



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Sparda-Bank Südwest eG

Berichtsjahr	2017
Leistungsindikatoren-Set	GRI 4
Kontakt	Heiko Kuhna / Andreas Manthe Robert-Koch-Straße 45 55129 Mainz Deutschland kontakt@sparda-sw.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Entsprechenserklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geprüft.

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Sparda-Bank Südwest wurde bereits vor mehr als 118 Jahren als Spar- und Darlehenskasse gegründet. Sie ist eine regionale Genossenschaftsbank und spezialisiert auf Privatkunden. Ihr Geschäftsgebiet umfasst Rheinland-Pfalz und das Saarland. Sie gehört zu den mitgliederstärksten Genossenschaftsbanken in Deutschland. Die Kundinnen und Kunden der Sparda-Bank Südwest sind als Mitglieder gleichzeitig auch Eigentümer ihrer Bank. Mitbestimmung gehört zur Grundidee einer Genossenschaft. Bei der Sparda-Bank Südwest werden genossenschaftliche Werte wie Respekt, Solidarität, Verantwortung und ein partnerschaftlicher Umgang miteinander gelebt – nach innen und außen.

Der Unternehmenszweck der Genossenschaftsbank ist die wirtschaftliche Förderung ihrer Mitglieder. Zum Kerngeschäft der Bank zählen alle Finanzdienstleistungen rund um die Bedürfnisse privater Kundinnen und Kunden. Ein Schwerpunkt liegt auf der Finanzierung von privatem Wohneigentum. Die Bank ist mit 44 Filialen und 41 SB-Centern in Rheinland-Pfalz und im Saarland vertreten und beschäftigte 2017 durchschnittlich insgesamt 672,5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie weist für das abgelaufene Geschäftsjahr einen Bilanzgewinn von rund 15 Mio. Euro aus. Die Bilanzsumme erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 1,98 % auf rund 9,6 Mrd. Euro. (vorläufige Zahlen, Stand 26.01.2018).

Weitere Informationen zu unseren Geschäftsergebnissen, der Lage des Unternehmens und Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entnehmen Sie unserem Geschäftsbericht <https://www.sparda-sw.de/bilanz>.

Nach der Vertreterversammlung am 21. Juni 2018 wird der Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2017 auf unserer Internetseite sowie im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlicht.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Der Aufsichtsrat der Sparda-Bank Südwest eG hat diesen gesonderten nichtfinanziellen Bericht geprüft und freigegeben.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Bisher wurde noch keine Nachhaltigkeitsstrategie definiert. Gleichzeitig ist die Sparda-Bank Südwest als Genossenschaftsbank ihrem Wesen nach in vielen Punkten schon immer nachhaltig orientiert. Die „Genossenschaftsidee“ wurde von der UNESCO im November 2016 in die Liste des Immateriellen Kulturerbes aufgenommen. Selbstverantwortung, Selbstverwaltung und Selbstbestimmung sind wichtige genossenschaftliche Werte. In der Sparda-Bank Südwest findet demokratische Mitbestimmung auf vielen Ebenen statt. Die Bank zählt mehr als 500.000 Mitglieder in Rheinland-Pfalz und im Saarland. 305 von ihnen nehmen als gewählte Mitgliedervertreter die Interessen der Mitglieder im Rahmen der jährlich stattfindenden Vertreterversammlung wahr. Die Vertreterversammlung wählt den Aufsichtsrat; dieser bestellt den Vorstand, der die Geschäfte führt. So ist gewährleistet, dass bei allen Entscheidungen, die getroffen werden, die Orientierung an der Kundenzufriedenheit sowie die langfristige Erfolgs- und Existenzsicherung eine ganz wichtige Rolle spielen. Genossenschaft heißt vor allem eines: Mitgliederförderung. Dahinter steht die Idee einer starken Gemeinschaft, die fördert und hilft. Die Aussage „Gemeinsam sind wir mehr als eine Bank“ aus der Markenkampagne der Sparda-Banken, drückt aus, was Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter der Sparda-Bank Südwest im Miteinander erleben.

Darüber hinaus gehört soziales Engagement in der Region von Beginn an zum genossenschaftlichen Selbstverständnis der Bank. Damit zeigen sich die enge Verbundenheit mit der Region und eine starke Kundennähe. Die Sparda-Bank Südwest leistet einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der Region, z.B. durch die Förderung von Vereinen, Kindergärten und Schulen durch Mittel des Gewinnsparevereins der Sparda-Bank Südwest e.V. und der Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Sparda-Bank Südwest.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die Sparda-Bank Südwest ist eine regionale Genossenschaftsbank und spezialisiert auf Privatkunden. Somit ist sie untrennbar mit der lokalen und regionalen Bürgerschaft verbunden. Bis heute steht die Förderung der Region durch die Förderung unserer Mitglieder im Fokus. Es ist unsere Aufgabe, nach wirtschaftlichen und verlässlichen Grundsätzen Finanzdienstleistungen für Privatkunden einer breiten Bevölkerungsschicht anzubieten.

Wir führen einen regelmäßigen Dialog mit unseren Anspruchsgruppen. Dabei wurden unterschiedliche Themen identifiziert, die langfristig für unsere Mitarbeiter, unsere Mitglieder und die Region im Fokus stehen. Im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse wurden diese Themen systematisch betrachtet und bewertet. Die wesentlichen Aspekte unseres Wirkens beziehen sich auf die Nachhaltigkeitsaspekte Gemeinwesen, Qualifizierung und Chancengerechtigkeit. Als besonders relevant haben sich folgende Punkte herauskristallisiert (Zugehörigkeit in Klammern):

- die Wahrnehmung des Genossenschaftsgedankens (Gemeinwesen, Chancengerechtigkeit)
- eine starke Mitgliederorientierung (Gemeinwesen, Chancengerechtigkeit)
- eine hohe Kundenzufriedenheit
- der Anspruch, ein attraktiver Arbeitgeber in der Region zu sein (Chancengerechtigkeit, Qualifizierung)

Für uns als regional verankerte Bank ist es wichtig, mit unseren Dienstleistungen einen entsprechenden Beitrag für die Menschen in der Region zu leisten. Wir setzen auf eine verantwortungsvolle, auf Langfristigkeit, Stabilität und somit Nachhaltigkeit ausgelegte, transparente Unternehmensführung:

- Als Finanzdienstleister vergeben wir Kredite an Privatkunden, auch zur energetischen Sanierung von Wohngebäuden.
- Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber und Ausbilder. Wir übernehmen Verantwortung für das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren berufliche Weiterentwicklung und berücksichtigen dabei auch die demografischen Entwicklungen.
- Wir sind Förderer sozialer und kultureller Projekte. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Gemeinwesen.
- Wir pflegen einen engen Dialog mit Mitgliedern, Kunden, Mitarbeitern und gesellschaftlich relevanten Gruppen.
- Durch unsere regionale Verwurzelung leisten wir einen Beitrag zur Stabilität der regionalen Wirtschaft.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen ist für uns selbstverständlich im Sinne der genossenschaftlichen Idee. Doch wurden besondere Auswirkungen auf ökologische Belange durch unser Kerngeschäft im Stakeholderdialog und der anschließenden Wesentlichkeitsanalyse nicht ausgemacht und daher keine tiefergehende Bewertung von ökologischen Chancen und Risiken durchgeführt.

In der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse haben sich zwei Themen zunächst nicht als wesentlich herausgestellt, die wir aber trotzdem in unserem zukünftigen Managementprozess berücksichtigen: Digitalisierung und demografischer Wandel. Mit der Tendenz zur Digitalisierung geht bei uns zwar keine Schließung von Filialen einher, wie bei vielen anderen regionalen Banken. Dennoch müssen wir mittel- bis langfristig damit rechnen, dass der digitale Prozess die persönliche Betreuung überholen wird. Im Rahmen des demografischen Wandels müssen wir daher zukünftig Alternativen für unsere meist älteren Mitglieder anbieten, die eine persönliche Betreuung bevorzugen.

