalteten Gesundheitstags zählten im Berichtsjahr Yoga- und Meditationseinheiten, sportliche Pausen sowie Beweglichkeitsscreenings. Vorträge zu nachhaltiger Ernährung rundeten den Tag ab.

Unterstützung und Abhilfe in belastenden Situationen

Für Mitarbeitende in belastenden oder herausfordernden Situationen stehen niedrigschwellige und vertrauliche Unterstützungsangebote zur Verfügung. Hierzu zählen interne Ansprechpersonen aus der Abteilung People Management sowie Interessenvertretungen und bei Bedarf auch externe Beratungsstellen.

Abhilfemaßnahmen werden einzelfallbezogen ausgestaltet und können organisatorische Anpassungen, begleitende Beratungsangebote oder Maßnahmen zur Wiedereingliederung nach längeren Ausfallzeiten umfassen. Ziel ist es, betroffene Beschäftigte situationsgerecht zu unterstützen und negative Auswirkungen möglichst zu begrenzen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Zur Reduzierung potenzieller Belastungen und zur Förderung stabiler Arbeitsbedingungen setzt die Bank gezielte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben um. Diese umfassen unter anderem flexible Arbeitszeitmodelle, mobile Arbeitsformen sowie unterstützende Angebote für Mitarbeitende mit Betreuungs- oder Pflegeverantwortung.

Ergänzend bestehen strukturierte Unterstützungsangebote, etwa Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten sowie externe Serviceangebote, mit denen Beschäftigte bei organisatorischen Fragen rund um Betreuung und Pflege unterstützt werden. Für Mitarbeitende in Elternzeit werden Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontakts zur Organisation eingesetzt, um den Wiedereinstieg zu erleichtern und den Anschluss an unternehmensrelevante Informationen und Entwicklungen zu sichern.

Maßnahmen zur Förderung von Vielfallt, Gleichstellung und Kompetenzentwicklung

Die Rentenbank setzt gezielte Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion um. Dazu zählen unter anderem Programme zur gezielten Förderung weiblicher Führungskräfte und Leistungsträgerinnen sowie individuelle Entwicklungsangebote für Mitarbeitende, die Führungsaufgaben übernehmen oder sich fachlich weiterentwickeln.

Ein breites Angebot an Qualifizierungs- und Entwicklungsformaten unterstützt den Aufbau und die Weiterentwicklung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen. Ergänzt wird dies durch Programme zur Führungskräfteentwicklung sowie durch strukturierte Einstiegs- und Entwicklungsformate für Nachwuchskräfte. Diese Maßnahmen tragen zur langfristigen Sicherung von Fachkompetenz, zur Qualität der Führung und zur Mitarbeitendenbindung bei.

Im Berichtsjahr 2025 führte die Bank anlässlich des Diversity Days und des Weltfrauentags interne Sensibilisierungsformate für alle Beschäftigten durch. Diese umfassten unter anderem einen Vortrag zum Thema „Mental Load“ sowie weitere Awareness-Maßnahmen im Einklang mit der Inklusionsvereinbarung.

Ergänzend organisiert die Gleichstellungsbeauftragte ein regelmäßiges Austauschformat („Ladies Breakfast“) für weibliche Beschäftigte. Das Format dient dem Austausch, der Vernetzung und der Diskussion gleichstellungsrelevanter Themen.

Ressourcen und Verantwortlichkeiten

Die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen wird durch personelle und finanzielle Ressourcen unterstützt, die im Rahmen der jährlichen Personal- und Sachkostenplanung berücksichtigt werden. Die Verantwortung für Konzeption, Umsetzung und Weiterentwicklung liegt bei den zuständigen Fachbereichen, insbesondere im Personalbereich, und wird durch externe Dienstleister oder Beratungsangebote ergänzt.

Wirksamkeit und kontinuierliche Weiterentwicklung

Die Rentenbank bewertet die Wirksamkeit der eingesetzten Maßnahmen anhand qualitativer und quantitativer Indikatoren. Dazu zählen Erkenntnisse aus Gefährdungsbeurteilungen, Mitarbeitendenbefragungen, Feedback- und Dialogformaten, Austrittsgesprächen sowie ausgewählten Personalkennzahlen. Die Ergebnisse liefern Hinweise auf Entwicklungen, Wirksamkeit und mögliche Anpassungsbedarfe und fließen in die Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen ein.

Externe Zertifizierungen, insbesondere das *audit berufundfamilie*, ergänzen diese Einschätzung durch eine externe Perspektive auf ausgewählte Handlungsfelder und unterstützen die kontinuierliche Weiterentwicklung der Maßnahmen.

Einordnung von Risiken und Chancen

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden keine wesentlichen Risiken oder Chancen identifiziert, die die eigene Belegschaft betreffen.

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Die Rentenbank definiert Zielsetzungen für den Umgang mit ihrer Belegschaft, die auf die Weiterentwicklung fairer und gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen, die Förderung von Chancengerechtigkeit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ausgerichtet sind. Die Zielsetzungen dienen als Orientierungsrahmen für personalbezogene Maßnahmen und unterstützen die strukturierte Steuerung arbeitsbezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen. Sie werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.

Diverse in ESRS S1-1 genannte Konzepte der Rentenbank münden in Ziele. Diese werden im Rahmen der jeweiligen Konzepte erstellt, mit Zeithorizonten und internen Ansprechpartnern verbunden und verfolgt. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über einige der Themen, die interne Zielsetzungen zur Folge haben.

Thema	Ziel	Beispielhafte Maßnahmen	Zeithorizont der beispielhaften Maßnahme
Gleichstellung	Umsetzung der im Gleichstellungsplan 2024-2027 festgelegten Ziele, unterteilt in drei Themenblöcke:	Anteil weiblicher Führungskräfte im 1. Führungskreis auf 30 % steigern	31. Dezember 2026
		Etablierung eines Prozesses zur Identifizierung und Durchführung von Schulungsmaßnahmen vor beziehungsweise unmittelbar nach Rückkehr aus Eltern-/Pflegezeit	31. Dezember 2027
		Prüfung der Übernahme von Kinderbetreuungskosten bei dienstlicher Abwesenheit	31. Dezember 2027
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Umsetzung der im Rahmen des *audit berufundfamilie* vereinbarten Maßnahmen, unterteilt in folgende Themenfelder: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung, Service für Familien	Aktives Zugehen auf Beschäftigte mit familiären Aufgaben, um ihnen die Möglichkeiten bei der familienbewussten Gestaltung der Arbeit darzustellen Möglichkeit des Führens in Teilzeit kommunizieren und bei der Gestaltung bei Bedarf entsprechend berücksichtigen	Fortlaufend
Zusätzliche Ziele des Nachhaltigkeitsprogramms	Stärkung der Inklusion	Erhöhung des Bewerbungseingangs von Menschen mit Behinderung	Fortlaufend
	Förderung der Diversität	Erarbeitung eines Konzeptes zum Onboarding von internationalen Fachkräften, um ihren Einstieg in die deutschsprachige Organisation zu erleichtern und ihre Integration in den Teams zu unterstützen	31. Dezember 2028
	Ausbau des Führungs- und Bindungsmanagements	Ermittlung der künftigen Kompetenzbedarfe der Organisation als Grundlage für die weitere Personalentwicklung und das Recruiting in der Bank	31. Dezember 2026

Ziele im Umgang mit potenziellen negativen Auswirkungen

Ein Schwerpunkt der Zielsetzungen liegt auf der Reduzierung arbeitsbezogener Belastungen sowie auf der Unterstützung von Mitarbeitenden in sensiblen Lebensphasen. Ziel ist es, potenzielle negative Auswirkungen insbesondere im Zusammenhang mit Eltern- und Pflegezeiten frühzeitig zu berücksichtigen und einen stabilen Kontakt zur Organisation aufrechtzuerhalten.

Die Rentenbank verfolgt in diesem Zusammenhang die Zielrichtung, bestehende Unterstützungs- und Begleitformate kontinuierlich weiterzuentwickeln und ergänzende Ansätze bedarfsgerecht zu prüfen. Dabei sollen insbeson-

dere Informationsflüsse, individuelle Begleitung sowie der Übergang zurück in den Arbeitsalltag strukturiert unterstützt werden. Rückmeldungen aus Beteiligungs- und Dialogformaten werden bei der Weiterentwicklung dieser Zielsetzungen berücksichtigt.

Ziele zur Verstärkung positiver Auswirkungen

Weitere Zielsetzungen richten sich auf die Stärkung positiver Effekte für Motivation, Entwicklungsmöglichkeiten und langfristige Mitarbeitendenbindung. Die Bank verfolgt das Ziel, Arbeitsbedingungen so weiterzuentwickeln, dass sie unterschiedliche Lebensmodelle und Karriereverläufe unterstützen und individuelle Entwicklungsperspektiven eröffnen.

Hierzu zählt insbesondere die Weiterentwicklung flexibler Führungs- und Karrieremodelle (beispielweise Führungstandems oder Führung auf Probe), die es Mitarbeitenden ermöglichen, Führungsverantwortung schrittweise oder in alternativen Organisationsformen zu übernehmen. Diese Zielrichtungen sollen dazu beitragen, Entwicklungsmöglichkeiten zu verbreitern und Hemmschwellen beim Übergang in Führungsrollen zu reduzieren.

Ziele zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Ein weiterer Fokus der Zielsetzungen liegt auf der Förderung von Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion. Die Rentenbank verfolgt das Ziel, unabhängig von Geschlecht, Lebenssituation oder persönlichen Rahmenbedingungen gleiche Entwicklungsmöglichkeiten zu unterstützen und strukturelle Barrieren schrittweise abzubauen.

Dazu gehört insbesondere die gezielte Förderung von Frauen in Führungs- und Entwicklungspositionen sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen bei der Ausgestaltung von Arbeits- und Karrierebedingungen. Die Zielrichtungen werden regelmäßig überprüft und an veränderte Rahmenbedingungen angepasst.

Ziele zur Steuerung wesentlicher Risiken und Chancen

Zur langfristigen Sicherung der Leistungsfähigkeit der Organisation tragen die Zielsetzungen auch personalbezogenen Risiken und Chancen Rechnung, etwa im Zusammenhang mit Arbeitsbelastung, Fachkräftesicherung, demografischen Entwicklungen und Kompetenzanforderungen.

Impulse aus internen Analysen und Beteiligungs- und Dialogformaten fließen in die Zieldefinition und Priorisierung ein. Externe Einschätzungen, insbesondere im Rahmen des *audit berufundfamilie*, ergänzen diese Perspektive und unterstützen die kontinuierliche Weiterentwicklung der Zielrichtungen.

S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Methodische Grundlagen der Kennzahlenermittlung

Die Angaben zur eigenen Belegschaft basieren auf Daten aus den internen HR-Systemen der Rentenbank. Strukturelle Merkmale der Belegschaft (zum Beispiel Anzahl der Beschäftigten, Geschlechterverteilung, Beschäftigungsformen) werden auf Stichtagsbasis zum 31. Dezember ermittelt.

Bewegungsgrößen wie die Fluktuationsquote werden auf Basis geeigneter Durchschnittswerte berechnet, um personelle Veränderungen über das Berichtsjahr sachgerecht abzubilden.

Die Bank berichtet Beschäftigtenzahlen grundsätzlich auf Headcount-Basis. Ergänzend werden FTE zur Abbildung des tatsächlichen Beschäftigungsumfangs herangezogen.

In die ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen einbezogen werden ausschließlich Mitarbeitende mit aktivem Arbeitsverhältnis und laufender Entgeltabrechnung. Nicht einbezogen sind Vorstandsmitglieder, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Mitarbeitende in ruhenden Arbeitsverhältnissen, beispielsweise während der Elternzeit. Diese Personengruppen werden in der internen Personalberichterstattung separat geführt und sind nicht Bestandteil des operativen Headcounts. Sofern einzelne Kennzahlen eine abweichende Abgrenzung der betrachteten Beschäftigtengruppen erfordern, wird bei der jeweiligen Kennzahl ausdrücklich darauf hingewiesen.

