



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

Sparda-Bank Südwest eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Andreas Manthe

Robert-Koch-Straße 45
55129 Mainz
Deutschland

kontakt@sparda-sw.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2019, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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 2019 durchschnittlich insgesamt 661 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie weist für das abgelaufene Geschäftsjahr einen Bilanzgewinn von rund 15,2 Mio. Euro aus. Die Bilanzsumme erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 2,85 % auf rund 10,5 Mrd. Euro. (Stand 31.12.2019)

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

Nach der Vertreterversammlung am 25. Juni 2020 wird der Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2019 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 handelt aufgrund ihrer genossenschaftlichen Struktur und ihres Selbstverständnisses in vielen Punkten schon immer nachhaltig. Das heißt, auch wenn wir bisher noch keine Nachhaltigkeitsstrategie schriftlich fixiert haben, handeln wir nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Grundsätzen. Einem festgelegten Nachhaltigkeitsstandard folgen wir nicht, da unsere genossenschaftliche Struktur unser Selbstverständnis von nachhaltigem Handeln gestaltet.

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. Mit der Aussage „Neue Wege gemeinsam gehen.“ drücken wir die genossenschaftliche Verbundenheit auf dem Weg in die Zukunft aus – das, was Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter der Sparda-Bank Südwest eG im Miteinander erleben. Unser Anspruch ist es, (Bau-)Finanzierer 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. 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 Gewinnsparevereins der Sparda-Bank Südwest e.V. und der Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Sparda-Bank Südwest eG. 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.

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. In diesem Zusammenhang begrüßen wir die Benennung des Beirates für Sustainable Finance durch die Bundesministerien für Finanzen und Umwelt im Juni 2019. Wir erhoffen uns durch dessen Arbeit breite Unterstützung und einen zielgerichteten Ausbau einer nachhaltigen Finanzbranche.

Unsere letzte Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahre 2017 hat ergeben, dass ökologische Aspekte für unsere Anspruchsgruppen zunächst zweitrangig sind. Vielmehr ist der soziale Aspekt wesentlich: Dazu gehören insbesondere, dass die Sparda Bank genossenschaftlich organisiert ist (vgl. Kriterium 18. *Gemeinwesen, 15. Chancengerechtigkeit*), eine starke Mitgliederorientierung (vgl. Kriterium 18. *Gemeinwesen, 15. Chancengerechtigkeit*) – damit einher geht eine hohe Kundenzufriedenheit, sowie die Erwartung, attraktive Arbeitsplätze in der Region anzubieten (vgl. Kriterium 15. *Chancengerechtigkeit, 16. Qualifizierung*).

Ein Thema, das unsere Anspruchsgruppen zudem stark beschäftigt, sind die anhaltend niedrigen Zinsen. Insbesondere bei Anlegern und Sparern sind damit



Sorgen um ihren Vermögenserhalt bzw. Vermögensaufbau verbunden. In diesem Zuge gewinnt die persönliche Beratung durch gut ausgebildete Mitarbeiter und das Angebot von Alternativen zu klassischen Sparformen immer mehr an Bedeutung.

Im Zuge der zunehmenden Sensibilisierung der Bevölkerung in Sachen Klimawandel ist zu erwarten, dass auch zunehmend ökologische Aspekte für unsere Anspruchsgruppen sowohl in unserem Bankgeschäft als auch in unserem Bankbetrieb wichtiger werden. Dies wird dann für die nächste Wesentlichkeitsanalyse zu eruieren sein. Für 2020 ist ein Mitgliederdialog geplant, der das Ziel hat, wertvolle Beiträge mit konkreten Vorschlägen zur Zukunftssicherung zu erhalten.

