

Nichtfinanzielle Erklärung 2018 (Nachhaltigkeitsbericht):

Weil uns mehr verbindet.



Berichtsjahr	2018
Berichtsstandard	Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK) gemäß Indikatorenset Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI SRS)
Prüfung durch Dritte	ja (Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V.)
Berichtspflichtig	ja
Kontakt	Claudia Finke
Kontaktdaten	Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG Unternehmenskommunikation Corporate Responsibility/Nachhaltigkeit Richard-Oskar-Mattern-Straße 6 40547 Düsseldorf
	Telefon: 0211 5998-5749
	E-Mail: nachhaltigkeit@apobank.de

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 45,4 Mrd. Euro und 2.523 Mitarbeitern die größte genossenschaftliche Primärbank in Deutschland. Sie hat mehr als 113.000 Mitglieder und rund 458.000 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 gemäß ISAE 3000 unterzogen.

Die Deutsche Apotheker- und Ärztebank hat die Berichterstattung für das Berichtsjahr 2018 auf Basis der 4. aktualisierten Fassung des DNK (Fassung des Vorjahres) und dem in dieser Fassung verarbeiteten Indikatorenset "GRI SRS" erstellt. Einzelne Klarstellungen aus der am 28. Dezember 2018 erfolgten Überarbeitung des DNK werden erst in der Berichterstattung für das Berichtsjahr 2019 umgesetzt. Zu folgenden Klarstellungen/Neuerungen hat die apoBank daher keine spezifischen Informationen und Daten erfasst:

Kriterium 2, Aspekt 2

Kriterium 4, Aspekt 4

Kriterium 16, SRS 403-10

Kriterien 1–10 zu 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 Entwicklung einer allgemeinen Nachhaltigkeitsstrategie haben wir geprüft und zurückgestellt. Die apoBank ist ausschließlich in Deutschland tätig. Nach einer Kosten-und-Nutzen-Abwägung entfaltet eine allgemeine Nachhaltigkeitsstrategie im Vergleich zu dem von der apoBank praktizierten Ansatz keine weitreichendere Wirkung. Nach dem Ansatz der apoBank werden kontinuierlich Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeit festgelegt. Hierdurch beabsichtigt die apoBank das Thema Nachhaltigkeit weiter in die übergreifende Unternehmensstrategie einzubinden.

In der internen Geschäfts- und Risikostrategie, die jährlich durch den Vorstand beschlossen wird, ist das Thema Nachhaltigkeit durch Leitlinien dokumentiert. Diese Leitlinien lehnen sich an den Verhaltenskodex der apoBank an:

- Die Bank geht mit ihrem Eigentum sorgsam um. Es wird effizient, kostenbewusst und nur zum festgelegten Bestimmungszweck verwendet.
- Die Bank pflegt einen verantwortungsbewussten Umgang mit ihrer natürlichen Umwelt. Sie ist bestrebt, natürliche Ressourcen zu schützen, und bezieht entsprechende Fragestellungen in ihre Betriebsabläufe und Geschäftsentscheidungen ein.
- Die Bank sensibilisiert ihre Mitarbeiter für Fragen der Nachhaltigkeit und stärkt ihr Verantwortungsbewusstsein. Die Bank arbeitet aktiv an der Identifikation ihrer Mitarbeiter mit dem nachhaltigen Wertegerüst der apoBank.

Zur Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in die übergreifende Unternehmensstrategie hat die apoBank die Handlungsfelder "Governance", "Ökonomie", "Ökologie" sowie "Gesellschaft und Soziales" identifiziert und hierzu Maßnahmen erarbeitet.

Als genossenschaftliche Bank mit Fokus auf den 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.

Unsere Mitglieder und Kunden 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.

Die sich aus diesem Verhalten ergebenden Chancen sehen wir in einer stärkeren Kundenbindung und -neugewinnung sowie in einem Vertrauenszuwachs bei unseren Anspruchsgruppen. Als Folge hiervon versprechen wir uns unter anderem eine erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit und Attraktivität der apoBank als Arbeitgeber.

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.

Für das Kerngeschäft der apoBank ist die Entwicklung des Gesundheitsmarkts von wesentlicher Bedeutung. Deutschland verfügt über einen sehr leistungsfähigen Gesundheitsmarkt, der wegen des technologischen bzw. digitalen Wandels, der demografischen Entwicklung und des steigenden Gesundheitsbewusstseins der Bevölkerung ein Wachstumsmarkt bleibt. Die Gesundheitsausgaben in Deutschland sind von 291 Mrd. Euro in 2010 auf 356 Mrd. Euro in 2016 gestiegen (+3,4 % p. a.). Wir gehen davon aus, dass sich das Wachstum in den nächsten Jahren aufgrund der genannten Entwicklungen sogar noch etwas beschleunigen wird und die Gesundheitsausgaben in 2021 einen Wert von 434 Mrd. Euro erreichen werden (+4 % p. a.).

Die Gesundheitspolitik steht angesichts der sich verändernden ökonomischen, sozialen, demografischen und technologischen Rahmenbedingungen auch in der aktuellen Legislaturperiode vor großen Herausforderungen. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, hat die neue Bundesregierung im Koalitionsvertrag einen umfangreichen Aufgabenkatalog für das Gesundheitswesen skizziert, dessen Kernpunkte darauf abzielen,

- die nachhaltige Finanzierung stetig steigender Gesundheitsausgaben zu gewährleisten;
- auch künftig eine flächendeckende wohnortnahe medizinische Versorgung zu sichern;
- die Verzahnung der Versorgungssektoren zu verbessern;
- eine sichere digitale Kommunikation zwischen Patienten, Praxen, Apotheken, Krankenhäusern, Gesundheitsfachberufen und anderen Gesundheitsunternehmen zu etablieren;
- Qualität, Effektivität und Effizienz der medizinischen und pflegerischen Versorgung spürbar zu steigern sowie
- dem Gesundheitswesen stetig mehr Vorgaben und Bürokratie zu „verordnen“.

Veränderungen der Versorgungsstrukturen werden zusätzlich durch die demografischen Entwicklungen innerhalb der Berufsstände geprägt:

- stetig steigendes Durchschnittsalter der Heilberufler bei bevorstehender Ruhestandswelle;
- Veränderung der Berufsausübungserwartungen des heilberuflichen Nachwuchses;
- Feminisierung der Professionen durch steigenden Anteil weiblicher Studien- bzw. Berufsanfänger.

In der Gesamtbetrachtung werden insbesondere die Trends zur Anstellung, Kooperation, Kapitalisierung und Digitalisierung des Gesundheitsmarkts die Versorgungsstrukturen prägen.

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 Gesundheitsmarkts. 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 gesellschaftlichen Vertreter zur Nachhaltigkeit betreffen hauptsächlich das soziale Engagement unserer Bank, unsere Produkte und Dienstleistungen, das Ressourcenmanagement sowie unsere Angebote als Arbeitgeber.

Für die Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit ist die apoBank auf qualifizierte Mitarbeiter angewiesen. Insbesondere vor dem Hintergrund eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels ist es für unser Haus eine Herausforderung, seine Mitarbeiter nachhaltig, d.h. langfristig, an sich zu binden.

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.

Dies tut sie im Rahmen des im Jahr 2018 aufgesetzten, fachbereichsübergreifenden Projektes „Mobilitätskonzept“, das u. a. verschiedene Optionen nachhaltiger Mobilität für die apoBank auf Kosten und Nutzen untersucht. Bereits heute stehen den Mitarbeitern bei der Anschaffung von Dienstwagen auch Hybrid- und Elektroautos zur Auswahl.

Als Corporate Citizen kann die apoBank auf diesem Wege einen Beitrag zur Reduzierung ihres ökologischen Fußabdrucks leisten und damit dem Klimawandel entgegenwirken.

Gleichzeitig kann die apoBank mit der Entwicklung unterschiedlicher Angebote nachhaltiger Geldanlage ökologische und soziale Verantwortung übernehmen. Sie bedient damit zugleich die steigende Nachfrage ihrer Kunden.

Darüber hinausgehende Wechselwirkungen zwischen Nachhaltigkeitsaspekten und Aspekten der Geschäftstätigkeit sind für die apoBank aufgrund ihrer Spezialisierung auf den deutschen Gesundheitsmarkt nicht wesentlich.

Die genannten auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit ausgerichteten Aktivitäten der apoBank gehen mit den Interessen und Erwartungen ihrer wesentlichen Anspruchsgruppen einher. Daher sehen wir darin keine Risiken.

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.

Die von uns im Vorjahr definierten Handlungsfelder haben dabei weiterhin Bestand:

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

Über den Entwicklungsstand der sich hieraus ableitenden entscheidungsrelevanten Maßnahmen informiert der Arbeitskreis Nachhaltigkeit über die jeweils zuständigen Fachbereiche den Gesamtvorstand. Der Gesamtvorstand ist zugleich auch Beschluss- und Kontrollorgan.

Zur operativen Umsetzung der Handlungsfelder hatte sich der neu formierte Arbeitskreis im zweiten Halbjahr 2018 folgende qualitative Teilziele gesetzt:

1. Wir werden die zu erarbeitenden Nachhaltigkeitsziele mit der Geschäfts- und Risikostrategie abgleichen und so die zukünftige Verankerung in den Gesamtzielen 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: Wie wir im Zuge der Digitalisierung Einsparpotenziale bzw. durch den Einsatz von Videokonferenzen und die Vermeidung papierhafter Unterlagen generieren können.
5. Wir werden unsere Ansätze nachhaltigen Wirtschaftens über die gesetzlichen Anforderungen hinaus 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.

Aus dem Arbeitskreis Nachhaltigkeit heraus wurden im zweiten Halbjahr 2018 zur Erreichung dieser Ziele in diesen Handlungsfeldern folgende Maßnahmen angestoßen bzw. umgesetzt:

1. In der Geschäfts- und Risikostrategie ist das Thema Nachhaltigkeit durch Leitlinien dokumentiert.
2. Das Kriterium Nachhaltigkeit wird bei der zukünftigen Entwicklung neuer Produkte in den kommenden Jahren berücksichtigt.
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 haben verschiedene Fachbereiche Maßnahmen erarbeitet und auf einem internen „Aktionstag Nachhaltigkeit“ vorgestellt. Dazu gehören der Einsatz von Videokonferenzen, die Vermeidung papierhafter Unterlagen und der weitgehende Ersatz von Einwegkaffeebechern in der Zentrale durch Porzellan. Gleichzeitig wurde mit der Etablierung einer Großempfänger-Postleitzahl für den Posteingang in 2018 erreicht, dass der monatliche Transport von ca. 1.000 Kilogramm Papier zwischen den verschiedenen Standorten der apoBank eingespart wird.
5. Mit der Entscheidung des Vorstands zur Umsetzung der Anforderungen der Nichtfinanziellen Berichterstattung anhand des Rahmenwerkes des DNK sowie der zugehörigen Kommunikation im Intranet, im Internet, in den sozialen Medien und über den Mitglieder-Newsletter haben wir das Teilziel erreicht.

Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit ist verantwortlich für die Zielbewertung, die -priorisierung und -kontrolle. Er wird sich im Jahr 2019 mit der bisher überwiegend nicht erfolgten Zielbewertung und -priorisierung auseinandersetzen. Zum Ende des Jahres 2019 bzw. zu Beginn des Jahres 2020 prüft er erstmals den Zielerreichungsgrad gesteckter Ziele und die Effektivität durchgeführter Maßnahmen. Er beabsichtigt hierdurch, Aussagen für die künftige Berichterstattung abzuleiten.

Die Nachhaltigkeitsziele der apoBank setzen die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen in Teilen um. 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. Im Vertrieb bedient sich die apoBank neben den eigenen Vertriebskanälen auch gebundener und ungebundener Vertriebspartner.

Bei der Auswahl der wichtigsten Dienstleistungspartner im Wertpapierbereich legt die apoBank Wert darauf, dass diese Partner ebenso wie die apoBank selbst in Anlehnung an den Global Compact der UNO die Menschenrechte achten.

Ein systematischer Prozess zur Kontrolle der Produkte und Dienstleistungen von Fremdanbietern (z. B. Fondsgesellschaften) sowie von Vertriebspartnern im Hinblick auf Kriterien der Nachhaltigkeit ist nicht etabliert.

