

# DNK-Erklärung 2020

---

## Sparda-Bank Südwest eG

---

Leistungsindikatoren-Set

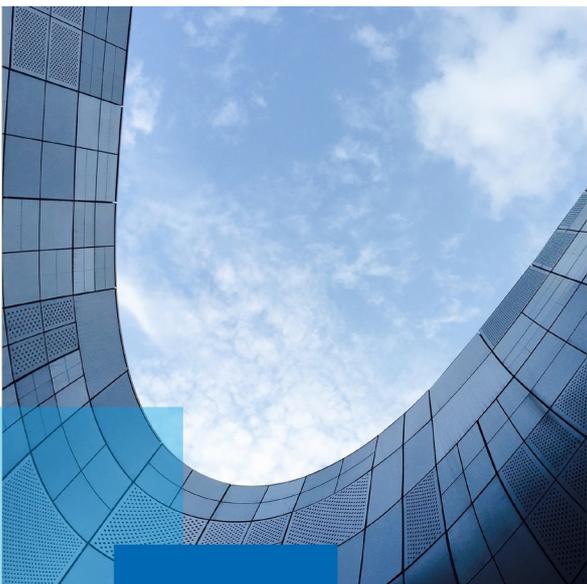
GRI SRS

Kontakt

Andreas Manthe

Robert-Koch-Straße 45  
55129 Mainz  
Deutschland

[kontakt@sparda-sw.de](mailto: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: 2020, 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](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://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 Solidarität, Hilfe zur Selbsthilfe, Selbstverantwortung, Transparenz 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.

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 24. Juni 2021 wird der Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2020 auf unserer Internetseite sowie im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlicht.

*Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, wurde teilweise auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.*

# 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.

Unser Unternehmenszweck ist die wirtschaftliche Förderung und Betreuung unserer Kundinnen und Kunden, die als Mitglieder auch Eigentümer der Sparda-Bank Südwest eG sind. Damit ist für uns als Genossenschaftsbank die langfristige Erfolgs- und Existenzsicherung das oberste Ziel, nach dem wir uns ausrichten und nicht die Gewinnmaximierung.

Die Sparda-Bank Südwest eG agiert daher aufgrund ihrer genossenschaftlichen Struktur und ihres Selbstverständnisses in vielen Punkten schon immer nachhaltig. Sie handelt, auch ohne bereits eine Nachhaltigkeitsstrategie schriftlich fixiert zu haben oder einem festgelegten Nachhaltigkeitsstandard zu folgen, nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Grundsätzen. Die Verankerung der Nachhaltigkeit in unserer Geschäfts- und Risikostrategie ist für 2021 geplant.

Wir erfahren in Kundengesprächen täglich, was unsere Mitglieder bewegt und erarbeiten gemeinsam mit ihnen nachhaltige Lösungen für ihren jeweiligen Bedarf in Themen wie Bauen, Wohnen, Vermögensaufbau, Geldanlage, Vorsorge oder Absicherung der Familie.

Das Jahr 2020 war geprägt von neuen Herausforderungen vor dem Hintergrund der Covid 19-Pandemie, dies wurde auch für die Sparda-Bank Südwest eG spürbar. Einige unserer Vorhaben im Bereich der Nachhaltigkeit und der unternehmerischen Verantwortung konnten wir daher erst später im Jahresverlauf beginnen oder später umsetzen als geplant. Details beschreiben wir an der jeweils relevanten Stelle in diesem Bericht.

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 Gewinnssparvereins 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 verwurzeltes 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.

„Wir halten zusammen – in guten wie in schlechten Zeiten“, mit dieser Aussage haben wir unsere Kunden 2020 angesprochen, sich an uns zu wenden, falls Sie in Folge der Covid 19-Krise in Liquiditätsengpässe geraten sein sollten. Innerhalb kürzester Zeit haben wir hierzu eine digitale Antragsstrecke zur Verfügung gestellt und unseren Kunden die Möglichkeit der Stundung ihrer Kreditraten bei Bedarf angeboten.

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.

Das Bewusstsein für Nachhaltigkeit wächst allgemein, privat und beruflich, in sämtlichen Branchen und Bereichen. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat Ende 2019 ein „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ veröffentlicht. Sie erwartet, dass sich die beaufsichtigten Unternehmen mit den entsprechenden Risiken strategisch auseinandersetzen. Genannt werden drei Bereiche: Environment, Social und Governance - kurz „ESG“. Zudem werden wir die Aktivitäten des Beirats für Sustainable Finance weiter beobachten. Es ist unser Anspruch als Genossenschaftsbank, Nachhaltigkeit in allen Bereichen zu berücksichtigen und dabei Schritt für Schritt immer besser zu werden.

Das hat sich auch in der internen Risikoinventur, die jährlich durchgeführt wird, 2020 deutlich gezeigt (s. auch *Kriterium 6 Regeln und Prozesse*).

Unsere zuletzt durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2017 hatte ergeben, dass ökologische Aspekte für unsere Anspruchsgruppen zunächst zweitrangig sind. Vielmehr ist der soziale Aspekt wesentlich: Dazu gehören insbesondere die Erwartungen, dass die Sparda-Bank genossenschaftlich organisiert ist (vgl. *Kriterium 18. Gemeinwesen, 15. Chancengerechtigkeit*), eine starke Mitgliederorientierung aufweist, um eine hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen (vgl. *Kriterium 18. Gemeinwesen, 15. Chancengerechtigkeit*), und dass sie attraktive Arbeitsplätze in der Region bietet (vgl. *Kriterium 15. Chancengerechtigkeit, 16. Qualifizierung*).

Von Seiten der Kunden ist inzwischen eine Veränderung der Bedürfnisse hin zu mehr nachhaltigen Produkten zu spüren. Ein Thema, das unsere Anspruchsgruppen stark beschäftigt, sind die anhaltend niedrigen Zinsen. Insbesondere bei Anlegern und Sparern sind damit Sorgen um ihren Vermögenserhalt bzw. Vermögensaufbau verbunden. Viele Banken haben 2020 bereits Verwarentgelte für Einlagen eingeführt. Dies hat zu Zuflüssen bei den Finanzinstituten geführt, die diesen Schritt noch nicht gegangen sind. Für die Sparda-Bank Südwest eG bedeutet ein überproportionales Wachstum der Kundeneinlagen eine hohe Liquidität, da nicht alle Gelder wieder als Kredite an die Kunden ausgegeben werden können. Diese hohe Liquidität führt für unser Haus zu hohen Aufwendungen, da wir für Kundengelder, die wir bei anderen Instituten anlegen, seit Anfang 2017 Zinsen zahlen müssen. Themen wie die Einführung eines Verwarentgelts, neuer Preismodelle für Girokonten und eine Überarbeitung der bisherigen Filialstruktur werden uns 2021 beschäftigen. In diesem Zuge gewinnt die persönliche Beratung durch gut ausgebildete Mitarbeiter und das Angebot von Alternativen zu klassischen Sparformen immer mehr an Bedeutung.

