

Bericht

über die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die
Übereinstimmung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts mit den
handelsrechtlichen Vorschriften und dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex
für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021

bei der

**Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG
Düsseldorf**

vom 1. April 2022



**Prüfungsvermerk des unabhängigen Prüfungsverbandes
über die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die Übereinstimmung des
gesonderten nichtfinanziellen Berichts mit den handelsrechtlichen Vorschriften und
dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex**

An die Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG, Düsseldorf

Wir haben auftragsgemäß die Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG, Düsseldorf, (im Folgenden: „apoBank“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 (im Folgenden: „Bericht“) einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit hinsichtlich der Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien unterzogen.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags sind die in dem Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der apoBank sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien. Die apoBank hat als Berichtskriterien die deutschen handelsrechtlichen Anforderungen (§ 340a Abs. 1a HGB i. V. m. § 289b Abs. 2 bis 4 und §§ 289c bis 289e HGB (im Folgenden „handelsrechtlichen Anforderungen“) zu beachten und verwendet hierzu als Rahmenwerk die für den Berichtszeitraum gültige Fassung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (im Folgenden: „DNK“) mit dem im Rahmen des DNK vorgesehenen Leistungsindikatorenset „GRI SRS“ (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standard). Zu den Berichtskriterien gehören ebenfalls die Anforderungen des Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „Berichterstattung zur EU-Taxonomie“ am Ende von Kriterium 13 unter „2.) Ansatz / Prozessbeschreibung“ der nichtfinanziellen Erklärung dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der apoBank umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Berichterstattung zur EU-Taxonomie“ am Ende von Kriterium 13 unter „2.) Ansatz / Prozessbeschreibung“ der nichtfinanziellen Erklärung niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.



Erklärungen des Prüfungsverbandes in Bezug auf Unabhängigkeit und Qualität

Wir sind von der apoBank unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unser gesetzlicher Prüfungsverband Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V. wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchführer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), die in Einklang mit dem vom International Auditing and Assurance Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Quality Control 1 stehen.

Verantwortung des Prüfungsverbandes

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Übereinstimmung des Berichts mit den relevanten Berichtskriterien abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir bei kritischer Würdigung mit einer begrenzten Sicherheit aussagen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der apoBank für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021, mit Ausnahme der im Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der relevanten Berichtskriterien.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der relevanten Berichtskriterien
- Risikoeinschätzung der Angaben im Bericht der apoBank zur Nachhaltigkeitsleistung in der Berichtsperiode
- analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Einsichtnahme in Arbeitsunterlagen
- Erlangung von weiteren Nachweisen für ausgewählte Angaben im Bericht durch Einsichtnahme in interne Dokumente und Berichte von externen Dienstleistern, um zu bestimmen, ob die ausgewählten Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeitsleistung durch ausreichende Nachweise hinterlegt sind
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahresabschluss und Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung



- Einschätzung der Gesamtdarstellung der ausgewählten Leistungsindikatoren, einschließlich der begleitenden Erläuterungen, die in unseren Auftragsgegenstand fallen
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in der nichtfinanziellen Erklärung

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der apoBank für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den im Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der apoBank geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der apoBank durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der apoBank über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet.

Begrenzung der Haftung

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der apoBank gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

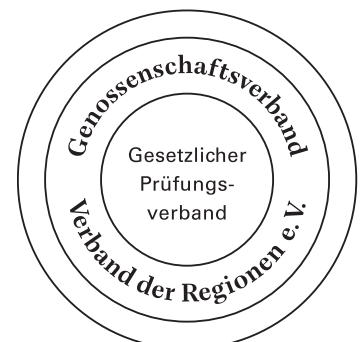
Für die Durchführung des Auftrages und unsere Verantwortlichkeit, auch, sofern diese überhaupt besteht, im Verhältnis zu Dritten, gelten die als Anlage zu diesem Prüfungsvermerk beigefügten Allgemeinen Auftragsbedingungen des Genossenschaftsverbandes – Verband der Regionen e.V. in der Fassung vom 1. Juli 2017. Hinsichtlich der Haftung und ihrer Begrenzung verweisen wir auf Ziffer 9 Allgemeinen Auftragsbedingungen des Genossenschaftsverbandes – Verband der Regionen e.V. in der Fassung vom 1. Juli 2017.

Düsseldorf, 1. April 2022

Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.

Dirk Berkau
Wirtschaftsprüfer

Arndt Schumacher
Wirtschaftsprüfer



Nichtfinanzielle Erklärung 2021 (Nachhaltigkeitsbericht):



Berichtsjahr	2021
Berichtsstandard	Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK) gemäß Indikatorenset Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI SRS)
Prüfung durch Dritte	ja (Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.)
Berichtspflichtig	ja
Kontakt	Barbara Bank, Mirja Schwabe
Kontakt Daten	Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG Konzernstrategie und Gesundheitsmarkt Richard-Oskar-Mattern-Straße 6 40547 Düsseldorf Telefon: 0211 5998-5749, - 2327 E-Mail: nachhaltigkeit@apobank.de Website: www.apobank.de

Allgemeine Informationen

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

Die Deutsche Apotheker- und Ärztebank (apoBank) mit Sitz in Düsseldorf und deutschlandweit über 83 Filialen und Beratungsbüros ist mit einer Bilanzsumme von 67 Mrd. Euro und 2.246 Mitarbeitenden die größte genossenschaftliche Primärbank in Deutschland. Sie hat mehr als 115.000 Mitglieder. Die Anzahl der Kund*innen wurde 2021 aufgrund einer Systemumstellung nicht ermittelt (2020: rund 481.000 Kund*innen).

Die apoBank ist eine Universalbank und richtet ihre Geschäftspolitik an den speziellen Erfordernissen der Heilberufe und des Gesundheitsmarktes aus. Als Genossenschaft verfolgt die apoBank den Geschäftszweck, ihre Mitglieder – die Angehörigen der akademischen Heilberufe sowie deren Organisationen und Einrichtungen – wirtschaftlich zu fördern und zu betreuen. Sie verbindet damit das Ziel, ihre Mitglieder langfristig angemessen an den wirtschaftlichen Erfolgen der apoBank zu beteiligen.

Als Spezialistin und Nischenanbieterin verfügt die apoBank über eine starke Marktposition bei Finanzdienstleistungen im deutschen Gesundheitsmarkt. Damit trägt sie zum Erfolg der genossenschaftlichen FinanzGruppe bei.

Das Geschäftsmodell der apoBank ist darauf ausgerichtet, die Chancen des prosperierenden Gesundheitsmarktes nachhaltig zu nutzen. Kund*innen der apoBank sind die akademischen Heilberufler*innen in Ausbildung, Beruf und Ruhestand, die berufsständischen Organisationen, Kooperationsformen und Unternehmen, die im Gesundheitsmarkt tätig sind. Zudem betreut die apoBank Träger pharmazeutischer, medizinischer, zahnmedizinischer, stationärer und pflegerischer Versorgungsstrukturen sowie ausgewählte sonstige Kund*innen, zu denen auch institutionelle Kapitalanleger gehören. Das Produkt- und Dienstleistungsspektrum umfasst insbesondere die Kontoführung und den Zahlungsverkehr, Finanzierungen für private und geschäftliche Zwecke sowie die Geldanlage, Vermögensverwaltung und das Verwahrstellengeschäft. Als Bank der Gesundheit unterstützen wir Heilberufler*innen in allen Finanzfragen und auch darüber hinaus. Um unserem Anspruch „Wir ermöglichen Gesundheit“ gerecht zu werden, erfassen wir unsere Kund*innen ganzheitlich und bieten ihnen über Bankdienstleistungen hinaus komplementäre, bankfremde Lösungen für die unterschiedlichen Bedürfnisse über alle Lebensphasen betrachtet in ihrer beruflichen und privaten Sphäre („Ökosystem“). Zu diesen Leistungen gehören zum Beispiel branchenspezifische Beratungen, insbesondere zu Existenzgründungs- und Niederlassungsvorhaben sowie Dienstleistungen zur betriebswirtschaftlichen Optimierung der Arzt- oder Zahnarztpraxis und zum Praxismanagement. Über unser eigenes Angebot hinaus nutzen wir dabei ein Netzwerk unterschiedlicher und sich ergänzender Anbieter.

Ergänzende Anmerkungen (zum Beispiel Hinweis auf externe Prüfung):

Die apoBank unterliegt seit dem Berichtsjahr 2017 der CSR (Corporate Social Responsibility)-Berichtspflicht, die eine detaillierte Offenlegung und Stellungnahme erfordert. Unsere Entsprechenserklärung wird vom Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V. vollständig einer prüferischen Durchsicht gemäß ISAE 3000 unterzogen.

Die apoBank hat die Berichterstattung für das Berichtsjahr 2021 auf Basis der Fassung 2020 des DNK und des in dieser Fassung verarbeiteten Indikatorensets "GRI SRS" 2018/2016 erstellt. Seit Februar 2022 wurde für Taxonomie-Angaben zur Erfüllung der Verpflichtungen nach Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) 2020/852) beim DNK eine Berichtsoption geschaffen und für diesen Bericht genutzt. Die Integration der erforderlichen EU-Taxonomie-Daten erfolgt als Ergänzung zu den Kriterien 11-13. Eine Berichterstattung nach dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte erfolgt nicht.

Zugunsten der Lesefreundlichkeit verzichten wir bei Prozentangaben auf Nachkommastellen und runden kaufmännisch. Dadurch kann es zu Rundungsdifferenzen kommen.

Inhalt

1. Strategische Analyse und Maßnahmen.....	5
2. Wesentlichkeit.....	7
3. Ziele.....	10
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	14
5. Verantwortung	16
6. Regeln und Prozesse	17
7. Kontrolle.....	17
8. Anreizsysteme	19
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	22
10. Innovations- und Produktmanagement	25
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.....	32
12. Ressourcenmanagement.....	33
13. Klimarelevante Emissionen	42
14. Arbeitnehmerrechte	49
15. Chancengerechtigkeit.....	51
16. Qualifizierung.....	54
17. Menschenrechte.....	59
18. Gemeinwesen.....	63
19. Politische Einflussnahme.....	67
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	68

Kriterien 1 bis 10 zu Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1 bis 4 zu Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Der Vorstand hat im August 2021 eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet, die die gesamte Geschäftstätigkeit umfasst und Bestandteil der Geschäftsstrategie ist. Die **Nachhaltigkeitsstrategie definiert unser Zielbild für 2024**. Dafür hat die apoBank Leitsätze sowohl für die Nachhaltigkeitsstrategie als solche als auch für die Handlungsfelder festgelegt.

Die Nachhaltigkeitsstrategie löst das bisherige Nachhaltigkeitsverständnis der apoBank ab.

Für die Nachhaltigkeitsstrategie gilt folgender **Leitsatz**:

Als Bank der Gesundheit unterstützen wir unsere Kund*innen bei der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung in Deutschland und übernehmen Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung. Denn: Nachhaltigkeit ist auch Gesundheitsschutz!

Die apoBank ist dem genossenschaftlichen Prinzip verpflichtet. Die wirtschaftliche Förderung unserer Mitglieder und Kund*innen steht im Mittelpunkt unseres Geschäftsmodells und gehört zu unserem Selbstverständnis. Unsere Werte spiegeln sich in unserem kundenzentrierten und lösungsorientierten Beratungsansatz über alle Lebensphasen.

Als Bank der Gesundheit machen wir es Heilberuflern leicht, ihrer Berufung zu folgen. Wir unterstützen unsere Kund*innen bei der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung in Deutschland und begleiten sie auch bei der Transformation zu mehr Nachhaltigkeit.

Wir übernehmen Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung über alle unsere Geschäftsaktivitäten hinweg. Dabei leiten uns anerkannte Rahmenwerke wie die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (SDGs – Sustainable Development Goals) und das Pariser Klimaabkommen. Mit der Ausübung unseres Förderauftrags unterstützen wir insbesondere das SDG-Nachhaltigkeitsziel „Gesundheit und Wohlergehen“ in Deutschland.

Wir beziehen unsere Stakeholder in unsere nachhaltigkeitsbezogenen Maßnahmen mit ein und berichten über die Fortschritte zur Nachhaltigkeit umfassend und transparent.

Unser Engagement in den ESG-Dimensionen (Umwelt/**E**nvironmental, Soziales/**S**ocial und Unternehmensführung/**G**overnance) umfasst folgende **Handlungsfelder (Zielbild 2024)**:

- **Risikomanagement und Steuerung:** ESG-Risiken stellen für die apoBank eine Vielzahl an (neuen) Risikotreibern dar, die die bestehenden Risikoarten beeinflussen können. Unsere Steuerung zielt darauf ab, solche Risiken frühzeitig zu erkennen und Chancen, die sich aus einer nachhaltigen Entwicklung ergeben, zu nutzen. Gemeinsam mit ihren Kund*innen und Kooperationspartnern will die apoBank Lösungen für eine nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft entwickeln (siehe Kriterien 2 und 3).
- **Finanzierung:** Bei Finanzierungen für unsere Kund*innen bringen wir unsere Kompetenz für die besonderen Herausforderungen im Gesundheitsmarkt ein. Wir tragen mit unserem Kreditgeschäft zur Stärkung des deutschen Gesundheitsmarkts bei. Dabei berücksichtigen wir Chancen, Risiken und Wirkungen auf eine nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft. In unseren Finanzierungsrichtlinien orientieren wir uns an den nachhaltigen Zielen der Vereinten Nationen und den Klimazielen der internationalen Staatengemeinschaft. Neben unseren Ausschlusskriterien berücksichtigen wir in unserem Kreditgeschäft viele Nachhaltigkeitskriterien über ein ESG-Scoring (siehe Kriterien 3 und 10).
- **Anlagegeschäft:** Wir werden unserer Verantwortung beim Thema Nachhaltigkeit im Anlagegeschäft durch unser Produkt- und Dienstleistungsangebot sowie unsere Beratungsleistungen gerecht, indem wir Nachhaltigkeit als wesentlichen Bestandteil unseres Beratungsprozesses integrieren und eine breite und innovative Produktpalette in wesentlichen Anlagebereichen bieten, die soziale und ökologische Kriterien sowie eine gute Unternehmensführung einbeziehen (siehe Kriterien 3, 10 und 17).
- **Mitarbeitende:** Unsere Mitarbeitenden gestalten und repräsentieren die nachhaltige Entwicklung der apoBank. Um sie in die Lage zu versetzen, diese zentrale Rolle auszufüllen, bieten wir ihnen ein attraktives und gesundes Arbeitsumfeld und investieren umfassend in die Aus- und Weiterbildung (siehe Kriterien 3 und 14-16).
- **Eigenanlage:** Ein wichtiger Baustein unseres Engagements für eine nachhaltige Entwicklung ist die Berücksichtigung von ESG-Kriterien bei der Eigenanlage (siehe Kriterium 10).
- **Geschäftsbetrieb:** Wir führen unseren Geschäftsbetrieb ressourcenschonend. Im Bereich Mobilität berücksichtigen wir ambitionierte und verbindliche Nachhaltigkeitskriterien sowohl bei Dienstreisen als auch bei unserem Fuhrpark und bieten unseren Mitarbeitenden diverse Angebote für nachhaltige Mobilität. Beim Einkauf achten wir auf Nachhaltigkeitsaspekte und beziehen wo immer möglich Produkte mit hohem Nachhaltigkeitsstandard (siehe Kriterien 11-13 und 17).
- **Gesellschaftliches Engagement:** Wir engagieren uns regional am Standort Düsseldorf, bundesweit über unsere Filialen und weltweit über unsere Stiftung für eine nachhaltige Entwicklung (siehe Kriterium 18).
- **Kommunikation:** Wir informieren gewissenhaft und transparent über unsere nachhaltigen Ziele und Aktivitäten. Wir evaluieren regelmäßig, welche Themen besonders relevant für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten sind. Dabei binden wir unsere Stakeholder ein (siehe Kriterien 3 und 9).

Wir haben uns in allen Handlungsfeldern Ziele gesetzt und Maßnahmen abgeleitet, um unser Zielbild 2024 zu erreichen.

Sukzessive werden wir diese Ziele in allen Handlungsfeldern ergänzen.

Darüber hinaus ist es unser Anspruch

- unseren Geschäftsbetrieb bis spätestens 2030 klimaneutral zu gestalten
- und bis spätestens 2045 über alle unsere Geschäftsaktivitäten hinweg (insbesondere Finanzierungen und Anlage) klimaneutral zu sein (Netto-Null-Emissionen).

Über die Maßnahmen in den Handlungsfeldern berichtet die apoBank gemäß dem Rahmenwerk des DNK. Die Handlungsfelder betreffen die DNK-Kriterien 2 und 8-20 sowie insbesondere die folgenden UN-Nachhaltigkeitsziele: 3 „Gesundheit und Wohlergehen“, 4 „Hochwertige Bildung“, 5 „Gleichheit der Geschlechter“, 7 „Günstige und saubere Energie“, 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, 10 „Weniger Ungleichheiten“ sowie 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.

2. Wesentlichkeit

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

Die apoBank ist eine Universalbank mit Fokus auf die akademischen Heilberufe und ihre Organisationen sowie Unternehmen im Gesundheitsmarkt. Als Standesbank der Heilberufe ist sie eine Partnerin für die Akteure im deutschen Gesundheitsmarkt.

Durch die zunehmend - auch über die Finanzierung der Heilberufler - hinausgehende Betreuung ihrer Kund*innen im Non-Banking-Bereich leistet sie einen positiven Beitrag zur ökonomischen Nachhaltigkeit der Berufsausübung ihrer Kund*innen und trägt so zu einem funktionierenden Gesundheitssystem bei.

Die Bewertungen der Wechselwirkungen zwischen den Aspekten der Geschäftstätigkeit der apoBank sowie ihren Kund*innen und den Nachhaltigkeitsaspekten wird stetig weiterentwickelt. Die Ergebnisse unserer 2021 durchgeführten Stakeholderumfragen sind in die Bewertungen eingeflossen (siehe Kriterium 9).

Zudem basiert die Wesentlichkeitsanalyse auf intern durchgeführten Analysen zur kurz- und mittelfristigen Betroffenheit der apoBank von Nachhaltigkeitsrisiken. Es handelt sich hierbei um qualitative Ersteinschätzungen auf der Grundlage von Bewertungen aus dem ESG-Risikoprofil 2020, ergänzt durch eine im Jahr 2021 durchgeführte ESG-Risikotreiberanalyse im Handlungsfeld Risikomanagement und Steuerung. Gemäß den Erwartungen der Aufsicht, insbesondere aus dem Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken der Europäischen Zentralbank, berücksichtigt diese ESG-Risikotreiberanalyse in einem ersten Schritt ausschließlich physische (finanzielle Auswirkungen eines sich wandelnden Klimas) und transitorische

(finanzielle Verluste infolge des Anpassungsprozesses hin zu einer kohlenstoff-ärmeren und ökologisch nachhaltigeren Wirtschaft) Klima- und Umweltrisiken (Dimension E). In einer nächsten Ausbaustufe wird diese Analyse künftig um soziale und Governance-Aspekte erweitert sowie bezüglich physischer und transitorischer Umweltrisiken weiter detailliert und quantitativ validiert (siehe Kriterium 3). Darauf aufbauend werden identifizierte ESG-Risikotreiber mit einem wesentlichen Gefährdungspotenzial sukzessive in den bestehenden Risikomanagementkreislauf integriert. Zudem wird der für 2022 geplante EZB-Klimastresstest vorbereitet.

Die ESG-Risikobetrachtung (bestehend aus dem Risikoprofil 2020 und der Risikotreiberanalyse 2021) der apoBank stellt die Outside-In-Perspektive dar: Nachhaltigkeitsrisiken können negative Auswirkungen auf die Finanz-, Ertrags- und Vermögenslage der apoBank haben und werden in den Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung betrachtet. Umweltrisiken werden unterteilt in physische und transitorische Risiken. Es wird differenziert nach unmittelbaren Auswirkungen von ESG-Risikotreibern auf die apoBank (unter anderem eigene Immobilien und Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs sowie der Vertrieb der Kernprodukte) und mittelbaren Auswirkungen über die Geschäftsaktivitäten (unter anderem Kredit-, Anlage- und Einlagengeschäft). Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass sich verändernde gesellschaftliche Erwartungen oder neue regulatorische Vorgaben, sofern die apoBank diesen nicht entspricht, negativ auf die Reputation der apoBank auswirken können.

Die Inside-Out-Perspektive erfasst demgegenüber die Chancen und Risiken, die sich aus den Geschäftsaktivitäten der apoBank auf Nachhaltigkeitsaspekte ergeben. Dabei werden negative Effekte oder Auswirkungen, die nicht den Stakeholder-Erwartungen entsprechen, wiederum in der Outside-In-Perspektive als Reputationsrisiken berücksichtigt.

Unmittelbare Betroffenheit/Auswirkungen

In der Outside-In-Perspektive ist die unmittelbare Betroffenheit der apoBank und die damit einhergehende Gefährdung der **Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs** über alle ESG-Dimensionen als unwesentlich einzustufen. Die Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit sind in der Inside-Out-Perspektive ebenfalls insgesamt gering. In allen Dimensionen besteht grundsätzlich das Gefährdungspotenzial, gesellschaftlichen oder Stakeholder-Erwartungen nicht zu genügen. Auch wenn das Geschäftsmodell der apoBank nicht ressourcenintensiv ist und daher keine wesentliche Wechselwirkung zu den Aspekten der Nachhaltigkeit besteht, arbeiten wir gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie daran, unseren **Ressourcenverbrauch** und CO₂-Fußabdruck sukzessive zu reduzieren, um im eigenen Geschäftsbetrieb bis zum Jahr 2030 und über alle Geschäftsaktivitäten hinweg bis zum Jahr 2045 klimaneutral zu werden (siehe Kriterien 1, 3 sowie 10-13).

Für den Unternehmenserfolg der apoBank sind qualifizierte **Mitarbeitende** und somit die Attraktivität der apoBank als Arbeitgeber wichtig. Im Handlungsfeld Mitarbeitende werden Maßnahmen mit positiven Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange ergriffen sowie Indikatoren und Zielwerte eingesetzt. Dadurch wird das Risiko reduziert, die Erwartungen der Gesellschaft oder der Mitarbeitenden nicht zu erfüllen (siehe Kriterien 1, 3, 8 sowie 14-16). Das Handlungsfeld **Gesellschaftliches Engagement** umfasst das soziale Engagement der apoBank und der apoBank-Stiftung. Angesichts des in einer Volumensbetrachtung marginalen Umfangs des sozialen Engagements

im Vergleich zum Geschäftsvolumen sehen wir jedoch keine wesentliche Wechselwirkung mit den Aspekten der Nachhaltigkeit (siehe Kriterium 18).

Aufgrund der vielfältigen Vorschriften für Banken und Vermögensverwalter sowie kontinuierlicher externer und interner Prüfungen ist das Risiko bezüglich der **Governance** beispielsweise durch Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Korruption sowie durch Gewährleistung des Datenschutzes grundsätzlich minimiert (siehe Kriterium 20).

Mittelbare Betroffenheit/Auswirkungen

Als Genossenschaftsbank und Landesbank der Heilberufler vergibt die apoBank gemäß ihrem Anspruch „Wir ermöglichen Gesundheit“ **Kredite** zur Stärkung des deutschen Gesundheitsmarktes. Im Handlungsfeld Finanzierung (Kundengeschäft) beeinflussen wir dadurch insbesondere das 8. Ziel „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und das 3. Ziel „Gesundheit und Wohlergehen“ der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Inside-Out-Perspektive). Das Kreditgeschäft kann in der Outside-In-Perspektive in Form vereinzelter Kreditausfälle oder Wertminderungen von Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken betroffen sein. Gemäß den Ergebnissen unserer ESG-Risikotreiberanalyse zählen im Kreditrisiko zu den Klima- und Umweltrisikotreibern mit einem wesentlichen Gefährdungspotenzial in der kurzfristigen Perspektive: Überflutungen und Starkregen, Hagel- und Wirbelstürme, Pandemie, Waldbrände, Erdbeben sowie in der mittel- bis langfristigen Perspektive: die Politik der Energiewende. Die Flutkatastrophe im Juli 2021 in Rheinland-Pfalz und NRW wurde separat ausgewertet. Die Analyse hat ergeben, dass unser Kreditvolumen der Kund*innen, die von der Flut betroffen waren, von untergeordneter Bedeutung ist.

Wir arbeiten derzeit gemeinsam mit weiteren Instituten an der Entwicklung eines ESG-Scorings und an der Integration von ESG-Aspekten in unsere Kreditvergabe- und Ratingprozesse. Darüber hinaus haben wir 2021 im Handlungsfeld Risikomanagement und Steuerung begonnen, den Anteil nichtfinanzieller Unternehmen in CO₂-intensiven Branchen (zum Beispiel pharmazeutischer oder medizinischer Groß- und Einzelhandel) in unserem Kreditportfolio zu überwachen. Der Anteil liegt per 31. Dezember 2021 mit 1,4 Mrd. Euro bei rund 35 % (siehe Kriterien 1, 3 und 10 sowie unsere Ausschlusskriterien im Kundenkreditgeschäft ebenso in Kriterium 10).

Chancen ergeben sich insbesondere aus der Begleitung und Beratung unserer Kund*innen zu mehr Nachhaltigkeit. Zusätzliche Erträge für das Zins- und Provisionsgeschäft ergeben sich aus expliziten Beratungsangeboten zu Nachhaltigkeit und beispielsweise aus dem Finanzierungsbedarf für die Transformation zur Klimaneutralität oder für die Anpassung des Geschäftsbetriebs an den Klimawandel. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie wurde als kurzfristiges Ziel die Prüfung der Beratung unserer Kund*innen zu Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen und deren Positionierung festgesetzt (bis Ende 2022). Das Ziel ist erreicht, wenn sowohl für Firmen- als auch für Privatkunden eine Prüfung stattgefunden hat und eine Entscheidung getroffen wurde, ob beziehungsweise inwiefern wir eine Beratungsleistung anbieten (siehe Kriterien 1, 3 und 10).

Für das **Anlagegeschäft** im Depot B (Kundengeschäft) besteht in der Outside-In-Perspektive allgemein eine Anfälligkeit gegenüber Risiken aus allen ESG-Dimensionen. Falls sich die entsprechenden Risiken materialisieren, sinkt voraussichtlich die Performance dieser Anlagen. Dies kann zu einer abnehmenden Reputation, Abzug des verwalteten Vermögens und somit zu geringeren Provisionserträgen führen. Eine gesamtwirtschaftliche Belastung aus ESG-Risiken kann sich ebenfalls auf die Nachfrage nach Anlageprodukten auswirken. So wurde gemäß unserer ESG-Risikotreiberanalyse die Politik der Energiewende als transitorischer Risikotreiber mit einem wesentlichen Gefährdungspotenzial in der mittel- bis langfristigen Perspektive identifiziert. ESG-Risiken im Depot A (Eigenanlagen der apoBank) sind insgesamt als unwesentlich zu werten. Grundsätzlich besteht im Anlagegeschäft und bei der Eigenanlage (Depot B und Depot A) in der Inside-Out-Perspektive die Gefahr, dass angelegte Gelder Aktivitäten fördern, die sich negativ auf die Aspekte der Nachhaltigkeit auswirken. Aufgrund bestehender Investitions- und Prüfvorschriften sowie der Verwendung von Ausschlusslisten und der Diversifikation der Investitionsobjekte wird dieses Risiko bei der apoBank reduziert. Die Risiken, aber vor allem die Chancen werden beispielsweise durch die stetige Erweiterung des Angebots an explizit nachhaltigen Produkten im Handlungsfeld Anlagegeschäft verfolgt. Auch aus Stakeholdersicht kommt diesem Handlungsfeld eine besondere Bedeutung zu (siehe Kriterien 1, 3, 9, 10 und 17).

