

Nichtfinanzielle Erklärung:



Berichtsjahr	2017
Berichtsstandard	DNK mit teilweiser Umsetzung der GRI SRS
Prüfung durch Dritte	ja (Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V.)
Berichtspflichtig	ja
Kontakt	Cecilie Bjergegaard
Kontaktdaten	Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG Unternehmenskommunikation Corporate Responsibility/Nachhaltigkeit Richard-Oskar-Mattern-Straße 6 40547 Düsseldorf
	Telefon: 0211/5998-2097 Fax: 0211/5998-561
	Email: nachhaltigkeit@apobank.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell

(u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Deutsche Apotheker- und Ärztebank (apoBank) mit Hauptsitz in Düsseldorf und über 80 Filialen und Beratungsbüros deutschlandweit ist mit einer Bilanzsumme von 41,4 Mrd. Euro und 2.553 Mitarbeitern die größte genossenschaftliche Primärbank in Deutschland. Sie hat mehr als 110.000 Mitglieder und rund 436.000 Kunden.

Sie ist eine genossenschaftlich organisierte 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 sie über eine starke Marktposition bei Finanzdienstleistungen im deutschen Gesundheitsmarkt. Damit sichert sie der genossenschaftlichen FinanzGruppe die Marktführerschaft bei Finanzdienstleistungen im Gesundheitswesen.

Das Geschäftsmodell der apoBank ist darauf ausgerichtet, die Chancen des prosperierenden Gesundheitsmarktes nachhaltig zu nutzen. Gemäß ihrem Förderauftrag begleitet sie den wachsenden Investitionsbedarf in der Gesundheitsbranche als verlässlicher Finanzpartner.

Ihre Kunden sind die akademischen Heilberufler in Ausbildung, Beruf und Ruhestand, die berufsständischen Organisationen, Kooperationsformen und Unternehmen, die im Gesundheitsmarkt tätig sind. Daneben betreut die apoBank Träger pharmazeutischer, medizinischer, zahnmedizinischer, stationärer und pflegerischer Versorgungsstrukturen sowie Angehörige sonstiger Heilberufsgruppen. Sie bietet sämtliche Finanzdienstleistungen und Beratungsleistungen im Kredit-, Einlagen- und Anlagegeschäft sowie im Asset Management an.

Ergänzende Anmerkungen (z. B. Hinweis auf externe Prüfung):

Wir unterliegen ab dem Berichtsjahr 2017 der CSR-Berichtspflicht, die eine detaillierte Offenlegung und Stellungnahme erfordert.

Unsere Entsprechenserklärung wird vom Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V. einer prüferischen Durchsicht unterzogen.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die apoBank hat sich bisher noch keine Nachhaltigkeitsstrategie gegeben, die die CSR Anforderungen vollständig abbildet.

Als genossenschaftliche Bank mit Fokus auf dem Gesundheitsmarkt leisten wir einen Beitrag zur ökonomischen Nachhaltigkeit des deutschen Gesundheitswesens.

Unsere Mitglieder, die Heilberufler und ihre Organisationen, wirtschaftlich zu fördern und Existenzen zu schaffen, ist seit über 115 Jahren fest in unserer DNA verankert.

Als Vertrauensbank der Heilberufe haben wir uns auf Basis unserer Werte - Verantwortung, Disziplin, Freude und Verlässlichkeit - über die Jahrzehnte eine besondere Nähe zu unseren Kunden aufgebaut, weil wir ihren nachhaltigen wirtschaftlichen Nutzen ins Zentrum unseres Handelns stellen.

Unser Leitgedanke dabei ist: Wir helfen helfen.

Denn unsere Mitglieder und Kunden wiederum ermöglichen mit ihrer Versorgungsleistung, die Lebensqualität von Millionen Menschen zu erhalten und zu verbessern.

Diesen nachhaltigen Ansatz wollen wir weiter verfolgen und ausbauen.

Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass wir uns strukturiert mit den ökonomischen, ökologischen und sozialen Anforderungen auseinandersetzen, die an uns als Corporate Citizen gestellt werden und diese kontinuierlich und strukturiert in verantwortliches Handeln übertragen.

Wir haben daher das Thema Nachhaltigkeit in unseren Verhaltenskodex aufgenommen. Mit unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir deshalb 2015 unsere wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anspruchsgruppen und deren Anliegen identifiziert (siehe DNK-Kriterium 9) und damit die Grundlage für die zukünftige Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie geschaffen. Diese Strategie soll bis zum nächsten Berichtsjahr erarbeitet werden.

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.

Dank unserer Spezialisierung verfügen wir über ein einzigartiges und nachhaltiges Geschäftsmodell: Als Standesbank der Heilberufe sind wir ein starker und zuverlässiger Partner für den deutschen Gesundheitsmarkt. Dabei setzen wir auf die enge Vernetzung innerhalb des Gesundheitsmarktes. Wir orientieren uns an den Entwicklungen in diesem Sektor und haben die Auswirkungen der strukturellen Veränderungen für unsere Kunden stets im Blick.

Unser Bereich Gesundheitsmärkte und -politik verfolgt aktuelle Entwicklungen im deutschen Gesundheitsmarkt und untersucht deren Auswirkungen auf die verschiedenen Marktteilnehmer. So bieten wir unseren Kunden mit unseren Analysen, Fachstudien und Prognosen einen entscheidenden Mehrwert gegenüber anderen Banken.

Durch die über die reine Finanzierung der Heilberufler hinausgehenden Betreuung unserer Kunden leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Berufsausübung unserer Kunden und tragen so nachhaltig unseren Anteil zu einem funktionierenden Gesundheitssystem bei.

Die Erwartungen unserer Mitglieder, Kunden, Mitarbeiter und gesellschaftlicher Vertreter zur Nachhaltigkeit betreffen hauptsächlich das soziale Engagement unserer Bank, unsere Produkte und Dienstleistungen, das Ressourcenmanagement sowie unsere Angebote als Arbeitgeber. Wir sind bestrebt, den Erwartungen, die an uns gestellt werden, gerecht zu werden und diesen Anspruch in unserer Unternehmenskultur zu verankern.

Aus der eigenen Geschäftstätigkeit heraus haben der Energie- und Papierverbrauch sowie die CO₂-Emissionen, die bei Dienstreisen anfallen, die größten Auswirkungen auf die Umwelt. Dienstreisen sind für die Bank unverzichtbar, da der persönliche Austausch mit dem Kunden im Selbstverständnis der apoBank eine besondere Rolle spielt. Auch das bundesweite Filialnetz macht Reisen erforderlich. Die Bank prüft jedoch, Dienstreisen mit dem Auto verstärkt mit Elektroautos durchzuführen.

In Bezug auf die Wechselwirkung mit den anderen Nachhaltigkeitsaspekten sehen wir für die apoBank keine Relevanz.

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.

Als Akteur sowohl im deutschen Gesundheitsmarkt als auch in der Finanzbranche, als Arbeitgeber und als deutschlandweit ansässiges Unternehmen, übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung für ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit.

Über die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben hinaus streben wir dabei einen möglichst effizienten und damit schonenden Umgang mit den uns verfügbaren Ressourcen an. Wir sind derzeit dabei, detaillierte

Ziele für den Umgang mit Ressourcen zu erarbeiten sowie die Maßnahmen, mit denen wir die Ziele umsetzen werden.

Diesen Anspruch verfolgen wir kontinuierlich auf Basis von zunächst rein qualitativ formulierten Teilzielen, die wir sukzessive um quantitative Vorgaben erweitern.

Aus heutiger Sicht haben wir drei für uns wesentliche Handlungsfelder definiert:

- Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung und –strategie verankern,
- Nachhaltigkeit in unsere Prozesse integrieren,
- unsere Mitarbeiter für Nachhaltigkeit sensibilisieren.

Die operative Umsetzung der Handlungsfelder wird der neue Arbeitskreis ab dem zweiten Halbjahr 2018 gemäß folgender Schritte erarbeiten:

1. Wir werden die zu erarbeitenden Nachhaltigkeitsziele mit der Geschäfts- und Risikostrategie abgleichen und so die zukünftige Verankerung in den Gesamtbankzielen sichern.
2. Wir werden prüfen, wie weit das Kriterium Nachhaltigkeit bei der zukünftigen Entwicklung neuer Produkte berücksichtigt werden kann.
3. Wir machen Nachhaltigkeit messbar, indem wir jährlich eine Ökobilanz erstellen, deren Kennzahlen in unseren CSR-Bericht, die Entsprechenserklärung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex, einfließen.
4. Zur Reduktion unseres CO₂-Abdrucks werden wir Maßnahmen erarbeiten. Zum Beispiel: Ob wir im Zuge der Digitalisierung etwa Einsparpotenziale bzw. durch den Einsatz von Videokonferenzen und die Vermeidung papierhafter Unterlagen generieren können.
5. Wir werden unsere Ansätze nachhaltigen Wirtschaftens transparent machen. Eigentümer, Kunden und Mitarbeiter sollen erkennen können, welche Maßnahmen wir ergreifen, sich bewusst damit identifizieren und wissen, auf welche Weise sie aktiv unterstützen können.

Durch die Berichterstattung an den Gesamtvorstand wird zukünftig sichergestellt, dass die gesetzten Ziele eingehalten werden.

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.