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, immer häufiger auch zur energetischen Sanierung von Wohngebäuden. (75 Prozent der Gebäude in unserem Geschäftsgebiet sind älter als 25 Jahre)
- 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

Digitalisierung und demografischer Wandel sind Themen, die wir seit 2017 im Fokus haben. Unsere Kunden erwarten, dass wir Ihnen heute und auch in Zukunft modernes Banking bieten. Sie möchten smarte, mobile, einfache und sichere Lösungen nutzen können. Sie vertrauen darauf, dass unsere Angebote stets auf dem aktuellen Stand der gesetzlichen Vorgaben sind. Und sie

erwarten auch, dass wir auf der Kostenseite verantwortungsbewusst handeln. Daher hat sich die Sparda-Bank Südwest eG dazu entschlossen, ihren IT-Dienstleister zu wechseln. Dieses echte Großprojekt mit enormem Planungsaufwand, das viel technisches Know-how und ein starkes Team erfordert, stellt eine wichtige Entscheidung für die Zukunftsfähigkeit unserer Bank dar.

Die demografische Entwicklung spiegelt sich in der Altersstruktur unserer Kunden und Mitarbeiter wider. Bei der Weiterentwicklung digitaler Angebote müssen wir dafür Sorge tragen, die Bedürfnisse unserer meist älteren Mitglieder zu berücksichtigen und gegebenenfalls Alternativen anzubieten. Wir werden auch weiterhin eine persönliche Betreuung in unseren Filialen vor Ort ermöglichen.

Die ökologischen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit sind ein Thema, das durch die gesellschaftlichen und politischen Debatten aber auch durch die offensichtlichen klimatischen Veränderungen und deren direkte Auswirkungen auf uns und unsere Kunden weiter an Brisanz gewinnt. Hier sehen wir zukünftige Handlungsfelder. Wir werden diese fortlaufend prüfen und ggf. entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Aus den hier genannten wesentlichen Aspekten ergeben sich gleichermaßen Chancen wie Risiken:

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 haben wir ein gutes Fundament, um aus der Stärke heraus zukünftige Herausforderungen für unsere Mitglieder in der Region zu meistern.

Risiken:

Insbesondere die ökologischen Herausforderungen sowie der demografische Wandel können das Risiko bergen, dass wir mit unserer genossenschaftlichen Organisation und unserem Fokus auf die Region uns selbst einschränken. Dieses Risiko betrachten wir aber aufgrund der dauerhaften positiven Rückmeldungen unserer Anspruchsgruppen und der stabilen Geschäftsentwicklung (auch in Zeiten der Bankenkrise) als relativ gering. Die dauerhaft niedrigen Zinsen stellen nicht nur für private Anleger ein Problem dar. Sie belasten das Geschäftsmodell unserer Genossenschaftsbank und stellen weiterhin eine große Herausforderung für unsere Mitbewerber und uns dar.

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 der Genossenschaftsidee und 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, haben wir 2019 fortgesetzt und führen sie 2020 weiter. Daher liegt zurzeit noch kein fertig entwickeltes Nachhaltigkeitskonzept vor. Vielmehr ist es unser Ziel 2020 erste wichtige und konkrete Maßnahmen aus den bisherigen Betrachtungen und Analysen abzuleiten und zu beginnen. Die umgesetzten Maßnahmen und die daraus gezogenen Erkenntnisse sind wieder ein wichtiger Baustein für die Bewusstseinsbildung im Thema Nachhaltigkeit in unserem Haus.

Wir werden weiterhin den genossenschaftlichen Kerngedanken der „Förderung der Mitglieder“ vorantreiben. Einhergehend mit einer klaren Positionierung als Bank für Privatkunden mit der Ausrichtung (Bau-) Finanzierung Nr. 1 in unserem Geschäftsgebiet zu bleiben.

Mitte November 2019 haben wir erfolgreich den IT-Dienstleister gewechselt. Die Neugestaltung und Optimierung unserer IT-Welt ist für die Anforderungen der Zukunft unabdingbar und hat daher auch weiterhin eine 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.

Unsere Leistungen erfolgen einerseits in Form des Bankbetriebs, andererseits in Form des Bankgeschäfts. Daher ist es aus unserer Sicht sinnvoller, von einem „Wertschöpfungsnetz“ zu sprechen, als von einer „Wertschöpfungskette“. Unser Wertschöpfungsnetz hat sich im Vergleich zu den beiden vorherigen Berichtsjahren nicht verändert.

