



NACH HALTIGKEITS BERICHT 2022

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Die Sparda-Bank West gehört zu den größten Genossenschaftsbanken Deutschlands. Als vorwiegend regional tätige Bank ist die Sparda-Bank West spezialisiert auf Privatkunden. Das Geschäftsgebiet erstreckt sich von der Nordseeküste bis an die südlichen Grenzen Nordrhein Westfalens.

Als Finanzinstitut übernehmen wir Verantwortung für die Region und die Menschen in der Region – über alle Bevölkerungsschichten hinweg.

Unser Unternehmensziel als Genossenschaftsbank ist nicht die Gewinnmaximierung, sondern die wirtschaftliche Förderung und Betreuung unserer Mitglieder, wie in § 2 Abs. 1 der Satzung nachzulesen ist. Die meisten Kundinnen und Kunden sind Mitglieder der Sparda-Bank West und somit auch Eigentümer ihrer Bank. Die Mitbestimmung gehört zu den satzungsmäßigen Rechten der Mitglieder.

Wir stehen unseren Privatkundinnen und -kunden in nahezu allen Fragen zu ihren Finanzen als kompetenter und fairer Ansprechpartner zur Seite. Neben der kostengünstigen Kontoführung sind die Vergabe von Baufinanzierungsdarlehen und Vermittlung von Privatkrediten sowie die private Vorsorge für unsere Kundinnen und Kunden ein weiterer Schwerpunkt.

Unser Credo ist es, unseren Mitgliedern verständliche und transparente Finanzprodukte anzubieten. Die genossenschaftliche Beratung umfasst die persönliche Beratung in der Filiale ebenso wie die Beratung über moderne und differenzierte Zugangswege (Omnikanalbank).

Die Bank ist zum Stand 31.12.2022 mit 42 Filialen und 61 SB-Centern in der Region vertreten und beschäftigte 2022 durchschnittlich insgesamt 850 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bilanzsumme
12.317,2 Mio. €

Kundeneinlagen
10.958,3 Mio. €

Betriebsergebnis
(Jahresüberschuss nach Steuern)
5,4 Mio. €

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2022.

Die Sparda-Bank West ist berichtspflichtig im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes. Es erfolgt keine Erklärung im Sinne des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte.

Die vorliegende DNK-Erklärung wurde mit Unterstützung von N-Motion erstellt.

Die Ermittlung der Leistungsindikatoren des Umweltbereichs (Kriterien 11-13) erfolgte mit Hilfe von Fokus Zukunft e.V.

Wir verwenden bei Personenbezeichnungen i.d.R. die genderneutrale bzw. die weibliche und die männliche Form. Selbstverständlich sind bei entsprechenden Begriffen alle Geschlechter gleichermaßen gemeint.



KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

STRATEGIE

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

1. STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

Seit mehr als 100 Jahren steht die Sparda-Bank West mit ihren genossenschaftlichen Werten für eine nachhaltige Geschäftspolitik. Dies kann nur durch das gleichzeitige und gleichberechtigte Umsetzen von umweltbezogenen, wirtschaftlichen und sozialen Zielen erreicht werden.

Zu den wichtigsten Eckpfeilern unseres Unternehmens gehören unser Regionalprinzip sowie eine der genossenschaftlichen Unternehmensform angemessene Risikostrategie und langfristige und gesunderhaltende Beschäftigungsverhältnisse. Darüber hinaus gehört soziales Engagement von Beginn an zum genossenschaftlichen Selbstverständnis der Bank. In der Unterstützung von gemeinnützigen Vereinen und Organisationen vor Ort spiegelt sich dies wider. Als Regionalbank fühlen wir uns in hohem Maße verantwortlich dafür, dass das Gemeinwesen gestärkt und Menschen, Natur und Kultur in unserem Geschäftsgebiet mit unserer Hilfe nachhaltig gefördert werden. Über unsere Finanzierungs- und Anlageprodukte sowie den Einfluss auf die Kreditvergabe können wir so direkt und indirekt auf soziale und ökologische Entwicklungen Einfluss nehmen. Als Wirtschaftsunternehmen tragen wir Verantwortung für die Entwicklung der Region: als Dienstleister, Arbeitgeber, Auftraggeber, Ausbilder und durch Spenden und Sponsoring-Gelder.

Wir begreifen das Thema Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe, die die einzelnen Geschäftsbereiche in Vertrieb, Produktion und Steuerung gemeinsam erfüllen. Die Verantwortung für das Thema haben wir in jedem Unternehmensbereich verankert, koordiniert werden alle Aktivitäten in der Unternehmensentwicklung.

In einem sehr aufwendigen Prozess sind wir mit allen Bereichen der Bank in den Austausch zum Thema Nachhaltigkeit eingestiegen und haben ein gemeinsames Grundverständnis gelegt, wie die Nachhaltigkeit auf uns und unsere Kundinnen und Kunden und die Bürgergesellschaft, in der wir aktiv sind, wirkt. Daraus abgeleitet haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen abgestimmt, die im Rahmen einer Projektarbeit in 2022 weitestgehend umgesetzt wurden.

Ab 2023 wird ein Nachhaltigkeitsgremium den Entwicklungsprozess sicherstellen und das Thema in der Bank verankern und weiterentwickeln. Die stetige Weiterentwicklung wird durch eine regelmäßige Cockpitanalyse überprüft. Die Cockpitanalyse ist ein Hilfsmittel, das die Bank in die Lage versetzt, ihren Umsetzungsstand zum Thema Nachhaltigkeit zu erheben.

Seit 2022 ist die Nachhaltigkeitsstrategie fester Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie. Diese gibt uns Orientierung bzgl. unseres Zielbildes und der notwendigen strategischen Maßnahmen.

Wir orientieren uns in unserer strategischen Ausrichtung am Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen Finanzgruppe.

Mithilfe des BVR-Nachhaltigkeitscockpits haben wir für unser Haus Handlungsfelder definiert, in denen wir die nachhaltige Unternehmensgestaltung weitervorantrieben: 1) Strategie, 2) Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung, 3) Kerngeschäft, 4) Geschäftsbetrieb, 5) Kommunikation und Gesellschaft sowie 6) Ethik und Kultur.

Unsere Positionierung zu den einzelnen Handlungsfeldern haben wir in unseren Nachhaltigkeitsleitsätzen definiert.

Unsere Nachhaltigkeitsleitsätze:

- **Handlungsfeld Geschäftsstrategie**
Das Genossenschaftsprinzip ist unsere Philosophie. Nachhaltigkeit ist unsere gemeinsame Chance.
- **Handlungsfeld Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung**
Wir beziehen Nachhaltigkeitsrisiken in Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung ein.
- **Handlungsfeld Kerngeschäft**
Im Kerngeschäftsbereich Anlage, Kredit und Eigengeschäft tragen wir besondere Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung.
- **Handlungsfeld Geschäftsbetrieb**
Wir sind ein attraktiver, wertegebundener Arbeitgeber und legen einen besonderen Fokus auf Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gesundheitsförderung. Im Geschäftsbetrieb verpflichten wir uns zu

einer ressourcenschonenden Wirtschaftsweise.

- **Handlungsfeld Kommunikation und gesellschaftliches Engagement**
Transparenz und Offenheit prägen unsere Kommunikationskultur. Nachhaltigkeit ist Maßstab für unser gesellschaftliches Engagement.
- **Handlungsfeld Ethik und Kultur**
Unsere genossenschaftlichen Werte sind Grundlage unserer Unternehmenskultur.

Wir bekennen uns zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals– SDGs*) und des Pariser Klimaschutzabkommens. Als Teil der Gruppe der Sparda-Banken verpflichten wir uns zudem zu den Prinzipien der UN Global Compact und stellen sicher, dass wir internationale Menschenrechtsverletzungen nicht unterstützen. Wir lehnen jegliche Form von Diskriminierung, Kinderarbeit sowie Korruption ab und fördern das Umweltbewusstsein.

*siehe auch Kriterium 3: Ziele



2. WESENTLICHKEIT

Im Kontext der Nachhaltigkeit haben wir die wichtigsten Anspruchsgruppen identifiziert: unsere Kundinnen und Kunden, unsere Mitglieder, unsere Mitarbeitenden und die Menschen in der Region. Darüber hinaus haben wir noch weitere für die Sparda-Bank wichtige Anspruchsgruppen definiert (vgl. auch Kriterium 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen). Mithilfe verschiedener Maßnahmen führen wir seit Langem einen regelmäßigen Dialog mit sämtlichen Anspruchsgruppen, um deren Ansprüche wirksam zu begegnen. Dabei gewinnt die Nachhaltigkeit immer mehr an Bedeutung.

Unser Geschäftsgebiet erstreckt sich von der Nordseeküste bis an die äußeren Grenzen von Nordrhein-Westfalen und ist sowohl städtisch als auch ländlich geprägt.

Unsere Geschäftstätigkeit wird von verschiedenen externen und internen Entwicklungen beeinflusst. Zu den Einflüssen auf unsere Geschäftstätigkeit gehören der demografische Wandel, eine zunehmende Regulierung der Finanzbranche, die Digitalisierung, der Fachkräftemangel und gleichzeitig die Individualisierung der Gesellschaft, was maßgeschneiderte Lösungen für jeden Einzelnen verlangt, beispielsweise attraktive und passende digitale wie auch analoge Angebote für unsere jüngere wie auch ältere Kundschaft. Den Klimawandel begreifen wir ebenso als wesentlichen Einflussfaktor, dem wir mit unserer Geschäftstätigkeit im Rahmen unserer Möglichkeiten entgegenzutreten.

Als wichtige positive Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit (Inside out) betrachten wir die ökonomische Förderung unsere Mitglieder und der Region. Dadurch schaffen wir die notwendige Stabilität, soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Gesellschaft voranzutreiben.

Unser verantwortungsvolles Handeln bei der Kreditvergabe und somit der Schutz vor Überschuldung unserer Mitglieder hat sich in den letzten Jahren als wertvoll und existenziell

erwiesen. Unsere umsichtige Kreditvergabe in der Vergangenheit hat dazu geführt, dass wir, gemessen am Gesamtvolumen, nur wenige Anträge auf Stundung von Darlehensraten von unseren Mitgliedern erhalten haben.

Auch die soziale Nachhaltigkeit findet sich in unserem Dienstleistungsangebot, der Führung unserer Mitarbeitenden sowie unserem Engagement über die Gewinnsparvereine und die Stiftungen wieder. Als regional ansässige, genossenschaftliche Bank ist dieser wesentliche Aspekt fest in den Prinzipien unserer Genossenschaft verankert.

Für unsere Mitarbeitenden ist seit 2021 die Arbeit im Mobile Work möglich. So können bis zu 80 % der Arbeitszeit dauerhaft mobil gestaltet werden. Erstmals gilt dies auch für Vertriebsarbeitsplätze. Die Erkenntnisse einer Testphase, die Auswirkungen auf unsere Unternehmenskultur, aber auch die veränderte Ressourcennutzung werden laufend analysiert.

Nachhaltigkeitsrisiken und -faktoren wirken als Querschnittsrisiken auf alle Risikoklassen und werden in der Risikoinventur und in weiteren Risikoanalysen einbezogen. Dies betrifft sowohl relevante physische Risiken als auch transitorische und Reputationsrisiken. Auch die Flutkatastrophe im Juli 2021 hat uns, als Baufinanzierer in der betroffenen Region, nochmals die Wichtigkeit der Betrachtung von Nachhaltigkeitsrisiken verdeutlicht. Daher wird diesem Thema in der Risikoanalyse eine besondere Bedeutung beigemessen. So wollen wir Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker in Szenarioanalysen berücksichtigen und stärker in der kurzfristigen Szenariorechnung fokussieren. Hierbei orientieren wir uns an dem Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Weitere Chancen und Risiken als die bei den jeweiligen Herausforderungen beschriebenen sehen wir momentan nicht.

3. ZIELE

Unser Wirken für einen langfristigen und stabilen Erfolg ist geprägt von drei übergeordneten ökonomischen Zielen:

- Wir wachsen nachhaltig.
- Unser strategisches Geschäftsfeld Kunde ist rentabel.
- Die sonstigen Geschäftsfelder unterstützen den wirtschaftlichen Erfolg der Bank.

Diese Ziele werden durch den Vorstand und die genossenschaftlichen Gremien kontrolliert und bewertet. Uns ist bewusst, dass die betriebswirtschaftlichen Ziele nur erreicht werden, wenn wir unsere Arbeit im Bereich der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit weiter ausbauen. Daher wirkt sich Nachhaltigkeit über unsere mittel- bis langfristige Ausrichtung auf die gesamte Wirtschaftstätigkeit der Sparda-Bank West aus.

Die hier genannten Ziele verfolgen wir kontinuierlich. Da wir uns in einem fortlaufenden Prozess befinden, können wir keine zeitliche Begrenzung zur Zielerreichung nennen. Eine Priorisierung haben wir nicht vorgenommen, da alle Ziele für uns denselben Stellenwert haben.

Darüber hinaus hat sich die Bank für die Nachhaltigkeit 2021 erstmals eigene Ziele gesetzt. Wir orientieren uns dabei am Reifegradfächer des BVR, einem Stufenmodell mit den Reifegradstufen 0-5 (von Nichtstun bis zur spezialisierten Nachhaltigkeitsbank). Dieses Stufenmodell dient sowohl der Bestimmung des Status quo als auch der künftigen Zielpositionierung. Es dient uns als laufender Indikator zur Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Unsere Ziele sind, bis Ende 2022 Reifegrad 1,5-2 („Systematische Positionierung in allen Handlungsfeldern“) und bis Ende 2025 Reifegrad 3 („Ambitionierte Positionierung in

allen Handlungsfeldern“) zu erreichen. Die Zielerreichung wird durch eine regelmäßige Cockpitanalyse überprüft. Innerhalb eines Jahres konnten wir uns von einem Reifegrad 0,9 im Oktober 2021 auf einen Reifegrad von 1,69 im November 2022 verbessern.