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. Gemäß unserer Geschäfts- und Risikostrategie verzichten wir auf Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe. Dies betrifft sowohl die Eigenanlagen der Bank als auch die Produkte, die wir unseren Kunden empfehlen.

Wir haben entschieden, unseren durch die Geschäftstätigkeit entstehenden Stromverbrauch zu 100% durch den Einsatz zertifizierter erneuerbarer Energien zu decken und arbeiten systematisch an der

Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks, der über die jährliche betriebliche Ökobilanz abgebildet wird.

Beim Einkauf von Waren wie Papier oder Dienstleistungen sowie der Gebäudereinigung sind wir mit unseren Zulieferern und Dienstleistern in Gesprächen zur Bestätigung der Nachhaltigkeit der bezogenen Produkte und Dienstleistungen. Wir beabsichtigen, klare Vorgaben zur Nachhaltigkeit in den Einkaufsrichtlinien zu etablieren.

Darüber hinaus wird die Wertschöpfungskette nicht auf Nachhaltigkeits-relevante Aspekte überprüft.

Der Arbeitskreis wird prüfen, ob weitere Maßnahmen ergriffen werden können, Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette tiefer zu verankern.

Kriterien 5– 10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Gesamtvorstand verantwortet die nachhaltige Entwicklung der apoBank.

Die ersten Schritte der Nachhaltigkeitsstrategie sind in den Kapiteln 1 bis 4 dieser Entsprechenserklärung aufgeführt.

Die Verantwortung für die Dokumentation liegt im Bereich Unternehmenskommunikation. Alle relevanten Aktivitäten werden entsprechend der jeweiligen Zuständigkeiten dezentral in den Fachbereichen erarbeitet und mit der Unternehmenskommunikation abgestimmt. Zielvorgaben werden zukünftig in einem bankübergreifenden Arbeitskreis gemeinsam erarbeitet und in den Fachbereichen umgesetzt. Der Arbeitskreis geht aus der bereits bestehenden Arbeitsgruppe hervor, die bisher monatlich tagt und aus den Bereichen Unternehmenskommunikation, Facility Management, Personal und Einkauf zusammengesetzt ist. Die Sitzungen des Arbeitskreises werden zukünftig dokumentiert. Erweitert um noch festzulegende Bereiche wird der Arbeitskreis die Nachhaltigkeitsstrategie weiter entwickeln und sie dem Vorstand zur Entscheidung vorlegen. Zugleich überwacht er die Sachgerechtigkeit der festgelegten Ziele. Das Prozesshandbuch der apoBank wird die Aufgaben des Arbeitskreises dokumentieren. Seine Einhaltung unterliegt künftig der Prüfung der Internen Revision. Der Arbeitskreis berichtet dem Gesamtvorstand.

6. Regeln und Prozesse

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

Wir haben den Punkt Nachhaltigkeit in unseren Verhaltenskodex aufgenommen. Hierbei geht es sowohl um Sorgsamkeit und Verantwortungsbewusstsein als auch um Effizienz.

Die apoBank beabsichtigt, in allen Bereichen der Bank die Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren und Prozesse und Abläufe auf ihren nachhaltigen Ansatz zu überprüfen.

Dies geschieht durch Information der Mitarbeiter im Intranet der Bank und direkte Ansprache der jeweiligen Fachbereiche. Maßnahmen, die aus Gesprächen und Feedbacks abgeleitet werden, fließen mit in den Bericht des Folgejahres ein. Eine Arbeitsrichtlinie zum Thema Nachhaltigkeit ist in Bearbeitung und wird bis Ende des Jahres veröffentlicht.

Mit der Erstellung der Entsprechenserklärung sowie der betriebsökologischen Kennzahlen setzt sich die apoBank für die kommenden Jahre ökologische und soziale Ziele. Sie liegen u. a. in der Vermeidung von Umweltrisiken und der Reduktion betrieblicher Verbräuche.

Um die zeitgerechte Datenverfügbarkeit für die betriebsökologischen Kennzahlen sicherzustellen, wurden erste Prozesse implementiert und Handlungsfelder identifiziert.

Konkrete Zielvorgaben für die einzelnen Bereiche sollen erarbeitet werden. Vorerst sind diese auf die Sicherstellung der Zusammentragung der Daten für die Kennzahlen der Entsprechenserklärung beschränkt und werden durch die Bereiche Einkauf, Facility Management und Personal bearbeitet. Anschließend werden die Prozesse angegangen.

Der Arbeitskreis wird Themen in den Fachbereichen auf Weiterentwicklungspotenzial im Nachhaltigkeitskontext untersuchen und prüfen, mit welcher Priorität Prozesse um die Dimension Nachhaltigkeit erweitert werden müssen.

In fachbereichsübergreifenden Workshops werden hierzu Ideen und Vorgehen erarbeitet. Die Weiterentwicklung der umweltfreundlichen Mobilität und die Prüfung und ggf. Überarbeitung der Reiserichtlinie werden ebenfalls intern erarbeitet.

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.

Im Rahmen der Gesamtbanksteuerung wurden vier Balanced Score Card Ziele definiert; darunter zwei nichtfinanzielle Leistungsindikatoren: Mitarbeiterzufriedenheit und Kundenzufriedenheit. Diese Ziele werden auf Gesamtbank- und Bereichsebene auf Jahresziele heruntergebrochen und jährlich im Rahmen von Umfragen überprüft. Diese Balanced Score Card stellt das interne Planungs- und Kontrollsystem dar. Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit werden hier bisher noch nicht abgefragt. Die relevanten Leistungsindikatoren werden im Vier-Augen-Prinzip, gemeinsam mit dem zuliefernden Bereich, qualitätsgesichert.

Der Arbeitskreis wird sich damit beschäftigen, wie die Bank in Zukunft mit weiteren Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit umgehen wird.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 (SRS)

Leistungsindikatoren GRI SRS 102–16

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation.

Die apoBank hat vier zentrale Werte definiert, die als Leitlinien im Umgang untereinander und mit den Kunden wirken:

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

Werte, die im direkten ökologischen Kontext stehen, finden im Verhaltenskodex der apoBank Anwendung (www.apobank.de/ihre-apobank/die-apobank/verhaltenskodex.html).

Hier stellen wir auch den direkten ökologischen Kontext her unter Punkt 2: Die apoBank geht verantwortungsbewusst mit der Umwelt um und ist bestrebt, natürliche Ressourcen zu schützen und Umweltaspekte in Betriebsabläufen und Geschäftsentscheidungen einzubeziehen.

8. Anreizsysteme

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

Die apoBank strebt mit ihrer auf die Heilberufe fokussierten Geschäftstätigkeit die Aufrechterhaltung eines nachhaltigen Geschäftsmodells als Vertrauensbank der Heilberufe und die Vermeidung hoher Risiken an. Dies sind wesentliche Ziele der aktuellen Geschäfts- und Risikostrategie. Sie haben damit auch in der Vergütungsstrategie höchste Priorität.

Die Vergütungssysteme und -parameter unterstützen die Erreichung der strategischen Ziele sowohl aus Gesamtbanksicht als auch auf Ebene der einzelnen Geschäftsfelder und werden regelmäßig auf ihre Angemessenheit im Hinblick auf die regulatorischen Anforderungen wie die Institutsvergütungsverordnung (IVV) überprüft.

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. Im Rahmen der Vergütungsstrategie und der Vergütungssysteme sind derzeit keine Ziele mit unmittelbarem Bezug auf Nachhaltigkeit festgelegt, da sie von untergeordneter Rolle sind.

Zur Erreichung dieser Ziele gewährt die apoBank neben fixen Vergütungsbestandteilen (Festgehalt) im Regelfall auch eine variable Vergütung und Nebenleistungen. Ebenso bietet die apoBank ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung. Die betriebliche Altersversorgung für Neueintritte (apoVia) ist beitragsorientiert ausgestaltet. Die Höhe des jährlichen Beitrags ist für alle Mitarbeitergruppen (prozentual) gleich definiert. Der prozentuale Beitrag der apoBank wird in Abhängigkeit von der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Deutschen Rentenversicherung bemessen.

Die variable Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zum Festgehalt. Dadurch werden Fehlanreize einer unangemessen hohen variablen Vergütung vermieden. Vielmehr orientieren sich die Mitarbeiter am Festgehalt und gehen keine hohen Risiken aufgrund variabler Vergütungskomponenten ein. Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütungssysteme in der apoBank gilt, dass die Auszahlung der variablen Vergütung nur in Ausnahmefällen und dann gemäß den Anforderungen der IVV ausschließlich bei Aufnahme eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bei der apoBank für einen Zeitraum von höchstens zwölf Monaten garantiert wird. Auch hinsichtlich möglicher Abfindungszahlungen werden die Anforderungen der IVV berücksichtigt.

Die Ausgestaltung der variablen Vergütungssysteme berücksichtigt die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen insbesondere der IVV, welche auch besondere Regelungen zur Berücksichtigung der nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung beinhaltet. Grundvoraussetzungen für die Bemessung und Auszahlung variabler Vergütung in der apoBank sind sowohl eine positive Institutslage unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung als auch die Dividendenfähigkeit sowie die Ertrags- und Kapitalsituation unter Berücksichtigung der Mittelfristplanung, um eine ausreichende Eigenkapitalausstattung der apoBank nachhaltig sicherzustellen.