Zum Bankgeschäft: Das Kerngeschäft der Sparda Bank Südwest liegt im Kreditgeschäft, insbesondere in Baukrediten sowie Dienstleistungen rund um das Girokonto. An ausgesuchten Stellen arbeiten wir mit Verbundpartnern zusammen, mit denen uns ein langjähriges, vertrauensvolles Verhältnis verbindet. Hierzu gehören beispielsweise die Bausparkasse Schwäbisch Hall, die Münchener Hypothekenbank, die DEVK Versicherungen und die Fondsgesellschaft Union Investment. Die Union Investment ist stark nachhaltig ausgerichtet: Sie bekennt sich zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI), was einen direkten Einfluss auf die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich hat.

Bei unseren Eigenanlagen investieren wir seit Ende 2018 in Greenbonds. Wir investieren nicht in Unternehmen, die im Rüstungsbereich tätig sind und halten dies seit dem 2. Februar 2019 auch ausdrücklich in unseren Anlagerichtlinien fest.

Zum Bankbetrieb: Hierzu gehören alle Leistungen, die notwendig sind, um unsere Dienstleistungen im Bankgeschäft erbringen zu können. Dabei arbeiten wir Großteils mit regionalen Partnern zusammen, so dass die Wertschöpfung in der Region verbleibt, in der wir verwurzelt sind.

Die Sparda-Bank Südwest eG hat sich auf den Weg gemacht, ökologische und soziale Nachhaltigkeit tiefer in ihr Wertschöpfungsnetz zu integrieren. Hierzu wurde ein erweitertes Nachhaltigkeitsteam etabliert, das derzeit gemeinsam Inhalte, Rahmenbedingungen und Prozessschritte definiert und daraus weitere Schritte ableitet.

Um dies leisten zu können, haben wir im 4. Quartal 2019 begonnen einen Fragebogen zu entwickeln, der den Stakeholder-Dialog systematisch aufbauen soll. Dies soll uns helfen, noch besser zu verstehen, welche Auswirkungen unser Bankbetrieb und unser Bankgeschäft haben. Details dazu entnehmen Sie bitte Kriterium 9. *Beteiligung von Anspruchsgruppen*.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit wird folgendermaßen operationalisiert: Der Beauftragte für Nachhaltigkeit der Sparda-Bank Südwest eG, Andreas Manthe, gehört zum Vorstandsstab. Er stimmt sich eng mit dem zuständigen Vorstand ab.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Sparda-Bank Südwest eG nimmt ihre Verantwortung als regional verwurzelte Genossenschaftsbank für Privatkunden sehr ernst. Wichtige Aspekte der Nachhaltigkeit, wie Wirtschaftlichkeit (u.a. Förderung der Mitglieder) und soziales Engagement sind schon immer Bestandteil der Genossenschaftsidee. Des Weiteren verfügt die Sparda-Bank Südwest über einen Verhaltenskodex, der eine wichtige Richtschnur für alle Mitarbeiter des Hauses ist (vgl. Kriterium 7. *Kontrolle, Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte*). Zwar ist in unserer Strategie der Begriff Nachhaltigkeit noch nicht als Ganzes definiert und verankert, dennoch sind in diesem Jahr wichtige Weichen gestellt worden, um den notwendigen Handlungsrahmen für weitergehende Analysen und Aktivitäten zu konkretisieren. Eine Einbindung in die Geschäftsstrategie kann in Zukunft nur eine logische Konsequenz sein.

In einem gemeinsamen Workshop mit Vertretern aus den Bereichen Facility Management, Rechnungswesen, Kommunikation, sowie einem externen DNK-Schulungspartner wurden Grundlagen für eine intensivere und gemeinsame Auseinandersetzung abgestimmt, die im Anschluss durch den Gesamtvorstand befürwortet wurde.

