



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

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

Sparda-Bank Südwest eG

Berichtsjahr	2018
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Andreas Manthe Robert-Koch-Straße 45 55129 Mainz Deutschland kontakt@sparda-sw.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Erklärung 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 eG wurde bereits vor mehr als 120 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 eG sind als Mitglieder gleichzeitig auch Eigentümer ihrer Bank. Mitbestimmung gehört zur Grundidee einer Genossenschaft. Bei der Sparda-Bank Südwest eG 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 40 SB-Centern in Rheinland-Pfalz und im Saarland vertreten und beschäftigte 2018 durchschnittlich insgesamt 663,5 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 5,65 % auf rund 10,2 Mrd. Euro. (vorläufige Zahlen, Stand 05.02.2019).

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 6. Juni 2019 wird der Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2018 auf unserer Internetseite sowie im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlicht.

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.

Die Sparda-Bank Südwest eG hat bisher noch keine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Aufgrund unserer genossenschaftlichen Struktur und unseres Selbstverständnisses sind wir aber in vielen Punkten bereits nachhaltig, d.h. wir handeln nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Grundsätzen. Unsere Kundinnen und Kunden sind als Mitglieder auch Eigentümer der Bank. Für uns als Genossenschaftsbank steht nicht die Gewinnmaximierung, sondern die langfristige Erfolgs- und Existenzsicherung im Vordergrund. Unternehmenszweck ist die wirtschaftliche Förderung und Betreuung der Mitglieder. 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 eG im Miteinander erleben. Unser Anspruch ist es, Baufinanzierer Nr. 1 und die beste Bank für Privatkunden in unserem Geschäftsgebiet zu sein. Bauen, Wohnen und die vielen Wechselfälle des Lebens sind existentielle Themen, die wir täglich in Kundengesprächen erleben und für die wir nachhaltige Lösungen erarbeiten. Darüber hinaus gehört soziales Engagement in der Region von Beginn an zum genossenschaftlichen Selbstverständnis der Bank. Außerdem sind wir ein attraktiver Arbeitgeber und nehmen auch unsere Verantwortung als Ausbildungsbetrieb und regional verwurzelt Unternehmen wahr. Damit zeigen sich die enge Verbundenheit mit der Region und eine starke Kundennähe. Die Sparda-Bank Südwest eG leistet einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der Region, z.B. durch die Förderung von Vereinen, Kindergärten und Schulen durch Mittel des Gewinnspartners der Sparda-Bank Südwest e.V. und der Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Sparda-Bank Südwest eG.

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 eG ist eine regionale Genossenschaftsbank und spezialisiert auf Privatkunden. Somit ist sie untrennbar mit den Menschen vor Ort 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.

Positive Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit sind eindeutig die ökonomische Förderung und Stabilität unserer Mitglieder und damit der Region. Wo keine Stabilität existiert, fällt es schwer, soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Gesellschaft voranzutreiben. Somit dürfte hier ein wesentlicher

positiver Anteil unserer Leistungen liegen.

Der Sparda-Bank Südwest eG ist durchaus bewusst, dass die eigene Geschäftstätigkeit Auswirkungen auf ökologische Belange hat. Wir stehen weltweit vor großen ökologischen und sozialen Herausforderungen, die uns auch direkt vor Ort in unserem Geschäftsgebiet und unserer Geschäftstätigkeit betreffen. Diese Aspekte waren für unsere Anspruchsgruppen bei der letzten durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse (2017) allerdings nicht von so hoher Wichtigkeit wie folgende Themen:

- die Wahrnehmung des Genossenschaftsgedankens (vgl. Kriterium 18. Gemeinwesen, 15. Chancengerechtigkeit)
- eine starke Mitgliederorientierung (vgl. Kriterium 18. Gemeinwesen, 15. Chancengerechtigkeit)
- eine hohe Kundenzufriedenheit
- attraktive Arbeitsplätze in der Region anbieten (vgl. Kriterium 15. Chancengerechtigkeit, 16. 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 Langfristigkeit und Stabilität und somit auf eine auf Nachhaltigkeit ausgelegte, transparente und verantwortungsvolle 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.

