



Genossenschaftsverband  
Verband der Regionen

# Bericht

über die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020

bei der

**Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG  
Düsseldorf**

vom 26. März 2021



## **Prüfungsvermerk des unabhängigen Prüfungsverbandes über die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen**

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 2020 bis zum 31. Dezember 2020 (im Folgenden: „Bericht“) einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Bestandteil unseres Auftrags war die materielle Prüfung von Verweisen auf externe Dokumentationsquellen sowie zukunftsbezogene Aussagen.

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

Die gesetzlichen Vertreter der apoBank sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben. 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 des Rates für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung (im Folgenden: „DNK“) mit dem im Rahmen des DNK vorgesehenen Leistungsindikatorenset „GRI / SRS“ (Global Reporting Initiative/Sustainability Reporting Standard).

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der apoBank umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung 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.

### **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.

Wir als gesetzlicher Prüfungsverband Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V. wenden 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 den Bericht 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 Angaben im Bericht der apoBank für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

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 Verträge 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

## **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 2020 bis zum 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien aufgestellt worden sind.



### **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.

### **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, 26. März 2021

Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.



Dieter Schulz  
Wirtschaftsprüfer

Arndt Schumacher  
Wirtschaftsprüfer



## **Nichtfinanzielle Erklärung 2020 (Nachhaltigkeitsbericht):**

Weil uns mehr verbindet.



<b>Berichtsjahr</b>	2020
<b>Berichtsstandard</b>	Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK) gemäß Indikatorenset Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI SRS)
<b>Prüfung durch Dritte</b>	ja (Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.)
<b>Berichtspflichtig Kontakt Kontaktdaten</b>	ja Barbara Bank, Mirja Schwabe Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG Unternehmenskommunikation Corporate Responsibility/Nachhaltigkeit Richard-Oskar-Mattern-Straße 6 40547 Düsseldorf  Telefon: 0211 5998-5749, - 2327  E-Mail: <a href="mailto:nachhaltigkeit@apobank.de">nachhaltigkeit@apobank.de</a>

## Allgemeine Informationen

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

Die Deutsche Apotheker- und Ärztebank (apoBank) mit Sitz in Düsseldorf und über 84 Filialen und Beratungsbüros deutschlandweit ist mit einer Bilanzsumme von 59,4 Mrd. Euro und 2.354 Mitarbeitenden die größte genossenschaftliche Primärbank in Deutschland. Sie hat mehr als 116.000 Mitglieder und rund 481.000 Kunden.

Sie 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 Bank zu beteiligen.

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

Das Geschäftsmodell der Bank ist darauf ausgerichtet, die Chancen des prosperierenden Gesundheitsmarktes nachhaltig zu nutzen. Kunden der apoBank sind die akademischen Heilberufler 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 Kunden, zu denen auch institutionelle Kapitalanleger gehören. Das Produkt- und Dienstleistungsspektrum umfasst insbesondere die Kontoführung und den Zahlungsverkehr, das Kredit-, Einlagen- und Anlagegeschäft sowie das Asset Management. Als Bank der Gesundheit können wir Heilberufler in allen Finanzfragen und auch darüber hinaus unterstützen. Um unserem Anspruch „Wir ermöglichen Gesundheit“ gerecht zu werden, erweitern wir die Perspektive auf unsere Kunden und unsere Aufgaben im Gesundheitsmarkt. Wir werden unsere Kunden ganzheitlich erfassen und ihnen über Bankdienstleistungen hinaus komplementäre, bankfremde Lösungen für die unterschiedlichen Bedürfnisse über alle Lebensphasen betrachtet in ihrer beruflichen und privaten Sphäre („Ökosystem“) anbieten. Zu diesen Mehrwertleistungen 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 werden wir dabei ein Netzwerk unterschiedlicher und sich ergänzender Anbieter nutzen.

*Ergänzende Anmerkungen (zum Beispiel Hinweis auf externe Prüfung):*

Wir unterliegen 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 Deutsche Apotheker- und Ärztekammer hat die Berichterstattung für das Berichtsjahr 2020 auf Basis der Fassung 2020 des DNK und dem in dieser Fassung verarbeiteten Indikatorenset "GRI SRS" 2018/2016 erstellt.

## Inhalt

1. Strategische Analyse und Maßnahmen.....	4
2. Wesentlichkeit.....	5
3. Ziele.....	8
4. Tiefe der Wertschöpfungskette .....	10
5. Verantwortung .....	12
6. Regeln und Prozesse .....	12
7. Kontrolle.....	13
8. Anreizsysteme .....	14
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen .....	17
10. Innovations- und Produktmanagement .....	20
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.....	25
12. Ressourcenmanagement.....	26
13. Klimarelevante Emissionen .....	32
14. Arbeitnehmerrechte .....	37
15. Chancengerechtigkeit.....	39
16. Qualifizierung.....	42
17. Menschenrechte.....	47
18. Gemeinwesen.....	50
19. Politische Einflussnahme.....	54
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten .....	56

# 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.*

Derzeit verfügt die apoBank nicht über eine explizite Nachhaltigkeitsstrategie. Diese haben wir uns als Ziel für das Jahr 2021 gesetzt (siehe Kriterium 3).

Unser Nachhaltigkeitsverständnis umfasst die Dimensionen Ökonomie, Umwelt, Soziales und Unternehmensführung:

Die apoBank ist den genossenschaftlichen Werten verpflichtet. Die Förderung unserer Mitglieder und Kunden steht im Mittelpunkt unseres Geschäftsmodells. Gemäß unserem Anspruch „Wir ermöglichen Gesundheit“ unterstützen wir unsere Kunden bei der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung in Deutschland. Basis hierfür ist eine langfristig tragfähige wirtschaftliche Entwicklung der Bank. Als Teil der Gesellschaft übernehmen wir dabei Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung, in dem wir

- unsere Kunden umfassend, kompetent und bedarfsgerecht beraten;
- Produkte und Leistungen anbieten, die einen Mehrwert für unsere Kunden und die Gesellschaft bieten;
- unseren Mitarbeitenden ein attraktiver und fairer Arbeitgeber sind;
- die umwelt- und klimabezogenen Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebs stetig optimieren;
- uns für die Gesellschaft engagieren und
- unsere Geschäftspartner in unsere nachhaltigkeitsbezogenen Maßnahmen einbeziehen.

Im Jahr 2020 haben wir in der Geschäfts- und Risikostrategie unser Verständnis zum Thema Nachhaltigkeit in der apoBank definiert. Die Geschäfts- und Risikostrategie wird in einem jährlichen Strategieprozess überprüft, bei Bedarf angepasst und vom Vorstand genehmigt.

Es werden kontinuierlich Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeit festgelegt (siehe Kriterium 3), um somit das Thema Nachhaltigkeit weiter in die übergreifende Unternehmensstrategie einzubinden. Als Handlungsfelder gelten unverändert Governance, Ökonomie, Ökologie sowie Gesellschaft und Soziales. Diese Handlungsfelder betreffen die DNK-Kriterien 10-20 sowie 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“ sowie 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.

Über die Maßnahmen in den Handlungsfeldern berichtet die apoBank gemäß dem Rahmenwerk des DNK.

Folgende Nachhaltigkeitsmaßnahmen hat die apoBank bereits umgesetzt:

Handlungsfeld Ökonomie: Es wurden im Kundenkredit- und Anlagengeschäft Ausschlusskriterien und Mindeststandards eingeführt (siehe Kriterium 10).

Handlungsfeld Ökologie: 100 % des Stroms stammt aus dem Einsatz zertifizierter erneuerbarer Energien. Darüber hinaus ergreifen wir Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes (siehe Kriterien 11-13).

Handlungsfeld Gesellschaft und Soziales: Es werden Arbeitnehmerbelange (siehe Kriterien 8 sowie 14-16) und Sozialbelange (siehe Kriterium 18) umgesetzt. Im Rahmen der Sozialbelange unterstützen die apoBank sowie die apoBank-Stiftung das Gemeinwesen regional und international (siehe Kriterium 18).

Als genossenschaftliche Bank mit Fokus auf dem Gesundheitsmarkt leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum deutschen Gesundheitswesen. Unsere Mitglieder und Kunden sorgen mit ihrer Versorgungsleistung dafür, die Lebensqualität zu erhalten und zu verbessern. Zweck der apoBank wiederum ist es, ihre Mitglieder – insbesondere die Heilberufler und ihre Organisationen – wirtschaftlich zu fördern und zu betreuen. Bei Praxisübernahmen und Neugründungen vor allem von Apotheken und (Zahn-)Arztpraxen durch Beratung und Finanzierung zu unterstützen, ist seit der Gründung der apoBank fest in unserer DNA verankert.

Handlungsfeld Governance: Zwei Nachhaltigkeitsbeauftragte bündeln die verschiedenen Maßnahmen der apoBank zur Nachhaltigkeit. Darüber hinaus gibt es einen bereichsübergreifenden Arbeitskreis Nachhaltigkeit. Er identifiziert Ziele, erarbeitet Maßnahmen, stimmt sie aufeinander ab und integriert diese in eine bankweite Planung (siehe Kriterien 3-10).

## **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 Landesbank der Heilberufe ist sie ein Partner für die Akteure im deutschen Gesundheitsmarkt.

Durch die zunehmend - auch über die Finanzierung der Heilberufler - hinausgehende Betreuung unserer Kunden im Non-Banking-Bereich leisten wir einen positiven Beitrag zur ökonomischen Nachhaltigkeit ihrer Berufsausübung und tragen so zu einem funktionierenden Gesundheitssystem bei.

Die Bewertungen der Wechselwirkungen zwischen den Aspekten der Geschäftstätigkeit der apoBank sowie ihren Kunden und den Nachhaltigkeitsaspekten aus dem Jahr 2019 wurden weiterentwickelt. Die Ergebnisse unserer 2020 durchgeführten Stakeholderumfragen zu Nachhaltigkeit (siehe Kriterium 9) sind eingeflossen.

Zudem basiert die Wesentlichkeitsanalyse auf intern durchgeführten Analysen zur kurz- und mittelfristigen Betroffenheit der Bank von Nachhaltigkeitsrisiken. Es handelt sich hierbei um qualitative Ersteinschätzungen auf der Grundlage von Bewertungen aus der Risikoinventur 2020 und Workshops zu regulatorischen Vorgaben (Sustainable Finance) mit den relevanten Fachbereichen und externen Experten. Die Bewertungen werden künftig durch eine ESG-Risikotreiberanalyse im Bereich Risikocontrolling gemäß den Erwartungen der Aufsicht, insbesondere des Leitfadens zu Klima- und Umweltrisiken der Europäischen Zentralbank, weiter detailliert und quantitativ validiert. Darauf aufbauend werden wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken der ESG-Dimensionen in den bestehenden Risikomanagementkreislauf sukzessive integriert.

Das Nachhaltigkeitsrisikoprofil der apoBank stellt die Outside-In-Perspektive dar: Nachhaltigkeitsrisiken können negative Auswirkungen auf die Finanz-, Ertrags- und Vermögenslage der Bank haben und werden in den Dimensionen Umwelt (Environmental / E), Soziales (Social / S) und Unternehmensführung (Governance / G) betrachtet. Umweltrisiken werden unterteilt in physische (zum Beispiel Extremwetterereignisse) und transitorische Risiken (zum Beispiel Verteuerung von Rohstoffen). Es wird differenziert nach unmittelbaren Auswirkungen von ESG-Risikotreibern auf die Bank (unter anderem eigene Immobilien und Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs sowie der Vertrieb unserer 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 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 Dimensionen – E, S und G – überwiegend als gering 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 im Handlungsfeld Ökologie daran, unseren **Ressourcenverbrauch** und CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu reduzieren (siehe Kriterien 1, 3 sowie 11-13). Dies entspricht unserem eigenen Anspruch und den Erwartungen unserer internen und externen Stakeholder.

