

Nachhaltigkeitsbericht 2020



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2020

Allgemeine Informationen

Die SpardaBank Baden-Württemberg eG gehört zu den größten Genossenschaftsbanken Deutschlands. In ihr arbeiten Menschen für Menschen. Wir übernehmen Verantwortung als Finanzinstitut für alle Bevölkerungsschichten. Ob Corona-Krise, Immobilienkrise, Finanzkrise, Schulden oder Eurokrise – mit unserer bewusst konservativen Geschäftspolitik sind wir bisher unbeschadet durch alle Krisen gekommen. Mehr noch: Wir konnten weiteres Wachstum generieren, was unseren Mitgliedern in Form fairer Angebote und günstiger Darlehen direkt zugutekommt. Unser Unternehmensziel als Genossenschaftsbank ist nicht Gewinnmaximierung, sondern die Förderung unserer Mitglieder. So steht es in unserer Satzung. Und wer bei uns Mitglied ist, hat Genossenschaftsanteile erworben. Damit gehört ihm ein Stück der Bank, und wir sind ihm als Anteilseigner verpflichtet.

Dementsprechend bieten wir neben günstigen Konditionen auch stets eine faire Beratung sowie verständliche und transparente Finanzprodukte, zum Vorteil unserer Kunden. Nicht von ungefähr sind wir seit vielen Jahren in Folge die Filialbank mit den zufriedensten Kunden laut Kundenmonitor Deutschland.

Darüber hinaus nehmen wir als führende genossenschaftliche Bank in Baden-Württemberg Verantwortung in der Region als Arbeitgeber und als Förderer vieler sozialer und kultureller Projekte auch in dieser schwierigen CoronaZeit wahr. Die Bilanzsumme der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG betrug am 31. Dezember 2020 14,5 Mrd. €. Damit sind wir die größte Sparda-Bank in Deutschland. Die Kernkapitalquote belief sich am Stichtag auf 14,43 %. Im Jahresdurchschnitt 2020 hatten wir 696 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Zahl der Mitglieder verringerte sich bis Jahresende auf 524.738. Der Fokus der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG liegt im Privatkundengeschäft. Hauptgeschäftsfelder sind der Zahlungsverkehr, Einlagen, Wohnbaufinanzierungen, der Aufbau der Plattformökonomie mit dem neuen Multibanking und die Vermittlungsgeschäfte im Wertpapier, Versicherungs und Bausparbereich.

Kriterien 1 – 10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltigkeit ist Zukunftsgestaltung

Bei der Zukunftsgestaltung der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG spielt das Thema Nachhaltigkeit in ihren drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales eine gewichtige Rolle. Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenspolitik und auch unserer Geschäftsstrategie.

Integration in die Geschäftsstrategie

In Einklang mit diesen Grundgedanken haben wir Nachhaltigkeit bereits im Jahr 2018 noch konkreter als zuvor mit folgendem Wortlaut in die Geschäftsstrategie integriert: „Bei unserer Zukunftsgestaltung spielt das Thema Nachhaltigkeit eine gewichtige Rolle. Sie ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenspolitik und Geschäftsstrategie. Unter Beibehaltung der regionalen Identität wollen wir die Chancen aus der Nachhaltigkeit zur Schärfung des eigenen Profils und der Marke nutzen und somit auch die Bindung bzw. Gewinnung von Kunden und Mitgliedern fördern. Schonender Ressourcenumgang senkt Kosten und Risiken und kann durch Synergien Ertragspotentiale heben. In Einklang mit dem genossenschaftlichen Fördergedanken wurden für unser Haus in einem dynamischen Entwicklungsprozess betriebswirtschaftliche, ökologische und soziale Kriterien definiert, auf deren Basis die Nachhaltigkeitsentwicklung unseres Hauses mess- und steuerbar gemacht wird (Sparda-Nachhaltigkeitsmatrix). Über deren Fortschritt wird intern als auch extern fortlaufend über verschiedene Medien (z. B. Internet, Intranet, Newsletter und Kundenmagazin, ...) kommuniziert.“

Sieben zentrale Handlungsfelder

Die Verankerung von Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie bildet die Basis für das nachfolgende Konzept mit sieben übergeordneten Handlungsfeldern:

1. Ökonomisches und sparsames Wirtschaften, um die wirtschaftliche Entwicklung unserer Mitglieder zu fördern und sichere Arbeitsplätze gewährleisten zu können.
2. Schonung und Reduzierung der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen insbesondere im Geschäftsbetrieb, um einerseits die Umwelt zu entlasten und andererseits Kosten zu senken.
3. Kulturelles und soziales Engagement, um den sozialen Zusammenhalt in unserem Geschäftsgebiet zu stärken.
4. Maßhalten und Fair Play, um allen Bevölkerungsschichten den Zugang zu Finanzdienstleistungen und einem Girokonto zu ermöglichen.
5. Konsequente Fokussierung auf unser regionales Kerngeschäft, um die wirtschaftliche Entwicklung der Region und ihrer Einwohner zu stärken.
6. Einbindung von Mitgliedern, Kunden, Mitarbeitern und gesellschaftlich relevanten Gruppen in der Region im Rahmen von Dialogen, um Vertrauen, Zusammenarbeit und Weiterentwicklung der Mitglieder und ihrer Sparda-Bank sicherzustellen.
7. Positionierung als attraktiver, familienfreundlicher und gesundheitsfördernder Arbeitgeber.

Mit ihrer Zuordnung zu den drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales bilden die Handlungsfelder unsere SpardaNachhaltigkeitsmatrix.

Über die Maßnahmen, die wir aus den Handlungsfeldern abgeleitet und seit 2019 weiterentwickelt haben, berichten wir beim jeweiligen DNK-Kriterium. Beispiele dafür sind: Der SpardaVerhaltenskodex (siehe Leistungsindikator zu den Kriterien 57 sowie Kriterium 20), die erneut durchgeführte Sparda-Baumpflanzaktion (siehe Kriterium 18) und unser Angebot an nachhaltigen Anlageprodukten (insbesondere FairWorldFonds, siehe Kriterium 10).

Wie in den Vorjahren berichten wir auch für das Geschäftsjahr 2020 konsequent nach dem von der Bundesregierung initiierten Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Mit diesem Berichtsstandard sind ausgewählte Leistungsindikatoren nach der Global Reporting Initiative (GRI) verbunden. Die für Finanzdienstleister relevanten Umweltdaten ermittelten wir für 2020 bereits im dritten Jahr mit dem für die Finanzbranche entwickelten Kennzahlen-Tool des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU). Wir haben uns dafür entschieden, da uns eine möglichst detaillierte und systematische Erfassung unserer Umweltdaten sehr wichtig ist.

Unser Nachhaltigkeitskonzept orientiert sich an internationalen Abkommen, insbesondere dem Pariser Klimaabkommen und den 17 UN-Entwicklungszielen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals). Es steht somit in Einklang mit der neuen Nachhaltigkeitsstrategie der Genossenschaftlichen Finanzgruppe. Diese werden wir im Jahr 2021 mit unserem Konzept verzahnen. Wir werden hierzu einen Entwicklungsprozess unter Einbindung interessierter Mitarbeiter initiieren. Als Analyseinstrument wird uns das neu entwickelte genossenschaftliche Nachhaltigkeits-Cockpit dienen. Es ist eine Weiterentwicklung des Nachhaltigkeits-Kompasses, den wir im Jahr 2019 durchführten. Das Nachhaltigkeits-Cockpit adressiert alle wichtigen Handlungsfelder der Nachhaltigkeit und stellt diese in den Kontext unserer genossenschaftlichen Werte wie Solidarität, Mitgliederorientierung und Kooperation.

2. Wesentlichkeit

Klimawandel

Die internationale Staatengemeinschaft hat sich mit dem Klimaabkommen von Paris seit dem Jahr 2015 zum Ziel gesetzt, die Erderwärmung zu begrenzen. Wir als Sparda-Bank Baden-Württemberg eG möchten im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit einen aktiven Beitrag leisten, indem wir uns bemühen, unseren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten.

Wir nehmen aktiv Einfluss auf eine ökologisch nachhaltige Entwicklung, indem wir nicht nur im Geschäftsbetrieb ökologische Aspekte berücksichtigen, sondern zum Beispiel mit unserem genossenschaftlich organisierten Partner GENO ENERGIE unseren Kunden den Umstieg auf „grünen Strom“ aus Wind und Sonnenenergie ermöglichen oder für jedes neue Girokonto auch im Jahr 2020 einen Baum in heimischen Wäldern gepflanzt haben (vor allem Stieleichen, Douglasien, Roteichen). Somit gehen wir das Thema chancenorientiert an.

Als führender Baufinanzierer setzen wir uns aktiv für energieeffizientes Bauen & Sanieren in der Region ein. Unsere kompetente Beratung zu den Fördermitteln von KfW und L-Bank trägt dazu bei. Im Jahr 2020 haben wir insgesamt 63,4 Mio. Euro Fördermittel an die KfW vermittelt – eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr. Seit Jahren ist die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG eines der führenden Institute zur Vermittlung von Fördermitteln in Baden-Württemberg. Daher sehen wir in diesem Bereich mehr Chancen als Risiken.

Im Bereich Geldanlagen bieten wir über unseren Kooperationspartner Union Investment Investmentfonds gemäß unserer Hausmeinung an. Hierbei berücksichtigen wir gezielt nachhaltige Investmentfonds.

Demografie

Der demografische Wandel beeinflusst uns als Finanzinstitut sowohl im Kundengeschäft wie auch als Arbeitgeber. Dieser wirkt einerseits auf uns ein, da das Durchschnittsalter unserer Kunden zunimmt. Andererseits verstehen wir uns als gestaltende Kraft, indem wir für junge wie ältere Menschen als Bank und Arbeitgeber attraktive Angebote bieten oder auch Akzente im Bereich Barrierefreiheit setzen. Sofern baulich machbar, achten wir auf barrierefreien Zugang zu Filialen. Viele der Selbstbedienungs-Geräte können dank einer Tastatur mit erfassbaren Symbolen und einem Kopfhöreranschluss auch von sehbehinderten Menschen benutzt werden.

Digitalisierung

Der Trend zur Digitalisierung verändert unsere Geschäftsprozesse grundlegend. Viele Bankgeschäfte können inzwischen digital abgewickelt werden. Wir selbst nehmen aktiv Einfluss auf diese Prozesse, indem wir zum Beispiel Videoberatung oder mobile Banking Dienstleistungen anbieten oder die elektronische Bereitstellung und Archivierung von Kontoauszügen forcieren. In diesem Zuge haben wir Anfang September bis Ende November 2020 konsequent alle Kontoauszugsdrucker in den Filialen abgebaut. Indem wir die Auszüge über die digitale Postbox bereitstellen, verbinden wir die Chancen der Digitalisierung mit ökonomisch und ökologisch sinnvollem Handeln.

Genossenschaftsprinzip

Kraft Rechtsform als „eingetragene Genossenschaft“ ist für uns die Förderung unserer Mitglieder wesentlich. Durch unsere regionale Verwurzelung tragen wir zur Stabilität und Prosperität der regionalen Wirtschaft bei.

Darüber hinaus sind wir über unseren Gewinnspareverein und unsere Stiftungen ein wichtiger Förderer sozialer und kultureller Projekte in unserem Geschäftsgebiet.

