



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2019

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

---

## Sparda-Bank West eG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Nachhaltigkeitsbeauftragte  
Nicole Urbach

Ludwig-Erhard-Allee 15  
40227 Düsseldorf  
Deutschland

0211 23932 3222  
nicole.urbach@sparda-west.de



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2019, Quelle:

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

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter [www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die Sparda-Bank West wurde bereits vor mehr als 100 Jahren als Spar- und Darlehenskasse von Eisenbahnern gegründet. Sie wird seit Beginn an in der Rechtsform einer Genossenschaft geführt. Die meisten Kundinnen und Kunden der Bank sind auch gleichzeitig Genossenschaftsmitglieder. Die jetzige Sparda-Bank West ist im Jahr 2018 aus der Fusion der Sparda-Bank Münster eG (jetzt: Vertriebsdirektion Nord – VD Nord) und Sparda-Bank West (alt) entstanden.

Die Sparda-Bank West gehört ihren Mitgliedern, sie sind Eigentümer ihrer Bank. Die Mitbestimmung der Mitglieder durch die von ihnen gewählten Mitgliedervertreter ist ein wesentliches Fundament einer Genossenschaft. Der zentrale Zweck unserer Genossenschaft ist nicht die Gewinnmaximierung, sondern „die wirtschaftliche Förderung und Betreuung der Mitglieder“, wie in § 2 Abs. 1 unserer Satzung nachzulesen ist. Die Sparda-Bank West ist eine der größten Genossenschaftsbanken Deutschlands. Sie ist auf Privatkunden spezialisiert und regional in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen tätig. Unser Handeln entfaltet seine Wirkungen aber weit über die Grenzen dieser Region hinaus. Wir stehen unseren Privatkunden 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 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 mit 82 Filialen und 53 SB-Centern und 4 SB- und Beratungszentren in der Region vertreten und beschäftigte 2019 durchschnittlich insgesamt 1.024 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Eine gesonderte Nachhaltigkeitsstrategie wurde bisher nicht entwickelt. Die Sparda-Bank West ist jedoch als Genossenschaftsbank ihrem Geschäftsmodell entsprechend seit ihrer Gründung vor über 100 Jahren nachhaltig ausgerichtet. Ein ertragreiches Wachstum, also keine Gewinnmaximierung um jeden Preis, bildet die Basis für die erfolgreiche Entwicklung der Bank.

Hilfe zur Selbsthilfe, unter dieser Maxime gründete sich die Idee der Sparda-Banken, die im letzten Jahrhundert von Eisenbahnern gegründet wurde. Selbstverantwortung, Selbstverwaltung und Selbstbestimmung sind wichtige genossenschaftliche Werte.

Das Konzept der Nachhaltigkeit und die daraus resultierende Verpflichtung, betriebswirtschaftlich, ökologisch und sozial nachhaltig zu agieren, sind fest in den Prinzipien unserer Genossenschaft verankert. Wir stehen damit in der mehr als 100-jährigen Tradition unserer genossenschaftlichen Gemeinschaft, in der verantwortungsvolles Handeln gegenüber den Menschen, der Umwelt und dem gesellschaftlichen Umfeld seit jeher ein wichtiger Orientierungsmaßstab ist.

Unser Selbstverständnis als nachhaltig agierende Genossenschaft haben wir 2019 weiterentwickelt: Ende des Jahres wurden Schritte eingeleitet, um in der Corporate Governance, die 2020 erstellt wird, das Thema Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitsrisiken zu implementieren. Wir beziehen dabei auch das „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ der BaFin in unsere Planungen mit ein.

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 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.

Da Kohlendioxid und weitere Schadstoffe die Umwelt belasten, behalten wir insbesondere auch die ökologischen Wirkungen im Blick, die unsere Aktivitäten entfalten.

Für uns ist die Orientierung an internationalen Standards (GRI, UN Global Compact, CDP, Green Bond Principles, ISO-14001-Standard) nicht relevant da unsere Geschäftstätigkeit national bzw. regional ausgerichtet ist.

## 2. Wesentlichkeit

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

Unsere Geschäftstätigkeit wird von verschiedenen externen und internen Entwicklungen beeinflusst. Hierzu gehören der demografische Wandel, eine zunehmende Regulierung der Finanzbranche, die Digitalisierung, der Verlust des Kundenvertrauens durch die Finanzkrise seit 2008, was auch mehr als zehn Jahre danach immer noch einen großen Einfluss hat, und gleichzeitig die Individualisierung der Gesellschaft, was maßgeschneiderte Lösungen für jeden Einzelnen verlangt. Mithilfe verschiedener Maßnahmen führen wir seit Langem einen regelmäßigen Dialog mit allen unseren Anspruchsgruppen. Im Kontext der Nachhaltigkeit haben wir die drei wichtigsten Anspruchsgruppen identifiziert: unsere Mitglieder, unsere Kunden und die Menschen in der Region.

Dabei wurden unterschiedliche Themen erkannt, die langfristig für sie im Fokus stehen. Im Rahmen der Entstehung der Unternehmensziele der Bank wurden diese Themen systematisch betrachtet und bewertet. Wesentliche Themen, die in unser Wirken und Handeln einfließen, sind:

- Zuverlässigkeit und Solidität sowie Transparenz der Finanzgeschäfte; bedarfsorientierte Beratung und individuelle Lösungen (Erwartung von



- Mitgliedern bzw. Kunden);
- Kreditvergabe schwerpunktmäßig in unserem Geschäftsgebiet;
  - Stabile Arbeitsplatzsituation, faire Bezahlung; Work-Life-Balance; Unterstützung bei ehrenamtlichen Tätigkeiten (Erwartungen der Mitarbeiter);
  - Förderung von sozialen und ökologischen Initiativen in der Region; Verhalten als „Good Citizen“; Unterstützung des Ehrenamts in der Region (Erwartungen Bürgerschaft/Region).

Diese Schwerpunkte finden sich in unserem Dienstleistungsangebot, unserer Mitarbeiterführung sowie unserem Engagement über die Gewinnsparvereine und die Stiftungen wieder. Als regional ansässige, genossenschaftliche Bank sind diese wesentlichen Aspekte fest in den Prinzipien unserer Genossenschaft verankert.

Als wichtige positive Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit betrachten wir die ökonomische Förderung unsere Mitglieder und der Region. Dadurch schaffen wir die notwendige Stabilität, soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Gesellschaft voranzutreiben. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen ist für uns selbstverständlich. Schwerwiegende Auswirkungen auf ökologische Belange durch unser Kerngeschäft sind für uns nicht ersichtlich. Dies wurde auch im Stakeholderdialog und der anschließenden Wesentlichkeitsanalyse bestätigt. Daher wurde keine weitergehende Bewertung von ökologischen Risiken durchgeführt. Doch beim Thema Klimawandel ist die Gesellschaft zunehmend sensibilisiert, sodass wir als regional verankerte Bank hier zukünftig sicherlich unser Augenmerk sowohl in unserem Bankbetrieb als auch in unserem Bankgeschäft stärker daraufsetzen müssen. Wie bereits in Kriterium 1. Strategische Analyse und Maßnahmen erwähnt, ist die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken, die auch die BaFin beschreibt, ein zukünftig wichtiger Aspekt unseres Handelns.

Neben den ökologischen Chancen und Herausforderungen sehen wir auch soziale Aspekte, die uns bereits jetzt aber auch zukünftig beeinflussen werden: Der demografische Wandel sowie die zunehmende Digitalisierung sind zwei Punkte, die direkten Einfluss auf unsere Geschäftsfähigkeit haben. Bankfilialen werden schließen und durch ein verstärktes Online-Banking-Angebote ersetzt werden müssen. Dies wiederum erfordert nicht nur ein Umdenken in unserer Geschäftsstrategie, sondern auch beispielsweise beim Einsatz von Energie, insbesondere von Strom, für den erhöhten digitalen Aufwand.

## 3. Ziele

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

Unser Wirken für einen langfristigen und stabilen Erfolg ist geprägt von drei übergeordneten 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. Aus den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse sowie unseren regelmäßigen Dialogen mit unseren Anspruchsgruppen ist deutlich geworden, dass diese betriebswirtschaftlichen Ziele nur erreicht werden, wenn wir unsere Arbeit im Bereich soziale und ökologische Nachhaltigkeit weiter ausbauen. Daher wirkt sich Nachhaltigkeit über unsere mittel- bis langfristige Ausrichtung auf die gesamte Wirtschaftstätigkeit der Sparda-Bank West aus. Die Ansprüche unserer Stakeholdergruppen stehen dabei im Vordergrund.