Größe und Zusammensetzung der Belegschaft

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 beschäftigte die Rentenbank insgesamt 492 Mitarbeitende. Von diesen 492 wurden im HR-System keine Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder ohne Angabe eines Geschlechtes ausgewiesen. Ergänzend zum Headcount wird die Beschäftigtenzahl in Full-Time-Equivalents (FTE) ausgewiesen. Zum 31. Dezember 2025 betrug der Beschäftigungsumfang 457,4 FTE.

Geschlecht	**Zahl der Arbeitnehmer** (Headcount)
Männlich	277
Weiblich	215
Divers	0
Keine Angabe	0
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	492

Land	**Zahl der Arbeitnehmer** (Headcount)
Deutschland	492

Beschäftigte nach Art des Vertrages und Geschlecht (2025)

Zahl der Arbeitnehmer (Headcount)

Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
215	277	0	0	492

Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Headcount)

Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
203	268	0	0	471

Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen (Headcount)

Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
12	9	0	0	21

Zahl der Abrufkräfte (Headcount)

Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
0	0	0	0	0

Zahl der Vollzeitkräfte (Headcount)

Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
129	243	0	0	372

Zahl der Teilzeitkräfte (Headcount)

Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
86	34	0	0	120

Fluktuation

Im Berichtsjahr verzeichnete die Rentenbank 36 Abgänge. Diese Zahl umfasst alle Beendigungen von Arbeitsverhältnissen im Berichtsjahr. Die Fluktuationsquote betrug 7,7 % und wurde unter Verwendung der Gesamtzahl der Austritte als Zähler und des durchschnittlichen Headcounts des Berichtsjahres (468) als Nenner ermittelt. Die Berechnung erfolgt für die Zwecke der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Einklang mit den Vorgaben der ESRS und berücksichtigt daher alle Abgänge unabhängig von deren Ursache. Diese Methodik weicht von der in anderen Veröffentlichungen der Bank verwendeten Berechnung ab.

S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Als Mitglied des Verbands öffentlicher Banken (VÖB) wendet die Rentenbank die Tarifverträge für öffentliche Banken an. Diese Regeln unter anderem Vergütung, Arbeitszeit und weitere Beschäftigungsbedingungen.

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 waren 43 % der Beschäftigten tariflich eingruppiert. Die übrigen 57 % der Beschäftigten wurden außertariflich vergütet und unterliegen damit nicht der tariflichen Eingruppierung. Die Arbeitsbedingungen der außertariflich Beschäftigten entsprechen in ihrer Gesamtheit mindestens den tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen. Die Vergütung der außertariflich Beschäftigten liegt in jedem Fall oberhalb der höchsten tariflichen Einstufung.

Eine Vereinbarung über die Vertretung der Beschäftigten durch einen Europäischen Betriebsrat, einen Betriebsrat einer Societas Europaea oder einen Betriebsrat einer Societas Cooperativa Europaea besteht nicht. Die Interessenvertretung der Beschäftigten erfolgt entsprechend den gesetzlichen Vorgaben durch einen Personalrat.

Abdeckungs-quote	**Tarifvertragliche Abdeckung** Arbeitnehmer – EWR (Länder mit > 50 Arbeitnehmern, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)	**Tarifvertragliche Abdeckung** Arbeitnehmer – Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit > 50 Arbeitnehmern, die > 10 % der Gesamtzahl aus-machen)	**Sozialer Dialog** Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (Länder mit > 50 Arbeitnehmern, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)
0-19 %			
20-39 %			
40-59 %	Deutschland[6]		
60-79 %			
80-100 %			Deutschland

Sozialer Dialog und Mitbestimmung

Der soziale Dialog ist bei der Rentenbank institutionell verankert. Auf Grundlage der gesetzlichen mitbestimmungsrechtlichen Regelungen nimmt der Personalrat seine Beteiligungsrechte wahr, insbesondere in Form von Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung bei personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten.

Ergänzend sind die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung in relevante Prozesse eingebunden und vertreten die jeweiligen Belange der Beschäftigtengruppen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten. Diese Strukturen stellen sicher, dass die Interessen der Beschäftigten systematisch in Entscheidungs- und Veränderungsprozesse einbezogen werden.

Die tarifvertraglichen Regelungen und die institutionalisierten Formen des sozialen Dialogs bilden den arbeits- und kollektivrechtlichen Rahmen für die Beschäftigung bei der Rentenbank. Darauf aufbauend stellt S1-9 die Diversitätsmerkmale der Belegschaft dar und zeigt, wie sich zentrale Parameter wie Geschlecht, Altersstruktur und Beschäftigungsform zusammensetzen.

[6] Erläuterung siehe Fließtext oberhalb der Tabelle.

S1-9 – Diversitätskennzahlen

Geschlechterverteilung in der obersten Führungsebene

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 umfasste die oberste Führungsebene unterhalb des Vorstands („1. Führungskreis“) 15 Personen, davon 10 Männer und 5 Frauen. Der Frauenanteil in der obersten Führungsebene betrug damit 33 %.

Altersstruktur der Belegschaft

Zum 31. Dezember 2025 verteilten sich die Beschäftigten der Rentenbank auf folgende Altersgruppen:

- **9 %** unter 30 Jahren (42 Personen)
- **59 %** zwischen 30 und 50 Jahren (290 Personen)
- **33 %** über 50 Jahren (160 Personen)

Die dargestellten Diversitätsparameter basieren auf den im Abschnitt S1-6 beschriebenen Abgrenzungen und Stichtagsdaten und zeigen ausgewählte Strukturmerkmale der Belegschaft in Bezug auf Geschlecht und Alter. Aufbauend darauf behandelt S1-10 die Vergütungsstrukturen der Bank und beschreibt die dabei angewendeten Grundsätze.

S1-10 – Angemessene Entlohnung

Grundsätze der Vergütung

Die Rentenbank gestaltet die Vergütung ihrer Beschäftigten auf Basis klarer, nachvollziehbarer und diskriminierungsfreier Grundsätze. Das auf alle Mitarbeitende anwendbare Vergütungssystem ist darauf ausgerichtet, eine angemessene Entlohnung sicherzustellen, die sich an transparenten Kriterien orientiert und innerhalb eines einheitlichen rechtlichen und tariflichen Rahmens erfolgt.

Das risikoaverse Geschäftsmodell der Rentenbank, ihre öffentlich-rechtliche Rechtsform sowie ihre Wettbewerbsneutralität spiegeln sich auch im Vergütungssystem der Bank wider. Die Rentenbank wendet für alle Beschäftigten sowie den Vorstand ein reines Fixvergütungssystem an.

Angemessenheit und rechtlicher Rahmen

Durch die Anwendung der tariflichen Regelungen und außertariflicher Vergütungsbestandteile orientiert sich die Entlohnung aller Mitarbeitenden an verbindlichen Referenzwerten. Vergütungen unterhalb gesetzlicher Mindeststandards bestehen nicht.

Da die Rentenbank ausschließlich in Deutschland tätig ist, unterliegen alle Beschäftigten denselben strengen arbeits- und sozialrechtlichen Vorgaben.

Einordnung im Kontext der sozialen Verantwortung

Die dargestellten Vergütungsgrundsätze sind Bestandteil eines umfassenden Verständnisses fairer Beschäftigungsbedingungen. Neben der angemessenen Entlohnung tragen weitere Elemente wie sozialer Schutz und Absicherung in unterschiedlichen Lebensphasen und Lebenslagen zur sozialen Verantwortung der Bank gegenüber ihrer Belegschaft bei.

Daran anknüpfend beschreibt S1-11, wie die Rentenbank auf Basis des gesetzlichen Sozialversicherungssystems sowie ergänzender betrieblicher Leistungen einen verlässlichen Sozialschutz für ihre Beschäftigten ausgestaltet.

S1-11 – Soziale Absicherung

Sozialschutz als Bestandteil der Beschäftigungsbedingungen

Alle Beschäftigten der Rentenbank sind in das deutsche Sozialversicherungssystem eingebunden. Dies umfasst insbesondere die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung. Da alle Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland bestehen, gilt für die gesamte Belegschaft ein einheitlicher gesetzlicher Sozialschutzrahmen. Ergänzend bestehen betriebliche Leistungen, die den gesetzlichen Schutz in ausgewählten Bereichen ergänzen.

Sozialschutz in zentralen Lebenssituationen

Krankheit und Wiedereingliederung
Beschäftigte sind über die gesetzliche Krankenversicherung abgesichert. Bei längeren gesundheitsbedingten Ausfallzeiten besteht ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), das darauf ausgerichtet ist, eine individuelle und schrittweise Rückkehr in den Arbeitsalltag zu begleiten.

Arbeitslosigkeit
Der Sozialschutz im Falle von Arbeitslosigkeit erfolgt über die gesetzliche Arbeitslosenversicherung.

Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit
Neben der gesetzlichen Unfallversicherung besteht eine betriebliche Gruppenunfallversicherung, die zusätzliche Leistungen bei Unfällen oder dauerhaften Beeinträchtigungen vorsieht.

Elternzeit und familiäre Verpflichtungen
Für Elternzeit und Elterngeld gelten die Vorgaben des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG). Die Bank unterstützt Beschäftigte durch transparente Informationen, flexible Wiedereinstiegsmodelle und Teilzeitoptionen.

Ruhestand und Altersvorsorge
Neben der gesetzlichen Rentenversicherung bietet die Rentenbank eine betriebliche Altersversorgung sowie Modelle der Entgeltumwandlung an.

S1-12 – Menschen mit Behinderungen

Grundlage der Berichterstattung

Die Rentenbank berichtet über Beschäftigte mit Behinderungen im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere den Regelungen des SGB IX. Die Darstellung erfolgt in aggregierter Form und unter strikter Beachtung der datenschutzrechtlichen Anforderungen.

Ermittlung und Offenlegung der Inklusionsquote

Die Inklusionsquote wird gemäß § 160 SGB IX auf Basis der gesetzlich vorgeschriebenen Methodik ermittelt. Für das Berichtsjahr 2025 beträgt sie 3,20 %.

Die Bank erhebt und verarbeitet ausschließlich die für die gesetzliche Anzeige erforderlichen Angaben. Auf weitergehende Differenzierungen, etwa nach Art oder Grad der Behinderung, wird verzichtet. Informationen zu anerkannten Schwerbehinderungen zählen zu den besonders schützenswerten personenbezogenen Daten. Entsprechend veröffentlicht die Rentenbank ausschließlich aggregierte Kennzahlen und verzichtet auch auf eine geschlechtsspezifische Aufschlüsselung, um Rückschlüsse auf einzelne Personen auszuschließen.

S1-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Weiterbildungsangebote und Lernformate

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Beschäftigten ist ein wichtiger Bestandteil der Personalstrategie der Rentenbank. Vor dem Hintergrund regulatorischer Anforderungen, technologischer Entwicklungen und veränderter Formen der Zusammenarbeit misst die Bank der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ihrer Belegschaft eine hohe Bedeutung bei.

Das Weiterbildungsangebot ist breit angelegt, für alle Beschäftigtengruppen zugänglich und darauf ausgerichtet, sowohl individuelle Entwicklungspfade als auch die langfristige Kompetenzentwicklung der Organisation zu unterstützen. Zu den angebotenen Formaten zählen unter anderem Führungskräfteschulungen, Methodentrainings, interne Hospitationen sowie Inhouse-Workshops, die an aktuelle fachliche oder organisatorische Anforderungen anknüpfen.

Ergänzend unterstützt die Bank externe Seminare, die individuell und bedarfsorientiert ausgewählt werden, um spezifische Kompetenzen zu vertiefen. Ein internes sowie ein gemeinsam mit einem externen Partner organisiertes Cross-Mentoring-Programm eröffnen zusätzliche Perspektiven und fördern den Austausch über Bereiche und Hierarchien hinweg. Für neue Mitarbeitende besteht ein strukturiertes Onboarding- und Einarbeitungsprogramm.