Ökologische Ziele:

Reduktion des Energie- und Ressourcenverbrauchs und damit von Treibhausgasemissionen

- in den von der Bank genutzten Immobilien,
- durch Förderung von energetischem Bauen und energetischer Sanierung durch Kundinnen und Kunden,
- durch das Angebot von nachhaltig ausgerichteten Investmentfonds für die Kundinnen und Kunden,
- durch Papiereinsparung in Filialen, der Zentrale und der Zweigniederlassung, aber auch bei der Kundin und beim Kunden selbst durch digitale Lösungen,
- durch neue Mobilitätskonzepte, durch Firmentickets und das JobRad für Mitarbeitende,
- durch Geschäftsreisen mit der Bahn,
- durch Strom aus erneuerbaren Energien.

Soziale Ziele:

Wir fördern die Gemeinschaft und das „Wir-Gefühl“

- bei unseren Mitarbeitenden durch verschiedene Veranstaltungen,
- in der Region durch unser Engagement und die Unterstützung verschiedenster Institutionen,
- durch Förderung des bürgerschaftlichen Engagements.

Weitere soziale Ziele s. Kriterien 14 – 16 und 18

Diese Ziele werden durch verschiedene Prozesse und Richtlinien bewertet und kontrolliert. Als Grundlage dienen uns verschiedene Leistungsindikatoren und Kontrollmöglichkeiten, die wir in Kriterium 7. Kontrolle detailliert beschreiben.

Grundsätzlich unterstützen wir allein durch unsere genossenschaftliche Organisation, unsere Werte sowie unseren Geschäftszweck generell die 17 Ziele zur nachhaltigen Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals– SDGs).

Insbesondere folgende Ziele werden durch unsere Arbeit unterstützt:



Ziel 1: Keine Armut (Armut in jeder Form und überall beenden)

Gemäß Satzung der Sparda-Bank West gehört die wirtschaftliche Förderung der Mitglieder zu unseren Hauptzielen. Das heißt u. a.

- regelmäßige Unterstützung von Tafeln und Vereinen,
- Priorisierung von unbefristeten Arbeitsverträgen, diversen Teilzeitmodellen und faire Löhne nach Tarif,
- Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung.



Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen

- Wir investieren in die betriebliche Gesundheitsförderung sowie umfangreiche Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten.

- Das Gesundheitsmanagement bei der Sparda-Bank West wird in 2023 neu konzipiert. Es ist geplant, zum Thema Gesundheitsmanagement mit unserem Partner pme-Familienservice zusammenzuarbeiten.
- Aber auch die kontinuierliche Entwicklung der Unternehmenskultur gehört zur wesentlichen Tätigkeit, die dieses Ziel unterstützt.



Ziel 4: Hochwertige Bildung

- Die Sparda-Bank West bietet umfangreiche Bildungsangebote für die Mitarbeitenden. Im Jahr 2022 haben wir das Konzept „Eigeninitiative Weiterbildung“ zur Förderung unserer Mitarbeitenden eingeführt.
- Die Sparda-Bank West fördert Bildungsprojekte wie z. B. die SpardaSpendenWahl über den Gewinnspaarverein der Sparda-Bank West e.V.



Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Dies wird getragen durch die genossenschaftliche Organisation und unseren Satzungszweck der wirtschaftlichen Förderung unserer Mitglieder.
- Mindestens tarifliche, teilweise auch über-tarifliche Bezahlung bei Festangestellten, Bezahlung über Mindestlohn bei Aushilfen und Beschäftigung von Azubis

4. TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Kerngeschäft Bank:

Einen wesentlichen Teil der Wertschöpfung im Bereich der Geschäftstätigkeit leistet die Spar-da-Bank West selbst. Diese ist auf die Region ausgerichtet.

Unsere Geschäftstätigkeit besteht aus dem klassischen Kreditgeschäft, dem Anlagegeschäft und der Abwicklung des Zahlungsverkehrs für unsere Mitglieder sowie Kundinnen und Kunden, weiterhin ergänzt um das Provisionsgeschäft, also der Vermittlung der Angebote unserer Kooperationspartner.

Unser Schwerpunkt im Finanzierungsgeschäft liegt in der Vergabe von Baufinanzierungsdarlehen für Privatpersonen und in der Vermittlung von Privatkrediten. Dabei spielen Nachhaltigkeitsaspekte wie die Energieeffizienz von Gebäuden eine immer größere Rolle. Diesen Aspekt wollen wir in unseren Finanzierungen zukünftig weiter ausbauen und berücksichtigen.

Aus unserem Geschäftsmodell heraus ergibt sich für unser Kreditgeschäft, dass wir nur in sehr begrenztem Umfang Kredite mit gewerblichem Verwendungszweck vergeben.

Folgende Ausschlusskriterien haben wir für die Kreditvergabe definiert:

- Keine Projektfinanzierungen und allgemeine Unternehmensfinanzierungen im Bereich von fossilen Energieträgern, Atomenergie oder Kraftwerksbetreibern zur Energieerzeugung.
- Keine Projektfinanzierungen und allgemeine Unternehmensfinanzierungen im Bereich Bergbau. Dies bedeutet, dass insbesondere eine Finanzierung von Unter-

nehmen ausgeschlossen ist, die in eine der folgenden Aktivitäten verwickelt sind: Uranabbau, Gipfel-Bergbau (Mountaintop Removal Mining), Abbau von Konfliktmineralien (bspw. Diamanten), Erschließung und Betrieb von Kohleminen.

- Keine Projektfinanzierungen und allgemeine Unternehmensfinanzierungen im Bereich Öl- und Gasförderungen. Dies bedeutet, dass insbesondere folgende Finanzierungen ausgeschlossen sind: Abbau und Gewinnung von Ölsand, Ölschiefer, Schiefergas und flüssiger Kohle sowie Exploration und Gewinnung von Öl und Gas.
- Keine Projektfinanzierungen und allgemeine Unternehmensfinanzierungen im Bereich Rüstung, dies bedeutet insbesondere:
 - Ausschluss der Finanzierung kontroverser und geächteter Waffen. Dies umfasst Landminen, Streubomben sowie ABC-Waffen (atomare, biologische und chemische Waffen)
 - Ausschluss der Finanzierung aller Formen von Waffenhandel
 - Ausschluss der Finanzierung von Rüstungsexporten
- Keine Projektfinanzierungen und allgemeine Unternehmensfinanzierungen von Unternehmen, die im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit nachweislich
 - bei Menschenrechtsverletzungen mitwirken
 - gegen die acht Kernarbeitsnormen der ILO verstoßen
 - massive Umweltzerstörung in Kauf nehmen
 - Kulturgüter zerstören, insbesondere Stätten des Weltkulturerbes
 - kontroverse Wirtschaftspraktiken (z. B. Korruption, Erpressung und Bestechung) tolerieren.

In anderen Bereichen arbeiten wir mit Kooperationspartnern wie der DEVK, der Münchner Hypothekbank, der Bausparkasse Schwäbisch Hall, der TeamBank oder der Union Investment zusammen. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall, die TeamBank sowie Union Investment verpflichten bereits seit 2012 ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der Mindeststandards der DZ BANK Gruppe sowie der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen und der Anforderungen der International Labour Organization (ILO).

Allen Kreditnehmenden werden im Rahmen der Beratung bedarfsgerecht staatliche Fördermöglichkeiten aufgezeigt. Neben der Vergabe unserer eigenen Kredite vermitteln wir unseren Privatkundinnen und -kunden daher Kredite der KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau), die mit ihren speziellen Förderprogrammen Investitionen in nachhaltige Förderziele wie zum Beispiel der Photovoltaik, der Energieeinsparung oder der Modernisierung unterstützt. Das Gesamtvolumen an KfW-Darlehen beträgt 125.143.769,30 (-3% gegenüber 2021) Euro (Stand 31.12.2022).

Im Oktober 2022 haben wir unseren Sparda-KlimaKredit eingeführt. Es ist ein zweckgebundener Kredit für energetische Sanierung als AVD Darlehen. Der Sparda-KlimaKredit bietet einen Konditionsanreiz gegenüber normalen AVD Darlehen des Hauses. Die Kundin oder der Kunde hat einen Nachweis für die energetische Sanierung (Rechnung) zu erbringen.

Rund um das Eigenheim und die Finanzierung des Eigenheims sichern wir die Beratungsqualität über unseren Beratungsstandard „Herzstück in der Baufinanzierung“ ab. Die Beratungsqualität prüfen wir jährlich über eine

Auditierung unserer Beratenden. Im Rahmen unserer Sparda Baufinanzierungsberatung wird über das Herzstück die Tragfähigkeit der Baufinanzierung (Haushaltsrechnung) und die Machbarkeit der Baufinanzierung inkl. Eigenkapitaleinsatz beraten sowie über die Risiken der Baufinanzierung aufgeklärt. Insbesondere die Absicherung / der Ausschluss von Zinsänderungsrisiken ist in jeder Baufinanzierungsberatung Thema und wird z. B. mit Hilfe der Kooperationspartnerprodukte (Bausparkasse Schwäbisch Hall oder Münchener Hypothekbank) geschlossen. Insbesondere die persönlichen Risiken wie Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit oder Tod werden auch vor dem Hintergrund der sozialen Nachhaltigkeit einer Baufinanzierung mit den Kundinnen und Kunden besprochen.

In 2023 planen wir das Kerngeschäft um ein weiteres nachhaltiges Produkt zu ergänzen. Hierbei handelt es sich um ein Baufinanzierungsprodukt, welches ebenfalls energetische Verwendungszwecke fördert. Der Fokus liegt dabei auf dem Primärenergiebedarf. Gefördert wird auch die Beratungsqualität durch Kompetenzaufbau in der nachhaltigen Baufinanzierungsberatung.

Die Wertschöpfungskette Wohnen wird schon bei der Planung plausibilisiert. So planen wir z. B. bei mind. 10% der Baufinanzierungsabschlüsse die Absicherung persönlicher Risiken wie Arbeitsunfähigkeit, schwere Krankheiten und Tod (SpardaBaufiProtect) ein.

Neben einer Finanzierungslösung beinhalten unsere Beratungen auch ein Angebot unseres Kooperationspartners, der Stadtwerke Krefeld. Mit SpardaEnergie stehen unseren Kundinnen und Kunden somit auch Versorgungslösungen wie Strom (auch grüner Strom) und Gas zur Verfügung.

2. Eigenanlagen:

Die Eigenanlagen unseres Hauses teilen sich auf in die sogenannten Direktanlagen sowie einen Spezialfonds. Die Titelauswahl und das Management der Direktanlagen erfolgen durch das Treasury der Sparda-Bank West. Die zulässigen Anlageformen für die Direktanlagen sind auf europäische Pfandbriefe, Staatsanleihen und Unternehmensanleihen begrenzt. Das Management des Spezialfonds teilt sich auf verschiedene Mandatsträger auf. Jeder Mandatsträger betreut einen definierten Teil des Spezialfonds. Für uns als Genossenschaftsbank ist die klare Distanzierung von offensichtlich ethisch und moralisch zweifelhaften Anlagen eine Selbstverständlichkeit. Für die Investitionen der Direktanlagen erfolgt dies neben dem stark eingeschränkten Investitionsuniversum durch die tägliche Betrachtung der vorhandenen Positionen.

Die Nachhaltigkeit der Eigenanlagen wird auf unterschiedliche Art und Weise analysiert. So stellt die DZ Bank täglich eine Einteilung sämtlicher Investments in „Nachhaltige Investments“ und „Nicht nachhaltige Investments“ bereit. Per 22.12.2022 sind exklusive der Immobilieninvestments gemäß dieser Einteilung 77% der gesamten Eigenanlagen nachhaltige Investments (77% per 31.12.2021) und 13 % nicht nachhaltige Investments (14% per 31.12.2021). 10% der Investments sind seitens der DZ Bank in diesem Verfahren noch nicht klassifiziert (9% per 31.12.2021).

Die zweite Analyse erfolgt durch die Union Investment. Die Union Investment definiert drei Filter, dargestellt in folgendem Schaubild:

Stufe 3: Im ersten Schritt sind die Ausschlusskriterien festzulegen

Ausschlusskriterien für Unternehmen	
Kontroverse Geschäftspraktiken (UN Global Compact Prinzipien)	
Verstoß gegen ILO Arbeitsstandards inkl. Kinderarbeit und Zwangsarbeit	
Verstoß gegen Menschenrechte, Umweltschutz, Korruption	
Kontroverse Geschäftsfelder	
Geächtete und kontroverse Waffen (ABC Waffen, Landminen und Streubomben)	
Kohleförderung, Kohleverstromung	
Rüstungsgüter	
Hohe Suchtgefahr:	
Tabak	
Glücksspiel, Alkohol	
Kontroverse Gentechnik, Nuklearenergie, Pornographie	
Fracking, Teersand	
Tierversuche für nicht-medizinische Zwecke	

Ausschlusskriterien für Staaten	
Unfreie Staaten (u.a. eingeschränkte Religions- und Pressefreiheit)	
Keine Unterzeichnung des UN Atomwaffensperrvertrages, des Pariser Klimaabkommens oder der UN Biodiversitätskonvention	
Einsatz der Todesstrafe	
Nuklearenergie (wenn Anteil von Nuklearenergie am Gesamtenergiemix des Landes größer als 50 %)	
Hohe Korruption	

Unionweiter Ausschluss

Ausschluss von biologischen und chemischen Waffen, Streubomben und Landminen gilt für alle Publikumsfonds, Spezialfonds/Insourcer und Beratermandate. Die restlichen Kriterien gelten für alle Publikumsfonds und grundsätzlich auch Spezialfonds (Ausnahmen möglich).

UniESG Basisfilter

UniESG Nachhaltigkeitsfilter

Auf Basis dieses Filterverfahrens hat die Sparda-Bank West folgende ESG (Environment, Social, Governance) Kriterien formuliert:

- Sämtliche Zinspositionen der Eigenanlagen genügen dem UniESG-Basisfilter.
- Sämtliche Aktienpositionen der Eigenanlagen genügen dem Union-Ausschlussfilter.
- Die Prüfung der Einhaltung erfolgt durch die Union Investment. Die Prüfung erfolgt für die Direktanlagen jährlich und für den Spezialfonds laufend.