Da wir auf das Privatkundengeschäft fokussiert sind, beeinflussen diejenigen Transformationsprozesse, die speziell auf Unternehmen als Kunden zukommen, unsere Geschäftstätigkeit nicht wesentlich.

Im Jahr 2019 haben wir im Rahmen eines Workshops den branchenweit anerkannten „Nachhaltigkeits-Kompass“ durchgeführt. Dieser stellte nicht nur unsere aktuelle Nachhaltigkeitsleistung auf den Prüfstand, sondern öffnete auch den Blick für diejenigen Themen, die für uns wesentlich sind und in Zukunft noch wichtiger werden. Über die Ergebnisse berichten wir bei Kriterium 3 unter der Rubrik „Umsetzung von Maßnahmen“.

3. Ziele

Handlungsfelder definiert

Regionale und genossenschaftliche Identität bilden für die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG die Rahmenparameter für nachhaltiges Handeln. Deshalb haben wir den Nachhaltigkeitsbegriff mit seinen Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales in unserer Geschäftsstrategie verankert. Auf dieser Basis haben wir sieben übergeordnete Handlungsfelder festgelegt und mit Maßnahmen hinterlegt. Die Handlungsfelder haben wir bei Kriterium 1 beschrieben.

Nachhaltigkeits-Positionierung geschärft

Im Jahr 2019 haben wir den strukturierten „Nachhaltigkeits-Kompass“ im Rahmen eines Workshops mit Führungskräften aus allen relevanten Fachbereichen durchgeführt. Der Nachhaltigkeits-Kompass bildet die Nachhaltigkeitsleistung von Regionalbanken in den Bereichen Strategie, Geschäftsbetrieb, Kundengeschäft und Kommunikation ab. Er berücksichtigt sowohl die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) als auch bereits die kommenden Anforderungen an die Regulierung (Stichworte: EU-Aktionsplan, Bankenaufsicht). Direkt im Anschluss an die Status-quo-Erhebung haben wir unsere Nachhaltigkeits-Positionierung im Kerngeschäft und im Geschäftsbetrieb geschärft und entsprechende Maßnahmen entwickelt.

Umsetzung von Maßnahmen

Im Jahr 2020 wurden diverse Maßnahmen umgesetzt. Das Ziel, unsere Anlagekunden weiterhin für nachhaltige Lösungen zu sensibilisieren, setzten wir beispielhaft anhand des „PrivatFonds: Nachhaltigkeit“ und des „FairWorldFonds“ um. Ein weiteres Thema ist die dauerhafte Etablierung der Baumpflanzaktion (Bereich Geschäftsbetrieb). Im Umweltbereich bauten wir unsere Datenqualität weiter aus, um das Ziel eines schonenden Ressourcenumgangs sicherzustellen. Diese qualitativen Ziele haben wir im Jahr 2020 mit umfangreichen Maßnahmen unterlegt. Die Ziele „Sensibilisierung der Anlagekunden für nachhaltige Lösungen“ und „schonender Ressourcenumgang“ wurden gleichwertig mit hoher Priorität verfolgt. Die Kontrolle der Zielerreichungen erfolgt jeweils über Vergleichsmessungen durch den jeweiligen Fachbereich. Die Ziele beziehen sich insbesondere auf die Sustainable Development Goals Nr. 1, 2, 4 und 5 („Sensibilisierung der Anlagekunden“) und Nr. 6, 7, 13 und 15 („Schonender Ressourcenumgang“).

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Kerngeschäft (Bankgeschäft)

Als Finanzdienstleister erbringen wir die Wertschöpfung im Wesentlichen selbst und richten sie auf die Region aus. Die Einlagen unserer Kunden aus der Region fließen überwiegend in Wohnungsbaudarlehen in die Region zurück. Damit leisten wir einen Beitrag für regionale, überschaubare Kreisläufe. Was in der Nachhaltigkeitsdebatte gefordert wird, ist bei uns eine Selbstverständlichkeit: die konsequente Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit an der Realwirtschaft. Dies sehen wir als unabdingbare Voraussetzung, um unserer Verantwortung bei der Lösung wichtiger Nachhaltigkeitsaspekte gerecht zu werden: Erhalt stabiler Finanz und Wirtschaftsstrukturen, Vermeidungs und Anpassungsmaßnahmen beim Klimawandel, Berücksichtigung des demografischen Faktors und des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Unsere restlichen Dienstleistungen erhalten wir über unsere Verbundpartner Union Investment (Investmentfonds), das BHW (Bauspargeschäft), die TeamBank (easyCredit), die R+V (Versicherungsgeschäft) sowie unsere Versicherungsservice GmbH. In unserer Angebotspalette beziehen wir sowohl im Anlagebereich (nachhaltige Investmentfonds) als auch im Kreditbereich (Darlehen für energetische Vorhaben) Nachhaltigkeitskriterien ein. Im Anlagebereich haben wir Mitte 2018 den FairWorldFonds und in 2019 den Nachhaltigkeitsfonds PrivatFonds Nachhaltigkeit neu in unser Angebot aufgenommen.

Bankbetrieb

Hierzu gehören insbesondere unsere Gebäude, die Fahrzeugflotte, IT-Produkte, Büromaterial sowie Handwerkerleistungen. Um mögliche soziale und ökologische Risiken in der Wertschöpfungskette zu minimieren, beziehen wir Produkte für den laufenden Geschäftsbetrieb sowie Handwerkerleistungen weitestgehend aus der Region. Beim Bezug von Produkten beziehen wir nach Möglichkeit auch Nachhaltigkeitskriterien mit ein (zum Beispiel Nachhaltigkeitssiegel beim Papiereinkauf). Daher sind uns keine wesentlichen sozialen Probleme (z. B. Menschenrechts oder Arbeitsrechtsverletzungen) beziehungsweise ökologischen Probleme (gravierende Verstöße gegen Umweltstandards) in den Stufen der Wertschöpfung bekannt.

Somit stellen wir uns in angemessener Weise den sozialen und ökologischen Problemstellungen der einzelnen Produktionsstufen im Bankgeschäft wie auch im Bankbetrieb. Mit unseren Dienstleistungspartnern und Zulieferern stehen wir auch bezüglich dieser Nachhaltigkeitsthemen in regelmäßigem Kontakt. Dies geschieht insbesondere im Rahmen der Überarbeitung oder Neuvergabe von Aufträgen.

Kriterien 5– 10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die oberste Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit nimmt der Vorstand wahr. Auf operativer Ebene hat er mit Vorstandsbeschluss im September 2017 ein Gremium geschaffen, das aus verschiedenen Abteilungen der Bank gebildet wurde. Zu seinen Aufgaben gehört die Weiterentwicklung der Handlungsfelder, der zugehörigen Maßnahmen und des Nachhaltigkeitsprozesses.

Im Jahr 2020 hat das Gremium zwei Mal beraten. Es hat insbesondere die bisherige Nachhaltigkeitsleistung anhand des Nachhaltigkeits-Kompasses reflektiert, weitere Maßnahmen eingeleitet und die Bearbeitungen von Empfehlungen aus einem Workshop der Führungskräfte fortgesetzt.

Einige Beauftragte aus dem Gremium stehen nach wie vor in regelmäßigem Austausch mit Nachhaltigkeitskoordinatoren der anderen Sparda-Banken. Durch den Austausch entstehen wichtige Impulse zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit innerhalb des Unternehmens.

6. Regeln und Prozesse

Nachhaltigkeit ist seit 2018 noch festerer Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Das Nachhaltigkeitsgremium setzt sich aus Vertretern unterschiedlicher Fachbereiche der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG zusammen. Die Vertreter treffen, über die bei Kriterium 5 beschriebenen Tätigkeiten hinaus, die operativen Entscheidungen ihres jeweiligen Fachbereiches in enger Abstimmung mit ihrem jeweiligen Fachvorstand in regelmäßigen, meist in monatlichem Turnus stattfindenden Arbeitstreffen. Die vereinbarten Maßnahmen werden durch den jeweiligen Fachvorstand überwacht. Im Jahr 2021 werden wir das neue genossenschaftliche „Nachhaltigkeits-Cockpit“ durchführen. Aus den Ergebnissen werden wir weitere Prozesse ableiten.

Bereits bestehende Prozesse und Regeln sind insbesondere der beim Leistungsindikator zu den Kriterien 57 ausführlich beschriebene Verhaltenskodex, der Arbeitssicherheitsausschuss (s. auch unter Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14-16), das Beschwerdemanagement, das Ideenmanagement und die Grundsätze der Feedbackkultur (vgl. Kriterium 14).

7. Kontrolle

Nachhaltigkeit ist in der Geschäftsstrategie verankert. Aus den Erkenntnissen des Nachhaltigkeits-Kompasses von 2019 entwickelten wir konkrete Maßnahmen, an deren Umsetzung wir im Berichtsjahr weiterarbeiteten.

Folgende Leistungsindikatoren haben wir für das Geschäftsjahr 2020 ermittelt:

- Im Bereich der Umweltdaten (Kriterien 11-13) sind dies: Wasserverbrauch, Stromverbrauch, Heizung, Papier, Geschäftsverkehr, Treibhausgasemissionen.
- Im Bereich Arbeitnehmerbelange (Kriterien 14-16) sind dies: Gesamtzahl der Mitarbeiter, davon Vollzeit und Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, Ausbildungsquote, Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, Weiterbildungstage, Gesamtaufwand für die Weiterbildung.

Diese Leistungsindikatoren bilden die Grundlage zur Steuerung und Kontrolle unserer Daten. Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz stellen wir im Umweltbereich über das VfU-Kennzahlentool und durch den Aufbau mehrjähriger in sich schlüssiger Datenreihen sicher. Weitere Kriterien wurden im Rahmen üblicher interner Prüfprozesse und im Zusammenhang mit dem Nachhaltigkeits-Kompass, den wir in 2019 erstmals durchführten, einer Prüfung unterzogen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Servicequalität

Hohe Servicequalität für Kunden und Mitglieder ist seit vielen Jahren Teil unseres Markenkerns. Sie spiegelt sich in unseren sogenannten „Servicestandards für uns alle“ wider, die wir schriftlich festgelegt und an alle Mitarbeiter kommuniziert haben. Sie wirken nicht nur im Kundenkontakt, sondern umfassen inhaltlich auch das Selbstverständnis für den Umgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander. Die Servicestandards teilen sich in vier Bereiche auf: „Kommunikationsstandards“ (Telefonstandards, E-Mail Standards, Brief-Standards, Reklamationsstandards), „Erscheinungsbild“, „Aufmerksames Verhalten im Geschäftsalltag“ und „Selbstverständnis“. Wir fördern damit die Gemeinschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Qualität der Kundenbeziehungen.

Barrierefreiheit

Qualität und soziales Handeln im Unternehmen zeigen wir auch durch unsere Richtlinien zur Barrierefreiheit. Sämtliche Filialen und SB-Service-Punkte des Unternehmens wurden, soweit die baulichen Voraussetzungen das zuließen, mit automatischen Türanlagen, Rampen und Aufzügen ausgestattet. Viele der Selbstbedienungs-Geräte können dank einer Tastatur mit erfassbaren Symbolen und einem Kopfhöreranschluss auch von sehbehinderten Menschen benutzt werden.