Für den Unternehmenserfolg der apoBank sind qualifizierte **Mitarbeitende** und somit die Attraktivität der Bank als Arbeitgeber wichtig. Im Handlungsfeld Gesellschaft und Soziales 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, 2, 8 sowie 14-16). Zudem beinhaltet dieses Handlungsfeld das **soziale Engagement** der apoBank und der apoBank-Stiftung (siehe Kriterium 18). Angesichts des Umfangs des Engagements im Vergleich zum Geschäftsvolumen sehen wir jedoch keine wesentliche Wechselwirkung mit den Aspekten der Nachhaltigkeit.

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 Ökonomie 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 geringem Umfang in Form einzelner Kreditausfälle oder Wertminderungen von Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken betroffen sein. Angesichts der hohen Stakeholderrelevanz und gegebenenfalls künftig umzusetzender regulatorischer Vorgaben prüfen wir derzeit, wie wir ESG-Aspekte in unseren Kreditvergabe- und Ratingprozessen berücksichtigen können.

Weitere Chancen aus diesem Handlungsfeld werden bei der Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie erörtert (siehe Kriterien 1, 3 und 10 sowie unsere Ausschlusskriterien im Kundenkreditgeschäft ebenso in Kriterium 10).

Für das **Anlagegeschäft** im Depot B (Anlage von Kundengeldern) 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. ESG-Risiken im Depot A (Eigenanlagen der apoBank) sind insgesamt als gering zu werten. Grundsätzlich besteht im Anlagegeschäft (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 Prüfverfahren sowie der Verwendung von Ausschlusslisten und der Diversifikation wird das Risiko bei der apoBank reduziert, kann jedoch insbesondere im Depot B nicht vollständig ausgeschlossen werden. Die Risiken, aber vor allem die Chancen werden beispielsweise durch die stetige Erweiterung des Angebots an explizit nachhaltigen Produkten im Handlungsfeld Ökonomie für das Anlagegeschäft verfolgt. Auch aus Stakeholdersicht kommt gemäß unserer Stakeholderbefragung und weiteren Dialogen diesem Handlungsfeld eine besondere Bedeutung zu (siehe Kriterien 1, 3, 9 und 10).

Im **Einlagengeschäft**, bei der **Refinanzierung** sowie bei der **Kontoführung** und im **Zahlungsverkehr** bestehen in beiden Perspektiven grundsätzlich keine wesentlichen Wechselwirkungen zu Aspekten der Nachhaltigkeit.

Alle bestehenden Handlungsfelder werden im Zusammenhang mit der Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2021 überprüft. Dabei fließt insbesondere der zunehmende Erkenntnisgewinn der ESG-Risikotreiberanalyse des Fachbereichs Risikocontrolling 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 Bank 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.*

Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit bewertet, priorisiert und kontrolliert die Ziel- und Maßnahmenbeschreibungen, die an ihn berichtet werden. Neben dem bilateralen Austausch und den Berichten der Fachbereiche in den einzelnen Sitzungen des Arbeitskreises, findet eine Kontrolle durch die Nachhaltigkeitsbeauftragten mittels eines Soll-Ist-Vergleichs zu den geplanten Maßnahmen statt. Über den Entwicklungsstand der Maßnahmen informiert der Arbeitskreis Nachhaltigkeit über die jeweils zuständigen Fachbereiche den Gesamtvorstand. Für strategische Nachhaltigkeitsziele ist der Gesamtvorstand zugleich auch Beschluss- und Kontrollorgan. Da die apoBank derzeit nicht über eine explizite Nachhaltigkeitsstrategie verfügt, werden langfristige Ziele erst im Rahmen der Erarbeitung dieser Strategie im Jahr 2021 festgelegt.

Die von uns definierten **Handlungsfelder** haben weiterhin Bestand:

- Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung und -strategie verankern (Handlungsfeld Governance);
- Nachhaltigkeit in unsere Prozesse integrieren (Handlungsfelder Ökonomie und Ökologie);
- unsere Mitarbeitenden für Nachhaltigkeit sensibilisieren (Handlungsfeld Gesellschaft und Soziales).

**Zur operativen Umsetzung der Handlungsfelder wurden für das Jahr 2020 folgende Ziele gesetzt:**

1. Prüfung der Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie: Dieses Ziel haben wir erreicht. Die Prüfung hat ergeben, dass wir den Reifegrad erreicht haben, um im Jahr 2021 eine explizite Nachhaltigkeitsstrategie zu erarbeiten und in unserer künftigen Geschäfts- und Risikostrategie einzuarbeiten (siehe Kriterium 1).
2. Verankerung von Aspekten der Nachhaltigkeit neben der Wirtschaftlichkeit in den Einkaufsrichtlinien für Fremdanbieter ab einem Auftragsvolumen von



mehr als 250 TEUR, insbesondere der Menschenrechte: Dieses Ziel wurde erreicht (siehe Kriterium 4).

3. Evaluierung der wesentlichen Aspekte der Nachhaltigkeit: Dieses Ziel wurde erreicht. Wir haben im Jahr 2020 Stakeholderumfragen unter Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitenden durchgeführt (siehe Kriterium 2, 6 und 9).
4. Überprüfung, ob das Kriterium Nachhaltigkeit bei der Entwicklung neuer Produkte berücksichtigt werden kann (Ziel 2019): Dieses Ziel einer bankweiten Prüfung wurde aufgrund der IT-Migration auf ein neues Kernbankensystem noch nicht erreicht und wird 2021 weiterverfolgt. Allerdings werden im Produkteinführungsprozess im Asset Management Nachhaltigkeitsaspekte beachtet (siehe Kriterium 10).
5. Reduktion unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks durch verschiedene Maßnahmen: Dieses Ziel haben wir 2020 mit einer Reduktion um rund 39 % gegenüber Vorjahr deutlicher erreicht als erwartet. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass hier über unsere betriebsökologischen Maßnahmen hinaus die Auswirkungen und Maßnahmen der Covid-19-Pandemie einfließen (siehe Kriterien 11-13).

### **Die Bank priorisiert für 2021 folgende Ziele:**

1. Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie und Überprüfung der bestehenden Handlungsfelder.
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.
3. Nachhaltigkeit stärker in die Produkt- und Dienstleistungspalette integrieren: vollständige Umstellung einer vermögensverwaltenden Dienstleistung (Vermögensverwaltung „apoVV SMART“) auf Produkte mit expliziter Nachhaltigkeitsintegration.
4. Verzahnung aller Entwicklungen und Maßnahmen, die sich aus den regulatorischen Vorgaben im Bereich Sustainable Finance ergeben.

### **Mittelfristig hat sich die Bank folgende Ziele gesetzt:**

1. Bis 2022 eine Senkung des CO<sub>2</sub>-Verbrauchs um 10 % zum Basisjahr 2017. Dieses Ziel haben wir in diesem Jahr mit einer Senkung um rund 32 % gegenüber dem Basisjahr unter Pandemie-Bedingungen bereits übertroffen (2017 Gesamtemissionen: 8.434 Tonnen CO<sub>2</sub>; 2020 Gesamtemissionen: 5.711 Tonnen CO<sub>2</sub>), behalten es aber weiter im Blick (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 % (Maßnahmen zur Umsetzung und Kontrolle der Ziele siehe Kriterien 1 und 15-16).
3. Bis 2025 soll die Mitarbeiteridentifikation, der so genannte Organizational-Commitment-Index (OCI), jedes Jahr mindestens den Index-Wert 70 erreichen. Dieser Wert wurde für den nächsten Strategiehorizont bis 2025 von 75 auf 70 gesenkt (Maßnahmen zur Umsetzung und Kontrolle der Ziele siehe Kriterien 1 und 14-16).

4. Bis spätestens 2025 wird die apoBank alle in der Beratung eingesetzten Wertpapierprodukte vollständig dem apoBank-Nachhaltigkeitsmindeststandard unterworfen haben (Maßnahmen zur Umsetzung und Kontrolle der Ziele siehe Kriterien 1 und 10).

Die Nachhaltigkeitsziele der apoBank setzen die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen in Teilen um (siehe Kriterium 1). Eine direkte Verknüpfung der einzelnen Nachhaltigkeitsziele mit den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen erfolgt nicht.

#### **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 Bank 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 Bank zu integrieren, hat die apoBank 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 und Immobilienspekulationen festgelegt (siehe Kriterium 10).

Des Weiteren verzichten wir auf Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe. Wir wollen damit das Risiko von spekulativen Preisentwicklungen bei Lebensmitteln nicht befördern, die wiederum Hungerkrisen auslösen könnten. Dies betrifft sowohl die Eigenanlagen der Bank als auch die Produkte, die wir unseren Kunden empfehlen (siehe Kriterium 10).

Bei der Auswahl der wichtigsten Dienstleistungspartner im Wertpapierbereich 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 17).

Schritte für einen systematischen Prozess zur Kontrolle der Produkte und Dienstleistungen von Fremdanbietern zur Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien sind 2020 insbesondere durch den Bezug von Nachhaltigkeitsdaten gemacht worden. Für die

Produktauswahl bei Wertpapierdienstleistungen im Depot B ist als Ausschlusskriterium „Kontroverse Waffen und Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe, die zu Preisspekulationen beitragen“ festgelegt (siehe Kriterium 10).

Zur Korruptions- und Geldwäschebekämpfung und der Bekämpfung weiterer Straftaten verfügt die Bank 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 der überarbeiteten 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 berücksichtigt (siehe Kriterium 3). 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 CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Bank zu reduzieren. Zudem gilt bei Werbeartikeln und Präsenten die Maßgabe, sukzessive bisher eingesetzte Produkte 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 Bank 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 Bank die Geschäftsbeziehung mit dem Vertriebspartner.

Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit thematisiert regelmäßig, ob weitere Maßnahmen ergriffen werden können, um Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette stärker zu verankern. 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. Die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie ist für 2021 geplant. Die gesellschaftliche Verantwortung und das Nachhaltigkeitsverständnis sind in der Geschäfts- und Risikostrategie definiert (siehe Kriterium 1).

Ziele und Maßnahmen werden in einem bereichsübergreifenden Arbeitskreis Nachhaltigkeit identifiziert, gemeinsam entwickelt, von den Fachbereichen geprüft und gegebenenfalls umgesetzt. Über den Entwicklungsstand der Maßnahmen informiert der Arbeitskreis Nachhaltigkeit über die jeweils zuständigen Fachbereiche den Gesamtvorstand. Für strategische Nachhaltigkeitsziele ist der Gesamtvorstand zugleich auch Beschluss- und Kontrollorgan.

Der Arbeitskreis besteht aus Vertretern fast aller Fachbereiche der apoBank. Die Sitzungen des Arbeitskreises werden protokolliert und abgestimmt. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten moderieren und koordinieren den Arbeitskreis. Im Prozesshandbuch der apoBank sind die Aufgaben des Arbeitskreises und der Nachhaltigkeitsbeauftragten in jeweils einer Arbeitsrichtlinie dokumentiert. Die Arbeit des Arbeitskreises und der Nachhaltigkeitsbeauftragten unterliegen der Prüfung der internen Revision. Die letzte Prüfung wurde turnusmäßig in 2019 ohne wesentliche Feststellungen durchgeführt.

### **6. Regeln und Prozesse**

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

Da die apoBank bisher keine explizite Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt hat, sind allgemeine Vorgaben zur Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten in ausgewählten Prozessen und Regelungen festgelegt. Welche Regelungen und Prozesse dies im Einzelnen betrifft, ist im Folgenden aufgeführt:

Die apoBank hat einen Arbeitskreis Nachhaltigkeit (siehe Kriterien 1 und 5) sowie seit Juli 2020 eine zweite Nachhaltigkeitsbeauftragte im Fachbereich Unternehmenskommunikation positioniert.

Mit der Einführung von nachhaltigen Wertpapierdienstleistungen (siehe Kriterien 3 und 10) für Privatkunden und deren Verankerung in den Arbeitsrichtlinien und Bereichshandbüchern wird nachhaltigkeitsaffinen Kunden die Möglichkeit geboten, Anlagen in nachhaltige Investments tätigen zu können. Für das Jahr 2021 soll im Asset Management eine Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Produktauswahl-, Investment- und Risikomanagementprozess erfolgen.