Die Gesamtprüfung der Eigenanlagen wurde per Stichtag 20.12.22 durchgeführt und die Einhaltung obiger Vorgaben bestätigt, wobei 1% der Direktanlagen nicht durch die Union Investment klassifiziert wurden.

Im Rahmen unserer Eigenanlagen lauten die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsanalyse seitens der Union Investment wie folgt:

- Spezialfonds: Der ESG-Score liegt bei 48,5, die CO₂-Intensität bei 139,2 t/m USD Umsatz und die SDG Impact-Quote beträgt 5,6%.
- Direktanlagen: Der ESG-Score liegt bei 52,9, die CO₂-Intensität bei 49,7 t/m USD Umsatz und die SDG Impact-Quote beträgt 7%.

Folgende Fragestellungen bzw. Prozesse wurden im ersten Quartal 2022 bearbeitet bzw. fixiert:

1. Festlegung, in welchem Turnus, mindestens jährlich, eine Analyse der Direktanlagen bzgl. der Union Investment Filter- und Nachhaltigkeitssystematik durchgeführt wird, bei entsprechender vertraglicher Fixierung zwischen der Sparda-Bank West und der Union Investment.
2. Klärung mit der Union Investment, ob es prozessual möglich ist, bereits vor einem Investment in den Direktanlagen die Filterkriterien der Union Investment zu prüfen („Pre-Trade-Check“).
3. Festlegung der genauen Nutzung des Union Basisfilters: Identische Nutzung, hinzufügen weiterer Ausschlussbranchen, Zulässigkeit von im Filter ausgeschlossenen Branchen.
4. In welcher nominellen Höhe werden sowohl im Spezialfonds als auch in den Direktanlagen Investments außerhalb der Immobilienfonds zugelassen, die dem Union Investment Basisfilter gegebenenfalls gemäß den Vorgaben unter 3. modifiziert nicht genügen?
5. Fixierung eines Vorgehens zum Umgang mit diesen Positionen (z. B. Festlegung eines „Abbau-Portfolios“).
6. Fixierung, dass Investments der Direktanlage, die dem Union Ausschlussfilter nicht genügen, bei Aufdeckung des Sachverhaltes sofort zu veräußern sind. Im Falle, dass für Punkt 2. eine Lösung gefunden wird, ist dieser bereits jetzt äußerst unwahrscheinliche Fall final redundant.

Die Ergebnisse des UI-Nachhaltigkeits-Scores sind zunächst eine Beobachtungsgröße. Die Ergebnisse der Analyse der DZ Bank in „Nachhaltige Investments“ und „Nicht-nachhaltige Investments“ werden weiterhin monatlich als unterjähriger Indikator an den Vorstand berichtet. Trotz der jeweiligen Individualität des DZ resp. UI-Verfahrens ist davon auszugehen, dass eine Änderung der Einschätzung des einen Scoring-Verfahrens auch einen Hinweis auf eine entsprechende Änderung des anderen Scoring-Verfahrens liefert. Damit können im Bedarfsfall sofort entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden.

Im Bankbetrieb:

Hier stützt sich unsere Wertschöpfungskette auf Produkte und infrastrukturelle Dienstleistungen wie Büromaterialien, IT-Hardware, Energie und andere, die in jedem normalen Bankbetrieb zum Einsatz kommen. Die wertschöpfenden Elemente des Geschäftsbetriebs sind unerlässliche Stützprozesse und -produkte für die Geschäftstätigkeit der Sparda-Bank West.

Bisher sind negative soziale oder ökologische Auswirkungen innerhalb der Wertschöpfungskette in diesem Bereich nicht festgestellt worden. Eine Lieferantenrichtlinie wurde im Jahr 2022 erstellt und wird voraussichtlich 2023 eingeführt.



A photograph of two children in a forest. The child in the foreground is wearing a grey sweater with a red fox design and blue pants, holding a fern frond up to the light. The child in the background is wearing a grey sweater with an owl design and blue pants, also holding a fern frond up. The background is a soft-focus forest scene.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

PROZESS MANAGEMENT

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

5. VERANTWORTUNG

Die oberste Verantwortlichkeit für das Thema Nachhaltigkeit bei der Sparda-Bank West liegt organisatorisch bei dem Vorstand. Wir begreifen das Thema Nachhaltigkeit jedoch als eine Querschnittsaufgabe, die die ganze Sparda-Bank West betrifft. Von daher ist neben der koordinierenden Funktion durch die Beschäftigten der Unternehmensentwicklung, die entsprechende umfassende Schulungen zur Nachhaltigkeit erhalten, jeder Bereich in der Bank mitverantwortlich, um nachhaltiges Handeln in der Bank zu etablieren und entsprechende Fortschritte zu ermöglichen.

Zusätzlich ist im Jahr 2021 in einem aufwendigen Verfahren mit externer Begleitung neben den Vertretern der ersten und zweiten Ebene, Mitarbeitenden, Vertretern unserer Tochterunternehmen und Fachleuten der Grundstein für eine umfangreiche Projektarbeit gelegt worden, um im Jahr 2022 das Thema Nachhaltigkeit in allen Bereichen der Bank zu verankern und die definierten Maßnahmen umzusetzen. Diesen Austausch wollen wir langfristig in einem regelmäßigen Nachhaltigkeitsgremium fortführen. Ab 2023 ist geplant, dass sich das Nachhaltigkeitsteam zunächst monatlich mit dem Fokus auf die strategische Ausrichtung und den Ausblick auf das folgende Jahr trifft.

Zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts sind alle betroffenen Bereiche eingebunden.

6. REGELN UND PROZESSE

Die Sparda-Bank West mit ihren genossenschaftlichen Werten hat eine gute Ausgangsposition, die Nachhaltigkeit in ihrer Geschäftstätigkeit zu verankern. Wir setzen da insbesondere auf unsere Unternehmenskultur, deren Wurzeln im Für- und Miteinander fußt. Das heißt: Jeder darf, kann und soll von sich aus aktiv nachhaltig handeln und denken im

Sinne einer ökologischen, sozialen und auch ökonomischen Nachhaltigkeit. Wir begreifen Nachhaltigkeit ausdrücklich als Querschnittsaufgabe, die interdisziplinär an jeder Stelle der Bank in Haltung und Tätigkeit ihre Unterstützung findet.

Die übergeordnete Koordination aller Maßnahmen findet in der Abteilung Unternehmensentwicklung statt. Hier ist auch ein übergeordnetes Budget für das Thema Nachhaltigkeit verortet. Diese Maßnahmen wurden im Rahmen eines Projekts 2022 bearbeitet. Aus der Projektarbeit 2022 ergaben sich neue Anforderungen, Richtlinien und Prozesse für unsere Geschäftstätigkeit über das Jahr 2022 hinaus.

Darüber hinaus haben wir bereits heute verschiedene, klar definierte Verhaltens- und Maßnahmenkataloge, um die nachhaltige Geschäftstätigkeit zu fördern. Hierzu gehören:

- Der Compliance-Kodex, der für jeden Mitarbeitenden einschließlich Management und Organmitglieder bindend ist. Führungskräfte sind angewiesen, ihre Führungsaufgaben nach diesem Kodex auszurichten (vgl. 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten).
- Die Interessenskonfliktlinien, die klar definieren, was ein Interessenskonflikt ist und Maßnahmen bei vorliegenden Interessenskonflikten regeln. Die Richtlinien gehen außerdem auch auf die besondere Situation von Organmitgliedern ein.
- Die Geldwäscherichtlinien, die unter anderem zur Vorbeugung, der Vermeidung von Terrorismusfinanzierung und zur Geldwäscheprävention dienen. Darüber hinaus findet regelmäßig eine Dokumentation der Zuverlässigkeit der Mitarbeitenden statt.

Den Verhaltenskodex der Sparda-Banken finden Sie hier:

Verhaltenskodex des Verbandes der Sparda-Banken.pdf.

7. KONTROLLE

Die Sparda-Bank West bedient sich unterschiedlicher Leistungsindikatoren und Kontrollmöglichkeiten:

Im Bereich Mitglieder und Kundinnen sowie Kunden:

Wir orientieren uns an der Zufriedenheit unserer Mitglieder und wie sie die Sparda-Bank West wahrnehmen. Dabei setzen wir auf das direkte Gespräch sowie den jährlichen Kundenmonitor und regelmäßige Befragungen der Kundinnen und Kunden. Der Kundenmonitor misst seit 1992 die Zufriedenheit der privaten Verbraucherinnen und Verbraucher mit verschiedenen Dienstleistungen. Dies zeigt, ob sie mit den von uns angebotenen Produkten und unserem Service zufrieden sind.

Im Bereich Umwelt:

2015 führten wir das erste Energieaudit durch, in dem Papierverbrauch, Stromverbrauch sowie Heizenergieverbrauch erfasst wurden. 2019 fand das Wiederholungsaudit statt. Das Energieaudit dient uns als Vergleichsmaßstab, um die Ergebnisse der Einsparungsmaßnahmen zu messen, und, wo nötig, Anpassungen durchzuführen. Das nächste Energieaudit ist für 2023 geplant (vgl. 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen und 12. Ressourcenmanagement). Darüber hinaus ermittelten wir im Jahr 2022 erstmals den CO₂-Verbrauch unseres Unternehmens. Dazu wurden in einer bereichsübergreifenden Zusammenarbeit alle relevanten Daten identifiziert und quantifiziert. Sie werden in den Folgejahren fortgeschrieben.

Im Bereich Personal:

Bei unseren Mitarbeitenden messen wir die nachhaltige Personalarbeit durch die Erhebung von Daten aus Fluktuationsquoten, Krankheitsquoten, Auszubildendenquote, Teilzeitquoten. Anhand dieser Zahlen und regelmäßiger Befragungen bewerten wir die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und entwickeln, wenn möglich, Maßnahmen, zur Verbesserung derselben. Darüber hinaus findet regelmäßig eine Dokumentation der Zuverlässigkeit der Beschäftigten statt.

Die Datenqualität wird durch eine entsprechende – sehr umfangreiche – Personalstatistik gewährleistet, die monatlich qualitätsgesichert wird (Vier-Augen-Prinzip) und somit auch für Konsistenz und Vergleichbarkeit sorgt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Unser Leitbild und die Unternehmenswerte legen fest, wie wir uns nach innen und außen verhalten. Diese sind absolut handlungsleitend und sollen alle Prozesse und Abläufe des Hauses beeinflussen. Wir setzen auf Verlässlichkeit, die sich unter anderem in Stabilität und Kontinuität widerspiegelt:

- fair,
- sympathisch,
- einfach & leistungsstark,
- gemeinschaftlich.

Die Unternehmenswerte für das konkrete unternehmerische Handeln sind:

- Konsequenz
- Wertschöpfung
- Kundenfokussierung
- Ergebnisorientierung.

8. ANREIZSYSTEME

Die Sparda-Bank orientiert sich am Tarifvertrag für die Mitarbeitenden von Sparda-Banken. Die Tarifangestellten erhalten fixe Gehaltszahlungen gemäß der im Tarifvertrag hierfür zugeordneten Tarifgruppen.

Im Vergütungssystem unseres Hauses sind Nachhaltigkeitsziele derzeit nicht explizit berücksichtigt. Daher findet auch keine Überprüfung einer Zielerreichung in Bezug auf Nachhaltigkeitsziele statt. Für die nahe Zukunft ist ein solches Anreizsystem auch nicht geplant. Durch die Förderung von ehrenamtlichen Tätigkeiten unserer Mitarbeitenden wird jedoch sehr wohl der Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit gefördert.

Eine Sonderzahlung über den Tarifvertrag hinaus, die insbesondere eine Zielerreichung in Bezug auf Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt, ist nicht vorhanden. Dies gilt auch für den Vorstand.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats orientiert sich an den besonderen Anforderungen der Aufsichtsrats Tätigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern. Eine Verknüpfung mit dem Erreichen von Nachhaltigkeitszielen existiert auch für den Aufsichtsrat nicht.

Im September 2022 erhielten die Mitarbeitenden eine Energiekostenpauschale. Über die Auszahlung der Energiekostenpauschale hat der Vorstand entschieden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Eine dezidierte Auflistung der Jahresvergütung wird aus Wettbewerbsgründen nicht kommuniziert.

9. BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Unsere Arbeit ist auf Kontinuität und Verlässlichkeit ausgerichtet. Dies spiegelt sich auch in der Beteiligung unserer Anspruchsgruppen wider. Im Berichtsjahr 2022 hat sich daher im Vergleich zu den Vorjahren keine Veränderung ergeben. Die Identifikation der Anspruchsgruppen der Sparda-Bank West ergibt sich aus der genossenschaftlichen Struktur und der regionalen Verankerung. Die hier aufgeführten Gruppen nehmen seit Jahrzehnten einen besonderen Stellenwert für unser Haus ein. Daher werden sie in unserer Gesamtkommunikation als Zielgruppen betrachtet. Konsequenterweise identifizieren wir diese auch als klassische Anspruchsgruppen im Sinne des Nachhaltigkeitsmanagements.

Unsere wichtigsten Stakeholder sind Kundinnen und Kunden, Mitglieder, Mitarbeitende und die Menschen in unserer Region (vgl. auch Kriterium 2. Wesentlichkeit). Darüber hinaus haben wir einen großen Kreis weiterer Anspruchsgruppen, die weiter unten aufgeführt werden. Wir haben seit jeher einen regelmäßigen Austausch und Dialog mit unseren Anspruchsgruppen etabliert, in dem wir erfahren, welche Ansprüche und Erwartungen an uns als Bank und als Teil der Gesellschaft gestellt werden.

