

Bericht

über die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2019

bei der

**Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG
Düsseldorf**

vom 27. März 2020



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

An die Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG, Düsseldorf

Wir haben auftragsgemäß die Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG, Düsseldorf, (im Folgenden: Genossenschaft) für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2019 (im Folgenden „Bericht“) einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Genossenschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben. Die Genossenschaft hat als Berichtskriterien die deutschen handelsrechtlichen Anforderungen (§ 340a Abs. 1a HGB i. V. m. § 289b Abs. 2 bis 4 und §§ 289c bis 289e HGB) (im Folgenden „handelsrechtlichen Anforderungen“) zu beachten und verwendet hierzu als Rahmenwerk die für den Berichtszeitraum gültige Fassung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (im Folgenden: „DNK“) mit dem im Rahmen des DNK vorgesehenen Leistungsindikatorenset „GRI SRS“ (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standard).

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

Erklärungen des Prüfungsverbandes in Bezug auf Unabhängigkeit und Qualität

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

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



Verantwortung des Prüfungsverbandes

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt.

Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir bei kritischer Würdigung mit einer begrenzten Sicherheit aussagen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass Angaben im Bericht der Genossenschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der relevanten Berichtskriterien.

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

- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der relevanten Berichtskriterien
- Risikoeinschätzung der Angaben im Bericht der Genossenschaft zur Nachhaltigkeitsleistung in der Berichtsperiode
- analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Erlangung von weiteren Nachweisen für ausgewählte Angaben im Bericht durch Einsichtnahme in interne Dokumente, Berichte von externen Dienstleistern um zu bestimmen, ob die ausgewählten Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeitsleistung durch ausreichende Nachweise hinterlegt sind
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahresabschluss und Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der ausgewählten Leistungsindikatoren, einschließlich der begleitenden Erläuterungen, die in unseren Auftragsgegenstand fallen.



Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der Genossenschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Genossenschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Genossenschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Genossenschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Begrenzung der Haftung

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

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

Düsseldorf, den 27. März 2020

Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.

Dieter Schulz
Wirtschaftsprüfer

Arndt Schumacher
Wirtschaftsprüfer

Nichtfinanzielle Erklärung 2019 (Nachhaltigkeitsbericht):

Weil uns mehr verbindet.



Berichtsjahr	2019
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 Kontakt Kontaktdaten	ja Barbara Bank 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 85 Filialen und Beratungsbüros deutschlandweit ist mit einer Bilanzsumme von 49,6 Mrd. Euro und 2.448 Mitarbeitern die größte genossenschaftliche Primärbank in Deutschland. Sie hat mehr als 115.000 Mitglieder und rund 481.000 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 die apoBank über eine starke Marktposition bei Finanzdienstleistungen im deutschen Gesundheitsmarkt. Damit trägt sie zum Erfolg der genossenschaftlichen FinanzGruppe bei.

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

Kunden der apoBank 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 Finanzdienstleistungen und Beratungsleistungen im Kredit-, Einlagen- und Anlagegeschäft sowie im Asset Management an. Um ihrem Anspruch „Wir ermöglichen Gesundheit“ gerecht zu werden, bietet die apoBank ihren Kunden zunehmend auch bedarfsgerechte Lösungen außerhalb des Bankgeschäfts an.

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

Wir unterliegen seit dem Berichtsjahr 2017 der CSR-Berichtspflicht, die eine detaillierte Offenlegung und Stellungnahme erfordert. Unsere Entsprechenserklärung wird vom Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V. vollständig einer prüferischen Durchsicht gemäß ISAE 3000 unterzogen.

Die Deutsche Apotheker- und Ärztebank hat die Berichterstattung für das Berichtsjahr 2019 auf Basis der Fassung 2019 des DNK und dem in dieser Fassung verarbeiteten Indikatorenset "GRI SRS" 2018/2016 erstellt.

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 expliziten Nachhaltigkeitsstrategie haben wir in 2015 geprüft und verworfen und bis zum Jahresende 2019 nicht wieder aufgenommen. Bisher werden Nachhaltigkeitsaspekte in die Geschäfts- und Risikostrategie integriert.

Gemäß dem Ansatz der apoBank werden kontinuierlich Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeit festgelegt (siehe Kriterium 3). Hierdurch beabsichtigt die apoBank, das Thema Nachhaltigkeit weiter in die übergreifende Unternehmensstrategie einzubinden.

Für das Jahr 2020 planen wir eine Prüfung der Einführung einer expliziten Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kriterium 3) und ihre Verankerung in der Geschäfts- und Risikostrategie.

Als Handlungsfelder wurden unverändert „Governance“, „Ökonomie“, „Ökologie“, sowie „Gesellschaft und Soziales“ identifiziert. Diese Handlungsfelder betreffen die DNK-Kriterien 11-20 sowie die folgenden UN-Nachhaltigkeitsziele:

3 „Gesundheit und Wohlergehen“, 4 „Hochwertige Bildung“, 5 „Gleichheit der Geschlechter“, 7 „Günstige und saubere Energie“, 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.

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

Folgende Nachhaltigkeitsmaßnahmen hat die apoBank bereits umgesetzt:

Im Handlungsfeld Ökonomie (DNK-Kriterium 10) wurden im Wertpapiergeschäft für Kunden Mindeststandards der Nachhaltigkeit für Wertpapierdienstleistungen eingeführt.

Im Handlungsfeld Ökologie (DNK-Kriterien 11-13) stammt 100 % des Stroms aus dem Einsatz zertifizierter erneuerbarer Energien, über den Kfz-Pool der Bank werden Mitarbeitern Elektrofahrzeuge für Dienstfahrten zur Verfügung gestellt. Durch Digitalisierung von Prozessen reduziert die Bank ihren Papierverbrauch.

Im Handlungsfeld Gesellschaft und Soziales werden Arbeitnehmerbelange (DNK-Kriterien 8 sowie 14-16) vor allem durch die jährliche Mitarbeiterbefragung und die Förderung von Frauen in und für Führungspositionen berücksichtigt. Die Sozialbelange gemäß DNK-Kriterium 18 setzt die Bank durch ihre Engagements am Standort Düsseldorf und bundesweit über die Filialen um. Darüber hinaus unterstützt die apoBank-Stiftung das Gemeinwesen regional und international. Zudem nimmt die Bank Einfluss auf ihre Geschäftspartner zur Integration der Menschenrechte (DNK-Kriterium 17) in deren Produkte, aus denen wiederum die Anlagelösungen der apoBank bestehen. Eine Anforderung in der künftigen Zusammenarbeit an die Produktpartner ist beispielsweise die Verpflichtung der Einhaltung der UN-Global-Compact-Prinzipien.

Im Handlungsfeld Governance hat die apoBank Nachhaltigkeit im Unternehmen über einen Nachhaltigkeitsbeauftragten und einen bereichsübergreifenden Arbeitskreis Nachhaltigkeit verankert. In diesem Arbeitskreis werden Ziele identifiziert und Maßnahmen erarbeitet, aufeinander abgestimmt, priorisiert und in eine bankweite Planung integriert (siehe DNK-Kriterien 3-10).

In der internen Geschäfts- und Risikostrategie ist das Thema Nachhaltigkeit durch Leitlinien dokumentiert, die sich an den Verhaltenskodex der apoBank anlehnen:

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. Sie arbeitet aktiv an der Identifikation ihrer Mitarbeiter mit dem nachhaltigen Wertegerüst der Bank.

Als genossenschaftliche Bank mit Fokus auf den Gesundheitsmarkt leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum deutschen Gesundheitswesen. Unsere Mitglieder und Kunden sorgen mit ihrer Versorgungsleistung dafür, die Lebensqualität von Millionen Menschen zu erhalten und zu verbessern. Zweck der apoBank wiederum ist es, unsere Mitglieder – insbesondere die Heilberufler und ihre Organisationen – wirtschaftlich zu fördern und zu betreuen. Existenzen zu schaffen und zu begleiten, vor allem durch die Finanzierung von Apotheken und (Zahn-)Arztpraxen, ist seit über 115 Jahren fest in unserer DNA verankert.

Eine stringente Weiterentwicklung unseres Leistungsangebots ist zum Beispiel die Zahnpraxis der Zukunft GmbH (ZPdZ). Dieses innovative Praxismodell hat die Bank gemeinsam mit der Zahnärztlichen Abrechnungsgenossenschaft eG entwickelt (siehe Kriterium 18).

2. Wesentlichkeit

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

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

Durch die zunehmend auch über die Finanzierung der Heilberufler hinausgehende Betreuung unserer Kunden leisten wir einen Beitrag zur ökonomischen Nachhaltigkeit ihrer Berufsausübung und tragen so unseren Anteil zu einem funktionierenden Gesundheitssystem bei. Mit unserer Geschäftstätigkeit unterstützen wir insbesondere das 8. Ziel „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“

und das 3. Ziel „Gesundheit und Wohlergehen“ der 17 globalen UN-Nachhaltigkeitsziele.

Im Rahmen einer Analyse haben wir die Wechselwirkungen der Aspekte der Geschäftstätigkeit mit den Nachhaltigkeitsaspekten untersucht. Nachfolgende dargestellte Wechselwirkungen liegen vor.

Vergabe von Krediten

Bei der Kreditvergabe besteht die Gefahr, Kredite an Unternehmen zu vergeben, die einen negativen Einfluss auf die Aspekte der Nachhaltigkeit ausüben. Als Genossenschaftsbank und Landesbank der Heilberufler vergibt die apoBank Kundengelder als Kredite zur Stärkung des deutschen Gesundheitsmarktes. Vor diesem Hintergrund sehen wir das Risiko einer Kreditfinanzierung mit negativen Auswirkungen auf die Aspekte der Nachhaltigkeit als eher gering an. Um an dieser Stelle sicher zu sein, haben wir im Jahr 2019 für unser Kundenkreditportfolio ab 2020 festgelegt, dass wir keine Kredite vergeben an:

- Unternehmen der Rüstungs-, Bergbau-, Öl- und Gasbranche,
- Unternehmen der Pornografie- oder vergleichbarer Branchen (Rotlichtmilieu) sowie
- Unternehmen, die kontroverses Glücksspiel betreiben,
- Unternehmen, die Waffengeschäfte aller Art tätigen, insbesondere Produktions- und Handelsunternehmen, die uranhaltige Munition, Streubomben, ABC-Waffen und Anti-Personen-Minen herstellen oder damit handeln,
- Unternehmen, die gegen international anerkannte Prinzipien im Bereich der Menschen- und Arbeitsrechte, insbesondere die acht Kernarbeitsnormen der ILO, verstoßen,
- Unternehmen, die Tierversuche durchführen, die über das gesetzliche Maß hinausgehen,
- Unternehmen und Projekte von denen signifikante Gefahren für die Umwelt ausgehen, wie Uranabbau, Kohlekraft (auch Verflüssigung von Kohle) sowie Projekte der Öl- und Gasbranche, insbesondere Fracking von Öl oder Gas,
- Unternehmen und Projekte der Forstwirtschaft, der Lebensmittelbranche und Agrarrohstoffindustrie sowie Kraftwerksbetreibern zur Energieerzeugung,
- Unternehmen, die hochprozentige alkoholische Getränke herstellen oder damit handeln,
- tabakproduzierende Unternehmen.

Des Weiteren begleitet die apoBank keine spekulativen Immobilienfinanzierungen mit Kundenkrediten.

Diese Grundsätze sind Teil der Geschäfts- und Risikostrategie (GuR) 2020-2024 der apoBank, die am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist.

In dieser ist auch dargelegt, dass bei der Portfoliosteuerung der Eigenanlagen Nachhaltigkeitsaspekte unter Beachtung von Diversifikations- und Liquiditätseffekten berücksichtigt werden. Dieses aktive Management wirkt potenziellen Risiken aus den Nachhaltigkeitsaspekten in ihrer Wechselwirkung mit dem Kreditgeschäft entgegen und ergibt für die Bank die Chance einer Reputations- und Imageverbesserung.

Anlagegeschäft

Auch im Anlagegeschäft besteht die Gefahr, dass angelegte Gelder Aktivitäten fördern, die sich negativ auf die Aspekte der Nachhaltigkeit auswirken. Aus diesem Grund verzichtet die apoBank auf Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe: Dies betrifft sowohl die Eigenanlagen der Bank als auch die Produkte, die wir unseren Kunden empfehlen.

Im Kunden-Anlagegeschäft bieten wir eine breite Produktpalette an, darunter Produkte mit Anlageschwerpunkt im Gesundheitsmarkt. Ein Teil der Anlageprodukte berücksichtigt bereits ökologische, soziale und ethische Kriterien.

Die Nachfrage von privaten und institutionellen Kunden nach nachhaltigen Anlagemöglichkeiten ist noch relativ gering, jedoch gehen wir davon aus, dass sie künftig zunehmen wird. Daher haben wir im Jahr 2019 begonnen, bei den

Wertpapierdienstleistungen die Produktauswahl nach apoBank-

Nachhaltigkeitskriterien vorzunehmen (siehe Kriterien 1 und 10). Diese Standards werden sukzessive in das Beratungsuniversum integriert (siehe Kriterium 3).

Institutionellen Investoren bietet die Bank mit ihrem hauseigenen Analyseverfahren apoScore nicht nur die quantitative und qualitative Bonitätsanalyse von Emittenten an, sondern hat die jeweiligen Publikationen (Berichte für die Anleger) auch um den Aspekt der Nachhaltigkeit ergänzt. Diese Analysen fließen ebenfalls ins Direktbestandsmanagement für Portfolios institutioneller Anleger ein (siehe Kriterien 3 und 10).

Zudem nimmt die Bank Einfluss auf ihre Geschäftspartner zur Integration von Nachhaltigkeitsstandards in deren Produktangebot. Damit beabsichtigt die Bank, die Nachhaltigkeitsanforderungen und das Nachhaltigkeitsbewusstsein ihrer

Produktpartner zu steigern. Eine Anforderung in der künftigen Zusammenarbeit an neue Produktpartner ist die Verpflichtung der Einhaltung der UN-Global-Compact-

Prinzipien (siehe Kriterien 3 und 10). Bei bereits bestehenden Kooperationen werden die Produktpartner von der apoBank sukzessive auf die Verpflichtung zur Einhaltung der UN-Global-Compact-Prinzipien (siehe Kriterien 3 und 10) angesprochen.

Mit der verfolgten Strategie beabsichtigt die Bank, einem sich potenziell ändernden Kundenverhalten zu mehr nachhaltigen Anlagen hin, gerecht zu werden, ohne das generelle Angebot für den Kunden durch die Vorgabe definierter Ausschlusskriterien zu begrenzen. Gleichzeitig minimiert sie ihre Reputationsrisiken durch Ansprüche der Öffentlichkeit, von Ratingagenturen oder Non-Profit-Organisationen.

Bei der Portfoliosteuerung der Eigenanlagen (Depot A) hat die Bank in 2019 den Mindeststandard „Ausschluss kontroverser Waffen“ eingeführt. Zudem werden ab

2020 Nachhaltigkeits- gegenüber konventionellen Anleihen bevorzugt (siehe Kriterium 10). Daher sehen wir keine wesentlichen Risiken aus der Wechselwirkung unseres Anlagegeschäfts mit Kunden sowie in der Portfoliosteuerung der Eigenanlagen mit den Aspekten der Nachhaltigkeit.

Am Kapitalmarkt refinanziert sich die apoBank vorwiegend über die Ausgabe von Pfandbriefen. Eine wesentliche Wechselwirkung zu den Aspekten der Nachhaltigkeit - Kriterien 11-20 - besteht darin, dass diese Emissionen von Investoren, mit besonders negativem Einfluss auf die Nachhaltigkeit, gezeichnet werden könnten. Dieses potenzielle Risiko schließen wir aus, indem wir unsere Anleihen überwiegend an bekannte Investoren, in der Regel institutionelle Anleger und europäische Zentralbanken, zuteilen. Darüber hinaus emittieren wir Namenspapiere an uns bekannte Investoren.

Soziales Engagement

Das soziale Engagement der apoBank im In- und Ausland erfolgt grundsätzlich über die apoBank-Stiftung. Mit der apoBank-Stiftung will die Bank unter anderem 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 (siehe Kriterium 18). Da der Aufwand, den wir mit der apoBank-Stiftung im Vergleich zum Geschäftsvolumen betreiben (Kriterium 18), nur gering ist, sehen wir keine wesentliche Wechselwirkung mit den Aspekten der Nachhaltigkeit.

Ressourcen

Aus der eigenen Geschäftstätigkeit heraus haben der Energie- und Papierverbrauch sowie die CO₂-Emissionen, die bei Dienstreisen anfallen, die größten Auswirkungen auf die Umwelt. Auch wenn das Geschäftsmodell der apoBank an sich nicht ressourcen-intensiv ist und daher keine wesentliche Wechselwirkung zu den Aspekten der Nachhaltigkeit besteht, arbeiten wir daran, unseren CO₂-Fußabdruck weiter zu reduzieren, um damit dem Klimawandel sowie der CO₂- und Feinstaubbelastung entgegenzuwirken (siehe Kriterien 11-13). Beispielsweise werden Dienstreisen mit der Bahn priorisiert und Reisen mit dem Auto verstärkt mit Elektroautos durchgeführt. Bereits heute stehen den Mitarbeitern bei der Anschaffung von Dienstwagen auch Plug-In-Hybridautos zur Auswahl (siehe Kriterium 6 sowie Kriterien 11-13). Zudem werden sukzessive Elektroautos als Poolfahrzeuge angeschafft (siehe Kriterium 3).