Durch die zunehmende 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. Um an wichtigen Zukunftsthemen gemeinsam mit unseren Mitgliedern zu arbeiten und ihre Bedürfnisse mit den

Anforderungen, denen sich die Bank stellen muss in Einklang zu bringen, haben wir 2020 mit der Vorbereitung eines neuen Formats begonnen, dem „Mitgliederdialo“, der 2021 stattfinden soll.

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 Ausbildungsbetrieb, übernehmen Verantwortung für das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren berufliche Weiterentwicklung und berücksichtigen dabei auch die demografische Entwicklung. Wir sind Förderer sozialer und kultureller Projekte und leisten damit 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.

Dies sind nach wie vor wesentliche Aspekte unseres unternehmerischen Handelns. Weitere Themen, die für unsere Zukunftsfähigkeit eine immer wichtigere Rolle spielen, sind:

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

Das Nutzungsverhalten und die Bedürfnisse der Kunden befinden sich im Wandel. Sie erwarten von uns, dass wir Ihnen modernes Banking, mit smarten, mobilen, einfachen und sicheren Lösungen bieten. Sie vertrauen darauf, dass unsere Angebote stets auf dem aktuellen Stand der gesetzlichen Vorgaben sind. Gemeinsam mit unserem IT-Dienstleister arbeiten wir daher ständig an der Weiterentwicklung unserer digitalen Angebote.

Dabei müssen wir dafür Sorge tragen, die Bedürfnisse unserer älteren Mitglieder zu berücksichtigen und gegebenenfalls Alternativen anzubieten. Neben digitalen Angeboten bleibt die Filiale immer ein ganz wichtiger Baustein. Gleichzeitig sind wir gefordert, kostengerecht zu wirtschaften, auf die sich wandelnden Rahmenbedingungen am Markt zu reagieren und im Interesse der Gesamtheit aller Mitglieder zu handeln, um zukunftsfähig zu bleiben. Mit einem neuen Filial- und SB-Stellenkonzept ab 2021 wollen wir diesen Anforderungen entsprechen.

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:

Mitgliederförderung statt Gewinnmaximierung als Unternehmenszweck – 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 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 uns und unsere Mitbewerber im Retailbereich 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.

Auch ohne, dass bereits ein fertiges Nachhaltigkeitskonzept vorliegt, wurden aus den bisherigen Analysen und Betrachtungen bereits Maßnahmen und

Aktivitäten abgeleitet und weitergeführt.

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

Die Kundenbedürfnisse sind im Wandel, insbesondere im Bereich des Mobile Banking, die Anforderungen bei der Implementierung regulatorischer Vorgaben in die bankinternen Prozesse erhöhen sich und der Aufwand bei der IT-Sicherheit wächst stetig. Mit unserer IT-Welt für die Anforderungen der Zukunft gerüstet zu sein, ist für uns unabdingbar und hat daher auch weiterhin eine hohe Priorität.

Wir arbeiten mit der FIDUCIA & GAD IT AG, dem IT-Dienstleister der genossenschaftlichen Bankengruppe zusammen, um dieses Ziel zu erfüllen 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 anhand strategischer Kennzahlen überprüft.

Einen expliziten Bezug zu den Sustainable Development Goals (SDGs) haben wir dabei bisher noch nicht hergestellt.

## 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 ist im Vergleich zu den vorherigen Berichtsjahren

unverändert geblieben.

**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: Das Unternehmen konnte sich beim German Fund Champions 2020 für den Bereich ESG/Nachhaltigkeit durchsetzen (Stand: November 2019). Darüber hinaus wurde Union Investment von der von den Vereinten Nationen unterstützten Organisation Principles for Responsible Investment (PRI) für den übergreifenden Ansatz zur Verankerung von verantwortlichem Investieren die Bestnote A+ verliehen. Berücksichtigt wurden für diese Bewertung unter anderem Leitlinien, Ziele und Aktivitäten des Unternehmens (Stand: September 2019). Union Investment ist zudem Mitglied im Forum Nachhaltig Geldanlagen (FNG) sowie dem European Sustainable Investment Forum (EUROSIF), den United Nations Global Compact (UNGC) und dem Zentralen Immobilienausschuss (ZIA). Des Weiteren sind Unionweit (für alle Publikumsfonds und Spezialfonds) Ausschlusskriterien festgelegt worden für Unternehmen, die kontroverse Geschäftspraktiken und kontroverse Geschäftsfelder betreiben.

Dies sind im Einzelnen:

- Verstoß gegen ILO Arbeits- und Sozialstandards inkl. Kinderarbeit und Zwangsarbeit
- Verstoß gegen Menschenrechte, Umweltschutz und Korruption
- Geächteten und kontroverse Waffen (ABC-Waffen, Landminen und Streubomben)
- Kohleförderung und Kohleverstromung

Bei unseren Eigenanlagen investieren wir seit Ende 2018 auch in Greenbonds. Wir investieren im Direktbestand grundsätzlich 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.

Die im Bericht 2019 erwähnte Entwicklung eines Fragebogens zum Stakeholder-Dialog haben wir im Rahmen der Covid19-Pandemie bewusst zurückgestellt, da die Beantwortung für externe Teilnehmer in diesen Zeiten eine zusätzliche Belastung der personellen Ressourcen dargestellt hätte und nicht mit der gewünschten Aufmerksamkeit und Wirkung erfolgt wäre.

## 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*).

Die regelmäßigen Treffen des Nachhaltigkeits-Teams wurden 2020 fortgeführt und zum Austausch und einer intensiveren und gemeinsamen Zusammenarbeit an Nachhaltigkeitsthemen genutzt. Darüber hinaus hat das Nachhaltigkeits-Team gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsbeauftragten damit begonnen, weitere Fachbereiche direkt in den Prozess der ökologisch-sozialen Transformation einzubinden.

Auch wenn bisher der Begriff „Nachhaltigkeit“ in unserer Strategie noch nicht als Ganzes definiert und verankert ist, finden bereits in vielen Bereichen der Bank (z.B. auch in der jährlichen Risikoinventur) Überlegungen, Analysen und Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit statt.