2022 hat sich trotz der Coronapandemie am engen Austausch mit unseren Anspruchsgruppen nichts geändert. Lediglich die äußere Form der Kommunikation ist stärker digitalisiert worden zum Beispiel durch Online-Videokonferenzen. So wurden sowohl die Betriebsversammlung als auch die Versammlung der Mitgliedervertreterinnen und -vertreter digital durchgeführt. Spezielle, neue Online-Tools kamen hier zum Einsatz. Und auch in der Beratung unserer Kundinnen und Kunden intensivierte wir die digitalen Möglichkeiten in Form von Online-Videoberatungen. Ab 2023 werden wir die Nachhaltigkeitskommunikation auch über Social Media-Kanäle ausbauen.

1. Mitglieder:

Die Anliegen der Mitglieder werden jährlich in den Vertreterversammlungen thematisiert. Ergänzend führen wir jährlich zusätzliche Vertreterkonferenzen durch. Dabei vertritt ein Vertreter oder eine Vertreterin rund 1800 Mitglieder. Alle fünf Jahre wird die Vertreterversammlung neu gewählt. Das nächste Mal im Jahr 2023. Im Übrigen sind unsere Mitglieder auch finanziell an der Sparda-Bank beteiligt. Jedes Mitglied kann seit 2020 bis zu 200 Anteile im Wert von je 52,00 Euro halten. Dies stärkt einerseits das Eigenkapital der Bank und sichert andererseits die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit. Die Gleichbehandlung der Mitglieder in der Genossenschaft ist dadurch garantiert, dass jeder nur eine Stimme hat, unabhängig davon, wie viele Anteile das Mitglied hält.

2. Kundinnen und Kunden:

Die meisten Kundinnen und Kunden sind in der Regel auch Mitglieder. Regelmäßig wird über die jährliche Umfrage bei den Verbraucherinnen und Verbrauchern „Kundenmonitor Deutschland“ die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden überprüft. (vgl. 7. Kontrolle)

3. Mitarbeitende:

Unser Anspruch in Bezug auf die Mitarbeitenden ist es, sichere und attraktive Arbeitsplätze zu bieten. Diese fördern wir mit vielen Programmen und Sozialleistungen. Regelmäßig führen wir eine Befragung der Mitarbeitenden durch, um Zufriedenheit und Loyalität zu messen. Die letzte Befragung, durchgeführt von „Great Place to Work“ (GPTW), fand im Jahr 2022 statt (vgl. 14. Arbeitnehmerrechte). Da, wo es möglich ist, werden virtuelle Möglichkeiten genutzt. Für den regelmäßigen Austausch nutzen wir vierteljährliche Vorstandstreffs, Vorstand on Tour in Filialen, digitale Live-Talks, die Betriebsveranstaltungen, -versammlungen und -feste. Dazu gehört auch das mindestens einmal jährlich stattfindende Mitarbeitergespräch mit der Führungskraft. Die Sparda-Bank West

betreibt die hausinterne Kollaborationsplattform KATI. Hier kann jeder Mitarbeitende Ideen bzw. Verbesserungsvorschläge vorstellen, die sich auf unterschiedliche Bereiche der Bank beziehen. Auch für die Nachhaltigkeitsthemen haben wir einen besonderen Kommunikationsbereich eingestellt.

4. Aufsichtsrat:

Die Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat ist konstruktiv sachlich und wird geprägt von regelmäßigem Austausch in den gemeinsamen Sitzungen mit dem Vorstand. Auch hier findet regelmäßig die nach § 25d KWG geforderte Evaluation zur Zusammenarbeit im Aufsichtsrat und mit dem Vorstand statt. Der Aufsichtsrat umfasst 18 Mitglieder, von denen sechs Arbeitnehmervertreter oder Arbeitnehmervertreterinnen sind.

5. Betriebsrat:

Der Betriebsrat nimmt eine sehr wichtige Funktion als Vertretung der Arbeitnehmerschaft ein. Daher ist hier ein enger Austausch mit dem Vorstand elementar. Dieser findet über die Quartals- und Monatsgespräche sowie anlassbezogen auch kurzfristig statt. Die Hauptthemen sind vor allem die nachhaltige Personalpolitik und die zu treffenden Betriebsvereinbarungen.

6. Kooperationspartner:

Die Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern Bausparkasse Schwäbisch Hall, DEVK Versicherung, Monega, Union Investment, Münchner Hypotheken Bank und TeamBank ist strategisch langfristig ausgerichtet und geprägt von gemeinsamen Werten und Zielen.

7. Menschen in unserer Region:

Über die Stiftungen und den Gewinnsparverein fördern wir gemeinnützige Vereine und andere Initiativen schon seit vielen Jahren

nachhaltig. Dazu gehört aber auch der persönliche Einsatz, den unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ehrenamtlich innerhalb und außerhalb der Dienstzeit erbringen. Bei dieser Möglichkeit des gesellschaftlichen Engagements erreichen uns über unsere Mitarbeitenden viele Themen, die für die Bürgerschaft von großer Relevanz sind, die wir dann wiederum aufgreifen können (vgl. 18. Gemeinwesen).

8. Weitere Anspruchsgruppen:

Zu den weiteren Anspruchsgruppen zählen unter anderem das Bundesaufsichtsamt für das Kreditwesen (BaFin), die Verbraucherschutzorganisationen, die lokalen und regionalen Medien (Presse) sowie externe Dienstleistungsunternehmen. Hier findet ebenfalls ein regelmäßiger Austausch statt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Unsere wichtigsten Stakeholder sind Kundinnen und Kunden, Mitglieder, Mitarbeitende und die Menschen in unserer Region. Wir greifen deren Themen auf, die wir im Dialog erkennen und lassen sie in die Entwicklung von Produkten und Prozessen einfließen. 2022 haben sich die Themen und Anliegen unserer Anspruchsgruppen nicht von den Vorjahren unterschieden.

Für unsere Mitglieder ist es relevant, dass wir ihre individuellen Anliegen berücksichtigen, wirtschaftlich und transparent arbeiten und sie vor Überschuldung schützen. Durch unser Angebotsportfolio, unseren persönlichen Service und unser umsichtiges Wirtschaften, gerade in Zeiten des niedrigen Zinsniveaus und gleichzeitig wachsender regulatorischer Anforderungen, gelingt es uns, diese Ansprüche zu decken.

Wir sind stark orientiert in Richtung unserer Mitarbeitenden und wollen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Unsere Mitarbeitenden erwarten eine faire Bezahlung

und angemessene Weiterbildungsmöglichkeiten sowie gute Entwicklungschancen. Die immer wichtiger werdende Work-Life-Balance versuchen wir durch verschiedenste Maßnahmen, wie z. B. flexible Arbeitszeiten, Fortbildungsangebote und Mobile Work umzusetzen (vgl. 14. Arbeitnehmerrechte; 15. Chancengerechtigkeit; 16. Qualifizierung). Die Befragung der Mitarbeitenden 2022 hat erneut gezeigt, dass wir hier auf dem richtigen Weg sind und unsere Angebote gerne angenommen werden. Aber auch hier werden wir unser Angebot weiter optimieren und noch individueller auf die Bedürfnisse einzelner Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuschneiden.

Aufgrund der Anforderungen, die uns die Coronapandemie aufzwingt, gelang es uns beispielsweise, schnell und unkompliziert das Konzept des Mobile Works weiter auszubauen. So erhielten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Steuerung und Produktion die Möglichkeit, ihrer Arbeit sicher von zu Hause aus weiter nachzugehen. Auch Mitarbeitende im Vertrieb nutzen diese Möglichkeit, wenn es betrieblich möglich ist.

Die Bürger in der Region erwarten von uns, dass wir uns als Good Citizen engagieren. Gesellschaftliches Engagement ist eines unserer herausragenden Merkmale. Unser Engagement ist schon allein aufgrund unserer genossenschaftlichen Struktur stark ausgeprägt („Hilfe zur Selbsthilfe“). Darüber hinaus sind wir über unterschiedliche Wege aktiv für das Gemeinwesen (vgl. 18. Gemeinwesen).

10. INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Der für das Innovations- und Produktmanagement implementierte Prozess ist das Change Management. Dieses unterstützt die Sparda-Bank dabei, Veränderungsimpulse (Change-Impulse) strukturiert zu bewerten, umzusetzen und zu steuern. Dabei orientiert sich das

Change Management an einem 4-Wochen-Rhythmus (Sprint). Wesentliche Bestandteile des Change Managements sind das Projektmanagement und das Projektportfoliomanagement. Folgende Zielsetzungen sollen durch das Change Management bei der Sparda-Bank West unterstützt werden:

- Sicherstellung des Strategiebezugs von Change-Impulsen.
- Transparenz und Steuerung über die geplanten und laufenden Veränderungen.
- Einhaltung von rechtlichen Rahmenbedingungen.
- optimiertes Ressourcenmanagement für die Change-Vorhaben.
- geplante Übergabe der Ergebnisse aus Changes in die Linientätigkeit.
- kontinuierliche Verbesserung des Change-Prozesses.

Zwei wesentliche Aspekte unserer Produkte und Innovationen sind das Gemeinwesen und die Ausrichtung an den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden und Mitglieder. So fließen hier regelmäßig Erkenntnisse aus dem Dialog mit unseren Anspruchsgruppen ein. So werden zum Beispiel digitale Vertriebskanäle weiter ausgebaut. Hierzu zählt unter anderem auch die Videoberatung unserer Kundinnen und Kunden (vgl. 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen).

Die Union Investment hat schon immer den Fokus auf nachhaltige Investmentprodukte gelegt und das Engagement jetzt deutlich ausgebaut und verstärkt. Dieses umfassende Angebot bieten wir unseren Kundinnen und Kunden aktiv an.

Grundsätzlich versuchen wir, wenn unser Kooperationspartner Union Investment eine nachhaltige Variante zu einem der Publikumsfonds anbietet, diese auch in unser Angebot

aufzunehmen. Mit zurzeit zehn nachhaltigen Produktvarianten der Union Investment, davon acht nach ESG-Kriterien sowie zwei Impact-Fonds, sind wir in der Lage, den Anlagebedarf unserer Kundinnen und Kunden im Wesentlichen mit nachhaltigen Fondsprodukten zu decken. Der Impact-Fonds UniZukunft Klima investiert zu mindestens 75% in Unternehmen weltweit, deren Geschäftstätigkeit die Reduzierung der Treibhausgas-Emissionsintensität gemäß dem Übereinkommen von Paris fördert. Der Fonds strebt langfristig eine strategische Aufteilung von circa 60% in internationale Unternehmensanleihen und circa 40% in weltweite Aktien an. Bei der Auswahl der Emittenten berücksichtigt der Fonds ethische, soziale und ökologische Kriterien. Der Impact-Fonds UniZukunft Welt investiert als wirkungsbezogener nachhaltiger Fonds zu mindestens 75 % des Fondsvermögens in Wertpapiere von weltweiten Emittenten, deren Geschäftstätigkeit an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals) ausgerichtet ist. Auch dieser Fonds berücksichtigt ethische, soziale und ökologische Kriterien.

Der volumenmäßige Anteil nachhaltiger Produkte am gesamten Bruttoabsatz beträgt aktuell circa 42%. Der entsprechende Anteil am Nettoanteil liegt derzeit bei circa 62 %. Dies weist darauf hin, dass insbesondere bei Neuanlagen ein deutlicher Fokus auf nachhaltigen Produkten liegt.

Darüber hinaus haben wir Anfang des Jahres 2021 die drei vorhandenen Portfolios unserer Anlagelösung MeinInvest durch die Einführung von drei nachhaltigen Portfolios ergänzt. Der Anteil der nachhaltigen Portfolios liegt im Bruttoabsatz bei 54 % und im Nettoabsatz bei circa 66 %, sodass auch hier ein deutlich dynamischeres Wachstum in den nachhaltigen Produkten erkennbar ist.

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

UMWELT- BELANGE

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



11. INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Als Finanzdienstleister haben wir die wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen im Kerngeschäft – dem Anlage- und Kreditgeschäft sowie den Eigenanlagen. Hierin geht es darum, Vorhaben zu unterstützen, die auf Ressourcen- und Energieeffizienz, erneuerbare Energien, etc. zielen. Unsere grundlegende Positionierung zum Thema Nachhaltigkeit ist bei den Kriterien 1 und 3 beschrieben.

Im direkten Zusammenhang mit unserer Tätigkeit stehen in erster Linie der Energieverbrauch (Strom und Heizung) und der Verbrauch von Papier und Wasser. Den Umfang der im Berichtsjahr in Anspruch genommenen Mengen stellen wir bei den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 dar.

Ein konkretes Konzept zur Ressourcenschonung existiert derzeit nicht. Allerdings wurden verschiedene Maßnahmen entwickelt, mit denen wir insbesondere beim Betrieb unserer Dienstgebäude und Standorte sowie beim Papierverbrauch in der täglichen Arbeit und bei unseren Kundinnen und Kunden direkt Einfluss auf den Ressourcenverbrauch nehmen können. Weitere natürliche Ressourcen wie Boden, Fläche oder Biodiversität waren 2022 nicht betroffen, da wir keine Neubauten erstellt haben. Zudem haben wir im Jahr 2022 erstmals unsere CO₂-Bilanz erstellt. Daraus wurden bereits erste Maßnahmen zur Ressourcenreduktion abgeleitet.

Wie in Kriterium 7. Kontrolle beschrieben, haben wir im Berichtsjahr 2019 ein Energieaudit durchgeführt. Die Ergebnisse dieses Audits dienen uns dazu, um daraus weitere Maßnahmen zur Ressourcenschonung ableiten zu können, die über die bereits bestehenden Maßnahmen hinausgehen (mehr Informationen siehe 12. Ressourcenmanagement).

12. RESSOURCENMANAGEMENT

Das Energieaudit und die Erhebung der Verbrauchsdaten in 2022 hat gezeigt, dass die untersuchten Verbräuche (Papier, Strom sowie Heizenergie) auf einem konstant niedrigen Stand sind. Was zeigt, dass wir uns auf einem sehr guten Weg befinden. Die in unserem Hause existierenden Maßnahmen zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs bringen folglich wirksame Ergebnisse. Diese Maßnahmen werden fortlaufend durchgeführt.