Verhaltenskodex

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist fester Bestandteil unserer Bank. Dazu haben wir in 2018 einen umfassenden, ganzheitlichen Verhaltenskodex eingeführt. In der Einleitung formulieren wir unsere Haltung:

„Der Verhaltenskodex stellt unser Fundament für eine gesetzeskonforme, ethisch orientierte, nachhaltige Unternehmenskultur dar, der wir uns nach innen und außen verpflichtet fühlen. Der Verhaltenskodex gibt uns im täglichen Geschäft Orientierung und Sicherheit. Seine Wirksamkeit und Verbindlichkeit im Verhältnis zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden durch interne Regelungen und Richtlinien und Arbeitsanweisungen sichergestellt. Die Integrität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dabei ein entscheidender Baustein für den Erfolg unserer Bank.“ Folgende Bereiche werden durch den Verhaltenskodex adressiert:

- Kunden, potenzielle Kunden, Geschäftspartner
- Mitarbeiter
- Good Governance in unserer Bank (Wettbewerb, Vermeidung von Interessenkonflikten, Spenden und Social-Sponsoring, Betrugsprävention, Untreue, Vorteilsnahme, Vorteilsgabe, Korruption, Datenschutz und Datensicherheit, Unternehmenskommunikation und Whistleblowing/Hinweisgebersystem)
- Umgang mit Verstößen

Beispielhaft stellen wir den Bereich „Kunden, potenzielle Kunden, Geschäftspartner“ wortwörtlich vor:

„Wir pflegen einen vertrauensvollen Umgang mit unseren Kunden und Geschäftspartnern. Unser Verhalten ist von Fairness, Freundlichkeit, Kompetenz, Transparenz und Respekt geprägt. Bei der Betreuung und Beratung unserer Kunden und Mitglieder stehen ihre Interessen im Vordergrund. Wir lassen uns von den Bedürfnissen unserer Kunden leiten. Wir beachten die gesetzlichen Anforderungen, die den Umgang mit Interessenkonflikten zum Schutz unserer Kunden regeln. Dementsprechend hat die Bank die dafür erforderlichen Maßnahmen ergriffen, um Interessenkonflikte, sei es zwischen unseren Mitarbeitern sowie zwischen unseren Kunden und Mitarbeitern, zu vermeiden, zu minimieren oder offenzulegen. Kundenbeschwerden nimmt die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG ernst. Die Hinweise daraus greifen wir auf, um die Qualität unserer Leistungen sowie die Kundenzufriedenheit auf einem hohen Niveau zu halten und zu verbessern.“

8. Anreizsysteme

Die Vergütung der Mitarbeiter der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG ist konzeptionell in den Grundsätzen zu den Vergütungssystemen der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG geregelt und orientiert sich an § 25a Absatz 1 Nr. 6 KWG in Verbindung mit § 11 Institutsvergütungsverordnung und den sogenannten MaComp BT 8. Die monatliche Vergütung richtet sich nach der tariflichen Eingruppierung sowie dem Berufsjahr des Mitarbeiters. Zusätzlich werden positions- und leistungsbezogene fixe Zulagen gewährt. Eine direkte Beteiligung der Mitarbeiter an Provisionszahlungen der Kooperationspartner besteht nicht. Es wird vielmehr eine Erfolgsbeteiligung bei Erreichen der vereinbarten Unternehmensziele gemäß der Geschäftsstrategie und Jahresplanung ausgeschüttet. Es besteht eine vereinbarte Obergrenze der variablen Erfolgsbeteiligung in Höhe von 25 % des Bruttoeinkommens. Dadurch werden negative Anreize und signifikante Abhängigkeiten von der variablen Vergütung für die Mitarbeiter vermieden. Weitere Nachhaltigkeitsaspekte sind bislang nicht Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung. Die Bedingungen unserer erfolgsabhängigen Vergütung werden jährlich überprüft und von unserem Vorstand mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung festgehalten.

Der Aufsichtsrat evaluiert als Überwachungsorgan die Sicherstellung der vereinbarten langfristigen Oberziele der Bank durch den Vorstand. Um dies auch unterjährig transparent zu ermöglichen, berichtet der Vorstand dem Aufsichtsrat regelmäßig über die Geschäftsentwicklung und den Zielerreichungsstand. Die Vergütungssysteme werden jährlich auf Angemessenheit überprüft.

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG ist eine Bank für die Menschen in der Region mit dem Ziel der Förderung ihrer Mitglieder. Die Vergütung unserer Mitarbeiter steht im Einklang mit unseren strategischen Oberzielen und unserer Geschäfts- und Risikostrategie. Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme zielen darauf ab, unter Berücksichtigung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben, die Grundsätze einer nachhaltigen, motivierenden und angemessenen Vergütung umzusetzen. Die Kundeninteressen stehen im Mittelpunkt des Handelns unserer Mitarbeiter. Anreize zum Eingehen unerwünschter Risiken werden vermieden. Unsere Mitarbeiter erhalten keine direkten Zuwendungen von unseren Kooperationspartnern. Die Basis für die Vergütung unserer Mitarbeiter sind die tariflichen Regelungen in der Gruppe der Sparda-Banken. Zusätzlich zur tariflichen Sonderzahlung kann unseren Mitarbeitern in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit zusätzlich eine freiwillige Sonderzahlung gewährt werden, um die Unternehmenstreue zu honorieren und ökonomische Nachhaltigkeit zu fördern. Eine variable Erfolgsbeteiligung wird im Rahmen einer Betriebsvereinbarung bei Erreichung unserer strategischen Unternehmensziele gewährt. Diese Regelung ermöglicht es allen Mitarbeitern, aktiv bei der Erreichung unserer strategischen Ziele mitzuwirken. Um die Mitarbeiter zu motivieren, im Sinne unserer Kunden zu handeln, enthält die variable Erfolgsbeteiligung keine Fehlanreize. Unser Vergütungssystem unterstützt unsere Mitarbeiter beim Erreichen der qualitativen Unternehmensziele, wie z. B. die Erhöhung und Sicherstellung der Kundenzufriedenheit. Die Erfolgsbeteiligung steht in angemessenem Verhältnis zur fixen Vergütung und ermutigt nicht zum Eingehen unerwünschter Risiken.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ausschließlich Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit. Diese erfolgt nach der Empfehlung des Verbands der Sparda-Banken e.V.

Die Vergütungssysteme der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG orientieren sich am langfristigen Erfolg der Bank. Die Bank ist tarifgebunden und die Mitarbeiter werden nach dem zwischen den Sparda-Banken und der ver.di/EVG ausgehandelten Tarifvertrag vergütet. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bemisst sich nach dem zugrundeliegenden Dienstvertrag und entspricht der Institutsvergütungsverordnung mit jährlicher Überprüfung.

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg macht aus wettbewerblichen Gründen zu individuellen Vergütungsfragen keine darüberhinausgehenden Aussagen.

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG erhebt diesen Indikator aus wettbewerblichen Gründen nicht. Sie beschäftigt nur Mitarbeiter im Inland. Die Vergütungsparameter werden unter Berücksichtigung der Institutsvergütungsverordnung regelmäßig auf ihre Angemessenheit überprüft und entsprechen den Vorgaben des Tarifvertrages.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Identifizierung:

Unsere relevanten Anspruchsgruppen haben wir einerseits aus den genossenschaftlichen Strukturen (Mitgliederförderung) und andererseits aus der Verankerung in der Region identifiziert. Da wir kein Firmenkundengeschäft betreiben, umfasst die Anspruchsgruppe „Kunden“ überwiegend Privatkunden. Etwa 75 Prozent unserer Kunden sind Mitglieder unserer Genossenschaft. Für die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG gelten daher folgende Anspruchsgruppen als relevant: Mitglieder beziehungsweise deren gewählte Vertreter für die Vertreterversammlung, Aufsichtsrat, Mitarbeiter, Kunden, Kooperationspartner und Vermittler, Lieferanten.

Austausch:

Die Anspruchsgruppen werden bei der Produkt und Innovationsentwicklung in Form von Befragungen, gemeinsamen Treffen und Terminen oder Versammlungen zu Rate gezogen. Über die Form der Dialoge berichten wir ausführlicher beim nachfolgenden Leistungsindikator zu Kriterium 9.

Wir sind ebenso wie die Mehrzahl unserer Mitarbeiter in Baden-Württemberg verwurzelt. Als in Baden-Württemberg verankertes Kreditinstitut führen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Kunden und Mitgliedern, den gesellschaftlichen Institutionen, unseren Partnern und den Bürgern durch. Der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen trägt dazu bei, unser Produkt- und Leistungsangebot kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Aus dem Dialog mit unseren Anspruchsgruppen sind folgende Themen hervorgegangen:

Baumpflanzungen und Ökostrom

Aus dem Austausch mit anderen Sparda-Banken und unserem Kooperationspartner Schutzgemeinschaft Deutscher Wald ist beispielsweise die Idee der Pflanzung eines Baumes für jeden Mitarbeiter der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG entstanden, die 2017 umgesetzt wurde. Seit 2018 führt die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG die Pflanzung je eines Baumes pro Neueröffnung eines Girokontos durch. Diese Kooperation wurde auch im Jahr 2020 fortgeführt.

Somit machen wir unseren Kunden schon bei Aufnahme der Geschäftsverbindung die Bedeutung ökologischer Aspekte deutlich.

Die Kooperation mit Ökostrom-Partnern wie GENO ENERGIE entstand aus dem Austausch mit unseren Kunden. Diese haben wir auch im Jahr 2020 fortgeführt. Im Jahr 2021 wird „Enyway“ unser neuer Partner auf diesem Gebiet sein. Er wird in unser digitales Ökosystem „TEO“ eingebunden.

SpardaSurfSafe

Die Initiative SpardaSurfSafe BW hat sich zum Ziel gesetzt, Eltern und Schülern für den sicheren Umgang mit dem Internet bzw. den digitalen Medien zu sensibilisieren. Träger des Projekts SpardaSurfSafe BW sind die Stiftung Bildung und Soziales der Sparda-Bank Baden-Württemberg, das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg, der Verein Sicherheit im Internet e. V. sowie das Landesmedienzentrum Baden-Württemberg. IT-Sicherheitsexperten der Firma 8com verdeutlichen den Schülern in Baden-Württemberg anschaulich, welchen Gefahren sie im Netz ausgesetzt sind. Gleichzeitig wird sowohl Eltern, Lehrern als auch Schülern das entsprechende Wissen vermittelt, sich vor den Gefahren des Internets zu schützen. Die Experten verdeutlichen den Schülern anhand von Live-Hacks, wie unsicher die Verwendung von Webcams, Facebook-Profilen und E-Mail-Konten tatsächlich sein kann, wenn man zu leichtsinnig damit umgeht. Zudem berichten sie über Fälle und Folgen von Cybermobbing und unbedachter Datenprostitution im Netz. Um das neu erlernte Wissen zu vertiefen, gibt es spezielle Lernmaterialien für den Unterricht. Sämtliche Leistungen von SpardaSurfSafe BW werden den Schulen, Lehrern und Eltern dank unserer Stiftung Bildung und Soziales kostenlos zur Verfügung gestellt.

„Onlinebanking für alle“

Im Jahr 2020 haben wir eine neue Beratungsleistung eingeführt, die regen Anklang fand. „Onlinebanking für alle“ sensibilisiert für die vielfältigen Möglichkeiten digitaler Anwendungen im Kundengeschäft. Etwa 20 Prozent aller Beratungen entfielen auf dieses Angebot.