Diese genannten Punkte sind, wie bereits in den Vorjahren, ein wesentlicher Aspekt unseres unternehmerischen Handelns. Aber für uns ist es wichtig, weiterhin zukunftsfähig zu bleiben. Daher werden wir drei weitere Aspekte, die sich zunächst nicht als wesentlich für unsere Stakeholder gezeigt haben, in unserem zukünftigen Managementprozess berücksichtigen: -

1. Digitalisierung
2. demografischer Wandel
3. Ökologische Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit

Die ersten beiden Punkte stehen bereits seit 2017 im Fokus: Mit der Tendenz zur Digitalisierung geht bei uns zwar keine Schließung von Filialen einher. Dennoch müssen wir mittel- bis langfristig damit rechnen, dass - neben der persönlichen Betreuung - die digitalen Prozesse zukünftig noch stärker nachgefragt werden. Im Rahmen des demografischen Wandels müssen wir daher in Zukunft Alternativen für unsere meist älteren Mitglieder anbieten, die eine persönliche Betreuung bevorzugen. Der dritte Punkt hat durch die gesellschaftlichen und politischen Debatten aber auch durch die offensichtlichen klimatischen Veränderungen und deren direkte Auswirkungen auf uns und unsere Kunden an Brisanz gewonnen. Hier sehen wir mögliche zukünftige Handlungsfelder. Wir werden diese fortlaufend prüfen und ggf. entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Aus den hier genannten wesentlichen Aspekten ergeben sich insbesondere Chancen:

Chancen:

Gerade der Genossenschaftsgedanke gewinnt zunehmend an Attraktivität in einer sich immer schneller wandelnden Welt. Er garantiert Stabilität und Verlässlichkeit. Damit und mit unserem Engagement für das Gemeinwesen stehen wir auf einem starken Fundament, um zukünftige Herausforderungen für unsere Mitglieder in der Region zu meistern.

Risiken: Risiken betrachten wir aufgrund der dauerhaft positiven Rückmeldungen unserer Anspruchsgruppen und der stabilen Geschäftsentwicklung als relativ gering.

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.

Kontinuität und Verlässlichkeit sind wichtige Elemente unserer Geschäftspolitik. 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. Die Ende 2017 begonnen Überlegungen, inwiefern wir unsere Geschäftspolitik durch Nachhaltigkeitsziele ergänzen können, werden wir 2019/2020 fortsetzen. Daher liegt zurzeit noch kein fertig entwickeltes Nachhaltigkeitskonzept vor.

Wir werden weiterhin den genossenschaftlichen Kerngedanken der „Förderung der Mitglieder“ vorantreiben. Einhergehend mit einer klaren Positionierung als Bank für Privatkunden.

Ende 2019 werden wir den IT-Dienstleister wechseln. Die Neugestaltung unserer IT-Welt ist für die Anforderungen der Zukunft unabdingbar und hat daher hohe Priorität.

Wir reagieren damit auf veränderte Kundenbedürfnisse insbesondere im Bereich des Mobile Banking, erhöhte Anforderungen bei der Implementierung regulatorischer Vorgaben in die bankinternen Prozesse und stetig wachsendem Aufwand bei der IT-Sicherheit. Wir haben uns daher für die FIDUCIA & GAD

IT AG, den IT-Dienstleister der genossenschaftlichen Bankengruppe entschieden und verfolgen damit das Ziel, den Erfolg unserer Bank zu sichern und so auch zukünftig unseren Mitgliedern in allen finanziellen Fragen bedarfsgerechte Lösungen bieten zu können.

Auch das Ziel, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein bleibt unverändert erhalten. Wir setzen auf motivierte Mitarbeiter, wollen Leistung erlebbar machen und wünschen uns, dass unsere Mitarbeiter stolz sind auf ihren Erfolg.

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.

Im Laufe des Entwicklungsprozesses des Nachhaltigkeitsprogrammes werden wir auch den Diskurs rund um die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen aufnehmen und entscheiden, welche der 17 Ziele wir durch unsere Arbeit am besten unterstützen können.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Wie bereits in der DNK-Erklärung 2017 beschrieben, liegt eine Wertschöpfungskette im klassischen Sinn 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 eG im Wesentlichen selbst und zwar in der Region.

Die Sparda-Bank Südwest eG 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 setzen wir auf konservative und sichere Anlagen und haben auch das Thema Nachhaltigkeit verstärkt im Fokus. Seit Ende 2018 investieren wir hier z.B. in Greenbonds. Außerdem schließen wir Investitionen in Unternehmen aus, die im Rüstungsbereich tätig sind. Dies wurde 2018 vorbereitet und am 2. Februar 2019 in unseren Anlagerichtlinien entsprechend festgeschrieben.

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.

Wir werden die ökologischen und sozialen Aspekte innerhalb unseres Wertschöpfungsnetzes untersuchen. Dabei werden wir auch, wo nötig, die Kommunikation mit Lieferanten und Partnern aufnehmen.

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 eG 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 kann der Vorstand direkt, bzw. können die jeweiligen Fachbereiche im Rahmen ihrer Kompetenzen selbst 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.