Maßnahmen beim Büromaterial:

Wir haben in der Vergangenheit durch unterschiedliche Maßnahmen den Papierverbrauch deutlich reduziert (vgl. DNK-Erklärungen 2018 bis 2021). Diese sind langfristig angelegt und greifen noch heute, neue Maßnahmen und Ziele wurden 2022 daher nicht eingeführt. Die in 2022 erstellte CO₂-Bilanz dient uns dazu, Maßnahmen abzuleiten, die zur Verbesserung des CO₂-Fußabdrucks beitragen (vgl. Kriterium 13. Leistungsindikator GRI SRS-305-1).

Mit unserem Online-Kundenportal stellen wir unseren Kundinnen und Kunden eine sichere digitale Infrastruktur zur Verfügung, die mit ihren vielfältigen Services für Flexibilität bei der Abwicklung von Bankgeschäften sorgt und zugleich Zeit und Ressourcen spart. Nutzende des Online-Bankings können weitgehend auf papiergebundene Kommunikation verzichten. Zudem bieten wir die Möglichkeiten des verschlüsselten Datenaustausches über E-Mail mit den Kundinnen und Kunden, um künftig auch hier auf den Postversand von Dokumenten verzichten zu können. Die Einhaltung des Datenschutzes und des Bankgeheimnisses haben hier allerdings oberste Priorität.

Unser 28-seitiges Kundenmagazin „sparda aktuell“ wurde bereits vor Jahren auf eine nachhaltige Produktion umgestellt. Das Magazin wird auf 100% Altpapier gedruckt, das höchste Umweltaforderungen erfüllt und darum auch das Umweltzeichen „Der Blaue Engel“ trägt. Zusätzlich erstellen wir über „natureoffice“ eine CO₂-Emissionsberechnung des Magazins und fördern zur Kompensation dieser Emissionen ein Wiederaufforstungsprojekt in Werdohl im Märkischen Kreis. Das Kundenmagazin wird viermal jährlich postalisch klimaneutral per „Go Green“ an 356 421 Kundinnen und Kunden versendet. 7 580 Exemplare legen wir in den Filialen aus. Kundinnen und Kunden bieten wir zusätzlich die Möglichkeit, die „sparda aktuell“ ausschließlich online zu lesen.

Maßnahme „Digitales Posteingangsmanagement“:

Das digitale Posteingangsmanagement (PEM) ist ein langfristig angelegtes Projekt, das unter anderem die kontinuierlich sinkende Menge des Schriftverkehrs in Papierform zum Ziel hat. Eingehende Dokumente werden gescannt und sind im weiteren Workflow grundsätzlich nur noch digital zu bearbeiten. Dies dient ebenfalls dem Ziel, den Papierverbrauch mittelfristig zu reduzieren.

Maßnahmen beim Stromverbrauch:

Für die Sparda-Bank West mit 42 Filialstandorten ist die Energieversorgung ein wichtiges Thema. Wir wollen, dass der Strom, den wir im Unternehmen verbrauchen, aus regenerativen Energiequellen stammt. Vor diesem Hintergrund haben wir uns für Grünstrom entschieden. Seit 2019 werden alle Standorte mit Grünstrom versorgt.

Maßnahmen zur Mobilität:

Wir versuchen, unnötige Fahrtwege zwischen verschiedenen Standorten zu vermeiden und durch Telefon- und Videokonferenzen für Meetings zu ersetzen.

Die Coronapandemie hat, wie schon mehrfach beschrieben, diesem Ziel Vorschub geleistet, indem wir auch 2022 fast ausschließlich Telefon- und Videokonferenzen durchgeführt haben. Dienstreisen wurden so auf ein Minimum reduziert und zeitweilig gar nicht durchgeführt.

- **Dienstwagenregelung**

Mit Führungskräften, denen vertraglich ein Dienstwagen zusteht, gilt seit 01.07.2021 eine entsprechende Dienstwagenregelung, in der ein Richtwert von 120g/km für den CO₂-Ausstoß festgelegt wurde. Es gibt finanzielle Anreize, wenn der Richtwert unterschritten wird. Die dem Mitarbeitenden zugesagte Leasingrate orientiert sich an einem CO₂-Ausstoß von 120 g/km. Je angefangene 10 g/km mehr oder weniger Ausstoß verringert bzw. erhöht sich die Zulage. Hiermit möchte die Bank einen nachhaltigen Beitrag zum Umweltschutz unterstützen. Der CO₂-Ausstoß ist zwischen 2020 und 2021 von durchschnittlich 139,12 CO₂ auf durchschnittlich 143,42 CO₂ leicht gestiegen. Die leichte Erhöhung des Ausstoßes ist auf die höhere Motorenleistung der neuen Firmenfahrzeuge zurückzuführen. Die Anzahl an E-Autos hat sich nicht verändert.

- **Firmenticket:**

Wir fördern die Anreise mit dem öffentlichen Nahverkehr: Wir übernehmen für unsere Mitarbeitenden ein Firmenticket für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Dieses Ticket kann der Mitarbeitende darüber hinaus auch für Fahrten in seiner Freizeit nutzen.

- JobRad

Seit 2019 haben unsere Mitarbeitenden zusätzlich die Möglichkeit, am Fahrrad-leasing-System JobRad teilzunehmen und so ein Fahrrad zu erhalten. Dies dient nicht nur der CO₂-Reduktion, sondern auch der Gesundheit unserer Mitarbeiter. Insgesamt haben wir 74 laufende Verträge. Davon wurden 19 im Jahr 2022 geschlossen. Wir prüfen momentan den Aufbau von Lade-säulen für E-Bikes.

Risikoanalyse:

Unsere Arbeit basiert, wie in Kriterium 4. Tiefe der Wertschöpfungskette dargestellt, nicht auf materiellen Rohstoffen und ist auch nicht sehr energieaufwendig. Daher sehen wir keine wesentlichen Risiken für Ressourcen und Öko-systeme, die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen könnten. Aus diesem Grunde haben wir bisher auch keine Risikoanalyse dahingehend durchgeführt.

Managementkonzept:

Wir erheben unsere Umweltdaten systema-tisch, um aus diesen Werten Vorschläge für nachhaltige und kostenreduzierende Maß-nahmen abzuleiten. Der Vorstand ist in diesen Entscheidungsprozess eingebunden und be-auftragt die zuständige Fachabteilung mit der Umsetzung.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Papierverbrauch

im Jahr 2022
der gesamten Sparda-Bank West:
DIN A4: 4.547.871 Blatt
DIN A3: 2.691 Blatt

im Jahr 2021
der gesamten Sparda-Bank West:
DIN A4: 5.207.201 Blatt
DIN A3: 1.898 Blatt

im Jahr 2020
der gesamten Sparda-Bank West:
DIN A4: 4.590.020 Blatt
DIN A3: 476.591 Blatt

Papiereinkauf

2022:
DIN A 4: 3.617.500 Blatt
DIN A 3: 3.000 Blatt

2021:
DIN A4: 4.370.000 Blatt
DIN A3: 16.500 Blatt

2020:
DIN A4: 5.727.500 Blatt
DIN A3: 16.500 Blatt

Der Verbrauch von Papier ist im Jahr 2022 im Vergleich zu 2021 leicht gesunken.

Der Verbrauch weiterer Energiearten teilt sich 2022 wie folgt auf (alle Verbräuche in kWh):

Stromverbrauch:

2022: 3.920.000 kWh (-22% gegenüber dem Vorjahr)

2021: 4.180.611 kWh

2020: 4.307.945 kWh

Unser Strom stammt aus zertifizierten erneuerbaren Quellen. Bei den anderen Energieformen erfassen wir derzeit nicht, welche davon aus erneuerbaren und welche aus nicht erneuerbaren Quellen stammen.

Die Sparda-Bank West verkauft direkt keine selbst produzierte Energie. Unsere Kundinnen und Kunden können über unseren Kooperationspartner, die Stadtwerke Krefeld, Ökostrom beziehen.

Da andere Verbräuche 2022 nicht erfasst wurden und eine erneute CO₂-Bilanzierung erst im Jahr 2023 erfolgt, können wir lediglich beim Stromverbrauch einen Vergleich zum Vorjahr erstellen. Dieser ist leicht gesunken. (siehe Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch).

Der Verbrauch von Wasser betrug in 2020 8.335 m³. Aktuellere Werte liegen momentan noch nicht vor, werden aber für 2022 in ähnlicher Größenordnung liegen.

Elektronische Geräte wie Computer, Monitore, Drucker etc. werden von Fachfirmen entsorgt. Darüber hinaus sind Mitarbeitende, die mit der Beschaffung beauftragt sind, angehalten, beim Kauf auf eine umweltverträgliche Verpackung sowie auf Müllvermeidung zu achten. Der Einsatz von gelben Tonnen an unseren Standorten wird gerade geprüft.

Der angefallene Abfall betrug in 2020 13.210 Liter Papier und 615.680 Liter Restmüll. Aktuellere Werte liegen momentan noch nicht vor, werden aber für 2022 in ähnlicher Größenordnung liegen.

13. KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Im Jahr 2022 haben wir mit externer Unterstützung unsere CO₂-Bilanz für 2020 erhoben, um daraus Maßnahmen zur Verbesserung unserer THG-Emissionen abzuleiten. Wir planen, in 2023 eine neue CO₂-Bilanz für das Jahr 2022 zu erstellen.

Als Finanzdienstleister sind unsere wesentlichen Emissionsquellen Heizenergie, Strom, Wasser und der Verkehr (Dienstfahrzeuge, Poolfahrzeuge, Dienstreiseverkehr). Der größte Anteil an THG-Emissionen entsteht durch Dienstreisen und Fahrten zur/von der Arbeit. Im Rahmen unserer nachhaltigen Entwicklung nehmen wir daher Einfluss auf unsere Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Arbeitswege und Dienstreisen.

Über die wichtigsten Maßnahmen zur Verringerung unserer Ressourcenverbräuche und damit verbunden der Emissionen haben wir bei Kriterium 12 berichtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Scope 1 umfasst alle Emissionen, die direkt vom Unternehmen verursacht werden beziehungsweise kontrolliert werden können, zum Beispiel durch die Verbrennung fossiler Rohstoffe oder durch den Betrieb eines eigenen Fuhrparks.

Zuordnung	Emissionen nach Kategorien	Tonnen CO ₂
Scope 1	Wärmeverbrauch	430,58
	Kraftstoffverbrauch	162,44
	Gasleckagen	0,00
Summe		593,02

Scope 2 umfasst alle Emissionen, die im Zuge der Energiebereitstellung für ein Unternehmen anfallen, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Strom oder Fernwärme. Die Emissionen fallen bei den externen Energieversorgern an. Im Bezugszeitraum 2020 betragen die Treibhausgas-Emissionen 0 Tonnen, da für alle Standorte ausschließlich zertifizierter Ökostrom bezogen wurde.

Scope 3 umfasst alle Emissionen, die durch die Aktivität eines Unternehmens induziert werden, aber an anderer Stelle entstehen. Dazu zählen zum Beispiel Emissionen entlang der Lieferkette oder durch den Gebrauch von Produkten verursachte Emissionen. Weitere Beispiele sind Geschäftsreisen mit der Bahn, Papier- und Wasserverbrauch. Im Bezugszeitraum 2020 setzen sich die Scope 3-Emissionen folgendermaßen zusammen:

Zuordnung	Emissionen nach Kategorien	Tonnen CO ₂
Scope 3	Vorgelagerte energiebezogene Emissionen	282,20
	Reisen und Übernachtungen	21,86
	Arbeitswege der Mitarbeitenden	779,75
	Wasser / Abfall	29,63
	Papierverbrauch	86,19
	Hardware	307,62
	Austauschlogistik durch Dritte	97,90
Summe		1.604,79

Dieser Leistungsindikator kann erstmals 2024 berichtet werden, da die Angaben nach GRI 305-1 bis 305-3 zum ersten Mal für das Geschäftsjahr 2020 als Basisjahr erhoben wurden.

EU-Taxonomie

Position	Anteil an Gesamtaktiva	Anmerkungen
Gesamtaktiva	100 %	12.317.204 €
davon taxonomiefähig	42 %	5.229.197 €
davon nicht taxonomiefähig	58 %	7.084.857 €
Risikopositionen gegenüber Staaten, Landes-, Bezirksregierungen, Zentralbanken und supranationalen Organisationen	5 %	610.506 €
Derivate	0 %	0%
Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	k. A.	k. A.
kurzfristige Interbankenkredite	19 %	2.360.675 €
zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte	0 %	

In Hinblick auf die oben dargestellten Werte weisen wir auf folgende Erläuterungen hin:

Position	Anmerkungen
Gesamtaktiva	Quelle: Finale Bilanzwerte d.h. Summe Aktiva / Passiva Übernahme: Manuelle Übernahme QS: Vier Augen Prinzip
<ul style="list-style-type: none"> davon taxonomiefähig 	<p>Taxonomiefähig können die Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten sein, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind. Hier kann hilfsweise der Wert aus FINREP-Bogen F 18.00 Spalte 0010 Zeile 0160 geeignet sein, dieser Wert wäre dann in die Position „davon taxonomiefähig“ zu übertragen.</p> <p>Für das Geschäftsjahr 2022 gelten die o.g. Anmerkungen hinsichtlich der FinRep insofern werden wesentliche Positionen aus der veröffentlichten Bilanz übernommen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> davon nicht taxonomiefähig 	<p>Die Position „davon nicht taxonomiefähig“ ist die Differenz aus den Positionen „Gesamtaktiva“ und „davon taxonomiefähig“</p> <p>Wertpapiere und Beteiligungen sind allgemeine Finanzierungen und aktuell nur schätzbar. Bei Wertpapieren ist auf Basis der aktuell gepflegten Daten die nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CSR-Berichtspflicht nicht abgreifbar und die Taxonomiefähigkeit nicht ermittelbar, da die Veröffentlichungen der Emittenten noch nicht vorliegen. Insofern sind diese aktuell nicht taxonomiefähig.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Risikopositionen gegenüber Staaten, Landes-, Bezirksregierungen, Zentralbanken und supranationalen Organisationen 	<p>Datenabfrage erfolgt über den jeweiligen Offenlegungsbericht des Jahres</p> <p>Vorteil: Hohe Konsistenz der Werte</p>
<ul style="list-style-type: none"> Derivate 	<p>Derivate werden in der HGB Bilanz nicht aktiviert sofern kein Handelsbestand besteht</p> <p>Entfällt für die Sparda-Bank West</p>
<ul style="list-style-type: none"> Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind 	<p>Um Werte in der Tabellenzeile „Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind“ zu zeigen, müsste positiv nachgewiesen werden, dass diese tatsächlich nicht berichtspflichtig nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie sind. Mangels technisch abgreifbarem Datenfeld müsste diese Prüfung aktuell manuell erfolgen.</p> <p>Sofern eine Prüfung wegen unverhältnismäßigem Aufwand unterbleibt, werden diese Werte nicht in der Tabelle angegeben und sind mit „k.A.“ (keine Angabe) zu kennzeichnen. Dies ist im Anhang zu erläutern.</p>
kurzfristige Interbankenkredite	Wird aus der Bilanzposition A 3 a übernommen werden
<ul style="list-style-type: none"> zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte 	Entfällt für die Sparda-Bank West



KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

GESELLSCHAFT UND ARBEITNEHMER- BELANGE

14. Arbeitnehmerrechte

15. Chancengerechtigkeit

16. Qualifizierung

14. ARBEITNEHMERRECHTE

Die Sparda-Bank West betreibt ihre Standorte ausschließlich in Deutschland und unterliegt den gesetzlich vorgeschriebenen Menschenrechts- und Arbeitsrechtsstandards als auch den tarifvertraglichen Bestimmungen. Diese stärken die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Schutzgesetze inklusive des Gesundheitsschutzes, Arbeitssicherheit, Informations- und Versammlungsfreiheit etc.