Kommunikation & Kooperation

In Kooperation mit dem World Wide Fund For Nature (WWF) Deutschland machten wir uns stark für einen bewussten Umgang mit der Natur. Ziel war es, Menschen und vor allem Kinder in der Region für die Natur zu begeistern und sie für ein nachhaltiges Leben zu motivieren. Hierfür konnten sich alle baden-württembergischen Kitas vom 1. März bis zum 31. März 2020 für 500 Bodenentdecker-Sets im Wert von je 125 Euro bewerben. Diese Aktion stieß auf sehr großes Interesse. Für das Jahr 2021 planen wir sowohl die Weiterführung dieser Aktion als auch eine Verdopplung der zu gewinnenden Bodenentdecker-Sets.

10. Innovations- und Produktmanagement

Produktinnovationen

Aufgrund unseres Geschäftsmodells liegen unsere wesentlichen ökologischen Auswirkungen im Geschäft mit privaten Kunden und sind damit deutlich geringer als bei Finanzinstituten mit Unternehmenskundengeschäft. Das Selbstverständnis und der genossenschaftliche Auftrag tragen dazu bei, den wirtschaftlichen Wohlstand der Region zu fördern. Unsere Angebote helfen unter anderem dabei, dass die Einwohner unserer Region in jedem Lebensabschnitt gut versorgt sind.

Unsere Produkte richten sich nach den Bedürfnissen unserer Kunden. Neue Produkte unterliegen strengen Qualitätskontrollen und Testdurchläufen, bevor wir diese den Kunden anbieten. Wir tauschen uns mit anderen Sparda-Banken und unserem Verband zu Best-Practice-Beispielen aus und verbessern so unsere Kundenzufriedenheit. Gemeinsam mit innovativen Partnern versuchen wir kontinuierlich das digitale Erlebnis der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG zu verbessern. Dies erleichtert unseren Kunden Bankgeschäfte zu erledigen und erlaubt es uns, durch effiziente Prozesse den ökologischen Fußabdruck von Bankgeschäften zu verringern. Ein Beispiel ist die digitale Postbox, in der unsere Kunden ihre Kontoauszüge rechtssicher ablegen können. Durch unsere kontinuierliche Verbesserungskultur binden wir unsere Mitarbeiter hierbei stets mit ein.

Innovationsprozesse

Die Mitarbeiter des „Förderwegs“ – eine Weiterbildungsmaßnahme für Mitarbeiter, die sich hierfür mittels eines Auswahlverfahrens qualifiziert haben – beschäftigen sich in ihrer Abschlussarbeit mit dem Thema „Die Sparda-Bank im Jahr 2030“. Die Abschlussarbeit wurde 2019 dem Vorstand vorgestellt.

Entstanden ist aus diesem Prozess kein Projekt, sondern vielmehr eine Vision. Eine Vision, die zeigt, wie wichtig künftig agile sowie flexible Organisationsstrukturen und Arbeitsweisen sind, die in Zukunft eine größere Rolle spielen. Mit agilen Projektteams und einer Change-Managerin begleiten wir im Unternehmen derzeit diesen kulturellen Wandel.

Auch innerhalb der Sparda-Gruppe kommt es zu einem regelmäßigen Austausch der bereits bei Kriterium 5 erwähnten Nachhaltigkeitsbeauftragten. Wir nehmen daran regelmäßig teil.

Neben der Postboxnutzung, um Papier für die Kontoauszüge zu sparen, bieten wir unseren Kunden Videoberatung an. Über das im Jahr 2018 eingeführte System „MeinInvest“ können sich Kunden online über unsere Anlageangebote informieren und diese direkt abschließen. Auch das Girokonto kann fallabschließend online eröffnet und unsere Kunden per Video beraten werden. Das spart unnötige Anfahrtswege mit dem Auto und damit CO₂-Emissionen.

Seit 2020 wird unser Kundenmagazin direkt als Magazin ohne Umschlaghüllen verschickt. Damit können wir das Papier der Umschläge einsparen und somit einen weiteren Beitrag zum Umweltschutz leisten.

Hohe Nachfrage nach nachhaltigen Anlagelösungen

Produkte und Dienstleistungen der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG werden im Rahmen des alltäglichen Beratungsprozesses fortlaufend überprüft und bei Bedarf verändert. Konkretes Beispiel ist die Forcierung des Förderkreditgeschäfts im Energieeffizienzbereich, das für unser Geschäftsmodell mit starkem Baufinanzierungsgeschäft für private Bauherren von herausragender Bedeutung ist. Seit Mitte 2018 haben wir unsere Palette nachhaltiger Anlagelösungen um zwei weitere Fonds der Fondsgesellschaft Union Investment ergänzt: Dabei handelt es sich um den „PrivatFonds Nachhaltigkeit“ (Anfang 2019) und den „FairWorldFonds“ (Mai 2018), der sich an den von „Brot für die Welt“ mitentwickelten Kriterien orientiert. Die Nachfrage nach den beiden Fonds trug auch im Jahr 2020 zum Gesamtumsatz nachhaltiger Fonds bei. Wiederholt hat Union Investment eine Auszeichnung für das nachhaltige Verwalten von Kundengeldern erhalten. In der Kategorie „ESG/Nachhaltigkeit“ wurde die Fondsgesellschaft von f-fex und finanzen.net zum Sieger gekürt und gehört somit zu den German Fund Champions 2021. Dieser Weg soll 2021 konsequent fortgesetzt werden. Wir gehen von einer weiteren deutlichen Forcierung von nachhaltigen Anlageprodukten aus.

Eine direkte, quantifizierbare Messung der ökologischen Auswirkungen unserer Produkte, zum Beispiel in Form eines CO₂-Fußabdrucks, ist uns bisher nicht möglich. Wir gehen jedoch von einer deutlich positiven ökologischen Wirkung unserer Darlehen im Energieeffizienzbereich sowie unserer nachhaltigen Anlageprodukte aus.

Unser Innovations und Produktmanagement wird in vielfältiger Weise durch das Vorschlagswesen und das Ideenmanagement angestoßen (siehe auch Kriterium 14).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG arbeitet bei Finanzanlagen mit der Investmentgesellschaft Union Investment zusammen.

Der Investment-Kooperationspartner Union Investment hat sich bereits im Jahr 2012 im Rahmen der DZ BANK-Gruppe zur Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact verpflichtet, die United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) unterzeichnet und hat sich dadurch verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen in die Analyse und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen. Union Investment zählt zu den ersten Unterzeichnern dieser Richtlinien in Deutschland.

Im Jahr 2020 haben wir erneut erhoben, welchen Anteil ausgewiesene Nachhaltigkeitsfonds am Gesamtumsatz aller Fonds erreichen. Der Anteil an nachhaltigen Fonds betrug 13,2 Prozent. Da wir im Berichtsjahr den Beratungsprozess auf das sogenannte „VermögenPlus“ umgestellt haben, hat sich der Anteil gegenüber dem Vorjahr verringert. Im Jahr 2021 rechnen wir mit einer deutlichen Ausweitung, da in VermögenPlus eine eigene Abfrage Kategorie Nachhaltige Fonds integriert wurde, so dass in jeder Beratung auf Nachhaltige Anlagelösungen hingewirkt werden kann

Kriterien 11 – 20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11 – 13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Wesentliche Verbräuche

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG hat als Dienstleistungsunternehmen im Vergleich zu einem produzierenden Unternehmen vergleichsweise geringe direkte Umweltauswirkungen. Hauptsächlich handelt es sich dabei um die folgenden Aspekte: Energieverbrauch der Gebäude und technischer Geräte, Emissionen des Fuhrparks, Wasserverbrauch durch die Gebäudenutzung, Papierverbrauch und Abfall im Rahmen der Geschäftstätigkeit sowie indirekte Emissionen durch den Dienstreiseverkehr und dem Reiseverkehr der MitarbeiterInnen zur Arbeitsstätte.

Ressourcenschonung in Geschäftsstrategie verankert

Unser Geschäftsmodell ist durch seinen regionalen Bezug auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen ausgerichtet. Im Einklang hierzu sind Umwelt und Klimaschutz sowie der verantwortliche Umgang mit natürlichen Ressourcen fest in unserer Geschäftsstrategie („Schonender Ressourcenumgang“) verankert.

Damit ist der Vorstand in das Gesamtkonzept eingebunden. „Schonenden Ressourcenumgang“ haben wir uns zum Ziel gesetzt. Die Maßnahmen, die wir bei Kriterium 12 beschreiben, werden jährlich überprüft.

Energieaudit

Hauptansatzpunkt für die Reduzierung von natürlichen Ressourcen stellt hierbei der Energieverbrauch dar, in Verbindung mit den daraus resultierenden Emissionen. Mit Hilfe eines durchgeführten Energieaudits (nach DIN EN 16247-1) werden sukzessive Maßnahmen ergriffen, den Energieverbrauch zu reduzieren. Eine Maßnahme wird sein, für die Heizungsanlagen der größten Standorte einen hydraulischen Abgleich durchführen zu lassen, damit sichergestellt ist, dass alle Heizkörper jederzeit mit genau der richtigen Menge an Heizwasser versorgt werden. Dieses Verfahren kann zu deutlichen Energieeinsparungen führen. Für die Hauptstelle in Stuttgart und den größten Standort in Karlsruhe stehen für das Jahr 2021 Anpassungen und Modernisierungen in der Heizungs und Klimatechnik an, sodass die für 2020 vorgesehene Überprüfung des hydraulischen Abgleichs erst danach erfolgen kann.

Reduzierung des Papierverbrauchs

In 2020 wurde die Entscheidung, alle Kontoauszugsdrucker in unseren Filialen und SB-Filialen abzubauen, umgesetzt. Seit Ende November werden die Kontostandinformationen für unsere Kunden, in erster Linie durch den Einsatz einer digitalen Postbox sowie per Onlinebanking bereitgestellt. Dadurch entfällt im Jahr 2021 die Nutzung des hierfür notwendigen Thermopapiers. Für Kunden, die Kontoauszüge weiterhin in Papierform erhalten möchten, erfolgt der Ausdruck auf herkömmlichem Multifunktionspapier.

Ermittlung von Umweltdaten

Um den Umfang der in Anspruch genommenen natürlichen Ressourcen zu messen und eine entsprechende Kontrolle zu ermöglichen, erheben wir maßgebliche Umweltdaten, die wir in den Leistungsindikatoren der Kriterien 11 bis 13 benennen. Mit dieser Konzeption und den bisher umgesetzten Maßnahmen sehen wir keine Risiken für uns in diesem Bereich.

12. Ressourcenmanagement

Das Ressourcenmanagement der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG umfasst zwei Säulen: Maßnahmen im Geschäftsbetrieb und Maßnahmen im Kundengeschäft. Ziel ist es, im Langfristvergleich den Ressourcenverbrauch zu senken. Hierzu arbeiten wir weiter am Ausbau unserer Datenqualität. Wir überprüfen dieses qualitative Ziel jährlich im Rahmen einer Bewertung der Maßnahmen. Wir haben dieses im Jahr 2020 erreicht. Insofern existieren keine weiteren themenspezifischen Ziele.

Maßnahmen im Geschäftsbetrieb

Nachfolgend werden die Maßnahmen im Geschäftsbetrieb beschrieben.