Durch die erste DNK-Erklärung 2017 ist das Thema Nachhaltigkeit deutlich stärker in den Fokus der an der Erstellung beteiligten Führungskräfte gerückt, so dass hier ein positives Bewusstsein für Nachhaltigkeitsfragen entstanden ist. Schon heute kann jeder im Unternehmen Nachhaltigkeit vorleben und zum Erfolg beitragen. 2014 wurde in der Sparda-Bank Südwest eG das „Ideenmanagement“ eingeführt, als schlanke, moderne Version des betrieblichen Vorschlagswesens (Details siehe Kriterium 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen). Die Aufgabe des Ideenmanagements 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. Aber in einzelnen Bereichen werden bereits Daten erhoben:

Kunden/Mitglieder:

Wir orientieren uns an der Zufriedenheit unserer Mitglieder und wie sie die Sparda-Bank Südwest eG wahrnehmen. Dabei setzen wir auf das direkte Gespräch sowie den jährlichen Kundenmonitor. Dies zeigt, ob sie mit den von uns angebotenen Produkten und unserem Service zufrieden sind.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Wir erheben jährlich Daten aus Fluktuationsquoten, Krankheitsquoten, Auszubildendenquoten, Teilzeitquoten. Anhand dieser Zahlen und regelmäßiger Befragungen bewerten wir die Mitarbeiterzufriedenheit. Außerdem hat der Betriebsrat gemeinsam mit dem Vorstand auf Basis einer Mitarbeiterumfrage, welche auf der Betriebsversammlung 2017 stattfand, mit der „WIRFabrik“ 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-Erklärung 2017, das Fundament gelegt, Informationen und Daten zur nichtfinanziellen Aktivität der Sparda-Bank Südwest eG ein Benchmark-Instrument zur Verfügung zu haben, um unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung messen zu können.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Die Sparda-Bank Südwest eG 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. Darüber hinaus haben wir gemeinsam mit den anderen Sparda-Banken im Jahr 2018 einen Verhaltenskodex erarbeitet, der 2019 auf der Homepage der Sparda-Bank Südwest eG veröffentlicht wird.

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). Seit der letzten DNK-Erklärung hat es hier keine Änderungen gegeben. Das Anreiz- und Vergütungssystem der Sparda-Bank Südwest eG orientiert sich am nachhaltigen Gesamterfolg der Bank und steht mit den in den Strategien niedergelegten Zielen in Einklang. Es ist so ausgerichtet, dass keine Anreize entstehen, unverhältnismäßig hohe Risikopositionen einzugehen.

Bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme werden folgende interne Kontrolleinheiten 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.

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

Nachhaltigkeitsziele im Sinne der ökologischen oder sozialen Nachhaltigkeit sind derzeit noch nicht in den monetären oder nicht-monetären Zielen verankert. Daher sind sie auch kein Bestandteil der Evaluation unseres Vorstandes.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii. Abfindungen;
 - iv. Rückforderungen;
 - v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragsätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Hier hat sich in Vergleich zur DNK-Erklärung 2017 nichts verändert: Die Vergütungspolitik entspricht den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung, 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 Vertreterversammlung 2017 letztmals genehmigt wurden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Kennzahlen zur Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters werden aus wettbewerblichen Gründen 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.

Als genossenschaftliche Bank ist für uns das „Wir“ sehr wichtig. Daher legen wir großen Wert auf Kommunikation und Dialog mit unseren Mitgliedern, Kunden und Mitarbeitern sowie weitere Personenkreise, die als Multiplikatoren wirken. 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.

Wir haben keinen Prozess im Sinne der Stakeholder-Definition und -analyse eingeführt, um unsere Anspruchsgruppen zu identifizieren. Die hier genannten Gruppen sind jedoch diejenigen, die wir seit langem in unserem Hause als die wichtigsten Personenkreise betrachten, so dass diese auch als klassische Anspruchsgruppen zu betrachten sind.

Kundinnen und Kunden

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/ihremeinung.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>) Alle zwei Monate informiert das Kundenmagazin „sparda aktuell“ über Wissenswertes aus der Sparda-Bank Südwest.

Mitgliedervertreterinnen und -vertreter

Die Interessen der Sparda-Bank-Mitglieder werden von gewählten Mitgliedervertreterinnen und -vertretern in der Vertreterversammlung wahrgenommen, die einmal pro Jahr stattfindet. Vorstand und Aufsichtsrat treten persönlich mit den Mitgliedervertretern in Kontakt und erörtern wichtige Fragen der Genossenschaft.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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 (vgl. Kriterium 6. Regeln und Prozesse). Das „Ideenmanagement“ ist als schlanke, moderne Version des betrieblichen Vorschlagswesens eingeführt worden. 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. Gemeinsam mit dem Betriebsrat hat der Vorstand 2017 mit der „WIR-Fabrik“ ein neues Instrument zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit ins Leben gerufen.

Kooperationspartner und Dienstleister

Wir kommunizieren im Rahmen der täglichen Arbeit regelmäßig mit unseren Kooperationspartnern und Dienstleistern. Diese Kommunikation findet auf allen Ebenen und über die verschiedensten Kanäle statt.