Die hier genannten Ziele verfolgen wir kontinuierlich. Daher haben wir keine Zeitpunkte für deren Erreichung festgelegt. Dasselbe gilt für die Priorisierung: Diese richtet sich nach den Ansprüchen der Stakeholdergruppen und kann sich im Tagesgeschäft oder im Laufe des Geschäftsjahres verändern.

Ökologische Ziele:

Reduktion des Energie- und Ressourcenverbrauchs

- in der von der Bank genutzten Immobilien,
- durch Förderung von energetischem Bauen und energetischer Sanierung durch Kunden,
- durch das Angebot von nachhaltig ausgerichteten Investmentfonds für die Kunden,
- bei Papierverbrauch in Filialen, der Zentrale und der Zweigniederlassung, aber auch beim Kunden selbst durch digitale Lösungen,
- CO<sub>2</sub>-Reduktion durch Richtlinien für Dienstfahrzeugen und durch Firmentickets und das JobRad für Mitarbeiter,
- Geschäftsreisen, wenn möglich, mit der Bahn und klimaneutral;
- durch Strom aus erneuerbaren Energien.

Soziale Ziele:

Wir fördern die Gemeinschaft:



- bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- in der Region.
- durch Förderung des bürgerschaftlichen Engagements.

Diese Ziele werden durch verschiedene Prozesse und Richtlinien bewertet und kontrolliert (vgl. 7. Kontrolle).

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

Beispielhaft beziehen wir uns auf folgende drei Ziele: Ziel 1. Keine Armut: Gemäß Satzung der Sparda-Bank West: wirtschaftliche Förderung der Mitglieder. Ziel 4. Hochwertige Bildung: Die Sparda-Bank West ist ein gefragter Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb in der Region, der seinen Mitarbeitern umfangreiche Möglichkeiten bietet, sich fortzubilden. Ziel 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum: Dies wird getragen durch die genossenschaftliche Organisation und unseren Satzungszweck der wirtschaftlichen Förderung unserer Mitglieder.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Wertschöpfungskette der Sparda-Bank West ist, anders als bei einem produzierenden Unternehmen, eher schmal. Bei unserer Wertschöpfungskette kann unterschieden werden zwischen Geschäftsbetrieb und der Geschäftstätigkeit.

### Geschäftsbetrieb:

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

### Geschäftstätigkeit:

Einen wesentlichen Teil der Wertschöpfung im Bereich der Geschäftstätigkeit leistet die Sparda-Bank West selbst. Diese ist auf die Region ausgerichtet. In anderen Bereichen arbeiten wir mit Kooperationspartnern wie der DEVK, der Münchner Hypothekbank, der Bausparkasse Schwäbisch Hall, der TeamBank,

der Union Investment oder der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) 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).

Unsere Geschäftstätigkeit besteht aus dem klassischen Aktivgeschäft und dem Passivgeschäft und der Abwicklung des Zahlungsverkehrs für unsere Mitglieder und Kunden. Weiterhin ergänzt um das Provisionsgeschäft, also der Vermittlung der Angebote unserer Kooperationspartner. Das Aktivgeschäft umfasst die Vergabe eigener Kredite an unsere Kunden. Allen Kreditnehmern werden im Rahmen der Beratung zudem bedarfsgerecht staatliche Fördermöglichkeiten aufgezeigt und wenn möglich eingebunden. Neben der Vergabe unserer eigenen Kredite vermitteln wir unseren Privatkunden daher Kredite der KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau), die mit ihren speziellen Förderprogrammen Investitionen in nachhaltige Förderziele wie zum Beispiel der Fotovoltaik, der Energieeinsparung oder der Modernisierung unterstützt.

Somit reichen wir einen Großteil der Kundeneinlagen in Form von Krediten unmittelbar an unsere Kunden und Mitglieder weiter. Dabei achten wir stets auf die Einhaltung unserer hohen Qualitätsansprüche, die die Bonität eines jeden Kunden und die Streuung des gesamten Kundenportfolios umfassen. Dabei haben wir bei der Berechnung der Kredithöhe den Schutz unserer Kunden vor Überschuldung angepasst. Als Privatkundenbank vergeben wir unsere Kredite zudem ausschließlich an Privatpersonen oder den in der Satzung eng umrissenen Empfängerkreis, sodass sich auch hieraus keine weltweiten Engagements ergeben. 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. Neben den Anlageformen der Direktanlage sind im Spezialfonds Investitionen in Immobilienfonds und Aktien ohne die Beschränkung auf europäische Anlagen grundsätzlich zugelassen.

Sowohl für die Direktanlagen als auch für den Spezialfonds ist kein Algorithmus implementiert, der auf Basis eines fixierten Nachhaltigkeitsbegriffes die getätigten oder zu tätigen Investitionen in nachhaltige und nicht-nachhaltige Investments einteilt. Eine derart definierte trennscharfe Bewertung erweist sich unserer Meinung nach sowohl bei einer

---

objektiven Diskussion als auch im operativen Geschäft als sehr komplex, wenn alle relevanten Aspekte der Nachhaltigkeit mit in Betracht gezogen werden und es nicht bei einer oberflächlichen Schwarz-Weiß-Bewertung bleiben soll.

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. Verstößt ein Titel in der subjektiven Wahrnehmung gegen ethische und moralische Grundsätze, wird dieser verkauft.

Wie in der Wesentlichkeitsanalyse festgestellt, sind soziale oder ökologische Probleme innerhalb der Wertschöpfungskette bisher nicht aufgetaucht. Daher findet diesbezüglich auch noch keine Kommunikation mit Lieferanten und Geschäftspartnern statt. Aber wir stehen sowohl mit unseren Partnern als auch mit unseren Kunden in engem Dialog über unsere Produkte und deren Beschaffenheit (vgl. 9. *Beteiligung von Anspruchsgruppen*).

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die oberste Verantwortlichkeit für das Thema Nachhaltigkeit bei der Sparda-Bank West obliegt organisatorisch dem Vorstand. Um nachhaltiges Handeln in allen Bereichen der Bank zu etablieren und entsprechende Fortschritte zu ermöglichen, haben wir im Jahr 2016 ein Nachhaltigkeitsgremium gegründet, das aus Führungskräften aus verschiedenen Unternehmensbereichen besteht und einmal im Monat tagt. Außerdem wurde eine Nachhaltigkeitsbeauftragte benannt, die entsprechende umfassende Schulung zu Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR) erhalten hat und das Nachhaltigkeitsgremium leitet.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Die Sparda-Bank West setzt auf ihre 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. Diese innere Haltung ist die Basis unseres Handelns. Festgelegte Prozesse zur Erreichung der ökologischen Aspekte haben wir nicht festgelegt, da wir auf die genossenschaftliche Struktur und die innere Haltung der Bank und ihrer Mitarbeiter setzen.

Darüber hinaus sieht sie verschiedene, klar definierte Verhaltens- und Maßnahmenkataloge vor, um die beschriebenen Ziele zu erreichen. Hierzu gehören:

- Die Geldwäscherichtlinien, die unter anderem der Vermeidung von Terrorismusfinanzierung und zur Geldwäscheprävention dienen. Darüber hinaus findet regelmäßig eine Dokumentation der Zuverlässigkeit der Mitarbeiter statt.
- Die Interessenskonfliktrichtlinien, 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.

- Der Compliance-Kodex, der für jeden Mitarbeiter einschließlich Management und Organmitglieder bindend ist. Führungskräfte sind angewiesen, ihre Führungsaufgaben nach diesem Kodex auszurichten (vgl. 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten).

Den Verhaltenskodex der Sparda-Banken finden Sie hier: [Verhaltenskodex des Verbandes der Sparda-Banken.pdf](#).

## 7. Kontrolle

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

Wir bedienen uns unterschiedlicher Leistungsindikatoren und Kontrollmöglichkeiten:

Im Bereich Mitglieder und 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 Kundenbefragungen. Dies zeigt, ob sie mit den von uns angebotenen Produkten und unserem Service zufrieden sind.

Im Bereich Produkte:

Für uns als Genossenschaftsbank ist die klare Distanzierung von offensichtlich ethisch und moralisch zweifelhaften Anlagen eine Selbstverständlichkeit. Für die Investitionen der Direktanlagen erfolgt dies durch die tägliche Betrachtung der vorhandenen Positionen. Verstößt ein Titel in der subjektiven Wahrnehmung gegen ethische und moralische Grundsätze, wird dieser verkauft.