Für die Geschäftstätigkeit der apoBank ist die Attraktivität als Arbeitgeber wichtig. Durch die demographische Entwicklung entsteht ein Fachkräftemangel, der eine wesentliche Wechselwirkung mit den Nachhaltigkeitsaspekten gemäß DNK-Kriterien 8 und 14-16 entfaltet: Insbesondere vor diesem Hintergrund ist es für unser Haus eine Herausforderung, seine Mitarbeiter langfristig an sich zu binden. Daher legt die apoBank als Arbeitgeber einen Schwerpunkt auf Maßnahmen, die diese Nachhaltigkeitsaspekte fördern und zugleich ein positives Image als Arbeitgeber vermitteln, etwa durch regelmäßige Qualifizierungsmaßnahmen (siehe Kriterien 14-16). Damit mindert die Bank potenzielle Risiken aus diesen Wechselwirkungen.

Zwischen den Ansprüchen unserer Stakeholder an die Nachhaltigkeitsaspekte der apoBank und den Aspekten der Geschäftstätigkeit bestehen Wechselwirkungen, insbesondere bei den Kriterien 11-20. Um die Stärke dieser Wechselwirkungen zu identifizieren, ist für 2020 das Ziel, eine Evaluierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte bei unseren Stakeholdergruppen (siehe Kriterien 3 und 9) durchzuführen. Mit den Ergebnissen wollen wir unser Nachhaltigkeitsmanagement weiterentwickeln und möglichen Reputationsrisiken entgegenwirken.

Bezogen auf die Governance können wesentliche Wechselwirkungen insbesondere beim Kriterium 20 bestehen. Daraus könnten sich Reputationsrisiken für die Bank entwickeln. Die apoBank unterliegt jedoch deutschem und europäischem Recht und wird durch Aufsichtsbehörden, wie EZB (Europäische Zentralbank) und BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht), regelmäßig geprüft. Zudem ist die Governance Gegenstand der aufsichtsrechtlichen Prüfung im so genannten SREP-Prozess (Supervisory Review and Evaluation Process). Auf Basis der aktuellen Prüfungsergebnisse liegen keine Anhaltspunkte für Gefährdungen vor. Aufgrund der ergriffenen Maßnahmen (siehe Kriterium 20) sehen wir keine wesentlichen 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.

Über die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben hinaus streben wir einen möglichst effizienten und damit schonenden Umgang mit den uns verfügbaren Ressourcen an. Diesen Anspruch verfolgen wir kontinuierlich auf Basis von Teilzielen, die wir sukzessive erweitern.

Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit bewertet, priorisiert und kontrolliert die Ziel- und Maßnahmenbeschreibungen, die an ihn berichtet werden. Über den Entwicklungsstand der Maßnahmen informiert der Arbeitskreis Nachhaltigkeit über die jeweils zuständigen Fachbereiche den Gesamtvorstand. Für strategische Nachhaltigkeitsziele ist der Gesamtvorstand zugleich auch Beschluss- und Kontrollorgan.

Die von uns im Vorjahr definierten Handlungsfelder haben weiterhin Bestand:

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

Zur operativen Umsetzung der Handlungsfelder haben die Bank und der Arbeitskreis Nachhaltigkeit für das Jahr 2019 folgende Ziele gesetzt.

1. Ziel: In der Geschäfts- und Risikostrategie ist das Thema Nachhaltigkeit durch Leitlinien dokumentiert. Das Ziel wurde in 2018 gesetzt und in 2019 mit dem Beschluss durch den Vorstand zur Geschäfts- und Risikostrategie 2020-2024 (GuR 2020-2024) am 29. Oktober 2019 erreicht:
 - a. Eine Übersicht von Unternehmen und Projekten aus kontroversen Branchen, mit denen wir zukünftig kein Kundenkreditgeschäft tätigen (siehe Kriterium 2), wurde in die GuR 2020-2024 aufgenommen.
 - b. Dort ist zudem dokumentiert, dass für die Portfoliosteuerung der Eigenanlagen der Bank Nachhaltigkeitsaspekte unter Beachtung von Diversifikations- und Liquiditätseffekten berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass bei gleichem Renditeniveau so genannte ESG-Anleihen gegenüber konventionellen Anleihen bevorzugt werden (siehe Kriterium 10).
 - c. In der GuR 2020-2024 sind Leitlinien dokumentiert worden, die eine Begleitung spekulativer Immobilienfinanzierungen unterbindet.
2. Ziel: Für das Jahr 2019 hatten wir uns vorgenommen zu überprüfen, ob das Kriterium Nachhaltigkeit bei der Entwicklung neuer Produkte berücksichtigt werden kann. Leider konnte dieses Ziel aufgrund der Vorbereitungen für die in 2020 anstehende IT-Migration auf ein neues Kernbankensystem nicht erreicht

werden. Nach erfolgreicher IT-Migration beabsichtigen wir, das Ziel erneut zu verfolgen.

Des Weiteren hat die Bank 2019 einen Mindeststandard der Nachhaltigkeit für Wertpapierdienstleistungen für Kunden entwickelt. Dieser wird sukzessive in das Anlage- und Beratungsuniversum integriert (siehe Kriterium 10) und ist in der schriftlich fixierten Ordnung festgeschrieben.

3. Ziel: Wir machen Nachhaltigkeit messbar, in dem wir jährlich eine Ökobilanz erstellen, deren Kennzahlen in unseren CSR-Bericht und in die Entsprechenserklärung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex, einfließen. Das Ziel haben wir im Jahr 2019 erreicht.

4. Ziel: Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks durch verschiedene Maßnahmen. Dieses Ziel haben wir in 2019 nicht erreicht.

Den CO₂-Fußabdruck ermitteln wir jährlich durch unsere Ökobilanz. Nach Umstellung der Umrechnungsfaktoren des VfU e. V. ergaben sich für 2019 CO₂-Emissionen von 8.683 t CO₂ (Vorjahr 8.666 t CO₂). Umgerechnet auf die Mitarbeitenden der apoBank ergab sich allerdings ein Rückgang von 3.027 kg CO₂ um 29 kg CO₂ auf 2.998 kg CO₂. Durch die stetige Digitalisierung von Prozessen ist es gelungen, den Papierverbrauch bankweit um ca. 17 % zu senken (siehe Kriterien 11-13). Das Ziel Verwendung von Recyclingpapier wurde für 2019 geprüft, verworfen und auf das Jahr 2020 verschoben, da auf Grund der bevorstehenden IT-Migration die Drucker ausgetauscht werden. In 2020 werden wir ein Pilotprojekt mit Recyclingpapier durchführen und daraus Maßnahmen ableiten.

Die Umsetzung der Ergebnisse des Mobilitätskonzepts aus 2018 führte zu einer Änderung der Dienstwagenordnung mit Deckelung der Motorisierung über eine CO₂-Obergrenze von max. 170 gr. CO₂ je km in 2019 sowie der Einführung eines bankweiten Leasingangebotes für E-Bikes und Fahrräder für den privaten Gebrauch. Diese Maßnahmen werden sich, genauso wie der zunehmende Einsatz von Elektro- (2019: 4 Stück, 2018: 2 Stück) und Plug-In-Hybridfahrzeugen (2019: 6 Stück, 2018: 3 Stück) im Fahrzeugpool der apoBank sowie die Möglichkeit der Nutzung von Car-Sharing für Dienstfahrten (siehe Kriterium 11-13), sichtbar eher mittelfristig auf die Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks auswirken. Die Sensibilisierung der Mitarbeiter für Nachhaltigkeit erfolgt stetig.

5. Ziel: Information der Stakeholder und der Öffentlichkeit. Mit der Erstellung und der Veröffentlichung des nichtfinanziellen Berichts, der Veröffentlichung sowie der Publizierung weiterer apoBank-Nachhaltigkeitsaktivitäten im Intranet, Internet und weiteren Kommunikationsmedien, informierten wir unsere Stakeholder (siehe Kriterium 9). Das Ziel wurde in 2019 erreicht.

Zur Bestimmung der Nachhaltigkeitsreife der apoBank hat der Arbeitskreis Nachhaltigkeit 2019 einen Workshop durchgeführt. Die darin erarbeiteten Ziele und Maßnahmen wurden geclustert, inhaltlich und zeitlich aufeinander abgestimmt und priorisiert. Daraus entwickelte der Arbeitskreis eine Roadmap. Die darin enthaltenen Maßnahmen wurden dem Vorstand vorgestellt.

Die Bank priorisiert entsprechend der Workshop-Ergebnisse für 2020 folgende Ziele:

- Prüfung der Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie;
- Verankerung von Aspekten der Nachhaltigkeit neben der Wirtschaftlichkeit in den Einkaufsrichtlinien für Fremdanbieter ab einem Auftragsvolumen von mehr als 250.000 Euro, insbesondere der Menschenrechte (siehe Kriterium 4);
- Evaluierung der wesentlichen Aspekte der Nachhaltigkeit (siehe Kriterien 2, 6 und 9).

Mittelfristig hat sich die Bank folgende Ziele gesetzt:

- Bis 2022 eine Senkung des CO₂-Verbrauchs um 10 Prozent. Dies wollen wir durch die Nutzung von umweltfreundlichem Papier und die Reduzierung von Dienstreisen per Flugzeug und PKW erreichen (siehe Kriterien 11-13).
- Bis zum 30.6.2022 eine Frauenquote auf der ersten Führungsebene von 20 % und auf der zweiten Führungsebene von 25 %. Dies wollen wir vor allem durch gezielte Frauenförderung erreichen (siehe Kriterien 15-16).
- Bis 2024 soll die Mitarbeiteridentifikation, der so genannte Organizational-Commitment-Index (OCI), jedes Jahr mindestens den Index-Wert 75 erreichen (siehe Kriterien 14-16).
- Bis spätestens 2025 wird die apoBank alle in der Beratung eingesetzten Wertpapierprodukte vollständig dem apoBank-Nachhaltigkeitsmindeststandard (siehe Kriterien 1 und 10) unterworfen haben.

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

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

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

Bei der Steuerung der Bank wirken die Aspekte Umwelt-, Sozial- und Mitarbeiterbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung der Korruption auf die Wertschöpfung ein. Um diese Aspekte im Sinne der Nachhaltigkeit in die Steuerung der Bank gemäß unseres abgeleiteten Nachhaltigkeitskonzepts zu integrieren, hat die apoBank diverse Maßnahmen ergriffen. So wurden in der Geschäfts- und Risikostrategie 2020-2024 Ausschlusskriterien für Kundenkredite und Immobilienspekulationen festgelegt (siehe Kriterien 1-3).

Bei der Auswahl der wichtigsten Dienstleistungspartner im Wertpapierbereich legt die apoBank Wert darauf, dass diese Partner ebenso wie die apoBank selbst in Anlehnung an die Prinzipien des Global Compact der UN die Menschenrechte achten (siehe Kriterium 10). Zur Korruptions- und Geldwäschebekämpfung und der Bekämpfung weiterer Straftaten verfügt die Bank über ein umfangreiches Compliance-Instrumentarium von Maßnahmen, Standards und Prozessen, insbesondere ein System zur internen und externen Meldung von rechtswidrigem Verhalten (siehe Kriterien 19-20).

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.

Erste Schritte für einen systematischen Prozess zur Kontrolle der Produkte und Dienstleistungen von Fremdanbietern zur Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien sind in 2019 gemacht worden. Für die Produktauswahl bei Wertpapierdienstleistungen wurde zunächst als Ausschlusskriterium „Kontroverse Waffen“ festgelegt (siehe Kriterium 10).

Des Weiteren entwickelt die Bank die Einkaufsrichtlinie weiter. Die bestehende lautet: „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.“ Ziel ist in der Einkaufsrichtlinie ab 2020 bei neuen Fremdanbietern ab einem Auftragsvolumen von mehr als 250.000 Euro, insbesondere die Aspekte Arbeitnehmer- und Umweltbelange sowie Menschenrechte in den Verträgen zu berücksichtigen (siehe Kriterium 3) und Sanktionen - Abmahnung und fristlose Kündigung - bei Verstößen festzulegen. Dabei ist das Gebot der Wirtschaftlichkeit jedoch als gleichrangig anzusehen (siehe Leistungsindikator GRI SRS-414-2).

Die apoBank konzipiert und steuert Marketingunterlagen, wie Anzeigen, Flyer und Broschüren, selbst. Für diese Marketingprodukte gilt die interne Leitlinie „digital first“ (siehe Kriterium 3), um den Papierverbrauch schrittweise zu senken und somit den CO₂-Fußabdruck der Bank zu reduzieren. Zudem gilt bei Werbeartikeln und Präsenten die Maßgabe, sukzessive bisher eingesetzte Produkte durch nachhaltig hergestellte Produkte und Präsenten sowie durch solche mit nachhaltiger Verpackung zu ersetzen.

Im Vertrieb bedient sich die apoBank neben den eigenen Vertriebskanälen auch gebundener und ungebundener Vertriebspartner. Ein direkter Prozess für Vertriebspartner ist mit Blick auf Kriterien der Nachhaltigkeit noch nicht etabliert. Da es sich nicht um Mitarbeiter der apoBank handelt, sind unsere Kontrollmöglichkeiten stark eingeschränkt.

Um Reputationsrisiken und Interessenkonflikte dennoch zu vermeiden, ist bei allen Vereinbarungen mit Vertriebsunternehmen der „Verhaltenskodex-Vertriebspartnergeschäft“ Bestandteil des Kooperationsvertrags, unabhängig davon, ob es sich um gebundene oder ungebundene Vermittler handelt. Die Bank legt in diesem Kodex insbesondere Wert auf die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitnehmerbelangen sowie die Bekämpfung von Korruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Laut Verhaltenskodex werden identifizierte Probleme mit dem Vertragspartner besprochen und gemeinsam Lösungen gesucht. Bei wesentlicher oder anhaltender Missachtung der im Kodex genannten Standards beendet die Bank die Geschäftsbeziehung mit dem Vertriebspartner.

Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit thematisiert regelmäßig, ob weitere Maßnahmen ergriffen werden können, Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette stärker zu verankern. Zu den bisher angestoßenen und ergriffenen Maßnahmen siehe Kriterien 2, 3, 11-13 sowie 18.

Kriterien 5–10 zu Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Gesamtvorstand verantwortet das Thema Nachhaltigkeit der apoBank. Die Frage nach einer Nachhaltigkeitsstrategie wird in Kriterium 1 der Entsprechenserklärung 2019 erörtert.

Ziele und Maßnahmen werden in einem bereichsübergreifenden Arbeitskreis Nachhaltigkeit identifiziert, gemeinsam entwickelt, von den Fachbereichen geprüft und umgesetzt oder gegebenenfalls verworfen.

Bei strategischen Nachhaltigkeitszielen oder -maßnahmen, beispielsweise die Aufnahme von Kreditausschlussrichtlinien in die Geschäfts- und Risikostrategie (siehe Kriterium 2) entscheidet der Gesamtvorstand.

Der Arbeitskreis besteht aus Vertretern fast aller Fachbereiche der apoBank. Die Sitzungen des Arbeitskreises werden protokolliert und abgestimmt. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte moderiert und koordiniert den Arbeitskreis und vertritt ihn gegenüber dem Vorstand. Im Prozesshandbuch der apoBank sind die Aufgaben des Arbeitskreises und des Nachhaltigkeitsbeauftragten in jeweils einer Arbeitsrichtlinie dokumentiert. Die Arbeit des Arbeitskreises und des Nachhaltigkeitsbeauftragten unterliegen der Prüfung der internen Revision.

6. Regeln und Prozesse

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

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

Die apoBank hat eine Nachhaltigkeitsbeauftragte. Diese Position ist im Fachbereich Unternehmenskommunikation verankert. Sie koordiniert den Arbeitskreis Nachhaltigkeit (siehe Kriterien 1 und 5).

Die Bank hat nach Zielbewertung und Priorisierung das Vorjahresziel „Entwicklung einer CSR-Kommunikationsstrategie“ bis 2020 zurückgestellt. Dennoch hat die Bank im Internet, Intranet, im Newsletter für die Mitglieder sowie anderen Kommunikationskanälen (siehe Kriterium 9) über ihre Aktivitäten zur Nachhaltigkeit, den Erhalt der DNK-Siegel sowie den erreichten Prime-Status bei der Ratingagentur Institutional Shareholder Services Inc. (ISS) berichtet.

Ziel für 2020 ist, eine Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen und daraus Maßnahmen für die CSR-Kommunikation abzuleiten.

