

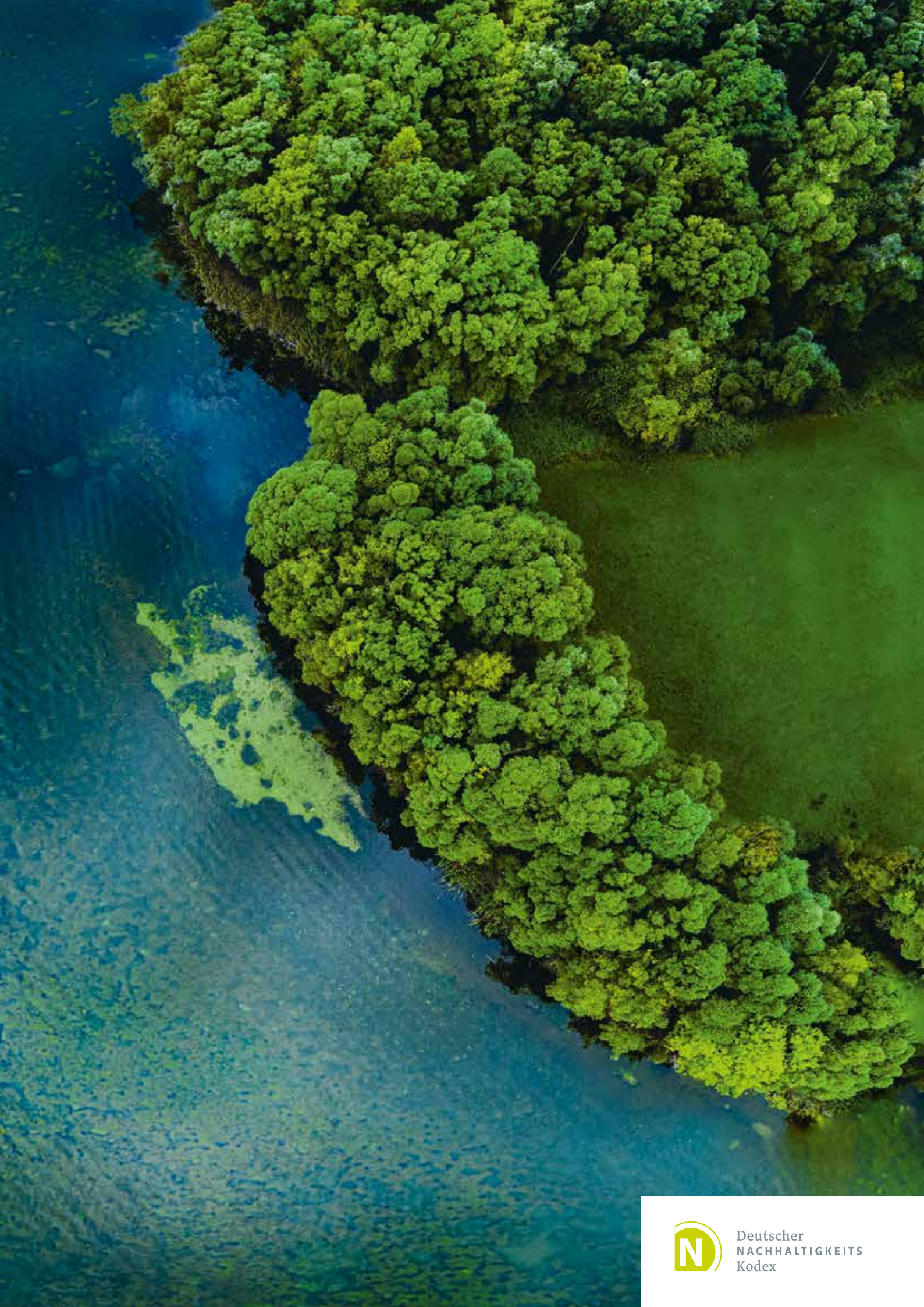
# NACHHALTIGKEITSBERICHT

2022

**Sparda-Bank**

BADEN-WÜRTTEMBERG





Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex



## Allgemeine Informationen

Die Sparda-Bank BW gehört zu den größten Genossenschaftsbanken Deutschlands. In ihr arbeiten Menschen für Menschen. Als genossenschaftliches Finanzinstitut übernehmen wir Verantwortung für alle Bevölkerungsschichten. Ob Energiekrise, Coronakrise, 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. Diese Förderung ist ein wesentlicher Teil unseres Selbstverständnisses und auch in der Satzung verankert. Wer bei uns Mitglied ist, hat auch Geschäftsanteile 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 Kund\*innen. 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 wahr. Insbesondere in den schwierigen Coronazeiten konnten sich unsere Partner\*innen auf uns verlassen. Die Bilanzsumme der Sparda-Bank BW betrug am 31. Dezember 2022 15,6 Milliarden Euro. Damit sind wir die größte Sparda-Bank in Deutschland. Die Kernkapitalquote belief sich am Stichtag auf 15,98 Prozent.. Im Jahresdurchschnitt 2022 hatten wir 656 Mitarbeiter\*innen. Die Zahl der Mitglieder betrug zum Jahresende 468.924. Der Fokus der Sparda-Bank BW 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.

Ergänzende Anmerkungen:

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

Für die Erhebung der Leistungsindikatoren im Bereich Umwelt wurde das Kennzahlentool des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.; Version 1.1 des Updates 2022) verwendet.

## Kriterien 1 – 10: Nachhaltigkeitskonzept

### Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

#### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltigkeit ist Zukunftsgestaltung

Bei unserer Zukunftsgestaltung spielt das Thema Nachhaltigkeit eine gewichtige Rolle. Sie ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenspolitik und Geschäftsstrategie, wobei durch die Umsetzung spezifischer Maßnahmen auch eine sukzessive Verbesserung des Zielniveaus gemäß Nachhaltigkeits-Cockpit erreicht werden soll. Das Nachhaltigkeits-Cockpit ist ein objektives Bewertungstool des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), das einerseits Aussagen über den Fortschritt der individuellen Nachhaltigkeitsleistungen trifft und andererseits als Benchmark innerhalb des BVR dient. Das Nachhaltigkeits-Cockpit adressiert alle wichtigen Handlungsfelder der Nachhaltigkeit: Strategie, Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung, Kerngeschäft (Kreditgeschäft, Anlage- und Wertpapierberatung, Eigenes Geschäft), Geschäftsbetrieb, Kommunikation & gesellschaftliches Engagement sowie Ethik und Kultur. Gleichzeitig stellt es die Handlungsfelder in den Kontext unserer genossenschaftlichen Werte wie Solidarität, Mitgliederorientierung und Kooperation. Es berücksichtigt zudem sowohl die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) als auch bereits die kommenden Anforderungen an die Regulierung (Stichworte: EU-Aktionsplan, Bankenaufsicht). Das übergeordnete Ziel ist, unser Nachhaltigkeitsrating im BVR-Nachhaltigkeits-Cockpit sukzessive zu verbessern und in der strategischen Sicht (drei bis fünf Jahre) ein deutlich höheres Zielniveau zu erreichen bzw. umzusetzen. Konkret bedeutet das, dass wir auf der Nachhaltigkeitskala des BVR (Skala von 0 bis 5) bis zum Jahr 2025 mindestens die als „sehr ambitioniert“ bewertete Stufe 3 erreichen wollen. Um diesem Ziel sukzessive näherzukommen, lassen wir unsere Nachhaltigkeitsleistungen jährlich extern bewerten. Gestartet sind wir im Jahr 2021 mit einer Cockpit-Bewertung von 1,28. Ein Jahr später haben wir uns bereits auf 1,71 verbessern können. Damit ist das nächste Etappenziel – die Stufe 2 – bereits in Reichweite. Entsprechende Ziele und Maßnahmen für das Geschäftsjahr 2023 sind bereits definiert und mit konkreten Zielen hinterlegt. Wir werden im Jahr 2023 den Entwicklungsprozess unter Einbindung interessierter Mitarbeiter\*innen fortsetzen. Für 2023 planen wir zudem die nächste Wesentlichkeitsanalyse mit externer Unterstützung zur Überprüfung bzw. gegebenenfalls Anpassung unserer Strategie.

Ein spezieller Fokus unserer Strategie liegt bei der Umsetzung auf unserem Kerngeschäft „Kredit“, bei dem nachhaltige Ansätze sowohl in der Portfolioausrichtung als auch in der Berücksichtigung in den Kreditprozessen intensiviert werden sollen. In diesem Zusammenhang wurden vom Vorstand verbindliche Zielvorgaben inklusive spezifischer Maßnahmen verabschiedet und intern veröffentlicht. Diese sind von den beteiligten Organisationseinheiten entsprechend umzusetzen. 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. Über deren Fortschritt wird intern als auch extern fortlaufend über verschiedene Medien (zum Beispiel Internet, Intranet, Newsletter und SpardaWelt, Bundesanzeiger, Geschäftsbericht usw.) berichtet. Seit 2016 ist ein jährlicher Nachhaltigkeitsbericht online und für jede\*n zugänglich verfügbar. In diesem wird über wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit öffentlich berichtet.

Die Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13) beeinflussen alle Handlungsfelder bzw. deren Zielvorgaben grundsätzlich und maßgeblich. Darüber hinaus dienen folgende sieben Handlungsfelder – gemäß den 17 Entwicklungszielen der Vereinten Nationen – der weiteren Verankerung der Nachhaltigkeit in unserer Zukunftsgestaltung:

1. Ökonomisches und sparsames Wirtschaften, um die wirtschaftliche Entwicklung unserer Mitglieder zu fördern und sichere Arbeitsplätze gewährleisten zu können. (Zahlt insbesondere auf SDG 5, 8, 9, 10, 12 und 17 ein.)
2. Schonung und Reduzierung der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen, insbesondere im Geschäftsbetrieb, um einerseits die Umwelt zu entlasten und um andererseits Kosten zu senken. (Zahlt insbesondere auf SDG 3, 7, 8, 9, 11 und 13 ein.)
3. Kulturelles und soziales Engagement, um den sozialen Zusammenhalt in unserem Geschäftsgebiet zu stärken. (Zahlt insbesondere auf SDG 4, 8, 10 und 17 ein.)
4. Maß halten und Fair Play, um allen Bevölkerungsschichten den Zugang zu Finanzdienstleistungen und einem bedarfsgerechten Girokonto zu ermöglichen. (Zahlt insbesondere auf SDG 4, 8, 9, 10, 12 und 17 ein.)
5. Konsequente Fokussierung auf unser regionales Kerngeschäft, um die wirtschaftliche Entwicklung der Region und ihrer Einwohner\*innen zu stärken. (Zahlt insbesondere auf SDG 7, 8, 9, 11, 12 und 13 ein.)
6. Einbindung von Mitgliedern, Kund\*innen, Mitarbeiter\*innen und gesellschaftlich relevanten Gruppen in der Region im Rahmen von Dialogen. So stellen wir Vertrauen, Zusammenarbeit und Weiterentwicklung der Mitglieder und ihrer Sparda-Bank BW sicher. (Zahlt insbesondere auf SDG 4, 10 und 17 ein.)
7. Positionierung als attraktiver, familienfreundlicher und gesundheitsfördernder Arbeitgeber. (Zahlt insbesondere auf SDG 4, 5, 8 und 12 ein.)

Über die Maßnahmen, die wir aus den Handlungsfeldern abgeleitet und seit 2019 weiterentwickelt haben, berichten wir beim jeweiligen DNK-Kriterium.

Wie in den Vorjahren berichten wir auch für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 bereits im fünften Jahr mit dem für die Finanzbranche entwickelten Kennzahlentool 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.

Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen FinanzGruppe

Anfang 2021 hat sich zudem die genossenschaftliche FinanzGruppe ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsleitbild gegeben. Wir unterstützen es nachdrücklich und beziehen es sukzessive in unsere strategische Planung ein. Das Nachhaltigkeitsleitbild gliedert sich in die Kapitel „Warum wir handeln“ und „Wie wir handeln“. Zentrale Aussagen sind:

1. „Wir wollen unseren Beitrag zur Erreichung des Klimaschutzes und der UN-Nachhaltigkeitsziele verstärken, indem wir einen signifikanten Beitrag zur Förderung nachhaltiger Lebensgrundlagen in unserer Region und zu einer klimafreundlichen Wirtschaft leisten.“
2. „Nachhaltigkeit sehen wir dabei als einen Entwicklungspfad, den wir im Sinne eines fairen Interessenausgleichs partnerschaftlich mit unseren Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitenden beschreiten und weiter vorantreiben wollen.“

## 2. Wesentlichkeit

### Klimawandel

Die internationale Staatengemeinschaft hat sich mit dem Klimaabkommen von Paris seit dem Jahr 2015 zum Ziel gesetzt, die Erderwärmung zu begrenzen. Für ein Kreditinstitut können sich durch den Klimawandel sowohl physische als auch transitorische Risiken monetarisieren. Beispielsweise können Extremwetterereignisse die Immobilien unserer Kund\*innen gefährden oder steigende Energie-/CO<sub>2</sub>-Preise die Nebenkosten beim Wohnen erhöhen – beides hat unter Umständen Auswirkungen auf die Liquidität der Kund\*innen und damit auch auf die (zukünftige) Finanzierung von Krediten. Gleichzeitig können diese Risiken dazu führen, dass Sanierungen rentabler und somit Emissionen vermieden werden. Wir als Sparda-Bank BW möchten zum einen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit einen aktiven Beitrag leisten, indem wir uns bemühen, unseren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten. Zum anderen nehmen wir aktiv Einfluss auf eine ökologisch nachhaltige Entwicklung durch unser Kerngeschäft. So wurde im Kreditbereich 2022 der KlimaKredit bzw. der KlimaKreditPlus eingeführt (s. Kriterium 4).

Als führender Baufinanzierer setzen wir uns aktiv für energieeffizientes Bauen und Sanieren in der Region ein. Wir sehen große betriebswirtschaftliche, soziale und umweltbezogene Chancen in der Finanzierung der Immobilienmodernisierungen durch unsere Kund\*innen und in der Region sowie beim Angebot nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen für unsere Kund\*innen. Unsere kompetente Beratung zu den Fördermitteln von KfW und L-Bank trägt dazu bei. Im Jahr 2022 haben wir über 256 Vorgänge insgesamt 28,7 Millionen Euro Fördermittel an die KfW vermittelt – aufgrund politischer und gesamtgesellschaftlicher Rahmenbedingungen und der Unterbrechung der KfW-Fördermittel stellt das einen Rückgang zum Vorjahr dar, der aber die gesamte Branche betrifft. Nach wie vor ist die Sparda-Bank BW seit Jahren eines der führenden Institute zur Vermittlung von Fördermitteln in Baden-Württemberg. Daher sehen wir in diesem Bereich weiterhin mehr Chancen als Risiken.

Einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz stellt unser ESG-Projekt dar. Im Zuge dessen haben wir unser Bestandsimmobilienportfolio auf nachhaltige Ansätze hin untersucht. Die Analyse zeigte, dass wir in den letzten Jahren einen wesentlichen Beitrag zur Einhaltung des Klimapfades 1,5-Grad-Ziel geleistet haben. Das Gesamtimmobilienportfolio besteht aus insgesamt rund 95.000 Immobilien. Die Klimaindikation des Immobilienportfolios weist circa 59 Prozent grüne Immobilien und ein grünes Baufinanzierungsvolumen von rund 6,7 Milliarden Euro aus. Aufgrund der erwarteten offiziellen Anpassung der Grenzwerte des 1,5-Grad-Klimapfadziels zu Beginn des Jahres 2023 gehen wir jedoch davon aus, dass sich der grüne Anteil am Immobilienportfolio – und damit auch das grüne Baufinanzierungsvolumen – noch einmal reduzieren wird. Unabhängig davon werden wir unsere Bemühungen, den grünen Anteil durch diverse Maßnahmen im Jahr 2023 weiter zu steigern, intensivieren.

Im Bereich Geldanlagen bieten wir über unseren Kooperationspartner Union Investment Investmentfonds gemäß unserer Hausmeinung an. Hierbei berücksichtigen wir gezielt nachhaltige Investmentfonds. Bei den Neuanlagen hat sich der nachhaltige Anteil auf 60 Prozent erhöht – im Vergleich zu 2020 stellt das eine Verdoppelung dar.

Darüber hinaus haben wir auch im Jahr 2022 wieder für jedes neue Girokonto einen Baum in heimischen Wäldern gepflanzt.

### 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 Kund\*innen zunimmt. Andererseits verstehen wir uns als gestaltende Kraft, indem wir für junge wie für ältere Menschen als Bank und Arbeitgeber attraktive Angebote haben oder auch Akzente im Bereich Barrierefreiheit setzen. Sofern baulich machbar, achten wir auf einen barrierefreien Zugang zu den Filialen.

### Digitalisierung

Der Trend zur Digitalisierung verändert unsere Geschäftsprozesse grundlegend. Viele Bankgeschäfte können inzwischen digital abgewickelt werden, ebenso ein Großteil der Kommunikation. Wir selbst nehmen aktiv Einfluss auf diese Prozesse, indem wir zum Beispiel Videoberatung oder mobile Banking-Dienstleistungen – auch in unserem Kerngeschäft, der Baufinanzierung – 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. Zudem forcieren wir bargeldlose Zahlungen und reduzieren damit die Emissionen von Geldtransporten bzw. Fahrten zu Geldautomaten.

### 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 Wirtschaft in Baden-Württemberg bei.

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

Da wir auf das Privatkundengeschäft fokussiert sind, beeinflussen diejenigen Transformationsprozesse, die speziell auf Firmenkunden (B2B-Bereich) zukommen, unsere Geschäftstätigkeit nicht wesentlich.

Im Jahr 2022 haben wir im Rahmen eines Workshops erneut das branchenweit anerkannte Nachhaltigkeits-Cockpit durchgeführt. Dieses 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 in Kriterium 3 unter der Rubrik „Umsetzung von Maßnahmen“.

Für 2023 planen wir die nächste Wesentlichkeitsanalyse mit externer Unterstützung, sodass wir diesen Abschnitt in der kommenden DNK-Erklärung verifizieren können oder gegebenenfalls überarbeiten werden.

## **3. Ziele**

### Definition von Handlungsfeldern

Regionale und genossenschaftliche Identität bilden für die Sparda-Bank BW 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. Darin ist unter anderem das Ziel „Klimaneutralität des Geschäftsbetriebs“ formuliert.

Die Handlungsfelder haben wir in Kriterium 1 beschrieben. Im Jahr 2022 haben wir zum dritten Mal das strukturierte Nachhaltigkeits-Cockpit im Rahmen eines Workshops mit Führungskräften aus allen relevanten Fachbereichen durchgeführt. Bis Ende 2023 wollen wir im Nachhaltigkeits-Cockpit die Stufe 2 („gute Systematik in allen Handlungsfeldern“) erreichen, bis Ende 2025 die Stufe 3 („Systematik mit höherem Ambitionsniveau“) des Entwicklungsfächers (s. Kriterium 1).

#### Nachhaltigkeitsziele mit SDG-Orientierung

Zur Definition von Nachhaltigkeitszielen und -maßnahmen haben wir uns an den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Agenda 2030 orientiert. Dadurch wollen wir einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 in Verbindung mit den Zielen aus dem Pariser Klimaabkommen leisten. Um unsere Kapazitäten möglichst effizient und gewinnbringend für dieses Ziel einzusetzen, haben wir uns auf bestimmte SDGs fokussiert, die priorisiert verfolgt werden sollen. Oberste Priorität haben wir dabei dem SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ eingeräumt, weil hier unser Einfluss am größten ist. Dieses SDG beinhaltet folgende Kernziele:

- Transformation zu klimafreundlichen Geschäftsmodellen
- Aktives Angebot von Geldanlagen, die gegen den Klimawandel wirken
- Regionale Partnerschaften für Maßnahmen zum Klimaschutz
- Initiierung bzw. Unterstützung von Initiativen zum Klimaschutz

Darüber hinaus hat die Sparda-Bank BW weitere sieben SDGs als „priorisiert zu verfolgen“ eingestuft:

- SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“/SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“
  - Regionale Partnerschaften im Bereich erneuerbarer Energien
  - Energiewende im Kerngeschäft (Kredit, Sparanlage, Eigengeschäft) forcieren und dabei auf Regionalität achten
  - Nachhaltiges Wachstum in Verbindung mit menschenwürdiger Arbeit
- SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“
  - Kooperationen auf lokaler und regionaler Ebene
  - Plattformen und Netzwerke zu Nachhaltigkeit, auch Entwicklung innovativer Geschäftsideen
- SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“
  - Nachhaltigkeitskooperationen mit Städten und Gemeinden
  - Förderung von Nachhaltigkeit im regionalen Handel/der regionalen Wirtschaft
- SDG 9 „Industrie, Innovation, Infrastruktur“/SDG 12 „Nachhaltiger Konsum, Produktion“/SDG 4 „Hochwertige Bildung“
  - Förderung nachhaltiger Innovationen in Industrie/Infrastruktur
  - Transformation der Geschäftsmodelle für nachhaltigen Konsum und nachhaltige Produkte
  - Regionale (Finanz-)Bildungspartnerschaften zur Nachhaltigkeit
  - Aus- und Weiterbildung der Berater\*innen bzgl. Nachhaltigkeit
  - Bildungskredite und Social Bond

Wir gehen davon aus, dass dank der Priorisierung unser Wirkungsgrad zugunsten von Klima und Gesellschaft deutlich gesteigert werden kann.



#### Umsetzung von Maßnahmen

Im Jahr 2022 wurden diverse Maßnahmen umgesetzt. Das Ziel, unsere Anlagekund\*innen weiterhin für nachhaltige Lösungen zu sensibilisieren, setzten wir beispielhaft anhand von „PrivatFonds: Nachhaltigkeit“ um. Die Prüfung der Ausweitung der Produktpalette erfolgt kontinuierlich (in enger Abstimmung mit Union Investment). Ein weiteres Thema ist die dauerhafte Etablierung der Baumpflanzaktion (Bereich gesellschaftliches Engagement). 2020 haben wir die Stiftung Umwelt und Natur gegründet, mit der wir Jahr für Jahr mehr Umweltprojekte unterstützen. 2022 haben wir darauf einen besonderen Fokus gelegt. So haben wir über unsere Stiftung Umwelt und Natur erstmals das Stuttgarter Bündnis „mEin Stuttgart – mEine Welt“ gefördert, das im November ein mehrtägiges Forum zum Thema „Nachhaltiges Bauen und Wohnen“ veranstaltet hat. Die aktive Beteiligung und Unterstützung des Bündnisses soll im Jahr 2023 weiter intensiviert werden. Im Umweltbereich (Geschäftsbetrieb) haben wir unsere Datenqualität weiter ausgebaut, um das Ziel eines schonenden Ressourcenumgangs sicherzustellen. Hier ist beispielsweise ein Ziel, den Bezug von Ökostrom beizubehalten, ebenso wollen wir unsere Klimaneutralität verstetigen. Das bedeutet, dass wir die Reduktion unserer Emissionen weiter forcieren und die Kompensation derselben in einen jährlichen Regelprozess überführt haben.