Die Bank hat Kreditausschlussrichtlinien für neue Kundenkredite unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Geschäfts- und Risikostrategie festgelegt (siehe Kriterium 10).

Für die Portfoliosteuerung der Eigenanlagen der Bank wurde festgelegt, dass Nachhaltigkeitsaspekte unter Beachtung von Diversifikations- und Liquiditätseffekten berücksichtigt werden (siehe Kriterium 10).

Die Prozesse zur Erhebung der betriebsökologischen Kennzahlen wurden optimiert: Beispielsweise werden sukzessive an den Standorten, an denen die technischen Rahmenbedingungen es ermöglichen, digitale Stromzähler eingebaut (siehe Kriterien 11-13).

## 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.

Das Ziel, im Jahr 2020 die Qualität und Konsistenz der Datenerhebung für die Ökobilanz zu optimieren und weiter zu entwickeln, wurde erreicht. Anstelle von Hochrechnungen und Schätzungen wurde der Anteil der Ist-Zahlen weiter erhöht. Durch stetige Digitalisierungsprozesse hat die apoBank zudem ihre Ressourceneffizienz verbessert (siehe Kriterium 12).

Die Zahl der Zusatzvereinbarungen, die Drittpartner zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichten, wird gemäß Leistungsindikator GRI SRS-412-3 geplant und zur Kontrolle genutzt.

Ansonsten erfolgten überwiegend die Erhebung und die Angabe der Leistungsindikatoren.

Das interne Planungs- und Kontrollsystem der apoBank basiert auf dem Balanced-Score-Card-Ansatz. Hier hat die Bank vier Ziele definiert, darunter zwei nicht-finanzielle Leistungsindikatoren: der Organisational Commitment Index und die Kundenzufriedenheit. Die Daten erhebt die Bank jährlich mittels Umfragen und legt

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 verlässlicher Partner im Markt und als ein Unternehmen, das sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst ist.

Vier zentrale Werte der apoBank wirken als Leitlinien im Umgang untereinander und mit den Kunden:

- 1) Verantwortung für Kunden und Bank
- 2) Verlässlichkeit in Kooperation und Kollegialität
- 3) Freude an Leistung und Erneuerung
- 4) Disziplin in Führung und Prozessen

Wir richten unser Handeln 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 und unser Nachhaltigkeitsverständnis sind in der Geschäfts- und Risikostrategie implementiert (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 Mitarbeiter. Vergütungsrelevante Ziele auf Mitarbeiterebene werden aus der jeweils gültigen Geschäfts- und Risikostrategie abgeleitet. Neben der Erreichung der funktionsspezifischen Ziele ist auch die allgemeine Leistung des Mitarbeitenden mit der Höhe der variablen Vergütung verknüpft.

Im Rahmen 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 Bank so den Aspekt der Sozialbelange in Bezug auf Kunden und Mitarbeitende um. Zufriedene Kunden der apoBank sind ein zentraler Faktor für eine nachhaltig erfolgreiche Geschäftsentwicklung. Durch die Berücksichtigung der Mitarbeiterzufriedenheit wird der Nachhaltigkeitsaspekt der Arbeitnehmerbelange berücksichtigt. Über die Dimensionen Finanzen und Prozesse stellt die Bank die langfristige ökonomisch nachhaltige Wertschöpfung der Bank sicher, indem sie die Mitarbeitenden zur Optimierung von Prozessen anregt und über finanzielle Zielvorgaben die Ertragsstärke der Bank 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 Bank 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, werden aber über die jährliche Ökobilanz identifiziert und mittels fachbereichsindividueller Projektvorschläge und Maßnahmen langfristig gesteuert. Aus diesen Gründen sind derzeit keine weiteren ökologischen Nachhaltigkeitsziele im Vergütungssystem der apoBank verankert. 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 Bank ausgerichtet. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, weitere Nachhaltigkeitsziele für die variable Vergütung des Vorstandes zu vereinbaren, die zum Beispiel auch auf die Kunden- und die Mitarbeiterzufriedenheit einzahlen. 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 Vorstände der apoBank weicht von der für die Mitarbeitenden und Führungskräfte ab. Sie wird vertraglich individuell vereinbart und als Direktzusage sowie 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 Claw-back 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 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 (2019: 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.*

Mit einer Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Jahr 2015 erstmals unsere relevanten Anspruchsgruppen identifiziert. Wir überprüfen jährlich, ob sich unsere Anspruchsgruppen verändert haben. Die wichtigsten Anspruchsgruppen der apoBank sind ihre Mitglieder, Kunden und Mitarbeitenden. Weitere relevante Anspruchsgruppen sind die Landesorganisationen und die Berufsverbände. Zunehmende Bedeutung erlangen Non-Profit-Organisationen und Ratingagenturen, die unbeauftragt Nachhaltigkeitsaktivitäten von Kreditinstituten bewerten. Mit der Verbraucherschutzorganisation Fair Finance Guide Deutschland sowie der Ratingagentur Standard & Poor's pflegte die Bank im Jahr 2020 einen Dialog über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Zur Information und zum Dialog steht allen Stakeholdergruppen der Internetauftritt der apoBank ([www.apobank.de](http://www.apobank.de)) und der Kontaktbutton zum E-Mail-Postfach [info@apobank.de](mailto:info@apobank.de) zur Verfügung. Auf der Startseite werden aktuelle Informationen zur Nachhaltigkeit und dem gesellschaftlichen Engagement der apoBank veröffentlicht. Im Internet hat die Bank in diesem Jahr eine Förderbilanz ([www.apobank.de/mehr-ermoeglichen](http://www.apobank.de/mehr-ermoeglichen)) veröffentlicht, die ihr vielfältiges Engagement zeigt. Auf der Nachhaltigkeitsseite ([www.apobank.de/nachhaltigkeit](http://www.apobank.de/nachhaltigkeit)) befinden sich die CSR-Berichte, aktuelle sowie allgemeine Informationen zu nachhaltigen Aktivitäten der Bank. Möglichkeit für einen Dialog zur Nachhaltigkeit mit der Bank bietet der Kontaktbutton auf den Nachhaltigkeitsseiten zum E-Mail-Postfach [nachhaltigkeit@apobank.de](mailto:nachhaltigkeit@apobank.de) sowie angegebene Telefonnummern. Alle Anspruchsgruppen haben die Möglichkeit, ihre Anliegen somit über Telefon oder E-Mail direkt zu adressieren. Der Bereich Unternehmenskommunikation und die Nachhaltigkeitsbeauftragten sind für die Beantwortung und Weiterleitung der Anliegen verantwortlich. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten haben alle Anfragen beantwortet.

Kunden der Bank erhalten zudem zweimal jährlich das Kundenmagazin Richard. Unsere Kundenberater sind Ansprechpartner zu Nachhaltigkeitsmaßnahmen, zu Fragen der nachhaltigen Geldanlage oder zum Nachhaltigkeitsbericht. In zielgruppenspezifischen Newslettern wird anlassbezogen über das Thema Nachhaltigkeit berichtet.

Den Mitgliedern steht neben ihren Kundenbetreuern 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 Bank informiert. Darüber hinaus können sie sich für einen exklusiven Newsletter anmelden. Zudem ruft die Bank ihre Mitglieder seit 2018 dazu auf, ihre Genossenschaft mitzugestalten. Bisher haben sich etwa 250 Mitglieder, die so genannten Mitdenker (Kundenbeirat), hierfür registrieren lassen: In Workshops, Interviews oder Umfragen haben sie die Möglichkeit kundenorientierte, maßgeschneiderte Produkte oder Dienstleistungen mitzuentwickeln.

Die jährliche Vertreterversammlung dient Mitgliedern auch als Informationsplattform mit der Bank. Weitere Möglichkeiten zum Dialog bieten die Sitzungen des Beirats.

Die Mitarbeitenden haben zusätzlich die Möglichkeit über das Intranet, interne Veranstaltungen und Betriebsversammlungen Vorschläge, Ideen und Fragen zum Nachhaltigkeitsmanagement der apoBank zu diskutieren oder auszutauschen. Ebenso können sie über das Ideenmanagement der Bank Hinweise, Impulse und Vorschläge zur Nachhaltigkeit einbringen. Bedingt durch die Corona-Pandemie und die IT-Migration gingen in diesem Jahr über diese Kanäle zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten der Bank insgesamt wenige Vorschläge ein. Auch die Sitzungen des Arbeitskreises Nachhaltigkeit, in dem fast alle Fachbereiche der Bank (siehe Kriterium 5) mit Mitarbeitenden oder Führungskräften vertreten sind, sind als Dialogkanal etabliert.

Über den allgemeinen Dialog hinaus ist die apoBank bestrebt, gezielt die Meinungen und Erwartungen ihrer Stakeholder abzufragen.

Regelmäßige Formate sind die allgemeine Mitarbeiterumfrage (siehe Kriterium 14) und die Kundenzufriedenheitsbefragung (siehe Kriterium 7). Darüber hinaus erreicht die apoBank mit ihrem Marken- und Werbetacking zusätzlich zu ihren Bestandskunden die Anspruchsgruppe der potenziellen Kunden. Dieses repräsentative Tracking führt die Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) Nürnberg im dritten Quartal jedes Jahres durch. Dabei werden selbständige und angestellte Ärzte, Zahnärzte, Apotheker sowie angehende Heilberufler befragt. Der Anteil an Kunden und Nichtkunden beträgt jeweils 50 %. Im Marken- und Werbetacking 2020 wurde die Befragung um weitere Nachhaltigkeitsaspekte erweitert. Die Ergebnisse fließen in Nachhaltigkeitsmanagement und -kommunikation im Jahr 2021 ein. Anlassbezogen wurden weitere Befragungen durchgeführt, zum Beispiel zur wirtschaftlichen Situation der Kunden in der Corona-Pandemie.

Im Jahr 2020 hat die Bank wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte (siehe Kriterien 2 und 3) evaluiert. Dazu wurde eine Nachhaltigkeitsumfrage mit Mitarbeitenden, Kunden und Mitgliedern sowie den Mitdenkern (Kundenbeirat) durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse haben wir eine CSR-Kommunikationsstrategie für Kunden und Mitglieder sowie für Mitarbeitende entwickelt und die Wesentlichkeitsanalyse erweitert. Unser im Vorjahr gestecktes Ziel, im Rahmen einer Evaluierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der Bank, bei Stakeholdergruppen zum Thema Nachhaltigkeit Umfragen durchzuführen, haben wir mit Hilfe der dargestellten Maßnahmen erreicht (siehe Kriterium 2 und Leistungsindikatoren zu Kriterium 9).

## **Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (SRS)**

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

Von den Kunden und Mitgliedern sowie Mitarbeitenden der Bank wurden 2020 im Rahmen der durchgeführten Nachhaltigkeitsumfragen Anmerkungen und Vorschläge zur Nachhaltigkeit geäußert. Die Ergebnisse sind in das CSR-Kommunikationskonzept und die Wesentlichkeitsanalyse eingeflossen (Kriterium 2 und 9).

Die Schwerpunktthemen waren der betriebliche Umweltschutz sowie das Angebot und Informationen zu nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen im Anlage- und Kreditgeschäft.

Die Bank erhielt 2020 Anfragen seitens der interessierten Öffentlichkeit und von Kunden zu Themen wie Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte, Klima, Umwelt sowie zu ihren Finanzierungs- und Anlageaktivitäten. Alle Anfragen wurden beantwortet und die Erkenntnisse fließen in die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie 2021 ein (siehe Kriterien 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.*

Ziel der apoBank ist es, das Thema Nachhaltigkeit deutlich stärker in der Produkt- und Dienstleistungspalette zu verankern.

Wesentliche Geschäftsbereiche für die apoBank sind zum einen das Finanzierungsgeschäft im deutschen Gesundheitsmarkt und zum anderen das Anlagegeschäft in Wertpapieren.

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).

### Kredite

Die Finanzierungen seitens der apoBank sind auf die nachhaltige Entwicklung 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. Wir tätigen kein Kundenkreditgeschäft 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,

- Unternehmen, die hochprozentige alkoholische Getränke herstellen oder damit handeln,
- tabakproduzierenden Unternehmen.