Zwar kam das für 2020 angedachte erste Themenjahr „Energie“, bedingt durch die Auswirkungen der Covid 19-Pandemie, nicht wie geplant in die Umsetzung, dennoch gab es zu diesem Schwerpunktthema wichtige Schritte, um

nachhaltige Änderungen herbeizuführen. 2020 wurde ein Energie-Audit durchgeführt, dessen Ergebnisse in die weiteren Überlegungen einfließen werden. Außerdem beziehen seit 01.01.2020 alle Standorte der Bank Ökostrom.

2020 startete eine interne Kommunikationskampagne, die zum Ziel hat, für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und die Sichtbarkeit zu erhöhen. Bestandteile der Kampagne, die unter dem Motto: „GEMEINSAM AN MORGEN DENKEN“ steht, sind, neben regelmäßigen News-Einträgen und einer eigenen Seite im Intranet auch Gewinnspiele und die Möglichkeit für Mitarbeiter als Tipp-Geber Ideen einzureichen.

„Nachhaltigkeit“ war auch eines der Themen unserer 2020 durchgeführten Führungskräfte-Konferenz und wird auch bei den geplanten „Mitarbeiterdialogen“ 2021 ein Thema sein. Mitarbeiter können Ihre Meinungen, Ideen und Erfahrungen weitergeben und so an der Gestaltung der Zukunft der Sparda-Bank Südwest eG mitwirken.

2020 wurde die Vorlage für Vorstandsbeschlüsse um den Punkt „Nachhaltigkeit“ ergänzt. Die neue Vorlage ist ein wichtiger und von höchster Ebene mitgetragener Schritt. Die Anpassung sorgt dafür, dass allen, die eine Änderung in unserem Haus anstoßen und daran beteiligt sind, jetzt immer die Frage gestellt wird: „Ist die neue Lösung nachhaltig(er)?“ Und es wird dokumentiert, ob nachhaltige Aspekte bei der Entscheidung geprüft und berücksichtigt wurden. Das heißt nicht, dass z. B. nur noch ökologische Lösungen beschlossen werden. Die neue Beschlussvorlage leistet vielmehr einen Beitrag zur Sensibilisierung für nachhaltigeres Denken und Handeln in der Sparda-Bank Südwest eG.

Die BaFin hat Ende 2019 ein „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ veröffentlicht. Sie erwartet, dass sich die beaufsichtigten Unternehmen mit den entsprechenden Risiken strategisch auseinandersetzen. Genannt werden drei Bereiche: Environment, Social und Governance - kurz „ESG“. Neben der Notwendigkeit, regulatorische Anforderungen zu erfüllen wächst bei uns auch der eigene Anspruch, Nachhaltigkeitsüberlegungen stärker als bisher in alle Entscheidungen einzubinden. Bei der Risikoinventur sind in diesem Jahr ESG-Kriterien diskutiert worden. Die Ergebnisse der Risikoinventur finden Berücksichtigung in der „Geschäfts- und Risikostrategie 2021 plus“. Dieser externe Einfluss gekoppelt mit der dynamischen Veränderung im internen Kommunikationsprozess beweist, dass eine ökologische und soziale Transformation die logische Konsequenz für die Geschäftsstrategie der Zukunft ist.

## 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.

Mit der jährlichen Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts (DNK-Erklärung) ist das Fundament gelegt, mit Informationen und Daten zur nichtfinanziellen Aktivität der Sparda-Bank Südwest eG ein Benchmark-Instrument zur Verfügung zu haben, um unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung bewerten zu können. 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. 2020 fand eine Führungskräftekonferenz statt und es wurde mit der Entwicklung von „Mitarbeiterdialogen“ begonnen, die 2021 starten werden. Diese neuen Instrumente bauen auch auf den Ergebnissen der 2017 durchgeführten „WIR-Fabrik“, einem Instrument zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit auf.

### **Verbräuche:**

2020 wurde eine neue Software zur Erfassung von Daten und Kosten im Rahmen des Facility Managements angeschafft. 2021 wird überprüft werden, inwieweit mit der Dateneingabe zu Verbräuchen begonnen und hieraus zukünftig Erkenntnisse für das Einsparen von Ressourcen genutzt werden 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 in unserem Unternehmensleitbild 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. Das Leitbild 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 („Code of Conduct“) erarbeitet, der 2019 auf der Homepage der Sparda-Bank Südwest eG veröffentlicht wurde ([www.sparda-sw.de/bilanz](http://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 der Strategie 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 Gehaltstarifvertrag für die Sparda-Banken. Dabei ist grundsätzlich die konkrete Funktion und Aufgabenbeschreibung des Mitarbeiters für die Eingruppierung maßgeblich. In Interpretation der Vergütungsgruppen des Manteltarifvertrages haben wir den Aufgaben- und Anforderungsprofilen in unserer Bank Eingruppierungsbandbreiten zugeordnet. Diese Bandbreiten berücksichtigen die Erfahrung und die qualifizierte Aufgabenwahrnehmung in einer Funktion. Besondere Zusatzaufgaben oder besondere Qualifikationsanforderungen an eine Funktion 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 2019 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.

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 2019 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**

Unser Unternehmenszweck ist die Förderung unserer Mitglieder, 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.

2020 hat sich infolge der Covid 19-Pandemie der Austausch mit unseren Kunden verstärkt auf telefonische und Online-Kanäle verlagert, da die Service-Bereiche der Filialen zeitweise geschlossen waren. Beratungen fanden telefonisch bzw. nach vorheriger Vereinbarung unter Beachtung der Hygienevorschriften auch weiterhin in unseren Räumlichkeiten statt.

Es lässt sich unverändert zusammenfassen, dass sich die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden bisher 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.

Die Vertreterversammlung fand in diesem Jahr aufgrund der Covid 19-Pandemie nicht als Präsenz-Termin sondern als virtuelle Veranstaltung statt. Die Mitglieder hatten im Vorfeld und auch während der Veranstaltung per Chat-Funktion die Möglichkeit, Fragen an Vorstand- und Aufsichtsrat zu richten. Auch hier bezogen sich die Themen meist auf unser Dienstleistungsangebot, eher selten auf Nachhaltigkeitsthemen.

#### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Die äußere Form der Kommunikation mit den Mitarbeitern hat sich 2020 aufgrund der Covid 19-Pandemie verändert. Sehr kurzfristig konnte vielen Mitarbeitern ein mobiles Arbeiten am Notfallarbeitsplatz von Zuhause aus ermöglicht werden. Telefon- und Video-Konferenzen spielten im Austausch eine größere Rolle als bisher.