Weitere Details zu den Themen sind unter Kriterium 9 Beteiligungen von Anspruchsgruppen/ Leistungsindikator G4-27 zu finden.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Wir verfolgen eine langfristig ausgerichtete, verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik mit dem Ziel der Förderung unserer Mitglieder und einer positiven Entwicklung der Region. Hier, wo wir arbeiten und unsere Mitglieder leben, leisten wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung. Aktuell wird überprüft, inwiefern die bereits bestehenden Maßnahmen und Vorgaben der Bank künftig um quantitative und qualitative Nachhaltigkeitsziele ergänzt werden können.

Zum genossenschaftlichen Kerngedanken der „Förderung der Mitglieder“ zählt als direkte Förderung ein Girokonto zu günstigen Konditionen. Einhergehend mit einer klaren Positionierung als Bank für Privatkunden betreuen wir mehr als 500.000 Mitglieder motiviert durch unser Unternehmensleitbild „Gemeinsam sind wir mehr als eine Bank“. Unser strategisches Ziel ist es, die „Beste Bank für Privatkunden“ zu sein. Dazu zählt für uns, Kreditspezialist und Wunschpartner des Kunden in der Baufinanzierung zu sein. Es heißt außerdem für uns: Wir machen Bankgeschäfte einfach, sind kundenorientiert, Dienstleister und stehen für Qualität.

Außerdem haben wir das Ziel, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, mit motivierten Mitarbeitern: Wir machen Leistung erlebbar und sind stolz auf unsere Leistungsfähigkeit und unseren Erfolg. Über alle Marktsegmente, Regionen und Kundengruppen hinweg steht für uns die Philosophie des freundlichen und fairen Umganges gemeinsam mit unseren Kunden. In unserem Unternehmensleitbild heißt es: „Wir orientieren uns an der Zufriedenheit unserer Kunden, denn unsere Kunden sind die Basis unseres Geschäftserfolges.“

Im jährlich stattfindenden Strategieprozess erfolgt die Planung, Umsetzung, Beurteilung und ggf. Anpassung der Strategie sowie die Formulierung der strategischen Ziele, ferner die Darstellung der Maßnahmen zur Zielerreichung. Die Geschäfts- und Risikostrategie wird dem Aufsichtsrat einmal jährlich bzw. anlassbezogen zur Kenntnis gegeben und erörtert. Die Zielerreichung wird unterjährig regelmäßig im Risikobericht reportet und in den Aktiv-/Passivausschusssitzungen anhand strategischer Kennzahlen überprüft.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Eine Wertschöpfungskette im klassischen Sinn liegt bei einem Finanzinstitut nicht vor. Vielmehr sprechen wir hier von einem Wertschöpfungsnetz, das unsere Bankleistungen einerseits und unseren Bankbetrieb andererseits unterstützt. Einen Großteil dieses Wertschöpfungsnetzes leistet die Sparda-Bank Südwest im Wesentlichen selbst und zwar in der Region.

Für den Einkauf von Produkten (z.B. IT-Ausstattungen, Büromaterialien, etc.) und Dienstleistungen gelten die „Verhaltensrichtlinien im Einkauf (Code of Conduct)“. In ihnen ist festgeschrieben, dass die Sparda-Bank Südwest und ihre Mitarbeiter ihre soziale Verantwortlichkeit anerkennen. Insbesondere tragen sämtliche am Beschaffungsprozess Beteiligten als Mittler zwischen dem eigenen Unternehmen und den Anbietern auf den jeweiligen Beschaffungsmärkten Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen, gegenüber Kunden und Lieferanten, gegenüber der Umwelt und gegenüber der Gesellschaft.

Ein wichtiger Nachhaltigkeitsaspekt ist das Gemeinwesen, so dass unser Wirken auf die Region ausgerichtet ist. Gleichzeitig richten wir das Produktangebot an den Bedürfnissen der Kunden und Mitglieder aus. Bei der Sparda-Bank Südwest steht Mitgliederorientierung vor Gewinnmaximierung (wesentlicher Aspekt: Gemeinwesen, Chancengerechtigkeit). Dieses Engagement ist ein wichtiges Thema in allen unseren Dialogformaten mit unseren Anspruchsgruppen.

Die Sparda-Bank Südwest strebt dauerhafte und verlässliche Kundenbeziehungen an. Wir stellen für unsere Mitglieder den Zugang zu allen Finanzdienstleistungen sicher, z.B. die sichere Anlage von Ersparnissen, eine qualitativ hochwertige Anlageberatung zu Fonds, sicheren Zahlungsverkehr und nachhaltige Kreditversorgung – für alle Altersgruppen. Dadurch leistet sie einen wichtigen Beitrag für die Lebensqualität vor Ort.

Auch bei unseren Eigenanlagen gehen wir keine unnötigen Risiken ein und setzen auf konservative und sichere Anlagen. Bei der Zusammenarbeit mit Verbundpartnern setzen wir auf Anbieter, mit denen wir seit vielen Jahren vertrauensvoll zusammenarbeiten und bei denen wir weitsichtiges, solides und verantwortungsvolles Handeln voraussetzen können. Partner sind beispielsweise die Bausparkasse Schwäbisch Hall, die Münchener Hypothekenbank, die DEVK Versicherungen und die Fondsgesellschaft Union Investment.

Die Union Investment bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) und hat sich damit u.a. verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen (ESG: Environmental Social Governance, d.h. Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen. Zudem hat Union Investment sowohl das Global Investor Statement on Climate Change als auch den Montreal Carbon Pledge unterzeichnet. Zu einer weiteren Maßnahme im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms gehört unter anderem eine Zertifizierung des Geschäftsbetriebes gemäß DIN ISO 14001 Umweltmanagementsysteme.

Bisher wurde noch keine Nachhaltigkeitsstrategie für unser Haus definiert, somit werden Nachhaltigkeitskriterien im Hinblick auf die Wertschöpfungskette bisher nicht explizit überprüft. Unser genossenschaftliches Geschäftsmodell steht für Stabilität und zielt auf eine langfristige Erfolgs- und Existenzsicherung des Unternehmens.

Wie in der Wesentlichkeitsanalyse festgestellt, haben soziale oder ökologische Probleme innerhalb der Wertschöpfungskette keine bis kaum Auswirkungen. Daher findet diesbezüglich keine explizite Kommunikation mit Lieferanten und Geschäftspartnern statt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die oberste Verantwortlichkeit für das Thema Nachhaltigkeit bei der Sparda-Bank Südwest liegt beim Vorstand. Er schafft die organisatorischen Voraussetzungen im Unternehmen, entscheidet über die Unternehmensziele sowie Personal- und Umweltpolitik des Unternehmens. Für die Sparda-Bank Südwest wurde ein Nachhaltigkeitsbeauftragter benannt.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Bisher wurde noch keine Nachhaltigkeitsstrategie definiert, daher gibt es hierzu bisher keine festgelegten Regeln und Prozesse. Entscheidungen zum Thema Nachhaltigkeit können die jeweiligen Fachbereiche im Rahmen Ihrer Kompetenzen selbst bzw. der Vorstand direkt treffen. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte sorgt aktuell dafür, ein gemeinsames Verständnis zum Thema Nachhaltigkeit zu schaffen. Des Weiteren hat er die Aufgabe, verbindliche Standards für die Nachhaltigkeitsberichtserstattung zu schaffen. Hier wurde die Entscheidung getroffen, die Berichterstattung gemäß DNK zu

veröffentlichen.