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 (vgl. 11. *Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen* und 12. *Ressourcenmanagement*).

Im Bereich Personal:

Bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern messen wir die nachhaltige

Personalarbeit durch die Erhebung von Daten aus Fluktuationsquoten, Krankheitsquoten, Auszubildendenquote, Teilzeitquoten. Anhand dieser Zahlen und regelmäßiger Befragungen bewerten wir die Mitarbeiterzufriedenheit.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unsere Unternehmenswerte und Handlungsprinzipien 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 widerspiegeln. Daher gelten auch weiterhin unsere Werte

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

Unsere Handlungsprinzipien:

- Vernetzung – hierarchiefrei durchs gesamte Unternehmen.
- Kommunikation – konstruktiv und konsequent an den Bedürfnissen des Empfängers ausgerichtet.
- Konsequenz im Handeln – klare und verbindliche Vereinbarungen.
- Wertschätzung – wir sind ein großes Team.
- Dienstleisterselbstverständnis – der Kunde steht im Mittelpunkt unseres Handelns.
- Nachhaltigkeit – wir fördern ökonomische, soziale und ökologische Nachhaltigkeit.
- Digitalisierung – moderne Plattformen für digitale interne und externe Geschäfts- und Kommunikationsprozesse.
- Veränderung – Bereitschaft zu Veränderung und Entwicklung ist eine Schlüsselkompetenz.

## 8. Anreizsysteme

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

Die Sparda-Bank orientiert sich grundsätzlich am Tarifvertrag für die Mitarbeiter von Sparda-Banken. Die Tarifangestellten erhalten fixe Gehaltszahlungen gemäß ihren jeweiligen Tarifgruppen.

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

Grundsätzlich ist eine leistungsorientierte Bezahlung (LOB) vorgesehen. Diese ist abhängig vom betriebswirtschaftlichen Erfolg der Bank. Wird eine LOB gezahlt, gilt die Regelung, dass höchstens 30 Prozent des Gesamtgehalts variabel sein dürfen. Das gilt über den Gesamtaufwand für Gehälter über die gesamte Bank. Somit auch für den variablen Gehaltsanteil beim Vorstand.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Eine dezidierte Auflistung der Jahresvergütung wird aus Wettbewerbsgründen nicht kommuniziert.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Eine dezidierte Auflistung der Jahresvergütung wird aus Wettbewerbsgründen nicht kommuniziert.



## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Unsere Arbeit ist auf Kontinuität und Verlässlichkeit ausgerichtet. Dies spiegelt sich auch in der Beteiligung unserer Anspruchsgruppen wider. Im Berichtsjahr 2019 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. Im Sinn der Stakeholder-Definition und -Analyse haben wir keine systematisierte Methode eingesetzt, um unsere Anspruchsgruppen zu identifizieren. 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 Mitglieder, Mitarbeiter und die Menschen in unserer Region. Darüber hinaus haben wir einen großen Kreis weiterer Anspruchsgruppen, die weiter unten aufgeführt werden. Wir haben seit je her 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.

### 1. Mitglieder:

Die Anliegen der Mitglieder werden jährlich in den Vertreterversammlungen thematisiert. Ergänzend führen wir jährlich zusätzliche Vertreterkonferenzen durch. Dabei vertritt ein Vertreter rund 1 600 Mitglieder. Alle fünf Jahre wird die Vertreterversammlung neu gewählt. Im Übrigen sind unsere Mitglieder auch finanziell an der Sparda-Bank beteiligt. Jedes Mitglied kann seit 2018 bis zu 100 Anteile im Wert von je 52,00 € 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. Kunden:

Die meisten Kunden sind in der Regel auch Mitglieder. Regelmäßig befragen wir die Kunden nach ihrer Zufriedenheit und ermitteln die Kundenloyalität. Beide Werte sind über alle Vertriebsdirektionen hinweg immer sehr hoch. Auch über die jährliche Verbrauchenumfrage „Kundenmonitor Deutschland“ wurden



wir zum 27. Mal in Folge mit der Gruppe der Sparda-Banken auf Platz 1 der Kundenzufriedenheit gewählt.

### 3. Mitarbeiter:

Unser Anspruch in Bezug auf die Mitarbeiter ist es, sichere und attraktive Arbeitsplätze zu bieten. Dazu fördern wir mit vielen Programmen und Sozialleistungen. Regelmäßig führen wir eine Mitarbeiterbefragung durch, um Zufriedenheit und Loyalität zu messen. Die letzte Befragung, durchgeführt von „Great Place to Work“ (GPTW), fand im Berichtsjahr 2019 statt (vgl. 14. *Arbeitnehmerrechte*). Für den regelmäßigen Austausch nutzen wir vierteljährliche Vorstandstreffs, VV-Meets (Vorstandsgespräche mit ausgewählten Fachbereichen), 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 „Co-West“. Hier kann jeder Mitarbeiter Ideen bzw. Verbesserungsvorschläge vorstellen, die sich auf unterschiedliche Bereiche der Bank beziehen – auch auf Nachhaltigkeitsthemen.

### 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 sind.

### 5. Betriebsrat:

Der Betriebsrat nimmt eine sehr wichtige Funktion als Arbeitnehmervertreter 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 Stiftung und den Gewinnspareverein fördern wir gemeinnützige Vereine und andere Initiativen in den Gebieten Kunst, Kultur und Soziales schon seit vielen Jahren nachhaltig. Mit dem Produkt „Gewinnsparen“ tragen die Mitglieder in besonderer Weise zum sozialen Engagement der Bank bei. 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 Mitarbeiter 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 zählt das Bundesaufsichtsamt für das Kreditwesen (BaFin), die Verbraucherschutzorganisationen, die lokalen und regionalen Medien (Presse) sowie externe Dienstleister. Hier findet ebenfalls ein regelmäßiger Austausch statt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Unsere wichtigsten Stakeholder sind Mitglieder, Mitarbeiter 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.

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 mitarbeiterorientiert und wollen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Unsere Mitarbeiter 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 Mitarbeiterbefragung 2019 hat gezeigt, dass wir hier auf dem richtigen Weg sind und unsere Angebote gerne angenommen werden.

Die Bürger in der Region erwartet 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

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

Beim Innovations- und Produktmanagement muss unterschieden werden zwischen den Produkten, die sich an unsere Mitglieder und Kunden wenden und den Produkten, die wir über das Treasury als Eigenanlage tätigen. So sichern wir den ökonomischen Fortbestand der Bank. Da noch keine Nachhaltigkeitsstrategie vorliegt, ermitteln wir derzeit auch noch nicht die sozialen und ökologischen Wirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen.

### 1. Mitglieder und Kunden:

Zwei wesentliche Aspekte unserer Produkte und Innovationen sind das Gemeinwesen und die Ausrichtung an den Bedürfnissen unserer Kunden und Mitglieder. So fließen hier regelmäßig Erkenntnisse aus dem Dialog mit unseren Anspruchsgruppen ein (vgl. 9. *Beteiligung von Anspruchsgruppen*).

Ein sogenanntes Change Board fasst notwendige oder aus eigenen Innovationen gewachsene Aufgaben zusammen und bietet hierzu einen Überblick. Ein definierter Workflow regelt, welche Ideen oder Maßnahmen anschließend an Agile Teams oder Projektgruppen weitergeleitet werden, um dort bearbeitet und realisiert zu werden.

In einer repräsentativen Umfrage fand unser langjähriger Partner, die Union Investment, heraus, dass 44 Prozent der Privatanleger der Meinung sind, dass „grüne Investments“ zwar nicht kurzfristig, aber auf lange Sicht höhere Ertragschancen bieten können als herkömmliche Geldanlagen. 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 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. Hierzu gehört beispielsweise der „PrivatFonds: Nachhaltig“, den wir 2019 neu ins Portfolio aufgenommen haben.

## 2. Eigenanlagen:

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 (vgl. 4. *Tiefe der Wertschöpfungskette*).

Das Management des Spezialfonds teilt sich auf verschiedene Mandatsträger auf. Jeder Mandatsträger betreut einen definierten Teil des Spezialfonds. Neben den Anlageformen der Direktanlage sind im Spezialfonds Investitionen in Immobilienfonds und Aktien ohne die Beschränkung auf europäische Anlagen grundsätzlich zugelassen.