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. 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.

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. Unsere Einkaufsrichtlinie legt fest: „Für eine nachhaltige Entwicklung der Bank ist das gleichzeitige Umsetzen von wirtschaftlichen, umweltbezogenen und sozialen Zielen von Bedeutung. Alle drei Aspekte sind, sofern sinnvoll, bei der Entscheidungsfindung und bei der Auftragsvergabe zu berücksichtigen.“

Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit thematisiert regelmäßig, ob weitere Maßnahmen ergriffen werden können, Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette tiefer zu verankern. Zu den bisher angestoßenen bzw. ergriffenen Maßnahmen siehe Kriterium „3. Ziele“ sowie Kriterien 11 bis 13 und 18.

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 Frage nach einer allgemeinen Nachhaltigkeitsstrategie wird in Kriterium 1 dieser Entsprechenserklärung behandelt. Alle relevanten Aktivitäten werden entsprechend den jeweiligen Zuständigkeiten dezentral in den Fachbereichen erarbeitet und mit dem Bereich Unternehmenskommunikation abgestimmt, der sie dokumentiert.

Zielvorgaben werden seit Juli 2018 in einem bankübergreifenden Arbeitskreis Nachhaltigkeit gemeinsam erarbeitet und in den Fachbereichen umgesetzt. Der Arbeitskreis ist mit Vertretern der Fachbereiche Asset Management, Compliance, der Abteilung Einkauf aus dem Fachbereich Finanzen, Firmenkunden, Unternehmensdienste (bis 31. Dezember 2018 Facility Management), Institutionelle Anleger, Konzernentwicklung, Personal, Risikocontrolling, Treasury, Unternehmenskommunikation, Unternehmensorganisation, Vertriebsmanagement Privatkunden sowie Finanzen (anlassbezogen) besetzt. Die Sitzungen des Arbeitskreises werden protokolliert. Der Arbeitskreis überwacht die Sachgerechtigkeit der festgelegten Ziele. Im Prozesshandbuch der

apoBank sind die Aufgaben des Arbeitskreises im Rahmen einer Arbeitsrichtlinie dokumentiert. Ihre Einhaltung unterliegt 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 weiter für das Thema zu sensibilisieren und Prozesse und Abläufe auf ihren nachhaltigen Ansatz zu überprüfen. Hierzu vereinbarten die Fachbereiche Konzernentwicklung, Personal, Unternehmensdienste und Unternehmenskommunikation im Dezember 2018, gemeinsam im Jahr 2019 eine Kommunikationsstrategie zu erarbeiten.

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 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. Derzeit steht die Zusammenstellung der Daten für die Kennzahlen der Entsprechenserklärung durch die Bereiche Einkauf, Facility Management (seit 1. Januar 2019 umbenannt in Unternehmensdienste), Personal und die Abteilung Einkauf aus dem Bereich Finanzen im Fokus.

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

Im Jahr 2018 standen hier im Arbeitskreis unter anderem die Weiterentwicklung der umweltfreundlichen Mobilität und die Prüfung der Reiserichtlinie im Vordergrund. Diese Thematik wurde im Projekt „Mobilitätskonzept“ aufgenommen.

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.

Um Nachhaltigkeitsziele messbar, konsistent zuverlässig und vergleichbar zu machen, nutzt die apoBank den Mindestumfang an Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) im Format der Sustainability Reporting Standards (SRS), welche der DNK für die eigene Umsetzung vorsieht.

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 bis 13 bildet, werden von der apoBank erhoben und von einem sachkundigen externen Dienstleister aufbereitet. Mit diesem Schritt beabsichtigt die apoBank, die Zuverlässigkeit und die Konsistenz der Daten sicherzustellen.

Darüber hinaus hat die apoBank im Rahmen der Gesamtbanksteuerung vier Balanced-Score-Card-Ziele definiert; darunter auch zwei nichtfinanzielle Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit: Mitarbeiterzufriedenheit und Kundenzufriedenheit. Diese Ziele werden auf Gesamtbank- und Bereichsebene auf Jahresziele heruntergebrochen und jährlich im Rahmen von Umfragen überprüft. Diese relevanten Leistungsindikatoren werden im Vier-Augen-Prinzip, gemeinsam mit dem liefernden Bereich, qualitätsgesichert. Diese Balanced Score Card stellt das interne Planungs- und Kontrollsystem dar.

Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit hat insbesondere in Bezug auf die quantitativen Leistungsindikatoren der GRI SRS noch keine messbaren Zielgrößen für das Folgejahr abgeleitet. Bisher erfolgte lediglich die Erhebung und die Angabe der Leistungsindikatoren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-16

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen 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 Kriterium 11: 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.

Für die Ermittlung des bankweiten Zielerreichungsgrads (ZEG Bank) sowie zur Festlegung von Zielerreichungen der Mitarbeiter und Führungskräfte (ZEG Individ.) nutzt die apoBank eine Balanced Score Card (BSC) mit den vier Dimensionen Finanzen, Prozesse, Mitarbeiter und Kunden. Die Höhe der variablen Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiter ist mit dem BSC-Ansatz verknüpft.

Über die BSC-Dimensionen Kunden und Mitarbeiter beabsichtigt die apoBank, die Kunden- sowie die Mitarbeiterzufriedenheit konstant auf einem hohen Niveau zu halten. Über die Dimension Kunden setzt die Bank den Aspekt der Sozialbelange in Bezug auf den wichtigsten Stakeholder der apoBank um. Zufriedene Kunden der apoBank sind ein zentraler Faktor für eine nachhaltig erfolgreiche Geschäftsentwicklung.

Durch die Dimension Mitarbeiter 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 Mitarbeiter zur Optimierung von Prozessen anregt und über finanzielle Zielvorgaben die Ertragsstärke der Bank optimiert.

Aufgrund der Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung, denen die apoBank unterliegt, ist sie regulatorisch bereits dazu verpflichtet, die finanziellen Anreize für Mitarbeiter am ökonomisch nachhaltigen Erfolg der Bank auszurichten.

Der Nachhaltigkeitsaspekt der "Sozialbelange" wird zudem implizit über potenzielle Sanktionsmechanismen im Rahmen der variablen Vergütung für Mitarbeiter 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 zur vollkommenen Streichung vor.

Weitere Nachhaltigkeitsaspekte sind nicht explizit im Anreizsystem für die Mitarbeiter und Führungskräfte enthalten. Sie werden aber teilweise über die Rahmenbedingungen der Finanzbranche sichergestellt. 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 den deutschen Gesundheitsmarkt, 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 ist eine Verankerung weiterer ökologischer Nachhaltigkeitsziele im Vergütungssystem der apoBank derzeit nicht beabsichtigt.

Die variable Vergütung des Vorstandes ist gemäß den regulatorischen Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung 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 Institutsvergütungsverordnung durch den Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats unterstützt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (SRS)

*Leistungsindikator GRI SRS-102-35a
Vergütungspolitik*

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

Die apoBank gewährt ihren Mitarbeitern und Führungskräften zur Erreichung ihrer Ziele, die wie in Ziffer 8 „Anreizsysteme“ dargestellt auch zahlreiche Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen, neben fixen Vergütungsbestandteilen (Festgehalt) im Regelfall auch eine variable Vergütung und Nebenleistungen.

Ebenso bietet die apoBank ihren Mitarbeitern und Führungskräften eine betriebliche Altersversorgung. Die betriebliche Altersversorgung von Mitarbeitern und Führungskräften für Neueintritte ist beitragsorientiert ausgestaltet (apoVia). Der jährliche Beitrag beträgt für Neueintritte 2 % des Teils der beitragsfähigen Bezüge bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG) zzgl. 6 % des Teils der beitragsfähigen Bezüge, der die maßgebliche BBG übersteigt. Der jährliche Beitrag erhöht sich um einen Matchingbeitrag, wenn durch den Mitarbeiter ein Eigenbeitrag geleistet wird. Der Matchingbeitrag ist auf höchstens 1 % der beitragsfähigen Bezüge bis zur BBG begrenzt.

Zahlungen auf der Basis von Eigenkapital, Prämien und Verzugsaktien oder zugeteilte Aktien werden bei der apoBank nicht gewährt und scheiden teilweise aufgrund der Rechtsform der apoBank als Genossenschaft aus. Abfindungen gewährt die apoBank nur unter Einhaltung der Anforderungen der IVV.

Die apoBank gewährt bei Einstellung neuer Mitarbeiter variable Vergütungen für maximal zwölf Monate (Anstellungs- bzw. Anreizprämien). Rückforderungen sind seitens der apoBank nur im Rahmen des sogenannten Clawback bei Vorliegen von Malus-Tatbeständen für bereits ausgezahlte Bonuskomponenten vorgesehen.

Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme zielen darauf ab, unter Berücksichtigung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben die Grundsätze einer wirtschaftlich nachhaltigen, motivierenden und leistungsorientierten Vergütung einzuhalten. Dazu berücksichtigt die apoBank als bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (IVV) bereits eine Vielzahl von Parametern. Dies sind insbesondere die regulatorischen Vorgaben zur Kapitalausstattung und Liquidität, der Ertrag, die eingegangenen Risiken, die Prozesseffizienz, die Kundenzufriedenheit sowie hinsichtlich der Arbeitnehmerbelange die Mitarbeiteridentifikation und hinsichtlich von Sozialbelangen das allgemeine Verhalten der Mitarbeiter.

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 Ziffer 8 „Anreizsysteme“.

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 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. Seither überprüfen wir jährlich, ob sich unsere Anspruchsgruppen im Vergleich zum Analyseergebnis aus 2015 verändert haben. Dies war bisher nicht der Fall.

Die wichtigsten Anspruchsgruppen der apoBank sind unverändert ihre Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter. Zusätzlich relevante Anspruchsgruppen sind die Standesorganisationen und die Berufsverbände.

Den Mitgliedern dient als Plattform für den Austausch mit der Bank u. a. die jährlich erfolgende Vertreterversammlung. Sie haben neben ihrem Kundenbetreuer auch einen zentralen Ansprechpartner für ihre Belange. Er steht für Anregungen und Hinweise zum Nachhaltigkeitsmanagement der apoBank zur Verfügung. Darüber hinaus erhalten alle Mitglieder zweimal jährlich ein Schreiben per Post, in dem aktuelle Themen rund um die apoBank aufgegriffen werden. Zugleich 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. In gemeinsamen Workshops oder Interviews besteht die Möglichkeit, maßgeschneiderte Services oder Finanzprodukte mit zu entwickeln. Die dargestellten Kommunikationskanäle mit den Mitarbeitern dienen u. a. auch der Kommunikation von Vorschlägen für die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements der apoBank.

Um den Dialog mit Kunden der Bank zu fördern, führt die apoBank jährlich Befragungen zur Kundenzufriedenheit durch. Über Freitextfelder besteht hier auch die Möglichkeit, Anregungen bzw. Anmerkungen zum Nachhaltigkeitsmanagement der apoBank abzugeben.

Die Sitzungen des Aufsichtsrats und des Beirats stellen weitere Möglichkeiten des Mitglieder- und Kundendialoges dar.

Mit unseren Mitarbeitern stehen wir über vielfältige Kanäle im Dialog. Sie können sich über das Innovationsmanagement und über die E-Mail-Adresse "nachhaltigkeit@apobank.de" in das Nachhaltigkeitsmanagement einbringen. Mittels einer jährlichen Umfrage erheben wir die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Die Mitarbeiter haben über das Intranet, interne Veranstaltungen und Betriebsversammlungen die Möglichkeit, Vorschläge, Fragen und Ideen zum Nachhaltigkeitsmanagement der apoBank zu diskutieren und sich auszutauschen.

Alle anderen Anspruchsgruppen haben die Möglichkeit, ihre Anliegen über Telefon oder E-Mail direkt an die apoBank zu adressieren. Der Bereich Unternehmenskommunikation ist dann für die Beantwortung und Weiterleitung des Anliegens verantwortlich.