- Der Stromverbrauch in unseren Standorten wird hauptsächlich durch den Betrieb von Klima und Lüftungsanlagen bestimmt. Beim Betrieb dieser Anlagen sind wir stark von den äußeren klimatischen Bedingungen abhängig. Eine Optimierung der Verbrauchswerte kann hier über die Betriebszeiten sowie durch die Erneuerung veralteter Anlagentechnik erzielt werden. In 2020 wurde die Klimatechnik in unserem größten Standort in Karlsruhe erneuert und in 2021 wird die Anlagensteuerung unserer Anlage in der Hauptstelle überarbeitet.
- Weitere Reduzierungen des Stromverbrauches werden durch den steigenden Einsatz von LED-Leuchtmitteln und der Reduzierung von elektronischen Geräten ermöglicht. Durch den Abbau der Kontoauszugsdrucker in allen unseren Standorten wird sich der Stromverbrauch weiterhin verringern. Der Austausch der Leuchtmittel zugunsten von LED wird weiterhin fortgesetzt. Es kommen künftig Arbeitsplatzleuchten zum Einsatz, die mittels Präsenzsensoren nur bei Anwesenheit der Mitarbeiter im Betrieb sind.
- In Bezug auf den Einsatz von Papierprodukten wird seit längerem darauf geachtet, Papier mit entsprechenden Zertifizierungen (EU-Umweltzeichen, FSC) einzusetzen und Lieferanten zu wählen, die eine nachhaltige Aufforstung und die Pflege der papiergewinnenden Waldbestände konsequent umsetzen. Hierfür verwenden wir ein vom DG VERLAG speziell für den genossenschaftlichen Verbund entwickeltes Multifunktionspapier. Die Herstellung erfolgt klimaneutral. Ebenso achten wir beim Einsatz von Hygienepapieren in unseren Standorten auf den Einsatz von FSC-zertifizierten Rohstoffen.
- Zur Förderung des öffentlichen Personennahverkehrs wurden in 2020 54 BahnCards und 80 Jobtickets bezuschusst, für Mitarbeiter die regelmäßig Dienstreisen unternehmen müssen. Weiterhin besitzen 151 Mitarbeiter ein VVS-Firmen-Ticket.
- Für den PKW-Fuhrpark im innerstädtischen Bereich in Stuttgart wurde ein Elektrofahrzeug beschafft. Im Laufe des Jahres 2020 sind weitere fünf Firmen-Hybridfahrzeuge dazugekommen.
- Die bisher üblichen Plakataushänge in unseren Filialen haben wir im Jahr 2020 komplett auf das sogenannte „Digital Signage“ umgestellt. Das bedeutet, dass sämtliche Informationen in den Schaufenstern und den Innenräumen auf Bildschirmen präsentiert werden.
- Bei unseren Mitarbeitern konnten wir sofort mit Beginn der Coronakrise mobiles Arbeiten ausweiten, da wir die technischen Voraussetzungen bereits im Vorfeld geschaffen hatten. In vielen Fällen hat sich die Kommunikation über Live-Online-Meetings bewährt. Die gewonnenen Erfahrungen werden wir auch nach der Krise nutzen, um Dienstreiseverkehr und den Reiseverkehr der KollegInnen zur Arbeitsstelle zu reduzieren.
- Die Sparda-Bank arbeitet seit 2017 mit dem Partner BusinessBike zusammen. Insgesamt 23 Kolleginnen und Kollegen haben in 2020 das Fahrradleasing in Anspruch genommen. Das bedeutet 3,44 % unserer Kolleginnen und Kollegen sind überzeugte Nutzer des Zusatzangebotes.

Maßnahmen im Kundengeschäft

Maßnahmen im Kundengeschäft sind: Kooperation mit Ökostrom-Partnern, digitale Angebote wie die Postbox zur Papierreinsparung, das Angebot der Videoberatung, gezielte Ansprache von Förderkrediten zu energieeffizientem Bauen und Sanieren, Angebot nachhaltiger Investmentfonds.

„Bäume pflanzen für neue Girokunden“ hat Signalwirkung

Auch im Jahr 2020 haben wir die Pflanzung eines Baumes für jeden neuen Girokunden umgesetzt. Dies ergab rund 20.000 Bäume. Der Vorstand unserer Bank positioniert sich seit Jahren hierzu wie folgt: „Wer in Bäume investiert, investiert in die Zukunft. Im Sinne der Ökologie ist es wichtig, unseren Planeten bewohnbar zu halten. Da gehören Bäume dazu. Wir haben z. B. zu unserer Baumpflanzaktion sehr viel positive Resonanz von Kunden, aber auch von Neukunden erhalten und ich glaube, als Genossenschaftsbank passt das perfekt zu uns, weil wir sowieso nicht kurzfristige Erfolge und Erträge im Kopf haben, sondern Nachhaltigkeit.“

Anhand des strukturierten NachhaltigkeitsKompasses haben wir auch mögliche Risiken im Ressourcenmanagement analysiert. Betrachtet wurden insbesondere die Themen Bauorganisation, Betriebsökologie und Mobilität. Wir haben keine wesentlichen Risiken identifiziert.

Sämtliche Maßnahmen werden, wie oben beschrieben, jährlich mit Blick auf die Zielerreichung mittels einer Vergleichsanalyse anhand des VfU-Kennzahlentools vom Fachbereich überprüft. Die Ergebnisse werden entsprechend an die Unternehmensleitung berichtet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Unser Materialeinsatz umfasst im Wesentlichen Papier. In 2020 hatten wir folgenden Papierverbrauch:

Papierverbrauch insgesamt 53 Tonnen

davon

Recyclingpapier aus „Post-Consumer“-Altpapier 7 Tonnen

Frischfaserpapier (ECF und TCF) 46 Tonnen

Die Auswertung erfolgt mittels VfU Kennzahlen Tool, dem in der Finanzbranche führenden Tool zur Erstellung von Umwelt- und Klimabilanzen. Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren wurden berechnet anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (www.ecoinvent.ch, V.3.4, Oktober 2017). Diese weltweit umfassendste Umweltdatenbank des schweizerischen ETH-Bereichs enthält Daten zu über 4.000 Produktions-, Transport- und Entsorgungsprozessen. Die Dokumentation zu Ecoinvent ist auf www.ecoinvent.ch zugänglich, der Zugriff auf die Daten unterliegt dem Copyright und ist kostenpflichtig. Die Berechnungen wurden mit der Software „Simapro“ der Firma PRé Consultants (Niederlande) gemacht.

Kategorie	Verbrauch in der jeweiligen Einheit	Umrechnung in GJ
a. Gesamter Verbrauch an Kraftstoffen innerhalb des Unternehmens aus nicht erneuerbaren Quellen		
Erdgas in kWh (Brennstoff für Heizungen)	1.145.769	4.125
Benzin aus Fahrzeugen in km	288.913	716
Diesel aus Fahrzeugen in km	223.529	543
c. i. Stromverbrauch		
Strom aus Windkraftwerken	1.829.846	6.587
Strom aus Gaskraftwerken	182.074	655
Strom aus Braunkohlekraftwerken	518.911	1.868
Strom aus Kernkraftwerken	512.842	1.846
c. ii. Heizenergieverbrauch		
Fernwärme mit Standardmix – Deutschland	1.536.025	5.530
Disclosure – 302-1: Gesamter Energieverbrauch	nicht addierbar	21.870

Der Energieverbrauch konnte in 2020 im Vorjahresvergleich von 22.292 auf 21.870 GJ reduziert werden.

Die Wasserentnahme erfolgt über die kommunale Trinkwasserversorgung. Weitere Angaben sind nicht relevant.

Quelle	m³
Regenwasser	0
Grund- und Oberflächenwasser	0
Trinkwasser	5.827
Total Disclosure – 303-1: Wasserentnahme	5.827

Derzeit werden nur die Entsorgungsmengen für die Abfallkategorie Papier erfasst. In 2020 fielen 99t Altpapier an.

13. Klimarelevante Emissionen

Die klimarelevanten Emissionen der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Energieverbrauch in den Filial- u. SB-Filialstandorten. Unsere größten Emissionsquellen in diesem Bereich sind der Energieverbrauch (Strom und Heizung) sowie verkehrsbedingte Emissionen (Fuhrpark und Dienstreisen).

Die Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs sind in Kriterium 12 beschrieben. Durch die Reduzierung des Verbrauchs reduzieren sich damit auch die Emissionswerte, die bei der Stromerzeugung unseres Energieversorgers entstehen.

Unseren Strom beziehen wir derzeit über die Stadtwerke Villingen-Schwenningen. Die zugrundeliegende Stromproduktion erfolgt über folgenden Energieträgermix: 60,3 % Erneuerbare Energien, 17,1 % Kohle, 16,9 % Kernenergie, 4,1 % Erdgas und 1,6 % sonstige fossile Energieträger. Die dabei entstehenden CO₂-Emissionen werden dabei mit 185g/kWh angegeben. Die Erfassung der Gesamtverbrauchsdaten für das gesamte Unternehmen anhand des VfU-Umwelttools haben wir in 2020 weiter optimiert.

Unsere THG-Emissionen haben wir in 2020 im Vergleich zu 2019 von 2.252 auf 1.864 t CO₂-Äquivalente senken können. Damit haben wir das allgemeine Reduktionsziel erreicht. Bislang wurde kein quantitatives Ziel (mit Mengen- oder Zeitbezug) vereinbart.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Die Auswertung erfolgt mittels VfU Kennzahlen Tool, dem in der Finanzbranche führenden Tool zur Erstellung von Umwelt- und Klimabilanzen. Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren wurden berechnet anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (www.ecoinvent.ch, V.3.4, Oktober 2017). Diese weltweit umfassendste Umweltdatenbank des schweizerischen ETH-Bereichs enthält Daten zu über 4.000 Produktions-, Transport- und Entsorgungsprozessen. Die Dokumentation zu Ecoinvent ist auf www.ecoinvent.ch zugänglich, der Zugriff auf die Daten unterliegt dem Copyright und ist kostenpflichtig. Die Berechnungen wurden mit der Software „Simapro“ der Firma PRé Consultants (Niederlande) gemacht. Dabei werden alle gemäß GHG-Protocol relevanten Treibhausgase berücksichtigt.

Kategorie	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
A) Brennstoffe	
Erdgas	227
B) Treibstoffe	
Benzin	55
Diesel	41
Total Disclosure – 305-1: Direkte (Scope 1) THG-Emissionen	324

Kategorie	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
A) Aus Stromverbrauch – Location Based	1.300
A) Aus Stromverbrauch – Market Based	721
B) Aus Fernwärme	220
Total Disclosure – 305-2: Anteil Indirekter THG Emissionen (Scope 2 Location Based)	1.520
Total Disclosure – 305-2: Anteil Indirekter THG Emissionen (Scope 2 Market Based)	941

Kategorie	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
Strom	123
Heizung	171
Verkehr	245
Papier	58
Wasser	4
Total Disclosure – 305-3: Andere indirekte (Scope 3) THG Emissionen	600

Unsere THG-Emissionen haben wir in 2020 im Vergleich zu 2019 von 2.252 auf 1.864 t CO₂-Äquivalente senken können.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Zielsetzung

Abgeleitet aus den strategischen Handlungsfeldern aus Kriterium 1 ist unser Konzept zu den Arbeitnehmerrechten auf das Ziel ausgerichtet, die Arbeitnehmerbelange stets einzuhalten. Es wird als Managementkonzept jährlich unter Einbindung des Vorstands überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Kernpunkte sind:

- Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG wird überwiegend in ihrem Geschäftsgebiet im Bundesland Baden-Württemberg tätig. Als genossenschaftliches Kreditinstitut unterliegen wir dem Tarifvertrag der Sparda-Banken (ausgehandelt von den Sparda-Banken und Ver.di/EVG) und den deutschen Arbeitsgesetzen.
- Für alle Beschäftigten der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten. Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet.
- Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sicher.