Sowohl für die Direktanlagen als auch für den Spezialfonds ist kein Algorithmus implementiert, der auf Basis eines fixierten Nachhaltigkeitsbegriffes die getätigten oder zu tätigen Investitionen in nachhaltige und nicht-nachhaltige Investments einteilt. Eine derart definierte trennscharfe Bewertung erweist sich unserer Meinung nach sowohl bei einer objektiven Diskussion als auch im operativen Geschäft als sehr komplex, wenn alle relevanten Aspekte der Nachhaltigkeit mit in Betracht gezogen werden und es nicht bei einer oberflächlichen Schwarz-Weiß-Bewertung bleiben soll.

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. Verstößt ein Titel in der subjektiven Wahrnehmung gegen ethisch und moralische Grundsätze, wird dieser verkauft.

Wie in Kriterium 9. *Beteiligung von Anspruchsgruppen* aufgezeigt, betreibt die Sparda-Bank West die hausinterne Kollaborationsplattform „Co-West“. Hier kann jeder Mitarbeiter Ideen bzw. Verbesserungsvorschläge vorstellen, die sich auf unterschiedliche Bereiche der Bank beziehen – auch auf Nachhaltigkeitsthemen.

...

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Im Rahmen unseres Investmentfonds-Angebotes für Kunden haben wir einen Fokus auf circa 15 Fonds der Union Investment gelegt, die wir aktiv anbieten.

Von diesen aktiv angebotenen Fonds sind fünf (also 33 %) in die Kategorie „Nachhaltig“ einzuordnen. Nachhaltig bedeutet hier: Umweltkriterien, soziale Aspekte und verantwortungsvolle Unternehmensführung, also die sogenannten ESG-Kriterien (Environmental, Social and Governance). Hinzu kommen weitere zwei Immobilienfonds, die nachhaltige Kriterien bei der Auswahl für ihr Portfolio berücksichtigen.

Für die Gesamtzahl, der von der Union Investment angebotenen Fonds können wir keine Angaben darüber machen, wie viele davon der Kategorie „Nachhaltig“ zuzuordnen sind.

---

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Im direkten Zusammenhang mit unserer Tätigkeit als Finanzdienstleister stehen in erster Linie der Energieverbrauch (Strom, Wasser und Heizung) und der Verbrauch von Papier. Dabei lag der Stromverbrauch im Jahre 2019 bei 5 901 259 kWh, der Verbrauch bei Heizung (Fernwärme) bei 1 078 812 kWh (vgl. Leistungsindikator *GRI SRS-302-1: Energieverbrauch*). Der Wasserverbrauch kann derzeit nicht ermittelt werden, da wir in den meisten Gebäuden Mieter sind.

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 Kunden direkt Einfluss auf den Ressourcenverbrauch nehmen können. Weitere natürliche Ressourcen wie Boden, Fläche oder Biodiversität waren 2019 nicht betroffen, da wir keine Neubauten erstellt haben.

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 für Ressourcenschonung ableiten zu können, die über die bereits bestehenden Maßnahmen hinausgehen. Aus dem ersten Energieaudit von 2015 haben wir bereits viele Potenziale erkannt, auf deren Basis wir umfangreiche Maßnahmen zur Ressourcenschonung umsetzen konnten (vgl. 12. *Ressourcenmanagement*).

## 12. Ressourcenmanagement

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

Das Energieaudit 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. Da wir nach dem Credo „kontinuierliche Verbesserung“ handeln, gibt es keine quantitativen oder zeitlichen Ziele, die hierfür definiert wurden. Sollte sich hier zeigen, dass die bisherigen Maßnahmen nicht den erwünschten Erfolg bringen, so wird der Vorstand mit der zuständigen Abteilung zusammen Maßnahmen ergreifen, um diese entsprechend zu überarbeiten.

### **Maßnahmen beim Papierverbrauch:**

Einerseits schreitet die Digitalisierung mit großen Schritten voran und bietet Chancen zur Vermeidung von Papierausdrucken, andererseits zwingen die steigende Anzahl von regulatorischen Vorgaben die Kreditinstitute zu immer weiter steigender Informationspflicht, die oftmals zwingend die Papierform erfordern. Und doch bleibt ein Ziel unseres nachhaltigen Handelns: die Reduzierung der Ressource Papier. In der Konsequenz wurden dazu die individuellen Drucker auf Schreibtischen und in einzelnen Abteilungen abgebaut und das neue Druckerkonzept „Follow me“ eingeführt. Diese Maßnahme haben wir 2015 begonnen und 2019 abgeschlossen. Jetzt existiert in der Regel nur ein Drucker in jeder Filiale und auf jeder Etage der Zentrale der Bank und der Zweigniederlassung.

Mit unserem Online-Kundenportal stellen wir unseren 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. Nutzer des SpardaNet-Bankings können weitgehend auf papiergebundene Kommunikation verzichten. Zudem prüfen wir die Möglichkeiten des verschlüsselten Datenaustausches über E-Mail mit den 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 Umweltauflagen erfüllt und darum auch das Umweltzeichen „Der Blaue Engel“ trägt. Es wird viermal jährlich postalisch klimaneutral per „Go Green“ an 430 692 Kundenhaushalte versendet. 16 260 Exemplare legen wir in den Filialen aus. Kunden bieten wir zusätzlich die Möglichkeit, die „sparda aktuell“ ausschließlich online zu lesen.

Unsere Mitarbeiterzeitschrift maz/ab erscheint schon seit 2017 ausschließlich als Online-Dokument. Vier weitere Broschüren (Image, BauFi, Giro und Sparen) werden auf Papier mit dem Blauen Engel gedruckt. Ziel ist es, den Papierverbrauch sowohl in unserem Hause als auch idealerweise bei unseren Kunden im Vergleich zum Vorjahr zu senken.

**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 82 Filialstandorten und acht ImmobilienFinanzCentern 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. 2017 haben wir begonnen, alle Standorte mit „Grünstrom“ zu beliefern. Anfang 2018 war diese Umstellung abgeschlossen. Die bereits 2017 eingeführten VDI (Virtual Desktop Infrastructure) Rechner „Igel“, die nur die Hälfte der Strommenge verbrauchen, werden auch weiterhin bei Ersatz- oder Neuanschaffungen eingekauft. Die Umstellung auf „Grünstrom“ ist für alle Filialen der ehemaligen Sparda-Bank West bereits komplett abgeschlossen. Seit 1. Januar 2019 wurden auch die Standorte der ehemaligen Sparda-Bank Münster auf die umweltfreundliche Stromversorgung umgestellt.

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 Ökosysteme, die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen könnten. Aus diesem Grunde haben wir bisher auch keine Risikoanalyse durchgeführt.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Papierverbrauch im Jahr 2019 der gesamten („neue“) Sparda-Bank West:  
DIN A4: 9 591 358 Blatt DIN A3: 4 761 Blatt

Papiereinkauf:  
DIN A4: 8 500 000 Blatt DIN A3: 6 000 Blatt

Ein Vergleich zum Vorjahr kann hier nicht erstellt werden, da die Zahlen aus dem Jahr 2018 nicht für beide Bankteile vorliegen. Derzeit erfassen wir nicht, ob und welche Materialien aus erneuerbaren und welche aus nicht erneuerbaren Quellen stammen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Der Kraftstoffverbrauch wird in unserem Hause nicht erfasst. Der Verbrauch weiterer Energiearten teilt sich 2019 wie folgt auf (alle Verbräuche in kWh):  
Stromverbrauch: 5 901 259 kWh (2018: 5 318 655 kWh)  
Heizöl: 167 420  
Erdgas: 993 565 m<sup>3</sup>  
Fernwärme: 1 078 812 kWh  
Weitere: 2 102 kWh

Unser Strom stammt aus 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. Aber

unsere Kunden können über unseren Kooperationspartner. Stadtwerke Krefeld, Ökostrom beziehen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

**b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

**c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

**d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Da andere Verbräuche 2018 nicht erfasst wurden, können wir lediglich beim Stromverbrauch einen Vergleich zum Vorjahr erstellen. Stromverbrauch 2019:  
5 901 259 kWh

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

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

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

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

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

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

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Diese Informationen werden nicht erfasst. Zudem ist die Bank an fast allen  
Standorten nur Mieter des jeweiligen Objektes (Filiale). Die Informationen über  
den Ressourcenverbrauch werden über die individuell erstellten Nebenkosten  
abgerechnet. Eine gesonderte Einzelaufstellung dieser Verbräuche über alle  
Filialen ist nur mit erheblichem personellem Aufwand möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

**c.** Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

Diese Informationen sind mit vertretbarem Aufwand nicht zu erfassen. Zudem ist die Bank, wie oben erwähnt, an fast allen Standorten nur Mieter des jeweiligen Objektes (Filiale). Die Informationen über den Ressourcenverbrauch werden über die individuell erstellten Nebenkosten abgerechnet. Eine gesonderte Einzelaufstellung des Gewichts nach Art und Entsorgungsmethode über alle Filialen ist nur mit erheblichem personellem Aufwand möglich.