Diverse Betriebsvereinbarungen sind zum weiteren Schutz der Beschäftigten geschlossen wie z. B. variable Arbeitszeiten, Mobile Work, Technikeinsatz. Wie bereits in Kriterium 1. Strategische Analyse und Maßnahmen beschrieben, haben wir im Jahr 2021 unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten intensiv überprüft und in einem umfassenden Managementkonzept bereichsübergreifend verankert. Daraus abgeleitet haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen entwickelt und in die Umsetzung gebracht. Hierzu gehören auch die hier in Kriterium 14. Arbeitnehmerrechte beschriebenen Maßnahmen.

Die Bereiche Personal, Compliance und Datenschutz führen die fortlaufende Kontrolle und Prüfung der arbeitsrechtlichen Vorschriften durch.

Darüber hinaus werden unsere Beschäftigten durch einen starken und aktiven Betriebsrat vertreten. Zu ihm gehören drei Mitarbeitende, die von ihren Aufgaben freigestellt wurden, um ausschließlich ihre Betriebsratstätigkeit durchführen zu können. Gesetzlich vorgeschrieben ist dies bei einem Haus unserer Größe für zwei Betriebsräte.

Außerdem sind sechs unserer Mitarbeitenden als Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat der Sparda-Bank

West vertreten – dem höchsten Aufsichtsgremium der Bank, das den Vorstand kontrolliert. Zudem findet in regelmäßigen vorgegebenen Gesprächen ein intensiver Austausch zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten statt.

Regelmäßig finden Befragungen der Mitarbeitenden, z. B. von „Great Place to Work“ (GPTW), statt, die uns wichtige Erkenntnisse liefern, so auch 2022. Es ist für uns wichtig, gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden die Veränderungen in unserem Hause zu gestalten. Basis dafür waren und sind die Ergebnisse der Befragung. Diese bezog sich auf die Dimensionen Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist. Ziel war es, ein verlässliches Bild davon zu erhalten, wie zufrieden unsere Mitarbeitenden sind. Aus den Ergebnissen leiten wir nun kontinuierlich Maßnahmen ab, um die positiven Aspekte zu fördern und die negativen Aspekte zu beseitigen bzw. positiv umzugestalten.

Zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur hat sich bei der Sparda-Bank West die Kulturrunde etabliert, die sich aus Mitarbeitenden aller Bereiche und Positionen der Bank zusammensetzt. Für die Sparda-Bank West wurde eine Unternehmenskultur entwickelt, die den Menschen Orientierung gibt für das tägliche Handeln und die im Einklang mit den gesellschaftlichen Werten steht.

Die Kulturrunde hat unter anderem gemeinsam mit dem Vorstand die Leitplanken für eine nachhaltige Personalpolitik unter dem Schlagwort „New Work“ gestaltet und verabschiedet. Sie bilden die Basis für die immer stärkere Mobilisierung der Arbeitswelt.

Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich noch durch eine Vielzahl von

freiwilligen und übertariflichen Leistungen/ Maßnahmen sowie der Unterstützung bei ehrenamtlichen Tätigkeiten (vgl. 18. Gemeinwesen). Diese wurden von dem Betriebsrat und Vorstand gemeinsam vereinbart und sind in einer Betriebsvereinbarung schriftlich fixiert.

Unsere Mitarbeitenden sind jederzeit aufgerufen, Verbesserungs- und Änderungsvorschläge in unserem Hause einzubringen. Hierbei werden auch Nachhaltigkeitsthemen berücksichtigt.

Der Sparda-Bank West ist es wichtig, die Arbeitnehmerrechte jederzeit einzuhalten. Das wird jährlich unter Einbindung des Vorstands überprüft. Weitere, quantitative Ziele mit Zeitbezug setzen wir uns nicht. Im Ergebnis stellen wir fest, dass wir die Arbeitnehmerrechte vollumfänglich, auch im Berichtsjahr, einhalten. Als Risikoanalyse dienen uns die verbindliche Einhaltung der Arbeitnehmerschutzgesetze und der geltenden Tarifverträge. Hier wurden im Berichtsjahr keine wesentlichen Risiken ersichtlich. Eine detaillierte Risikoanalyse würden wir dann in Erwägung ziehen, wenn Arbeitnehmerrechtenachweislich verletzt würden.

15. CHANCENGERECHTIGKEIT

Eine wesentliche Veränderung zum Berichtsjahr 2021 gab es 2022 nicht. Die Vergütung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach dem Tarifvertrag für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Sparda-Banken, aufgeteilt nach Berufsgruppen.

Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder körperlichen und geistigen Fähigkeiten ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig. Generell ist jegliche Art der Diskriminierung – auch

im persönlichen Umgang miteinander – unzulässig. Ein Diversitätskonzept wird in der Personalstrategie beschrieben, die im Laufe des Jahres 2023 erstellt wird. Des Weiteren soll die Einführung eines Mentoringprogramms bis Ende 2024 erfolgen.

Darüber hinaus garantieren wir Chancengerechtigkeit und Gesundheitsschutz durch:

- Einstellung neuer Kolleginnen und Kollegen ausschließlich nach Qualifikation (nicht nach Nationalität, Geschlecht oder anderen Kriterien),
- einen zertifizierten Mobbing- und Konfliktberater oder eine zertifizierte Mobbing- und Konfliktberaterin (im Jahr 2021 war das der Leiter Personal. In 2022 war die Position nicht besetzt. Im Laufe des Jahres 2023 wird diese Position neu besetzt). 2022 wurde zudem kein Mobbingfall vor dem Arbeitsgericht verhandelt.
- eine Suchtbeauftragte,
- zwei Schwerbehindertenvertreterinnen, die die speziellen Bedürfnisse der schwerbehinderten Mitarbeitenden einfordern,
- individuelle Teilzeitmodelle,
- die betriebliche Gleitzeitvereinbarung,
- das PEfaiR-Programm (vgl. 16. Qualifizierung), den PME Familienservice (neutrale, externe Unterstützung bei familiären Problemen) sowie
- die Übererfüllung der gesetzlich vorgegebenen Behindertenquote
- Möglichkeit der Nutzung von Massage-liegen.
- Förderung der Mitarbeitenden zur Teilnahme an Sportveranstaltungen

Mit diesen Maßnahmen haben wir in 2022 unser Ziel, die Chancengerechtigkeit zu fördern, erreicht. Insofern setzen wir uns keine quantitativen Ziele.

16. QUALIFIZIERUNG

Eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Menschen gern und erfolgreich arbeiten, ist, dass sie die Anforderungen ihres Berufsalltags erfüllen können. Die sich rasant wandelnde und immer digitaler werdende Welt der Finanzdienstleistungen stellt unsere Mitarbeitenden vor enorme Herausforderungen. Das Gleiche gilt für den Umgang untereinander, das Arbeiten in Teams sowie deren Führung.

Als Genossenschaftsbank setzen wir auf Mitarbeitende, die neue berufliche Herausforderungen annehmen und als Chance zur eigenen persönlichen Entwicklung sowie zur Bereicherung und Stärkung unserer genossenschaftlichen Gemeinschaft begreifen. Wir begleiten und fördern dies als Sparda-Bank West mit vielfältigen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Die Bank hat damit ein nachhaltiges Personalentwicklungskonzept für die Mitarbeitenden der Sparda-Bank West etabliert, mit denen jeder von ihnen gemäß seinen Fähigkeiten und Neigungen eine entsprechende Position finden kann. Führungskräfte und Mitarbeitende pflegen einen Dialog auf Augenhöhe, in dem nicht mehr nur die Leistungen, sondern zusätzlich die individuellen Bedürfnisse des Mitarbeitenden besprochen werden. In einem gemeinsamen Prozess legen er und seine Führungskraft den Entwicklungsplan fest. Das Personalentwicklungskonzept ist somit als dauerhafter, rollierender Prozess angelegt. Er richtet sich nach dem Bedarf und ist daher nicht zeitlich begrenzt. Quantitative Ziele bestehen insofern nicht.

Ein weiteres Beispiel für die Chance zur persönlichen Entwicklung ist unser „PEfaiR“-Programm (Personalentwicklung– für alle immer das Richtige), das Qualifizierungsmaßnahmen im Vertrieb bietet. Mitarbeitende im Vertrieb sowie Mitarbeitende in der Steuerung und

Produktion werden kontinuierlich im Hinblick auf gesetzliche Anforderungen geschult.

Es erfolgt ein sukzessiver Kompetenzaufbau zu Themen rund um die Nachhaltigkeit in der Unternehmensentwicklung durch Seminarbesuche. Bis Ende 2023 ist es zudem geplant, einzelne Vertriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zu zertifizierten Nachhaltigkeitsberaterinnen und -berater auszubilden.

Darüber hinaus bieten wir verschiedene Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung an: Nebenberufliche Weiterbildung und Fortbildungen in Eigeninitiative werden gemäß einer hierzu abgeschlossenen Betriebsvereinbarung unterstützt.

So fördern wir zum Beispiel unsere Mitarbeitenden, die nebenberuflich studieren möchten (Bachelorabschluss). Dabei können sie u. a. ihre Hausarbeiten mit Unterstützung der Sparda-Bank West schreiben. Fach- und Führungskräfte begleiten sie dabei.

SpardaCampus:

Die E-Learning-Plattform „SpardaCampus“ ermöglichte uns das Distanzlernen in Coronazeiten. So waren wir gut gerüstet, Weiterbildungen auch in Coronazeiten auf solide Füße zu stellen. Zusätzlich nutzen wir 80 iPads, die den Mitarbeitenden zum virtuellen Lernen zur Verfügung stehen (nähere Informationen zur Anzahl der geschulten Mitarbeitenden entnehmen Sie dem Leistungsindikator GRI SRS-404-1).

Erfolgsorientierte Führung:

Leitlinien zur erfolgsorientierten Führung und einheitliche Führungsinstrumente ermöglichen eine gezielte Weiterentwicklung unserer

Führungskräfte. Besonders die von uns definierten fünf Rollen einer Führungskraft – Orientierungsgeber oder -geberin, Personalentwickler oder -entwicklerin, Impulsgeber oder Impulsgeberin, Vorbild und Entscheidende – stehen im Fokus der Weiterentwicklung und Weiterbildung der Führungskräfte. Hierzu bieten wir Online-Angebote der Zeitakademie, Best Practice Angebote zu aktuellen Themen und individuelle Coaching-Angebote an.

Ausbildung:

Es gibt ein Übernahmekonzept für Auszubildende. In diesem werden die persönlichen Interessen- und Neigungsschwerpunkte der Auszubildenden berücksichtigt. Frühzeitig wird mit den Auszubildenden über Perspektiven und den weiteren Ablauf gesprochen, sodass ein transparenter Übernahmeprozess gewährleistet ist.

Dass sie auch außerhalb der Bank anpacken können und den Genossenschaftsgedanken weiterdenken, haben in diesem Jahr zwölf Auszubildende aus dem zweiten Ausbildungsjahr tatkräftig bewiesen. In dem Zeitraum vom 22. August – 23. September haben die Auszubildenden durch den Verkauf von Gewinnspareisen einen Spendenbeitrag erwirtschaftet. Es erfolgte eine Spende an den Tierschutzverein Düsseldorf in Höhe von 3.000,00 Euro.

Die Personalentwicklung hat einen sehr hohen Stellenwert bei der Sparda-Bank West. Mit dieser Konzeption werden wir dem Ziel gerecht, die Mitarbeitenden für alle notwendigen Veränderungsprozesse und die Gestaltung zukunftsfähiger Strukturen zu wappnen, sodass sich keine wesentlichen Risiken aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen der Bank ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben. Eine quantitative Einordnung wird nicht vorgenommen. Die Überprüfung durch das Management findet jährlich statt. Daher sehen wir in diesem Bereich keine Risiken.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

GRI SRS-403-9:
Arbeitsbedingte Verletzungen

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0 (Vorjahr: 0)
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	0 (Vorjahr: 0)
iii. Anzahl und Rate der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen	19 (Vorjahr: 34)
iv. Wichtigste Arten arbeitsbedingter Verletzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Wunden, (oberflächliche) Risse von Bändern, Sehnen • Erschütterung, Oberflächenprellung
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden	konnten nicht ermittelt werden, soll perspektivisch erfolgen.