Die Kontrolle der Zielerreichungen erfolgt jeweils über Vergleichsmessungen durch den jeweiligen Fachbereich.

#### **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 Kund\*innen 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 Sparda 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 sechs nachhaltige Fonds von Union Investment in unsere Hausmeinung aufgenommen sowie zwei weitere speziell für die Anlage in vermögenswirksame Leistungen. Darüber hinaus werden die Kund\*innen in Anlageberatungen über nachhaltige Themen sensibilisiert und je nach Präferenz entsprechend individuell beraten.

Im Kreditbereich wurde im November 2022 der KlimaKredit bzw. der KlimaKreditPlus eingeführt – und damit die ersten beiden eigenen Nachhaltigkeitsprodukte in der Baufinanzierung. Es handelt sich dabei um ein Darlehen, bei dem Kund\*innen beim Neubau oder energieeffizienten Sanieren ihres Objektes für die Einhaltung bzw. Erreichung bestimmter Energieeffizienzklassen einen Nachhaltigkeitsrabatt auf die Kreditkondition erhalten. Nach knapp vier Monaten Laufzeit wurden bis Ende Januar 2023 bereits 231 Immobilienfinanzierungen mit einer Höhe von rund 51,2 Millionen Euro ausgereicht.

Um die Nachhaltigkeit in unseren Eigenanlagen sicherzustellen, sind Planungen im Jahr 2022 angelaufen, die im Januar 2023 verabschiedet wurden. So werden alle festverzinslichen Wertpapiere in unseren Eigenanlagen zweimal im Jahr von Union Investment und der DZ BANK einer Nachhaltigkeitsanalyse unterzogen. Das Ergebnis der Analyse wird sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat vorgestellt. Im Spezialfonds UIN Fonds Nr. 891 (Aktienfonds) ist der Union Nachhaltigkeitsfilter gesetzt. Ausschlusskriterien sind unter anderem kontroverse Geschäftspraktiken (zum Beispiel Verstoß gegen Kinderarbeit, Menschenrechte, Umweltschutz etc.) und kontroverse Geschäftsfelder (beispielsweise Rüstungsgüter, Kohleverstromung etc.). Im Spezialfonds DEKA BW 01 (Immobilien) wird bei jeder Objektentscheidung eine Zertifizierung nach DGNB Gold angestrebt.

#### Geschäftsbetrieb

Hierzu gehören insbesondere unser Gebäudemanagement, 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. Gleichzeitig fördern wir auf diese Weise Betriebe vor Ort. Beim Bezug von Produkten beziehen wir nach Möglichkeit auch Nachhaltigkeitskriterien mit ein (zum Beispiel Nachhaltigkeitsiegel beim Papiereinkauf). Seit 2021 beziehen wir ausschließlich Ökostrom. 2023 werden wir zudem die Umstrukturierung unserer Werbemittel in Angriff nehmen, den Fokus auf hauptsächlich nachhaltige Werbemittel legen und unsere Produktpalette sukzessive anpassen. Uns sind keine wesentlichen sozialen Probleme (zum Beispiel 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 Geschäftsbetrieb. 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 allen Abteilungen der Bank, die direkten oder indirekten Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen haben, gebildet wurde. Das Gremium wurde aufgrund neuer, eigens gelegter Anforderungen und Ansprüche 2022 um einige Verantwortliche aus weiteren Fachabteilungen wie beispielsweise Controlling und Vertriebsmanagement ergänzt. Zu den Aufgaben des Gremiums gehört die Weiterentwicklung der Handlungsfelder, deren Hinterlegung mit den zugehörigen Maßnahmen sowie deren Umsetzung. Auf diese Weise begleitet, fördert und forciert das Gremium die Nachhaltigkeitsprozesse. Koordiniert werden die Nachhaltigkeitsbemühungen der unterschiedlichen Bereiche durch das dreiköpfige Nachhaltigkeitsmanagement-Team.

Im Jahr 2022 hat sich das Gremium insgesamt drei Mal beraten. Es hat insbesondere die bisherige Nachhaltigkeitsleistung anhand des Nachhaltigkeits-Cockpits reflektiert, weitere Maßnahmen eingeleitet und die Bearbeitung 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 und den Nachhaltigkeitsverantwortlichen des BVR. Durch den Austausch entstehen wichtige Impulse zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit innerhalb der Sparda-Bank BW.

### 6. Regeln und Prozesse

Nachhaltigkeit ist schon aus dem genossenschaftlichen Grundgedanken heraus Kern der Unternehmensphilosophie. Um diesen nachhaltigen Kern noch greifbarer zu machen, ist die Nachhaltigkeit seit 2018 konkretisiert und in die Geschäftsstrategie integriert worden. Das Nachhaltigkeitsgremium setzt sich aus Vertreter\*innen unterschiedlicher Fachbereiche der Sparda-Bank BW zusammen. Die Vertreter\*innen treffen, über die in Kriterium 5 beschriebenen Tätigkeiten hinaus, die operativen Entscheidungen ihres jeweiligen Fachbereichs 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 2022 haben wir zum wiederholten Mal das genossenschaftliche Nachhaltigkeits-Cockpit durchgeführt und planen es erneut im Jahr 2023. Die externe Überprüfung durch unabhängige Nachhaltigkeitsexpert\*innen ist mittlerweile ein Regelprozess in puncto Nachhaltigkeit. Im Jahr 2023 ist zudem die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse geplant. Diese dient der Überprüfung unserer strategischen Schwerpunkte. Darüber hinaus werden wir aus den Ergebnissen weitere Prozesse und Maßnahmen ableiten.

Bereits bestehende Prozesse und Regeln sind insbesondere der beim Leistungsindikator zu den Kriterien 5 bis 7 ausführlich beschriebene Verhaltenskodex, der Arbeitssicherheitsausschuss (s. auch unter Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16), das Beschwerdemanagement, das Ideenmanagement und die Grundsätze der Feedbackkultur (vgl. Kriterium 14). Weitere kamen im Berichtsjahr nicht hinzu und sind auch nicht geplant.

## 7. Kontrolle

Nachhaltigkeit ist in der Geschäftsstrategie verankert und wurde 2022 nochmals vertieft und erweitert. Aus den Erkenntnissen des Nachhaltigkeits-Cockpits von 2019, 2021 und 2022 hat das Nachhaltigkeitsgremium gemeinsam mit einem externen Beratungsunternehmen konkrete Maßnahmen erarbeitet, an deren Umsetzung in der Folge gearbeitet wurde und auch im neuen Geschäftsjahr 2023 gearbeitet wird. Dabei werden alle relevanten Handlungsfelder betrachtet. Das Nachhaltigkeits-Cockpit wird in Kriterium 1 detailliert beschrieben.

Folgende Leistungsindikatoren haben wir für das Geschäftsjahr 2022 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\*innen, 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 auch weiterhin jährlich geplanten Nachhaltigkeits-Cockpit einer Prüfung unterzogen.

### Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

#### Servicequalität

Hohe Servicequalität für Kund\*innen 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\*innen kommuniziert haben und regelmäßig nachhalten. Sie wirken nicht nur im Kontakt zu unseren Kund\*innen und Mitgliedern, sondern umfassen inhaltlich auch das Selbstverständnis für den Umgang mit den Kolleg\*innen. Die Servicestandards teilen sich in vier Bereiche auf: „Kommunikationsstandards“ (Telefonstandards, E-Mail-Standards, Briefstandards, Reklamationsstandards), „Erscheinungsbild“, „Aufmerksames Verhalten im Geschäftsalltag“ und „Selbstverständnis“. Durch diverse Maßnahmen, beispielsweise unser Beschwerde- und Qualitätsmanagement, arbeiten wir kontinuierlich an der Verbesserung der Qualität der Kundenbeziehungen. Parallel dazu stärken unsere internen Projekte zur Förderung der Unternehmenskultur (zum Beispiel Aktionen der Sparda Community oder Projekte wie „Kommunikation im Wandel“ oder „New Work Explorer“) die Gemeinschaft der Mitarbeiter\*innen.

#### 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 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 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:

- Kund\*innen, potenzielle Kund\*innen, Geschäftspartner\*innen
- Mitarbeiter\*innen
- 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 „Kund\*innen, potenzielle Kund\*innen, Geschäftspartner\*innen“ vor:

„Wir pflegen einen vertrauensvollen Umgang mit unseren Kund\*innen und Geschäftspartner\*innen. Unser Verhalten ist von Fairness, Freundlichkeit, Kompetenz, Transparenz und Respekt geprägt. Bei der Betreuung und Beratung unserer Kund\*innen und Mitglieder stehen ihre Interessen im Vordergrund. Wir lassen uns von den Bedürfnissen unserer Kund\*innen leiten. Wir beachten die gesetzlichen Anforderungen, die den Umgang mit Interessenkonflikten zum Schutz unserer Kund\*innen regeln. Dementsprechend hat die Bank die dafür erforderlichen Maßnahmen ergriffen, um Interessenkonflikte, sei es zwischen unseren Mitarbeiter\*innen sowie zwischen unseren Kund\*innen und Mitarbeiter\*innen, 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\*innen der Sparda-Bank BW ist konzeptionell in den Grundsätzen zu den Vergütungssystemen der Sparda-Bank BW 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/der Mitarbeiterin. Zusätzlich werden positions- und leistungsbezogene fixe Zulagen gewährt. Eine direkte Beteiligung der Mitarbeiter\*innen an Provisionszahlungen der Kooperationspartner\*innen 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 Prozent des Bruttoeinkommens. Dadurch werden negative Anreize und signifikante Abhängigkeiten von der variablen Vergütung für die Mitarbeiter\*innen vermieden. Nachdem Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen Teil der Unternehmensstrategie sind, finden sich diese indirekt auch in den zu erreichenden Zielen und zu erfüllenden Maßnahmen wieder – und somit zumindest indirekt auch im variablen Vergütungssystem. 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 BW ist eine Bank für die Menschen in der Region mit dem Ziel der Förderung ihrer Mitglieder. Die Vergütung unserer Mitarbeiter\*innen 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\*innen. Anreize zum Eingehen unerwünschter Risiken werden vermieden. Unsere Mitarbeiter\*innen erhalten keine direkten Zuwendungen von unseren Kooperationspartner\*innen. Die Basis für die Vergütung unserer Mitarbeiter\*innen sind die tariflichen Regelungen in der Gruppe der Sparda-Banken. Zusätzlich zur tariflichen Sonderzahlung kann unseren Mitarbeiter\*innen 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 Mitarbeiter\*innen, aktiv bei der Erreichung unserer strategischen Ziele mitzuwirken. Um die Mitarbeiter\*innen zu motivieren, im Sinne unserer Kund\*innen zu handeln, enthält die variable Erfolgsbeteiligung keine Fehlanreize. Unser Vergütungssystem unterstützt unsere Mitarbeiter\*innen beim Erreichen der qualitativen Unternehmensziele, wie zum Beispiel 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 eine Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit. Die Vergütungssysteme der Sparda-Bank BW orientieren sich am langfristigen Erfolg der Bank. Die Bank ist tarifgebunden, und die Mitarbeiter\*innen werden nach dem zwischen den Sparda-Banken und der ver.di/EVG ausgehandelten Tarifvertrag vergütet. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bemisst sich nach dem zugrunde liegenden Dienstvertrag und entspricht der Institutsvergütungsverordnung mit jährlicher Überprüfung.

Die Sparda-Bank BW macht aus wettbewerblichen Gründen zu individuellen Vergütungsfragen keine darüber hinausgehenden Aussagen.