Jeder im Unternehmen kann Nachhaltigkeit vorleben und zum Erfolg beitragen. 2014 wurde in der Sparda-Bank Südwest das „Ideenmanagement“ eingeführt, als schlanke, moderne Version des betrieblichen Vorschlagswesens. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, über ein einfaches Formular, das im Intranet bereitgestellt ist, ihre Ideen einzureichen, die auf ihre Umsetzbarkeit und den Kosten-Nutzen-Effekt geprüft und dann gegebenenfalls umgesetzt werden. Damit bietet das Ideenmanagement eine Plattform, um Ideen einzureichen, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus ihrer täglichen Arbeit und ihren Erfahrungen mit anderen Stellen im Haus entwickelt haben. Die Aufgabe des Ideenmanagement liegt darin, den kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Bank mitzugestalten. Das gilt natürlich auch für Optimierungen im Bereich der Nachhaltigkeit.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Ein vollständiges internes Kontrollsystem, das systematisch auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren erfasst, ist bisher noch nicht vorhanden.

Auf Basis einer Mitarbeiterumfrage, welche auf der Betriebsversammlung 2017 stattfand, hat der Betriebsrat gemeinsam mit dem Vorstand mit der „WIR-Fabrik“ ein neues Instrument zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit ins Leben gerufen. Ziel ist es, die Mitarbeiterzufriedenheit weiter zu fördern und regelmäßig anhand von Erhebungen zu überprüfen.

Weiter wurde mit der Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichts, der DNK-Entsprechenserklärung, das Fundament gelegt, Informationen und Daten zur nichtfinanziellen Aktivität der Sparda-Bank Südwest ein Benchmark-Instrument zur Verfügung zu haben, um unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung messen zu können.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

Die Sparda-Bank Südwest hat zuletzt im Jahr 2015 ihr Unternehmensleitbild durch eine interne Projektgruppe anpassen lassen. Die dort beschriebenen Grundsätze sollen bei der Umsetzung ethischen Verhaltens unterstützen. Der Kodex legt Mindeststandards für das Verhalten der Mitarbeiter untereinander und gegenüber Kunden fest. Darüber hinaus sind Regeln für den Umgang zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeitern enthalten. Außerdem gilt eine Geschenke- und Zuwendungsrichtlinie als Verhaltenskodex.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

An die Vergütungssysteme der Banken werden neben internen auch gesetzliche Anforderungen gestellt. Es handelt sich dabei um die Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung - InstitutsVergV).

Da bisher noch keine Nachhaltigkeitsstrategie für unser Haus definiert wurde, sind keine konkreten Nachhaltigkeitsziele explizit in den Vergütungssystemen berücksichtigt, somit findet keine Überprüfung einer Zielerreichung statt.

Das Anreiz- und Vergütungssystem der Sparda-Bank Südwest orientiert sich am nachhaltigen Gesamterfolg der Bank und steht mit den in den Strategien niedergelegten Zielen in Einklang. Es ist so ausgerichtet, dass schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen nicht entstehen. Bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme werden die internen Kontrolleinheiten angemessen beteiligt. Dies sind insbesondere die Bereiche Produktion, Controlling, Compliance und Personal. Die Interne Revision wird in beratender Funktion im Rahmen ihrer Aufgabenstellung beteiligt und überwacht das Vergütungssystem im Rahmen ihres Prüfungsplans.

Im Unternehmensleitbild und im Führungsleitbild der Bank sind die dauerhafte Geschäftsbeziehung der Kunden, die Kundenförderung und die Orientierung am Kundenbedarf als Ziele definiert.

Die Vergütung unserer Mitarbeiter richtet sich nach dem Manteltarifvertrag und Vergütungstarifvertrag für die Sparda-Banken. Dabei ist grundsätzlich die konkrete Funktion und Aufgabenbeschreibung des Mitarbeiters für die Eingruppierung maßgeblich. In Interpretation der Vergütungsgruppen des Manteltarifvertrages haben wir den Aufgaben- und Anforderungsprofilen in unserer Bank Eingruppierungsbandbreiten zugeordnet. Diese Bandbreiten

berücksichtigten die Erfahrung und die qualifizierte Aufgabenwahrnehmung einer Funktion. Besondere Zusatzaufgaben oder besondere Qualifikation können durch eine – befristete oder unbefristete - Zulage honoriert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Die Vergütungspolitik entspricht den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung und orientiert sich an der langfristigen Geschäftsentwicklung und wird dem Aufsichtsrat offengelegt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine Aufsichtsratsvergütung sowie Sitzungsgelder als Aufwandsentschädigung, die von der VV 2017 letztmals genehmigt wurden.

Eine dezidierte Auflistung der Jahresvergütung wird aus wettbewerblichen- und Vertrauensgründen nicht veröffentlicht.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Kennzahlen zur Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters werden aus wettbewerblichen- und Vertrauensgründen nicht veröffentlicht.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Bisher wurde noch kein Nachhaltigkeitsprozess definiert, dennoch gibt es neben unseren Mitgliedern, Kunden und Mitarbeitern, weitere Personenkreise, die als Multiplikatoren wirken und mit denen uns der Dialog - auch über Nachhaltigkeitsthemen - wichtig ist. Dazu zählen unsere Kooperationspartner, unsere Dienstleister und auch besonders unsere Partner in den sozialen und kulturellen Projekten in der Region, die wir initiieren und unterstützen.

Unsere Mitglieder und Kunden kommunizieren im Alltagsgeschäft persönlich mit den Mitarbeitern in unseren Filialen, am Telefon oder per E-Mail. Außerdem können sie sich bei Beschwerden und Anregungen auch direkt an das Team Qualitätsmanagement wenden (<https://www.sparda-sw.de/ihre-meinung.php>). Ein Indikator für die Kundenzufriedenheit ist für uns auch die Studie „Kundenmonitor Deutschland“ der ServiceBarometer AG, bei der die Gruppe der Sparda-Banken seit 25 Jahren in Folge Bestnoten erreicht. (<https://www.sparda-sw.de/auszeichnungen.php>) Einmal pro Jahr findet die Vertreterversammlung statt, bei der Vorstand und Aufsichtsrat persönlich mit den Mitgliedervertretern in Kontakt treten und wichtige Fragen der Genossenschaft erörtern. Alle zwei Monate informiert das Kundenmagazin „sparda aktuell“ über Wissenswertes aus der Sparda-Bank Südwest. Die Ergebnisse aus einer Leserbefragung sind in die kontinuierliche Weiterentwicklung des Magazins eingeflossen. Im Übrigen werden die Interessen der Sparda-Bank-Mitglieder von gewählten Mitgliedervertreterinnen und -vertretern in der Vertreterversammlung wahrgenommen.

Der Dialog mit unseren Mitarbeitern findet im alltäglichen Miteinander statt, in jährlichen Mitarbeitergesprächen, regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen und der jährlichen Betriebsversammlung. Darüber hinaus können Mitarbeiter über das Ideenmanagement Vorschläge einbringen. Gemeinsam mit dem Betriebsrat hat der Vorstand 2017 mit der „WIR-Fabrik“ ein neues Instrument zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit ins Leben gerufen.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit suchen wir in verschiedenen Veranstaltungen den Kontakt zu Medienvertretern um uns mit diesen über Themen, die die Region und unsere Kunden betreffen, auszutauschen. Neben der Bilanz-Presskonferenz finden zahlreiche Presse-Veranstaltungen im Rahmen unseres sozialen und kulturellen Engagements statt. Wir sehen es als unsere Aufgabe, hier Menschen für eine gute Sache zusammenzubringen und über die geförderten Projekte zu berichten.