Mit der Einführung von nachhaltigen Wertpapierdienstleistungen (siehe Kriterien 2 und 10) für Privatkunden in 2019 und deren Verankerung in den Arbeitsrichtlinien und Bereichshandbüchern wurde die Möglichkeit geschaffen, dass nachhaltigkeitsaffine Kunden Anlagen in nachhaltige Investments tätigen können. Im Jahr 2019 hat die apoBank für die GuR 2020-2024 Kreditausschlussrichtlinien für künftige Kundenkredite verabschiedet (siehe Kriterium 2). Im Geschäftssegment Portfoliosteuerung der Eigenanlagen der Bank wurde im Jahr 2019 für die GuR 2020-2024 festgelegt, dass in der Portfoliosteuerung Nachhaltigkeitsaspekte unter Beachtung von Diversifikations- und Liquiditätseffekten berücksichtigt werden (siehe Kriterium 3).

In den internen Vorgaben für die Rahmenbedingungen bei der Auswahl von Poolwagen für Mitarbeiter wurde 2019 festgehalten, dass die Bank immer die neueste Generation von Elektrofahrzeugen prüft und gegebenenfalls als Poolfahrzeuge einsetzt (siehe Kriterien 2 und 11-13). Des Weiteren wurde auch die Dienstwagenrichtlinie geändert. Darin wurde die Motorisierung über eine CO₂-Obergrenze von 170 gr. CO₂ je km gedeckelt und so genannte Sports Utility Vehicles künftig ausgeschlossen.

Die Prozesse zur Erhebung der betriebsökologischen Kennzahlen wurden im Jahr 2019 optimiert, beispielsweise werden sukzessive in bankeigenen Standorten digitale Stromzähler eingebaut.

7. Kontrolle

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

Die apoBank verwendet für ihre Berichterstattung gemäß Corporate Social Responsibility-Richtlinie-Umsetzungsgesetz den Mindestumfang an Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) im Format der Sustainability Reporting Standards (SRS), die der DNK für die eigene Umsetzung vorsieht. So werden Nachhaltigkeitsziele messbar, konsistent und vergleichbar. Durch die stetige Verwendung desselben Rahmenwerks wird die Datenvergleichbarkeit sowohl über den Zeitablauf als auch zwischen den verschiedenen Berichterstattungen gewährleistet. Die Daten für die Ökobilanz, die die Grundlage für die Leistungsindikatoren der DNK-Kriterien 11-13 bilden, werden von der apoBank erhoben und von einem sachkundigen externen Dienstleister aufbereitet. So ist die Zuverlässigkeit und die Konsistenz der Daten sichergestellt. Messbare Ziele, in Bezug auf die quantitativen Leistungsindikatoren der GRI SRS, konnte der Arbeitskreis Nachhaltigkeit für das Jahr 2019 nur eingeschränkt festlegen. Das Ziel, im Jahr 2019 die Qualität und Konsistenz der Datenerhebung für die Ökobilanz zu optimieren und weiter zu entwickeln, wurde erreicht. Anstelle von Hochrechnungen und Schätzungen wurde der Anteil der Ist-Zahlen weiter erhöht. Durch stetige Digitalisierungsprozesse hat die apoBank zudem ihre Ressourceneffizienz verbessert (siehe Kriterium 12). Zum Beispiel konnten wir 2019 den Anteil der Büro- und Kopierpapiere mit anerkannten Umwelt- und Nachhaltigkeitslabeln von 11 % auf 41 % erhöhen (siehe Leistungsindikator GRI SRS 301-1).

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

Ansonsten erfolgten überwiegend die Erhebung und die Angabe der Leistungsindikatoren.

Das interne Planungs- und Kontrollsystem der apoBank basiert auf dem Balanced-Score-Card-Ansatz. Hier hat die Bank vier Ziele definiert, darunter zwei nichtfinanzielle Leistungsindikatoren: der Organisational Commitment Index und die Kundenzufriedenheit. Die Daten erhebt die Bank jährlich mittels Umfragen und legt für die Gesamtbankebene Jahresziele fest. Diese relevanten Leistungsindikatoren werden, gemeinsam mit dem zuliefernden Bereich, qualitätsgesichert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

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

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

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

Wir richten unser Handeln an ethisch-moralischen Prinzipien aus, die wir in unserem Verhaltenskodex dokumentiert haben (siehe Kriterium 1). Werte, die im direkten ökologischen Kontext stehen, finden im Verhaltenskodex der apoBank Anwendung (www.apobank.de/ihre-apobank/die-apobank/verhaltenskodex.html). 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) berücksichtigt die apoBank die vier Dimensionen Kunden, Finanzen, Prozesse und Mitarbeiter. Die vergütungsrelevanten Ziele auf Mitarbeiterebene werden aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleitet. Neben der Erreichung der funktionsspezifischen Ziele ist auch die allgemeine Leistung des Mitarbeiters mit der Höhe der variablen Vergütung verknüpft.

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

Zudem setzt die Bank so den Aspekt der Sozialbelange in Bezug auf Kunden und Mitarbeiter um. Zufriedene Kunden der apoBank sind ein zentraler Faktor für eine nachhaltig erfolgreiche Geschäftsentwicklung. Durch die Berücksichtigung der Mitarbeiterzufriedenheit wird der Nachhaltigkeitsaspekt der Arbeitnehmerbelange berücksichtigt. Über die Dimensionen Finanzen und Prozesse stellt die Bank die langfristige ökonomisch nachhaltige Wertschöpfung der Bank sicher, indem sie die 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.

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

Umweltbelange sind aufgrund des geringen direkten Einflusses der apoBank auf diesen Nachhaltigkeitsaspekt im Vergleich zu produzierenden Unternehmen nicht direkt in das Anreizsystem der apoBank einbezogen, werden aber über die jährliche Ökobilanz identifiziert und mittels fachbereichsindividueller Projektvorschläge und Maßnahmen langfristig gesteuert. Aus diesen Gründen ist eine Verankerung weiterer ökologischer Nachhaltigkeitsziele im Vergütungssystem der apoBank derzeit nicht beabsichtigt.

Bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter werden der Vergütungsbeauftragte und die Kontrolleinheiten einbezogen. Um zu gewährleisten, dass die Kontrolleinheiten und weitere wesentliche Bereiche bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt werden, wurde ein Arbeitskreis zu vergütungsrelevanten Themen eingerichtet (Vergütungs-Arbeitskreis).

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS 102-38

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).

Leistungsindikator GRI SRS-102-35

Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ausschließlich eine feste Jahresvergütung sowie Sitzungsgelder. Es werden gemäß der 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 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 ist für Neueintritte beitragsorientiert ausgestaltet (apoVia). Der jährliche Beitrag liegt für Neueintritte bei 2 % des Teils der beitragsfähigen Bezüge bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG) zzgl. 6 % beziehungsweise 9 % 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 2 % der beitragsfähigen Bezüge bis zur BBG begrenzt.

Die Altersversorgung der Vorstände der apoBank weicht von der für die Mitarbeiter und Führungskräfte ab. Sie wird vertraglich individuell vereinbart. Ein Teil wird unmittelbar über eine Direktzusage und ein anderer Teil mittelbar über Zuwendungen an eine rückgedeckte Unterstützungskasse finanziert.

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

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

Sozialbelange das allgemeine Verhalten der 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 Kriterium 8.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Mit einer Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Jahr 2015 erstmals unsere relevanten Anspruchsgruppen identifiziert. Wir überprüfen jährlich, ob sich unsere Anspruchsgruppen im Vergleich zum Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2015 verändert haben. Bisher ist dies nicht der Fall: Die wichtigsten Anspruchsgruppen der apoBank sind ihre Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter. Weitere relevante Anspruchsgruppen sind die Landesorganisationen und die Berufsverbände.

Die jährliche Vertreterversammlung dient den Mitgliedern als Austauschplattform mit der Bank.

Den Mitgliedern steht neben ihren Kundenbetreuern auch ein zentraler Ansprechpartner für generelle Belange, so auch für Hinweise zum Nachhaltigkeitsmanagement, zur Verfügung. Zweimal jährlich werden Mitglieder in einem persönlichen Schreiben seitens des Vorstands über aktuelle Themen rund um die Bank informiert. Darüber hinaus können sie sich für einen regelmäßigen Newsletter anmelden. Zudem ruft die Bank ihre Mitglieder seit 2018 auf, ihre Genossenschaft mit zu gestalten. Bisher haben sich etwa 200 Mitglieder hierfür angeboten: In Workshops oder Interviews haben sie die Möglichkeit, kundenorientierte, maßgeschneiderte Produkte oder Dienstleistungen mitzuentwickeln. 2019 hat die Bank in Videos auf ihrer Internetseite (<https://www.apobank.de/ueber-die-apobank/mitgliedschaft>) mit Heilberuflern aus dem Kreis von Kunden sowie Mitgliedern, die sich in der Bank engagieren, jungen angehenden Heilberuflern die potenziellen Karrieremöglichkeiten vorgestellt. Die Sitzungen des Aufsichtsrats, des Beirats und des Projektbeirats der apoBank-Stiftung bieten Mitgliedern, Kunden sowie Landesorganisationen weitere Möglichkeiten zum Dialog mit der Bank. Im Newsletter Akzente – Zielgruppe sind die Landesorganisationen – erschien im Jahr 2019 eine Übersicht zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten der apoBank.

Darüber hinaus erreicht die apoBank mit ihrem regelmäßigen Marken- und Werbetacking zusätzlich zu ihren Bestandskunden die Anspruchsgruppe der potenziellen Kunden. Im November und Dezember jedes Jahres führt die Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) Nürnberg dieses repräsentative Tracking durch. Dabei werden selbständige und angestellte Ärzte, Zahnärzte, Apotheker sowie angehende Heilberufler befragt. Der Anteil an Kunden und Nichtkunden

beträgt jeweils 50 %. Im Marken- und Werbetracking 2019 werden die Teilnehmer erstmalig zu ihrer Einschätzung der apoBank beim Thema Nachhaltigkeit im Vergleich zu anderen Banken befragt. Ziel war es festzustellen, wie wichtig eine nach ESG-Kriterien ausgerichtete apoBank für die Kundenbindung ist. Das Ergebnis lag im Februar 2020 vor: Rund 60 % der Befragten ordneten die apoBank als Unternehmen ein, das nachhaltig handelt und sich an längerfristigen Zielen orientiert. Damit schnitt die apoBank im Vergleich zu den anderen Kreditinstituten am besten ab. Die Bank wird ihr Nachhaltigkeitsmanagement und ihre Nachhaltigkeitskommunikation im Jahr 2020 entsprechend ausrichten.

Mit unseren Mitarbeitern stehen wir über vielfältige Kanäle im Dialog. Sie können sich über die E-Mail-Adresse „nachhaltigkeit@apobank.de“ in das Nachhaltigkeitsmanagement einbringen. Auch die Sitzungen des Arbeitskreises Nachhaltigkeit, in dem fast alle Fachbereiche der Bank (siehe Kriterium 5) mit Mitarbeitern oder Führungskräften vertreten sind, sind als Dialogkanal etabliert. Des Weiteren haben die Mitarbeiter die Möglichkeit über das Intranet, interne Veranstaltungen und Betriebsversammlungen Vorschläge, Ideen und Fragen zum Nachhaltigkeitsmanagement der apoBank zu diskutieren oder auszutauschen. Zudem können die Mitarbeiter auch über das Ideenmanagement der Bank Hinweise, Impulse und Vorschläge zur Nachhaltigkeit der apoBank einbringen. Im Herbst 2018 gab es unter den Mitarbeitern eine bankweite Mobilitätsumfrage. Die Ergebnisse lagen 2019 vor. Es wurden insgesamt zehn Maßnahmen identifiziert. Der Vorstand hat fünf davon beschlossen (Kriterium 3): Einführung von (E-)Bike-Leasing, Einrichtung eines Pendlerportals für Mitarbeiter, Erweiterung des Car-Sharing-Angebotes, Überprüfung des Fuhrparkkonzepts und Information der Mitarbeiter über die Mobilitätsmaßnahmen.

Mittels einer jährlichen Umfrage erheben wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter (siehe Kriterium 14).

Alle Anspruchsgruppen haben die Möglichkeit, ihre Anliegen über Telefon oder E-Mail direkt an die apoBank zu adressieren. Der Bereich Unternehmenskommunikation und – bei Fragen zum Nachhaltigkeitsmanagement der apoBank – der dort verankerte Nachhaltigkeitsbeauftragte sind dann für die Beantwortung und Weiterleitung der Anliegen verantwortlich. Die Nachhaltigkeitsbeauftragte hat alle Anfragen beantwortet.

Die Nachhaltigkeit der apoBank haben diverse Ratingagenturen im Jahr 2019 analysiert. Die Ergebnisse sind in unser Nachhaltigkeitsmanagement eingeflossen, zum Beispiel haben wir Kriterien für die Neukreditvergabe in unsere Geschäfts- und Risikostrategie entwickelt, integriert (siehe Kriterium 2) und auch im Internet veröffentlicht.

Für das Jahr 2020 ist geplant, im Rahmen einer Evaluierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der Bank (siehe Kriterien 2 und 3), bei Stakeholdergruppen zum Thema Nachhaltigkeit Umfragen durchzuführen. Mit den Ergebnissen wollen wir unser Nachhaltigkeitsmanagement weiterentwickeln sowie eine den Bedürfnissen der Stakeholder angepasste CSR-Kommunikationsstrategie entwickeln und umsetzen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (SRS)

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

Von den Mitgliedern der Bank wurden 2019 keine Anmerkungen und Vorschläge zur Nachhaltigkeit geäußert. Die Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien bei Anlageprodukten – eines der Ergebnisse aus der Mitgliederumfrage 2016 – befindet sich aktuell in der Umsetzungsphase (siehe Kriterium 10). Ebenso wird beim Thema Ressourcenschonung, insbesondere bei den Reisekosten, derzeit analysiert, wie sich in der Ökobilanz eine Kompensation oder Restriktion von Flugreisen auf den CO₂-Fußabdruck auswirken.

Seitens der Mitarbeiter wurden verschiedene Anregungen über das Intranet, interne Veranstaltungen und Betriebsversammlungen (siehe Kriterium 9) geäußert und diskutiert. Insbesondere Vorschläge zur Senkung des Papierverbrauchs durch Reduzierung der Ausdrucke sowie zur Digitalisierung von Prozessen in der Kundenberatung erhielt der Nachhaltigkeitsbeauftragte von Mitarbeitern. Im Rahmen des Mobilitätsprojekts äußerten die Mitarbeiter in der Umfrage ein hohes Interesse an einem (E-)Bike-Leasing und der Nutzung von E-Fahrzeugen oder Hybrid-Fahrzeugen (siehe Kriterium 3).

Die Bank erhielt 2019 Anfragen seitens der interessierten Öffentlichkeit und von Kunden zu Themen wie Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte, Klima, Umwelt sowie zu ihren Finanzierungs- und Anlageaktivitäten der Bank, vor allem bezüglich der Kundeneinlagen (siehe Kriterium 9).

10. Innovations- und Produktmanagement

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

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

Wesentliche 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 Geschäftsmodelle sowohl negative als auch positive Auswirkungen auf die Aspekte der Nachhaltigkeit (Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Umweltbelange, Einhaltung der Menschenrechte, Bekämpfung von Bestechung und Korruption) entfalten.

Hiervon wäre die apoBank 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 vom Grundsatz her keine weiteren Ansatzpunkte für die Nutzung dieses Hebels. Zur Klarstellung der Geschäftstätigkeit hat die apoBank jedoch, in ihrer GuR 2020-2024 festgelegt, welche Nachhaltigkeitsaspekte bei der Kreditvergabe zu berücksichtigen sind (siehe Kriterium 2: zum Beispiel kontroverse Waffen, Glücksspiel, Tabak). Bei den Eigen- und Fremdanlagen in Wertpapieren hingegen hat die apoBank im Jahr 2019 Weiterentwicklungsperspektiven identifiziert. 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 gesteigert 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.

Das Ziel einer Steigerung nachhaltig ausgerichteter Anlageprodukte haben wir durch die Erweiterung des Produkteinführungsprozesses um Aspekte der Nachhaltigkeit erreicht. Damit verbunden ist die Aussteuerung von Produkten, die nicht die apoBank-Mindestanforderung an nachhaltige Anlagen erfüllen. Neue Produkte, die die Mindestanforderung nicht erfüllen, gelangen nicht in das Beratungsuniversum der apoBank und werden folglich auch nicht aktiv den Kunden angeboten. Zudem plant die apoBank, bis 2025 alle in der Beratung eingesetzten Wertpapierprodukte der Mindestanforderung zu unterwerfen.

Als Mindestanforderung gilt dabei aktuell, dass eine Investition in „Kontroverse Waffen“ ausgeschlossen ist. Die Definition, angelehnt an die des Investmenthauses Morgan Stanley Capital International (MSCI), umfasst Streumunition, Landminen und ABC-Waffen.

Zu diesem Mindeststandard hat die apoBank zusätzlich den apoBank-Nachhaltigkeitsfilter eingeführt. Dieser schließt weitere Bereiche, beispielsweise Tabak und Pornographie, aus den Anlagen aus. Sowohl die Mindestanforderung wie auch der apoBank-Nachhaltigkeitsfilter werden künftig regelmäßig an neue Entwicklungen angepasst, so dass die apoBank über einen aktuellen nachhaltigen Katalog an Ausschlüssen verfügt.