Die Sparda-Bank BW erhebt diesen Indikator aus wettbewerblichen Gründen nicht. Sie beschäftigt nur Mitarbeiter\*innen im Inland. Die Vergütungsparameter werden unter Berücksichtigung der Institutsvergütungsverordnung regelmäßig auf ihre Angemessenheit überprüft und entsprechen den Vorgaben des Tarifvertrags.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

### Identifizierung:

Unsere relevanten Anspruchsgruppen haben wir einerseits aus den genossenschaftlichen Strukturen (Mitgliederförderung) und andererseits aus der Verankerung in der Region sowie unserer Stiftungstätigkeit identifiziert. Da wir kein Firmenkundengeschäft betreiben, umfasst die Anspruchsgruppe „Kund\*innen“ überwiegend Privatkund\*innen. Etwa 75 Prozent unserer Kund\*innen sind Mitglieder unserer Genossenschaft. Für die Sparda-Bank BW gelten daher folgende Anspruchsgruppen als relevant: Mitglieder beziehungsweise deren gewählte Vertreter\*innen für die Vertreterversammlung, Aufsichtsrat, Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen, Kooperationspartner\*innen und Vermittler\*innen, Lieferant\*innen sowie Non-Profit-Organisationen.

### Austausch:

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

Als in Baden-Württemberg verankertes Kreditinstitut pflegen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Kund\*innen und Mitgliedern, den gesellschaftlichen Institutionen, unseren Partner\*innen und den Bürger\*innen. Der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen trägt dazu bei, unser Produkt- und Leistungsangebot kontinuierlich weiterzuentwickeln.

### Maßnahmen 2022:

Im Sinne der Agenda 2030 hat sich in Stuttgart das Bündnis „mEin Stuttgart – mEine Welt“ gegründet. Das Bündnis hat 40 Mitglieder, unter anderem die Landeshauptstadt Stuttgart, das Welthaus Stuttgart, die DGNV oder die GLS-Bank. Das Bündnis ist überzeugt, dass es für eine wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltige Entwicklung zusätzliche Anstrengungen und starke Partnerschaften von Politik, Verwaltung, Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft bedarf – lokal und global. Gemeinsam mit den Kooperationspartner\*innen ist es Ziel des Bündnisses, mit vielfältigen Aktivitäten über die Agenda 2030 zu informieren, neue Projekte zu entwickeln und für die Umsetzung der SDGs zu mobilisieren. Dazu gehören auch folgende Ziele:

- Globale Verantwortung auf lokaler Ebene übernehmen
- Gemeinsam die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele voranbringen
- Information und Bewusstseinsbildung betreiben
- Dialogräume zwischen unterschiedlichen Akteur\*innen schaffen
- Mobilisieren und konkrete Maßnahmen durchführen
- Lokale und internationale Vernetzung

2022 hat die Sparda-Bank BW das Forum zum nachhaltigen Bauen und Wohnen des Bündnisses über die Stiftung Umwelt und Natur gefördert. 2023 möchte sich die Sparda-Bank BW noch aktiver einbringen und als Teil des Bündnisses die eben genannten Ziele weiter unterstützen.

Ebenfalls 2022 haben erste Gespräche mit dem Basketball-Bundesligisten, den MHP Riesen aus Ludwigsburg, stattgefunden. Gemeinsam mit den Nachhaltigkeitsmanager\*innen von MHP, der Stadt Ludwigsburg, den Stadtwerken Ludwigsburg und dem Management der MHP Riesen wurde über das Nachhaltigkeitsverständnis und über konkrete Ansatzpunkte zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsperformance diskutiert. Auch hier soll der Austausch 2023 intensiviert werden.

Gleichfalls Ende 2022 fand ein erstes Treffen mit der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) statt. Auch hier wird eine engere Kooperation für 2023 angestrebt. Ziel der Zusammenarbeit ist, die Kund\*innen bedarfsgerecht mit unabhängigen Informationen zum nachhaltigen Bauen (Heizung, Strom- und Wasserversorgung, Dämmung etc.) zu versorgen. Darüber hinaus sollen die Baufinanzierungsberater\*innen der Sparda-Bank BW noch mehr in Sachen Nachhaltigkeit geschult werden, um ihre Kund\*innen besser zu verantwortungsvollem Investieren beraten zu können.

Auch intern wird die Sparda-Bank BW den Austausch und die Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit fördern. Ende 2022 wurde beispielsweise bereits im Intranet auf die Nachhaltigkeitsbewertung auf Basis des Cockpits hingewiesen. Informationen zur Nachhaltigkeit sollen ab 2023 in einer eigenen Rubrik regelmäßig im Intranet zu finden sein. Darüber hinaus wird das Thema „Nachhaltigkeit bei der Sparda-Bank BW“ Bestandteil des Jahres- und Vertriebsauftakts 2023 sein – auf diese Weise sorgen wir für eine größere Sichtbarkeit des Themas sowie der handelnden Personen und bieten gleichzeitig die Chance der direkten Ansprache.

Im digitalen Vertreterdialog gibt es seit Oktober 2022 einen festen Programmpunkt zur Nachhaltigkeit. Die Nachhaltigkeitsperformance, geplante Maßnahmen und Ziele sind folglich fester Bestandteil im Dialog mit unseren Mitgliedern.

Ausblick:

Für 2023 stehen weitere Vernetzungsthemen an, zum Beispiel mit der Initiative „mEin Stuttgart – mEine Welt“ oder der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen. Des Weiteren wollen wir unsere Kontakte nutzen, um gemeinnützige Organisationen zusammenzubringen. Beispielsweise haben wir Partner\*innen aus den diversen Stiftungen, die sich um die Förderung von Kindergartenkindern bemühen, an einen Tisch gebracht, um eventuelle Gemeinsamkeiten zu entdecken, die im weiteren Verlauf zu gemeinsamen Aktionen führen können. Wir sind an dieser Stelle der Initiator und bieten die Plattform zum formlosen Austausch.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Aus dem Dialog mit unseren Anspruchsgruppen sind folgende Themen hervorgegangen:

### KlimaKredit

Aus der Mitarbeiterschaft kam die Idee, einen speziellen Klimakredit für die Installation von Photovoltaikanlagen, Speicher und Wallboxen zu initiieren. Die Realisierung erfolgte Anfang 2022. Das ESG-Projekt zur nachhaltigen Bewertung des Kreditbestands führte zu einer Optimierung des bestehenden KlimaKredits und zu einer Erweiterung des Angebots, sodass die Produktpalette im November um den KlimaKreditPlus ergänzt wurde, der weitere Gebäudeenergieeffizienz-Maßnahmen unterstützt und fördert.

### Klimabuch „Machste dreckig – Machste sauber: Die Klimalösung“

Auf Anregung einer Mitarbeiterin hin wurde von uns dieses Buch ermöglicht und vorfinanziert. Es ist nach „Kleine Gase – Große Wirkung: Der Klimawandel“ das zweite Buch der beiden Autoren David Nelles und Christian Serrer. Darin wird verständlich und mit zahlreichen anschaulichen Grafiken eine Vielzahl an konkreten Maßnahmen aufgezeigt, mit denen wir es schaffen können, die globale Erwärmung auf unter zwei Grad zu begrenzen. Damit wollen wir nicht nur auf die drängende Problematik aufmerksam machen, sondern vor allem konkrete Lösungsansätze aufzeigen. Mit vielfältigen Maßnahmen sorgen wir dafür, dass diese in unseren Kundenkreisen bekannt werden. Beispielsweise erhielten alle Vertreter\*innen auf der Vertreterversammlung ein Exemplar. Um das Thema darüber hinaus publik zu machen, hat sich die Sparda-Bank BW 2022 auch an der Nachhaltigkeitswoche von RegioTV beteiligt und dabei das SpardaWelt Eventcenter zur Verfügung gestellt. Hier konnten die beiden Klimabuchautoren ihre Botschaften einem breiteren Publikum zukommen lassen. Im Anschluss fand eine spannende Podiumsdiskussion mit Dr. Anna Braune, Leiterin der Forschungsabteilung der DGNB, dem Comedian Christoph Sonntag und Martin Hettich, Vorstandsvorsitzender der Sparda-Bank BW, statt.

### Baumpflanzungen

Aus dem Austausch mit anderen Sparda-Banken und unserem Kooperationspartner, dem Landesverband der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald (SDW), ist beispielsweise die Idee der Pflanzung eines Baumes für jede\*n Mitarbeiter\*in der Sparda-Bank BW entstanden, die 2017 umgesetzt wurde. Seit 2018 pflanzt die Sparda-Bank BW für jede Neueröffnung eines Girokontos einen Baum. Darüber hinaus unterstützt die Stiftung Umwelt und Natur jährlich zusätzliche Baumpflanzaktionen. Allein im Jahr 2022 wurden somit 60.000 Bäume neu gepflanzt. Insgesamt konnten in den vergangenen Jahren knapp 200.000 Bäume gepflanzt werden. Damit machen wir unseren Kund\*innen schon bei Aufnahme der Geschäftsverbindung die Bedeutung ökologischer Aspekte deutlich. Die Pflanzungen finden ausschließlich durch die Schutzgemeinschaft Deutscher Wald in Zusammenarbeit mit der Landesforstdirektion statt. Diese sind sowohl für Aufforstung, Qualität und Entwicklung des Waldes zuständig. 2022 wurden nicht nur Mittel zur Pflanzung der Bäume zur Verfügung gestellt, sondern auch Mittel für die nachhaltige Pflege der Bäume bereitgestellt.



### SpardaSurfSafe

Die Initiative SpardaSurfSafe BW hat sich zum Ziel gesetzt, Eltern und Schüler\*innen 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 BW, das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg, der Verein Sicherheit im Internet e.V. sowie das Landesmedienzentrum Baden-Württemberg. IT-Sicherheitsexpert\*innen der Firma 8com verdeutlichen den Schüler\*innen in Baden-Württemberg anschaulich, welchen Gefahren sie im Netz ausgesetzt sind. Gleichzeitig wird sowohl Eltern, Lehrer\*innen als auch Schüler\*innen das entsprechende Wissen vermittelt, um sich vor den Gefahren des Internets zu schützen. Die Expert\*innen verdeutlichen den Schüler\*innen 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, Lehrer\*innen und Eltern dank unserer Stiftung Bildung und Soziales kostenlos zur Verfügung gestellt.

### Seminare SilverSurfer

2021 haben wir die ersten SilverSurfer-Seminare angeboten, um insbesondere ältere Menschen mit der digitalen Technik, der Sicherheit im Internet und dem sicheren digitalen Banking vertraut zu machen. Diese Seminarreihe wurde im Jahr 2022 auf ganz Baden-Württemberg ausgeweitet und hat sich großer Beliebtheit und Nachfrage erfreut.

### Kommunikation und Kooperation

Die Kooperation mit dem World Wide Fund For Nature (WWF) Deutschland für einen bewussten Umgang mit der Natur setzten wir auch 2022 fort. Ziel ist 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 2022 für 1.500 Jahreszeitenentdecker-Sets im Wert von je 130 Euro bewerben. Diese Aktion stieß auf sehr großes Interesse. Für das Jahr 2023 planen wir die Weiterführung dieser Aktion.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

### Produktinnovationen

Aufgrund unseres Geschäftsmodells liegen unsere wesentlichen ökologischen Auswirkungen im Geschäft mit privaten Kund\*innen 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\*innen unserer Region in jedem Lebensabschnitt gut versorgt sind.