Ein Austausch findet auch innerhalb der sozialen und kulturellen Projekte mit unseren Projektpartnern und -beteiligten statt. Initiativen der Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Sparda-Bank Südwest und des Gewinnsparevereins der Sparda-Bank Südwest wie „Stark ins Leben“, „barrierefrei, inklusiv & fair“, „Kunst ist Klasse“ und „spardahilft.de“ werden in stetigem Austausch mit den Beteiligten permanent weiterentwickelt. In der Kommunikation mit beispielsweise Ministerien, Vereinen, Schulen, Institutionen und Interessensvertretungen erhalten wir dabei wichtiges Feedback für unsere Arbeit.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Wir greifen die Themen auf, die wir im Austausch mit unseren Mitgliedern, Kunden und Mitarbeitern als wesentlich erkannt haben und lassen sie in die Entwicklung von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen einfließen. Dabei ist die langfristige wirtschaftliche Stabilität unser Ziel.

So spielen bei uns eine starke Mitgliederorientierung, eine hohe Kundenzufriedenheit und die Wahrnehmung des Genossenschaftsgedankens eine wesentliche Rolle. Wir erfüllen das in uns gesetzte Vertrauen durch transparente Kommunikation, gute Konditionen, zuverlässige Produkte und Dienstleistungen und ein stabiles Filialnetz. Wir sind Baufinanzierer Nr. 1 im Saarland und in Rheinland-Pfalz.

Durch eine starke Mitarbeiterorientierung sind wir ein attraktiver Arbeitgeber in der Region. Wir bieten sichere Arbeitsplätze, eine attraktive Bezahlung, gute Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen sowie eine sehr gute Work-Life-Balance durch flexible Arbeitszeiten.

Gesellschaftliches Engagement wird bei uns groß geschrieben, damit folgen wir der genossenschaftlichen Idee der Hilfe zur Selbsthilfe. Wir fördern soziale und kulturelle Projekte in der Region und engagieren uns damit für die Werte unserer Mitglieder, die sich für gute Zwecke einsetzen. Das Engagement so vieler Menschen in unserer Region in Vereinen, Institutionen und Projekten beeindruckt uns. Wir freuen uns, wenn wir hier einen Beitrag leisten können.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Unsere Produkte und Dienstleistungen werden kontinuierlich an die Bedürfnisse unserer Kunden angepasst und auf ihre Wirtschaftlichkeit und den Nutzen für die gesamte Genossenschaft überprüft. In die Abstimmungsprozesse fließen Rückmeldungen von Kunden, Mitarbeitern und Fachabteilungen ein, zunehmend auch ökologische Überlegungen wie die Senkung des Papier- und Energieverbrauchs.

Die Sparda-Bank Südwest plant die Emission von Pfandbriefen, welche als Schuldverschreibung mit besonders sicherer Deckung gelten und damit als nachhaltiges Finanzprodukt einzustufen sind.

Zudem vermitteln wir an unsere Kundinnen und Kunden nachhaltige Produkte unserer Kooperationspartner, z.B. das Nachhaltigkeitsdarlehen der MHB (Münchener Hypothekenbank) oder Nachhaltigkeitsfonds von Union Investment.

Hierzu zählten im Jahr 2017 der FairWorldFonds (aktuell geschlossen), der UniNachhaltig Aktien Global sowie der UniRak Nachhaltig und der UniRak Nachhaltig Konservativ. Alle drei aktuell geöffneten Nachhaltigkeitsfonds stehen unseren Beratern für die Anlageberatung auch in 2018 zur Verfügung.

Die Union Investment bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) und hat sich damit u.a. verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen (ESG: Environmental Social Governance, d.h. Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen. Zudem hat Union Investment sowohl das Global Investor Statement on Climate Change als auch den Montreal Carbon Pledge unterzeichnet.

Die Sparda-Bank Südwest berät ihre Kunden bei Projekten im Bereich der erneuerbaren Energien.

Im Jahr 2017 vermittelten wir 301 Förderkredite über die Kreditanstalt für Wiederaufbau an unsere Kunden zum Bauen und Sanieren und damit zur Verbesserung der Energieeffizienz.

Durch das Ideenmanagement der Bank ist gewährleistet, dass Vorschläge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Verbesserungen – auch im Bereich Nachhaltigkeit – erfasst werden und berücksichtigt werden können.

Wir rechnen für die Zukunft mit Einsparungen beim Verbrauch von Papier- und Transportkosten durch PEM (digitales Posteingangsmanagement) und das Druckerkonzept der Sparda-Bank Südwest. Das Druckerkonzept hat dazu geführt, dass die persönlichen Drucker abgeschafft wurden und anstelle dessen weniger, zentrale Drucker zur Verfügung stehen. Dies führt zu einer Sensibilisierung der Mitarbeiter bzgl. der Notwendigkeit von Ausdrucken und verringert den Wartungsaufwand.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

Bisher hat die Sparda-Bank Südwest keine Kriterien definiert, die eine Positiv- bzw. Negativprüfung von Finanzanlagen anhand von ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) beschreiben.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Im direkten Zusammenhang mit unserer Tätigkeit als Finanzdienstleister stehen in erster Linie der Energieverbrauch (Strom, Wasser und Kraftstoffe) sowie der Verbrauch von Papier. Ein Detailkonzept zur Ressourcenschonung existiert derzeit nicht. Aber in der Vergangenheit wurden verschiedene Maßnahmen entwickelt, die ineinandergreifen: Wir fördern kontinuierlich Einsparungen im Bereich des Ressourcenverbrauchs. Beispiele dafür sind das elektronische Posteingangsmanagement (PEM), das Druckerkonzept, Videokonferenzsysteme zur Vermeidung von Dienstreisen und bei Umbaumaßnahmen wird der Einbau von LED-Leuchten nach Möglichkeit umgesetzt. Detaillierte Informationen sind unter Kriterium 12. Ressourcenmanagement enthalten.

Die oberste Verantwortlichkeit für das Thema Nachhaltigkeit bei der Sparda-Bank Südwest liegt beim Vorstand. Er schafft die organisatorischen Voraussetzungen im Unternehmen, entscheidet über die Unternehmensziele sowie Personal- und Umweltpolitik des Unternehmens.

Bisher wurde noch keine Nachhaltigkeitsstrategie für unser Haus definiert. Inwiefern zukünftig ein konkretes Konzept hinsichtlich der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen entwickelt werden wird, ist noch nicht beschlossen. Somit ist auch kein Prüfprozess hinsichtlich der Umsetzung installiert und es sind keine Ergebnisse hinsichtlich der Auswirkungen eines Konzepts festgehalten.

Zu Verbrauch und Einsparungen von Strom, Wasser und Kraftstoff liegen uns für den Berichtszeitraum 2017 keine Daten vor, da diese bisher auf Grund der Komplexität der Ermittlung sowie der geringen Relevanz als Finanzdienstleister nicht erhoben wurden.

Da in unserem Bankbetrieb und unseren Bankleistungen nur wenige natürliche Ressourcen zum Einsatz kommen, sind keine wesentlichen Risiken ersichtlich.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Die Sparda-Bank Südwest hat das Ziel, auch zukünftig alle gesetzlichen Anforderungen zur Nachhaltigkeit zu erfüllen. Mit verschiedenen Maßnahmen arbeiten wir dort, wo wir Einsparungspotentiale sehen, an einer Reduzierung des Verbrauchs von Papier, Energie und Kraftstoff.