Ziel ist es, die genannten Kernpunkte jederzeit einzuhalten. Wir überprüfen dies jährlich.

Weitere Konzepte

Darüber hinaus haben wir in verschiedenen Projekten folgende Konzepte entwickelt:

- Förderung und Entwicklung der mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur
- Beschwerdemanagement
- Beteiligung der Mitarbeiter an Personalentwicklungsprozessen
- Grundsätze der Feedbackkultur
- Ideenmanagement
- Agile Arbeitsgruppen mit crossfunktionaler Besetzung

Great Place to Work®

In 2018 hat die Bank als Weiterentwicklung der bisherigen Mitarbeiterbefragungen an „Great Place to Work“ teilgenommen. Unsere Mitarbeiter hatten daraufhin die Möglichkeit, in Workshops die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu diskutieren und dem Vorstand Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vorzuschlagen. Um die Wirksamkeit der beschlossenen Maßnahmen zu überprüfen, werden wir voraussichtlich im Jahre 2022 erneut eine Mitarbeiterbefragung durchführen lassen.

Projektgruppen Zukunftsgestalter

Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, in agilen Projektgruppen aktuelle und zukünftige Themen der Sparda-Bank Baden-Württemberg mitzugestalten. Diese Projektteams sind explizit aus Mitarbeitern der unterschiedlichsten Unternehmensbereiche zusammengestellt. Im gemeinschaftlichen Informationsfluss und Austausch werden zu wichtigen Themen Lösungen und Umsetzungen erarbeitet. Folgende Projektgruppen haben sich gebildet:

- Interne Kommunikation
- Kundenkommunikation
- Mia Methodenkoffer
- Sparda Immo-Club (Portal Immobilienangebote)
- CRM RealtimeMarketing

Weitere Themen

Über unser Vorschlagswesen ist die Beteiligung der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement sichergestellt.

Maßgebliches Instrument zur Umsetzung ist unser interner Leitfaden „Servicestandards für uns alle“, den wir in einem Förderweg mit den Mitarbeitern entwickelt haben. Die Einhaltung der Standards wird in regelmäßigen Abständen reflektiert. Dabei stellen wir fest, dass die Konzepte gelebt werden und das Zusammengehörigkeitsgefühl gestärkt wird. Dies spiegeln auch unsere Kundenbefragungen wider, die wir in regelmäßigem Turnus durchführen.

Der Bereich Personal ist direkt dem Vorstand unterstellt. Der Vorstand ist diesbezüglich in alle Entscheidungen und personalstrategische Überlegungen einbezogen, insbesondere in die in den Kriterien 14-16 dargestellten Initiativen und Maßnahmen.

Angesichts dieser Maßnahmen sind wir gut aufgestellt und sehen insofern keine wesentlichen Risiken. Unser Konzept wird jährlich überprüft. Im Ergebnis stellen wir fest, dass die Arbeitnehmerrechte eingehalten werden. Eine weitergehende Risikoanalyse ist daher nicht erforderlich

15. Chancengerechtigkeit

Chancengerechtigkeit ist uns ein wichtiges Anliegen. Dies spiegelt sich in folgendem Konzept wider, dessen Ziel die jederzeitige Einhaltung der wesentlichen Kriterien der Chancengerechtigkeit ist. Es wird jährlich unter Einbindung des Vorstands überprüft.

Grundaussage

„Menschen sind besonders dann leistungsfähig, wenn sie sich gerecht behandelt fühlen und im Rahmen ihrer Talente und Neigungen eingesetzt werden.“ Diese Aussage stellt ein Fundament der Personalentwicklung bei der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG dar. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erfährt deshalb in seiner vollen Geltung Ausdruck und wird gemeinsam von Betriebsrat und Personalleitung regelmäßig überwacht.

Gleichbehandlung

Die Gleichbehandlung der Geschlechter sowie deren immaterielle und materielle Gleichbehandlung ist der Bank eine Selbstverständlichkeit. Auch die strikte Beachtung des Gehaltstarifvertrages und die unbedingte Wahrung der betrieblichen Mitbestimmung garantieren die Gleichbehandlung. Dies verdeutlicht auch das Konzept für die Rückkehr von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit. Jeder der Rückkehrenden erhält ein Angebot der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG für eine Rückkehr. Dies sowohl in Voll- als auch Teilzeit, da der überwiegende Teil der Mitarbeiterinnen (in seltenen Fällen auch Mitarbeiter) den Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung hat. Das Rückkehrkonzept richtet sich auch an KollegInnen in Führungspositionen, um auch hinsichtlich einer Führungskarriere weitestmöglich Chancengleichheit herzustellen. Arbeitnehmerbelange sowie die Gleichbehandlung von Mann und Frau und deren Chancengleichheit sind der Bank ebenso wichtig wie der Einsatz für Menschen mit einem Handicap. Darüber hinaus beteiligt sich die Bank an den Kinderbetreuungskosten aller Mitarbeiter bis zur Einschulung der Kinder.

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG hat eine Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartner für Beschwerden der Beschäftigten, falls ihnen im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität Benachteiligungen widerfahren sollten (§§1, 13 AGG). Im Jahr 2019 sind keine Beschwerden über Benachteiligungen i.S. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bekannt geworden. Darüber hinaus verfügt das Unternehmen über einen Betriebsrat.

Unfallverhütung, Gesundheitsschutz, Gesundheitsvorsorge

Das Unfallrisiko stellt naturgemäß bei einem Kreditinstitut bei Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften keine nennenswerte Rolle dar. Bei gesundheitsgefährdenden Ereignissen wie zum Beispiel Banküberfällen werden die betroffenen Mitarbeiter intensiv therapeutisch betreut und auch nach dem Vorfall weiter mit helfenden Maßnahmen begleitet.

Es gibt auf Verbandsebene regelmäßige Gespräche mit Gewerkschaften zum Thema Gesundheitsschutz. Dabei erhält die Gewerkschaftsseite Einblicke in die Maßnahmen, die zum Erhalt der Mitarbeitergesundheit dienen. Darüber hinaus sichern die Vorgaben des Tarifvertrages sowie die umfassenden freiwilligen Gesundheitsmaßnahmen der Bank das Wohlergehen der Mitarbeiter. Bei der Gesundheitsvorsorge, in deren Genuss alle Mitarbeiter gleichermaßen kommen, macht schon allein die Vielzahl der Angebote die hohe Bedeutung deutlich: Betriebsarzt, Gruppenunfallversicherung, Beratungsgespräche zur Wiedereingliederung nach längerer Krankheit. Der PME-Familienservice ist ein breitgefächertes Angebot für die Mitarbeiter der Bank, der Unterstützung in allen Lebenslagen bietet. Kostenlos erhalten Mitarbeiter Beratung und praktische Unterstützung bei der Kinderbetreuung, dem Homecare-Eldercare und Lebenslagencoaching. Rund um die Uhr ist für den Erstkontakt eine Hotline geschaltet, sodass die Mitarbeiter der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG sehr schnell konkrete Hilfe erfahren.

Die Arbeitsplätze in der Bank werden systematisch auf medizinische und ergonomische Optimierung hin evaluiert.

Weiterer Ausbau des Gesundheitsmanagements in 2020

Aufgrund der aktuellen Lage waren geplante Veranstaltungen zum Thema Gesundheitsvorsorge nur eingeschränkt möglich. Die Konzeption unseres Gesundheitsmanagements wurde aber überprüft und zielgerichtet ausgebaut, um die Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter proaktiv im Unternehmen zu gestalten. Die Bestandteile des Konzeptes sind:

- Gesundheitstage in Kooperation mit Gesundheitsexperten
- Zusätzliche unterjährige Aktionen mit Beratungen zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen
- Gesunder Start ins Berufsleben für unsere Auszubildenden
- Gezielte Informationen und Gesundheitstipps für unsere Mitarbeiter
- Führungskräfteentwicklung in Bezug auf das Thema Mitarbeitergesundheit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement im Alltag leben und ausbauen.

Zur Unterstützung der o.g. Maßnahmen konnte als neuer Kooperationspartner die Barmer Krankenkasse gewonnen werden. Ferner besteht eine Vereinbarung mit dem Anbieter von Sportaktivitäten „Gympass“. Unsere Mitarbeiter können über diesen Partner privat günstig bei über 2.200 Sport- und Wellnesseinrichtungen Fitnessaktivitäten betreiben. Weitere Unterstützung bei Gesundheitsveranstaltungen bieten uns Stiftungsfamilie BSW & EWH sowie VDES.

Ziel ist es, alle vorstehend genannten Aspekte der Chancengerechtigkeit ganzjährig zu fördern. Dieses Ziel haben wir auch in 2020 erreicht. Die Einhaltung wird jährlich überprüft. Eine weitere Aufspaltung in Teilziele erfolgte nicht.

16. Qualifizierung

Personalentwicklung und Veränderungsmanagement

Für Veränderungsprozesse bei der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG sind die Mitarbeiter und somit eine strategisch ausgerichtete und bedarfsorientierte Personalentwicklung (PE) zentrale Erfolgsfaktoren. Vor diesem Hintergrund legen wir auf die Qualitätssicherung durch ein hohes Maß an Professionalität in der Personalplanung und -entwicklung Wert. PE umfasst jegliche Maßnahme bzw. jegliches Instrument, das dazu dient, die Fachkompetenz und/oder die Sozialkompetenz des einzelnen Mitarbeiters zu erhöhen. PE soll dafür sorgen, dass jederzeit Mitarbeiter mit den erforderlichen Qualifikationen zur Verfügung stehen und dass eine Führungskultur etabliert und gepflegt wird, die den Mitarbeitern Identifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet und die operativen und strategischen Ziele des Unternehmens aktiv unterstützt. Weg von Verwaltungs-Personalaufgaben hin zum Human-Ressource-Management als existentieller unternehmerischer Erfolgsfaktor.

Unternehmenskulturelle Werte

Der Erfolg der Sparda-Bank Baden-Württemberg beruht nicht zuletzt auf einem konsequenten Leben der unternehmenskulturellen Werte sowie der konsequenten Ausrichtung auf den Slogan „Direktbank mit Filialen“, was neben einer stetigen Digitalisierung ganz besonders der Produktivitätssteigerung Rechnung trägt. Dies hat für die Anforderung an den Mitarbeitertyp große Auswirkungen, die sich in einer intensiven Konzentration auf die richtige Mitarbeiterpassung niederschlagen. Es erfordert einen Mitarbeitertyp, der sich in seinen Werten, seiner Qualifikation, Methodik und Leistungsorientierung erheblich vom üblichen Typus „Banker“ unterscheidet. Um diese Kompatibilität der Mitarbeiter sowohl fachlich, methodisch, aber auch ideell sicherzustellen, wird seit dem Jahr 2000 einer kontinuierlichen Entwicklung der Auszubildenden und Mitarbeiter gegenüber der externen Rekrutierung am Arbeitsmarkt der eindeutige Vorrang eingeräumt.

Es gilt bei Stellenbesetzungen im Fach und Führungsbereich immer das Ziel:

„Intern vor extern“. Es gelingt uns jährlich, dieses Ziel einzuhalten. Dies schlägt sich auch in einer Azubi-Übernahmequote von ca. 90 % gemessen an den letzten 15 Jahren nieder.