Im **Einlagengeschäft** und bei der **Refinanzierung** sind 2021 in beiden Perspektiven keine wesentlichen Risiken identifiziert worden. Bei der **Kontoführung** und im **Zahlungsverkehr** bestehen in beiden Perspektiven grundsätzlich keine wesentlichen Wechselwirkungen zu Aspekten der Nachhaltigkeit.

Alle Handlungsfelder wurden im Zuge der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2021 überprüft und neu definiert. Bei der strategischen Weiterentwicklung fließt insbesondere der zunehmende Erkenntnisgewinn aus der ESG-Risikotreiberanalyse im Handlungsfeld Risikomanagement und Steuerung mit ein. Die weiteren Entwicklungen, die sich aus den regulatorischen Vorgaben im Bereich Sustainable Finance unter anderem für das Risikocontrolling, die Anlageberatung und die Kreditgewährung für die apoBank ergeben, werden aufeinander abgestimmt und berücksichtigt.

3. Ziele

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

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurden zur Erreichung unseres Zielbildes für 2024 (siehe Kriterium 1) bei allen neu definierten Handlungsfeldern Ziele gesetzt und Maßnahmen abgeleitet.

Zur operativen Umsetzung der bisherigen Handlungsfelder wurden für das Jahr 2021 bisher folgende Ziele gesetzt:

1. Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie und Überprüfung der bestehenden Handlungsfelder. Dieses Ziel wurde erreicht (siehe Kriterium 1).

2. Entwicklung einer neuen Organisationsstruktur für Nachhaltigkeit, da für eine weiterführende und effiziente Maßnahmenverfolgung insbesondere sowohl die strategischen Vorgaben als auch die Festlegung von Verantwortlichkeiten essenziell sind. Dieses Ziel wurde erreicht (siehe Kriterien 5 und 6).
3. Nachhaltigkeit stärker in die Produkt- und Dienstleistungspalette integrieren: vollständige Umstellung einer vermögensverwaltenden Dienstleistung (Vermögensverwaltung „apoVV SMART“) auf Produkte mit expliziter Nachhaltigkeitsintegration. Dieses Ziel wurde weitestgehend erreicht (siehe Kriterium 10).
4. Verzahnung aller Entwicklungen und Maßnahmen, die sich aus den regulatorischen Vorgaben im Bereich Sustainable Finance ergeben. Dieses Ziel wurde erreicht (siehe Kriterien 5 und 6).
5. Überprüfung, ob das Kriterium Nachhaltigkeit bei der Entwicklung neuer Produkte berücksichtigt werden kann (Ziel aus 2019 und 2020). Dieses Ziel wurde 2021 erreicht und entsprechende Kriterien in die bankweiten Prüfprozesse integriert (siehe Kriterium 6).

Bisher galten in der apoBank für 2022 bis 2025 folgende Ziele:

1. Bis 2022 eine Senkung des CO₂-Verbrauchs um 10 % zum Basisjahr 2017. Dieses Ziel haben wir im Jahr 2020 mit einer Senkung um rund 32 % gegenüber dem Basisjahr unter Pandemie-Bedingungen und auch 2021 erneut übertroffen (Gesamtemissionen 2017: 8.434 Tonnen CO₂; 2020: 5.711 Tonnen CO₂; 2021: 4.386 Tonnen CO₂). Aufgrund der Übererfüllung wird dieses Ziel in angepasster Form (neues Basisjahr 2020 und Klimaneutralität bis 2030) in unsere neuen Ziele gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie für das Handlungsfeld Geschäftsbetrieb übernommen (Für Maßnahmen zur Umsetzung und Kontrolle der Ziele sowie Methodiken zur Berechnung siehe Kriterien 1 und 11-13).
2. Bis zum 30.6.2022 eine Frauenquote auf der ersten Führungsebene von 20 % und auf der zweiten Führungsebene von 25 %. Dieses Ziel wurde unverändert in unsere neuen Ziele gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie für das Handlungsfeld Mitarbeitende übernommen (Für Maßnahmen zur Umsetzung und Kontrolle der Ziele siehe Kriterien 15-16).
3. Bis 2025 soll die Mitarbeiteridentifikation, der so genannte Organisational-Commitment-Index (OCI), jedes Jahr mindestens den Index-Wert 70 erreichen. Die Zielvorgabe gemäß Geschäfts- und Risikostrategie ist für das Ende des fünfjährigen Strategiehorizonts bis 2026 einen Index-Wert des OCI \geq 75 zu erreichen. Dieses Ziel wurde nicht als wesentliche Maßnahme beziehungsweise Key-Performance-Indicator in unsere Nachhaltigkeitsstrategie übernommen. Alle vereinbarten Maßnahmen, insbesondere im Handlungsfeld Mitarbeitende, zahlen auf die Mitarbeiteridentifikation ein. Der OCI stellt aber weiterhin ein wichtiges Ziel der apoBank dar und wir berichten darüber (Für Maßnahmen zur Umsetzung und Kontrolle der Ziele siehe Kriterium 14).
4. Bis spätestens 2025 wird die apoBank alle in der Beratung eingesetzten Wertpapierprodukte vollständig dem apoBank-Nachhaltigkeitsmindeststandard unterworfen haben. Dieses Ziel fließt in angepasster Form in die neuen Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie für das Handlungsfeld Anlagegeschäft (Kunden) ein (Für Maßnahmen zur Umsetzung und Kontrolle der Ziele siehe Kriterien 1 und 10).

Alle Ziele und Maßnahmen wurden gewichtet je nach strategischer oder regulatorischer Bedeutung und dem Umfang des Umsetzungsaufwands. In der Nachhaltigkeitsstrategie sind demnach die folgenden kurz-, mittel- und langfristigen Ziele von besonderer Bedeutung:

Kurzfristige Ziele/Maßnahmen gemäß Nachhaltigkeitsstrategie:

- Risikomanagement und Steuerung:
 - Sukzessive Erweiterung der jährlichen Risikotreiberanalyse in der Risikoinventur. Ziel dieser Analyse ist die Identifizierung von für die apoBank wesentlichen ESG-Risikotreibern sowie die Ableitung von Handlungsbedarfen (wie zum Beispiel die Weiterentwicklung von ESG-Risiko-KRIs (Key Risk Indicators)) zur Integration von wesentlichen ESG-Risikotreibern in den Risikomanagementkreislauf (bis Ende 2022). Das Ziel ist erreicht, wenn die im Jahr 2021 erfolgte Risikotreiberanalyse mit dem Fokus auf physische und transitorische Klima- und Umweltrisiken (Dimension E) bis Ende 2022 um soziale und Governance-Aspekte erweitert wird (siehe Kriterium 2).
- Finanzierung:
 - Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen im Kreditgewährungsprozess: Entwicklung und Implementierung eines ESG-Scorings parallel zum Bonitätsrating: Erhebung und Bewertung von ESG-Daten der Kund*innen, zum Beispiel des CO₂-Fußabdrucks (bis Ende 2022). Das Ziel ist erreicht, wenn das ESG-Scoring im Kreditgewährungsprozess für Neukunden angewendet wird (siehe Kriterium 10).
- Anlagegeschäft:
 - Ganzheitliche ESG-Integration in den Beratungsprozess: Kundenabfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen, ESG-Geeignetheitsprüfung, ESG-Zielmarkt, Beraterschulungen (bis Ende 2022). Das Ziel ist erreicht, wenn im Beratungsprozess die Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen im Rahmen der Kundenprofilierung erfolgt, die Geeignetheitsprüfung unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitspräferenzen der Kund*innen erfolgt, die Berücksichtigung des Nachhaltigkeits-Zielmarkts bei Produkten sichergestellt ist und die Berater entsprechend geschult wurden (siehe Kriterium 10).
 - Umstellung ausgewählter vermögensverwaltender Produkte beziehungsweise Dienstleistungen auf Nachhaltigkeit (bis Ende 2021). Dieses Ziel wurde 2021 mit ersten Produkten und Dienstleistungen erreicht (siehe Kriterium 10).
 - Ausbau des Angebotes an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen (bis Ende 2022). Das Ziel ist erreicht, wenn in den Hauptkategorien in der Anlageberatung mindestens jeweils ein nachhaltiges Produkt bzw. eine nachhaltige Dienstleistung zur Verfügung steht (siehe Kriterium 10).

Mittelfristige Ziele/Maßnahmen gemäß Nachhaltigkeitsstrategie:

- Risikomanagement und Steuerung:
 - Sukzessive Messung und Ausarbeitung von ESG-Key-Performance Indicator (KPI) in den Handlungsfeldern insbesondere für das Kerngeschäft mit Blick auf die SDGs und die EU-Taxonomie (bis Ende 2023).
Das Ziel ist erreicht, wenn die Integration in den Gesamt-Nachhaltigkeits-KPI in die Geschäfts- und Risikostrategie 2024 - 2028 aufgenommen wird (siehe Kriterium 7).
 - Nutzung der Ergebnisse aus dem ESG-Scoring im Kreditgewährungsprozess für die Risikosteuerung (bis Ende 2023).
Das Ziel ist erreicht, wenn im ersten Schritt für jeden Firmenkunden ein ESG-Score vorliegt und das Firmenkundenportfolio aus ESG-Sicht bewertet und gesteuert werden kann.
- Finanzierung:
 - Erarbeitung einer risiko- und chancenorientierten Integration der ESG-Aspekte in die Konditionsgestaltung (bis Ende 2023).
Das Ziel ist erreicht, wenn für mindestens eine Assetklasse ein Sonderkreditprogramm oder konditionelle Anreize im Zusammenhang mit dem ESG-Scoring eingeführt werden.
- Geschäftsbetrieb:
 - Weitere Senkung der betrieblichen CO₂-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2020 und Erarbeitung eines Konzepts zur Herstellung der Klimaneutralität bis spätestens 2030 (bis Ende 2024).
Das Ziel ist erreicht, wenn weitere Maßnahmen zur Reduktion ab 2022 ergriffen werden und ein Konzept zur Klimaneutralität erstellt wird (siehe Kriterien 11-13).

Langfristige Ziele gemäß Nachhaltigkeitsstrategie:

- Der Geschäftsbetrieb wird bis spätestens 2030 klimaneutral gestaltet sein.
- Alle Geschäftsaktivitäten werden bis spätestens 2045 klimaneutral (Netto-Null-Emissionen) gestaltet sein (siehe Kriterium 1).

Für unsere strategische Steuerung gibt es einen Gesamt-Nachhaltigkeits-KPI, der sich aus einem Set von Indikatoren zusammensetzen wird und für den die Nachhaltigkeitsbeauftragten zuständig sind (siehe Kriterium 5). Da die notwendigen Daten derzeit noch nicht vorliegen, wird der Gesamt-Nachhaltigkeits-KPI vorerst aus einem Indikator bestehen, der den Ergebnisfortschritt aller strategischen Nachhaltigkeitsmaßnahmen abbildet.

Das Ziel der Erhebung und Messung eines ESG-KPIs in Anlehnung an den Fortschritt der strategischen Maßnahmen (bis Ende 2021) wurde erreicht, da dieser KPI in die Geschäfts- und Risikostrategie übernommen wurde.

Gesamt-Nachhaltigkeits-KPI:

- Ergebnisfortschritt aller strategischen Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Zum 31.12.2021 beträgt der Ergebnisfortschritt rund 25 %. Bis Ende 2022 ist ein Wert von rund 70 % geplant.

Der Nachhaltigkeits-KPI wird sukzessive um weitere Zielwerte aus den Handlungsfeldern erweitert, insbesondere für das Kerngeschäft mit Blick auf die SDGs und die EU-Taxonomie.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Wertschöpfungskette der apoBank besteht aus der Steuerung der Bank, der Entwicklung und Erstellung von Produkten und Dienstleistungen (Produktion) sowie dem Marketing und Vertrieb. Die apoBank erstellt und vertreibt ihre Produkte und Dienstleistungen im Wesentlichen selbst, bindet nach Bedarf aber auch Produkte und Dienstleistungen von Partnern ein.

Bei der Geschäftstätigkeit der apoBank wirken die Aspekte Umwelt-, Sozial- und Mitarbeiterbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung der Korruption auf die Wertschöpfung ein. Um diese Aspekte im Sinne der Nachhaltigkeit in die Steuerung der apoBank zu integrieren, hat sie diverse Maßnahmen ergriffen.

Kern unseres Geschäftsmodells ist es, Heilberufler wirtschaftlich zu unterstützen und sie dadurch in ihrer Berufsausübung zu fördern. Kern unserer Wertschöpfungskette ist dabei die Hereinnahme von Kundeneinlagen auf der einen Seite und das Herausreichen von Finanzierungen auf der anderen Seite. Die nachhaltige Sicherung der uns anvertrauten Einlagen ist dabei von entscheidender Bedeutung.

In der Geschäfts- und Risikostrategie sind Ausschlusskriterien für Kundenkredite definiert und Immobilienspekulationen ausgeschlossen (siehe Kriterium 10).

Des Weiteren verzichten wir auf Investitionen in kontroverse Waffen und Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe. Mit Letzterem wollen wir das Risiko von spekulativen Preisentwicklungen bei Lebensmitteln nicht befördern, die wiederum Hungerkrisen auslösen könnten. Dies betrifft sowohl die Eigenanlagen der apoBank als auch die Produkte, die wir unseren Kund*innen empfehlen (siehe Kriterium 10).

Bei der Auswahl der wichtigsten Dienstleistungspartner im Wertpapierbereich im Handlungsfeld Anlagegeschäft und Eigenanlage legt die apoBank Wert darauf, dass diese Partner ebenso wie die apoBank selbst in Anlehnung an die Prinzipien des Global Compact der UN die Menschenrechte achten (siehe Kriterium 10 und 17).

Erste Schritte für einen systematischen Prozess zur Kontrolle der Produkte und Dienstleistungen von Fremdanbietern zur Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien sind seit 2020 insbesondere durch den Bezug von Nachhaltigkeitsdaten gemacht worden. Diese Prozesse wurden in 2021 weiter ausgebaut und um zusätzliche Risikoaspekte ergänzt (siehe Kriterium 10).

Zur Korruptions- und Geldwäschebekämpfung und der Bekämpfung weiterer Straftaten verfügt die apoBank über ein umfangreiches Compliance-Instrumentarium von Maßnahmen, Standards und Prozessen, insbesondere ein System zur internen und externen Meldung von rechtswidrigem Verhalten (siehe Kriterien 19-20).

In unserer Einkaufsrichtlinie werden seit Oktober 2020 bei neuen Fremdanbietern mit einem Auftragsvolumen von mehr als 250 TEUR insbesondere die Berücksichtigung der Aspekte Arbeitnehmer- und Umweltbelange sowie Menschenrechte geprüft und, sofern sinnvoll, in den Verträgen festgelegt. Dabei ist das Gebot der Wirtschaftlichkeit jedoch als gleichrangig anzusehen (siehe Leistungsindikator GRI SRS-414-2).

Die apoBank konzipiert und steuert Marketingunterlagen wie Anzeigen, Flyer und Broschüren selbst. Für diese Marketingprodukte gilt die interne Leitlinie „digital first“, um den Papierverbrauch schrittweise zu senken und somit den CO₂-Fußabdruck der apoBank zu reduzieren. Zudem gilt bei Werbearbeiten und Präsenten die Maßgabe, bisher eingesetzte Produkte sukzessive durch nachhaltig hergestellte und verpackte Produkte zu ersetzen.

Im Vertrieb bedient sich die apoBank neben den eigenen Vertriebskanälen auch gebundener und ungebundener Vertriebspartner. Ein direkter Prozess für Vertriebspartner ist mit Blick auf Kriterien der Nachhaltigkeit noch nicht etabliert. Da es sich nicht um Mitarbeitende der apoBank handelt, sind unsere Kontrollmöglichkeiten stark eingeschränkt. Um Reputationsrisiken und Interessenkonflikte dennoch zu vermeiden, ist bei allen Vereinbarungen mit Vertriebsunternehmen der „Verhaltenskodex-Vertriebspartnergeschäft“ Bestandteil des Kooperationsvertrags, unabhängig davon, ob es sich um gebundene oder ungebundene Vermittler handelt. Die apoBank legt in diesem Kodex insbesondere Wert auf die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitnehmerbelangen sowie die Bekämpfung von Korruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Laut Verhaltenskodex werden identifizierte Probleme mit dem Vertragspartner besprochen und gemeinsam Lösungen gesucht. Bei wesentlicher oder anhaltender Missachtung der im Kodex genannten Standards beendet die apoBank die Geschäftsbeziehung mit dem Vertriebspartner.

Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit thematisiert regelmäßig, ob weitere Maßnahmen ergriffen werden können, um Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette stärker zu verankern. Im Jahr 2021 konzentrierte sich der Arbeitskreis die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und deren Verankerung in der Geschäfts- und Risikostrategie. Die dazu erarbeiteten Maßnahmen zahlen auch auf die Wertschöpfungskette ein (siehe Kriterien 3, 10 und 17). Entwicklungen zum Lieferkettengesetz werden aufmerksam verfolgt.

Kriterien 5 bis 10 zu Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Gesamtvorstand verantwortet das Thema Nachhaltigkeit der apoBank und ist für strategische Nachhaltigkeitsziele Beschluss- und Kontrollorgan. Der Gesamtvorstand hat im August 2021 eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet, die sich auf die gesamte Geschäftstätigkeit auswirkt und Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie ist. Die Geschäfts- und Risikostrategie wird in einem mindestens jährlich durchgeführten Strategieprozess überprüft, bei Bedarf angepasst und vom Vorstand beschlossen (siehe Kriterium 1). Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurde Herr Alexander Müller als verantwortliches Vorstandsmitglied für das Thema Nachhaltigkeit benannt.

Zentral erfolgen die Gesamtkoordination und Überwachung aller strategischen und regulatorischen Maßnahmen und Ziele – inklusive KPI-Steuerung – sowie die Leitung des bankweiten Arbeitskreises Nachhaltigkeit durch die Nachhaltigkeitsbeauftragten. Darüber hinaus entwickeln die Nachhaltigkeitsbeauftragten die Nachhaltigkeitsstrategie weiter – unter Berücksichtigung von regulatorischen Anforderungen, Risikobewertungen, Stakeholdererwartungen sowie der Entwicklung des Wettbewerbs.

Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit dient der bankweiten Verzahnung aller Projekte und Maßnahmen mit ESG-Bezug, insbesondere auch aller Entwicklungen und Maßnahmen, die sich aus den regulatorischen Vorgaben im Bereich Sustainable Finance ergeben. Für jeden Fachbereich nehmen feste Ansprechpartner*innen an den Sitzungen teil. Darüber hinaus ist der Arbeitskreis Nachhaltigkeit eine Austauschplattform mit Vorstandsbeteiligung.

Dezentral wurde für jedes in der Nachhaltigkeitsstrategie identifizierte Handlungsfeld ein verantwortliches Mitglied aus dem Arbeitskreis benannt, das die spezifischen Maßnahmen innerhalb des Handlungsfeldes koordiniert und überwacht.

Die Fachbereiche sind in Abstimmung mit den Handlungsfeldverantwortlichen für die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen zuständig.

Die Sitzungen des Arbeitskreises werden protokolliert und abgestimmt. Im Prozesshandbuch der apoBank sind die Aufgaben des Arbeitskreises und der Nachhaltigkeitsbeauftragten in Arbeitsrichtlinien dokumentiert. Die Arbeit des Arbeitskreises und der Nachhaltigkeitsbeauftragten unterliegen der Prüfung der internen Revision. Die letzte Prüfung wurde turnusmäßig 2019 ohne wesentliche Feststellungen durchgeführt. Die nächste Prüfung ist für 2022 vorgesehen.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde 2021 verabschiedet und in der Geschäfts- und Risikostrategie 2022-2026 verankert (siehe Kriterium 1). Die Geschäfts- und Risikostrategie gibt die Leitlinien für das operative Tagesgeschäft der apoBank und ihrer Mitarbeitenden vor. Sie ist für alle Mitarbeitenden der apoBank verbindlich und zugleich eine Arbeitsrichtlinie, die im Organisationshandbuch der apoBank zu finden ist.

Darüber hinaus sind allgemeine Vorgaben zur Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten in ausgewählten Prozessen und Regelungen festgelegt (siehe Kriterien 10-13).

Sukzessive werden alle relevanten Arbeitsrichtlinien angepasst. Im Jahr 2021 wurden zum Beispiel der Neue-Produkt-Prozess und die Beschlussvorlage für Vorstandssitzungen um die Prüfung der Konsistenz zur Nachhaltigkeitsstrategie erweitert (siehe Kriterium 3) und die Erstellung einer ESG-Risikotreiberanalyse in der schriftlich fixierten Ordnung verankert (siehe Kriterium 2).

Die apoBank hat zwei Nachhaltigkeitsbeauftragte im Fachbereich Konzernstrategie und Gesundheitsmarkt, einen bankweiten Arbeitskreis Nachhaltigkeit, Handlungsfeldverantwortliche sowie einen Themenpaten für Nachhaltigkeit aus dem Vorstand (siehe Kriterium 5).

7. Kontrolle

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

Die apoBank verwendet für ihre Berichterstattung gemäß des Corporate-Social-Responsibility-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes den Mindestumfang an Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) im Format der Sustainability Reporting Standards (SRS), die der DNK für die eigene Umsetzung vorsieht. So werden Nachhaltigkeitsziele messbar, konsistent und vergleichbar. Durch die stetige Verwendung desselben Rahmenwerks wird die Datenvergleichbarkeit sowohl über den Zeitablauf als auch zwischen den verschiedenen Berichterstattern gewährleistet. Die Daten für die Ökobilanz, die die Grundlage für die Leistungsindikatoren der DNK-Kriterien 11-13 bilden, werden von der apoBank erhoben und von einem sachkundigen externen Dienstleister aufbereitet. So sind die Zuverlässigkeit und die Konsistenz der Daten sichergestellt.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurde für das Handlungsfeld Kommunikation als mittelfristiges Ziel die Erweiterung der Berichterstattung gemäß anerkannter Standards festgesetzt (bis Ende 2023). Das Ziel ist erreicht, wenn die regulatorischen Anforderungen für die Nichtfinanzielle Erklärung und den Offenlegungsbericht erfüllt sind.

Ein wesentliches Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld Risikomanagement und Steuerung ist die sukzessive Messung und Ausarbeitung von ESG-KPIs in den Handlungsfeldern insbesondere für das Kerngeschäft mit Blick auf die SDGs und die EU-Taxonomie sowie die Weiterentwicklung von ESG-Risiko-KRIs (siehe Kriterien 2 und 3).

Für unsere strategische Steuerung gibt es einen Gesamt-Nachhaltigkeits-KPI, der sich in der Endversion aus einem Set von Indikatoren zusammensetzen wird. Da die notwendigen Daten derzeit noch nicht vorliegen, wird der Gesamt-Nachhaltigkeits-KPI vorerst aus einem Indikator bestehen, der den Ergebnisfortschritt aller strategischen Nachhaltigkeitsmaßnahmen abbildet. Dieser KPI fließt in das Steuerungssystem der apoBank ein (siehe Kriterium 3).

Darüber hinaus basiert die interne Steuerung der apoBank auf einem umfassenden Ansatz, der die Themen Markt, Finanzen, Prozesse sowie weitere Ressourcen und Potenziale berücksichtigt. Daten zur Kundenzufriedenheit und zum Organisational Commitment Index (OCI) erhebt die apoBank jährlich mittels Umfragen und legt für einzelne Geschäftssegmente und beim OCI auch für die Gesamtbankebene Jahresziele fest. Diese relevanten Leistungsindikatoren werden, gemeinsam mit dem zuliefernden Bereich, qualitätsgesichert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Wir verstehen uns als verlässliche Partnerin im Markt und als ein Unternehmen, das sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst ist. Im Jahr 2021 hat die apoBank ihr Markenprofil geschärft und sich ein noch stärker kundenfokussiertes Zielbild gegeben.

Unsere Vision ist ein gutes Leben für alle, die ihres der Gesundheit anderer widmen. Vier Werte bringen zum Ausdruck, wofür wir als Bank der Gesundheit stehen:

- 1) Unkompliziertheit
- 2) Entschlossenheit
- 3) Vertrauen
- 4) Freude

Unser Handeln richten wir an ethisch-moralischen Prinzipien aus, die wir in unserem Verhaltenskodex dokumentiert haben. Werte, die im direkten ökologischen Kontext stehen, finden im Verhaltenskodex der apoBank Anwendung. Die apoBank geht verantwortungsbewusst mit der Umwelt um und ist bestrebt, natürliche Ressourcen zu schützen und Umweltaspekte in Betriebsabläufe und Geschäftsentscheidungen einzubeziehen. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden für Fragen der Nachhaltigkeit und stärken ihr Verantwortungsbewusstsein. Unsere gesellschaftliche

Verantwortung, unsere Werte und unser Nachhaltigkeitsstrategie sind Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie (siehe Kriterium 1).

8. Anreizsysteme

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

Für die Ermittlung des Gesamtbonuspools für variable Vergütung berücksichtigt die apoBank die Entwicklung des Zielerreichungsgrads (ZEG Bank) in den vier Dimensionen Kunden, Finanzen, Prozesse und Mitarbeitende. Vergütungsrelevante Ziele auf Ebene der Mitarbeitenden werden aus der jeweils gültigen Geschäfts- und Risikostrategie abgeleitet, die ab dem Geschäftsjahr 2022 auch die Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet (siehe Kriterium 1). Neben der Erreichung der funktions-spezifischen Ziele ist auch die allgemeine Leistung des Mitarbeitenden mit der Höhe der variablen Vergütung verknüpft.

Bei der allgemeinen Leistungsbeurteilung werden die folgenden Kriterien berücksichtigt: Kundenorientierung, Fach- und Methodenkompetenz, Arbeitsqualität und Arbeitsquantität sowie Kooperation und Teamorientierung beziehungsweise für Führungskräfte das Führungsverhalten. Über die Kriterien Kundenorientierung, Kooperation und Teamorientierung respektive Führungsverhalten beabsichtigen wir, die Kunden- sowie die Mitarbeiterzufriedenheit konstant auf einem hohen Niveau zu halten.

Zudem setzt die apoBank so den Aspekt der Sozialbelange in Bezug auf Kund*innen und Mitarbeitende um. Zufriedene Kund*innen der apoBank sind ein zentraler Faktor für eine nachhaltig erfolgreiche Geschäftsentwicklung. Mit der Mitarbeiterzufriedenheit wird der Nachhaltigkeitsaspekt der Arbeitnehmerbelange berücksichtigt. Über die Dimensionen Finanzen und Prozesse wird die langfristige ökonomisch nachhaltige Wertschöpfung der apoBank sichergestellt, indem sie die Mitarbeitenden zur Optimierung von Prozessen anregt und über finanzielle Zielvorgaben die Ertragsstärke der apoBank optimiert.