Die Bemessung der variablen Vergütung erfolgt in der apoBank grundsätzlich nach einer einheitlichen Systematik. Der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung ergibt sich aus der Multiplikation des Planbonus des Mitarbeiters mit dem bonusrelevanten Zielerreichungsgrad der Bank (ZEG Bank) und dem bonusrelevanten Zielerreichungsgrad des Mitarbeiters (bonusrelevanter ZEG Indiv.).

Im Rahmen des bankweit einheitlich definierten ZEG Bank werden neben der nachhaltigen Wirtschaftlichkeit unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken auch die externe Kundenzufriedenheit, die Prozesseffizienz und Prozessqualität sowie die Mitarbeiteridentifikation als nicht-finanzielle Nachhaltigkeitsziele festgelegt.

Die für die Ermittlung des ZEG Indiv. relevanten Größen ergeben sich aus einem mit dem Balanced Scorecard (BSC) Ansatz verknüpften Ziel- und Beurteilungssystem. Die vorgesehenen Ziele sind dabei funktionsspezifisch vorgegeben bzw. vereinbart und berücksichtigen neben finanziellen auch nicht-finanzielle Nachhaltigkeitsziele wie die Kundenzufriedenheit. Für den Fall von Fehlverhalten, Verstößen gegen gesetzliche oder aufsichtsrechtliche Pflichten oder gegen wesentliche Verhaltensregeln (insbesondere bei sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten eines Mitarbeiters) sehen die Vergütungssysteme eine Reduktion der variablen Vergütung bis zur vollkommenen Streichung der variablen Vergütung vor.

Die variable Vergütung für Mitarbeiter, deren Tätigkeit wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko-profil der Bank hat (sogenannte Risk Taker), unterliegt zudem den besonderen Regelungen der IVV. Neben den Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats wurden die Mitarbeiter der ersten Führungsebene, d. h. die direkt an den Vorstand berichtenden Bereichsleiter, Marktgebietsleiter und Leiter der regionalen Kreditmanagement-Einheiten, die Mitarbeiter der zweiten Führungsebene im Vertrieb

Privatkunden, die Filialleiter sowie weitere Führungskräfte in wesentlichen Geschäftsbereichen und Kontrollfunktionen als Risk Taker identifiziert.

Die Auszahlung der variablen Vergütung für Risk Taker erfolgt gestaffelt gemäß den Vorgaben der IVV. Für variable Vergütungen, welche die Freigrenze (derzeit 50.000 Euro) überschreiten, gilt entsprechend eine aufgeschobene Auszahlungssystematik. Nur ein Teil des erreichten Bonus wird unmittelbar nach der Vertreterversammlung des dem relevanten Geschäftsjahr folgenden Jahres ausbezahlt. Die Auszahlung des verbleibenden Bonus erfolgt zeitlich verzögert unter Berücksichtigung von Haltefristen und der nachhaltigen Wertentwicklung sowie den entsprechenden Vorgaben der Anspruchsentstehung bzw. Malusregelungen. Die nachhaltige Wertentwicklung wird dabei über die Entwicklung des Unternehmenswerts nachgezeichnet, der auf Basis einer Unternehmensbewertung in Anlehnung an die „Grundsätze zur Durchführung von Unternehmensbewertungen“ des IDW S1 ermittelt wird. Aufgrund der Rechtsform der apoBank als Genossenschaft werden keine eigenkapital- oder aktienbasierten Vergütungsinstrumente verwendet.

Das Auftreten bzw. Bekanntwerden von Malus-Tatbeständen während des Aufschiebungszeitraums kann zu einer Verringerung bis zur Streichung der zurückbehaltenen Vergütungskomponenten führen, für die der Risk Taker noch keinen Anspruch erworben hat. Ein Malus-Tatbestand kann auf den Ebenen der Gesamtbank, des Bereichs bzw. auf individueller Ebene (z. B. durch sittenwidriges Verhalten) vorliegen.

Das Vergütungssystem für die Vorstände berücksichtigt ebenfalls die rechtlichen und regulatorischen Anforderungen – insbesondere die der IVV. Das System für die variable Vergütung der Vorstände berücksichtigt eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und wurde zeitgleich mit dem System für die Risk Taker entwickelt. So wurde sichergestellt, dass die gleichen Grundsätze sowie die gleichen Komponenten der zeitlich verzögerten Auszahlungssystematik für beide Systeme Anwendung finden.

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 der Anforderungen der IVV durch den Vergütungskontrollausschuss unterstützt.

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

Weitere qualitative und quantitative Informationen zu den Vergütungssystemen werden im Rahmen des jährlichen Vergütungsberichts (Offenlegung gemäß Artikel 450 der EU-Verordnung Nr. 575/2013 in Verbindung mit § 16 der Institutsvergütungsverordnung) veröffentlicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (SRS)

Leistungsindikator SRS-102-38

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land.

Die Jahresgesamtvergütung (Summe aus Jahresfestgehalt inkl. Zulagen und Planbonus jeweils vollzeitnormiert und p. a.) des höchstbezahlten Mitarbeiters in der apoBank beträgt für das Berichtsjahr das 4-Fache des mittleren Niveaus (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter und ohne Vorstand).

Leistungsindikator SRS-102-35a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte.

Siehe hierzu die Ausführungen unter Punkt 8. Anreizsysteme.

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.

Bereits 2015 haben wir mit einer Wesentlichkeitsanalyse unsere relevanten Anspruchsgruppen und -themen identifiziert. Die gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Anspruchsgruppen der apoBank sind ihre Eigentümer, Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter. Weiterhin relevante Anspruchsgruppen stellen die Standesorganisationen und Berufsverbände dar.

Die Bank führt jährlich Befragungen zur Kundenzufriedenheit durch. Anmerkungen und Vorschläge zu Nachhaltigkeit werden von den relevanten Bereichen aufgenommen.

Die Mitglieder der Bank werden von ihren gewählten Vertretern repräsentiert. Die Vertreterversammlung kommt i. d. R. einmal jährlich zusammen. Die Mitglieder haben neben ihrem Kundenbetreuer auch einen zentralen Ansprechpartner für ihre Belange. Er steht für Anregungen und Hinweise zur Verfügung und leitet die Themen an die zuständigen Stellen weiter. Die bisher aufgelaufenen Fragen und Anmerkungen im Kontext Nachhaltigkeit sind direkt an die zuständige Stelle in der Unternehmenskommunikation weitergeleitet und dort bearbeitet bzw. beantwortet worden. Bisher ist aus diesem Dialog kein konkreter Maßnahmenvorschlag erwachsen.

Weiterhin erhalten alle Mitglieder zweimal jährlich ein Schreiben per Post, in dem aktuelle Themen rund um die apoBank aufgegriffen werden. Darüber hinaus finden Mitglieder auf der Homepage der Bank weitere relevante Informationen. Zusätzlich können sie sich für einen regelmäßigen Newsletter ausschließlich für Mitglieder registrieren. Erstmals seit 2018 ruft die Bank ihre Mitglieder auf, ihre Genossenschaft mitzugestalten. Als Eigentümer und Teilhaber der apoBank wird ihre Mitgliedschaft damit erlebbarer. In gemeinsamen Workshops oder Interviews besteht die Möglichkeit, maßgeschneiderte Services oder Finanzprodukte mit zu entwickeln.

Die Sitzungen des Aufsichtsrats, des Beirats und der Vertreterversammlung stellen jeweils eine weitere Möglichkeit des Dialogs dar.

Die Mitarbeiter haben über das Intranet, interne Veranstaltungen und Betriebsversammlungen die Möglichkeit, Vorschläge, Fragen und Ideen zu diskutieren und sich auszutauschen. Zudem wird jährlich in einer bankweiten Umfrage die Mitarbeiterzufriedenheit gemessen (siehe Kapitel 14).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (SRS)

Leistungsindikator SRS-102-44 (siehe G4-27)

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.

Die Bank erhält vereinzelt Anfragen seitens der interessierten Öffentlichkeit zu Themen wie Finanzierung von Atomwaffen, Waffen, Spekulation mit Rohstoffen, Finanzierung von Pharmaunternehmen oder Atomkraftwerken.

Erstmals 2016 bat die apoBank ihre Mitglieder um ihre Einschätzung zum Thema Nachhaltigkeit. Die Abfrage ergab, dass insbesondere die Berücksichtigung von Environment Social Governance-Kriterien bei Anlageempfehlungen, unbürokratische Anlagemodellen, die Ressourcenschonung sowie Unternehmensethik im Fokus der Mitglieder stehen. Es wurden vorerst keine direkt umsetzbaren Maßnahmen definiert, doch diese Einschätzungen dienen uns jetzt im Zuge der Berichterstattung als Meinungsbild unserer Eigentümer. Eine Kommunikation diesbezüglich hat nicht stattgefunden.

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.

Die apoBank verstärkt ihre Bemühungen, Kunden über den Beratungsprozess für qualitätsgesicherte Anlagen des apoBank-Beratungsuniversums zu begeistern. Somit soll auch die Quote der nachhaltig ausgerichteten Anlageprodukte verbessert werden. Dies erfolgt nicht direkt über eine Quotensteuerung, sondern indirekt über die dem Kunden zur Verfügung gestellten Produkte und Dienstleistungen. Oberste Priorität hat dabei in der Beratung der apoBank Kunden die Orientierung an den Wünschen und Bedürfnissen des Kunden.