Spekulative Immobilienfinanzierungen werden von der apoBank ebenfalls nicht begleitet. Darüber hinaus wird im Jahr 2021 geprüft, inwiefern Nachhaltigkeitskriterien in den Kreditgewährungs- und Ratingprozessen eingebunden werden können.

### **Anlagegeschäft**

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

Im Jahr 2020 wurde die Infrastruktur für Nachhaltigkeitsdaten weiter ausgebaut. Hierfür werden die Informationen von Sustainalytics, eines der größten Nachhaltigkeitsanalysehäuser, verwendet.

### **Fremdanlage: Beratung / Vermögensverwaltung (Depot B)**

Die apoBank prüft fortlaufend die Erweiterung und Veränderung des Produkt- und Dienstleistungsangebotes zugunsten einer nachhaltigeren Ausrichtung.

Entsprechende Weiterentwicklungen werden im Fachbereich Asset Management erarbeitet und im Arbeitskreis Nachhaltigkeit vorgestellt. Dabei werden auch die Fondsgesellschaften, im Besonderen die strategischen Partner 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 dem Kunden zur Auswahl gestellten Produkte und Dienstleistungen. Dabei sind die Wünsche und Bedürfnisse des einzelnen Kunden maßgeblich.

Mit Ausweitung unserer Produktpalette haben wir unser Ziel erreicht, das Volumen nachhaltig ausgerichteter Anlageprodukte zu steigern. Damit verbunden ist die Aussteuerung von Produkten, die nicht die apoBank-Mindestanforderung (Mindeststandard) an nachhaltige Anlagen erfüllen.

Der **Mindeststandard** umfasst folgende vollständigen Ausschlüsse:

- keine Investitionen in kontroverse Waffen – Definition ist angelehnt an die des Nachhaltigkeitsanalysehauses Sustainalytics und umfasst unter anderem Streumunition, Landminen und ABC-Waffen,
- keine Investitionen in Produkte, die über Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe, Spekulationen mit diesen fördern.

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 hat die apoBank zusätzlich einen Nachhaltigkeitsfilter eingeführt.

Der **Nachhaltigkeitsfilter** umfasst zusätzlich zum Mindeststandard die folgenden Ausschlusskriterien, die sich an den von Morningstar (Muttergesellschaft des von der apoBank genutzten Anbieters Sustainalytics) gesetzten Umsatzschwellenwerten orientieren:

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

Durch ein fortlaufendes Monitoring der Ausschlusskriterien erfolgt eine dauerhafte Anpassung an Marktgegebenheiten.

Der Nachhaltigkeitsfilter findet Anwendung bei allen als nachhaltig ausgewiesenen Produkten und Dienstleistungen.

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 verwalteten Wertpapiere, zum Beispiel in der Vermögensverwaltung, hat die Bank begonnen, den Mindeststandard schon jetzt unter Wahrung des Kundeninteresses sowie der Produkt- beziehungsweise Dienstleistungsstrategie bestmöglich umzusetzen.

Ende des Jahres 2021 soll die Vermögensverwaltung „apoVV SMART“ lediglich Produkte mit expliziter Nachhaltigkeitsintegration beinhalten. Aktuell ist eine entsprechende Umsetzung aufgrund am Markt fehlender geeigneter Strategien noch nicht vollumfänglich möglich. Für Kategorien, für die bisher keine adäquaten Produkte durch Drittanbieter lanciert wurden, unterstützt die apoBank Geschäftspartner und andere Akteure entlang der Wertschöpfungskette, auch für diese Kategorien entsprechende nachhaltige Produkte bereitzustellen.

Darüber hinaus haben Kunden der apoBank 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).

## **Portfoliosteuerung der Eigenanlage (Depot A)**

Im Wertpapierselektionsprozess werden für das Depot A Nachhaltigkeitsanleihen gegenüber konventionellen Anleihen eines Emittenten unter Beachtung von Diversifikations- und Liquiditätseffekten bevorzugt, sofern das Renditeniveau gleich ist. Der Mindeststandard bei der oben dargestellten Fremdanlage / Depot B (Ausschluss kontroverser Waffen und Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe, die zu Preisspekulationen beitragen) wird bei der Eigenanlage vollumfänglich umgesetzt. Beim Management von Nachhaltigkeitsrisiken in der Eigenanlage ist eine Erweiterung der aktuellen Ausschlussliste (Mindeststandard) sowie der Investitionsregeln geplant. Des Weiteren streben wir an, den Umfang der Prüfungs- und Kontrollschritte im Portfoliomanagement mit explizitem ESG-Bezug zu erweitern. Die erläuterten Ergänzungen sollen bis Jahresende 2021 vorgenommen werden.

## **Ressourcenverbrauch**

Außerhalb des direkten Dienstleistungsangebots an den Kunden arbeitet die apoBank im Arbeitskreis Nachhaltigkeit auch an Verbesserungen innerhalb der Organisation. Wie unter den Kriterien 2 und 3 sowie den Kriterien 11-13 dargestellt, erarbeitet die Bank kontinuierlich Fortschritte, die beispielsweise die CO<sub>2</sub>-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.

## **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 7 % - entspricht 775 Mio. Euro - des Bestandsvolumens der aktiv vertriebenen Fondsprodukte eine explizit nachhaltige Investmentstrategie (2019: 6 %). Per 31. Dezember 2020 betreute die apoBank Finanzanlagen (Depotvolumen Privatkunden) von 10,4 Mrd. Euro (2019: 9,7 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 finden zudem keine Investitionen in Wertpapiere statt, die der Mindestanforderung (Ausschluss kontroverser Waffen und Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe, die zu Preisspekulationen beitragen) entgegenstehen.

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 (Muttergesellschaft des von der apoBank genutzten Anbieters

Sustainalytics) 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 2020 ein Volumen von 4,3 Mrd. Euro im Depot B anhand einer positiven oder negativen Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren beurteilt (2019: 3,8 Mrd. Euro). Im Verhältnis zu den gesamten Finanzanlagen entspricht dies einem Prozentsatz von 41 % (2019: 39 %).



## 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 nehmen wir direkten Einfluss auf den Ressourcenverbrauch und die Entstehung klimawirksamer Treibhausgase.

Die ermittelten Verbräuche basieren weitestgehend auf den Verbräuchen aus dem Berichtsjahr 2020. In den Fällen, in denen keine Verbräuche für das aktuelle Jahr vorlagen, 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 bestand keine Notwendigkeit zur Korrektur von Vorjahreszahlen.

Das Jahr 2020 ging mit einer deutlichen Verringerung unseres gesamten Ressourcenverbrauchs einher. Nachvollziehbar wirken sich hier die Pandemie-Maßnahmen aus (hoher Anteil von mobilem Arbeiten beziehungsweise Homeoffice und reduzierte Reisetätigkeit). Jedoch haben wir auch die bereits in den Vorjahren begonnenen Digitalisierungsprozesse weiterentwickelt und konnten damit ebenfalls unsere Ressourceneffizienz verbessern. Eine genauere Differenzierung der jeweiligen Größenordnungen des jeweiligen Effektes ist aktuell nicht möglich.

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

Emissionen in tCO <sub>2e</sub>	2019	%	2020	%
Geschäftsreisen	4.685	50,4	2.422	42,4
Wärmeenergie	2.915	31,4	2.275	39,9
Abfall	1.022	11,0	728	12,7

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 2020 mit 39,8 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2e</sub>) nur noch mit weniger als 1 % zur Gesamtreibhausgasbilanz unseres Unternehmens bei. Unser Papierverbrauch (174,8 Tonnen CO<sub>2e</sub>) und die Wasserverbräuche (26,9 Tonnen CO<sub>2e</sub>) sind zusammen mit rund 3 % beteiligt. Verluste von Kühlmitteln verursachen knapp 1 % (44,9 Tonnen CO<sub>2e</sub>) unserer Emissionen.

## 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.*

Derzeit verfügt die apoBank über keine explizite Nachhaltigkeitsstrategie. Unser 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.

### **Unsere betriebsökologischen Ziele für das Jahr 2020 waren:**

1. Eine Verringerung unserer gesamten betrieblichen THG-Emissionen um mindestens 10 % bis 2022 – Teilziel 6 % bis 2020 (ausgehend vom Basisjahr 2017).

Dieses Ziel haben wir erreicht. Mit einer Gesamtverringerung um 32 % seit unserem Basisjahr 2017 von 8.434 Tonnen CO<sub>2</sub> auf 5.711 Tonnen CO<sub>2</sub> haben wir dieses Ziel weit übertroffen. Gegenüber dem Vorjahr beträgt die Reduktion 39 % (siehe Kriterium 3 sowie Methodiken zur Berechnung im letzten Abschnitt zum Kriterium 13). Dies ist zum größten Teil den Auswirkungen und Maßnahmen der Corona-Pandemie geschuldet. Allerdings wirken sich hier auch der Abschluss umfangreicher Umbauarbeiten, die Reduktion von in die Ökobilanz einbezogenen (externen) Personals sowie die Nutzung der technischen Neuausstattung aus.

2. Digitalisierung der Stromerfassung an wichtigen Mietstandorten, um den Energieverbrauch genauer zu kontrollieren.

Dieses Ziel haben wir erreicht. Neben unseren Eigentumsobjekten wurden 64 digitalisierte Stromzähler an weiteren Mietstandorten installiert. Die Standorte wurden nach Flächengröße ausgewählt.

3. Prüfung der Verwendung von Recyclingpapier für den internen Gebrauch zur Verbesserung der Ressourceneffizienz beim Material Papier nach Installation der neuen Bürotechnik im Jahr 2020.

Dieses Ziel haben wir erreicht. Nachdem das Testergebnis von Recyclingpapier nicht den Qualitätsanforderungen des zuständigen Fachbereiches entsprach, wurde zum Jahresende 2020 in mehreren Unternehmensbereichen klimaneutrales Papier im Zusammenspiel mit der neuen Technik erfolgreich

getestet. Die Erweiterung der Ausstattung mit klimaneutralem Papier haben wir für 2021 vorgesehen.

Der papierbasierte Austausch mit Kunden und Geschäftspartnern wurde mithilfe digitaler Kommunikationsmittel und digitaler Drucktechnik deutlich optimiert. So konnten wir Papiereinsparungen von weiteren 105 Tonnen Papier im Vergleich zum Vorjahr erzielen. 2020 haben wir zudem den Anteil der Büro- und Kopierpapiere mit anerkannten Umwelt- und Nachhaltigkeitslabeln von 41 % auf 60 % erhöht (siehe Leistungsindikator GRI SRS 301-1).

4. Insbesondere die Aspekte Arbeitnehmer- und Umweltbelange sowie Menschenrechte in Verträgen mit Fremdanbietern gemäß der Einkaufsrichtlinie ab 2020 berücksichtigen.

Dieses Ziel haben wir erreicht. Die Berücksichtigung von Aspekten zu Arbeitnehmer- und Umweltbelangen sowie Menschenrechten wird in den Kriterien 3, 4 und im Leistungsindikator GRI-SRS- 414-2 /Kriterium 17 beschrieben.

5. Klärung der Voraussetzungen, die wir für den Aufbau eines betrieblichen Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 benötigen.

Dieses Ziel haben wir kapazitätsbedingt zurückgestellt. Mit der neuen Zielvorgabe zur Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie für 2021 (siehe Kriterien 3 und 5) wird diese Frage weiterverfolgt.

6. Einrichtung der Skype-for-Business-Videotelefonie, um die Anzahl der Dienstreisen zu reduzieren.

Dieses Ziel haben wir erreicht. Die Voraussetzungen für die Skype-for-Business-Videotelefonie sind geschaffen und nutzbar.