Aufgrund der Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung (InstVergV), denen die apoBank unterliegt, ist sie regulatorisch bereits dazu verpflichtet, die finanziellen Anreize für Mitarbeitende am ökonomisch nachhaltigen Erfolg der apoBank auszurichten. Der Nachhaltigkeitsaspekt der „Sozialbelange“ wird zudem implizit über potenzielle Sanktionsmechanismen im Rahmen der variablen Vergütung für Mitarbeitende und Führungskräfte sichergestellt. Für den Fall von Fehlverhalten, Verstößen gegen gesetzliche oder aufsichtsrechtliche Pflichten oder gegen wesentliche Verhaltensregeln (insbesondere bei sitten- oder pflichtwidrigem

Verhalten) sehen die Vergütungssysteme eine Reduktion der variablen Vergütung bis hin zur vollkommenen Streichung vor.

Die Nachhaltigkeitsaspekte „Achtung der Menschenrechte“ sowie „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ werden bereits ausreichend über die nationale und europaweite Gesetzgebung bei einem Finanzinstitut mit Tätigkeitsschwerpunkt auf dem deutschen Gesundheitsmarkt sichergestellt. Eine Missachtung der Menschenrechte sowie Korruption und Bestechung führen ebenfalls als sittenwidriges Verhalten zu einer Reduktion bis hin zur Streichung der variablen Vergütung. Weitere Nachhaltigkeitsaspekte sind nicht explizit im Anreizsystem für die Mitarbeitenden und Führungskräfte enthalten. Sie werden aber teilweise über die Rahmenbedingungen der Finanzbranche sichergestellt.

Umweltbelange sind aufgrund des geringen direkten Einflusses der apoBank auf diesen Nachhaltigkeitsaspekt im Vergleich zu produzierenden Unternehmen nicht direkt in das Anreizsystem der apoBank einbezogen. Gleichwohl werden sie über die jährliche Ökobilanz identifiziert und mittels fachbereichsindividueller Projektvorschläge und Maßnahmen langfristig gesteuert. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurden auch Umweltbelange berücksichtigt. Darüber hinaus sind derzeit keine weiteren ökologischen Nachhaltigkeitsziele im Vergütungssystem der apoBank verankert.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurde im Handlungsfeld Risikomanagement und Steuerung als kurzfristiges Ziel die sukzessive Verankerung der KRIs und KPIs in der Vergütung festgelegt (bis Ende 2022). Das Ziel ist erreicht, wenn für mindestens ein Vorstandsmitglied eine Zielvereinbarung mit ESG-Bezug für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt wurde und eine Prüfung der weiteren Verankerung von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen für die Mitarbeitenden erfolgt ist.

Bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden werden der Vergütungsbeauftragte und die Kontrolleinheiten einbezogen. Der Vergütungsbeauftragte führt Kontrollhandlungen durch, um die Einhaltung der Vorgaben bei der Bemessung und Gewährung variabler Vergütungen sicherzustellen; außerdem erfolgt jährlich eine Prüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme. Der Aufsichtsrat wird über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert. Um zu gewährleisten, dass die Kontrolleinheiten und weitere wesentliche Bereiche bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt werden, wurde ein Arbeitskreis zu vergütungsrelevanten Themen eingerichtet (Vergütungs-Arbeitskreis).

Die variable Vergütung des Vorstandes ist gemäß den regulatorischen Vorgaben der InstVergV ebenfalls auf den ökonomisch nachhaltigen Erfolg der apoBank ausgerichtet. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, weitere Nachhaltigkeitsziele für die variable Vergütung des Vorstandes zu vereinbaren. Im Jahr 2021 wurden für das Jahr 2022 Ziele vereinbart, die auf die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit einzahlen. Darüber hinaus wurde das Ziel definiert, die Segmentierung verfügbarer Assets nach ESG-Kriterien vorzunehmen, um diese Assets im Rahmen eines nachhaltig orientierten Refinanzierungsmanagements bei Bedarf einzusetzen.

Der Aufsichtsrat ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder verantwortlich und überprüft regelmäßig dessen Angemessenheit. Dabei kann der Aufsichtsrat Experten aus unabhängigen externen Beratungen mandatieren und wird gemäß den Anforderungen der InstVergV durch den Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats unterstützt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (SRS)

*Leistungsindikator GRI SRS-102-35
Vergütungspolitik*

Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ausschließlich eine feste Jahresvergütung sowie Sitzungsgelder. Es werden gemäß den Anforderungen des KWG und der InstVergV keine variablen Vergütungsbestandteile für die Tätigkeit im Aufsichtsrat gezahlt.

Die apoBank gewährt ihren Mitarbeitenden und Führungskräften zur Erreichung ihrer Ziele, die auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen, neben fixen Vergütungsbestandteilen (Festgehalt) im Regelfall auch eine variable Vergütung und Nebenleistungen (siehe Kriterium 8).

Ebenso bietet die apoBank ihren Mitarbeitenden und Führungskräften eine betriebliche Altersversorgung. Die betriebliche Altersversorgung von Mitarbeitenden und Führungskräften ist für Neueintritte beitragsorientiert ausgestaltet (apoVia). Der jährliche Beitrag liegt für Neueintritte bei 2 % des Teils der beitragsfähigen Bezüge bis zur Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung West zuzüglich 6 % beziehungsweise 9 % des Teils der beitragsfähigen Bezüge, der die maßgebliche BBG übersteigt. Der jährliche Beitrag erhöht sich um einen Matchingbeitrag, wenn durch den Mitarbeitenden ein Eigenbeitrag geleistet wird. Der Matchingbeitrag ist auf höchstens 2 % der beitragsfähigen Bezüge bis zur BBG begrenzt.

Die Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands der apoBank weicht von der für die Mitarbeitenden und Führungskräfte ab. Sie wird vertraglich individuell vereinbart und als Direktzusage und/oder über eine rückgedeckte Unterstützungskasse durchgeführt.

Zahlungen auf der Basis von Eigenkapital, Prämien und Vorzugsaktien oder zugeteilte Aktien werden bei der apoBank nicht gewährt und scheiden teilweise aufgrund der Rechtsform der apoBank als Genossenschaft aus. Die Höhe der variablen Vergütung ist teilweise abhängig von der Unternehmenswertentwicklung. Abfindungen gewährt die apoBank nur unter Einhaltung der Anforderungen der InstVergV. Die apoBank garantiert bei Einstellung neuer Mitarbeitender variable Vergütungen für maximal 12 Monate (Anstellungs- beziehungsweise Anreizprämien). Rückforderungen sind seitens der apoBank nur im Rahmen des sogenannten Clawback bei Vorliegen von Malus-Tatbeständen für bereits ausgezahlte Bonuskomponenten vorgesehen.

Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme zielen darauf ab, unter Berücksichtigung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben, die Grundsätze einer wirtschaftlich nachhaltigen, motivierenden und leistungsorientierten Vergütung einzuhalten. Dazu berücksichtigt die apoBank als bedeutendes Institut im Sinne der InstVergV bereits eine Vielzahl von Parametern. Dies sind insbesondere die regulatorischen Vorgaben zu Kapitalausstattung und Liquidität, der Ertrag, die eingegangenen Risiken, die Prozesseffizienz, die Kundenzufriedenheit sowie hinsichtlich der Arbeitnehmerbelange die Mitarbeiterzufriedenheit und hinsichtlich der Sozialbelange das allgemeine Verhalten der Mitarbeitenden. Für den Fall von Fehlverhalten, Verstößen gegen gesetzliche oder aufsichtsrechtliche Pflichten oder gegen wesentliche Verhaltensregeln (insbesondere bei sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten) sehen die Vergütungssysteme eine Reduktion der variablen Vergütung bis zur vollkommenen Streichung der variablen Vergütung vor.

Weitere Informationen zu der Vergütungspolitik und den Vergütungssystemen finden Sie in den allgemeinen Ausführungen zu Kriterium 8.

*Leistungsindikator GRI SRS 102-38
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung*

Die Jahresgesamtvergütung (Summe aus Jahresfestgehalt inkl. Zulagen und Planbonus jeweils vollzeitnormiert und p.a.) der höchstbezahlten Person in der apoBank beträgt für das Berichtsjahr das 17-fache (2020: 17-fache) des mittleren Niveaus (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten (ohne die höchstbezahlte Person).

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Wir prüfen jährlich anhand einer Wesentlichkeitsanalyse, ob sich unsere Stakeholder (Anspruchsgruppen) gegenüber dem Vorjahr verändert haben. Die wichtigsten Stakeholdergruppen der apoBank sind ihre Mitglieder, Kund*innen und Mitarbeitenden. Weitere relevante Stakeholder sind die Landesorganisationen und die Berufsverbände. Zunehmende Bedeutung erlangen Non-Profit-Organisationen und Ratingagenturen, die unbeauftragt Nachhaltigkeitsaktivitäten von Kreditinstituten bewerten und veröffentlichen. Mit der Verbraucherschutzorganisation Fair Finance Guide Deutschland sowie der Ratingagentur Standard & Poor's pflegt die apoBank einen Dialog über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Zur Information und zum Dialog steht allen Stakeholdern der Internetauftritt der apoBank (www.apobank.de) und der Kontaktbutton zum E-Mail-Postfach info@apobank.de zur Verfügung. Auf der Startseite werden aktuelle Informationen zur Nachhaltigkeit und dem gesellschaftlichen Engagement der apoBank veröffentlicht. Im Internet hat die apoBank seit 2020 eine Förderbilanz

(www.apobank.de/mehr-ermoeglichen) veröffentlicht, die ihr vielfältiges Engagement zeigt. Auf der Nachhaltigkeitsseite (www.apobank.de/nachhaltigkeit) befinden sich die CSR-Berichte, aktuelle sowie allgemeine Informationen zu nachhaltigen Aktivitäten und seit 2021 zur Nachhaltigkeitsstrategie der apoBank. Dialoge zur Nachhaltigkeit mit der apoBank können über das E-Mail-Postfach nachhaltigkeit@apobank.de (Kontaktbutton auf den Nachhaltigkeitsseiten) sowie über die angegebenen Telefonnummern erfolgen. Alle Stakeholder haben somit die Möglichkeit, ihre Anliegen über Telefon oder E-Mail direkt zu platzieren. Der Bereich Konzernstrategie und Gesundheitsmarkt und insbesondere die Nachhaltigkeitsbeauftragten sind für die Beantwortung beziehungsweise die Weiterleitung der Anliegen verantwortlich. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten haben 2021 alle Anfragen beantwortet (siehe Leistungsindikator GRI-SRS-102-44).

Kund*innen der apoBank erhalten zudem zweimal jährlich das Kundenmagazin „Richard“. Unsere Kundenberater*innen sind Ansprechpartner zu Nachhaltigkeitsmaßnahmen, zu Fragen der nachhaltigen Geldanlage oder zum Nachhaltigkeitsbericht. Darüber hinaus wird in zielgruppenspezifischen Newslettern anlassbezogen über das Thema Nachhaltigkeit berichtet. Hierbei ging es zum Beispiel um die Veröffentlichung des CSR-Berichts 2020, der digitalen Nachhaltigkeitsbroschüre und um Umfragen zum Klimaschutz in Praxen.

Den Mitgliedern steht neben der Kundenbetreuung auch ein zentraler Ansprechpartner für generelle Belange, so auch für Hinweise zum Nachhaltigkeitsmanagement, zur Verfügung. Zweimal jährlich werden Mitglieder in einem persönlichen Schreiben seitens des Vorstands über aktuelle Themen rund um die apoBank informiert. Darüber hinaus können sie sich für einen exklusiven Newsletter anmelden. Zudem ruft die apoBank ihre Mitglieder seit 2018 dazu auf, ihre Genossenschaft als „Mitdenker“ mitzugestalten. Um eine repräsentativere Struktur abzubilden, wurde 2021 dieser Kundenbeirat um Kund*innen erweitert, die keine Mitglieder sind. In Workshops, Interviews oder Umfragen haben sie die Möglichkeit, kundenorientierte, maßgeschneiderte Produkte oder Dienstleistungen mitzuentwickeln.

Die jährliche Vertreterversammlung dient Mitgliedern auch zum Austausch mit der Bank und ihren Organen. Weitere Möglichkeiten zum Dialog bieten die Sitzungen des Beirats.

Die Mitarbeitenden haben zusätzlich die Möglichkeit über das Intranet, interne Veranstaltungen und Dialogformate sowie Betriebsversammlungen Vorschläge, Ideen und Fragen zum Nachhaltigkeitsmanagement der apoBank zu diskutieren oder auszutauschen. Ebenso können sie über das Ideenmanagement der apoBank Hinweise, Impulse und Vorschläge zur Nachhaltigkeit einbringen. Auch die Sitzungen des Arbeitskreises Nachhaltigkeit, in dem alle Fachbereiche der apoBank mit Mitarbeitenden oder Führungskräften vertreten sind, sind als Dialogkanal etabliert (siehe Kriterium 5).

Über den allgemeinen Dialog hinaus fragt die apoBank gezielt die Meinungen und Erwartungen ihrer Stakeholder ab:

Regelmäßige Formate sind die allgemeine Mitarbeiterumfrage (siehe Kriterium 14) und die Kundenzufriedenheitsbefragung (siehe Kriterium 7). Die Kundenzufriedenheit betrug im Berichtsjahr 54 % (2020: 47 %). Die Bank arbeitet kontinuierlich daran, die seit 2020 beschlossenen Maßnahmen umzusetzen und die Gesamtzufriedenheit weiter zu steigern. Dazu gehören unter anderem optimierte Prozesse sowie regelmäßige Umfragen. Darüber hinaus erreicht die apoBank mit ihrem Marken- und Werbe-tracking zusätzlich zu ihren Bestandskund*innen die Anspruchsgruppe der potenziellen Kund*innen. Dieses repräsentative Tracking führt die Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) Nürnberg im dritten bis vierten Quartal jedes Jahres durch. Dabei werden selbständige und angestellte Ärzte, Zahnärzte und Apotheker befragt. Der Anteil an Kundinnen und Nichtkunden beträgt jeweils 50 %.

2021 wurden weitere Befragungen durchgeführt, zum Beispiel die Umfrage, wie es um die Nachhaltigkeit in deutschen Praxen und Apotheken bestellt ist, welchen Stellenwert das Thema für die niedergelassenen Heilberufler*innen hat und welche Herausforderungen es dabei gibt.

Im Jahr 2020 hat die apoBank wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte evaluiert. Dazu wurde eine Nachhaltigkeitsumfrage mit Mitarbeitenden, Kund*innen und Mitgliedern sowie dem Kundenbeirat durchgeführt.

Die Ergebnisse aller Umfragen und Dialoge fließen in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und kontinuierlich in das Handlungsfeld Kommunikation ein (siehe Kriterium 2 und Leistungsindikatoren zu Kriterium 9).

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurden im Handlungsfeld Kommunikation folgende kurzfristigen Ziele festgelegt:

- Feste Einbindung der Mitarbeitenden in das Nachhaltigkeitsmanagement, zum Beispiel über Aktionen im Verbesserungsprozess (bis Ende 2022).
Das Ziel ist erreicht, wenn ab 2022 mindestens ein Dialogformat für alle Interessierten angeboten wird.
- Regelmäßige Dialogveranstaltung mit Kund*innen und/oder Stakeholdern inkl. Auswertung (bis Ende 2022).
Das Ziel ist erreicht, wenn ab 2022 mindestens ein Dialogformat für Kund*innen angeboten wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (SRS)

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

Von Kund*innen und Mitgliedern sowie Mitarbeitenden der apoBank wurden 2021 bei Umfragen zum Thema Nachhaltigkeit und nach Kommunikationsmaßnahmen Anmerkungen und Vorschläge zur Nachhaltigkeit geäußert.

Die apoBank erhielt 2021 Anfragen seitens der interessierten Öffentlichkeit und von Kund*innen.

Die Schwerpunktthemen waren der betriebliche Umweltschutz sowie das Angebot und Informationen zur Nachhaltigkeit von Produkten und Dienstleistungen im Anlage- und Kreditgeschäft (Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte, Klima, Umwelt). Alle Anfragen wurden beantwortet und die Erkenntnisse fließen in die Nachhaltigkeitsstrategie und in die Maßnahmen der Handlungsfelder ein (siehe Kriterien 1, 2 und 9).

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Wesentliche Geschäftsbereiche für die apoBank sind das Einlagengeschäft, das Kreditgeschäft sowie das Anlagegeschäft in Wertpapieren. Diese betreffen insbesondere die Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie: Anlage und Finanzierung im Kundengeschäft sowie Eigenanlage. Gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir unsere Kund*innen auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit begleiten (siehe Kriterium 1).

Als Finanzinstitut hat die apoBank aufgrund ihrer relativ geringen Ressourcenverbräuche im Vergleich zur produzierenden Industrie nur einen kleinen direkten ökologischen Fußabdruck bei der Erstellung und dem Vertrieb ihrer Dienstleistungen und Produkte (siehe Kriterium 11-13). Durch ihre Anlage- und Finanzierungstätigkeit besteht die Möglichkeit, dass die apoBank Unternehmen fördert, deren Geschäftsmodelle sowohl negative als auch positive Auswirkungen auf die Aspekte der Nachhaltigkeit (Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Umweltbelange, Einhaltung der Menschenrechte, Bekämpfung von Bestechung und Korruption) entfalten. Hiervon wäre die apoBank mittelbar betroffen, da sie die Geschäftsmodelle durch ihre Produkte und Dienstleistungen in gewissen Maße fördern oder auch sanktionieren kann (siehe Kriterium 2).

Handlungsfeld Finanzierung (Kundengeschäft)

Die Finanzierungen seitens der apoBank sind auf die Förderung des deutschen Gesundheitsmarkts ausgerichtet. Entsprechend der Zielsetzung des genossenschaftlichen Förderauftrags hat die apoBank seit 2020 in ihrer Geschäfts- und Risikostrategie explizite **Ausschlusskriterien** für das Kundenkreditgeschäft formuliert. Aus der Zielsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unseres Geschäftsmodells folgt somit, dass wir kein Kundenkreditgeschäft tätigen mit:

- Unternehmen der Rüstungs-, Bergbau-, Öl- und Gasbranche,
- Unternehmen der Pornografie- oder vergleichbarer Branchen (Rotlichtmilieu) sowie Unternehmen, die kontroverses Glücksspiel betreiben,
- Unternehmen, die Waffengeschäfte aller Art tätigen, insbesondere Produktions- und Handelsunternehmen, die uranhaltige Munition, Streubomben, ABC-Waffen und Anti-Personen-Minen herstellen oder damit handeln,

- Unternehmen, die gegen international anerkannte Prinzipien im Bereich der Menschen- und Arbeitsrechte, insbesondere die acht Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO), verstoßen,
- Unternehmen, die Tierversuche durchführen, die über das gesetzliche Maß hinausgehen,
- Unternehmen und Projekten, von denen signifikante Gefahren für die Umwelt ausgehen, wie Uranabbau, Kohlekraft (auch Verflüssigung von Kohle) sowie Projekte der Öl- und Gasbranche, insbesondere Fracking von Öl oder Gas,
- Unternehmen und Projekten der Forstwirtschaft, der Lebensmittelbranche und Agrarrohstoffindustrie sowie Kraftwerksbetreibern zur Energieerzeugung auf Basis fossiler Brennstoffe und von Atomenergie,
- Unternehmen, die hochprozentige alkoholische Getränke herstellen oder damit handeln,
- tabakproduzierenden Unternehmen.

Spekulative Immobilienfinanzierungen werden von der apoBank ebenfalls nicht begleitet. Darüber hinaus arbeiten wir daran, wie wir weitere Nachhaltigkeitskriterien in unsere Kreditgewährungsprozesse über ein ESG-Scoring einbinden, das ab Mitte 2022 eingeführt wird (siehe Kriterien 2 und 3). Im Rahmen der bereits definierten EU-Taxonomie für die beiden Umweltziele Klimaschutz und -wandel werden insbesondere Kriterien wie CO₂-Fußabdruck, Klima-, Umwelt- und Transformationsrisiken einfließen. Darüber hinaus wird es Kriterien zu den Dimensionen Social und Governance geben – zum Beispiel Arbeitssicherheit und Transparenz.

Gemäß unserem Ziel für das Jahr 2022, der Prüfung der Beratung unserer Kund*innen zu Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen und deren Positionierung, wurde bereits 2021 entschieden, 2022 ausgewählte Firmenkundenberater und Marktfolgeanalysten zu zertifizierten Nachhaltigkeitsexperten ausbilden zu lassen. Nach erfolgreichem Abschluss können unsere Firmenkunden zu Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen und deren Positionierung beraten werden (siehe Kriterien 1 und 2).

Handlungsfeld Anlagegeschäft und Eigenanlage

Ziel der apoBank ist es, das Thema Nachhaltigkeit deutlich stärker in der Produkt- und Dienstleistungspalette zu verankern. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie wurde dieses Ziel übernommen (siehe Kriterien 1 und 3).

Bei den Eigen- und Fremdanlagen in Wertpapieren findet bei der apoBank ein kontinuierlicher Prozess zur Förderung eines nachhaltigeren Handelns statt.

Seit 2020 wird die Infrastruktur für Nachhaltigkeitsdaten stetig ausgebaut. Hierfür werden die Informationen von Sustanalytics GmbH, eines der größten Nachhaltigkeitsanalysehäuser, verwendet.

Die apoBank hat zudem im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie in den Handlungsfeldern Anlagegeschäft (Kunden) und Eigenanlage das kurzfristige Ziel der Überprüfung der Anerkennung internationaler Standards wie beispielsweise des UN PRI (UN Principles for Responsible Investment) festgelegt. Das Ziel wurde erreicht, da die Fachbereiche Treasury und Institutionelle und Asset Management im Jahr 2021 in einer Vorprüfung ermittelt haben, ob die Anerkennung des internationalen Standards UN PRI von der apoBank weiterverfolgt werden sollte. Eine

Anerkennung der UN PRI wird aus Fachbereichssicht befürwortet. Die genauen Auswirkungen sollen in der empfohlenen Detailprüfung näher beleuchtet werden.

Handlungsfeld Anlagegeschäft (Beratung/Vermögensverwaltung (Depot B))

Die apoBank prüft fortlaufend die Erweiterung und Veränderung des Produkt- und Dienstleistungsangebotes zugunsten einer nachhaltigeren Ausrichtung. Entsprechende Weiterentwicklungen werden im Handlungsfeld Anlagegeschäft erarbeitet und im Arbeitskreis Nachhaltigkeit vorgestellt. Dabei werden auch die Fondsgesellschaften, im Besonderen die strategischen Partner*innen der apoBank, als Ideengeber in den Innovationsprozess eingebunden.

Die apoBank hat die Produktpalette definiert, die ausschließlich im Beratungsgeschäft Privatkunden eingesetzt werden darf. Die dort aufgenommenen Produkte durchlaufen einen Produkteinführungsprozess, bei dem das Asset Management der apoBank für die Sicherung der Produktqualität verantwortlich ist. In diesem Zusammenhang soll auch das Volumen der nachhaltig ausgerichteten Anlageprodukte gesteigert werden. Dies erfolgt nicht direkt über eine Quotensteuerung, sondern indirekt über die den Kund*innen zur Auswahl gestellten Produkte und Dienstleistungen. Dabei sind die individuellen Kundenwünsche und Bedürfnisse maßgeblich. 2022 wird der Beratungsprozess der apoBank um eine Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenz erweitert. Das heißt, dass in jedem Beratungsgespräch nicht nur die Nachhaltigkeitspräferenz der Kund*innen erfasst, sondern diese auch im Beratungsprozess berücksichtigt wird.

Mit Ausweitung unserer Produktpalette haben wir unser Ziel erreicht, die Nachfrage nach nachhaltig ausgerichteten Anlageprodukten zu steigern. So stehen für alle Subassetklassen, wo dies sinnvoll möglich ist, nachhaltige Produkte für Investitionen zur Verfügung. Für thematische Beimischungen bietet die apoBank ihren Kunden ebenfalls in einzelnen Themenkategorien nachhaltige Produkte an. Im Vergleich zum Vorjahr konnte das in diese Produkte von apoBank-Kund*innen investierte Volumen um 45 % auf 29 Mio. Euro gesteigert werden. Damit verbunden ist die Aussteuerung von Produkten, die nicht die apoBank-Mindestanforderung (Mindeststandard) an nachhaltige Anlagen erfüllen.

Der **Mindeststandard** umfasst folgende Ausschlüsse:

- keine Investitionen in kontroverse Waffen – Definition und Berechnungsmethodiken sind angelehnt an die des Nachhaltigkeitsanalysehauses Sustainalytics und umfassen unter anderem Streumunition, Landminen und ABC-Waffen,
- keine Investitionen in Produkte, die über Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe, Spekulationen mit diesen fördern.
- Im Jahr 2021 ist dieser Mindeststandard für das Neugeschäft um den Ausschluss von Unternehmen, die gegen die Prinzipien des UN-Global-Compact (mit den Themen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt sowie faire und gute Unternehmensführung) verstoßen, erweitert worden.

Der Mindeststandard gilt für alle neu in der apoBank eingesetzten Produkte und Dienstleistungen und soll bis 2025 auch für alle bestehenden Produkte und Dienstleistungen umgesetzt werden.

Neben diesem Mindeststandard wendet die apoBank für die Auswahl nachhaltiger Produkte den nachfolgenden Nachhaltigkeitsfilter an.

Der **Nachhaltigkeitsfilter** umfasst zusätzlich zum Mindeststandard die folgenden Ausschlusskriterien, die sich an den von Morningstar (internationaler Anbieter von Finanzanalysen, Muttergesellschaft des von der apoBank genutzten Anbieters Sustainalytics) verwendeten Berechnungsmethodiken und definierten Umsatzschwellenwerten orientieren:

- Tabak (10 %),
- Pornografie (50 %),
- Glücksspiel (5 %),
- Handfeuerwaffen (5 %).

So gilt beispielsweise eine Aktie nicht mehr als nachhaltig, wenn sie mehr als 10 % ihres Umsatzes mit der Produktion von Tabakwaren, mit Tabak verbundenen Produkten oder Dienstleistungen oder dem Vertrieb von Tabakwaren erzielt. Bei Fondsprodukten muss das Fondsmanagement der externen Fondsgesellschaft sich ebenfalls den Ausschlusskriterien verpflichten. Aufgrund fehlender allgemeingültiger Definitionen kann es jedoch innerhalb einzelner Ausschlusskriterien zu Abweichungen vom Nachhaltigkeitsfilter der apoBank kommen. Sofern diese mit der Grundidee der apoBank-Definition vereinbar sind, werden diese Definitionen aktuell als gleichwertig akzeptiert. Die apoBank akzeptiert dabei sowohl Abweichungen für gesetzte Schwellenwerte wie auch abweichende Kriterien sowie Interpretationen innerhalb der Definition des einzelnen Ausschlusskriteriums.

Durch ein fortlaufendes Monitoring der Ausschlusskriterien wie auch der Veränderung der gesetzlichen Auflagen erfolgt eine dauerhafte Anpassung an Marktgegebenheiten.