Die apoBank verfügt über ein Beratungsuniversum, aus dem sich die Berater in der Kundenberatung bedienen dürfen. Die dort aufgenommenen Produkte durchlaufen einen Produkteinführungsprozess, bei dem das Asset Management der apoBank für die Sicherung der Qualität der Produkte verantwortlich ist. Hierbei kommt bei explizit für das Thema Nachhaltigkeit selektierten Produkten (i. d. R. 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. Der Produktauswahlprozess ist in der apoBank klar definiert und in der Schriftlich fixierten Ordnung festgehalten. Das Auswahlkriterium "Nachhaltigkeit" wird als ein Auswahlkriterium im Gesamtprozess bei Bedarf zugeschaltet.

Die apoBank verfügt im Beratungsuniversum über explizit mit Nachhaltigkeitsstrategie ausgestattete Produkte. Zudem werden Produkte von Gesellschaften eingesetzt, die für ihre gesamte Produktpalette Nachhaltigkeit deklarieren. Das Beratungsuniversum beinhaltet alle wesentlichen Produkte und Wertpapierdienstleistungen der apoBank für das Privatkundengeschäft. Ausschließlich diese Produkte und Dienstleistungen dürfen im Beratungsgeschäft Privatkunden eingesetzt werden.

Das Beteiligungsgeschäft, bei dem Investitionen (z. B. Solaranlagen, Biogasanlagen) in Konkurrenz zu Agrarprodukten stehen, hat die apoBank eingestellt. Dadurch soll vermieden werden, dass Nahrungsmittel aufgrund von anderweitigen Nutzungsarten (Anbaufläche durch Kollektoren blockiert, Nahrungsmittel zur Energiegewinnung vernichtet) nicht mehr zur Verfügung stehen. Dem gegenüber haben Kunden der apoBank die Möglichkeit, in Themensegmente wie „Wasseraufbereitung und verbesserte Ressourcennutzung“ zu investieren.

apoBank-spezifische Produkte bzw. Dienstleistungen, die explizit einer nachhaltigen Strategie folgen, sind aktuell nicht in hinreichendem Umfang am Markt verfügbar, um die strategische Asset Allocation abzubilden. Die apoBank stellt ihren Kunden jedoch auch nachhaltige Produkte für ihre Anlageentscheidungen zur Verfügung, hierbei handelt es sich jedoch nicht um Produkte, die ausschließlich für die apoBank aufgelegt wurden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 (G4)

Leistungsindikator G4-FS11

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

Aktuell verfolgt rund 1 % der aktiv vertriebenen Fondsprodukte eine explizit nachhaltige Investmentstrategie.

Bei Fonds bietet Morningstar zudem ein unabhängiges Nachhaltigkeitsrating für einzelne Fondsprodukte an. Die apoBank bietet aktiv gut 60 durch Morningstar auf Nachhaltigkeitskriterien bewertete Fonds an. Dabei liegen rund 60 % der von der apoBank aktiv angebotenen Produkte im oder über dem Durchschnitt der jeweiligen Morningstar-Vergleichsgruppe.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Unseren betrieblichen Ressourcenverbrauch messen wir über die jährliche Ökobilanz nach dem Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU), der sich für Finanzdienstleister etabliert hat. Die daraus hervorgegangene Kennzahlentabelle veröffentlichen wir auf unserer Website als PDF (www.apobank.de/nachhaltigkeit). Unsere betriebliche Ökobilanz 2017 bezieht bundesweit alle 63 Filialen (ausgenommen sind die temporär besetzten Beratungsbüros in Kliniken und Universitäten) ein und umfasst damit 100 % aller Mitarbeiter. Wir erfassen die Daten zum Strom-, Heizenergie- und Wasserverbrauch, zu den Geschäftsreisen per PKW, Bahn und Flug, zum Papierverbrauch für Büro und Marketing, zum Abfallaufkommen und die daraus rechnerisch hervorgehenden CO₂-Emissionen.

Für ein Unternehmen mit vielen Filialen ist die Datenbeschaffung zur betrieblichen Ökobilanz mit einigen Anstrengungen verbunden. Dennoch ist es uns gelungen, mit der Ökobilanz 2017 nicht nur eine Konsolidierung der Datenbasis aus 2016 zu erreichen, sondern auch die Erfassung auf weitere Daten zum Abfallaufkommen auszudehnen (neben Papierabfällen, Akten und Restmüll konnten erstmals auch Daten zu gemischten Verpackungen, Glas, biologisch abbaubaren Abfällen und Leuchtstoffröhren erhoben werden). Auch beim Trinkwasserverbrauch konnte erstmals der technische Wasserverbrauch mit einbezogen werden. Die Verbräuche der betrieblichen Ökobilanz 2017 beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01. - 31.12.2017 und basieren weitestgehend auf konkreten Abrechnungen, im Übrigen basieren sie auf Schätzungen und Prognosen.

Für die Ökobilanz (Stand Februar/März 2018) lagen für den Energie-, Wasser- und Abfallbereich noch keine aktuellen Abrechnungen der entsprechenden Dienstleister vor, so dass hier auf die Abrechnungen aus 2016 zurückgegriffen wurde. Einige wenige fehlende Einzelangaben aus den Filialen¹ wurden hochgerechnet, so dass immer 100 % der Gesamtverbräuche angegeben sind.

¹ Fehlende Daten zu Restmüll für die Filialen Lübeck, München, Münster, Osnabrück und Schwerin sowie zu Heizenergie- und Trinkwasserverbrauch für den Standort Lübeck

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.

[GRI SRS 301-1; 302-4; 302-1; 303-1; 306-2]

Ziel der apoBank ist es, ihren CO₂-Fußabdruck zu verkleinern. Bereits seit drei Jahren beziehen wir deshalb für unsere Zentrale und für alle Filialen zu 100% Strom aus Wasserkraftwerken, um die durch den Stromverbrauch verursachten Treibhausgasemissionen zu verringern. Seit dem Geschäftsjahr 2017 veröffentlichen wir im Rahmen der VfU-Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung für Finanzdienstleister unsere Verbräuche von Energie, Wasser, Brennstoffen, Papier und Abfall und die daraus resultierenden CO₂-Emissionen.

Anhand dieser jährlich zu erstellenden Kennzahlen wird der Vergleich ermöglicht, anhand dessen wir unsere Maßnahmen steuern können. In diesem Jahr steht noch die Konsolidierung der Daten im Vordergrund, um künftige Entscheidungen zur Ressourceneinsparung auch messen zu können. Im Vergleich zu den Vorjahreszahlen aus 2016 konnten wir unsere Datenbasis 2017 bereits deutlich verbessern und vervollständigen.

Nach Vorlage der ersten veröffentlichten Ökobilanz werden wir prüfen, welche Risiken sich für die apoBank daraus ergeben können und ggfs. Maßnahmen zur Gegensteuerung ableiten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 (SRS)

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen [GRI SRS 301-1]

Für die Geschäftstätigkeit eines Finanzdienstleisters ist Papier als Informations- und Kommunikationsmedium ein wichtiges Material, so dass wir unternehmensweit den Papierverbrauch für Geschäftstätigkeit und Marketing ermittelt haben.

Papierverbrauch für Geschäftstätigkeit und Marketing

apoBank	Einheit	2016	2017
Gesamtpapierverbrauch absolut (inklusive Marketingmaterial)	t	249	225
Gesamtpapierverbrauch pro MA (inklusive Marketingmaterial)	kg/MA	102	87
Recyclingpapieranteil Gesamtpapier	%	3	1
Büropapierverbrauch pro MA	kg/MA	60	56
Recyclingpapieranteil Büropapier	%	0,2	1

Wir werden den Einsatz von Recyclingpapier in allen Druckprozessen prüfen. Die Zielsetzung für 2020 besteht im Bereich Büropapier darin, einen wesentlichen Anteil Recyclingpapier einzusetzen.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation [GRI SRS 302-1]

Die apoBank verfügt über keine eigenen Energieanlagen, und bezieht den Energiebedarf für Strom, Kühlung und Heizung für alle Standorte von externen Versorgern. In der überwiegenden Zahl wird in den Filialen Heizenergie in Form von Fernwärme oder Gas eingesetzt. Nur am Standort Heinrich-Heine-Allee in Düsseldorf wird Wärme über eine Ölheizung und am Standort Tübingen über eine Pelletheizung erzeugt. Aus der Addition des Strom- und Heizenergieverbrauchs ergibt sich nach VfU rechnerisch die Kenngröße Gesamtenergie (noch ohne Notstromdiesel).

Energieverbrauch

apoBank	Einheit	2016	2017
Gesamtenergie absolut**	MWh	23.082*	21.428 ⁺
Gesamtenergie pro MA	kWh/MA	9.484	8.323
Stromverbrauch absolut	MWh	12.954*	12.156 ⁺
Stromverbrauch pro MA	kWh/MA	5.322	4.725
Anteil Ökostrom	%	100*	100 ⁺
Heizenergieverbrauch absolut	MWh	10.128	9.272
Heizenergieverbrauch pro MA	kWh/MA	4.161	3.602

*Energiedaten aus 2015; ⁺Energiedaten aus 2016

**inklusive des Energieverbrauchs vom Rechenzentrum im Standort Seestern

Im Folgejahr wird angestrebt, die Notstromdieselmengen zu ermitteln.