Der Bereich Fördergeschäft lädt regelmäßig zu Hospitationen und Vorträgen ein. In diesem Rahmen erhalten Beschäftigte Einblicke in Aufgaben und Arbeitsweisen des Bereichs und haben Gelegenheit zum fachlichen Austausch mit den jeweiligen Referentinnen und Referenten.

Im Bereich der digitalen Kompetenzen bietet die Bank Schulungen zum Umgang mit Künstlicher Intelligenz an. Hierzu stehen den Beschäftigten Online-Schulungen über eine E-Learning-Plattform zur Verfügung. Zusätzlich werden interne Schulungen zur bankeigenen KI-Plattform durchgeführt. In diesen Formaten werden grundlegende Kenntnisse zum Einsatz von KI-Systemen vermittelt und sowohl Potenziale als auch Risiken thematisiert. Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr ein internes Austauschformat („KI-Treff“) eingerichtet. Dieses Format bietet Beschäftigten die Möglichkeit, Fragen zu stellen, Anwendungsfälle zu diskutieren und Informationen zu aktuellen Initiativen im Bereich Künstliche Intelligenz zu erhalten.

Weiterbildungsstunden	2025
Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden	23,5
Davon pro männlichen Mitarbeitenden	25,3
Davon pro weibliche Mitarbeitende	21,2

Mitarbeitendengespräche

Im Jahr 2024 haben wir unser strukturiertes Mitarbeitendengespräch in einem partizipativen Prozess neu gestaltet. Mit dem „Orientierungsdialog“ setzen wir auf einen dialogischen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Das Ziel besteht darin, dass beide Seiten ihre Eindrücke und Erwartungen teilen und gemeinsam reflektieren. Dieser gegenseitige Dialog schafft Raum für Feedback auf Augenhöhe und Klarheit in der Zusammenarbeit. Die Ergebnisse und Vereinbarungen werden gemeinsam festgehalten und bilden die Basis für die individuelle Entwicklung von Kompetenzen, Engagement, Leistung und Führung beider Seiten. Der strukturierte Prozess ermöglicht durch das Nachhalten der Entwicklungsziele im Ausblick und den gemeinsamen Rückblick im nächsten Dialog eine stetige Entwicklungsschleife.

Bei der Einführung des Orientierungsdialogs und zur Implementierung wurde ein umfangreiches Schulungsformat mit organisationsübergreifenden Trainingsveranstaltungen für Führungskräfte und Mitarbeitende durchgeführt. An diesem Format nahmen über 90 % der Beschäftigten teil.

Im Berichtsjahr führten mindestens 48 % der Beschäftigten mindestens einen dokumentierten Orientierungsdialog (52 % der männlichen und 44 % der weiblichen Beschäftigten).

S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Rentenbank basiert auf den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes, den einschlägigen Regelwerken der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) sowie weiteren anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen. Die Aufgaben, Zuständigkeiten und Prozesse sind organisatorisch verankert und bilden den Rahmen für den systematischen Umgang mit arbeitsbedingten Risiken.

Der Arbeitsschutzausschuss begleitet den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf institutioneller Ebene. Darin wirken unter anderem der Personalrat, der Sicherheitsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung sowie Vertretungen der Arbeitgeberseite mit.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst verschiedene präventive Instrumente und Maßnahmen zur Identifikation und Bewertung potenzieller Risiken:

Gefährdungsbeurteilungen

Die Bank führt für sämtliche Tätigkeitsbereiche Gefährdungsbeurteilungen durch und aktualisiert diese bei Bedarf. Ergänzende Arbeitsplatzbegehungen dienen der frühzeitigen Erkennung potenzieller Gefährdungen und der Ableitung geeigneter Maßnahmen.

Ergonomie und arbeitsmedizinische Vorsorge

Ergonomische Beratungsangebote sind darauf ausgerichtet, arbeitsbedingte Belastungen zu reduzieren und präventive Arbeitsweisen zu unterstützen. Regelmäßige Unterweisungen, angepasst an Tätigkeitsprofile und technologische Entwicklungen, tragen zur Sensibilisierung der Beschäftigten für sicherheits- und gesundheitsrelevante Aspekte bei.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist integraler Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzsystems und unterstützt die frühzeitige Identifikation gesundheitlicher Risiken.

Gesundheitsfördernde Angebote

Ergänzend bestehen Angebote zur Gesundheitsförderung, bei denen unterschiedliche Aspekte von Bewegung, Ernährung und psychischer Gesundheit berücksichtigt werden. Einmal jährlich findet ein Gesundheitstag statt, der Informationsangebote zu Gesundheit und Ernährung, gesundheitsbezogene

Messungen sowie Bewegungsangebote umfasst und präventive Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergänzt. Darüber hinaus bietet die Bank ihren Beschäftigten einmal jährlich die Möglichkeit einer freiwilligen Grippeschutzimpfung durch die Betriebsärztin an.

Zusätzlich bietet die Bank ihren Beschäftigten die Möglichkeit des Dienstradleasings an. Dieses Angebot unterstützt gesundheitsfördernde Mobilität im Alltag.

Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen

	2025
Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Gesundheitsschutz und Sicherheit abgedeckt sind (in %)	100
Anzahl der Todesfälle bei Mitarbeitenden im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Verletzungen/Krankheitsfällen	0
Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle von Mitarbeitenden[7]	3
Quote erfasster Arbeitsunfälle von Mitarbeitenden pro 1.000.000 Arbeitsstunden	4,23
Anzahl erfasster arbeitsbedingter Krankheitsfälle von Mitarbeitenden	0
Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Todesfällen/Unfällen/Krankheitsfällen von Mitarbeitenden	27

Die Unfallrate wurde auf Basis einer Schätzung der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden ermittelt. Die Schätzung beruht auf den durchschnittlichen FTE unter Berücksichtigung von Abwesenheitszeiten und durchschnittlich geleisteter Überstunden.

[7] Inklusive Wegeunfälle gemäß § 193 SGB VII

S1-15 – Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Grundlagen der Vereinbarkeit

Die Rentenbank kombiniert gesetzliche und tarifliche Regelungen mit ergänzenden bankinternen Angeboten, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu unterstützen. Die Regelungen gelten einheitlich für alle Beschäftigten und berücksichtigen unterschiedliche Lebenssituationen, insbesondere im Zusammenhang mit Familie und Pflegeverantwortung.

	2025
Mitarbeitende, die Anspruch auf Freistellung aus familiären Gründen haben als Anteil an allen Mitarbeitenden (in %)	100,0 %
Mitarbeitende, die Freistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben als Anteil an allen Anspruchsberechtigten (in %)	5,5 %
Männliche Mitarbeitende, die Freistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	3,1 %
Weibliche Mitarbeitende, die Freistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	8,4 %
Diverse Mitarbeitende, die Freistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	–
Mitarbeitende ohne Geschlechtsanagabe, die Freistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	–

Die oben genannte Kennzahl zur Inanspruchnahme von Freistellung aus familiären Gründen bildet ausschließlich gesetzlich geregelte, betreuungsbezogene Freistellungen (Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit) ab. Beschäftigte, die während der Elternzeit in Teilzeit tätig waren, wurden nicht als Freistellungsfälle berücksichtigt. Kurzfristige Sonderfreistellungen aus familiären Anlässen wie Heirat oder Todesfälle naher Angehöriger wurden ebenfalls nicht berücksichtigt. Abweichend von der im Abschnitt zu den methodischen Grundlagen beschriebenen Abgrenzung (S1-6) werden bei dieser Kennzahl selbstverständlich auch Mitarbeitende in ruhenden Arbeitsverhältnissen berücksichtigt.

Gesetzliche und tarifliche Freistellungsrechte

Für alle Beschäftigten gelten die gesetzlichen Freistellungsrechte, insbesondere

- Mutterschutz und Elternzeit gemäß Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG),
- Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz,
- weitere gesetzliche Ansprüche in besonderen familiären Situationen.

Ergänzend finden die tarifvertraglichen Regelungen für öffentliche Banken Anwendung. Diese sehen zusätzliche Freistellungen vor, etwa bei familiären Ereignissen wie Geburt, Eheschließung oder Todesfällen im nahen Angehörigenkreis.

Ergänzende bankinterne Angebote

Über die gesetzlichen und tariflichen Vorgaben hinaus bestehen ergänzende bankinterne Angebote, die auf flexible Arbeitsgestaltung ausgerichtet sind. Dazu gehören

- flexible Teilzeit- und Arbeitszeitmodelle, einschließlich der Möglichkeit, Führungsaufgaben in Teilzeit wahrzunehmen,
- abgestimmte Regelungen zum Wiedereinstieg nach Elternzeiten und
- unterstützende Angebote für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung.

Zur Förderung von Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde im Berichtsjahr eine „Workation“-Regelung eingeführt. Diese ermöglicht es Beschäftigten, für einen begrenzten Zeitraum mobil aus dem Ausland zu arbeiten, unter Beachtung der geltenden arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen.

Einen weiteren Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet der jährlich stattfindende Kindertag der Bank. Dieser wird an einem schulfreien Brückentrag durchgeführt und richtet sich an Mitarbeitendenkinder im Grundschulalter. Die Kinder werden ganztägig betreut und nehmen an einem altersgerechten Programm teil, das ihnen Einblicke in den Arbeitsplatz ihrer Eltern ermöglicht.

Information und Unterstützung

Informationen zu Freistellungsrechten und unterstützenden Angeboten werden den Beschäftigten über interne Informationskanäle zur Verfügung gestellt. Beratungen erfolgen insbesondere durch die Abteilung People Management. Führungskräfte sind in die Umsetzung eingebunden, etwa bei der Abstimmung individueller Arbeitszeitmodelle und Wiedereinstiegslösungen.

S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Ansatz zur Vergütungstransparenz

Die Rentenbank verfolgt bei der Ausgestaltung ihrer Vergütungsstrukturen einen transparenten Ansatz. Dieser ist darauf ausgerichtet, die Nachvollziehbarkeit von Entgeltentscheidungen zu erhöhen und eine sachgerechte Einordnung von Vergütungsrelationen zu ermöglichen. Dabei wird zwischen tariflich und außertariflich geregelten Beschäftigungsverhältnissen unterschieden. Außertariflich Mitarbeitende werden in jedem Fall oberhalb der höchsten tariflichen Einstufung vergütet.

Gender-Pay-Gap

Der Gender-Pay-Gap beträgt im Berichtsjahr 14 %. Er wurde als prozentuale Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher und weiblicher Beschäftigter ermittelt. Die Berechnung basiert auf der vertraglich vereinbarten Bruttojahresvergütung aller Beschäftigten zum Stichtag 31. Dezember 2025. Mitarbeitende in einem ruhenden Arbeitsverhältnis, zum Beispiel Elternzeit, sind hier berücksichtigt (ebenfalls mit der vertraglich vereinbarten Bruttojahresvergütung). Mitglieder des Vorstands wurden nicht einbezogen. In die Berechnung der jährlichen Bruttojahresvergütung wurden die vertraglich vereinbarten Bruttovergütungsbestandteile einbezogen. Nebenleistungen wie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung wurden nicht berücksichtigt.

Verhältnis zwischen höchster Vergütung und Medianvergütung

Ergänzend sieht die ESRS-Berichterstattung die Offenlegung des Verhältnisses zwischen der höchsten jährlichen Gesamtvergütung und der Medianvergütung der übrigen Beschäftigten vor. Diese Kennzahl wird als zusätzlicher Indikator für die Struktur der Vergütungsverhältnisse betrachtet.