Der Dialog mit unseren Mitarbeitern findet im alltäglichen Miteinander statt, in Teammeetings, Mitarbeitergesprächen, regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen und einer jährlichen Betriebsversammlung, die 2020 allerdings aufgrund der Covid 19-Pandemie nicht stattfinden konnte.

Darüber hinaus können Mitarbeiter über das Ideenmanagement Vorschläge einbringen (vgl. *Kriterium 6. Regeln und Prozesse*). Die Aufgabe des Ideenmanagements liegt darin, den kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Bank mitzugestalten. Das gilt natürlich auch für Optimierungen im Bereich der Nachhaltigkeit. Die 2020 neu implementierte Abteilung Unternehmensentwicklung überarbeitet derzeit das Ideenmanagement-System grundlegend neu. Inwiefern die Mitarbeiter hier zusätzlich zur Einbringung von Nachhaltigkeitsthemen ermuntert werden, wird dabei auch bearbeitet werden.

Mit unseren Führungskräften sind wir 2020 in den aktiven Dialog rund um Nachhaltigkeitsthemen getreten. So wurde im Rahmen der Führungskräftekonferenz, im Themenblock „Megatrends“ diskutiert, welche Ideen und Vorschläge zu ökologischen und sozialen Handlungsfeldern existieren. Im Fokus stand dabei, inwiefern wir zu einer sozial-ökologischen Transformation des Wirtschaftens beitragen können. Für 2021 sind, wie bereits an anderer Stelle erwähnt, „Mitarbeiterdialoge“ geplant.

### **Kooperationspartner und Dienstleister**

Im Rahmen der täglichen Arbeit findet eine regelmäßige Kommunikation mit unseren Kooperationspartnern und Dienstleistern statt. Wie in Kriterium 4. *Tiefe der Wertschöpfungskette* erwähnt, haben wir auf eine ursprünglich für 2020 vorgesehene Befragung unserer Schlüsselpartnern und -lieferanten aufgrund der Covid 19-Pandemie vorerst verzichtet.

### **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 Gewinnspartners 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.

Auch hier fand die Kommunikation 2020 bedingt durch die Covid 19-Pandemie vorwiegend per (Video-)Telefonie statt.

## 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 Erfolgs- und Existenzsicherung unser Ziel.

Die von unseren Stakeholdern geäußerten Themen und Wünsche werden von uns berücksichtigt: Unverändert gibt es bei den Kunden Bedarf an attraktiven Konditionen für Geldanlagen und günstigen Krediten, guter Erreichbarkeit und schnellem und flexiblen Service. Die von den Mitgliedern geäußerten Anliegen drehen sich in erster Linie um Service- und Beratungskonzepte für unsere privaten Kundinnen und Kunden und die digitale Transformation. Um hier noch intensiver in den Austausch zu treten ist für 2021 ein „Mitgliederdialog“ geplant. Zur Entwicklung dieses neuen Formats wurde 2020 ein Projekt gestartet.

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. Durch den Umgang mit der Corona-Krise hat das Thema „Homeoffice“ in diesem Jahr zusätzlich einen kräftigen Schub erhalten - auch in unserem Haus. Nicht zuletzt die positiven Erfahrungen mit dem notfallbedingten mobilen Arbeiten von zu Hause aus, das wir sehr kurzfristig während der Pandemie für viele Mitarbeiter ermöglichen konnten, haben dazu geführt, dass im Juni 2020 das Projekt „Sparda@home“ ins Leben gerufen wurde, das es den Mitarbeitern zukünftig ermöglichen soll, auf Wunsch alternierend im Homeoffice zu arbeiten.

In der Führungskräftekonferenz, die 2020 stattfand, wurden in Workshops u. a. Ideen und Vorschläge zu den Themen „Nachhaltigkeit für unsere Dienstleistungen und Produkte“ sowie „Nachhaltigkeit nach innen“ erarbeitet. Die Ergebnisse der Workshops (z. B. „Nachhaltige Projekte fördern“, „Nachhaltige Investitionen“) fließen in zukünftige Überlegungen zur Unternehmensentwicklung mit ein.

Gleichzeitig sind „Mitarbeiterdialoge“ in Planung, die es allen Mitarbeitern ermöglichen, an der Gestaltung der Zukunft ihrer Sparda-Bank Südwest eG aktiv mitzuwirken. Gefragt sind die Meinungen und Erfahrungen der Mitarbeiter zu Themen wie Digitalisierung, Gesellschaftlicher Wandel und Diversität, New Work und Nachhaltigkeit.

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. Ein sehr wichtiges Thema im Jahr 2020 war natürlich die Covid 19-Pandemie, die vor allem kleine Vereine in unserer Region unvorbereitet getroffen hat. Hier

hat die Sparda-Bank Südwest mit einer Online-Spendenaktion („Spardahilft.de“) schnell und unbürokratisch geholfen (Details hierzu siehe Kriterium 18. *Gemeinwesen*).

Wie in Kriterium 2. *Wesentlichkeitsanalyse* bereits angemerkt, ist bisher noch kein spürbarer Anstieg der Relevanz von ökologischen Themen für unsere Anspruchsgruppen zu verzeichnen. Aufgrund der gesellschaftlichen Diskussion gehen wir aber davon aus, dass diese Themen zukünftig stetig an Bedeutung für unsere Stakeholder gewinnen werden.

## 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.

Bisher findet noch keine systematische Ermittlung sozialer oder ökonomischer Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen insgesamt statt, doch durch die Anpassung der Vorlage für Vorstandsbeschlüsse (vgl. Kriterium 6. *Regeln und Prozesse*) muss seit Juli 2020 von allen Antragsstellern systematisch dokumentiert werden, inwiefern der soziale oder ökologische Aspekt eines Vorschlags untersucht und berücksichtigt wurde. Diese Hinweise fließen jeweils in die Entscheidungen des Vorstands mit ein.

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.

Jeder einzelne Mitarbeiter hat die Möglichkeit über das Ideenmanagement seine Ideen und Vorschläge, auch zu Nachhaltigkeitsthemen, direkt einzubringen. Das Ideenmanagement-System wird derzeit grundlegend überarbeitet.

### **Digitalisierung von (Beratungs-)Prozessen und Angeboten**

Dadurch, dass im Hinblick auf das Thema Digitalisierung eine stetige Anpassung und Weiterentwicklung unserer Leistungen stattfindet, können Ressourcen geschont werden. Weniger Papierverbrauch und weniger Treibstoff

für Anfahrten zu den Filialen sind ein Beispiel. Wir setzen hier in Zukunft auf die Weiterentwicklung standortunabhängiger Beratungsangebote wie z.B. Video-Beratung oder digitale Beratungsstrecke. Außerdem weisen wir unsere Kunden verstärkt auf bereits umgesetzte Möglichkeiten wie das ePostfach oder die Möglichkeit hin über [www.sparda-sw.de/finanzierung](http://www.sparda-sw.de/finanzierung) Unterlagen zur Finanzierung digital einzureichen und Auszahlungen zu beauftragen.