Geschäftsreisen

apoBank	Einheit	2016	2017
Geschäftsreisen gesamt absolut	km	19.659.968	19.461.913
Geschäftsreisen pro MA	km/MA	8.077	7.560
Verkehrsträgerquote (Flug / Bahn / PKW)	%	15/15/70	12/16/72

Nach VfU werden die Geschäftsreisen erhoben, um die daraus hervorgehenden Treibhausgasemissionen zu ermitteln. Sie haben den stärksten Einfluss und Anteil in unserer Treibhausgasbilanz. Als deutschlandweit tätiger Finanzdienstleister kommt dem PKW-Einsatz als hauptsächlicher Verkehrsträger für unsere Geschäftsreisen mit 72% die größte Bedeutung zu. Mit zwei

Pool-Elektrofahrzeugen hat die apoBank einen Anfang für eine ressourcensparende Geschäftsmobilität ihrer Mitarbeiter gesetzt.

Verringerung des Energieverbrauchs [GRI SRS 302-4]

Klimaschutz fokussiert sich in unseren Bürogebäuden im Wesentlichen auf Strom-, Brennstoff- und Wassereinsparung. Vor diesem Hintergrund haben wir in den vergangenen Jahren Investitionen in stromsparende Technik getätigt – bei unseren IT-Systemen sowie bei Beleuchtungs-, Heizungs- und Klimatechnik. So werden z. B. alle neuen Standorte ausschließlich mit LED-Technik ausgestattet und bundesweit (inklusive Allgemiestrom) 100 % zertifizierter "grüner" Strom bezogen. Ein Energieeinsparungskonzept gibt es zurzeit nicht.

Darüber hinaus richten wir unseren Fuhrpark durch die Anschaffung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen sukzessive klimafreundlicher aus. Vor dem Gebäude der Zentrale betreiben wir bereits seit mehr als zwei Jahren eine Elektrotankstelle.

Gesamtwasserentnahme nach Quellen [GRI SRS 303-1]

Die apoBank verfügt über keine Anlagen, die eine Brauch- oder Regenwasserverwendung ermöglichen. In der aktuellen Ökobilanz konnten wir erstmals auch den technischen Wasserverbrauch einbeziehen. Ein Wassereinsparungskonzept gibt es zurzeit nicht.

Trinkwasser

apoBank	Einheit	2016	2017
Trinkwasserverbrauch absolut	m ³	30.116*	40.827 ⁺
Trinkwassereinsatz pro MA und Tag	l/MA*Tag	49	63

*Wasserdaten aus 2015; ⁺ Wasserdaten aus 2016, inkl. technischem Wasserverbrauch

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode [GRI SRS 306-2]

apoBank	Einheit	2016	2017
Gesamtabfallaufkommen absolut	t	2.131*	2.719 ⁺
Gesamtabfallaufkommen pro MA	kg/MA	876	1.056
Abfall zur Verwertung	%	41,5	50
Abfall zur Entsorgung (Verbrennung)	%	58,5	50
Gefährlicher Abfall (Leuchtstoffröhren)	kg	n. e.**	27

• Abfalldaten aus 2015; + Abfalldaten aus 2016

**n. e.= nicht erhoben

2017 konnten wir zusätzlich zu den Daten für Verpackungen aus Papier und Pappe, Aktenvernichtung und Restmüll (2016) auch die Mengen zu gemischten Verpackungen, Glas, biologisch abbaubaren Abfällen und Leuchtstoffröhren in die betriebliche Ökobilanz nach VfU mit aufnehmen. Für 2018 werden weitere Abfallarten hinzukommen (z. B. Fettabscheiderabfälle, Altöle und Batterien). Ein Konzept zur Abfallverringerung gibt es zurzeit nicht.

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.

Zu den klimarelevantesten Emissionen unseres Unternehmens zählen die Emissionen aus Geschäftsreisen mit ca. 62 % sowie der Verbrauch zu Heizenergie mit ca. 24 %. Abfall, Papier und Wasserverbrauch verursachen zusammen rund 13 % der Emissionen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (SRS)

Leistungsindikator SRS-305-1; 305-2; 305-3 (siehe GH-EN15)

Der Vergleich zum Vorjahr und die Übersicht der THG-Emissionen zeigen, dass die benötigte Heizenergie und die Geschäftsreisen die stärksten Emissionsquellen unseres Unternehmens sind. Hier Verringerungen zu erreichen, ist für ein Filialunternehmen mit einigen Herausforderungen verbunden: So spielen etwa die genutzte Art der Heizenergie (Fernwärme, Gas etc.) und die jeweilig technische Gebäudeausstattung eine große Rolle. In unseren bundesweit verteilt liegenden Filialen und besonders in Mietobjekten können wir diese Faktoren nur bedingt beeinflussen. Geschäftsreisen hingegen sind unverzichtbar. Unsere Verkehrsträgerquote für die Nutzung von Flug, Bahn und PKW beträgt 12 %/ 16 %/72 %. Deshalb werden wir uns künftig auf klimaverträglichere Antriebsarten bei den für Geschäftsreisen einzusetzenden Personenkraftwagen konzentrieren.

Treibhausgasemissionen	2016		2017		2016		2017		2016	2017
	scope 1 kg CO ₂ e		scope 2 kg CO ₂ e		scope 3 kg CO ₂ e		gesamt kg CO ₂ e			
2016 - 2017										
Strom									89.642	84.116
- Naturenergie					89.642*	84.116 [†]				
- Marktmix										

Heizenergie							2.061.840	1.971.355
- Ölheizung	53.945*	44.086 ⁺			9.877*	8.073 ⁺		
- Fernwärme			1.715.958*	1.306.155 ⁺				
- erneuerbare Energie aus Holzheizung					n.e.	137 ⁺		
- Gas	221.932*	482.244 ⁺			60.129*	130.657 ⁺		
- Notstromdiesel					n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Geschäftsreisen							5.044.682	5.075.931
- Schienenfernverkehr					58.142	60.106		
- Schienennahverkehr					13.421	15.014		
- Straßenverkehr Dienstwagen	2.545.324	2.579.655			1.929.673	1.955.700		
- Straßenverkehr Mietwagen					82.688	68.550		
- Kurzstreckenflüge					279.566	377.511		
- Langstreckenflüge					135.869	19.396		
Papier							293.149	265.269
- ECF, FSC					285.468 ¹	89.974		
- TCF						172.460		
- Recycling					7.682	2.834		
Wasser					21.171*	28.701 ⁺	21.171	28.701
Abfall							650.940	710.336
- Abfallverbrennung					650.940*	710.272 ⁺		
- gefährliche Abfälle					n.e.	65 ⁺		
Gesamt	2.821.200	3.105.988	1.715.958	1.306.155	3.624.267	3.723.566	8.161.425	8.135.709
kg CO₂e/MA							3.353	3.160

Berechnung nach VfU (update 2015) auf Basis des GHG Protokoll Standards, die Werte wurden gerundet
* Datenbasis aus 2015; ⁺Datenbasis aus 2016

Entsprechend des „Greenhouse Gas Protocol“-Standards werden die Emissionen nach dem Grad der Beeinflussbarkeit in drei Kategorien unterteilt:

- Scope 1: alle direkten Emissionen stammen aus Quellen, welche die apoBank selbst besitzt oder kontrolliert.

¹Summe ECF, TCF, FSC

- Scope 2: alle indirekten Emissionen, die zum Beispiel bei der Erzeugung von Elektrizität, Dampf oder Wärmeenergie entstehen, ergeben sich infolge der Unternehmenstätigkeit der apoBank – deren Emissionsquellen befinden sich aber in fremdem Besitz beziehungsweise unter fremder Kontrolle.

- Scope 3: alle sonstigen indirekten Emissionen, darunter die aus der Herstellung, Transport eingekaufter Güter oder Verteilung und Nutzung der eigenen Produkte oder der Entsorgung von Abfällen; auch Emissionen aufgrund von Geschäftsreisen gehören hierzu.

Leistungsindikator SRS-305-5

Einsparung gegenüber Marktmix 2017

Da wir unseren Stromverbrauch zu 100 % mit Strom aus erneuerbaren Energien abdecken, schlägt sich die daraus hervorgehende Treibhausgasemission in der Gesamtbetrachtung lediglich mit 1 % nieder und vermindert unseren ökologischen Fußabdruck um 5.714 t CO₂e.

	Stromverbrauch apoBank gesamt ⁺ in MWh	CO ₂ -Emissionen aus dem Stromverbrauch in t
Strom aus Wasserkraftwerken	12.155,54	84
Strom Marktmix	12.155,54	5.798
Differenz eingespart		5.714

Umrechnungsfaktoren nach GHG-Protokoll, ⁺Energiedaten aus 2016

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

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 beschäftigt alle Mitarbeiter in Deutschland und ist damit an die in Deutschland und in der Europäischen Union geltenden Gesetze gebunden. Die Beschäftigten werden gemäß Betriebsverfassungsgesetz durch Betriebsräte vertreten. Die leitenden Angestellten werden durch den Ausschuss der Leitenden vertreten.

Ein strategisches Ziel der apoBank ist es, „führend in Mitarbeiteridentifikation und -qualifikation“ zu sein. Um Stärken und Schwächen zu erkennen, führt die apoBank seit 2013 jährlich eine Mitarbeiterbefragung durch. Sie richtet sich an alle Mitarbeiter im Unternehmen und erfolgt online. Strategische Zielgrößen sind der OCI (Organizational Commitment Index) und der Mitarbeiter-Index, die Bewertung der direkten Führungskraft durch die Mitarbeiter.