Neben dem apoBank-Nachhaltigkeitsfilter kommt bei explizit für das Thema Nachhaltigkeit selektierten Produkten (in der Regel Fonds) auch die Pflichtanforderung zum Tragen, dass die managende Gesellschaft über ein Nachhaltigkeitsresearch verfügt und dieses auch bei dem Management des Produktes zur Anwendung kommt.

Der Produktauswahlprozess ist in der apoBank klar definiert und in der schriftlich fixierten Ordnung festgehalten. Kriterien der Nachhaltigkeit werden als Auswahlkriterien im Gesamtprozess bei Bedarf berücksichtigt.

Für direkt von der apoBank verwaltete Wertpapiere, z. B. in der Vermögensverwaltung, hat die Bank begonnen, den Mindeststandard schon jetzt unter Wahrung des Kundeninteresses sowie der Produkt- beziehungsweise Dienstleistungsstrategie bestmöglich umzusetzen. Einer vollständigen Umsetzung steht dabei ein zum Teil nicht ausreichendes Produktangebot am Markt entgegen. Im Depot A ist das Ziel, den Mindeststandard „Kontroverse Waffen“ einzuführen, bereits in 2019 vollständig umgesetzt worden. Zudem werden für das Depot A Nachhaltigkeitsanleihen gegenüber Standardanleihen – sofern das Renditeniveau gleich ist – bevorzugt.

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

Entsprechende Weiterentwicklungen werden im Fachbereich Asset Management erarbeitet und im Arbeitskreis Nachhaltigkeit vorgestellt. Dabei werden auch die Fondsgesellschaften, im Besonderen die strategischen Partner der apoBank, als Ideengeber in den Innovationsprozess eingebunden.

Die apoBank hat im Beratungsuniversum das Angebot an Produkten, die explizit auf das Segment Nachhaltigkeit einzahlen, erweitert (siehe Leistungsindikator zu Kriterium 10).

Das Geschäft mit Produkten, die mit Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe verknüpft sind, hat die Bank eingestellt. Hierdurch soll vermieden werden, dass entsprechende Investitionen die Preise für Agrarrohstoffe künstlich verteuern und somit die Versorgung in den Entwicklungsländern deutlich verschlechtern. Demgegenüber haben Kunden der apoBank die Möglichkeit, in Themensegmente wie „Wasseraufbereitung und verbesserte Ressourcennutzung“ sowie in Produkte, die ihre Anlageziele direkt an den UN-SDGs (Nachhaltigkeitsziele der UN) ausrichten, zu investieren. Aufgrund der fortlaufenden Weiterentwicklung der Produkt- und Dienstleistungswelt 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 sowie den Kriterien 11-13 dargestellt, erarbeitet die Bank kontinuierlich Verbesserungen, die beispielsweise die CO₂-Bilanz des Unternehmens oder den schonenden Umgang mit Ressourcen vorantreiben. Die genaue Messung der Auswirkung jeder einzelnen Maßnahme wird aktuell nicht durchgeführt. Jedoch fließen die Ergebnisse in die von der apoBank erstellte jährliche Ökobilanz nach dem Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) ein, der sich für Finanzdienstleister etabliert hat.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 (G4)

Leistungsindikator G4-FS11

Aktuell verfolgt rund 6 % - entspricht 590 Mio. Euro - des Bestandsvolumens der aktiv vertriebenen Fondsprodukte eine explizit nachhaltige Investmentstrategie (2018: 1 %). Per 31. Dezember 2019 betreute die apoBank Finanzanlagen (Depotvolumen Privatkunden) von 9,7 Mrd. Euro (2018: 7,8 Mrd. Euro). Finanzanlagen definiert die apoBank nach diesem Leistungsindikator als Summe aller Wertpapier- und Fondsanlagen der Privatkunden (Depot B). Im Depot A finden zudem keine Investitionen in Wertpapiere statt, die der Mindestanforderung (Ausschluss kontroverser Waffen) entgegenstehen.

Eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen Produkte, für die ein Nachhaltigkeitsrating vorliegt beziehungsweise für die Informationen zu Ausschlusskriterien vorliegen. Bei Fonds, die von der apoBank vertrieben werden, bietet Morningstar 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 2019 ein Volumen von 3,8 Mrd. Euro (2018: 2,1 Mrd. Euro) im Depot B anhand einer positiven oder negativen Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren beurteilt. Im Verhältnis zu den gesamten Finanzanlagen entspricht dies einem Prozentsatz von 39 % (2018: 26,5 %).

Kriterien 11–20 zu Nachhaltigkeitsaspekten

Kriterien 11–13 zu Umweltbelangen

Für die Kriterien 11-13 gilt

Die apoBank hat bisher keine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt, sondern ein integriertes Managementkonzept (siehe Kriterium 1). Über die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen hinaus berichtet der jeweilige Fachbereich an den Vorstand, zum Beispiel über Durchführungen von Maßnahmen und deren Kontrolle und den Stand von Projekten. Im Rahmen der Verantwortlichkeit und der strategischen Ausrichtung der apoBank ist der Vorstand über die internen Berichtswege informiert und beschließt dazu in seinen regelmäßigen Sitzungen. 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.

Zur Identifizierung der für die apoBank wesentlichen Risiken im Sinne eines Risikomanagements führt die Bank jährlich eine Risikoinventur durch.

In Bezug auf die Kriterien 11-13 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 (CO₂e) 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.

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.

Zur Darstellung des Geschäftsbetriebes sowohl in der Zentrale als auch den Filialen, benötigt die apoBank Betriebsgebäude und -flächen, Strom- und Wärmeenergie, Kraftstoffe für Geschäftsreisen, Wasser, Materialien und Papier. Mit Nutzung betriebsinterner und externer Infrastruktur werden von uns Ökosystemdienstleistungen in Anspruch genommen und wir nehmen direkten Einfluss auf den Ressourcenverbrauch von Boden, Luft, Wasser und Rohstoffen sowie auf die Erzeugung klimawirksamer Treibhausgase.

Die ermittelten Verbräuche basieren weitestgehend auf den Verbräuchen im Jahr 2019. 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 2018 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 2020 die Vorjahreszahl angepasst.

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

Emissionen in tCO ₂ e	2018	%	2019	%
Geschäftsreisen	4.805	55,4	4.685	50,4
Heizenergie	2.462*	28,4*	2.915	31,4
Abfall	932*	10,8*	1.022	11

* Vorjahreswert angepasst.

Für 2018 lauteten die Werte vor Umrechnung für Heizenergie 3.024,9 t CO₂e und für Abfall 931,7 t CO₂e.

Die ausführliche Darstellung der Anpassung der Werte für 2018 ist bei den Leistungsindikatoren der Kriterien 11-12 erläutert.

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 mit 97 Tonnen CO₂e nur noch 1,0 % zur Gesamttreibhausgasbilanz unseres Unternehmens bei. Papierverbräuche, gemessen in Tonnen (290 Tonnen CO₂e) und Wasserverbräuche, gemessen in Kubikmetern (40 Tonnen CO₂e) sind

zusammen mit knapp 0,4 % beteiligt. Die erstmals erhobenen Verluste von Kühlmitteln, gemessen in Kilogramm, verursachen knapp 3 % (237 Tonnen CO₂e) unserer Emissionen.

12. Ressourcenmanagement

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

Im Vorjahr hatten wir uns folgende Ziele gesetzt:

1. Generell eine Reduzierung der aus den einzelnen Verbräuchen abgeleiteten CO₂-Gesamtemissionen im Jahr 2019.

Dieses Ziel konnte aufgrund der Umbaumaßnahmen noch nicht erreicht werden, weil Energie-, Wasserverbrauch und Abfallaufkommen noch nicht dem Standardbetrieb der Bank entsprechen und sich im Vergleich zum Vorjahr weiter erhöht haben. Klimaschutz fokussiert sich betrieblich im Wesentlichen auf Strom-, Brennstoff- und Wassereinsparung. In den vergangenen Jahren haben wir Investitionen in stromsparende Technik unserer IT-Systeme, Beleuchtung, Heizung und Kühlung getätigt. Alle neuen Standorte werden ausschließlich mit LED-Technik ausgestattet. Die aktuellen Umbaumaßnahmen und die temporäre Aufstockung des Personals durch Externe, die die Infrastruktur und zusätzliche Ressourcen nutzen, verhindern allerdings zurzeit konkrete Einsparungen bei Strom, Wärme- und Wasserbedarf oder Abfall. Erst nach Abschluss dieser Arbeiten und Normalisierung auf den Standardbetrieb können wir Aussagen zu sinnvollen weiteren Zielsetzungen in einzelnen Bereichen treffen. Die Umbaumaßnahmen und die technische Neuausstattung werden in diesem Jahr abgeschlossen. Da wir bereits seit Jahren für das gesamte Unternehmen 100 % zertifizierten Strom aus regenerativen Quellen nutzen, ist der daraus hervorgehende Emissionsanteil trotz gestiegenen Verbrauchs mit nur 1 % sehr gering.

2. Den Fuhrpark durch die Anschaffung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen sukzessive klimafreundlicher ausrichten.

Hier sind wir auf dem Weg: 2019 konnten wir sechs Fahrzeuge mit Hybridantrieb und unsere bisher drei Poolfahrzeuge mit Elektroantrieb um ein weiteres Fahrzeug auf insgesamt vier ergänzen. 2019 konnten wir mit unserem Mobilitätskonzept weitere Voraussetzungen schaffen und Maßnahmen erfolgreich umsetzen, um künftig die THG-Emissionen aus den Geschäftsreisen zu begrenzen:

Unsere überarbeitete Dienstwagenregelung enthält neue gestaffelte CO₂-Grenzwerte für Dienstwagen sowie die Auslistung von SUVs.

Die Anzahl der Ladepunkte für Elektrofahrzeuge hat die apoBank in der Zentrale 2019 auf 17 Ladestationen (2018: 7 Ladepunkte) erhöht.

Mitarbeiter können gegen eine Mietgebühr auf einem Bank-Parkplatz mit Ladestation ihr privates Elektro- oder Plug-In-Fahrzeug aufladen.

Die Nutzung von Carsharing für Geschäftsfahrten wurde eingerichtet.

Die Ausgabe von Bahncards und Firmentickets für die Bahn konnte erhöht werden, so dass Geschäftsreisen mit der Bahn 2019 um 9 % gesteigert werden konnten.

3. Den Einsatz von Recyclingpapier in allen Druckprozessen zu prüfen und den Anteil von Recyclingpapier zu erhöhen.

Das Teilziel, den Recyclingpapieranteil zu erhöhen, konnten wir noch nicht erreichen. Bei der praktischen Prüfung reagierte die veraltete Druckertechnik mit höherer Störanfälligkeit. Mit neuer Technik wird dieses Ziel aber weiter verfolgt. Papier ist ein wichtiges Kommunikationsmittel mit Kunden und Geschäftspartnern. Durch Fortschreiten der Digitalisierung steht die Einsparung von Papier im Vordergrund, um Ressourcen zu sparen. Wir haben zum Beispiel einen Abbinder „Think before you print“ in den E-Mails der apoBank eingefügt, um Bewusstsein für den Papierverbrauch durch Drucken zu schaffen. Mit unserer internen Leitlinie „digital first“ und der Reduktion der Anzahl der zur Verfügung stehenden Drucker konnten wir bereits Papiereinsparungen von fast 53 Tonnen Papier im Vergleich zum Vorjahr erzielen. 2019 konnten wir auch den Anteil der Büro- und Kopierpapiere mit anerkannten Umwelt- und Nachhaltigkeitslabeln von 11 % auf 41 % erhöhen (siehe Leistungsindikator GRI SRS 301-1).

4. Die Absicht, Vorgaben zur Nachhaltigkeit in den Einkaufsrichtlinien zu etablieren. Dieses Ziel konnte aus Kapazitätsgründen noch nicht ausreichend bearbeitet und erreicht werden, es wird aber weiter verfolgt (siehe Kriterien 4 und 17).

5. Die schrittweise Einbeziehung aller noch fehlenden Abfallarten wie Altmetall, Plastik, Holzabfälle, Altöle, Batterien sowie Notstromdiesel und Kühlmittelverluste in die betriebliche Ökobilanz konnten wir mit der aktuellen Ökobilanz erreichen und werden dies künftig weiterführen.

Ein spezifisches Umweltmanagementkonzept wird seitens der apoBank noch nicht eingesetzt. Die apoBank verfolgt in Bezug auf die Nachhaltigkeit ein integriertes Managementkonzept. Seitens des Vorstands beschlossene Maßnahmen und vorgegebene Prozesse zu Umweltbelangen sind Teilergebnisse der Gesamtbankstrategie (siehe Kriterium 5).

Unser grundsätzliches Ziel bleibt es, unsere betrieblichen Treibhausgasemissionen stetig weiter zu verringern. Seit 2016 erfassen wir deshalb jährlich die Daten zu Strom, Heizenergie und Wasserverbrauch, zu Geschäftsreisen per Pkw, Bahn und Flugzeug, zum Papierverbrauch und zum Abfallaufkommen und die daraus rechnerisch hervorgehenden CO₂e-Emissionen und Leistungskriterien. Der Vergleich der Daten mit den Vorjahren zeigt positive oder negative Veränderungen sowie Trends auf. Dies bildet für uns die Grundlage für quantifizierbare Zielgrößen im Ressourcenmanagement und die für die Zielerfüllung erforderlichen konkreten Maßnahmen. Mit dem Einsatz von Strom aus zertifizierten erneuerbaren Energien für das gesamte Unternehmen haben wir bereits vor Jahren einen wichtigen Schritt zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks getan. Unsere neuen Ziele sind:

Wie im Kriterium 3 beschrieben, streben wir eine Verringerung unserer gesamten betrieblichen THG-Emissionen um mindestens 10 % bis 2022 an (ausgehend vom Basisjahr 2017). Damit wollen wir zunächst unsere Gesamtemissionen auf 7.591 Tonnen CO₂ im Jahr 2022 reduzieren. Messbar machen wir dies über die jährliche Ökobilanz und den daraus hervorgehenden Leistungsindikatoren GRI SRS 305-1 bis

305-3 und 305-5. Wir streben als Teilziel für 2020 an, zunächst ca. 6 % (ca. 560 Tonnen CO₂-Äquivalente) einzusparen.

Um den Energieverbrauch an wichtigen Mietstandorten genauer kontrollieren zu können, werden wir bis Ende 2020 an diesen Standorten die Stromerfassung digitalisieren.

Zur Verbesserung der Ressourceneffizienz beim Material Papier werden wir in diesem Jahr nach Installation neuer Bürotechnik erneut die Verwendung von Recyclingpapier für den internen Gebrauch prüfen.

Ziel in der Einkaufsrichtlinie ist es, ab 2020 bei Fremdanbietern, insbesondere die Aspekte Arbeitnehmer- und Umweltbelange sowie Menschenrechte in den Verträgen zu berücksichtigen (siehe Kriterien 3, 4 und Leistungsindikator GRI-SRS- 414-2 bei Kriterium 17).

Wir werden bis Ende 2020 die Voraussetzungen klären, die wir für den Aufbau eines betrieblichen Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 benötigen. Ergebnis und Entscheidung werden dokumentiert und wir werden darüber im nächsten Jahr berichten.

Bis Ende 2020 werden wir die Skype for Business Videotelefonie einrichten, um die Anzahl der Dienstreisen reduzieren zu können.

Nach und nach soll die Installation weiterer Ladepunkte für Elektrofahrzeuge in bankeigenen Standorten weiter ausgebaut werden, damit setzen wir unser Mobilitätskonzept weiter um. Hierzu gehört auch, dass ein bankweites Leasingangebot für (E-)Bikes und Fahrräder für den privaten Gebrauch eingerichtet worden ist.

In Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Nachhaltigkeit werden jährlich Fortschritte und Hindernisse diskutiert und Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung gezogen. Eine Schlussfolgerung ist, dass für die inhaltliche Ergänzung von Prozessen, die Umweltbelange adressieren, ein Umweltmanagementsystem hilfreich sein kann. Alle Aspekte zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsbelangen könnten damit umfassend in die Gesamtbankstrategie integriert werden. Wie oben angekündigt, werden wir hierzu die Voraussetzungen prüfen.

Unser Nachhaltigkeitskonzept, der Mitarbeiterbegriff und die internen Prozesse sind im Kriterium 11 erläutert (vergleiche Präambel Seite 35 „Für die Kriterien 11-13 gilt“). 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). Wir sind mit unseren Zulieferern und Dienstleistern in Gesprächen zur Bestätigung der Nachhaltigkeit und Risikoarmut, beispielsweise zu Produkten, wie Papier, und zu Dienstleistungen der Gebäudereinigung.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-301-1

Eingesetzte nicht erneuerbare und erneuerbare 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 gesamten Papierverbrauch für unsere Geschäftstätigkeit. Alle verwendeten Papiere in Büro und Verwaltung, für Marketing und seit 2018 auch Kontoauszüge, wurden einbezogen.

