



NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2025

Sparda-Bank

INHALT

ALLGEMEINE INFORMATIONEN	5
ESRS 2 Allgemeine Angaben	6
ESRS 2 - BP-1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	6
ESRS 2 - BP-2 Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	6
Governance	8
ESRS 2 - GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	8
ESRS 2 - GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	11
ESRS 2 - GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	11
ESRS 2 - GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	12
ESRS 2 - GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	12
Strategie	13
ESRS 2 - SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	13
ESRS 2 - SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	21
ESRS 2 - SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	23
Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen	26
ESRS 2 - IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	26
ESRS 2 - IRO-2 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	31
UMWELTBELANGE	32
Konzepte zu Umweltbelangen	33
E1 Klimawandel	33
Governance	33
ESRS E1 - GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	33
Strategie	33
ESRS E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz	33
ESRS E1 - SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	33
Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen	34
ESRS E1 - IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	34
ESRS E1-2 Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	35
ESRS E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	35
Parameter und Ziele	36
ESRS E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	36
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix	37
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	38
ESRS E1-7 Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Gutschriften	41
ESRS E1-9 Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	41

E2 Umweltverschmutzung	42
Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen	42
ESRS E2 - IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	42
E3 Wasser- und Meeresressourcen	43
Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen	43
ESRS E3 - IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	43
E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	43
Strategie	43
ESRS E4 - SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	43
ESRS E4-1 Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell	43
Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen	44
ESRS E4 - IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	44
ESRS E4-2 Strategien im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	45
ESRS E4-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	45
Parameter und Ziele	45
ESRS E4-4 Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	45
ESRS E4-5 Auswirkungsparameter im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemveränderungen	45
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	45
Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen	45
ESRS E5 - IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	45
ESRS E5-1 Konzepte im Zusammenhang mit Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung	46
ESRS E5-2 Maßnahmen und Mittel in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	46
ESRS E5-3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	46
SOZIALE INFORMATIONEN	47
S1 Eigene Belegschaft	48
Strategie	48
ESRS S1 - SBM-2 Interessen, Standpunkte und Rechte der Menschen in der eigenen Belegschaft	48
ESRS S1 - SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	48
Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen	50
ESRS S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	50
ESRS S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	58
ESRS S1-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann	60
ESRS S1-4 Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	62
Parameter und Ziele	75
ESRS S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	75
ESRS S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	75

ESRS S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	76
ESRS S1-9 Diversitätsparameter	77
ESRS S1-10 Angemessene Entlohnung	77
ESRS S1-11 Sozialschutz	78
ESRS S1-12 Menschen mit Behinderungen	78
ESRS S1-14 Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	78
ESRS S1-16 Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	79
ESRS S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	79
GOVERNANCE INFORMATIONEN	81
G1 Unternehmensführung	82
Governance	82
ESRS G1 - GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	82
Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen	84
ESRS G1-1 Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	84
ESRS G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferanten	87
ESRS G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	87
Parameter und Ziele	89
ESRS G1-4 Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	89
ESRS G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	90
ESRS G1-6 Zahlungspraktiken	91
ANHANG	83



ALLGEMEINE INFORMATIONEN

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht der Sparda-Bank West eG wurde unter Berücksichtigung der derzeit geltenden gesetzlichen Anforderungen gemäß §§ 289b ff. sowie § 340a Abs. 1a HGB erstellt.

Die Berichterstattung erfolgt unter partieller Anwendung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als Rahmenwerk. Grundlage hierfür ist die Delegierte Verordnung (EU) 2023/2772 der Europäischen Kommission vom 31. Juli 2023 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/34/EU.

Die berichtspflichtigen Inhalte wurden auf Basis einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS 1 ermittelt. Das Konzept der doppelten Wesentlichkeit erweitert das Wesentlichkeitsverständnis gemäß § 289c HGB sowie des Deutschen Rechnungslegungsstandards DRS 20 ohne diesem zu widersprechen. Im Rahmen der partiellen Anwendung der ESRS wird von der in ESRS 1.110 vorgesehenen Darstellung der Nachhaltigkeitsinformationen in einem gesonderten Abschnitt des Lageberichts abgewichen. Der nichtfinanzielle Bericht wird stattdessen gesondert veröffentlicht.

Es werden keine Tätigkeiten in Verbindung mit Wirtschaftstätigkeiten geltend gemacht, die im Sinne der Artikel 3 und 9 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung) als ökologisch nachhaltig gelten.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir an vielen Stellen die männliche Form (generisches Maskulinum), zum Beispiel „der Kunde“. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat ausschließlich redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

ESRS 2 - BP-1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

5a) Konsolidierter oder individueller Nachhaltigkeitsbericht

Im Berichtszeitraum erfolgte keine Konsolidierung. Der vorliegende Bericht informiert über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Sparda-Bank West. Der Bericht wurde auf individueller Basis erstellt.

5c) Berücksichtigung der Wertschöpfungskette

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung umfasst alle wesentlichen Bereiche der Wertschöpfungskette. Bei der Beurteilung der Nachhaltigkeitsauswirkungen, -chancen und -risiken befassen wir uns mit dem eigenen Geschäftsbetrieb und soweit möglich mit der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Bei den vorgelagerten Prozessen beziehen wir den Einkauf von Produkten und Dienstleistungen ein. Nachgelagert betrachten wir unser Kreditportfolio sowie unsere Eigenanlagen. Aufgrund begrenzter Informations- und Datenverfügbarkeit können bestimmte Aspekte der vorgelagerten und nachgelagerten Wertschöpfung jedoch nicht in allen relevanten Berichtspflichten vollständig abgebildet werden.

5e) Auslassung von Informationen

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitserklärung machen wir von der Möglichkeit, bestimmte Angaben zu geistigem Eigentum, Know-how oder Innovationsergebnissen sowie zukunftsbezogene Entwicklungen oder vertrauliche Verhandlungsinformationen wegzulassen, keinen Gebrauch.

ESRS 2 - BP-2 Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

11a), 11b) i, 11b) ii

Einige der in der Nachhaltigkeitserklärung angegebenen quantitativen Parameter und Geldbeträge sind mit Messunsicherheiten behaftet, z. B. aufgrund von Schätzungen. Die entsprechenden Angaben finden sich in den jeweiligen Abschnitten zu den Parametern in den themenbezogenen Standards. In diesem

Rahmen werden auch die Gründe für die Messunsicherheit erläutert, beispielsweise verwendete Mess-techniken, eingeschränkte Datenverfügbarkeit oder Abhängigkeiten von zukünftigen Entwicklungen. Darüber hinaus werden Annahmen und Näherungswerte zur Bestimmung der angegebenen Parameter aufgeführt.

15 Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Neben den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) berücksichtigt dieser Bericht die gesetzlichen Vorgaben zur nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß §§ 289b ff. und § 340a Abs. 1a HGB. Weitere Berichtsstandards oder Rahmenwerke zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden nicht angewendet.

16 Liste der durch Verweis einbezogenen Offenlegungsverordnungen oder Datenpunkte:

Dieser Bericht enthält verschiedene Verweise auf andere Abschnitte innerhalb dieses Dokuments sowie auf externe Berichte und Unternehmensrichtlinien. In der folgenden Tabelle werden die Angabepflichten und Datenpunkte aufgelistet, die mittels Verweises aufgenommen wurden.

Angabepflicht	Datenpunkt	Verweis auf	
GOV-1	ESRS 2 - 21a), 21b)	Geschäftsbericht	
	ESRS 2 - 21d)	Lagebericht	
	ESRS 2 - 22a)	Geschäftsbericht	
	ESRS 2 - 23	ESRS G1-5b)	
SBM-1	ESRS 2 - 40a)	Satzung	
	ESRS 2 - 40b)	Geschäftsbericht	
	ESRS 2 - 40d)	ESRS 2 - 40f)	
SBM-2	ESRS 2 - 45a) ii	ESRS S1 - 27	
	ESRS 2 - 45d)	ESRS 2 - 22c)	
	ESRS S1 - 12	ESRS 2 - 53a)	
SBM-3	ESRS 2 - 48a)	ESRS S1 - 37	
	ESRS E4 - 16b)	ESRS 2 - 48a)	
IRO-1	ESRS 2- 53c) ii	ESRS 2 - 48a) und 53b)	
	ESRS 2 - 53d)	ESRS 2 - 53a)	
	ESRS E1 - 21	ESRS E1 - 19a)	
	ESRS E2 - 11a)	ESRS 2 - 53	
	ESRS E2 - 11b)	ESRS 2 - 48a)	
	ESRS E3 - 8a), 11b)	ESRS 2 - 53a)	
	ESRS E4 - 17a), 17c) ,17d)	ESRS 2 - 53a)	
	ESRS E4 - 17e)	ESRS 2 - 45a)	
	ESRS E5 - 11a)	ESRS 2 - 53a)	
	ESRS E5 - 11b)	ESRS 2 - 45a)	
	ESRS E4 - 17b)	ESRS 4 - 16a)	
	GOV-3	ESRS E1 - 14	ESRS 2 - 40g)
	E5-3	ESRS E5 - 23	ESRS E5 - 2 14, ESRS E5 - 2 19
S1-2	ESRS S1 - 27a)	ESRS S1 - 27	
	ESRS S1 - 27e	ESRS S1 - 27b))	
S1-4	ESRS S1 - 40b)	ESRS S1 - 38a), b), c)	
S1-5	ESRS S1 - 50f)	Geschäftsbericht	
S1-9	ESRS S1 - AR70	ESRS S1-66a)	
G1-1	ESRS G1 - 10a)	Compliance Kodex	
G1-3	ESRS G1 - 21c)	ESRS G1 - 24b)	

Tabelle 1: Verweise

Governance

ESRS 2 - GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

21a) Geschäftsführende und nicht geschäftsführende Mitglieder der Verwaltung-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

	Verwaltungs- und Leitungsorgane	Aufsichtsrat
Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder	3	
Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder		15

Tabelle 2: Geschäftsführende und nicht geschäftsführende Mitglieder

Siehe Abschnitt E. Sonstige Angaben des Geschäftsberichts.

21b) Informationen über die Vertretung von Angestellten und anderen Arbeitnehmern

Aufgrund der Vorgaben des Drittelbeteiligungsgesetzes (DrittelbG) besteht der Aufsichtsrat zu 1/3, d. h. 5 Personen, aus gewählten Vertretern der Arbeitnehmer.

Siehe Abschnitt E. Sonstige Angaben des Geschäftsberichts.

Ergänzend dazu werden die Interessen der Arbeitnehmer durch den Betriebsrat vertreten.

21c) Erfahrungen der Mitglieder in Bezug auf die Branchen, Produkte und geografischen Standorte des Unternehmens

Die Mitglieder des Vorstands verfügen über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, um die Geschäfte der Sparda-Bank West ordnungsgemäß führen bzw. überwachen zu können.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, um ihre Überwachungsaufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen zu können.

Relevante Kompetenzfelder sind:

- a) Entwicklung des Retail-Bankgeschäfts
- b) Strategieentwicklung und Umsetzung
- c) Risikomanagement
- d) Rechnungslegung
- e) Aufsichtsrecht
- f) Compliance

Zur Erfüllung der genossenschaftsrechtlichen und satzungsmäßigen Pflichten sowie aus organisatorischen Überlegungen und Effizienzgründen hat der Aufsichtsrat die folgenden freiwilligen Ausschüsse gebildet:

- Präsidialausschuss
- Prüfungsausschuss
- Risikoausschuss
- Kreditausschuss
- Bau- und IT-Ausschuss

21d) Geschlechtervielfalt der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

	Vorstand	Aufsichtsrat
Anteil Frauen in %	0	40
Anteil Männer in %	100	60
Anteil Divers in %	0	0

Tabelle 3: Geschlechtervielfalt der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Ausführungen zu den Zielgrößen von Frauen in Führungspositionen der Bank für

- Aufsichtsrat
- Vorstand
- Erste Führungsebene
- Zweite Führungsebene

sowie zur Zielerreichung sind dem Lagebericht unter „Erklärung zur Unternehmensführung“ zu entnehmen.

22a) Namen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, die für die Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen zuständig sind.

Zur Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat siehe Abschnitt E. Sonstige Angaben des Geschäftsberichts

22b) Zuständigkeit der Gremien oder Einzelpersonen innerhalb der Gremien in Bezug auf Auswirkungen, Risiken und Chancen in der Geschäftsordnung des Unternehmens, den Mandaten des Vorstands und anderen damit verbundenen Strategien

Der Vorstand hat Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Strukturen für das Nachhaltigkeitsmanagement in der Sparda-Bank West eG organisatorisch verankert. Die Gesamtverantwortung für die Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements liegt beim Gesamtvorstand. Darüber hinaus verantworten die jeweiligen Ressortvorstände die in ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden Nachhaltigkeitsthemen.

Die Steuerung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten erfolgt zentral koordiniert durch die Abteilung Unternehmensentwicklung bzw. durch die Referentin Nachhaltigkeitsmanagement. Zur fachlichen Verankerung des Themas in der Organisation wurde ein bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitsgremium eingerichtet. Dieses unterstützt die Integration von Nachhaltigkeitsthemen in die Bank sowie die Erarbeitung von Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten.

22c) Beschreibung der Rolle des Managements in den Governance-Prozessen, Kontrollen und Verfahren, die zur Überwachung, Steuerung und Beaufsichtigung von Auswirkungen, Risiken und Chancen eingesetzt werden

Der Vorstand gibt durch die Festlegung klarer Rahmenbedingungen und seines Risikoappetits die Leitplanken für die Ausgestaltung und Umsetzung von Governance-Verfahren und -Kontrollen vor, um sicherzustellen, dass Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen angemessen überwacht und gesteuert werden.

22c) i Beschreibung der Art und Weise, wie die Aufsicht über die Position oder den Ausschuss auf Managementebene ausgeübt wird, an den die Rolle des Managements delegiert wird

Die operative Koordination der Nachhaltigkeitsthemen erfolgt durch die Abteilung Unternehmensentwicklung. Die Aufsicht über die Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten wird durch den Vorsitzenden des Vorstands wahrgenommen, der auch Mitglied des Nachhaltigkeitsgremiums ist. Ergänzend erfolgt eine regelmäßige Bewertung des Reifegrades der Nachhaltigkeitsaktivitäten anhand des BVR-Cockpits als Steuerungsinstrument zur Implementierung von Nachhaltigkeit in der Gesamtbank.

22c) ii Informationen über die Berichtslinien an Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane

Der Vorstand berichtet regelmäßig an den Aufsichtsrat über die Fortschritte in der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Dies umfasst vierteljährliche Berichte im Strategieabgleich. Darüber hinaus legt er dem Aufsichtsrat den jährlichen Bericht zur nicht finanziellen Berichterstattung vor.

22c) iii Integration von Kontrollen und Verfahren in andere interne Funktionen

Die Sparda-Bank West hat zusätzlich Kontrollen und Verfahren implementiert, um Nachhaltigkeit systematisch zu managen. Diese Verfahren werden regelmäßig überprüft und angepasst:

- Die Wesentlichkeitsanalyse wird unter Einbindung relevanter Fachbereiche erstellt bzw. überprüft und im Rahmen des Strategieprozesses durch den Vorstand verabschiedet.
- Die identifizierten Risiken werden durch das zentrale Risikomanagementsystem erfasst und im Rahmen der jährlichen Risikoinventur bewertet.
- Die Entwicklung im Thema Nachhaltigkeit wird vierteljährlich über den Reifegradfächer des BVR-Cockpits bestimmt und fließt in den vierteljährlichen Strategieabgleich ein.

22d) Überwachung der Festlegung von Zielen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und der Fortschritte bei Erreichung dieser Ziele durch die Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane

Im Rahmen strukturierter Governance-Prozesse werden Zielsetzungen, Kennzahlen und Fortschritte analysiert, diskutiert und gegebenenfalls angepasst.

23 Nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Der Vorstand bildet seine bestehenden Fähigkeiten und Fachkenntnisse regelmäßig weiter aus. Dazu gehören auch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit.

Der Aufsichtsrat überprüft die Qualifikationen seiner Mitglieder durch eine jährliche Kompetenzanalyse. Dabei wird auch sichergestellt, dass das Gremium über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Nachhaltigkeit verfügt.

Ergänzend werden spezielle Weiterbildungsprogramme und Schulungen angeboten, um die Fähigkeiten und Fachkenntnisse kontinuierlich zu verbessern.

Siehe auch ESRS G1-5b.

23a) Informationen über nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen, über das die Gremien entweder direkt verfügen oder auf das sie zurückgreifen können

Die Mitglieder des Vorstands sowie die Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen über nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen, das sie unter anderem durch Weiterbildungen sowie durch den Austausch auf Verbands- und Aufsichtsebene erworben haben.

Bei Bedarf greifen sie auf interne und externe Sachverständige zu, um spezifische Fachkenntnisse zu vertiefen und aktuelle Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit zu erfassen. Diese Experten unterstützen u. a. auch bei der Erarbeitung der regulatorischen Anforderungen. Herauszustellen sind eine zertifizierte Nachhaltigkeitsmanagerin (ADG) und eine diplomierte Nachhaltigkeitsmanagerin (ADG), die die Bank aus dem eigenen Haus intern entwickelt hat.

Darüber hinaus wird regelmäßig in den Gremien zu aktuellen Entwicklungen im Bereich der Nachhaltigkeit berichtet

23b) Offenlegung, wie sich nachhaltigkeitsbezogene Fähigkeiten und Fachkenntnisse auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen beziehen

Die Sachkenntnisse des Vorstands im Bereich nachhaltiger Unternehmensführung ermöglichen es, strategische Entscheidungen zu treffen, die sowohl ökologische als auch soziale Auswirkungen berücksichtigen. Seine Fähigkeiten im Risikomanagement tragen dazu bei, Risiken frühzeitig zu identifizieren und zu mindern, während Chancen für nachhaltiges Wachstum genutzt werden.

Das Fachwissen des Aufsichtsrats in der Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen wird genutzt, um die Geschäftsstrategie des Vorstands kritisch zu hinterfragen.

ESRS 2 - GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

26a) Informationen an Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane über wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die Umsetzung der Sorgfaltspflicht und die Ergebnisse und Wirksamkeit der Strategien, Maßnahmen, Messgrößen und Ziele

Vorstand und Aufsichtsrat, einschließlich ihrer jeweiligen Ausschüsse, werden vierteljährlich über die Entwicklung im Bereich Nachhaltigkeit sowie die Ergebnisse und Wirksamkeit der beschlossenen Maßnahmen und Ziele informiert. Ergebnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse sowie aus dem Monitoring der Nachhaltigkeitsaktivitäten fließen in die entsprechenden Berichtsprozesse ein.

26b) Berücksichtigung von Auswirkungen, Risiken und Chancen bei der Überwachung der Strategie, der Entscheidungen über größere Transaktionen und des Risikomanagementprozesses

Im Risikomanagement werden physische und transitorische Nachhaltigkeitsrisiken definiert und in die regelmäßige Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat integriert. Diese Risiken sind Teil der Risikostrategie, die vom Vorstand verabschiedet und dem Aufsichtsrat vorgelegt wird. Beide Gremien werden im Rahmen des quartalsweisen Risikoberichts über die ESG-Risiken informiert.

Entscheidungen werden rechtzeitig in entsprechenden Beschlussvorlagen bereitgestellt. Diese Vorlagen enthalten die Beschlussfassung, Herleitung und Begründung der Entscheidung, zeigen Auswirkungen und Risiken auf und wägen, wenn nötig, unterschiedliche Perspektiven ab.

Dem folgt eine gemeinsame ausführliche Erörterung in den jeweiligen Sitzungen.

26c) Liste der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, mit denen sich die Verwaltungs-, Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgane oder ihre jeweiligen Ausschüsse befassen

Mit folgenden wesentlichen Themen der Nachhaltigkeit haben sich die Gremien während des Berichtszeitraums befasst:

- Nachhaltigkeitsbericht 2024
- Stand der Regulatorik, Anpassung an neue gesetzliche Anforderungen und deren potenzielle Auswirkungen
- Risiken: Management von Risiken im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit und deren Wirkung in den Risikoklassen
- Reifegrad der Entwicklung im Bereich der Nachhaltigkeit

ESRS 2 - GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

29 Anreizsysteme und Policys zur Vergütung von Mitgliedern der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Aktuell sind nachhaltigkeitsbezogene Leistungen noch nicht in die Anreizsysteme der Sparda-Bank West integriert. Eine Überarbeitung des Vergütungssystems, die diese Anreize berücksichtigt, ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht vorgesehen.

29e) Genehmigung der Bedingungen von Anreizsystemen

Das Vergütungssystem für die Mitarbeitenden wird vom Vorstand entwickelt. Es erfolgt eine jährliche Überprüfung unter Einbeziehung der Kontrollfunktionen der Bank. Der Aufsichtsrat wird regelmäßig vom Vorstand über die Ausgestaltung des Vergütungssystems informiert und erörtert dies mit ihm. Das Vergütungssystem des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat aufgestellt.

ESRS 2 - GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

32 Anwendung der wichtigsten Aspekte und Schritte des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Nachhaltigkeitserklärung

Die Sorgfaltspflicht ist in generellen und themenbezogenen Angabepflichten eingebunden. Nachfolgende Übersicht veranschaulicht, wie und wo die Anwendung der wichtigsten Aspekte und Schritte des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in unserer Nachhaltigkeitserklärung Berücksichtigung findet.

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2-GOV-2, ESRS 2 GOV-3. ESRS 2 SBM-3
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2-SBM-2, ESRS 2-IRO 1, ESRS S1-2
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2-IRO-1, E1-IRO-1, E4-IRO-1, E5-IRO-1, ESRS 2-SBM 3
d) Maßnahmen zur Vermeidung und Minderung negativer Auswirkungen	ESRS 2 Abs. 36 c (GOV-5); themenspezifische Maßnahmen in ESRS E1-3, E4-3, S1-5I
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen	ESRS 2 – GOV5

Tabelle 4: Erklärung zur Sorgfaltspflicht

ESRS 2 - GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

36a), b) Risikomanagement und IKS (Internes Kontrollsystem) in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Sparda-Bank West wird durch einen internen Prozess gesteuert, in dem Aufgaben und Verantwortlichkeiten klar definiert sind. Die Fachbereiche liefern die relevanten Daten und Informationen, während das Nachhaltigkeitsmanagement die Gesamtkoordination übernimmt. Ein formalisiertes Verfahren zur systematischen Bewertung spezifischer Berichtsrisiken besteht derzeit noch nicht; potenzielle Risiken werden jedoch im Rahmen des Prozesses berücksichtigt. Die Qualität der Angaben wird über etablierte Kontrollschritte sichergestellt.

Hierzu gehören interne Prüfmechanismen in den Fachbereichen, bei denen Entwürfe von Berichtsinhalten grundsätzlich von einer zweiten Person geprüft und freigegeben werden. Ergänzend erfolgt eine übergeordnete Qualitätssicherung durch das Nachhaltigkeitsmanagement der Abteilung Unternehmensentwicklung, das die gelieferten Informationen auf Nachvollziehbarkeit, Stimmigkeit und Vollständigkeit überprüft.

Die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung erfolgt aktuell ohne den Einsatz einer spezialisierten ESG-Software.

36c) Wichtigste identifizierte Risiken und ihrer Minderungsstrategien

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung bestehen Risiken, die die Qualität, Vollständigkeit und Termingerechtigkeit der Berichtserstellung beeinflussen können. Dazu gehören insbesondere

unterschiedliche Erfahrungsstände in den beteiligten Fachbereichen, Verzögerungen bei der Datenlieferung sowie Abstimmungsaufwände bei der Zusammenführung der Inhalte. Auch regulatorische Anforderungen unterliegen einem dynamischen Wandel und erfordern eine fortlaufende Anpassung.

Zur Begrenzung dieser Risiken wurden klare Rollen und Verantwortlichkeiten definiert sowie ein abgestimmter interner Berichtsprozess etabliert. Die beschriebenen mehrstufigen Kontrollmechanismen ermöglichen es, potenzielle Unstimmigkeiten frühzeitig zu erkennen und zu beheben.

36d) Einbindung der Risikobewertung in internen Kontrollen in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung in die einschlägigen internen Funktionen und Prozesse

Der Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist in die schriftlich fixierte Ordnung der Bank eingebunden und damit in die bestehenden Strukturen des Internen Kontrollsystems (IKS) und des Risikomanagementsystems (RMS) integriert. Zuständigkeiten, Kontrollmechanismen und Freigabeprozesse sind klar definiert und an die etablierten Governance- und Compliance-Strukturen angepasst. Risiken im Zusammenhang mit dem Berichtsprozess werden im Rahmen der internen Abstimmungen berücksichtigt und fließen in die laufende Weiterentwicklung des Prozesses ein.

36e) Berichterstattung über die Ergebnisse der Risikobewertung und der internen Kontrollen an die Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane

Die für den Nachhaltigkeitsbericht relevanten Risiken sowie die Ergebnisse der internen Kontrollen werden im Rahmen des allgemeinen Berichts- und Steuerungsprozesses berücksichtigt und an die zuständigen Gremien kommuniziert.

Strategie

ESRS 2 - SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

40a) i) Bedeutende angebotene Gruppen von Produkten und Dienstleistungen

Die Sparda-Bank West bietet Produkte und Dienstleistungen ausschließlich für Privatkunden an und richtet sich dabei an wirtschaftliche Prinzipien und Marktanforderungen. (vgl. Satzung der Sparda-Bank West, § 2 Zweck und Gegenstand). Neben eigenen Produkten greifen wir zum Großteil auf das Angebot von Kooperationspartnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe zurück.

Im Rahmen unseres Geschäftsmodells stehen folgende Produkte im Fokus:

Zahlungsverkehr & Konten

- Privatgirokonten

Sparen- und Geldanlage

- Tagesgeld
- Festgeld
- Sparprodukte

Kreditgeschäft:

- Kredite zum Kauf oder Bau von Immobilien
- Modernisierungskredite

Dienstleistungen:

- Vermittlung von Versicherungen
- Vermittlung von Bausparverträgen
- Vermittlung von Investmentfonds
- Vermittlung von Ratenkrediten

40a) ii Wesentliche Märkte und Kundengruppen

Als vorwiegend regional tätige Bank bietet die Sparda-Bank West hauptsächlich finanzielle und kreditwirtschaftliche Dienstleistungen für Privatkunden an. Unser Geschäftsgebiet erstreckt sich von der Nordseeküste bis in den Süden Nordrhein-Westfalens und ist in vier Vertriebsdirektionen unterteilt.

Unsere Genossenschaft betreut über den digitalen Weg auch Mitglieder und Kunden außerhalb des Kerngeschäftsgebiets.

Die Sparda-Bank West hat 656.682 (2024: 627.813) Privatkunden, die in 42 Filialen und 46 SB-Centern in der Region direkt und persönlich beraten und betreut werden. Zudem stehen den Kunden auch zahlreiche Online-Services, Telefon-Banking und Videoberatung zur Verfügung.

40a) iii Gesamtzahl der Mitarbeiter (Kopfzahl)

Die Anzahl der Arbeitnehmer (Köpfe) per 31.12.2025 in unserer Bank beläuft sich auf 878 (2024: 870) Personen. Aufgrund der regionalen Ausrichtung erfolgt keine weitere Aufteilung nach geografischen Gebieten.

40b) Gesamtumsatzerlöse

Für Kreditinstitute wird der Begriff „Nettoumsatzerlöse“ gemäß Art. 43 Abs. 2 Buchst. C der Richtlinie 86/635/EWG des Rats definiert. Demzufolge beinhaltet der Umsatz bei uns folgende Erträge:

- Zinserträge und ähnliche Erträge
- Erträge aus Wertpapieren
- Erträge aus Aktien, anderen Anteilsrechten und nicht festverzinslichen Wertpapieren
- Erträge aus Beteiligungen
- Erträge aus Anteilen an verbundenen Unternehmen
- Provisionserträge
- sonstige betriebliche Erträge

Diese Posten können der Gewinn- und Verlustrechnung per 31.12.2025 entnommen werden. Eine weitere Aufteilung nach geografischen Märkten erfolgt nicht.