Um die Mitarbeiteridentifikation zu erheben, werden fünf Fragen zum Organizational Commitment Index (OCI) gestellt. Der OCI-Wert ist ein Index. In der Befragung werden Schulnoten von 1 bis 6 auf eine Skala von 0 bis 100 umgerechnet.

Gemäß Geschäfts- und Risikostrategie 2017 - 2022 liegt das langfristige Zielniveau für den OCI bei einem Index-Wert >75. 2017 lag der OCI bei 76 und hat sich seit 2013 auf hohem Niveau stabilisiert.

Die strategische Zielgröße Mitarbeiter-Index, die Zufriedenheit mit der nächsthöheren Führungskraft, soll bis 2022 das langfristige Zielniveau von einem Index-Wert ≥ 80 erreichen. Der Mitarbeiter-Index lag 2017 mit 78 auf dem geplanten Zielpfad.

Anstehende Veränderungsprozesse der apoBank wie die IT-Migration, die Weiterentwicklung der Filialstrukturen, Digitalisierung etc. können ggf. negative Auswirkungen auf den Mitarbeiter-Index haben. Innerhalb der strategischen Projekte erhalten die Führungskräfte besondere Unterstützung im Rahmen des Change Managements.

Die Ergebnisse der jährlichen Mitarbeiterbefragung werden über die Führungskaskade in der Bank kommuniziert und in den Teams - bedarfsweise mit externer Unterstützung - bearbeitet.

Mitarbeiter können sich über das Innovationsmanagement und über die Emailadresse nachhaltigkeit@apobank.de in das Nachhaltigkeitsmanagement einbringen.

15. Chancengerechtigkeit

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

Ein strategisches Ziel der apoBank ist es, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der Vielfalt sicherstellt und damit dauerhaft qualifizierte Mitarbeiter an sich bindet. Dies wird überprüft durch die Zertifizierung als TOP-Arbeitgeber durch unabhängige Institute. Die apoBank wurde 2017 erneut vom Top Employers Institute zertifiziert und für außerordentliche Mitarbeiterorientierung ausgezeichnet.

Bereits 2015 hat die apoBank die Charta der Vielfalt unterzeichnet und verpflichtet sich damit zu einem respektvollen und vorurteilsfreien Miteinander innerhalb ihres Instituts und im Umgang mit ihren Kunden und Geschäftspartnern. Dahinter steht die Überzeugung, dass Unternehmen auf Dauer nur dann wirtschaftlich erfolgreich sind, wenn sie die vorhandene Vielfalt erfolgreich für sich zu nutzen wissen.

Die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen hat die apoBank als Strategieziel definiert. Der Vorstand hat für den Frauenanteil in den beiden oberen Führungsebenen zeitlich gestaffelte Zielgrößen festgelegt und ein unterstützendes Projekt initiiert.

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

Zudem hat der Aufsichtsrat für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat der apoBank bis zum 30. Juni 2017 eine Zielgröße von 15 % festgelegt. Für den Anteil von Frauen im Vorstand bestätigte er vorerst den Status quo. Bislang ist im Vorstand keine Frau vertreten.

2015 gründete sich das Frauennetzwerk apoWomenNetwork. 2017 sind rund 120 Mitarbeiterinnen Mitglieder des Netzwerks. Ziel des Frauennetzwerks ist es, eine Plattform für engagierte Frauen der apoBank zu bieten, um sich zu vernetzen und gemeinsam Karrierewege in der Bank für Frauen zu fördern.

In Workshops zur persönlichen Standortbestimmung und Karriereplanung werden Frauen ermuntert, sich auf Fach- und Führungspositionen zu bewerben.

Die apoBank verfolgt eine familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik, 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 Mitarbeiter zur Verfügung.

Seit 2008 nimmt die apoBank am audit berufundfamilie teil und setzt eine familienfreundliche und lebensphasenorientierte Personalarbeit um. 2017 wurde der Bank erneut das Zertifikat für die

kommenden drei Jahre erteilt. Das Handlungsprogramm legt den Schwerpunkt auf die Gestaltung einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur, die es Frauen und Männern ermöglicht, ihre Lebensentwürfe mit ihren Karrierevorstellungen zu vereinbaren.

Die apoBank bietet ihren Mitarbeitern Optionen für individuelle lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung und hat dazu eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Organisation flexibler und mobiler Arbeit in der apoBank abgeschlossen. Neben Kinderbetreuungszuschüssen und individuellen Teilzeitmodellen umfasst die Vereinbarung auch die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten außerhalb der Betriebsstätten.

Die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken erfassten Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt in Anwendung des Vergütungstarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken.

Die Höhe der monatlichen Bruttogehaltsbezüge richtet sich nach der entsprechenden Eingruppierung und dem jeweiligen Berufsjahr und kann ggf. um eine einzelvertraglich vereinbarte übertarifliche Zulage ergänzt werden. Darüber hinaus wird mit der Gehaltszahlung im Juli des Jahres ein halbes Monatsgehalt im Rahmen einer kollektiven Gesamtzusage zur Auszahlung gebracht. Mit der Gehaltszahlung im November wird die tariflich vorgesehene Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehalts gezahlt. In Summe kommen damit 13,5 Monatsgehälter p. a. zur Auszahlung.

Außertariflich vergütete Mitarbeiter und Leitende Angestellte erhalten eine einzelvertraglich vereinbarte Festvergütung, die in zwölf Monatsgehältern ausgezahlt wird. Mit der Gehaltszahlung im November wird wie bei den tariflichen Mitarbeitern ein weiteres Monatsgehalt gezahlt.

Im Regelfall gewährt die apoBank neben fixen Vergütungsbestandteilen (Festgehalt) auch eine variable Vergütung. Die variable Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zum Festgehalt und berücksichtigt die Ergebnissituation der apoBank. Dadurch werden Fehlanreize einer unangemessen hohen variablen Vergütung vermieden. Vielmehr orientieren sich die Mitarbeiter am Festgehalt und gehen keine hohen Risiken aufgrund variabler Vergütungskomponenten ein.

Weitere Informationen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit sind im Lagebericht des Jahresfinanzberichts veröffentlicht.

Darüber hinaus sind weitere qualitative und quantitative Informationen zu den Vergütungssystemen in Ziffer 8 „Anreizsysteme“ sowie im Rahmen des jährlichen Vergütungsberichts (Offenlegung gemäß Artikel 450 der EU-Verordnung Nr. 575/2013 in Verbindung mit § 16 der Institutsvergütungsverordnung) veröffentlicht.

Informationen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz finden sich unter Kriterium 16.

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.

[GRI SRS 403-2; 403-4; 404-1; 404-1; 405-1; 406-1]

Eine gute Fachkenntnis unserer Mitarbeiter über den Gesundheitsmarkt ist ein entscheidendes Merkmal unseres Geschäftsmodells. Die apoBank fördert die persönliche und fachliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter über berufsbegleitende Studiengänge, individuelle Weiterbildungen sowie Coachings. Ein Schwerpunkt liegt auf Schulungen zu Strukturen und Entwicklungen im Gesundheitswesen.

Darüber hinaus bietet die apoBank ein Online-Portal, apoCampus, in dem jeder Mitarbeiter die für ihn relevanten Lerninhalte findet und eigenverantwortlich bearbeiten kann.

Unsere Nachwuchskräfte entwickeln wir 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. Mit „apoDrive“ bieten wir seit 2015 ein Entwicklungsprogramm für zukünftige Nachwuchsführungskräfte an. Aus den ersten drei Jahrgängen haben bereits zehn von 46 erfolgreichen Kandidaten eine Führungsaufgabe übernommen.

Alle Angebote im Rahmen der Talentförderung sind im Intranet der Bank veröffentlicht und jedem Mitarbeiter transparent und zugänglich. Darüber hinaus werden die Führungskräfte aktiv in die Talentförderung eingebunden.

2010 hat sich die apoBank mit der Unterzeichnung der „Luxemburger Deklaration“ zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union verpflichtet, Gesundheitsziele für die Beschäftigten in der Personalpolitik, aber auch in allen anderen Unternehmensbereichen zu definieren und umzusetzen.

Die apoBank ist bestrebt, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter dauerhaft zu erhalten und zu stärken. Sie unterstützt ihre Mitarbeiter bei der Wahrnehmung ihrer Eigenverantwortung und befähigt sie zur selbstbestimmten Stärkung ihrer Gesundheit.

Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistung der Mitarbeiter zu fördern und gleichzeitig krankmachende Faktoren zu reduzieren. Die Bereiche Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sind umfassend in die Gesundheitssystematik integriert und die Prozesse entsprechend dokumentiert. Strategie und Maßnahmen sowie relevante Kennzahlen sind im Intranet veröffentlicht. Eine Altersstrukturanalyse liegt vor und wird bei der Evaluation der Maßnahmen herangezogen.

Für ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement hat die apoBank 2017 das Qualitätssiegel „Corporate Health Award“ in der Exzellenzkategorie erhalten. Damit zählt es zu den besten deutschlandweit. Nach einem erfolgreichen Audit wurde der apoBank bescheinigt, dass die Mitarbeiter von umfassenden, genau auf die Bedarfe abgestimmten Gesundheitsleistungen profitieren.