## 13. Klimarelevante Emissionen

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

Wie bereits in den Vorjahren hat sich auch im Berichtsjahr 2019 hier nichts verändert. Bei der Sparda-Bank West werden die Treibhausgas-Emissionen nicht erfasst, somit ist weder eine Berichterstattung nach GHG noch eine Festlegung von Zielen für die Senkung von THG-Emissionen möglich. Generell werden durch unser Kerngeschäft wenig Treibhausgas-Emissionen verursacht. Trotzdem ist uns bewusst, dass auch bei uns keine THG-Freiheit herrscht. Im Rahmen unserer nachhaltigen Entwicklung nehmen wir daher Einfluss auf unsere Mitarbeiter im Rahmen ihrer Arbeitswege und Dienstreisen. Außerdem versuchen wir, unnötige Fahrtwege zwischen verschiedenen Standorten zu vermeiden und durch Telefon- und Videokonferenzen für Meetings zu ersetzen.

Dienstwagenregelung:

Mit Führungskräften, denen vertraglich ein Dienstwagen zusteht, gilt seit 09.01.2012 eine entsprechende Dienstwagenregelung, in der ein Richtwert von 140 g/km für den CO<sub>2</sub>-Ausstoß festgelegt wurde. Es gibt finanzielle Anreize, wenn der Richtwert unterschritten wird. Hiermit möchte die Bank einen nachhaltigen Beitrag zum Umweltschutz fördern.

Strom aus erneuerbaren Energien:

Für die Sparda-Bank West mit 82 Filialstandorten ist die Energieversorgung ein wichtiges Thema. Wir haben uns bei der Entscheidung für eine entsprechende vertragliche Bindung von zwei Aspekten leiten lassen: Dabei ging es zum einen um die Kosten, denn auch in diesem Bereich können und wollen wir die ökonomische Situation der Genossenschaft nicht fahrlässig belasten. Zum anderen wollen wir, dass der Strom, den wir im Unternehmen verbrauchen, aus regenerativen Energiequellen stammt. Vor diesem Hintergrund haben wir uns, wie in Kriterium 12. *Ressourcenmanagement* bereits berichtet, für „Grünstrom“ entschieden. Seit Anfang 2018 werden alle alten Standorte der Sparda-Bank West mit regenerativ erzeugtem Strom beliefert. Alle Standorte, die durch die Fusion mit der Sparda-Bank Münster dazugekommen sind, wurden Anfang 2019 auf „Grünstrom“ umgestellt.

Wir erhalten ab 2019 jährlich, rückwirkend zum Vorjahr, für unseren verbrauchten Strom Herkunftsnachweise von unserem Stromlieferanten „enviaM“, dass der abgenommene Strom vollständig aus erneuerbaren Energien stammt. Die Herkunft des Stroms kann anhand von Herkunftsnachweisen im gesetzlich vorgesehenen Register des



Umweltbundesamtes überprüft werden.

**Firmenticket:**

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

**JobRad:**

Seit 2019 haben unsere Mitarbeiter zusätzlich die Möglichkeit, am Fahrradleasing-System JobRad teilzunehmen und so ein Dienstfahrrad zu erhalten. Dies dient nicht nur der CO2-Reduktion bei Dienstfahrten und dem Weg zur und von der Arbeit, sondern auch der Gesundheit unserer Mitarbeiter.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Menge der THG-Emissionen wurde von uns bisher nicht erhoben. Der personelle Aufwand für die Ermittlung erschien uns zu hoch, da die relevanten Daten nicht strukturiert vorliegen. Für unser originäres Geschäft als Kreditinstitut waren die THG-Emissionen nicht primär entscheidend.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
  
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
  
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
  
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
  
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
  
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
  
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Menge der THG-Emissionen wurde von uns bisher nicht erhoben. Der personelle Aufwand für die Ermittlung erschien uns zu hoch, da die relevanten Daten nicht strukturiert vorliegen. Für unser originäres Geschäft als Kreditinstitut waren die THG-Emissionen nicht primär entscheidend.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Menge der THG-Emissionen wurde von uns bisher nicht erhoben. Der personelle Aufwand für die Ermittlung erschien uns zu hoch, da die relevanten Daten nicht strukturiert vorliegen. Für unser originäres Geschäft als Kreditinstitut waren die THG-Emissionen nicht primär entscheidend.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Menge der THG-Emissionen wurde von uns bisher nicht erhoben. Der personelle Aufwand für die Ermittlung erschien uns zu hoch, da die relevanten Daten nicht strukturiert vorliegen. Für unser originäres Geschäft als Kreditinstitut waren die THG-Emissionen nicht primär entscheidend. Daher können wir an dieser Stelle nicht über die Senkung der Emissionen berichten.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Ein Konzept, das Arbeitnehmerrechte über die deutschen Gesetze sowie tarifrechtlichen und gewerkschaftlich festgelegten Regelungen hinausgehend behandeln, besteht bei uns nicht. Daher sind bisher auch keine Ergebnisse hinsichtlich der Auswirkungen der Umsetzung eines Konzepts festgehalten. Eine Einführung internationaler Standards wie beispielsweise der ILO ist nicht geplant.

Als deutsches Unternehmen, das ausschließlich im Inland tätig ist, unterliegen wir den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland. Diese stärken die Arbeitnehmerrechte durch Arbeitnehmerschutzgesetze inklusive des Gesundheitsschutzes, Arbeitssicherheit, Informations- und Versammlungsfreiheit.

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

Außerdem sind sechs unserer Mitarbeiter Mitglied im Aufsichtsrat der Sparda-Bank West vertreten – dem höchsten Aufsichtsgremium der Bank, das den Vorstand kontrolliert. Zudem findet in regelmäßigen vorgegebenen Mitarbeitergesprächen ein intensiver Austausch zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten statt.

2019 fand die umfangreiche Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ (GPTW) statt, die uns wichtige Erkenntnisse geliefert hat. Insbesondere nach der Fusion war es für uns wichtig, gemeinsam mit unseren Mitarbeitern 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 Mitarbeiter sind. Aus den Ergebnissen leiten wir nun Maßnahmen ab, um die positiven Aspekte zu fördern und die negativen Aspekte zu beseitigen bzw. positiv umzugestalten.

Zwei aus der Befragung entstandene wichtige Maßnahmen sind einerseits die Zukunftskonferenz, die im Sommer 2020 stattfinden wird. In dieser Runde werden wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern die zukünftige Ausrichtung der Sparda-Bank West erarbeiten. Und andererseits die Kulturrunde, die aus allen Bereichen und Positionen der Bank zusammenkommt. Diese wurde ins Leben gerufen, um nach der Fusion auf Basis der strukturellen Neuausrichtung die zentralen Themen für die Unternehmenskultur 2020 zu erarbeiten.

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 Betriebsrat und Vorstand gemeinsam vereinbart und sind in einer Betriebsvereinbarung schriftlich fixiert.

Unsere Mitarbeiter sind jederzeit aufgerufen, Verbesserungs- und Änderungsvorschläge in unserem Hause einzubringen. Derzeit werden hierbei Nachhaltigkeitsthemen aber noch nicht explizit berücksichtigt.

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

Darüber hinaus sehen wir keine Risiken für die Verletzung von Arbeitnehmerrechten, da wir uns an o. g. Gesetze und Vereinbarungen halten. Eine detaillierte Risikoanalyse ist daher nicht durchgeführt worden und ist auch nicht geplant.

## 15. Chancengerechtigkeit

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

Eine wesentliche Veränderung zum Berichtsjahr 2018 gab es 2019 nicht. Die

Vergütung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach Tarifvertrag, aufgeteilt nach Berufsgruppen. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig. Generell ist jegliche Art der Diskriminierung – auch im persönlichen Umgang miteinander – unzulässig.

Da diese Maßnahmen wirkungsvolle Instrumente sind, Chancengerechtigkeit zu erreichen, sehen wir keinen Anlass zusätzliche Ziele zu definieren und deren Erreichung zu überprüfen.