40c) Gesamterlöse nach ESRS-Sektoren

Der Jahresabschluss unserer Bank wird nach dem HGB aufgestellt. Eine Segmentberichterstattung ist nicht erforderlich. Entsprechend liegt auch eine Aufschlüsselung der Gesamteinnahmen nach ESRS-Sektoren nicht vor.

40d) i Tätigkeit in bestimmten Bereichen

Die Eigenanlagen der Sparda-Bank West werden investiert unter Berücksichtigung des UniESG Basisfilter+. (Siehe ESRS 2 - 40f)

40e) Nachhaltigkeitsziele

Die Sparda-Bank West orientiert sich bei ihrer strategischen Nachhaltigkeitsausrichtung am Nachhaltigkeitsleitbild der Genossenschaftlichen FinanzGruppe sowie an den Leitlinien des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR). Nachhaltigkeit ist Bestandteil der Unternehmensstrategie.

Zur strukturierten Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten nutzt die Bank das Nachhaltigkeitscockpit des BVR. Dieses unterstützt die systematische Einordnung von Nachhaltigkeitsthemen in zentrale Handlungsfelder und schafft Transparenz über strategische Entwicklungsrichtungen. Die Sparda-Bank West hat sich das Ziel gesetzt das Ambitionsniveau von 3.0 zu erreichen. Aufgrund veränderter Rahmenbedingungen wurde das Datum für die Zielerreichung auf den 31.12.2027 geschoben.

Aus unserem Geschäftsmodell heraus ergibt sich für unser Kreditgeschäft, dass wir ausschließlich Kredite mit privatem Verwendungszweck vergeben. Die Definition von Ausschlusskriterien für einzelne Branchen ist für unser Kreditgeschäft nicht zielführend.

Nachhaltigkeitsaspekte werden insbesondere bei Finanzierungsangeboten berücksichtigt, die energetische Modernisierung und energieeffiziente Immobilien unterstützen. Im Anlagegeschäft werden nachhaltige Investmentlösungen über etablierte Kooperationspartner wie die Union Investment angeboten, um Kundinnen und Kunden die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Anlageentscheidungen zu ermöglichen. Es besteht keine geografische Differenzierung bei unseren Nachhaltigkeitsangeboten.

Es steht ein zentrales Beschwerdemanagement zur Verfügung. Unser Ziel ist es, damit die Zufriedenheit von Mitgliedern und Kunden wiederherzustellen und aus Hinweisen und Fehlern zu lernen. Die Daten werden fortlaufend analysiert, um zu gewährleisten, dass wiederholt auftretende oder systematische Probleme sowie potenzielle Risiken festgestellt und behoben werden.

Neben unseren Kunden bilden die Mitarbeitenden eine der wichtigsten Interessengruppen. Die langfristige Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist ein zentrales Ziel unseres Hauses. Im Zweijahresrhythmus führen wir die „Great Place to Work“ – Befragung durch, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu fördern.

40f) Bewertung der derzeitigen wesentlichen Produkte und Dienstleistungen sowie der wesentlichen Märkte und Kundengruppen in Bezug auf die Nachhaltigkeitsziele

Die Sparda-Bank West verfolgt eine klare Ausrichtung im Hinblick auf Nachhaltigkeit, insbesondere im Baufinanzierungs- und Anlagegeschäft. Die zur Verfügung gestellten Kundeneinlagen werden primär zur Vergabe von Baufinanzierungen in unserem Geschäftsgebiet verwendet.

In diesem Zusammenhang legen wir auch weiterhin unseren Fokus auf energieeffiziente Bau- und Modernisierungsmaßnahmen, um einen Beitrag zur Reduktion der CO₂-Emissionen im Immobiliensektor zu leisten. Kunden, die sich für energieeffiziente Neubauten oder Sanierungsmaßnahmen entscheiden, profitieren von bevorzugten Finanzierungsbedingungen. Durch entsprechende Finanzierungsangebote und die Einbindung öffentlicher Fördermöglichkeiten, wie beispielsweise Programme der KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau) unterstützt die Bank Kundinnen und Kunden dabei, nachhaltige Investitionsentscheidungen umzusetzen.

Zur Unterstützung stehen in den Filialen qualifizierte Modernisierungs- und Fördermittelberaterinnen und -berater zur Verfügung. Im Rahmen der Beratung werden neben finanziellen Aspekten auch energetische Eigenschaften der Immobilie berücksichtigt sowie geeignete Modernisierungsmaßnahmen und Fördermöglichkeiten aufgezeigt. Dadurch begleitet die Sparda-Bank ihre Kundinnen und Kunden bei der Umsetzung energieeffizienter Vorhaben.

Auch im Anlagegeschäft stellt die Sparda-Bank West ihren Kunden ein breit gefächertes Portfolio an nachhaltigen Investmentmöglichkeiten zur Verfügung. In einer Anlageberatung werden Kunden nach ihren Nachhaltigkeitspräferenzen befragt, sodass auf Wunsch gezielt nachhaltige Anlagestrategien verfolgt werden können. In Zusammenarbeit mit Union Investment ermöglicht die Bank den Zugang zu Fonds, die soziale, ökologische und ethische Aspekte berücksichtigen.

Die Eigenanlagen der Sparda-Bank West bestehen aus Direktanlagen sowie einem Spezialfonds. Die Direktanlagen werden durch das Treasury der Bank gesteuert. Die Anlageformen sind auf europäische Pfandbriefe, Staats- und Unternehmensanleihen begrenzt. Der Spezialfonds wird durch verschiedene Mandatsträger verwaltet.

Die Nachhaltigkeit der Eigenanlagen wird auf unterschiedliche Art und Weise analysiert. Zum einen stellt die DZ-Bank eine tägliche Einteilung der Investments in „Nachhaltige Investments“ und „Nicht-nachhaltige Investments“ bereit. Zum 31.12.2025 wurden – exklusive Immobilieninvestments – 86 % der Eigenanlagen als „Nachhaltige Investments“, 7 % als „Nicht-nachhaltige -Investments“ sowie 7 % als noch nicht klassifiziert bewertet (Vorjahr jeweils identisch). Die Ergebnisse werden monatlich als unterjähriger Indikator an den Vorstand berichtet.

Die zweite Säule der Nachhaltigkeitsbetrachtung der Eigenanlagen basiert auf einem Filterverfahren der Union Investment, das definierte Ausschluss- und Nachhaltigkeitskriterien umfasst (siehe Abbildung).

Ausschlusskriterien für Unternehmen

Kontroverse Geschäftspraktiken (UN Global Compact Prinzipien)			
Verstoß gegen ILO Arbeitsstandards inkl. Kinderarbeit und Zwangsarbeit	Gravierende Verstöße	Schwerwiegende Verstöße	problematische Verstöße
Verstoß gegen Menschenrechte, Umweltschutz, Korruption			
Kontroverse Geschäftsfelder			
Geächtete und kontroverse Waffen	Keine Umsatztoleranz		
Kohleförderung	5%		
Kohleverstromung	25% (bei ungenügender Klimastrategie)	25% (bei ungenügender Klimastrategie)	10%, unabhängig von Klimastrategie
Rüstungsgüter	-	10%	5%
Hohe Suchtgefahr:	Tabak	5%	5%
	Glücksspiel, Alkohol, Cannabis	-	5%
Kontroverse Gentechnik, Nuklearenergie, Pornographie	-	-	5%
Fracking, Teersand	-	5% *	5%
Tierversuche für nicht-medizinische Zwecke	-	-	0%

* Neue Filterkriterien im Vergleich zum UniESG Basisfilter (Vorgänger)

Ausschlusskriterien für Staaten

Unfreie Staaten (u. a. eingeschränkte Religions- und Pressefreiheit) gemäß Freedomhouse	-	Ausschluss, wenn „not free“	
UN Atomwaffensperrvertrag, Pariser Klimaabkommen oder der UN Biodiversitätskonvention	-	-	Ausschluss bei Nichtunterzeichnung
Einsatz der Todesstrafe	-	-	Staaten, ohne Durchführung der Todesstrafe seit mind. 10 Jahren
Nuklearenergie (wenn Anteil von Nuklearenergie am Gesamtenergiemix des Landes größer als 50 %)	-	-	Durchschnittlicher Anteil am Energiemix der letzten 3 Jahre
Hohe Korruption (Transparency International)	-	Ausschluss der unteren 20%	Ausschluss der unteren 40%
Hohe GHG Intensität	-	Ausschluss der unteren 20% *	Ausschluss der unteren 20%

Unionweiter Ausschluss

UniESG Basisfilter+

UniESG Nachhaltigkeitsfilter

Abbildung 1: Ausschluss- und Nachhaltigkeitskriterien

Auf Basis dieses Filterverfahrens hat die Sparda-Bank West folgende ESG-Kriterien formuliert:

- Sämtliche Zinspositionen der Eigenanlagen genügen dem UniESG-Basisfilter+.
- Sämtliche Aktienpositionen der Eigenanlagen genügen dem Union-Ausschlussfilter.
- Die Prüfung der Einhaltung erfolgt durch die Union Investment. Die Prüfung erfolgt für die Direktanlagen jährlich und für den Spezialfonds laufend.

Die Gesamtprüfung der Eigenanlagen wurde per Stichtag 10.12.2025 erneut durchgeführt und die Einhaltung obiger Vorgaben mit Ausnahme einer Position über nominell 5 Mio. Euro in der OMV AG bestätigt (gleich nominell 0,15 % der Eigenanlagen). Die OMV AG wird von der DZ Bank als nachhaltig eingestuft, verstößt aber gegen die in 2025 neu aufgenommenen zusätzlichen Kriterien des Basisfilter+ gegenüber dem vorher verwendeten Basisfilter.

Darüber hinaus verfolgt die Bank weitere nachhaltige Maßnahmen in ihrem allgemeinen Geschäftsbetrieb. In den 42 Filialen wird dem Kunden eine Beratung bei Bedarf auch digital per Telefon oder Video angeboten. Durch die fortschreitende Digitalisierung von Prozessen wird der Papierverbrauch immer weiter reduziert. Zudem wird der Zugang zu Basis-Bankdienstleistungen gefördert, um wirtschaftlich schwächeren Personen eine aktive Teilnahme am Wirtschaftsleben zu ermöglichen.

40g) Elemente der Strategie, die sich auf Nachhaltigkeitsfragen beziehen oder sich auf diese auswirken

Wir bekennen uns zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals– SDGs) und des Pariser Klimaschutzabkommens. Als Teil der Gruppe der Sparda-Banken verpflichten wir uns zudem zu den Prinzipien des UN Global Compact und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Wir lehnen jegliche Form von Diskriminierung, Kinderarbeit sowie Korruption ab und fördern das Umweltbewusstsein.

Die Bank sieht sich im Kontext zunehmender regulatorischer Anforderungen, gesellschaftlicher Erwartungen sowie der Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise mit wesentlichen strategischen Herausforderungen konfrontiert. Dazu zählen die Weiterentwicklung nachhaltiger Finanzierungs- und Anlageangebote, die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Steuerungs- und Risikoprozesse sowie die langfristige Ausrichtung des Geschäftsbetriebs auf Ressourcenschonung und Klimaschutz.

Basierend auf der Nachhaltigkeitslandkarte des BVR haben wir folgende sechs Handlungsfelder als wesentlich definiert: Strategie, Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung, Kerngeschäft, Geschäftsbetrieb, Kommunikation und Gesellschaft sowie Unternehmenskultur. Diese Handlungsfelder bilden den Rahmen für die Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten im Unternehmen und die Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Die kontinuierliche Entwicklung und Positionierung zu diesen Handlungsfeldern überprüfen wir durch eine vierteljährliche Cockpitanalyse.

Im Rahmen der strategischen Ausrichtung wurden entlang der ESG-Dimensionen langfristige Ziele definiert. Dazu zählen die klimaneutrale Ausrichtung des Geschäftsbetriebs bis 2045, die Weiterentwicklung des regionalen Engagements, um langfristig mindestens 50 % des Fördervolumens für Projekte mit nachweislichem SDG-Bezug einzusetzen und die nachhaltige Stärkung des genossenschaftlichen Prinzips durch eine dauerhaft hohe Mitgliederquote von mindestens 75 %.

Nachhaltigkeit wird von uns als strategische Chance gesehen. Um das Thema Nachhaltigkeit intern wie extern stärker zu verankern, setzen wir entsprechende Maßnahmen in allen Handlungsfeldern systematisch um.

42 Beschreibung des Geschäftsmodells und der Wertschöpfungskette:

Als privatkundenorientierte Direktbank mit Filialen verbindet die Sparda-Bank West ein einfaches und leistungsstarkes Produktangebot mit persönlicher Beratung vor Ort. Mit unseren Filialen sind wir in der Region präsent und verlässliche Ansprechpartner für unsere Kunden.

Das Geschäftsmodell basiert im Wesentlichen auf der Entgegennahme von Kundeneinlagen sowie deren Verwendung für die Finanzierung von Wohnimmobilien und weiteren banküblichen Dienstleistungen im Geschäftsgebiet. Ergänzend werden Anlage- und Beratungsleistungen erbracht sowie Eigenanlagen im Rahmen der Banksteuerung getätigt.

Gemäß dieses genossenschaftlichen Identitätskerns ist das Geschäftsmodell durch folgende wesentliche Merkmale geprägt:

- **Mitgliederorientierung:** Im Fokus stehen unsere Mitglieder. Die meisten Kunden sind Mitglieder unserer Genossenschaft und damit Eigentümer ihrer Bank. Jedes Mitglied hat das Recht, nach Maßgabe des Genossenschaftsgesetzes und der Satzung, die Leistungen der Genossenschaft in Anspruch zu nehmen und an der Gestaltung der Genossenschaft mitzuwirken.
- **Förderauftrag:** Unser Hauptziel ist die nachhaltige wirtschaftliche Förderung der Mitglieder, nicht die Gewinnmaximierung.
- **Regionalität:** Wir sind stark verwurzelt mit der Region und übernehmen Verantwortung für die Region und die Menschen in der Region. Wir unterstützen regionale Projekte und gemeinnützige Organisationen. Wir pflegen eine enge Bindung zu den Menschen in unserer Region und fördern die wirtschaftliche Entwicklung und das Allgemeinwohl.
- **Gewinnverwendung:** Die Gewinne fließen größtenteils in die Rücklagen der Bank oder werden an die Mitglieder ausgeschüttet. Dies stärkt die finanzielle Stabilität der Bank und kommt den Mitgliedern direkt zugute.
- **Dienstleistungsangebot:** Gegenstand des Unternehmens ist die Durchführung von banküblichen und ergänzenden Geschäften (§ 2 Abs. 2 der Satzung). Dieses sind unterschiedliche Finanzdienstleistungen, wie die Kontoführung, Kreditvergabe, Anlageberatung und Versicherungen. Dabei wird großer Wert auf persönliche Beratung und individuelle Lösungen für unsere Mitglieder gelegt.

Die Wertschöpfungskette der Sparda-Bank West umfasst neben den eigenen Geschäftstätigkeiten auch relevante vor- und nachgelagerte Prozesse. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette stehen insbesondere der Bezug von IT-Dienstleistungen sowie die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Dienstleistern im Fokus. In der nachgelagerten Wertschöpfungskette liegt der Schwerpunkt auf der Bereitstellung von Finanzprodukten und -dienstleistungen, wie Kredite und Geldanlagen, für Privatkundinnen und -kunden sowie dem Eigengeschäft. Hierdurch werden wirtschaftliche Aktivitäten im Geschäftsgebiet unterstützt sowie Beiträge zur regionalen Entwicklung und zur nachhaltigen Ausrichtung des Immobilienbestands geleistet.

Die Sparda-Bank West hat in ihrer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette mit zahlreichen Wirtschaftsakteuren Berührungspunkte. Wir bevorzugen neben der Zusammenarbeit mit Verbundunternehmen die Zusammenarbeit mit regionalen Dienstleistern und Lieferanten, um neben der Wirtschaftlichkeit auch soziale und ökologische Aspekte zu berücksichtigen.

42a) Beschreibung des Inputs und Ansatz

Für die Umsetzung unseres Geschäftsmodells und die damit verbundenen Nachhaltigkeitsthemen sind qualifizierte und zufriedene Mitarbeitende das Wichtigste. Sie ermöglichen, dass wir in 42 Filialen für unsere Kunden da sein können und einen einwandfreien Service gewährleisten. Sie treten mit unseren Kunden und Mitgliedern in den Dialog und pflegen den persönlichen Austausch.

Bei den Eigenanlagen der Bank werden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt und regelmäßige Nachhaltigkeitsanalysen der Bestände durchgeführt. Dafür werden die Daten unserer Verbundpartner DZ BANK und Union Investment genutzt. Im Rahmen von Schulungen wurden und werden die Mitarbeitenden umfassend und regelmäßig auf dem aktuellen Stand gehalten. Weiterhin kommen wir unserer gesetzlichen Verpflichtung nach, Nachhaltigkeit in den Anlageprozess zu integrieren und Nachhaltigkeitsfaktoren, -risiken und -präferenzen entsprechend zu berücksichtigen.

Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen bevorzugen wir Dienstleister und Anbieter aus der Region. Bei ansonsten vergleichbaren Angeboten werden Dienstleister bevorzugt, die oder deren Produkte durch Nachhaltigkeitsiegel zertifiziert sind. Bei IT-Investitionen sowie der Beschaffung von Büromaterial wird bei der Auswahl auf Nachhaltigkeitsaspekte geachtet. Beim Druckmanagement (Drucker, Kopierer, Multifunktionsgeräte) werden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. So werden etwa bevorzugt Drucker eingesetzt, die das Zertifikat „Blauer Engel“ tragen. Auch bei Büromaterialbestellungen wird darauf geachtet, dass Materialien bezogen werden, die unter Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO (International Labor Organization) hergestellt werden. Bei unserem Strom- und Wärmeverbrauch wird auf möglichst umweltfreundliche Quellen zurückgegriffen.

42b) Beschreibung des Outputs und der Ergebnisse

Als Genossenschaftsbank übernehmen wir Verantwortung für die Menschen in der Region.

Unsere Region profitiert u .a. von:

- Aufträgen an regionale Firmen und Dienstleister
- privaten Krediten
- Zugang zu Finanzdienstleistungen
- Anlage- und Vorsorgeberatung
- Förderung durch Spenden und Sponsoring
- Unterstützung des Ehrenamts

Insbesondere über unseren Gewinnspareverein bei der Sparda-Bank West und zwei Stiftungen fördern wir gesellschaftlich relevante Projekte und Institutionen in Kultur, Bildung, Umwelt und Sozialem durch Zuwendungen.

Gewinnssparverein

Der Gewinnssparverein verbindet Sparen, Gewinnen und Fördern. Ein Teil der Lotteriebeiträge fließt in gemeinnützige Projekte in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen und verbindet wirtschaftliche Nachhaltigkeit mit sozialem Engagement.

Im Jahr 2025 wurden 2.692.162,58 Euro (Vorjahr: 2.960.514,94 Euro) an Zuwendungen an Vereine und gemeinnützige Einrichtungen ausgezahlt. Insgesamt wurden 674 Vereine durch Einzelspenden unterstützt. Die Stiftungsarbeit der beiden Stiftungen wurde mit insgesamt 1.246.000 Euro gefördert. Ein Betrag von 595.771,60 Euro (Vorjahr: 743.429,58 Euro) wird in das Jahr 2026 übertragen.

Unser Ziel ist es, mit diesen Zuwendungen einen möglichst hohen gesellschaftlichen Nutzen zu stiften. Förderanfragen werden in den Filialen geprüft, wobei neben formalen Kriterien insbesondere die nachhaltige Wirkung der Projekte und der Nutzen für die Menschen in der Region berücksichtigt werden. Eine detaillierte Erfolgskontrolle einzelner Projekte erfolgt bewusst nicht, um Verwaltungsaufwand gering zu halten und sicherzustellen, dass die Mittel möglichst unmittelbar dort ankommen, wo sie benötigt werden.

Zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Bewertung von Förderanfragen dient der Leitfaden „Super-Engagement für die Region“, der praktische Hinweise, Checklisten und Kriterien für die Auswahl geeigneter Projekte enthält.

Unsere „Zusammenarbeit“ mit der Stiftung RTL – Wir helfen Kindern e.V. haben wir 2025 weiter ausgebaut und die wichtige Arbeit der Stiftung mit insgesamt 150.000 Euro unterstützt. Unsere „Weihnachtsspende 2025“ ging mit einer Gesamtsumme von 50.000 Euro an den Bundesverband Bahnhofsmision Deutschland e.V., der diesen Betrag an seine Einrichtungen in unserem Geschäftsgebiet verteilte.

Die beiden Stiftungen der Sparda-Bank West agieren unabhängig und gemäß ihren jeweiligen Satzungen. Beide verfolgen das Ziel, gesellschaftliche Projekte insbesondere in den Bereichen Kunst, Kultur, Bildung und Soziales zu fördern und dort zu unterstützen, wo aufgrund der angespannten Lage vieler Kommunen zusätzlicher Bedarf besteht.

Auch halten sie an bewährten Partnerschaften fest, die zur Nachhaltigkeit, Sichtbarkeit und Planungssicherheit aller beitragen.

Die Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Sparda-Bank West:

Die Stiftung mit Sitz in Düsseldorf besteht seit 2004 und ist eine verlässliche Partnerin für Institutionen, Projekte und Initiativen in nahezu ganz Nordrhein-Westfalen. Die Fördermittel stammen aus den Reinerträgen des Gewinnssparvereins bei der Sparda-Bank West e.V.

Im Jahr 2025 wurden 39 Projekte mit rund 1,24 Mio. Euro unterstützt. Die Fördermittel werden möglichst gleichmäßig zur Unterstützung von künstlerischen, kulturellen und sozialen Anliegen verwendet. Gefördert werden unter anderem Museen, kommunale Musikschulen sowie Präventionsprojekte für Kinder und ältere Menschen.

Ferner werden Benefizkonzerte und Jazz-Nachwuchswettbewerbe realisiert. Im Mittelpunkt der Stiftungsarbeit stehen stets die Menschen in der Region; z. B. laden die Sparda-Tage und Sparda-Nächte in den Museen große und kleine Besucherinnen und Besucher ein, bei freiem Eintritt Kunst zu entdecken und selbst kreativ zu werden.

Die Stiftung der Sparda-Bank Münster:

Die Stiftung mit Sitz in Münster wurde 2002 gegründet und fördert seit einer Satzungsänderung im Jahr 2018 Projekte in den Bereichen Bildung, Kunst, Kultur und Sport. Ihr Wirkungsbereich liegt im Münsterland und im nördlichen Niedersachsen.

Im Jahr 2025 unterstützte die Stiftung 11 Projekte mit Fördermitteln in Höhe von rund 137.000 Euro, insbesondere Initiativen für Kinder und Jugendliche. Die Fördermittel stammen – wie bei der

Schwesterstiftung – überwiegend aus den Reinerträgen des Gewinnspaarvereins. Hinzu kommen nach Möglichkeit Mittel aus dem Ertrag der professionellen Verwaltung des Stiftungsvermögens. Die Stiftung leistet einen sozialen Beitrag in der Gesellschaft und trägt dazu bei, die dringenden Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft zu bewältigen, zum Beispiel mit der „Artenakademie 2025“. Mit diesem Projekt will die Stiftung gemeinsam mit ihren Partnern junge Menschen für die Natur begeistern und Erkenntnisse über die bedrohte Artenvielfalt gewinnen.

Ehrenamtliches Engagement:

Neben finanziellen Fördermaßnahmen unterstützt die Sparda-Bank West auch ehrenamtliches Engagement. Seit 2013 ist die Bank Partner der Ehrenamtskarte NRW (Herausgegeben von der Landesregierung in Kooperation mit teilnehmenden Kommunen), die engagierten Bürgerinnen und Bürgern Vergünstigungen gewährt. Die Sparda-Bank West bietet Inhabern der Karte attraktive Vorteile. Auch Inhaberinnen und Inhaber der Juleica, des bundesweiten Ausweises für ehrenamtliche Mitarbeitende in der Jugendarbeit, erhalten entsprechende Vorteile.

Mitarbeitende der Bank werden ebenfalls ermutigt, sich ehrenamtlich zu engagieren. Für entsprechende Tätigkeiten kann ein Sonderurlaubstag in Anspruch genommen werden. Und jeder Mitarbeitende, der sich für ein Ehrenamt interessiert, kann einmalig bis zu drei Tage Sonderurlaub beantragen, um eine gemeinnützige Institution kennenzulernen. Im Jahr 2025 nutzten 18 Mitarbeitende insgesamt 19 Ehrenamtstage, im Jahr 2024 waren es 25 Mitarbeitende mit 25 Ehrenamtstagen.

Steuerung und Verantwortung

Bei der Auswahl der geförderten Vereine, Institutionen und Partner wird deren Seriosität und Zuverlässigkeit sorgfältig geprüft. Die Stiftung Kunst, Kultur und Soziales der Sparda-Bank West erstellt hierzu seit 2012 eine eigene Risikoanalyse und betrachtet dabei unter anderem Reputationsrisiken, Kommunikation in sozialen Medien, datenschutzrechtliche Anforderungen und Genehmigungsverfahren.

Der Beitrag zum Gemeinwesen ist in der Geschäftsstrategie der Bank verankert. Ziel ist es, durch die Geschäftstätigkeit und das gesellschaftliche Engagement einen positiven Beitrag für die Region zu leisten und die Verbundenheit mit Kundinnen, Kunden und Mitgliedern zu stärken.

42c) Wichtigste Merkmale der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette und die Position des Unternehmens in seiner Wertschöpfungskette

Die Sparda-Bank West ist als regional tätige Genossenschaftsbank Teil einer finanzwirtschaftlichen Wertschöpfungskette, in der sie Kundeneinlagen entgegennimmt und diese insbesondere für die Finanzierung von Wohnimmobilien sowie für Anlageprodukte einsetzt. Damit nimmt die Bank eine vermittelnde Rolle zwischen Einlegern, Kreditnehmenden und Kapitalmarktteilnehmern ein.

Die vorgelagerte Wertschöpfungskette unserer Bank konzentriert sich im Wesentlichen auf die Beschaffung von Daten, IT-Hardware und -Software, Beratungs- und Prüfungsdienstleistungen, Büromaterial, Werbeartikeln und Druckerzeugnissen sowie Dienstleistungen im Bereich Gebäudemanagement.

In unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette spielen insbesondere unsere Kunden eine zentrale Rolle. Für ihre Betreuung stellen wir verschiedene Vertriebskanäle wie unsere Filialstandorte und SB-Center bereit. Darüber hinaus bieten wir digitale Beratungs- und Serviceangebote per Telefon, E-Mail oder Videoberatung. Über die Sparda-Banking-App und unser Online-Banking ermöglichen wir unseren Kunden rund um die Uhr digitalen Zugriff auf ihre Finanzgeschäfte.

Darüber hinaus zählen Emittenten von Wertpapieren und Fondsanbietern wie Union Investment zu unseren Partnern in der Wertschöpfungskette.

Genossenschaftliche Verbundpartner wie die Bausparkasse Schwäbisch Hall, Teambank oder Union Investment verpflichten sich den Nachhaltigkeitsstandards der genossenschaftlichen FinanzGruppe (GFG). Liegt eine Nachhaltigkeitszertifizierung dieser Partner oder ihrer Produkte vor, erkennen wir diese an. Die DZ BANK AG als Spitzeninstitut der GFG verfügt über eine Nachhaltigkeitskonzeption im Rahmen ihrer Group Corporate Responsibility Committee (CRC)-Struktur.

ESRS 2 - SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

45a) Beschreibung des Engagements der Stakeholder

Als regional verankertes Kreditinstitut pflegt unsere Bank einen kontinuierlichen Austausch mit ihren wichtigsten Interessengruppen

45a) i Beschreibung der wichtigsten Stakeholder

Als unsere Interessengruppen betrachten wir unsere „betroffenen Interessenträger“. Diese Gruppe umfasst Einzelpersonen oder Gruppen, die von den direkten oder indirekten Geschäftsbeziehungen der Bank entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf positive oder negative Weise betroffen sind oder sein könnten.