Arbeitsbedingte Verletzungen

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

GRI SRS-403-10:
Arbeitsbedingte Erkrankungen

a. Für alle Angestellten

Die Anzahl der Krankheitstage liegt für das Berichtsjahr 2022 bei 13371 Tagen (Vorjahr: 11019). Das entspricht einer Krankheitsquote von 6,68 Prozent (Vorjahr: 5,27 Prozent) bzw. durchschnittlich rund 1,40 Krankheitstagen pro Mitarbeitenden (Vorjahr: 1,10).

In den genannten Bereichen gab es 2022 ebenso wie 2021 keine Vorfälle.

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

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 Mitarbeitenden langfristig und nachhaltig aufrechtzuerhalten.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist fester Bestandteil des Hauses und steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Mit der freiwilligen Angebotsvorsorge möchten wir unseren Mitarbeitenden die bestmögliche Gesundheitsversorgung anbieten.

Über die Zeitakademie bieten wir zahlreiche Weiterbildungs-Angebote zum Thema Nachhaltigkeit an. Zum Beispiel Achtsamkeit- Die Kraft des Augenblicks nutzen, Hybrides Führen- Neue Kompetenzen für erfolgreiche

Zusammenarbeit, Diversity und Inklusion - die Kraft der Vielfalt, Nachhaltigkeit im Unternehmen.

Außerdem bieten wir Wiedereingliederungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die krankheitsbedingt über einen längeren Zeitraum arbeitsunfähig waren. Sie können über eine mit der Personalabteilung und der jeweiligen Führungskraft abgestimmte Wiedereingliederungsphase verfügen, um die Rückkehr in den Berufsalltag mit seinen Anforderungen erfolgreich zu meistern. Bei langzeit-erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten.

Ein weiteres wichtiges Angebot ist der oben erwähnte Mobbingbeauftragte oder die Mobbingbeauftragte, an den sich Mitarbeitende jederzeit wenden können.

Die Maßnahmen wurden in enger Absprache mit den Betriebsräten aufgebaut und umgesetzt. Darüber hinaus werden Sicherheitsthemen in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat und dem Arbeitssicherheitsbeauftragten vorgenommen, damit die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend vertreten werden.

Die Aus- und Weiterbildung von Auszubildenden betrug für das Jahr 2022 im Durchschnitt 177,45 Stunden.

In 2022 fanden insg. 80 Weiterbildungsveranstaltungen (39 Ganztagsveranstaltungen und 41 Veranstaltungen kleiner/gleich 4 Std.) statt. Daran teilgenommen haben:

- 106 Führungskräfte (37 w / 69 m)
- 552 Mitarbeitende (280 w / 272 m)

Darin nicht berücksichtigt sind spezielle In-house Schulungen für den Vertrieb.

Der Aufsichtsrat der Sparda-Bank West umfasst 18 Mitglieder:

Hiervon sind sieben Personen weiblich (39%) und elf Personen (61%) männlich.

- Altersgruppe unter 30 Jahre alt:
0 Personen (0 weiblich (0 %) und 0 männlich (0 %))
- Altersgruppe 30-50 Jahre alt:
5 Personen (3 weiblich (60 %) und 2 männlich (40 %))
- Altersgruppe über 50 Jahre alt:
13 Personen (4 weiblich (30,77 %) und 9 männlich (69,23 %))

Angestellte bei der Sparda-Bank West in 2022 nach Diversitätskriterien

Angestellte (gesamt – Angestellte mit und ohne Führungsverantwortung):

- 801 Personen (443 weiblich (55,31 %) und 358 männlich (44,69 %))
- Altersgruppe unter 30 Jahre alt:
112 Personen (57 weiblich (50,89 %) und 55 männlich (49,11))
- Altersgruppe 30-50 Jahre alt:
355 Personen (200 weiblich (56,34 %) und 155 männlich (43,66 %))
- Altersgruppe über 50 Jahre alt:
334 Personen (186 weiblich (55,69 %) und 148 männlich (44,31 %))

Führungskräfte (Angestellte mit Führungsverantwortung):

- 88 Personen (19 weiblich (21,59 %) und 69 männlich (78,41 %))
- Altersgruppe unter 30 Jahre alt:
0 Personen (0 weiblich und 0 männlich)
- Altersgruppe 30-50 Jahre alt:
43 Personen (11 weiblich (25,58 %) und 32 männlich (74,42 %))
- Altersgruppe über 50 Jahre alt:
45 Personen (8 weiblich (17,78 %) und 37 männlich (82,22 %))

Angestellte (ohne Führungsverantwortung):

- 713 Personen (424 weiblich (59,47 %) und 289 männlich (40,53 %))
- Altersgruppe unter 30 Jahre alt:
112 Personen (57 weiblich (50,89 %) und 55 männlich (49,11 %))
- Altersgruppe 30-50 Jahre alt:
312 Personen (189 weiblich (60,58 %) und 123 männlich (39,42 %))
- Altersgruppe über 50 Jahre alt:
289 Personen (178 weiblich (61,59 %) und 111 männlich (38,41 %))

Auszubildende:

- 39 Personen (17 weiblich und 22 männlich)

Die Quote der Schwerbehinderten liegt 2022 bei 6,49 %.

Zum 31.12 2022 hat die Sparda-Bank West eG 801 Mitarbeitende inkl. Auszubildende. Davon sind 358 männlich und 443 weiblich.

Von den Führungskräften sind fast doppelt so viele männlich wie weiblich.

Zum 31.12 2022 bestand die erste Führungsebene aus vier männlichen Vorständen sowie einem Generalbevollmächtigten und einer Generalbevollmächtigten.

Die Informationen zu Diskriminierungsvorfällen werden vertraulich behandelt, um den einzelnen Mitarbeitenden zu schützen, daher liegen uns hier keine Statistiken vor. Der Betriebsrat steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hier persönlich zur Seite. Er unterstützt die betroffene Person und fungiert unter anderem auch als Mediator.

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

MENSCHENRECHTE

17. Menschenrechte



17. MENSCHENRECHTE

Die Sparda-Bank West eG ist nur national und im regionalen Umfeld tätig. Die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Kinder- oder Zwangsarbeit sowie anderer Formen von Ausbeutung gehören zum Selbstverständnis und kommen in unserer Dienstleistung nicht vor. Aufgrund der Verwurzelung in der Region stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette für die Bank nicht. Etwaige wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten / Dienstleistungen der Bank ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben, sind für die Bank aktuell nicht erkennbar. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert. Aus diesem Grund wurde bislang kein übergeordnetes Konzept mit Zielen erstellt und ist auch derzeit nicht geplant. Dennoch erstellten wir im Jahr 2022 eine Einkaufs- und Lieferantenrichtlinie, die ab 2023 sukzessive eingeführt werden soll.

Bei unseren Dienstleisterverträgen halten wir stets Mindestlohn-Gesetze und gültige Tarifbestimmungen ein. Bei Ausschreibungen oder Einbindung von Subunternehmen prüfen wir stets die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Wenn möglich, wählen wir Dienstleister aus der

Region bzw. arbeiten mit deutschen Firmen zusammen. Es erfolgen individuelle Prüfungen auf die Einhaltung der deutschen Gesetze.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Wir führen im Jahr 2023 eine Lieferantenrichtlinie ein, die Menschenrechtsaspekte umfasst. Die entsprechende Kennzahl kann ab dem Berichtsjahr 2023 ermittelt werden.

Wir sind ausschließlich regional tätig, daher halten wir eine gesonderte menschenrechtliche Prüfung unserer Betriebsstätten nicht für relevant. Folglich wurden auch keine Betriebsstätten auf Menschenrechtsaspekte hin überprüft.

Wir sind ausschließlich regional tätig, unsere Zusammenarbeit mit den überwiegend regionalen Lieferanten beruht bisher auf Vertrauen. Nichtsdestotrotz führen wir ab 2023 eine Lieferantenrichtlinie ein, die soziale Kriterien umfasst.

Da keine Überprüfung oder Bewertung unserer Lieferanten auf soziale Aspekte hin stattgefunden hat, sind uns keine negativen sozialen Auswirkungen in unserer Lieferkette bekannt. Folglich sind weder Vereinbarungen zu einer Verbesserung der Umstände getroffen noch bestehende Lieferbeziehungen beendet worden.



KRITERIEN 11-20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

SOZIALES/ GEMEINWESSEN

18. Gemeinwesen

18. GEMEINWESEN

Die Sparda-Bank West engagiert sich seit jeher für die Menschen in der Region, in der sie tätig ist. Dies setzt sie insbesondere über drei verschiedene Wege um:

1. Gewinnsparverein,
2. zwei Stiftungen,
3. Förderung des ehrenamtlichen Engagements.

Der Vorstand ist in den Gremien der beiden Stiftungen vertreten und berät und entscheidet über die Vergabe von Fördermitteln mit. Prüfungen der beiden Stiftungen finden regelmäßig nach gesetzlichen Vorgaben statt. Auch die Förderung des ehrenamtlichen Engagements der Mitglieder wird vom Vorstand explizit unterstützt.

1. Der Gewinnsparverein:

Zweck des Gewinnsparvereins ist die Organisation einer Lotterie, die drei Aspekte in besonderer Weise miteinander verknüpft: das Sparen, das Gewinnen und das Spenden. Beim Gewinnsparverein bei der Sparda-Bank West e.V. fließen jeweils monatlich 3,75 Euro als Sparbeitrag auf ein Konto der Losbesitzerin bzw. des Losbesitzers. Mit den verbleibenden 1,25 Euro pro Los wird eine Lotterie mit Geld- und Sachpreisen finanziert, an der die Gewinnsparenden teilnehmen. Vom Gewinnspielanteil kommen automatisch 31,25 Cent gemeinnützigen Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen zugute. Im Geschäftsjahr 2022 wurden über den Gewinnsparverein bei der Sparda-Bank West e.V. insgesamt 3.017.725,10 Euro als sogenannter Reinertrag erwirtschaftet. Hinzu kamen 1.318.051,29 Euro als Übertrag aus dem Jahr 2021. Der Reinertrag kam gemeinnützigen Einrichtungen aus verschiedenen Bereichen zugute. Das Gewinnsparen verknüpft somit betriebswirtschaftliche Nachhaltigkeit mit sozialen Aspekten.

Im Jahr 2022 wurden 3.208.067,73 Euro an Zuwendungen an verschiedenste Vereine und gemeinnützige Einrichtungen ausgezahlt. Der verbleibende Restbetrag von 1.127.708,66 Euro wird in das Jahr 2023 übertragen.

2. Die Stiftungen:



Die beiden Stiftungen der Sparda-Bank West agieren selbstständig und unabhängig gemäß ihren Satzungen und stiftungsrechtlichen Grundlagen. Daher wird hier auch getrennt voneinander berichtet.

2.a. Die Stiftung der Sparda-Bank West:

Die Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Sparda-Bank West ist seit 2004 eine verlässliche Partnerin für viele Institutionen, Projekte und Initiativen in Nordrhein-Westfalen. Die in der Regel langfristigen Partnerschaften tragen zur Nachhaltigkeit, Effizienz und Planbarkeit bei. Die Stiftung erhält ihre Fördergelder aus dem Reinertrag des Gewinnsparvereins. Diese werden möglichst gleichmäßig zur Unterstützung von künstlerischen, kulturellen und sozialen Anliegen verwendet. Unterstützt werden u. a. eine Vielzahl von Museen, kommunale Musikschulen sowie Präventionsprojekte für Kinder. Ferner werden Benefizkonzerte und Jazz-Nachwuchswettbewerbe realisiert. Im Mittelpunkt der Stiftungsarbeit stehen stets die Menschen in der Region; z. B. laden die Sparda-Tage in den Museen große und kleine Besucherinnen und Besucher ein, bei freiem Eintritt Kunst zu entdecken und selbst kreativ zu werden. Allein 2022 wurden über 40 Projekte mit mehr als 1,5 Mio. Euro unterstützt.

2.b. Die Stiftung Münster der Sparda-Bank West:

Die Stiftung mit Sitz in Münster wurde 2002 ins Leben gerufen und befasst sich seit 2018 mit der Förderung von Projekten für Bildung, Kunst und Kultur sowie Sport. Ihr Aktivgebiet liegt in Nordrhein-Westfalen und dem nördlichen Niedersachsen. In diesen Regionen unterstützt die Stiftung mit Fördermitteln von 150.000 Euro jedes Jahr rund ein Dutzend Initiativen, vor allem für Kinder und Jugendliche. Schwerpunkt ist der Bereich Bildung mit rund 60% der Förderung, es folgen Kunst und Kultur (30%) sowie Sport (10%). Die Stiftung erhält diese Mittel wie ihre Schwester-Stiftung in Düsseldorf aus den Reinerträgen des Gewinnspaarvereins bei der Sparda-Bank West. Hinzu kommen nach Möglichkeit Fördermittel aus dem Ertrag der professionellen Verwaltung des Stiftungsvermögens von rund 2,6 Mio. Euro. Die Stiftung leistet einen sozialen Beitrag in der Gesellschaft und trägt dazu bei, die dringenden Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft zu bewältigen, zum Beispiel mit „Bioblitz 2022“. Mit diesem Projekt will die Stiftung gemeinsam mit ihren Partnern junge Menschen für die Natur begeistern und Erkenntnisse über die bedrohte Artenvielfalt gewinnen.