Der Nachhaltigkeitsfilter stellt neben den aufsichtsrechtlich definierten Kriterien eine zusätzliche Methodik dar, um nachhaltige Produkte identifizieren zu können. Neben dem Nachhaltigkeitsfilter kommt bei explizit für das Thema Nachhaltigkeit selektierten Produkten (in der Regel Fonds) auch die Pflichtanforderung zum Tragen, dass die managende Gesellschaft über ein Nachhaltigkeitsresearch verfügt und dieses auch bei dem Management des Produktes zur Anwendung kommt.

Für direkt von der apoBank verwaltete Wertpapiere, zum Beispiel in der Vermögensverwaltung, haben wir 2020 begonnen, den Mindeststandard unter Wahrung des Kundeninteresses sowie der produkt- beziehungsweise dienstleistungsstrategie bestmöglich umzusetzen. Das 2021 hinzugefügte Kriterium „Verstoß gegen UN Global Compact“ wurde analog in den Prozess integriert.

Im Jahr 2021 wurden die Investments innerhalb der Aktienkomponente der Vermögensverwaltungslinie „apoVV KOMPAKT“ auf nachhaltige Produkte gemäß Artikel 8 der Offenlegungsverordnung umgestellt. Der Umstellungsprozess der Anleihekomponente wurde initiiert, konnte jedoch bis zum 31.12.2021 noch nicht im Verkaufsprospekt des Zielinvestments verankert werden. Eine finale Umstellung wird für 2022 angestrebt.

Darüber hinaus besteht die Vermögensverwaltung „apoVV SMART“ – soweit produkttechnisch möglich – aus Produkten mit expliziter Nachhaltigkeitsintegration. Dabei wird auf Exchange Traded Funds (ETFs), die sich an den MSCI-SRI-Nachhaltigkeitsindizes (Morgan Stanley Capital International Socially Responsible Investing) orientieren und als nachhaltige Produkte mindestens gemäß Artikel 8 der Offenlegungsverordnung klassifiziert sind, zurückgegriffen. Bei der Ausgestaltung der MSCI-SRI-Indizes werden sowohl Ausschlusskriterien als auch ein Best-In-Class-Ansatz verfolgt. Best-In-Class-Ansatz bedeutet dabei, dass innerhalb von investierten Subgruppen eines Portfolios, zum Beispiel in einzelnen Branchen, in die vergleichsweise nachhaltigeren Wertpapiere investiert wird, wohingegen in die vergleichsweise weniger nachhaltigen Wertpapiere nicht investiert wird. Für Anlagekategorien, für die bisher kein analoges passives Investment verfügbar war (zum Beispiel asiatische Aktienanlagen), unterstützt die apoBank Geschäftspartner und andere Akteure entlang der Wertschöpfungskette, auch für diese Kategorien entsprechende nachhaltige Produkte bereitzustellen.

Beide Vermögensverwaltungslinien „apoVV KOMPAKT“ und „apoVV SMART“ werden aufgrund der in 2022 anstehenden regulatorischen Veränderungen trotz ihrer nachhaltigen Ausrichtung noch nicht als nachhaltige Dienstleistungen vertrieben. Nachhaltige Dienstleistungen unterliegen künftig erhöhten Berichtspflichten. Die notwendigen Zusatzberichte können voraussichtlich erst zu einem späteren Zeitpunkt technisch bereitgestellt werden. Die Ausrichtung und das Management der Vermögensverwaltungslinien sind unabhängig von der Berichtspflicht und werden konsistent fortgeführt.

Neben den Vermögensverwaltungslinien haben Kund*innen der apoBank zudem die Möglichkeit, in Themensegmente wie „Wasseraufbereitung und verbesserte Ressourcennutzung“ sowie in Produkte, die ihre Anlageziele direkt an den UN-SDGs (Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen) ausrichten, zu investieren. Aufgrund der fortlaufenden Weiterentwicklung der Produkt- und Dienstleistungswelt im Wertpapierbereich sind die Auswirkungen der künftigen Veränderungen noch offen.

Die aufgeführten Standards und Ausschlüsse finden aktuell nur im Beratungskontext des Depot B Anwendung. Geschäftsarten, bei denen die apoBank nicht aktiv an dem Entscheidungsprozess beteiligt ist, bleiben hiervon unberührt (zum Beispiel Depotbankfunktion).

Darüber hinaus werden wir gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie ausgewählte Berater*innen für institutionelle Anleger analog zu Firmenkundenberatern und Marktfolgeanalysten 2022 zu zertifizierten Nachhaltigkeitsexperten ausbilden lassen (siehe Kriterien 1 und 2).

Handlungsfeld Eigenanlage (Portfoliosteuerung (Depot A))

Im Wertpapierselektionsprozess werden für das Depot A Nachhaltigkeitsanleihen gegenüber konventionellen Anleihen eines Emittenten unter Beachtung von Diversifikations- und Liquiditätseffekten bei einem vergleichbaren Renditeniveau bevorzugt. Entsprechend der Mindeststandards im Depot-B-Geschäft wird bei den Eigenanlagen auf Direktinvestitionen in Hersteller kontroverser Waffen und auf Investitionen in Produkte, die über Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe Spekulationen mit diesen fördern, bereits vollumfänglich verzichtet. Wir haben unser Ziel erreicht, im Depot A die Ausschlüsse (Mindeststandard) auszuweiten und unsere Investitionsregeln zu

ergänzen. 2021 ist der Mindeststandard für das Neugeschäft um den Ausschluss von Unternehmen, die gegen den UN-Global-Compact verstoßen, erweitert worden. Es werden keine neuen Investitionen getätigt, sobald der Emittent gegen mindestens eines der zehn Prinzipien verstößt. Die Dokumentation der Erfüllung aller Nachhaltigkeitskriterien erfolgt in der Entscheidungsvorlage für Portfolio-neuinvestments. Eine mögliche Herabstufung eines Emittenten von „compliant“ auf „non-compliant“ hat keine Auswirkung auf Bestandsinvestitionen und macht keine Verkäufe notwendig. Für das Jahr 2022 ist eine Erweiterung der aktuellen Ausschlusskriterien geplant.

Des Weiteren wurde im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld Eigenanlage als kurzfristiges Ziel die Planung eines Venture Capital Fonds zur Investition in Gesundheitsmarktinnovationen festgesetzt (bis Ende 2021). Das Ziel wurde erreicht, da die apoBank 2021 die Planung vorangetrieben hat. Eine Fondsbeteiligung ist im Rahmen der Eigenanlagen vorgesehen.

Handlungsfeld Geschäftsbetrieb (Ressourcenverbrauch)

Außerhalb des direkten Dienstleistungsangebots an den Kunden arbeitet die apoBank im Handlungsfeld Geschäftsbetrieb auch an Verbesserungen innerhalb der Organisation. Wie unter den Kriterien 2 und 3 sowie den Kriterien 11-13 dargestellt, erarbeitet die apoBank kontinuierlich Fortschritte, die beispielsweise die CO₂-Bilanz des Unternehmens oder den schonenden Umgang mit Ressourcen vorantreiben. Die genaue Messung der Auswirkung jeder einzelnen Maßnahme wird aktuell nicht durchgeführt. Jedoch fließen die Ergebnisse in die von der apoBank erstellte jährliche Ökobilanz nach dem Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) ein, der sich für Finanzdienstleister etabliert hat. Gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie gibt es neben den langfristigen Zielen zur Klimaneutralität (siehe Kriterien 1 und 3) auch ein mittelfristiges Ziel der Prüfung eines unterjährigen Controllings von substantiellen Verbrauchszielen in wesentlichen Bereichen – mit Vorstandsreporting (bis Ende 2023). Das Ziel ist erreicht, wenn die Prüfungen nach weiteren Möglichkeiten erfolgt und ein Controlling aufgesetzt ist.

Innovationen

Wir entwickeln und verfolgen – gezielt auf unsere strategischen Ziele einzahlend – neue Ideen und Geschäftsmodelle. Neben klassischen Bankprodukten und Dienstleistungen bietet die apoBank auf den Gesundheitsmarkt zugeschnittene Bankprodukte und Dienstleistungen an. Darüber hinaus schafft sie innovative Lösungen für Heilberufler. So unterstützt sie die Heilberufler mit ihren Beratungsangeboten und Dienstleistungen über alle Lebensphasen von der Niederlassung über die Optimierung der bestehenden Praxis bis zur Abgabe.

Zusammen mit der Zahnärztlichen Abrechnungsgenossenschaft eG hat die apoBank ein innovatives Praxismodell, die Zahnpraxis der Zukunft (ZPdZ), entwickelt. Ziel ist, damit jungen Zahnarzt*innen den Weg in die Selbständigkeit zu erleichtern, die Attraktivität der Selbständigkeit zu verdeutlichen und so die zahnmedizinische Versorgung der Bevölkerung zu gewährleisten. Zudem sollen auf diesem Wege moderne Standards der Berufsausübung und Praxisführung gefördert werden – mit einem Fokus auf Digitalisierung. Die erste Praxis ist unter dem Namen „ZAP*8“ 2019 in Düsseldorf eröffnet worden. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde das Ziel des Aufbaus eines weiteren Standortes in ländlicher Region, mit der Intention einer

dortigen zahnmedizinischen Unterversorgung entgegenzuwirken, zurückgestellt. Stattdessen hat sich die ZPdZ im Jahr 2021 weiterhin darauf konzentriert, die Abläufe und Prozesse in der „ZAP*8“ zu festigen, verschiedene technische Lösungen zu einem digitalen Workflow zusammenwachsen zu lassen, bei der Patientenakquise und -kommunikation zu unterstützen sowie in Fragen der Praxisführung und Liquiditätssicherung beratend zur Seite zu stehen. Das Vorhaben der ZPdZ, sich 2021 mit neuen Optionen zu beschäftigen, insbesondere inwieweit das Konzept in Zukunft ausbaufähig ist, wird auf 2022 verschoben.

Des Weiteren engagiert sich die apoBank bei der Förderung innovativer Lösungen für eine nachhaltige Gesundheitsversorgung in Deutschland, indem sie den Startup-Wettbewerb d-health up in Düsseldorf finanziell unterstützt und fachlich berät. Darüber hinaus kooperierte die apoBank 2021 mit dem Health Innovation Port (HIP) von Philips in Hamburg.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 (G4)

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

Aktuell verfolgen rund 8 % - entspricht 922 Mio. Euro - des Bestandsvolumens der aktiv vertriebenen Fondsprodukte eine explizit nachhaltige Investmentstrategie (2020: 7 %). Per 31. Dezember 2021 betreute die apoBank Finanzanlagen (Depotvolumen Privatkunden) in Höhe von 11,9 Mrd. Euro (2020: 10,4 Mrd. Euro). Finanzanlagen definiert die apoBank nach diesem Leistungsindikator als Summe aller Wertpapier- und Fondsanlagen der Privatkunden (Depot B). Aufgrund der ausgeprägten Beratungstätigkeit im Privatkundengeschäft übt die apoBank hier den größten Einfluss aus. Die institutionellen und Firmenkunden agieren in der Regel autark. Zudem unterliegt die apoBank bei institutionellen und Firmenkunden bestimmten Einschränkungen aufgrund der vereinbarten Anlagerichtlinien.

Im Depot A werden bei Investitionen die Mindestanforderung (keine Investition in Hersteller kontroverser Waffen und Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe), die UN Global Compacts sowie die Investitionsregel vollumfänglich umgesetzt (siehe Kriterium 10).

Eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen Produkte, für die ein Nachhaltigkeitsrating vorliegt beziehungsweise für die Informationen zu Ausschlusskriterien vorliegen. Bei Fonds, die von der apoBank vertrieben werden, bietet Morningstar Deutschland GmbH als Datenlieferant ein unabhängiges Nachhaltigkeitsrating für einzelne Fondsprodukte an. Weitere Produkte wurden bisher nicht auf Vorliegen eines Nachhaltigkeitsratings analysiert. Vor diesem Hintergrund ist per 31. Dezember 2021 ein Volumen von 6,0 Mrd. Euro im Depot B anhand einer positiven oder negativen Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren beurteilt (2020: 4,3 Mrd. Euro). Im Verhältnis zu den gesamten Finanzanlagen entspricht dies einem Prozentsatz von rund 50 % (2020: rund 41 %).

Kriterien 11 bis 20 zu Nachhaltigkeitsaspekten

Kriterien 11 bis 13 zu Umweltbelangen

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Für den Geschäftsbetrieb benötigt die apoBank Betriebsgebäude und -flächen, Strom- und Wärmeenergie, Kraftstoffe für Geschäftsreisen, Wasser, Materialien und Papier. Deren Herstellung, Transport und die Nutzung betriebsinterner und externer Infrastruktur verbrauchen natürliche Ressourcen wie Boden, Luft, Wasser und Rohstoffe (Ökosystemdienstleistungen). Damit nimmt sie direkten Einfluss auf den Ressourcenverbrauch und die Entstehung klimawirksamer Treibhausgase.

Die ermittelten Verbräuche in diesem Bericht basieren weitestgehend auf den Verbräuchen aus dem Berichtsjahr 2021. In den Fällen, in denen keine Verbräuche für das aktuelle Jahr vorlagen (beispielsweise in einigen Mietobjekten), basieren die Angaben ausgehend von den Verbräuchen aus dem Vorjahr auf bestmöglichen Schätzungen. Sofern die tatsächlichen Zahlen im Nachgang von gemachten Schätzungen wesentlich abweichen, erfolgt eine kommentierte Anpassung im nächsten Bericht. In diesem Bericht besteht keine Notwendigkeit zur Korrektur von Vorjahreszahlen.

Das Jahr 2021 ging mit einer weiteren Verringerung unseres gesamten Ressourcenverbrauchs um 1.326 Tonnen CO₂-Äquivalenten (CO₂e) einher. Nachvollziehbar wirken sich hier die fortdauernden Pandemie-Maßnahmen aus (hoher Anteil von mobilem Arbeiten beziehungsweise Homeoffice und reduzierte Reisetätigkeit). Jedoch haben wir auch die bereits in den Vorjahren begonnenen Digitalisierungsprozesse und CO₂-Verringerungsmaßnahmen fortgeführt (siehe Kriterien 3 und 12) und konnten damit ebenfalls unsere Ressourceneffizienz verbessern. Eine genauere Differenzierung der jeweiligen Größenordnungen der einzelnen Effekte ist nicht möglich.

Die wesentlichen Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) werden 2021 bei der apoBank überwiegend durch die nachfolgenden Faktoren verursacht:

Emissionen	2020		2021	
	tCO ₂ e	%	tCO ₂ e	%
Geschäftsreisen	2.422	42	2.280	52
Wärmeenergie (inkl. Notstrom)	2.275	40	1.699	39
Papier	175	3	159	4
Abfall	728	13	145	3

Zahlen gerundet

Trotz pandemiebedingter Reduzierung der Geschäftsreisetätigkeit und trotz der seit 2019 eingeleiteten Nachhaltigkeitskriterien sowohl bei Dienstreisen als auch bei unserem Fuhrpark bleibt die Geschäftsreisetätigkeit anteilmäßig unsere größte Emissionsquelle. Mit dem Einsatz von zertifiziertem klimaneutralem Gas für die Erzeugung von Wärmeenergie an einigen Standorten konnte die daraus hervorgehende Treibhausgasbelastung standortbezogen reduziert und dadurch die Summe aller durch Wärmeenergie entstehenden CO₂-Emissionen verringert werden. Dennoch bleibt auch die Bereitstellung von Wärmeenergie weiterhin eine große Herausforderung bei der Reduzierung der durch den Bankbetrieb verursachten Emissionen. In den Vorjahren haben wir auch die THG-Emissionen aus dem Abfallbereich als wesentlich eingestuft (vgl. 2019: rund 11 %; 2020: rund 13 %). In Zusammenarbeit mit unseren Vermietern konnten wir durch Datenverbesserungen Fortschritte bei der Konkretisierung zu bisher von uns genutzten Schätzungsanteilen erreichen. Im aktuellen Berichtsjahr 2021 beträgt der prozentuale Anteil in der THG-Bilanz von Abfall nur noch rund 3 % (inklusive gefährlicher Abfälle). Unser Papierverbrauch, der 2021 um weitere 16 Tonnen gesunken ist, ist 2021 für rund 4 % unserer Treibhausgase verantwortlich. Der für die Geschäftstätigkeit erforderliche Stromverbrauch wird für das gesamte Unternehmen durch den Einsatz von 100 % erneuerbarer Energie gedeckt. Auf diese Weise trägt unser Stromverbrauch 2021 mit knapp 81 Tonnen CO₂-Äquivalenten unter 2 % zur Gesamtreibhausgasbilanz unseres Unternehmens bei. Die Wasserverbräuche (19 Tonnen CO₂e) und die Verluste von Kühlmitteln (3 Tonnen CO₂e) sind zusammen unter einem Prozent an unseren Gesamtemissionen (4.386 Tonnen CO₂e) beteiligt.

12. Ressourcenmanagement

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

Die apoBank hat im August 2021 eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Die Maßnahmen und Ziele zu Umweltbelangen fallen in das Handlungsfeld Geschäftsbetrieb (siehe Kriterien 1, 3 sowie 11-13). Wir versuchen unseren Geschäftsbetrieb möglichst ressourcenschonend zu führen. Im Bereich Mobilität berücksichtigen wir ambitionierte und verbindliche Nachhaltigkeitskriterien sowohl bei Dienstreisen als auch bei unserem Fuhrpark und bieten unseren Mitarbeitenden diverse Angebote für nachhaltige Mobilität. Das Managementkonzept, die Einbindung der Unternehmensführung und unsere internen Prozesse, um nachhaltigkeitsbezogene Maßnahmen und ihre Umsetzung zu überprüfen oder anzupassen, haben wir in den Kriterien 1, 3, 5 und 6 beschrieben. Unser Ansatz zur Identifizierung von betrieblichen Verringerungspotenzialen sieht vor, die Verbräuche und die damit verbundenen THG-Emissionen in ihrer Gesamtheit jährlich messbar und im Zeitablauf vergleichbar zu machen, um auf dieser Basis zielgerichtete Entscheidungen für konkrete Maßnahmen zu treffen. Betriebliche Ressourcenverbräuche messen wir über die jährliche Ökobilanz und die Leistungsindikatoren GRI SRS 305-1 bis 305-3 und 305-5.

Zur operativen Umsetzung wurden bisher folgende betriebsökologischen Ziele gesetzt:

- Bis 2022 eine Senkung des CO₂-Verbrauchs um 10 % zum Basisjahr 2017. Dieses Ziel haben wir im Jahr 2020 mit einer Senkung um rund 32 % gegenüber dem Basisjahr unter Pandemie-Bedingungen und auch 2021 mit 48 % erneut übertroffen (Gesamtemissionen 2017: 8.434 Tonnen CO₂; 2020: 5.711 Tonnen CO₂; 2021: 4.386 Tonnen CO₂). Aufgrund der Übererfüllung wird dieses Ziel in angepasster Form (neues Basisjahr 2020 und Klimaneutralität bis 2030) in unsere neuen Ziele gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie übernommen (siehe Kriterium 3 sowie weitere Ausführungen in diesem Kriterium).
- Klärung der Voraussetzungen, die wir für den Aufbau eines betrieblichen Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 benötigen. Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Aufgrund von Priorisierungen für unser Zielbild 2024 wurde diese Maßnahme nicht als wesentliche Maßnahme in unsere Nachhaltigkeitsstrategie übernommen.
- Prüfung, wie wir unsere Betriebskantine in Düsseldorf nachhaltiger ausgestalten können. Dieses Ziel wurde erreicht. Der Betreiber verfügt über ein eigenes Nachhaltigkeitskonzept mit konkreten Minderungszielen zu den von ihm verursachten Treibhausgasemissionen.
- Weitere Gespräche mit unseren Dienstleistern zur ökologischen Gebäudereinigung führen. Die Gespräche hierzu finden in einem Turnus von zwei Jahren statt. Das Ziel haben wir 2021 nicht erreicht. Im Jahr 2021 führte die apoBank mit dem Reinigungsdienstleister keine weiteren Gespräche zum Thema ökologische Gebäudereinigung. Die Gebäudereinigung wird 2022 neu ausgeschrieben. Beim Ausschreibungsprozess und der Vertragserstellung werden Nachhaltigkeitsaspekte entsprechend berücksichtigt und sind Bestandteil des neuen Vertrags. Das Ziel, unsere Standards im Bereich der ökologischen Reinigungsausführung weiter zu erhöhen, wird bis Mitte 2022 erreicht sein.
- Die Erweiterung der Ausstattung mit klimaneutralem Papier. Dieses Ziel wurde nur teilweise erreicht. Die Standorte haben die Möglichkeit klimaneutrales Papier im Einkaufsportale der apoBank zu bestellen. Eine Prüfung der Nutzung dieses Papiers kann erst in 2022 erfolgen; dafür wird die Datenerhebung beim Dienstleister initiiert.
- Sukzessiver Ausbau der Installation von Ladepunkten für Elektrofahrzeuge an bankeigenen Standorten. Dieses Ziel wurde erreicht. Im Jahr 2021 stehen insgesamt 26 Ladesäulen zur Verfügung: 18 in der Zentrale und 8 weitere an Filialstandorten (2020: insgesamt 24 Ladesäulen). Der Wert für 2020 wurde angepasst, da die Datenerhebung im Jahr 2020 unvollständig war.
- Umstellung unserer Gaslieferung auf zertifiziertes nachhaltiges Gas. Dieses Ziel wurde durch den Vertrag über die Belieferung mit klimaneutralem Erdgas durch die Stadtwerke Düsseldorf erreicht.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurden im Handlungsfeld Geschäftsbetrieb folgende Ziele festgelegt.

Kurzfristige Ziele:

- Veröffentlichung der für Nachhaltigkeit relevanten Aspekte der Einkaufsrichtlinie (bis Ende 2021). Dieses Ziel wurde durch die Veröffentlichung auf www.apobank.de/nachhaltigkeit erreicht.
- Einführung höherer Standards für Energieeffizienz / Barrierefreiheit bei Neubau und Sanierung aller relevanten Objekte (bis Ende 2021). Dieses Ziel wurde unter anderem durch die Integration von Maßnahmen im Sinne von Green Building in die relevanten Leitlinien der apoBank erreicht. Das umfasst zum Beispiel den Einsatz von entsprechenden Bauprodukten sowie den energiesparenden Lebenszyklus der Gebäude und Filialen und soziale Aspekte. Für die von uns verantworteten Baumaßnahmen verpflichten wir uns, die Leitlinie einzuhalten. Da wir überwiegend in Mietverhältnissen strukturiert sind, haben wir keinen Einfluss auf die zwingende Einhaltung in den gesamten Immobilien.
- Erweiterung der Vorgaben für Fuhrpark und Dienstreisen und der Angebote für Mitarbeitende (bis Ende 2022). Das Ziel ist erreicht, wenn die Vorgaben für nachhaltige Dienstreisen und Fuhrpark verschärft werden und es mindestens ein weiteres Angebot zum nachhaltigen Reisen gibt.

Mittelfristige Ziele:

- Prüfung der Einrichtung eines unterjährigen Controllings von substantiellen Verbrauchszielen in wesentlichen Bereichen einschließlich eines Vorstandsreportings (bis Mitte 2023). Das Ziel ist erreicht, wenn die Prüfungen nach weiteren Möglichkeiten erfolgt und ein Controlling aufgesetzt ist (siehe Kriterium 10).
- Weitere Senkung der betrieblichen CO₂-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2020 und Erarbeitung eines Konzepts zur Herstellung der Klimaneutralität bis spätestens 2030. Das Ziel ist erreicht, wenn weitere Maßnahmen zur Reduktion ab 2022 ergriffen werden und ein Konzept zur Klimaneutralität erstellt ist. Unser Ziel, die Gesamtemissionen im Vergleich zu unserem Basisjahr 2020 sukzessive zu senken, haben wir 2021 erreicht. Wir haben unsere betrieblichen Emissionen um weitere 23 % reduziert (2020: 5.711 Tonnen, 2021: 4.386 Tonnen CO₂). Neben den Pandemie-Bedingungen und geringerer Beschäftigtenzahl (2020: 2.534 Mitarbeitende; 2021: 2.316 Mitarbeitende) haben sich hier besonders unsere bisherigen Maßnahmen wie der Einsatz von Strom aus zertifizierten erneuerbaren Energien für das gesamte Unternehmen und die neue Maßnahme zum Einsatz von zertifiziertem klimaneutralem Gas an den Standorten, deren Quelle zur Bereitstellung von Wärmeenergie mit Gas betrieben werden, emissionsmindernd ausgewirkt. Auch die unterjährig bereits begonnene Prüfung und Aktualisierung der Angaben im Abfallbereich besonders in Mietobjekten hat erste Optimierungspotenziale freigelegt, die zur aktuellen Emissionsminderung beigetragen haben. Für 2022 wird eine Reduzierung der Gesamtemissionen im Vergleich zu unserem Basisjahr 2020 um weitere 5 % angestrebt.

Langfristige Ziele:

- Der Geschäftsbetrieb wird bis spätestens 2030 klimaneutral gestaltet sein.
- Alle Geschäftsaktivitäten werden bis spätestens 2045 klimaneutral (Netto-Null-Emissionen) gestaltet sein (siehe Kriterien 1 und 3).

Zur Identifizierung von wesentlichen Risiken führt die apoBank Risiko- und Wesentlichkeitsanalysen durch. Im Geschäftsrisiko haben wir bei der Politik der Energiewende einen Klima- und Umweltrisikotreiber mit einem wesentlichen Gefährdungspotenzial für die apoBank identifiziert, sofern die apoBank keinen ausreichenden Beitrag zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft leistet (siehe Kriterien 2 und 10).

Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und Umrechnungsfaktoren

Um unsere Verbräuche und THG-Emissionen zu ermitteln, erstellen wir seit 2016 jährlich eine betriebliche Ökobilanz nach dem Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU). Das VfU-Indikatorenset basiert auf den Greenhouse Gas Protokoll Standards und entspricht internationalen Standards der Nachhaltigkeits- und Klimaberichterstattung (zum Beispiel Global Reporting Initiative, Greenhouse Gas Protokoll, Science Based Target Initiative).

Die wichtigsten klimarelevanten Gase wie Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffmonoxid (N₂O) und fluorierte Treibhausgase (F-Gase, Vorkommen unter anderem in Kühl- und Löschmitteln) werden gemäß ihrem Treibhausgaspotenzial (Global Warming Potential) in CO₂-Äquivalente umgerechnet (CO₂e).

Für die Berechnung der Treibhausgas-Bilanz stammen die VfU-Faktoren zum allergrößten Teil aus der Ecolnvent-Datenbank (siehe www.ecoinvent.ch). Diese weltweit größte Datenbank für Ökobilanz-Daten (engl. life cycle inventory database) ist international wissenschaftlich anerkannt und beinhaltet über 10.000 Prozesse zu Ökobilanz-Daten.

Die Umrechnungsfaktoren für die aktuelle Berichterstattung beziehen sich auf die VfU-Erfassungs- und Berechnungsdatei Update 2018 (Aktualisierung Januar 2020, Version 1.4).