Darüber hinaus garantieren wir Chancengerechtigkeit durch:

- Einstellung neuer Kollegen ausschließlich nach Qualifikation (nicht nach Nationalität, Geschlecht oder anderen Kriterien),
- zwei zertifizierte Mobbing- und Konfliktberater (dem Leiter der Personalbetreuung und einem Betriebsratsmitglied). 2019 wurde zudem kein Mobbingfall vor dem Arbeitsgericht verhandelt.
- eine Suchtbeauftragte,
- zwei Schwerbehindertenvertreter, die die speziellen Bedürfnisse der schwerbehinderten Mitarbeiter einfordern,
- individuelle Teilzeitmodelle, die betriebliche Gleitzeitvereinbarung, das PEfaiR-Programm (vgl. 16. *Qualifizierung*), den PME Familienservice (neutrale, externe Unterstützung bei familiären Problemen), der nun auch für die ehemalige Sparda-Bank Münster gilt sowie die Übererfüllung der gesetzlich vorgegebenen Behindertenquote.

## 16. Qualifizierung

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

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 Mitarbeiter vor enorme Herausforderungen. Das Gleiche gilt für den Umgang untereinander, das Arbeiten in Teams sowie deren Führung.

Als Genossenschaftsbank setzen wir auf Arbeitnehmer, 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 Mitarbeiter der Sparda-Bank West etabliert, mit denen jeder von ihnen gemäß seinen Fähigkeiten und Neigungen eine entsprechende Position finden kann. Generell haben wir das Wesen unserer Mitarbeitergespräche verändert: Hier werden nicht mehr nur die Leistungen beurteilt. Vielmehr stehen nun die individuellen Bedürfnisse des Mitarbeiters im Vordergrund. In einem gemeinsamen Prozess legen er und seine Führungskraft den Entwicklungsplan fest.

Ein weiteres Beispiel für die Chance zur persönlichen Entwicklung ist unser „PEfaiR“-Programm (Personalentwicklung – für alle immer das Richtige), das Qualifizierungsmaßnahmen im Vertrieb bietet. Gleichzeitig haben wir unsere Vertriebsmitarbeiter im Rahmen der neuen gesetzlichen Anforderungen geschult und hier noch besser darauf vorbereitet, einen Kunden fair und passend zu seinen Bedürfnissen zu beraten.

Darüber hinaus bieten wir verschiedene Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung an:

Nebenberufliche Weiterbildung (hierzu existiert eine Betriebsvereinbarung): Wir unterstützen unsere Mitarbeiter, 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. Des Weiteren erhielten 2019 sieben Auszubildende einen Bildungsscheck aus dem Förderprogramm des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW. Fünf unserer Auszubildenden haben den Bildungsscheck für einen Bachelorstudiengang eingelöst.

SpardaCampus:

Wir bieten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die E-Learning-Plattform „SpardaCampus“ die Möglichkeit der fachlichen Weiterbildung an. Auf dieser onlinebasierten Plattform der Sparda-Banken sind umfangreiche E-Learning Angebote der Sparda-Bank West und deren Kooperationspartner, wie zum Beispiel der BSH und der DEVK, zum Selbststudium aufbereitet.

Sparda Finanzplanung:

Im Rahmen der 2018 stattgefundenen Fusion war es wichtig, einen einheitlichen Beratungsansatz für unsere Kunden zu etablieren. Hierfür haben wir im Herbst 2019 begonnen, alle Mitarbeiter der alten Sparda-Bank West und der alten Sparda-Bank Münster (jetzt: Vertriebsdirektion Nord – VD Nord) zu schulen. (Nähere Informationen zur Anzahl der geschulten Mitarbeiter entnehmen Sie Leistungsindikator *GRI SRS-404-1*)

Erfolgsorientierte Führung:



Für Führungskräfte wurde 2019 das Programm „Erfolgsorientierte Führung“ ins Leben gerufen, das diese in ihren Führungsaufgaben für die Zukunft fit machen soll. Insgesamt haben 41 Personen teilgenommen. WiFF: Für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich beruflich und persönlich weiterentwickeln wollen, bietet die Sparda-Bank West das Personalentwicklungsprogramm „West in Führung Fortschritt - WiFF“. Dieses intensive Entwicklungsprogramm, das aus mehreren Bausteinen zusammengesetzt ist, bereitet systematisch auf die Aufgaben, Rollen und Verantwortungen einer Führungskraft bei der Sparda-Bank West vor. Die „WiFFler“ sind phasenweise in verschiedenen Bereichen der Bank tätig, lernen neue Techniken wie Design Thinking kennen, hospitieren in anderen Sparda-Banken sowie Partnerunternehmen und absolvieren Seminare und Schulungen. Als Paten und Coaches stehen den Teilnehmern unsere Vorstände und Generalbevollmächtigten zur Seite. Dieses Programm ist auf 15 Monate ausgelegt. 2019 haben zehn Mitarbeiter an WiFF teilgenommen.

#### Ausbildung:

Wir haben das Ziel, wichtigster Arbeitgeber in der Region zu sein, und möchten junge Leute für den Beruf im Finanzwesen begeistern. Daher stellen wir jedes Jahr eine große Anzahl an Auszubildenden ein. Dies sind jährlich bis zu 30 Ausbildungsplätze, können aber aufgrund der aktuellen Bewerberzahlen oft nur einen Teil davon besetzen. Auch 2019 waren es, wie im Vorjahr, 16 neue Auszubildende. Durchschnittlich beschäftigen wir 50 Auszubildende pro Jahr.

Ergänzend hierzu bot die Sparda-Bank West im Jahr 2019 für rund 35 Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, ein Schülerpraktikum zu absolvieren.

Die Personalentwicklung hat einen sehr hohen Stellenwert bei der Sparda-Bank West. Daher bestehen aus unserer Sicht keine Risiken oder negative Auswirkungen auf die Qualifizierung unserer Mitarbeiter, die auf unserer Geschäftstätigkeit basieren könnte. Gleichzeitig betrachten wir Personalentwicklung als eines der Themen, die kontinuierlich durchgeführt und vorangetrieben werden. Daher ist eine Festlegung von Gesamtzielen einschließlich zeitlicher Ziele hier nicht sinnvoll. Die Ziele und deren Umsetzung orientieren sich vielmehr an den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeiter und den Erfordernissen, die an unser Haus gestellt werden.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

**a. Für alle Angestellten:**

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a. Für alle Angestellten:**

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:**
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Die krankheitsbedingte Fehlzeitquote hat sich gegenüber 2018 nicht wesentlich verändert. Diese lag bei 5,9 % (einschließlich Abwesenheit aufgrund von Kur- und Reha-Maßnahmen). Eine detaillierte Auflistung nach berufsbedingten Krankheiten und Ausfällen wird nicht erstellt.  
Durchschnittliche Mitarbeiter Anzahl = 1.024

Durchschnittliche Fehltage aufgrund Krankheit pro Monat = 1.100 Tage.  
Arbeitsbedingte Todesfälle kommen im Finanzdienstleistungssektor üblicherweise nicht vor. 2019 gab es bei der Sparda-Bank West diese erwartungsgemäß auch nicht.

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

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

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

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

Der Verband der Sparda-Banken hat eine gemeinsame Erklärung mit ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) und der EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft) zum betrieblichen Gesundheitsschutz erarbeitet. Das Ziel ist: In Zeiten, in denen die Anforderungen an die Beschäftigten gestiegen sind, sowie die demografische Entwicklung weiter fortschreitet, die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter langfristig und nachhaltig 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 Mitarbeitern die bestmögliche Gesundheitsversorgung anbieten. Diese umfasst z. B. kostenlose Gripeschutzimpfungen, einen Sehtest aber auch die hauseigene

Betriebssportgemeinschaft.

Weiterhin haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, die Sprechstunde des Betriebsarztes zu besuchen. Diese findet mindestens einmal monatlich statt.

Die Fortbildung der Nachwuchsführungskräfte schließt zudem den Bereich „gesunde Führung“ mit ein, bei der Führungskräfte als Vorbild fungieren.

Neu hinzugekommen ist 2019 das JobRad, das es unseren Mitarbeitern ermöglicht, gesund und CO<sub>2</sub>-neutral zur Arbeit zu kommen (vgl. 13. *Klimarelevante Emissionen*).

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.

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

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

Weitere Informationen zur Arbeitssicherheit in der Sparda-Bank West entnehmen Sie bitte dem [Handbuch Arbeitssicherheit Sparda-Bank West.pdf](#).

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i.** Geschlecht;
  - ii.** Angestelltenkategorie.