Unsere Produkte richten sich nach den Bedürfnissen unserer Kund\*innen. Neue Produkte unterliegen strengen Qualitätskontrollen und Testdurchläufen, bevor wir diese den Kund\*innen anbieten. Wir tauschen uns mit anderen Sparda-Banken und unserem Verband zu Best-Practice-Beispielen aus und verbessern so unsere Kundenzufriedenheit. Gemeinsam mit innovativen Partner\*innen versuchen wir kontinuierlich das digitale Erlebnis der Sparda-Bank BW zu verbessern. Dies erleichtert unseren Kund\*innen 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 Kund\*innen ihre Kontoauszüge rechtssicher ablegen können. Durch unsere kontinuierliche Verbesserungskultur binden wir unsere Mitarbeiter\*innen hierbei stets mit ein. Im Jahr 2022 haben wir im Kreditneugeschäft über 256 Vorgänge insgesamt 29 Millionen Euro Fördermittel an die KfW vermittelt – aufgrund der politischen Rahmenbedingungen und der Unterbrechung der KfW-Förderung ein deutlicher Rückgang zum Vorjahr.

Zum Thema Baufinanzierung haben wir ein Projekt mit dem Ziel gestartet, ein nachhaltiges Kreditprodukt zu generieren, das mit langlaufenden Einlagenprodukten zu einem eigenen Kreislauf verknüpft und mit besonderen Konditionen ausgestattet werden sollte. Dazu führten wir eine Marktbefragung durch, die ergab, dass es momentan dafür keinen Bedarf gibt, sodass wir uns stattdessen für ein anderes Produkt entschieden haben. So führten wir im November 2022 die ersten nachhaltigen Kreditprodukte ohne Einlage ein:

- KlimaKredit (ohne Grundpfandrechtl. Besicherung) bis 50.000 Euro Darlehenssumme
- KlimaKreditPlus Neubau mit einem Nachhaltigkeitsrabatt von 0,1 Prozent für Energieeffizienzklasse A und A+ (bis 50 kWh/m<sup>2</sup> im Jahr)
- KlimaKreditPlus Energieeffizientes Sanieren mit einem Nachhaltigkeitsrabatt von 0,2 Prozent für Energieeffizienzklasse B (< 75 kWh/m<sup>2</sup> im Jahr) und einer zwölfmonatigen zinsfreien Bereitstellung

### Innovationsprozesse

Die Mitarbeiter\*innen des „Förderwegs“ – eine Weiterbildungsmaßnahme für Mitarbeiter\*innen, 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. Die Projektgruppe „New Work Explorer“ hat dementsprechend 2022 an der Entwicklung eines Workshops gearbeitet, mit dem alle Abteilungen dazu animiert werden, über die Kultur in ihrem Team zu sprechen. Die Workshops starteten im ersten Quartal 2023.

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

Neben der Postboxnutzung, um Papier für die Kontoauszüge zu sparen, bieten wir unseren Kund\*innen Videoberatung an. Über das im Jahr 2018 eingeführte System „MeinInvest“ können sich Kund\*innen online über unsere Anlageangebote informieren und diese direkt abschließen. Auch das Girokonto kann fallabschließend online eröffnet und unsere Kund\*innen können per Video beraten werden. Das spart unnötige Anfahrtswege mit dem Auto und damit CO<sub>2</sub>-Emissionen. Eine große Anzahl unseres Kundenmagazins wird digital verschickt. Dadurch können seit 2019 jährlich über 80 Prozent des Papierverbrauchs eingespart werden.

Hohe Nachfrage nach nachhaltigen Anlagelösungen

Produkte und Dienstleistungen der Sparda-Bank BW 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 Bauherr\*innen von herausragender Bedeutung ist.

Im Februar 2022 haben wir die fondsgebundene Rentenversicherung DUO Invest eingeführt, die ausschließlich in nachhaltige Fonds und ETFs investiert. Der Absatz beläuft sich bereits auf über 50 Prozent des Gesamtumsatzes und liegt bei 26 Millionen Euro.

Eine direkte, quantifizierbare Messung der ökologischen Auswirkungen unserer Produkte, zum Beispiel in Form eines CO<sub>2</sub>-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). Unser Change-Team setzte die Einführung unseres neuen Online-Bankings „TEO“ um. Die Umsetzung des BGH-Urteils zu den AGB-Änderungen erfolgte in agiler Form.

## **Leistungsindikatoren zu Kriterium 10**

Die Sparda-Bank BW 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 2022 haben wir erneut erhoben, welchen Anteil ausgewiesene Nachhaltigkeitsfonds am Gesamtumsatz aller Fonds erreichen. Der Anteil an nachhaltigen Fonds betrug über 40 Prozent (von 156 Millionen Neuanlagen). Grundsätzlich bemerken wir, dass die Nachfrage nach nachhaltigen Investments seit 2020 massiv zugenommen hat. So geht insbesondere das Neugeschäft überwiegend in nachhaltige Anlagen (Anteil vom Nettoabsatz ist seit 2020 von 30 auf 60 Prozent gestiegen). Auch im Bestand wächst der nachhaltige Anteil kontinuierlich, allerdings dauert es hier aufgrund der Masse an Anleger\*innen naturgemäß länger, bis sich die Quote des Neugeschäfts auch im Bestand niederschlägt. Unabhängig davon sehen wir uns mit unserem Portfolio gut aufgestellt, um die Nachfrage entsprechend decken zu können.



## Kriterien 11 – 13: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11 – 13 zu UMWELTBELANGEN

#### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

##### Wesentliche Verbräuche

Die Sparda-Bank BW 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 den Reiseverkehr der Mitarbeiter\*innen 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 in Kriterium 12 beschreiben, werden jährlich überprüft.

##### Optimierung und Erneuerung von technischen Anlagen und Gerätschaften

Um den Energieverbrauch zu reduzieren, werden sukzessive Maßnahmen ergriffen. Eine Maßnahme wird sein, sämtliche Filialstandorte auf die Durchführung eines hydraulischen Abgleichs hin zu prüfen, damit sichergestellt ist, dass alle Heizkörper jederzeit mit genau der richtigen Menge an Heizwasser versorgt werden. Dieses Verfahren kann zu deutlichen Energieeinsparungen führen. Zudem werden wir die Heizungspumpen in den Filialstandorten überprüfen und falls erforderlich gegen Hocheffizienzpumpen austauschen.

Weiter haben wir damit begonnen, die Beleuchtung in sämtlichen Filial- und SB-Filialstandorten zu prüfen. Noch vorhandene normale Leuchtmittel werden anschließend gegen LEDs ausgetauscht und die Nutzung von Dämmerungsschaltern und Bewegungsmeldern geprüft.

Die Mindest- und Höchstwerte für die Kühlungs- und Heizungsleistung wurden in unsere Räumlichkeiten im Rahmen der Sicherungsmaßnahmen des Energiesicherungsgesetzes (EnSiG) angepasst und optimiert.

Die Modernisierung der Heizungs- und Klimatechnik in unserer Hauptstelle in Stuttgart ist im Zeitplan, und 70 Prozent der Stockwerke wurden bereits umgerüstet. Somit kann das Projekt trotz Lieferengpässen wie geplant 2023 abgeschlossen und anschließend der hydraulische Abgleich durchgeführt werden.

In die Jahre gekommene Gerätschaften wie Mikrowellen, Kühlschränke werden unter anderem wegen ihrer Energiebilanz gegen neue energiesparende und umweltschonende Modelle ausgetauscht.

Wir haben Ende 2022 mit beratenden Firmen damit begonnen, für die Stuttgarter Hauptstelle die Machbarkeit einer Installation einer Photovoltaikanlage und einer Außenverschattung zu untersuchen. Ziel ist es, möglichst viel eigenen Strom durch den Einsatz der Anlage für unser Haupthaus zu generieren. Des Weiteren soll der Kühlaufwand im Sommer durch die Anbringung einer geeigneten Verschattung reduziert und somit zusätzliche Energie eingespart werden. Im Jahr 2023 sollen alle Firmengebäude im Eigentum der Bank hinsichtlich der Installationsmöglichkeit von PV-Anlagen untersucht werden.

#### Umstellung auf Wasserspender

Um Plastik- und Glasmüll zu vermeiden, haben wir im Jahr 2022 in der Zentrale am Stuttgarter Hauptbahnhof auf Wasserspender umgestellt. In unseren Filialen und anderen Standorten versorgen sich die Kolleg\*innen über die lokalen Getränkeshändler (ebenfalls auf Kosten der Sparda-Bank BW), sodass hier zumindest Transportwege eingespart werden.

#### 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 BW umfasst zwei Säulen: Maßnahmen im Geschäftsbetrieb und Maßnahmen im Kundengeschäft. Ziel ist es, im Langfristvergleich den Ressourcenverbrauch zu senken (Details zu den Verbräuchen und Veränderungen gegenüber dem Vorjahr s. Leistungsindikatoren zu Kriterien 11 und 12). Hierzu arbeiten wir weiter am Ausbau unserer Datenqualität, um perspektivisch einen Absenkpfad mit Zeitplan zu definieren. Wir überprüfen dieses qualitative Ziel jährlich im Rahmen einer Bewertung der Maßnahmen. Wir haben dieses im Jahr 2022 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. Die Anlagensteuerung unserer Anlage in der Hauptstelle wird derzeit überarbeitet.
- Weitere Reduzierungen des Stromverbrauchs werden durch den steigenden Einsatz von LED-Leuchtmitteln und die Reduzierung von elektronischen Geräten ermöglicht. Durch den Rückbau von 17 SB-Filialen 2022 (13 im Jahr 2021) hat sich der Stromverbrauch weiterhin verringert. Damit wurden Dienstfahrten und Reinigungsarbeiten obsolet. Unseren Kund\*innen ermöglichen wir im Gegenzug europaweit monatlich zwei kostenlose Geldauszahlungen an jedweden Automaten von Banken bzw. Sparkassen. Somit können unsere Kund\*innen sich ortsnahe mit Bargeld versorgen, wodurch wiederum Ressourcen durch vermiedene Mobilität eingespart werden. Der Austausch der Leuchtmittel zugunsten von LED und der Einsatz von Präsenzmeldern und Dämmerungsschaltern werden weiterhin fortgesetzt.

- In Bezug auf den Einsatz von Papierprodukten wird seit längerem darauf geachtet, Papier mit entsprechenden Zertifizierungen (EU-Umweltzeichen, FSC) einzusetzen und Lieferant\*innen 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 kooperiert die Sparda-Bank BW mit DB und VVS und kann ihren Mitarbeiter\*innen daher vergünstigte Konditionen anbieten. Sofern sich BahnCards amortisieren, werden diese von der Bank bezahlt. Aktuell haben 59 Mitarbeiter\*innen eine BahnCard. Weiterhin besitzen 156 Mitarbeiter\*innen ein VVS-Firmen-Ticket.
- Der Fahrzeugbestand der Sparda-Bank BW besteht bereits zu 65 Prozent aus Hybrid- bzw. E-Fahrzeugen. Die verbliebenen Benzin- bzw. Dieselfahrzeuge werden sukzessive ausgetauscht, die Mehrheit davon bereits im Jahr 2023.
- Die Sparda-Bank BW arbeitet seit 2017 mit dem Partner BusinessBike zusammen. Insgesamt 15 Kolleg\*innen haben 2022 das Fahrradleasing in Anspruch genommen. Das bedeutet, 15,1 Prozent (+5 Prozent im Vergleich zu 2021) der Kolleg\*innen sind überzeugte Nutzer\*innen des Zusatzangebots.