Über den gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus liegt ein besonderes Augenmerk auf dem Umgang mit psychischen Anforderungen bei der Arbeit. Im 3-Jahres-Rhythmus führt die apoBank eine Mitarbeiterbefragung „BALANCE.kompakt – Psychische Gefährdungs- und Stabilisatorenanalyse“ durch. Die Werte der Befragung 2017 bleiben in etwa auf dem Niveau der Erstbefragung 2014. Interessante Arbeitsaufgaben und ein positives soziales Umfeld wirken stabilisierend. Die Ergebnisse der psychischen Gefährdungsbeurteilung werden im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements analysiert und bedarfsgerecht Maßnahmen eingeleitet.

Verschiedene Seminare zu gesunder Führung und Stressmanagement wenden sich an Mitarbeiter und Führungskräfte. Informationen zu gesundheitlichen Themen erhalten die Mitarbeiter im Intranet und in apoCampus, der Online-Lernplattform der apoBank.

Über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement unterstützt die Bank langzeiterkrankte Mitarbeiter durch individuelle Maßnahmen. Der Prozess wird strukturiert und nachhaltig durchgeführt. Er ist im Intranet veröffentlicht und transparent.

Alle Beschäftigten erhalten jährlich einen Gesundheitsgutschein im Wert von 120 Euro für gesundheitliche Präventionsmaßnahmen. Ein bundesweites Netzwerk zertifizierter Gesundheitsanbieter ermöglicht es jedem Mitarbeiter in der Nähe seines Wohn- oder Arbeitsortes Kurse zu Bewegung, Ernährung, Suchtprävention sowie Stressbewältigung und Entspannung zu besuchen. Die Nutzung des Gutscheins lag 2017 bei 22 %.

Ein externer Gesundheitspartner bietet anonym und vertraulich psychosoziale Beratung für Führungskräfte, Mitarbeiter und deren Familien in beruflichen und persönlichen Lebenslagen, z. B. bei Arbeitsstress, Konflikten oder privaten und familiären Fragestellungen. Der Kontakt zu einer anonymen Suchtberatung ist im Intranet veröffentlicht.

Bisher wurden keine Risiken identifiziert, ggfs. wird sich der Arbeitskreis mit diesem Thema beschäftigen und Ziele quantifizieren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16 (SRS)

Leistungsindikator SRS-403-2 (siehe G4-LA6)

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht

Als Dienstleistungsunternehmen ist das Risiko für Arbeitsunfälle üblicherweise gering. Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle. Von den 40 Arbeitsunfällen handelte es sich in 16 Fällen (40,0 %) um einen Wegeunfall. 4 Fälle (10,0 %) wurden ohne Verletzung gemeldet. Bei den gemeldeten Verletzungen handelt es sich um Prellungen / Blutergüsse / Quetschungen (13; 32,5 %), Verstauchungen / Zerrungen / HWS-Syndrom / Bänderdehnungen / -abrisse (13; 32,5 %), Schürf- / Schnitt- / Stich- / Platzwunden (5; 12,5 %), Frakturen / Brüche (4; 10,0 %) und Verbrennungen / Verbrühungen (1; 2,5 %).

Bei den Arbeitsunfällen waren Frauen in 23 Fällen (57,5 %) betroffen.

Von den 40 Arbeitsunfällen entfielen 6 Fälle (15,0 %) auf die Zentrale, 7 Fälle (17,5 %) auf die RKM und 27 Fälle (67,5 %) auf die Fläche. Die Unfälle in der Fläche entfallen in 2 Fällen (5,0 %) auf das Marktgebiet Mitte, in 4 Fällen (10,0 %) auf das Marktgebiet Nord, in 5 Fällen (12,5 %) auf das Marktgebiet Nord-West, in 5 Fällen (12,5 %) auf das Marktgebiet Ost, in 5 Fällen (12,5 %) auf das Marktgebiet Süd und in 6 Fällen (15,0 %) auf das Marktgebiet West.

Die Unfallstatistik wird auf Basis der AR_S_6_1_Arbeits_und_Gesundheitsschutz erstellt.

Insgesamt beträgt die Krankenquote 4,2 %. Die Krankenquote ermittelt sich aus der Summe der Krankentage (2017: 39.652 Tage) im Verhältnis zu der Gesamtbeschäftigung. Die Krankentage basieren auf Kalendertagen und werden ab dem ersten Tag der Abwesenheit berücksichtigt.

Eine Auswertung nach Krankheitsbildern und Berufskrankheiten ist nicht möglich.

Zeiten für Vorruhestand, Altersteilzeit passiv sowie Elternzeit / Mutterschutz / Beschäftigungsverbot sind bei der Berechnung der Krankenquote nicht enthalten. Zum 31.12.2017 waren 16 Mitarbeiter (0,6 %) im Vorruhestand, 1 Mitarbeiter (0,0 %) in der passiven Phase der Altersteilzeit und 107 Mitarbeiter (4,0 %) in Elternzeit / Mutterschutz / Beschäftigungsverbot.

Leistungsindikator SRS-403-4 (siehe G4-LA8)

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden

Siehe hierzu die Ausführungen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung unter Punkt 16. Qualifizierung.

Leistungsindikator SRS-404-1 (siehe G4-LA9)

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

2017 gab es 6.584 Fortbildungstage mit 4.008 Teilnehmern (durchschnittliche Seminardauer = 1,64 Tage).

Davon entfielen (Geschlecht):

- 2.259 Tage auf Frauen (durchschnittliche Seminardauer = 1,53 Tage)
- 4.325 Tage auf Männer (durchschnittliche Seminardauer = 1,71 Tage).

Davon entfielen (Führungskräfte / Mitarbeiter):

- 1.210 Tage auf Führungskräfte (durchschnittliche Seminardauer = 2,10 Tage)
- 5.374 Tage auf Mitarbeiter (durchschnittliche Seminardauer = 1,57 Tage).

Davon entfielen (Altersgruppe):

- 1.047 Tage auf die Altersgruppe <30 (durchschnittliche Seminardauer = 1,67 Tage)
- 4.367 Tage auf die Altersgruppe 30 - 50 (durchschnittliche Seminardauer = 1,66 Tage)
- 1.170 Tage auf die Altersgruppe >50 (durchschnittliche Seminardauer = 1,56 Tage)

Insgesamt haben 1.535 Mitarbeiter an (mindestens) einem Seminar teilgenommen. Die aktuelle Mitarbeiterzahl beträgt 2.553 (Ultimo 2017).

Leistungsindikator SRS-405-1 (siehe G4-LA12)

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren

Mitarbeiter: Der Frauenanteil in Bezug auf alle Mitarbeiter beträgt 49,6 %. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen beträgt 18,9 %.

Das Durchschnittsalter beträgt 43,6 Jahre. Nach Altersgruppen ergibt sich folgende Verteilung:

Bis 29 Jahre	30 – 39 Jahre	40 – 49 Jahre	Ab 50 Jahre
7,8 %	28,7 %	32,6 %	30,9 %

Angaben zu Zugehörigkeiten zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren sind nicht möglich, da diese Daten nicht erhoben werden.

Aufsichtsrat: Der Frauenanteil in Bezug auf alle Aufsichtsratsmitglieder beträgt $3/20 \cong 15\%$. Das Durchschnittsalter der Aufsichtsratsmitglieder beträgt 56,8 Jahre. Nach Altersgruppen ergibt sich folgende Verteilung:

Bis 29 Jahre	30 – 39 Jahre	40 – 49 Jahre	Ab 50 Jahre
0 %	0 %	$4/20 \cong 20\%$	$16/20 \cong 80\%$

Leistungsindikator SRS-406-1 (siehe G4-HR3)

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

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

Im Jahr 2017 wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

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.

[GRI SRS 4 14-2]; 4 12-1; 4 12-3; 4 14-1]

Die apoBank hat den Anspruch, jeden Kooperationspartner, mit dem eine Zusammenarbeit besteht, zu kennen. Dabei legt die apoBank Wert darauf, dass diese Partner ebenso wie die apoBank selber die Menschenrechte achten. Im Wertpapiergeschäft bietet die Bank daher u. a. Produkte an, die einen klaren Fokus auf nachhaltiges Wirtschaften legen und durch „Best-in-class“-Ansätze Unternehmen stärken, die sich in ihrem Wirtschaftssegment durch besonders hohe Standards auszeichnen. Die Vermeidung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung steht dabei genauso im Fokus wie 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.

Bei der Auswahl der wichtigsten Dienstleistungspartner („Strategische Partner“) der apoBank im Wertpapierbereich sind der apoBank keine Menschenrechtsverletzungen bekannt. Bei Bekanntwerden entsprechender Verletzungen prüft die apoBank die weitere Zusammenarbeit und schließt ggf. den Partner aus der Liste der wichtigsten Partner aus. Durch die Berücksichtigung des Themas Menschenrechte ist nicht davon auszugehen, dass für die Bank zusätzliche Risiken entstehen.

Der Arbeitskreis wird sich damit beschäftigen, welche relevanten quantifizierbaren Ziele sich die Bank geben kann.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (SRS)

Leistungsindikator SRS-4 12-3 (siehe G4-HR1)

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden

- Die Zusammenarbeit mit den strategischen Partnern und deren Fondsprodukten
- Fonds mit Nachhaltigkeitsfokus der Firma JSS (Sarasin)

Wir haben die Anzahl der signifikanten Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln noch nicht erfasst und geprüft. Der Aufbau eines Erfassungssystems wird es uns künftig ermöglichen, über den Fortschritt zur Integration der Berücksichtigung von Menschenrechtsvereinbarungen in Form einer Kennzahl zu berichten.