Papierverbrauch absolut in t	2018	2019
absolut in t (inkl. Kontoauszüge)	318	265
Recyclingfaseranteil (erneuerbar)	2 %	2 %
Primärfaser TCF, ECF (nicht erneuerbar)	83 %	90 %
Primärfaser chloorgebleicht (nicht erneuerbar)	15 %	9 %
Papier mit Umweltlabel	11 %	41 %

Offizielle Umwelt- und Nachhaltigkeitslabel sind zum Beispiel der Blaue Umweltengel, das EU Ecolabel oder das Österreichische Umweltzeichen. Der erfreuliche Rückgang des gesamten Jahresverbrauchs an Papier um knapp 53 Tonnen (-17 %) ist überwiegend auf den höheren Digitalisierungsgrad der apoBank zurückzuführen (beispielsweise durch das Marketingprojekt „digital first“ oder eine Reduzierung der Anzahl von Druckern).

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.

Für die Erzeugung von Wärmeenergie setzt die apoBank 2019 zu 59 % Fernwärme, zu 40 % Gas und zu 1 % Heizöl ein. Die Verbräuche durch Dampf und Kühlung sind nicht nach VfU ermittelbar.

Geschäftsreisen werden in der apoBank zu 69 % mit Personenkraftwagen durchgeführt und fließen als direkter Straßenverkehr in den Brennstoffverbrauch des Unternehmens ein.

Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in MegaJoule

	2018	2019
Gas	9.029.556*	8.466.846
Heizöl	558.000	1.229.088
Fernwärme aus Wärmekraftkopplung	990.000	1.046.400
Fernwärme aus Erdgas	15.460.920	18.903.600
Fernwärme aus Steinkohle	450.000	522.000
Fernwärme Standardmix Deutschland	9.451.890	12.108.878
Notstrom Diesel	n.e.	63.814
Notstrom Heizöl	n.e.	50.098
Brennstoffverbrauch in Gebäuden gesamt	35.940.366*	42.390.724
Brennstoffverbrauch direkter Straßenverkehr	28.002.797*	27.535.520

*Vorjahreswert angepasst.

Der im Vorjahr angegebene geschätzte Gasverbrauch betrug 17.068.849 MegaJoule und ist im Wesentlichen aufgrund eines Erhebungsfehlers nicht vergleichbar. Daher musste der Gasverbrauch für das Vorjahr angepasst werden. In Folge der Anpassung des Gasverbrauchs für das Vorjahr reduziert sich auch der gesamte Brennstoffverbrauch in Gebäuden von 43.979.659 MegaJoule um 8.039.293 MegaJoule auf 35.940.366 MegaJoule.

Die Umrechnung in MegaJoule von Dienstreisekilometern mit zunehmend verschiedenen Antriebsarten (vgl. Leistungsindikator GRI SRS-302-1) wird im VfU-Indikatoren System nicht vollständig abgebildet. Im vergangenen Jahr haben wir mit einem durchschnittlichen Verbrauch an Benzin oder Diesel pro 100 km gerechnet, um in MegaJoule umrechnen zu können (ohne Elektroantriebe). Dies eignet sich aber nicht, um zum Beispiel die zunehmend wichtigere Antriebsart Hybrid oder Elektro mit in die Berechnung einzubeziehen. Deshalb haben wir für die MegaJoule-Berechnung der Pkw-Geschäftsreisekilometer nach unterschiedlichen Antriebsarten die Umrechnungsfaktoren der Fachstudie „Postfossile Energieversorgungsoptionen für einen treibhausgasneutralen Verkehr im Jahr 2050 - eine verkehrsübergreifende Bewertung“ entnommen, die vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit herausgegeben wurde. Die Vorjahresverbräuche wurden entsprechend neu berechnet, da die veröffentlichten Vorjahresangaben (alt 2018: 32.843.705) wegen der neuen Umrechnungsfaktoren nicht mehr vergleichbar waren. Unsere Mitarbeiter können die Dienstwagen auch privat nutzen. Den Anteil an Privatkilometern konnten wir 2019 erstmals differenzieren. Im Brennstoffverbrauch zum direkten Straßenverkehr ist ein Anteil von 3.895.294 MegaJoule an Privatfahrten enthalten.

Der gesamte Brennstoffverbrauch in Gebäuden ist im Vergleich zum Vorjahr um knapp 18 % gestiegen. Hier fließen mehrere Faktoren ein: Es sind insgesamt 43 Mitarbeiter und ihr Verbrauch zusätzlich einbezogen (überwiegend Externe).

Weitere Gründe für den Anstieg liegen in der Messung von Heizölverbräuchen anhand der vorgenommenen Befüllungen (Empfehlung des VfU) sowie dem erstmaligen Einbezug der Notstrombrennstoffe Diesel und Heizöl.

Brennstoffverbräuche innerhalb des Unternehmens aus erneuerbaren Quellen liegen keine vor.

Gesamter Stromverbrauch innerhalb des Unternehmens aus erneuerbaren Quellen in MegaJoule

	2018	2019
Elektrischer Strom aus erneuerbaren Quellen	45.473.643	53.033.382

Der gesamte Stromverbrauch (inklusive Allgemeinstrom, Betriebsküche und Elektrofahrzeuge) ist im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 17 % angestiegen. Dies führen wir hauptsächlich auf den fortschreitenden Digitalisierungsprozess mit begleitenden Umbaumaßnahmen und temporärem externen Mitarbeiterzuwachs zurück. Außerdem werden unsere beiden Elektrosäulen zunehmend auch von unseren Gästen genutzt. Wir beziehen für das gesamte Unternehmen zu 100 % zertifizierten Strom aus erneuerbaren Energien aus Laufwasserkraftwerken.

Gesamter Energieverbrauch des Unternehmens in MegaJoule

	2018	2019
Stromverbrauch	45.473.643	53.033.382
Wärmeenergieverbrauch	35.940.366*	42.276.811
Notstrom (Diesel und Heizöl)	n.e.	113.911
Kühlenergieverbrauch	n.e	n.e
Dampfverbrauch	n.e	n.e
Direkter Straßenverkehr	28.002.797*	27.535.520
Gesamt	109.416.806*	122.959.624

*Vorjahreswert angepasst.

Kühlenergie und Dampfverbrauch sind im VfU nicht ermittelbar und können nicht differenziert werden. Die Vorjahreszahlen zu Wärmeenergie und Direkter Straßenverkehr und dadurch auch die Gesamtsumme (alt 2018: 122.297.007) waren, wie im vorigen Abschnitt ausführlich beschrieben, nicht mehr vergleichbar und wurden an die neuen Umrechnungsfaktoren angepasst.

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

Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und Umrechnungsfaktoren

Um unsere Verbräuche und THG-Emissionen zu ermitteln, erstellen wir jährlich seit 2016 die zugrunde liegende betriebliche Ökobilanz nach dem Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU). Das VfU-Indikatorenset basiert auf den GHG Protokoll Standards und entspricht internationalen Standards der Nachhaltigkeits- und Klimaberichterstattung (z. B.

Global Reporting Initiative, Greenhouse Gas Protokoll, Science Based Target Initiative). Die wichtigsten klimarelevanten Gase wie Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffmonoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW/PFC) und Schwefelhexafluorid (SF₆) werden gemäß ihres Treibhausgaspotenzials (Global Warming Potential) in CO₂-Äquivalente umgerechnet (CO₂e). Für die Berechnung der Treibhausgas-Bilanz stammen die VfU-Faktoren zum allergrößten Teil aus der EcoInvent-Datenbank (siehe www.ecoinvent.ch). Diese weltweit größte Datenbank für Ökobilanz-Daten (engl. life cycle inventory database) ist international wissenschaftlich anerkannt und beinhaltet über 10.000 Prozesse zu Ökobilanz-Daten.

Die Umrechnungsfaktoren beziehen sich für die aktuelle Berichterstattung auf die VfU-Erfassungs- und Berechnungsdatei Update 2018 (Aktualisierung Januar 2020, Version 1.3). Die Vergleichswerte aus dem Vorjahr wurden entsprechend neu nachberechnet, da sie ansonsten nicht vergleichbar waren.

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

Die Qualität und Vollständigkeit der Verbrauchsdaten der apoBank konnte in den letzten Jahren kontinuierlich verbessert werden. 2019 wurden die Verbrauchsdaten der Zentrale, aller weiteren Eigentumsobjekte sowie Mietobjekte mit mehr als 24 Mitarbeitern erfasst. Zusätzlich wurden zwei weitere Standorte ausgewählt. Dadurch sind fast 86 % (Vorjahr: 84 %) aller Mitarbeiterköpfe in die konkrete Datenerhebung einbezogen.

Die zentral erfassten Papier- und Geschäftsreisedaten 2019 standen vollständig zur Verfügung und umfassen bereits 100 % aller Mitarbeiter.

Energie-, Wasser- und Abfalldaten wurden in Eigentumsobjekten bis zum 30. September 2019 konkret erfasst und für Oktober bis Dezember hochgerechnet. In Mietobjekten lagen zum Zeitpunkt der Ökobilanzerstellung noch keine Abrechnungs- und Verbrauchsdaten aus 2019 vor. Hier wurde der Verbrauch auf Basis der 2018er Rechnungen bestmöglich geschätzt. Alle daraus hervorgehenden Verbräuche zu Energie, Wärme, Wasser und Abfall werden jeweils auf 100 % der Mitarbeiter hochgerechnet.

In Bezug auf die Berechnungen der Verbräuche in den Kriterien 11-13 ist der Mitarbeiterbegriff nach VfU weiter gefasst als der Arbeitnehmerbegriff der finanziellen Berichterstattung. Er umfasst hier neben den angestellten Beschäftigten der apoBank auch externe Dienstleister, die zur Ausübung ihrer Dienstleistungen die Infrastruktur und Büromaterialien der apoBank temporär nutzen.

Für vergleichende Veränderungen und zur Darstellung von unterjährigen Entwicklungen beziehen wir uns in der Regel auf das Vorjahr des Berichtzeitraums. Für konkretisierte Reduktionsziele, die gegebenenfalls über einen mehrjährigen Zeitraum geplant sind, haben wir als feste Bezugsgröße das Basisjahr 2017 gewählt. Es wurde als Ausgangspunkt festgelegt, um Erreichtes (oder Nichterreichtes) darzustellen.

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

Eine Verringerung des Energieverbrauchs, der als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, lässt sich zurzeit nicht konkret ermitteln, weil wir durch die Umbauarbeiten und die zurzeit laufenden Digitalisierungsprojekte noch nicht im Standardbetrieb laufen. Zu erkennen ist dies deutlich an der weiteren Erhöhung des Strom- und Wärmeenergieeinsatzes gegenüber dem Vorjahr. Vor Abschluss der Arbeiten können keine konkreten Verringerungsziele zur Energieeinsparung gesetzt werden. Über eine höhere Bahnnutzung, den Einsatz alternativer Antriebsarten sowie eine Verringerung von Dienstreisekilometern konnten wir allerdings unseren Brennstoffeinsatz für den direkten Straßenverkehr um knapp 2 % gegenüber dem Vorjahr senken.

Für unsere zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Methodiken zur Datenerhebung und Annahmen verweisen wir an dieser Stelle auf die ausführlichen Schilderungen im letzten Abschnitt zum Leistungsindikator GRI SRS-302-1.

*Leistungsindikator GRI SRS-303-3
Wasserentnahme*

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

Gesamter Wasserverbrauch innerhalb des Unternehmens in Megaliter

	2018	2019
Wasserverbrauch gesamt	54*	60

*Vorjahreswert angepasst.

Der im Vorjahresbericht angegebene Wasserverbrauch betrug 43 Megaliter und ist im Wesentlichen aufgrund von Abweichungen zwischen den geschätzten und den tatsächlichen Verbräuchen nicht vergleichbar. Daher musste der Wasserverbrauch für das Vorjahr angepasst werden. In Folge der Anpassungen erhöhte sich der gesamte Wasserverbrauch für 2018 von 43 Megaliter um 11 Megaliter auf 54 Megaliter.

Wasserentnahmen in Bereichen mit Wasserstress lagen nicht vor.

Die Erhöhung des Wasserverbrauchs um 11 % im Vergleich zum Vorjahr verteilt sich sowohl auf die Eigentumsobjekte als auch auf die Mietobjekte. Der Anstieg geht einerseits auf die höhere Mitarbeiteranzahl und andererseits auf den Bedarf an technischem Wasser (Kältemaschinen, Luftbefeuchtung in Klimaanlage) zurück. Für unsere zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Methodiken zur Datenerhebung und Annahmen verweisen wir auf die ausführlichen Schilderungen im letzten Abschnitt zum Leistungsindikator GRI SRS-302-1.

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

Die Umbaumaßnahmen in unserer Zentrale schreiten voran, so dass sich die temporären gefährlichen Abfälle wie Dämm- und Abbruchmaterial mit gefährlichen Stoffen (z. B. Asbest) in 2019 weiter deutlich um 38 % verringert haben (ca. 22 Tonnen) und nach Fertigstellung ganz wegfallen werden. Als gefährliche Abfälle im Standardbetrieb, die nach VfU auch in die THG-Bilanz einfließen, bleiben Elektroschrott und Leuchtstoffröhren. Diese in jeweils geringen Einzelmengen und unregelmäßig nach Bedarf anfallenden Abfälle werden an zertifizierte Entsorger gegeben, wenn sich eine gewisse Menge angesammelt hat. Dies kann dazu führen, dass dieser Wert von Jahr zu Jahr schwankt.

Gefährlicher Abfall zur zertifizierten Entsorgung in Tonnen

	2018	2019
Gesamt zur Sondermüllverbrennung mit temporären Bauabfällen	58	36
Gesamt zur Sondermüllverbrennung ohne temporäre Bauabfälle	n.e.	0,132

Die ungefährlichen Abfälle (Papier, Akten, Glas, Fettabscheider, gemischter Siedlungsabfall und Sperrmüll) stiegen 2019 im Vergleich zu Vorjahr um 9 % an. Die Verwertungsquote blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Ungefährlicher Abfall zur zertifizierten Entsorgung in Tonnen

	2018	2019
Ungefährlicher Abfall gesamt	3.110*	3.393
Recycling %	42*	42
Müllverbrennung %	58*	58

*Vorjahreswert angepasst.

Der im Vorjahresbericht angegebene Wert der ungefährlichen Abfälle betrug 3.139 t und ist im Wesentlichen aufgrund der neuesten Empfehlungen des VfU, die Abfallmengen eines Finanzdienstleisters um biologische Abfälle zu bereinigen, nicht vergleichbar. Daher mussten die Abfallmengen für das Vorjahr angepasst werden. In Folge der Anpassungen reduzierte sich die gesamte Menge ungefährlicher Abfälle für 2018 von 3.139 t um 29 t auf 3.110 t. Die Erhöhung der ungefährlichen Abfallarten, hier besonders Papier und Pappe und gemischter Siedlungsabfall, führen wir auf die noch andauernden Projekte am Standort Düsseldorf mit externen Dienstleistern zurück. Erst nach Abschluss dieser Arbeiten werden diese Abfälle im Standardbetrieb wieder zurückgehen.

Wir haben die Abfallentsorgungsmethode anhand der vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellten Informationen ermittelt. Für die verwendeten Standards und Methodiken zur Datenerhebung verweisen wir auf die ausführlichen Erläuterungen unter dem Leistungsindikator GRI SRS-302-1.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Unsere wichtigsten betrieblich bedingten Emissionsquellen sind die Geschäftsreisen mit einem Anteil von ca. 50 % (2018: 55 %) der Gesamtemissionen und die Bereitstellung von Wärmeenergie mit einem Anteil von ca. 31 % (2018: 28 %).

Abfall, Papier und Wasserverbrauch verursachen gemeinsam einen Anteil von ca. 15 % (2018: 15 %). Der Stromverbrauch ist aufgrund der vorgenommenen Umstellung auf erneuerbare Energien – wie im Vorjahr – nur noch für ca. 1 % der Gesamtemissionen verantwortlich. Die erstmals einbezogenen Verluste von Kühlmitteln sind mit knapp 3 % an unserem ökologischen Fußabdruck beteiligt.

Die Senkung der Wärmeenergieverbräuche 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 größte Herausforderung in Bezug auf klimarelevante Emissionen wird aber darin bestehen, eine kontinuierliche Verringerung des gesamten betrieblich bedingten ökologischen Fußabdrucks in den kommenden Jahren im Spannungsfeld wirtschaftlich notwendiger Erfordernisse zu erreichen.

Mit dem Einsatz von 100 % zertifiziertem Naturstrom für das gesamte Unternehmen haben wir bereits vor Jahren einen wichtigen Schritt zur Senkung betriebsbedingter THG-Emissionen unternommen. Generelle Zielvorgabe bleibt auch künftig die Reduzierung der aus den einzelnen betrieblichen Verbräuchen abgeleiteten THG-Gesamtemissionen. Wie bereits im Kriterium 12 beschrieben, wollen wir bis 2022 eine 10 %ige Senkung unserer gesamten betrieblich bedingten Treibhausgasemissionen erreichen, ausgehend vom Jahr 2017.