Verbesserungsvorschläge, die die apoBank über diese diversen Kanäle von den gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Anspruchsgruppen erreichen, werden zur weiteren Analyse und Ausarbeitung an den Arbeitskreis Nachhaltigkeit weitergeleitet, zum Teil über den Bereich Unternehmenskommunikation. Dieser analysiert die gemachten Eingaben und erarbeitet hieraus gegebenenfalls Projektvorschläge zur künftigen Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements der apoBank. Konkrete Projektvorschläge werden dem Vorstand zur Entscheidung über ihre Umsetzung vorgelegt. Ein Beispiel hierfür ist die in diesem Jahr erfolgte Umstellung von Einweg- auf Mehrwegkaffeetassen in der Zentrale der Bank in Düsseldorf.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-44

Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Von den Mitgliedern der Bank wurden in 2018 keine Anmerkungen und Vorschläge zur Nachhaltigkeit geäußert. Im Jahr 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 Anlagemodelle, die Ressourcenschonung sowie die Unternehmensethik im Fokus der Mitglieder stehen. Die Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien bei Anlageprodukten befindet sich aktuell in der Analysephase bei der Bank. Den Vorschlag zum Thema Ressourcenschonung hat die Bank bei der Entscheidung hin zur Erstellung einer jährlichen Ökobilanz zur Messbarmachung von tatsächlichen Verbräuchen berücksichtigt.

Von den Kunden (inkl. Standesorganisationen und Berufsverbände) wurde in 2018 eine Anfrage des Anlageausschusses eines Ärztekammer-Versorgungswerkes zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten der apoBank gestellt. Diese Anfrage hat die Bank im Rahmen der regulären Sitzung des Anlageausschusses in der Bank im Januar 2019 beantwortet.

Seitens der Mitarbeiter wurden bereits verschiedene Anregungen über das Intranet, interne Veranstaltungen und Betriebsversammlungen diskutiert. Hieraus ergab sich im Wesentlichen die Umstellung auf Mehrwegkaffeetassen am Hauptsitz in Düsseldorf zur Reduktion von Abfallmengen.

Die Bank erhält vereinzelt Anfragen seitens der interessierten Öffentlichkeit zu Themen wie Finanzierung von Atomwaffen, Waffen, Spekulation mit Rohstoffen, Finanzierung von Pharmaunternehmen oder Atomkraftwerken. Konkrete Maßnahmen für das Nachhaltigkeitsmanagement der Bank wurden hieraus bisher nicht abgeleitet. Gleichwohl dienen uns diese Anfragen als Anhaltspunkte bei der zukünftigen Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements.

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 Produkte 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 relativ kleinen direkten ökologischen Fußabdruck bei der Erstellung und dem Vertrieb ihrer Dienstleistungen und Produkte. Durch ihre Anlage- und Finanzierungstätigkeit besteht die Möglichkeit, dass die apoBank Unternehmen fördert, deren Geschäftsmodell 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 indirekt betroffen, da sie die Geschäftsmodelle durch ihre Produkte und Dienstleistungen fördern oder auch sanktionieren kann. Folglich verfügt sie als Finanzinstitut über eine Hebelwirkung. Da Finanzierungen seitens der apoBank bereits auf die nachhaltige Entwicklung des deutschen Gesundheitsmarkts ausgerichtet sind, sehen wir bei den Finanzierungen des deutschen Gesundheitsmarkts keine Ansatzpunkte für die Nutzung dieses Hebels. Bei den Eigen- und Fremdanlagen in Wertpapieren hingegen hat die apoBank Weiterentwicklungsperspektiven identifiziert, die aktuell analysiert werden sollen. Aus diesem Grund verstärkt die apoBank ihre Bemühungen im Wertpapierbereich.

Sie möchte Kunden über den Beratungsprozess für qualitätsgesicherte Anlagen des apoBank-Beratungsuniversums begeistern. Somit soll auch das Volumen der nachhaltig ausgerichteten Anlageprodukte verbessert werden. Dies erfolgt nicht direkt über eine Quotensteuerung, sondern indirekt über die dem Kunden zur Auswahl gestellten Produkte und Dienstleistungen. Oberste Priorität hat dabei in der Beratung der apoBank-Kunden die Orientierung an den Wünschen und Bedürfnissen des einzelnen Kunden.

Die apoBank verfügt über ein Beratungsuniversum, das alle wesentlichen Produkte und Wertpapierdienstleistungen der apoBank für das Privatkundengeschäft beinhaltet. Ausschließlich diese Produkte und Dienstleistungen dürfen im Beratungsgeschäft Privatkunden eingesetzt werden. 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 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. 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 berücksichtigt.

Darüber hinaus prüft die apoBank aktuell die Erweiterung und Veränderung des Produkt- und Dienstleistungsangebotes zugunsten einer nachhaltigen 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 verfügt im Beratungsuniversum aktuell bereits über explizit mit einer Nachhaltigkeitsstrategie gemanagte Produkte. Zudem werden Produkte von Gesellschaften eingesetzt, die für ihre gesamte Produktpalette Nachhaltigkeit deklarieren. 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. Demgegenüber haben Kunden der apoBank die Möglichkeit, in Themensegmente wie „Wasseraufbereitung und verbesserte Ressourcennutzung“ zu investieren.

Aufgrund der momentan in der Entwicklung befindlichen Weiterentwicklung des Produkt- und Dienstleistungsangebotes im Wertpapierbereich sind die Auswirkungen der künftigen Veränderungen noch offen.

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 dargestellt, werden kontinuierlich Verbesserungen erarbeitet, die beispielsweise die CO₂-Bilanz des Unternehmens verbessern (Dienstwagen in Hybrid- oder Elektroausführung) oder den schonenden Umgang mit Ressourcen vorantreiben (Ersetzen von Papierkaffeebecher durch Porzellanbecher, verstärkter Einsatz von Videokonferenzen anstatt Dienstreisen, erhöhter Einsatz von elektronischen Dokumenten gegenüber papierhaften Unterlagen). 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), der sich für Finanzdienstleister etabliert hat, ein.

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 % des Bestandsvolumens der aktiv vertriebenen Fondsprodukte eine explizit nachhaltige Investmentstrategie. Per 31. Dezember 2018 betreute die apoBank Finanzanlagen (Depotvolumen Privatkunden) von 7,8 Mrd. Euro. Finanzanlagen definiert die apoBank nach diesem Leistungsindikator als Summe aller Wertpapier- und Fondsanlagen der Privatkunden. Eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen Produkte, für die ein Nachhaltigkeitsrating vorliegt.

Bei Fonds, die von der apoBank vertrieben werden, bietet Morningstar 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 2018 ein Volumen von 2.068 Mio. Euro anhand einer positiven oder negativen Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren beurteilt. Im Verhältnis zu den gesamten Finanzanlagen entspricht dies einem Prozentsatz von 26,5 %.

Kriterien 11–20 zu Nachhaltigkeitsaspekten

Kriterien 11–13 zu Umweltbelangen

Eine spezifische Strategie der apoBank, die die Umweltbelange adressiert wurde seitens der apoBank nicht ausgearbeitet. Die apoBank verfolgt in Bezug auf die Nachhaltigkeitsstrategie ein integriertes Managementkonzept (siehe Ausführungen zu Kriterium 1).

Seitens des Vorstands beschlossene Maßnahmen und vorgegebene Prozesse zu Umweltbelangen sind Teilergebnisse der Gesamtbankstrategie. Die Gesamtbankstrategie der apoBank wird im Rahmen eines jährlichen Überprüfungsprozesses fortlaufend überarbeitet und weiterentwickelt. Die apoBank beabsichtigt, das Thema Nachhaltigkeitsmanagement weiter in die Gesamtbankstrategie zu integrieren. Mit der Entscheidung des Vorstands, die Erhebung von Ressourcenverbräuchen durch einen externen Dienstleister durchführen zu lassen sowie die Umsetzung der Anforderungen der nichtfinanziellen Berichterstattung anhand des Rahmenwerks des Deutschen Nachhaltigkeitskodex vorzunehmen, wurden bereits im Vorjahr konkrete Maßnahmen umgesetzt. Über die den einzelnen DNK-Kriterien zugeordneten Leistungsindikatoren der GRI in der Form der SRS werden die gemachten Angaben vergleichbar. Sie bilden die Grundlage für zukünftige quantifizierbare Zielgrößen und die für die Zielerfüllung erforderlichen konkreten Maßnahmen (vgl. Ausführungen zu Kriterium 3).

Zur Identifizierung der für die apoBank wesentlichen Risiken führt die Bank Risikoanalysen durch. Wesentliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und Produkten der apoBank und deren Auswirkungen auf Umweltbelange hat die apoBank nicht identifiziert. Es besteht allerdings über das Wertpapiergeschäft der Bank das Risiko der indirekten Förderung von Unternehmen, deren Geschäftstätigkeiten, Geschäftsbeziehungen und Produkte negative Auswirkungen auf Umweltbelange haben (vgl. Ausführungen zu Kriterium 10). Die apoBank erhebt Daten zu ihren jährlichen Ressourcenverbräuchen, um künftig weitere Maßnahmen für ein effektives Ressourcenmanagement zu erarbeiten und die selbst verursachten klimarelevanten Emissionen messbar zu reduzieren. Die Ressourcenverbräuche für den Berichtszeitraum und die daraus resultierenden CO₂-Emissionen sind den Kriterien 11 bis 13 sowie den zugehörigen Leistungsindikatoren der GRI SRS zu entnehmen.

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.

Als Finanzdienstleister gehören unsere betrieblichen Verbräuche nicht zu den besonders ressourcenintensiven Wirtschaftsbereichen. Dennoch benötigen wir natürlich zur Durchführung unserer Geschäftstätigkeiten Gebäude und Flächen, Strom- und Heizenergie, Kraftstoffe für Geschäftsreisen, Wasser, Materialien und Papier. Wir erzeugen Abwasser und Abfälle. Unsere Verantwortung zur ökologischen Ressourcenschonung sehen wir im effizienten und sparsamen Verbrauch und arbeiten an der Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks. Auf konkrete Zielvorgaben in Bezug auf die einzelnen natürlichen Ressourcen haben wir aus Wesentlichkeitserwägungen nicht gesetzt. Generelle Zielvorgabe ist eine Reduzierung der aus den einzelnen Verbräuchen abgeleiteten CO₂ Emissionen im Jahr 2019.

Der Vorstand wird jährlich über den aktuellen Sachstand zu den betriebsökologischen Treibhausgasemissionen der Bank informiert. Die Fachabteilungen und der Arbeitskreis Nachhaltigkeit identifizieren Optimierungspotenziale und der Vorstand entscheidet über Investitionen und Maßnahmen.

Unsere Ökobilanz 2018 basiert weitestgehend auf den Verbräuchen im Jahr 2018. In den Fällen, in denen wir aus zeitlichen Gründen bisher keine Verbräuche für das aktuelle Jahr erheben konnten, basieren die Angaben ausgehend von den Verbräuchen aus dem Jahr 2017 auf bestmöglichen Schätzungen. Sofern die tatsächlichen Zahlen im Nachgang von den in diesem Jahr gemachten Schätzungen wesentlich abweichen sollten, wird in der kommenden Berichterstattung für das Jahr 2019 die Vorjahreszahl angepasst.

Die überwiegenden wesentlichen Treibhausgasemissionen werden bei der apoBank durch die nachfolgenden drei Ressourcenverbräuche verursacht:

1. in Kilometer gemessene Geschäftsreisen (4.805 Tonnen CO₂e) zu 51 %
2. in Megawattstunden gemessene Heizenergie (3.025 Tonnen CO₂e) zu 32 %
3. in Tonnen gemessene Abfälle (1.066 Tonnen CO₂e) zu 11 %

Der durch die Geschäftstätigkeit entstehende Stromverbrauch (gemessen in Megawattstunden) für das gesamte Unternehmen wird zu 100 % durch den Einsatz zertifizierter erneuerbarer Energien gedeckt. Auf diese Weise trägt unser Stromverbrauch nur noch mit knapp 1 % (83 Tonnen CO₂e) zur Gesamttreibhausgasbilanz unseres Unternehmens bei. Papierverbräuche, gemessen in Tonnen (348 Tonnen CO₂e) und Wasserverbräuche, gemessen in Kubikmetern (28 Tonnen CO₂e) sind zusammen mit weit unter 5 % beteiligt.