Zu den internen und externen Interessengruppen unserer Bank zählen:

- Vorstand und Aufsichtsrat
- Mitarbeiter und im Speziellen der Betriebsrat als Arbeitnehmervertreter
- Unser Tochterunternehmen Laureus AG
- Mitglieder und Kunden
- Mitgliedervertreter
- Lieferanten und Dienstleister und deren Mitarbeitenden
- Kooperationspartner und deren Mitarbeitenden
- Bundesverband der Volks- und Raiffeisenbanken (BVR)
- Verband der Sparda-Banken e.V.
- Medienvertreter
- Aufsichtsbehörden
- NGOs

45a) ii Einbeziehung und Kategorie der Interessenträger

Für die Einbeziehung von Interessengruppen nutzen wir unterschiedliche Formen von Dialogformaten bis hin zur direkten Ansprache von Interessenträgern.

Der Aufsichtsrat wird jährlich in die Erörterung der Geschäfts- und Risikostrategie, einschließlich des Umsetzungskonzepts zur Nachhaltigkeit, einbezogen. Im vierteljährlichen Strategieabgleich werden Änderungen und Anpassungen erörtert und dem Aufsichtsrat über die Erreichung der Ziele berichtet.

Die Interessen und Standpunkte der Mitgliedervertreter werden jährlich in den Vertreterkonferenzen und der Vertreterversammlung aufgegriffen. Über das Vertreternetzwerk gehen wir auch unterjährig mit den Vertretern in den Dialog und informieren zu wesentlichen Veränderungen.

Im Zweijahresrhythmus führen wir eine umfangreiche Mitarbeitendenbefragung durch. Die Ergebnisse werden transparent an alle Mitarbeitenden kommuniziert. Über Fokusgruppen haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, an Veränderungen mitzuarbeiten und ihre Vorschläge zur Verbesserung der Unternehmenskultur einzubringen. Darüber hinaus steht allen Mitarbeitenden über unsere interne Kommunikationsplattform die Möglichkeit zur Verfügung, Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Der Sparda-Bank ist es wichtig, mit den Mitarbeitenden und auch Kunden in regelmäßigem Dialog zu stehen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, den Dialog zu unseren Stakeholdern zu optimieren und auszubauen.

Siehe auch ESRS S1-27 Einbeziehung von Mitarbeitenden.

45a) iii Organisation der Einbeziehung von Stakeholdern

Je nach Einbeziehungsform erfolgt die Organisation der Einbeziehung durch die zuständigen Fachbereiche wie der Personalabteilung, dem Marketing oder dem Vertrieb. Die übergelagerte Koordination obliegt der Abteilung Unternehmensentwicklung, die das Thema Nachhaltigkeit verantwortet.

45a) iv Zweck der Einbeziehung

Durch die Einbeziehung der Interessenträger wollen wir einen Einblick in deren Ansichten/Bedürfnisse auf Nachhaltigkeitsthemen erhalten. Diese Erkenntnisse dienen dazu, die Nachhaltigkeitsaktivitäten bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und so beispielsweise die Zufriedenheit der Kunden und Mitarbeiter zu steigern oder auch die Produkte und Dienstleistungen nach den Wünschen/Bedürfnissen der Interessengruppen auszurichten.

45a) v Berücksichtigung der Ergebnisse

Der Dialog mit unseren Kunden und Mitarbeitenden hilft uns herauszufinden, welche Themen besonders wichtig sind. Wir erhalten wertvolle Impulse, um unsere Leistungen und Services an die aktuellen Bedürfnisse anpassen zu können. Wir nutzen den Dialog mit den Interessenträgern ebenfalls, um unsere Nachhaltigkeitsleistung weiter auszubauen.

Die Anregungen und Ideen unser Mitarbeiter werden über das Ideenmanagement in der Unternehmensentwicklung gebündelt und besprochen sowie weitere Bereiche in die Umsetzung eingebunden.

45b) Verständnis der Interessen und Ansichten der wichtigsten Stakeholder in Bezug auf die Strategie und das Geschäftsmodell des Unternehmens

Aufsichtsrat:

Der Aufsichtsrat legt besonderen Wert auf eine zukunftsfähige strategische Ausrichtung der Bank, eine wirksame Unternehmensführung sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Richtlinien.

Vertreterversammlung/Mitgliedervertreter:

Die Vertreterinnen und Vertreter erwarten eine stabile wirtschaftliche Entwicklung der Bank, nachhaltiges Wachstum sowie eine angemessene Dividende. Gleichzeitig steht für sie das Vertrauen in die langfristige Stabilität und Sicherheit der Bank im Vordergrund.

Mitarbeiter:

Mitarbeitende der Bank äußern den Wunsch nach fairen Arbeitsbedingungen, sicheren Arbeitsplätzen und einer positiven sowie inklusiven Unternehmenskultur. Zudem legen sie Wert auf Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen innerhalb der Bank

Mitglieder und Kunden:

Die Kunden unserer Bank sind häufig auch Mitglieder der Genossenschaft. Sie erwarten verlässliche und transparente Finanzdienstleistungen, attraktive Zinssätze, faire Gebührenstrukturen, eine offene Kommunikation über die Geschäftspraktiken und Finanzen der Bank sowie Vertrauen in die Stabilität und Sicherheit der Bank. Viele unserer Kunden schätzen den persönlichen Austausch.

45d) Information von Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane über die Ansichten und Interessen der betroffenen Stakeholder in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen

Vorstand und Aufsichtsrat der Bank werden durch verschiedene Prozesse regelmäßig über die Ansichten und Interessen der betroffenen Interessengruppen in Bezug auf nachhaltige Auswirkungen informiert:

Siehe ESRS 2- 22c).

ESRS 2 - SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

48a) Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sich aus der Wesentlichkeitsprüfung ergeben

Im Rahmen der durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat die Bank wesentliche Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie wesentliche Risiken und Chancen für ihre wirtschaftliche Entwicklung identifiziert. Als wesentlich wurden die Themenfelder Klimawandel (E1), Biodiversität und Ökosysteme (E4), Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5), Eigene Belegschaft (S1) sowie Unternehmensführung (G1) bewertet.

E1-Klimawandel:

Wesentliche negative Auswirkungen ergeben sich im Kreditportfolio der Sparda-Bank West durch die Finanzierung von Neubauten. Der Bau von Immobilien erfordert den Einsatz emissionsintensiver Baustoffe wie Beton, Stahl oder Zement, deren Herstellung mit erheblichen Treibhausgasemissionen verbunden ist.

Die Eigenanlagen der Sparda-Bank West enthalten Investitionen in Wirtschaftszweige, die sich teilweise negativ auf den Klimawandel auswirken.

Darüber hinaus können sich negative Auswirkungen ergeben, wenn wirtschaftliche Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette nicht ausreichend an die Folgen des Klimawandels angepasst sind. Zunehmende Extremwetterereignisse und Naturkatastrophen können dabei sowohl ökologische Schäden verursachen als auch wirtschaftliche Verluste entlang der finanzierten Wertschöpfungsketten nach sich ziehen.

Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel können sich insbesondere aus einer unzureichenden Anpassung wirtschaftlicher Aktivitäten an klimatische Veränderungen ergeben. Zunehmende Naturkatastrophen und Extremwetterereignisse können wirtschaftliche Schäden verursachen und entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu finanziellen Verlusten führen, die sich auch auf Kreditnehmer und Investitionen der Bank auswirken können.

Darüber hinaus bestehen Risiken durch die Abhängigkeit verschiedener Wirtschaftsbereiche von natürlichen Ressourcen. Dies betrifft zum einen den eigenen Geschäftsbetrieb der Bank, der beispielsweise auf Energie für IT-Systeme, Gebäudeinfrastruktur und Papier angewiesen ist. Zum anderen betrifft dies insbesondere die Bauwirtschaft im Kreditportfolio, die für Bau- und Sanierungsmaßnahmen auf natürliche Ressourcen wie Holz, Sand oder andere Baustoffe angewiesen ist.

Auch die Investitionen der Eigenanlagen können von Wirtschaftszweigen abhängen, deren Geschäftsmodelle stark von der Verfügbarkeit natürlicher Ressourcen und stabilen Rohstoffpreisen beeinflusst werden.

Chancen ergeben sich insbesondere aus der steigenden Nachfrage nach Finanzierungen zur energetischen Sanierung von Gebäuden und zur Verbesserung der Energieeffizienz im Zuge der Energiewende. Weitere Geschäftsmöglichkeiten entstehen durch die Finanzierung von baulichen Maßnahmen zur Anpassung von Gebäuden an den Klimawandel, beispielsweise zur Erhöhung der Widerstandsfähigkeit gegenüber Extremwetterereignissen.

E4-Biodiversität und Ökosysteme:

Negative Auswirkungen auf die Biodiversität im Kerngeschäft der Sparda-Bank West entstehen insbesondere durch die Finanzierung von Neubau- oder Sanierungsprojekten.

Durch Flächenversiegelung im Rahmen solcher Vorhaben können natürliche Lebensräume beeinträchtigt werden, was wiederum die Nahrungs- und Nistmöglichkeiten zahlreicher Tierarten einschränkt.

Auch im Bereich der Eigenanlagen können negative Auswirkungen auftreten – etwa durch Investitionen in Branchen, deren Geschäftstätigkeit nachweislich einen schädigenden Einfluss auf Ökosysteme und Biodiversität hat (z. B. großflächige Landnutzung oder chemieintensive Landwirtschaft).

Risiken ergeben sich durch die Abhängigkeit von ökologischen (biodiversitätsbezogenen) Leistungen (z. B. Baumaterial wie Holz als Produkt eines funktionierenden Ökosystems) im Kredit- und Eigenanlagengeschäft

Chancen bestehen insbesondere im Eigengeschäft durch die Investition in Unternehmen, Technologien und Prozesse, die zum Schutz oder zur Förderung der Biodiversität beitragen und negative Auswirkungen auf ökologische Systeme reduzieren.

E5-Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft:

Negative Auswirkungen im Bereich Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft können indirekt durch wirtschaftliche Aktivitäten entstehen, die über das Kreditportfolio der Sparda-Bank West finanziert werden. Dies betrifft insbesondere Bauvorhaben im Rahmen der Immobilienfinanzierung, bei denen natürliche Rohstoffe eingesetzt werden, deren Gewinnung und Verarbeitung mit Ressourcenverbrauch und Abfallaufkommen verbunden sein können.

Auch im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit entstehen Auswirkungen durch den Verbrauch von Ressourcen wie Energie, Papier oder IT-Hardware sowie durch anfallende Abfälle.

Risiken ergeben sich insbesondere aus der Abhängigkeit der Bauwirtschaft von natürlichen Ressourcen, die teilweise nur begrenzt verfügbar sind. Eine zunehmende Knappheit oder steigende Preise von Rohstoffen können die Kosten von Bauprojekten erhöhen und damit wirtschaftliche Risiken für finanzierte Vorhaben im Kreditportfolio verursachen.

Weitere Risiken können sich durch steigende Kosten für Entsorgung oder durch strengere regulatorische Anforderungen im Bereich Ressourceneffizienz ergeben.

Chancen bestehen insbesondere durch die Investition in ressourceneffiziente Technologien sowie in alternative und regenerative Ressourcen.

S1-Eigene Belegschaft:

In Bezug auf die eigene Belegschaft ergeben sich positive Auswirkungen insbesondere durch die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben, Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie durch Schulungen und Kompetenzentwicklungen.

Die Sparda-Bank West bietet unterschiedliche Teilzeitmodelle an. Darüber hinaus existieren Regelungen für mobiles Arbeiten. Das betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst Vorsorgeleistungen und wird durch eine langjährige Kooperation mit dem pme Familienservice ergänzt, der Mitarbeitenden in besonderen Lebenssituationen unterstützt.

Potenzielle negative Auswirkungen könnten sich beispielsweise im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen ergeben.

Risiken ergeben sich insbesondere durch Fachkräftemangel, kostenintensiven Einkauf von Fachexpertise und Wissensabfluss durch wechselnde Mitarbeitende. Darüber hinaus kann die öffentliche Wahrnehmung als Arbeitgeber Einfluss auf die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt haben.

Chancen ergeben sich insbesondere aus einer positiven Arbeitgeberattraktivität durch gute Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und eine wertschätzende Unternehmenskultur. Dies kann dazu beitragen, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, langfristig zu binden und damit die Stabilität und Leistungsfähigkeit der Organisation zu stärken.

Siehe Hierzu auch ESRS S1-37.

G1-Unternehmensführung:

Fehlende Maßnahmen zur Stärkung einer positiven Unternehmenskultur können langfristig das Vertrauen in die Organisation schwächen.

Ein mangelnder Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern) kann dazu führen, dass Missstände unentdeckt bleiben. Das politische Engagement des Verbands der Sparda-Banken kann je nach öffentlicher Wahrnehmung sowohl positiv als auch negativ auf uns wirken.

Risiken ergeben sich daraus, dass beispielweise eine negative Unternehmenskultur zu hoher Mitarbeiterfluktuation, ineffizienten Prozessen und Fehleranfälligkeit führt – was betriebliche Mehrkosten verursacht. Darüber hinaus können Governance-bezogene Vorfälle, beispielsweise im Zusammenhang mit Korruption oder mangelnder Compliance, zu Reputationsrisiken sowie regulatorischen Sanktionen führen und das Vertrauen von Kunden, Aufsichtsbehörden und Geschäftspartnern beeinträchtigen.

Chancen ergeben sich insbesondere durch wirksame Hinweisgebersysteme, durch die Missstände frühzeitig erkannt und Effizienzpotenziale gehoben werden können. Darüber hinaus tragen Schulungen zur Korruptionsprävention dazu bei, Regelverstöße zu vermeiden und Kosten zu reduzieren.

48b) Einfluss wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen auf das Geschäftsmodell, die Wertschöpfungskette, die Strategie und die Entscheidungsfindung

Die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen wirken sich insbesondere auf das Kredit- und Anlagegeschäft sowie auf Personal- und Steuerungsprozesse der Sparda-Bank West aus. Im Zuge regulatorischer Entwicklungen, technologischer Veränderungen und veränderter Kundennachfrage steigt insbesondere die Nachfrage nach Finanzierungen für energetische Sanierungen, energieeffiziente Gebäude sowie Investitionen in erneuerbare Energien. Daraus ergeben sich zusätzliche Geschäftsmöglichkeiten, auf die die Bank mit einer Weiterentwicklung ihrer Produktpalette reagiert hat.

Gleichzeitig können sich Risiken aus steigenden regulatorischen Anforderungen sowie klimabezogenen Risiken, beispielsweise durch Extremwetterereignisse und mögliche Auswirkungen auf Sicherheitenwerte, ergeben. Nachhaltigkeitsaspekte werden daher zunehmend in Kreditvergabe, Anlageentscheidungen und Risikomanagementprozesse berücksichtigt. Darüber hinaus kann die zunehmende gesellschaftliche Bedeutung von Work-Life-Balance und flexiblen Arbeitsmodellen die Attraktivität der Bank als Arbeitgeber stärken.

48c) i Auswirkung wesentlicher negativer und positiver Auswirkungen auf die Menschen oder die Umwelt

Die wesentlichen Auswirkungen der Sparda-Bank West auf Umwelt und Gesellschaft entstehen überwiegend indirekt über das Kredit- und Anlagegeschäft. Durch die Finanzierung von energetischen Sanierungen, energieeffizienten Gebäuden sowie Investitionen in erneuerbare Energien kann ein Beitrag zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen, zum Klimaschutz und zur Verbesserung der Luftqualität geleistet werden.

Negative Auswirkungen können sich insbesondere aus klimabezogenen Risiken ergeben. Beispielsweise können steigende regulatorische Anforderungen oder zunehmende Extremwetterereignisse die Werte von Sicherheiten im Kreditportfolio beeinflussen und dadurch finanzielle Unsicherheiten für Kreditnehmerinnen und Kreditnehmer verursachen.

48c) ii Wesentliche mögliche Auswirkungen aus der Strategie und dem Geschäftsmodell oder der Verbundenheit damit

Diese Auswirkungen stehen in engem Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell der Sparda-Bank West als regional tätige Genossenschaftsbank, deren Kerngeschäft insbesondere die Finanzierung von privatem Wohnungsbau sowie Anlagegeschäfte umfasst. Daraus können sowohl positive als auch potenziell negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft entstehen. Darüber hinaus beeinflussen definierte Ausschlusskriterien bei Investitionsentscheidungen, wie potenzielle Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft berücksichtigt werden.

48c) iii Zu erwartende Zeithorizonte der Auswirkungen

Die identifizierten Auswirkungen können sowohl kurz- bis mittelfristig, etwa durch Veränderungen von Marktbedingungen oder regulatorischen Anforderungen, als auch langfristig, insbesondere im Zusammenhang mit dem Klimawandel und dessen Folgen für Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft, auftreten

48f) Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells hinsichtlich der Fähigkeit, wesentliche Auswirkungen und Risiken zu bewältigen und wesentliche Chancen zu nutzen

Das Geschäftsmodell der Sparda-Bank West ist aufgrund der klaren Fokussierung auf das Privatkundengeschäft insgesamt robust gegenüber ESG-Risiken.

Mögliche Auswirkungen und Folgen des Klimawandels werden im Rahmen der regelmäßigen Risikoinventur sowohl qualitativ als auch quantitativ analysiert.

Die qualitative Widerstandsfähigkeit des Geschäftsmodells wurde im Rahmen der operativen und strategischen Nachhaltigkeitsrisikoinventur gemäß MaRisk durchgeführt. Dabei konnte keine signifikant erhöhte Gefährdung durch Nachhaltigkeitsrisiken für die bestehenden Risikoarten und das Geschäftsmodell identifiziert werden. Bestehende Risiken gelten als tragbar.

48g) Änderungen der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum

Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum haben sich keine wesentlichen Änderungen bei den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen ergeben.

48h) Auswirkungen, Risiken und Chancen, die von den Offenlegungsanforderungen des ESRS abgedeckt werden, im Gegensatz zu denen, die von zusätzlichen unternehmensspezifischen Angaben abgedeckt werden

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Sparda-Bank West werden durch die relevanten Themenstandards der ESRS (insbesondere E1, E4, E5, S1 und G1) abgedeckt. Zusätzliche unternehmensspezifische Angaben über diese Standards hinaus wurden nicht identifiziert.

Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS 2 - IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

53a) Methoden und Annahmen des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die nachfolgende Beschreibung stellt den Prozess der erstmalig im Jahr 2023 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse dar. Dabei wurden insbesondere das Geschäftsmodell, die relevanten Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen sowie das regulatorische Umfeld betrachtet. Auf Grundlage dieser Überprüfung ergaben sich keine wesentlichen Änderungen gegenüber den Ergebnissen der ursprünglichen Analyse. Vor diesem Hintergrund wurde im Geschäftsjahr 2025 keine erneute vollständige Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde gemäß den Anforderungen der CSRD, der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sowie unter Berücksichtigung der Empfehlungen der EFRAG Implementation Guidance 3 durchgeführt. Ziel war die Identifikation der für die Sparda-Bank West wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sowie der daraus resultierenden Berichtsinhalte.

Der Prozess orientierte sich am Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Dabei wurden Nachhaltigkeitsthemen entlang der Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung sowohl hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft (Impact Materiality) als auch hinsichtlich ihrer finanziellen Risiken und Chancen für die Bank (Financial Materiality) bewertet.

Die Analyse berücksichtigte sowohl den eigenen Geschäftsbetrieb der Bank als auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette, insbesondere das Kredit- und Anlagegeschäft.

53b) Prozess zur Identifizierung, Bewertung, Priorisierung und Überwachung potenzieller und tatsächlicher Auswirkungen auf der Grundlage der Due-Diligence-Prüfung

Der Ablauf der Wesentlichkeitsanalyse erfolgte in drei Hauptphasen mit jeweils spezifischen Teilschritten:

1. Konzeptionierung

Im Rahmen der Konzeptionierung wurden zunächst relevante interne und externe Stakeholdergruppen identifiziert. Die Beteiligung umfasste interne Fachbereiche der Bank sowie ausgewählte Stakeholdergruppen zur Validierung der Ergebnisse.

Im nächsten Schritt wurden potenziell relevante Nachhaltigkeitsaspekte auf Grundlage der Themenstruktur der ESRS identifiziert. Hierzu erfolgte eine erste Einschätzung möglicher Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) entlang der wesentlichen Geschäftsbereiche der Bank. Die identifizierten Themen wurden anschließend unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette der Sparda-Bank West überprüft. Themen, die aufgrund des Geschäftsmodells oder der regional ausgerichteten Geschäftstätigkeit der Bank als nicht relevant eingestuft wurden, wurden für die weitere Analyse nicht vertieft. Weitere potenziell relevante Nachhaltigkeitsaspekte, die über ESRS 1 hinausgehen, wurden nicht identifiziert.

2. Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse

Im Rahmen der Analyse wurden potenzielle Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie finanzielle Risiken und Chancen systematisch bewertet. Eine erste Einschätzung der identifizierten Nachhaltigkeitsthemen erfolgte unter Einbindung eines externen Dienstleisters. Die Ergebnisse wurden anschließend in internen Workshops mit relevanten Fachbereichen der Bank diskutiert, überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Die Bewertung der Auswirkungen erfolgte anhand der Kriterien Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit. Der Schweregrad wurde insbesondere anhand von Ausmaß, Umfang sowie möglicher Unabänderlichkeit der Auswirkungen beurteilt.

Die Bewertung finanzieller Risiken und Chancen erfolgte anhand des potenziellen finanziellen Ausmaßes sowie der Eintrittswahrscheinlichkeit. Dabei wurden mögliche Entwicklungen berücksichtigt, die einen wesentlichen Einfluss auf die wirtschaftliche Situation der Bank haben können.

Zur weiteren Objektivierung der Bewertung wurden ergänzend externe Datenquellen und Analyseinstrumente wie z.B. ENCORE herangezogen.

3. Validierung, Dokumentation und Abnahme

Die Ergebnisse der Analyse wurden anschließend durch strukturierte Rückmeldungen ausgewählter Stakeholdergruppen überprüft und validiert. Ziel war es, mögliche Abweichungen zwischen den internen Bewertungen und der Wahrnehmung der Stakeholder zu identifizieren.

Die finalen Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden in einer Datei konsolidiert und dokumentiert.

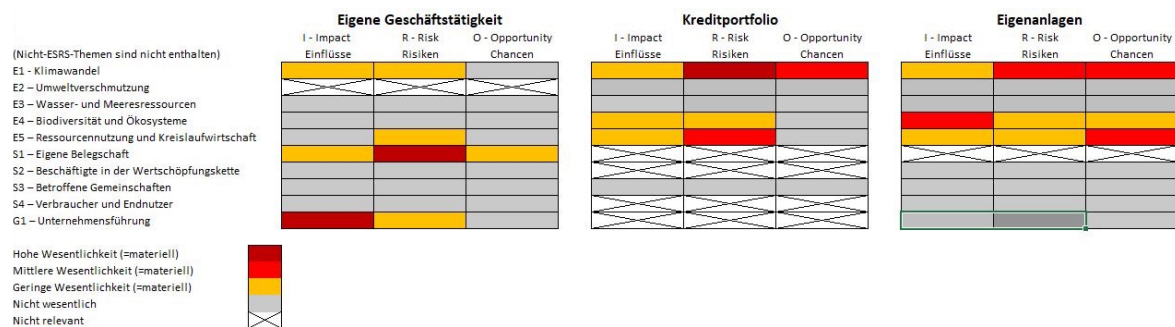


Abbildung 2: Auszug – Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden nach Abschluss des Prozesses einer finalen Qualitätssicherung durch die Unternehmensentwicklung unterzogen und abschließend durch den Vorstand freigegeben.

53b) i Beschreibung, wie sich der Prozess auf Bereiche mit erhöhtem Risiko negativer Auswirkungen konzentriert (z. B. Aktivitäten, Geschäftsbeziehungen oder Regionen)

Als Kreditinstitut entstehen potenzielle negative Auswirkungen der Sparda-Bank West überwiegend in der nachgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere im Zusammenhang mit dem Kredit- und Investmentportfolio. Die Analyse konzentrierte sich daher primär auf diese Bereiche.

Betrachtet wurden insbesondere das finanzierte Immobilienportfolio im deutschen Geschäftsgebiet, das aufgrund des Geschäftsmodells mit Fokus auf private Baufinanzierungen eine erhöhte Relevanz für klimabezogene Auswirkungen aufweist, sowie das Eigengeschäft, das weltweit investiert.

Zur Bewertung potenzieller negativer Auswirkungen im Eigengeschäft wurden neben Stakeholderbewertungen auch externe Datenquellen, insbesondere die ENCORE-Datenbank, sowie angewandte Nachhaltigkeits- und Ausschlusskriterien für Investitionen berücksichtigt.

53b) ii Auswirkungen durch eigene Aktivitäten oder als Ergebnis von Geschäftsbeziehungen

Zusätzlich zum Portfolio wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse die eigene Geschäftstätigkeit sowie die Dienstleister und Lieferanten betrachtet.

53b) iii Konsultationen mit betroffenen Stakeholdern und externen Experten

Zur Validierung der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden ausgewählte Stakeholdergruppen konsultiert, darunter Mitarbeitende, Mitgliedervertreter sowie interne Gremien der Bank. Ziel war es, mögliche Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf diese Gruppen besser zu verstehen und die Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen zu plausibilisieren. Ergänzend wurden externe Fachquellen und Analyseinstrumente sowie die Unterstützung eines externen Dienstleisters herangezogen, um die Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen zu objektivieren.

53b) iv Bewertung negativer Auswirkungen

Die Nachhaltigkeitsaspekte auf Ebene der Unter-Unterthemen wurden von ausgewählten Stakeholdern anhand der in den ESRS vorgegebenen Bewertungskriterien bewertet. Diese umfassen den Schweregrad der Auswirkungen, bestehend aus Ausmaß, Tragweite und Behebbarkeit, sowie bei potenziellen Auswirkungen zusätzlich deren Eintrittswahrscheinlichkeit für kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte.

Die drei Kriterien zur Bestimmung des Schweregrads wurden jeweils auf einer Skala von 0 bis 5 bewertet und zu einem Gesamtscore zusammengeführt. Bei potenziell negativen Auswirkungen wurde der ermittelte Schweregrad anschließend mit der Eintrittswahrscheinlichkeit verknüpft, um die Auswirkungen zu priorisieren.



Abbildung 3: Auswirkungswesentlichkeit

Die Bewertung der Auswirkungen erfolgte anhand der Kriterien Ausmaß, Tragweite und Behebbarkeit auf einer Skala von 0 bis 5. Die drei Kriterien wurden zu einem Gesamtscore zusammengeführt. Nachhaltigkeitsaspekte wurden als wesentlich eingestuft, sobald der ermittelte Score einen definierten Schwellenwert überschritt.

53c) Prozess zur Identifizierung, Bewertung, Priorisierung und Überwachung von Risiken und Chancen, die finanzielle Auswirkungen haben oder haben können

Siehe ESRS2-53a).

53c) i Zusammenhänge zwischen Auswirkungen und Abhängigkeiten und den Risiken und Chancen

Nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen wurden zum einen auf Grundlage der (potenziellen) Auswirkungen der Sparda-Bank West ermittelt. Zum anderen wurden Chancen und Risiken aufgrund von Abhängigkeiten durch die Nutzung von Ressourcen sowie durch die Abhängigkeit von Beziehungen identifiziert. Aufgrund des Geschäftsmodells sind die signifikantesten Auswirkungen bei der Finanzierung von privaten Immobilien zu sehen. Durch einen größeren Fokus auf Nachhaltigkeit bei der Finanzierung von privaten Immobilien kann dies positiv beeinflusst werden.

53c) ii Beschreibung, wie die Wahrscheinlichkeit, das Ausmaß und die Art der Auswirkungen der identifizierten Risiken und Chancen bewertet wurden

Zur Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit wurden potenzielle Risiken und Chancen anhand ihres möglichen finanziellen Ausmaßes sowie ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit analysiert. Dabei wurden kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte berücksichtigt.

Bewertet wurden mögliche Ereignisse oder Entwicklungen, die zu finanziellen Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit, Vermögenswerte oder Geschäftsbeziehungen der Bank führen können. Nachhaltigkeitsaspekte wurden als finanziell wesentlich eingestuft, wenn das potenzielle Ausmaß der finanziellen Auswirkungen in Verbindung mit ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit einen definierten Schwellenwert überschritt.