Weiterentwicklungskonzept

Flankiert wird dies durch umfangreiche Weiterentwicklungsmöglichkeiten in fachlichem, methodischem und persönlichem Fokus. Darüber hinaus wird die arbeitgeberunabhängige akademische Weiterqualifizierung finanziell wie mit Sonderurlaubstagen gefördert. Besondere Entwicklungsprogramme wie der Förderweg begleiten junge Mitarbeiter auf ihrem Weg. Dieser Förderweg als Beispiel, der ausnahmslos allen Mitarbeitern der Bank offensteht, stärkt und unterstützt die persönliche und berufliche Entwicklung der Teilnehmer. Ziel ist es, den Absolventen die Tür zu einer „Spezialisten- oder Führungskarriere“ bei der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG zu öffnen. Der Förderweg ist eine mehrstufige „Lernkette“, umfasst eine Zeitspanne von ca. 28 Monaten und wird durch eine Verknüpfung von Selbstlernphasen (Bearbeitung von WebBasedTrainings, Austausch in Diskussionsforen und Arbeiten in Projekten) sowie durch Präsenzveranstaltungen dargestellt. Wir überprüfen jährlich die Erreichung dieses Ziels.

Die ständige Weiterbildung und die Förderung der Mitarbeiter ist fester Bestandteil der Mitarbeiterbindung. Die Maßnahmen werden durch dokumentierte Leistungsscheine und durch die Compliance-Abteilung kontrolliert.

Mit dieser Konzeption werden wir dem Ziel gerecht, die Mitarbeiter der Sparda-Bank Baden-Württemberg für alle notwendigen Veränderungsprozesse und die Gestaltung zukunftsfähiger Strukturen zu wappnen. Eine quantitative Einordnung wird nicht vorgenommen. Die Überprüfung durch das Management findet jährlich statt. Daher sehen wir in diesem Bereich keine Risiken.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

- a. Für alle Angestellten:
 - i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: keine
 - ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen): keine
 - iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen: 16
 - iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: Wegeunfälle: Autounfall
 - v. Anzahl der gearbeiteten Stunden: keine Angabe

- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden: keine
 - i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: keine
 - ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen): keine
 - iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen: keine
 - iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: keine
 - v. Anzahl der gearbeiteten Stunden: keine Angabe

GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

- a. Für alle Angestellten:
 - i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen: keine
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen: keine
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen: keine

- 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: keine
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen: keine
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen: keine

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg verzeichnete in 2020 7.999 Krankheitstage mit Lohnfortzahlung und 1.875 Tage ohne Lohnfortzahlung. Dies ergibt eine Krankenquote mit Lohnfortzahlung von 5,4 %.

Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung sind:

- Regelmäßige Mitarbeiterumfragen, Schulungen und Unterweisungen
- direkte Ansprechpartner für alle Mitarbeiter (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte, Beauftragter für Arbeitssicherheit)
- Informationsmaterial im Intranet

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg verfügt über einen Arbeitssicherheitsausschuss nach ASiG mit den dort geregelten Zuständigkeiten. Es erfolgen quartalsweise Sitzungen. Es besteht ein direktes Vortragsrecht gegenüber dem Vorstand. Mitarbeiter sind durch Teilnahme der Sicherheitsbeauftragten vertreten.

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG bietet umfangreiche Weiterentwicklungsmöglichkeiten mit fachlichem, methodischem und persönlichem Fokus an. Das Weiterbildungs-Konzept berücksichtigt sowohl Inhouse-Weiterbildungsmaßnahmen als auch Maßnahmen unserer Kooperationspartner wie R+V, BHW, TeamBank, Union Investment und Credit Life sowie externe Weiterbildungsmaßnahmen. Aufgrund der aktuellen Lage waren Präsenzveranstaltungen nur sehr eingeschränkt möglich. Überwiegend fanden Weiterbildungsveranstaltungen auf digitalem Wege statt. Unsere Mitarbeiter nahmen an insgesamt 1.137 Tagen an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Mitarbeiter, die sich privat im Rahmen ihrer beruflichen Orientierung weiter qualifizieren, erfahren neben einer Qualifizierungsberatung sowohl finanzielle Förderung als auch die Gewährung von Sonderurlaubstagen. Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie nehmen wir nicht vor.

Der Aufsichtsrat setzt sich zusammen aus gewählten Repräsentanten der Mitglieder sowie aus den Arbeitnehmervertretern. Er bestand zum 31.12. 2020 aus 11 Männern (73%) und 4 Frauen (27%). Bezüglich der Altersgruppe ist die Verteilung wie folgt: 6 Mitglieder sind zwischen 30 und 50 Jahren alt, 9 Mitglieder sind über 50 Jahre alt.

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg hat 65% weibliche und 35% männliche Mitarbeiter. Die Teilzeitquote beträgt 31,4%. Die Ausbildungsquote liegt bei 7,1%. Das Durchschnittsalter beträgt 43,2 Jahre.

Die Altersstruktur gliedert sich wie folgt:

Unter 30 Jahre: 140 Mitarbeiter
30 bis 40 Jahre: 113 Mitarbeiter
40 bis 50 Jahre: 168 Mitarbeiter
50 bis 60 Jahre: 212 Mitarbeiter
Über 60 Jahre: 36 Mitarbeiter

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 17,6 Jahre und ist gleichbleibend auf hohem Niveau. Daher darf von einer stabilen Zufriedenheit der Mitarbeiter ausgegangen werden.

Es sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Für die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG gehört die Achtung der Menschenrechte zu den Grundwerten. Zwangs- oder Kinderarbeit lehnen wir entschieden ab. Wir vermeiden es in unserer täglichen Arbeit, mit entsprechenden Unternehmen zusammenzuarbeiten. Wir vergeben Aufträge vornehmlich an ortsansässige kleine und mittlere Unternehmen. Unser Kerngeschäft ist das Beraten von Privatkunden sowie die Vermittlung und der Verkauf von Bankprodukten und ist somit von Lieferkettenrisiken, wie sie etwa bei produzierenden Industrieunternehmen bestehen, nicht direkt betroffen. Allerdings können wir nicht mit hundertprozentiger Sicherheit ausschließen, dass auch bei uns Materialien oder Produkte, wenn auch nur in sehr geringen Mengen, aus Ländern eingesetzt werden, die in den Herkunftsländern unter nicht akzeptablen Bedingungen abgebaut bzw. produziert werden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einkauf sensibilisieren wir regelmäßig für diese Themen.

In der Kundenberatung kommen vermehrt Geldanlagen zum Einsatz, die wesentliche Menschenrechts und Umweltverletzungen ausschließen, wie etwa der FairWorldFonds. Dieses qualitative Ziel hatten wir uns vorgenommen und in 2020 auch erreicht.

Als genossenschaftliches Kreditinstitut unterliegen wir dem Sparda-Tarifvertrag, der sich am genossenschaftlichen Flächentarifvertragswerk und den deutschen Arbeitsgesetzen orientiert, sodass in unserer wesentlichen Geschäftstätigkeit kein Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht.

Aufgrund dieser geringen Risikolage haben wir bisher keine weitergehende Risikoanalyse vorgenommen und keine weiteren Konzepte und Ziele zum Thema Menschenrechte entwickelt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Aus den in Kriterium 17 genannten Gründen (geringe Risikolage) wird der Indikator nicht erhoben. Wir vergeben Aufträge vornehmlich an ortsansässige kleine und mittlere Unternehmen aus der Region. In unserer Geschäftstätigkeit sehen wir keine wesentlichen Risiken. Daher erheben wir diesen Indikator nicht.

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG hat ihre Geschäftsstandorte ausschließlich in Baden-Württemberg. Eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen wird deshalb nicht vorgenommen.

Das Einhalten aller menschenrechtsrelevanten Gesetze steht bei der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG außer Frage.

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG arbeitet überwiegend mit Lieferanten aus Baden-Württemberg zusammen. Deshalb wird eine Überprüfung neuer Lieferanten hinsichtlich Menschenrechtskriterien nicht vorgenommen.

Wir wählen unsere Lieferanten sorgfältig unter regionalen Gesichtspunkten aus. Meist handelt es sich um langjährige Geschäftsbeziehungen. Wir erheben daher diesen Indikator nicht.

Siehe GRI SRS-414-1.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Unser Ziel ist es, mit gemeinnützigen Stiftungen, der Bereitstellung von Infrastruktur und bankeigenen Personalkapazitäten das Gemeinwesen in unserer Region bestmöglich zu fördern. Wir reflektieren die Zielsetzung jährlich unter Einbindung des Vorstands.

Regionale Förderung

Die regionale Förderung ist ein wichtiger Schwerpunkt des Wirkens der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG. Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG trägt der genossenschaftliche Grundgedanke des Helfens. Denn so ist sie entstanden: Aus dem 1896 in Karlsruhe gegründeten „Spar- und Vorschuss-Verein der badischen Eisenbahnbeamten“ sowie dem 1899 gegründeten „Spar- und Darlehensverein von Angehörigen Württembergischer Verkehrsanstalten Stuttgart“. Soziales und kulturelles Engagement ist für die regional verwurzelte Sparda-Bank seit jeher fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie.

Fünf gemeinnützige Fördereinrichtungen

Aus diesem Grund hat die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG ein Konzept mit fünf gemeinnützigen Einrichtungen/Stiftungen ins Leben gerufen: Die Stiftung Bildung und Soziales, die Stiftung Kunst und Kultur, die Stiftung Umwelt und Natur, die Otto Herbert Hajek Kunststiftung – eine Stiftung zum Erhalt von Otto Herbert Hajek-Kunstwerken – und den Gewinnspareverein bei der Sparda-Bank Baden-Württemberg e.V.

Stiftungsratsvorsitzender und Stiftungsvorstand, die über die Förderung von Projekten entscheiden, sind gleichzeitig auch im Vorstand der Bank vertreten. Die Abwicklung der Spendenprozesse wird durch den Bereich Finanzen/Meldewesen und Marketing sichergestellt.

Jedes Jahr unterstützen wir mit unserem Gewinnspareverein und unseren Stiftungen Kommunen, Vereine, Initiativen und Menschen in ihrer Region. Die Spendensumme belief sich für das Jahr 2020 auf rund 5,8 Millionen Euro.

Sparda-Bank stellt Infrastruktur und Personalkapazitäten

Die hier dargestellte Gesamtkonzeption wird jährlich im Hinblick auf ihre Wirksamkeit überprüft. Der Gewinnspareverein der Sparda-Bank Baden-Württemberg e.V. ist praktizierte Nachhaltigkeit. Das dauerhafte soziale und kulturelle Engagement der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG speist sich aus den Reinerlösen des Gewinnsparevereins, durch den die Kunden Gewinnsparelose erwerben können. Auch die Stiftungen Bildung und Soziales, Kunst und Kultur und die Otto Herbert Hajek Kunststiftung der Sparda-Bank Baden-Württemberg speisen ihre Fördermittel aus dem Gewinnspareverein. Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG stellt die Infrastruktur zum Erwerb der Gewinnsparelose zur Verfügung, beschäftigt Mitarbeiter, die sich um die Bewerbung und Kommunikation der Gewinnsparelose als auch der Stiftungs- und Gewinnspareverein-Projekte kümmern, und entscheidet je nach Stiftungszweck, ob und welche Projekte gefördert werden.