3. Ehrenamtliches Engagement:

Wir zollen Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, großen Respekt. Ein solcher Einsatz lässt genossenschaftliche Werte im Alltag lebendig werden. Aus diesem Grund sind wir seit 2013 Partner des Projektes Ehrenamtskarte NRW. Sie wird von der Landesregierung in Kooperation mit teilnehmenden Kommunen herausgegeben und gewährt in vielen Bereichen Vergünstigungen. Inhabern der Karte bietet die Sparda-Bank West attraktive Vorteile. Das gilt übrigens auch für die Juleica, einem bundesweiten Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeitende in der Jugendarbeit, die wir

mit Vergünstigungen fördern. Jeder Mitarbeitende, der sich bereits ehrenamtlich in einem gewissen Umfang engagiert, erhält einen Tag Sonderurlaub im Jahr. Und jeder Mitarbeitende, der sich für ein Ehrenamt interessiert, kann einmalig einen Sonderurlaub bis zu drei Tagen beantragen, um eine gemeinnützige Institution kennenzulernen. 2022 haben 14 Mitarbeitende insgesamt 18 Ehrenamtstage in Anspruch genommen. Im Jahr 2021 waren es 13 Mitarbeitende die 16 Ehrenamtstage in Anspruch genommen haben.

4. Spendenvergabe bei der Sparda-Bank West über den Gewinnspaarverein:

Im Jahr 2021 förderten wir mit insgesamt über 3,1 Mio. Euro:

- 620 Vereine durch Einzelspenden, und
- die Stiftungsarbeit der beiden Stiftungen der Sparda-Bank West mit insgesamt rund 1,55 Mio. Euro.

Wir möchten mit den Zuwendungen möglichst viel erreichen. Daher prüfen unsere Filialen bei der Spendenvergabe nicht nur nach formalen, sondern auch inhaltlichen Kriterien wie z. B., dass der Spendenempfänger Werte vertritt, die zur Sparda-Bank West passen, das Engagement langfristig und nachhaltig wirkt und die Menschen in unserer Region partizipieren. Konkrete Überprüfungen über die Ergebnisse der Projekte führen wir nicht durch. Unsere Unterstützung basiert auf Vertrauen – dem genossenschaftlichen Gedanken. Außerdem vermeiden wir einen großen Verwaltungsapparat und setzen so die Gelder direkt ein.

Darüber hinaus haben wir den Leitfaden „Super-Engagement für die Region“ entwickelt, der unsere Mitarbeitenden in ihrem sozialen Engagement unterstützt. Darin enthalten sind praktische Tipps, Checklisten und Hinweise.

Unser Engagement für die Ukraine im März 2022:

Mit einer Spende von 120.000 Euro unterstützten die Sparda-Banken die Soforthilfemaßnahmen des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) für die Menschen, die vom Krieg in der Ukraine betroffen sind. Darüber hinaus beteiligten sich die einzelnen Institute auch an regionalen Projekten für die Flüchtlingshilfe und setzten damit ein klares Zeichen für Solidarität und Gemeinschaft. So gab die Sparda-Bank West eine weitere Zuwendung von insgesamt 100.000 Euro an die Stiftung RTL-Wir helfen Kindern e.V. aus den Mitteln des Gewinnsparevereins, um den Menschen in der Ukraine zu helfen.

5. Weitere Aktivitäten:

5.a. SpardaLeuchtf Feuer:

Seit 2019 veranstalten wir den Online-Wettbewerb SpardaLeuchtf Feuer. Auch 2022 war dieser wieder ein wirklicher Erfolg:

461 Sportvereine aus der Region haben in diesem Jahr bei dem Online-Wettbewerb mitgemacht – ein Rekord an Teilnehmenden! Auch die Beteiligung an der Abstimmung war hervorragend: Insgesamt sind rund 106.100 Stimmen eingegangen, so viele wie noch nie zuvor. Die 150 Vereine mit den meisten Stimmen beim Publikums-Voting freuten sich über Zuwendungen von 500 bis 6.000 Euro aus den Reinerträgen des Gewinnsparevereins bei der Sparda-Bank West, der damit insgesamt 250.000 Euro vergab. Zusätzlich zu den Preisen aus der Abstimmung hatten in diesem Jahr alle teilnehmenden Vereine die Chance auf Instagram-Sonderpreise. Pro 1.000 neue Follower, die der Instagram-Kanal der Sparda-Bank West bis zum 15. November dazu bekommen hat, wurden unter allen teilnehmenden

den Vereinen zusätzlich je drei mit 1.000 Euro dotierte Preise vergeben. Dank einem starken Zuwachs an Followern wurden weitere neun Preise über 1.000 Euro unter den teilnehmenden Vereinen verlost.

5.b. SpardaSpendenWahl:

2022 feierte die SpardaSpendenWahl ihr zehnjähriges Jubiläum. Dabei drehte sich alles um das Thema Nachhaltigkeit. Mit großem Erfolg: 444 Schulen aus dem gesamten Geschäftsgebiet der Sparda-Bank West präsentierten unter dem Motto „Heute nachhaltig für morgen handeln“ auf der Wettbewerbswebseite ihre Ideen und zeigten damit, wie stark sie sich für eine lebenswerte Zukunft engagieren. Die 200 Gewinnerschulen erhielten insgesamt 400.000 Euro an Zuwendungen aus den Reinerträgen des Gewinnsparevereins bei der Sparda-Bank West. Eine besondere Aktion im Jubiläumsjahr gab es mit der Throwback-Challenge auf Instagram. Die Teilnehmenden der vergangenen Jahre konnten dort ein Bild oder Video ihrer vorgestellten Projekte mit dem Hashtag #spardathrowback hochladen. So hatten sie die Chance auf eine von 15 zusätzlichen Zuwendungen durch den Sparda-Gewinnspareverein in Höhe von jeweils 1.000 Euro an die entsprechenden Schulfördervereine.

Durch diese positiven Beiträge und unsere Gemeinwohlorientierung sehen wir für uns keine wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten / Dienstleistungen der Bank ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Sozialbelange haben. Aus diesem Grund nehmen wir keine Risikoanalyse vor. Klar ist, dass unser Engagement wichtig für die Menschen in der Region ist. Würden wir uns hier zurückziehen, hätte dies drastische negative Folgen für alle Beteiligten. In den jeweiligen Satzungen sind konkrete Vorgaben

für die Vergabe von Spenden geregelt, so sind z. B. Spenden an politische Parteien ausgeschlossen (vgl. 19. Politische Einflussnahme).

Selbstverständlich sind wir bei der Auswahl der geförderten Vereine, Institutionen und Partner sehr gewissenhaft und prüfen die Seriosität und Zuverlässigkeit der jeweiligen Partner. Die Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Spar-da-Bank West eG erstellt seit 2012 eine eigene Risikoanalyse und betrachtet dort u. a. Themen wie Reputationsrisiko, Kommunikation in sozialen Medien, DSGVO und Genehmigungsverfahren. Über die Verankerung unserer Werte und unseres Beitrags zum Gemeinwesen in unserer Geschäftsstrategie mit dem dauerhaften und fortlaufenden Ziel, unsere öffentliche Wahrnehmung zu stärken sowie die Verbundenheit mit den Kundinnen und Kunden und der Region zu erhöhen, ist der Vorstand direkt in die strategische Ausrichtung eingebunden. Zudem unterliegt das Konzept den in den Kriterien 5 – 7 dargestellten Verantwortlichkeiten, Regeln und Prozessen. Eine jährliche interne Prüfung der Zielerreichung ist dadurch ebenfalls gewährleistet. Unser Ziel ist also, das Gemeinwesen in der Region durch unsere Geschäftstätigkeit positiv zu beeinflussen. Dieses Ziel haben wir im Berichtsjahr erreicht. Darüber hinausgehende, quantitative Ziele mit Zeitbezug setzen wir uns nicht. Zusätzlich überprü-

fen wir die Resonanz auf unser Förderkonzept anhand von Befragungen der Kundinnen und Kunden. Dadurch können wir Anregungen aufnehmen, mit unseren Zielvorstellungen abgleichen und das Konzept ggf. anpassen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

	Euro
Einnahmen	232,2
= direkter erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	232,2
Betriebskosten	
+ Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	187,6
+ Zahlungen an Kapitalgeber	38,9
+ Zahlungen an die Regierung	0, 0
+ Investitionen in die Gemeinschaft	0,3
= verteilter wirtschaftlicher Wert	226,8
direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	232,2
- verteilter wirtschaftlicher Wert	-226,8
= zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	5,4

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten



19. POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Als Finanzdienstleister ist die Sparda-Bank West von verschiedenen gesetzlichen Regelungen und Bestimmungen betroffen. Dazu gehören z. B. das Kreditwesengesetz (KWG), das Geldwäschegesetz (GwG), die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) sowie an die Compliance (MaComp). Neue gesetzliche Anforderungen mit Bezug zur Nachhaltigkeit wie der „EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ oder die seitens der Bankenaufsicht gestellten Leitlinien werden immer größeren Einfluss auf die Arbeit der Sparda-Bank West nehmen.

Wir sind als Genossenschaftsbank Mitglied im Verband der Sparda-Banken e.V.. Der Verband nimmt die Aufgaben der Interessenvertretung der Gruppe der Sparda-Banken wahr. Ziel der Lobbyarbeit für die Gruppe der Sparda-Banken ist es, die besondere Interessenslage der Sparda-Banken gegenüber der Politik und anderen Anspruchsgruppen zu vertreten. Wir legen größten Wert auf Unabhängigkeit, sodass wir abgesehen von der Vertretung durch den Verband der Sparda-Banken und die Mitgliedschaft im BVR (Bundesverband der Volks- und Raiffeisenbanken) keine Vernetzungen und Einflussnahmen auf politischer Ebene verfolgen. Eine eigenständige politische Einflussnahme erfolgt nicht. Auch Spenden an politische Parteien werden daher von uns nicht getätigt.

Aufgrund der strengen Compliance-Richtlinien und der damit verbundenen regelmäßigen Schulungen unserer Mitarbeitenden sehen wir keine Risiken, da wir keine eigene direkte Lobbyarbeit ausüben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Wir schließen generell Spenden an politische und religiöse Vereine aus.

20. GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

Im Vergleich zu 2021 gibt es hier keine Veränderungen. Der Bereich Compliance wird bei der Sparda-Bank West durch die Einhaltung und Umsetzung bereits bestehender rechtlicher Vorgaben wie z. B. der Geldwäscherichtlinie umgesetzt. Konkrete Maßnahmen für die Einhaltung von Vorgaben sind u. a. die turnusmäßig erfolgenden webbasierten Trainings mit abschließender Erfolgskontrolle in den Bereichen Compliance, Datenschutz und Geldwäsche. Zudem existierten ein Geschenkebuch und die entsprechende Geschenkerichtlinie, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich sind. Interne Research Systeme ermöglichen die gezielte Einzelfallprüfung bei auffälligen Transaktionen. Zudem gibt es eine zentrale Stelle für sog. Whistleblower, die eine anonyme Einreichung und Nachverfolgung von Informationen gewährleistet.

Der Compliance-Kodex, ergänzt um weitere Verhaltensrichtlinien, stellt zudem eine wesentliche Grundlage für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Vorstand des Hauses dar und ist als Compliance-Konzept zu betrachten.

Ziel ist es, keinerlei Korruptionsfälle oder rechtswidriges Verhalten zuzulassen. Dieses Ziel gilt grundsätzlich und dauerhaft für alle Geschäftsjahre.

Bei Bekanntwerden eines Verstoßes werden personalrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Beschäftigten gezogen.

Die Verantwortung für das Thema Compliance liegt beim entsprechenden Ressortvorstand. Alle Organe der Sparda Bank West – also auch Vorstand und Aufsichtsrat – unterliegen den Compliance-Regeln und sind ihnen somit verpflichtet. Aufsichtsrat und Vorstand lassen sich regelmäßig zur Compliance berichten.

Zudem bestehen besondere Auskunftsrechte des Aufsichtsrats durch den Compliance-Beauftragten.

Im Rahmen des Compliance-Kodex sind innerhalb der Sparda-Bank West verschiedene Sicherungsmaßnahmen implementiert. Außerdem schulen wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig. Zusätzlich wurde ein anonymer Whistleblowing-Kanal über den Verband der Sparda-Banken eingeführt.

Im Jahr 2022 gab es hierüber keinen gemeldeten Vorfall (=0), bei dem nach eigenen Recherchen entsprechende personalrechtliche Konsequenzen gezogen wurden.

Daher sehen wir keine erhöhten Risiken in Bezug auf Korruptionfälle.

Aufgrund der hier beschriebenen Richtlinien, die wir sehr erfolgreich umsetzen und im

Arbeitsalltag implementiert haben, sehen wir keinen Anlass, eine zusätzliche Risikoanalyse zu erstellen. Zudem erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an den Vorstand.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Bei der Sparda-Bank West werden alle Betriebsstätten, folglich 100%, regelmäßig auf Korruptionsrisiken und -vorfälle hin überprüft. Dies ist in unseren Compliance-Richtlinien festgeschrieben. Erhebliche Korruptionsrisiken wurden im Jahr 2022 nicht ermittelt.

Korruptionsfälle im Jahr 2022 sind nicht bekannt. Daher wurden weder Maßnahmen durch die Sparda-Bank West ergriffen noch öffentlich-rechtliche Verfahren eingeleitet.

Im Berichtszeitraum 2022 wurden keine Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften verhängt.



IMPRESSUM

Herausgeber:
Sparda-Bank West eG
Ludwig-Erhard-Allee 15
40227 Düsseldorf

Telefon: 0211 239323213
E-Mail: unternehmensentwicklung@sparda-west.de

sparda-west.de

Verantwortlich:
Nachhaltigkeitsbeauftragte
Annette Reusch, Sandra Pettke
Unternehmensentwicklung

Gestaltung:
Goldenhaus · Agentur für Kommunikation und Design

Bildnachweis:

© Alliance, www.stock.adobe.com
© Anastasia, www.stock.adobe.com
© Budairomi, www.stock.adobe.com
© Halfpoint, www.stock.adobe.com
© Jacob Lund, www.stock.adobe.com
© koldunova, www.stock.adobe.com
© Marius V/peopleimages.com, www.stock.adobe.com
© Parradee, www.stock.adobe.com
© Siphosethu Fanti/peopleimages.com, www.stock.adobe.com
© Vitalii Vodolazskyi, www.stock.adobe.com

Sparda-Bank

Die Deine Bank.