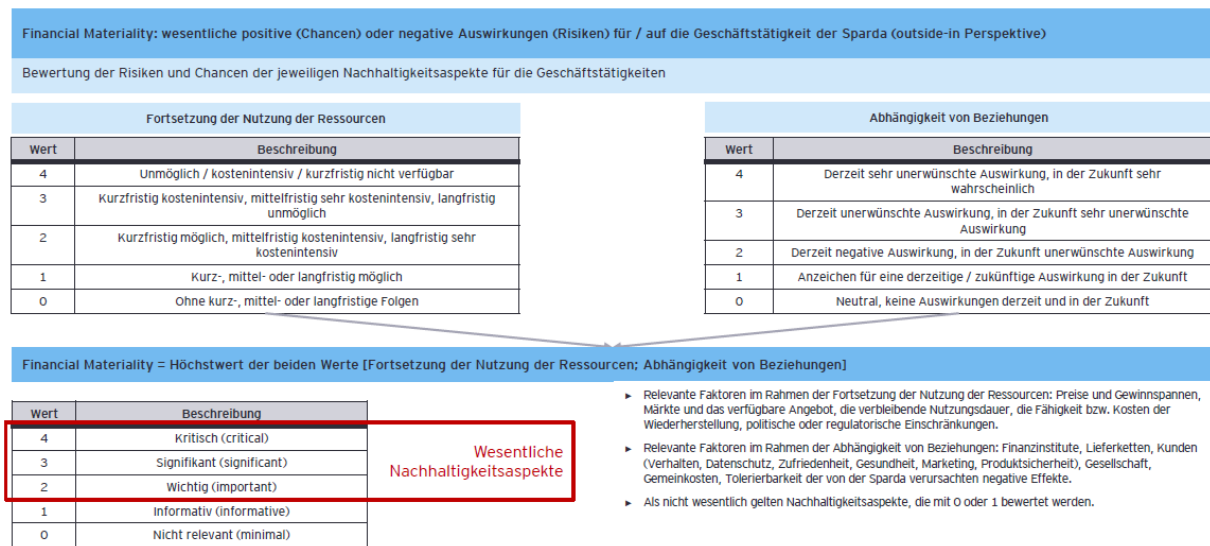


Abbildung 4: Bewertung Finanzielle Materialität

Siehe dazu bereits die Angaben unter 48a) zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowie unter 53b).

53c) iii Priorisierung von nachhaltigkeitsbezogenen Risiken im Vergleich zu anderen Arten von Risiken

Die quantitativen Ausprägungen klassischer finanzieller Risiken eines Kreditinstituts stehen derzeit im Vordergrund der Risikobetrachtung. Nachhaltigkeitsrisiken werden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse sowie der bestehenden Risikomanagementprozesse berücksichtigt. Eine gesonderte Priorisierung von Nachhaltigkeitsrisiken gegenüber anderen Risikoarten erfolgt derzeit nicht.

53d) Beschreibung des Entscheidungsprozesses und der damit verbundenen internen Kontrollverfahren

Wie im Datenpunkt ESRS 2-53a) beschrieben, erfolgte eine Bewertung der Auswirkungen, Chancen und Risiken in einem mehrstufigen Prozess inklusive einer Ergebnisvalidierung durch unterschiedliche Stakeholder und einer finalen Qualitätssicherung durch die Unternehmensentwicklung. Die formale Freigabe der finalen wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte erfolgte durch den Vorstand.

53e) Integration mit dem allgemeinen Risikomanagementprozess

Nachhaltigkeitsauswirkungen und -risiken werden im Rahmen des bestehenden Risikomanagementsystems berücksichtigt und fließen in die Bewertung des Gesamtrisikoprofils der Bank ein. Nachhaltigkeitsrisiken werden dabei nicht als eigenständige Risikoart betrachtet, sondern als Risikotreiber bestehender Risikoarten.

53f) Einbeziehung in das allgemeine Managementverfahren

Neben dem Vorstand und dem Aufsichtsrat wurden relevante Führungskräfte aus Personal, IT- und Facility-Management, Controlling, Vertriebsmanagement, Treasury und Marktfolge Aktiv bei der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse eingebunden und über die Ergebnisse der Analyse informiert.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind in die laufende Überprüfung der Geschäfts- und Risikostrategie eingebunden und verantworten die finale Verabschiedung.

53g) Input-Parameter, die im Prozess zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen verwendet werden

Für die Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden sowohl interne als auch externe Datenquellen herangezogen. Dazu zählen insbesondere interne Analysen des Kredit- und Investmentportfolios sowie Einschätzungen relevanter Fachbereiche. Ergänzend wurden externe Datenquellen und Analyseinstrumente, unter anderem die ENCORE-Datenbank sowie bestehende Nachhaltigkeits- und Ausschlusskriterien für Investitionen, berücksichtigt. Die Bewertung erfolgte überwiegend auf Branchen- bzw. Portfolioebene.

53h) Veränderung des Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zum vorherigen Berichtszeitraum

Die zugrunde liegende Methodik der Wesentlichkeitsanalyse wurde im Berichtsjahr nicht verändert. Die erstmalige Durchführung der Analyse erfolgte im Geschäftsjahr 2023 und wurde im Jahr 2024 validiert. Aufgrund unveränderter Rahmenbedingungen, insbesondere im Hinblick auf Geschäftsmodell, Stakeholderstruktur und regulatorische Anforderungen, wurde im Berichtsjahr keine erneute Analyse durchgeführt. Die Wesentlichkeitsanalyse wird regelmäßig überprüft und bei wesentlichen Veränderungen des Geschäftsmodells, der regulatorischen Rahmenbedingungen oder der Nachhaltigkeitsrisiken angepasst.

ESRS 2 - IRO-2 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

[56 Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ableiten](#)

Im Anhang dieser Nachhaltigkeitserklärung ist eine Übersicht aller Datenpunkte enthalten, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften gemäß Anlage B zu ESRS 2 ableiten.

Die Tabelle zeigt, wo diese Datenpunkte innerhalb der Erklärung verortet sind. Datenpunkte, die im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse als nicht wesentlich eingestuft wurden, sind in der Übersicht entsprechend gekennzeichnet.

[56 Liste der Angabepflichten](#)

Die Liste der Angabepflichten, die bei der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung auf der Grundlage der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse befolgt wurden, ist in Form des Inhaltsverzeichnisses dargestellt.

[58 Als nicht wesentlich identifizierte Nachhaltigkeitsthemen](#)

Die Nachhaltigkeitsthemen Umweltverschmutzung (ESRS E2), Wasser und Meeresressourcen (ESRS E3), Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette (ESRS S2), Betroffene Gemeinschaften (ESRS S3) sowie Verbraucher und Endverbraucher (ESRS S4) wurden sowohl für die eigene Geschäftstätigkeit als auch für das Portfolio der Sparda-Bank West als nicht wesentlich eingestuft.

[59 Erläuterung, wie wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen offengelegt und ermittelt wurden](#)

Die wesentlichen Themen wurden auf Basis der in IRO-1 beschriebenen Skalen und Wesentlichkeitsgrenzen identifiziert. Dabei wurden die Angabepflichten nach ESRS E2, E3, S2, S3 und S4 als nicht wesentlich identifiziert, da sie unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle liegen. Darüber hinaus wurden nur bestimmte Unterthemen als wesentlich identifiziert, die der Übersicht der wesentlichen Themen im Inhaltsverzeichnis entnommen werden können.



UMWELTBELANGE

UMWELTBELANGE

Konzepte zu Umweltbelangen

Die Sparda-Bank West verfügt derzeit über keine eigenständigen, formalisierten Konzepte im Sinne des § 289c HGB für die Umweltbelange Klimawandel (E1), Biodiversität und Ökosysteme (E4) sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5).

Dies ist insbesondere auf das Geschäftsmodell als regional tätige Genossenschaftsbank mit Fokus auf private Baufinanzierungen sowie die im Vergleich zu produzierenden Unternehmen geringe direkte Umweltwirkung des eigenen Geschäftsbetriebs zurückzuführen.

Die Berücksichtigung dieser Umweltaspekte erfolgt dennoch integriert in bestehende Steuerungs- und Entscheidungsprozesse, insbesondere im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, im Risikomanagement – mit Blick auf physische und transitorische Risiken – sowie im Zuge der strategischen Weiterentwicklung des Geschäftsmodells und der Produktangebote.

Vor diesem Hintergrund wird derzeit auf die Einführung separater, themenspezifischer Konzepte verzichtet. Die Sparda-Bank West überprüft jedoch fortlaufend, inwieweit eine weitergehende konzeptionelle Ausgestaltung erforderlich wird.

E1 Klimawandel

Governance

ESRS E1 - GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

13 Integration von klimabezogenen Überlegungen bei der Vergütung von Mitgliedern der Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane

Die Sparda-Bank West hat bisher keine Treibhausgas (THG)-Emissionsreduktionsziele oder sonstige klimabezogene Erwägungen in der Vergütungsstruktur der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt.

Strategie

ESRS E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz

14 Übergangsplan für die Eindämmung des Klimawandels

Das Thema Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie der Sparda-Bank West. Siehe dazu ESRS 2 – 40g).

Die Sparda-Bank West hat derzeit noch keinen Übergangs- und Dekarbonisierungsplan zur Eindämmung des Klimawandels entwickelt oder in die Geschäftsstrategie und Finanzplanung eingebettet.

16a) Kompatibilität mit dem Pariser Klimaabkommen

Die Sparda-Bank West hat sich explizit noch kein langfristiges Emissionsreduktionsziel gesetzt, das formell mit dem 1,5 °C-Ziel des Pariser Klimaabkommens kompatibel ist.

ESRS E1 - SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

18 Art des klimabedingten Risikos

Die ESG-Risiken teilen sich in die drei Bereiche Umwelt, Sozial und Unternehmensführung auf, wobei die Umweltrisiken in physische und transitorische Risiken unterteilt werden. Unter physischen Risiken

werden sowohl einzelne, akut auftretende Extremwetterereignisse und deren Folgen als auch die langfristigen, chronisch auftretenden klimabedingten Veränderungen verstanden. Transitorische Risiken hingegen gehen mit der Umstellung auf eine kohlenstoffarme Kreislaufwirtschaft einher.

Es wurden physische und transitorische Risiken für die als Sicherheit hinterlegten Immobilien identifiziert. Demnach sind ca. 68 % der Immobilien von einem erhöhten Risiko für Starkregen betroffen. Ein erhöhtes Risiko für Hagelschäden liegt bei ca. 61 % der Immobilien vor. Von Risiken für Schneelast, Erdbeben, Waldbrand und Flut sind lediglich wenige Immobilien betroffen.

Die Einschätzung des transitorischen Sicherheitsrisikos beruht auf der Schätzung der Energieeffizienzklasse der Sicherheiten. Je schlechter die Energieeffizienzklasse, desto höher das Risiko von Wertminderungen der Immobilie.

19a), b) Umfang und Vorgehen der Resilienzanalyse

Im Rahmen der jährlichen Risikoinventur werden alle relevanten Risiken unseres Unternehmens auf die Auswirkungen auf die drei ESG-Faktoren hin untersucht. Die identifizierten quantifizierbaren Risiken, die nach Einschätzung des Instituts keine ausreichende Berücksichtigung innerhalb der bestehenden Risikomesssysteme finden, werden in einem Stresstest gewürdigt. Die Stresstests zeigen lediglich mäßige Auswirkungen auf die Sparda-Bank West eG.

19c) Beschreibung der Ergebnisse der Resilienzanalyse

Für die Sparda-Bank West ergeben sich die größten Risiken im Bereich der Reputation, der Mitarbeitenden sowie im Bereich des Kreditportfolios. Das Geschäftsmodell der Bank ist abhängig von der öffentlichen Wahrnehmung und sozialen Beziehungen. Ein Reputationsschaden kann diese verschlechtern. Zudem sind die Betriebsprozesse der Bank stark abhängig von qualifizierten Mitarbeitenden. Eine erhöhte Fluktuation und daraus entstehende betriebliche Engpässe sowie der Fachkräftemangel stellen finanzielle Risiken für die Bank dar. Eine mangelhafte Anpassung an den Klimawandel kann zu Abwertungen im Kreditportfolio führen. Außerdem ist es möglich, dass durch einen Mangel an Ressourcen in der Bauwirtschaft und bei potenziellen Käufern die Nachfrage nach Immobilien zurückgeht.

AR7b) Zeithorizonte für die Resilienzanalyse

Wir haben keine kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizonte definiert. Bei Krediten wird immer der gesamte Horizont bis zur vollständigen Rückzahlung betrachtet.

Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS E1 – IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen

20b) Prozess in Bezug auf klimabedingte physische Risiken im eigenen Betrieb und entlang der Wertschöpfungskette

Die Betrachtung klimabedingter physischer Risiken erfolgt im Risikocontrolling. Es werden verschiedene ESG-Szenarien im Rahmen der Stresstestanalyse berechnet. Ferner sind ESG-Risiken bereits in vielen Teilen der Risikodeckungsmasse und in den Parametern zur Risikomessung implizit berücksichtigt.

AR11a) Identifikation Klimabedingter Gefahren über kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte

Im Rahmen der ökonomischen Perspektive wird die Totalperiode des Bestandsgeschäfts betrachtet. In der normativen Perspektive sind es fünf Jahre unter der Berücksichtigung von Planannahmen. Darüber hinaus werden langfristige Szenarien (bis 2050) qualitativ gewürdigt.

AR11a) Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten die klimabedingten Gefahren ausgesetzt sein könnten

Die Emittenten der Eigenanlagen des Instituts könnten klimabedingten Gefahren ausgesetzt sein. Diese sind aufgrund der Marktbewertung bereits in die Vermögenswerte eingepreist. Ebenfalls könnten die vergebenen Baufinanzierungen, insbesondere über das Sicherheitenrisiko und in Immobilienfonds gehaltene Immobilien, klimainduzierten Gefahren ausgesetzt sein.

AR11d) Die Identifizierung von klimabedingten Gefahren und die Bewertung der Exposition und Empfindlichkeit werden durch Klimaszenarien mit hohen Emissionen unterstützt

Als Klimaszenario mit hohen Emissionen wird das NDCs Szenario des NGFS (Network for Greening the Financial System) qualitativ bewertet.

21 Analyse klimabezogener Szenarien zur Identifizierung und Bewertung der kurz-, mittel- und langfristigen physischen Risiken genutzt wurde

Die Analyse klimabezogener Szenarien wurde für die Überprüfung der bereits bestehenden ESG-Stressszenarien verwendet.

Siehe auch ESRS E1-19a)

21 Erläuterung, wie die klimabezogene Szenarioanalyse zur Identifizierung und Bewertung der kurz-, mittel- und langfristigen Übergangsrisiken und -chancen genutzt wurde

Die Sparda-Bank West integriert klimabezogene Risiken und Chancen in ihr allgemeines Risikocontrolling durch eine eingebettete Szenarioanalyse. Diese Analyse dient der Identifikation und Bewertung sowohl physischer als auch transitorischer Risiken, wobei langfristige Entwicklungen qualitativ betrachtet und in den internen Handbüchern dokumentiert werden. Zur Bewertung der potenziellen Auswirkungen werden verschiedene Szenarien herangezogen, die einen Zeithorizont bis 2050 abdecken. Dabei werden makroökonomische, regulatorische und klimabezogene Parameter berücksichtigt. Die Sparda-Bank West beobachtet zudem kontinuierlich die regulatorischen und marktbezogenen Entwicklungen und wird ihre Analyseansätze entsprechend weiterentwickeln, um eine robuste Steuerung klimabezogener Risiken und Chancen sicherzustellen.

AR15 Vereinbarkeit der verwendeten Klimaszenarien mit den kritischen klimabezogenen Annahmen in den Finanzberichten

In den Risikoberichten werden die wesentlichen Risiken des Instituts betrachtet. ESG-Risiken sind keine wesentliche Risikoart, sondern werden querschnittlich betrachtet. Sie sind somit implizit in den wesentlichen Risikoarten enthalten. Konkrete Auswirkungen von Klimaszenarien werden lediglich im Stresstest betrachtet. Im Prognose- und Lagebericht des Instituts sowie in der strategischen Planung wird im Sinne der Risikosteuerung ein Bottom-up Ansatz verwendet, sodass auch hier keine expliziten Klimaannahmen getroffen werden, sondern eine Betrachtung der wesentlichen Risikoarten des Instituts erfolgt.

ESRS E1-2 Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Wir haben zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch keine Strategien entwickelt für das Management der mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel zusammenhängenden Auswirkungen, Risiken und Chancen. Wir sind uns der Relevanz der Implementierung entsprechender Konzepte bewusst und werden uns perspektivisch mit der Entwicklung dieser Konzepte auseinandersetzen.

ESRS E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

28 Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit der Eindämmung des Klimawandels und der Anpassung an den Klimawandel

Die Sparda-Bank West hat erste Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels im eigenen Geschäftsbetrieb umgesetzt. Im Bereich der Mitarbeitermobilität fördern wir seit 2002 Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort durch einen Fahrtkostenzuschuss für den öffentlichen Nahverkehr. Seit 2023 übernehmen wir zudem die Kosten für das Deutschlandticket. Hierdurch setzen wir einen Hebel zur Reduktion verkehrsbedingter Emissionen. Darüber hinaus wurde eine neue Beschaffungsrichtlinie mit Fokus auf ökologische Kriterien erarbeitet, die 2025 in Kraft getreten ist. Ziel ist die stärkere Berücksichtigung klimarelevanter Aspekte im Einkauf. Ergänzend bieten wir Finanzierungsprodukte an, die Anreize zur Verbesserung der Energieeffizienz von Wohngebäuden setzen und damit mittelbar zur Reduktion von CO₂-Emissionen beitragen. Eine systematische Erhebung der Treibhausgasemissionen sowie die Quantifizierung erzielter oder erwarteter Emissionsreduktionen erfolgen derzeit nicht.

29a) Art des Dekarbonisierungshebels

Die beschriebenen Klimaschutzmaßnahmen aus ESRS E1-3 (28) nutzen unterschiedliche Dekarbonisierungshebel. Hierzu zählen insbesondere die Förderung emissionsärmerer Mobilität durch die Unterstützung des öffentlichen Personennahverkehrs, die stärkere Berücksichtigung ökologischer Kriterien in der Beschaffung sowie produktbezogene Anreize zur Verbesserung der Energieeffizienz im Gebäudesektor durch nachhaltige Finanzierungsangebote.

Parameter und Ziele

ESRS E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

32 Verfolgung der Wirksamkeit von Strategien und Maßnahmen durch Zielvorgaben

Die Sparda-Bank West hat derzeit keine spezifischen Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel definiert. Entsprechend existiert kein formales Monitoring zur Nachverfolgung der Wirksamkeit von Maßnahmen und Konzepten in diesem Bereich. In künftigen Berichtsperioden wird geprüft, ob relevante Schlüsselindikatoren für die Messung von Klimaschutzmaßnahmen festgelegt werden und ein Monitoring-Mechanismus eingeführt wird.

33 THG-Emissionsreduktionsziele und (oder) andere Ziele, um wesentliche klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen zu managen

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung hat die Sparda-Bank West noch keine quantitativen Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen festgelegt.

ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix

37 Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb

Jahr	Berichtsjahr	
	2025	2024
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	626	516
Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	1.114	1.453
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	4.144	1.706
Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	5.885	3.675
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	100	56
Verbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	0	0
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0	0
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	0	0
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	0	2.838
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	0	0
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	0	2.838
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0	44
Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6, 7 und 11)	5.885	6.513

Tabelle 5: Gesamtenergieverbrauch Eigener Betrieb

E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

44 Brutto-Scopes 1, 2, 3 und Gesamt-THG-Emissionen (Treibhausgasemissionen) - THG-Emissionen pro Scope

	Berichtsjahr		Veränderung
	2025	2024	in %
Scope-1-TGH Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	394	432	-9,64
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	0	0	0
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	1.270	1.388	-9,29
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	314	309	1,59
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	3.388	2.924	13,69
Erworbene Waren und Dienstleistungen	141	124	12,05
Optional: Cloud-Computing und Rechenzentrumdienste	0	0	0
Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	581	520	10,49
Vorgelagerter Transport und Vertrieb	717	732	-2,09
Abfallaufkommen in Betrieben	9	7	22,22
Geschäftsreisen	52	53	-1,92
Pendelnde Mitarbeiter	1.870	1.735	7,21
Investitionen	0	0	0
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	5.052	4.735	-6,27
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	4.096	3.664	10,47

Tabelle 6: Brutto-Scopes 1, 2 und 3

Im Jahr 2025 verursachte die Sparda-Bank West Treibhausgasemissionen in den Kategorien Scope1, Scope2 und Scope3.

Die direkten Emissionen aus Scope 1 beliefen sich im Jahr 2025 auf 394 Tonnen CO₂e. Diese resultieren überwiegend aus dem Heizenergieverbrauch in bankeigenen und angemieteten Gebäuden. Gegenüber dem Jahr 2024 (432 t CO₂e) entspricht dies einem Rückgang von 9,64 %. Der Rückgang ist insbesondere auf einen geringeren Heizenergieverbrauch in den Bürogebäuden zurückzuführen, der unter anderem mit veränderten Arbeitsmustern und einer verstärkten Nutzung von Homeoffice zusammenhängt.

Die standortbasierten Scope-2-Emissionen aus dem Stromverbrauch der Gebäude betragen im Jahr 2025 insgesamt 1.270 Tonnen CO₂e. Gegenüber dem Vorjahr (1.388 Tonnen CO₂e) entspricht dies einem Rückgang von 9,29 %.

Die marktbasieren Scope-2-Emissionen beliefen sich im Jahr 2025 auf 314 Tonnen CO₂e. Der bezogene Strom stammt zu 100 % aus der Müllverbrennungsanlage Düsseldorf-Flingern und ist durch Herkunftsnachweise dokumentiert. Im Jahr 2024 betragen die marktbasieren Scope-2-Emissionen 309 Tonnen CO₂e, was einem leichten Anstieg von 1,59 % entspricht.

Die Scope-3-Emissionen wurden gemäß den Kategorien des GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol) erfasst, soweit dies derzeit methodisch möglich ist. Das GHG Protocol ist ein international anerkannter Standard zur Messung, Berichterstattung und Reduktion von Treibhausgasemissionen.

Zu den wesentlichen Emissionsquellen zählen insbesondere:

- Pendlerverkehr der Mitarbeitenden (1.870 t CO₂e)
- vorgelagerte Transport- und Vertriebsaktivitäten (717 t CO₂e)
- energiebezogene Vorkettenemissionen (581 t CO₂e)
- eingekaufte Waren und Dienstleistungen (141 t CO₂e)
- Geschäftsreisen (52 t CO₂e)
- Abfall aus Betriebsprozessen (9 t CO₂e).

Die Kategorie 15 „Investments“ des GHG Protocol wurde im vorliegenden Berichtszeitraum noch nicht in die Scope-3-Emissionsbilanz der Sparda-Bank West einbezogen

AR39b) Offenlegung von Methoden, wesentlichen Annahmen und Emissionsfaktoren, die zur Berechnung oder Messung von THG-Emissionen verwendet werden

Die Berechnung der Treibhausgasemissionen der Sparda-Bank West erfolgt auf Grundlage des GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standards. Zur Ermittlung der Emissionen wird das VfU-Kennzahlen-Tools 2025 (Version 1.2) angewendet, das vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VFU) entwickelt wurde.

Für die Emissionsberechnung wurden – soweit verfügbar – verbrauchsbezogene Primärdaten verwendet, insbesondere für Strom- und Wärmeverbräuche, Geschäftsreisen sowie den Pendlerverkehr der Mitarbeitenden. Die Emissionen aus dem Pendlerverkehr basieren auf einer statistisch validen Mobiliätsbefragung der Mitarbeitenden.

Sofern keine vollständigen Verbrauchsdaten vorliegen, werden ergänzend Hochrechnungen oder monetär basierte Schätzwerte vorgenommen, beispielsweise für eingekaufte Waren und Dienstleistungen oder Abfälle.

Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen überwiegend aus anerkannten Quellen wie Ecoinvent, die im VfU-Tool hinterlegt sind.

Die Stromemissionen wurden sowohl standortbasiert (location-based) als auch marktbasierend (market-based) berechnet. Alle Annahmen, Emissionsfaktoren und Datenquellen sind nachvollziehbar dokumentiert und werden regelmäßig überprüft.

Aufgrund unzureichender Datenverfügbarkeit im Bereich Wärme konnten die entsprechenden Werte für das Jahr 2025 nicht belastbar ermittelt werden. Für diesen Bereich wurde daher auf den Datenbestand des Jahres 2024 zurückgegriffen. Alle weiteren im Folgenden genannten Angaben basieren auf Daten des Berichtsjahres 2025.

Für einzelne Filialstandorte liegen nicht in allen Fällen vollständige Verbrauchsdaten vor. In diesen Fällen werden die Werte auf Basis geeigneter Vergleichsgrößen, beispielsweise der Anzahl der Mitarbeitenden oder regionaler Durchschnittswerte, hochgerechnet.

Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheit

Beschreibung des resultierenden Genauigkeitsgrads von Kennzahlen, die Wertschöpfungskettendaten enthalten, die aus indirekten Quellen geschätzt wurden

Erläuterungen zur Datenqualität der Klimabilanz der Sparda-Bank West:

Strom	Die Daten zum Stromverbrauch basieren aus exakten Messungen auf Basis des Vorjahres (Betriebskostenabrechnung).
Wärme + Wasser	Die Daten zum Wärmeverbrauch (Gas, Heizöl und Fernwärme) basieren aus exakten Messungen auf Basis des Vorjahres (Betriebskostenabrechnung). Die Daten zum Wasserverbrauch werden anteilig pro Mitarbeiter für die Gesamtanzahl hochgerechnet.
Mobile-Work	Der Bereich Mobile-Work unterteilt sich in Mobile-Work Mitarbeitende sowie den Stromverbrauch (hier auch Klimatisierung) im Mobile-Work. Die Daten zum Bereich Mobile-Work wurden aus einer Umfrage erzeugt und ggf. hochgerechnet.
Verkehr	Der Bereich Verkehr gliedert sich in Öffentlicher Verkehr und Bahnfahrten, Straßenverkehr, Fahrten mit fossilen, elektrischen und Plugin-Hybriden Fahrzeugen sowie Fahrten von Lieferanten und den Flugverkehr. Die Angaben zu den aufgeführten Bereichen basieren auf exakten Messungen.
Papier (Scope 3)	Der Papierverbrauch basiert auf exakten Messungen.
Entsorgung	Die Daten für den Bereich Entsorgung werden mit dem Einwohnergleichwert der Stadt Düsseldorf (Stand März 2025) hochgerechnet.
Pendlerverkehr	Die Daten zum Bereich Pendlerverkehr wurden aus einer Umfrage erzeugt und ggf. hochgerechnet.

Tabelle 7: Erläuterungen zur Datenqualität

[AR43c\), AR45 Vertragliche Instrumente zur Strombeschaffung und biogene Emissionen \(Scope 1 und 2\)](#)

Im Berichtsjahr 2025 wurde der Strombezug der Sparda-Bank West vollständig durch vertragliche Instrumente abgedeckt, die mit Attributen zur Energieerzeugung gebündelt sind. Der bezogene Strom stammt aus einer Müllverbrennungsanlage und ist durch Herkunftsnachweise dokumentiert. Der Anteil solcher gebündelten vertraglichen Instrumente an der Strombeschaffung beträgt somit 100 %.

Separat erworbene, nicht gebündelte Energieattributansprüche (z. B. isoliert beschaffte Herkunftsnachweise) wurden im Berichtsjahr nicht eingesetzt. Der Anteil dieser Instrumente beträgt daher 0 %.

Die eingesetzten Vertragsinstrumente beziehen sich auf Stromlieferverträge mit integrierten Herkunftsnachweisen, bei denen die Energieattribute direkt mit der gelieferten Strommenge verknüpft sind.