12. Ressourcenmanagement

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

Das Ressourcen-Managementkonzept besteht aus der Erarbeitung von Einsparmaßnahmen (zentral durch den Arbeitskreis sowie dezentral durch die verschiedenen Abteilungen und Bereiche der apoBank) und der systematischen Datenerhebung und -auswertung im Rahmen der Erstellung der jährlichen Ökobilanz. Damit werden die Verbräuche messbar und im Zeitablauf vergleichbar, um auf dieser Basis zielgerichtete Entscheidungen treffen zu können.

Die Ökobilanz erstellen wir nach dem Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) Version 1.2 des Updates 2018, der sich für Finanzdienstleister etabliert hat. Seit 2016 erfassen wir die Daten zu Strom, Heizenergie und Wasserverbrauch, zu Geschäftsreisen per PKW, Bahn und Flugzeug, zum Papierverbrauch für Büro und Marketing, zum Abfallaufkommen und die daraus rechnerisch hervorgehenden CO₂e-Emissionen. Die daraus errechneten Kennzahlen, in denen 100 % aller Mitarbeiter einbezogen sind, geben Auskunft über den aktuellen Stand unserer betrieblichen Umweltleistung. Diese veröffentlichen wir auch als PDF auf unserer Website (www.apobank.de/nachhaltigkeit).

In Bezug auf die Kriterien 11 bis 13 ist der Mitarbeiterbegriff weiter gefasst als der Arbeitnehmerbegriff der finanziellen Berichterstattung. Er umfasst sowohl die Arbeitnehmer der apoBank sowie externe Dienstleister, die zur Ausübung ihrer Dienstleistungen die Infrastruktur und Büromaterialien der apoBank nutzen.

Umrechnungsfaktoren zur Ermittlung von CO₂-Äquivalenten basieren auf internationalen Standards der Global-Report-Initiative GRI, dem Greenhouse Gas Protokoll GHG, dem ehemals Carbon Disclosure Projekt CDP und der Science Base Target Initiative SBT. CO₂-Äquivalente beinhalten die berechnete relative Treibhausgaswirkung der verschiedenen Treibhausgase.

Im Vergleich der Daten mit dem Vorjahr zeigen wir positive oder negative Veränderungen auf. Auf die erneute Angabe von 2016er Zahlen haben wir aufgrund der für diesen Zeitraum noch sehr heterogenen Datenlage für diesen Bericht verzichtet. Wir planen künftig eine Zeitreihe ausgehend vom Jahr 2017 aufzubauen, um hierdurch künftig Trendentwicklungen aufzeigen zu können.

Die Fachabteilungen und der Arbeitskreis Nachhaltigkeit identifizieren Optimierungspotenziale und der Vorstand entscheidet über Investitionen und konkrete Maßnahmen. Konkrete Zielvorgaben in Bezug auf die einzelnen natürlichen Ressourcen haben wir aus Wesentlichkeitserwägungen nicht gesetzt. Generelle Zielvorgabe ist eine Reduzierung der aus den einzelnen Verbräuchen abgeleiteten CO₂-Gesamtemissionen im Jahr 2019. Messbar machen wir dies über die Leistungsindikatoren GRI SRS 305-1 bis 305-3 und 305-5.

Klimaschutz fokussiert sich in unseren Bürogebäuden im Wesentlichen auf Strom-, Brennstoff- und Wassereinsparung. Als konkrete Maßnahmen zur CO₂-Reduzierung haben wir in den vergangenen Jahren Investitionen in stromsparende Technik unserer IT-Systeme, Beleuchtung, Heizung und Kühlung getätigt. Alle neuen Standorte werden ausschließlich mit LED-Technik ausgestattet, und bundesweit wird 100 % zertifizierter "grüner" Strom aus Wasserkraft bezogen.

Darüber hinaus ist beabsichtigt, den Fuhrpark durch die Anschaffung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen sukzessive klimafreundlicher auszurichten. Eine konkrete Zielvorgabe haben wir nicht gesetzt. Vor dem Gebäude der Zentrale betreiben wir bereits seit mehr als zwei Jahren eine Elektrotankstelle, die von unseren Poolfahrzeugen und Kunden genutzt werden kann. 2018 sind drei Pool-Elektrofahrzeuge mit einer Gesamtkilometerleistung von 20.210 km im Einsatz.

Wir sind mit unseren Zulieferern und Dienstleistern in Gesprächen zur Bestätigung der Nachhaltigkeit und Risikoarmut von Produkten wie beispielsweise Papier und Dienstleistungen zur Gebäudereinigung. Wir werden den Einsatz von Recyclingpapier in allen Druckprozessen prüfen. Die Zielsetzung für 2020 besteht im Bereich Büropapier darin, Anteil von Recyclingpapier im kommenden Jahr zu erhöhen. Eine quantifizierbare Zielvorgabe haben wir uns noch nicht gesetzt, weil wir erst Erfahrungen mit der Umstellung sammeln wollen. Wir beabsichtigen, klare Vorgaben zur Nachhaltigkeit in den Einkaufsrichtlinien zu etablieren. Ein konkreter Zeitpunkt hierzu wurde nicht festgelegt.

Vorjahresziele bestanden in der Verbesserung der Datengrundlage sowie in der Reduzierung der CO₂-Emissionen der apoBank. Das erste Ziel haben wir erreicht, indem wir im Jahr 2018 eine Schärfung der Systemgrenzen vorgenommen haben. Kleinere Filialen in Mietobjekten unter 24 Mitarbeitern werden für die Energie-, Wasser- und Abfalldaten nur noch per Hochrechnung in die Datenerhebung einfließen.

Wir folgen damit der Empfehlung des VfU, in der Datenerhebung eine Mindestabdeckung von 80 % aller Mitarbeiter zu erreichen und die Ergebnisse auf 100 % hochzurechnen. Für die Ökobilanz 2018 wurden demzufolge die Zentrale, alle weiteren Eigentums- und Teileigentumsobjekte sowie einige Mietobjekte mit mehr als 24 Mitarbeitern erfasst. Dadurch sind knapp 84 % aller Mitarbeiter einbezogen.

Die zentral erfassten Papier- und Geschäftsreisedaten 2018 standen vollständig zur Verfügung und umfassen 100% aller Mitarbeiter. Energie-, Wasser- und Abfalldaten 2018 standen für die Zentrale in Düsseldorf ebenfalls vollständig zur Verfügung (38% aller Mitarbeiter sind hier beschäftigt). Für die einbezogenen weiteren 27 Filialen, die insgesamt 46% der Mitarbeiter umfassen, fließen die Energie-, Wasser- und Abfalldaten 2018 mit bestmöglichen Schätzungen auf Basis der Verbräuche aus den Vorjahren in die Berechnung ein.

Für die Vergleiche mit den Vorjahreswerten wurden auch die Vorjahresdaten mit den aktuellen VfU-Umrechnungsfaktoren und entsprechend der angepassten Systemgrenzen neu berechnet. Basisjahr für die Vergleiche ist das Jahr 2017. Die Ermittlung der Daten für die Ökobilanz ist für ein Filialunternehmen wie die apoBank durchaus mit Herausforderungen verbunden. Nicht zentral organisierte Datenquellen müssen einzeln und filialweise abgefragt werden. Dabei sind wir auch auf die zeitgerechte Datenbereitstellung von verschiedenen externen Dienstleistern angewiesen. Besonders im Abfallbereich können wir nur sukzessive alle Abfallarten mit aufnehmen.

Bisher haben wir die in jeder Filiale vorkommenden Abfälle „gemischter Siedlungsabfall“, „Altpapier/Karton“ und datensichere Aktenentsorgung aufgenommen. Bei den Abfallarten, die nicht in jeder Filiale anfallen, konnten wir „Fettabscheider“ und „Glas“, „Biologische Abfälle“ und „Sperrgut“ mit aufnehmen. Hierzu gehören auch die gefährlichen Abfälle „Elektroschrott“, „Leuchtstoffröhren“ und die durch die Umbaumaßnahmen in der Zentrale temporär neu hinzugekommenen Abfallarten „Dämmmaterial, das aus gefährlichen Stoffen besteht“ sowie „gemischte Bau- und Abbruchabfälle“. Diese Abfälle fließen entsprechend ihres Aufkommens ohne Hochrechnung in die Treibhausgasberechnung ein.

Künftig zählen hier noch „Altmetall“, „Plastik“, „Holzabfälle“, „Altöle“ und „Batterien“ hinzu. Auch Notstromdiesel (-benzin, -gas) konnte noch nicht differenziert dargestellt werden. Ziel ist es, schrittweise alle hier genannten Abfallarten in die betriebliche Ökobilanz einzubeziehen. Eine konkrete Zeitvorgabe haben wir nicht gesetzt, weil sich der zusätzliche Rechercheaufwand in Grenzen halten und mit externen Dienstleistern abgestimmt werden muss.

Das zweite Vorjahresziel bestand in der Reduzierung der CO₂-Emissionen. Dieses Ziel konnten wir nicht erreichen. Hauptursache ist ein deutlicher Anstieg externer Dienstleister, die ihre Tätigkeit im Rahmen von Beratungsprojekten in der Zentrale in Düsseldorf erbringen und hierfür die Infrastruktur und Büromaterialien der apoBank nutzen (vgl. Leistungsindikatoren GRI SRS 305-1, 305-2, 305-3 sowie 305-5).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 (SRS)

*Leistungsindikator GRI SRS-301-1
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen*

Die wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der apoBank sind Kreditvergaben an den deutschen Gesundheitsmarkt sowie das Wertpapiergeschäft. Als Material, um diese Produkte erstellen zu können, dient Papier als Informations- und Kommunikationsmedium.

Wir ermitteln daher unternehmensweit den Papierverbrauch für Geschäftstätigkeit und Marketing. 2018 konnten wir auch den Papierbedarf für Kontoauszüge mit einzubeziehen. Somit konnten alle verwendeten Papiere in Büro und Verwaltung in die Betrachtung einbezogen werden.

2018 hat die apoBank 318 Tonnen Papier für Büro- und Geschäftstätigkeit sowie Marketing eingesetzt. 138 Tonnen davon entfallen auf den im Jahr 2018 erstmals erhobenen Papierbedarf für Kontoauszüge. Der Rückgang des Papierverbrauchs ohne Kontoauszüge ist auf den höheren Digitalisierungsgrad der apoBank zurückzuführen.

Papierverbrauch absolut in t	2017	2018
in t (ohne Kontoauszüge)	225	180
in t Kontoauszüge	-	138
in t gesamt absolut	225	318
Recyclingfaseranteil	1 %	2 %
Frischfaser ECF/TCF	91%	83 %
Frischfaser chlorgebleicht	8%	15 %
Papier mit Umweltlabel	16%	11%

*Leistungsindikator GRI SRS-302-1
Energieverbrauch innerhalb der Organisation*

Die apoBank verfügt über keine eigenen Energieanlagen, und deckt den Energiebedarf für Strom, Kühlung und Heizung für alle Standorte durch externe Versorger. Der Stromverbrauch für die apoBank betrug 2018 inklusive Allgemestrom insgesamt 12.632 MWh. Die apoBank bezieht zu 100 % Strom aus erneuerbaren Energien aus Laufwasserkraftwerken.

Für die Erzeugung von Wärme und Heizenergie setzt die apoBank 2018 zu 39 % Gas, zu 1% Heizöl und zu 60 % Fernwärme ein. Der Heizenergieverbrauch betrug 2018 insgesamt 12.217 MWh. Dampf und Kühlung sind nicht im VfU enthalten.

Geschäftsreisen werden in der apoBank zu 70 % mit Personenkraftwagen durchgeführt und fließen als direkter Straßenverkehr in den Kraftstoffverbrauch des Unternehmens ein. Unsere Mitarbeiter können ihre Dienstwagen auch für private Fahrten nutzen, dieser Anteil ist nicht separiert. Über die VFU-Kennzahlen ist eine Umrechnung von Personenkilometern in Joule nicht möglich. Der direkte Straßenverkehr wurde deshalb mit einem durchschnittlichen Kraftstoffverbrauch von 7,2 Liter pro 100 Kilometer (ohne Elektrofahrzeuge) berechnet (Quelle: Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (Hrsg.), Verkehr in Zahlen 2017/2018).