So wird beispielsweise das „papierlose Büro“ angestrebt und Schritt für Schritt umgesetzt. Dazu zählt das digitale Posteingangsmanagement, das in Teilbereichen der Bank bereits umgesetzt ist und das Ziel verfolgt Transportfahrten einzusparen. Wir haben das Ziel, den Papier- und Toner-Verbrauch an unseren Kontoauszugsdruckern zu verringern. Das versuchen wir, durch Bewerbung des Online-Bankings und des digitalen Post-Centers zu erreichen. Kunden können Kontoauszüge und Kontomitteilungen damit digital speichern und so ebenfalls daran mitwirken, Papier zu sparen und die Umwelt zu schonen (www.sparda-sw.de/postcenter). In unseren eigenen Immobilien sparen wir Energie durch den Einsatz von Energiesparlampen und Bewegungsmeldern. Außerdem setzen wir vermehrt auf den Einsatz von LEDs. Wir nutzen die Möglichkeit von Videokonferenzen und können so die Notwendigkeit Dienstreisen zwischen den Verwaltungsstandorten Mainz und Saarbrücken reduzieren und damit auch den Ressourcenverbrauch sowie den Schadstoffausstoß.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Hierzu liegen uns für den Berichtszeitraum 2017 keine Daten vor, da diese bisher auf Grund der Komplexität der Ermittlung sowie der untergeordneten Bedeutung in Bezug auf das Kerngeschäft in der Branche für uns als Finanzdienstleister nicht erhoben wurden.

Leistungsindikator G4-EN3
Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Hierzu liegen uns für den Berichtszeitraum 2017 keine Daten vor, da diese bisher auf Grund der Komplexität der Ermittlung sowie der untergeordneten Bedeutung in Bezug auf das Kerngeschäft in der Branche für uns als Finanzdienstleister nicht erhoben wurden.

Leistungsindikator G4-EN6
Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Hierzu liegen uns für den Berichtszeitraum 2017 keine Daten vor, da diese bisher auf Grund der Komplexität der Ermittlung sowie der untergeordneten Bedeutung in Bezug auf das Kerngeschäft in der Branche für uns als Finanzdienstleister nicht erhoben wurden.

Die Sparda-Bank Südwest berät ihre Kunden bei Projekten im Bereich der erneuerbaren Energien. Im Jahr 2017 vermittelten wir 301 Förderkredite über die Kreditanstalt für Wiederaufbau an unsere Kunden zum Bauen und Sanieren und damit zur Verbesserung der Energieeffizienz.

Leistungsindikator G4-EN8
Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Hierzu liegen uns für den Berichtszeitraum 2017 keine Daten vor, da diese bisher auf Grund der Komplexität der Ermittlung sowie der untergeordneten Bedeutung in Bezug auf das Kerngeschäft in der Branche für uns als Finanzdienstleister nicht erhoben wurden.

Leistungsindikator G4-EN23
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Hierzu liegen uns für den Berichtszeitraum 2017 keine Daten vor, da diese bisher auf Grund der Komplexität der Ermittlung sowie der untergeordneten Bedeutung in Bezug auf das Kerngeschäft in der Branche für uns als Finanzdienstleister nicht erhoben wurden. Grundsätzlich gilt, dass Sonderabfälle den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt werden.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Durch unser Kerngeschäft werden keine relevanten Emissionen verursacht. Erneuerbare Energien werden nicht in nennenswertem Umfang genutzt. Eine Planung diesbezüglich besteht derzeit nicht.

Trotzdem versuchen wir, klimarelevante Emissionen durch einzelne Maßnahmen zu reduzieren: Eine Möglichkeit, einen Beitrag zur Reduzierung von Treibhausgas-Emissionen zu leisten, sehen wir in der Verringerung von Autofahrten durch unsere Mitarbeiter. Wir stellen unseren Mitarbeitern für ihren Arbeitsweg das Angebot eines „Job-Tickets“ zur Verfügung, mit dem sie den öffentlichen Nahverkehr zu vergünstigten Konditionen nutzen können. Wir führen Videokonferenzen durch, um die Anzahl Dienstfahrten zwischen den Verwaltungsstandorten Mainz-Hechtsheim und Saarbrücken zu reduzieren. Als Filial- und Direktbank unter einem Dach bieten wir unseren Kunden viele Dienstleistungen online oder telefonisch an, so dass sich auch für unsere Kunden die Notwendigkeit einer Fahrt in die Filiale im Vergleich zur Vergangenheit reduziert hat.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Hierzu liegen uns für den Berichtszeitraum 2017 keine Daten vor, da diese bisher auf Grund der Komplexität der Ermittlung sowie der untergeordneten Bedeutung in Bezug auf das Kerngeschäft in der Branche für uns als Finanzdienstleister nicht erhoben wurden.

Leistungsindikator G4-EN16

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

Hierzu liegen uns für den Berichtszeitraum 2017 keine Daten vor, da diese bisher auf Grund der Komplexität der Ermittlung sowie der untergeordneten Bedeutung in Bezug auf das Kerngeschäft in der Branche für uns als Finanzdienstleister nicht erhoben wurden.

Leistungsindikator G4-EN17

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

Hierzu liegen uns für den Berichtszeitraum 2017 keine Daten vor, da diese bisher auf Grund der Komplexität der Ermittlung sowie der untergeordneten Bedeutung in Bezug auf das Kerngeschäft in der Branche für uns als Finanzdienstleister nicht erhoben wurden.

Leistungsindikator G4-EN19

Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Hierzu liegen uns für den Berichtszeitraum 2017 keine Daten vor, da diese bisher auf Grund der Komplexität der Ermittlung sowie der untergeordneten Bedeutung in Bezug auf das Kerngeschäft in der Branche für uns als Finanzdienstleister nicht erhoben wurden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die Sparda-Bank Südwest ist ausschließlich national tätig, daher wird die Einhaltung der Gesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland gewährleistet. Ein Konzept, das Arbeitnehmerrechte über die Deutschen Gesetze sowie tarifrechtlichen und gewerkschaftlich festgelegten Regelungen hinausgehend behandeln, besteht bei uns nicht. Daher sind bisher auch keine Ergebnisse hinsichtlich der Auswirkungen der Umsetzung eines Konzepts festgehalten. Momentan sehen wir keinen Bedarf hierzu ein zusätzliches Konzept zu entwickeln. Die oberste Verantwortlichkeit für das Thema Nachhaltigkeit bei der Sparda-Bank Südwest liegt beim Vorstand. Er schafft die organisatorischen Voraussetzungen im Unternehmen, entscheidet über die Unternehmensziele sowie Personal- und Umweltpolitik des Unternehmens.

-

Die Entlohnung unserer Mitarbeiter basiert auf dem Tarifvertrag der Sparda-Banken. Die Sparda-Bank Südwest setzt auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik und bietet ihren Mitarbeitern viele Benefits, die in Auszügen im Karriereportal der Bank nachzulesen sind (<http://www.sparda-sw.jobs/unsere-benefits.php>).

Mitarbeitergesundheit ist im Umfeld steigender Verantwortung und Belastung ein immer wichtigeres Thema. Zu den tariflichen und außertariflichen Leistungen gehören deshalb auch Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (SpardaBalance und SpardaMoove). Außerdem bieten wir die Teilnahme an Weiterbildungsmöglichkeiten, sowie ein Zeitwertkonto und eine betriebliche Altersvorsorge an.

Ein Arbeitssicherheitsbeauftragter sowie ein Schwerbehindertenvertreter sind bestellt. Der Aufsichtsrat besteht aus 15 Aufsichtsratsmitgliedern und einem Ehrenmitglied. Fünf der Aufsichtsratsmitglieder der Sparda-Bank Südwest sind Arbeitnehmervertreter und werden von den Mitarbeitern gewählt. Dadurch ist die Beteiligung der Mitarbeiter an der Unternehmensentwicklung direkt gewährleistet.

Der Dialog mit unseren Mitarbeitern findet im alltäglichen Miteinander statt, in jährlichen Mitarbeitergesprächen, regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen und der jährlichen Betriebsversammlung. Darüber hinaus können alle Mitarbeiter über das Ideenmanagement Vorschläge für Verbesserungen im Unternehmen einbringen, auch zum Thema Nachhaltigkeit.

Gemeinsam mit dem Betriebsrat hat der Vorstand 2017 mit der „WIR-Fabrik“ ein neues Instrument zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit ins Leben gerufen. Am 30.11.2017 fand ein Workshop statt, an dem sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen konnten. Ein externes Moderatoren-Team unterstützte die Teilnehmer dabei, Antworten auf die Frage „Wie soll es in meiner Sparda-Bank sein, damit es gut ist?“ zu finden.