Im Berichtsjahr 2025 wurden darüber hinaus keine biogenen CO₂-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse identifiziert oder separat erfasst. Es kamen keine Brennstoffe auf Biomassebasis zum Einsatz, die eine gesonderte Ausweisung innerhalb oder außerhalb der Scope-1- oder Scope-2-Bilanzierung erforderlich machen würden. Für diesen Datenpunkt wird daher ein Wert von 0 t CO₂e ausgewiesen.

AR46 Scope-3-Treibhausgasemissionen: Abdeckung, Methoden und Datenqualität

Im Berichtsjahr 2025 wurden die Scope-3-Emissionen der Sparda-Bank West auf Grundlage des GHG Protocol für ausgewählte Kategorien erfasst. In die Bilanzierung wurden die folgenden Kategorien einbezogen:

- Kategorie 1 – Eingekaufte Waren und Dienstleistungen
- Kategorie 3 – Energiebezogene Aktivitäten
- Kategorie 4 – Vorgelagerter Transport und Vertrieb
- Kategorie 5 – Abfall aus Betriebsprozessen
- Kategorie 6 – Geschäftsreisen
- Kategorie 7 – Pendelverkehr der Mitarbeitenden

Die Auswahl der Kategorien erfolgte auf Basis ihrer Wesentlichkeit für den Geschäftsbetrieb sowie der verfügbaren Datenbasis. Nicht berücksichtigte Kategorien, insbesondere Kategorie 15 „Investments“, wurden aufgrund derzeit eingeschränkter Datenverfügbarkeit oder fehlender Relevanz für das Geschäftsmodell nicht in die Bilanzierung einbezogen. Eine regelmäßige Überprüfung der Relevanz erfolgt fortlaufend.

Im Berichtsjahr 2025 wurden rund 50 % der Scope-3-Emissionen der Sparda-Bank West unter Verwendung unternehmensspezifischer Primärdaten berechnet. Dazu zählen insbesondere die Emissionen aus dem Pendlerverkehr, die auf einer Mitarbeitendenumfrage basieren und hochgerechnet wurden, sowie Geschäftsreisen, die auf Grundlage der Reisekostenabrechnungen detailliert erfasst wurden. Bei der Berechnung der Scope-3-Emissionen wurde im Berichtsjahr die Kategorie 15 nicht einbezogen.

Die Berechnungsmethoden sowie die zugrunde liegenden Annahmen und Emissionsfaktoren sind im Abschnitt „Methoden, Annahmen und Emissionsfaktoren (AR39b)“ dargestellt.

Im Berichtsjahr wurden keine biogenen CO₂-Emissionen in der Wertschöpfungskette identifiziert, die außerhalb der Scope-3-Bilanzierung gesondert auszuweisen wären. Entsprechende Prozesse (z. B. Biomasseeinsatz) sind im Geschäftsmodell der Bank nicht relevant.

ESRS E1-7 Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Gutschriften

56, 61 Klimaschutzprojekte, Emissionsgutschriften und THG-Neutralitätsaussagen

Im Berichtsjahr 2025 hat die Sparda-Bank West keine eigenen Projekte zur Entnahme oder Speicherung von Treibhausgasen entwickelt und auch keine entsprechenden Maßnahmen innerhalb der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette unterstützt.

Darüber hinaus wurden keine Emissionsgutschriften aus Klimaschutzprojekten außerhalb der Wertschöpfungskette erworben. Entsprechend wurden keine THG-Emissionsreduktionen oder -entfernungen durch den Kauf von CO₂-Zertifikaten finanziert.

Die Sparda-Bank West hat im Berichtsjahr zudem keine öffentlichen Aussagen zur Treibhausgasneutralität getroffen, die auf der Nutzung von Emissionsgutschriften basieren.

Zukünftige Entwicklungen in diesen Bereichen werden im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen fortlaufend geprüft.

ESRS E1-9 Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

AR69a), 72a) Bewertung der erwarteten finanziellen Auswirkungen für Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten mit materiellem physischem Risiko

Zunächst wurde überprüft ob ein Vermögensgegenstand mit einer Marktbewertung, einer Bewertung innerhalb des Kreditrisikomodells KPM-EG oder einer gutachterlichen Bewertung versehen ist. Bei diesen Vermögensgegenständen sind jegliche Risiken implizit in der Bewertung enthalten, sodass keine finanziellen Auswirkungen zu erwarten sind. Für die Kundenkredite liegt keine solche Bewertung vor, sodass diese einem Stresstest unterzogen wurden. Gestresst wurden Sicherheitenwerte auf Basis externer Daten zu physischen Risiken. Für transitorische Risiken wurden die Sicherheiten auf Basis ihrer geschätzten Energieeffizienzklassen gestresst. Die Auswirkung dieser Stresstests wurde mit der ökonomischen Risikoauslastung verglichen. Die Kennzahlen weisen eine nur sehr kleine Abweichung auf. Somit sind physische Risiken und transitorische Risiken ganzheitlich in der Risikotragfähigkeit des Instituts erfasst.

Das Geschäftsmodell einer genossenschaftlichen Privatkundenbank weist im Allgemeinen keine besonderen physischen Risiken und Übergangsrisiken auf.

[AR69b\) Bewertung von Vermögenswerten und Geschäftstätigkeiten, die als materielles physisches Risiko angesehen werden, sich auf den Prozess zur Bestimmung des materiellen physischen Risikos und zur Bestimmung der Klimaszenarien stützt oder Teil dieses Prozesses sind](#)

Es bestehen keine Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten mit materiellem physischem Risiko.

E2 Umweltverschmutzung

Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS E2 - IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

[11a\) Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenzieller umweltbezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen](#)

Siehe die Angaben zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse ESRS 2-53

[11b\) Durchführung von Konsultationen \(Umweltverschmutzung\)](#)

Es wurden keine Konsultationen durchgeführt. Zur Einbindung von Stakeholdern siehe die Angaben zu Punkt ESRS 2-45a)

[AR9 Ergebnisse der Wesentlichkeitsprüfung \(Umweltverschmutzung\)](#)

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsbewertung finden sich in dem Punkt 48a) zu ESRS 2. Für den eigenen Geschäftsbetrieb wurde E2 als nicht wesentlich eingestuft, da keine wesentlichen Umweltbelastungen entstehen.

Für das Portfolio der Sparda-Bank, das sich im Kern aus dem Eigengeschäft und den Baufinanzierungen an Privatkunden zusammensetzt, wurde der Punkt als nicht wesentlich eingestuft.

Bei dem Erwerb bestehender Immobilien (ca. 70 % der Finanzierungen der Sparda-Bank) treten keine wesentlichen Implikationen im Hinblick auf die Umweltverschmutzung auf. Bei Umbau- und Sanierungsprojekten treten geringere negative Auswirkungen auf als bei den finanzierten Neubauprojekten (unter 10 % der Vorgänge). Darüber hinaus gibt es in Deutschland detaillierte Regularien und Vorschriften, an die sich die Beauftragten zu halten haben.

Das Portfolio im Eigengeschäft der Sparda-Bank ist breit gestreut. Die Analyse mithilfe der ENCORE-Datenbank ergab keinen Hinweis darauf, dass dieses Thema in besonderem Maße relevant für das Portfolio der Sparda-Bank West ist.

Aufgrund dieser Ergebnisse wurde das Thema als nicht wesentlich eingestuft, sodass keine weitergehende Berichterstattung oder Maßnahmen erforderlich sind. Die Wesentlichkeitsprüfung wird regelmäßig durchgeführt, um mögliche Veränderungen im geschäftlichen oder regulatorischen Umfeld frühzeitig zu erkennen.

E3 Wasser- und Meeresressourcen

Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS E3 - IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

8a) Verfahren zur Identifikation und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Siehe die Angaben zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse ESRS 2 - 53a).

Aufgrund des Geschäftsmodells ergeben sich keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen. Der eigene Wasserverbrauch ist als gering einzustufen und hat keine signifikanten ökologischen Auswirkungen.

11b) Durchführung von Konsultationen (Wasser- und Meeresressourcen)

Es wurden keine Konsultationen durchgeführt. Zur Einbindung von Stakeholdern siehe die Angaben zu ESRS 2-48a).

E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Strategie

ESRS E4 - SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

16a) Liste der wesentlichen Standorte im eigenen Betrieb

Aufgrund der Geschäftstätigkeit der Sparda-Bank West betreibt die Bank ausschließlich Bürogebäude und Filialen im innerstädtischen Bereich, die keinen signifikanten Einfluss auf natürliche Ökosysteme haben.

16a) i Offenlegung von Aktivitäten, die sich negativ auf die biologische Vielfalt auswirken

Das Geschäftsmodell der Sparda-Bank West als Finanzdienstleister mit ausschließlich bürobasierten Standorten hat keinen direkten Einfluss auf natürliche Ökosysteme. Es sind jedoch indirekte Auswirkungen zu erkennen wie z. B.:

- Flächenversiegelungen im Rahmen von Baufinanzierungen von Neubauprojekten
- Indirekte Auswirkungen im Eigengeschäft durch Investition in Unternehmen, die Biodiversitätsverluste verursachen könnten.

16b) Feststellung wesentlicher negativer Auswirkungen in Bezug auf Bodendegradation, Wüstenbildung oder Bodenversiegelung

Siehe ESRS 2 - 48a).

ESRS E4 - 1 Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell

13a) - 13f) Angaben zur Resilienzanalyse, Annahmen, Zeithorizonte, Stakeholdereinbindung in Bezug auf die biologische Vielfalt

Neben der Wesentlichkeitsanalyse wurde keine separate Resilienzanalyse im Sinne von ESRS E4-1 durchgeführt.

Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS E4 - IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

17a) Identifikation und Bewertung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen auf die biologische Vielfalt und Ökosysteme an den eigenen Standorten und in der Wertschöpfungskette

Siehe Angaben zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse unter ESRS 2-53

17b) Identifikation und Bewertung der Abhängigkeiten von Biodiversität und Ökosystemen und deren Leistungen an den eigenen Standorten und in der Wertschöpfungskette.

Siehe ESRS E4-16a).

17c), d) Identifikation und Bewertung von Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Die Identifikation und Bewertung von Übergangs- und physischen Risiken sowie Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen, einschließlich der Berücksichtigung systemischer Risiken, erfolgt im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Weitere Informationen sind in ESRS 2-53a) dargestellt.

17e) Durchführung von Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften zu Nachhaltigkeitsbewertungen von gemeinsamen biologischen Ressourcen und Ökosystemen

Es wurden keine Konsultationen durchgeführt. Zur Einbindung von Stakeholdern siehe die Angaben zu Punkt ESRS 2-45a).

17e) i Auswirkungen von Standorten, Rohstoffproduktion oder -beschaffung mit negativen oder potenziell negativen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften

Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleister betreiben wir keine Produktionsstätten oder rohstoffintensive Beschaffung, die direkte Eingriffe in natürliche Ökosysteme oder die Lebensgrundlagen lokaler Gemeinschaften mit sich bringen könnten. Ebenso befinden sich unsere Unternehmensstandorte ausschließlich in infrastrukturell erschlossenen Gebieten, sodass keine negativen Auswirkungen auf schützenswerte Gemeinschaften oder deren Umweltbedingungen festgestellt wurden.

17e) iii Pläne zur Minimierung unvermeidbarer negativer Auswirkungen sowie zur Umsetzung von Abhilfemaßnahmen, um den Wert und die Funktionalität der vorrangigen Dienstleistungen zu erhalten.

Aufgrund unseres Tätigkeitsfelds im Finanzdienstleistungssektor sind direkte Eingriffe in natürliche Ökosysteme oder deren Funktionalität nicht gegeben.

Im eigenen Geschäftsbetrieb wurde das Thema Biodiversität als nicht relevant eingestuft.

In Bezug auf unser Portfolio (Baufinanzierungen und Eigengeschäft) sind aktuell keine Auswertungen zu den Auswirkungen auf die biologische Vielfalt möglich, sodass in der Folge bisher keine Planung von Maßnahmen durchgeführt wurde.

19a) Standorte in oder in der Nähe von biodiversitätssensiblen Gebieten

Die Sparda-Bank West hat keine Standorte in oder in der Nähe von biodiversitätssensiblen Gebieten.

ESRS E4-2 Strategien im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

22 Strategien zum Umgang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit der biologischen Vielfalt und den Ökosystemen

Derzeit gibt es keine Strategie und Maßnahmen im Zusammenhang mit der biologischen Vielfalt und den Ökosystemen. Die Sparda-Bank West wird die Relevanz einer Biodiversitätsstrategie regelmäßig überprüfen und ggf. Anpassungen vornehmen, um auf neue regulatorische Anforderungen oder Geschäftsaktivitäten zu reagieren.

Aufgrund des Tätigkeitsfelds im Finanzdienstleistungssektor sind direkte Eingriffe in natürliche Ökosysteme oder deren Funktionalität nicht gegeben.

ESRS E4-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

27 Maßnahmen und Ressourcen in Bezug auf die biologische Vielfalt und Ökosysteme

Es existieren keine Maßnahmen siehe ESRS E4-22

Parameter und Ziele

ESRS E4-4 Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

32 Verfolgung der Wirksamkeit anhand von Zielen

Es existieren bisher keine Ziele. Siehe auch ESRS E4-22.

ESRS E4-5 Auswirkungsparameter im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemveränderungen

35 Anzahl der Grundstücke, die sich im Besitz des Unternehmens befinden, gepachtet sind oder in oder in der Nähe von Schutzgebieten oder wichtigen Gebieten der biologischen Vielfalt verwaltet werden und die das Unternehmen negativ beeinflusst

Die Sparda-Bank West eG besitzt oder verwaltet keine Grundstücke, die sich in oder in unmittelbarer Nähe von Schutzgebieten oder ökologisch sensiblen Gebieten mit besonderer biologischer Vielfalt befinden. Eine negative Beeinflussung solcher Gebiete durch unsere Geschäftstätigkeit liegt daher nicht vor.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS E5 – IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

11a) Darstellung, ob und wie das Unternehmen seine Vermögenswerte und Aktivitäten überprüft hat, um tatsächliche und potenzielle Auswirkungen, Risiken und Chancen im eigenen Betrieb sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu identifizieren, einschließlich der dabei verwendeten Methoden, Annahmen und Instrumente

Siehe Ausführungen zur Wesentlichkeitsanalyse unter ESRS 2 -53a)

11b) Durchführung von Konsultationen (Ressourcen- und Kreislaufwirtschaft)

Es wurden keine Konsultationen durchgeführt. Zur Einbindung von Stakeholdern siehe ESRS 2-45a

ESRS - E5-1 Konzepte im Zusammenhang mit Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung

14 Konzepte zum Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Derzeit hat die Sparda-Bank West keine Konzepte zur Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft definiert. Die Bedeutung dieses Themas ist uns bewusst. Wir werden für zukünftige Berichtsperioden prüfen, inwiefern die Entwicklung von Konzepten zielführend ist.

ESRS E5-2 Maßnahmen und Mittel in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

19 Maßnahmen und Ressourcen in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Derzeit hat die Sparda-Bank West keine Maßnahmen definiert.

ESRS E5-3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

23 Verfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben

Siehe ESRS E5-1 14 und ESRS E5-2 19.



SOZIALE
INFORMATIONEN

SOZIALE INFORMATIONEN

S1 Eigene Belegschaft

Strategie

ESRS S1 - SBM-2 Interessen, Standpunkte und Rechte der Menschen in der eigenen Belegschaft

12 Einbeziehung der Interessen, Standpunkte und Rechte der eigenen Belegschaft in die Strategie und das Geschäftsmodell

Siehe dazu die Angaben zur Wesentlichkeitsanalyse unter ESRS 2-53a).

ESRS S1 - SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

14 Personen der eigenen Belegschaft, die wesentlich von dem Unternehmen betroffen sein können, sind in der Offenlegung gemäß ESRS 2 berücksichtigt.

Ja, es sind alle berücksichtigt.

14a) Betroffene Mitarbeitende von wesentlichen Auswirkungen

Nachhaltigkeitsaspekt	Betroffene angestellte Mitarbeitende	Betroffene nicht-angestellte Mitarbeitende
Arbeitszeit	Alle	Alle
Angemessene Entlohnung	Alle	Alle
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Alle	Alle
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Alle	Alle
Schulungen und Kompetenzentwicklung	Alle	Alle
Vielfalt	Alle	Alle

Tabelle 8: Von wesentlichen Auswirkungen betroffene Mitarbeitende

14c) Tätigkeiten, die zu positiven Auswirkungen führen

Siehe ESRS 2-48a)

14d) Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten von der eigenen Belegschaft ergeben

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir folgende arbeitsbezogene Risiken und Chancen identifiziert:

Risiken:

- Hohe Wechselrate führt zu Wissensverlust und erhöhten Rekrutierungskosten.
- Schwierigkeit, qualifizierte Fachkräfte in einem wettbewerbsintensiven Markt zu gewinnen.
- Erhöhter Krankenstand kann zu Produktivitätsverlusten und steigenden Kosten führen.
- Fehlende Weiterbildungsmaßnahmen können Innovation und Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen.
- Mangelnde Diversität kann Innovationspotenzial und Unternehmenskultur negativ beeinflussen.
- Unzureichendes Personalmanagement kann sich negativ auf das Image der Bank auswirken.
- Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher und branchenspezifischer Vorgaben kann Sanktionen und Vertrauensverlust nach sich ziehen.

Chancen:

- Geringere Fluktuation durch gezielte Mitarbeiterbindung erhöht Stabilität und den Erhalt von Know-how.
- Effektives Recruiting stärkt die Arbeitgebermarke und sichert den Zugang zu qualifizierten Fachkräften.
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen senken den Krankenstand und steigern die Produktivität.
- Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Wettbewerbsfähigkeit der Bank.
- Förderung von Vielfalt steigert die Innovationskraft und Attraktivität als Arbeitgeber.
- Eine positive Reputation stärkt das Vertrauen von Kunden und Investoren.
- Die proaktive Einhaltung regulatorischer Anforderungen vermeidet rechtliche Risiken und stärkt die Compliance.

Siehe hierzu die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse unter ESRS 48a).

14e) Wesentliche Auswirkungen der nachhaltigen Umgestaltung des Unternehmens

Wesentliche Auswirkungen, die sich aus der nachhaltigen Transformation des Unternehmens ergeben, wurden bislang nicht identifiziert.

15 Entwicklung eines Verständnisses dafür, wo größere Gefahren auftreten können

Die Sparda-Bank West eG ist sich ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden bewusst. Negative Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Arbeitskräfte können über verschiedene Mechanismen in unserer Bank erkannt und bewertet werden:

- Anhörungs- und Erörterungsrechte der Arbeitnehmer, § 82 BetrVG
- Anhörungs-, Erörterungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats,
- insbesondere auch im Kontext von betrieblichen Änderungen und betreffend den Ausgleich von Nachteilen,
- §§ 87ff, 106ff, 111ff BetrVG
- Beschwerderechte, §§ 84,85 BetrVG und Hinweisgeberkanäle
- Gleichbehandlungsaufgaben des Betriebsrats, § 80 BetrVG
- Kontinuierlicher Führungsdiallog
- Jährlich stattfindende Mitarbeitergespräche

Diese Verfahren liefern regelmäßig Informationen, die auch Rückschlüsse auf Falltypologien und Beschäftigtenmerkmale zulassen. Auf dieser Grundlage entwickelt die Bank ein Verständnis darüber, inwiefern bestimmte Gruppen von Arbeitskräften unterschiedlich stark von negativen Auswirkungen betroffen sein können. Dabei zeigt sich, dass insbesondere Mitarbeitende in kundenintensiven Funktionen sowie Beschäftigte in Phasen erhöhter beruflicher oder privater Belastung potenziell stärker betroffen sein können.

16 Risiken und Chancen bei besonders betroffenen Mitarbeitenden

Es wurden keine spezifischen Personengruppen identifiziert, die in besonderem Maße von den dargestellten Risiken und Chancen betroffen sind. Die identifizierten Risiken und Chancen wirken sich vielmehr grundsätzlich auf die gesamte Belegschaft der Bank aus.

Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

19 Überblick über Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Strategie/ Richtlinie	Anwendungsbereich	Bezugnahme auf international anerkannte Instrumente
Betriebsvereinbarungen (z. B. Gleitzeit, Mobile Work)	Alle Mitarbeitende	Keine
Strategiefeld Personal		ILO (International Labour Organization) Standards ISO 30414: Human Capital
Reporting Compliance-Kodex		Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)
Diversitätsstrategie		UN Global Compact ISO 30415:2021 - Diversity and Inclusion Sustainable Development Goals (SDGs)

Tabelle 9: Konzepte/Strategien zum Umgang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Betriebsvereinbarungen:

Wichtigste Inhalte	Arbeitszeit, Sozial- und Zusatzleistungen, betrieblicher Ablauf, Altersversorgung, Vergütung, Aus- und Weiterbildung, Mitarbeitergespräche, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Gesundheit
Ziele	Festlegung von verbindlichen Regelungen für alle Mitarbeitende, die von den o. g. Themen betroffen sind.
Wesentliche Auswirkungen, Risiken bzw. Chancen	Aufgrund der Mehrdimensionalität der Inhalte bestehen Bezüge zu positiven Auswirkungen und Chancen wie Aus- und Weiterbildung, Work-Life-Balance, höhere Mitarbeiterzufriedenheit sowie negative Auswirkungen und Risiken wie Personalabbau, höherer Krankenstand.
Überwachung	Erfolgen durch den Betriebsrat bzw. die jeweilige Führungskraft, in einigen Fällen auch durch den Bereich Personal.
Anwendungsbereich	Die Betriebsvereinbarungen sind für alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West gültig.
Verantwortlichkeit	Vorstand, Betriebsrat, Bereich Personal
Verweis auf Standards oder Dritte	Keine
Einbeziehung Interessenträger	Betriebsvereinbarungen werden zwischen dem Arbeitgeber, hier der Sparda-Bank West, und den Vertretern der Belegschaft, also dem gewählten Betriebsrat der Sparda-Bank West, geschlossen. Damit sind die Interessen der Bank, der Belegschaft und auch der Kunden der Sparda-Bank West berücksichtigt.
Verfügbarkeit	Alle Betriebsvereinbarungen sind im bankinternen Kommunikationsmedium veröffentlicht und somit allen Mitarbeitenden zugänglich.

Tabelle 10: Betriebsvereinbarungen

Strategiefeld Personal:

<p>Wichtigste Inhalte</p>	<p>Die Personalstrategie der Sparda-Bank West ist integraler Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie und leistet einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Sie adressiert insbesondere die langfristige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit, die strategische Steuerung der Personalressourcen sowie die Begleitung der organisatorischen Transformation.</p> <p>Im Fokus stehen dabei insbesondere folgende Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategische Personalplanung zur Sicherstellung einer zukunftsfähigen Personalausstattung • Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeitender • Weiterentwicklung der Führungskultur mit klarer Rollen- und Verantwortungsdefinition • Systematische Personalentwicklung zur Stärkung fachlicher, regulatorischer und transformationaler Kompetenzen • Positionierung als attraktiver Arbeitgeber im regionalen Arbeitsmarkt <p>Die Personalstrategie wird im Rahmen der HR-Roadmap 2030 operationalisiert und regelmäßig überprüft.</p>
<p>Ziele</p>	<p>Die Personalstrategie verfolgt das Ziel, die langfristige personelle Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der Sparda-Bank West sicherzustellen. Sie schafft einen verbindlichen strategischen Rahmen für die systematische Personalplanung, die gezielte Gewinnung und nachhaltige Bindung von Mitarbeitenden sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung von Fach- und Führungskompetenzen.</p> <p>Im Mittelpunkt steht dabei die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden, die Stärkung einer verantwortungsvollen Führungskultur sowie die bedarfsgerechte Qualifizierung im Zuge regulatorischer, digitaler und organisatorischer Veränderungen.</p> <p>Durch die strategische Ausrichtung der Personalarbeit leistet die Bank einen Beitrag zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und zur Stabilität des Geschäftsmodells.</p>
<p>Wesentliche Auswirkungen, Risiken bzw. Chancen</p>	<p>Die fortschreitende Veränderung des Kundenverhaltens, der zunehmende Wettbewerbsdruck im Bankensektor sowie regulatorische und digitale Transformationsanforderungen wirken unmittelbar auf die Personalarbeit der Sparda-Bank West.</p> <p>Wesentliche Risiken bestehen insbesondere in einer unzureichenden Verfügbarkeit qualifizierter Fach- und Führungskräfte, in einem möglichen Kompetenzdefizit im Zuge der Transformation sowie in einer sinkenden Arbeitgeberattraktivität im regionalen Arbeitsmarkt. Diese Faktoren können Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit, Servicequalität und Stabilität des Geschäftsbetriebs haben.</p> <p>Demgegenüber ergeben sich Chancen durch eine strategisch ausgerichtete Personalplanung, eine gezielte Kompetenzentwicklung sowie eine nachhaltige Mitarbeiterbindung. Eine klare Führungskultur, transparente Entwicklungsperspektiven und eine systematische Nachfolgeplanung stärken die organisatorische Stabilität und erhöhen die Attraktivität als Arbeitgeber.</p> <p>Durch die konsequente Umsetzung der Personalstrategie trägt die Bank dazu bei, personalbezogene Risiken frühzeitig zu identifizieren und Chancen zur Weiterentwicklung aktiv zu nutzen.</p>

Überwachung	Vorstand und Bereich Personal
Anwendungsbereich	Das Strategiefeld Personal gilt für alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.
Verantwortlichkeit	Vorstand und Bereich Personal
Verweis auf Standards oder Dritte	ILO (International Labour Organization) Standards ISO 30414: Human Capital Reporting
Einbeziehung Interessenträger	<p>Die Verantwortung für die Ausgestaltung und Umsetzung der Personalstrategie liegt beim Vorstand und wird operativ durch den Bereich Personal gesteuert. Alle Führungskräfte der Sparda-Bank West sind in ihrer Rolle als Personalverantwortliche aktiv in die Umsetzung eingebunden.</p> <p>Die Einbeziehung der Mitarbeitenden erfolgt über etablierte Dialog- und Feedbackformate sowie im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen und regelmäßigen Führungsgesprächen. Der Betriebsrat wird entsprechend der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte frühzeitig und strukturiert beteiligt.</p> <p>Durch die enge Verzahnung von Vorstand, Bereich Personal und Führungskräften wird sichergestellt, dass strategische personalbezogene Zielsetzungen konsistent in die Organisation getragen und praxisnah umgesetzt werden</p>
Verfügbarkeit	Das Strategiefeld Personal ist im bankinternen Kommunikationsmedium veröffentlicht und somit allen Mitarbeitenden zugänglich

Tabelle 11: Strategiefeld Personal

Compliance-Kodex:

Wichtigste Inhalte	<p>Der Compliance-Kodex der Sparda-Bank West wurde vom Vorstand initiiert und verabschiedet. Er gibt einen Orientierungsrahmen für die Ausrichtung unserer geschäftlichen Aktivität an Recht und Gesetz. Themen sind insbesondere die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben sowie ethisches Verhalten im Umgang mit Kunden und in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden.</p> <p>Inhalte des Compliance-Kodex:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit Korruption • Umgang mit diskriminierendem Verhalten • Umgang mit Mitgliedern und Kunden • Umgang mit Geschäftspartnern
Ziele	<p>Ziel dieses Kodex ist es, die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Vorgaben (Compliance) bei den Banktätigkeiten zu unterstützen. Dieser Compliance-Kodex gibt allgemeine Leitlinien für das Verhalten gegenüber Kolleginnen/ Kollegen, Kunden, Geschäftspartnern, Wettbewerbern und Lieferanten vor. Er ist als Orientierungs- und Handlungshilfe zu sehen.</p>
Wesentliche Auswirkungen, Risiken bzw. Chancen	<p>In unseren Augen ist der Compliance-Kodex ein gutes Instrument, um diskriminierende, korrupte Verhaltensweisen aller Beteiligten zu minimieren.</p>
Überwachungsprozess	<p>Die Überwachung der Einhaltung des Kodex liegt in der Verantwortung des Beauftragtenwesens (Compliance).</p>
Anwendungsbereich	<p>Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West sowie für die Aufsichtsorgane.</p>
Verantwortlichkeit	<p>Vorstand, Beauftragtenwesen (Compliance)</p>
Verweis auf Standards oder Dritte	<p>Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)</p>
Einbeziehung Interessenträger	<p>In den Kodex flossen aufgrund der mitbestimmungspflichtigen Beteiligung des Betriebsrats die Überlegungen und Ansichten des Betriebsrats mit ein.</p>
Verfügbarkeit	<p>Der Compliance-Kodex ist im bankinternen Kommunikationsmedium veröffentlicht und somit allen Mitarbeitenden zugänglich</p>

Tabelle 12: Compliance-Kodex

Diversitätsstrategie:

Wichtigste Inhalte	Die Diversitätsstrategie der Sparda-Bank West ist seit 2024 in der Geschäfts -und Risikostrategie verankert. <ul style="list-style-type: none"> • Objektivität beim Bewerberprozess • Aufklärung betreiben, um Diskriminierung zu unterbinden • Fachkräftemangel entgegenwirken
Ziele	Langfristiges Ziel ist die Schaffung einer vielfältigen Unternehmenskultur, um auf die unterschiedlichsten Bedürfnisse unserer Kunden eingehen zu können und damit auch eine starke Kundenbindung aufzubauen. Ebenso ist die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität ein Ziel dieser Strategie.
Wesentliche Auswirkungen, Risiken bzw. Chancen	Diese Diversitätsstrategie kann das Risiko mindern, dass Mitarbeitende diskriminierende Situationen erleben. Auch wird die Vielfalt untereinander erhöht, und Kunden nehmen unsere Diversitätsmaßnahmen positiv wahr.
Überwachungsprozess	Der Vorstand wird bei der Evaluierung seiner Ziele 1x im Jahr die Diversitätszahlen mitberücksichtigen.
Anwendungsbereich	Die Diversitätsstrategie für die Mitarbeitenden der Sparda-Bank West bildet einen Leitrahmen für das tägliche Miteinander, auch im Kundenverkehr.
Verantwortlichkeit	Vorstand, Bereich Personal und Unternehmensentwicklung
Verweis auf Standards oder Dritte	<ul style="list-style-type: none"> • UN Global Compact • Charta der Vielfalt • Globale Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs)
Einbeziehung Interessenträger	Die Interessen von Interessenträgern wurden bei der Erstellung durch eine Fokusgruppe miteingebracht.
Verfügbarkeit	Die Diversitätsstrategie ist im bankinternen Kommunikationsmedium veröffentlicht und somit allen Mitarbeitenden zugänglich

Tabelle 13: Diversitätsstrategie

20 Relevante Strategien zur Wahrung der Menschenrechte

Die Sparda-Bank West bekennt sich klar zur Achtung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Wir bekennen uns zur Erklärung der IAO (Internationale Arbeitsorganisation) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Darüber hinaus halten wir uns an alle entsprechend in nationales Recht überführten Vorgaben aus diesem Bereich und berücksichtigen diese in den Geschäftsprozessen der Sparda-Bank West.