Die Umrechnung in MegaJoule von Dienstreisekilometern mit zunehmend verschiedenen Antriebsarten (vgl. Leistungsindikator GRI SRS-302-1) wird im VfU-Indikatoren System bisher nicht vollständig abgebildet. Deshalb haben wir für die MegaJoule-Berechnung der Geschäftsreisekilometer mit Personenkraftwagen die Umrechnungsfaktoren nach unterschiedlichen Antriebsarten einer Fachstudie entnommen, die vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit herausgegeben wurde: „Postfossile Energieversorgungsoptionen für einen treibhausgasneutralen Verkehr im Jahr 2050 - eine verkehrsübergreifende Bewertung“.

Die Qualität und Vollständigkeit der Verbrauchsdaten der apoBank wurde in den letzten Jahren kontinuierlich verbessert. 2021 wurden die Verbrauchsdaten der Zentrale, aller Eigentums- und Mietobjekte mit mehr als 20 Mitarbeitenden sowie zwei kleinerer Standorte erfasst. Dadurch sind 84 % aller Mitarbeitenden in die konkrete Datenerhebung einbezogen (2020: 84 %). In Bezug auf die Berechnungen

der Verbräuche in den Kriterien 11-13 ist der Begriff für Mitarbeitende nach VfU weiter gefasst als Personalangaben der finanziellen Berichterstattung. Er umfasst hier neben den angestellten Beschäftigten der apoBank auch temporär eingesetzte externe Dienstleister, die zur Ausübung ihrer Dienstleistungen die Infrastruktur und Büromaterialien der apoBank nutzen. Deshalb können sich gegebenenfalls in der Ökobilanz Personalangaben im Vergleich zur finanziellen Berichterstattung unterscheiden. 2021 wurden insgesamt 2.316 Mitarbeitende (2020: 2.534) in die betriebliche Ökobilanz einbezogen.

Die zentral erfassten Papier- und Geschäftsreisedaten 2021 standen vollständig zur Verfügung und umfassen bereits 100 % aller Mitarbeitenden. Energie-, Wasser- und Abfalldaten wurden in Eigentumsobjekten bis zum 30. September 2021 konkret gemessen und erfasst und für Oktober bis Dezember hochgerechnet. In einigen Mietobjekten lagen zum Zeitpunkt der Ökobilanzerstellung noch keine Abrechnungs- und Verbrauchsdaten aus 2021 vor. Hier wurde der Verbrauch auf Basis der Abrechnungen für 2020 bestmöglich geschätzt. Alle daraus hervorgehenden Verbräuche zu Energie, Wärme, Wasser und Abfall werden jeweils auf 100 % der Mitarbeitenden hochgerechnet. Sofern die tatsächlichen Zahlen im Nachgang von gemachten Schätzungen wesentlich abweichen, erfolgt eine kommentierte Anpassung im nächsten Bericht. Für 2020 waren keine Anpassungen erforderlich.

Für vergleichende Veränderungen und zur Darstellung von unterjährigen Entwicklungen beziehen wir uns in der Regel auf das Vorjahr des Berichtszeitraums. Für konkretisierte Reduktionsziele, die gegebenenfalls über einen mehrjährigen Zeitraum geplant sind, hatten wir bisher das Basisjahr 2017 als festen Bezugspunkt, weil es das erste Jahr mit konsolidierten Daten für unsere Ökobilanz nach VfU-Standard war. Zu diesem Zeitpunkt hatten wir in Summe aus Scope 1, Scope 2 und Scope 3 von insgesamt 8.434 Tonnen CO₂ zu verzeichnen. Unser neues Bezugsjahr, mit dem wir unsere künftigen Fortschritte der Treibhausgasminderung messen, ist gemäß Nachhaltigkeitsstrategie aus dem Jahr 2021 das Jahr 2020 mit einer Gesamtsumme aus Scope 1, Scope 2 und Scope 3 von 5.711 Tonnen CO₂. Diese Kennzahl gilt nun als Ausgangspunkt, um künftig Erreichtes (oder Nichterreichtes) bei der Senkung der Gesamtemissionen darzustellen.

Zugunsten der Lesefreundlichkeit versuchen wir, in der Darstellung auf Nachkommastellen zu verzichten. Dabei können Rundungsdifferenzen auftreten.

Unter Scope 1 werden alle THG-Emissionen aus fossilen Energieträgern für die Wärmeleistung im Gebäude (beispielsweise Erdgas oder Heizöl) und für firmeneigene Dienstwagen mit Verbrennungsmotoren berechnet. Auch Kühlmittelverluste und Brennstoffe für die Erzeugung von Notstrom (Diesel, Heizöl) werden hier einbezogen.

Unter Scope 2 werden die THG-Emissionen berechnet, die für eingekaufte Wärme (Fernwärme) durch ihre Erzeugung am Kraftwerksstandort anfällt (etwa durch die Erzeugung in einem Kohle- oder Gaskraftwerk). Hierunter fallen auch die Emissionen, die bei der Herstellung von eingekauftem konventionellem Strom entstehen.

Unter Scope 3 werden alle THG-Emissionen erfasst, die vom Unternehmen durch die Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Papier, Wärme, Naturstrom, Wasser, Abfall) und die Nutzung von Verkehrsmitteln wie Schienenverkehr, Mietwagen oder Flugverkehr anfallen.

Die Pandemie-Bedingungen haben zu Verbrauchsverringerungen in fast allen Messbereichen geführt. Diese Anteile können wir allerdings nicht immer von den Verbrauchsverringerungen trennen, die wir durch die Weiterführung unserer Maßnahmen erzielen konnten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-301-1 Eingesetzte Materialien

Der Verbrauch von Papier ist wesentlich für die Bereitstellung der Dienstleistungen einer Bank. Wir ermitteln daher unternehmensweit den gesamten Papierverbrauch für unsere Geschäftstätigkeit. Alle verwendeten Papiere in Büro und Verwaltung, für Marketing sowie Kontoauszüge sind einbezogen.

Papierverbrauch	2020	2021
absolut in t (inkl. Kontoauszüge)	160	144
Recyclingfaseranteil (erneuerbar)	1 %	0 %
Primärfaser TCF, ECF (nicht erneuerbar)	97 %	99 %
Primärfaser chloorgebleicht (nicht erneuerbar)	2 %	1 %
Papier mit Umweltlabel	60 %	nicht ermittelt

Der deutliche Rückgang des gesamten Jahresverbrauchs an Papier um weitere fast 16 Tonnen (9 %) ist neben pandemiebedingten Verringerungen auf Digitalisierungsmaßnahmen der apoBank zurückzuführen, beispielsweise durch die weitere Reduktion von papierhaften Marketingunterlagen „digital first“. Hinzu kommen die 2020 unterjährig durchgeführten Maßnahmen (Reduzierung der Anzahl von Peripheriegeräten sowie die Umstellung auf automatischen Duplexdruck), die 2021 erstmals durchgängig wirksam sind. Durch den Einsatz von externen Dienstleistungen bei einzelnen Druckvorgängen kann die Nutzung von konkreten Umweltlabeln bei den jeweilig eingesetzten Papieren 2021 nicht mehr vollständig ermittelt und dargestellt werden. Für eine Erfassung der Nutzung wird die Datenerhebung bei den neuen Dienstleistern für 2022 initiiert.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1 Energieverbrauch

Die apoBank verfügt über keine eigenen Energieanlagen und deckt den Energiebedarf für Strom, Kühlung und Heizung für alle Standorte durch externe Versorger.

Für die Erzeugung von Wärmeenergie setzt die apoBank 2021 zu knapp 57 % Fernwärme, zu rund 41 % zertifiziertes klimaneutrales Gas und zu fast 2 % Heizöl ein. Die Verbräuche durch Dampf und Kühlung sind nicht nach VfU ermittelbar.

Geschäftsreisen wurden 2021 in der apoBank zu 82 % mit Personenkraftwagen durchgeführt und fließen als direkter Straßenverkehr in den Brennstoffverbrauch des Unternehmens ein.

Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in MegaJoule

	2020	2021
Gas	7.425.408	8.840.918
Heizöl	968.586	1.102.280
Fernwärme aus Wärmekraftkopplung	745.675	1.092.374
Fernwärme aus Erdgas	13.792.320	1.543.572
Fernwärme aus Abfallverbrennung	nicht ermittelt	14.630.400
Fernwärme aus Steinkohle	493.200	704.416
Fernwärme Standardmix Deutschland	9.500.097	9.795.764
Notstrom Diesel	56.846	101.473
Notstrom Heizöl	nicht ermittelt	57.254
Brennstoffverbrauch in Gebäuden gesamt	32.982.132	37.868.451
Brennstoffverbrauch direkter Straßenverkehr	14.962.235	9.256.180

Der gesamte Brennstoffverbrauch in Gebäuden ist im Vergleich zum Vorjahr trotz Pandemie-Bedingungen um 15 % gestiegen. Im Jahr 2021 ist an 3 Standorten (2020: 2 Standorte) Notstrom eingesetzt worden. Der höhere Verbrauch resultiert aus größeren Anlagentests in 2021 und einem Stromausfall an einem Standort. Brennstoffverbräuche innerhalb des Unternehmens aus erneuerbaren Quellen liegen keine vor. Allerdings bezieht die apoBank seit 2021 zertifiziertes klimaneutrales Gas nach Goldstandard an Stelle von konventionellem Erdgas. Dadurch konnten trotz Mehrverbrauchs rund 345 Tonnen CO₂ eingespart werden (siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-5).

Gesamter Stromverbrauch innerhalb des Unternehmens aus erneuerbaren Quellen in MegaJoule

	2020	2021
Strom aus erneuerbaren Quellen	21.726.808	44.016.760

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Stromverbrauch trotz Pandemie mehr als verdoppelt, bleibt aber um knapp 17 % niedriger als in 2019. Den Anstieg führen wir u. a. auf den gestiegenen Stromverbrauch unserer Lüftungsanlagen zurück. Zur Reduzierung des Infektionsrisikos innerhalb unserer Räumlichkeiten wurden deutschlandweit an unseren Eigentumsobjekten die Betriebszeiten der Lüftungsanlagen auch auf die Nächte sowie Wochenenden ausgeweitet und dadurch deutlich verlängert. Wir beziehen für das gesamte Unternehmen zu 100 % zertifizierten Strom aus erneuerbaren Energien.

Gesamter Energieverbrauch des Unternehmens in MegaJoule

	2020	2021
Stromverbrauch	21.726.808	44.016.760
Wärmeenergieverbrauch	32.925.286	37.709.724
Notstrom (Diesel und Heizöl)	56.846 (Heizöl nicht ermittelt)	158.728
Kühlenergieverbrauch	nicht ermittelt	nicht ermittelt
Dampfverbrauch	nicht ermittelt	nicht ermittelt
Direkter Straßenverkehr	14.962.235	9.256.180
Gesamt	69.671.175	91.141.392

Kühlenergie und Dampfverbrauch sind im VfU nicht ermittelbar und können nicht differenziert werden. Eine individuelle Erhebung wird aufgrund von Kosten-Nutzen-Aspekten nicht durchgeführt. Verkäufe von Strom, Heizenergie, Kühlenergie und Dampf werden von der apoBank nicht vorgenommen.

Unsere zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Umrechnungsfaktoren sowie Methoden zur Datenerhebung und Annahmen zu unseren Leistungsindikatoren beschreiben wir ausführlich im letzten Abschnitt zum Kriterium 12.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Eine Verringerung des Energieverbrauchs, der als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, lässt sich auch 2021 nicht eindeutig von den pandemiebedingten Einflüssen trennen. Dies gilt vor allem für die Verringerung des umgerechneten Energieeinsatzes für Dienstreisekilometer von 5.706.055 MegaJoule, weil die Berücksichtigung verbindlicher Nachhaltigkeitskriterien im Bereich Mobilität besonders bei Dienstreisen und Fuhrpark sowie die alternative Nutzung von Videokonferenzen ebenfalls zur Verringerung beiträgt.

Unsere zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Umrechnungsfaktoren sowie Methoden zur Datenerhebung und Annahmen zu unseren Leistungsindikatoren beschreiben wir im letzten Abschnitt zum Kriterium 12.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3 Wasserentnahme

Die apoBank verwendet kein Oberflächen-, Grund-, Meer- oder produziertes Wasser. Wir beziehen ausschließlich Süßwasser von örtlichen Wasserversorgern (Wasser von Dritten).

Gesamter Wasserverbrauch innerhalb des Unternehmens in Megaliter

	2020	2021
Wasserverbrauch gesamt	41	28

Der Wasserverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr um rund 31 % gesunken. Der Einsparungsanteil durch die Pandemie-Bedingungen kann nicht berechnet werden. Wasserentnahmen in Bereichen mit Wasserstress lagen nicht vor.

Unsere zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Umrechnungsfaktoren sowie Methoden zur Datenerhebung und Annahmen zu unseren Leistungsindikatoren beschreiben wir ausführlich im letzten Abschnitt zum Kriterium 12.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2

Abfall

Gefährlicher Abfall zur zertifizierten Entsorgung in Tonnen

	2020	2021
Gesamt zur Sammelstelle i. S. d. § 16 Abs. 5 ElektroG	1,25	3,46

Gefährliche Abfälle im Standardbetrieb, die nach VfU auch in die THG-Bilanz einfließen, umfassen Elektroschrott und Leuchtstoffröhren. Diese in jeweils geringen Einzelmengen oder unregelmäßig nach Bedarf anfallenden Abfälle werden gesammelt und an zertifizierte Entsorger gegeben, wenn sich eine gewisse Menge angesammelt hat. 2021 wurde eine größere Menge Leuchtstoffröhren (3.637 Kilogramm, 2020: 1.011 Kilogramm) aus den Standorten zusammengefasst und zu einer qualifizierten Entsorgung gegeben. Dabei werden die enthaltenen Schadstoffe fachgerecht entnommen und Bestandteile wie Glas und Metall der Wiederverwertung zugeführt. Elektroschrott gab es keinen.

Ungefährlicher Abfall zur zertifizierten Entsorgung

	2020	2021
Ungefährlicher Abfall gesamt in t	2.196	913
Recycling %	37	71
Müllverbrennung %	63	29

Die ungefährlichen Abfälle (Papier, Akten, Glas, Fettabscheider und gemischter Siedlungsabfall) sanken 2021 im Vergleich zum Vorjahr absolut um insgesamt 1.283 Tonnen. Erwartungsgemäß sank das Abfallaufkommen besonders bei gemischtem Siedlungsabfall. Hier wirken sich sowohl Lockdown-Zeiten als auch die begonnene Aufsetzung eines Controllings für Abfallaufkommen in Mietstandorten aus.

Wir haben die Abfallentsorgungsmethode anhand der von den Entsorgungsdienstleistern zur Verfügung gestellten Informationen ermittelt.

Unsere zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Umrechnungsfaktoren sowie Methoden zur Datenerhebung und Annahmen zu unseren Leistungsindikatoren beschreiben wir im letzten Abschnitt zum Kriterium 12.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Mit dem Einsatz von 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen für das gesamte Unternehmen haben wir bereits vor Jahren einen wichtigen Schritt zur Senkung betriebsbedingter THG-Emissionen unternommen. Die Herstellung, Herkunft (mindestens ein Drittel aus Neuanlagen) und Bilanzierung werden jährlich auditert und zertifiziert.

Insgesamt konnten wir 2021 eine weitere Verringerung unserer THG-Emissionen um minus rund 23 % im Vergleich zum Vorjahr erzielen. Der Kraftstoffverbrauch für unsere Geschäftsreisen mit einem Anteil von circa 52 % (2020: rund 42 %) an den Gesamtemissionen und der Verbrauch von fossilen Brenn- und Kraftstoffen für Wärmeenergie mit einem Anteil von gut 39 % (2020: 40 %) bleiben aber auch künftig unsere größten Herausforderungen zur Reduktion unserer THG-Emissionen.

Zur Verringerung des Kraftstoffverbrauchs für Geschäftsreisen mit Personenkraftwagen richten wir weiterhin gemäß unserer 2019 überarbeiteten Dienstwagenregelung den Kraftfahrzeugbestand sukzessive nachhaltiger aus und nutzen die unternehmensweit ausgebaute Videotelefonie (siehe Kriterium 12).

Für die Verringerung unserer Emissionen aus der Erzeugung von Wärmeenergie haben wir 2021 für unseren Gesamterdgasbedarf auf die Lieferung von zertifiziertem klimaneutralem Gas nach Goldstandard umgestellt. Unsere bisherigen und neuen Ziele, die zu einer Senkung betrieblicher Ressourcenverbräuche und damit zu einer verstetigten Senkung unserer betriebsbedingten gesamten THG-Emissionen führen, haben wir im Kriterium 12 beschrieben.

Die Corona-Pandemie brachte eine unerwartete Verringerung unserer THG-Gesamtemissionen mit sich und hat unsere Zielsetzung aus den Vorjahren weit übertroffen (siehe Kriterien 3, 11 und 12). Wir sind uns bewusst, dass dieses Ergebnis auch durch außergewöhnliche Umstände beeinflusst wurde. Wir behalten unser Senkungsziel für einen Normalbetrieb gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie weiterhin im Blick (siehe Kriterien 1, 3 und 12). Indem wir die Ressourcenverbräuche und die damit verbundenen THG-Emissionen jährlich in ihrer Gesamtheit messbar und im Zeitablauf vergleichbar machen, schaffen wir die Grundlage für die Identifikation weiterer Verringerungspotenziale. Messbar machen wir unsere jährlichen Fortschritte über die Leistungsindikatoren GRI SRS 305-1 bis 305-3 und 305-5.

Eine ausführliche Beschreibung unserer verwendeten Standards zur Messung, Methodiken, Annahmen und Umrechnungsfaktoren, die als Grundlage für unternehmensweite Berechnungen gelten, stellen wir ausführlich im letzten Abschnitt zum Kriterium 12 dar.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-305-1:

Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent

Scope 1 gesamt	2020	2021
aus Öl- und Gasheizung, Straßenverkehr, Notstromdiesel, Verlust von Kühlmittel	1.822	1.344

Die apoBank setzt keine biogenen Treibstoffe (z.B. Biogas aus Anlagen) ein. Lediglich ein kleiner Standort mit sieben Mitarbeitenden wird über eine Pelletheizung beheizt. Dies wird aber wegen Geringfügigkeit in der Treibhausgasbilanz rechnerisch nicht berücksichtigt. Allein mit dem Bezug von zertifiziertem klimaneutralem Gas konnten im Vergleich zum Vorjahr 356 Tonnen CO₂ eingespart werden. Die restlichen 122 Tonnen setzen sich aus Verbrauchsminderungen der anderen Bereiche zusammen und haben einen Bezug zu den Pandemie-Bedingungen.

Zu Berechnungsgrundlagen, Quellen für Emissionsfaktoren und unserem Ausgangspunkt zum Basisjahr 2020 verweisen wir an dieser Stelle auf die Schilderungen zu unseren zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Methodiken zur Datenerhebung und Annahmen im letzten Abschnitt zum Kriterium 12.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2:

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

Scope 2 gesamt	2020	2021
aus Fernwärme	1.220	921

Heizungswärme aus Fernwärmenetzen wird in Deutschland aus verschiedenen Quellen erzeugt. Nach VfU werden bisher 10 unterschiedliche Quellen identifiziert, die sich im Belastungsprofil der Treibhausgasemissionen unterscheiden (z.B. Heizungswärmeerzeugung über Biogas, aus Blockheizkraftwerken, Gas-, Braun- oder Steinkohlekraftwerken u.a.). Die apoBank bezieht in 57 % ihrer bundesweiten Standorte Fernwärme. Die Identifizierung der jeweiligen Quellen für die einzelnen Standorte, aus denen Fernwärme erzeugt wird, ist noch nicht vollständig abgeschlossen. In den Fällen, wo die Quellen für die Wärmeerzeugung noch nicht bekannt sind, wird vom Standardwert für den Fernwärmemix Deutschland ausgegangen. 2021 konnten weitere Quellen (Fernwärme aus Abfallverbrennung) für einzelne Standorte identifiziert und mit niedrigerem Umrechnungsfaktor berechnet werden. Insofern sind Minderungen in Scope2 nicht nur verbrauchs- oder pandemiebedingt, sondern teilweise auch auf eine gegenüber dem Vorjahr verbesserte Datenlage in Bezug auf die Fernwärmequellen zurückzuführen.

Zu Berechnungsgrundlagen, Quellen für Emissionsfaktoren und unserem Ausgangspunkt zum Basisjahr 2020 verweisen wir an dieser Stelle auf die Schilderungen zu unseren zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Methodiken zur Datenerhebung und Annahmen im letzten Abschnitt zum Kriterium 12.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3:

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten

	2020	2021
Scope 3 gesamt		
aus Naturstrom, Wärmeerzeugung, Geschäftsreisen (PKW, Bahn, Flug), Papier und Abfall inkl. Gefahrstoffe	2.669	2.120

2021 sind zwar unsere absoluten Verbrauchszahlen zu Strom- und Wärmeenergie gestiegen. Durch den Einsatz von zertifiziertem Ökostrom und zertifiziertem klimaneutralem Gas, pandemiebedingter Reduktion von Geschäftsreisen, Einsparungen bei der Papiernutzung und Abfallreduzierung konnten wir trotzdem auch in Scope 3 Verringerungen erzielen (siehe folgenden Leistungsindikator GRI SRS-305-5).

Die apoBank setzt keine biogenen Treibstoffe (z.B. Biogas aus Anlagen) ein. Lediglich ein kleiner Standort mit sieben Mitarbeitenden wird über eine Pelletheizung beheizt. Dies wird aber wegen Geringfügigkeit in der Treibhausgasbilanz rechnerisch nicht berücksichtigt.

Zu Berechnungsgrundlagen, Quellen für Emissionsfaktoren und unserem Ausgangspunkt zum Basisjahr 2020 verweisen wir an dieser Stelle auf die Schilderungen zu unseren zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Methodiken zur Datenerhebung und Annahmen im letzten Abschnitt zum Kriterium 12.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit Managementansatz und Prozessen zur operativen Kontrolle des Ressourcenverbrauchs und die damit verbundenen THG-Emissionen haben wir in den Kriterien 1, 3, 5 und 6 beschrieben.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5

Senkung der THG-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalenten

	2021
Senkung Scope 1	
aus Öl- und Gasheizung, Straßenverkehr, Notstromdiesel, Verlust von Kühlmittel	478
Senkung Scope 2	
aus Fernwärme	299
Senkung Scope 3	
aus Naturstrom, Wärmeerzeugung, Geschäftsreisen (PKW, Bahn, Flug), Papier und Abfall inkl. Gefahrstoffe	549

Zahlen gerundet

Allein durch unsere betriebliche Initiative im Strom und Wärmebereich (Einsatz von Strom aus Wasserkraft, Einsatz von zertifiziertem klimaneutralem Gas) konnten wir die Entstehung von insgesamt 5.485 Tonnen CO₂ vermeiden, die andernfalls mit der Nutzung von Standard-Marktmix-Produkten zusätzlich angefallen wären.

Unsere absoluten Emissionen haben wir im Vergleich zum Vorjahr um rund 1.326 Tonnen CO₂e weiter verringert (2020 gesamt absolut 5.711 Tonnen; 2021 gesamt absolut 4.386 Tonnen). Pandemie-Einflüsse können wir hier nicht abgrenzen.

Berichterstattung zur EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI):

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten zu veröffentlichenden klimabezogenen Leistungsindikatoren (KPI).

KPIs gemäß Artikel 10 des delegierten Rechtsakts zur EU-Taxonomie-Verordnung (Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178):

		Taxonomie-fähig	Nicht Taxonomie-fähig	Abdeckung Gesamtaktiva
Artikel 10, 3a	Gesamtaktiva	KPI 1: 23 %	KPI 2: 77 %	100 %
	Anteil des Handelsportfolios und der kurzfristigen Interbankenkrediten an den Gesamtaktiva			KPI 6: 2 %
Artikel 10, 3b	Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken & supranationalen Emittenten			KPI 3: 31 %
	Derivate			KPI 4: 0 %
Artikel 10, 3c	Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht unter die NFRD fallen			KPI 5: 6 %

Werte gerundet

Die oben dargestellte Tabelle der Pflichtangaben per 31.12.2021 im Rahmen der EU-Taxonomie-Verordnung (KPIs 1 bis 6) ist angelehnt an die Tabelle der veröffentlichten Hinweise der Platform on Sustainable Finance vom 20.12.2021.

Nach derzeitiger Auslegung der Vorgaben der EU-Kommission darf für die verpflichtende Berichterstattung zur Taxonomiefähigkeit für das Berichtsjahr 2021 unter anderem der Verwendungszweck bei privaten Haushalten berücksichtigt werden. Somit beträgt der Anteil taxonomiefähiger Risikopositionen rund 23 % an den Gesamtaktiva und setzt sich aus den Finanzierungen privater Haushalte mit einem Verwendungszweck mit Immobilienbezug (Wohnungsbau) zusammen (KPI 1).

Dagegen beträgt der Anteil nicht-taxonomiefähiger Risikopositionen rund 77 % an den Gesamtaktiva (KPI 2). Diese Größe ist gemäß unserer Interpretation der EU-Vorgaben die Differenz aus den Gesamtaktiva und dem KPI 1 (taxonomiefähigen Risikopositionen).

Der Anteil des Handelsportfolios und der kurzfristigen Interbankenkredite an den Gesamtaktiva beträgt knapp 2 % (KPI 6).

Die Größe Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten im Verhältnis zu den Gesamtaktiva weist einen Wert von rund 31 % auf (KPI 3). Mangels separater Ausweismöglichkeit der regionalen Regierungen (regional governments) im Anhang 6 der delegierten Verordnung wurden diese zusammen mit den Staaten im Zähler der Kennzahl berücksichtigt.

Die apoBank ist kein Handelsbuchinstitut und nutzt Derivate lediglich zur Absicherung von Geschäften über die Bildung von Bewertungseinheiten sowie zur Zinsbuchsteuerung. Folglich liegen keine Derivate vor, die in die KPI-Berechnung einzubeziehen sind, was zu dem oben angegebenen Ausweis von 0 % führt (KPI 4).

Der Anteil der Risikopositionen gegenüber nichtfinanziellen Unternehmen, die nicht unter die NFRD (Non-Financial Reporting Directive) fallen, an den Gesamtaktiva beträgt rund 6 % (KPI 5). NFRD-Pflicht in der nationalen Auslegung bedeutet, dass eine nichtfinanzielle (Konzern-)Erklärung gemäß § 289b HGB beziehungsweise § 315b HGB zu veröffentlichen ist. Eine solche Pflicht begründet sich gemäß handelsrechtlicher Vorschriften nur dann, wenn es sich bei dem Unternehmen um ein kapitalmarktorientiertes Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten im Jahresdurchschnitt handelt und die Größenkriterien gemäß § 267 Absatz 3 Satz 1 HGB erfüllt sind. Bei Kreditinstituten kommt es auf die Kapitalmarktorientierung nicht an. Ein Großteil der Gegenparteien der apoBank, die nicht Finanzunternehmen im Sinne der Taxonomie-Verordnung sind, unterliegt nicht der Offenlegungspflicht der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen.

Für weitere Erläuterungen zur Vorgehensweise siehe Leistungsindikator 2.) Ansatz und Prozessbeschreibung.

2.) Ansatz / Prozessbeschreibung:

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

Für die im Leistungsindikator KPI dargestellten Werte gelten folgende Prämissen und Kontextinformationen.