#### Maßnahmen im Kundengeschäft

Maßnahmen im Kundengeschäft sind: digitale Angebote wie die Postbox zur Papiereinsparung, das Angebot der Videoberatung, gezielte Ansprache von Förderkrediten zu energieeffizientem Bauen und Sanieren, Angebot nachhaltiger Investmentfonds und die Einführung der Sparda Debit Mastercard.

#### „Bäume pflanzen für neue Kund\*innen“ hat Signalwirkung

Auch im Jahr 2022 haben wir die Pflanzung eines Baumes für jede\*n neue\*n Girokund\*in umgesetzt. Darüber hinaus unterstützt die Stiftung Umwelt und Natur jährlich zusätzliche Baumpflanzaktionen. Allein im Jahr 2022 konnten somit 60.000 Bäume neu gepflanzt werden. 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 zum Beispiel zu unserer Baumpflanzaktion sehr viel positive Resonanz von Kund\*innen, aber auch von Neukund\*innen erhalten, und ich glaube, als Genossenschaftsbank passt das perfekt zu uns, weil wir so wieso nicht kurzfristige Erfolge und Erträge im Kopf haben, sondern Nachhaltigkeit.“

Anhand des strukturierten Nachhaltigkeits-Cockpits 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

2022 hatten wir folgenden Papierverbrauch:

Kategorie	Beschreibung	2021 (in Tonnen)	2022 (in Tonnen)	Abweichung 2022–2021
Nicht erneuerbare Materialien	Frischfaserpapier	43	88	105 %
Erneuerbare Materialien	Recyclingpapier	29	18	–38 %
<b>GRI 301 – 1: Gesamter Papierverbrauch</b>		<b>72</b>	<b>106</b>	<b>47 %</b>

Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich der Papierverbrauch um 47 Prozent. Dies resultiert zum einen aus der detaillierteren Erfassung unserer Verbräuche als auch aus dem BGH-Urteil zum AGB-Änderungsmodus.

Kategorie	Verbrauch in der jeweiligen Einheit 2021	Umrechnung in GJ 2021	Verbrauch in der jeweiligen Einheit 2022	Umrechnung in GJ 2022	Abweichung Umrechnung in GJ 2022–2021
<b>a. Gesamter Verbrauch an Kraftstoffen innerhalb des Unternehmens aus nicht erneuerbaren Quellen</b>					
Erdgas in kWh (Brennstoff für Heizungen)	1.173.118	4.223	1.148.650	4.135	–2,1 %
Benzin aus Fahrzeugen in km	257.913	639	296.538	734	13,0 %
Diesel aus Fahrzeugen in km	145.635	354	160.868	391	9,4 %
<b>c. I. Stromverbrauch</b>					
Strom aus Speicherwasser- kraftwerken	969.860	3.491	879.532	3.166	–9,3 %
Strom aus Windkraftwerken	969.860	3.491	879.532	3.166	–9,3 %
Strom aus Biomassekraftwerken	969.860	3.491	879.532	3.166	–9,3 %
<b>c. II. Heizenergieverbrauch</b>					
Fernwärme mit Standardmix – Deutschland	1.474.908	5.310	1.633.987	5.882	10,8 %
<b>Disclosure – 302-1: Gesamter Energieverbrauch</b>	<b>nicht addierbar</b>	<b>21.000</b>	<b>nicht addierbar</b>	<b>20.640</b>	<b>–1,7 %</b>

Der Energieverbrauch konnte 2022 im Vorjahresvergleich von 21.000 auf 20.640 GJ, also um knapp zwei Prozent, reduziert werden. Dass die Reduktion nicht deutlicher ausfiel, ist unter anderem auf eine Umstellung auf Normalbetrieb nach der Pandemie zurückzuführen.



Quelle	2021 (in m <sup>3</sup> )	2022 (in m <sup>3</sup> )	Abweichung 2022–2021
Trinkwasser	6.566	4.854	–26 %
<b>Total Disclosure – 303-1: Wasserentnahme</b>	<b>6.566</b>	<b>4.854</b>	<b>–26 %</b>

Derzeit werden nur die Entsorgungsmengen für die Abfallkategorie Papier erfasst. 2022 fielen 84 Tonnen Altpapier an, sechs Prozent mehr als im Vorjahr.

### 13. Klimarelevante Emissionen

Die klimarelevanten Emissionen der Sparda-Bank BW stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Energieverbrauch in den Filial- und 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 verringern sich damit auch die Emissionswerte, die bei der Stromerzeugung unseres Energieversorgers entstehen.

Nach „GoO Grünstrom“ zertifizierten Ökostrom beziehen wir über die Stadtwerke Karlsruhe.

Die Erfassung der Gesamtverbrauchsdaten für das gesamte Unternehmen erfolgte mithilfe des VfU-Umwelttools.

Unsere THG-Emissionen haben sich 2022 im Vergleich zu 2021 von 1.064 Tonnen um rund 25 Prozent auf 1.333 CO<sub>2</sub>-Äquivalente erhöht. Dies liegt insbesondere daran, dass weitere Verbrauchsdaten erfasst wurden (wie die unserer Hybridfahrzeuge, Papiermengen) und das VfU-Tool seine Emissionsfaktoren aktualisiert hat (zum Beispiel bei Fernwärme). Darüber hinaus schlagen die „Nach-Corona-Effekte“ zu Buche: Geschäftstermine, Weiterbildungen und ganz allgemein Veranstaltungen finden wieder statt, sodass auch Emissionen aus Reiseaktivitäten hinzukommen, die aufgrund der Corona-Vorgaben digital oder gar nicht stattgefunden haben. Bislang wurde kein quantitatives Ziel (mit Mengen- oder Zeitbezug) vereinbart, da aktuell weiter an der Verbesserung der Datengrundlage gearbeitet wird. Dies ist perspektivisch geplant.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Kategorie	2021 Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	2022 Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	Abweichung 2022–2021
<b>A) Brennstoffe</b>			
Erdgas	233	228	–2,3 %
<b>B) Treibstoffe</b>			
Benzin	50	98	95,2 %
Diesel	27	29	8,6 %
<b>Total Disclosure – 305-1: Direkte (Scope 1) THG-Emissionen</b>	<b>309</b>	<b>355</b>	<b>15 %</b>
Kategorie	2021 Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	2022 Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	Abweichung 2022–2021
A) Aus Stromverbrauch – Location Based	1.242	1.097	–11,7 %
A) Aus Stromverbrauch – Market Based	10	9	–10 %
B) Aus Fernwärme	211	360	70,6 %
C) Aus Elektromobilität	–	–	–
<b>Total Disclosure – 305-2: Anteil indirekter THG-Emissionen (Scope 2 Location Based)</b>	<b>1.453</b>	<b>1457</b>	<b>0,28 %</b>
<b>Total Disclosure – 305-2: Anteil indirekter THG-Emissionen (Scope 2 Market Based)</b>	<b>221</b>	<b>360</b>	<b>70,6 %</b>
Kategorie	2021 Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	2022 Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	Abweichung 2022–2021
Strom	87	62	–28 %
Heizung	168	162	–3 %
Verkehr	237	297	25 %
Papier	39	94	140 %
Wasser	4	3	25 %
Abfall	–	–	–
<b>Total Disclosure – 305-3: Andere indirekte (Scope 3) THG-Emissionen</b>	<b>535</b>	<b>618</b>	<b>16 %</b>

Unsere THG-Emissionen haben sich 2022 im Vergleich zu 2021 von 1.064 Tonnen um rund 25 Prozent auf 1.333 CO<sub>2</sub>-Äquivalente erhöht. Dies liegt insbesondere daran, dass weitere Verbrauchsdaten erfasst wurden (wie die unserer Hybridfahrzeuge, Papiermengen) und das VfU-Tool seine Emissionsfaktoren aktualisiert hat (zum Beispiel bei Fernwärme). Ebenso spielen die „Nach-Corona-Effekte“ eine Rolle, da Veranstaltungen (Seminare, Geschäftstermine, Aktionen) wieder stattgefunden haben und entsprechende Reiseaktivitäten zur Folge hatten. Gleichzeitig arbeiten wieder mehr Menschen vor Ort, sodass hier ein gesteigerter Energieverbrauch zu verzeichnen ist.

## EU-Taxonomie

Gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung [EU] Nr. 2020/852) sind für das Berichtsjahr 2022 folgende verpflichtende, quantitative Indikatoren zu berichten:

<b>Kennziffern</b>	<b>Anteil an Gesamtaktiva [%]</b>
Gesamtaktiva	100 %
<b>davon taxonomiefähig</b>	<b>67,83 %</b>
<b>davon nicht taxonomiefähig</b>	<b>32,17 %</b>
Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Organisationen	1,97 %
Derivate	0 %
Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	0,68 %
kurzfristige Interbankenkredite	10,63 %
zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte	0 %

### 1. Hintergrundinformationen zur Untermauerung der quantitativen Indikatoren, einschließlich des Umfangs der für den KPI erfassten Vermögenswerte und Tätigkeiten, Informationen über Datenquellen und Beschränkungen

Im Hinblick auf die in der Tabelle dargestellten Werte weisen wir auf folgende Aspekte hin:

- Wir beschreiben im Folgenden, wie die einzelnen Tabellenzeilen zu interpretieren sind und wie wir die einzelnen Werte ermittelt haben. Hierbei halten wir uns sowohl an die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission („Delegierte Verordnung vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung [EU] 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung des Inhalts und der Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode, anhand deren die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist“), [die am 10. Dezember 2021 im EU-Amtsblatt veröffentlicht wurde und] [die Berichtspflichten nach Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung ([EU] 2020/852) ergänzt und konkretisiert] als auch an die ergänzend durch die EU-Kommission [am 20. Dezember 2021/2. Februar 2022 veröffentlichten] FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.
- Die Position „Gesamtaktiva“ haben wir von gemeldeten FINREP-Werten zum 31.12.2022 ermittelt. Sie setzt sich zusammen aus der Summe der Vermögenswerte (gem. F 01.01) sowie den Wertänderungen (gem. F 18.00).

- Für die aktuelle Berichtsperiode sind noch keine Informationen von Unternehmen hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit öffentlich zugänglich. Ebenso dürfen keine Schätzungen bei den Pflichtangaben gemäß Artikel 8 der TaxonomieVO verwendet werden. Dieser Umstand führt dazu, dass nur eingeschränkte Pflichtangaben nach Artikel 8 TaxonomieVO für das Berichtsjahr 2022 möglich sind. Wir weisen nur Pflichtangaben aus.
- Wir definieren die „nicht taxonomiefähigen“ Positionen als Differenz aus den Positionen „Gesamtaktiva“ und „davon taxonomiefähig“.
- Taxonomiefähig sind aktuell nur Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind. Dieser Wert entspricht dem im Rahmen des Finanzreportings (FINREP, F 18.00) gemeldeten Wert. Außerdem sind in dieser Position Spezialfinanzierungen aus den individuell ermittelten CSR-berichts-pflichtigen Unternehmen, bei denen der Finanzierungszweck bekannt ist und eindeutig einer Tätigkeitsbeschreibung zugeordnet werden konnte, enthalten.
- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Staaten, Landes-, Bezirksregierungen, Zentralbanken und supra-nationalen Organisationen“ werden Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationale Emittenten ausgewiesen.
- Wir haben uns bei der Darstellung in der Tabelle für eine getrennte Darstellung nach „Handelsbestand“ und der „täglich kündbaren Interbankenkredite“ entschieden, analog zur ebenfalls getrennten Darstellungsweise „Derivate“ von den „Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationale Emittenten“. Die Position „davon kurzfristige Interbankenkredite“ zeigt die täglich fälligen Forderungen an Kreditinstitute.
- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Infor-mationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind“, sind Unternehmen zu zeigen, die unterhalb der Kriterien der Berichtspflichten nach Artikel 19a oder Artikel 29a Bilanzrichtlinie liegen und somit nicht berichtspflichtig sind. Dies können beispielsweise KMU sein. Risikopositionen gegenüber Unternehmen, deren Berichtspflichten nach Artikel 19a oder Artikel 29a Bilanzrichtlinie wir bisher ermittelt haben, haben wir nach erfolgter (individueller) Prüfung hier ausgewiesen.