Die Gesamtstundenzahl bei den Schulungen hat sich 2019 im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht. So wurden 2019 von der Sparda-Bank West 168 externe Schulungstage angeboten. Rund 64 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen daran im Schnitt je drei Tage teil. Ergänzend fanden an 90 Tagen interne

Schulungsveranstaltungen in der Zentrale in Düsseldorf statt, mit durchschnittlich 10–12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Schulung „Sparda Finanzplanung“:  
Teilnehmeranzahl 2019:

- Sparda-Bank West (alt)
  - Führungskräfte: 64
  - Mitarbeiter: 94
- Vertriebsdirektion Nord (ehemals Sparda-Bank Münster):
  - Die Schulungen finden erst 2020 statt.
- Insgesamt werden 350 Personen geschult werden.

Wir erheben keine Statistiken über die Geschlechterverteilung der Mitarbeiter bei den Schulungen und Fortbildungen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Auch hier gab es keine wesentlichen Änderungen im Vergleich zum Vorjahr. Insgesamt hat die Sparda-Bank West 1.024 Mitarbeiter Von denen rund 60 % weiblich und 40 % männlich sind. Von den Führungskräften im Haus sind fast doppelt so viele männlich wie weiblich.

Altersgruppen werden bei uns nicht ausgewertet.

Das Vorstandsgremium besteht aus vier männlichen Vorständen sowie zwei männlichen Generalbevollmächtigten.

Der Aufsichtsrat der Sparda-Bank West umfasst 18 Mitglieder. Hiervon sind

sechs Personen weiblich und zwölf Personen männlich.

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

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
  - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
  - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
  - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
  - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Diese Informationen werden vertraulich behandelt, um den einzelnen Mitarbeiter 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.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Da die Sparda-Bank West nur national tätig ist und dies nur im regionalen Umfeld, sind Themen der Menschenrechte für uns nicht relevant. Kinder- oder Zwangsarbeit sowie andere Formen von Ausbeutung kommen in unserer Dienstleistung nicht vor. Eine Zielsetzung einschließlich Maßnahmen zur Einhaltung von Menschenrechten ist daher nicht notwendig. Dasselbe gilt für unsere Zulieferer und Kooperationspartner.

Diejenigen, die international tätig sind, haben sich den ILO-Anforderungen

verpflichtet (vgl. 4. *Wertschöpfungskette*). Ein gesondertes Konzept, um diese Belange zu erfüllen, besteht für unser Haus nicht und ist derzeit auch nicht in Planung. Deshalb werden aktuell diesbezüglich auch keine Ergebnisse festgehalten und geprüft.

Die oberste Verantwortlichkeit für das Thema Nachhaltigkeit bei der Sparda-Bank West liegt beim Vorstand (vgl. 5. *Verantwortung*). Er schafft die organisatorischen Voraussetzungen im Unternehmen, entscheidet über die Unternehmensziele sowie Personal- und Umweltpolitik des Unternehmens.

Im Übrigen gelten für uns die Gesetze der Bundesrepublik Deutschland, somit auch das Grundgesetz, die Zwangsarbeit, Kinderarbeit und menschenrechtsverletzende Aktivitäten verbieten. Compliance ist ein wesentlicher Aspekt unserer Unternehmenskultur. Daher sehen wir auch kein Risiko im Hinblick auf die Verletzung von Menschenrechten. Informationen zur Compliance entnehmen Sie bitte Kriterium 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.

Aus den hier genannten Gründen sehen wir keinen Anlass eine Risikoanalyse durchzuführen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

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

---

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wir sind ausschließlich regional tätig, unsere Zusammenarbeit mit den überwiegend regionalen Lieferanten beruht auf Vertrauen. Daher halten wir eine gesonderte Bewertung unserer Lieferanten auf soziale Aspekte hin nicht für relevant – eine Bewertung fand bisher also nicht statt.



Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Da keine 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.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

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. Gewinnsparvereine,
2. Stiftungen,

### 3. Förderung des ehrenamtlichen Engagements der Mitarbeiter.

Im Jahr 2018 gab es eine Fusion zwischen der Sparda-Bank West und der Sparda-Bank Münster. Im Rahmen dieser Fusion wurde das Engagement der beiden Banken im Bereich Gemeinwesen parallel weitergeführt. Daher muss dieses in den beiden Geschäftsgebieten der Sparda-Banken West (alt) und Münster (alt) getrennt betrachtet werden. Ein übergreifendes Managementkonzept liegt vorerst nicht vor.

Der Vorstand ist in den Gremien des Gewinnspaarvereins bei der Sparda-Bank West und den Stiftungen vertreten und entscheidet über die Vergabe von Fördermitteln mit. Prüfungen des Gewinnspaarvereins und der Stiftungen finden regelmäßig nach gesetzlichen Vorgaben statt. Auch die Förderung des ehrenamtlichen Engagements der Mitglieder wird vom Vorstand explizit unterstützt. Im Rahmen der Fusion im Jahr 2018 wurde entschieden, die Zusammenarbeit mit dem Gewinnspaarverein Köln, Kooperationspartner der ehemaligen Sparda-Bank Münster, zum 31.07.2019 zu beenden. Die Kunden konnten sich entscheiden, ob Sie beim Gewinnspaarverein Köln verbleiben oder zum Verein der Sparda-Bank West (alt und neu) wechseln möchten. Somit konzentriert sich das Thema Gewinnsparen in unserem Hause künftig auf den Gewinnspaarverein bei der Sparda-Bank West e. V.

#### **1. Der Gewinnspaarverein:**

Zweck des Gewinnspaarvereins ist die Organisation einer Lotterie, die drei Aspekte in besonderer Weise miteinander verknüpft: das Sparen, das Gewinnen und das Spenden. Beim Gewinnspaarverein der Sparda-Bank West e. V. fließen jeweils monatlich 3,75 Euro als Sparbeitrag auf ein Konto des Losbesitzers. Mit den verbleibenden 1,25 Euro pro Los wird eine Lotterie mit Geld- und Sachpreisen finanziert, an der die Gewinnsparer teilnehmen. Vom Gewinnspielanteil kommen automatisch 31,25 Cent gemeinnützigen Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen zugute. Im Geschäftsjahr 2019 wurden über den Gewinnspaarverein bei der Sparda-Bank West e. V. insgesamt 3 201 647,16 Euro als sogenannter Reinertrag erwirtschaftet. Hinzu kamen 700 899,22 Euro als Übertrag aus dem Jahr 2018. Der Reinertrag kam gemeinnützigen Einrichtungen aus verschiedenen Bereichen zugute. Das Gewinnsparen verknüpft somit betriebswirtschaftliche Nachhaltigkeit mit sozialen Aspekten.

Der Reinertrag wurde zur Unterstützung gemeinnütziger Einrichtungen wie folgt verwendet:

- 1.530.000 Euro Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Sparda-Bank West eG
- 388.038 Euro Sport
- 537.327 Euro Erziehung
- 67.150 Euro Kunst
- 139.644,21 Euro Wohlfahrt

- 87.877 Euro Jugendhilfe
- 32.390 Euro Gesundheit
- 83.409 Euro Brauchtum
- 182.944 Euro übrig nach § 52 Abs. 2 AO zulässige Empfänger

Der verbleibende Restbetrag von 853 767,17 Euro wurde in das Jahr 2020 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 (alt):**

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 Stiftung erhält ihre Fördergelder aus dem Reinertrag des Gewinnsparevereins. Diese werden möglichst gleichmäßig zur Unterstützung von künstlerischen, kulturellen und sozialen Anliegen verwendet wie z. B. für die Förderung vieler Museen, die musikalische Bildungsarbeit, Benefizkonzerte und vielzählige soziale Projekte zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und älteren Menschen. Seit 2004 wurden knapp 490 Projekte unterstützt und somit über 17,5 Millionen Euro ausgeschüttet. Zu ihrem Jubiläum 2019 unterstützte die Stiftung insgesamt 38 Projekte mit mehr als 1,65 Millionen Euro.