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 Delegierte 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 10.12.2021 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 20.12.2021 beziehungsweise 2.02.2022 veröffentlichten FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.

Alle Angaben setzen auf Basis der FINREP-Meldung (Financial Reporting-Meldung, Commission Implementing Regulation EU 2021/451) zum 31.12.2021 auf und stellen beim Umfang der Vermögenswerte auf den Bruttobuchwert und nicht den Nettobuchwert ab. Dafür wird das System Abacus360 von Regnology Germany GmbH, Frankfurt am Main genutzt. Die Position Gesamtaktiva haben wir auf Basis von gemeldeten FINREP-Werten zum 31.12.2021 ermittelt. Sie setzt sich zusammen aus der Summe der Vermögenswerte (gemäß FINREP-Meldebogen F 01.01) sowie den Wertänderungen (gemäß FINREP-Meldebogen F 18.00). Als Nenner der dargestellten KPIs wird auf die Gesamtaktiva und nicht auf die gesamten Vermögenswerte der ab dem Berichtsjahr 2023 zu berichtenden Green-Asset-Ratio abgestellt.

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 Taxonomie-Verordnung verwendet werden. Dieser Umstand führt dazu, dass nur eingeschränkte Pflichtangaben nach Art. 8 TaxonomieVO für das Berichtsjahr 2021 möglich sind. Wir weisen nur Pflichtangaben aus.

Wir definieren die „nicht taxonomiefähigen Positionen (KPI 2) als Differenz aus den Positionen Gesamtaktiva und taxonomiefähig (KPI 1).

Nicht-NFRD-pflichtig bedeutet, dass keine nichtfinanzielle (Konzern-)Erklärung gemäß § 289b HGB beziehungsweise § 315b HGB zu veröffentlichen ist.

Für Kredite zur Immobilienfinanzierung wird zur Klassifizierung der Taxonomiefähigkeit zur Vereinfachung das Feld „Kreditart“ der FINREP-Meldung als Verwendungszweck herangezogen.

Wir haben uns bei der Darstellung in der Tabelle für eine gemeinsame Darstellung nach Handelsbestand und der täglich kündbaren Interbankenkredite entschieden, da wir die empfohlene Tabelle der Platform on Sustainable Finance verwendet haben.

Die Position davon kurzfristige Interbankenkredite zeigt die Sichtguthaben bei Kreditinstituten. Ein Handelsportfolio liegt bei der apoBank nicht vor.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der apoBank ist Teil der Geschäfts- und Risikostrategie. Sie berücksichtigt das Pariser Klimaabkommen, die EU-Taxonomie und setzt Ziele zur Klimaneutralität (Geschäftsbetrieb bis 2030, über alle Geschäftsaktivitäten bis 2045). Für die Erreichung des Zielbildes 2024 der Nachhaltigkeitsstrategie wurde ein gesamthafter Nachhaltigkeits-KPI entwickelt, der sich aus einem Set von Indikatoren zusammensetzt und der sukzessive um weitere Zielwerte aus den Handlungsfeldern erweitert wird, insbesondere für das Kerngeschäft mit Blick auf die Sustainable Development Goals (SDGs) und die EU-Taxonomie (siehe Kriterien 3 und 5). Bei den Produktgestaltungsprozessen beziehungsweise bei der Zusammenarbeit mit Kunden

spielt das ESG-Scoring im Kreditgewährungsprozess eine große Rolle. Ab Mitte 2022 werden Daten auch zur Taxonomiefähigkeit und -konformität im Neugeschäft erhoben. Diese Daten fließen unter anderem in das KPI-Set ein und sind Basis für weitere Maßnahmen in den Handlungsfeldern Risikomanagement und Steuerung sowie Finanzierung. Neue Erkenntnisse fließen in die Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses mit ein (siehe Kriterien 3, 5 und 10).

Kriterien 14 bis 20 zu Gesellschaft

Kriterien 14 bis 16 zu Arbeitnehmerbelangen

14. Arbeitnehmerrechte

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

Die apoBank hat im August 2021 eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Die Maßnahmen und Ziele zu Arbeitnehmerbelangen fallen in das Handlungsfeld Mitarbeitende (siehe Kriterien 1,3 und 5).

Über die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen hinaus berichtet der jeweilige Fachbereich an das jeweilige Vorstandsmitglied über Maßnahmen, Ergebnisse zu Erhebungen von Kennzahlen, den Stand von Projekten und entsprechende Anpassungen. Der Vorstand wird über die internen Berichtswege informiert und fasst gegebenenfalls entsprechende Beschlüsse. Zur Identifizierung der für die apoBank wesentlichen Risiken führt die apoBank Risikoanalysen durch (siehe Kriterium 2). Um dem grundsätzlichen Risiko des Fachkräftemangels entgegenzuwirken, werden die im Folgenden dargestellten Maßnahmen ergriffen (siehe auch Kriterien 15 und 16).

Die apoBank beschäftigt ihre Mitarbeitenden ausschließlich in Deutschland und ist folglich nur national tätig. Über die Mitgliedschaft Deutschlands in der Europäischen Union ist neben der nationalen Gesetzgebung auch EU-Recht auf die apoBank anzuwenden. Diese nationalen und europäischen Standards setzen grundlegende Anforderungen an die Arbeitsbedingungen, die Achtung der Rechte der Gewerkschaften und der Arbeitnehmenden auf Informationen, Konsultationen und sozialen Dialog, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit um.

Prozessual kontrollieren zentral eingerichtete Compliance-Stellen in der apoBank die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und tragen so zu einem gesetzeskonformen Verhalten der apoBank bei. Die Interessenvertretung der Beschäftigten gemäß Betriebsverfassungsgesetz erfolgt durch die Betriebsräte. Leitende Angestellte werden durch den Ausschuss der Leitenden vertreten.

Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement sind im jährlich tagenden Steuerkreis Gesundheit im Unternehmen verankert. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA Plus) tagt viermal jährlich. Durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit werden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, dies ist auch schriftlich fixiert. Eine Altersstrukturanalyse liegt vor und wird bei der Evaluation der Maßnahmen herangezogen. Wesentliche Prozessschritte sind im internen Prozesshandbuch des betrieblichen Gesundheitsmanagements festgehalten. Verschiedene Seminare, Workshops und Online-Programme zu gesunder Führung und zu einem gesunden Lebensstil wenden sich an Auszubildende, Mitarbeitende

und Führungskräfte. Informationen zu gesundheitlichen Themen erhalten die Mitarbeitenden im Intranet und in apoCampus, der Online-Lernplattform der apoBank.

Alle Beschäftigten erhalten jährlich einen Gesundheitsgutschein im Wert von 120 Euro für gesundheitliche Präventionsmaßnahmen in den Bereichen Bewegung, Ernährung, Suchtprävention sowie mentale Gesundheit. Die Nutzung des Gutscheins lag 2021 bei rund 19 % aller berechtigten Mitarbeitenden (2020: rund 24 %). Für diese Maßnahme wurde kein Zielerreichungsgrad festgelegt. Zusätzlich bietet die apoBank im Rahmen einer Mitgliedschaft vergünstigte Konditionen für Sport- und Freizeitaktivitäten an. Eine persönliche Gesundheits- und Lebensstilanalyse können Mitarbeitende online erstellen.

Ein externer Gesundheitspartner bietet anonym und vertraulich psychosoziale Beratung für Führungskräfte, Mitarbeitende und deren Familien in beruflichen und persönlichen Lebenslagen.

Mit Beginn der Corona-Pandemie hat die apoBank im März 2020 gemäß ihren internen Notfallregelungen einen Corona-Krisenstab gebildet. Dieser legte auch im Jahr 2021 anhand der jeweils geltenden behördlichen Coronaschutz-Regelungen geeignete Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden und Kund*innen und zur Sicherstellung der Betriebsfähigkeit der apoBank in Abstimmung mit dem Vorstand fest. Viele Maßnahmen zur Kontaktreduzierung, die bereits im Vorjahr festgelegt wurden, wurden 2021 verlängert. So arbeiten weiterhin viele Bereiche in der Zentrale weitgehend oder teilweise im Homeoffice und die Vertriebsseinheiten im Split-Modus. Mitarbeitende, die einer Risikogruppe angehören, arbeiten unabhängig von den Homeoffice- oder Split-Modusregelungen vollständig mobil von zu Hause. Interne Veranstaltungen wurden überwiegend per Telefonkonferenz oder als virtuelle Meetings abgehalten. Seit Beginn der Pandemie werden die Mitarbeitenden aktiv über Maßnahmen im Intranet informiert und können jederzeit auf alle Informationen zugreifen. Darüber hinaus gibt es ein zentrales E-Mail-Postfach des Teams Arbeits- und Gesundheitsschutz, an das Fragen zur Pandemie-Situation und den Regelungen in der apoBank gerichtet werden können.

Über ein betriebliches Eingliederungsmanagement unterstützt die apoBank langzeit-erkrankte Mitarbeitende durch individuelle Maßnahmen. Der Prozess ist im Intranet der apoBank veröffentlicht und transparent.

Das Ziel der apoBank für 2021, generelle Gesetzesverstöße gegen national und europäisch anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten zu vermeiden, wurde erreicht: Es wurden keine Verstöße gemeldet oder bekannt. Für 2022 hat sich die apoBank erneut das Ziel gesetzt, keine generellen Gesetzesverstöße gegen national und europäisch anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten zu begehen.

Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus hat die apoBank das strategische Ziel, eine hohe Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden durch Identifikation mit der apoBank und führende spezifische Qualifikation im Bankenmarkt und im Gesundheitsmarkt sicherzustellen. Die Erreichung dieses Ziels messen wir anhand der Zielgröße Organisational Commitment Index (OCI). Um Stärken und Schwächen bei Mitarbeiterbelangen zu erkennen, führt die apoBank seit 2013 jährlich eine Mitarbeiterbefragung durch. Um den OCI zu erheben, werden Fragen zur Mitarbeiteridentifikation mit der apoBank gestellt. Die Zielvorgabe gemäß Geschäfts- und Risikostrategie ist

für das Ende des fünfjährigen StrategiehORIZONTS bis 2026 einen Index-Wert des OCI ≥ 75 zu erreichen. 2021 betrug der OCI-Wert 57 (2020: 56). Die Bank erarbeitet Maßnahmen, um das Ziel bis 2026 zu erreichen. Der Mitarbeiter-Index, die Zufriedenheit mit der nächsthöheren Führungskraft, wurde 2020 und auch 2021 nicht erhoben, im Jahr 2020 aufgrund der Belastungen durch die Corona-Pandemie und die Stabilisierungsphase nach der IT-Migration und im Jahr 2021 aufgrund von Veränderungen in den Führungsstrukturen. 2022 ist die Messung des Mitarbeiter-Index wieder geplant.

Erläuterungen zur Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement siehe Kriterium 9.

Indirekten Risiken zu Arbeitnehmerrechten, die über Produkte von Emittenten im Anlagegeschäft der apoBank entstehen könnten, tritt die apoBank durch die Maßnahmen gemäß Kriterium 17 entgegen. Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte haben, bestehen aus Sicht der apoBank mittelbar in geringem Maß (siehe Kriterium 2).

15. Chancengerechtigkeit

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

Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Jahr 2015 hat sich die apoBank zu einem verantwortungsvollen Umgang im gesamten Unternehmen von und mit Menschen verschiedenen Geschlechts, mit Behinderungen, unterschiedlicher Nationalität und ethnischer Herkunft, anderer sexueller Orientierung, unterschiedlichen Alters und ebenso verschiedener Religionen oder Weltanschauungen verpflichtet.

Gemäß den Vorgaben der Europäischen Bankenaufsicht (EBA) hat der Vorstand der apoBank eine Diversitätsrichtlinie für Mitarbeitende beschlossen, um die Vielfalt unter den Mitarbeitenden zu stärken und eine Diversität des Pools an Nachfolgekandidaten für Vorstandspositionen zu fördern. Die EBA bewertet insbesondere die Diversität mit Blick auf Alter, Ausbildung beziehungsweise fachlichen Hintergrund, geografische Herkunft und Geschlecht.

Die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen hat die apoBank als Strategieziel definiert und in der Geschäfts- und Risikostrategie festgeschrieben. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist für das Handlungsfeld Mitarbeitende als kurzfristiges Ziel die Frauenquote auf der ersten Führungsebene von 20 % und auf der zweiten Führungsebene von 25 % (bis Ende 1. Halbjahr 2022) ebenfalls eingeflossen. Der Vorstand hat für den Frauenanteil in den beiden oberen Führungsebenen unterhalb des Vorstands zeitlich gestaffelte Zielgrößen festgelegt und ein unterstützendes Projekt initiiert.

Zielgrößen für die Frauenquote in den Führungsebenen der apoBank:

Frauenquote 1. Führungsebene			Frauenquote 2. Führungsebene		
Bis 30.06.2017	Bis 30.06.2022	Bis 30.06.2027	Bis 30.06.2017	Bis 30.06.2022	Bis 30.06.2027
15 %	20 %	25 %	20 %	25 %	30 %

Per 31. Dezember 2021 betrug die Frauenquote auf der ersten Führungsebene (unterhalb des Vorstands) rund 4 % (2020: rund 12 %), auf der zweiten Führungsebene rund 19 % (2020: rund 21 %). Bedingt durch Umstrukturierung wurden die Ziele, die per 30. Juni 2017 festgelegt wurden, auf der ersten Führungsebene erneut und auf der zweiten Führungsebene ebenfalls nicht erreicht.

Der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat der apoBank im Jahr 2021 betrug 25 % (2020: 20 %). Die Zielquote wurde 2020 für die nächsten 5 Jahre auf 20 % festgelegt. Der Aufsichtsrat hat 2020 für den Frauenanteil im Vorstand unverändert die Zielquote auf 0 % festgelegt. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 beträgt der Frauenanteil im Vorstand 25 % wobei zu berücksichtigen ist, dass 5 %-Punkte des Anstiegs auf die temporäre Vakanz eines der fünf Vorstandsressorts zurückzuführen ist (2020: 0 %).

Der Vorstand hat seine Bemühungen intensiviert, geeignete Kandidatinnen für Führungspositionen zu qualifizieren und einzusetzen, und ein verbindliches Personalentwicklungsprogramm für Frauen in Führungspositionen im Jahr 2020 beschlossen. Dieses reicht von speziell zugeschnittenen Workshops über Trainings bis hin zu individuellen Coachings und Mentoring-Programmen. Für die Teilnahme von Frauen an Projekten wurde eine Zielquote von mindestens 30 % beschlossen. In den wichtigsten Großprojekten betrug der Frauenanteil im Durchschnitt 32 % (2020: 31 %). Vorstandsmitglieder und Führungskräfte werden geschult, weibliche und männliche Talente gleichermaßen zu fördern und als Mentorinnen und Mentoren Frauen in Führungspositionen zu entwickeln.

Eine weitere Maßnahme ist das Führungskräftenachwuchs-Programm „apoDrive“ (siehe Kriterium 16). Aufgrund der Corona-Pandemie fand 2020 kein Auswahlverfahren statt. In 2021 wurden die Auswahlverfahren wegen der Corona-Pandemie als Online-Variante durchgeführt. Die Bestehensquote liegt 2021 bei den weiblichen Teilnehmern mit 55 % (2019: 42 %) unter dem Durchschnitt von 61 % (2019: 34 %). Um Frauen zu ermutigen, sich für das Führungsnachwuchsprogramm zu bewerben, werden für Frauen Vorbereitungskurse angeboten.

2021 zählte das Frauennetzwerk „apoWomenNetwork“ rund 240 Mitarbeiterinnen der apoBank und ihrer Tochtergesellschaften zu seinen Mitgliedern (2020: 230). Ziel des Frauennetzwerks ist es, eine Plattform für engagierte Frauen zu bieten, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam Karrierewege für Frauen in der apoBank zu fördern. Dazu werden Workshops, Seminare und Vortragsveranstaltungen angeboten sowie der Austausch mit anderen Frauennetzwerken gepflegt.

Die Förderung von Frauen in der apoBank wurde 2021 wiederholt mit dem Siegel „Top for Woman“ der Aviarium GmbH in 53173 Bonn ausgezeichnet.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie wurde für das Handlungsfeld Mitarbeitende als mittelfristiges Ziel die Erweiterung unserer Mentoring-Programme und der gezielten Entwicklungsangebote für Frauen in Führungspositionen festgesetzt (bis Ende 2023). Das Ziel ist erreicht, wenn das 2021 pilotierte Mentoring-Programm ab 2022 fortgeführt wird und mindestens ein weiteres persönliches Weiterentwicklungsangebot für Frauen (individuelle Coaching- und Beratungsangebote) angeboten wird.

Darüber hinaus wurde als mittelfristiges Ziel die stärkere Berücksichtigung der demographischen Entwicklung der Mitarbeitenden durch eine gezielte Förderung jeder Altersklasse festgelegt (bis Ende 2024). Das Ziel ist erreicht, wenn die nächste Auditierung berufundfamilie im Jahr 2023 erfolgreich abgeschlossen wurde und es mindestens ein gezieltes Angebot für die Berücksichtigung der speziellen Belange älterer Mitarbeitenden gibt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel der apoBank ist es, den Mitarbeitenden eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik anzubieten, die darauf abzielt, kontinuierlich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. Neben einem Familienservice, der bundesweit Unterstützung und Beratung bei Kinderbetreuung und Angehörigenpflege bietet, stehen am Standort Düsseldorf betriebsnah U3-Krippenplätze zur Verfügung. Die apoBank bietet ihren Mitarbeitenden Optionen für eine individuelle lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung und hat dazu eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Organisation flexibler und mobiler Arbeit abgeschlossen. Neben Kinderbetreuungszuschüssen und individuellen Teilzeitmodellen umfasst die Vereinbarung auch die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten außerhalb der Betriebsstätten.

Seit 2008 nimmt die apoBank am audit berufundfamilie teil und setzt eine familienfreundliche und lebensphasenorientierte Personalarbeit um. Das Zertifikat wurde 2020 mit Gültigkeit bis 2023 erteilt. Für die Jahre 2021 bis 2023 hat die apoBank im Jahr 2020 ein Handlungsprogramm verabschiedet. In diesem Programm soll eine einheitlich wahrzunehmende familien- und lebensphasenbewusste Führungskultur, über alle Standorte und Unternehmensbereiche hinweg weiterentwickelt werden. Beispielweise soll ein Leitbild zum familien- und lebensphasenbewussten Umgang mit den Mitarbeitenden entwickelt werden, das von Vorstand und Führungskräften offensiv kommuniziert wird. Die Verankerung in der Unternehmensstrategie sowie die regelmäßige Einbindung von Vorstandsteam und Management ist vorgesehen. Ein zentraler Treiber gelebter Vereinbarkeit sind Führungskräfte, die als Vorbilder und Förderer agieren. Familien- und lebensphasenbewusste Führung wird als weiterer Baustein in der Führungskräfteentwicklung etabliert. Aufgrund personeller Veränderungen im Bereich Personal hat sich der Start der Konzeption verschoben. Konzeption und Umsetzung erfolgt sukzessive bis 2023.

Angemessene Bezahlung der Mitarbeitenden

Die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer fußt auf kollektivvertraglichen Regelungen. Die apoBank unterliegt den Bestimmungen der Tarifverträge für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie für die genossenschaftliche Zentralbank.

Fixe Vergütung

Die Festvergütung der Mitarbeitenden richtet sich insbesondere nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags und des Vergütungstarifvertrags. Die Mitarbeitenden werden nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit ohne geschlechterspezifische Differenzierung in die Tarifgruppen eingeordnet. Außertarifliche (AT) Vergütungen sind ebenfalls funktionsbezogen festgelegt. Als Ordnungsrahmen dienen in der apoBank ein kriteriengestütztes System zur AT-Stellenbewertung und korrespondierende Gehaltsbänder (siehe Kriterium 8). Die AT-Stellenbewertungssystematik einschließlich der AT-Gehaltsbänder ist kollektivvertraglich mit der Arbeitnehmervertretung geregelt. Keines der für die AT-Stellenbewertung relevanten Kriterien sieht eine geschlechterspezifische Differenzierung vor.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung eines Mitarbeitenden richtet sich nach den mit der Arbeitnehmervertretung kollektivvertraglich vereinbarten Regelungen. Die variable Vergütung berücksichtigt unter anderem die Funktion des Mitarbeitenden und seine individuelle Leistung (siehe Kriterium 8). Auch die Feststellung der Arbeitsleistung unterliegt kollektivvertraglichen Regelungen. In keinem System ist eine geschlechterspezifische Differenzierung der Bemessungsgrundlagen vorgesehen. Aufgrund der vorgenannten Gründe und der Tatsache, dass Mitarbeitende einen rechtlich gesicherten Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz zur Überprüfung der Angemessenheit ihrer Bezahlung haben, müssen aus Sicht der apoBank keine weiteren Maßnahmen zur Sicherstellung einer angemessenen Bezahlung der Mitarbeitenden formuliert werden.

Integration

Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen haben auf mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Solange sie die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe. Die apoBank beachtet die in diesem Zusammenhang relevanten gesetzlichen Vorschriften der Sozialgesetzgebung und entrichtet die vorgeschriebene Ausgleichsabgabe. Über diese gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Ziele sind nicht vorgesehen.

16. Qualifizierung

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

Personalstrategisches Ziel der apoBank ist eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber zur Gewährleistung der Vielfalt und dauerhaften Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeitender. Um dieses Ziel zu erreichen und damit dem grundsätzlichen Risiko des Fachkräftemangels entgegenzuwirken, nimmt die apoBank an einer Zertifizierung durch unabhängige Institute teil und lässt sich durch diese beurteilen. Ihr Ziel für 2021 hat die apoBank erreicht, da sie vom Top-Employers-Institute für 2022 zertifiziert und für außerordentliche Mitarbeiterorientierung ausgezeichnet wurde. Die

Bank wird auch 2022 den Zertifizierungszyklus durchlaufen und strebt eine neue Zertifizierung für 2023 an.

Weiterbildung

Die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zur Sicherstellung der aufgaben- und anforderungsgerechten Kenntnisse und Fähigkeiten ist ein entscheidendes Merkmal unseres Geschäftsmodells.

Die apoBank fördert die persönliche und fachliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden über berufsbegleitende Studiengänge, individuelle Weiterbildungen sowie Coachings. Ein Schwerpunkt liegt auf Schulungen zu Strukturen und Entwicklungen im Gesundheitswesen.

Grundsätzlich können auch Weiterbildungsformate zum Thema der zunehmenden Digitalisierung in Anspruch genommen werden. Sie dienen dazu, Mitarbeitende im Umgang mit digitalen Medien weiter zu qualifizieren. Für 2021 setzte sich die apoBank daher erneut das Ziel, 1,5 Tage beziehungsweise 12 Stunden Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitendem zu erreichen (2020: 1,5 Tage beziehungsweise 12 Stunden). Dieses Ziel wurde 2021 erneut überschritten (siehe Leistungsindikator GRI SRS-404-1) und für 2022 wieder als Ziel definiert. Darüber hinaus bietet die apoBank mit apoCampus ein Online-Portal an, in dem alle Mitarbeitenden die für sie relevanten Lerninhalte finden und eigenverantwortlich bearbeiten können.

Die apoBank entwickelt ihre Nachwuchskräfte über feste Programme für Auszubildende, dual Studierende und Trainees. Ergänzend qualifizieren wir unsere Auszubildenden mit der zweijährigen Karrieremaßnahme „CareerPool“ zur Übernahme einer anspruchsvollen Beratungsfunktion. Im Jahr 2021 wurden 80 % unserer Auszubildenden übernommen (2020: 78 %).

Im Handlungsfeld Mitarbeitende ist unser mittelfristiges Ziel die Weiterentwicklung unserer Ausbildungsprogramme (bis Ende 2024). Das Ziel ist erreicht, wenn durch den zukünftigen Schwerpunkt auf ein duales Studium die angebotenen Standorte erweitert werden.

Mit „apoDrive“ bieten wir seit 2014 ein Entwicklungsprogramm für zukünftige Nachwuchsführungskräfte an. Bis Ende 2021 haben von den insgesamt 106 Kandidat*innen 50 Leitungsfunktionen oder Projektleitungen übernommen (bis 2020: 30 von 57). Der sprunghafte Anstieg im Jahr 2021 ist auf Umstrukturierungsmaßnahmen und Nachholeffekte zurückzuführen, da im Jahr 2020 wegen der Corona-Pandemie keine Auswahlverfahren durchgeführt wurden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Erläuterungen hierzu stehen unter Kriterium 14.

Gesundheitsmanagement

Für das betriebliche Gesundheitsmanagement hat die apoBank 2020 erneut das Qualitätssiegel „Corporate Health Award“ in der Exzellenzkategorie erhalten. Nach einem erfolgreichen Audit wurde der apoBank bescheinigt, dass die Mitarbeitenden von umfassenden, genau auf die Bedarfe abgestimmten Gesundheitsleistungen profitieren, da umfangreiche Angebote in den Bereichen Ernährung, Bewegung, mentale Gesundheit und Suchtprävention vorliegen. Selbstverantwortlich können

Mitarbeitende nach ihrem individuellen Gesundheitszustand Maßnahmen auswählen. Damit hat die apoBank gezeigt, dass sie ein herausragendes betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert hat, das in die Unternehmensprozesse integriert ist und eine unternehmensweite Gesundheitskultur fördert. Bedingt durch Umstrukturierung im Bereich Personal ist geplant, dass die apoBank sich erst 2022 erneut um dieses Siegel bewirbt. Alle Maßnahmen, die 2020 die Grundlage zur Zertifizierung gebildet haben, blieben 2021 unverändert bestehen.

Wesentliche Kennzahlen werden regelmäßig erhoben und bewertet, um eventuelle Konzeptänderungen daraus ableiten zu können. Dazu gehört insbesondere die Zusammensetzung der Belegschaft nach Altersgruppen. Ein Ergebnis der Analyse ist, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten nur gering ansteigt und keine Gegenmaßnahmen erforderlich sind. Daher sehen wir kein demographisches Risiko bezüglich des Beschäftigtenalters und haben uns bewusst gegen eine entsprechende Strategie entschieden. Dennoch beobachten wir auch in diesem Segment regelmäßig die weitere Entwicklung, um gegebenenfalls zu reagieren.

Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben, bestehen aus Sicht der apoBank nicht. Die Mitarbeitenden erhalten bedarfsgerecht fachliche und persönliche Weiterbildungsmaßnahmen und umfangreiche Angebote zum Erhalt der Leistungsfähigkeit (siehe Kriterium 2).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-403-4

Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Das Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird bei der apoBank durch das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) abgebildet. Im Sinne eines ganzheitlichen und nachhaltigen BGM werden die Mitarbeitenden aktiv in die Maßnahmenentwicklung einbezogen. Hierzu dienen das interne Ideenmanagement, die Mitarbeiterbefragung, einzelne Maßnahmenevaluationen sowie zukünftig jährliche Gesundheitszirkel in den Vertriebseinheiten und der Zentrale. Eine Umsetzung ist voraussichtlich erst nach Ende der Pandemiesituation möglich.