Im Berichtsjahr lag diese Kennzahl bei 5,0. Die Berechnung basiert auf der vertraglich vereinbarten Bruttojahresvergütung aller Beschäftigten zum Stichtag 31. Dezember 2025. Mitarbeitende in einem ruhenden Arbeitsverhältnis, zum Beispiel Elternzeit, sind hier berücksichtigt (ebenfalls mit der vertraglich vereinbarten Bruttojahresvergütung). Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Vergütung auf Vollzeitbasis zugrunde gelegt. Mitglieder des Vorstands wurden nicht einbezogen, da sie als Organmitglieder in keinem Arbeitsverhältnis mit der Bank stehen. In die Berechnung der jährlichen Bruttovergütung wurden die vertraglich vereinbarten Bruttovergütungsbestandteile einbezogen. Nebenleistungen wie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstwagen wurden nicht berücksichtigt.

S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Grundlagen

Die Rentenbank verfügt über Regelungen und Verfahren zur Wahrung von Menschenrechten und zur Vermeidung von Diskriminierung und Belästigung im Arbeitskontext. Diese sind in internen Richtlinien, Verhaltensgrundsätzen sowie in etablierten Beschwerde- und Hinweisverfahren verankert.

Vorfälle und Beschwerden im Berichtsjahr

Vorfälle und Beschwerden	2025
Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	0
Beschwerden hinsichtlich Diskriminierung, einschließlich Belästigung	0
davon über Kanäle für Arbeitnehmer eingereichte Beschwerden	0
davon bei nationalen Kontaktstellen eingereichte Beschwerden	0
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den oben beschriebenen Vorfällen und Beschwerden (in EUR)	0
Festgestellte schwerwiegende Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte (zum Beispiel Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Kinderarbeit)	0
davon gegen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte verstoßende Vorfälle	0
davon gegen die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verstoßende Vorfälle	0
davon gegen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßende Vorfälle	0
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit Menschenrechtsvorfällen (in EUR)	0

Beschwerde- und Hinweisverfahren

Für Beschäftigte bestehen zugängliche und vertrauliche Meldewege, über die potenzielle Verstöße gemeldet werden können. Diese umfassen insbesondere das Hinweisgebersystem sowie weitere interne Anlaufstellen. Die Verfahren entsprechen den gesetzlichen Anforderungen und sind darauf ausgerichtet, Hinweise vertraulich zu behandeln und Hinweisgebende zu schützen.

Unternehmensspezifische Angaben

ESD-1 – Unternehmensspezifische Angabe: Konventionelle und ökologische Landwirtschaft

Einordnung im Nachhaltigkeitsbericht

Die Förderung landwirtschaftlicher Betriebe ist Kernbestandteil des gesetzlichen Förderauftrags der Landwirtschaftlichen Rentenbank und auf einen zentralen Berufsstand im ländlichen Raum gerichtet. Sie steht in engem Zusammenhang mit der Förderung ländlicher Räume, unterscheidet sich jedoch hinsichtlich der Art der sozialen Wirkungen und der betroffenen Gruppen.

Während das folgende Kapitel die sozialen Wirkungen der Förderung auf regionaler und gemeinschaftlicher Ebene beschreibt, liegt der Schwerpunkt dieses Kapitels auf den sozialen Wirkungen der Förderung für landwirtschaftliche Betriebe und die dort tätigen Personen. Im Mittelpunkt stehen die mittelbaren sozialen Effekte der Finanzierung auf die wirtschaftliche und soziale Stabilität landwirtschaftlicher Haushalte sowie auf Beschäftigung, Zukunftsperspektiven und Resilienz im Agrarsektor.

Aufgrund seines spezifischen Berufsstandsbezugs und in Abwesenheit sektoraler Standards lässt sich dieses Themenfeld nicht vollständig einem einzelnen thematischen ESRS-Sozialstandard zuordnen. Um der hohen Relevanz des Themenfeldes gerecht zur werden, berichten wir daher als unternehmensspezifische Angabe über die Auswirkungen der Förderung der Landwirtschaft.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde eine positive Auswirkung des Geschäftsmodells der Rentenbank in Bezug auf die breite Förderung der konventionellen sowie ökologischen Landwirtschaft als wesentlich ermittelt. Aufgrund der Überschneidungen der Themengebiete und einer ähnlichen Wirkungslogik werden diese Wirkungsfelder gemeinsam in einer unternehmensspezifischen Angabe dargestellt. Die in der Wesentlichkeitsanalyse bestimmte positive Auswirkung schlägt sich dabei über das Kreditportfolio in der nachgelagerten Wertschöpfungskette nieder. Der Einflussbereich der Rentenbank liegt insbesondere in der Incentivierung besonders nachhaltiger Investitionen über die attraktiven TOP- und Premium-Konditionen.

Umwelt- und klimabezogene Auswirkungen der landwirtschaftlichen Produktion werden ausdrücklich nicht in diesem Kapitel behandelt, sondern in den Umweltstandards, insbesondere ESRS E1.

Anwendungsbereich und betroffene Gruppen

Die Rentenbank richtet ihre Förderung grundsätzlich an die Gesamtheit der landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland. Konventionelle und ökologische Betriebe stellen aus Sicht der Bank gleichwertige Zielgruppen dar. Programmspezifische Ausgestaltungen und Incentivierungen berücksichtigen unterschiedliche betriebliche Strukturen und Anforderungen, ohne eine wertende Differenzierung der Produktionsformen vorzunehmen.

Die im Rahmen dieses Kapitels betrachteten sozialen Wirkungen betreffen insbesondere folgende Gruppen:

- landwirtschaftliche Unternehmerinnen und Unternehmer,
- mitarbeitende Familienangehörige in landwirtschaftlichen Betrieben,
- Beschäftigte in landwirtschaftlichen Betrieben
- sowie in besonderem Maße junge Landwirtinnen und Landwirte und Hofnachfolgende.

Der Geltungsbereich umfasst landwirtschaftliche Betriebe der Primärproduktion unabhängig von Produktionsform, Betriebsgröße oder Rechtsform, sofern sie im Rahmen der Förderprogramme der Rentenbank antragsberechtigt sind.

Auswirkungen, Investitionsobjekte und Empfänger

Die sozialen Wirkungen der Förderung landwirtschaftlicher Betriebe ergeben sich aus der mittelbaren Rolle der Rentenbank als staatliches Förderinstitut. Die Bank stellt über ihre Programmkredite langfristige und verlässliche Finanzierungsinstrumente zur Verfügung, die von landwirtschaftlichen Betrieben zur Umsetzung betrieblicher Investitionen sowie zur Stabilisierung ihrer wirtschaftlichen Basis genutzt werden.

Die Rentenbank steuert die sozialen Wirkungen dabei nicht durch unmittelbare Einflussnahme auf einzelbetriebliche Entscheidungen, sondern über die programmatische Ausgestaltung ihrer Förderangebote. Förderzwecke, Laufzeiten, Konditionen und Zugangsvoraussetzungen definieren den Rahmen, in dem landwirtschaftliche Betriebe Investitions- und Finanzierungsentscheidungen treffen.

Die sozialen Wirkungen entfalten sich überwiegend zeitlich verzögert und sind abhängig von betrieblichen, strukturellen und marktbezogenen Rahmenbedingungen. Sie betreffen insbesondere die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Betriebe, die soziale Absicherung der landwirtschaftlichen Haushalte sowie die langfristige Perspektive des Berufsstands insgesamt. Die wirtschaftliche Stabilisierung landwirtschaftlicher Betriebe wirkt sich mittelbar auf die

Sicherung von Beschäftigung aus. Insbesondere familiengeführte Betriebe sind häufig auf die Mitarbeit von Familienangehörigen sowie auf regionale Arbeitskräfte angewiesen.

Durch die Unterstützung langfristig tragfähiger Betriebsstrukturen kann die Förderung zur Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen beitragen und damit soziale Sicherheit im ländlichen Raum stärken.

Existenzsicherung und Einkommensstabilität
Landwirtschaftliche Betriebe sind in besonderem Maße von externen Einflussfaktoren wie Markt- und Preisvolatilitäten, Witterungsereignissen, Tierseuchen sowie steigenden Produktionskosten betroffen. Diese Faktoren können erhebliche Auswirkungen auf die wirtschaftliche Stabilität der Betriebe und die Lebenssituation der landwirtschaftlichen Haushalte haben.

Über Programme zur Produktions-, Investitions- und Liquiditätssicherung unterstützt die Rentenbank Betriebe bei der Finanzierung laufender Betriebsmittel sowie bei der Überbrückung temporärer Liquiditätsengpässe. Die Förderung kann dazu beitragen, Einkommensschwankungen abzufedern und das Risiko kurzfristiger Betriebsaufgaben mit sozialen Folgewirkungen zu reduzieren.

Anpassungsfähigkeit und betriebliche Entwicklung
Investitionsförderungen ermöglichen landwirtschaftlichen Betrieben, ihre Produktions- und Betriebsstrukturen an veränderte wirtschaftliche, technische und regulatorische Rahmenbedingungen anzupassen. Die sozialen Wirkungen ergeben sich insbesondere aus der Sicherung langfristiger Einkommensperspektiven sowie der Reduktion struktureller Anpassungsrisiken.

Charakteristisch für die Landwirtschaft sind lange Investitions- und Amortisationszeiträume, eine hohe Kapitalbindung sowie einkommensabhängige Schwankungen etwa durch Fruchtfolgen oder Ernteergebnisse. Die Bereitstellung langfristiger Finanzierung trägt dazu bei, diese strukturellen Besonderheiten sozial abzufedern.

Generationenwechsel und Zukunftsperspektiven
Die Förderung der Rentenbank unterstützt den Generationenwechsel in der Landwirtschaft, insbesondere durch gezielte Förderkonditionen für junge Landwirtinnen und Landwirte sowie Hofnachfolgende. Dies gilt für konventionell wie ökologisch wirtschaftende Betriebe gleichermaßen.

Die Sicherung tragfähiger wirtschaftlicher Perspektiven ist eine wesentliche Voraussetzung für die Bereitschaft zur Betriebsübernahme und trägt zur langfristigen sozialen Stabilität landwirtschaftlicher Familienbetriebe bei.

Förderung der ökologischen Landwirtschaft
Landwirtschaftliche kleine und mittelständische Unternehmen, die sich in der Umstellung hin zum Ökolandbau befinden, werden im Rahmen unserer „Zukunftsfelder im Fokus“ mit den bestmöglichen Premium-Konditionen gefördert. Durch diese Maßnahme unterstützen wir Betriebe, die sich gerade in einer besonderen Investitionsphase befinden. Dies kann beispielsweise den Erwerb von Maschinen oder den Bau von Ställen beinhalten. Durch diese attraktiven Konditionen unterstützen wir die Ziele der Bundesregierung in Bezug auf den Ausbau der Ökolandwirtschaft.

Einordnung in die Strategie

Die Förderung der Landwirtschaft ist als eine der Kernaufgaben der Rentenbank über die Förderstrategie in die Geschäftsstrategie eingebettet. In dieser werden Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen definiert.

Die Erfüllung des staatlichen Förderauftrags steht im Mittelpunkt der Geschäftsstrategie der Rentenbank und ihren Teilstrategien. Die Förderung der Landwirtschaft findet sich hier insbesondere in der Förderstrategie wie der, die die Versorgung der wichtigsten Kundengruppen der Rentenbank mit Förderkrediten sicherstellen soll. Da sich die Effizienz und Attraktivität der Förderprogramme insbesondere anhand ihrer Inanspruchnahme bewerten lässt, definiert die Förderstrategie quantitative Kennzahlen auf Ebene des Zusagevolumens und der Förderleistung. Zur Erreichung dieser Ziele werden entsprechende Maßnahmen – beispielsweise an die Förderinfrastruktur und interne Prozesse – formuliert. Ebenso werden kurz- bis mittelfristige jährliche Ziele bezogen auf das Fördervolumen und die Förderleistung formuliert.