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

Die Stiftung Münster der Sparda-Bank West wirkt an einer lebenswerten Gesellschaft mit, indem sie lang- und mittelfristig angelegte Projekte aus den Bereichen Bildung, Kunst und Kultur sowie Sport fördert. Dabei geht es vor allem darum, Heranwachsende auf dem Weg in ein selbstbestimmtes Leben zu unterstützen. Ein faires Miteinander, gesellschaftlicher Zusammenhalt und Teilhabe für Kinder und Jugendliche sind das zentrale Anliegen. Dafür hat die Stiftung im Jahr 2019 rund 100 000 Euro an Fördergeldern vergeben und trägt die Organisation und Verwaltung der Stiftung. Die Stiftung versteht sich als vertrauensvoller Partner für regionale und lokale Organisationen im Münsterland sowie im nördlichen Niedersachsen. Die Fördertätigkeit der Stiftung soll das gesellschaftliche Engagement der Stifterin Sparda-Bank West untermauern und die Identifikation mit der Genossenschaft sowie die Kundenbindung und die Reputation stärken. Die Fördermittel der Stiftung kommen nahezu vollständig aus dem Gewinnspareverein der Sparda-Bank West und somit direkt von den Kunden und Mitgliedern der Genossenschaft, die so einen Beitrag leisten gegen die Polarisierung unserer Gesellschaft und für mehr Zusammenhalt.

Ein Schwerpunkt der Stiftungsarbeit im Jahr 2019 war die Kooperation mit den „Mitmachkindern“. Mit 50 000 Euro hat unsere Stiftung das Förderprogramm

der städtischen Stiftung in Münster unterstützt.

Projektwochen gegen Mobbing und Aggression in Schulen sind ein weiterer Förderbereich. In zweitägigen Anti-Gewalt-Trainings mit professionellen Übungsleitern lernen die Kinder, sich bei verbalen oder körperlichen Attacken gewaltfrei zu behaupten und die bedrohliche Situation zu entschärfen. Im Bereich Kunst und Kultur hat die Stiftung am dritten Advent 2019 zum ersten Mal einen Sparda-Familientag im Freilichtmuseum Mühlenhof in Münster angeboten.

### **3. Ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter (West alt und Münster alt sowie West neu):**

Wer sich freiwillig und unentgeltlich für die Menschen in der Region einsetzt, lebt genossenschaftliche Werte und trägt unsere Philosophie in den Alltag. Daher unterstützen wir unsere Mitarbeiter seit 2013 im Ehrenamt. Dies führen wir auch nach der Fusion der beiden Sparda-Banken West und Münster unverändert fort. Jeder Mitarbeiter, der sich bereits ehrenamtlich in einem gewissen Umfang engagiert, erhält einen Tag Sonderurlaub im Jahr. Und jeder Mitarbeiter, der sich für ein Ehrenamt interessiert, kann einmalig einen Sonderurlaub bis zu drei Tagen beantragen, um eine gemeinnützige Institution kennenzulernen. Durchschnittlich wird dieses Angebot von 20 Mitarbeitern pro Jahr in Anspruch genommen. Bei der Sparda-Bank West gibt es einen sogenannten Repräsentanten Ehrenamt, der sich intern wie extern für das Thema einsetzt. Er hilft den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei, eine geeignete Initiative in ihrer jeweiligen Nähe zu finden.

### **4. Spendenvergabe bei der Sparda-Bank West:**

Im Jahr 2019 förderten wir rund 900 Vereine mit insgesamt über drei Millionen Euro. Diese Aktivitäten fassen wir mit unserem Motto „Gemeinsam sind wir mehr als eine Bank“ zusammen. 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 Mitarbeiter in ihrem sozialen Engagement unterstützt. Darin enthalten sind praktische Tipps, Checklisten und Hinweise.

### **5. Weitere Aktivitäten:**

#### **5.a. SpardaLeuchtfieber:**

Wir haben 2019 erstmals das SpardaLeuchtfieber durchgeführt. Mit einer enormen Beteiligung von 419 Sportvereinen aus unseren Regionen konnten

mehr als 190 000 Menschen dazu motiviert werden, insgesamt 239 263 Stimmen für ihre Lieblingsvereine und -projekte zu vergeben. 50 Vereine gewannen durch die Abstimmung zwischen 1 000 und 6 000 Euro, zusätzlich wurden 20 Jurypreise à 2 500 Euro vergeben. Insgesamt haben wir 200 000 Euro an Fördersumme verteilt.

#### 5.b. SpardaSpendenWahl:

Hier entschied sich mithilfe der Crowd über eine Onlineplattform, welche der 506 teilnehmenden Grund- und weiterführenden Schulen aus unserem Geschäftsgebiet mit ihren Projekten eine Fördersumme aus dem Spendentopf erhalten sollten. Über unsere Onlineplattform gaben 480 000 Nutzer 984 000 Stimmen ab. Unter den 200 Ideen mit den meisten Stimmen wurde die Fördersumme in Höhe von insgesamt 400 000 Euro verteilt.

Eine Risikoanalyse für unser soziales Engagement führen wir nicht grundsätzlich durch, da wir hierzu keine Notwendigkeit sehen. Klar ist aber, 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 erstellt seit 2012 eine eigene Risikoanalyse und betrachtet dort u. a. Themen wie Reputationsrisiko, Kommunikation in sozialen Medien, DSGVO und Genehmigungsverfahren.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

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

Geschäftsjahr\* 2019

Bilanzsumme in (Mio. EUR)	12.633
Kundeneinlagen in (Mio. EUR)	11.362
Kreditbestand in (Mio. EUR)	6.408
Zinsergebnis in (Mio. EUR)	140
Provisionsergebnis in (Mio. EUR)	54
Teilbetriebsergebnis in (Mio. EUR)	23
Ergebnis vor Steuern (Mio. EUR)	14
Jahresüberschuss in (Mio. EUR)	8

Zahl der Mitglieder	598.721
Zahl der Kunden	701.270
Zahl der Filialen	82
Mitarbeiter (Personen/Vollzeit-MA)	1.024/851

\*Kennzahlen im Vergleich, Stand: Februar 2020

Die ausführliche Jahresbilanz der Sparda-Bank West für das Geschäftsjahr 2019 ist im Geschäftsbericht nachzulesen. Dieser wird nach der Feststellung des Jahresabschlusses 2019, in der Aufsichtsratssitzung am 30. Juni 2020, im Bundesanzeiger, veröffentlicht.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Als Finanzinstitut ist die Sparda-Bank West von verschiedenen gesetzlichen Regelungen betroffen. Dazu gehören z. B. das Kreditwesengesetz (KWG), das Genossenschaftsgesetz, die Liquiditätsverordnung (LiqV), die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) sowie an die Compliance (MaComp).

Von aktuellen Gesetzgebungsverfahren ist insbesondere der EU-Aktionsplan „Sustainable Finance“ für uns relevant. Dieses beobachten wir aufmerksam, da es unsere zukünftige Dienstleistung in Bezug auf nachhaltiges Handeln maßgeblich begleiten wird. Wir beteiligen uns allerdings nicht aktiv an der Formulierung des Gesetzes in Form von Eingaben oder anderer Lobbyarbeit.

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 keine Vernetzungen und Einflussnahmen auf politischer Ebene verfolgen. Eine eigenständige politische Einflussnahme erfolgt nicht.

Aufgrund der strengen Compliance-Richtlinien und der damit verbundenen regelmäßigen Schulungen unserer Mitarbeiter sehen wir keine Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit als Genossenschaftsbank in Bezug stehen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Wir schließen generell Spenden an politische und religiöse Vereine aus.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Im Vergleich zu 2018 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.

Die Compliance Kodex-Richtlinien, ergänzt um die Verhaltenskodex-Richtlinien, stellen zudem eine wesentliche Grundlage für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Vorstand des Hauses dar. Die Compliance Kodex-Richtlinien sowie die Verhaltenskodex-Richtlinie sind als Compliance-Konzept zu betrachten. Ziel ist es, keinerlei Korruptionsfälle oder rechtswidriges Verhalten zuzulassen. Dieses Ziel gilt grundsätzlich und dauerhaft für alle Geschäftsjahre. Seit Einführung der Compliance-Richtlinien wurde noch kein Fall bekannt, der gegen diese verstoßen hat. Dies gilt auch für das Berichtsjahr 2019.

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

Im Jahr 2019 gab es keine gemeldeten Vorfälle (=0), daher sehen wir keine erhöhten Risiken in Bezug auf Korruptionsfälle.

Aufgrund der hier beschriebenen Richtlinien, die wir sehr erfolgreich umsetzen und im Arbeitsalltag implementiert haben, sehen wir keinen Anlass, eine zusätzliche Risikoanalyse zu erstellen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

**b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

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 2019 nicht ermittelt.

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

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

Korruptionsfälle im Jahr 2019 sind nicht bekannt. Daher wurden weder Maßnahmen durch die Sparda-Bank West ergriffen noch öffentlich-rechtliche Verfahren eingeleitet.

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

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtszeitraum 2019 wurden keine Bußgelder wegen Verstoßes gegen

---

Rechtsvorschriften verhängt.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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