Projekte sind langfristig angelegt

Unser Konzept sieht Projekte vor, die langfristige Verbesserungen bringen. Die Mittel aus dem Gewinnspareverein werden dort eingesetzt, wo sie erwirtschaftet wurden. Sie bleiben im Bundesland. Beispiele sind etwa „Herzessache“, die Kinderhilfsaktion von SWR, SR und Sparda-Bank, die Kindernachsorgeklinik in Tannheim, das Kinderhospiz in Stuttgart oder die Medienkompetenzinitiative „SpardaSurfSafe“ für Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern in Baden-Württemberg. Ein weiteres wichtiges Förderprojekt der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG und dessen Stiftung Bildung und Soziales ist auch die Kinderturnstiftung Baden-Württemberg. Unsere Vision: Jedes Kind soll die Möglichkeit haben, sich gesund zu entwickeln. Seine Gesundheit soll durch eine gute Bewegung nachhaltig gefördert werden. Mit Bündnis gegen Cybermobbing an baden-württembergischen Schulen versuchen wir, Mobbing an Schulen einzudämmen und die Zusammenarbeit mit „Schlupfwinkel“ unterstützt jugendliche Obdachlose in Stuttgart.

In 2020 führten wir zudem die Förderung der Kinderklinik in Freiburg fort sowie die Unterstützung der Lebens- und Arbeitsgemeinschaft Lautenbach.

Klimaschutz wird angesichts der Erderwärmung immer wichtiger. In 2020 haben wir die „Stiftung Umwelt und Natur“ gegründet. Zweck der Stiftung ist es, umweltschonende, naturschützende und ökologische Belange in umfassender Weise zu fördern und damit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Der neuen Umwelt-Stiftung standen 2020 Zuwendungen in Höhe von insgesamt 570.000 Euro zur Verfügung. Konkret wurden 20.000 Bäume in Baden-Württemberg gemeinsam mit der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald gepflanzt und Umwelt- und Artenschutzprojekte des WWF Deutschland unterstützt. Ferner übernimmt die Stiftung die Produktion von „Klimalösung“, das Nachfolgebuch von „Kleine Gase – große Wirkung: Der Klimawandel“ – ein Spiegel Bestseller und das meistverkaufte Buch zum Thema Klimawandel. Des Weiteren fördert die Sparda-Bank gemeinsam mit der neuen Stiftung den Bienenschutz sowie die Artenvielfalt in Städten.

Der baden-württembergweite Schulförderwettbewerb Spardalmpuls unterstützt besondere Schulprojekte – 2020 in den drei an Nachhaltigkeit ausgerichteten Kategorien „Soziales“, „Bewegung“ und „Kreativität“. In 2020 wurde zusätzlich zum Schul-Förderwettbewerb Spardalmpuls der Förderwettbewerb Spardalmpulsle durchgeführt, der sich an baden-württembergische Kitas richtet. In Kooperation mit dem Börsenverein des Deutschen Buchhandels e.V. sorgt der Vorlesewettbewerb für nachhaltigen Spaß beim Lesen und damit für eine nachhaltige Bildungsentwicklung. Aus den vom Gewinnspareverein zur Verfügung stehenden Mitteln standen in 2020 zudem insgesamt 300.000 Euro den einzelnen Sparda-Filialen für Spenden an gemeinnützige Einrichtungen in ihrer jeweiligen Region zur Verfügung.

Bei dem genossenschaftlichen Geschäftsmodell der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG stehen die Interessen der Mitglieder und der Menschen in unserer Region im Vordergrund. Der hohe Prozentsatz an Mitgliedern unter den Kunden (ca. 75 %) zeigt, dass die Menschen mit der Kultur des Gemeinwohls, wie sie in unserem Haus gepflegt wird, zufrieden sind. Diese enge Verbundenheit von Mitarbeitern, Mitgliedern und Kunden schafft ein Klima des Vertrauens, von dem nicht nur die große Sparda-Familie profitiert, sondern auch viele soziale Institutionen und Projekte.

Die Überwachung des gesamten Gemeinwesen-Konzepts erfolgt durch den Vorstand. Die operative Verantwortung liegt beim Bereich Marketing, der dem Vorstand regelmäßig berichtet. Die Herkunft der Spendengelder ist breit gestreut. Daher sehen wir keine Risiken.

Die gesellschaftliche Verantwortung der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG setzt sich mit der Qualifizierung junger Auszubildender fort. Die Auszubildenden haben bei der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG traditionell beste Aussichten auf eine Festanstellung. Die Zahl der Angestellten der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG blieb in den zurückliegenden Geschäftsjahren konstant.

Unser gesamtes Gemeinwesen-Konzept hat sich in langjähriger Entwicklung als ausgewogen erwiesen und wird breiten Bedürfnissen gerecht. Die Schwerpunkte werden von Jahr zu Jahr unter Beachtung allgemeiner gesellschaftlicher Trends neu justiert. Insofern werden – über das oben genannte qualitative Ziel hinaus – keine quantifizierten Ziele festgelegt. Wir sehen keine wesentlichen Risiken. Daher nehmen wir keine gesonderte Risikoanalyse vor.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Erlöse	305.334.855,44 EUR
= unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	305.334.855,44 EUR

Betriebskosten	119.404.471,55 EUR
+ Personalaufwand	48.750.298,77 EUR
+ Zahlungen an Kapitalgeber	98.275.076,83 EUR
+ Zahlungen an die Regierung	12.428.727,76 EUR
+ Investitionen in die Gemeinschaft	1.278.677,78 EUR
+/- bilanzielle Wertkorrekturen	14.752.873,11 EUR
= ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	294.890.125,80 EUR

unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	305.334.855,44 EUR
– ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	294.890.125,80 EUR
= zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	10.444.729,64 EUR

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Die für Banken relevanten Gesetze sind unter anderem KWG, WpHG, GwG sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor. Neue gesetzliche Anforderungen kommen im Zuge des „EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ auf uns zu. Auf EU-Ebene wurde dazu bereits eine Reihe von Verordnungen und Maßnahmen implementiert bzw. befinden sich in Arbeit. Zu nennen sind insbesondere die Taxonomie-Verordnung, Offenlegungs-Verordnung, MiFID II-Änderungsverordnung, Novelle der EU-Richtlinie zur nicht-finanziellen Berichterstattung und die Klima-Benchmark-Verordnung.

Unser Konzept verfolgt folgende Ziele, die wir jährlich betrachten:

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG wahrt politische Neutralität und nimmt daher selbst keinen direkten politischen Einfluss. Wir sehen uns unserem genossenschaftlichen Auftrag verpflichtet. Wir tätigen keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundenen Einrichtungen.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG über ihren Spitzenverband, den BVR, ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr.

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG ist zudem über ihren zuständigen Prüfungsverband vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Wir halten uns an Recht und Gesetz. Wir haben ein umfassendes Compliance-System etabliert. Für die verschiedenen Compliance-Themen grundsätzlich verantwortlich ist der Gesamtvorstand. Nähere Einzelheiten zu unserem Compliance-System sind in Kriterium 20 beschrieben.

Mit diesem Gesamtkonzept sehen wir für unsere Bank keine Risiken, da wir keine eigene direkte Lobbyarbeit betreiben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG tätigt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundenen Einrichtungen. Diese Haltung findet sich gleichlautend in unserem Verhaltenskodex.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Grundsätzlich dient die gesamte von der Bank implementierte Aufbau- und Ablauforganisation auch der Manifestierung eines internen Kontrollsystems. Beispielhaft kann man aufzählen: Verhaltenskodex, Geschenkerichtlinie, Whistleblowing-Meldeverfahren, Richtlinien und Grundsätze für Interessenkonflikte, Vertriebsgrundsätze, Vergütungsgrundsätze, Grundsätze zum Beschwerdemanagement, Leitlinien für Beschwerden, Vorgaben für die Zuverlässigkeit von Mitarbeitern usw.

Mit den verschiedenen Regelungen und Vorgaben wird eine angemessene Risikokultur und die dafür nötigen wünschenswerten Verhaltensweisen und Praktiken in unserer Bank definiert.

Die Einhaltung von Regeln und gesetzlichen Vorgaben wird durch die Implementierung von verschiedenen Anweisungen und Verfahren zur Minderung von Fehlerrisiken sowie durch prozessabhängige und prozessunabhängige Kontrollen sichergestellt. Sanktionsmechanismen werden dabei bereits durch umfangreiche Sanktions- und Bußgeldkataloge in für die Bank geltenden Gesetzen und Verordnungen vorgegeben, welche durch organisatorische und arbeitsrechtliche Mechanismen bankintern ergänzt werden.

Da es bei Compliance um die Unternehmenskultur für die Einhaltung von Regeln geht, sind alle Mitarbeiter unserer Bank zuständig.

Um den wesentlichen Risiken aus einer Nichteinhaltung rechtlicher Regelungen und Vorgaben entgegenzuwirken, hat die Bank eine zentrale, selbständige Abteilung eingerichtet. Die Abteilung Compliancemanagement und Beauftragtenwesen ist direkt dem Vorstand unterstellt. Sie verantwortet die Funktionen MaRisk-Compliance, WpHG/MaComp-Compliance, Prävention gegen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Finanzbetrug und sonstige strafbare Handlungen, ist Ansprechpartner für das eingerichtete Whistle-Blowing-Hinweisgebersystem und hat eine Überwachungsfunktion für die vom Qualitätsmanagement durchgeführten Ombudsmannvorgänge und Kundenbeschwerden.

Darüber hinaus gibt es den Beauftragten zu den Themen Informations bzw. IT-Sicherheit, Datenschutz, Notfallmanagement der Bank und (Arbeits-)Sicherheit. Im Geschäftsjahr 2020 wurden diese Aufgaben ergänzt um die maßgebliche Mitwirkung im Krisenstab der Bank für die Bewältigung der Anforderungen aus der Corona-Pandemie.

Insbesondere im Rahmen der Umsetzung von neuen und sich ändernden Gesetzen und Vorgaben ist die Compliance-Abteilung in die Projektarbeit eingebunden und übernimmt diesbezüglich für die Geschäftsleitung und Führungskräfte der Bank Beratungs- und Unterstützungsaufgaben sowie eine Überwachungsfunktion.

Zusätzlich wird regelmäßig für alle Mitarbeiter mittels Webinare zu den Themen Geldwäsche und Betrugsprävention, Datenschutz- und Informationssicherheit, MaComp-Wohlverhaltensregeln sowie Sicherheit in der Bank das Bewusstsein für diese Themen sensibilisiert. Unsere Auszubildenden erhalten zudem Präsenzs Schulungen. Darüber hinaus hat die Compliance-Abteilung eine Kontroll und Prüfungsfunktion mit dem Ziel eines wirksamen internen Kontrollsystems und einer „internal good governance“. Konkrete quantifizierte Ziele werden nicht formuliert. Die nachfolgenden Leistungsindikatoren dokumentieren, dass es im Berichtsjahr keine Korruptionsfälle oder Bußgeldstrafen gab.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen werden alle Betrugs- und Korruptionsrisiken auf Ebene der Gesamtbank erfasst und bewertet. Adäquate Sicherungsmaßnahmen werden vorgenommen.

Es sind keine Korruptionfälle für das Geschäftsjahr 2020 bekannt.

- a. Es wurden keine Bußgelder verhängt.
- b. keine Angabe
- c. entfällt

Impressum

Herausgeber..... Sparda-Bank Baden-Württemberg eG
Verantwortlich für den Inhalt Vorstand der Sparda-Bank Baden-Württemberg eG
Redaktion..... Andreas Kühle, Sparda-Bank Baden-Württemberg eG
Gestaltung, Druckvorstufe Communicon Werbeagentur GmbH, Ludwigsburg
Bilder..... iStock