#### **Nachhaltige Fonds**

Wir vermitteln an unsere Kundinnen und Kunden außerdem nachhaltige Produkte unserer Kooperationspartner (z.B. Union Investment).

#### **Finanzierung energiesparender Modernisierungen**

Die Sparda-Bank Südwest eG berät ihre Kunden bei Projekten im Bereich der erneuerbaren Energien. Wir vermitteln auch Förderkredite über die Kreditanstalt für Wiederaufbau an unsere Kunden zum Bauen und Sanieren und damit zur Verbesserung der Energieeffizienz.

## 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 (Environment, 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. Teilweise führen auch regulatorische Anforderungen und Vorgaben, z. B. welche Informationen dem Kunden in gedruckter Form auszuhändigen sind, zu einem nicht vollständig vermeidbaren Papierverbrauch.

Unsere bisherigen Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs haben wir 2020 fortgeführt. Wir fördern kontinuierlich Einsparungen im Bereich des Ressourcenverbrauchs. Ein Beispiel dafür: Seit Ausgabe 01/2020 wird unsere Kundenmagazin „sparda aktuell“ auf Papier gedruckt, das mit dem Blauen Engel zertifiziert ist. Detaillierte Informationen sind unter Kriterium 12. *Ressourcenmanagement* enthalten.

#### 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 in den Vorjahren beschriebenen Ziele und Maßnahmen werden kontinuierlich weitergeführt. Dies sind: Stromsparen, Papier- und Tonerverbrauch reduzieren, Reduktion von Ressourcenverbrauch und Schadstoffausstoß. 2020 kamen weitere Maßnahmen hinzu bzw. wurden 2019 begonnene Maßnahmen abgeschlossen:

- Seit 1.1.2020 beziehen alle Standorte der Sparda-Bank Südwest eG Ökostrom.
- Alle Standorte, die nach 2013 umgebaut wurden, sind mit LED-Leuchtmitteln ausgestattet. Andere noch im Einsatz befindliche Leuchtmittel (z.B. Energiesparlampen) werden am Ende des Produktlebenszyklus durch LED-Leuchtmittel ersetzt. Die Mehrzahl der Büros ist mit Bewegungsmeldern für die Beleuchtung ausgestattet, dies hilft, unnötigen Stromverbrauch zu vermeiden.
- Seit 2020 können sich Nutzer eines Dienstfahrzeugs, sofern sie privat über eine entsprechende Lade-Infrastruktur verfügen, für ein Hybridfahrzeug als Dienstwagen entscheiden.
- Die regelmäßigen Transportfahrten zwischen den Standorten wurden seit August 2020 von fünf Terminen auf zwei pro Woche reduziert.
- Durch eine Verringerung von Transport- und Dienstfahrten durch digitales Posteingangsmanagement und Videokonferenzen zwischen den Verwaltungsstandorten Mainz und Saarbrücken wurde eine Reduktion von Ressourcenverbrauch und Schadstoffausstoß erreicht.

Neben der Nutzung der Videokonferenz-Räume in unsere Verwaltungsstandorten Mainz und Saarbrücken, fanden 2020, bedingt durch die Covid 19-Pandemie und mobiles Arbeiten am Notfall-Arbeitsplatz von Zuhause aus, viele Telefon- und Video-Konferenzen auch über eine entsprechende App statt. Dies hat auch die Anreise von Teilnehmern aus dem gesamten Geschäftsgebiet und den damit verbundenen Schadstoffausstoß sowie Ressourcenverbrauch noch einmal deutlich reduziert.

Wie in Kriterium 7. *Kontrolle* beschrieben, wurde 2020 eine neue Software zur Erfassung von Daten und Kosten im Rahmen des Facility Managements angeschafft. 2021 wird überprüft werden, inwieweit mit der Dateneingabe zu Verbräuchen begonnen und hieraus zukünftig Erkenntnisse für das Einsparen von Ressourcen genutzt werden können.

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 in Kriterium 5. *Verantwortung* beschrieben, liegt die operative Aufgabe des Nachhaltigkeitsmanagements beim Vorstandsstab, während die strategische Verantwortung der Vorstand trägt.

Wir sind uns bewusst, dass auch wir natürliche Ressourcen wie Wasser, Strom und Kraftstoffe sowie Papier verbrauchen und haben daher die beschriebenen Maßnahmen entwickelt. Unsere Geschäftstätigkeit bzw. Dienstleistungen stellen

im Vergleich zu anderen Unternehmen und Branchen ein eher kleines Risiko für Ressourcen und Ökosysteme dar, denn 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.

## 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.

Da wir keinerlei physischen Produkte herstellen und verpacken findet diesbezüglich keine Erhebung detaillierter Kennzahlen statt. Derzeit ist keine Erhebung von Kennzahlen geplant.

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. Innerhalb des Nachhaltigkeitsteams sind wir weiterhin damit beschäftigt, die Rahmenbedingungen zu prüfen, ob und wie die zukünftige Erfassung von Kennzahlen erfolgen kann.

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. Innerhalb des Nachhaltigkeitsteams sind wir weiterhin damit beschäftigt, die Rahmenbedingungen zu prüfen, ob und wie die zukünftige Erfassung von Kennzahlen erfolgen kann.

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  
Gesamt Volumens 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 ( $\leq 1000$  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. Innerhalb des Nachhaltigkeitsteams sind wir  
weiterhin damit beschäftigt, die Rahmenbedingungen zu prüfen, ob und wie  
die zukünftige Erfassung von Kennzahlen erfolgen kann.

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. Innerhalb des Nachhaltigkeitsteams sind wir weiterhin damit beschäftigt, die Rahmenbedingungen zu prüfen, ob und wie die zukünftige Erfassung von Kennzahlen erfolgen kann.

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 führen Videokonferenzen durch, um die Anzahl Dienstreisen zwischen den Verwaltungsstandorten Mainz-Hechtsheim und Saarbrücken zu reduzieren.