Dazu gehören folgende Punkte:

1. Eine umfassende Bestandsaufnahme liegt uns vor. Im nächsten Schritt geht es nun darum, Fachbereiche gezielt in den Prozess einzubinden, um Themenfelder intensiver zu bearbeiten und gemeinsam weitere Potenziale zu heben. Eine Vertiefung des Themas Nachhaltigkeit inkl. der

Einbeziehung von Fachabteilungen wird ausdrücklich vom Vorstand unterstützt. Auf Basis dessen, wird der Beauftragte für Nachhaltigkeit 2020 verstärkt auf Bereiche und Mitarbeiter zugehen, die für den Austausch, die Ideenfindung und die Umsetzung von Maßnahmen wichtig sind.

2. Um den Prozess langfristig in Gang zu setzen, werden wir in Zukunft Themenjahre ausrufen. Dies gewährleistet zum einen eine sinnvolle und intensive Auseinandersetzung mit verschiedenen Themen neben unserem Kerngeschäft. Zum anderen soll diese sorgfältige Vorgehensweise unsere Glaubwürdigkeit hinsichtlich unseres Engagements nach innen und nach außen stärken.
3. Des Weiteren muss die Kommunikation über die Aktivitäten mit allen Mitarbeitern der Sparda-Bank Südwest eG angestoßen werden. Bisher ist dies hauptsächlich über die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt. Ein erster wichtiger Schritt dabei ist, dass bei schriftlich eingereichten Vorstandsbeschlüssen eine Abfrage über die Vorlage erfolgt, ob nachhaltige Aspekte bei der Entscheidungsfindung und Empfehlung berücksichtigt wurden. Dies erfordert eine bewusste erste Auseinandersetzung mit den Aspekten der Nachhaltigkeit. Wichtig dabei ist, dass dabei verifiziert wird, was für ein verantwortungsbewusstes Unternehmen die beste Lösung ist – auch wenn dies nicht immer die ökologische Lösung ist. Eine solche Vorlage wurde 2019 erarbeitet und soll 2020 zum Einsatz gebracht werden. Eine weitergehende Sensibilisierung und Einbeziehung der Mitarbeiter wird als notwendig erachtet und muss auch 2020 fokussiert angegangen werden.

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, so dass hier eine Berichterstattung über die Steuerung und die Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen derzeit nicht möglich ist. 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. Dieses ist nach wie vor gültig. Die dort beschriebenen Grundsätze sollen bei der Umsetzung ethischen Verhaltens unterstützen. Unsere genossenschaftlichen Werte basieren auf: Vertrauen, Selbstverantwortung, Hilfe zur Selbsthilfe und einem partnerschaftlichen Umgang auf Augenhöhe.

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 wurde (www.sparda-sw.de/bilanz).

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 berücksichtigten 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 Beitragssätzen 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 2018 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.

Hier hat sich in Vergleich zur DNK-Erklärung 2018 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.

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. Daran hat sich im Vergleich zu den vorherigen Berichtsjahren nichts geändert.

Kundinnen und Kunden

Die Förderung unserer Mitglieder ist eines unserer obersten Ziele, daher setzen wir auf moderne Dienstleistungen und ein zeitgemäßes Produktportfolio für unsere Kunden. Wir sind mit unserem Kunden in Kontakt, egal ob digital, per Telefon, im persönlichen Beratungsgespräch oder bei sozialen Aktivitäten. Täglich finden ca. 2.000 – 3.000 persönliche Kundenkontakte statt. Gerade im Dialog erhalten wir wichtige Erkenntnisse über die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden. Aktuell lässt sich zusammenfassen, dass sich diese vielmehr auf unsere Bankdienstleistungen, Niedrigzinsphase und Beratung beziehen als auf Nachhaltigkeitsziele. Auch bei Beschwerden oder Anregungen an unser Qualitätsmanagement ist aktuell keine Häufung von Nachhaltigkeitsthemen zu verzeichnen.

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. Auch hier beziehen sich die Themen meist auf unser Dienstleistungsangebot, eher selten auf Nachhaltigkeitsthemen.

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. Die Aufgabe des Ideenmanagements liegt darin, den kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Bank mitzugestalten. Das gilt natürlich auch für Optimierungen im Bereich der Nachhaltigkeit.