Eine regelmäßige Kommunikation stellt für alle Mitarbeitenden die Transparenz und Zugänglichkeit der Maßnahmen und Ergebnisse des BGM sicher. Als Kommunikationsmedien dienen insbesondere das Intranet und der jährliche Gesundheitsbericht. Zudem nehmen die Führungskräfte als Schnittstelle zwischen BGM und den Mitarbeitenden eine Schlüsselfunktion in der Kommunikation der Gesundheitsmaßnahmen ein. Diese erhalten über das Führungskräfteportal regelmäßig Informationen zu den Maßnahmen des BGM. Viermal jährlich tagt der ASA Plus (Arbeitsschutzausschuss) zu Arbeitssicherheits- und Gesundheitsthemen. Teilnehmer sind Verantwortliche für den Arbeitsschutz und das BGM, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin sowie Vertreter des Betriebsrats. In 2021 fand eine Remote-Roadshow zu den BGM-Angeboten in den Runden der Führungskräfte und Mitarbeiter statt. Die Maßnahme wird auch in 2022 fortgeführt.

Seit 2019 tagt zusätzlich jährlich der BGM-Steuerkreis mit Vorstandsbeteiligung. 2021 fand keine Sitzung statt. Hintergrund für die Verschiebung ist, dass die Mitarbeiterbefragung 2021 auch eine psychologische Gefährdungs- und Stabilisatorenanalyse beinhaltet, erst im November 2021 erfolgte und die Ergebnisse erst Anfang 2022 zur Verfügung stehen. Damit diese wichtigen Kennzahlen für die strategische BGM-Planung genutzt werden können, findet die nächste Sitzung im 1. Quartal 2022 statt. Der Steuerkreis ist ein betriebliches Steuerungs-, Entscheidungs- und Koordinierungsgremium und fungiert als zentrale Koordinationsstelle des BGM. Er berät als oberstes Gremium die strategische Weiterentwicklung des BGM der apoBank und verfügt über entsprechende Entscheidungsbefugnis. Mitarbeiterbeteiligung findet vorab im Rahmen von dezentralen Gesundheitstagen statt. Der Steuerkreis definierte in seiner Sitzung im November 2020 die Bedarfe zur Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Er beschloss, dass die als Präsenzveranstaltungen geplanten Gesundheitstage vor Ort wegen der Corona-Pandemie bis auf weiteres nicht stattfinden. Entgegen der Planung führt die apoBank für Führungskräfte keine handlungsorientierten Ziele sowie keine Teilnahmepflicht an Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema gesundes Führen ein. Die in 2020 definierte Einführung eines Gesundheitsindex zur jährlichen Überwachung des BGM-Fortschritts ist aufgrund der Pandemie noch in der Umsetzung und wird abweichend vom ursprünglichen Fertigstellungszeitpunkt (2021) für 2022 geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Mitarbeitende, die keine Angestellten sind und nicht von der apoBank kontrolliert werden, liegen nicht vor. Für externe Mitarbeitende, unter anderem aus Tochtergesellschaften, ist der jeweilige Arbeitgeber für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich. Die apoBank ist daher nicht verpflichtet, diese Daten zu erfassen und hat aufgrund datenschutzrechtlicher als auch arbeitsrechtlicher Regelungen keinen Anspruch auf diese Daten. Im Berichtszeitraum kam es weder zu arbeitsbedingten Todesfällen noch zu arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen. Als Dienstleister mit Reise- und überwiegender Bürotätigkeit der Mitarbeitenden ist die wesentliche Art arbeitsbedingter Verletzungen durch Wegeunfälle begründet, die im Wesentlichen zu Prellungen oder HWS-Syndromen geführt haben. Im Jahr 2021 gab es 16 Arbeitsunfälle (2020: 20), davon gab es in 14 Fällen (88 %) Verletzungen (2020: in 20 Fällen, 100 %).

Im Berichtsjahr arbeiteten die Angestellten insgesamt 4.633.069 Stunden (2020: 4.845.145). Der Wert für 2020 wurde aufgrund einer geänderten Erhebungsmethode angepasst.

Die Unfallstatistik ist weiterhin unauffällig.

*Leistungsindikator GRI SRS-403-10
Arbeitsbedingte Erkrankungen*

Mitarbeitende, die keine Angestellten sind und nicht von der apoBank kontrolliert werden, liegen nicht vor (siehe Erläuterungen zu Leistungsindikator GRI SRS-403-9). Über eine eingerichtete Gesundheitshotline für Mitarbeitende erhält die apoBank Informationen über arbeitsbedingte Erkrankungen. Die apoBank erhebt Anzahl und Beratungsthemen der Employee-Assistance-Program-Hotline. Danach sind Ursachen für wesentliche Arten arbeitsbedingter Erkrankungen zum einen Stress und Burnout sowie Belastungen im privaten Bereich und des Weiteren Umstrukturierungen und Reorganisation im Beruf.

*Leistungsindikator GRI SRS-404-1
Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen*

2021 betrug die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung für Angestellte der apoBank 29,11 (2020: 21,74).

Davon entfielen (Geschlecht):
19,78 Stunden auf Frauen (2020: 16,95),
37,79 Stunden auf Männer (2020: 26,17).

Davon entfielen (Führungskräfte/Mitarbeitende):
52,56 Stunden auf Führungskräfte (2020: 42,16),
26,20 Stunden auf Mitarbeitende (2020: 18,97).

Die aktuelle Mitarbeiterzahl beträgt per Ultimo 2021 2.246 (2020: 2.354).

*Leistungsindikator GRI SRS-405-1
Diversität*

Aufsichtsrat

Der Frauenanteil in Bezug auf alle Aufsichtsratsmitglieder beträgt 5/20 und entspricht 25 % (2020: 20 %). Das Durchschnittsalter der Aufsichtsratsmitglieder beträgt 59,55 Jahre (2020: 59,65 Jahre).

Nach Altersgruppen ergibt sich folgende Verteilung:

unter 30 Jahren		30 bis 50 Jahre		über 50 Jahre	
2021	2020	2021	2020	2021	2020
0/20 (0 %)	0/20 (0 %)	2/20 (10 %)	2/20 (10 %)	18/20 (90 %)	18/20 (90 %)

Mitarbeitende

Der Frauenanteil in Bezug auf alle Mitarbeitenden beträgt rund 48 % (2020: 48 %). Der Anteil der Frauen in Führungspositionen beträgt rund 25 % (2020: 23 %). Das Durchschnittsalter aller Mitarbeitenden beträgt 44,7 Jahre (2020: 44,1 Jahre).

Nach Altersgruppen ergibt sich folgende Verteilung (Zahlen gerundet):

unter 30 Jahren		30 bis 50 Jahre		über 50 Jahre	
2021	2020	2021	2020	2021	2020
7 %	7 %	59 %	62 %	34 %	31 %

Ein Prozentsatz für andere Diversitätsindikatoren wird nicht erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1 Diskriminierungsvorfälle

Für Mitarbeitende, die sich im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit benachteiligt fühlen, gibt es eine Beschwerdestelle, die auch im Intranet angegeben ist. Darüber hinaus können sich die Mitarbeitenden an die Arbeitnehmervertretung oder die Schwerbehindertenvertretung wenden.

Im Jahr 2021 wurden wie auch im Vorjahr keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

Neu eingestellte Mitarbeitende werden einmal initial zu den Rechten und Pflichten gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschult.

Kriterium 17 zu Menschenrechten

17. Menschenrechte

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

Eine spezifische Strategie oder ein Managementkonzept zum Thema Menschenrechte wurde seitens der apoBank nicht ausgearbeitet. In die im Jahr 2021 erarbeitete Nachhaltigkeitsstrategie ist das Thema Menschenrechte jedoch integriert (siehe Kriterien 1-3, 5 und 10).

In der Wesentlichkeitsanalyse wurde unter anderem das Reputationsrisiko im Zusammenhang mit der Anlage in Unternehmen, die Menschenrechtsverstöße begehen könnten, identifiziert.

Um dem eingangs dargestellten Risiko entgegenzuwirken, hat die apoBank den Anspruch, jeden ihrer Kooperationspartner zu kennen. Dabei legt die apoBank Wert darauf, dass diese Partner ebenso wie die apoBank selbst die Menschenrechte achten. Im Wertpapiergeschäft bietet die apoBank daher unter anderem Produkte an,

die einen klaren Fokus auf nachhaltiges Wirtschaften legen und „Best-in-class“- , „Best-in-progress“-Ansätze oder an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs) ausgerichtete Ansätze haben.

Die apoBank achtet auf die Vermeidung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung sowie die Vermeidung von negativen Umweltbeeinträchtigungen. Anlagen in Agrarrohstoffe, die einen negativen Einfluss auf die weltweit verfügbaren Nahrungsbestände haben können, schließt die apoBank aus ihrem Dienstleistungsangebot aus.

Als konkrete Maßnahme zur Vermeidung einer Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen durch Kapitalanlagen in Wertpapieren und Fonds (Depot B) setzt die apoBank seit 2018 verstärkt Zusatzvereinbarungen ein, mit denen sich die Drittpartner (Produktanbieter) zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichten.

Die apoBank ist bestrebt, diese Anzahl kontinuierlich zu erhöhen. Die für das Jahr 2021 geplanten drei neuen Vereinbarungen wurden angestoßen. Bis zum Jahresende erhielt die apoBank jedoch nur einen Vertrag unterzeichnet zurück. Die beiden offenen Vereinbarungen plant die apoBank im Jahr 2022 zu finalisieren. Zusammen mit dieser Vereinbarung sind insgesamt rund 38 % des Depotvolumens im Geschäftsfeld Privatkunden abgedeckt (2020: 37 %). Für 2022 nimmt sich die apoBank vor, neben den beiden offenen Vereinbarungen zwei weitere Vereinbarungen abzuschließen. Es sind der apoBank bei keinem Drittpartner im Wertpapierbereich Menschenrechtsverletzungen bekannt. Ein diesbezüglicher Monitoringprozess erfolgt seit 2021 auf Basis der extern eingekauften Daten des Nachhaltigkeitshauses Sustainalytics. Um entsprechende Menschenrechtsverletzungen aufzudecken, werden sowohl Daten über die Unterzeichnung des UN Global Compact (jährlicher Turnus) als auch über aufkommende menschenrechtsverletzende Kontroversen (ad-hoc) betrachtet.

Bei Bekanntwerden entsprechender Verletzungen prüft die apoBank den Sachverhalt und schließt gegebenenfalls eine weitere Zusammenarbeit, solange der Verstoß Bestand hat, mit dem Unternehmen aus.

Zusätzlich zum Wertpapiergeschäft arbeitet die apoBank an einer verstärkten Integration des Themas Menschenrechte in ihre Lieferketten (siehe Kriterium 4). Der überwiegende Teil unserer Lieferanten und Dienstleister ist in Deutschland oder im deutschsprachigen europäischen Wirtschaftsraum ansässig. Für Lieferanten und Dienstleister wurde die bestehende Einkaufsrichtlinie auf der Homepage veröffentlicht. Das kurzfristige Ziel im Handlungsfeld Geschäftsbetrieb der Veröffentlichung der für Nachhaltigkeit relevanten Aspekte der Einkaufsrichtlinie (bis Ende 2021) wurde damit erfüllt (siehe Kriterium 4).

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wird als kurzfristiges Ziel die Überprüfung der Anerkennung internationaler Standards wie beispielsweise des UN Global Compact für die apoBank festgelegt (bis Ende 2022). Das Ziel ist erreicht, wenn die Entscheidung zur Anerkennung für mindestens einen Standard getroffen wird und dies bei einer negativen Entscheidung begründet wird.

Auf Tochterunternehmen wendet die apoBank die Kriterien 1-20 nicht an, da die apoBank dort entweder keinen beherrschenden Einfluss hat oder diese gemäß Artikel 18 und 19 CRR (Capital Requirements Regulation) nicht zum Konsolidierungskreis gehören.

Durch die Berücksichtigung des Themas Menschenrechte ist nicht davon auszugehen, dass für die apoBank oder deren Tochterunternehmen zusätzliche Risiken entstehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-412-1

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die getroffenen Vereinbarungen gelten für 100 % der Standorte der apoBank (83 Standorte). Da es sich um Finanzinstrumente handelt, die nicht durch die apoBank-Filialen verändert werden können, ist eine entsprechende Einhaltung durch die apoBank sichergestellt. Für das Abschließen entsprechender Verpflichtungsvereinbarungen mit den verwaltenden Gesellschaften ist die Zentrale zuständig. Hauptverantwortlich ist der Bereich Institutionelle und Asset Management in Rücksprache mit dem Bereich Recht.

Leistungsindikator GRI SRS-412-3

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Da die apoBank Kredite vor allem an Heilberufler*innen in Deutschland vergibt, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass keine menschenrechtsverletzenden Projekte unterstützt werden.

Bei der Wertpapieranlage ist die apoBank für ihre Kund*innen global aktiv und nicht auf den Gesundheitssektor beschränkt. Daher ist hier das größte Potenzial der Einflussnahme der apoBank zu erwarten.

Im Wertpapiergeschäft versteht die apoBank unter erheblichen Investitionsvereinbarungen sogenannte Vertriebsvereinbarungen, mit denen unter anderem die Höhe der Rückvergütung für bei der apoBank eingesetzte Finanzinstrumente mit der verwaltenden Gesellschaft vereinbart wird. Wesentlich sind diese Vertriebsvereinbarungen dann, wenn durch sie ein nennenswertes Volumen (mindestens 1 Mio. Euro) an Wertpapiergeschäft abgedeckt wird. Es wurde 2021 ein Vertrag um entsprechende Klauseln ergänzt, mit denen sich die Gesellschaften verpflichten, die Menschenrechte einzuhalten. Die apoBank verfügt bereits über 24 Verträge mit entsprechenden Klauseln (2020: 23). Durch diese Vereinbarungen konnte bereits rund 38 % des Depotvolumens im Geschäftsfeld Privatkunden abgedeckt werden (2020: 37 %). Aktuell verfügt die apoBank in Summe über 86 aktive Vertriebsvereinbarungen (2020: 86). Es wurden somit bereits rund 28 % (2020: 27 %) der Vertriebsvereinbarungen angepasst beziehungsweise ergänzt.

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

Unter neuen Lieferanten versteht die apoBank neue Partner im Wertpapiergeschäft. 2021 wurden keine neuen Vertriebspartnerschaften geschlossen. Eine aktive Überprüfung, ob die getroffene Zusage des Lieferanten eingehalten wird, findet seit dem Jahr 2021 statt.

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

Die Einführung eines Kontrollmechanismus, der die Einhaltung getroffener Vereinbarungen zur Vermeidung von Menschenrechtsverstößen sicherstellt, wurde für das Wertpapiergeschäft mit Privatkunden im Jahr 2021 eingeführt. Hierzu wird auf die Analyse des externen Anbieters Sustainalytics zurückgegriffen. Es konnten dabei 15 der 24 Gesellschaften durch Sustainalytics eingewertet werden. Bei keiner dieser 15 Gesellschaften wurde ein Verstoß festgestellt.

Bisher hat die apoBank für 24 Partner festgestellt, dass diese sich zur Einhaltung der Menschenrechte gegenüber der apoBank verpflichten (2020: 23 Partner).

Der apoBank sind keine negativen sozialen Auswirkungen bekannt. Folglich wurden bisher weder Verbesserungsvereinbarungen mit Vertriebspartnern abgeschlossen, noch wurden Geschäftsbeziehungen gekündigt.

Einen Mechanismus zur Überprüfung der Einhaltung der Menschenrechte bei Lieferanten und Dienstleistern außerhalb des Bankgeschäfts entwickelt die apoBank zunächst nicht. Bei Ausschreibungen können zusätzliche Anforderungen den Kreis der Bewerber übermäßig verkleinern; bei Großunternehmen, wie Energiekonzernen oder internationalen Unternehmensberatungen, sind zusätzliche Anforderungen seitens der apoBank oft nicht durchsetzbar. Ein Kontrollmechanismus wäre bei der hohen Anzahl der apoBank-Lieferanten ein großer Kostenfaktor und widerspräche dem Gebot der Wirtschaftlichkeit. Da jedoch ein Großteil der Lieferanten – außerhalb des Wertpapiergeschäfts mit Privatkunden – deutsche Unternehmen sind, unterliegen diese ohnehin deutschem und europäischem Recht.

Dennoch werden wir für neue Lieferanten ab einem Auftragsvolumen von mehr als 250 TEUR als Vertragsbestandteil auch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN (AEMR), die Einhaltung der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) sowie die Verpflichtung zum Beschäftigungsverbot von Menschen unter 16 Jahren beachten.

Kriterium 18 zu Soziales/Gemeinwesen

18. Gemeinwesen

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

Die apoBank verfügt seit August 2021 über eine Nachhaltigkeitsstrategie, die auch das Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement umfasst (siehe Kriterien 1 und 5).

Mit konkreten Maßnahmen der apoBank, ihrer Stiftung sowie über das Engagement der Mitarbeitenden fördert die apoBank das Gemeinwesen – auch über die Regionen mit wesentlicher Geschäftstätigkeit hinaus. Dieses Engagement versteht die apoBank als integrierten und wesentlichen Bestandteil nachhaltiger Unternehmensführung. Damit möchte die apoBank ihre Wahrnehmung als verantwortungsbewusster Corporate Citizen verstärken und die Heilberufsgruppen auch außerhalb des Finanzwesens unterstützen.

Die Ergebnisse des Marken- und Werbetrackings 2021 zeigen, dass dies im Fall der apoBank-Stiftung zutrifft: Etwa 58 % der angestellten und selbständigen Kund*innen kennt die Stiftung der apoBank (2020: 52 %). Aus Sicht der Stiftungskenner erfahren die Aktivitäten hohe Zustimmung: passen zum apoBank-Engagement (91 %, 2020: 98 %), unterstützen in ihrem persönlichen Engagement (95 %, 2020: 95 %) und zeigen, dass die apoBank gesellschaftliche Verantwortung im Gesundheitswesen übernimmt (87 %, 2020: 93 %). Das Tracking wird einmal jährlich durchgeführt; eventueller Handlungsbedarf für das Stiftungskonzept wird hierüber sichtbar.

Insgesamt wendeten die apoBank und ihre Stiftung 2021 Mittel in Höhe von knapp 1.176 TEUR für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen auf (2020: 497 TEUR).

Die apoBank hat in den vergangenen Geschäftsjahren die apoBank-Stiftung mit einem Stiftungskapital von 13 Mio. Euro ausgestattet. Zuletzt erfolgte im Jahr 2017 eine Zustiftung von 3 Mio. Euro.

Die Unternehmensführung wird in ihrer jährlichen Stiftungsvorstandssitzung über die wichtigsten Corporate-Responsibility-Aktivitäten der apoBank informiert, Anregungen werden aufgegriffen. Eine Arbeitsrichtlinie regelt die internen Prozesse zum Spendenwesen.

Gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie wurde im Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement als kurzfristiges Ziel die Erstellung eines Förderkonzepts für die apoBank mit Impact-Orientierung (zum Beispiel Beitrag zu den SGDs) festgelegt und erreicht (bis Ende 2021).

Grundsätzlich ist neben der Impact-Orientierung die Berücksichtigung von Risiken wichtig. Insgesamt fließen im Handlungsfeld Risikomanagement und Steuerung sowie bei der Wesentlichkeitsanalyse ESG-Aspekte ein. In der Wesentlichkeitsanalyse werden für das gesellschaftliche Engagement angesichts des marginalen Umfangs des Engagements in einer Volumensbetrachtung im Vergleich zum Geschäftsvolumen keine wesentlichen Wechselwirkungen mit den Aspekten der

Nachhaltigkeit gesehen (siehe Kriterium 2). Dem grundsätzlichen Gefährdungspotenzial, gesellschaftlichen oder Stakeholdererwartungen nicht zu genügen, wird durch Prüf- und Kontrollmaßnahmen entgegengewirkt. Das gesellschaftliche Engagement zählt grundsätzlich auf die UN-Nachhaltigkeitsziele (SDG) 1 „Keine Armut“, 2 „Kein Hunger“, 3 „Gesundheit und Wohlergehen“, 4 „Hochwertige Bildung“, 5 „Gleichheit der Geschlechter“, 6 „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen“, 7 „Günstige und saubere Energie“, 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ sowie 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ ein.

Gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie wurde für das Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement das kurzfristige Ziel des Ausbaus der Nutzung innovativer Plattformen zur Erhöhung einer Breitenwirkung festgelegt (bis Ende 2022). Das Ziel ist erreicht, wenn mindestens eine weitere Spendenaktion über eine innovative Plattform getätigt wird.

Engagement der apoBank-Stiftung

Im Zentrum des gemeinnützigen Engagements steht die apoBank-Stiftung. Mit ihr will die apoBank das Selbstverständnis und die Berufsausübung der akademischen Heilberufe in Deutschland fördern. Beispielsweise unterstützt sie Pilotprojekte, die wegweisend für die Lösung der Versorgungsprobleme im Geschäftsgebiet der apoBank sein können. Nach dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ unterstützt die Stiftung darüber hinaus Projekte in Ländern, in denen die Entwicklung guter Arbeitsbedingungen für Heilberufsgruppen und eine breite medizinische Versorgung noch am Anfang stehen.

Der apoBank-Stiftung ist es ein besonderes Anliegen, dass ihre Hilfe dort ankommt, wo sie tatsächlich benötigt wird. Daher unterstützt sie Organisationen, die auf dem direkten Weg Hilfe leisten und ihre Projekte vor Ort – nah am Menschen – umsetzen.

Die Satzung der Stiftung gibt deren Struktur und Ziele vor. Eine interne Arbeitsrichtlinie dokumentiert die zugrundeliegenden Prozesse inklusive der Einbindung der Unternehmensführung über die Mitgliedschaft im Stiftungsvorstand. Die Mittelverwendung wird durch den Stiftungsvorstand beschlossen.

Im Jahr 2021 haben wir geprüft, wie wir die internen Prozesse der Stiftung über Digitalisierung effizienter gestalten können. Unsere Prüfung hat ergeben, dass eine durchgehende Digitalisierung der internen Prozesse betriebswirtschaftlich nicht sinnvoll ist. Aktuell prüfen wir, ob eine Teildigitalisierung die Prozesse effizienter gestaltet.

Der ehrenamtliche Projektbeirat der Stiftung prüft die eingehenden Anträge und empfiehlt Projekte anhand bestimmter Kriterien zur Förderung. 50 Projektanträge haben die apoBank-Stiftung im Jahr 2021 erreicht (2020: 55), 29 davon wurden bewilligt (2020: 42). Insgesamt hat die Stiftung die bewilligten Projekte mit 183 TEUR finanziell unterstützt (2020: 186 TEUR).

Zu den Förderprojekten der apoBank-Stiftung im Jahr 2021 gehörten (sozial-)medizinische Aktivitäten im Inland – etwa von lokalen Nachsorgeprojekten oder sozialtherapeutischen Angeboten. Ebenfalls unterstützte die Stiftung (zahn-)medizinische Hilfsprojekte in Europa, Asien, Afrika sowie Süd- und Mittelamerika. Die Stiftung engagierte sich zudem mit ihrem Förderprogramm „gemeinsam wachsen“ in der

Nachwuchsförderung für das deutsche Gesundheitswesen als Förderer des Deutschlandstipendiums an 10 Hochschulen (2020: 11). Daneben fördert die apoBank-Stiftung gemeinnützige Projekte angehender Heilberufler.

Zum Stiftungszweck gehört auch die „Förderung medizinischer Hilfe für Bedürftige im Katastrophenfall“. Nach der Hochwasserkatastrophe im Sommer 2021 in Deutschland hat die apoBank-Stiftung Soforthilfen für Spendeninitiativen der Heilberufsgruppen in Höhe von 250 TEUR bereitgestellt. Des Weiteren hat sie zu einer Spendenaktion aufgerufen und eine Verdoppelung der Spenden bis zu weiteren 250 TEUR zugesagt. Knapp 301 TEUR wurden an die apoBank-Stiftung zweckgebunden gespendet. Somit hat die Stiftung weitere 551 TEUR an Spendeninitiativen der Heilberufler ausgezahlt.

Die apoBank-Stiftung unterstützt eine Schule im Dorf Mwandakwisano in Mfuwe, Sambia. Sie hat die Schule in den vergangenen Jahren saniert und erweitert. Seit 2019 arbeitet die Stiftung zusätzlich mit der ortsansässigen Non-Profit-Organisation Rising Fountains zusammen. Die Zusammenarbeit trägt unter anderem dazu bei, das Risiko einer Fehlallokation der Stiftungsmittel zu vermeiden. Im Jahr 2021 lag der Schwerpunkt der Arbeit auf Aufklärungskampagnen zu Themen wie dem Umgang mit Corona, Sexualerziehung, HIV-/Aids-Prävention sowie gesunder Ernährung. Ebenfalls stand die Förderung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Mädchen im Fokus. Anfang 2021 wurde durch starke Regenfälle ein Teil des Schulgebäudes so beschädigt, dass dieses nicht mehr nutzbar ist. Die apoBank-Stiftung hat mit Hilfe ihrer Partnerorganisation ein Bauunternehmen gefunden, das nach sorgfältigen Bodenproben mit dem Wiederaufbau des Gebäudes begonnen hat. Die Fertigstellung des Gebäudes ist für Frühjahr 2022 geplant.

Engagement der apoBank

Unabhängig vom Engagement ihrer Stiftung ist für die apoBank die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung auch jenseits ihres Kerngeschäfts selbstverständlich. Sie spendet daher in den Regionen ihrer Filialstandorte an gemeinnützige Organisationen und Projekte aus verschiedenen Bereichen. Insgesamt hat die apoBank Projekte und Organisationen mit 110 TEUR finanziell unterstützt (2020: 250 TEUR).

An ihrem Zentralstandort engagiert sich die apoBank unter anderem in der Bankenvereinigung Düsseldorf. Diese fördert diverse soziale und gemeinnützige Organisationen der Region.

Daneben fokussiert sich die apoBank in Düsseldorf auf die Unterstützung von Obdachlosen und ihren Tieren. So bezuschusst sie beispielsweise eine im Januar 2019 ins Leben gerufene Sprechstunde zur medizinischen Versorgung nicht krankenversicherter Menschen. Gleichzeitig fördert sie seit 2018 eine mobile Tierarztpraxis des Projekts Underdog und leistet so einen Beitrag zur medizinischen Grundversorgung der Tiere obdachloser Menschen in Düsseldorf.

Zum Weihnachtsfest 2021 hat die apoBank zudem eine „Spenden statt schenken“-Aktion für rund 1.000 Kund*innen anstelle von Präsenten durchgeführt. Mit einem persönlichen Spendencode konnten Kund*innen über die Plattform betterplace.org für eines von drei ausgewählten Projekten stimmen. Im Jahr der

Hochwasserkatastrophe wurden Projekte ausgewählt, die sich mit den Folgen des Klimawandels befassen. Die apoBank spendete pro Votum 30 Euro.

Die Kund*innen der apoBank haben eine hohe Affinität zu Kunst und Kultur. Aus diesem Grund engagiert sich die apoBank an ihrem Hauptstandort auch auf diesem Gebiet. Die Kunstakademie Düsseldorf erhielt 2021 eine Zuwendung in Höhe von 20 TEUR, da der jährliche Gesundheitspolitische Jahresauftakt der apoBank im K21/Ständehaus Düsseldorf coronabedingt ausfiel. Die Studierenden der Kunstakademie stellten ihre Werke in der Zentrale der apoBank aus, wo die Jury coronakonform das Jahresstipendium vergab. Den Publikumspreis wählten die virtuellen Gäste digital. Die apoBank kauft das Werk des Gewinners wie in den Vorjahren an.