ESD-2 – Unternehmensspezifische Angabe: Förderung ländlicher Räume

Einordnung im Nachhaltigkeitsbericht

Die Förderung ländlicher Räume ist ein zentrales Element des gesetzlichen Förderauftrags der Landwirtschaftlichen Rentenbank und entfaltet wesentliche soziale Wirkungen auf Menschen und Gemeinschaften in ländlichen Regionen. Der Fokus dieser Förderung liegt auf regionalen und gemeinschaftsbezogenen Effekten, insbesondere im Hinblick auf Lebensqualität, soziale Teilhabe und strukturelle Stabilität.

Aufgrund seines querschnittlichen, regionalbezogenen Charakters lässt sich dieses Themenfeld nicht vollständig einem einzigen der thematischen ESRS-Sozialstandards zuordnen. Insbesondere stehen weder arbeitsbezogene Individualwirkungen, noch lieferketten- oder produktbezogene Effekte im Vordergrund, sondern mittelbare gesellschaftliche Wirkungen auf regionaler Ebene.

Vor diesem Hintergrund berichtet die Rentenbank die soziale Förderung ländlicher Räume als unternehmensspezifische Offenlegung. Der Fokus dieses Kapitels liegt auf den sozialen Wirkungen der Förderaktivitäten auf regionaler und gemeinschaftlicher Ebene, insbesondere in Bezug auf

- Lebensqualität und gleichwertige Lebensverhältnisse,
- soziale Teilhabe und gesellschaftlichen Zusammenhalt,
- Daseinsvorsorge und öffentliche Infrastruktur und
- regionale und soziale Resilienz.

Die spezifischen sozialen Wirkungen der Förderung landwirtschaftlicher Betriebe werden im nachfolgenden Kapitel gesondert dargestellt. Positive und negative Auswirkungen, Risiken und Chancen unseres Geschäftsbetriebs sowie der wesentlichen Bestandteile unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette in Bezug auf den Klimawandel finden sich im Kapitel E-1.

Anwendungsbereich und betroffene Gruppen

Die Förderung ländlicher Räume adressiert insbesondere folgende mittelbar betroffene Gruppen:

- Bewohnerinnen und Bewohner ländlicher Regionen,
- lokale Gemeinschaften und zivilgesellschaftliche Akteure,
- Kommunen, kommunale Einrichtungen, und kommunalnahe Unternehmen,
- kleine und mittlere Unternehmen sowie regionale Initiativen und
- Akteure der sozialen, kulturellen und touristischen Infrastruktur im ländlichen Raum.

Unseren räumlichen Geltungsbereich für den ländlichen Raum definieren wir als Städte und Gemeinden unter 50.000 Einwohnern außerhalb von Verdichtungsgebieten. Auf unserer Website kann unter Angabe der Postleitzahl des Investitionsstandortes geprüft werden, ob dieser unter den ländlichen Raum fällt.

Auswirkungen, Investitionsobjekte und Empfänger

Die sozialen Wirkungen der Förderung ländlicher Räume ergeben sich aus der Rolle der Rentenbank als staatliches Förderinstitut. Im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags stellt die Bank Finanzierungsinstrumente bereit, die von Kommunen, Unternehmen und weiteren Akteuren für Investitionen in ländlichen Regionen genutzt werden. Diese Investitionen tragen zur Daseinsvorsorge und zur Stärkung der regionalen Infrastruktur sowie der sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen vor Ort bei.

Die Rentenbank steuert die sozialen Wirkungen dabei über die Ausgestaltung ihrer Förderangebote. Förderbedingungen, Förderzwecke und Ausschlusskriterien legen den inhaltlichen Rahmen fest, in dem die Mittelverwendung erfolgt. Die konkrete Ausprägung der sozialen Effekte ergibt sich aus der Umsetzung der geförderten Maßnahmen durch die jeweiligen Projektträger und ist von regionalen, strukturellen und zeitlichen Faktoren abhängig.

Die sozialen Wirkungen entfalten sich in der Regel auf regionaler Ebene und sind überwiegend langfristig angelegt. Sie betreffen insbesondere Aspekte der Lebensqualität, der sozialen Teilhabe, der Stabilisierung ländlicher Strukturen sowie der Sicherung gleichwertiger Lebensverhältnisse.

Regionale Resilienz und strukturelle Stabilität
Ländliche Regionen stehen häufig vor besonderen Herausforderungen, etwa durch demografische Veränderungen, Abwanderung oder wirtschaftliche Strukturbrüche. Die Förderung ländlicher Räume zielt darauf ab, die

strukturelle und soziale Resilienz dieser Regionen zu stärken, indem langfristig tragfähige Rahmenbedingungen für Wohnen, Arbeiten und gesellschaftliches Leben geschaffen werden.

Die sozialen Wirkungen entfalten sich hierbei überwiegend auf regionaler Ebene und sind auf langfristige Stabilisierung ausgerichtet.

Lebensqualität und Daseinsvorsorge
Die Förderung von Investitionen in technische und soziale Infrastruktur trägt dazu bei, den Zugang zu grundlegenden öffentlichen Dienstleistungen in ländlichen Regionen sicherzustellen. Hierzu zählen insbesondere Bereiche wie Energie- und Wasserversorgung, Breitbandausbau, Verkehrsanbindung, Bildung, Gesundheits- und Pflegeinfrastruktur sowie kommunale Einrichtungen.

Diese Investitionen leisten einen Beitrag zur Sicherung gleichwertiger Lebensverhältnisse und stärken die Attraktivität ländlicher Räume als Wohn-, Arbeits- und Lebensorte.

Soziale Teilhabe und gesellschaftlicher Zusammenhalt
Die Unterstützung kommunaler Infrastruktur, der Nahversorgung sowie öffentlich zugänglicher Einrichtungen wirkt fördernd auf soziale Teilhabe und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Investitionen in Begegnungsorte, kulturelle Einrichtungen und soziale Infrastruktur unterstützen das Zusammenleben unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen und tragen zur Stabilität lokaler Gemeinschaften bei.

Mittelbare Wirkungen wirtschaftsbezogener Förderungen
Förderungen wirtschaftlicher Aktivitäten im ländlichen Raum können mittelbar zur sozialen Entwicklung beitragen, etwa durch die Sicherung regionaler Wertschöpfung und Beschäftigung. Diese Effekte werden im vorliegenden Kapitel ausschließlich als unterstützende soziale Begleitwirkungen eingeordnet. Eine quantitative Erfassung oder Zuordnung zu individuellen Begünstigten erfolgt nicht.

Governance, Steuerung und Sorgfaltspflicht
Die Förderung ländlicher Räume ist integraler Bestandteil des gesetzlichen Förderauftrags der Rentenbank und in die bestehenden Governance- und Steuerungsstrukturen eingebettet. Die Ausgestaltung der Förderprogramme erfolgt auf Basis klar definierter Förderbedingungen, beihilferechtlicher Vorgaben sowie interner Ausschluss- und Förderkriterien.

Aufgrund des Fördermodells über Hausbanken erfolgt die Steuerung sozialer Wirkungen überwiegend auf programmatischer Ebene. Die Rentenbank berücksichtigt soziale Aspekte im Rahmen ihrer Strategie-, Geschäftsmodell- und Wesentlichkeitsanalyse. Eine unmittelbare Einflussnahme auf einzelne

Projektumsetzungen ist systembedingt begrenzt. Die sozialen Wirkungen der Förderung ländlicher Räume wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches gesellschaftliches Wirkungsfeld identifiziert.

Einordnung in die Strategie

Analog zur Förderung der Landwirtschaft ist auch im Wirkungsfeld der ländlichen Räume das Förderkreditgeschäft der größte Hebel für die Umsetzung positiver Auswirkung. Dementsprechend werden auch für die Kundengruppen, die für die ländlichen Räume relevant sind, Maßnahmen, Kennzahlen und kurz- bis mittelfristige quantitative Ziele entwickelt.

Unternehmens-Informationen

ESRS G1:

Unternehmensführung

ESD-3:

Unternehmensspezifische Angabe: Datenschutz und Informationssicherheit

rentenbank

G-1 – Unternehmenspolitik

Durch ihren gesetzlichen Förderauftrag wird die Rentenbank von der Öffentlichkeit in besonderer Weise wahrgenommen. Das einwandfreie Verhalten aller Organe und Mitarbeitenden ist unerlässliche Voraussetzung für die erfolgreiche Tätigkeit der Bank. Integrität, Transparenz und die Einhaltung nationaler wie internationaler rechtlicher Vorgaben und anerkannter Standards bilden den normativen Rahmen, in dem die Bank ihre Geschäfte führt. Grundlage hierfür ist eine vom Vorstand und allen Mitarbeitenden gelebte Compliance-Kultur, die insbesondere im Unternehmensleitbild, den Verhaltenskodizes sowie in weiteren konkretisierenden Organisationsanweisungen festgelegt ist und durch interne Kontrollprozesse ergänzt wird, mit denen das rechtskonforme Verhalten sichergestellt werden soll. Sämtliche Verhaltensregeln sind für die Mitarbeitenden im Intranet einsehbar. Die Bank hat ein Hinweisgebersystem etabliert, um auch darüber mögliche Missstände und/oder Fehlerquellen aufdecken und beheben zu können.

Mit diesem Abschnitt soll dargestellt werden, wie die Unternehmensführung, die Unternehmenskultur und entsprechende Kontrollmechanismen strategisch ausgestaltet, operativ umgesetzt und wirkungsvoll überwacht werden.

G1-1 – Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Anerkennung des Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK)

Eine wirkungsvolle Corporate Governance ist für die Rentenbank von zentraler Bedeutung. Der Verwaltungsrat hat daher am 20. März 2025 den Public Corporate Governance Kodex des Bundes in der Fassung vom 6. November 2024 übernommen. Vorstand und Verwaltungsrat identifizieren sich ausdrücklich mit den dort formulierten Grundsätzen guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Die Einhaltung des PCGK dient dem öffentlichen Interesse an einer rechtssicheren, integren und dem Förderauftrag verpflichteten Geschäftstätigkeit der Bank. Abweichungen werden – wie vorgesehen – jährlich in einer Entsprechenserklärung transparent offengelegt und erläutert.

Verhaltenskodizes

Der Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden bildet die ethische Leitlinie für sämtliche Mitarbeitende und Führungskräfte. Er betont demokratische Grundwerte, Menschenrechte, Chancengleichheit, Integrität, Transparenz sowie den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Er definiert klare Erwartungen hinsichtlich professionellen Verhaltens, Diskriminierungsfreiheit, Fairness und des Schutzes vertraulicher Informationen. Damit stellt er den normativen Rahmen für eine gesetzeskonforme und nachhaltige Unternehmenskultur dar. Er enthält verbindliche Vorgaben insbesondere zur Korruptionsprävention, zu Vorteilsannahme und -gewährung, zu Interessenkonflikten und Nebentätigkeiten, zur Betrugs- und Geldwäscheprävention, zum Umgang mit Insiderinformationen und Marktmissbrauch sowie zu Vertraulichkeit, Datenschutz und IT-Sicherheit.

Die im Verhaltenskodex definierten Grundsätze prägen die Unternehmenskultur, steuern Entscheidungsprozesse und fördern eine offene, respektvolle Zusammenarbeit. Schulungen, Dialogformate und die organisationsweite Wertearbeit unterstützen ihre kontinuierliche Verankerung. Der Verhaltenskodex wird ergänzt durch weitergehende spezifische interne Regelungen und Richtlinien, zum Beispiel zu Geschenken/Einladungen, Auftragsvergaben, Sanktionsprüfungen und Due-Diligence-Prozessen.

Für die Mitglieder des Vorstands gilt ein gesonderter Verhaltenskodex, der insbesondere grundlegende Verhaltensprinzipien im Zusammenhang mit Interessenkonflikten, Regelungen zur Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen, zu Vortragstätigkeiten, zu Geschäften an den Finanzmärkten sowie zu Nebentätigkeiten und Ehrenämtern beinhaltet.