Kooperationspartner und Dienstleister

Neben der regelmäßigen Kommunikation im Rahmen der täglichen Arbeit mit unseren Kooperationspartnern und Dienstleistern, haben wir, wie in Kriterium 4. *Tiefe der Wertschöpfungskette* erwähnt, im 4. Quartal 2019 eine Umfrage unter unseren Schlüsselpartnern und -lieferanten vorbereitet. Ziel ist es zu erfahren und zu verstehen, inwiefern Nachhaltigkeitsaspekte in deren eigenen Häusern und Produkten berücksichtigt werden. Die Befragung soll sich Anfang 2020 mit diesen Schwerpunkten beschäftigen:

- Welchen Stellenwert nimmt Nachhaltigkeit ein?
- Wer ist verantwortlich für das Thema?
- Welche Maßnahmen zu sozialen Aspekten werden durchgeführt?
- Welche Maßnahmen zu ökologischen Aspekten werden durchgeführt?
- Gibt es einen Nachhaltigkeitsbericht?
- Werden Managementsysteme zu Nachhaltigkeit/CSR eingesetzt?

Mit Hilfe der Ergebnisse möchten wir zukünftig noch bessere Maßnahmen für nachhaltige Investments und einen nachhaltigen Bankbetrieb ableiten. Die Auswertung der Antworten wird im Laufe des zweiten Quartals 2020 durchgeführt werden.

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 Gewinnsparvereins der Sparda-Bank Südwest e.V. wie „Stark ins Leben“, „barrierefrei, inklusiv & fair“, „Kunst ist Klasse“ und „spadahilft.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.

Die von unseren Stakeholdern geäußerten Themen und Wünsche werden von uns berücksichtigt: In erster Linie geht es um Service- und Beratungskonzepte für unsere privaten Kundinnen und Kunden und die digitale Transformation. 2020 soll hierzu ein Mitgliederdialog mit Unterstützung des Instituts für Genossenschaftswesen der Uni Münster vorbereitet werden.

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 großgeschrieben, 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 oder kaum relevant. Dies dürfte sich aufgrund der gesellschaftlichen Diskussion aber zukünftig ändern.

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.

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

Im Juli 2019 hat die Sparda-Bank Südwest eG die Erlaubnis zum Betreiben des Pfandbriefgeschäfts erhalten. Mit unseren sicheren, kleinteiligen Krediten aus unserem Kerngeschäftsfeld, der privaten Baufinanzierung, können wir durch die Ausgabe von Pfandbriefen an institutionelle Anleger, wie z.B. Versicherungen oder andere Banken, ein günstiges, langfristiges Refinanzierungsinstrument für unser Haus nutzen. Diesen Nutzen spüren unsere Genossenschaftsmitglieder dahingehend, dass wir weiterhin attraktive Konditionen im Baufinanzierungsgeschäft für sie anbieten können.

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 2019 vermittelten wir 414 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 unser 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.

Ein wichtiger Aspekt, der einen direkten Einfluss auf unser Innovations- und Produktmanagement ausübt, ist die erwähnte Anpassung der Vorlagen für Vorstandsbeschlüsse, die 2019 erarbeitet wurde und 2020 zum Einsatz kommen soll. Die Vorlage wurde hinsichtlich der Berücksichtigung nachhaltiger Aspekte ergänzt (vgl. Kriterium 6. *Regeln und Prozesse*): Antragssteller müssen zukünftig jeweils nachweisen, inwiefern der soziale oder ökologische Aspekt eines Vorschlags untersucht wurde und welche Auswirkungen eine Nichteinhaltung haben könnte (Risikohinweis). Der Vorstand wird diese Aspekte in seinen Entscheidungsprozess mit einbeziehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

**(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 Dienstfahrten und bei Umbaumaßnahmen wird der Einbau von LED-Leuchten nach Möglichkeit umgesetzt. Detaillierte Informationen sind unter Kriterium *12. Ressourcenmanagement* enthalten.