Für die Mitarbeitenden der Sparda-Bank West sind insbesondere folgende Menschenrechte von Relevanz:

- Recht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit
- Recht auf Erholung und Freizeit
- Recht auf Gleichheit
- Recht auf Schutz der Freiheitsphäre

Die Einhaltung dieser Grundsätze wird durch etablierte Prozesse und Strukturen sichergestellt. Dazu zählen insbesondere arbeitsrechtliche Regelungen, interne Richtlinien, die Einbindung des Betriebsrats sowie kontinuierliche Führungs- und Mitarbeiterdialoge.

Bei Verstößen gegen die Menschenrechte stehen den Mitarbeitenden verschiedene Meldewege zur Verfügung:

- Kontaktaufnahme zum Bereich Personal
- Kontaktaufnahme zur direkten Führungskraft
- Kontaktaufnahme zum Bereich Compliance
- Kontaktaufnahme zum Betriebsrat
- Hinweisgeberschutzsystem
- Kontaktaufnahme zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach AGG §13

20a) Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmerrechte, der Personen in der eigenen Belegschaft

Die Einhaltung international anerkannter Menschen- und Arbeitnehmerrechte ist im Selbstverständnis der Sparda-Bank West fest verankert. Die Sparda-Bank West hat mit dem Compliance-Kodex einen Orientierungs- und Handlungsrahmen für alle Mitarbeitenden geschaffen.

Die Sparda-Bank West ist Teil einer bundesweiten Bewegung und des größten Diversitätsnetzwerks Deutschlands. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt positionieren wir uns öffentlich für mehr Vielfalt in der Arbeitswelt und berichten von unserem Engagement. Durch die Veröffentlichung unserer Diversitätsstrategie Ende 2023 leisten wir für unsere Mitarbeitenden Orientierungshilfe im Bereich Diversität und Diskriminierung. Wir zeigen auf, dass die Sparda-Bank West die Gleichbehandlung sowie die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit sehr ernst nimmt.

20b) Einbeziehung von Personen in der eigenen Belegschaft

Die in ESRS S1-2 dargestellten Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und ihrer Arbeitnehmervertreter in Bezug auf Auswirkungen können auch genutzt werden, um Menschenrechts- und Arbeitnehmerrechtsthemen gegenüber der Sparda-Bank West zu adressieren und zu diskutieren.

20c) Maßnahmen, um Abhilfe bei Auswirkungen auf die Menschenrechte zu schaffen und/oder zu ermöglichen

Die in ESRS S1-3 dargestellten Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen sowie die Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann, können auch genutzt werden, um Abhilfe bei Auswirkungen auf die Menschenrechte der Mitarbeitenden zu schaffen.

21 Einklang der Policys mit relevanten international anerkannten Instrumenten einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte

Siehe ESRS S1-19

22 Strategien, die sich ausdrücklich mit Menschenhandel, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Kinderarbeit befassen

ja	nein	Erläuterung
	x	Wir verfügen nicht über spezifische Strategien, die sich ausdrücklich mit den Themen Menschenhandel, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Kinderarbeit befassen, da die Sparda-Bank West Arbeitskräfte nur innerhalb Deutschlands und auf Basis der deutschen Rechtsordnung einsetzt.

23 Strategien zur Verhütung von Arbeitsunfällen oder ein Managementsystem

ja	nein	Erläuterung
x		Unsere Bank verfügt über ein Managementsystem zur Arbeitssicherheit und Gesundheit, das unter anderem auch auf die Verhütung von Arbeitsunfällen ausgerichtet ist.

24a) Spezielle Strategien zur Beseitigung von Diskriminierung, die Förderung der Chancengleichheit und andere Möglichkeiten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion

ja	nein	Erläuterung
x		Eine Diversitätsstrategie ist vorhanden.

24b) Ausdrücklich in der Strategie berücksichtigte Gründe für Diskriminierung

	ja	nein
Rasse und ethnische Herkunft	x	
Hautfarbe	x	
Geschlecht	x	
Sexuelle Ausrichtung	x	
Geschlechtsidentität	x	
Behinderung	x	
Alter	x	
Religion	x	
Politische Meinung		x
Nationale Abstammung	x	
Soziale Herkunft	x	
Physische Fähigkeiten	x	
Andere Formen der Diskriminierung, die unter die EU-Rechtsvorschriften und nationales Recht fallen	x	

24c) Spezifische politische Verpflichtungen in Bezug auf Inklusion oder Fördermaßnahmen zugunsten von besonders gefährdeten Gruppen

Gemäß § 154 SGB IX ist die Sparda-Bank West verpflichtet, auf mindestens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Unsere Quote im Jahr 2025 beträgt 5,7 %, damit liegen wir über der gesetzlichen Vorgabe.

24d) Spezifische Verfahren im Hinblick auf Diskriminierung und um Vielfalt und Inklusion im Allgemeinen zu fördern

Siehe hierzu ESRS S1-1 Diversitätsstrategie als fester Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie sowie diverse Maßnahmen unter ESRS S1-4 wie die Einführung eines AGG-Beauftragten oder Ausbau von Diversität in Karriereportalen.

AR17h) Programme existieren, die den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen fördern

Die Sparda-Bank West bietet ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, über das Förderprogramm „Eigeninitiative Weiterbildung“ eine Fördersumme von bis zu 3.000,00 Euro netto für Weiterbildungen oder Studium zu beantragen. Dieses Programm startet im Sommer eines jeden Jahres und wird über den Bereich Personal initiiert. Interessierte Mitarbeitende können sich für diese Förderung bewerben. Aber nicht nur das Studium oder Weiterbildungen werden gefördert. Die Sparda-Bank West bietet für die direkte fachliche Qualifikation die Möglichkeit, über die Führungskraft externe Seminare zu buchen, die für die Tätigkeit am Arbeitsplatz sinnvoll bzw. nötig sind. Erwähnenswert ist auch die bankinterne Plattform „Campus“. Dort werden den Mitarbeitenden Fach-Webinare zur Verfügung gestellt. Zur Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds hat die Sparda-Bank West eine betriebliche Beschwerdestelle gemäß §13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zum 1. August 2025 eingeführt

ESRS S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

27 Einbezug der Sichtweise der eigenen Belegschaft

Die Sparda-Bank West bezieht ihre Mitarbeitenden direkt und indirekt ein. Eine direkte Einbeziehung erfolgt beispielsweise beim Vorstandstreff (Gesprächsrunde mit 20 Mitarbeitenden und zwei Vorständen, die als Video über unser Social Intranet zur Verfügung gestellt wird) oder über kurze Informationen und Befragungen im Social Intranet sowie über den Austausch in anderen Mitarbeiterveranstaltungen.

Aber auch indirekt werden die Mitarbeitenden einbezogen, indem die Mitglieder des Betriebsrats mit der Unternehmensführung in gemeinschaftlichen Sitzungen zusammenkommen. Die Sitzungen sind bereits zum Jahresbeginn terminiert und dienen dem regelmäßigen Austausch. In diesen Sitzungen werden u. a. Betriebsvereinbarungen diskutiert und abgeschlossen.

Jährlich findet der Strategie-Talk statt. Um der Größe unseres Geschäftsgebiets angemessen zu begegnen und allen Mitarbeitenden die Teilnahme sowie den Diskurs zu ermöglichen, wird der Talk zusätzlich per Live-Stream übertragen. Die Mitarbeitenden haben über eine Kommentarfunktion die Möglichkeit, Fragen zu stellen, die in dem Talk direkt vom Vorstand beantwortet werden.

Der Betriebsrat der Sparda-Bank West lädt die Mitarbeitenden jährlich zur Betriebsversammlung ein. Der Vorstand nimmt ebenfalls teil, um zu den Geschäftstätigkeiten zu berichten und um auf Fragen aus der Belegschaft eingehen zu können. Fragen aus der Belegschaft können vorab beim Betriebsrat eingereicht werden, der diese im Rahmen der Betriebsversammlung aufgreift und mit dem Vorstand diskutiert.

Der Vorstand der Sparda-Bank West nutzt in regelmäßigen Abständen die Möglichkeit, sich ein umfassendes Meinungsbild der Belegschaft zu machen. Hierzu wird seit einigen Jahren die Mitarbeiterbefragung durch „Great Place to Work“ durchgeführt. Die strikte Anonymisierung persönlicher Daten unterstützt die Teilnahme und die Ergebnisse wesentlich. Die Ergebnisse werden intern veröffentlicht. Jede Organisationseinheit hat die Aufgabe, die Ergebnisse in ihren Teams zu besprechen.

27a) Einbeziehung der Mitarbeitenden oder ihrer Vertreter

Siehe ESRS S1-27.

27b) Phasen der Einbeziehung und deren Häufigkeit

Die Phasen der Einbeziehung sind u. a. abhängig von den Inhalten der geplanten Maßnahmen. Art und Häufigkeit richten sich nach Anzahl und Gegenstand der betrieblich anstehenden Veränderungen und der hierbei jeweils betrieblich einzuhaltenden Verfahren.

- Der Betriebsrat wird über anstehende betriebliche Veränderungen z. B. betriebsorganisatorischer, arbeitsmethodischer oder arbeitsprozessualer Art, die die Arbeitswelt der Mitarbeitenden berühren können und wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder wesentliche Belegschaftsteile mit sich bringen können, bereits im Planungsstadium unterrichtet und beratend mit dem Ziel hinzugezogen, einen Interessenausgleich und einen Sozialplan zu erzielen.
- Regelmäßiger Austausch, Beratungen und Verhandlungen zwischen Vorstand und Betriebsrat und den Ausschüssen des Betriebsrats sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung mehrmals im Jahr bzw. anlassbezogen z. B. für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen.
- Betriebsversammlungen: Der Vorstand nimmt als Gast des Betriebsrats teil, da Fragen der Mitarbeitenden an den Vorstand fester Bestandteil dieser Veranstaltung des Betriebsrats sind. Die Mitarbeitenden werden für den Besuch der Betriebsversammlungen freigestellt.
- Mitarbeitergespräche: Dialogverfahren zwischen den Mitarbeitenden und ihren Führungskräften (mind. 1x jährlich).
- Mitarbeiterbefragungen werden im Rahmen einer detaillierten und anonymen Befragung alle 2 Jahre durchgeführt.
- Betriebsratssitzungen mit dem Vorstand finden monatlich statt.
- Austauschformate mit dem Vorstand: z. B. der jährlich stattfindende Strategie-Talk in hybrider Form sowie der Vorstandstreff, der 4x im Jahr stattfindet.

27c) Verantwortlichkeit für die Einbeziehung

Die operative Verantwortung für die Berücksichtigung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit auf die Arbeitskräfte und die Einbeziehung der Sichtweisen und Betroffenheit der Arbeitskräfte in die Entscheidungen und Aktivitäten des Unternehmens trägt der Vorstand und der Bereich Personal.

27d) Achtung der Menschenrechte – Interne Vereinbarungen

Eine globale Rahmenvereinbarung, die die Sparda-Bank West mit Arbeitnehmervertretern im Zusammenhang mit der Achtung der Menschenrechte geschlossen hat, existiert nicht. Diese ist nicht erforderlich, da die Sparda-Bank West ein regionales Kreditinstitut ist und die Einhaltung der Menschenrechte über die Einhaltung nationaler Normen gewährleistet ist. In den mit dem Betriebsrat der Sparda-Bank West geschlossenen Betriebsvereinbarungen sind bspw. Regelungen zum Gesundheitsschutz, zu Arbeitszeiten und Arbeitsschutz berücksichtigt. Diese tragen zum Schutz der Gesundheit bei, die ein Bestandteil der Achtung von Menschenrechten ist.

27e) Bewertung der Wirksamkeit der Einbeziehung

Die unter ESRS S1-27b) genannten Dialogformate sind wirksame Instrumente, um die Sichtweisen der Belegschaft in Tätigkeiten und Entscheidungen einfließen zu lassen. Aus diesen Befragungsergebnissen werden die Maßnahmen oder Workshops entwickelt, um den Blick der Mitarbeitenden auf das Unternehmen und dessen Kultur sichtbar zu machen.

28 Berücksichtigung besonders betroffener Arbeitskräfte

Als Genossenschaftsbank pflegen wir traditionell eine große Nähe zu unseren Mitarbeitenden sowie ein direktes Miteinander zwischen den Führungskräften der jeweiligen Organisationseinheiten und der Unternehmensleitung. Vor diesem Hintergrund bedarf es keiner besonderen Supervision bestimmter Gruppen, da problematische oder potenziell problematische Entwicklungen schnell entdeckt werden und schnell zur Erörterung kommen. Auch die Mitarbeitenden sind gut untereinander vernetzt und bringen kritische Ereignisse regelmäßig auch in Eigeninitiative zur Sprache.

Im Rahmen der bestehenden Austausch- und Dialogformate wird darauf geachtet, dass auch die Perspektiven potenziell stärker betroffener oder besonders schutzbedürftiger Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden. Spezifische strukturelle Benachteiligungen einzelner Gruppen wurden im Rahmen der Analyse nicht identifiziert.

ESRS S1-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann

32a) Allgemeiner Ansatz und Verfahren für die Durchführung von oder die Beteiligung an Abhilfemaßnahmen

Bei anstehenden betrieblichen Veränderungen – etwa struktureller, arbeitsmethodischer oder prozessualer Art – die Auswirkungen auf die Arbeitswelt der Mitarbeitenden haben und wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder größere Teile davon mit sich bringen könnten, wird der Betriebsrat frühzeitig im Planungsstadium informiert und beratend einbezogen. Ziel ist es, gemeinsam einen Interessenausgleich zur Ausgestaltung der Veränderungen sowie einen Sozialplan zur Abmilderung oder zum Ausgleich möglicher Nachteile zu erzielen. Der Interessenausgleich regelt die Modalitäten der geplanten Maßnahmen, während der Sozialplan auf die soziale Absicherung der betroffenen Mitarbeitenden abzielt. Ergänzend gilt – sofern keine günstigeren betrieblichen Regelungen bestehen – das tarifliche Rationalisierungsschutzabkommen.

Diese Verfahren stellen zentrale Maßnahmen zur Abhilfe bei potenziellen oder tatsächlichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte dar.

Die daraus abgeleiteten Maßnahmen sind so ausgestaltet, dass sie wirksam greifen – etwa indem sie Arbeitsplatzverluste verhindern oder angemessene finanzielle Ausgleiche bieten. Darüber hinaus nutzt der Betriebsrat weitere Mitbestimmungsverfahren, z. B. bei Angelegenheiten zur Festlegung der Arbeitszeit oder Vergütung, um negative Auswirkungen zu vermeiden, zu begrenzen oder zu kompensieren. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zeigt sich regelmäßig in der positiven Rückmeldung der Mitarbeitenden gegenüber Betriebsrat, Personalabteilung und Führungskräften.

32b) Spezifische Kanäle, über die die eigene Belegschaft ihre Anliegen oder Bedürfnisse äußern und prüfen lassen kann

Jede Arbeitskraft hat das Recht, zu Arbeitgebermaßnahmen, die sie betreffen, Stellung zu nehmen und Vorschläge zur Gestaltung des Arbeitsplatzes und zum Arbeitsablauf zu machen. Ferner hat sie das Recht, sich (ggf. auch unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds) zu beschweren, wenn sie sich benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt.

Folgende Ansprechpartner und Kanäle stehen den Belegschaftsmitgliedern zur Verfügung, wenn sie ihre Anliegen und Bedürfnisse, mit denen sich der Arbeitgeber befassen soll, äußern wollen:

- Der Betriebsrat (und ggf. Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. Schwerbehindertenvertretung), der die Anliegen in den betrieblichen Dialog und die betriebliche Mitbestimmung einbringt.
- Der Bereich Personal, der als Steuerungseinheit für die Betreuung der Mitarbeiterbelange verantwortlich ist und für die Prüfung sämtlicher sachgemäß geäußerter Anliegen sorgt.
- Die jeweils verantwortliche Führungskraft, die die Arbeitskräfte im Arbeitsprozess oder am Arbeitsplatz fachlich oder disziplinarisch begleitet.
- Aufgrund der Tarifbindung unseres Betriebs auch die Gewerkschaft, die Anliegen bei entsprechender Häufigkeit und Bedeutung in den tariflichen Dialog einbeziehen kann.
- Das Hinweisgeberschutzsystem.
- Die innerbetriebliche Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.
- Die SpardaKulturrunde, die die Anliegen in den betrieblichen Dialog einbringt.
- Das innerbetriebliche Vorschlagswesen „KIM-Ideen“ über unser internes Kommunikationsmedium.

32c) Mechanismen zur Bearbeitung von Beschwerden in Bezug auf Mitarbeiterangelegenheiten

Unsere Bank verfügt über ein, in Abhängigkeit der Beschaffenheit der Beschwerde, schriftlich niedergelegtes Verfahren zur Bearbeitung entsprechender Beschwerden, die an die fachlich verantwortlichen Organisationseinheiten adressiert werden.

Vom Betriebsrat vorgetragene Anliegen und Beschwerden werden entweder in den hierfür einschlägigen Mitbestimmungsverfahren erörtert oder informell von der Bereichsleitung Personal aufgenommen und in die operative und strategische Personalarbeit einbezogen.

32d) Verfahren, durch die das Unternehmen die Verfügbarkeit von Kanälen unterstützt oder verlangt

Die Verfügbarkeit der Kanäle kann gegenüber allen (angestellten) Arbeitskräften ohne besondere Verfahren gewährleistet werden. Sie stehen den Arbeitskräften im Wege der persönlichen Ansprache, der digitalen Ansprache durch E-Mails sowie der Kommentarfunktion im internen Kommunikationsmedium offen. Zudem werden Ausgestaltung und Verfahren interner Meldestellen (z. B. gemäß HinSchG, AGG) nicht nur ausführlich im Wege einer Mitarbeiterinformation erläutert, sondern sind als separate Rubriken im innerbetrieblichen Kommunikationsmedium abrufbar.

32e) Art und Weise, wie aufgeworfene und behandelte Probleme verfolgt und überwacht werden und wie die Wirksamkeit der Kanäle sichergestellt wird

Die Bearbeitung vorgebrachter Probleme und Anliegen wird entweder im persönlichen mündlichen und/oder schriftlichen Dialog mit den betroffenen Arbeitskräften oder im Dialog zwischen Betriebsrat und Belegschaft, z. B. in Betriebsratssprechstunden oder auf Betriebsversammlungen adressiert. Hierbei macht sich die Eigenschaft als mittelständischer Arbeitgeber mit regionalem Bezug und großer persönlicher Nähe bzw. kurzen Kommunikations- und Entscheidungswegen bezahlt.

33 Bekanntheit und Vertrauen in Beschwerdeverfahren sowie Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Aufgrund der für eine größere, regionale Genossenschaftsbank typischen Nähe zwischen den Arbeitsvertragsparteien sind die bestehenden Strukturen und Verfahren im Unternehmen grundsätzlich bekannt oder können im Bedarfsfall schnell und problemlos über die schriftlich fixierte Ordnung oder das interne Kommunikationsmedium in Erfahrung gebracht werden. Darüber hinaus werden alle Mitarbeitenden im Rahmen von Mitarbeiterinformationen umfassend über gesetzlich verpflichtende interne Meldestellen (z. B. nach HinSchG und KWG) sowie über bestehende Melderechte und -verfahren informiert. Ergänzt werden diese Informationen durch dauerhaft verfügbare Inhalte im internen Kommunikationsmedium.

Die Sanktionierung der Geltendmachung dieser Beteiligungsrechte würde gegen die geltenden Arbeitsgesetze (Maßregelungsverbote) und damit auch gegen die Compliance-Regelungen im Unternehmen verstoßen. Somit sehen wir besondere Strategien zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen nicht als erforderlich an. Sofern es, in Abhängigkeit der Beschaffenheit der Beschwerde und des gewählten Kanals, von der betroffenen Arbeitsvertragspartei gewünscht wird, sind anonyme Meldungen möglich. Einsichtnahmen in zum Beispiel Dokumentationen mit personenbezogenen Daten im Rahmen einer Beschwerde nach AGG sind durch technische Zugriffsrechte strikt auf die Ansprechpartner der innerbetrieblichen Beschwerdestelle begrenzt. Der jährliche Bericht an den Vorstand der Sparda-Bank West erfolgt in anonymisierter Form.

ESRS S1-4 Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

38a), b) Ergriffene, geplante oder laufende Maßnahmen, um negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft zu verhindern oder abzuschwächen

Maßnahmen zur Reduzierung der Fluktuation und Stärkung der Mitarbeiterbindung

Optimierung Onboarding: Sicherstellung der fachlichen, kulturellen und sozialen Integration.

Übergeordnete Strategie	Maßnahmen zur Reduzierung der Fluktuation und Stärkung der Mitarbeiterbindung
Zeitraum	2025 bis Ende 2026
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Ein guter Onboarding-Prozess sorgt für eine schnelle und reibungslose Integration neuer Mitarbeitender, indem er ihnen Klarheit über ihre Rolle, Unternehmenswerte und Erwartungen gibt.
Erwartete Ergebnisse	Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit reduziert die Fluktuation und erhöht die Produktivität von Anfang an.
Beschreibung der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Überarbeitung Onboarding-Konzept • Verschiebung der Schnittstelle zwischen Personal und Fachbereich
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.

Tabelle 14: Optimierung Onboarding

Stärkung der rationalen Mitarbeiterbindung durch flexible Arbeitszeitmodelle, ein leistungsabhängiges Vergütungssystem und ein attraktives Benefits-Paket.

Übergeordnete Strategie	Maßnahmen zur Reduzierung der Fluktuation und Stärkung der Mitarbeiterbindung
Zeitraum	2025 bis Ende 2027
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	<ul style="list-style-type: none"> • Eine flexible Arbeitszeitgestaltung und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie steigern die Mitarbeiterzufriedenheit. • Die Motivation wird gesteigert, wenn außerordentliche Leistungen attraktiv vergütet werden. • Attraktive freiwillige soziale Leistungen steigern die Mitarbeiterzufriedenheit.
Erwartete Ergebnisse	Eine hohe Mitarbeiterbindung reduziert Fluktuationskosten, sichert wertvolles Know-how und steigert die Effizienz sowie Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.
Beschreibung der Maßnahme	Überarbeitung und Ergänzung der entsprechenden Konzepte und Betriebsvereinbarungen.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.

Tabelle 15: Stärkung rationale Mitarbeiterbindung

Stärkung der emotionalen Mitarbeiterbindung durch Führungskräfte trainings und die Förderung von Teamarbeit.

Übergeordnete Strategie	Maßnahmen zur Reduzierung der Fluktuation und Stärkung der Mitarbeiterbindung
Zeitraum	Ende 2026
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Eine emotionale Mitarbeiterbindung entsteht durch Vertrauen, Wertschätzung und eine starke Unternehmenskultur, wodurch sich Mitarbeitende persönlich mit dem Unternehmen verbunden fühlen.
Erwartete Ergebnisse	Dies führt zu höherer Motivation, geringerer Fluktuation und einer stärkeren Identifikation mit den Unternehmenszielen, was die Produktivität und Innovationskraft steigert.
Beschreibung der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Überarbeitung Onboarding-Konzept • Verschiebung der Schnittstelle zwischen Personal und Fachbereich
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Direkt = Alle Führungskräfte der Sparda-Bank West. • Indirekt = Alle Mitarbeitende der Sparda-Bank West.

Tabelle 16: Stärkung emotionale Mitarbeiterbindung

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen (GPTW) zur Erhöhung der Zufriedenheit.

Übergeordnete Strategie	Maßnahmen zur Reduzierung der Fluktuation und Stärkung der Mitarbeiterbindung
Zeitraum	Ende 2026
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Eine Mitarbeiterbefragung bietet wertvolle Einblicke in die Zufriedenheit, Motivation und Bedürfnisse der Belegschaft, wodurch wir gezielt Verbesserungen in der Arbeitsumgebung und Unternehmenskultur vornehmen können. Sie hilft uns, frühzeitig Probleme oder Unzufriedenheit zu erkennen und darauf mit passenden Maßnahmen zu reagieren.
Erwartete Ergebnisse	Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit
Beschreibung der Maßnahme	Durchführung einer Mitarbeiterbefragung mit unserem Partner Great Place to Work.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.

Tabelle 17: Mitarbeiterbefragung

Recruiting-Strategie/Maßnahmen zur Gewinnung qualifizierter Fachkräfte

Ausbau des Employer-Brandings durch gezielte Social-Media-Kampagnen.

Übergeordnete Strategie	Recruiting-Strategie zur Gewinnung qualifizierter Fachkräfte
Zeitraum	2025 bis Ende 2026
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Die Social-Media-Kampagne zum Employer-Branding ist erfolgreich, wenn wir authentische Einblicke in die Unternehmenskultur bieten, eine hohe Reichweite und Interaktion erzielen und wir die gewünschte Zielgruppe ansprechen. Entscheidend sind konsistente, ansprechende Inhalte, eine klare Botschaft und eine aktive Community-Interaktion, um die Arbeitgebermarke nachhaltig zu stärken.
Erwartete Ergebnisse	Steigerung unserer Bekanntheit als gute Arbeitgeber
Beschreibung der Maßnahme	Regelmäßige Durchführung von Social-Media-Kampagnen in Abstimmung mit den Bereichen Unternehmenskommunikation, Marketing und Personal.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Sowohl potenzielle Bewerber, Fachkräfte und High Potentials – als auch bestehende Mitarbeitende, um die Identifikation mit dem Unternehmen zu stärken.