Unsere Strategie zur Identifizierung von Verringerungspotenzialen sieht vor, die Verbräuche und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen jährlich messbar und im Zeitablauf vergleichbar zu machen, um auf dieser Basis zielgerichtete Entscheidungen für konkrete Maßnahmen zu treffen.

Der aktuelle Stand zu unseren bisherigen Zielen und deren Erreichung sind ausführlich im Kriterium 12 Ressourcenmanagement beschrieben.

Messbar machen wir unsere jährlichen Fortschritte über die Leistungsindikatoren GRI SRS 305-1 bis 305-3 und 305-5. Für vergleichende Veränderungen und zur Darstellung von unterjährigen Entwicklungen beziehen wir uns in der Regel auf das Vorjahr des Berichtszeitraums. Für konkretisierte Reduktionsziele, die gegebenenfalls über einen mehrjährigen Zeitraum geplant sind, haben wir als feste Bezugsgröße das Basisjahr 2017 gewählt. Es wurde als Ausgangspunkt festgelegt, um Erreichtes (oder Nichterreichtes) darzustellen.

CO₂-Äquivalente (CO₂e) beziehen rechnerisch neben dem Kohlendioxid auch weitere klimawirksame Gase wie Methan und Lachgas mit ein. Die Emissionsfaktoren sowie die verwendeten Werte entnehmen wir dem Indikatorenset des VfU. Die betriebliche Ökobilanz erstellen wir nach dem Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU), Kennzahlentool Update 2018

(Aktualisierung Januar 2020, Version 1.3) und verweisen des Weiteren auf die Ausführungen im Kriterium 12, Ressourcenmanagement, im letzten Abschnitt zum Leistungsindikator GRI SRS-302-1. Dort haben wir die von uns genutzten Standards, Methoden und Annahmen sowie die Darstellung und Art der Einbeziehung von Standorten der apoBank in die Datenerhebung ausführlich erläutert. Unser Nachhaltigkeitskonzept, der Mitarbeiterbegriff und die internen Prozesse sind im Kriterium 11 erläutert (vergleiche Präambel Seite 27 „Für die Kriterien 11-13 gilt“).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (SRS)

*Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15):
Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent*

Scope 1 gesamt	2018	2019
aus Öl- und Gasheizung, Straßenverkehr, Notstromdiesel, Verlust von Kühlmittel	2.991*	3.191

*Vorjahreswert angepasst.

Der im Vorjahresbericht angegebene Wert der direkten THG-Emissionen betrug 3.433 t CO₂e und ist im Wesentlichen aufgrund eines Erhebungsfehlers bei den Gasverbräuchen nicht vergleichbar. Daher mussten die direkten THG-Emissionen für das Vorjahr angepasst werden. In Folge der Anpassung des Gasverbrauchs für das Vorjahr reduziert sich auch der Wert direkter THG-Emissionen von 3.433 t CO₂e um 442 t CO₂e auf 2.991 t CO₂e.

Es werden alle wichtigen Treibhausgase einbezogen, dies ist ausführlich beschrieben im letzten Abschnitt zum Leistungsindikator GRI SRS-302-1.

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

Die Emissionsfaktoren und verwendeten Werte entnehmen wir dem Indikatorenset des VfU und verweisen an dieser Stelle auf die ausführlichen Schilderungen für unsere zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Methodiken zur Datenerhebung und Annahmen im letzten Abschnitt zum Leistungsindikator GRI SRS-302-1. Unser Ansatz zur Identifizierung von Verringerungspotenzialen sieht vor, die Verbräuche und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen in ihrer Gesamtheit jährlich messbar und im Zeitablauf vergleichbar zu machen, um auf dieser Basis zielgerichtete Entscheidungen für konkrete Maßnahmen zu treffen. Unsere aktuellen Maßnahmen und Zielsetzungen, wie zum Beispiel die Verringerung unserer betrieblich bedingten THG-Emissionen bis 2022, haben wir im Kriterium 12 Ressourcenmanagement, beschrieben.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2:

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

Scope 2 gesamt	2018	2019
aus Fernwärme	1.311*	1.617

*Vorjahreswert angepasst.

Der im Vorjahresbericht angegebene Wert der energiebezogenen THG-Emissionen betrug 1.310 t CO₂e und ist aufgrund der Aktualisierung der VfU-Umrechnungssystematik sowie kleinerer Veränderungen aus der Anpassung geschätzter Werte nicht vergleichbar. Daher mussten die energiebezogenen THG-Emissionen für das Vorjahr angepasst werden. In Folge der Anpassungen erhöht sich der Wert energiebezogener THG-Emissionen von 1.310 t CO₂e um 1 tCO₂e auf 1.311 t CO₂e. Die Emissionsfaktoren, in denen alle wichtigen Treibhausgase einbezogen sind, sowie die verwendeten Werte entnehmen wir dem Indikatoren-Set des VfU und verweisen an dieser Stelle auf die ausführlichen Schilderungen für unsere zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Methodiken zur Datenerhebung und Annahmen im letzten Abschnitt zum Leistungsindikator GRI SRS-302-1.

Unser Ansatz zur Identifizierung von Verringerungspotenzialen sieht vor, die Verbräuche und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen in ihrer Gesamtheit jährlich messbar und im Zeitablauf vergleichbar zu machen, um auf dieser Basis zielgerichtete Entscheidungen für konkrete Maßnahmen zu treffen. Unsere aktuellen Maßnahmen und Zielsetzungen, wie zum Beispiel die Verringerung unserer betrieblich bedingten THG-Emissionen bis 2022, haben wir im Kriterium 12 Ressourcenmanagement beschrieben.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3:

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

Scope 3 gesamt	2018	2019
aus Strom, Heizung, Geschäftsreisen (PKW, Bahn, Flug), Papier und Abfall inkl. Gefahrstoffe	4.364*	4.479

*Vorjahreswert angepasst.

Der im Vorjahresbericht angegebene Wert der indirekten THG-Emissionen betrug 4.612 t CO₂e und ist aufgrund der Aktualisierung der VfU-Umrechnungssystematik sowie eines Erhebungsfehlers bei Gasverbräuchen nicht vergleichbar. Daher mussten die indirekten THG-Emissionen für das Vorjahr angepasst werden. In Folge der genannten Anpassungen verringert sich der Wert indirekter THG-Emissionen von 4.612 t CO₂e um 248 tCO₂e auf 4.364 t CO₂e.

Die Erhöhung um 115 Tonnen CO₂-Äquivalente gegenüber dem (neu berechneten) Vorjahr steht im direkten Zusammenhang mit der Erhöhung unserer Verbräuche bei Strom, Wärmeenergie und Abfallaufkommen.

CO₂-Äquivalente beziehen rechnerisch neben dem Kohlendioxid auch weitere klimawirksame Gase wie Methan und Lachgas mit ein. Die Emissionsfaktoren sowie

die verwendeten Werte entnehmen wir dem Indikatorenset des VfU und verweisen an dieser Stelle auf die ausführlichen Schilderungen für unsere zugrundeliegenden Berechnungsstandards, Methodiken zur Datenerhebung und Annahmen im letzten Abschnitt zum Leistungsindikator GRI SRS-302-1.

Unser Ansatz zur Identifizierung von Verringerungspotenzialen sieht vor, die Verbräuche und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen in ihrer Gesamtheit jährlich messbar und im Zeitablauf vergleichbar zu machen, um auf dieser Basis zielgerichtete Entscheidungen für konkrete Maßnahmen zu treffen. Unsere aktuellen Maßnahmen und Zielsetzungen, wie zum Beispiel die Verringerung unserer betrieblich bedingten THG-Emissionen bis 2022, haben wir im Kriterium 12 Ressourcenmanagement beschrieben.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5

Senkung der THG-Emissionen in Tonnen CO₂ Äquivalenten

	2018	2019
Durch Nutzung von Naturstrom	6.460*	7.534
Erhöhung der Bahnquote	0	83
Materialverringerung Papier	0	57
Senkung THG-Emissionen gesamt	6.460*	7.674

*Vorjahreswert angepasst.

Die apoBank konnte in diesem Jahr durch die Nutzung von regenerativem Strom in Scope 3 gegenüber dem üblichen Marktmix bei Standardstrom ca. 7.534 t CO₂-Emissionen einsparen. Die Umrechnungsfaktoren zum üblichen Marktmix bei Standardstrom haben sich aktuell geändert, der 2018er Wert wurde deshalb entsprechend neu nachberechnet, weil die Vorjahresangabe (2018 alt: 6.700) sonst nicht mehr vergleichbar ist. Weitere Verringerungen der betrieblichen THG-Emissionen aus Scope 3, als direkte Folge von Initiativen zur Emissionsenkung, zeigen sich erstmals bei der Erhöhung der Bahnnutzung als Alternative zum Pkw und der Senkung des Papierverbrauchs.

Das Jahr 2017 wurde als Basisjahr herangezogen. Für eine Darstellung der verwendeten Standards, Methodiken und Annahmen sowie der Umrechnungsfaktoren siehe die ausführlichen Erläuterungen hierzu im letzten Abschnitt zum Leistungsindikator GRI SRS-302-1.

Kriterien 14–20 zu Gesellschaft

Kriterien 14–16 zu Arbeitnehmerbelangen

14. Arbeitnehmerrechte

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

Die apoBank verfolgt bisher keine Nachhaltigkeitsstrategie, sondern ein integriertes Managementkonzept (siehe Kriterium 1). Über die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen hinaus berichtet der jeweilige Fachbereich an den jeweiligen Vorstand über Durchführungen von Maßnahmen, Ergebnisse zu Erhebungen von Kennzahlen, dem Stand von Projekten und entsprechende Anpassungen. Im Rahmen der Verantwortlichkeit und der strategischen Ausrichtung der apoBank ist der Vorstand über die internen Berichtswege informiert und beschließt dazu in seinen regelmäßigen Sitzungen. Zur Identifizierung der für die apoBank wesentlichen Risiken führt die apoBank Risikoanalysen durch. Als wesentliche Risiken wurden eine potenzielle Unterversorgung mit qualifizierten Arbeitskräften und die permanente Anpassung der Qualifikation der Mitarbeiter an die Veränderungen des Geschäfts durch Kunden- und Marktbedürfnisse identifiziert (siehe Kriterium 2). Wie die apoBank diesen Risiken entgegenwirkt, ist innerhalb der Kriterien 14-16 dargestellt.

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.

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.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das Betriebliche Gesundheitsmanagement sind im jährlich tagenden Steuerkreis Gesundheit im Unternehmen verankert. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA Plus) tagt viermal jährlich. Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (physisch und psychisch) ist schriftlich fixiert. Eine Altersstrukturanalyse liegt vor und wird bei der Evaluation der Maßnahmen herangezogen. Wesentliche Prozessschritte sind im internen Prozesshandbuch des Betrieblichen Gesundheitsmanagements festgehalten.

Verschiedene Seminare, Workshops und Online-Programme zu gesunder Führung und zu einem gesunden Lebensstil wenden sich an Auszubildende, 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 mentale Gesundheit. Die Nutzung des Gutscheins lag 2019 bei 36 % aller Beschäftigten. Zusätzlich bietet die apoBank im Rahmen einer Mitgliedschaft vergünstigte Konditionen für Sport- und Freizeitaktivitäten an. Eine persönliche Gesundheits- und Lebensstilanalyse können Mitarbeiter online erstellen.

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

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

Das Ziel der apoBank für 2019, generelle Gesetzesverstöße gegen national und europäisch anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten zu vermeiden, wurde erreicht: Es wurden keine Verstöße gemeldet oder bekannt.

Für 2020 hat sich die Bank erneut das Ziel gesetzt, keine generellen Gesetzesverstöße gegen national und europäisch anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten zu begehen.

Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus hat der Vorstand der apoBank im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses das strategische Ziel vorgegeben, „führend in Mitarbeiteridentifikation und -qualifikation“ zu sein. Um Stärken und Schwächen bei Mitarbeiterbelangen zu erkennen, führt die apoBank seit 2013 jährlich eine Mitarbeiterbefragung durch. Um die Mitarbeiteridentifikation zu erheben, werden Fragen zum Organizational Commitment Index (OCI) gestellt. Die Zielvorgabe für 2019 war, gemäß Geschäfts- und Risikostrategie (GuR) 2018-2023 einen Index-Wert des OCI ≥ 75 zu erreichen. Bedingt durch Restrukturierungsmaßnahmen und Umbau des Vertriebs hat die apoBank dieses Ziel verfehlt (OCI Index-Wert 2019=70). Als Gegensteuerungsmaßnahme erhalten Führungskräfte innerhalb strategischer Projekte besondere Unterstützung im Rahmen des Changemanagements. Gemäß GuR 2020-2024 liegt das Zielniveau für den OCI 2024 bei einem Index-Wert ≥ 75 .

Die strategische Zielgröße Mitarbeiter-Index, die Zufriedenheit mit der nächsthöheren Führungskraft, soll bis 2024 das langfristige Zielniveau von einem Index-Wert ≥ 80 erreichen. Auf Vorstandsbeschluss wird der Mitarbeiterindex nur noch alle 2 Jahre erhoben. Er lag 2018 bei einem Wert von 80.

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

Indirekten Risiken zu Arbeitnehmerrechten, die über Produkte von Emittenten im Anlagegeschäft der apoBank entstehen könnten, tritt die apoBank durch die Maßnahmen gemäß Kriterium 17 entgegen. Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und

Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte haben, bestehen – wie bereits in Kriterium 2 beschrieben – 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), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Chancengerechtigkeit und Vielfalt

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

Gemäß den Vorgaben der Europäischen Bankenaufsicht (EBA) hat der Vorstand der apoBank eine Diversitätsrichtlinie für Mitarbeiter beschlossen, 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 beziehungsweise fachlichen Hintergrund, geografische Herkunft und Geschlecht.

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

Frist zur Erreichung der Zielgröße	Frauenquote 1. Führungsebene	Frauenquote 2. Führungsebene
Bis 30.06.2017	15%	20%
Bis 30.06.2022	20%	25%
Bis 30.06.2027	25%	30%

Per 31. Dezember 2019 betrug die Frauenquote auf der ersten Führungsebene 10 %, auf der zweiten Führungsebene 21 %. Bedingt durch Umstrukturierung wurden die Ziele, die per 30. Juni 2017 festgelegt wurden, auf der ersten Führungsebene nicht erreicht. Auf der zweiten Führungsebene bewegen sie sich ansteigend auf dem Zielpfad bis 2022 (25 %). Hierfür hat die Bank keine Jahreszielquoten festgelegt. Der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat der apoBank im Jahr betrug 20 %; dies entspricht der Zielquote für 2022. Das Ziel für 2019 von 15 % wurde erreicht. Für 2020 legt der Aufsichtsrat die neuen Zielquoten zum Frauenanteil in Vorstand und

Aufsichtsrat im Laufe des Jahres 2020 fest. Im Vorstand entspricht der Status quo der Zielgröße. Bislang ist im Vorstand keine Frau vertreten.

Um die Bemühungen zu intensivieren, geeignete Kandidatinnen für Führungspositionen zu qualifizieren und einzusetzen, hat der Vorstand ein verbindliches Personalentwicklungsprogramm für Frauen in Führungspositionen beschlossen. Dieses reicht von speziell zugeschnittenen Workshops über Trainings bis hin zu individuellen Coachings und Mentoring-Programmen. Für die Teilnahme von Frauen an Projekten wurde eine Zielquote von >30 % beschlossen. In den Zielvereinbarungen der ersten und zweiten Führungsebene wurden Ziele zur Frauenförderung formuliert. Vorstandsmitglieder und Führungskräfte werden geschult, weibliche und männliche Talente gleichermaßen zu fördern.

Eine weitere Maßnahme ist das Führungskräftenachwuchs-Programm apoDrive. Die Bestehensquote liegt bei den weiblichen Teilnehmern mit 42 % über dem Durchschnitt von 34 %. Um Frauen zu ermutigen, sich für das Führungsnachwuchsprogramm zu bewerben, werden für Frauen Vorbereitungskurse angeboten.

2019 sind über 200 Mitarbeiterinnen der apoBank und ihrer Tochtergesellschaften Mitglieder des Frauennetzwerks apoWomenNetwork. Ziel des Frauennetzwerks ist es, eine Plattform für engagierte Frauen der apoBank zu bieten, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam Karrierewege in der Bank für Frauen zu fördern. Das apoWomenNetwork bietet ebenfalls Workshops, Seminare und Vortragsveranstaltungen an sowie den Austausch mit anderen Frauennetzwerken.

Die moderne Arbeitswelt verlangt Agilität und Vielfalt. Daher werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen Talenten, Kompetenzen und sozialen Fähigkeiten gebraucht. Im traditionell stark männlich geprägten Bank- und Finanzgewerbe sind die Rahmenbedingungen für die Karriere von Frauen noch verbesserungswürdig. Fachkräftemangel erfordert verstärkte Anstrengungen, um alle Potenziale in der apoBank zu entwickeln und das Image der Bank als frauenfreundlicher Arbeitgeber auszubauen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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.