Medien und Multiplikatoren

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 eG und des Gewinnsparevereins der Sparda-Bank Südwest e.V. 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 GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:*
- i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;*
 - ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.*

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, wie unter Kriterium 2. Wesentlichkeit erwähnt, 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.

Die von unseren Stakeholdern geäußerten Themen und Wünsche werden von uns berücksichtigt: 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.

Wie in Kriterium 2. Wesentlichkeitsanalyse bereits angemerkt, waren für unsere Anspruchsgruppen ökologische Themen bisher nicht relevant.

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. Bei der Sparda-Bank Südwest eG steht Mitgliederorientierung vor Gewinnmaximierung. In die Abstimmungsprozesse fließen Rückmeldungen von Kunden, Mitarbeitern und Fachabteilungen ein, zunehmend auch ökologische Überlegungen wie die Senkung des Papier- und Energieverbrauchs.

Da noch keine Nachhaltigkeitsstrategie vorliegt, ermitteln wir derzeit keine sozialen und ökologischen Wirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen.

Die Sparda-Bank Südwest eG 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 2018 der FairWorldFonds, 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 im Jahr 2019 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 eG berät ihre Kunden bei Projekten im Bereich der erneuerbaren Energien. Im Jahr 2018 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. Ein wesentlicher Aspekt des Ideenmanagements wird es zukünftig sein, die Mitarbeiter explizit zu guten Ideen rund um Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung anzuregen.

Wir rechnen für die Zukunft mit Einsparungen beim Verbrauch von Papier- und Transportkosten durch PEM (digitales Posteingangsmanagement) und das Druckerkonzept der Sparda-Bank Südwest eG. Das Druckerkonzept hat dazu geführt, dass die persönlichen Drucker abgeschafft wurden und stattdessen weniger aber zentral platzierte 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](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Bisher hat die Sparda-Bank Südwest eG 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. Bereits in der Vergangenheit wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Energieverbrauch zu senken. 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.

Detaillierte Kennzahlen zu Verbrauch und Einsparungen von Strom, Wasser und Kraftstoff wurden bisher nicht erhoben. Wesentliche Risiken sind unserer Ansicht nach nicht gegeben.

Uns ist bewusst, dass wir über den Aufbau eines Kontrollsystems nachdenken müssen. Als ersten Schritt werden wir 2019 prüfen, was für eine genaue Erfassung des Ressourcenverbrauchs in einzelnen Segmenten nötig ist und welche Rahmenbedingungen geschaffen werden müssten, um eine Dokumentation zu gewährleisten.

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 eG 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 um Transportfahrten einzusparen. Wir haben das Ziel, den Papier- und Toner-Verbrauch an unseren Kontoauszugsdruckern weiter 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.

Wie in Kriterium 4. Wertschöpfungskette dargestellt, basiert unsere Arbeit nicht auf materiellen Rohstoffen und ist auch nicht sehr energieaufwändig. Wir sehen keine wesentlichen Risiken für Ressourcen und Ökosysteme, die durch unsere Geschäftstätigkeit bzw. Dienstleistungen entstehen könnten. Daher haben wir bisher keine Risikoanalyse durchgeführt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

*Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:*
- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;*
 - ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.*

Detaillierte Kennzahlen zu Verbrauch und Einsparungen von Verpackungen wurden bisher nicht erhoben. Im Rahmen des Entwicklungsprozesses zukünftiger Nachhaltigkeitsmaßnahmen wird dies ein Punkt sein, den wir detailliert untersuchen und darüber entscheiden werden, wie wir die Kennzahlenerfassung zukünftig durchführen. (vgl. auch 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen)



Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i. Stromverbrauch
 - ii. Heizenergieverbrauch
 - iii. Kühlenergieverbrauch
 - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i. verkauften Strom
 - ii. verkaufte Heizungsenergie
 - iii. verkaufte Kühlenergie
 - iv. verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Detaillierte Kennzahlen zu Verbrauch und Einsparungen von Kraftstoff aus fossilen Brennstoffen wurden bisher nicht erhoben. Im Rahmen des Entwicklungsprozesses zukünftiger Nachhaltigkeitsmaßnahmen wird dies ein Punkt sein, den wir detailliert untersuchen und darüber entscheiden werden, wie wir die Kennzahlenerfassung zukünftig durchführen. (vgl. auch 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen)

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Detaillierte Kennzahlen zu Verbrauch und Einsparungen von Strom und Energie wurden bisher nicht erhoben. Im Rahmen des Entwicklungsprozesses zukünftiger Nachhaltigkeitsmaßnahmen wird dies ein Punkt sein, den wir detailliert untersuchen und darüber entscheiden werden, wie wir die Kennzahlenerfassung zukünftig durchführen. (vgl. auch 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen)



Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i. Oberflächenwasser;
- ii. Grundwasser;
- iii. Meerwasser;
- iv. produziertes Wasser;
- v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i. Oberflächenwasser;
- ii. Grundwasser;
- iii. Meerwasser;
- iv. produziertes Wasser;
- v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Detaillierte Kennzahlen zu Verbrauch und Einsparungen von Wasser wurden bisher nicht erhoben. Im Rahmen des Entwicklungsprozesses zukünftiger Nachhaltigkeitsmaßnahmen wird dies ein Punkt sein, den wir detailliert untersuchen und darüber entscheiden werden, wie wir die Kennzahlenerfassung zukünftig durchführen. (vgl. auch 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen)

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Detaillierte Kennzahlen zu Abfällen und gefährlichen Abfällen wurden bisher nicht erhoben. Im Rahmen des Entwicklungsprozesses zukünftiger Nachhaltigkeitsmaßnahmen wird dies ein Punkt sein, den wir detailliert untersuchen und darüber entscheiden werden, wie wir die Kennzahlenerfassung zukünftig durchführen (vgl. auch 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen). Grundsätzlich gilt, dass Sonderabfälle den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt werden. Darüber hinaus entsteht auch Abfall in Form von digitalem „Datenmüll“. Für diesen existiert ein zertifiziertes Löschkonzept unserer IT-Abteilung.

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, das keine Produkte, sondern Dienstleistungen anbietet, ist unser Ausstoß von THG-Emissionen gering. Die größten Emissionen gehen von unserem Papierverbrauch sowie Stromverbrauch und Heizbetrieb aus. Darüber hinaus wurde noch keine Nachhaltigkeitsstrategie definiert, die systematisch definierte Ziele zur Reduktion von THG-Emissionen enthalten könnte.

Aber wir haben bisher schon einiges getan, um klimarelevante Emissionen durch einzelne Maßnahmen 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 Vergänglichkeit reduziert hat.

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 Dienstreisen zwischen den Verwaltungsstandorten Mainz-Hechtsheim und Saarbrücken zu reduzieren.

Außerdem haben wir 2018 das „SpardaDienstrad“ in der Sparda-Bank Südwest eG als einen Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements eingeführt. Damit wird die körperliche Fitness und Gesundheit von Mitarbeitern durch die Nutzung eines Fahrrads oder E-Bikes für den Weg zur und von der Arbeitsstelle, sowie durch private Nutzung gefördert. Auf Wunsch der Mitarbeiter leaset die Sparda-Bank Südwest eG Fahrräder und E-Bikes über ein Leasingunternehmen und überlässt sie den Mitarbeitern auch zur privaten Nutzung. Dies trägt ebenfalls zur Verringerung von Autofahrten durch unsere Mitarbeiter bei. Im Jahr 2018 wurden 61 Fahrräder im Rahmen des Fahrrad-Leasings angeschafft. Diese können nach Ablauf der Leasingvereinbarung auf Wunsch von den Mitarbeitern privat übernommen werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

*Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;*
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;*
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.**
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.*
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.*
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*

Detaillierte Kennzahlen zu THG-Emissionen wurden bisher nicht erhoben. Im Rahmen des Entwicklungsprozesses zukünftiger Nachhaltigkeitsmaßnahmen wird dies ein Punkt sein, den wir detailliert untersuchen und darüber entscheiden werden, wie wir die Kennzahlenerfassung zukünftig durchführen. (vgl. auch 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen)

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Detaillierte Kennzahlen zu THG-Emissionen wurden bisher nicht erhoben. Im Rahmen des Entwicklungsprozesses zukünftiger Nachhaltigkeitsmaßnahmen wird dies ein Punkt sein, den wir detailliert untersuchen und darüber entscheiden werden, wie wir die Kennzahlenerfassung zukünftig durchführen. (vgl. auch 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen)

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Detaillierte Kennzahlen zu THG-Emissionen wurden bisher nicht erhoben. Im Rahmen des Entwicklungsprozesses zukünftiger Nachhaltigkeitsmaßnahmen wird dies ein Punkt sein, den wir detailliert untersuchen und darüber entscheiden werden, wie wir die Kennzahlenerfassung zukünftig durchführen. (vgl. auch 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen)

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Detaillierte Kennzahlen zu THG-Emissionen wurden bisher nicht erhoben. Im Rahmen des Entwicklungsprozesses zukünftiger Nachhaltigkeitsmaßnahmen wird dies ein Punkt sein, den wir detailliert untersuchen und darüber entscheiden werden, wie wir die Kennzahlenerfassung zukünftig durchführen. (vgl. auch 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen)