Tabelle 18: Ausbau Employer-Branding

Ausbau Active-Sourcing: Direkte Ansprache geeigneter potenzieller Bewerber durch das eigene Recruiting-Team.

Übergeordnete Strategie	Recruiting-Strategie zur Gewinnung qualifizierter Fachkräfte
Zeitraum	2025
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Active-Sourcing ist besonders wirksam, weil es uns ermöglicht, gezielt hochqualifizierte Fachkräfte anzusprechen, anstatt passiv auf Bewerbungen zu warten, wodurch die Time-to-Hire verkürzt wird. Zudem stärkt es unsere Arbeitgebermarke, da es eine proaktive und wertschätzende Ansprache potenzieller Talente fördert und langfristige Talentpools aufbaut.
Erwartete Ergebnisse	Active-Sourcing ermöglicht es uns, frühzeitig qualifizierte Talente zu identifizieren und direkt anzusprechen, wodurch offene Stellen schneller und passgenauer besetzt werden. Dies reduziert unsere Rekrutierungskosten, stärkt unsere Arbeitgebermarke und baut langfristige Beziehungen zu potenziellen Kandidaten auf.
Beschreibung der Maßnahme	Proaktive Recruiting-Strategie, bei der wir gezielt qualifizierte Fachkräfte identifizieren, direkt ansprechen und langfristige Talentpools aufbauen.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Hochqualifizierte Fachkräfte, Spezialisten und Führungskräfte, die aktuell nicht aktiv auf Jobsuche sind, aber für neue Karrieremöglichkeiten offen sein könnten.

Tabelle 19: Ausbau Active-Sourcing

Einführung eines neuen digitalen Recruiting-Tools zur schnelleren Bewerberauswahl (Projekt Peras).

Übergeordnete Strategie	Recruiting-Strategie zur Gewinnung qualifizierter Fachkräfte
Zeitraum	2026
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Das digitale Recruiting-Tool optimiert den gesamten Bewerbungsprozess durch eine effiziente Bewerberverwaltung, automatisierte Workflows und eine benutzerfreundliche Oberfläche.
Erwartete Ergebnisse	Das digitale Recruiting-Tool verkürzt die Time-to-Hire, verbessert die Candidate Experience und unterstützt uns dabei, schneller und gezielter passende Talente zu gewinnen.
Beschreibung der Maßnahme	Einführung eines neuen digitalen Recruiting-Tools (Projekt Peras).
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Bewerber und Bewerberinnen (intern & extern), alle Mitarbeitenden im Bereich Personal und alle Führungskräfte der Sparda-Bank West.

Tabelle 20: Recruiting-Tool

Empfehlungsprogramm mit Prämien für Mitarbeiterempfehlungen (Mitarbeiter werben Mitarbeiter) ausbauen.

Übergeordnete Strategie	Recruiting-Strategie zur Gewinnung qualifizierter Fachkräfte
Zeitraum	2025
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Die Maßnahme „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ ist erfolgreich, weil sie auf das Vertrauen und Netzwerk der bestehenden Belegschaft setzt, um hochqualifizierte Kandidaten zu gewinnen, die bereits mit der Unternehmenskultur vertraut sind. Zudem steigert sie die Mitarbeiterbindung und Motivation, da Belohnungen für erfolgreiche Empfehlungen Anreize schaffen und das Zugehörigkeitsgefühl stärken.
Erwartete Ergebnisse	Mit einem „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“-Programm sind Ergebnisse wie eine höhere Qualität der Bewerbungen, eine schnellere Besetzung offener Stellen und eine stärkere Mitarbeiterbindung zu erwarten, da bestehende Mitarbeitende aktiv in den Rekrutierungsprozess eingebunden werden.
Beschreibung der Maßnahme	Die Maßnahme „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ ist ein Programm, bei dem Mitarbeitende der Sparda-Bank West neue Talente empfehlen und für erfolgreiche Empfehlungen eine Prämie erhalten.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.

Tabelle 21: Empfehlungsprogramm

Maßnahmen zur Reduzierung des Krankenstands

Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements mit Präventionsangeboten in Kooperation mit dem pme-Familienservice.

Übergeordnete Strategie	Maßnahmen zur Reduzierung des Krankenstands
Zeitraum	2025
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement sind erfolgreich, wenn sie zu einer spürbaren Reduktion von Krankheitsständen, einer Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit und einer Steigerung der Produktivität führen. Dies wird erreicht, indem präventive Gesundheitsangebote, wie zum Beispiel Stressbewältigungsworkshops regelmäßig umgesetzt und gut angenommen werden.
Erwartete Ergebnisse	Reduktion von Krankenständen und Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit.
Beschreibung der Maßnahme	Die Zusammenarbeit mit dem pme-Familienservice ermöglicht es uns, unseren Mitarbeitenden individuelle, professionelle Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten. Durch Angebote wie Lebensberatung, Pflegeberatung oder Notfallbetreuung fördert der Service das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und stärkt ihre Bindung an die Sparda-Bank West.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.

Tabelle 22: Betriebliches Gesundheitsmanagement

Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramme

Einführung eines neuen Veranstaltungsmanagement-Tools zur besseren Koordination geeigneter Weiterbildungs- und Qualifikationsprogramme.

Übergeordnete Strategie	Weiterbildungs- und Qualifikationsprogramme
Zeitraum	2026
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Das Veranstaltungsmanagement-Tool ermöglicht uns eine effiziente Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen durch die zentrale Verwaltung von Teilnehmerdaten, Ressourcen und Kommunikation. Dadurch wird der gesamte Prozess vereinfacht, Fehlerquellen werden minimiert, und wir können unsere Events schneller und kostengünstiger umsetzen.
Erwartete Ergebnisse	Fehlerquellen werden minimiert, der Aufwand reduziert und die Kosten gesenkt, was zu einer höheren Veranstaltungseffizienz und einer verbesserten Teilnehmererfahrung führt.
Beschreibung der Maßnahme	Einführung eines neuen Veranstaltungsmanagement-Tools (Projekt Peras).
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.

Tabelle 23: Veranstaltungsmanagement-Tool

Konzepterstellung zur gezielten Führungskräfteentwicklung

Übergeordnete Strategie	Weiterbildungs- und Qualifikationsprogramme
Zeitraum	2026 bis Anfang 2027
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Gute Führungskräfteentwicklungsprogramme steigern die Führungskompetenzen der Führungskräfte, indem sie deren Fähigkeiten in den Bereichen Kommunikation, Entscheidungsfindung und Teamführung verbessern. Dadurch wird nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung erhöht, sondern auch die langfristige Unternehmensleistung durch effektive und inspirierende Führung gestärkt.
Erwartete Ergebnisse	Förderung von kompetenten, motivierenden Führungskräften, die in der Lage sind, ihre Teams effektiv zu leiten, die Unternehmensziele zu erreichen und eine positive Unternehmenskultur zu fördern.
Beschreibung der Maßnahme	Konzepterstellung und Durchführung der Maßnahme zur Führungskräfteentwicklung. Bei der Konzepterstellung werden die aktuellen Führungsleitlinien und Führungsrollen überarbeitet und modernisiert.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Führungskräfte der Sparda-Bank West.

Tabelle 24: Konzept Führungskräfteentwicklung

Einführung eines neuen Mitarbeitergespräch- und Beurteilung-Tools zur Erhöhung der Qualität und Verbindlichkeit der Mitarbeitergespräche (Projekt Peras).

Übergeordnete Strategie	Weiterbildungs- und Qualifikationsprogramme
Zeitraum	Ende 2026
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Mitarbeitergespräche sind wirksam, da sie eine offene Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden fördern, wodurch Erwartungen, Ziele und Herausforderungen klar besprochen werden können. Dies stärkt das Vertrauen, erhöht die Motivation und hilft, die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden sowie die Erreichung von Unternehmenszielen gezielt zu fördern.
Erwartete Ergebnisse	Klare Rückmeldungen an die Mitarbeitenden zu geben, Erwartungen zu kommunizieren und individuelle Entwicklungsziele festzulegen, wodurch die Leistung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden nachhaltig gesteigert werden.
Beschreibung der Maßnahme	Einführung eines neuen Mitarbeitergespräch- und Beurteilung-Tools (Projekt Peras).
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.

Tabelle 25: Mitarbeitergespräch- und Beurteilung-Tool

Einführung eines neuen Ausbildungsmanagement-Tools zur besseren Planung der Ausbildung (Projekt Peras).

Übergeordnete Strategie	Weiterbildungs- und Qualifikationsprogramme
Zeitraum	2026
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Das Ausbildungsmanagement-Tool ermöglicht uns eine effiziente Planung, Organisation und Durchführung der Ausbildung durch zentrale Verwaltung von Teilnehmerdaten, Ressourcen und Kommunikation. Dadurch wird der gesamte Prozess vereinfacht, Fehlerquellen werden minimiert, und wir können unsere Ausbildung kostengünstiger umsetzen.
Erwartete Ergebnisse	Fehlerquellen werden minimiert, der Aufwand reduziert und die Kosten gesenkt, was zu einer höheren Ausbildungseffizienz und einer verbesserten Ausbildungserfahrung führt.
Beschreibung der Maßnahme	Einführung eines neuen Ausbildungsmanagement-Tools (Projekt Peras).
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Auszubildenden, alle Führungskräfte, alle Ausbildungsbeauftragten und alle Mitarbeitenden im Bereich Personal.

Tabelle 26: Ausbildungsmanagement-Tool

Förderung von Vielfalt und Inklusion

Einführung eines AGG-Beauftragten. Wir räumen den Beschäftigten unseres Unternehmens ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen ein.

Übergeordnete Strategie	Diversitätsstrategie: Förderung von Vielfalt und Inklusion
Zeitraum	2025
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Ein AGG-Beauftragter in unserem Unternehmen ist wirksam, weil er sicherstellt, dass alle Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) konsequent umgesetzt werden. Zudem trägt er zur Schaffung einer respektvollen und inklusiven Arbeitsumgebung bei, indem er als Ansprechpartner für Mitarbeitende fungiert und bei Bedarf präventive oder korrigierende Maßnahmen einleitet.
Erwartete Ergebnisse	Das Ziel eines AGG-Beauftragten ist es, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verhindern, die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sicherzustellen und eine inklusive, respektvolle Arbeitsumgebung zu fördern.
Beschreibung der Maßnahme	Einführung eines AGG-Beauftragten.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.

Tabelle 27: Einführung AGG-Beauftragter

Diversität im Karriereportal hervorheben.

Übergeordnete Strategie	Diversitätsstrategie: Förderung von Vielfalt und Inklusion
Zeitraum	2025
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Diversität auf unserem Karriereportal ist wirksam, wenn wir eine klare und sichtbare Botschaft zur Förderung von Inklusion und Chancengleichheit kommunizieren, um eine breite und diverse Bewerbergruppe anzusprechen. Durch die Präsentation einer vielfältigen Unternehmenskultur und inklusiver Arbeitsplatzangebote werden Talente aus unterschiedlichen Hintergründen ermutigt, sich zu bewerben, was die Vielfalt und Innovationskraft der Sparda-Bank West stärkt.
Erwartete Ergebnisse	Das Ziel ist es, eine breite, vielfältige Bewerbergruppe anzusprechen, Chancengleichheit zu fördern und eine inklusive Unternehmenskultur zu präsentieren, die Talente aus unterschiedlichen Hintergründen ermutigt, sich zu bewerben.
Beschreibung der Maßnahme	Das Karriereportal wird so angepasst, dass wir mit Diversität werben und deutlich wird, dass jeder bei uns willkommen ist.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Mitarbeitende, Führungskräfte, Bereich Personal, Bewerber sowie Kunden und Geschäftspartner.

Tabelle 28: Diversität im Karriereportal

Diverser Bilderpool: Auswahl an diversen und authentischen Bildern für Mitarbeitende zur Verfügung stellen, z. B. für Präsentationen, Homepage oder Kampagnen.

Übergeordnete Strategie	Diversitätsstrategie: Förderung von Vielfalt und Inklusion
Zeitraum	2025
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Diverse Bilder einer Belegschaft auf Unternehmensplattformen vermitteln ein inklusives und weltoffenes Image, das potenzielle Bewerber aus unterschiedlichen Hintergründen anspricht und das Vertrauen in das Unternehmen stärkt. Sie tragen dazu bei, die Wahrnehmung von Chancengleichheit zu fördern und die Unternehmenskultur als vielfältig und integrativ zu positionieren.
Erwartete Ergebnisse	Das Ziel diverser Bilder auf einer Unternehmensplattform ist es, ein inklusives und vielfältiges Arbeitsumfeld zu vermitteln, um unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen, Chancengleichheit sichtbar zu machen und die Arbeitgebermarke positiv zu stärken.
Beschreibung der Maßnahme	Durchführung von Fotoshootings mit eigenen Mitarbeitenden um einen diversen Bilderpool aufzubauen.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Mitarbeitende, Führungskräfte, Bereich Personal, Bewerber sowie Kunden und Geschäftspartner.

Tabelle 29: Diverser Bilderpool

Charta der Vielfalt: Jährliche Aktivität im Rahmen von Charta der Vielfalt.

Übergeordnete Strategie	Diversitätsstrategie: Förderung von Vielfalt und Inklusion
Zeitraum	2025 ff.
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Aktivitäten im Rahmen der Charta der Vielfalt zeigen das Engagement der Sparda-Bank West für Diversität und Inklusion, was die Arbeitgeberattraktivität steigert und das Vertrauen von Mitarbeitenden, Bewerbenden und Geschäftspartnern stärkt. Sie fördern eine offene Unternehmenskultur, verbessern die Innovationskraft und tragen zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit bei.
Erwartete Ergebnisse	Das Ziel von Aktivitäten im Rahmen der Charta der Vielfalt ist es, ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Vielfalt gefördert wird und alle Mitarbeitenden ihre Potenziale bestmöglich entfalten können.
Beschreibung der Maßnahme	Jährlich Aktivitäten im Rahmen von Charta der Vielfalt durchführen.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Mitarbeitende, Führungskräfte, Bereich Personal, Bewerber sowie Kunden und Geschäftspartner.

Tabelle 30: Charta der Vielfalt

Verbesserung der Reputation als nachhaltiger Arbeitgeber**Zertifizierung und Auszeichnung als „Great Place to Work“ anstreben.**

Übergeordnete Strategie	Verbesserung der Reputation als nachhaltiger Arbeitgeber
Zeitraum	Ende 2026
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Eine Zertifizierung oder Auszeichnung als attraktiver Arbeitgeber stärkt das Employer-Branding, indem sie unser Unternehmen als vertrauenswürdigen und wertschätzenden Arbeitgeber positioniert. Dies erhöht die Sichtbarkeit auf dem Arbeitsmarkt, zieht qualifizierte Fachkräfte an und fördert die Bindung sowie Motivation bestehender Mitarbeitender.
Erwartete Ergebnisse	Das Ziel ist es, die Arbeitgebermarke zu stärken, qualifizierte Fachkräfte anzuziehen und die langfristige Bindung sowie Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu fördern.
Beschreibung der Maßnahme	Durchführung einer Mitarbeiterbefragung mit GPTW und die Zertifizierung und Auszeichnung als „Great Place to Work“ erreichen.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.

Tabelle 31: Zertifizierung GPTW

Sicherstellung der Erfüllung regulatorischer Anforderungen

Einführung geno.HR-Basis und geno.HR-Personalmanagement

Übergeordnete Strategie	Sicherstellung der Erfüllung regulatorischer Anforderungen
Zeitraum	2025
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Die Erfüllung aller regulatorischen Anforderungen im Personalbereich sorgt für Rechtssicherheit, minimiert Haftungsrisiken und stärkt das Vertrauen von Mitarbeitenden sowie externen Stakeholdern in das Unternehmen. Zudem verbessert sie die Arbeitgeberreputation, fördert eine faire und transparente Unternehmenskultur und trägt zur langfristigen Stabilität des Unternehmens bei.
Erwartete Ergebnisse	Das Ziel der Erfüllung aller regulatorischen Anforderungen im Personalbereich ist es, Rechtssicherheit zu gewährleisten, Haftungsrisiken zu minimieren und eine faire, transparente sowie vertrauenswürdige Unternehmenskultur zu fördern.
Beschreibung der Maßnahme	Einführung geno.HR-Basis und geno.HR-Personalmanagement (Projekt Peras).
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.

Tabelle 32: Einführung geno.HR

38c) Beschreibung zusätzlicher Initiativen oder Maßnahmen, die in erster Linie darauf abzielen, positive Auswirkungen für die eigene Belegschaft zu erzielen

Einführung von Zeitwertkonten

Übergeordnete Strategie	Maßnahmen zur Reduzierung der Fluktuation und Stärkung der Mitarbeiterbindung
Zeitraum	2024 ff
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Zeitwertkonten ermöglichen es Mitarbeitenden, durch angesparte Arbeitszeit oder Gehaltsbestandteile längere Freistellungsphasen, wie Sabbaticals oder einen früheren Ruhestand flexibel zu nutzen. Dies steigert die Work-Life-Balance, erhöht die Zufriedenheit und Motivation der Belegschaft und trägt langfristig zur Mitarbeiterbindung bei.
Erwartete Ergebnisse	Das Ziel der Sparda-Bank bei dem dauerhaften Angebot von Zeitwertkonten ist es, die langfristige Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit zu fördern, indem flexible Arbeitszeitmodelle geschaffen werden, die eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen.
Beschreibung der Maßnahme	Dauerhaftes Angebot von Zeitwertkonten für die Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.

Tabelle 33: Einführung Zeitwertkonten

Einführung einer Sachbezugskarte

Übergeordnete Strategie	Maßnahmen zur Reduzierung der Fluktuation und Stärkung der Mitarbeiterbindung
Zeitraum	2024 ff.
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Eine Sachbezugskarte bietet Mitarbeitenden steuerfreie oder steuerbegünstigte Zusatzleistungen, die sie flexibel für Einkäufe, Freizeitangebote oder Mobilität nutzen können. Dies steigert die Motivation, Wertschätzung und Zufriedenheit der Belegschaft, da sie von einem spürbaren finanziellen Vorteil im Alltag profitiert.
Erwartete Ergebnisse	Das Ziel ist es, die Mitarbeitermotivation und -bindung zu stärken, indem die Sparda-Bank West steuerlich optimierte Zusatzleistungen bietet, die den finanziellen Spielraum der Beschäftigten spürbar erweitern.
Beschreibung der Maßnahme	Dauerhaftes Angebot einer Sachbezugskarte für die Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.

Tabelle 34: Einführung Sachbezugskarte

Wiedereinführung einer leistungsorientierten Bezahlung

Übergeordnete Strategie	Maßnahmen zur Reduzierung der Fluktuation und Stärkung der Mitarbeiterbindung
Zeitraum	2023 ff.
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Eine leistungsorientierte Bezahlung motiviert Mitarbeitende, ihre individuellen und teambezogenen Ziele zu erreichen, da sie direkt von ihrer eigenen Leistung profitieren. Dies fördert eine höhere Produktivität, steigert die Zufriedenheit und schafft eine leistungsfördernde Unternehmenskultur.
Erwartete Ergebnisse	Das Ziel ist es, die Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden zu steigern, indem individuelle Leistung und Unternehmenserfolg direkt belohnt werden.
Beschreibung der Maßnahme	Wiedereinführung einer leistungsorientierten Bezahlung für die Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West.

Tabelle 35: Wiedereinführung leistungsorientierte Bezahlung

Unterzeichnung Charta der Vielfalt

Übergeordnete Strategie	Diversitätsstrategie: Förderung von Vielfalt und Inklusion
Zeitraum	2024 ff.
Art und Weise, wie die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beiträgt	Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt signalisiert das Engagement des Unternehmens für eine wertschätzende, inklusive Arbeitskultur und stärkt dadurch seine Arbeitgebermarke. Dies fördert die Zufriedenheit und Identifikation der Mitarbeitenden, verbessert die Innovationskraft durch diverse Perspektiven und erhöht die Attraktivität für Fachkräfte sowie Geschäftspartner.
Erwartete Ergebnisse	Das Ziel ist es, ein klares Bekenntnis zu Diversität und Inklusion zu setzen, um ein wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen und sich als attraktiver, zukunftsorientierter Arbeitgeber zu positionieren.
Beschreibung der Maßnahme	Unterzeichnung Charta der Vielfalt.
Geltungsbereich und Stakeholder-Zielgruppe	Mitarbeitende, Führungskräfte, Bereich Personal, Bewerber sowie Kunden und Geschäftspartner.

Tabelle 36: Unterzeichnung Charta der Vielfalt

38d) Beschreibung der Art und Weise, wie die Wirksamkeit von Maßnahmen und Initiativen bei der Erzielung von Ergebnissen für die eigene Belegschaft verfolgt und bewertet wird

Die Wirksamkeitskontrolle erfolgt durch die folgenden Maßnahmen:

- Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen
- Monatsgespräche des Betriebsrats mit dem Vorstand
- Wöchentliche Gespräche des Betriebsrats mit dem Bereichsleitung Personal
- Onboarding-Umfragen
- Offboarding-Gespräche (und Umfragen)
- monatlicher Austausch der 1. und 2. Führungsebene (Führungsforum)

39 Beschreibung des Verfahrens, mit dem ermittelt wird, welche Maßnahmen als Reaktion auf bestimmte tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft erforderlich und angemessen sind

Die Eignung, Erforderlichkeit und Angemessenheit von Maßnahmen wird nach einer bankseitigen Vorprüfung der Möglichkeiten und der Zusammenhänge zu anderen Bereichen, für die sie unternehmerische Verantwortung trägt, grundsätzlich im Dialog mit betroffenen Arbeitskräften über Umfragen oder Mitbestimmungsverfahren mit dem Betriebsrat erörtert. Je nach Gegenstand werden – soweit verfügbar – Erfahrungsberichte anderer Arbeitgeber und Empfehlungen von Fachverbänden einbezogen.

40a) Beschreibung, welche Maßnahmen geplant oder im Gange sind, um wesentliche Risiken zu mindern, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten auf die eigene Belegschaft ergeben, und wie die Wirksamkeit verfolgt wird

Im Berichtsjahr wurden keine wesentlichen finanziellen Risiken im Zusammenhang mit Auswirkungen auf die Arbeitskräfte unserer Bank oder Abhängigkeiten von den Arbeitskräften unserer Bank identifiziert.

40b) Beschreibung, welche Maßnahmen geplant oder im Gange sind, um wesentliche Chancen in Bezug auf die eigene Belegschaft zu verfolgen

Siehe ESRS S1 - 38a), b), c).

41 Offenlegung, ob und wie sichergestellt wird, dass die eigenen Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft verursachen oder zu diesen beitragen

Als mittelständisches Unternehmen, das attraktiv für neue Arbeitskräfte sein will und Bestandsarbeitskräfte binden will, reflektieren wir unsere Arbeitsprozesse und -methoden mit den betroffenen Arbeitskräften selbst und setzen dies über unsere Führungskräfte, den Bereich Personal und den sozialen Dialog auf betrieblicher Ebene um.

AR40a) Offenlegung, ob und wie Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter eine Rolle bei Entscheidungen über die Gestaltung und Umsetzung von Programmen oder Prozessen spielen, deren Hauptziel es ist, positive Auswirkungen für die Arbeitnehmer zu erzielen

Die drei Stufen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats gem. BetrVG werden konsequent beachtet:

1. Informationsrechte
2. Mitspracherechte
3. Mitbestimmungsrechte

Dazu gehören insbesondere:

- Allgemeine Unterrichtung (§ 80 Abs. 2 BetrVG) – Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten informieren, die die Belegschaft betreffen.
- Unterrichtung bei personellen Maßnahmen (§ 99 BetrVG) – Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über Einstellungen, Versetzungen und Umgruppierungen informieren.
- Unterrichtung über wirtschaftliche Angelegenheiten (§ 106 BetrVG) – In Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über wirtschaftliche Angelegenheiten unterrichten.
- Unterrichtung bei Betriebsänderungen (§ 111 BetrVG) – Bei wesentlichen Betriebsänderungen (z. B. Restrukturierungen) muss der Arbeitgeber den Betriebsrat frühzeitig informieren.
- Unterrichtung über Unfall- und Gesundheitsschutz (§ 89 BetrVG) – Der Betriebsrat muss über Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz informiert werden.
- Unterrichtung über soziale Angelegenheiten (§ 87 BetrVG) – Bei Regelungen zu Arbeitszeiten, Urlaubsplänen oder Entlohnungsgrundsätzen muss der Betriebsrat informiert werden.
- Unterrichtung über die Personalplanung (§ 92 BetrVG) – Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über die Personalplanung und den künftigen Personalbedarf informieren.
- Unterrichtung über die Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG) – Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Beschäftigungssicherung machen und muss über geplante Maßnahmen informiert werden.
- Unterrichtung über den Einsatz von KI und digitalen Systemen (§ 80 Abs. 3 BetrVG) – Der Betriebsrat hat das Recht auf Informationen über den Einsatz von Künstlicher Intelligenz oder digitalen Technologien, die Mitarbeitende betreffen.

AR 43 Informationen über Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die negativen Auswirkungen des Übergangs zu einer grüneren, klimaneutralen Wirtschaft auf die Arbeitnehmer zu mildern

Aktuell wurden keine spezifischen Maßnahmen zur Abmilderung möglicher negativer Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter ergriffen, da bislang keine wesentlichen Risiken für Beschäftigung oder Arbeitsbedingungen identifiziert wurden. Dennoch beobachten wir kontinuierlich die Entwicklungen im Bereich nachhaltiger Finanzwirtschaft sowie regulatorische Anforderungen und bewerten, inwiefern Anpassungen notwendig sind. Sollte sich zeigen, dass bestimmte Veränderungen Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter haben, werden wir geeignete Maßnahmen ergreifen.

Parameter und Ziele

ESRS S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

46 Zielvorgaben für das Management wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf die eigene Belegschaft

Zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit hat die Sparda-Bank West zwei zentrale Zielwerte definiert:

1. Bei der regelmäßigen Mitarbeitendenbefragung über „Great Place to Work“ soll ein Ergebnis erzielt werden, das über dem Branchendurchschnitt liegt.
2. Auf dem Bewertungsportal kununu.de streben wir eine durchschnittliche Bewertung oberhalb des Branchenvergleichs an.

ESRS S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

50a) Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht

Beschäftigte nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	391	402
Weiblich	479	476
Divers	k. A.	k. A.
Gesamt	870	878

Tabelle 37: Beschäftigte nach Geschlecht

50a) Anzahl der Beschäftigten nach Land

Land	2024	2025
Deutschland	870	878

Tabelle 38: Beschäftigte nach Land

50b) Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens - Informationen über die Beschäftigten nach Vertragsart und Geschlecht (Stichtag: 31.12.2025)

	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angabe	2024	2025
Zahl der Arbeitnehmer	476	402	k. A.	k. A.	870	878
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen	456	359	k. A.	k. A.	803	815
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen	20	43	k. A.	k. A.	67	63
Zahl der Abrufkräfte	0	0	0	0	0	0

Tabelle 39: Vertragsart und Geschlechterverteilung

50c) Anzahl der Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben

	2024	2025
Gesamtzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben	63	46
Quote der Mitarbeiterfluktuation	6,64 %	6,26 %

Tabelle 40: Mitarbeiterfluktuation

50d) Beschreibung der Methoden und Annahmen, die zur Erstellung der Daten (Mitarbeiter) verwendet wurden

Die Angabe der Zahl der Arbeitnehmer erfolgt als Personenzahl (Köpfe) und per Stichtag 31.12.2025. Außerdem haben wir folgende Prämisse für die Berechnung der Mitarbeiterzahlen aufgestellt: Alle Mitarbeitenden (inkl. Langzeitkranke, Elternzeitlern und Auszubildenden) ohne Vorstand.