Leistungsindikator SRS-412-1 (siehe G4-HR9)

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden

Alle Standorte der apoBank dürfen sich in der Beratung ausschließlich der zentralseitig vorgegebenen Produkte und Dienstleistungen bedienen.

Leistungsindikator SRS-414-1 (siehe G4-HR10)

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden

Bei der Auswahl neuer strategischer Partner wird Wert auf die Einhaltung der Menschenrechte gelegt (100 % der neuen strategischen Partner).

Leistungsindikator SRS-414-2 (siehe G4-HR11)

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen Leistungsindikator [GRI SRS 414-2]

Es sind keine Fälle bekannt.

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

[GRI SRS 201-1]

Engagement der apoBank:

Die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung auch jenseits ihres Kerngeschäfts ist für die apoBank selbstverständlich. Die apoBank fördert in ganz Deutschland gemeinnützige Organisationen und Projekte aus verschiedenen Bereichen. Unter anderem unterstützt sie medizinische Hilfe für Obdachlose in Düsseldorf oder Hilfe für kranke und benachteiligte Kinder, leistet finanzielle Unterstützung für Ethikberatung oder kleine Fördervereine, die sich für benachteiligte Menschen einsetzen. Am Hauptstandort Düsseldorf engagiert sich die apoBank als Mitglied der Bankenvereinigung Düsseldorf. Die Bankenvereinigung fördert diverse soziale und gemeinnützige Organisationen der Region. Unabhängig davon unterstützt die apoBank am Standort ihrer Zentrale die Deutsche Oper am Rhein sowie den Düsseldorfer Mädchenchor mit direkten Zuwendungen. Die jungen Künstler der Düsseldorfer Kunstakademie fördert die apoBank mit der Übernahme eines Stipendiums.

Engagement der apoBank-Stiftung:

Im Zentrum des gemeinnützigen Engagements steht die apoBank-Stiftung. Mit der apoBank-Stiftung 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 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 ehrenamtliche Projektbeirat der Stiftung prüft die Anträge und empfiehlt Projekte anhand bestimmter Kriterien zur Förderung. 61 Projektanträge haben die apoBank-Stiftung im Jahr 2017 erreicht, 27 wurden bewilligt.

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. Zu den Förderprojekten der apoBank-Stiftung im Jahr 2017 gehörten z. B. (sozial-) medizinische Aktivitäten im Inland - etwa zugunsten von organtransplantierten Kindern, lokalen Nachsorgeprojekten oder Erste-Hilfe-Ausbildung von Schülerinnen und Schülern.

Die Stiftung engagierte sich außerdem in der Nachwuchsförderung für das deutsche Gesundheitswesen, zum Beispiel in Form von Stipendien, Förderung des jährlichen Teddybärkrankenhauskongresses oder mit der Unterstützung einer Nachwuchsakademie für angehende Hausärzte. Des Weiteren erhielten unter anderem (zahn-)medizinische Hilfsprojekte in Asien, Afrika und Südamerika Zuwendungen.

Engagement der Mitarbeiter:

Auch das soziale Engagement ihrer Mitarbeiter ist der apoBank ein wichtiges Anliegen. In einer unternehmensweiten Engagementbörse können Mitarbeiter gemeinnützige Projekte zur Förderung vorschlagen, für die sie sich selbst privat engagieren. Einmal im Jahr entscheidet eine Mitarbeiterumfrage, welche drei dieser Projekte tatsächlich eine Unterstützung durch die apoBank erhalten. Im Jahr 2017 hat das Haus auch seine "Spenden-statt-Schenken"-Aktion vor Weihnachten zu Gunsten der Mitarbeiterprojekte durchgeführt. Auf diesem Wege haben Kunden der Bank Gelegenheit erhalten, die gemeinnützige Projektarbeit der apoBank zu unterstützen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (SRS)

Leistungsindikator SRS-201-1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert [GRI SRS 201-1]

Bilanzsumme: 41,369 Mio. Euro

Aufsichtsrechtliches Eigenkapital: 2.528 Mio. Euro / bilanzielles Eigenkapital: 1.768 Mio. Euro

Jahresergebnis vor Steuern: = Betriebsergebnis vor Steuern 132,8 Mio. Euro

Gewinnabhängige Steuern: 70,9 Mio. Euro

Jahresüberschuss nach Steuern: 61,9 Mio. Euro

Aufwendungen für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen: 266 T. Euro

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.
[SRS 415-1]

Die Auswahl von Mitgliedschaften begründet sich im Bankenumfeld und Gesundheitswesen, basierend auf dem Geschäftsfeld der apoBank.

Die apoBank ist Mitglied in u. a. nachfolgenden Verbänden bzw. Einrichtungen:

- BVR Bundesverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken
- Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V.
- VÖB Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands
- Bankenverband
- vdp Verband deutscher Pfandbriefbanken
- Wirtschaftsrat der CDU
- DIRK, Deutscher Investor Relations Verband
- Parlamentarier-Lunch der Lady-Lobby in Berlin
- VfU Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.
(Mitgliedschaft ab 1.1.18)

Die apoBank spendet nicht an Parteien oder politische Institutionen. Sie macht keine Eingaben für Gesetzesvorhaben. Sie nimmt keine Eintragungen in Lobbylisten vor.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (SRS)

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem
[SRS 415-1]

Die apoBank hat 2017 keine politischen Spenden vergeben.

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.

[SRS 205-1; 205-3; 419-1]

Die apoBank erwartet von ihren Mitarbeitern und Repräsentanten bei deren Tätigkeit die Befolgung aller relevanten Gesetze und Rechtsverordnungen (vgl. Verhaltenskodex), insbesondere auch zur Vermeidung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen wie z. B. Bestechung und Korruption. Die Gesetze und Rechtsverordnungen sind – neben weiteren Bestimmungen der apoBank – in deren schriftlich fixierter Ordnung (insbesondere Arbeitsrichtlinien und Handbücher) prozessualisiert und verbindlich angewiesen.

Die apoBank hat u. a. strikte Vorschriften zur Annahme und Gewährung von Sachgeschenken und Sachzuwendungen sowie Einladungen jeglicher Art festgelegt. Dabei beachtet die Bank selbstverständlich die besonderen Vorgaben im Umgang mit Wertpapierdienstleistungsunternehmen. Weder gewähren Mitarbeiter der apoBank monetäre Zuwendungen oder andere Vorteile und Gefälligkeiten, noch nehmen sie solche an oder leiten sie an Dritte weiter.

Die Mitarbeiter absolvieren regelmäßig Schulungen, wie z. B. zur Geldwäsche- und Betrugsprävention, zur Informationssicherheit, zum Datenschutz und Umgang mit vertraulichen Informationen sowie zum integren Verhalten.

Die Bank, ihre Mitarbeiter und Gremien tun alles, um illegale, unmoralische und unethische Geschäftspraktiken zu verhindern, aufzudecken und zu verfolgen und kooperieren hierbei mit staatlichen Stellen (vgl. Verhaltenskodex).

Second Line Funktionen wie insbesondere die WpHG- und MaRisk-Compliance-Funktionen, die sogenannte Zentrale Stelle (Geldwäschebeauftragter), der Informationssicherheitsbeauftragte, der Datenschutzbeauftragte und der QI Responsible Officer sind direkt dem Vorstand unterstellt. Die Second Line Funktionen beraten Vorstand und Mitarbeiter und wirken auf die Beachtung bestehender, neuer und geänderter Anforderungen durch die First Line, insbesondere operative Einheiten, hin. Die Zentrale Stelle ist in die Prozesse zur Vermeidung von Korruption unmittelbar einbezogen. Darüber hinaus führen die Second Line Funktionen fachspezifisch risikobasierte Prozess- und Einzelfallkontrollen durch und wirken so darauf hin, dass etwaige Schwächen und Fehler erkannt und abgestellt werden.

Das Informationssicherheitsmanagement und der Datenschutzbeauftragte wirken darauf hin, dass die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von durch die Bank genutzten und verarbeiteten Informationen gewährleistet und der Einzelne vor Beeinträchtigungen seines Persönlichkeitsrechts durch einen nicht gesetzeskonformen Umgang mit seinen personenbezogenen Daten geschützt wird.

Die Beachtung der schriftlich fixierten Ordnung wird auf der Basis eines risikoorientierten mehrjährig ausgerichteten Prüfungsplans durch die Interne Revision (Third Line Funktion) überprüft.

Hinweise auf möglicherweise strafbare Handlungen können unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers sowohl einem externen Vertrauensanwalt („Ombudsmann“) als auch dem

Leiter des Bereichs Compliance gegeben werden. Eingegangene Hinweise werden unverzüglich analysiert und ggf. erforderliche Maßnahmen eingeleitet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (SRS)

Leistungsindikator SRS-205-1 (siehe G4-SO3)

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken

Es werden regelmäßig alle Geschäftsstandorte (84 Filialen) wie oben beschrieben geprüft. Es konnten für den Berichtszeitraum keine erheblichen Risiken ermittelt werden.

Leistungsindikator SRS-205-3 (siehe G4-SO5)

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Es gab keine bestätigten Korruptionsfälle im Berichtszeitraum.

Leistungsindikator SRS-419-1 (siehe G4-SO8)

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Es gab weder Bußgelder noch nicht monetäre Strafen im Berichtszeitraum.