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 eG verfolgt eine Personalstrategie, die auf Langfristigkeit basiert (lebensphasenorientierte Personalpolitik). Operativ verantwortlich für die Personalpolitik in unserem Hause ist die Personalabteilung. Die strategische Verantwortung trägt der Vorstand. Ziel ist es, eine zukunftsgerichtete Personalpolitik zu betreiben, attraktiver Arbeitgeber in der Region zu sein und zu bleiben und die richtigen Fachkräfte für uns zu gewinnen (vgl. auch Kriterium 16. Qualifizierung, Stichwort „Personalentwicklung“). Da Personalpolitik und -entwicklung kontinuierliche Themen sind, ist kein Datum für die Zielerreichung definiert worden. Inwiefern sich unsere Personalstrategie bewährt, überprüfen wir anhand von verschiedenen Instrumenten wie z.B. wirtschaftliche Zielerreichung, Mitarbeiterfluktuation, Mitarbeiterbefragungen, Personalentwicklungsgespräche, demografischer Wandel u.a. Sollte sich hier zeigen, dass die bisherige Strategie angepasst werden muss, so wird der Vorstand mit der zuständigen Abteilung zusammen Maßnahmen ergreifen, um diese entsprechend zu überarbeiten.

Wir sind ausschließlich national tätig und unterliegen daher der Gesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland. Die Entlohnung unserer Mitarbeiter basiert auf dem Tarifvertrag der Sparda-Banken. Die Sparda-Bank Südwest eG setzt auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik und bietet ihren Mitarbeitern viele Benefits, die in Auszügen auf unsere Homepage nachzulesen sind.

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

Darüber hinaus werden unsere Mitarbeiter durch einen starken und aktiven Betriebsrat vertreten. 2017 hatte der Betriebsrat gemeinsam mit dem Vorstand mit der „WIR-Fabrik“ ein neues Instrument zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit ins Leben gerufen. 2018 wurden die Ergebnisse der ersten beiden „WIR-Fabrik“-Workshops im Rahmen der Betriebsversammlung allen Mitarbeitern präsentiert.

Der Dialog mit unseren Mitarbeitern findet im alltäglichen Miteinander statt, in jährlichen Mitarbeitergesprächen, regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen und der jährlichen Betriebsversammlung. Darüber hinaus können alle Mitarbeiter, wie bereits beschrieben, über das Ideenmanagement Vorschläge für Verbesserungen im Unternehmen einbringen. Eine spezielle Förderung hinsichtlich Vorschläge zur Nachhaltigkeit besteht bisher noch nicht.

Außerdem bieten wir die Teilnahme an Weiterbildungsmöglichkeiten, sowie ein Zeitwertkonto und eine betriebliche Altersvorsorge an. Ein Arbeitssicherheitsbeauftragter sowie ein Schwerbehindertenvertreter sind bestellt.

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

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 Sparda-Bank Südwest eG legt großen Wert darauf, dass kein Mitarbeiter Nachteile aufgrund seiner Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung erfährt. Dies ist weder in unserer Unternehmenskultur noch nach der tariflichen oder der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig. Eine detaillierte Zieldefinition zur Erreichung der Chancengerechtigkeit gibt es daher nicht. Stattdessen existieren unterschiedliche Maßnahmen, die ineinandergreifen, wie z.B. der in Kriterium 8. Anreizsysteme erwähnte Tarifvertrag. Außerdem fördern wir die

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse, 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). Diese Toolbox wird regelmäßig aktualisiert und um Themen erweitert, die sich im Arbeitsalltag aus dem engen Austausch mit unseren Mitarbeitern herauskristallisieren.

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).

Die Sparda-Bank Südwest eG 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.

Unser Erfolg basiert auf gut ausgebildeten, 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.

Da Personalentwicklung ein kontinuierliches Thema ist und sich auch an den persönlichen Bedürfnissen unserer Mitarbeiter orientiert, ist eine Festlegung von Zielen hier nicht sinnvoll, so dass messbare Ziele im Sinne eines Managementsystems nicht festgelegt wurden (Zahlen, Daten).

In Zeiten flacher Hierarchien bietet die Sparda-Bank Südwest eG ihren Mitarbeitern neben der Möglichkeit einer Führungslaufbahn auch die Chance auf eine Fachlaufbahn. Die Sparda-Bank Südwest eG übernimmt für ihre Mitarbeiter außerdem die Weiterbildungskosten für den Studiengang „Bankfachwirt“, „Bankbetriebswirt“ und unter bestimmten Bedingungen für vergleichbare Studiengänge.

Gesamtgesellschaftliche Wandlungsprozesse wie die demographische Entwicklung spiegeln sich auch im Mikrokosmos Bank wider. Die Sparda-Bank Südwest eG 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 Stiftungsfamilie BSW & EWH. Das Themenspektrum umfasst die Themen Gesundheit und Soziales, Reise und Erholung, Bewegung und Ernährung sowie Kultur und Freizeit.