Die 2018 gewonnenen Erkenntnis, dass wir ein Kontrollsystem für die Erfassung des Ressourcenverbrauchs benötigen, wurde nun als ein Ergebnis des Workshops mit dem erweiterten Nachhaltigkeitsteam (vgl. Kriterium *6. Regeln und Prozesse*) festgehalten: Zukünftig sollen zu Verbrauch und Einsparungen von Strom, Wasser und Kraftstoff Daten erhoben werden. Wie dies konkret aussieht und welche Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, wird derzeit im Team diskutiert und anschließend festgelegt werden.

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 ihre Bemühungen den Verbrauch von Papier, Energie und Kraftstoff zu verringern durch eine wesentliche Maßnahme ergänzt: Im Mai 2019 beschloss der Vorstand, dass ab 1.1.2020 alle Standorte der Bank Ökostrom beziehen. Lieferant ist die Firma E.ON, die uns ab 2020 Strom zu 100% aus Wasserkraftanlagen liefert.

Die bisherigen Ziele und Maßnahmen, die wir bereits seit mehreren Jahren kontinuierlich durchführen bleiben weiterhin bestehen:

- Stromsparen durch:
 - Energiesparlampen
 - Umstellung auf LED-Lampen, am Lebensende einer herkömmlichen oder Energiesparlampe
- Papier- und Tonerverbrauch (auch an Kontoauszugdruckern) reduzieren durch
 - papierloses Büro
 - digitales Posteingangsmanagement
 - Bewerbung des Online-Bankings und des digitalen Post-Centers
- Reduktion von Ressourcenverbrauch und Schadstoffausstoß durch Verringerung von Transport- und Dienstreisen durch
 - digitales Posteingangsmanagement
 - Videokonferenzen zwischen den Verwaltungsstandorten Mainz und Saarbrücken

Termine für die Zielerreichung wurden nicht definiert, da es sich hier um dauerhafte und regelmäßige Maßnahmen handelt, die zum Teil nach Bedarf umgesetzt werden, wie z.B. die Umstellung auf LED-Lampen. Noch funktionierende Leuchtelemente werden selbstverständlich bis zum Ende ihres Produktlebenszyklus verwendet.

Wir haben im Jahr 2018 ein Fazit aus unserer ersten DNK-Erklärung gezogen, um zu sehen, wo wir uns verbessern müssen und können. Daraus ist u.a. die Erkenntnis entstanden, dass unsere Geschäftstätigkeit bzw. Dienstleistungen zwar im Vergleich zu anderen Unternehmen und Branchen ein eher kleines Risiko für Ressourcen und Ökosysteme darstellen. Unsere Arbeit basiert nicht

auf materiellen Rohstoffen und ist auch nicht sehr energieaufwändig (vgl. Kriterium 4. *Wertschöpfungskette*). Aus diesem Grund haben wir bisher auch keine Risikoanalyse durchgeführt. Aber wir sind uns bewusst, dass auch wir natürliche Ressourcen wie Wasser, Strom und Kraftstoffe sowie Papier verbrauchen und haben daher die beschriebenen Maßnahmen entwickelt.

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*). Allerdings werden wir uns im ersten Schritt zunächst auf die Kennzahlenerfassung von Strom, Wasser und Kraftstoff konzentrieren.

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 noch nicht erhoben. Wir sind aber aktuell innerhalb des kürzlich erweiterten Nachhaltigkeitsteams damit beschäftigt, die Rahmenbedingungen festzulegen, wie die zukünftige Erfassung von Kennzahlen erfolgen soll.

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 Kraftstoff aus fossilen Brennstoffen wurden bisher noch nicht erhoben. Wir sind aber aktuell innerhalb des kürzlich erweiterten Nachhaltigkeitsteams damit beschäftigt, die Rahmenbedingungen festzulegen, wie die zukünftige Erfassung von Kennzahlen erfolgen soll.

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 Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (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 noch nicht erhoben. Wir sind aber aktuell innerhalb des kürzlich
erweiterten Nachhaltigkeitsteams damit beschäftigt, die Rahmenbedingungen
festzulegen, wie die zukünftige Erfassung von Kennzahlen erfolgen soll.