Risiken sehen wir in gesamtgesellschaftlichen Wandlungsprozessen wie der demographischen Entwicklung oder Digitalisierung. Die Sparda-Bank Südwest antwortet auf diese Herausforderungen mit lebensphasenorientierter Personalpolitik, wie in 16 erläutert. Darüber hinaus sehen wir keine Risiken für die Verletzung von Arbeitnehmerrechten, da wir uns an o.g. Gesetze und Vereinbarungen halten.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach Tarifvertrag. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig.

Auch im Übrigen sind Diskriminierungen der Mitarbeiter in Ansehung der genannten Kriterien unzulässig.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse gefördert, insbesondere über eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen. Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es nicht nur um die Sorge für den Nachwuchs, sondern zunehmend auch um die Betreuung pflegebedürftiger Angehörige.

Im Intranet der Bank finden die Mitarbeiter in der „SpardaToolbox“ gebündelt Informationen zu allen Maßnahmen, mit denen sie in verschiedenen Lebensphasen Unterstützung erhalten können (Familie, Pflege, Kinder, Hobby, bürgerliches Engagement, Gesundheit, Älterwerden im Betrieb, freiwillige Leistungen, Versicherungen, Vergünstigungen).

Die Sparda-Bank Südwest verzichtet auf die Erfassung der Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir haben zu den Regeln der Vertrauensarbeitszeit eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat geschlossen. Hier sind auch die Kernarbeitszeiten hinterlegt. Außerhalb der Kernzeiten ist eine individuelle Arbeitszeitvereinbarung zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft möglich.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Wir sind seit vielen Jahren die Bank mit den zufriedensten Kunden. Dies erreichen wir nur mit hochmotivierten und kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Deshalb spielt das Thema Personalentwicklung bei uns eine besonders wichtige Rolle. Hier zählen wir auf die Eigenverantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters, die wir mit vielfältigen Angeboten und Förderprogrammen unterstützen. Wir setzen auf eine systematische Entwicklung von Mitarbeitern und Teams. Jährlich finden Mitarbeitergespräche statt. Mit Hilfe von Eignungsdiagnostik und Potentialanalysen werden Talente identifiziert und Entwicklungsprogramme angeboten. So kann sich jeder Mitarbeiter seinem Profil entsprechend weiterentwickeln. In Zeiten flacher Hierarchien bietet die Sparda-Bank Südwest ihren Mitarbeitern neben der Möglichkeit einer Führungslaufbahn auch die Chance auf eine Fachlaufbahn. Die Sparda-Bank Südwest übernimmt für ihre Mitarbeiter außerdem die Weiterbildungskosten für den Studiengang „Bankfachwirt“, „Bankbetriebswirt“ und unter bestimmten Bedingungen für vergleichbare Studiengänge. Dies ist eine wichtige Maßnahme, um dem Nachwuchskräftemangel in der Finanzbranche entgegen zu wirken.

Gesamtgesellschaftliche Wandlungsprozesse wie die demographische Entwicklung spiegeln sich auch im Mikrokosmos Bank wider. Die Sparda-Bank Südwest antwortet auf diese Herausforderungen mit lebensphasenorientierter Personalpolitik. So gibt es seit 2013 als wichtiges Instrument des

Lebensphasenmanagements das Zeitwertkonto, mit dem man Beträge ansparen kann, um diese später in Zeit einzutauschen. Dies bietet im Hinblick auf vorgezogenen Altersausstieg die Möglichkeit, unabhängig von Altersteilzeit- und Vorruhestandsmodellen, mit Unterstützung der Bank selbst für sich zu sorgen. Die Angebote sind im Intranet der Bank veröffentlicht und für alle Mitarbeiter einsehbar. Gesundheit, Leistung und Wohlbefinden der Mitarbeiter werden durch das betriebliche Gesundheitsmanagement unterstützt. Es besteht aus drei Bausteinen: „SpardaBalance – Wir helfen Dir“, „SpardaMoove – Tu’s für Dich“ sowie der Kooperation mit der Stiftung Bahn-Sozialwerk (BSW). Das Themenspektrum umfasst die Themen Gesundheit und Soziales, Reise und Erholung, Bewegung und Ernährung sowie Kultur und Freizeit.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Im Berichtsjahr 2017 lag die Zahl der Arbeitsunfälle bei 12 mit 118 Fehltagen (davon 6 Wegeunfälle mit 56 Fehltagen). Insgesamt lag die Gesundheitsquote 2017 bei 94,14%. Arbeitsbedingte Todesfälle kommen im Finanzdienstleistungssektor normalerweise nicht vor. 2017 gab es bei der Sparda-Bank Südwest erwartungsgemäß keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Der Verband der Sparda-Banken hat eine gemeinsame Erklärung mit ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) und der EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft) zum betrieblichen Gesundheitsschutz erarbeitet. Das Ziel ist, in Zeiten in denen die Anforderungen an die Beschäftigten gestiegen sind sowie die demografische Entwicklung weiter fortschreitet, die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter langfristig und nachhaltig aufrecht zu erhalten.

Im Rahmen dieses Konzepts Sparda-Balance werden eine Reihe von Maßnahmen z.B. Seminare zum Thema gesundes Essen, Gripeschutzimpfungen durchgeführt.

Darüber hinaus werden Sicherheitsthemen in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat und dem Arbeitssicherheitsbeauftragten vorgenommen, damit die Interessen der Arbeitnehmerseite ausreichend vertreten werden.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

In der folgenden Aufstellung ist die durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung für das Jahr 2017 dargestellt:

Auszubildende:

468h in Schulblöcken

68,64h in Seminaren

945,36h in Filialen

Hier gibt es keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern.

Mitarbeiter:

Männlich: 14,12h

Weiblich: 13,03h

Führungskräfte:

Männlich: 22,93h

Weiblich: 25,97h

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Für die Sparda-Bank Südwest ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Nationalität oder Religion eine Selbstverständlichkeit; daher werden diese Angaben (abgesehen vom Geschlecht) nicht personalstatistisch erfasst. Die detaillierte Zusammenstellung ist dem anhängenden Dokument "Zusammensetzung der Kontrollorgane" zu entnehmen.

[Zusammensetzung der Kontrollorgane.pdf](#) (261.63 KB)

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Die Sparda-Bank Südwest bietet den Beschäftigten ein Meldeverfahren an (sog. „Whistle-Blowing-Kanal“), über das die in der Neuerung des Kreditwesengesetzes (§25a Abs.1 Satz 6 Nr. 3 KWG) genannten Verstöße unter der Vertraulichkeit der Identität gemeldet werden können.

Die Sparda-Gruppe hat sich dafür entschieden, die Meldestelle zentral, beim Verband der Sparda-Banken, einzurichten. Nach den vertraglichen Vereinbarungen mit dem Verband, kann die Bank nicht die Bekanntgabe der personenbezogenen Daten des meldenden Mitarbeiters verlangen. Die Identität der Mitarbeiter, die von dem Melderecht Gebrauch machen, wird nur dann und nur denjenigen gegenüber offenbart, wenn dazu eine gesetzliche Vorschrift oder eine behördliche Anordnung verpflichtet.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Wir sind ausschließlich regional, in Rheinland-Pfalz und im Saarland tätig und arbeiten vorwiegend mit Dienstleistern und Lieferanten aus der Region bzw. aus Deutschland zusammen, zu denen wir ein langjähriges, vertrauensvolles Verhältnis haben.