## **2. Beschreibung der Einhaltung der Verordnung (EU) 2020/852 in der Geschäftsstrategie des Finanzunternehmens, bei den Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kund\*innen und Gegenparteien**

Für unsere Bank hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Bedeutung. Daher wurde es im Jahr 2018 als wichtiger Bestandteil noch stärker in unserer Geschäftsstrategie verankert. Zudem ist es ein wichtiger Bestandteil unseres Produktgestaltungsprozesses und unserer Zusammenarbeit mit Kund\*innen und Gegenparteien. Die durch die Taxonomie-Verordnung festgelegte Nachhaltigkeitsdefinition bietet hierfür den Rahmen.

## 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 übergeordnete und dauerhafte Ziel ausgerichtet, die Arbeitnehmerbelange stets einzuhalten. Es wird als Managementkonzept jährlich unter Einbindung des Vorstands überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Weitere quantitative Ziele haben wir in diesem Bereich derzeit nicht definiert. Unser Konzept zur Umsetzung der Arbeitnehmerrechte basiert auf den folgenden Kernpunkten:

- Die Sparda-Bank BW 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 BW werden die in Deutschland geltenden Arbeits- und Sozialstandards und Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten. Entsprechend den 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 arbeiten wir in mehreren Projektgruppen hierarchieübergreifend an der Weiterentwicklung unserer Konzepte:

- Förderung und Weiterentwicklung der mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur
- Beteiligung an den EXP Experience Days. Gemeinsam mit den anderen Sparda-Banken und dem Verband der Sparda-Banken beschäftigen wir uns mit der Zukunft unseres beruflichen Handelns. Nach einer mehrtägigen Kick-off-Veranstaltung in Berlin arbeiten Arbeitsgruppen aller Sparda-Banken gemeinsam an den Themen: Technologie, Transformation, Talent, Teilhabe und Toleranz.
- Beteiligung der Mitarbeiter\*innen an Personalentwicklungsprozessen
- Ideenmanagement
- Agile Arbeitsgruppen mit crossfunktionaler Besetzung



### Great Place to Work®

Im Oktober 2022 hat die Bank als Weiterentwicklung der bisherigen Mitarbeiterbefragungen gemeinsam mit anderen Sparda-Banken an „Great Place to Work“ teilgenommen. Im Wesentlichen war dabei eine Verbesserung der Ergebnisse im Vergleich zu den früheren Umfragen zu verzeichnen. Konkret werden relevante Themen aus der Befragung in unseren agilen Mitarbeiterteams aufgegriffen, um eine Verstetigung des Aufwärtstrends bei der Mitarbeiterbefragung sicherzustellen.

### Projektgruppen Zukunftsgestalter

Alle Mitarbeiter\*innen haben die Möglichkeit, in agilen Projektgruppen aktuelle und zukünftige Themen der Sparda-Bank BW mitzugestalten. Diese Projektteams wurden explizit aus Mitarbeiter\*innen 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
- New Work Explorer zur Messung bzw. Verbesserung der Unternehmenskultur

### Weitere Themen

Über unser Vorschlagswesen (KVP) ist die Beteiligung der Mitarbeiter\*innen am Nachhaltigkeitsmanagement sichergestellt.

Maßgebliches Instrument zur Umsetzung ist unser interner Leitfaden „Servicestandards für uns alle“, den wir in einem Förderweg mit den Mitarbeiter\*innen 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 bis 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, so auch im Berichtsjahr. 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 BW 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, das heißt deren immaterielle und materielle Gleichstellung, ist für die Bank eine Selbstverständlichkeit. Auch die strikte Beachtung des Tarifvertrags der Sparda-Banken und die unbedingte Wahrung der betrieblichen Mitbestimmung garantieren die Gleichbehandlung. Dies verdeutlicht auch das Konzept für die Rückkehr von Mitarbeiter\*innen aus der Elternzeit. Jede\*r der Rückkehrwilligen erhält ein Angebot der Sparda-Bank BW für eine Rückkehr. Dies sowohl in Voll- als auch in Teilzeit, da der überwiegende Teil der Mitarbeiterinnen (in seltenen Fällen auch Mitarbeiter) den Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung hat. Das Rückkehrkonzept richtet sich auch an Kolleg\*innen in Führungspositionen, um auch hinsichtlich einer Führungskarriere weitestmöglich Chancengleichheit herzustellen. Arbeitnehmerbelange sowie die Gleichbehandlung von Geschlechtern 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\*innen bis zur Einschulung der Kinder.

Die Sparda-Bank BW hat eine Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für Beschwerden der Beschäftigten, falls ihnen im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der körperlichen und geistigen Fähigkeiten, des Alters oder der sexuellen Identität Benachteiligungen widerfahren sollten (§§ 1, 13 AGG). Im Jahr 2022 sind keine Beschwerden über Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bekannt geworden. Darüber hinaus haben die Beschäftigten unserer Bank die Möglichkeit, sich jederzeit an ihren Betriebsrat, ihre Schwerbehinderten-, Jugend- oder Auszubildendenvertretung zu wenden.

### 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\*innen intensiv therapeutisch betreut und auch nach dem Vorfall weiter mit helfenden Maßnahmen begleitet.

Darüber hinaus sichern die Vorgaben des Tarifvertrags sowie die umfassenden freiwilligen Gesundheitsmaßnahmen der Bank das Wohlergehen der Mitarbeiter\*innen. Bei der Gesundheitsvorsorge, in deren Genuss alle Mitarbeiter\*innen gleichermaßen kommen, macht schon allein die Vielzahl der Angebote die hohe Bedeutung deutlich: Betriebsarzt, Gruppenunfallversicherung, ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit. Der PME-Familienservice hat ein breit gefächertes Angebot für die Mitarbeiter\*innen der Bank, das Unterstützung in allen Lebenslagen bietet. Kostenlos erhalten Mitarbeiter\*innen Beratung und praktische Unterstützung bei der Kinderbetreuung und in den Themenfeldern Homecare-Eldercare und Lebenslagencoaching. Rund um die Uhr ist für den Erstkontakt eine Hotline geschaltet, sodass die Mitarbeiter\*innen der Sparda-Bank BW sehr schnell konkrete Hilfe erfahren. Die Arbeitsplätze in der Bank werden systematisch auf medizinische und ergonomische Optimierung hin evaluiert und gegebenenfalls angepasst.

#### Weiterer Ausbau des Gesundheitsmanagements 2022

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\*innen proaktiv im Unternehmen zu gestalten. Im Mittelpunkt der Veranstaltungen des Jahres 2022 stand das Thema „Stress“ sowie diverse Screening-Maßnahmen. Dabei werden wir aktiv vom medizinischen Fachpersonal unseres Kooperationspartners Barmer Krankenversicherung unterstützt. Die Bestandteile des Konzepts sind:

- Gesundheitstage in Kooperation mit Gesundheitsexpert\*innen (trotz Corona weiter ausgebaut)
- Zusätzliche unterjährige Aktionen mit Beratungen zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen
- Gesunder Start ins Berufsleben für unsere Auszubildenden
- Gezielte Informationen und Gesundheitstipps für unsere Mitarbeiter\*innen
- Führungskräfteentwicklung in Bezug auf das Thema Mitarbeitergesundheit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement im Alltag leben und ausbauen

Zur Unterstützung der oben genannten Maßnahmen wird auch im Jahr 2023 die Barmer Krankenkasse als Kooperationspartner zur Verfügung stehen. Weitere Unterstützung bei Gesundheitsveranstaltungen bieten uns die Stiftungsfamilie BSW & EWH sowie VDES.

Ziel ist es, alle vorstehend genannten Aspekte der Chancengerechtigkeit ganzjährig zu fördern. Dieses Ziel haben wir auch 2022 erreicht. Die Einhaltung wird jährlich überprüft. Eine weitere Aufsplittung in Teilziele erfolgte nicht.

## 16. Qualifizierung

### Personalentwicklung und Veränderungsmanagement

Für Veränderungsprozesse bei der Sparda-Bank BW sind die Mitarbeiter\*innen 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/der einzelnen Mitarbeiterin zu erhöhen. PE soll dafür sorgen, dass jederzeit Mitarbeiter\*innen mit den erforderlichen Qualifikationen zur Verfügung stehen und dass eine Führungskultur etabliert und gepflegt wird, die den Mitarbeiter\*innen Identifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet und die operativen und strategischen Ziele des Unternehmens aktiv unterstützt. Weg von Verwaltungspersonalaufgaben hin zum Human Resource Management als existenziellem unternehmerischem Erfolgsfaktor.

### Unternehmenskulturelle Werte

Der Erfolg der Sparda-Bank BW beruht nicht zuletzt auf einem konsequenten Leben der unternehmenskulturellen Werte sowie der konsequenten Ausrichtung an 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\*innen sowohl fachlich, methodisch, aber auch ideell sicherzustellen, wird seit dem Jahr 2000 einer kontinuierlichen Entwicklung der Auszubildenden und Mitarbeiter\*innen 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 circa 90 Prozent gemessen an den letzten 15 Jahren nieder.

#### Weiterentwicklungskonzept

Flankiert wird dies durch umfangreiche Weiterentwicklungsmöglichkeiten mit 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\*innen auf ihrem Weg. Dieser Förderweg als Beispiel, der ausnahmslos allen Mitarbeiter\*innen der Bank offensteht, stärkt und unterstützt die persönliche und berufliche Entwicklung der Teilnehmer\*innen. Ziel ist es, den Absolvent\*innen die Tür zu einer „Spezialisten- oder Führungskarriere“ bei der Sparda-Bank BW zu öffnen. Der Förderweg ist eine mehrstufige „Lernkette“, umfasst eine Zeitspanne von circa 28 Monaten und wird durch eine Verknüpfung von Selbstlernphasen (Bearbeitung von Web Based Trainings, 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\*innen sind 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\*innen der Sparda-Bank BW 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: 9
  - IV. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: Wegeunfälle
  - V. Anzahl der gearbeiteten Stunden: 1.191.513
  
- b. Für alle Mitarbeiter\*innen, 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\*innen, 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 2022 9.681 Krankheitstage mit Lohnfortzahlung und 2.585 Tage ohne Lohnfortzahlung. Dies ergibt eine Krankenquote mit Lohnfortzahlung von 6,69 Prozent (Vorjahr: 5,02 Prozent).

Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung sind:

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

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

Die Sparda-Bank BW bietet umfangreiche Weiterentwicklungsmöglichkeiten mit fachlichem, methodischem und persönlichem Fokus an. Das Weiterbildungskonzept 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\*innen nahmen an insgesamt 1.722 Tagen an Weiterbildungsmaßnahmen teil (durchschnittlich also 2,5 Tage/Mitarbeiter\*in). Mitarbeiter\*innen, die sich privat im Rahmen ihrer beruflichen Orientierung weiterqualifizieren, erfahren neben einer Qualifizierungsberatung sowohl finanzielle Förderung als auch die Gewährung von Sonderurlaubstagen.

Eine Erhebung und Aufschlüsselung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie nehmen wir nicht vor, da dies systemseitig nicht vorgesehen ist. Wir werden prüfen, inwiefern sich dies realisieren ließe.