Die seitens der Rentenbank an Lieferanten und Geschäftspartner gestellten Erwartungen in Bezug auf soziale und ökologische Aspekte sowie Governance-Anforderungen sind im Verhaltenskodex für Externe und weiteren detaillierten Organisationsanweisungen festgelegt.

Unternehmenspolitik und strategische Orientierung

Die in der Bank etablierten Konzepte stellen sicher, dass verantwortungsbewusstes Verhalten, regelkonformes Handeln und die Interessen von Geschäftspartnern und weiteren Interessenträgern jederzeit berücksichtigt werden. Dazu gehören insbesondere:

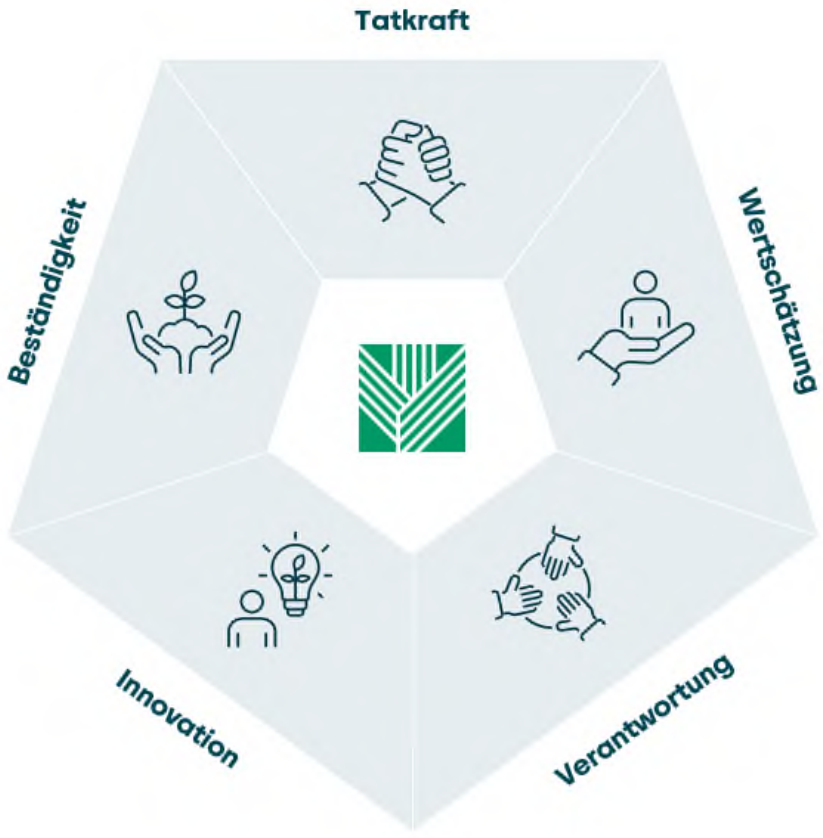
- Verbot von Korruption, Betrug und wettbewerbswidrigem Verhalten,
- Vermeidung von Interessenkonflikten,
- Verbot von Marktmissbrauch und Insiderinformationen,

- Schutz von Informationen, Vermögenswerten und IT-Systemen,
- Verhinderung von Geldwäsche und
- strenge Datenschutz-Präventionsmaßnahmen.

Unternehmenskultur: Förderung, Kommunikation und Weiterentwicklung

Unsere Unternehmenskultur bringt unsere Werte, Normen und Überzeugungen zum Ausdruck. Sie ist somit die Grundlage zur verantwortungsbewussten Erfüllung unseres gesetzlichen Förderauftrags. Im täglichen Geschäft äußert sie sich durch bankweite Werte, Führungsprinzipien und eine gelebte Risikokultur. Die Unternehmenskultur ist nicht starr, sondern passt sich den jeweiligen internen und externen Anforderungen an. Feedback holen wir über unsere offene Feedbackkultur und Mitarbeitendenbefragungen ein. Zur Wirkungsmessung existieren Compliance-Indikatoren zur Bewertung der Unternehmens- und Risikokultur. Die Verantwortung für die Unternehmenskultur liegt beim Gesamtvorstand.

Im Rahmen des 2022 gestarteten Transformationsprozesses der Rentenbank wurden im Jahr 2024 Unternehmenswerte vorgestellt. Diese sind: Tatkraft, Wertschätzung, Verantwortung, Innovation und Beständigkeit.



Die Unternehmenswerte wurden in einem partizipativen Prozess unter Einbindung aller Mitarbeitenden erarbeitet. Der Veröffentlichung folgte eine umfassende Kommunikation in verschiedenen virtuellen und Vor-Ort-Formaten. Im Jahr darauf schlossen sich Werteworkshops an, in denen die Mitarbeitenden Gelegenheit hatten, die Werte im Kontext ihres Arbeitsalltages zu betrachten. Über 90 % aller Mitarbeitenden nahmen an diesem Format teil.

Auch die Führungsprinzipien verankern unsere Haltung in der Unternehmenskultur. Als „tone from the top" strahlt dabei das Verhalten des Vorstands und der Führungskräfte auf alle Mitarbeitenden aus. Besondere Auswirkungen auf die Kultur hat dabei insbesondere der Verhaltensanker, Mitarbeitende für die Aufgaben und Ziele der Bank zu sensibilisieren. Ähnlich wichtig ist die Verankerung der „Speak Up"-Kultur, die eine lebendige und offene Feedbackkultur in alle Richtungen etabliert.

Die Risikokultur ergänzt die genannten internen Rahmenwerke um Ansprüche, die sich an Mitarbeitende und Führungskräfte richten und mit deren Hilfe der Risikoappetit der Bank im täglichen Geschäft gelebt werden soll. Ein Bezug wird insbesondere zu Risikobewusstsein und Risikobereitschaft hergestellt. Der interne bankweite Arbeitskreis Risikokultur diskutiert die Themen, die die Risikokultur betreffen und entwickelt Indikatoren zur Messung der Risikokultur. Die Verantwortung liegt auch hier beim Gesamtvorstand.

Über den Culture Check, eine bankweite anonyme Befragung aller Mitarbeitenden, konnte 2025 ein Stimmungsbild zur Unternehmenskultur eingeholt werden. Dieses konnte bis zur Gruppenebene ausgewertet werden, solange dabei weiterhin die Anonymität der Teilnehmenden gewahrt werden konnte. Die Ergebnisse des Culture Checks werden in die Überarbeitung der Rahmenwerke der Unternehmenskultur einfließen.

Mechanismen zur Meldung und Behandlung von Fehlverhalten

Auf der Grundlage des KWG und des GwG sowie entsprechend den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes und der EU-Richtlinie 2019/1937 hat die Rentenbank ein vertrauliches Hinweisgebersystem eingerichtet. Ein strukturiertes Hinweis- und Beschwerdesystem ermöglicht interne und externe Meldungen sowie die Möglichkeit der anonymen Meldung über einen Ombudsmann. Die Verfahren gewährleisten Vertraulichkeit, Datenschutz, Schutz vor Repressalien sowie eine objektive und fristgerechte Bearbeitung.

Hinweise können mündlich (telefonisch oder im persönlichen Gespräch), schriftlich (postalisch oder per E-Mail) sowie über die Website der Rentenbank bei der internen Meldestelle abgegeben werden. Daneben besteht die Möglichkeit, Verdachtsfälle – gegebenenfalls auch anonym – einem

Ombudsmann zu melden. Der Ombudsmann nimmt die Hinweise der Mitarbeitenden auf und leitet sie – gegebenenfalls unter Wahrung der Anonymität der Mitarbeitenden – an die interne Meldestelle weiter.

Die interne Meldestelle ist in der Abteilung Compliance eingerichtet. Die mit den Aufgaben der internen Meldestelle Beauftragten sind bei der Bearbeitung von Verdachtsfällen grundsätzlich unabhängig. Sofern für einen Beauftragten Interessenkonflikte im konkreten Verdachtsfall bestehen, ist dieser von der entsprechenden Bearbeitung ausgeschlossen.

Sämtliche Mitarbeitenden der Rentenbank und auch extern Beschäftigte sind aufgefordert, der internen Meldestelle beobachtetes Fehlverhalten zu melden. Die Rechte aller Mitarbeitenden zur Einschaltung des Personalrats bleiben hiervon unberührt.

Ferner besteht über die Website der Rentenbank auch für Personen, die nicht Mitarbeitende der Rentenbank sind, die Möglichkeit, Hinweise über einen möglichen Rechtsverstoß einzureichen oder sich über die entsprechenden Verfahren zu informieren.

Das Hinweisgebersystem ist damit wichtiger Bestandteil der Compliance-Kultur im Unternehmen und fördert Offenheit und Transparenz.

Zentrale Prinzipien des Hinweisgebersystems sind

- Vertraulichkeit aller Meldungen,
- Vertrauliche Bearbeitung durch Begrenzung des beteiligten Personenkreises auf das zur Bearbeitung notwendige Minimum,
- Schutz vor Repressalien für Hinweisgebende,
- Strukturierte Prüf- und Untersuchungsschritte,
- Vollständige Dokumentation des gesamten Untersuchungsprozesses,
- Festgelegte Informationswege und
- Ableitung und Einleitung von Gegenmaßnahmen und dauerhaften Sicherungsprozessen.

Im Einklang mit dem Hinweisgeberschutzgesetz sind die Verfahren vollständig implementiert und organisatorisch verankert. Flankierend sensibilisiert die Bank ihre Mitarbeitenden durch regelmäßige Unterrichtungen und bedarfsbezogene Schulungen – online und in Präsenz –, die fortlaufend optimiert werden.

Schutz von Hinweisgebern

Über den Ombudsmann ist es internen und externen Interessensträgern möglich, unter Wahrung ihrer Anonymität Hinweise abzugeben. Die internen Rahmenwerke zum Umgang mit Verdachtsfällen schließen Repressalien als Folge einer Meldung oder Offenlegung aus. Zusätzlich spezifiziert die entsprechende interne Richtlinie, dass Mitarbeitende, die in redlicher Absicht Mitteilung machen, keine Nachteile befürchten müssen, auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Zeigen Mitarbeitende sich selbst an oder melden ihr Fehlverhalten hausintern der für sie zuständigen Führungskraft oder der internen Meldestelle, so wird dies bei möglichen Disziplinarmaßnahmen zu ihren Gunsten berücksichtigt.

Schulungspolitik und risikobasierte Prävention

Regelmäßige Pflicht- und Bedarfsschulungen stärken die Integrität und die Governance-Konformität in der gesamten Organisation. Die Themen umfassen die in den Verhaltenskodizes festgelegten Grundsätze, unter anderem Interessenkonfliktmanagement, ethisches Verhalten sowie Geldwäsche- und Korruptionsprävention. Die Schulungsunterlagen werden fortlaufend aktualisiert und um neue gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder risikorelevante Anforderungen ergänzt. Über Regelmäßigkeit und Inhalt der Schulungen mit Bezug zur Vermeidung von Korruption und Bestechung wird im folgenden Kapitel informiert.

G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Strukturen, Regelwerke und Präventionsmechanismen

Als bundesunmittelbare Anstalt des öffentlichen Rechts auf der einen Seite und als Kreditinstitut auf der anderen Seite ist die Rentenbank im besonderen Maße dazu verpflichtet, Korruption, Bestechung und sonstige strafbare Handlungen zu verhindern und aufzudecken. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, hat die Rentenbank umfassende Compliance-Verfahren eingeführt.

Die Verfahren beruhen hierbei auf den zuvor beschriebenen Konzepten und setzen diese in präventive oder – sofern ein Anlass gegeben ist – reaktive Maßnahmen um.

Risikobewertung und interne Kontrollmechanismen

Die Wirksamkeit des präventiven Schutzsystems basiert auf mehreren miteinander verzahnten Elementen. Im Rahmen ihrer ordnungsgemäßen Geschäftsorganisation und des angemessenen Risikomanagements zur Verhinderung von sonstigen strafbaren Handlungen, die zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts führen können, hat die Rentenbank interne Grundsätze und angemessene geschäfts- und kundenbezogene Sicherungssysteme etabliert.