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*). Allerdings werden wir uns im ersten Schritt zunächst auf die Kennzahlenerfassung von Strom, Wasser und Kraftstoff konzentrieren.

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 relativ gering. Die größten Emissionen gehen von unserem Papierverbrauch sowie Stromverbrauch und Heizbetrieb aus. Darüber hinaus wurde noch keine Strategie definiert, die systematisch definierte Ziele zur Reduktion von THG-Emissionen enthalten könnte. Es ist in unserem Haus derzeit keine Organisation für eine systematische Datenerhebung aufgebaut.

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 Vergangenheit 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 Dienstfahrten 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 least 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, weitere 45 Fahrräder im Jahr 2019. 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 ist ausschließlich national tätig und unterliegt daher der Gesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland. Die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, die auch in den ILO-Richtlinien festgehalten sind, gehören zur selbstverständlichen inneren Haltung der Sparda Bank:

- Die Entlohnung unserer Mitarbeiter basiert auf dem Tarifvertrag der Sparda-Banken.
- Wir setzen auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik und bieten unseren Mitarbeitern viele Benefits, die in Auszügen im Karriereportal der Bank nachzulesen sind (<https://www.sparda-sw.de/wir-ueber-uns/jobs-und-karriere/im-ueberblick/leistungen.html>).
- Unsere Mitarbeiter werden von einem starken und aktiven Betriebsrat vertreten, der auch im Namen der Mitarbeiter an betrieblichen Entscheidungen mitwirkt.
- Die Beteiligung der Mitarbeiter an der Unternehmensentwicklung ist zusätzlich über die Mitgliedschaft von fünf Arbeitnehmervertretern in unserem 15-köpfigen Aufsichtsratsgremium gewährleistet. Diese werden direkt von unseren Mitarbeitern gewählt.

Wir verfolgen eine Personalstrategie, die auf Langfristigkeit basiert (lebensphasenorientierte Personalpolitik). Dies beinhaltet eine zukunftsgerichtete Personalpolitik, die den demografischen Wandel genauso berücksichtigt, wie die Digitalisierung und damit einhergehende Veränderungen im täglichen Arbeitsprozess.

Eines unsere wichtigsten Ziele ist es, 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“). Konkret bedeutet dies, die durchschnittliche Fluktuationsrate von 5,52 % aus den vergangenen drei Jahren innerhalb der nächsten drei Jahre weiterhin auf

diesem niedrigen Niveau zu halten. Auch die durchschnittliche Anzahl der Auszubildenden und dualen Studenten soll sich innerhalb der nächsten fünf Jahre nicht reduzieren.

Operativ verantwortlich für die Personalpolitik in unserem Hause ist die Personalabteilung. Die strategische Verantwortung trägt der Vorstand.

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. Willkommen sind hier auch Ideen rund um das Nachhaltigkeitsmanagement. Allerdings wird dies derzeit noch nicht systematisch gefördert und gefordert.

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. *Qualifizierung* 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 weiterhin nicht vorgesehen.

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 Migrantinnen 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 (Zahlen, Daten) nicht festgelegt wurden.

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.

Aufgrund des hohen Stellenwertes der Personalentwicklung in unserem Hause sehen wir insgesamt 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 2019 gab es bei der Sparda-Bank Südwest eG 11 Arbeitsunfälle und 6 Wegeunfälle mit insgesamt 45 Fehltagen. Arbeitsbedingte Todesfälle kommen im Finanzdienstleistungssektor normalerweise nicht vor. 2019 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 kontinuierlich Sicherheitsthemen in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat und dem Arbeitssicherheitsbeauftragten besprochen, 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 2019 dargestellt:

Auszubildende:

- 468h in Schulblöcken
- 123,24h in Seminaren
- 906,36h in Filialen

Hier gibt es keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern.