Neben der Nutzung der Videokonferenz-Räume in unsere Verwaltungsstandorten Mainz und Saarbrücken, fanden 2020, bedingt durch die Covid 19-Pandemie und mobiles Arbeiten am Notfall-Arbeitsplatz von Zuhause aus, verstärkt Telefon- und Video-Konferenzen auch über eine entsprechende App statt. Dies hat auch die Anreise und den damit verbundenen Schadstoffausstoß sowie Ressourcenverbrauch durch Teilnehmer aus den Filialstandorten im gesamten Geschäftsgebiet noch einmal deutlich reduziert. Wie viele Kilometer Reisewege hierdurch eingespart wurden, haben wir allerdings nicht erfasst.

Durch die Reduktion der regelmäßigen Transportfahrten zwischen den Standorten von fünf Terminen auf zweimal pro Woche seit August 2020 konnten ebenfalls Treibhausgasemissionen reduziert werden.

Auch weiterhin werden mit dem „SpardaDienstrad“-Angebot Fahrräder oder E-Bikes für den Weg zur und von der Arbeitsstelle sowie für private Fahrten genutzt. Im Jahr 2020 wurden 86 neue Räder angeschafft. Auch dies trägt zur Verringerung von Autofahrten durch unsere Mitarbeiter und somit zur CO<sub>2</sub>-

Ausstoß-Reduzierung bei.

## 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.
- Im November 2020 wurde eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt, damit haben Mitarbeiter unter 18 Jahren und Auszubildende unter 25 Jahren zusätzlich eine eigene Interessensvertretung in der Sparda-Bank Südwest eG.
- 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.
- Außerdem bieten wir die Teilnahme an Weiterbildungsmöglichkeiten, sowie ein Zeitwertkonto und eine betriebliche Altersvorsorge an.
- Ein Arbeitssicherheitsbeauftragter sowie ein Schwerbehindertenvertreter sind bestellt.

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 5,99 % aus den vergangenen drei Jahren innerhalb der nächsten drei Jahre weiterhin auf diesem Niveau zu halten bzw. zu reduzieren. Auch die durchschnittliche Anzahl der Auszubildenden soll sich innerhalb der nächsten drei Jahre nicht reduzieren.

Operativ verantwortlich für die Personalpolitik in unserem Hause ist der Bereich „People & Culture“ mit den Abteilungen Personalmanagement und Personalverwaltung. Die strategische Verantwortung trägt der Vorstand.

Der Dialog mit unseren Mitarbeitern findet vor allem im alltäglichen Miteinander statt. Darüber hinaus können alle Mitarbeiter, wie bereits beschrieben, über das Ideenmanagement, das derzeit überarbeitet wird, Vorschläge für Verbesserungen im Unternehmen einbringen. Ideen und Tipps zum Thema Nachhaltigkeit können Mitarbeiter auch jederzeit an das Nachhaltigkeits-Team übermitteln. Darauf wurde 2020 in der internen Kommunikation aktiv hingewiesen. Eine Beteiligung der Mitarbeiter wird in der Sparda-Bank Südwest eG ausdrücklich gewünscht und gefördert. Das Ermöglichen von „Partizipation losgelöst von Hierarchien“ ist ein erklärtes Ziel der für 2021 geplanten „Mitarbeiterdialoge“ (vgl. Kriterium 6. *Regeln und Prozess* sowie 9. *Beteiligung von Anspruchsgruppen*).

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 Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Sparda-Bank Südwest eG legt großen Wert darauf, dass kein Mitarbeiter Nachteile aufgrund seiner Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung erfährt. Dies ist weder in unserer Unternehmenskultur noch nach der tariflichen oder der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig. Eine detaillierte Zieldefinition zur Erreichung der Chancengerechtigkeit gibt es daher nicht. Stattdessen existieren unterschiedliche Maßnahmen, die ineinandergreifen, wie z.B. der in Kriterium 8. *Anreizsysteme* erwähnte Tarifvertrag. Außerdem fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse, insbesondere über eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen. Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es nicht nur um die Sorge für den Nachwuchs, sondern zunehmend auch um die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Im Intranet der Bank finden die Mitarbeiter in der „SpardaToolbox“ gebündelt Informationen zu allen Maßnahmen, mit denen sie in verschiedenen Lebensphasen Unterstützung erhalten können (z. B. 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 (BGM). Seit Oktober 2020 gehört das BGM der Sparda-Bank Südwest eG zur neu implementierten Abteilung Unternehmensentwicklung und wird umfassend weiterentwickelt werden.

2020 erhielt das Thema Mitarbeitergesundheit aufgrund der Covid 19-Pandemie eine herausragende Bedeutung. Mit Beginn der Krise wurde ein Krisenstab installiert, der als Ansprechpartner und Koordinator fungierte und den Schutz der Gesundheit von Kunden und Mitarbeitern im Fokus hatte. In regelmäßigen Telefon-Konferenzen fand ein Austausch mit allen Führungskräften statt, alle wichtigen Informationen, z. B. zu Schutzmaßnahmen, wurden den Mitarbeitern u. a. im Intranet im „Infocenter Coronavirus“ bereitgestellt. Sehr kurzfristig konnte für viele Mitarbeiter die Möglichkeit geschaffen werden, mobil am Notfallarbeitsplatz von Zuhause aus zu arbeiten. Dies führte auch zu einer Entzerrung im Hinblick auf die Belegung der Räumlichkeiten für diejenigen, die weiterhin bzw. im Wechsel vor Ort im Büro waren.

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.

Es ist unser Ziel, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und als solcher am Markt und von der Belegschaft wahrgenommen zu werden. 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 auch auf die Eigenverantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters, den wir mit vielfältigen Angeboten unterstützen. Wir setzen auf eine systematische Entwicklung von Mitarbeitern und Teams. Im Jahr 2020 haben wir damit begonnen, Standardentwicklungswege mit entsprechenden Zertifizierungen einzuführen und werden dies sukzessive für das gesamte Unternehmen tun. Das System der jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche wird 2021 komplett überarbeitet. Mit Hilfe von Eignungsdiagnostik und Potentialanalysen werden Talente identifiziert und ggf. 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.

Unser Weiterbildungsangebot wird kontinuierlich und bedarfsangepasst weiterentwickelt, dabei ist uns ein hoher Praxisbezug besonders wichtig, der den Mitarbeitern und dem Unternehmen gleichzeitig einen hohen Nutzen bringt. Seit 2020 haben wir im Schulungsbereich als neuen Partner den Genossenschaftsverband Baden-Württemberg an unserer Seite.

In Zeiten flacher Hierarchien bietet die Sparda-Bank Südwest eG ihren Mitarbeitern neben der Möglichkeit einer Führungslaufbahn auch die Chance auf eine Fachlaufbahn.