Neben einem Familienservice, der bundesweit Unterstützung und Beratung bei Kinderbetreuung und Angehörigenpflege bietet, stehen 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. Die Akzeptanz von mobilem Arbeiten und individueller Teilzeit ist

verbesserungsbedürftig. Hier kommt besonders den Führungskräften eine wesentliche Rolle zu. Aufgrund der dargestellten Maßnahme der apoBank sowie der erhaltenen Zertifizierung wurde die formulierte qualitative Zielvorstellung bereits erreicht. Im Rahmen der Rezertifizierung des audit berufundfamilie werden weitere Maßnahmen für eine familienfreundliche Arbeitswelt vereinbart. Die Bank plant ab dem Jahr 2021 die Rezertifizierung.

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 (siehe Kriterium 8). Die AT-Stellenbewertungssystematik einschließlich der AT-Gehaltsbänder ist kollektivvertraglich mit der Arbeitnehmervertretung geregelt. Keines der für die AT-Stellenbewertung relevanten Kriterien sieht eine geschlechterspezifische Differenzierung vor.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung eines 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 (siehe Kriterium 8). Auch die Feststellung der Arbeitsleistung unterliegt kollektivvertraglichen Regelungen. In keinem System ist eine geschlechterspezifische Differenzierung der Bemessungsgrundlagen vorgesehen. Aufgrund der vorgenannten Gründe und der Tatsache, dass Mitarbeiter einen rechtlich gesicherten Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz zur Überprüfung der Angemessenheit ihrer Bezahlung haben, müssen aus Sicht der apoBank keine weiteren Maßnahmen zur Sicherstellung einer angemessenen Bezahlung der Mitarbeiter formuliert werden.

Integration

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

16. Qualifizierung

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

Strategisches Ziel der apoBank ist eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber zur Gewährleistung der Vielfalt und dauerhaften Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeiter. Um dieses Ziel zu erreichen und damit dem grundsätzlichen Risiko des Fachkräftemangels entgegenzuwirken, nimmt die apoBank an einer Zertifizierung durch unabhängige Institute teil und lässt sich durch diese beurteilen. Ihr gesetztes Ziel hat die apoBank für das Jahr 2019 erreicht, da sie erneut vom Top-Employers-Institute zertifiziert und für außerordentliche Mitarbeiterorientierung ausgezeichnet wurde. Für 2020 strebt die Bank diese Auszeichnung erneut an.

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

Weiterbildung

Die apoBank fördert die persönliche und fachliche Weiterentwicklung ihrer 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. Für das Jahr 2019 war das Ziel, eine durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter oberhalb des Zielwertes von 1,5 Tagen im Jahr zu erreichen. Dieses Ziel wurde in 2019 weit übertroffen: Im Durchschnitt hat jeder Mitarbeiter ca. 5 Tage mit der Aus- und Weiterbildung verbracht (siehe Leistungsindikator GRI SRS-404-1). Dies war vor allem bedingt durch notwendige Schulungen für das neue Kernbankensystem, das in 2020 eingeführt wird. Für 2020 setzt sich die apoBank daher das Ziel pro Mitarbeiter 1,5 Tage Aus- und Weiterbildung zu erreichen. 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.

Die apoBank entwickelt ihre Nachwuchskräfte über feste Programme für Auszubildende, dual Studierende und Trainees. Ergänzend qualifizieren wir unsere Auszubildenden mit der zweijährigen Karrieremaßnahme CareerPool zur Übernahme einer anspruchsvollen Beratungsfunktion. In den vergangenen fünf Jahren haben wir im Durchschnitt 80 % unserer Auszubildenden übernommen. Mit apoDrive bieten wir seit 2014 ein Entwicklungsprogramm für zukünftige Nachwuchsführungskräfte an. Von 57 Kandidaten (Anzahl 2019) haben zwischenzeitlich weitere sieben eine Führungsaufgabe übernommen, so dass im Jahr 2019 insgesamt 26 der 57 Kandidaten Führungskraft geworden sind.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Erläuterungen hierzu stehen unter Kriterium 14.

Gesundheitsmanagement

Für ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement hat die apoBank 2019 erneut das Qualitätssiegel „Corporate Health Award“ in der Exzellenzkategorie erhalten. Nach einem erfolgreichen Audit wurde der apoBank bescheinigt, dass die Mitarbeiter von umfassenden, genau auf die Bedarfe abgestimmten Gesundheitsleistungen profitieren, da umfangreiche Angebote in den Bereichen Ernährung, Bewegung, mentale Gesundheit und Suchtprävention vorliegen. Selbstverantwortlich kann der Mitarbeiter nach seinem individuellen Gesundheitszustand Maßnahmen auswählen. Damit haben wir unser Ziel für 2019 erreicht. Für das Jahr 2020 haben wir das Qualitätssiegel nicht erneut beauftragt, da wir keine weiterführenden Erkenntnisse, die in weiteren Maßnahmen umsetzbar wären, erwarten.

Wesentliche Kennzahlen werden regelmäßig erhoben und bewertet, um eventuelle Konzeptänderungen daraus ableiten zu können.

Dazu gehört insbesondere die Zusammensetzung der Belegschaft nach Altersgruppen. Ein Ergebnis unserer Analyse ist, dass unser Durchschnittsalter der Beschäftigten nicht so ansteigt, dass wir Gegenmaßnahmen ergreifen müssten. Daher sehen wir kein demographisches Risiko bezüglich des Beschäftigtenalters und haben uns bewusst gegen eine entsprechende Strategie entschieden. Dennoch beobachten wir auch in diesem Segment regelmäßig die weitere Entwicklung, um gegebenenfalls zu reagieren.

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

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 Maßnahmenevaluationen 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 regelmäßig Informationen zu den Maßnahmen des BGM. Viermal jährlich tagt der ASA Plus (Arbeitsschutzausschuss) zu Arbeitssicherheits- und Gesundheitsthemen.

Teilnehmer sind Verantwortliche für den Arbeitsschutz und das BGM, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt sowie Vertreter des Betriebsrats.

Seit 2019 tagt zusätzlich jährlich der BGM-Steuerkreis mit Vorstandsbeteiligung. Der Steuerkreis ist ein betriebliches Steuerungs-, Entscheidungs- und Koordinierungsgremium und fungiert als zentrale Koordinationsstelle des BGM. Er berät als oberstes Gremium die strategische Weiterentwicklung des BGM der Bank und verfügt über entsprechende Entscheidungsbefugnis. Mitarbeiterbeteiligung findet vorab im Rahmen von dezentralen Gesundheitstagen statt. Der Steuerkreis definierte in seiner Sitzung im September 2019 die Bedarfe zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), entwickelte und beschloss dazu eine Roadmap 2019/2020. Insgesamt werden bundesweit sechs Gesundheitstage durchgeführt. Dabei geht es um die Vorstellung der Angebote im Rahmen des BGM sowie Diskussionen mit Mitarbeitern und Führungskräften zur Weiterentwicklung des BGM. Die ersten Workshops finden 2020 statt.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Mitarbeiter, die keine Angestellten sind und nicht von der apoBank kontrolliert werden, liegen nicht vor. Für externe Mitarbeiter, unter anderem aus Tochtergesellschaften, ist der entsprechende Arbeitgeber für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich. Die apoBank ist daher nicht verpflichtet, diese Daten zu erfassen und hat aufgrund datenschutzrechtlicher als auch arbeitsrechtlicher Regelungen keinen Anspruch auf diese Daten. Im Berichtszeitraum kam es weder zu arbeitsbedingten Todesfällen noch zu arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen. Als Dienstleister mit Reisetätigkeit und überwiegender Büro-tätigkeit der Mitarbeiter ist die wesentliche Art arbeitsbedingter Verletzungen durch Wegeunfälle begründet, die im Wesentlichen zu Prellungen und HWS-Syndromen geführt haben. Im Jahr 2019 gab es 35 Arbeitsunfälle (2018: 31), davon gab es in 27 (2018: 25) Fällen (77,1 %, 2018: 80,6 %) Verletzungen.

Die im Vorjahresbericht angegebene Anzahl der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden betrug 4.908.119. Aufgrund bestehender Schwächen in der bisherigen Ermittlungsmethode wurde diese in 2019 geändert. Dies hat zur Folge, dass der im Vorjahresbericht angegebene Wert nicht vergleichbar ist. Daher mussten die gearbeiteten Stunden für das Vorjahr angepasst werden. In Folge der Anpassung reduziert sich die Anzahl der gearbeiteten Stunden in 2018 von 4.908.119 um 910.929 Stunden auf 3.997.190 Stunden. Im Berichtsjahr arbeiteten die Angestellten insgesamt 3.894.790 Stunden (2018: 3.997.190).

Die Unfallstatistik ist weiterhin unauffällig.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Mitarbeiter, die keine Angestellten sind und nicht von der apoBank kontrolliert werden, liegen nicht vor (siehe Erläuterungen zu Leistungsindikator GRI SRS-403-9). Auswertbare Daten zum Vorliegen arbeitsbedingter Erkrankungen von Mitarbeitern werden von der apoBank nicht erhoben, da die Bank aufgrund datenschutzrechtlicher als auch arbeitsrechtlicher Regelungen kein Recht auf diese Daten hat. 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

2019 betrug die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung für Angestellte der apoBank 37,83 (2018: 26,61).

Davon entfielen (Geschlecht):

32,54 Stunden auf Frauen (2018: 21,86),

42,70 Stunden auf Männer (2018: 29,23).

Davon entfielen (Führungskräfte/Mitarbeiter):

51,49 Stunden auf Führungskräfte (2018: 28,30),

35,98 Stunden auf Mitarbeiter (2018: 25,28).

Die aktuelle Mitarbeiterzahl beträgt 2.448 (Ultimo 2019) (2018: 2.523).

Leistungsindikator GRI SRS-405-1

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Aufsichtsrat

Der Frauenanteil in Bezug auf alle Aufsichtsratsmitglieder beträgt 4/20 entspricht 20 % (2018: 15 %). Das Durchschnittsalter der Aufsichtsratsmitglieder beträgt 57,8 Jahre (2018: 57,8 Jahre).

Nach Altersgruppen ergibt sich folgende Verteilung:

unter 30 Jahren		30 bis 50 Jahre		über 50 Jahre	
2019	2018	2019	2018	2019	2018
0 %	0 %	2/20 entspricht 10 %	4/20 entspricht 20,0 %	18/20 entspricht 90,0 %	16/20 entspricht 80,0 %

Mitarbeiter

Der Frauenanteil in Bezug auf alle Mitarbeiter beträgt 47,9 % (2018: 49,1 %). Der Anteil der Frauen in Führungspositionen beträgt 23,4 % (2018: 19,5 %).

Das Durchschnittsalter aller Mitarbeiter beträgt 43,5 Jahre (2018: 43,5 Jahre).

Nach Altersgruppen ergibt sich folgende Verteilung:

unter 30 Jahren		30 bis 50 Jahre		über 50 Jahre	
2019	2018	2019	2018	2019	2018
8,2 %	8,8 %	63,3 %	60,3 %	28,5 %	30,9 %

Ein Prozentsatz für andere Diversitätsindikatoren wird nicht erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

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

Im Jahr 2019 wurden wie auch im Vorjahr 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.

Zur Identifizierung der für die apoBank wesentlichen Risiken führt die Bank Risikoanalysen durch. Als wesentliches Risiko wurde unter anderem das Reputationsrisiko identifiziert, welches auch potenzielle 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.

Für den strategischen Einkauf entwickelt die Bank daher ihre Einkaufsrichtlinie für Fremdanbieter auch bei den Aspekten der Menschenrechte weiter (siehe Kriterien 3 und 4).

Im Wertpapiergeschäft bietet die Bank daher u. a. Produkte an, die einen klaren Fokus auf nachhaltiges Wirtschaften legen und „Best-in-class“- , „Best-in-progress“- Ansätze oder an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals der UN) ausgerichtete Ansätze haben.

Auf die Vermeidung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung sowie wie die Vermeidung von negativen Umweltbeeinträchtigungen achtet die apoBank. 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 2019 elf zusätzliche Vereinbarungen zu den bereits bestehenden acht Vereinbarungen geschlossen werden. Mit diesen Vereinbarungen sind rund 29 % 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. Die für das Jahr 2019 geplanten fünf neuen Vereinbarungen wurden deutlich übertroffen. Für 2020 nimmt sich die apoBank vor, drei weitere Vereinbarungen abzuschließen (siehe Kriterium 3). 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.

Zusätzlich zum Wertpapiergeschäft arbeitet die Bank an einer verstärkten Integration des Themas Menschenrechte in ihren Lieferketten (siehe Kriterium 4). Der ganz überwiegende Teil unserer Lieferanten und Dienstleister ist in Deutschland oder im deutschsprachigen europäischen Wirtschaftsraum ansässig. Für Lieferanten und Dienstleister wurde in 2019 die bestehende Einkaufsrichtlinie weiterentwickelt und insbesondere die Ansprüche an die Arbeitnehmerbelange und die Menschenrechte konkretisiert (siehe Kriterium 4). Ziel ist die Inkraftsetzung der neuen Richtlinie in 2020.

Auf Tochterunternehmen wendet die apoBank die Kriterien 1-20 nicht an, da die Bank dort entweder keinen beherrschenden Einfluss hat oder diese gemäß Artikel 18 und 19 CRR (Capital Requirements Regulation) nicht zum Konsolidierungskreis gehören. Somit sind sie für die Nichtfinanzielle Berichterstattung nicht relevant. Durch die Berücksichtigung des Themas Menschenrechte ist nicht davon auszugehen, dass für die Bank zusätzliche Risiken entstehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-412-1

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die getroffenen Vereinbarungen gelten für 100 % der Standorte der apoBank (85 Standorte). Da es sich um Finanzinstrumente handelt, die nicht durch die apoBank-Filialen verändert werden können, ist eine entsprechende Einhaltung durch die apoBank sichergestellt. Für das Abschließen entsprechender Verpflichtungsvereinbarungen mit den verwaltenden Gesellschaften ist die Zentrale zuständig. Hauptverantwortlich ist der Bereich Asset Management in Rücksprache mit dem Bereich Recht.

Leistungsindikator GRI SRS-412-3

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Da die apoBank kreditseitig aufgrund der Geschäftsstrategie im Schwerpunkt Heilberufler in Deutschland finanziert, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass keine menschenrechtsverletzenden Projekte unterstützt werden.

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

Im Wertpapiergeschäft versteht die apoBank unter erheblichen Investitionsvereinbarungen sogenannte „Vertriebsvereinbarungen“, mit denen unter anderem die Höhe der Rückvergütung für bei der apoBank eingesetzte Finanzinstrumente mit der verwaltenden Gesellschaft vereinbart wird. Wesentlich sind diese Vertriebsvereinbarungen dann, wenn durch sie ein nennenswertes Volumen (mind. 1 Mio. Euro) an Wertpapiergeschäft abgedeckt wird. Es wurden 2019 neun Verträge um entsprechende Klauseln ergänzt, mit denen sich die Gesellschaften verpflichten, die Menschenrechte einzuhalten. Damit verfügt die apoBank bereits über 19 Verträge (2018: 10) mit entsprechenden Klauseln. Durch diese Vereinbarungen konnte bereits rund 29 % (2018: 20 %) des Depotvolumens im Geschäftsfeld Privatkunden abgedeckt werden. Aktuell verfügt die apoBank in Summe über 85 aktive Vertriebsvereinbarungen (2018: 94). Es wurden somit bereits rund 22 % (2018: 9 %) der Vertriebsvereinbarungen angepasst bzw. ergänzt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1

Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Unter neuen Lieferanten versteht die apoBank neue Partner im Wertpapiergeschäft. 2019 wurden drei neue Vertriebspartnerschaften geschlossen. 100 % (2018: 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

Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Ein Kontrollmechanismus, der die Einhaltung getroffener Vereinbarungen zur Vermeidung von Menschenrechtsverstößen sicherstellt, ist für das

Wertpapiergeschäft mit Privatkunden im Jahr 2019 geprüft, aber zurückgestellt worden, sowohl aus Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aufgrund der Priorisierung anderer Projekte. Wir prüfen derzeit, ob entsprechende Informationen von Nachhaltigkeits-Datenanbietern verfügbar sind.

Bisher konnte die apoBank für 19 Partner (davon 2018: 7 Partner) feststellen, dass diese sich zur 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 Lieferanten und Dienstleistern außerhalb des Bankgeschäfts wird die apoBank aus folgenden Gründen derzeit nicht entwickeln: Bei Ausschreibungen verkleinern zusätzliche Anforderungen den Kreis der Bewerber übermäßig; bei Großunternehmen, wie Energiekonzernen oder internationalen Unternehmensberatungsdienstleistern, sind zusätzliche Anforderungen unsererseits oft nicht durchsetzbar. Ein Kontrollmechanismus wäre bei der hohen Anzahl der apoBank-Lieferanten ein großer Kostenfaktor und widerspräche dem Gebot der Wirtschaftlichkeit. Da jedoch rund 98 % der Lieferanten – außerhalb des Wertpapiergeschäfts mit Privatkunden – deutsche Unternehmen sind, unterliegen diese ohnehin deutschem und europäischem Recht. Dennoch werden wir für neue Lieferanten ab einem Auftragsvolumen von mehr als 250.000 Euro als Vertragsbestandteil auch die Beachtung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN (AEMR), die Einhaltung der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) sowie die Verpflichtung zum Beschäftigungsverbot von Menschen unter 16 Jahren anstreben.