Kraftstoffverbrauch 2018 aus nicht erneuerbaren Quellen in MegaJoule nach Kraftstoffarten

	2017	2018
Gas	7.569.337	17.068.849
Heizöl	557.671	558.000
Fernwärme aus Wärmekraftkopplung	989.561	990.000
Fernwärme aus Erdgas	13.210.717	15.460.920
Fernwärme aus Steinkohle	448.102	450.000
Fernwärme aus Standardmix Deutschland	10.149.408	9.451.890
Wärmeverbrauch in Gebäuden gesamt	32.924.795	43.979.659
Direkter Straßenverkehr Benzin und Diesel	35.247.422	32.843.705

Kraftstoffverbrauch 2018 aus erneuerbaren Quellen in MegaJoule nach Kraftstoffarten

	2017	2018
Elektrischer Strom aus erneuerbaren Quellen	42.185.061	45.473.643
(darin sind 20.400 pkM mit Elektroantrieb enthalten)		

Energieverbrauch in MegaJoule	2017	2018
Stromverbrauch	42.185.061	45.473.643
Heizungsenergieverbrauch	32.924.795	43.979.659
Kühlenergieverbrauch	n.erm.	n.erm.
Dampfverbrauch	n.erm.	n.erm.
(n.erm.: nicht über VfU-Kennzahlen ermittelbar)		

Verkäufe von Strom, Heizenergie, Kühlenergie und Dampf werden von der apoBank nicht vorgenommen.

Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation in MegaJoule

	2017	2018
Strom- u. Wärmeverbrauch, direkter Straßenverkehr	110.357.278	122.297.007

Für die Darstellung der verwendeten Standards, Methodiken und Annahmen sowie der Umrechnungsfaktoren siehe Ausführungen zu Kriterium 12.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Der Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, der als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, kann durch die apoBank nicht explizit ermittelt werden, da die Werte im Heizungsenergieverbrauch nicht um nicht beeinflussbare Faktoren wie beispielsweise die Ausprägung des Winters bereinigt werden. Die apoBank ermittelt daher als Näherungsgröße die Veränderungen des gesamten Energieverbrauchs.

Im Vergleich zum Basisjahr 2017 erhöhte sich unser Gesamtenergieverbrauch durch einen höheren Strom- und Heizenergiebedarf um insgesamt 14.343.445 MegaJoule. Diese Erhöhungen sind auf einen deutlichen Anstieg externer Dienstleister zurückzuführen, die ihre Arbeitsleistung in den Gebäuden der apoBank überwiegend in der Zentrale in Düsseldorf erbringen, sowie der damit verbundenen Umbaumaßnahmen.

Da die Datenlage erstmals im Jahr 2017 valide ist, wurde es als Basisjahr herangezogen. Für eine Darstellung der verwendeten Standards, Methodiken und Annahmen sowie Umrechnungsfaktoren siehe Ausführungen hierzu in Kriterium 12.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3 Wasserentnahme

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

Wasserentnahmen in Bereichen mit Wasserstress lagen nicht vor.

Gesamter Wasserverbrauch in Megaliter

	2017	2018
Gesamt	39	43

Für eine Darstellung der verwendeten Standards, Methodiken und Annahmen sowie Umrechnungsfaktoren siehe Ausführungen hierzu in Kriterium 12.

*Leistungsindikator GRI SRS-306-2
Abfall nach Art und Entsorgungsmethode*

Mit den temporären Umbaumaßnahmen in unserer Zentrale erhöht sich der Anteil an gefährlichen Abfällen in 2018, weil Dämm- und Abbruchmaterial mit gefährlichen Stoffen (z.B. Asbest), die über zertifizierte Entsorger entsorgt wurden, angefallen sind.

An ungefährlichen Abfällen (Papier, Akten, Glas, Fettabscheider, gemischter Siedlungsabfall und Sperrmüll) fielen 2018 insgesamt 3.139 Tonnen an. Davon gingen 1.348 Tonnen über Verwertungs- und Entsorgungsdienstleister in die Verwertung (knapp 43 %) und 1.791 Tonnen gemischter Siedlungsabfall zur Entsorgung (57 %) in die Verbrennung.

Gefährlicher Abfall zur zertifizierten Entsorgung in Tonnen

	2017	2018
Gesamt zur Sondermüllverbrennung	7,5	58

Ungefährlicher Abfall zur Entsorgung in Tonnen

	2017	2018
Gesamt	2.605	3.139
Recycling %	40	43
Müllverbrennung %	60	57

Die Erhöhung der ungefährlichen Abfallarten, hier besonders Papier und Pappe (plus 40%) und gemischter Siedlungsabfall (plus 12%) führen wir auf den Anstieg der im Rahmen von Projekten am Standort Düsseldorf eingesetzten externen Dienstleister zurück.

Wir haben die Abfallentsorgungsmethode anhand der vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellten Informationen ermittelt.

13. Klimarelevante Emissionen

Die wichtigsten Emissionsquellen der apoBank sind

1. Geschäftsreisen mit einem Anteil von 51 % der Gesamtemissionen und
2. Heizenergieverbrauch mit einem Anteil von 32 % der Gesamtemissionen

Abfall, Papier und Wasserverbrauch machen gemeinsam einen Anteil von 16 % der Gesamtemissionen aus und der Stromverbrauch ist aufgrund der vorgenommenen Umstellung auf erneuerbare Energien nur noch für ca. 1 % der Gesamtemissionen verantwortlich. Unsere größte Herausforderung in Bezug auf klimarelevante Emissionen besteht in der kontinuierlichen Senkung in den kommenden Jahren.

Um unsere Emissionen aus den unverzichtbaren Geschäftsreisen zu verringern, ist es unser Ziel, uns künftig auf klimaverträglichere Antriebsarten bei den für Geschäftsreisen einzusetzenden Personenkraftwagen zu konzentrieren. Dies ist allerdings angebots- und vertragsabhängig, so dass hier noch keine quantifizierbaren Zielgrößen für das kommende Jahr festgelegt wurden. Als Maßnahme zur generellen Senkung der PKW-Nutzung unterstützen wir unsere Mitarbeiter bei der Nutzung von Bahn und ÖPNV mit Firmentickets.

Die Senkung der Heizenergieverbräuche ist für ein Filialunternehmen mit einigen Herausforderungen verbunden: So spielen etwa die genutzte Art der Heizenergie (Fernwärme, Gas etc.) und die jeweilige technische Gebäudeausstattung eine große Rolle. In unseren bundesweit verteilt liegenden Filialen und besonders in Mietobjekten können wir diese Faktoren nur bedingt beeinflussen.

Unsere Strategie zur Identifizierung von Verringerungspotenzialen sieht vor, die Verbräuche und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen in einer jährlichen betrieblichen Ökobilanz messbar und im Zeitablauf vergleichbar zu machen und auf dieser Basis zielgerichtete Entscheidungen zu treffen. Wir planen künftig eine Zeitreihe ausgehend vom Jahr 2017 aufzubauen, um hierdurch künftig Trendentwicklungen aufzeigen zu können. Mangels im Vorjahr gesetzter Zielvorgaben zu Kriterium 13 kann in diesem Jahr nicht über eine Zielerreichung bzw. die Begründung einer Zielverfehlung berichtet werden.

Konkrete Zielvorgaben in Bezug auf die einzelnen Emissionsquellen haben wir aus Wesentlichkeitserwägungen nicht gesetzt. Generelle Zielvorgabe ist eine Reduzierung der aus den einzelnen Verbräuchen abgeleiteten CO₂-Gesamtemissionen im Jahr 2019. Messbar machen wir dies über die Leistungsindikatoren GRI SRS 305-1 bis 305-3 und 305-5. Als Bezugsgröße für vergleichende Angaben beziehen wir die Angaben für den Berichtszeitraum auf das Basisjahr 2017 (Vorjahr). Für die Darstellung des verwendeten Regimes und der Art der Einbeziehung von Filialen der apoBank verweisen wir auf die Ausführungen zu Kriterium 12.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-305-1, GRI SRS-305-2, GRI SRS-305-3

Direkte THG-Emissionen (scope 1), Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (scope 2),
Sonstige indirekte THG-Emissionen (scope 3)

Treibhausgasemissionen	scope 1 tCO ₂ e		scope 2 t CO ₂ e		scope 3 tCO ₂ e		gesamt t CO ₂ e	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Strom*							77,3	83,4
- Naturenergie					77,3	83,4		
Heizenergie*							2.239,1	3.024,9
- Ölheizung	43,9	44,0			8,7	8,7		
Fernwärme Wärmekopplung			25,0	25,0	6,3	6,3		
- Fernwärme Erdgas			726,6	850,4	223,8	261,9		
- Fernwärme Steinkohle			59,0	59,3	12,6	12,6		
- Fernwärme Standardmix Deutschland			403,2	375,5	200,2	186,4		
- Gas	416,3	938,8			113,5	256,0		
- Notstromdiesel-							n.e.	n.e.
Geschäftsreisen							5.031,3	4.805,3
- Schienenfernverkehr					26,7	27,9		
- Schienennahverkehr					13,5	13,4		
- Straßenverkehr Dienstwagen	2.579,7	2.450,3			1.951,6	1.853,7		
- Straßenverkehr Mietwagen					66,2	70,1		
- Kurzstreckenflüge Economy					365,9	345,5		
- Kurzstreckenflüge Business					8,3	4,4		
- Langstreckenflüge Economy					18,8	39,0		
- Langstreckenflüge Business					0,6	0,7		
Papier							246,2	348,1
- chloorgebleicht					83,5	52,5		
- TCF/ECF					160,0	290,0 5,6		
- Recycling					2,8	11,3		
Wasser*					26,2	28,3	26,2	28,3
Abfall*							814,3	931,7
- Abfallverbrennung					814,3	931,7		
- gefährliche Abfälle					17,3	133,9	17,3	133,9
Gesamt	3.039,9	3.433,1	1.213,8	1.310,2	4.198,1	4.612,3	8.451,7	9.355,6
kg CO ₂ e/MA							3.283	3.276

*Die Datengrundlagen zur Hochrechnung auf 100% für die Verbräuche zu Energie, Wasser und Abfall aus den Filialen beinhalten einen Schätzanteil von ca. 46%.

Berechnung nach VfU (update 2018) auf Basis des GHG Protokoll Standards, gerundet.
Alle Daten aus 2017 wurden mit den aktuellen Umrechnungsfaktoren neu berechnet.
CO₂-Kennzahlen aus vorigen Veröffentlichungen sind daher nicht mehr vergleichbar.

CO₂-Äquivalente beziehen rechnerisch außer dem Kohlendioxid auch weitere klimawirksame Gase wie Methan und Lachgas mit ein.

Biogene Treibhausgasemissionen, wie sie z.B. aus der Verbrennung von biologischem Material entstehen, wurden wegen Geringfügigkeit nicht erhoben (Pelletheizung ein Standort mit neun Mitarbeitern).

Als Basisjahr haben wir das Jahr 2017 zugrunde gelegt.

*Leistungsindikator GRI SRS-305-5
Senkung der THG-Emissionen*

2018 konnte die apoBank durch die Nutzung von regenerativem Strom gegenüber dem üblichen Marktgemisch bei Standardstrom in scope 3 eine konkrete Einsparung von ca. 6.700 t CO₂-Äquivalenten erreichen. Der Stromverbrauch für unsere drei elektrisch angetriebenen Poolfahrzeuge, mit denen 20.210 km zurückgelegt wurden, ist darin enthalten.

Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten

	2017	2018
Senkung (in t CO ₂ -Äquivalenten)	6.215	6.700

Der Umfang weiterer Senkungen der THG-Emissionen als direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung kann von der apoBank nicht explizit ermittelt werden, da die Werte nicht um nicht beeinflussbare Faktoren bereinigt werden. Die apoBank ermittelt daher als Näherungsgröße die Verringerung /Erhöhung der gesamten CO₂e-Emissionen.

CO₂-Äquivalente beziehen rechnerisch außer dem Kohlendioxid auch weitere klimawirksame Gase wie Methan und Lachgas mit ein. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhten sich die CO₂e-Emissionen in allen scopes um 903,9 Tonnen. Da die Datenlage erstmals im Jahr 2017 valide ist, wurde es als Basisjahr herangezogen. Für eine Darstellung der verwendeten Standards, Methodiken und Annahmen sowie der Umrechnungsfaktoren siehe die Ausführungen hierzu in Kriterium 12.