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. Ein Instrument des Lebensphasenmanagements ist 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 (BGM) unterstützt. Seit Oktober 2020 gehört das BGM der Sparda-Bank Südwest eG zur neu implementierten Abteilung Unternehmensentwicklung und wird umfassend weiterentwickelt werden. Es besteht aus drei Bausteinen: „SpardaBalance – Wir helfen Dir“, „SpardaMoove – Tu’s für Dich“ sowie der Kooperation mit der Stiftungsfamilie BSW & EWH (Bahn-Sozialwerk und Eisenbahn-Waisenhort). Ein weiteres Angebot der Sparda-Bank für ihre Beschäftigten ist zum Beispiel die Nutzung von Ferienwohnungen der Sparda-Bank. Das Themenspektrum des BGM umfasst die Themen Gesundheit und Soziales, Reise und Erholung, Bewegung und Ernährung sowie Kultur und Freizeit.

Aufgrund einer kontinuierlichen, qualifizierten Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter sehen wir, in Kombination mit flankierenden Maßnahmen rund um das Thema Gesundheitsvorsorge und Prävention, keine nennenswerten Risikofaktoren personeller Art in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit.

## 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 2020 gab es bei der Sparda-Bank Südwest eG 4 Arbeitsunfälle und 7 Wegeunfälle mit insgesamt 62 Fehltagen. Arbeitsbedingte Todesfälle kommen im Finanzdienstleistungssektor normalerweise nicht vor. 2020 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 des Konzepts Sparda-Balance werden eine Reihe von Maßnahmen z.B. Seminare zum Thema gesundes Essen, Gripeschutzimpfungen etc. 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 2020 dargestellt:

**Auszubildende:**

- 468 h in Schulblöcken
- 52,3 h in Seminaren
- 977,3 h in Filialen

Hier gibt es keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern.

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:**

- Männlich: 18,70 h
- Weiblich: 10,95 h

**Führungskräfte:**

- Männlich: 22,97 h
- Weiblich: 13,8 h

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 31.12.2020:

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter Sparda-Bank Südwest eG

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

	Aufsichtsrat	
	Männlich	Weiblich
Bis unter 25		
Von 25 bis unter 35		1
Von 35 bis unter 45	1	1
Von 45 bis unter 50		
Von 50 bis unter 55	4	
Ab 55	7	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	2	
Von 50 bis unter 55	1	1
Ab 55		1

	Abteilungsleiter/Leiter der Gebietsdirektionen (Vollzeit)			
		Männlich		Weiblich
			Schwerbehinderung	
Bis unter 25				
Von 25 bis unter 35	3		1	
Von 35 bis unter 45	8			
Von 45 bis unter 50	4			
Von 50 bis unter 55	9		2	
Ab 55	5	1	3	

	Betriebsrat (Vollzeit)	
	Männlich	Weiblich
Bis unter 25		
Von 25 bis unter 35		
Von 35 bis unter 45		2
Von 45 bis unter 50	1	1
Von 50 bis unter 55	6	2
Ab 55	3	

	Alle Mitarbeiter							
	- ohne: Vorstand/AR/Inaktive ATZ/Pensionäre/Aushilfen/Vorruhestand - inkl: Azubis / Praktikanten / MA in Mutterschutz/Elternzeit /Werkstud.							
	Männlich				Weiblich			
	Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit	
	Schwer behind erung		Schwer behind erung		Schwer behind erung		Schwer behind erung	
<b>Bis unter 25</b>			29		3		43	
<b>Von 25 bis unter 35</b>			55		13		62	
<b>Von 35 bis unter 45</b>	2		70	1	62		29	1
<b>Von 45 bis unter 50</b>	1		38	1	40	1	28	
<b>Von 50 bis unter 55</b>	3	1	46	1	67	6	32	3
<b>Ab 55</b>	3		39	4	46	4	33	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 2020 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 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, Kinderarbeit oder beispielsweise Umsiedelung im Sinne von Landrecht. Wir sind den Gesetzen, also auch dem Grundgesetz, der Bundesrepublik Deutschland verpflichtet.

Aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben sich auch keine wesentlichen Risiken, die negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben könnten, daher haben wir auch keine Risikoanalyse durchgeführt.

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 2020 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 liegt uns sehr am Herzen. 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 2020 gemeinnützige Einrichtungen und Projekte in Rheinland-Pfalz und im Saarland gefördert. Als Konzept dienen uns dabei die Satzungen des Gewinnssparvereins und der Sparda-Bank-Stiftung, die festlegen wie Gelder verwendet werden. Für größere und langfristige Projekte kommt dabei in der Regel die Stiftung zum Tragen. Kleinere und somit oft kurzfristiger angelegte Projekte werden durch den Gewinnssparverein unterstützt. Konkrete Überprüfungen über die Ergebnisse der Projekte führen wir nicht durch. Unsere Unterstützung basiert auf Vertrauen – dem genossenschaftlichen Gedanken. Daher haben wir auch keine konkreten Ziele definiert – so gibt es auch kein System, das eine mögliche Zielerreichung kontrolliert. Außerdem vermeiden wir einen großen Verwaltungsapparat und setzen so die Gelder direkt ein.

Vorstand und Aufsichtsrat sind in den Gremien des Gewinnssparvereins der Sparda-Bank Südwest e.V. bzw. den Gremien der Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Sparda-Bank Südwest eG vertreten und entscheiden über die Vergabe von Fördermitteln mit. Prüfungen des Gewinnssparvereins und der Stiftung finden regelmäßig statt.

Wir fördern seit vielen Jahren unterschiedliche Projekte, die im besten Sinne nachhaltig sind, mit dem Schwerpunkt der „Hilfe zur Selbsthilfe“ und 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 (z. B. Herzenssache, Stark ins Leben, Spardahilft.de und mehr, siehe auch [www.sparda-sw.de/engagement](http://www.sparda-sw.de/engagement)).

Dazu gehören auch Umweltthemen wie die Kooperationen „Wald-Entdecker“ und „Boden-Entdecker“ mit dem WWF, bei denen Erzieherinnen und Erzieher Inspirationen und praktische Hilfe dazu erhalten, Kindern Natur- und Naturschutz nahezubringen. Ein weiteres Beispiel ist die Baumpflanzaktion der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald (SDW). Wir unterstützen die SDW dabei, eine Waldfläche in der Nähe von Koblenz aufzuforsten, die durch die Klimakrise zerstört wurde. Die Aktion ist Teil des Schulwaldprojekts der Grund- und Realschule in Treis-Karden an der Mosel.

Zu den umfangreichen Aktivitäten für das Gemeinwesen, die wir schon seit Jahren regelmäßig weiterführen, gehört die bereits erwähnte Online-Spendenaktion „Spardahilft.de“. 2020 stand diese unter dem Motto „Soforthilfe für Vereine“.