Kriterium 18 zu Soziales/Gemeinwesen

18. Gemeinwesen

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

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. Diese wird im Rahmen eines jährlichen Überprüfungsprozesses fortlaufend überarbeitet und weiterentwickelt.

Erklärtes jährliches Ziel der apoBank ist, mit Hilfe konkreter Maßnahmen seitens der Bank, seitens der Stiftung sowie über das Engagement der Mitarbeiter das Gemeinwesen zu fördern – auch über die Regionen mit wesentlicher Geschäftstätigkeit hinaus.

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.

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 2019 (Ergebnisse lagen im Februar 2020 vor) zeigen, dass dies im Fall der apoBank-Stiftung zutrifft: Etwa ein Viertel (2018: ein Drittel) der angestellten und selbständigen Kunden kennt die Stiftung der apoBank. Aus Sicht der meisten Stiftungskenner passt sie zum apoBank-Engagement, unterstützt Heilberufler auch außerhalb des Finanzwesens und zeigt, dass die apoBank die Welt der Heilberufler versteht. Das Tracking wird einmal jährlich durchgeführt, 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 der Geschäftstätigkeit der Bank sein können. Nach dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ unterstützt die Stiftung darüber hinaus Projekte in Ländern, in denen die Entwicklung guter Arbeitsbedingungen für Heilberufler und eine breite medizinische Versorgung noch am Anfang stehen.

Der ehrenamtliche Projektbeirat der Stiftung prüft die eingehenden Anträge und empfiehlt Projekte anhand bestimmter Kriterien zur Förderung.

71 Projektanträge (2018: 62) haben die apoBank-Stiftung im Jahr 2019 erreicht, 33 davon wurden bewilligt (2018: 33).

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. Die Mittelverwendung wird durch den Stiftungsvorstand beschlossen.

Die internen Prozesse im Rahmen der Stiftungstätigkeit werden derzeit auf Effizienzsteigerung durch Digitalisierungsmaßnahmen geprüft.

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 2019 gehörten z. B. (sozial) medizinische Aktivitäten im Inland – etwa im Rahmen von lokalen Nachsorgeprojekten oder sozialtherapeutischen Angeboten. Ebenfalls unterstützte die Stiftung unter anderem (zahn-)medizinische Hilfsprojekte im Ausland, z. B. in Europa, Asien, Afrika sowie Süd- und Mittelamerika.

Die Stiftung engagierte sich zudem mit ihrem Förderprogramm "gemeinsam wachsen" in der Nachwuchsförderung für das deutsche Gesundheitswesen als Förderer des Deutschlandstipendiums an acht Hochschulen in 2019. Daneben fördert die apoBank-Stiftung gemeinnützige Projekte angehender Heilberufler, beispielsweise die Verbesserung von Bildungsmöglichkeiten in einer Schule in Ghana. Es wird geprüft, wie die Zielgruppe „angehende Heilberufler“ stärker auf das

Nachwuchsförderprogramm "gemeinsam wachsen" aufmerksam gemacht werden kann, zum Beispiel auf die Gewährung finanzieller Unterstützung für sozialmedizinische Auslandseinsätze und auf Projekte zur Gesundheitsförderung.

Mit Hilfe der apoBank-Stiftung wurde in Sambia im Dorf Mwandakwisano, Region Mfuwe, in den vergangenen drei Jahren eine Schule saniert und erweitert. Seit 2019 arbeitet die Stiftung mit der ortsansässigen Non-Profit-Organisation Rising Fountains zusammen.

Diese Community School „Walter Schlenkenbrock“ erhebt keine Schulgebühren, um möglichst vielen Kindern Schulbildung zu ermöglichen. Seitens der Stiftung erfolgt finanzielle Unterstützung bei den dringendsten Bedarfen zur Aufrechterhaltung des Schulbetriebes. Gemeinsam mit der Partnerorganisation wird eine ganzheitliche Problembetrachtung und Lösungsfindung mit dem Ziel der Weiterentwicklung und Selbständigkeit von Schule und Community verfolgt. Erklärtes Ziel des Engagements der apoBank-Stiftung ist es auch, das Gesundheitsbewusstsein der Gemeindemitglieder zu schärfen, Verhaltensänderungen zu bewirken und so die Lebensqualität im direkten Umfeld der Schule in Mfuwe merklich zu verbessern. Projektfortschritte werden durch ein zweimonatliches Monitoring in enger Abstimmung mit der Partnerorganisation vor Ort begleitet, um unter anderem das Risiko einer Fehlallokation der eingesetzten Stiftungsmittel zu vermeiden.

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 unter anderem als Mitglied der Bankenvereinigung Düsseldorf. Diese fördert diverse soziale und gemeinnützige Organisationen der Region.

Daneben fokussiert sich die apoBank in Düsseldorf auf die Unterstützung von Obdachlosen und ihren Tieren. So unterstützt sie beispielsweise eine im Januar 2019 ins Leben gerufene Sprechstunde zur medizinischen Versorgung nicht krankenversicherter Menschen. Gleichzeitig leistet sie mit der Förderung einer mobilen Tierarztpraxis im Rahmen des Projekts „Underdog“ einen Beitrag zur medizinischen Grundversorgung der Tiere obdachloser Menschen in Düsseldorf. Die Kunden der Deutschen Apotheker- und Ärztebank haben eine hohe Affinität zu Kunst und Kultur. Aus diesem Grund engagiert sich die Bank an ihrem Hauptstandort auch auf diesem Gebiet. Die Deutsche Oper am Rhein erhält eine Spende und die Kunstakademie Düsseldorf eine Zuwendung durch die Übernahme eines Jahresstipendiums. Zudem wird im Rahmen des jährlichen Gesundheitspolitischen Jahresauftakts der Bank im K21/Ständehaus in Düsseldorf – bei dem Studenten der Kunstakademie ihre Werke ausstellen – ein Publikumspreis von den Gästen gewählt. Die apoBank kauft das Werk des Gewinners an.

Engagement der Mitarbeiter

Ein wichtiges Anliegen der apoBank ist es, das soziale Engagement ihrer Mitarbeiter zu fördern. In einer unternehmensweiten Engagement-Börse schlagen Mitarbeiter einmal im Jahr gemeinnützige Projekte zur Förderung vor, für die sie sich privat engagieren. Im Jahr 2019 konnten Mitarbeiter zum ersten Mal neben gemeinnützigen

Projekten nachhaltige Projekte aus dem Gesundheits- und Bildungsbereich sowie zu Natur- und Klimaschutz einreichen. Die Projekte werden im Intranet vorgestellt. Eine Mitarbeiterabstimmung über die vorgestellten Projekte priorisiert diese. Insgesamt erhielten 2019 acht eingereichte Projekte eine Unterstützung durch die apoBank in Höhe von 8.500 Euro.

Zum Weihnachtsfest 2019 hat die Bank zudem eine "Spenden statt schenken"-Aktion für rund 1.000 Kunden anstelle von Präsenten durchgeführt. Mit dem persönlichen Spendencode konnten Kunden für ein Projekt aus der Mitarbeiter-Engagement-Börse abstimmen. Die apoBank spendete pro Votum rund 30 Euro an die vorgestellten Projekte.

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.

Insgesamt wendete die apoBank in 2019 Mittel in Höhe von knapp 354.000 Euro für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen inklusive des Engagements der apoBank-Stiftung auf (2018: 288.000 Euro).

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 keine wesentlichen Risiken für die Sozialbelange.

Zahnpraxis der Zukunft (ZPdZ)

Durch die stringente Weiterentwicklung des Leistungsangebots bei den Existenzgründungen ist zum Beispiel die Zahnpraxis der Zukunft (ZPdZ) entstanden. Dieses innovative Praxismodell hat die Bank gemeinsam mit der Zahnärztlichen Abrechnungsgenossenschaft eG entwickelt und im Oktober 2019 an den Start gebracht. Ziel ist, damit jungen Zahnärzten den Weg in die Selbständigkeit zu erleichtern, die Attraktivität der Selbständigkeit zu verdeutlichen und so die zahnmedizinische Versorgung der Bevölkerung zu gewährleisten. Zudem sollen auf diesem Wege moderne Standards der Berufsausübung und Praxisführung gefördert werden – mit einem Fokus auf Digitalisierung. Die erste Praxis ist 2019 in Düsseldorf eröffnet worden. Die ZPdZ GmbH plant den nächsten Standort in ländlicher Region, um dort der zahnmedizinischen Unterversorgung entgegen zu wirken (siehe auch Kriterium 1).

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 (2019: 691 Mio. Euro, 2018: 632 Mio. Euro) und der Provisionsüberschuss (2019: 175 Mio. Euro, 2018: 165 Mio. Euro). Unter Berücksichtigung des Verwaltungsaufwands (2019: 684 Mio. Euro, 2018: 598 Mio. Euro), der Risikovorsorge aus dem operativen Geschäft sowie Reservebildungen (verteilter wirtschaftlicher Wert) verbleibt im Geschäftsjahr 2019 ein Betriebsergebnis vor Steuern in Höhe von 117 Mio. Euro (2018: 113 Mio. Euro). Nach Steuern (2019: 53 Mio. Euro, 2018: 50 Mio. Euro) ergibt sich ein Jahresüberschuss von 64 Mio. Euro für das Geschäftsjahr 2019 (2018: 63 Mio. Euro) (zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert).

Die apoBank tritt ausschließlich in Deutschland auf. Die wesentliche Einnahmequelle ist das Kreditgeschäft. Kundenkredite machen Dreiviertel der Bilanzsumme (49,6 Mrd. Euro) aus. Diese konnte gegenüber dem Vorjahr (45,4 Mrd. Euro) um 9,3 % gesteigert werden. Das bilanzielle Eigenkapital beträgt 1,9 Mrd. Euro (2018: 1,8 Mrd. Euro), das aufsichtsrechtliche Gesamtkapital beläuft sich auf 2,5 Mrd. Euro (2018: 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.

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

2019 sind im Gesundheitswesen einige wesentliche Gesetze- als auch Rechtsverordnungen erlassen worden, die direkte Auswirkungen auf die Kunden der apoBank haben. Dies waren im Besonderen das Digitale Versorgungsgesetz, die Reform der Psychotherapeuten, das Gesetz für mehr Sicherheit in der Arzneimittelversorgung, Gesetz zur Stärkung der Apotheke vor Ort, die Elektronisches Arzneimittelinformations-Verordnung, das MDK (Medizinischer Dienst der Krankenkassen)-Reform-Gesetz, Gesetz zur Organspende, die Reform der PTA-Ausbildung (Pharmazeutisch Technische/r Assistent/in) und viele weitere. Die apoBank hat keine Eingaben zu den Gesetzen gemacht.

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

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

Wie bereits in 2018 berichtet, übt die apoBank über diese Mitgliedschaften indirekt politischen Einfluss aus und nimmt grundsätzlich auch indirekt Eingaben zu Gesetzesvorhaben vor. Ein Prozess zur Identifikation, über welche Mitgliedschaft die apoBank sich an welcher Gesetzesneuerung indirekt beteiligt hat, ist nicht etabliert.

Vor dem Hintergrund, dass die apoBank im Jahr 2019 insgesamt rund 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 2019 weder finanzielle noch sachbezogene direkte Parteispenden getätigt.

Bezüglich indirekter Spenden ist eine Abfrage der apoBank bei den Verbänden und Körperschaften, in denen sie Mitglied ist, vom Prozessablauf her 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 apoBank hat ein Compliance Management System (CMS) als integralen Bestandteil ihrer Corporate Governance und mit dem Ziel der Einhaltung von Regeln durch die Mitarbeiter der Bank implementiert. Unter dem CMS werden die auf der Grundlage der Compliance-Ziele eingeführten Grundsätze und Maßnahmen der apoBank verstanden, die auf die Sicherstellung regelkonformen Verhaltens der gesetzlichen Vertreter und Mitarbeiter der apoBank beziehungsweise auf die Verhinderung von Regelverstößen abzielen.

Der Verhaltenskodex der apoBank ist der ethisch-moralische Standard für jegliches Handeln sowohl im Außenverhältnis als auch im Innenverhältnis. Alle Führungskräfte und andere Mitarbeiter sind verpflichtet, in jeglichen geschäftlichen Angelegenheiten sämtliche anwendbaren Gesetze, Rechtsverordnungen und internen Bestimmungen, insbesondere auch zur Vermeidung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen, wie z. B. Betrug, Unterschlagung, Bestechung und Vorteilsgewährung, sowie die Regelungen des CMS stets zu beachten. Von den Führungskräften der apoBank wird erwartet, dass sie sich jederzeit ihrer Vorbildfunktion bewusst sind.

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

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

Die apoBank hat ihre vorgenannten Ziele im Geschäftsjahr 2019 erreicht.

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

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

Die Compliance-Maßnahmen des apoBank-CMS zielen zum einen auf die Verhinderung von Regelverstößen ab. Sie dienen zum anderen aber auch der (Früh-)

Erkennung von Fehlverhalten. Sich anschließende Maßnahmen sind die Reaktion auf individuelles Fehlverhalten und die Abstimmung eventueller Schwachstellen:

- Der Verhinderung von Regelverstößen dienen zunächst die prozessintegrierten und prozessunabhängigen Überwachungsmaßnahmen des internen Kontrollsystems.

Darüber hinaus wirken die initiale, ebenso wie die regelmäßige und anlassbezogene Zuverlässigkeitsbeurteilung von Mitarbeitern sowie zu deren Qualifizierung bestehende initiale und turnusmäßige compliance- und funktionsspezifische Schulungsmaßnahmen präventiv.

Bedeutung haben ferner die Maßnahmen zum Management von Interessenkonflikten, einschließlich der Vorschriften zur Annahme und Gewährung von Sachgeschenken und -zuwendungen sowie Einladungen jeglicher Art und das Verbot von Geldgeschenken.

Abschließend ist auf die beratenden, unterstützenden und schulenden Aktivitäten der Compliance-Funktionen sowie die Verpflichtung aller Mitarbeiter hinzuweisen, die Compliance-Funktionen in alle relevanten Informationen rechtzeitig einzubinden, sie an relevanten strategischen Entscheidungen und wesentlichen organisatorischen Änderungen zu beteiligen und ihnen Anhaltspunkte für mögliche wesentliche Feststellungen und schwerwiegende Verstöße unverzüglich mitzuteilen.

Die von allen Mitarbeitern zu beachtenden Regelungen ergeben sich aus der schriftlich fixierten Ordnung. Soweit darüber hinaus erforderlich, wird über veränderte beziehungsweise neue Regelungen zeitnah informiert und gegebenenfalls diesbezüglich geschult.

- Auf die (Früh-)Erkennung von Fehlverhalten und Gesetzesverstößen wirken an erster Stelle die Kontrollen und Überwachungshandlungen der Compliance-Funktionen hin. Hierzu gehören ebenso spezifische systemgestützte Screenings zur Aufdeckung von Anhaltspunkten für mögliche Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen, wie risikobasierte und anlassbezogene Kontrollen und Untersuchungen.

Wichtiger Faktor ist zudem das Beschwerdemanagementsystem der Bank, das auch von den Compliance-Funktionen zur risikoorientierten Fundierung eigener Aktivitäten herangezogen wird.

Weitere Erkenntnisquelle möglichen Fehlverhaltens ist das seit Jahren etablierte und mit dem Gesamtbetriebsrat abgestimmte Hinweisgeberverfahren, das es den Mitarbeitern der Bank ebenso wie den Kunden, Geschäftspartnern und Dritten erlaubt, einem externen Vertrauensanwalt potenzielle Gesetzesverstöße unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität mitzuteilen.

- Für die apoBank ist die Reaktion auf mögliches Fehlverhalten selbstverständlich. Bei Missachtung des Verhaltenskodex, der Geschäfts- und Risikostrategie sowie der weiteren Regelungen der schriftlich fixierten Ordnung ist jede Führungskraft verpflichtet, auf Regelverstöße stets konsequent und angemessen sowie konsistent zu reagieren und keinesfalls wegzusehen.

Das Spektrum möglicher Reaktionen reicht von der einfachen Ansprache eines Mitarbeiters bis zur Strafanzeige.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-419-1

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

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

Allgemeine Auftragsbedingungen

Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V.

vom 1. Juli 2017

1 Geltungsbereich

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

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

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

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

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

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

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

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

3 Mitwirkungspflichten

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

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

4 Sicherung der Unabhängigkeit

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

5 Berichterstattung und mündliche Auskünfte

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

6 Weitergabe von schriftlichen Äußerungen

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

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

7 Mängelbeseitigung

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

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

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

8 Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

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

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

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

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

9 Haftung

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

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

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

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

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

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

10 Ergänzende Bestimmungen für Prüfungen

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

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

11 Ergänzende Bestimmungen für Beratungen und sonstige Tätigkeiten

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

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

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

12 Elektronische Kommunikation

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

13 Vergütung

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

14 Gerichtsstand

Der Gerichtsstand ist der Sitz des Verbandes.