Neben der durch die Compliance-Funktion erarbeiteten Wesentlichkeits- und Risikoanalyse zur Identifikation und Mitigation der institutsspezifischen Risiken, erstellt die Geldwäschefunktion jährlich – und gegebenenfalls anlassbezogen – auf Basis eines risikobasierten Ansatzes eine Risikoanalyse speziell zu den Themen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, sonstige strafbare Handlungen und Sanktionen. Im Rahmen der Analyse werden die Organisationsstruktur, sonstige Rahmenbedingungen, die Produkt- und Kundenstruktur sowie die Geschäftsstruktur der Rentenbank betrachtet und Veränderungen seit der letzten Überprüfung ermittelt. Darüber hinaus werden Erkenntnisse über potenzielle institutsspezifische Risiken aus Risk-Assessments der Prozesse, der Schadensfalldatenbank sowie relevanten Revisionsberichten berücksichtigt. Sofern bei der Analyse neue Risiken erkannt werden, werden nach einer Gewichtung beziehungsweise Einschätzung der Risikosituation eine Schlussfolgerung zum Schutz der Rentenbank gezogen und – sofern erforderlich – entsprechende (Sicherungs-)Maßnahmen durch die Geldwäschefunktion eingeleitet beziehungsweise veranlasst.

Aus der Risikoanalyse leitet die Geldwäschefunktion ein Überwachungskonzept ab und führt auf dessen Basis unterjährig dokumentierte Überwachungsmaßnahmen durch. Bei deren Planung fließen die aktuellen Entwicklungen hinsichtlich der sonstigen strafbaren Handlungen nach § 25h KWG (beispielsweise Veröffentlichungen der BaFin, Lageberichte des Bundeskriminalamts, Pressemeldungen) sowie die institutsspezifische Risikolage mit ein.

Die Einhaltung der Sorgfaltspflichten und die Identifizierung der Vertragspartnerinnen und -partner (Know-your-customer-Prinzip) bilden ein weiteres wichtiges Element der Geldwäscheprävention. Alle diesbezüglich notwendigen Verfahren und Prozesse werden eingehalten und etwaige Verdachtsfälle über die Geldwäschebeauftragte unverzüglich an die Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen (FIU) übermittelt. Im Jahr 2025 gab es keine Verdachtsfälle in Bezug auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung noch sind sonstige strafbare Handlungen bekannt. Ebenso gab es keine Verstöße gegen Sanktionsvorschriften.

Die Compliance- und Geldwäschefunktion sind in jeden Neue-Produkte-Prozess sowie bei jeder wesentlichen Änderung in der Aufbau- und Ablauforganisation oder in den IT-Systemen der Bank eingebunden, sodass eine

Berücksichtigung potenzieller Compliance-Risiken und Risiken aus sonstigen strafbaren Handlungen sichergestellt ist.

Auf der Grundlage des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) und der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (EU-Marktmissbrauchsverordnung/Market Abuse Regulation – MAR) hat die Rentenbank interne Richtlinien und Meldepflichten zur Verhinderung von Insider-Geschäften etabliert. Diese umfassen insbesondere die Überwachung von persönlichen Geschäften der Mitarbeitenden mit Finanzinstrumenten, das Führen einer Insider-Liste sowie Mitteilungs- und Veröffentlichungspflichten hinsichtlich der Eigengeschäfte von Führungskräften.

Die Einrichtung interner, externer und anonymer Meldewege vervollständigt das Sicherungssystem.

Untersuchungsprozesse und Governance-Einbindung

Die Bank verfügt über ein formal geregeltes Verfahren zur Meldung und Untersuchung möglicher Verstöße. Dieses umfasst sowohl interne als auch externe und anonyme Meldewege. Meldungen werden vertraulich entgegengenommen, dokumentiert und nach klar definierten Prüfschritten bearbeitet.

Im Falle potenzieller Compliance-Verstöße greifen abgestufte Eskalationswege, die – abhängig von der Schwere des Sachverhalts – die unmittelbare Information des Vorstands und gegebenenfalls des Verwaltungsrats vorsehen. Auch nicht bestätigte Hinweise werden vollständig dokumentiert, sodass Transparenz und Nachvollziehbarkeit jederzeit sichergestellt sind.

Verdachtsfälle werden nach festen Zuständigkeiten untersucht. Die Compliance-Funktion und – je nach Sachverhalt – die Geldwäschebeauftragte koordinieren die Prüfungen und binden grundsätzlich die interne Revision und soweit notwendig weitere Funktionen in die Untersuchung mit ein. Dabei wird auch dafür Sorge getragen, dass dies frei von Interessenkonflikten erfolgt. Sofern im konkreten Verdachtsfall ein Interessenkonflikt besteht, wird die betreffende Person von dem weiteren Vorgehen ausgeschlossen. Gleiches gilt bei Beteiligung eines Vorstandsmitglieds in dem Hinweis selbst. Die Untersuchungsbeauftragten oder der Untersuchungsausschuss sind stets von der in die Angelegenheit involvierten Management-Kette getrennt.

Die Bearbeitung erfolgt zeitnah unter Beachtung der vorgegebenen gesetzlichen Fristen und unter Wahrung der Informationspflichten gegenüber den Hinweisgebenden. Durch Hinzuziehung nur der unbedingt notwendigen Personen zur Untersuchung wird für die Vertraulichkeit des Untersuchungsprozesses gesorgt (Need-to-know-Prinzip). Auch wenn bei Fällen von besonderer Schwere oder Komplexität ein bereichsübergreifendes „Whistleblower-Team“ einberufen wird, wird dafür Sorge getragen, dass der Kreis der Teilnehmer so

klein wie möglich gehalten wird. Sämtliche Beteiligte der Hinweisbearbeitung sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Nach Erstprüfung des Sachverhaltes durch die Compliance-Funktion beziehungsweise die Geldwäschebeauftragte sowie parallel zur weiteren Sachverhaltsaufklärung wird der Vorstand über den Fortgang der Untersuchung informiert – bei schwerwiegenden Fällen ergeht zudem eine Information an den Verwaltungsrat.

Bestätigt sich der Verdacht, erfolgt neben der Einleitung notwendiger mitigierender Maßnahmen (beispielsweise Prozess-Überprüfungen beziehungsweise -Änderungen) gegebenenfalls auch die Abgabe an die zuständigen Behörden zwecks weiterer Untersuchungen. Bei unbestätigten Verdachtsfällen ist das interne Hinweisverfahren einzustellen.

Die Dokumentation der Hinweisbearbeitung erfolgt unter Wahrung der gesetzlichen Aufbewahrungs- und Löschfristen.

Schulungen, Sensibilisierung und Überwachung

Die Bank schärft das Bewusstsein der Mitarbeitenden für die einschlägigen Vorschriften durch regelmäßige Pflichtschulungen, insbesondere zu den Themen Korruption und Bestechung, Geldwäsche- und Betrugsprävention. Die Teilnahme unterliegt einem Monitoring und wird – neben weiteren – als ein Risikoindikator zur Messung der Risikokultur herangezogen. Zusätzlich werden die Mitarbeitenden kontinuierlich über aktuelle Entwicklungen, Angriffsmuster und konkrete Warnhinweise informiert, um das Sicherheitsbewusstsein weiter zu stärken. Die Schulungen sind für alle Mitarbeitenden verpflichtend. Somit werden 100 % der risikobehafteten Funktionen durch Schulungen abgedeckt.

Schulungen werden verpflichtend bei Antritt eines Arbeitsverhältnisses durchgeführt und durch jährliche Folgeschulungen vertieft. Die Schulungsunterlagen werden fortlaufend aktualisiert und um neue gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder risikorelevante Anforderungen ergänzt.

Auf diese Weise wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden über aktuelle Entwicklungen informiert sind und ihre Aufgaben im Einklang mit den geltenden Präventions- und Compliance-Standards wahrnehmen.

Auch die Mitglieder des Vorstands und des Verwaltungsrats werden mindestens jährlich in einem „Regulatory Update“ zu den wesentlichen Themen geschult. Im Berichtsjahr hat neben der Schulung „Regulatory Update“ mit unter anderem einem Abschnitt zur Geldwäscheprävention auch eine Schulung zum Risikomanagement stattgefunden.

Vorstand und Verwaltungsrat werden entsprechend der etablierten Verfahren regelmäßig über Hinweisfälle, Präventionsmaßnahmen, Kontrollen und Schulungsstände informiert.

Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Bank vermeidet Interessenkonflikte systematisch. Der Compliance-Funktion obliegt die Identifikation, die Vermeidung und das Management von Interessenkonflikten. Sie steht den Mitarbeitenden bei allen relevanten Sachverhalten und Zweifelsfragen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Organmitglieder müssen mögliche Interessenkonflikte transparent offenlegen. Im Berichtsjahr traten keine Interessenkonflikte auf. Das Fixvergütungssystem wirkt dabei Fehlanreizen entgegen und stärkt die Unabhängigkeit von Entscheidungen.

Vorstand und Verwaltungsrat überwachen die Geschäftsführung eng, erhalten regelmäßige Berichte zu Risiko-, Compliance- und Kontrollthemen. Der Verwaltungsrat führt gemäß § 25d Abs. 11 Satz 1 Nr. 3 und 4 KWG eine Bewertung der Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung des Vorstands und des Verwaltungsrats insgesamt sowie der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung sowohl der einzelnen Organmitglieder als auch des jeweiligen Organs insgesamt durch. Gemäß § 9 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe c und d der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats wird der Verwaltungsrat bei der Durchführung durch den Nominierungsausschuss unterstützt. Mit der Auswertung der Ergebnisse hat sich der Verwaltungsrat in seiner Sitzung am 20. März 2025 sowie am 13. November 2025 befasst und dabei eventuelle Anpassungsbedarfe diskutiert und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Auch bei Beschaffungen werden Interessenkonflikte durch strikte Prozesse vermieden. Die einschlägigen Vergaberegeln werden befolgt. Sponsoring- und Spendentätigkeiten erfolgen ausschließlich im Rahmen klarer Vorgaben und dürfen in keinem Fall den Anschein einer unzulässigen Einflussnahme wecken. Ebenfalls nimmt die Rentenbank kein Sponsoring oder Spenden an.

G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Im Jahr 2025 wurden gegen die Rentenbank keine Bußgelder aufgrund eines rechtswidrigen Verhaltens oder Handelns im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung verhängt. Ebenfalls gab es keine Verurteilungen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften. Auch für die Vorjahre liegen keinerlei bestätigte Fälle vor.

Maßnahmen zum Vorgehen gegen Verstöße gegen Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Über den Verhaltenskodex für Mitarbeitende, spezifiziert in den zuvor beschriebenen internen Rahmenwerken, und die dazugehörigen Prozesse konnte ein präventiver Rahmen geschaffen werden, um Fälle von Korruption und Bestechung zu vermeiden. Sollte es zu Verstößen kommen, sind entsprechende Prozesse und Verantwortlichkeiten definiert.

Alle Maßnahmen werden jährlich überprüft und an regulatorische Anforderungen sowie organisatorische Entwicklungen angepasst. Damit ist sichergestellt, dass das System robust bleibt und kontinuierlich weiterentwickelt wird.

G1-5 – Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

Politische Neutralität als Grundsatz

Die Rentenbank ist als Anstalt öffentlichen Rechts der politischen Neutralität verpflichtet. Gleichzeitig steht sie über ihre Gremien und die weitere Arbeit mit Interessenträgern im engen Austausch mit der Politik. Um dennoch Neutralität zu sicherzustellen, greifen die einschlägigen internen Rahmenwerke das Thema der politischen Einflussnahme explizit auf.