Insgesamt sehen wir keine negativen Auswirkungen oder Risiken unserer Geschäftstätigkeit, die sich auf die Qualifizierung unserer Mitarbeiter ausrichten könnte.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16



Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Berichtsjahr 2018 lag die Zahl der Arbeitsunfälle bei 20 mit 150 Fehltagen (davon 12 Wegeunfälle mit 132 Fehltagen). Insgesamt lag die Gesundheitsquote 2018 bei 93,29 %. Arbeitsbedingte Todesfälle kommen im Finanzdienstleistungssektor normalerweise nicht vor. 2018 gab es bei der Sparda-Bank Südwest eG erwartungsgemäß keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

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 GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i. Geschlecht;
- ii. Angestelltenkategorie.

In der folgenden Aufstellung ist die durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung für das Jahr 2018 dargestellt:

Auszubildende:

- 468h in Schulblöcken
- 84,24h 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 GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- Geschlecht;*
- Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;*
- Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).*

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- Geschlecht;*
- Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;*
- Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).*

Für die Sparda-Bank Südwest eG ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Nationalität oder Religion eine Selbstverständlichkeit; daher werden diese Angaben (abgesehen vom Geschlecht) nicht personalstatistisch erfasst.

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter der Sparda-Bank Südwest eG – Stand 14.02.2019:

	Vorstand (Vollzeit)	
	Männlich	Weiblich
Bis unter 25	-	-
Von 25 bis unter 35	-	-
Von 35 bis unter 45	-	1
Von 45 bis unter 50	-	-
Von 50 bis unter 55	-	-
Ab 55	3	-

	Aufsichtsrat	
	Männlich	Weiblich
Bis unter 25	-	-
Von 25 bis unter 35	-	1
Von 35 bis unter 45	-	1
Von 45 bis unter 50	2	-
Von 50 bis unter 55	2	-
Ab 55	9	1

	Direktoren/Leiter strat. Stabsstellen (Vollzeit)	
	Männlich	Weiblich
Bis unter 25	-	-
Von 25 bis unter 35	-	-
Von 35 bis unter 45	4	1

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Von 45 bis unter 50	1	
Von 50 bis unter 55	1	1
Ab 55		1

	Abteilungsleiter/Leiter der Gebietsdirektionen (Vollzeit)		
	Männlich		Weiblich
		Schwerbehinderung	
Bis unter 25	-	-	-
Von 25 bis unter 35	3	-	2
Von 35 bis unter 45	4	-	-
Von 45 bis unter 50	8	-	2
Von 50 bis unter 55	5	-	2
Ab 55	3	1	2

	Betriebsrat (Vollzeit)	
	Männlich	Weiblich
Bis unter 25		
Von 25 bis unter 35		
Von 35 bis unter 45	1	1
Von 45 bis unter 50	3	
Von 50 bis unter 55	2	1
Ab 55	2	

	Betriebsrat (Vollzeit)	
	Männlich	Weiblich
Bis unter 25		
Von 25 bis unter 35		
Von 35 bis unter 45	1	1
Von 45 bis unter 50	3	
Von 50 bis unter 55	2	1
Ab 55	2	

	Mitarbeiter			
	Männlich		Weiblich	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
Bis unter 25	1	27	-	36
Von 25 bis unter 35	1	56	18	60
Von 35 bis unter 45	1	67	62	42
Von 45 bis unter 50	2	49	52	27
Von 50 bis unter 55	4	41	62	35
Ab 55	4	54	52	37

	Mitarbeiter mit Schwerbehinderung			
	Männlich		Weiblich	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
Bis unter 25	-	-	-	-
Von 25 bis unter 35	-	-	-	-
Von 35 bis unter 45	-	1	-	1

Von 45 bis unter 50	-	-	1	-
Von 50 bis unter 55	1	3	8	4
Ab 55	1	3	4	3

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Die Sparda-Bank Südwest eG bietet den Beschäftigten ein Meldeverfahren an (sog. „Whistle-Blowing-Kanal“), über das die im Kreditwesengesetz (§25a Abs.1 Satz 6 Nr. 3 KWG) genannten Verstöße unter der Vertraulichkeit der Identität gemeldet werden können. Die Sparda-Gruppe hat die Meldestelle beim Verband der Sparda-Banken zentral eingerichtet.

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.

Im Berichtsjahr 2018 lag kein gemeldeter Diskriminierungsfall vor.

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.

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 eG 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 Menschenrechten, da wir uns an deutsche Gesetze und Vereinbarungen halten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Hierzu liegen uns für den Berichtszeitraum 2018 keine Daten vor, da diese bisher auf Grund der regionalen Ausrichtung als Genossenschaftsbank nicht erhoben wurden.

*Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Als regional ansässige Genossenschaftsbank erachten wir eine gesonderte menschenrechtliche Prüfung unserer Geschäftsstandorte als nicht relevant. Die Menschenrechte werden an allen Standorten als Selbstverständlichkeit betrachtet und eingehalten. Somit wurde also keine Betriebsstätte auf Menschenrechtsaspekte hin überprüft.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Mit unseren Lieferanten arbeiten wir größtenteils schon seit vielen Jahren vertrauensvoll zusammen. Dabei handelt es sich vorwiegend um Anbieter aus der Region bzw. aus Deutschland. Eine systematische Bewertung nach sozialen Kriterien ist bisher nicht erfolgt. Wir gehen von der Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben und Menschenrechtskriterien durch unsere Lieferanten aus. Sollten wir davon in Kenntnis gelangen, dass hier hinsichtlich sozialer Aspekte Bedenken gegenüber einem unserer Lieferanten bestehen, werden wir dem nachgehen, dies prüfen und entsprechende Maßnahmen einleiten, die bis hin zum Abbruch der Geschäftsbeziehung reichen können.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Da keine gesonderte Prüfung auf soziale Auswirkungen durchgeführt wurde, können hierzu keine Angaben gemacht 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.

Engagement in der Region ist uns wichtig. Der Sparda-Gewinnssparverein und die Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Sparda-Bank Südwest eG haben im Jahr 2018 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. 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.

Seit 2016 machen wir Schülerinnen und Schülern, Eltern, Lehrerinnen und Lehrer mit SpardaSurfSafe fit für einen sicheren Umgang mit dem Internet und insbesondere mit sozialen Medien. 2018 haben 6 Veranstaltungen mit rund 11.000 Schülerinnen und Schülern stattgefunden.

Außerdem ist die Sparda-Bank Südwest eG, gemeinsam mit SR und SWR, Partner und Gründungsmitglied der Kinderhilfsaktion Herzenssache. 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 eG 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 GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;

iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die vollständige Jahresbilanz sowie die Gewinn- und Verlustrechnung der Sparda-Bank Südwest eG sind im Geschäftsbericht 2018 der Sparda-Bank Südwest eG nachzulesen, der im Anschluss an die Vertreterversammlung veröffentlicht wird und unter www.sparda-sw.de/bilanz einsehbar ist.

Zahlen auf einen Blick:	in Mio. EUR
Zinsüberschuss	123,8
Provisionsüberschuss	34,7
Verwaltungsaufwand	115,5
Bilanzgewinn	15,2
Forderungen an Kunden	6.479,7
Kundeneinlagen	8.608,8
Bilanzsumme	10.168,9
Cost-Income-Ratio (%)	0,73

vorläufige Zahlen, Stand 05.02.2019

Die finanziellen Mittel für unser soziales und kulturelles Engagement in Rheinland-Pfalz und im Saarland stammen aus dem Gewinnssparverein der Sparda-Bank Südwest e.V.. Die Spendensumme im Jahr 2018 betrug 2,109 Mio. Euro.

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.

Es gibt hier keine Veränderungen zu 2017. Die Sparda-Bank Südwest eG 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 eG 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 Südwest eG 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.

Bei der Spendenvergabepraxis durch den Gewinnssparverein der Sparda-Bank Südwest e.V. gilt, dass Spenden nur an regionale Vereine und Einrichtungen vergeben werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

*Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die Sparda-Bank Südwest eG hat im Berichtsjahr 2018 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 auch weiterhin 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.

Ziel ist es, keinerlei rechtswidriges Verhalten oder Korruptionsfälle zuzulassen. Dieses Ziel gilt grundsätzlich und wurde bisher regelmäßig, also auch im Berichtsjahr 2018, erreicht: Es wurden seit Einführung der Überwachungsverfahren keine Fälle von rechtswidrigem Verhalten oder Korruptionsfälle bekannt.

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.

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.

Ergänzend zur Abteilung Compliance-Management hat die Sparda-Bank Südwest eG 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 eG werden regelmäßig zu den Themen Geldwäsche, Betrugsprävention, Compliance, Datenschutz und Datensicherheiten geschult, was zu einer gelebten Etablierung und Pflege einer Compliance-Kultur dient.

Alle Mitarbeiter werden regelmäßig in Webbased-Trainings inklusive dokumentiertem Abschluss-Test zu Compliance-relevanten Themen geschult. Die Inhalte dieser Trainings werden regelmäßig aktualisiert und an neue Gesetze und Erkenntnisse angepasst.

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr 2018 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 DNK-Erklärung 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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Rahmen der Prävention von Geldwäsche, Betrug, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen sind verschiedene Sicherungsmaßnahmen innerhalb der Sparda-Bank Südwest eG 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.

Diese Sicherungsmaßnahmen gelten für alle Filialen sowie die Verwaltungsstandorte in Mainz und Saarbrücken (also für alle Betriebsstätten). Auf Basis der im Jahr 2018 erfolgten Meldungen sind keine erhöhten Risiken erkennbar.

*Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:*

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

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



Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;

ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;

iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurden keine Bußgelder wegen Verstoß gegen Rechtsvorschriften im Berichtszeitraum 2018 verhängt.