7. Sukzessiver Ausbau der Installation von Ladepunkten für Elektrofahrzeuge an bankeigenen Standorten.

Dieses Ziel haben wir zurückgestellt, weil die aktuelle Ausstattung mit Ladestationen der derzeitigen Verteilung von bankeigenen Elektro- und Plug-In-Fahrzeugen entspricht. In der Zentrale stehen unverändert 17 Ladepunkte zur Verfügung (2019: 17). Mitarbeitende können gegen eine Mietgebühr auf einem Bank-Parkplatz mit Ladestation ihr privates Elektro- oder Plug-In-Fahrzeug aufladen. Unsere überarbeitete Dienstwagenregelung haben wir weiter umgesetzt. Die Anzahl von Fahrzeugen mit Hybridantrieb wurde auf sieben (2019: sechs) und mit Elektroantrieb auf fünf (2019: vier) erhöht. 2020 ist der Geschäftsreiseverkehr pandemiebedingt um fast 50 % zurückgegangen. Carsharing-Initiativen und eine weitere Erhöhung der Bahnquote für Geschäftsfahrten konnten deshalb kaum weiterentwickelt werden.

## Unsere betriebsökologischen Ziele für 2021:

Unser Ziel bleibt es, unsere betrieblichen THG-Emissionen in ihrer Gesamtheit stetig zu verringern. Mit dem Einsatz von Strom aus zertifizierten erneuerbaren Energien für das gesamte Unternehmen haben wir bereits vor Jahren einen wichtigen Schritt zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks unternommen.

Die Bereitstellung von Wärmeenergie ist eine weitere wichtige Quelle unseres betrieblichen ökologischen Fußabdrucks (siehe Kriterium 11).

Neben der Verfolgung der aus 2020 zurückgestellten Ziele werden wir im Jahr 2021 unsere Gaslieferungen auf zertifiziertes nachhaltiges Gas umstellen. Darüber hinaus werden wir im Jahr 2021 prüfen, wie wir unsere Betriebskantine in Düsseldorf nachhaltiger ausgestalten können und weitere Gespräche mit unseren Dienstleistern zur ökologischen Gebäudereinigung führen. Die Gespräche hierzu finden in einem Turnus von zwei Jahren statt.

Im Rahmen der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie, die für 2021 vorgesehen ist, werden weitere kurz-, mittel- und langfristige betriebsökologische Ziele geprüft (siehe Kriterien 2 und 3).

Zur Identifizierung von wesentlichen Risiken führt die Bank Risiko- und Wesentlichkeitsanalysen durch. Wesentliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit oder den Geschäftsbeziehungen und Produkten der apoBank, die mit negativen Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme verbunden sind, hat die apoBank nicht identifiziert (siehe Kriterium 2, 10 und 17).

## 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 wurden einbezogen.

Papierverbrauch absolut in t	2019	2020
absolut in t (inkl. Kontoauszüge)	265	160
Recyclingfaseranteil (erneuerbar)	2 %	1 %
Primärfaser TCF, ECF (nicht erneuerbar)	90 %	97 %
Primärfaser chloorgebleicht (nicht erneuerbar)	9 %	2 %
Papier mit Umweltlabel	41 %	60 %

Offizielle Umwelt- und Nachhaltigkeitslabel sind zum Beispiel der Blaue Umweltengel, das EU Ecolabel oder Forest Stewardship Council (FSC). Der deutliche Rückgang des gesamten Jahresverbrauchs an Papier um weitere knapp 105 Tonnen (40 %) ist neben pandemiebedingten Verringerungen auf Digitalisierungsmaß-

nahmen der apoBank zurückzuführen, beispielsweise durch das Marketingprojekt „digital first“ und die Reduzierung der Anzahl von Peripheriegeräten sowie die Umstellung auf automatischen Duplexdruck.

*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 2020 zu knapp 75 % Fernwärme, zu rund 23 % Gas und zu 3 % Heizöl ein. Die Verbräuche durch Dampf und Kühlung sind nicht nach VfU ermittelbar.

Geschäftsreisen wurden 2020 in der apoBank zu 75 % 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**

	2019	2020
Gas	8.466.846	7.425.408
Heizöl	1.229.088	968.586
Fernwärme aus Wärmekraftkopplung	1.046.400	745.675
Fernwärme aus Erdgas	18.903.600	13.792.320
Fernwärme aus Steinkohle	522.000	493.200
Fernwärme Standardmix Deutschland	12.108.878	9.500.097
Notstrom Diesel	63.814	56.846
Notstrom Heizöl	50.098	nicht ermittelt
Brennstoffverbrauch in Gebäuden gesamt	42.390.724	32.982.132
Brennstoffverbrauch direkter Straßenverkehr	27.535.520	14.962.235

Der gesamte Brennstoffverbrauch in Gebäuden ist im Vergleich zum Vorjahr um 22 % gesunken. Hier fließen außer den Pandemie-Maßnahmen weitere Faktoren ein, wie zum Beispiel der Abschluss der Umbauarbeiten und Digitalisierungsmaßnahmen. Brennstoffverbräuche innerhalb des Unternehmens aus erneuerbaren Quellen liegen keine vor.

**Gesamter Stromverbrauch innerhalb des Unternehmens aus erneuerbaren Quellen in MegaJoule**

	2019	2020
Strom aus erneuerbaren Quellen	53.033.382	21.726.808

Besonders bedeutend ist die Senkung des gesamten Stromverbrauchs (inklusive Allgemeinstrom aus Gebäuden, Betriebsküche und Elektrofahrzeuge). Im Vergleich zum Vorjahr ist er um insgesamt 59 % gesunken. Der Einbau von standortbezogenen

Stromzählern, der Abschluss der Umbauphase und die Verringerung des Personalstandes durch Ausscheiden von temporären externen Beschäftigten haben ihren Anteil an der Verbrauchssenkung. Der größte Anteil der Stromverbrauchssenkung ist auf die Lockdown-Zeiten zurückzuführen. Wir beziehen für das gesamte Unternehmen zu 100 % zertifizierten Strom aus erneuerbaren Energien.

### Gesamter Energieverbrauch des Unternehmens in MegaJoule

	2019	2020
Stromverbrauch	53.033.382	21.726.808
Wärmeenergieverbrauch	42.276.811	32.925.286
Notstrom (Diesel und Heizöl)	113.911	56.846 (Heizöl nicht ermittelt)
Kühlenergieverbrauch	nicht ermittelt	nicht ermittelt
Dampfverbrauch	nicht ermittelt	nicht ermittelt
Direkter Straßenverkehr	27.535.520	14.962.235
Gesamt	122.959.624	69.671.175

Kühlenergie und Dampfverbrauch sind im VfU nicht ermittelbar und können nicht differenziert werden. 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 13.

#### *Leistungsindikator GRI SRS-302-4 Verringerung des Energieverbrauchs*

Eine Verringerung des Energieverbrauchs, der als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz (siehe Kriterium 12) erreicht wurde, lässt sich 2020 nicht konkret von den coronabedingten Einflüssen trennen. Dies gilt auch für die Verringerung von Dienstreisekilometern.

2020 hat die apoBank insgesamt 53.288.449 MegaJoule weniger Energie für Strom, Wärme und Kraftstoff aus direktem Straßenverkehr als im Vorjahr verbraucht.

Unsere zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Umrechnungsfaktoren sowie Methoden zur Datenerhebung und Annahmen zu unseren Leistungsindikatoren beschreiben wir im letzten Abschnitt zum Kriterium 13.

#### *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

	2019	2020
Wasserverbrauch gesamt	60	41

Wasserentnahmen in Bereichen mit Wasserstress lagen nicht vor. Die Verringerung des Wasserverbrauchs um 19 Megaliter im Vergleich zum Vorjahr ist überwiegend pandemiebedingt.

Unsere zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Umrechnungsfaktoren sowie Methoden zur Datenerhebung und Annahmen zu unseren Leistungsindikatoren beschreiben wir ausführlich im letzten Abschnitt zum Kriterium 13.

### *Leistungsindikator GRI SRS-306-2*

#### *Abfall*

Die Umbaumaßnahmen in unserer Zentrale wurden abgeschlossen. Als gefährliche Abfälle im Standardbetrieb, die nach VfU auch in die THG-Bilanz einfließen, bleiben Elektroschrott und Leuchtstoffröhren. Diese in jeweils geringen Einzelmengen oder unregelmäßig nach Bedarf anfallenden Abfälle werden an zertifizierte Entsorger gegeben, wenn sich eine gewisse Menge angesammelt hat. 2020 wurde eine größere Menge Leuchtstoffröhren (3.370 Stück) aus allen Standorten zusammengefasst und zu einer qualifizierten Entsorgung gegeben. Dabei werden die enthaltenen Schadstoffe fachgerecht entnommen und Bestandteile wie Glas und Metall der Wiederverwertung zugeführt.

### Gefährlicher Abfall zur zertifizierten Entsorgung in Tonnen

	2019	2020
Gesamt zur Sondermüllverbrennung mit temporären Bauabfällen	36	0
Gesamt zur Sammelstelle i. S. d. § 16 Abs. 5 ElektroG	0,132	1,253

Die ungefährlichen Abfälle (Papier, Akten, Glas, Fettabscheider, gemischter Siedlungsabfall und Sperrmüll) sanken 2020 im Vergleich zum Vorjahr absolut um insgesamt 1.197 Tonnen.

### Ungefährlicher Abfall zur zertifizierten Entsorgung in Tonnen

	2019	2020
Ungefährlicher Abfall gesamt	3.393	2.196
Recycling %	42	37
Müllverbrennung %	58	63

Erwartungsgemäß sank das Abfallaufkommen besonders bei gemischtem Siedlungsabfall (minus 29 %) und Papier/Pappe Abfällen (minus 65 %). Hier wirken sich die Lockdown-Zeiten aus. Wir haben die Abfallentsorgungsmethode anhand der vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellten Informationen ermittelt.

## 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 auditiert und zertifiziert.

Unsere wichtigsten betrieblich bedingten Emissionsquellen sind der Kraftstoffverbrauch für unsere Geschäftsreisen mit einem Anteil von circa 42 % (2019: 50 %) und der Verbrauch von fossilen Brenn- und Kraftstoffen für Wärmeenergie mit einem Anteil von gut 40 % an den Gesamtemissionen (2019: 31 %). Diese beiden Emissionsquellen sind grundsätzlich unsere größten Herausforderungen zur Reduktion unserer THG-Emissionen.

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

Für die Verringerung unserer Bedarfe für Wärmeenergie werden wir im Jahr 2021 auf zertifiziertes nachhaltiges Gas umstellen. 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 dem Vorjahr weit übertroffen (siehe Kriterien 11 und 12). Wir sind uns bewusst, dass dieses Ergebnis durch außergewöhnliche Umstände beeinflusst wurde. Wir behalten unser Senkungsziel für einen Normalbetrieb weiterhin im Blick. Mit der für 2021 geplanten neuen Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kriterium 3) werden wir unsere THG-Senkungsziele überprüfen.

Unsere Strategie zur Identifizierung von weiteren betrieblich bedingten Verringerungspotenzialen bleibt bestehen. 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 Verringerungspotentiale. 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 dieses Kriteriums dar.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (SRS)

*Leistungsindikator GRI SRS-305-1:*

*Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent*

Scope 1 gesamt	2019	2020
aus Öl- und Gasheizung, Straßenverkehr, Notstromdiesel, Verlust von Kühlmittel	3.191	1.822

Die apoBank setzt keine biogenen Treibstoffe (zum Beispiel Bioethanol oder Biogas) 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 2017 verweisen wir an dieser Stelle auf die Schilderungen zu unseren zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Methodiken zur Datenerhebung und Annahmen im letzten Abschnitt dieses Kriteriums.

Managementansatz und Prozesse 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-305-2:*

*Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.*

Scope 2 gesamt	2019	2020
aus Fernwärme	1.617	1.220

Zu Berechnungsgrundlagen, Quellen für Emissionsfaktoren und unserem Ausgangspunkt zum Basisjahr 2017 verweisen wir an dieser Stelle auf die Schilderungen zu unseren zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Methodiken zur Datenerhebung und Annahmen im letzten Abschnitt dieses Kriteriums.