In den „Verhaltensrichtlinien im Einkauf (Code of Conduct)“ ist festgeschrieben, dass die Sparda-Bank Südwest und ihre Mitarbeiter ihre soziale Verantwortlichkeit anerkennen. Insbesondere tragen sämtliche am Beschaffungsprozess Beteiligten als Mittler zwischen dem eigenen Unternehmen und den Anbietern auf den jeweiligen Beschaffungsmärkten Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen, gegenüber Kunden und Lieferanten, gegenüber der Umwelt und gegenüber der Gesellschaft.

Wir sehen hier durch unsere Geschäftstätigkeit bedingt keine wesentlichen Risiken, da wir die Achtung der Menschenrechte sowie den Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit, als regional verwurzelte Genossenschaftsbank, als Selbstverständlichkeit erachten. Auf Grund der Verwurzelung in der Region stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette nicht und somit auch nicht die Frage nach Zwangsarbeit oder Kinderarbeit. Wir sind den Gesetzen, also auch dem Grundgesetz, der Bundesrepublik Deutschland verpflichtet.

Ein gesondertes Konzept, um diese Belange zu erfüllen, besteht daher für unser Haus nicht und ist derzeit auch nicht in Planung. Deshalb werden aktuell diesbezüglich auch keine Ergebnisse festgehalten und geprüft. Die oberste Verantwortlichkeit für das Thema Nachhaltigkeit bei der Sparda-Bank Südwest liegt beim Vorstand. Er schafft die organisatorischen Voraussetzungen im Unternehmen, entscheidet über die Unternehmensziele sowie Personal- und Umweltpolitik des Unternehmens.

Darüber hinaus sehen wir keine Risiken für die Verletzung von Menschenrechte, da wir uns an deutsche Gesetze und Vereinbarungen halten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

Hierzu liegen uns für den Berichtszeitraum 2017 keine Daten vor, da diese bisher auf Grund der regionalen Ausrichtung als Genossenschaftsbank nicht erhoben wurden.

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

Als regional ansässige Genossenschaftsbank erachten wir eine gesonderte menschenrechtliche Prüfung unserer Geschäftsstandorte als nicht relevant. Die Menschenrechte werden an allen Standorten als Selbstverständlichkeit eingehalten.

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

Als regional ansässige Genossenschaftsbank erachten wir eine gesonderte menschenrechtliche Prüfung unserer Lieferanten auf Grund der regionalen Ausrichtung als nicht relevant.

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Uns sind keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen in unserer Lieferkette bekannt, daher mussten bisher keine Abhilfemaßnahmen ergriffen werden. Bei Bekanntwerden eines solchen Sachverhalts würde dieser überprüft werden und Konsequenzen bis hin zum Abbruch der Geschäftsbeziehung getroffen werden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Wir sind ein regional verwurzelttes Unternehmen und nehmen dies auch in unserem Engagement außerhalb unseres Kerngeschäfts ernst: Gemeinsam kann man mehr erreichen als allein und soziales und kulturelles Engagement in der Region ist uns wichtig. Der Sparda-Gewinnssparverein und die Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Sparda-Bank Südwest haben im Jahr 2017 gemeinnützige Einrichtungen und Projekte in Rheinland-Pfalz und im Saarland gefördert. Als Konzept dienen uns dabei die Satzungen des Gewinnssparvereins und der Sparda-Bank-Stiftung, die festlegen wie Gelder verwendet werden. Für größere und langfristige Projekte kommt dabei in der Regel die Stiftung zum Tragen. Kleinere und somit oft kurzfristiger angelegte Projekte werden durch den Gewinnssparverein unterstützt.

Konkrete Überprüfungen über die Ergebnisse der Projekte führen wir nicht durch. Unsere Unterstützung basiert auf Vertrauen – dem genossenschaftlichen Gedanken. Außerdem vermeiden wir einen großen Verwaltungsapparat und setzen so die Gelder direkt ein.

Unser Ziel ist es, die Förderung mindestens im bisherigen Umfang auch zukünftig aufrechtzuerhalten (vgl. Leistungsindikator G4-EC1). Vorstand und Aufsichtsrat sind in den Gremien des Gewinnssparvereins der Sparda-Bank Südwest e.V. bzw. den Gremien der Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Sparda-Bank Südwest eG vertreten und entscheiden über die Vergabe von Fördermitteln mit. Prüfungen des Gewinnssparvereins und der Stiftung finden regelmäßig statt.

Wir initiieren und unterstützen Projekte in den Bereichen Bildung, Inklusion und Kultur. Der Schwerpunkt unserer Aktivitäten liegt in der Förderung von Kindern, Jugendlichen und deren Familien. Dazu gehören zum Beispiel die Online-Spenden-Aktion Spardahilft.de oder das Projekt Stark ins Leben. Außerdem ist die Sparda-Bank Südwest, gemeinsam mit SR und SWR, Partner und Gründungsmitglied der Kinderhilfsaktion Herzessache.

Ein wichtiges Ziel unseres Engagements ist beispielsweise die Stärkung von Kompetenzen. Ganz im Sinne der genossenschaftlichen Idee der „Hilfe zur Selbsthilfe“ möchten wir (junge) Menschen dazu befähigen, gute Entscheidungen zu treffen. 2014 ist die Sparda-Bank Südwest eine Bildungspartnerschaft mit der Gustav-Stresemann-Wirtschaftsschule Mainz (GSW) eingegangen. Erklärtes Ziel dieser Partnerschaft ist es, den Schülerinnen und Schülern die

Vielfalt der Berufswelt anhand von praxisorientierten Bildungsprojekten näherzubringen und eine Orientierung bei der Berufsfindung zu sein.

Mit dem Projekt „Stark ins Leben – die Sparda-Bank-Stiftung aktiv für Schulen“ gibt die Sparda-Bank-Stiftung seit 2013 Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, Sozialkompetenztrainings zu besuchen, um sich Stärken und Talente bewusst zu machen und Kompetenzen weiterzuentwickeln, die für die individuelle Lebensgestaltung nach der Schule wichtig sind.

Wir sehen es darüber hinaus als unsere Aufgabe an, über die geförderten Projekte zu berichten und Menschen für eine gute Sache zusammenzubringen. Mehr Informationen finden Sie auch unter: www.sparda-sw.de/engagement.

Wir sehen durch unsere Geschäftstätigkeit keine nennenswerten Risiken in Bezug auf Sozialbelange und führen daher keine Risikoanalyse durch.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Die Bilanzsumme der Sparda-Bank Südwest eG betrug zum 31.12.2017 rund 9,6 Mrd. Euro, der Bilanzgewinn lag bei rund 15 Mio. Euro. (vorläufige Zahlen, Stand 26.01.2018).

Die finanziellen Mittel für unser soziales und kulturelles Engagement in Rheinland-Pfalz und im Saarland stammen aus dem Gewinnspareverein der Sparda-Bank Südwest. Die Spendensumme im Jahr 2017 betrug 2,071 Mio. Euro. Möglich gemacht haben das die Kunden der Sparda-Bank Südwest, die als Mitglied im Gewinnspareverein der Sparda-Bank Südwest e.V. Gewinnsparelose erwerben und so die Chance nutzen, zu spielen, zu sparen und Gutes zu tun.

Von 6,- Euro monatlich pro Los sparen die Kunden selbst für sich 5,- Euro. 1,- Euro ist ihr Spieleinsatz, mit dem sie alle zwei Monate die Chance auf attraktive Sachpreise und Geldgewinne von 2,50 Euro bis 10.000,- Euro haben. 25 Prozent des Spieleinsatzes werden für gute Zwecke ausgeschüttet. Die Anzahl der teilnehmenden Lose lag, Stand November 2017, bei 690.283.