Kriterien 14–20 zu Gesellschaft

Kriterien 14–16 zu Arbeitnehmerbelangen

Die apoBank verfolgt in Bezug auf die Nachhaltigkeitsstrategie ein integriertes Managementkonzept (siehe Ausführungen zu Kriterium 1). Seitens des Vorstands beschlossene Maßnahmen und vorgegebene Prozesse zu Arbeitnehmerbelangen sind Teilergebnisse der Gesamtbankstrategie. Die Gesamtbankstrategie der apoBank wird im Rahmen eines jährlichen Überprüfungsprozesses fortlaufend überarbeitet und weiterentwickelt. Die apoBank beabsichtigt, das Thema Nachhaltigkeitsmanagement weiter in die Gesamtbankstrategie zu integrieren.

Mit der Entscheidung des Vorstands zur Umsetzung der Anforderungen der nichtfinanziellen Berichterstattung anhand des Rahmenwerkes des Deutschen Nachhaltigkeitskodex wurden bereits im Vorjahr konkrete Maßnahmen umgesetzt. Über die den einzelnen DNK-Kriterien zugeordneten Leistungsindikatoren der GRI in der Form der SRS werden die gemachten Angaben vergleichbar. Sie bilden die Grundlage für zukünftige quantifizierbare Zielgrößen und die für die Zielerfüllung erforderlichen konkreten Maßnahmen (vgl. Ausführungen zu Kriterium 3). Zur Identifizierung der für die apoBank wesentlichen Risiken führt die Bank Risikoanalysen durch. Als wesentliches Risiko wurde unter anderem das Geschäftsrisiko identifiziert, welches auch eine potenzielle Unterversorgung mit qualifizierten Arbeitskräften und eine hieraus resultierende Beeinträchtigung der Geschäftstätigkeit beinhaltet. Wie die apoBank diesem Risiko entgegenwirkt, ist innerhalb der Kriterien 14 bis 16 dargestellt.

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 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 Arbeitnehmer auf Informationen, Konsultationen und sozialen Dialog, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit um. Generelle Zielsetzung der apoBank ist es, Gesetzesverstöße gegen diese Regelungen zu vermeiden.

Prozessual stellt die apoBank die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben u. a. auch auf diesen Gebieten über die zentralen Compliance-Stellen in der Bank sicher. Die Interessenvertretung der Beschäftigten gemäß Betriebsverfassungsgesetz erfolgt durch die Betriebsräte. Leitende Angestellte werden durch den Ausschuss der Leitenden vertreten.

Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus hat der Vorstand der apoBank im Rahmen des jährlichen Strategieüberprüfungsprozesses der Bank das strategische Ziel der apoBank vorgegeben, „führend in Mitarbeiteridentifikation und -qualifikation“ zu sein. Der Strategieüberprüfungsprozess ist als jährliche Kontrollschleife aufgesetzt und dient generell der Überprüfung, der vom Vorstand initiierten strategischen Maßnahmen und somit der Steuerung der apoBank. Über ihn wird festgestellt, ob die Strategie der apoBank angepasst werden muss und welche Schlussfolgerungen hieraus gezogen werden.

Als Ergebnis dieses Prozesses und um Stärken und Schwächen bei Mitarbeiterbelangen zu erkennen, führt die apoBank seit 2013 jährlich eine Mitarbeiterbefragung durch. Sie richtet sich an alle Mitarbeiter im Unternehmen und wird online durchgeführt.

Um die Mitarbeiteridentifikation zu erheben, werden Fragen zum Organizational Commitment Index (OCI) gestellt. Gemäß Geschäfts- und Risikostrategie 2018 bis 2023 liegt das Zielniveau für den OCI 2023 bei einem Index-Wert über 75. Bedingt durch diverse Restrukturierungsmaßnahmen ist der OCI in 2018 um drei Index-Punkte auf 73 gesunken. Als Gegensteuerungsmaßnahme erhalten Führungskräfte innerhalb strategischer Projekte besondere Unterstützung im Rahmen des Changemanagements. Sie erhalten beispielsweise bedarfsweise externe Unterstützung bei der Umsetzung von Veränderungen in ihren Teams.

Die strategische Zielgröße Mitarbeiter-Index, die Zufriedenheit mit der nächsthöheren Führungskraft, soll bis 2023 das langfristige Zielniveau von einem Index-Wert ≥ 80 erreichen. Der Mitarbeiter-Index ist gegenüber 2017 um zwei Index-Punkte gestiegen und lag 2018 mit 80 auf dem geplanten Zielpfad. Die Ergebnisse der jährlichen Mitarbeiterbefragung werden über die Führungskaskade in der Bank kommuniziert und in den Teams - bedarfsweise mit externer Unterstützung - bearbeitet.

Zum Themenblock Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz existiert ein zertifiziertes Arbeitssicherheitsmanagement, die Prozesse sind lückenlos dokumentiert. Strategie und Maßnahmen sowie relevante Kennzahlen sind im Intranet veröffentlicht.

Ein fester 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. Diese Daten werden regelmäßig erhoben und bewertet, um eventuelle Konzeptänderungen daraus ableiten zu können.

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. Für ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement hat die apoBank 2018 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. Verschiedene Seminare, Workshops und Online-Programme zu gesunder Führung und zum Stressmanagement wenden sich an Auszubildende, Mitarbeiter und Führungskräfte. Informationen zu gesundheitlichen Themen erhalten die Mitarbeiter 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 Stressbewältigung und Entspannung. Die Nutzung des Gutscheins lag 2018 bei 36 %.

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.

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.

Zur Beteiligung der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement siehe die Ausführungen zu Kriterium 9 dieses Berichtes.

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 nicht.

15. Chancengerechtigkeit

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

Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Die apoBank hat im Sommer 2015 als Maßnahme zur Steigerung der Vielfalt die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und verpflichtet sich 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. Dahinter steht die Überzeugung, dass Unternehmen auf Dauer nur dann wirtschaftlich erfolgreich sind, wenn sie die vorhandene Vielfalt erfolgreich für sich zu nutzen wissen.

Gemäß den Vorgaben der Europäischen Bankenaufsicht (EBA) hat der Vorstand als weitere Maßnahme eine Diversitätsrichtlinie für Mitarbeiter verabschiedet, um die Vielfalt auf der Mitarbeiterebene zu stärken und eine Diversität des Pools an Nachfolgekandidaten für Vorstandspositionen zu fördern. Die EBA bewertet insbesondere die Diversität mit Blick auf Alter, Ausbildung bzw. fachlichen Hintergrund, geografische Herkunft und Geschlecht. Die Diversitätsrichtlinie beinhaltet Aspekte der Karriereplanung und Maßnahmen, um die Gleichbehandlung sowie gleiche Chancen für Mitarbeiter unterschiedlichen Geschlechts sicherzustellen. Sie ist im Internet veröffentlicht (https://karriere.apobank.de/service/suchergebnisse.html?q=diversit%C3%A4tsrichtlinie&_charset=UTF-8).

Die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen hat die apoBank als Strategieziel definiert und in der Geschäfts- und Risikostrategie 2018 bis 2023 festgeschrieben. Der Vorstand hat für den Frauenanteil in den beiden oberen Führungsebenen unterhalb des Vorstands zeitlich gestaffelte Zielgrößen festgelegt und ein unterstützendes Projekt initiiert.

	Frauenquote 1. Führungsebene	Frauenquote 2. Führungsebene
bis 30.06.2022	20 %	25 %
bis 30.06.2027	25 %	30 %

Bis zum 30. Juni 2017 hatte sich die apoBank die Zielgröße von 15 % Frauenanteil auf der ersten Führungsebene und 20 % auf der zweiten Führungsebene gesetzt. Mit gemessenen Quoten von 15 % (erste Führungsebene) und 20 % (zweite Führungsebene) wurde dieses Teilziel zum 31. Dezember 2018 verspätet erreicht.

Der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat der apoBank beträgt 15 %; dies entspricht auch der Zielgröße für das Jahr 2018 und die Folgejahre.

In der Zusammensetzung des Vorstands ergaben sich keine personellen Veränderungen. Somit setzt sich das Team weiterhin aus fünf männlichen Mitgliedern zusammen. Bei der Festsetzung der Zielquote wurde der Status quo beibehalten.

Um die beschlossenen Quoten künftig fristgerecht zu erreichen, hat die apoBank verschiedene Maßnahmen angestoßen. So wurde im Jahr 2016 der CareerPool ins Leben gerufen, in dem Auszubildende nach erfolgter Abschlussprüfung weiterqualifiziert werden. Seit Start des CareerPools wurden insgesamt 22 Azubis aufgenommen, davon 73 % weibliche. Bisher haben acht Azubis den CareerPool erfolgreich beendet und wurden übernommen, davon sieben weibliche. Eine weitere Maßnahme ist das Führungskräftenachwuchs-Programm apoDrive. Von 57 Teilnehmern aus vier Jahrgängen haben 26 mittlerweile eine erste Führungsaufgabe oder Projektleitung übernommen. Die Bestehensquote liegt bei rund einem Drittel der Teilnehmer, bei den weiblichen Teilnehmern mit 42 % jedoch über dem Durchschnitt. Im Jahr 2018 haben 57 % der weiblichen Teilnehmer das Programm erfolgreich abgeschlossen, bei den männlichen Teilnehmern waren es 37 %.

In Workshops zur persönlichen Standortbestimmung und Karriereplanung werden Frauen ermuntert, sich auf Fach- und Führungspositionen zu bewerben. Um die Bemühungen zu intensivieren, geeignete Kandidatinnen für Führungspositionen zu finden, zu qualifizieren und einzusetzen, hat der Vorstand ein verbindliches Personalentwicklungsprogramm für Frauen in Führungspositionen beschlossen. Erste Maßnahmen starteten 2018. Die Unternehmensführung wird regelmäßig über die Entwicklungen im Programm informiert.

2015 gründete sich das Frauennetzwerk apoWomenNetwork. 2018 sind 195 Mitarbeiterinnen der apoBank und ihrer Tochtergesellschaften Mitglieder des Netzwerks. 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.

Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Mitbestimmung

Für eine Darstellung der Prozesse, Maßnahmen und Ziele zu den Themenbereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Mitbestimmung siehe die Ausführungen zu Kriterium 14.

Angemessene Bezahlung der Mitarbeiter

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 Mitarbeiter richtet sich insbesondere nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags und des Vergütungstarifvertrags. Die Mitarbeiter 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. 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 Mitarbeiters richtet sich nach den mit der Arbeitnehmervertretung kollektivvertraglich vereinbarten Regelungen. Die variable Vergütung berücksichtigt unter anderem die Funktion des Mitarbeiters und seine individuelle Leistung. 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 Mitarbeiter einen rechtlich gesicherten Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz zur Überprüfung der Angemessenheit ihrer Bezahlung haben, müssen aus Sicht der apoBank keine weiteren Ziele und Maßnahmen zur Sicherstellung einer angemessenen Bezahlung der Mitarbeiter formuliert werden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel der apoBank ist es, den Mitarbeitern eine familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik anzubieten, die darauf abzielt, kontinuierlich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. Als Maßnahme zur Umsetzung dieser qualitativen Zielvorgabe stehen neben einem Familienservice, der bundesweit Unterstützung und Beratung bei Kinderbetreuung und Angehörigenpflege bietet, am Standort Düsseldorf betriebsnah U3-Krippenplätze für Mitarbeiter zur Verfügung.

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.

Seit 2008 nimmt die apoBank am audit berufundfamilie teil und setzt eine familienfreundliche und lebensphasenorientierte Personalarbeit um. Das Zertifikat wurde bis 2020 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.

Aufgrund der dargestellten Maßnahmen der apoBank sowie der erhaltenen Zertifizierung wurde die formulierte qualitative Zielvorstellung bereits erreicht. Die Bank plant ab dem Jahr 2021 die Rezertifizierung.

Die Integration von Menschen mit Behinderungen ist aus Sicht der apoBank bereits ausreichend über die nationale Sozialgesetzgebung geregelt. 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; über diese gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Ziele wurden 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.