Managementansatz und Prozesse 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-305-3:*

*Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten*

Scope 3 gesamt	2019	2020
aus Naturstrom, Heizung, Geschäftsreisen (PKW, Bahn, Flug), Papier und Abfall inkl. Gefahrstoffe	4.479	2.669

Die apoBank setzt keine biogenen Treibstoffe (zum Beispiel Bioethanol oder Biogas) ein. Zu Berechnungsgrundlagen, Quellen für Emissionsfaktoren und unserem Ausgangspunkt zum Basisjahr 2017 verweisen wir an dieser Stelle auf die Schilderungen zu unseren zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Methodiken zur Datenerhebung und Annahmen im letzten Abschnitt dieses Kriteriums.

*Leistungsindikator GRI SRS-305-5  
Senkung der THG-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten*

Senkung Scope 1	2020
aus Öl- und Gasheizung, Straßenverkehr, Notstromdiesel, Verlust von Kühlmittel	1.369
Senkung Scope 2	
aus Fernwärme	397
Senkung Scope 3	
aus Naturstrom, Heizung, Geschäftsreisen (PKW, Bahn, Flug), Papier und Abfall inkl. Gefahrstoffe	4.347

Die Verringerungen der betrieblichen THG-Emissionen aus Scope 3 in Höhe von 4.347 tCO<sub>2</sub>e setzen sich zusammen aus der Nutzung von regenerativem Strom gegenüber dem üblichen Marktmix bei Standardstrom (2.537 tCO<sub>2</sub>e) und aus der Verbrauchsverringerung (1.810 tCO<sub>2</sub>e), die auf eingeleitete betriebliche Optimierungsmaßnahmen zurückzuführen sind. Allerdings können wir in diesem Jahr die Einflüsse durch die Pandemie-Maßnahmen nicht abgrenzen (siehe Kriterium 12).

Ohne Berechnung der Naturstromnutzung gegenüber Marktmix hat die apoBank 2020 durch Verbrauchsverringerung die absoluten betrieblichen Treibhausgas-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr (2019: 9.287 Tonnen CO<sub>2</sub>) um 3.576 Tonnen CO<sub>2</sub> und im Vergleich zu unserem Basisjahr (2017: 8.434 Tonnen CO<sub>2</sub>) um 2.723 Tonnen CO<sub>2</sub> auf 5.711 Tonnen CO<sub>2</sub> verringert.

**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 (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>), Distickstoffmonoxid (N<sub>2</sub>O), Fluorkohlenwasserstoffe (H- FKWI HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW/PFC) und Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>) werden gemäß ihrem Treibhausgaspotenzial (Global Warming Potential) in CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet (CO<sub>2</sub>e).

Für die Berechnung der Treibhausgas-Bilanz stammen die VfU-Faktoren zum allergrößten Teil aus der EcoInvent-Datenbank (siehe [www.ecoinvent.ch](http://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 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. 2020 wurden die Verbrauchsdaten der Zentrale, aller weiterer Eigentums- und Mietobjekte mit mehr als 20 Mitarbeitenden erfasst. Zusätzlich wurden zwei weitere Standorte ausgewählt. Dadurch sind 84 % (2019: 86 %) aller Mitarbeitenden in die konkrete Datenerhebung einbezogen. 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 kann es gegebenenfalls in der Ökobilanz zu höheren Personalangaben im Vergleich zur finanziellen Berichterstattung kommen. 2020 wurden insgesamt 2.534 Mitarbeitende (2019: 2.906) in die betriebliche Ökobilanz einbezogen.

Die zentral erfassten Papier- und Geschäftsreisedaten 2020 standen vollständig zur Verfügung und umfassen bereits 100 % aller Mitarbeitenden. Energie-, Wasser- und Abfalldaten wurden in Eigentumsobjekten bis zum 30. September 2020 konkret erfasst und für Oktober bis Dezember hochgerechnet. In einigen Mietobjekten lagen zum Zeitpunkt der Ökobilanzerstellung noch keine Abrechnungs- und Verbrauchsdaten aus 2020 vor. Hier wurde der Verbrauch auf Basis der 2019er Rechnungen 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. In diesem Bericht bestand keine Notwendigkeit zur Korrektur von Vorjahreszahlen.

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, haben wir als feste Bezugsgröße das Basisjahr 2017 gewählt, das erste Jahr mit konsolidierten Daten für unsere Ökobilanz nach VfU-Standard. Unsere Kennzahl für die Gesamtemissionen aus Scope 1, Scope 2 und Scope 3 aus dem Basisjahr ergab in Summe 8.434 Tonnen CO<sub>2</sub>. Diese Kennzahl wurde als Ausgangspunkt festgelegt, um künftig Erreichtes (oder Nichterreichtes) bei der Senkung der Gesamtemissionen darzustellen. Der ursprüngliche Wert des Basisjahres 2017 (8.451,7 Tonnen CO<sub>2</sub>) wurde im Jahr 2019 entsprechend der angepassten VfU-Erfassungs- und Umrechnungsfaktoren zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit neu berechnet.

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 eingekauften 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 Pandemiebedingungen 2020 haben zu stärkeren Verbrauchsverringerungen in fast allen Messbereichen geführt als erwartet. Diese Anteile können wir allerdings nicht von den Verbrauchsverringerungen trennen, die wir durch die Weiterführung unserer Maßnahmen erzielen konnten, wie die Reduzierung von Endgeräten insgesamt oder die Nutzung von energieeffizienten Neugeräten oder die Weiterentwicklung digitaler Kommunikation.

## **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 verfolgt bisher keine Nachhaltigkeitsstrategie, sondern ein integriertes Managementkonzept (siehe Kriterium 1). Über die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen hinaus berichtet der jeweilige Fachbereich an den jeweiligen Vorstand 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 entgegen zu wirken, 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. Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (physisch und psychisch) ist 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 2020 bei rund 24 % aller berechtigten Mitarbeitenden (2019: 36 %). 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 einen Krisenstab gebildet. Dieser legt anhand der aktuellen Coronaschutzverordnungen (CoSchVo) geeignete Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden und Kunden und der Betriebsfähigkeit der Bank in Abstimmung mit dem Vorstand fest. Um die Gefahr einer Ansteckung zu minimieren, wurden Maßnahmen zur Kontaktreduzierung festgelegt; so arbeiten viele Bereiche vermehrt im Homeoffice und im Split-Modus. Zusätzlich wurde unter anderem in Abhängigkeit der Raumgrößen die Anzahl der sich dort aufhaltenden Mitarbeitenden festgelegt, die Anweisung auf Verkehrsflächen einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen erlassen und der Kantinenbetrieb an die geltenden Vorschriften angepasst. Dienstreisen werden möglichst vermieden oder verschoben. Mitarbeitende aus besonders betroffenen Gebieten oder die einer Risikogruppe angehören, arbeiten mobil von zu Hause. Interne Veranstaltungen werden überwiegend per Telefonkonferenz oder Skypemeeting abgehalten. Die Mitarbeitenden werden aktiv über Maßnahmen im Intranet informiert und können jederzeit auf alle Informationen zugreifen. Darüber hinaus gibt es ein E-Mail-Postfach, um Fragen an den Krisenstab zu richten. Über eine externe Internetadresse und eine Düsseldorfer Telefonnummer – die bei Ausfall der Systeme, insbesondere des Intranets geschaltet wird – ist es möglich, jederzeit aktuelle Informationen der Bank abzurufen.

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

Das Ziel der apoBank für 2020, generelle Gesetzesverstöße gegen national und europäisch anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten zu vermeiden, wurde erreicht: Es wurden keine Verstöße gemeldet oder bekannt. Für 2021 hat sich die Bank erneut das Ziel gesetzt, keine generellen Gesetzesverstöße gegen national und europäisch anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten zu begehen.

Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus hat die Bank 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 bisherige Zielvorgabe gemäß Geschäfts- und Risikostrategie

war, im fünfjährigen Strategiehorizont bis 2024 einen Index-Wert des OCI  $\geq 75$  zu erreichen. Bedingt durch die Zielverfehlung im Jahr 2019 (OCI = 70) sowie Restrukturierungsmaßnahmen und den Umbau des Vertriebs hat die apoBank dieses Ziel angepasst. 2020 betrug der OCI-Wert 56. Der Rückgang ist unter anderem auf unvorhergesehene Einschränkungen nach der Einführung unseres neuen Kernbanksystems zurückzuführen. Als Gegensteuerungsmaßnahme erhalten Führungskräfte innerhalb strategischer Projekte besondere Unterstützung beim Changemanagement. Ziel gemäß der aktuellen Geschäfts- und Risikostrategie 2021-2025 ist es, einen OCI-Wert von 70 zu erreichen und in den nächsten fünf Jahren zu halten. Der Mitarbeiter-Index, die Zufriedenheit mit der nächsthöheren Führungskraft, wurde 2020 nicht erhoben, da aufgrund der Belastungen durch die Corona-Pandemie und die IT-Migration lediglich eine Kurzbefragung durchgeführt wurde. Ergänzend wurden Fragen zum mobilen Arbeiten gestellt. 2021 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 Migrantinnen 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 auf der Mitarbeitenebene 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. 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
15,0 %	20,0 %	25,0 %	20,0 %	25,0 %	30,0 %

Per 31. Dezember 2020 betrug die Frauenquote auf der ersten Führungsebene 12 % (2019: 10 %), auf der zweiten Führungsebene 21 % (2019: 21 %). Bedingt durch Umstrukturierung wurden die Ziele, die per 30. Juni 2017 festgelegt wurden, auf der ersten Führungsebene nicht erreicht. Auf der zweiten Führungsebene bewegt sich die Quote ansteigend auf dem Zielpfad bis 2022 (25 %). Hierfür hat die Bank keine Jahreszielquoten festgelegt.

Der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat der apoBank im Jahr 2020 betrug 20 %; die Zielquote wurde in diesem Jahr für die nächsten 5 Jahre auf 20 % festgelegt. Der Aufsichtsrat hat für den Frauenanteil im Vorstand bislang unverändert die Zielquote auf 0 % festgelegt. Im Vorstand entsprach der Status quo im Jahr 2020 der Zielgröße. Mit Beschluss vom 28. September 2020 hat der Aufsichtsrat Jenny Friese zum 1. Januar 2021 zur Vorständin bestellt.

Der Vorstand hat seine Bemühungen intensiviert, geeignete Kandidatinnen für Führungspositionen zu qualifizieren und einzusetzen, und ein verbindliches Personalentwicklungsprogramm für Frauen in Führungspositionen 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 31 %. In den Zielvereinbarungen der ersten und zweiten Führungsebene wurden Ziele zur Frauenförderung formuliert. 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 konnte 2020 kein Auswahlverfahren stattfinden. Die Bestehensquote aus 2019 liegt bei den weiblichen Teilnehmern mit 42 % über dem Durchschnitt von 34 %. Um Frauen zu ermutigen, sich für das Führungsnachwuchsprogramm zu bewerben, werden für Frauen Vorbereitungskurse angeboten.

2020 sind rund 230 Mitarbeiterinnen der apoBank und ihrer Tochtergesellschaften Mitglieder des Frauennetzwerks „apoWomenNetwork“. Ziel des Frauennetzwerks ist es, eine Plattform für engagierte Frauen der apoBank zu bieten, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam Karrierewege in der Bank für Frauen zu fördern. Das „apoWomenNetwork“ bietet ebenfalls Workshops, Seminare und Vortragsveranstaltungen an sowie den Austausch mit anderen Frauennetzwerken.



Die vorbildliche Förderung von Frauen wurde 2020 erneut mit dem Siegel „Top for Woman“ ausgezeichnet. Die moderne Arbeitswelt verlangt Agilität und Vielfalt. Daher werden Mitarbeitende mit unterschiedlichen Talenten, Kompetenzen und sozialen Fähigkeiten gebraucht. Unternehmen mit einem höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen erzielen bessere Ergebnisse, erhöhen ihre Marktreputation und Kundenbindung, können auf einen größeren Talentpool von hochqualifizierten Mitarbeitenden zurückgreifen und haben eine größere Innovationskraft. Im traditionell stark männlich geprägten Bank- und Finanzgewerbe sind die Rahmenbedingungen für die Karriere von Frauen noch verbesserungswürdig.