Engagement der Mitarbeitenden

Die apoBank fördert das soziale Engagement ihrer Mitarbeitenden. Dafür kann jeder Mitarbeitende jährlich einen Ehrenamtstag einsetzen, für den ihn die apoBank freistellt. In einer unternehmensweiten Engagement-Börse schlagen Mitarbeitende einmal im Jahr gemeinnützige Projekte zur Förderung vor, für die sie sich privat engagieren. Seit 2019 können Mitarbeitende neben gemeinnützigen Projekten auch nachhaltige Projekte aus dem Gesundheits- und Bildungsbereich sowie zu Natur- und Klimaschutz einreichen. Die Projekte werden im Intranet vorgestellt. Die Mitarbeitenden stimmen für die Projekte ab, die gefördert werden sollen. Insgesamt erhielten 2021 vier eingereichte Projekte eine Unterstützung durch die apoBank in Höhe von rund 7 TEUR.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-201-1

Unmittelbarer erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die Ertrags- und Finanzlage der apoBank wird von ihrem Rechnungswesen erstellt.

Hauptertragsquellen für den direkten erwirtschafteten wirtschaftlichen Wert der apoBank sind der Zinsüberschuss (2021: 685 Mio. Euro, 2020: 750 Mio. Euro) und der Provisionsüberschuss (2021: 193 Mio. Euro, 2020: 184 Mio. Euro). Unter Berücksichtigung des Verwaltungsaufwands (2021: 715 Mio. Euro, 2020: 721 Mio. Euro), der Risikovorsorge aus dem operativen Geschäft sowie Reservebildungen (verteilter wirtschaftlicher Wert) verbleibt im Geschäftsjahr 2021 ein Betriebsergebnis vor Steuern in Höhe von 124 Mio. Euro (2020: 111 Mio. Euro). Nach Steuern (2021: 59 Mio. Euro, 2020: 46 Mio. Euro) ergibt sich ein Jahresüberschuss von 65 Mio. Euro für das Geschäftsjahr 2021 (2020: 65 Mio. Euro) (zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert).

Kredite vergibt die apoBank ausschließlich in Deutschland. So machen Kundenkredite (2021: 38 Mrd. Euro, 2020: 38 Mrd. Euro) knapp 56 % (2020: 64 %) der Bilanzsumme (2021: 67 Mrd. Euro, 2020: 59 Mrd. Euro) aus. Das bilanzielle Eigenkapital beträgt 2,0 Mrd. Euro (2020: 1,9 Mrd. Euro), das aufsichtsrechtliche Gesamtkapital beläuft sich auf 2,7 Mrd. Euro (2020: 2,7 Mrd. Euro).

Kriterien 19 bis 20 zu Compliance

19. Politische Einflussnahme

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

Gesetzgebungsverfahren, die Auswirkungen auf die apoBank entfalten können, betreffen neben denen des Gesundheitsmarkts auch Vorgaben zum Aufsichtsrecht, zur Gesamtbanksteuerung, der Rechnungslegung, dem Wertpapiergeschäft sowie allen weiteren Regelungsbereichen, denen die apoBank als kapitalmarktorientiertes Finanzinstitut unterworfen ist.

Vor dem Ende der 19. Legislaturperiode konnten 2021 noch einige Gesundheitsgesetze und Verordnungen eine gesundheitspolitische Mehrheit finden, die unmittelbare Auswirkungen auf die Kund*innen der apoBank haben. So zielen das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz und das Digitale-Versorgung-und-Pflege-Modernisierungs-Gesetz auch auf eine nachhaltige Finanzierung der Pflegeversicherung, besseren Arbeitsbedingungen und Bezahlung von Pflegekräften und auf die Förderung digitaler Gesundheits- und Pflegeanwendungen ab.

Zentrale Fragestellung der aktuellen Legislaturperiode wird sein, wie man insbesondere die medizinische Versorgung und Pflege nachhaltig gestalten kann. Hierbei müssen sich Lösungsansätze beziehungsweise neue Gesundheitsgesetze zunehmend an allgemeinen Leitprinzipien und übergeordneten Grundsätzen der Nachhaltigkeit, beispielsweise Zukunfts- und Widerstandsfähigkeit des Gesundheitswesens, Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel, diskriminierungsfreier Zugang zu Gesundheitseinrichtungen, Generationengerechtigkeit, gesellschaftlicher Zusammenhalt und Lebensqualität messen lassen. Vor diesem Hintergrund wird die Gesundheitspolitik den eingeschlagenen Weg fortsetzen, sowohl den ambulanten als auch den stationären Sektor laufend zu modernisieren, zu stärken und zukünftig vor allem stärker miteinander zu verbinden. Auch die Ziele, die Digitalisierung, die Qualität und die Transparenz der Gesundheitsversorgung und Gesundheitsleistungen weiter zu verbessern, Netzwerke zu stärken und strukturelle Verwerfungen zu beseitigen, fördern Nachhaltigkeit in Gesundheit und Pflege.

Um über Neuerungen in den Bereichen, in denen die apoBank als kapitalmarktorientiertes Finanzinstitut selbst Subjekt gesetzlicher Vorschriften und Neuerungen ist, rechtzeitig informiert zu werden und indirekt an Diskussionen zu Veränderungen und Neuerungen in diesen Bereichen zu partizipieren, ist die apoBank unter anderem Mitglied in nachfolgenden Verbänden beziehungsweise Einrichtungen:

- BVR Bundesverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken e. V.,
- Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.,
- VÖB Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands e. V.,
- Verband deutscher Pfandbriefbanken (vdp) e. V.,
- Wirtschaftsrat der CDU e. V.,
- DIRK, Deutscher Investor Relations Verband e. V.,

- VfU Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.

Die apoBank übt über diese Mitgliedschaften indirekt politischen Einfluss aus und nimmt grundsätzlich auch indirekt Eingaben zu Gesetzesvorhaben vor. Ein Prozess zur Identifikation, über welche Mitgliedschaft die apoBank sich an welcher Gesetzesneuerung indirekt beteiligt hat, ist nicht etabliert.

Vor dem Hintergrund, dass die apoBank im Jahr 2021 insgesamt rund 2,0 Mio. Euro (2020: 1,9 Mio. Euro) an Mitgliedsbeiträgen aufgewendet hat, ist dies auch künftig nicht beabsichtigt, zumal ein rechtlicher Auskunftsanspruch nicht besteht.

Die apoBank selbst spendet nicht an Parteien oder politische Institutionen und hat bisher keine Eintragungen in Lobbylisten vorgenommen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-415-1 Parteispenden

Die apoBank hat 2021 weder finanzielle noch sachbezogene direkte Parteispenden getätigt.

Bezüglich indirekter Spenden ist eine Abfrage der apoBank bei den Verbänden und Körperschaften, in denen sie Mitglied ist, vom Prozessablauf unter Kosten-Nutzen-Abwägung nicht möglich. Zudem besteht rechtlich für uns kein Anspruch auf Auskunft. Daher haben wir keine konkret auf einzelne Gesetzgebungsvorhaben bezogenen Kenntnisse von Eingaben zu Gesetzesverfahren oder politischen Spenden, die diese Verbände und Körperschaften getätigt haben.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die apoBank hat ein Compliance Management System (CMS) als integralen Bestandteil ihrer Corporate Governance und mit dem Ziel der Einhaltung von Regeln durch die Mitarbeitenden implementiert. Unter dem CMS werden die auf der Grundlage der Compliance-Ziele eingeführten Grundsätze und Maßnahmen der apoBank verstanden, die auf die Sicherstellung regelkonformen Verhaltens der gesetzlichen Vertreter und Mitarbeitenden der apoBank beziehungsweise auf die Verhinderung von Regelverstößen abzielen.

Der Verhaltenskodex der apoBank ist der ethisch-moralische Standard für jegliches Handeln sowohl im Außenverhältnis als auch im Innenverhältnis. Alle Führungskräfte und andere Mitarbeitenden sind verpflichtet, in jeglichen geschäftlichen Angelegenheiten sämtliche anwendbaren Gesetze, Rechtsverordnungen und internen Bestimmungen, insbesondere auch zur Vermeidung von Geldwäsche, Terrorismus-

finanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen, wie zum Beispiel Betrug, Unterschlagung, Bestechung und Vorteilsgewährung, sowie die Regelungen des CMS stets zu beachten. Von den Führungskräften der apoBank wird erwartet, dass sie sich jederzeit ihrer Vorbildfunktion bewusst sind.

Ziel der Compliance-Funktionen ist es, durch angemessene institutsindividuelle und prozessorientierte sowie einzelfallbezogene Tätigkeiten

- die Einhaltung der relevanten rechtlichen Bestimmungen und internen Anweisungen zu fördern und so
- den Compliance-Risiken (bestehende oder künftige Ertrags- oder Kapitalrisiken infolge von Verletzungen oder der Nichteinhaltung von Gesetzen, Vorschriften, Rechtsvorschriften, Vereinbarungen, vorgeschriebenen Praktiken oder ethischen Standards) entgegen zu treten, insbesondere sie zu identifizieren, zu überwachen, über sie zu berichten und auf ihre Vermeidung beziehungsweise Verminderung hinzuwirken.

Die apoBank hat mit viel Engagement und unterschiedlichen Maßnahmen (Coaching, Schulungen, Arbeitshilfen, technische Optimierungen etc.) ihre vorgenannten Compliance-Ziele im Geschäftsjahr 2021 verfolgt und erreicht. Selbstverständlich kann kein CMS sämtliche Compliance-Risiken völlig reduzieren. So waren auch bei der apoBank unbeabsichtigte Verstöße gegen einzelne der sehr differenzierten bank- und wertpapieraufsichtsrechtlichen Anforderungen zu beobachten, auf die wiederum mit dem nachfolgend beschriebenen Compliance-Programm über alle drei Verteidigungslinien (lines of defense) zeitnah und geeignet reagiert wurde, um Fehlerursachen abzustellen und einer Wiederholung zu begegnen.

Die apoBank wirkt mit einem umfassenden Compliance-Programm (Grundsätze und Maßnahmen) proaktiv auf regelkonformes Verhalten hin, um ihre Compliance-Risiken zu begrenzen.

Bei den Compliance-Grundsätzen handelt es sich um Regelungen, mit denen die Führungskräfte und weitere Mitarbeitende der apoBank sowie die vertraglich gebundenen Vermittler der apoBank zu regelkonformem Verhalten angehalten werden. Sie enthalten klare Festlegungen zur Zulässigkeit beziehungsweise Unzulässigkeit bestimmter Aktivitäten sowie zu den Maßnahmen des Compliance-Programms, die zur Sicherstellung der Compliance zu beachten sind.

Die Compliance-Maßnahmen des apoBank-CMS zielen zum einen auf die Verhinderung von Regelverstößen ab. Sie dienen zum anderen aber auch der (Früh-) Erkennung von Fehlverhalten. Sich anschließende Maßnahmen sind die Reaktion auf individuelles Fehlverhalten und die Abstellung eventueller Schwachstellen.

Verhinderung von Regelverstößen:

- Wichtig sind zunächst die prozessintegrierten und prozessunabhängigen Überwachungsmaßnahmen des internen Kontrollsystems.
- Darüber hinaus wirken die initiale, ebenso wie die regelmäßige und anlassbezogene Zuverlässigkeitsbeurteilung von Mitarbeitenden sowie zu deren Qualifizierung bestehende initiale und turnusmäßige compliance- und funktionsspezifische Schulungsmaßnahmen präventiv.

- Bedeutung haben ferner die Maßnahmen zum Management von Interessenkonflikten, einschließlich der Vorschriften zur Annahme und Gewährung von Sachgeschenken und -zuwendungen sowie Einladungen jeglicher Art und das Verbot von Geldgeschenken.
- Abschließend ist auf die beratenden, unterstützenden und schulenden Aktivitäten der Compliance-Funktionen sowie auf die Verpflichtung aller Mitarbeitenden hinzuweisen, die Compliance-Funktionen in alle relevanten Informationen rechtzeitig einzubinden, sie an relevanten strategischen Entscheidungen und wesentlichen organisatorischen Änderungen zu beteiligen und ihnen Anhaltspunkte für mögliche wesentliche Feststellungen und schwerwiegende Verstöße unverzüglich mitzuteilen. Die von allen Mitarbeitenden zu beachtenden Regelungen ergeben sich aus der schriftlich fixierten Ordnung. Soweit darüber hinaus erforderlich, wird über veränderte beziehungsweise neue Regelungen zeitnah informiert und gegebenenfalls diesbezüglich geschult.

Früherkennung von Fehlverhalten und Gesetzesverstößen:

- An erster Stelle sind die Kontrollen und Überwachungshandlungen der Compliance-Funktionen zu nennen. Hierzu gehören ebenso spezifische systemgestützte Screenings zur Aufdeckung von Anhaltspunkten für mögliche Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen, wie risikobasierte und anlassbezogene Kontrollen und Untersuchungen.
- Wichtiger Faktor ist zudem das Beschwerdemanagementsystem der apoBank, das auch von den Compliance-Funktionen zur risikoorientierten Fundierung eigener Aktivitäten herangezogen wird.
- Weitere Erkenntnisquelle möglichen Fehlverhaltens ist das seit Jahren etablierte und mit dem Gesamtbetriebsrat abgestimmte Hinweisgeberverfahren, das den Mitarbeitenden der apoBank ebenso wie den Kund*innen, Geschäftspartnern und Dritten erlaubt, einem externen Vertrauensanwalt potenzielle Gesetzesverstöße unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität mitzuteilen.

Reaktion auf individuelles Fehlverhalten:

- Für die apoBank ist die Reaktion auf mögliches Fehlverhalten selbstverständlich. Bei Missachtung des Verhaltenskodex, der Geschäfts- und Risikostrategie sowie der weiteren Regelungen der schriftlich fixierten Ordnung ist jede Führungskraft verpflichtet, auf Regelverstöße stets konsequent und angemessen sowie konsistent zu reagieren und keinesfalls wegzusehen.
- Das Spektrum möglicher Reaktionen reicht von der einfachen Ansprache eines Mitarbeitenden bis zur Strafanzeige.

Abstellung eventueller Schwachstellen:

- Soweit sich Anhaltspunkte für Fehler oder Schwachstellen im internen Kontrollsystem der apoBank ergeben, werden diese unter Vorgabe angemessener Fristen zur Beseitigung an die zuständigen Fachbereiche adressiert. Grundsätzlich stehen die Compliance-Funktionen bei der Beseitigung prozessualer Schwachstellen beratend/unterstützend zur Verfügung. Die Beseitigung der Fehler und Schwachstellen ist den Compliance-Funktionen innerhalb der vorgesehenen Fristen nachzuweisen.

Die Compliance-Organisation folgt dem Konzept der *three lines of defense*.

- a) *1st-line* sind die (Mitarbeitenden der) Markt- und Marktfolge-Einheiten sowie Bereiche beziehungsweise (Teil-)Einheiten in der Zentrale, die nicht zur zweiten oder dritten Verteidigungslinie gehören.

Die erste Verteidigungslinie ist für das strategische/operative Bankgeschäft inklusive der Arbeitsergebnisse verantwortlich. Aufgrund der im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten eingegangenen banküblichen Risiken ist sie für die laufende und transaktionsbasierte, angemessene Identifizierung, Beurteilung, Steuerung und Verminderung der Risiken in den ihr zugeordneten Prozessen verantwortlich und rechenschaftspflichtig. Die durch die 1st-line-Funktionen definierten Kontrollhandlungen sind integraler Bestandteil der Prozesse.

- b) *2nd-line* sind die (Mitarbeitenden der) Compliance-Funktionen.

Die zweite Verteidigungslinie überwacht im Rahmen ihrer 2nd-line-Funktion die Einhaltung gesetzlicher/regulatorischer Regelungen, die die 1st-lines zu berücksichtigen haben.

Die 2nd-line unterstützt und berät die erste Verteidigungslinie hinsichtlich der laufenden beziehungsweise anlassbezogenen angemessenen Identifizierung, Beurteilung, Steuerung und Verminderung ihrer Risiken. Sie setzt den 1st-line-Einheiten gegebenenfalls übergeordnete Vorgaben für risikobegrenzende Mechanismen, Systeme oder Kontrollhandlungen und überwacht deren Angemessenheit und Wirksamkeit.

- c) *3rd-line* ist die Interne Revision mit ihren Mitarbeitenden.

Der Revision obliegt insbesondere die Prüfung aller Aktivitäten und Prozesse des Hauses mit anhand von Risikoprofilen gewichteten Schwerpunkten.

Die Compliance-Beauftragten, der Geldwäschebeauftragte und die Zentrale Stelle sowie weitere 2nd-line-Officer berichten direkt an den Vorstand.

Alle Compliance-Funktionen sind dauerhaft eingerichtet. Für jede Compliance-Funktion sind hinreichende Vertretungsregelungen vorgesehen. Zudem ist vorgesehen, die Compliance-Funktionen personell, sachlich und mit sonstigen Mitteln angemessen auszustatten. Die Compliance-Funktionen müssen ihre Aufgaben unabhängig von den anderen Fachbereichen und Filialen der apoBank erfüllen.

Die Compliance-Funktionen haben ein uneingeschränktes Auskunfts-, Zugangs- und Einsichtsrecht insbesondere hinsichtlich aller einschlägigen Unterlagen, Bücher, Aufzeichnungen, Datenbanken und IT-Systeme der apoBank.

Die Berichterstattung der Compliance-Funktionen an den Gesamtvorstand erfolgt schriftlich und in angemessenen Zeitabständen. Sie enthält Informationen über die Umsetzung und Wirksamkeit des Kontrollumfelds hinsichtlich der zu überwachenden Dienstleistungen und Tätigkeiten, über die ermittelten Risiken sowie über die ergriffenen oder zu ergreifenden Abhilfemaßnahmen. Bei erheblichen Feststellungen und damit (besonders) schwerwiegenden Feststellungen ist ad hoc an den Vorstand zu berichten. Hierbei sind zu ergreifende Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen.

Die Berichte der Compliance-Funktionen werden auch dem Aufsichtsrat übermittelt.

Das CMS der apoBank wird von der Revision geprüft. Gegebenenfalls erkanntem Weiterentwicklungsbedarf wird in angemessener Zeit Rechnung getragen.

Wesentliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen oder den Produkten und Dienstleistungen der apoBank, die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben, bestehen nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (SRS)

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

Es werden regelmäßig alle 83 Geschäftsstandorte wie in Kriterium 20 beschrieben geprüft. Es wurden für den Berichtszeitraum keine erheblichen Risiken ermittelt.

*Leistungsindikator GRI SRS-205-3
Korruptionsvorfälle*

Unverändert gab es weder bestätigte Korruptionfälle beziehungsweise bestätigte andere Vorfälle, noch im Berichtszeitraum eingeleitete öffentliche Klagen im Zusammenhang mit Korruption. Nur der Transparenz halber wird auf eine im Jahr 2019 auf Veranlassung der Staatsanwaltschaft Köln in der Zentrale der apoBank durchgeführte Durchsuchung hingewiesen, der Geschäftsvorfälle (Aktienkäufe und -verkäufe im zeitlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Dividendenstichtag) aus den Jahren 2009 und 2010 zugrunde lagen. Die apoBank kooperiert vollumfänglich mit den Behörden, um zur schnellstmöglichen Aufklärung des Sachverhalts beizutragen.

*Leistungsindikator GRI SRS-419-1
Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften*

Es gab weder Bußgelder noch nicht-monetäre Strafen im Berichtszeitraum.



Allgemeine Auftragsbedingungen

Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V.

vom 1. Juli 2017

1 Geltungsbereich

(1) Die nachstehenden Bedingungen gelten für alle Prüfungen und Beratungen der Genossenschaften, die dem Verband als Mitglieder angehören, sowie für alle sonstigen Tätigkeiten des Verbandes gegenüber diesen Genossenschaften, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist. Sie gelten sinngemäß für Aufträge von Mitgliedsunternehmen in anderer Rechtsform (z. B. im Fall von Artikel 25 Abs. 1 EGHGB) und von Vereinen, die Mitglied des Verbandes sind.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen dem Verband und der Genossenschaft herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

2 Gegenstand, Umfang und Ausführung der Prüfungen, Beratungen und sonstigen Tätigkeiten

(1) Gegenstand der Prüfung, Beratung oder sonstigen Tätigkeit ist die zu erbringende Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Verband übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Verband ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich.

(2) Gegenstand und Umfang der gesetzlichen Prüfung von Genossenschaften ergeben sich aus § 53 GenG, bei Kreditgenossenschaften ergänzend aus § 340k HGB sowie § 29 KWG und § 89 WpHG. Für die Konzernabschlussprüfung gilt § 14 Abs. 2 PubLG, im Fall der Kreditgenossenschaften § 340k HGB. Gegenstand und Umfang einer sonstigen Prüfung, Beratung oder sonstigen Tätigkeit richten sich nach den getroffenen Vereinbarungen, bei Sonderprüfungen, die durch den Vorstand angeordnet sind, nach dem vom Verband seinen Mitarbeitern erteilten Auftrag.

(3) Die Prüfungen, Beratungen und sonstigen Tätigkeiten werden nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. In Einzelfällen kann sich der Verband anderer sachverständiger Personen bedienen; diese werden gemäß Nr. 8 Abs. 1 verpflichtet.

(4) Die Prüfung erstreckt sich in der Regel nicht auf die Vornahme von Einzeluntersuchungen zur Aufdeckung von unerlaubten Handlungen und sonstigen Unregelmäßigkeiten, es sei denn, dass sich bei der Durchführung der Prüfung dazu Anlass ergibt oder dies ausdrücklich schriftlich vereinbart ist. Gegenstand der Prüfung sind in der Regel auch nicht Einzeluntersuchungen hinsichtlich der Einhaltung steuerrechtlicher und anderer Vorschriften, z. B. des Arbeits-, Lebensmittel-, Wettbewerbs- und Außenwirtschaftsrechts sowie die Feststellung, ob Subventionen, Zulagen oder sonstige Vergünstigungen in Anspruch genommen werden können.

(5) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden Äußerung des Verbandes, so ist er nicht verpflichtet, die Genossenschaft auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

3 Mitwirkungspflichten

(1) Der Vorstand der Genossenschaft hat dafür zu sorgen, dass dem Verband alle für die Ausführung der Prüfung bzw. sonstiger Aufträge notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig und vollständig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Durchführung der Prüfung oder des Auftrages von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Verbandes bekannt werden. Die Genossenschaft wird dem Verband geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Verbandes hat der Vorstand der Genossenschaft die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Verband formulierten schriftlichen Erklärung (Vollständigkeitserklärung) zu bestätigen.

4 Sicherung der Unabhängigkeit

Die Genossenschaft hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Verbandes gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

5 Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Verband die Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung maßgebend. Entwürfe schriftlicher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nichts anderes vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Verbandes nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Erklärungen des Prüfers außerhalb des Prüfungsberichts sind stets vorläufig. Mündliche Erklärungen und Auskünfte des Verbandes außerhalb des erteilten Auftrages sind stets unverbindlich.

6 Weitergabe von schriftlichen Äußerungen

(1) Die Weitergabe von Prüfungsberichten oder Teilen daraus, Gutachten und sonstigen Stellungnahmen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung – durch die Genossenschaft an einen Dritten bedarf der schriftlichen Einwilligung des Verbandes, es sei denn, die Genossenschaft ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung von Prüfungsergebnissen oder Stellungnahmen zu Webzwecken ist unzulässig.

7 Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat die Genossenschaft Anspruch auf Nacherfüllung durch den Verband. Nur bei Fehlschlägen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten, wenn ein solcher vorliegt. Die Genossenschaft kann wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassens, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für sie ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss von der Genossenschaft unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z. B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dergleichen) des Verbandes enthalten sind, können jederzeit vom Verband auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der Äußerung des Verbandes enthaltene Ergebnisse in Frage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist die Genossenschaft vom Verband tunlichst vorher zu hören.

8 Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Verband und die für ihn tätigen Personen sind verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihnen bei ihrer Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, soweit der Verband nicht zur Nutzung oder Weitergabe solcher Informationen befugt ist (z. B. anonymisierte Statistiken).

(2) Der Verband wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

(3) Er erhebt, verarbeitet und nutzt Daten der Genossenschaft im erforderlichen Maße zur Durchführung des Auftrags. Eine darüber hinausgehende Verarbeitung und Nutzung ist dem Verband nur im Rahmen seiner satzungsgemäßen Aufgaben (z. B. für statistische Zwecke oder Darstellungen des Genossenschaftswesens) gestattet, soweit eine Anonymisierung der Daten erfolgt oder diese ohnehin von der Genos-

senschaft offen zu legen sind; betroffene Daten können insbesondere Jahresabschlusszahlen, Umsätze, Mitarbeiterzahlen sein.

9 Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Pflichtprüfungen des Verbandes, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere § 62 Abs. 2 GenG bzw. § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist die Haftung des Verbandes für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall entsprechend § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4.000.000,- EUR beschränkt.

(3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit der Genossenschaft stehen dem Verband auch gegenüber Dritten zu.

(4) Leiten mehrere Anspruchsteller Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Verbandes her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(5) Ein einzelner Schadensfall im Sinne von Abs. 2 ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches, auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitlicher Verstoß, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Verband nur bis zur Höhe von 5.000.000,- EUR in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

(6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und die Genossenschaft auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

10 Ergänzende Bestimmungen für Prüfungen

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Verband geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden. Hat der Verband einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Verband durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Verbandes und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Verband den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat die Genossenschaft den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat sie auf Verlangen des Verbandes den Widerruf bekanntzugeben.

11 Ergänzende Bestimmungen für Beratungen und sonstige Tätigkeiten

(1) Der Verband ist berechtigt, bei allen Beratungen und sonstigen Tätigkeiten, insbesondere bei der Beratung in Einzelfragen wie auch im Fall der Dauerberatung, die von der Genossenschaft genannten Tatsachen und sonstigen Angaben als richtig und vollständig zugrunde zu legen. Der Verband hat jedoch die Genossenschaft auf von ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Ein Auftrag (z. B. Steuerberatungsauftrag) umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass sich der Verband hierzu ausdrücklich verpflichtet hat. In diesem Fall hat die Genossenschaft dem Verband alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Verband eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Der Verband berücksichtigt bei seinen Beratungen und sonstigen Tätigkeiten die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und bei Hilfeleistungen in Steuersachen ergänzend die wesentliche veröffentlichte Verwaltungsauffassung.

12 Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Verband und der Genossenschaft kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit die Genossenschaft eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird die Genossenschaft den Verband entsprechend in Textform informieren.

13 Vergütung

Der Verband hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagensatz verlangen. Mehrere Genossenschaften haften als Gesamtschuldner. Die Gebühren und Honorare richten sich nach den von den zuständigen Organen des Verbandes festgesetzten Sätzen. Der Verband ist vorbehaltlich einer anderen Regelung berechtigt, die Gebühren und Honorare einschließlich des Auslagensatzes im Banklastschriftverfahren zu erheben.

14 Gerichtsstand

Der Gerichtsstand ist der Sitz des Verbandes.