Die Rentenbank schließt keine Sponsoring-Vereinbarungen mit Privatpersonen, politischen Parteien und politischen Organisationen ab und vergibt an diese auch keine Spenden. Darüber hinaus werden Sponsoring und Spenden niemals zur unzulässigen Beeinflussung Dritter eingesetzt. Mitgliedschaften oder Mandate bei politischen Parteien von Vorstandsmitgliedern oder Mitarbeitenden im Namen der Rentenbank werden ebenfalls ausgeschlossen.

Auch der Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK), zu dem sich Vorstand und Verwaltungsrat bekennen, betont Transparenz, Unabhängigkeit und Nachvollziehbarkeit der Unternehmensführung. Politische Kommunikation steht stets im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben, und der Verwaltungsrat überwacht wesentliche Vorgänge eng.

Keine politischen Zuwendungen im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr hat es keine politischen Zuwendungen gegeben. Ebenfalls hat keine Lobbyarbeit stattgefunden. Dementsprechend ist die Rentenbank auch nicht im Transparenzregister eingetragen.

Interessenkonflikte und persönliche Vorverwendungen

Im Berichtszeitraum wurden keine Organmitglieder bestellt, die zuvor in politischen Verwaltungsfunktionen tätig waren. Der Verhaltenskodex verpflichtet alle Mitarbeitenden, Interessenkonflikte offenzulegen und politische Neutralität zu wahren.

Kein Mitglied des Vorstands hat bei seinen Entscheidungen persönliche Interessen verfolgt oder Zuwendungen und sonstige Vorteile für sich oder einen Dritten gefordert, sich versprechen lassen oder angenommen. Nebentätigkeiten in Aufsichtsräten oder vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen werden nur nach Genehmigung durch den Verwaltungsrat wahrgenommen. Die erhaltenen Vergütungen wurden der Bank sowie dem Verwaltungsrat gegenüber offengelegt und sind im Geschäftsbericht aufgeführt.

Unternehmensspezifische Angaben

ESD-3 – Unternehmensspezifische Angabe: Datenschutz und Informationssicherheit

Einordnung im Nachhaltigkeitsbericht

Der Schutz personenbezogener Daten und die Gewährleistung der Informationssicherheit stellen für die Landwirtschaftliche Rentenbank ein wesentliches Governance-Thema dar. Aufgrund ihrer querschnittlichen Bedeutung für nahezu alle Geschäfts- und Unterstützungsprozesse wird über Datenschutz und Informationssicherheit in Form einer unternehmensspezifischen Offenlegung berichtet. Ein themenbezogener ESRS-Standard zu diesen Themen liegt bisher nicht vor. Die nachfolgenden Angaben stehen in engem Zusammenhang mit den Ausführungen zu den Governance-Strukturen gemäß ESRS 2 (GOV) sowie mit den internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen der Rentenbank.

Strategische Einordnung und Zielsetzung

Die fortschreitende Digitalisierung von Geschäftsprozessen, Kommunikationswegen und Datenverarbeitungen erhöht die Anforderungen an den Datenschutz, die Informationssicherheit und die Widerstandsfähigkeit der IT-gestützten Infrastruktur. Als bundesunmittelbare Förderbank verarbeitet die Landwirtschaftliche Rentenbank personenbezogene Daten von Mitarbeitenden, Hausbanken, Endkreditnehmenden, Dienstleistern sowie weiteren Interessenträgern. Aufgrund des Hausbankenprinzips stehen dabei aus operativer und risikobezogener Sicht insbesondere die vertraglichen und prozessualen Schnittstellen zu den durchleitenden Banken im Fokus.

Als Bank sind wir uns der wachsenden Herausforderungen und Risiken in einer zunehmend digitalisierten Welt bewusst. Der Schutz von Informationen unserer Kunden und Geschäftspartner sowie die Sicherstellung des reibungslosen Geschäftsbetriebs haben für uns höchste Priorität. Ebenso sind wir uns der Notwendigkeit eines effektiven Datenschutzes bewusst. Um den zunehmenden Bedrohungen durch Cyberangriffe, technischen Ausfällen und unvorhersehbaren Krisen zu begegnen, setzen wir auf eine robuste digitale Resilienz. Diese Resilienz ist notwendig, um das Vertrauen unserer Kunden und Geschäftspartner zu bewahren und unsere Geschäftsprozesse sicher zu gestalten. Sie dient nicht allein der Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben, sondern unterstützt die nachhaltige Wahrnehmung des Förderauftrags, die

Stabilität der Geschäftsprozesse sowie den Schutz sensibler Informationen vor unbefugtem Zugriff, Verlust oder Missbrauch.

Governance, Verantwortlichkeiten und Aufsicht

Die Gesamtverantwortung für Datenschutz und Informationssicherheit liegt beim Vorstand der Rentenbank. Er stellt sicher, dass angemessene organisatorische, technische und personelle Ressourcen zur Verfügung stehen und dass entsprechende Belange systematisch in die Geschäftsstrategie sowie in das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem eingebettet sind.

Der vom Vorstand bestellte Datenschutzbeauftragte sowie seine Stellvertretung agieren weisungsfrei und berichten unmittelbar an den Vorstand. Sie berichten dem Vorstand anlassbezogen sowie in Form eines jährlichen Tätigkeitsberichts. Zusätzlich beraten sie die Organisation in allen datenschutzrechtlichen Fragestellungen, überwachen die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie weiterer einschlägiger Regelungen und fungieren als zentrale Ansprechpersonen für betroffene Personen, Geschäftspartner und Aufsichtsbehörden.

Die Verantwortung für die Informationssicherheit ist über die Abteilung Cyber-Security und Non-Financial Risk organisatorisch klar verankert. Darüber hinaus liegen das Risikomanagement von Drittparteien und Informations- und Kommunikationstechnologien sowie das Notfallmanagement im Aufgabenbereich dieser Abteilung. Durch die im Geschäftsjahr 2025 erfolgte Zusammenfassung dieser Aufgaben konnten Synergien gehoben und Prozesse effizienter gestaltet werden.

Grundsätze, Regelwerke und Sorgfaltspflichten

Datenschutz und Informationssicherheit werden auf der Grundlage verbindlicher interner Regelwerke umgesetzt. Diese orientieren sich an den gesetzlichen Vorgaben der DSGVO und des BDSG, an bankaufsichtsrechtlichen Anforderungen sowie an anerkannten Standards der Informationssicherheit.

Zentrale Grundsätze sind insbesondere

- Zweckbindung und Datenminimierung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten,
- Wahrung von Vertraulichkeit, Integrität, Authentizität und Verfügbarkeit von Informationen,
- risikoorientierte Ausgestaltung technischer und organisatorischer Maßnahmen und

- transparente Information betroffener Personen über relevante Datenverarbeitungen.

Die Sorgfaltspflicht umfasst die Identifikation relevanter Risiken, die Umsetzung präventiver Maßnahmen, den strukturierten Umgang mit Datenschutzvorfällen sowie die regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit bestehender Prozesse.

Operative Umsetzung und Präventionsmaßnahmen

Die Rentenbank setzt angemessene technische und organisatorische Maßnahmen ein, um personenbezogene Daten und sonstige schutzbedürftige Informationen vor unbefugtem Zugriff zu schützen. Hierzu zählen unter anderem rollenbasierte Zugriffs- und Berechtigungskonzepte, Protokollierungs- und Kontrollmechanismen sowie Maßnahmen zur Absicherung der IT-Infrastruktur.

Ein wirksames Informationssicherheits- und Notfallmanagement stellt sicher, dass die Rentenbank auch bei Störungen, technischen Ausfällen oder Krisensituationen handlungsfähig bleibt. Technische Notfallpläne, klare Kommunikationsstrukturen sowie regelmäßige Übungen unterstützen die Aufrechterhaltung eines geordneten Geschäftsbetriebs.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt grundsätzlich innerhalb Deutschlands, mindestens jedoch innerhalb der EU/des EWR. Übermittlungen in Drittländer sind nicht vorgesehen oder erfolgen – sofern im Einzelfall erforderlich – ausschließlich unter Beachtung der Anforderungen der Art 44 ff. DSGVO.

Informationen für Mitarbeitende

Die Broschüre „Sicher fördern in der Rentenbank“ wird allen neuen Mitarbeitenden ausgehändigt. Die Hauptthemen darin sind der Datenschutz, das Notfallmanagement und die Informationssicherheit, sie enthält jedoch auch Informationen zum Verhaltenskodex, zur Clean Desk Policy, zur Nutzung von KI-Technologien sowie zu weiteren sicherheitsrelevanten Themen. Ebenso bietet sie Informationen zur Meldung von Sicherheitsvorfällen und Verdachtsfällen sowie zu Ansprechpersonen für die jeweiligen Themen.

Die Organisationsanweisung „Datenschutz“ bietet Mitarbeitenden darüber hinaus gebündelt Informationen zu Hintergründen, Prozessen und Zuständigkeiten im Rahmen des betrieblichen Datenschutzes.

Sensibilisierung, Schulung und Awareness

Ein wesentlicher Bestandteil der digitalen Resilienz ist die kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig zu Datenschutz, Informationssicherheit und relevanten Bedrohungslagen geschult. Ziel ist es, ein dauerhaftes Risikobewusstsein zu fördern und sicherzustellen, dass potenzielle Vorfälle frühzeitig erkannt und angemessen behandelt werden.

Schulungen über einen externen Anbieter bieten Mitarbeitenden in einem interaktiven Format die Möglichkeit, sich im Bereich Datenschutz und Informationssicherheit weiterzubilden. Die Durchführung der Schulungen ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend und wird nachverfolgt. Es erfolgt ein Reporting über die Anzahl der nicht durchgeführten Schulungen.

Darüber hinaus werden Mitarbeitende über simulierte Phishing-Angriffe sensibilisiert, die mithilfe eines Drittanbieters erstellt werden. Solche simulierten Angriffe per Mail können beispielsweise Links oder schädliche Dateien enthalten. Sollten Mitarbeitende Links oder Dateien öffnen, werden sie auf die möglichen Folgen im realen Anwendungsfall hingewiesen. Über die Klickrate wird einmal im Quartal im Intranet informiert. Im Rahmen dieser Postings wird ebenfalls darauf hingewiesen, welche psychologischen Taktiken angewendet wurden.

Weitere Sensibilisierungsmaßnahmen umfassen unter anderem Intranet-Postings zu ausgewählten Audits beziehungsweise Prüfergebnissen sowie Präsenzschulungen zu aktuellen Themen.

Umgang mit Vorfällen, Beschwerden und Betroffenenrechten

Die Rentenbank verfügt über strukturierte Verfahren zum Umgang mit Vorfällen des Datenschutzes und der Informationssicherheit sowie zur Wahrnehmung der Rechte betroffener Personen. Betroffene können ihre Rechte gemäß DSGVO geltend machen. Entsprechende Kontakt- und Beschwerdewege sind transparent ausgestaltet und öffentlich zugänglich. Auch im Rahmen des Hinweisgebersystems wird der Schutz personenbezogener Daten umfassend sichergestellt. Im Berichtsjahr gab es einen schwerwiegenden Vorfall, der auf einen Systemausfall bei der Bundesbank zurückzuführen ist. Dieser wurde an die entsprechenden Stellen gemeldet.

Wirksamkeit und kontinuierliche Weiterentwicklung

Die Wirksamkeit der Maßnahmen zum Datenschutz und zur Informationssicherheit wird regelmäßig überprüft. Erkenntnisse aus internen Kontrollen, Schulungen, Vorfällen oder externen Entwicklungen fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung der Regelwerke, Prozesse und technischen Maßnahmen ein.

Datenschutz und Informationssicherheit sind damit Bestandteil eines fortlaufenden Steuerungs- und Verbesserungsprozesses zur Sicherung der langfristigen Stabilität, Integrität und Vertrauenswürdigkeit der Rentenbank.

Landwirtschaftliche Rentenbank

Theodor-Heuss-Allee 80
60486 Frankfurt am Main

Postfach 101445
60014 Frankfurt am Main

Telefon +49 (0)69 2107-0
office@rentenbank.de