### **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 für Mitarbeitende 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 bis 2020 erteilt. Für die Jahre 2021 bis 2023 hat die apoBank erneut ein Handlungsprogramm verabschiedet. In diesem Programm ist die Weiterentwicklung einer einheitlich wahrzunehmenden familien- und lebensphasenbewussten Führungskultur, über alle Standorte und Unternehmensbereiche hinweg vorgesehen. Beispielweise soll ein Leitbild zum familien- und lebensphasenbewussten Umgang mit den Mitarbeitenden entwickelt werden, welches von Vorstand und Führungskräften offensiv kommuniziert wird. Die Verankerung in der Unternehmensstrategie sowie die regelmäßige Einbindung von Vorstand 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. Alle Maßnahmen werden 2021 konzipiert. Die Umsetzung startet dann in den Folgejahren. Aufgrund der dargestellten geplanten Maßnahmen der Bank wurde der apoBank erneut das Zertifikat für die Jahre 2021 bis 2023 des audit berufundfamilie erteilt.

### **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.*

Strategisches 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 gesetztes Ziel hat die apoBank für das Jahr 2020 erreicht, da sie erneut vom Top-Employers-Institute zertifiziert und für außerordentliche Mitarbeiterorientierung ausgezeichnet wurde. Für 2021 strebt die Bank diese Auszeichnung erneut an.

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

## **Weiterbildung**

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 2020 setzte sich die apoBank daher das Ziel pro Mitarbeitendem 1,5 Tage Aus- und Weiterbildung zu erreichen (2019: 1,5 Tage). Dieses Ziel wurde 2020 überschritten (siehe Leistungsindikator GRI SRS-404-1) und für 2021 erneut als Ziel definiert. Darüber hinaus bietet die apoBank mit apoCampus ein Online-Portal an, in dem jeder Mitarbeitende die für ihn relevanten Lerninhalte findet und eigenverantwortlich bearbeiten kann.

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. In den vergangenen fünf Jahren haben wir im Durchschnitt 80 % unserer Auszubildenden übernommen (2019: 80 %). Mit „apoDrive“ bieten wir seit 2014 ein Entwicklungsprogramm für zukünftige Nachwuchsführungskräfte an. Von den 57 Kandidaten haben 2020 30 Kandidaten Leitungsfunktionen in Großprojekten übernommen (2019: 26 Kandidaten). Im Jahr 2020 wurden im Entwicklungsprogramm „apoDrive“ wegen der Corona-Pandemie keine Auswahlverfahren durchgeführt. Stattdessen wurde eine Online-Variante entwickelt, die – bedingt durch die IT-Umstellung im Jahr 2020 – erst im Jahr 2021 eingesetzt werden kann.

## **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Die Erläuterungen hierzu stehen unter Kriterium 14.

## **Gesundheitsmanagement**

Für die Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements hat die apoBank 2020 entgegen der Planung aus 2019 erneut das Qualitätssiegel „Corporate Health Award“ beantragt und 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 2020 erneut gezeigt, dass sie ein herausragendes betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert hat, das in die Unternehmensprozesse integriert ist und eine unternehmensweite Gesundheitskultur fördert.

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 entsprechen-

de 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 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, der Betriebsarzt sowie Vertreter des Betriebsrats.

Seit 2019 tagt zusätzlich jährlich der BGM-Steuerkreis mit Vorstandsbeteiligung. 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 Bank 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. Stattdessen führt die Bank ab 2021 für Führungskräfte handlungsorientierte Ziele sowie eine Teilnahmepflicht an Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema gesundes Führen ein. Zusätzlich definiert der Steuerkreis einen Gesundheitsindex und führt diesen 2021 ein. Damit überwacht er jährlich den Fortschritt des BGM.

*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 entsprechende 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 geführt haben. Im Jahr 2020 gab es 20 Arbeitsunfälle (2019: 35), davon gab es in allen 20 Fällen (2019: 27 Fälle) Verletzungen (2020: 100 %, 2019: 77 %).

Im Berichtsjahr arbeiteten die Angestellten insgesamt 4.096.533 Stunden (2019: 3.894.790). Die Erhöhung ist vor allem auf die Arbeitsbelastung im Rahmen der IT-Migration zurückzuführen.

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 Bank 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 sowie erhöhte Belastungen am Arbeitsplatz oder in der Familie.

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

2020 betrug die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung für Angestellte der apoBank 21,74 (2019: 37,83).

Davon entfielen (Geschlecht):  
16,95 Stunden auf Frauen (2019: 32,54),  
26,17 Stunden auf Männer (2019: 42,70).

Davon entfielen (Führungskräfte/Mitarbeitende):  
42,16 Stunden auf Führungskräfte (2019: 51,49),  
18,97 Stunden auf Mitarbeitende (2019: 35,98).

Die aktuelle Mitarbeiterzahl beträgt 2.354 (Ultimo 2020; 2019: 2.448).

*Leistungsindikator GRI SRS-405-1*  
*Diversität*

**Aufsichtsrat**

Der Frauenanteil in Bezug auf alle Aufsichtsratsmitglieder beträgt 4/20 und entspricht 20 % (2019: 20 %). Das Durchschnittsalter der Aufsichtsratsmitglieder beträgt 59,65 Jahre (2019: 58,65 Jahre). Für das Vorjahr wurden das Durchschnittsalter (57,8 Jahre) sowie die Altersverteilung auf Grund eines Berechnungsfehlers angepasst.

Nach Altersgruppen ergibt sich folgende Verteilung:

unter 30 Jahren		30 bis 50 Jahre		über 50 Jahre	
2020	2019	2020	2019	2020	2019
0/20 (0,0 %)	0/20 (0,0 %)	2/20 (10,0 %)	3/20 (15,0 %)	18/20 (90,0 %)	17/20 (85,0 %)

**Mitarbeitende**

Der Frauenanteil in Bezug auf alle Mitarbeitenden beträgt 48 % (2019: 48 %). Der Anteil der Frauen in Führungspositionen beträgt rund 23 % (2019: 23 %). Das Durchschnittsalter aller Mitarbeitenden beträgt 44,1 Jahre (2019: 43,5 Jahre).

Nach Altersgruppen ergibt sich folgende Verteilung:

unter 30 Jahren		30 bis 50 Jahre		über 50 Jahre	
2020	2019	2020	2019	2020	2019
7,1 %	8,2 %	61,5 %	63,3 %	31,4 %	28,5 %

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 2020 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, die das Thema Menschenrechte adressiert, wurde seitens der apoBank nicht ausgearbeitet. Die apoBank verfolgt in Bezug auf die Nachhaltigkeitsstrategie ein integriertes Konzept. Seitens des Vorstands beschlossene Maßnahmen und vorgegebene Prozesse zu Menschenrechten sind Teilergebnisse davon (siehe Ausführungen zu Kriterium 1).

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 Bank 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 (Sustainable Development Goals der UN) 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 Bank ist bestrebt, diese Anzahl kontinuierlich zu erhöhen. Die für das Jahr 2020 geplanten drei neuen Vereinbarungen wurden abgeschlossen. Zusammen mit diesen Vereinbarungen sind insgesamt rund 37 % des Depotvolumens im Geschäftsfeld Privatkunden abgedeckt (2019: 29 %). Für 2021 nimmt sich die apoBank vor, drei weitere Vereinbarungen abzuschließen. Es sind der apoBank bei keinem Drittpartner im Wertpapierbereich Menschenrechtsverletzungen bekannt. Ein diesbezüglicher Monitoringprozess wird ab 2021 auf Basis der extern eingekauften Daten des Nachhaltigkeitshauses Sustainalytics erfolgen. Um entsprechende Menschenrechtsverletzungen aufzudecken, werden sowohl Daten über die Unterzeichnung des UN

Global Compacts (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 Bank an einer verstärkten Integration des Themas Menschenrechte in ihren Lieferketten (siehe Kriterium 4). Der ganz überwiegende Teil unserer Lieferanten und Dienstleister ist in Deutschland oder im deutschsprachigen europäischen Wirtschaftsraum ansässig. Für Lieferanten und Dienstleister wurde die bestehende Einkaufsrichtlinie weiterentwickelt und insbesondere die Ansprüche an die Arbeitnehmerbelange und die Menschenrechte konkretisiert (siehe Kriterium 4). Die neue Richtlinie gilt seit Oktober 2020.

Auf Tochterunternehmen wendet die apoBank die Kriterien 1-20 nicht an, da die Bank 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 Bank 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 (84 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 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 in Deutschland vergibt, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass keine menschenrechtsverletzenden Projekte unterstützt werden.

Bei der Wertpapieranlage ist die apoBank für ihre Kunden 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 (mind. 1 Mio. Euro) an Wertpapiergeschäft abgedeckt wird. Es wurden 2020 ein Vertrag um entsprechende Klauseln ergänzt und drei Vereinbarungen, inklusive entsprechender Klauseln, neu geschlossen, mit denen sich die Gesellschaften verpflichten, die Menschenrechte einzuhalten. Die apoBank verfügt bereits über 23 Verträge mit entsprechenden Klauseln (2019: 19). Durch diese Vereinbarungen konnte bereits rund 37 % des Depotvolumens im Geschäftsfeld Privatkunden abgedeckt werden (2019: 29 %). Aktuell verfügt die apoBank in Summe über 86 aktive Vertriebsvereinbarungen (2019: 85). Es wurden somit bereits rund 27 % (2019: 22 %) 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. 2020 wurden drei neue Vertriebspartnerschaften geschlossen. 100 % dieser Vereinbarungen enthalten eine Vereinbarung zur Einhaltung der Menschenrechte (2019: 100 %). Eine aktive Überprüfung, ob die getroffene Zusage des Lieferanten eingehalten wird, findet ab 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 2020 erneut geprüft und wird für das Wertpapiergeschäft mit Privatkunden im Jahr 2021 eingeführt.

Bisher konnte die apoBank für 23 Partner feststellen, dass diese sich zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichten (2019: 19 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 nicht. Bei Ausschreibungen verkleinern zusätzliche Anforderungen den Kreis der Bewerber übermäßig; 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 Beachtung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN (AEMR), die Einhaltung der Europäischen

Menschenrechtskonvention (EMRK) sowie die Verpflichtung zum Beschäftigungsverbot von Menschen unter 16 Jahren anstreben.

## **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 über keine spezifische Strategie zum Thema Sozialbelange und hat keine quantifizierten Ziele festgelegt (siehe Kriterium 1). Seitens des Vorstands beschlossene Maßnahmen und Prozesse zu Sozialbelangen sind Teilergebnisse der Gesamtbankstrategie. Diese wird in einem jährlichen Überprüfungsprozess fortlaufend überarbeitet und weiterentwickelt.

Erklärtes jährliches Ziel der apoBank ist, das Engagement der Mitarbeitenden für das Gemeinwesen zu fördern. Hierzu gibt es Maßnahmen seitens der apoBank und auch der apoBank-Stiftung. Dieses Engagement versteht die apoBank als integrierten und wesentlichen Bestandteil nachhaltiger Unternehmensführung. Sie subsumiert darunter die Aktivitäten ihrer apoBank-Stiftung, ihre Spendentätigkeit und die Förderung des Engagements ihrer Mitarbeitenden. Damit möchte die apoBank ihre Wahrnehmung als verantwortungsbewusster Corporate Citizen bei ihren Kunden stärken und Heilberufe auch außerhalb des Finanzwesens unterstützen.

Die Ergebnisse des Marken- und Werbetrackings 2020 zeigen, dass dies im Fall der apoBank-Stiftung zutrifft: Vor allem unter den Kunden ist die apoBank-Stiftung 2020 deutlich bekannter als 2019. Etwa die Hälfte der angestellten und selbständigen Kunden kennt die Stiftung der apoBank (2019: ein Viertel). Aus Sicht der meisten Stiftungskenner werden die Aktivitäten ausgesprochen positiv bewertet, passen zum apoBank-Engagement, unterstützen Heilberufler auch außerhalb des Finanzwesens und zeigen, dass die apoBank die Welt der Heilberufler versteht. Das Tracking wird einmal jährlich durchgeführt; eventueller Anpassungsbedarf an das Stiftungskonzept wird hierüber sichtbar.