Um dem grundsätzlich bestehenden wesentlichen Risiko eines Fachkräftemangels in der apoBank entgegenzuwirken und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden hat sich die apoBank folgende Ziele gesetzt und mit konkreten Maßnahmen unterlegt:

Ein im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses der apoBank festgelegtes qualitatives strategisches Ziel der apoBank ist eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber zur Gewährleistung der Vielfalt und dauerhaften Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeiter. Die apoBank beabsichtigt, hierüber dem demografischen Wandel in der Bundesrepublik Deutschland entgegenzuwirken und über die Attraktivität auch künftig ausreichend Mitarbeiter für eine Anstellung bei der apoBank zu gewinnen. Um dieses Ziel zu erreichen, 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 2018 erreicht, da sie 2018 erneut vom Top Employers Institute zertifiziert und für außerordentliche Mitarbeiterorientierung ausgezeichnet wurde. Für 2019 strebt die Bank diese Auszeichnung erneut an.

Darüber hinaus entwickelt die apoBank heute bereits 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.

Mit apoDrive bieten wir seit 2014 ein Entwicklungsprogramm für zukünftige Nachwuchsführungskräfte an. Aus den ersten drei Jahrgängen haben zehn von 46 erfolgreichen Kandidaten eine Führungsaufgabe übernommen. Von 57 Kandidaten haben zwischenzeitlich 19 eine Führungsaufgabe übernommen.

Eine weitere Zielsetzung der Bank ist die Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer, um bei den Mitarbeitern eine gute Fachkenntnis über den Gesundheitsmarkt sicherzustellen. Es ist ein entscheidendes Merkmal unseres Geschäftsmodells. Als Maßnahme zur Umsetzung dieser qualitativen Zielvorgabe fördert die apoBank 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. Grundsätzlich können auch Weiterbildungsformate zum Thema der zunehmenden Digitalisierung in Anspruch genommen werden. Sie dienen dazu, Mitarbeiter im Umgang mit digitalen Medien weiter zu qualifizieren. Künftig beabsichtigt die apoBank, eine durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter (vgl. GRI SRS 404-1) oberhalb des Zielwertes von 1,5 Tagen im Jahr zu erreichen.

Würde die apoBank diesen Maßstab auf dieses Jahr anwenden, dann wäre das Ziel im Jahr 2018 erreicht worden. Die Herausforderung wird künftig darin bestehen, diesen Zielwert vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftemangels aufrechtzuerhalten.

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

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.

In Bezug auf die geforderten Angaben zum Gesundheitsmanagement verweisen wir auf die Ausführungen zu Kriterium 14.

Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Qualifizierung der Mitarbeiter haben, bestehen aus Sicht der apoBank nicht.

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 Mitarbeiter aktiv in die Maßnahmenentwicklung einbezogen. Hierzu dienen das interne Ideenmanagement, die Mitarbeiterbefragung, einzelne Maßnahmebewertungen sowie zukünftig jährliche Gesundheitszirkel in den Marktgebieten und der Zentrale.

Eine regelmäßige Kommunikation stellt für alle Mitarbeiter 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 Mitarbeitern eine Schlüsselfunktion in der Kommunikation der Gesundheitsmaßnahmen ein. Diese erhalten über das Führungskräfteportal regelmäßige Informationen zu den Maßnahmen des BGM. Bisher dient der ASA+ als Ausschuss für Arbeitssicherheits- und Gesundheitsthemen. Der ASA+ tagt vierteljährlich und umfasst Verantwortliche für den Arbeitsschutz und das BGM, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt sowie Vertreter des Betriebsrats. Zukünftig wird zusätzlich jährlich ein Steuerkreis mit Vorstandsbeteiligung tagen, der als oberstes Gremium über die strategische Weiterentwicklung des BGM berät und über entsprechende Entscheidungsbefugnis verfügt. Eine Mitarbeiterbeteiligung ist in den Ausschüssen nicht vorgesehen, da diese vorab zur Ideengenerierung im Rahmen der Gesundheitszirkel einbezogen werden. Der Gesundheitszirkel und der Steuerkreis sind vom Vorstand beschlossen. Die Einführung ist im zweiten/dritten Quartal 2019 geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9

Arbeitsbedingte Verletzungen

Mitarbeiter, die keine Angestellten sind und nicht von der apoBank kontrolliert werden, liegen nicht vor. Im Berichtszeitraum kam es weder zu arbeitsbedingten Todesfällen noch zu arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen. Als Dienstleister mit Reisetätigkeit und überwiegender Bürotätigkeit der Mitarbeiter ist die wesentliche Art arbeitsbedingter Verletzungen durch Wegeunfälle begründet, die im Wesentlichen zu Prellungen, Schürf-, Schnitt- und Stichwunden, Frakturen und Blutergüssen geführt haben. Im Jahr 2018 gab es 31 Arbeitsunfälle, davon gab es in 25 Fällen (80,6%) Verletzungen. Im Berichtsjahr arbeiteten die Angestellten insgesamt 4.908.119,49 Stunden.

*Leistungsindikator GRI SRS-403-10
Arbeitsbedingte Erkrankungen*

Mitarbeiter, die keine Angestellten sind und nicht von der apoBank kontrolliert werden, liegen nicht vor. Auswertbare Daten zum Vorliegen arbeitsbedingter Erkrankungen von Mitarbeitern werden von der apoBank nicht erhoben. Über eine eingerichtete Gesundheitshotline für Mitarbeiter erhält die Bank allerdings Informationen über die Ursachen für arbeitsbedingte Erkrankungen. Danach sind Ursachen für wesentliche Arten arbeitsbedingter Erkrankungen zum einen ein stressbedingter Burnout sowie erhöhte Belastungen am Arbeitsplatz oder in der Familie. Die apoBank plant ab 2020, entsprechende Daten – sofern verfügbar – zu erheben.

*Leistungsindikator GRI SRS-404-1
Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten*

2018 betrug die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung für Angestellte der apoBank 26,61.

Davon entfielen (Geschlecht):
21,86 Stunden auf Frauen,
29,23 Stunden auf Männer.

Davon entfielen (Führungskräfte/Mitarbeiter):
28,30 Stunden auf Führungskräfte,
25,28 Stunden auf Mitarbeiter.

Die aktuelle Mitarbeiterzahl beträgt 2.523 (Ultimo 2018).

*Leistungsindikator GRI SRS-405-1
Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten*

Aufsichtsrat:

Der Frauenanteil in Bezug auf alle Aufsichtsratsmitglieder beträgt 3/20 $\hat{=}$ 15 %. Das Durchschnittsalter der Aufsichtsratsmitglieder beträgt 57,8 Jahre. Nach Altersgruppen ergibt sich folgende Verteilung:

bis 29 Jahre	30 bis 50 Jahre	über 50 Jahre
0 %	4/20 $\hat{=}$ 20 %	16/20 $\hat{=}$ 80 %

Mitarbeiter:

Der Frauenanteil in Bezug auf alle Mitarbeiter beträgt 49,1 %. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen beträgt 19,5 %.

Das Durchschnittsalter beträgt 43,5 Jahre. Nach Altersgruppen ergibt sich folgende Verteilung:

bis 29 Jahre	30 bis 49 Jahre	ab 50 Jahre
8,8 %	60,3 %	30,9 %

Die 50-Jährigen sind im letzten Altersband enthalten.

Wir streben an, im nächsten Jahr die Altersbänder wie folgt zu erheben:
bis 29 Jahre, 30 bis 50 Jahre und über 50 Jahre.

Ein Prozentsatz für andere Diversitätsindikatoren wird nicht erhoben.

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 2018 wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

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 Managementkonzept (siehe Ausführungen zu Kriterium 1). Seitens des Vorstands beschlossene Maßnahmen und vorgegebene Prozesse zu Menschenrechten sind Teilergebnisse der Gesamtbankstrategie. Die Gesamtbankstrategie der apoBank wird im Rahmen eines jährlichen Überprüfungsprozesses fortlaufend überarbeitet und weiterentwickelt.

Die apoBank beabsichtigt, das Thema Nachhaltigkeitsmanagement weiter in die Gesamtbankstrategie zu integrieren. Mit der Entscheidung des Vorstands zur Umsetzung der Anforderungen der nichtfinanziellen Berichterstattung anhand des Rahmenwerkes des Deutschen Nachhaltigkeitskodex wurden bereits im Vorjahr konkrete Maßnahmen umgesetzt. Über die den einzelnen DNK-Kriterien zugeordneten Leistungsindikatoren der GRI in der Form der SRS werden die gemachten Angaben vergleichbar. Sie bilden die Grundlage für zukünftige quantifizierbare Zielgrößen und die für die Zielerfüllung erforderlichen konkreten Maßnahmen (vgl. Ausführungen zu Kriterium 3).

Zur Identifizierung der für die apoBank wesentlichen Risiken führt die Bank Risikoanalysen durch. Als wesentliches Risiko wurde unter anderem das Reputationsrisiko identifiziert, welches auch potentielle Reputationsrisiken im Zusammenhang mit der Finanzierung von Unternehmen, Beteiligungen oder Privatpersonen, welche Menschenrechtsverstöße begehen könnten, abdeckt.

Um dem eingangs dargestellten Risiko entgegenzuwirken, hat die apoBank den Anspruch, jeden Kooperationspartner, mit dem eine Zusammenarbeit besteht, 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 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.

Als konkrete Maßnahme zur Vermeidung einer Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen durch Kapitalanlagen in Wertpapieren und Fonds setzt die apoBank seit 2018 verstärkt Zusatzvereinbarungen ein, mit denen sich die Drittpartner zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichten. Es konnten in 2018 bereits sieben Vereinbarungen geschlossen werden. Mit diesen Vereinbarungen sind rund 20 % des Depotvolumens im Geschäftsfeld Privatkunden abgedeckt.

Die Bank ist bestrebt, die Zahl der Zusatzvereinbarungen, die Drittpartner auf die Einhaltung der Menschenrechte verpflichten, kontinuierlich weiter zu erhöhen. Für das Jahr 2019 nimmt sich die apoBank vor, fünf weitere Vereinbarungen abzuschließen. Es sind der apoBank bei keinem Drittpartner im Wertpapierbereich Menschenrechtsverletzungen bekannt.

Bei Bekanntwerden entsprechender Verletzungen prüft die apoBank die weitere Zusammenarbeit und schließt gegebenenfalls den Partner aus der Liste der sogenannten Strategischen Partner aus. Da bestimmte Segmente des Wertpapiergeschäftes nur mit Produkten der Strategischen Partner bestückt werden, wird dadurch der Zugang zu diesem Absatzsegment entzogen.

Durch die Berücksichtigung des Themas Menschenrechte ist nicht davon auszugehen, dass für die Bank zusätzliche Risiken entstehen.

Da erstmals quantifizierbare Ziele für das Thema Menschenrechte definiert werden, lässt sich für das Jahr 2018 noch keine Zielerreichung dokumentieren. Die im Vorjahr gesetzte Zielvorgabe einer Erarbeitung einer quantifizierbaren Zielvorgabe im Jahr 2018 für das Jahr 2019 konnte die apoBank umsetzen. Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit wird zukünftig auch an der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsaspektes "Einhaltung der Menschenrechte" arbeiten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-412-3

Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln oder eine enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

Da die apoBank kreditseitig aufgrund der Geschäftsstrategie im Schwerpunkt Heilberufler in Deutschland finanziert, ist 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 2018 die ersten sieben Verträge um entsprechende Klauseln ergänzt, mit denen sich die Gesellschaften verpflichten, die Menschenrechte einzuhalten. Durch diese Vereinbarungen konnte bereits rund 20 % des Depotvolumens im Geschäftsfeld Privatkunden abgedeckt werden. Aktuell verfügt die apoBank in Summe über 94 aktive Vertriebsvereinbarungen. Es wurden somit bereits knapp 9 % der Vertriebsvereinbarungen angepasst bzw. ergänzt.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1

Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Die getroffenen Vereinbarungen gelten für 100 % der Standorte der apoBank (85 Standorte gemäß Finanzbericht). 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-414-1

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden

Unter neuen Lieferanten versteht die apoBank neue Partner im Wertpapiergeschäft. In 2018 wurden zwei neue Vertriebspartnerschaften geschlossen. 100 % dieser Vereinbarungen enthalten eine Vereinbarung zur Einhaltung der Menschenrechte. Eine aktive Überprüfung, ob die getroffene Zusage des Lieferanten eingehalten wird, findet aktuell nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Ein Kontrollmechanismus, der die Einhaltung getroffener Vereinbarungen zur Vermeidung von Menschenrechtsverstößen sicherstellt, ist bisher nicht implementiert.