Mitarbeiter:

- Männlich: 45,32h
- Weiblich: 44,23h

Führungskräfte:

- Männlich: 54,13h
- Weiblich: 57,17h

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

- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** 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 31.12.2019:

	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	1
Von 45 bis unter 50	2	-
Von 50 bis unter 55	1	-
Ab 55	9	1

	Direktoren/Leiter strat. Stabsstellen (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	1	1
Ab 55	-	1

	Abteilungsleiter/Leiter der Gebietsdirektionen (Vollzeit)		
	Männlich	Weiblich	Schwerbehinderung
Bis unter 25	-	-	-
Von 25 bis unter 35	2	-	2
Von 35 bis unter 45	6	-	-
Von 45 bis unter 50	6	-	-
Von 50 bis unter 55	7	-	2
Ab 55	3	1	3



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

	Mitarbeiter - ohne: Vorstand/AR/Inaktive ATZ/Pensionäre - inkl: Azubis / Praktikanten / MA in Mutterschutz/Elternzeit / Werkstud.						
	Männlich		Weiblich				
	Teilzeit		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Schwer- behin- derung	
			Schwer- behin- derung		Schwer- behin- derung	Schwer- behin- derung	Schwer- behin- derung
Bis unter 25	2		36		1		40
Von 25 bis unter 35	2		53		15		53
Von 35 bis unter 45	1		64	1	66	1	33 1
Von 45 bis unter 50	2	1	46	1	43	1	29
Von 50 bis unter 55	4	2	45	2	59	8	40 3
Ab 55	2		32	4	44	3	29 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 2019 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.

Unsere hausinternen Regelungen sowie die gesetzlichen Vorgaben legen einen sehr hohen Standard in Bezug auf Arbeitnehmerrechte fest. Somit sehen wir 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.

Hinzu kommt, wie in 4. *Tiefe der Wertschöpfungskette* erwähnt, dass wir nicht Unternehmen investieren, die im Rüstungsbereich tätig sind und dies auch in unseren Anlagerichtlinien festgeschrieben haben.

Ein gesondertes Konzept, um diese Belange zu erfüllen, besteht daher für unser Haus nicht und ist weiterhin 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.

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 2019 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. Es soll langfristig und verlässlich sein. Dies erreichen wir durch den Sparda-Gewinnssparverein und die Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Sparda-Bank Südwest eG. Diese haben im Jahr 2019 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 kurzfristige angelegte

Projekte werden durch den Gewinnspareverein 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.

Vorstand und Aufsichtsrat sind in den Gremien des Gewinnsparevereins 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 Gewinnsparevereins 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. 2019 haben 6 Veranstaltungen mit rund 15.000 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, da unser Geschäftsmodell auf der genossenschaftlichen Struktur basiert. Diese hat per Definition eine für die Gesellschaft förderliche Wirkung, keine destruktive oder ausbeuterische. Zusätzlich leisten wir durch unsere Aktivitäten in Stiftung und Gewinnsparverein einen wichtigen Beitrag zum Gemeinwesen. Aus diesen Gründen führen wir 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 2019 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	123,5
Provisionsüberschuss	31,8
Verwaltungsaufwand	122,2
Bilanzgewinn	15,2
Forderungen an Kunden	6.480,6
Kundeneinlagen	9.023,5
Bilanzsumme	10.459,1
Cost-Income-Ratio (%)	0,79

(Stand 31.12.2019)

Die finanziellen Mittel für unser soziales und kulturelles Engagement in Rheinland-Pfalz und im Saarland stammen aus dem Gewinnspareverein der Sparda-Bank Südwest e.V. Die Spendensumme im Jahr 2019 betrug 1,766 Mio. Euro. Die Spendensumme ist im Jahr 2019 geringer ausgefallen als im Jahr 2018 (2,109 Mio. Euro), da wir aufgrund der IT-Systemumstellung ein verkürztes Geschäftsjahr im Gewinnspareverein hatten (01.12.2018 - 30.09.2019).

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 2018. 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-Funktion (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 Gewinnspareverein 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 2019 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 2019, 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 2019 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 = 100%). Auf Basis der im Jahr 2019 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 2019 verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1