Der Aufsichtsrat setzt sich aus gewählten Repräsentant\*innen der Mitglieder sowie aus den Arbeitnehmervertreter\*innen zusammen. Er bestand zum 31.12.2022 aus elf Männern (73 Prozent) und vier Frauen (27 Prozent). Bezüglich der Altersgruppe ist die Verteilung wie folgt: Sechs Mitglieder sind zwischen 30 und 50 Jahren alt, elf Mitglieder sind über 50 Jahre alt.

Die Sparda-Bank BW hat 64,5 Prozent weibliche und 35,5 Prozent männliche Mitarbeiter\*innen. Die Teilzeitquote beträgt 34,4 Prozent. Die Ausbildungsquote liegt bei 7 Prozent. Das Durchschnittsalter beträgt 42,5 Jahre.

Die Altersstruktur gliedert sich wie folgt:

Unter 30 Jahre: 159 MA  
30 bis 40 Jahre: 106 MA  
40 bis 50 Jahre: 166 MA  
50 bis 60 Jahre: 204 MA  
Über 60 Jahre: 28 MA

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 17,3 Jahre und ist gleichbleibend auf hohem Niveau. Daher darf von einer stabilen Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen ausgegangen werden.

Es sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Für die Sparda-Bank BW 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 und vergeben Aufträge vornehmlich an ortsansässige kleine und mittlere Unternehmen. Unser Kerngeschäft ist die Beratung von Privatkund\*innen sowie die Vermittlung und der Verkauf von Bankprodukten. Somit ist die Sparda-Bank BW 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 Mitarbeiter\*innen 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 VermögenPlus Nachhaltig-Fonds. Dieses qualitative Ziel hatten wir uns vorgenommen und im Jahr 2022 auch erreicht.

Auch in unseren Eigenanlagen werden Menschenrechtsverstöße ausgeschlossen (s. Kriterium 4).

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 BW hat ihre Geschäftsstandorte ausschließlich im Inland. Eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen wird deshalb nicht vorgenommen.

Das Einhalten aller menschenrechtsrelevanten Gesetze steht bei der Sparda-Bank BW außer Frage.

Die Sparda-Bank BW arbeitet überwiegend mit Lieferant\*innen aus Baden-Württemberg zusammen. Deshalb wird eine Überprüfung neuer Lieferant\*innen hinsichtlich Menschenrechtskriterien nicht vorgenommen.

Wir wählen unsere Lieferant\*innen 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. Dies haben wir im Jahr 2022 erreicht. Wir reflektieren die Zielsetzung jährlich unter Einbindung des Vorstands.

#### Regionale Förderung

Die regionale Förderung ist ein wichtiger Schwerpunkt des Wirkens der Sparda-Bank BW. Die Sparda-Bank BW 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 BW seit jeher fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie.

#### Sparda-Bank BW stellt Infrastruktur und Personalkapazitäten

Der Gewinnspareverein der Sparda-Bank BW ist praktizierte Nachhaltigkeit, denn das auf Dauer angelegte soziale, kulturelle und ökologische Engagement der Sparda-Bank BW speist sich aus den Reinerlösen des Gewinnsparevereins, durch den die Kund\*innen Gewinnsparelose erwerben können. Auch die Stiftungen Bildung und Soziales, Kunst und Kultur, Umwelt und Natur sowie die Otto Herbert Hajek-Kunststiftung der Sparda-Bank BW speisen ihre Fördermittel aus dem Gewinnspareverein. Die Sparda-Bank BW stellt die Infrastruktur zum Erwerb der Gewinnsparelose zur Verfügung, beschäftigt Mitarbeiter\*innen, 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. Diese Konzeption nachhaltigen Engagements wird jährlich hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft.

#### Fünf gemeinnützige Fördereinrichtungen

Basierend auf dem Gewinnspareverein hat die Sparda-Bank BW 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 – sowie die Kinderturnstiftung Baden-Württemberg. Stiftungsratsvorsitzender und Stiftungsvorstand, die über die Förderung von Projekten unserer hauseigenen Stiftungen 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 2022 auf rund 6,4 Millionen Euro.



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 BW, die Kindernachorgeklinik in Tannheim, die Kinderklinik in Freiburg oder die Medienkompetenzinitiative „SpardaSurfSafe“ für Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern in Baden-Württemberg.

Seit vielen Jahren unterstützt der Gewinnspareverein auch JOBLINGE. Dieser Verein hat sich dem Ziel verschrieben, jungen Menschen mit schwierigen Startbedingungen eine neue Chance zu geben. Mehr als 1.600 Jugendliche hat die JOBLINGE gAG seit ihrer Gründung in der Region Stuttgart 2014 bereits unterstützt, mehr als 1.000 davon konnten erfolgreich in eine Ausbildung vermittelt werden. Außer in Stuttgart sind JOBLINGE mittlerweile auch in Pforzheim und Reutlingen mit Niederlassungen vertreten. Das jüngste Kapitel der Erfolgsgeschichte wird aktuell fortgeschrieben: In Ulm hat erst 2022 ein weiterer JOBLINGE-Standort eröffnet.

Ein weiteres Projekt der Stiftung Bildung und Soziales sind die Hoffnungsträger, deren Ziel es ist, Menschen Hoffnung und Perspektive zu geben. Schwerpunkte bilden dabei die Integration von Geflüchteten und die Stärkung von sozial benachteiligten Menschen. Aktuell gibt es 23 Hoffnungshäuser an elf Standorten in Baden-Württemberg und einen Pilotstandort Hoffnungsort mit vier Häusern. Über die Stiftung Kunst und Kultur fördert die Sparda-Bank BW unter anderem das Landeszentrum für Dirigieren Baden-Württemberg. Dort haben die Dirigierstudierenden an der Staatlichen Hochschule für Musik und Darstellende Kunst die nahezu einmalige Möglichkeit, das Handwerk zu erlernen und ihre Berufung zu perfektionieren.

Ein weiteres wichtiges Förderprojekt der Sparda-Bank BW und dessen Gewinnspareverein 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.

2022 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. 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 Umweltstiftung standen 2022 Zuwendungen in Höhe von insgesamt 779.280 Euro zur Verfügung. Konkret wurden 60.000 Bäume in Baden-Württemberg gemeinsam mit der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald gepflanzt, Umwelt- und Artenschutzprojekte des WWF Deutschland unterstützt, die Revitalisierung des Sees an der Domäne Monrepos vorangetrieben sowie der Artenschutz von Insekten und besonders Bienen mithilfe von Mellifera e.V. gefördert. Ferner übernahm die Stiftung die Produktion von „Machste dreckig – Machste sauber: Die Klimailösung“, das Nachfolgebuch von „Kleine Gase – große Wirkung: Der Klimawandel“ – ein Spiegel-Bestseller und das meistverkaufte Buch zum Thema Klimawandel.

Der baden-württembergweite Schulförderwettbewerb Spardalmpuls unterstützt besondere Schulprojekte – 2022 in den drei an Nachhaltigkeit ausgerichteten Kategorien „Soziales“, „Bewegung“ und „Umwelt, Natur, Klima“. 2022 wurde zusätzlich zum Schulförderwettbewerb 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 2022 zudem insgesamt 125.000 Euro den einzelnen Sparda-Filialen für Spenden an gemeinnützige Einrichtungen in ihrer jeweiligen Region zur Verfügung.

Bei dem genossenschaftlichen Geschäftsmodell der Sparda-Bank BW stehen die Interessen der Mitglieder und der Menschen in unserer Region im Vordergrund. Der hohe Prozentsatz an Mitgliedern unter den Kund\*innen (circa 75 Prozent) zeigt, dass die Menschen mit der Kultur des Gemeinwohls, wie sie in unserem Haus gepflegt wird, zufrieden sind. Diese enge Verbundenheit von Mitarbeiter\*innen, Mitgliedern und Kund\*innen 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 Gemeinwesenkonzepts 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 BW setzt sich mit der Qualifizierung junger Auszubildender fort. Die Auszubildenden haben bei der Sparda-Bank BW traditionell beste Aussichten auf eine Festanstellung. Die Zahl der Angestellten der Sparda-Bank BW blieb in den zurückliegenden Geschäftsjahren konstant.

Unser gesamtes Gemeinwesenkonzept 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. Dieses Ziel haben wir im Jahr 2022 erreicht. Wir sehen keine wesentlichen Risiken. Daher nehmen wir keine gesonderte Risikoanalyse vor.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Erlöse	324.004.309,18 EUR
= unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	324.004.309,18 EUR
Betriebskosten	130.554.540,49 EUR
+ Personalaufwand	51.085.238,20 EUR
+ Zahlungen an Kapitalgeber	96.249.455,61 EUR
+ Zahlungen an die Regierung	4.023.259,68 EUR
+ Investitionen in die Gemeinschaft	1.252.234,00 EUR
+/- bilanzielle Wertkorrekturen	35.208.425,44 EUR
= ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	318.373.153,42 EUR
unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	324.004.309,18 EUR
– ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	318.373.153,42 EUR
= zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	5.631.155,76 EUR

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

Die für Banken relevanten deutschen Gesetze sind unter anderem KWG, WpHG, GwG, BGB, ZKG, BDSG 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.

Unser Konzept verfolgt folgende Ziele, die wir jährlich betrachten:

Die Sparda-Bank BW 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\*innen oder mit ihnen verbundene Einrichtungen.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die Sparda-Bank BW 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 BW ist zudem über ihren zuständigen Prüfungsverband vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Minister\*innen, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertreter\*innen 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 BW tätigt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker\*innen oder mit ihnen verbundene Einrichtungen. Diese Haltung findet sich gleichlautend in unserem Verhaltenskodex.

## **20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten**

Zu den grundlegenden Prinzipien der Sparda-Bank BW zählen die strenge Einhaltung aller gesetzlichen und (aufsichts-) rechtlichen Regelungen sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken aller Art. Unser übergeordnetes Ziel ist es deshalb, eine unternehmensweite Compliance-Kultur zu fördern und zu stärken, damit sich alle Mitarbeiter\*innen rechtskonform verhalten. Wir tolerieren dabei keine Form von Korruption und Bestechung.

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 Mitarbeiter\*innen usw.

Mit den verschiedenen Regelungen und Vorgaben werden 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\*innen unserer Bank zuständig.

Um den wesentlichen Risiken aus einer Nichteinhaltung rechtlicher Regelungen und Vorgaben entgegenzuwirken, hat die Bank eine zentrale, selbstständige 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 Whistleblowing-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.

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 mitgestaltende Überwachungsfunktion.

Zusätzlich wird regelmäßig für alle Mitarbeiter\*innen mittels Webinaren unter anderem 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, das heißt, unsere unsere Ziele – Gesetzeskonformität sowie keine Verstöße – wurden im Jahr 2022 erreicht. Es wurden sämtliche Standorte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung geprüft. Es wurden keine erheblichen Risiken festgestellt. Dadurch nehmen wir keine über die genannten Punkte hinausgehende Risikoanalyse vor. Wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben und die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben, gab es im Berichtsjahr nicht.

#### **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 Korruptionsfälle für das Geschäftsjahr 2022 bekannt.

- a. Es wurden keine Bußgelder und nicht monetären Sanktionen 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 Küchle, Sparda-Bank Baden-Württemberg eG  
Gestaltung, Druckvorstufe ..... Communicon Werbeagentur GmbH, Ludwigsburg  
Bilder..... Sparda-Bank Baden-Württemberg eG





**Sparda-Bank  
Baden-Württemberg eG**

Am Hauptbahnhof 3  
70173 Stuttgart

**Sparda-Bank**

BADEN-WÜRTTEMBERG