Die Stiftung erhält ihre Fördergelder aus dem Gewinnspareverein. Im Jahr 2017 wurden 1.093 Mio. Euro für künstlerische, kulturelle und soziale Zwecke ausgeschüttet.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die Sparda-Bank Südwest ist als Finanzinstitut von einigen gesetzlichen Regelungen betroffen. Dazu zählen zum Beispiel das Kreditwesengesetz (KWG), das Genossenschaftsgesetz, die Liquiditätsverordnung (LiqV), die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) sowie an die Compliance (MaComp).

Darüber hinaus zählen zu unseren zentralen Prinzipien die strenge Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln (Compliance), ein verantwortungsvoller Umgang mit allen Risiken sowie eine transparente Gestaltung der Geschäftsprozesse (Details siehe Kriterium 20).

Die Sparda-Bank Südwest als Genossenschaftsbank ist Mitglied im Verband der Sparda-Banken e.V. Dieser nimmt die Interessensvertretung der Sparda-Banken auf Landesebene wahr. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik. Außerdem ist die Sparda-Bank Mitglied im BVR, welcher die Interessen der Volks- und Raiffeisenbanken vertritt.

Mit unserem Anspruch auf Unabhängigkeit verfolgen wir keine intensive Vernetzung und Einflussnahme auf politischer Ebene. Vielmehr ist es unser Leitgedanke, in Einklang mit unserem Werteverständnis nach politischer Neutralität und Transparenz zu streben. Daher gibt es für unser Haus auch kein Konzept, um politische Einflussnahme auszuüben und dies ist auch für die Zukunft nicht geplant. Ergo können auch keine Auswirkungen festgestellt bzw. überprüft werden.

Aufgrund der strengen Compliance-Richtlinien und der regelmäßigen Schulung unserer Mitarbeiter sehen wir keine Risiken für unser Haus in Bezug auf Compliance, die mit der Geschäftstätigkeit und -beziehung, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind.

Bei der Spendenvergabepraxis durch den Gewinnspareverein der Sparda-Bank Südwest gilt, dass Spenden nur an regionalen Vereinen und Einrichtungen vergeben werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-S06

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

Die Sparda-Bank Südwest hat im Berichtsjahr 2017 keine Spenden an politische Organisationen vergeben.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Als Genossenschaftsbank sind der Schutz sowie das Vertrauen unserer Mitglieder und Kunden für uns von höchster Bedeutung. Zu den zentralen Prinzipien für unsere Unternehmensaktivitäten zählen deshalb die strenge Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln (Compliance), ein verantwortungsvoller Umgang mit allen Risiken (Risikomanagement) sowie eine transparente Gestaltung der Geschäftsprozesse.

Der Vorstand hat neben seiner strategischen und operativen Geschäftsführungstätigkeit auch die Einrichtung von Überwachungsverfahren zu gewährleisten, um das Unternehmen sowie dessen Mitglieder und Kunden vor Schaden zu bewahren. Hierzu ist ein umfangreiches internes Kontrollsystem gemäß den MaRisk implementiert. Auf der ersten Ebene sind in die jeweiligen risikorelevanten Geschäftsprozesse Kontrollverfahren, Kontrollen nach dem Vier-Augen-Prinzip sowie umfangreiche Kompetenz- und Genehmigungsstufen implementiert. Hinzu kommt die strenge Einhaltung der Funktionstrennungsvorgaben der Bankenaufsicht.

Auf der zweiten Ebene hat die Bank vielfältige Compliance-Funktionen eingeführt, welche federführend in der eigens hierfür im Jahr 2015 gegründeten Abteilung Compliance-Management zentral koordiniert und gesteuert werden, um die immer anspruchsvolleren und komplexeren regulatorischen Anforderungen langfristig mit einem Höchstmaß an Rechtssicherheit zu erfüllen.

Dazu zählen die Bereiche Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen gemäß §25h Kreditwesengesetz; zusätzlich dezidierte Vorgaben zum Umgang mit Zuwendungen in Form einer Geschenke- und Zuwendungsrichtlinie, vollständige Transparenz und Überwachung der Sozialadäquanz, Angemessenheit und des Interessenkonfliktpotentials; Einrichtung eines anonymen Whistle-Blowing-Kanals über den Verband der Sparda-Banken; Datenschutz; WpHG-Compliance: die Sicherstellung der Gesetzeskonformität in der Wertpapierberatung; MaRisk-Compliance: Hinwirkung auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung der für das Institut wesentlichen rechtlichen Regelungen gemäß den Vorgaben der Bankenaufsicht und des Bundesverbandes der Volks- und Raiffeisenbanken (BVR) mit dem Fokus des Verbraucherschutzes; Informationssicherheit und Arbeitssicherheit.

Ergänzend zur Abteilung Compliance-Management hat die Sparda-Bank Südwest einen Datenschutzbeauftragten sowie einen Informationssicherheitsbeauftragten bestellt, deren Aufgabe es ist, die Einhaltung der Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie einen sicheren IT-Betrieb sicherzustellen.

Die Interne Revision vervollständigt das umfangreiche Überwachungssystem. Eine hohe fachliche Qualifikation und die nötige Unabhängigkeit gewährleisten, dass alle Prüfungen selbstständig, eigenverantwortlich und unbefangen durchgeführt werden können. Durch ein adressatenorientiertes und umfangreiches Berichtswesen ist die zeitnahe und aufsichtskonforme Information an das Aufsichtsorgan sichergestellt.

Die Mitarbeiter der Sparda-Bank Südwest werden regelmäßig zu den Themen Geldwäsche, Betrugsprävention, Compliance, Datenschutz und Datensicherheiten geschult, was zu einer gelebten Etablierung und Pflege einer Compliance-Kultur dient.

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr die ihm nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben erfüllt. Er nahm seine Überwachungsfunktion wahr und fasste die in seinen Zuständigkeitsbereich fallenden Beschlüsse. Dies umfasste auch die Befassung mit der Prüfung nach § 53 GenG. Auch die Prüfung der Entsprechenserklärung zählt zu den Aufgaben des Aufsichtsrats. Der Vorstand informierte den Aufsichtsrat und die Ausschüsse des Aufsichtsrats in regelmäßigen Sitzungen über die Geschäftsentwicklung, die Risikosituation, die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie über besondere Ereignisse. Darüber hinaus stand der Aufsichtsratsvorsitzende in einem engen Informations- und Gedankenaustausch mit dem Vorstand. Im Jahr 2017 hat der Aufsichtsrat insgesamt 14 Sitzungen abgehalten. Schwerpunkte der Beratungen im Aufsichtsrat bildeten die geschäftliche Entwicklung sowie die Risikosituation der Bank. Der Aufsichtsrat hat aus seiner Mitte einen Kreditausschuss, einen Vergütungskontrollausschuss, einen Nominierungsausschuss, einen Risikoausschuss und zwei Prüfungsausschüsse gebildet. Die Ausschüsse berichten über ihre Tätigkeit regelmäßig in den Sitzungen des Gesamtaufsichtsrats.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-S03

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Im Rahmen der Prävention von Geldwäsche, Betrug, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen sind verschiedene Sicherungsmaßnahmen innerhalb der Sparda-Bank Südwest implementiert. Hierzu gehören insbesondere eine Geschenke- und Zuwendungsrichtlinie, ein anonymer Whistle-Blowing-Kanal über den Verband der Sparda-Banken und die Durchführung von regelmäßigen Schulungen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die bestehende Geschenke- und Zuwendungsrichtlinie und die damit verbundenen Verbote bzw. Meldepflichten laufend informiert. Auf Basis der im Jahr 2017 erfolgten Meldungen sind keine erhöhten Risiken erkennbar.

Leistungsindikator G4-S05

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Es sind keine Korruptionsfälle bei der Sparda-Bank Südwest bekannt, daher mussten bisher keine Abhilfemaßnahmen ergriffen werden.

Leistungsindikator G4-S08

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

Es wurden keine Bußgelder wegen Verstoß gegen Rechtsvorschriften im Berichtszeitraum 2017 verhängt.