Insgesamt wendete die apoBank 2020 Mittel in Höhe von knapp 497 TEUR für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen inklusive des Engagements der apoBank-Stiftung auf (2019: 354 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 informiert, Anregungen werden aufgegriffen. Eine Arbeitsrichtlinie regelt die internen Prozesse zum Spendenwesen.

In der Wesentlichkeitsanalyse werden angesichts des Volumens der Engagements im Vergleich zum Geschäftsvolumen keine wesentlichen Wechselwirkungen mit den

Aspekten der Nachhaltigkeit gesehen (siehe Kriterium 2). Weder die Geschäftstätigkeit noch die Geschäftsbeziehungen oder die Produkte und Dienstleistungen der apoBank haben einen wesentlichen Einfluss auf die Sozialbelange in den Regionen, in denen sie ansässig ist. Daher sieht die Bank hierin auch keine wesentlichen Risiken für die Sozialbelange.

### **Engagement der apoBank-Stiftung**

Im Zentrum des gemeinnützigen Engagements steht die apoBank-Stiftung. Mit ihr will die Bank das Selbstverständnis und die Berufsausübung der akademischen Heilberufe in Deutschland fördern, beispielsweise indem sie Pilotprojekte unterstützt, die wegweisend für die Lösung der Versorgungsprobleme in den Regionen der Geschäftstätigkeit der Bank sein können. Nach dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ unterstützt die Stiftung darüber hinaus Projekte in Ländern, in denen die Entwicklung guter Arbeitsbedingungen für Heilberufler 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.

Wir prüfen derzeit, wie wir die internen Prozesse der Stiftung über Digitalisierung effizienter gestalten können.

Der ehrenamtliche Projektbeirat der Stiftung prüft die eingehenden Anträge und empfiehlt Projekte anhand bestimmter Kriterien zur Förderung. 55 Projektanträge haben die apoBank-Stiftung im Jahr 2020 erreicht (2019: 71), 42 davon wurden bewilligt (2019: 33).

Zu den Förderprojekten der apoBank-Stiftung im Jahr 2020 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 elf Hochschulen (2019: acht). Daneben fördert die apoBank-Stiftung gemeinnützige Projekte angehender Heilberufler.

Über die neu gestaltete Stiftungswebseite im Internet der Bank ([www.apobank.de/ueber-die-apobank/apobank-stiftung](http://www.apobank.de/ueber-die-apobank/apobank-stiftung)) ist es gelungen, die Zielgruppe angehende Heilberufler stärker auf das Nachwuchsförderprogramm „gemeinsam wachsen“ aufmerksam zu machen. Die Anfragen zu diesem Förderprogramm sind 2020 gestiegen. Jedoch haben viele Heilberufler und Studierende der Heilberufe mit Beginn der Corona-Pandemie in den Projektländern ihre Stiftungsanträge zunächst verschoben.

Dem Stiftungszweck „Förderung medizinischer Hilfe für Bedürftige auch im Katastrophenfall“ folgend hat die apoBank-Stiftung mit Ausbruch der Corona-Pandemie fünf

gemeinnützigen Organisationen finanzielle Unterstützung zukommen lassen. Für die medizinische Versorgung von Flüchtlingen aufgrund des Brandes im Flüchtlingslager Camp Moria auf Lesbos erhielten drei weitere Vereine eine Zuwendung.

Mit Hilfe der apoBank-Stiftung wurde in der ländlichen Region Mfuwe in Sambia im Dorf Mwandakwisano, in den vergangenen vier Jahren eine Schule saniert und erweitert. Seit 2019 arbeitet die Stiftung mit der ortsansässigen Non-Profit-Organisation Rising Fountains zusammen. Aufgrund der Corona-Pandemie unterstützte die Stiftung im Jahr 2020 Aufklärungskampagnen und die Bereitstellung von hygienischem Equipment für Schule und Community. Das Projekt wird durch ein Monitoring in enger Abstimmung mit der Partnerorganisation vor Ort begleitet, um unter anderem das Risiko einer Fehlallokation der Stiftungsmittel zu vermeiden.

### **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.

An ihrem Zentralstandort engagiert sich die apoBank unter anderem als Mitglied 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 unterstützt sie beispielsweise eine im Januar 2019 ins Leben gerufene Sprechstunde zur medizinischen Versorgung nicht krankenversicherter Menschen. Gleichzeitig leistet sie seit 2018 mit der Förderung einer mobilen Tierarztpraxis des Projekts Underdog einen Beitrag zur medizinischen Grundversorgung der Tiere obdachloser Menschen in Düsseldorf.

Die Kunden der apoBank haben eine hohe Affinität zu Kunst und Kultur. Aus diesem Grund engagiert sich die Bank an ihrem Hauptstandort auch auf diesem Gebiet. Die Deutsche Oper am Rhein erhält eine Spende und die Kunstakademie Düsseldorf eine Zuwendung durch die Übernahme eines Jahresstipendiums. Zudem wurde 2020 im Rahmen des jährlichen Gesundheitspolitischen Jahresauftakts der Bank im K21/Ständehaus in Düsseldorf – bei dem Studenten der Kunstakademie ihre Werke ausstellen – ein Publikumspreis von den Gästen gewählt. Die apoBank kauft das Werk des Gewinners an.

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.

### **Engagement der Mitarbeitenden**

Die apoBank fördert das soziale Engagement ihrer Mitarbeitenden. Dafür kann jeder Mitarbeitende jährlich einen Ehrenamtstag einsetzen, für den ihn die Bank 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 2020 acht eingereichte Projekte eine Unterstützung durch die apoBank in Höhe von rund 9 TEUR.

Zum Weihnachtsfest 2020 hat die Bank zudem erneut eine „Spenden statt schenken“-Aktion für rund 1.000 Kunden anstelle von Präsenten durchgeführt. Die Kunden stimmen mit dieser Aktion für ein Projekt aus der Mitarbeiter-Engagement-Börse ab. Die apoBank spendete insgesamt rund 10 TEUR an die vorgestellten Projekte.

Coronabedingt entfielen 2020 an allen Standorten Weihnachtsfeiern. Stattdessen spendete die Bank insgesamt 40 TEUR an sieben überregionale, gemeinnützige Vereine, die von den Mitarbeitenden vorgeschlagen wurden.

### **Zahnpraxis der Zukunft (ZPdZ)**

Die apoBank fördert die Gründung von Existenzen von Heilberuflern. Zusammen mit der Zahnärztlichen Abrechnungsgenossenschaft eG hat die apoBank ein innovatives Praxismodell, die Zahnpraxis der Zukunft (ZPdZ), entwickelt. Ziel ist, damit jungen Zahnärzten 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“ im Oktober 2019 in Düsseldorf eröffnet worden. Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie wurde das Vorjahresziel des Aufbaus eines weiteren Standortes in ländlicher Region, mit dem Ziel dort einer zahnmedizinischen Unterversorgung entgegenzuwirken, zunächst zurückgestellt. Stattdessen hat sich die ZPdZ im Jahr 2020 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. Im Jahr 2021 wird sich die ZPdZ mit neuen Optionen beschäftigen, insbesondere inwieweit das Konzept in Zukunft ausbaufähig ist und inwieweit der Aufbau einer Praxis in ländlicher Regionen weiterverfolgt wird.

## **Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (SRS)**

*Leistungsindikator GRI SRS-201-1*

*Unmittelbarer erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert*

Maßgebliche Datengrundlage zur Ermittlung von Aufwendungen und erwirtschafteter Erträge bildet das Rechnungswesen der apoBank. Aus diesem Grund basiert die gewählte Darstellung erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Werte auf diesen Daten.

Hauptertragsquellen für den direkten erwirtschafteten wirtschaftlichen Wert der apoBank sind der Zinsüberschuss (2020: 750 Mio. Euro, 2019: 691 Mio. Euro) und der Provisionsüberschuss (2020: 184 Mio. Euro, 2019: 175 Mio. Euro). Unter Berücksichtigung des Verwaltungsaufwands (2020: 721 Mio. Euro, 2019: 684 Mio. Euro), der Risikovorsorge aus dem operativen Geschäft sowie Reservebildungen (verteilter wirtschaftlicher Wert) verbleibt im Geschäftsjahr 2020 ein Betriebsergebnis vor Steuern in Höhe von 111 Mio. Euro (2019: 117 Mio. Euro). Nach Steuern (2020:

46 Mio. Euro, 2019: 53 Mio. Euro) ergibt sich ein Jahresüberschuss von 65 Mio. Euro für das Geschäftsjahr 2020 (2019: 64 Mio. Euro) (zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert).

Die apoBank tritt ausschließlich in Deutschland auf. Die wesentliche Einnahmequelle ist das Kreditgeschäft. Kundenkredite machen knapp zwei Drittel der Bilanzsumme (59,4 Mrd. Euro) aus. Das ist ein Plus gegenüber dem Vorjahr (49,6 Mrd. Euro) von knapp 20 %. Das bilanzielle Eigenkapital beträgt 1,9 Mrd. Euro (2019: 1,9 Mrd. Euro), das aufsichtsrechtliche Gesamtkapital beläuft sich auf 2,7 Mrd. Euro (2019: 2,5 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 Gesundheitsmarktes auch Vorgaben zum Aufsichtsrecht, zu der Gesamtbanksteuerung, der Rechnungslegung, dem Wertpapiergeschäft sowie allen weiteren Regelungsbereichen, denen die apoBank als kapitalmarktorientiertes Finanzinstitut unterworfen ist.

2020 sind einige wesentliche Gesetze und Verordnungen erlassen worden, die direkte Auswirkungen auf die Kunden der apoBank haben. Über die Digitale-Gesundheitsanwendungen-Verordnung (DiGAV) und das Patientendaten-Schutzgesetz (PDSG) sollen die Telematikinfrastruktur weiter ausgebaut und digitale Gesundheitsanwendungen in die medizinische Regelversorgung überführt werden. Damit auch Krankenhäuser zukünftig digitaler aufgestellt sind und stärker telemedizinische Angebote nutzen können, wurde das Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) verabschiedet. Um den wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie zu begegnen, die Heilberufler insbesondere in der ersten Jahreshälfte getroffen haben, wurde seitens des Gesetzgebers eine Reihe von Maßnahmen erlassen. Für Krankenhäuser, Reha- und Pflegeeinrichtungen sowie Vertragsärzte und -psychotherapeuten wurde ein finanzieller Rettungsschirm im Rahmen des COVID-19-Krankenhausentlastungsgesetzes aufgespannt. Mit der COVID-19-Versorgungsstrukturen-Schutzverordnung wurden die Voraussetzungen geschaffen, um auch Umsatzeinbußen von Vertragszahnärzten, Heilmittelerbringern und Reha-Einrichtungen für Eltern-Kind-Kuren zu kompensieren. Mit dem Ziel die Vor-Ort-Apotheken zu stärken und die flächendeckende Arzneimittelversorgung sicherzustellen, wurde nach fast einjährigem Stillstand Ende 2020 auch das Apothekenstärkungsgesetz durch den Bundestag beschlossen.

Um über Neuerungen in den Bereichen, in denen die apoBank als kapitalmarkt-orientiertes 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 Bank 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.,
- Parlamentarier-Lunch der Lady-Lobby in Berlin,
- 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 2020 insgesamt rund 1,9 Mio. Euro (2019: 1,8 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 2020 weder finanzielle noch sachbezogene direkte Parteispendingen 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 der Bank 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, Terrorismusfinanzierung 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 ihre vorgenannten Ziele im Geschäftsjahr 2020 erreicht.

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 Abstimmung 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 sind auf die beratenden, unterstützenden und schulenden Aktivitäten der Compliance-Funktionen sowie 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 Bank, 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 Bank ebenso wie den Kunden, 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 sind 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 inkl. 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 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 Bank.

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 84 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 Auftrages. 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 Auslagenersatz 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 Auslagenersatzes im Banklastschriftverfahren zu erheben.

## **14 Gerichtsstand**

Der Gerichtsstand ist der Sitz des Verbandes.