Bisher konnte die apoBank für sieben Partner feststellen, dass diese sich der Einhaltung der Menschenrechte verpflichten.

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 den Lieferanten wird die apoBank noch entwickeln.

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.

Eine spezifische Strategie, die das Thema Sozialbelange adressiert, wurde seitens der apoBank nicht ausgearbeitet. Die apoBank verfolgt in Bezug auf die Nachhaltigkeitsstrategie ein integriertes Managementkonzept (siehe Ausführungen zu Kriterium 1). Seitens des Vorstands beschlossene Maßnahmen und vorgegebene Prozesse zu Sozialbelangen sind Teilergebnisse der Gesamtbankstrategie. Die Gesamtbankstrategie der apoBank wird im Rahmen eines jährlichen Überprüfungsprozesses fortlaufend überarbeitet und weiterentwickelt. Die apoBank beabsichtigt das Thema Nachhaltigkeitsmanagement weiter in die Gesamtbankstrategie zu integrieren. Mit der Entscheidung des Vorstands zur Umsetzung der Anforderungen der nichtfinanziellen Berichterstattung anhand des Rahmenwerkes des Deutschen Nachhaltigkeitskodex wurden bereits im Vorjahr konkrete Maßnahmen umgesetzt.

Über die den einzelnen DNK-Kriterien zugeordneten Leistungsindikatoren der GRI in der Form der SRS werden die gemachten Angaben vergleichbar. Sie bilden die Grundlage für zukünftige quantifizierbare Zielgrößen und die für die Zielerfüllung erforderlichen konkreten Maßnahmen (vgl. Ausführungen zu Kriterium 3).

Zur Identifizierung der für die apoBank wesentlichen Risiken führt die Bank Risikoanalysen durch. 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 keinerlei wesentliche Risiken für die Sozialbelange (siehe auch Ausführungen unter den „Allgemeinen Informationen“).

Erklärtes jährliches Ziel der apoBank ist es, mit Hilfe von konkreten Maßnahmen seitens der Bank, seitens ihrer Stiftung sowie über das Engagement der Mitarbeiter das Gemeinwesen zu fördern. Die nachfolgend gemachten Ausführungen zeigen, wie dieses Ziel im Jahr 2018 erreicht wurde.

Das Konzept der Corporate Responsibility (CR) der apoBank fußt auf zwei Säulen: auf der ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung im Rahmen unternehmerischer Tätigkeit und auf dem gesellschaftlichen Engagement als Corporate Citizen. Auch 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 Mitarbeiter.

Neben dem praktischen Mehrwert ihres sozialen Engagements verbindet die Bank damit auch das Ziel, ihre Wahrnehmung als verantwortungsbewusster Corporate Citizen bei ihren Kunden zu stärken und Heilberufe auch außerhalb des Finanzwesens zu unterstützen. Die Ergebnisse des Marken- und Werbetrackings 2018 haben gezeigt, dass dies im Fall der apoBank-Stiftung in hohem Maße gelungen ist: Etwa ein Drittel der angestellten und selbständigen Kunden kennt die Stiftung der apoBank. Aus Sicht fast aller Stiftungskenner passt sie zum apoBank-Engagement, unterstützt Heilberufler auch außerhalb des Finanzwesens und zeigt, dass die apoBank die Welt der Heilberufler versteht.

Entsprechende Werte werden einmal jährlich erhoben, eventueller Anpassungsbedarf an das Stiftungskonzept wird hierüber sichtbar.

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 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 eingehenden Anträge und empfiehlt Projekte anhand bestimmter Kriterien zur Förderung.

62 Projektanträge haben die apoBank-Stiftung im Jahr 2018 erreicht, 33 davon 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 2018 gehörten z. B. (sozial-)medizinische Aktivitäten im Inland - etwa zugunsten von organtransplantierten Kindern, lokalen Nachsorgeprojekten oder dem Gesundheitsprogramm im Rahmen der nationalen Sommerspiele Special Olympics in Kiel. Ebenfalls unterstützte die Stiftung unter anderem (zahn-)medizinische Hilfsprojekte im Ausland, z. B. in Asien, Afrika und Südamerika mit Zuwendungen.

Die Stiftung engagierte sich außerdem mit ihrem Förderprogramm "gemeinsam wachsen" in der Nachwuchsförderung für das deutsche Gesundheitswesen, zum Beispiel in Form von Stipendien, der Förderung des jährlichen Teddybärkrankenhaukongresses oder mit der Unterstützung des Akademischen Integrationsprojekts der Universität Rostock. Daneben gewährte die apoBank-Stiftung angehenden Heilberuflern finanzielle Unterstützung für ihre sozialmedizinischen Auslandseinsätze, wie z. B. den Studenten des zahnmedizinischen Myanmar-Projekts der Universität Witten-Herdecke.

Die Satzung der Stiftung gibt deren Konzeption, Struktur und Ziele vor. Eine interne Arbeitsrichtlinie dokumentiert die zugrunde liegenden Prozesse inklusive der Einbindung der Unternehmensführung über die Mitgliedschaft im Stiftungsvorstand.

Engagement der apoBank

Unabhängig vom Engagement ihrer Stiftung ist für die in Düsseldorf ansässige apoBank die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung auch jenseits ihres Kerngeschäfts selbstverständlich. Sie spendet daher in der Region ihrer Filialstandorte an gemeinnützige Organisationen und Projekte aus verschiedenen Bereichen.

An ihrem Zentralstandort engagiert sich die apoBank etwa 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 den Aufbau einer für Obdachlose und andere nicht versicherte EU-Bürger kostenlosen medizinischen Sprechstunde. Gleichzeitig leistet sie mit der Förderung einer mobilen Tierarztpraxis des Projektes „Underdog“ einen Beitrag zur medizinischen Grundversorgung der Tiere obdachloser Menschen in Düsseldorf.

Darüber hinaus engagiert sich die Bank an ihrem Hauptstandort im kulturellen Bereich - so erhalten die Deutsche Oper am Rhein und die Kunstakademie (Übernahme eines Jahresstipendiums) direkte Zuwendungen. Um den geförderten Stipendiaten der Kunstakademie eine Vernetzung zu ermöglichen, hat die Bank ein Alumninetzwerk ins Leben gerufen.

Die Unternehmensführung wird im Rahmen einer jährlichen Stiftungsvorstandssitzung über die wichtigsten CR-Aktivitäten der Bank am Standort Düsseldorf informiert, Anregungen werden aufgegriffen. Eine Arbeitsrichtlinie regelt die internen Prozesse zum Spendenwesen der Bank. Die apoBank hat in den vergangenen Geschäftsjahren die apoBank-Stiftung mit einem Stiftungskapital von 13 Mio. EUR ausgestattet. Zuletzt erfolgte im Jahr 2017 eine Zustiftung von 3 Mio. Euro. Im Jahr 2018 erfolgten keine Zustiftungen in das Stiftungsvermögen. Die apoBank wendete 2018 für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen 288.000 Euro auf.

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. Zum Weihnachtsfest 2018 hat das Haus zudem eine "Spenden statt schenken"-Aktion für Kunden zugunsten der sozialen Mitarbeiterprojekte durchgeführt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-201-1

Unmittelbarer erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Maßgebliche Datengrundlage zur Ermittlung getätigter 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 (2018: 632 Mio. Euro) und der Provisionsüberschuss (2018: 165 Mio. Euro). Unter Berücksichtigung des Verwaltungsaufwands (2018: 598 Mio. Euro), der Risikovorsorge aus dem operativen Geschäft sowie Reservebildungen (verteilter wirtschaftlicher Wert) verbleibt im Geschäftsjahr 2018 ein Betriebsergebnis vor Steuern in Höhe von 113 Mio. Euro. Nach Steuern (2018: 50 Mio. Euro) ergibt sich ein Jahresüberschuss von 63 Mio. Euro für das Geschäftsjahr 2018 (zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert).

Die apoBank tritt ausschließlich in Deutschland auf. Die wesentliche Einnahmequelle ist das Kreditgeschäft. Kundenkredite machen mehr als ein Dreiviertel der Bilanzsumme (45,4 Mrd. Euro) aus. Das bilanzielle Eigenkapital beträgt 1,8 Mrd. Euro, das aufsichtsrechtliche Gesamtkapital beläuft sich auf 2,5 Mrd. 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.

Gesetzgebungsvorhaben, 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.

In folgenden Bereichen war die Bank indirekt von der nationalen und europaweiten Gesetzgebung betroffen, da diese die Geschäftsmodelle der Kunden der apoBank betreffen: z. B. das GKV-Versichertenentlastungsgesetz, das Terminservice- und Versorgungsgesetz, das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz, die Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung, das Gesetz für mehr Sicherheit in der Arzneimittelversorgung und die Notfallreform. Wir haben dabei keinen politischen Einfluss ausgeübt und keine Eingaben gemacht.

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

- BVR Bundesverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken
- Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V.
- VÖB Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands
- 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.

Über diese Mitgliedschaften übt die apoBank indirekt politischen Einfluss aus, ohne sich dabei parteipolitisch zu positionieren, 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 2018 insgesamt 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 2018 weder finanzielle noch sachbezogene direkte Parteispenden geleistet.

Bezüglich indirekter Spenden ist eine Abfrage der apoBank bei den Verbänden und Körperschaften, in denen sie Mitglied ist, vom Prozessablauf her aktuell nicht möglich. Zudem besteht rechtlich für uns kein Anspruch auf Auskunft. Daher haben wir keine konkret auf einzelne Gesetzgebungsvorhaben bezogene 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 Verhinderung strafbarer Handlungen ist selbstverständlicher Bestandteil der ordnungsgemäßen Geschäftsorganisation der apoBank. Sie ist ebenso wie die Geldwäscheprävention und die Verhinderung der Finanzierung des Terrorismus zwingender Bestandteil des angemessenen internen Risikomanagements der Bank.

Die apoBank hat zur Vermeidung strafbarer Handlungen zu ihren Lasten sowie zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung interne Grundsätze formuliert sowie kunden-, produkt- und geschäftsbezogene Sicherungssysteme eingerichtet. Deren Ausgangspunkt ist eine anlassbezogene, mindestens jedoch jährlich aktualisierte Risikoanalyse.

Ziel ist es, die entsprechenden institutsspezifischen Risiken zu identifizieren, zu erfassen und zu bewerten sowie – soweit erforderlich – auf weitere zweckmäßige risikostrategische Maßnahmen (insbesondere zur Vermeidung, Transferierung oder Reduzierung von Risiken) hinwirken zu können. Die apoBank hat ihr vorgenanntes Ziel im Geschäftsjahr 2018 erreicht.

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. Betrug, Unterschlagung, Bestechung und Vorteilsgewährung. 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.

Trotz aller Vorkehrungen und Sicherungsmaßnahmen kann die apoBank nicht mit vollständiger Sicherheit ausschließen, im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehungen bzw. betreffend die von ihr angebotenen Produkte und Dienstleistungen selbst Opfer von strafbaren Handlungen, wie z. B. Kreditbetrug, zu werden. Sofern es zu strafbaren Handlungen kommt, werden diese zum einen in der Regel zum Anlass genommen, zu prüfen, ob das interne Kontrollsystem modifiziert werden sollte, und zum anderen im Regelfall auch zur Anzeige gebracht.

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, die 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 Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen 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.

Die Missachtung der schriftlich fixierten Ordnung wird in keinem Fall akzeptiert. Von den Führungskräften wird erwartet, auf erkannte Verstöße stets und angemessen sowie konsistent zu reagieren. Das Spektrum möglicher Reaktionen reicht hierbei bis zur Strafanzeige.

Das Informationssicherheitsmanagement und die 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 gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen eingeleitet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-205-1

Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft werden

Es werden regelmäßig alle 85 Geschäftsstandorte wie oben beschrieben geprüft. Es wurden für den Berichtszeitraum keine erheblichen Risiken ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Es gab weder bestätigte Korruptionsfälle bzw. bestätigte andere Vorfälle noch im Berichtszeitraum eingeleitete öffentliche Klagen im Zusammenhang mit Korruption.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

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