Wie in den Leistungsindikatoren von Kriterium 9. *Beteiligung von Anspruchsgruppen* bereits erwähnt, hat die Covid 19-Pandemie viele Vereine in der Region unvorbereitet getroffen. Es gab keine finanziellen Mittel, um Covid-bedingte Mehrausgaben oder Einnahmeausfälle aufzufangen. Auf unserer Plattform [www.spardahilft.de](http://www.spardahilft.de) haben wir 230 Vereinen mit je 1.000,- € schnell

und unbürokratisch geholfen. Die Vereine konnten sich mit ihren Projektideen für die Unterstützung bewerben. Das Interesse war groß und die Bewerbungen kamen aus verschiedensten Bereichen des ehrenamtlichen Engagements: Vom Sportverein, über den Fastnachtsverein bis zur tiergestützten Therapiearbeit. Uns war wichtig, das dynamische Vereinsleben in der Region zu erhalten und eine Zukunftsperspektive für eine Zeit nach Covid 19 zu bieten.

Wir schaffen Öffentlichkeit für die geförderter Projekte und Initiativen, indem wir über sie berichten, mittels Pressemitteilungen oder durch Berichte in unserem Kundenmagazin „sparda aktuell“, welches zweimonatlich erscheint (digital und gedruckt), über unseren Newsletter und über unsere Homepage ([www.sparda-sw.de/engagement](http://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. Zusätzlich leisten wir durch unsere Aktivitäten in Stiftung und Gewinnspareverein 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 Jahresbilanz sowie die Gewinn- und Verlustrechnung der Sparda-Bank Südwest eG sind im Geschäftsbericht 2020 der Sparda-Bank Südwest eG nachzulesen. Dieser wird im Anschluss an die am 24.06.2021 stattfindende Vertreterversammlung veröffentlicht und ist dann unter [www.sparda-sw.de/bilanz](http://www.sparda-sw.de/bilanz) einsehbar.

Unsere Bilanzsumme betrug zum 31.12.2020 11,2 Mrd. Euro, der Bilanzgewinn lag zu diesem Stichtag bei 9,6 Mio. Euro.

Die finanziellen Mittel für unser soziales und kulturelles Engagement in Rheinland-Pfalz und im Saarland stammen aus dem Gewinnsparsverein der Sparda-Bank Südwest e.V. Die Spendensumme im Jahr 2020 betrug 2,1 Mio. Euro.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Es gibt hier keine Veränderungen zu 2019. 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. *Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten*).

Die Sparda-Bank Südwest eG als Genossenschaftsbank ist Mitglied im Verband der Sparda-Banken e.V. Dieser nimmt die Interessensvertretung der Sparda-Banken auf Bundesebene wahr. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen und vertritt die Interessen der Sparda-Banken innerhalb des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR). Außerdem ist die Sparda-Bank Südwest eG Mitglied im BVR.

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. werden die Vorgaben der Ministerien, der Satzung und der gesetzlichen Regelungen diesbezüglich eingehalten. Es 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 2020 keine Spenden an politische Organisationen vergeben.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

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

Der Vorstand hat neben seiner strategischen und operativen Geschäftsführungstätigkeit auch die Einrichtung von Überwachungsverfahren zu gewährleisten, um das Unternehmen sowie dessen Mitglieder und Kunden vor Schaden zu bewahren. Hierzu ist ein umfangreiches internes Kontrollsystem gemäß den MaRisk implementiert. Auf der ersten Ebene sind 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, rechtswidriges Verhalten oder Korruptionsfälle rechtzeitig zu erkennen und nicht zuzulassen. Dieses Ziel gilt grundsätzlich und wurde bisher regelmäßig, so auch im Berichtsjahr 2020, 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  
MaRiskCompliance: Hinwirkung auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung der für das Institut wesentlichen rechtlichen Regelungen gemäß den Vorgaben der Bankenaufsicht und des BVR mit dem Fokus des Verbraucherschutzes Informationssicherheit und Arbeitssicherheit.

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. Des Weiteren gibt das zentrale Auslagerungsmanagement Kontrollen für den auslagernden Fachbereich vor, die gewährleisten, dass die Vorschriften in MaRisk AT9 eingehalten werden. Dies erstreckt sich auch auf die jeweiligen Dienstleister (Auslagerungsunternehmen), welche die künftig auszulagernden Prozesse und Tätigkeiten durchführen werden.

Die Interne Revision der Sparda-Bank Südwest eG vervollständigt das umfangreiche Überwachungssystem. Sie hat die Grundsätze des Deutschen Instituts für Interne Revision (DIIR) zu Grunde gelegt. Entsprechend dem DIIR gilt folgende Definition: „Die Interne Revision erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen, welche darauf ausgerichtet sind, Mehrwerte zu schaffen und die Geschäftsprozesse zu verbessern. Sie unterstützt die Organisation bei der Erreichung ihrer Ziele, indem Sie mit einem systematischen und zielgerichteten Ansatz die Effektivität des

Risikomanagements, der Kontrollen und der Führungs- und Überwachungsprozesse bewertet und diese verbessern hilft.“ Die Rahmenbedingungen wurden im Revisionshandbuch zusammengefasst, durch den Gesamtvorstand in Kraft gesetzt und im Organisationshandbuch der Bank veröffentlicht. Die Interne Revision untersteht bei der Sparda-Südwest eG unmittelbar dem Vorstandsvorsitzenden. Die Prüfungstätigkeit der Internen Revision erstreckt sich auf der Grundlage eines risikoorientierten Prüfungsansatzes auf alle Aktivitäten und Prozesse der Sparda-Bank Südwest eG, inkl. Gebietsdirektionen und nahestehende Unternehmen. Im Einzelnen werden folgende Prüfungsziele verfolgt:

- Ordnungsmäßigkeit
- Sicherheit
- Wirtschaftlichkeit
- Zweckmäßigkeit
- Zukunftssicherung

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

Aufgrund der hier beschriebenen Maßnahmen sehen wir ein geringes Risiko, dass unsere Geschäftstätigkeit negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechlichkeit hat.

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr 2020 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. Es fand darüber hinaus ein enger Informations- und Gedankenaustausch zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden bzw. der Aufsichtsratsvorsitzenden und dem Vorstand statt.

## 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.

Die unter Kriterium 20 beschriebenen Sicherungsmaßnahmen gelten für alle Filialen sowie die Verwaltungsstandorte in Mainz und Saarbrücken (also für alle Betriebsstätten = 100%). Auf Basis der im Jahr 2020 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 2020 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