50e) Kontextinformationen, die zum Verständnis der Daten erforderlich sind (Mitarbeiter)

Austritte	2024	2025
Todesfall	1	0
Eintritt in die Rente	3	7
Kündigung Arbeitnehmer-/in	36	26
Ablauf von Befristungen/Probezeit	11	11
Eintritt in die Altersteilzeit Passiv	12	2

Tabelle 41: Unternehmensaustritte

50f) Angabe des Querverweises der unter Absatz 50a) gemeldeten Informationen auf die repräsentativste Zahl im Jahresabschluss

Siehe Geschäftsbericht – Personal- und Sozialbereich.

ESRS S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

60a) Prozentualer Anteil der Gesamtbeschäftigten, die unter Kollektivvereinbarungen fallen

Unsere Bank hält sich über die Mitgliedschaft im Sparda-Arbeitgeberverband an die abgeschlossenen Tarifverträge gebunden. Auf die gewerkschaftliche Organisation unserer Mitarbeiter kommt es dabei nicht an, da bankseitig arbeitsvertragliche Einbeziehungsklauseln verwendet werden. Die Abdeckungsquote wird bestimmt durch den persönlichen Geltungsbereich des Tarifwerks. Hinzu kommen die sogenannten außertariflichen Angestellten, deren Tätigkeit oberhalb der höchsten Tarifgruppe des Tarifwerks eingeordnet ist und die dementsprechend mehr Verantwortung tragen und höhere Entgelte erhalten. Danach sind 100 % der gesamten Arbeitnehmer mit Tarifverträgen abgedeckt.

63a) Prozentualer Anteil der Arbeitnehmer im Land mit erheblicher Beschäftigung (im EWR), die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt werden

Unsere Bank pflegt den Dialog mit einem mitarbeiterseitig gewählten Betriebsrat. Die Abdeckungsquote ist beschränkt durch die gesetzliche Zuständigkeit des Betriebsrats, der für die leitenden Angestellten des Instituts nicht zuständig ist. Einen Sprecherausschuss haben die leitenden Angestellten nicht gewählt.

Der Gesamtprozentsatz der Arbeitnehmer (ausgenommen die 2. Führungsebene), die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind, beträgt 100 Prozent.

ESRS S1-9 Diversitätsparameter

66a) Geschlechterverteilung bei der Anzahl und in Prozent der Beschäftigten (Kopfzahl) auf der obersten Führungsebene (Ebene unterhalb des Vorstands)

Beschäftigte der obersten Führungsebene nach Geschlecht	2024	2025
	Anzahl/ Prozentualer Anteil	Anzahl/ Prozentualer Anteil
Männlich	14 / 74 %	13 / 62 %
Weiblich	5 / 26 %	7 / 38 %
Divers	k. A.	
Gesamt	21 / 100 %	20 / 100 %

Tabelle 42: Geschlechterverteilung in der Führungsebene

66b) Verteilung der Beschäftigten (Kopfzahl)

Beschäftigte nach Altersgruppen (Personen)	2024	2025
<30 Jahre	113	121
30-50 Jahre	370	356
>50 Jahre	387	401
Gesamt	870	878

Tabelle 43: Beschäftigte nach Altersgruppen

AR71 Definition von Topmanagement

Wir in der Sparda-Bank West haben für das „Topmanagement“ folgende Definition hinterlegt:

- Die erste Führungsebene: Die Geschäftsführung bzw. Vorstandsebene
- Die zweite Führungsebene: Bereichsleitungen bzw. Vertriebsdirektoren sowie die Bereichsleitung/Generalbevollmächtigte der Sparda-Bank West. Zur Verteilung siehe ESRS S1-66a).

ESRS S1-10 Angemessene Entlohnung

69 Alle Mitarbeiter erhalten einen angemessenen Lohn, der sich an den geltenden Benchmarks orientiert

Alle Beschäftigten der Sparda-Bank West werden gemäß den Bedingungen des geltenden Tarifvertrags der Sparda-Banken vergütet. Dieser Tarifvertrag stellt sicher, dass die Entlohnung fair, angemessen und wirtschaftlich ausgerichtet ist.

ESRS S1-11 Sozialschutz

74 Sozialschutz gegen Verdienstauffälle

<p>74a) Sozialschutz gegen Verdienstauffälle aufgrund von Krankheit Alle eigenen Beschäftigten genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Krankheit.</p>	ja
<p>74b) Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitslosigkeit Alle eigenen Beschäftigten genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem die eigene Arbeitskraft für das Unternehmen arbeitet.</p>	ja
<p>74c) Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit Alle eigenen Beschäftigten genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit.</p>	ja
<p>74d) Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Elternurlaub Alle eigenen Beschäftigten genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Elternurlaub.</p>	ja
<p>74e) Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Ruhestand Alle eigenen Beschäftigten genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Ruhestand.</p>	ja

Tabelle 44: Sozialschutz gegen Verdienstauffälle

ESRS S1-12 Menschen mit Behinderungen

79 Prozentualer Anteil von Menschen mit Behinderungen unter den Beschäftigten

Beschäftigte mit Behinderungen nach Geschlecht	2024	2025
Männlich	2,20 %	2,80 %
Weiblich	3,82 %	3,42 %
Divers	k. A.	k. A.
Gesamt	6,02 %	5,70 %

Tabelle 45: Beschäftigte mit Behinderung

ESRS S1-14 Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

88a) Prozentsatz der Personen in der eigenen Belegschaft, die von einem Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem erfasst werden, das auf gesetzlichen Anforderungen und (oder) anerkannten Standards oder Richtlinien basiert

Unsere Bank gewährleistet über Organisation und Management die Umsetzung der rechtlichen Schutzanforderungen im Sinne des technischen, medizinischen und sozialen Arbeitsschutzes an allen von uns betriebenen Standorten, an denen wir mit unseren Arbeitskräften tätig sind, und grundsätzlich auch für alle weiteren Personen, die für uns an diesen Standorten tätig werden.

Die über den gesetzlichen Unfallschutz hinaus gehenden, tariflichen und betrieblichen Maßnahmen zu Gesundheitsprävention gelten grundsätzlich nur für die Arbeitnehmer unserer Bank. Danach sind 100 % der Arbeitskräfte durch das Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt.

ESRS S1-16 Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

97a) Geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle (bezogen auf alle Angestellten) beträgt 9,93 % (2024: 11,13 %)

Dieses Gefälle ist damit zu erklären, dass wir in den Führungsebenen einen höheren Anteil an männlichen Arbeitnehmern stellen. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir das Lohngefälle von 11,13 % zum diesjährigen Prozentsatz aufgrund der Erhöhung des Anteils der weiblichen Führungskräfte verringern.

97b) Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchstbezahltesten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer beträgt 10,53 (2024: 10,95).

97c) Kontextinformationen, die zum Verständnis der Daten erforderlich sind

Für die Ermittlung der jährlichen Gesamtvergütungsquote wird die Gesamtvergütung der am höchsten bezahlte Person im Unternehmen in das Verhältnis zum Median der Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden des Unternehmens zum 31.12.2025 gesetzt.

Für die Ermittlung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zum Betrachtungstichtag 31.12.2025 wird die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts männlicher Arbeitnehmender und des Stundenverdiensts weiblicher Arbeitnehmender in das Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts männlicher Arbeitnehmender gesetzt

S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

103a) Anzahl der Diskriminierungsvorfälle

Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	0
---	---

103b) Anzahl der Beschwerden, die über die Kanäle eingereicht wurden, über die Personen aus der eigenen Belegschaft Bedenken äußern können

Zahl der Beschwerden, die über Kanäle eingereicht wurden, über die Personen aus der eigenen Belegschaft Bedenken äußern können	0
--	---

Zahl der Beschwerden, die bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingereicht wurden	0
--	---

Tabelle 46: Anzahl Beschwerden

103c) Höhe der Bußgelder, Strafen und Schadensersatzleistungen

Die Sparda-Bank West hatte keine Vorfälle von Diskriminierung, Belästigung oder eingereichter Beschwerden in 2025 zu verzeichnen.

Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit den beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	0
Abgleich der angegebenen Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten in den Abschlüssen angegebenen Betrag	-

Tabelle 47: Bußgeldzahlungen und Strafen

104) Anzahl der Menschenrechtsprobleme und -vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit der Belegschaft.	0
Davon:	
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle, die gegen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte verstoßen.	0
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle, die gegen die Erklärung der IAIO über grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verstoßen.	0
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle, die gegen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen.	0
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle, in denen das Unternehmen eine Rolle bei der Gewährleistung von Abhilfemaßnahmen für die Betroffenen übernommen hat.	0

Tabelle 48: Menschenrechtsprobleme

104) Bußgelder, Strafen und Entschädigungen für Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen bei schwerwiegenden Vorfällen im Zusammenhang mit Menschenrechten	0
Abgleich der angegebenen Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten in den Abschlüssen angegebenen Betrag	-

Tabelle 49: Bußgelder, Strafen und Entschädigungen



GOVERNANCE INFORMATIONEN

GOVERNANCE INFORMATIONEN

G1 Unternehmensführung

Governance

ESRS G1 - GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

5a) Rolle der Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane in Bezug auf das Geschäftsverhalten

Die nachfolgenden Ausführungen sind auch in Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1 zu lesen und zu berichten.

Unsere Bank wird vom Vorstand in eigener Verantwortung geleitet. Dabei verfolgt er nachhaltige und langfristige Zielsetzungen. Er vertritt unsere Bank gerichtlich und außergerichtlich. Gemäß der Geschäftsordnung des Vorstands stellt der Vorstand im Rahmen seiner Selbstorganisationskompetenz einen Geschäftsverteilungsplan auf. Der Geschäftsverteilungsplan regelt im Innenverhältnis Aufgaben und Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder. Von der internen Aufgabenverteilung bleibt im Außenverhältnis die Gesamtverantwortung nach GenG und KWG unberührt. Der Geschäftsverteilungsplan ist dem Aufsichtsrat vorzulegen.

Der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens zu beraten und dessen Geschäftsführung zu überwachen. Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat auch für die Bestellung der Mitglieder des Vorstands zuständig. Bereits die Absicht der Bestellung ist gegenüber der Aufsicht anzeigepflichtig. Gemäß der Satzung erlässt der Aufsichtsrat seine Geschäftsordnung eigenständig, nachdem der Vorstand zuvor angehört wurde. Bestandteil dieser Geschäftsordnung sind Teil-Geschäftsordnungen für die vom Aufsichtsrat gebildeten Ausschüsse. Diese Geschäftsordnung konkretisiert die Aufgaben des Aufsichtsrats nach Gesetz und Satzung und regelt die Zusammenarbeit und Organisation im Aufsichtsrat.

Die ausreichende Informationsversorgung des Aufsichtsrats ist gemeinsame Aufgabe von Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance.

Unterhalb des Vorstands gibt es weitere Führungsebenen, deren Aufgaben in der operativen Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie bestehen.

Darüber hinaus unterscheidet die Bank weitere Funktionen wie:

Risikoträger: Risikoträger sind Menschen, deren berufliche Tätigkeit für die Bank sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt.

Schlüsselfunktionen: Schlüsselfunktionen sind wesentliche Elemente des Governance-Systems und sollen insbesondere eine angemessene und unabhängige Kontrolle im Unternehmen sicherstellen. Schlüsselfunktionen werden von Personen besetzt, die einen wesentlichen Einfluss auf die Leitung des Instituts haben, die jedoch weder Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats sind.

Besondere Funktionen: Controlling, Interne Revision und MaRisk-Compliance (stellen übergeordnet die Erfüllung der externen und internen Anforderungen an die Bank sicher und steuern damit die Risiken für die Bank aus der Nichtbeachtung dieser Anforderungen wie auch die Risiken aus der Geschäftstätigkeit).

5b) Fachwissen der Verwaltungs-, Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgane in Fragen des Geschäftsbarens

Neue Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder werden vor/zu Beginn der Tätigkeit über die Kultur, Werte, die Zusammenarbeit und die Strategie der Bank informiert.

Es besteht ein Onboarding-Verfahren, bei dem ihnen alle organisatorisch notwendigen Unterlagen zur guten Zusammenarbeit übergeben werden und darüber hinaus Informationen zu

- Organigramm/Geschäftsverteilung
- Zahlen/Daten/Fakten
- Geschäfts- und Risikostrategie
- Rechnungslegung
- Risikomanagement
- Compliance etc.

Sie sehen sich einer Vielzahl von komplexen und sich wandelnden Anforderungen gegenüber. Es ist daher notwendig und gesetzlich gefordert, dass die Organ-Mitglieder eine hohe und geeignete Qualifikation aufweisen und erhalten. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, unterziehen sich alle Organmitglieder fortlaufend Schulungen.

Der Verband der Sparda-Banken e.V. bietet jährlich ein breites Portfolio an Schulungsmaßnahmen für Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats an. Darüber hinaus nutzt die Sparda-Bank West auch das Angebot weiterer Seminarträger, wie beispielsweise das Seminarangebot der Akademie Deutscher Genossenschaften e.V..

Für besondere Aufgaben sind fachbezogene Seminare auch individuell zu buchen. Darüber hinaus bilden sich die Organe über den Erfahrungsaustausch in Verbands- oder anderen Gremien weiter. Die Dokumentation und Organisation der Weiterbildungsmaßnahmen obliegt dem Bereich Vorstandsstab/Recht in Zusammenarbeit mit dem Bereich Personal.

Vorstand

Der Vorstand überprüft regelmäßig den Schulungsbedarf seiner Mitglieder und strebt eine regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen an. Diese werden vom Bereich Vorstandsstab/Recht dokumentiert. Dem Vorstand steht ein ausreichendes Budget für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung.

Aufsichtsrat

Jährlich evaluiert der Aufsichtsrat die Fachkompetenz seiner Mitglieder und spricht Seminarempfehlungen an alle Aufsichtsratsmitglieder aus. Dies wird vom Bereich Vorstandsstab/Recht dokumentiert.

Dem Aufsichtsrat steht ein ausreichendes Budget für Fort- und Weiterbildungen zur Verfügung. Die Teilnahme an Seminaren ist jährlich ein Bestandteil der Aufsichtsratsdiskussion.

Die regelmäßigen Weiterbildungsmaßnahmen umfassen auch nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen. Darüber hinaus lassen sich Vorstand und Aufsichtsrat regelmäßig in ihren Sitzungen direkt aus verschiedenen Fachbereichen berichten.

Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS G1-1 Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

9 Beschreibung, wie das Unternehmen seine Unternehmenskultur begründet, entwickelt, fördert und bewertet

Die Entwicklung, Förderung und Bewertung der Unternehmenskultur setzt die Sparda-Bank durch folgende Maßnahmen um:

Die genossenschaftlichen Werte sind Grundlage unserer Unternehmenskultur und damit fester Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie. Diese wird jährlich evaluiert.

Zur Messung und Verbesserung der Arbeitsplatzkultur erfolgt regelmäßig eine Mitarbeiterbefragung. Die Ergebnisse werden, unter Beteiligung der Mitarbeitenden, aufgearbeitet und Verbesserungspotential definiert.

Ebenso erfolgt die aktive Einbindung unserer Mitarbeitenden durch unsere Kulturrunde. Die Kulturrunde ist ein Zusammenschluss von Mitarbeitenden unterschiedlicher Bereiche mit dem Ziel, die Unternehmenskultur zu stärken und weiterzuentwickeln.

Eine weitere Möglichkeit sich einzubringen, haben die Mitarbeitenden durch eine eigens dafür eingerichtete Plattform KIM (Kreatives Innovationsmanagement). Hier können Ideen oder Verbesserungsvorschläge zu allen Themen der Bank platzieren werden.

10a) Mechanismen zur Identifizierung, Meldung und Untersuchung von Bedenken über rechtswidriges oder gegen den Verhaltenskodex oder ähnliche interne Regeln verstoßendes Verhalten

Die Sparda-Bank West hat umfassende Mechanismen implementiert, um Verstöße gegen geltendes Recht, den Compliance-Kodex oder weitere interne Verhaltensrichtlinien effektiv zu identifizieren, zu melden und zu untersuchen. Diese Mechanismen umfassen:

1. Einrichtung einer Zentralen Stelle (Compliance-Funktionen):

- Die Compliance-Funktionen wirken darauf hin, dass innerhalb der Sparda-Bank West im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird.
- Die Zentrale Stelle bewertet innerhalb der Compliance-Funktionen im Rahmen einer jährlichen zu aktualisierenden Risikoanalyse und führt risikobasierte Kontrollen durch.

2. Vertrauliche Meldekanäle:

- Hinweisgebende können potenzielles Fehlverhalten über anonyme und geschützte Kanäle melden, die rund um die Uhr zur Verfügung stehen.
- Die Kanäle sind sowohl Mitarbeitenden als auch externen Stakeholdern zugänglich.

3. Standardisierte Untersuchungsprozesse:

- Ein geschultes Compliance-Team bearbeitet alle Meldungen gemäß festgelegten Verfahren.
- Dabei wird sichergestellt, dass die Untersuchungen unabhängig, vertraulich und fair durchgeführt werden.

4. Schutz der Hinweisgebenden (Whistleblower-Schutz):

- Hinweisgebende sind durch klare Richtlinien vor Diskriminierung oder Repressalien geschützt.
- Regelmäßige Schulungen fördern das Verständnis und die Akzeptanz für den Schutz von Hinweisgebenden im Unternehmen.

10b) Konzepte zur Korruptions- oder Bestechungsbekämpfung, die mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption in Einklang stehen

Unsere Richtlinien hierzu stehen im Einklang mit nationalem Recht. Unsere Mechanismen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung orientieren sich vollständig an den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) sowie weiteren nationalen Standards, die Transparenz und Integrität fördern. Auch dient die implementierte Richtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen vermögensgefährdenden und strafbaren Handlungen gemäß § 25h KWG zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Ziel ist es, keinerlei Korruptionsfälle oder rechtswidriges Verhalten zuzulassen. Dieses Ziel gilt grundsätzlich und dauerhaft für alle Geschäftsjahre.

10c) Schutzmaßnahmen für die Meldung von Unregelmäßigkeiten einschließlich des Schutzes von Informanten

Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeitenden aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder die Compliance-Funktionen zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, diese vertraulich und anonym anzuzeigen (Whistleblower-Hotline).

Die für alle Mitarbeitenden zugängliche Information (im Intranet) zum Hinweisgebersystem weist auch auf die Möglichkeit hin, sich an externe Meldestellen zu wenden (Hinweisgeberstellen der BaFin bzw. des Bundesamtes für Justiz). Die Information stellt außerdem klar, dass die Hinweise unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität abgegeben werden können und benennt hierfür verschiedene auch anonym nutzbare Kontaktwege.

Dies dient dem Schutz der Hinweisgeber vor Vergeltungsmaßnahmen und Belästigungen am Arbeitsplatz. Gemäß Prozessbeschreibung für die Bearbeitung der Hinweise sind die Hinweise zur weiteren Bearbeitung, Recherche und Ausräumung der angezeigten Sachverhalte in anonymisierter und möglichst verallgemeinerter Form zu verwenden. Einem Hinweisgeber drohen, sofern er das Hinweisgebersystem nicht missbräuchlich nutzt, keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen aufgrund der Meldung, und er muss darüber hinaus vor jedweden negativen Einflüssen (u. a. Mobbing, öffentliche Bloßstellung usw.) geschützt werden.

Die Sparda-Bank West führt regelmäßig Überprüfungen zu Melde- und Untersuchungsmechanismen durch, um die Effektivität und Verlässlichkeit sicherzustellen. Dazu gehören:

1. Monitoring:

Die Anzahl und Art der eingegangenen Meldungen sowie die Bearbeitungsdauer und die Ergebnisse werden systematisch analysiert.

2. Feedback-Systeme:

Hinweisgebende und beteiligte Parteien können anonym Feedback zur Funktionalität der Mechanismen geben. Den Mitarbeitenden stehen sowohl eine interne als auch eine externe Meldestelle offen. Die Meldungen bleiben gegenüber dem Arbeitgeber anonym.

3. Verbesserungsmaßnahmen:

Erkenntnisse aus dem Monitoring und Feedback fließen direkt in die Optimierung der Prozesse ein.

10d) Strategien/Konzepte/Policys zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern)

Unsere Bank verfügt über Richtlinien und Prozesse zum Schutz von Hinweisgebern. Als Institut sind wir gemäß § 25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG und § 6 Abs. 5 GwG verpflichtet, ein Verfahren vorzuhalten, das es den Mitarbeitenden unter Wahrung der Vertraulichkeit und der Identität erlaubt, über bestimmte Verstöße innerhalb der Bank zu berichten (Hinweisgebersystem). Darüber hinaus werden die Regelungen der EU-Datenschutzgrundverordnung, des Bundesdatenschutzgesetzes, des Betriebsverfassungsgesetzes sowie der Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden sowie des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) beachtet. Diesen gesetzlichen Vorgaben sind wir durch die Veröffentlichung von Richtlinien und Prozessen nachgekommen.

10e) Verpflichtung, Vorfälle im Zusammenhang mit dem Geschäftsgebaren unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen

Unsere Bank verfügt über Verfahren, um Vorfälle im Zusammenhang mit der Unternehmensführung unverzüglich, einschließlich Fällen von Korruption und Bestechung, unabhängig und objektiv zu untersuchen. Für die bei der (internen/externen) Meldestelle eingegangenen Meldedefälle haben wir geregelt, dass eine schnelle und vollständige Sachverhaltsaufklärung bei gleichzeitiger Wahrung der Interessen der Beteiligten erfolgen muss. Auf Verlangen der Beteiligten ist auch ein persönliches Gespräch durchzuführen.

Besonderes Augenmerk wird auf eine sorgfältige Dokumentation gelegt. Die Meldestelle hat interne Untersuchungen durchzuführen und die betroffenen Personen zu kontaktieren. Sofern keine ausreichenden Beweise für Fehlverhalten eines Mitarbeiters vorliegen, wird das Verfahren abgeschlossen.

10g) Konzepte für interne Schulungen zur Unternehmenspolitik

Die Sparda-Bank West informiert und sensibilisiert regelmäßig alle Mitarbeitenden zu ihren Richtlinien, insbesondere zum richtigen Verhalten am Arbeitsplatz, zur ethischen Entscheidungsfindung und zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Schulungen zur Umsetzung und Einhaltung von Verhaltensgrundsätzen der Sparda-Bank West finden für alle Mitarbeitende statt.

Die Sparda-Bank West erwartet von ihren Mitarbeitenden, dass sie stets rechtskonform handeln und sowohl externe als auch interne Regelungen und Gesetze befolgen. Jeder Mitarbeitende hat die Mindestverhaltensstandards zu beachten und die konkretisierenden Regelungen der schriftlich fixierten Ordnung der Sparda-Bank West einzuhalten.

Die Sparda-Bank West hat ein Compliance-Management-System implementiert und gewährleistet mit ihrer Organisationsstruktur (Vertrieb – Produktion – Steuerung) und der Gliederung in drei voneinander getrennte Kontroll- bzw. Prüffunktionen („Drei-Verteidigungslinien-Modell“) angemessene Rahmenbedingungen für die Einhaltung von Recht und Gesetz.

Zum Zeitpunkt der Einstellung und danach in regelmäßigen Abständen werden Mitarbeitende im Rahmen von Compliance-Schulungen (u. a. web-based Trainings) auf die Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und auf die von der Sparda-Bank West festgelegten Richtlinien und Präventionsmaßnahmen in ihren Aufgabengebieten hingewiesen.

Den Qualifizierungsbedarf unserer Mitarbeitenden analysieren wir laufend auch im Hinblick auf sich wandelnde regulatorische Anforderungen und entwickeln unsere internen und externen Schulungsmaßnahmen entsprechend weiter.

10h) Funktionen, die in Bezug auf Korruption und Bestechung am meisten gefährdet sind

Zu den Funktionen in der Sparda-Bank West, die in Bezug auf Korruption und Bestechung am meisten gefährdet sind, gehören die Beschaffung (Einkauf) und Beauftragung von Dienstleistungen jeglicher Art (z. B. Werttransport, Logistik, Reinigung).

ESRS G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferanten

14 Strategien zur Vermeidung von Zahlungsverzug

Grundlage für den Einkaufs- und Beschaffungsprozess sind klar definierte Abläufe und Zuständigkeiten, die im Rahmen der Prozesslandschaft der Bank fest verankert sind.

15a) Beschreibung der Ansätze in Bezug auf die Beziehungen zu Lieferanten unter Berücksichtigung der Risiken in der Lieferkette und der Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit

Nachhaltig und verantwortungsbewusst zu handeln ist für unsere Bank ein zentrales Unternehmensziel. Als Genossenschaftsbank leisten wir unseren Beitrag zur Förderung nachhaltiger Lebensgrundlagen in unserer Region und zu einer klimafreundlichen Wirtschaft. Wir sind uns unserer sozialen, ökonomischen und ökologischen Verantwortung bewusst.

Im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung bitten wir unsere Lieferanten und Dienstleistungspartner, die Einhaltung wesentlicher Normen, insbesondere im Bereich der Menschenrechte und des Verbots von Kinderarbeit, sicherzustellen und uns dies zu bestätigen. Die Vereinbarung haben wir auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Das deutsche Lieferketten- und Sorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ist auf die Sparda-Bank West nicht anzuwenden.

15b) Offenlegung, ob und wie soziale und ökologische Kriterien bei der Auswahl von Vertragspartnern auf der Lieferantenseite berücksichtigt werden

Bei der Auswahl der Vertragspartner und Lieferanten berücksichtigen wir zum einen die gesetzlichen Vorgaben (Geldwäsche, Antikorruption, Datenschutzrecht etc.) und zum anderen bevorzugen wir aus ökologischen Aspekten die Zusammenarbeit mit regionalen Vertragspartnern. Bei unseren Vertragspartnern handelt es sich meistens um langjährig bestehende Geschäftsbeziehungen.

ESRS G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

18a) Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Vorwürfen oder Vorfällen in Bezug auf Korruption oder Bestechung.

Auf die Umsetzung und Einhaltung von Vorgaben – auch in Bezug auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung – wirken in der Sparda-Bank West die Interne Revision und die Compliance-Funktionen hin. Sie sind unabhängig vom operativen Geschäft, haben umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang.

Die für alle Mitarbeitenden verbindliche, schriftlich fixierte Ordnung der Sparda-Bank West enthält Prozessanweisungen und Vorgaben, die die Mitarbeitenden zu gesetzes- und regelkonformen Verhalten verpflichten. Diese schließen auch Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung ein. In den Situationen des Bankgeschäfts, in denen potenzielle Interessenkonflikte entstehen können, werden auch diese durch organisatorische Vorkehrungen sachgerecht gehandhabt. Wo Interessenkonflikte unvermeidbar sind, sorgen wir für Offenheit und Transparenz. Der professionelle Umgang mit Interessenkonflikten ist in einer eigenen Richtlinie der schriftlich fixierten Ordnung geregelt. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, potenzielle Interessenkonflikte vor einer Entscheidung unverzüglich schriftlich offenzulegen.

18b) Untersuchungsausschuss oder Untersuchungsbeauftragter ist getrennt von der Managementkette

Das Management der Sparda-Bank West hat zur Prävention und Aufdeckung von Korruption und Bestechung eigens eine Zentrale Stelle im Haus eingerichtet, die im Rahmen ihrer Aufgaben frei und unabhängig agieren kann. Zudem ist diese Zentrale Stelle bezüglich ihrer Aufgaben weisungsfrei.

18c) Verfahren zur Meldung der Ergebnisse an Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane

Aufsichtsrat und Vorstand lassen sich regelmäßig zur Compliance von der eigens eingerichteten Zentralen Stelle berichten. Diese Berichte erfolgen sowohl regelmäßig jährlich als auch anlassbezogen. Zudem bestehen besondere Auskunftsrechte des Aufsichtsrats gegenüber dem Compliance-Beauftragten.

20) Kommunikation der Konzepte an relevante Personen

Die Sparda-Bank West informiert und sensibilisiert regelmäßig alle Mitarbeitenden zu ihren Richtlinien, insbesondere zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften z. B. auch im jährlichen Strategie-Talk. Schulungen zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung finden für Mitarbeitende statt. Mitarbeitende einzelner Bereiche, wie Zuständige für Einkauf und Beschaffung, werden entlang der besonderen Anforderungen in ihrem Arbeitsfeld gesondert durch ihre Führungskräfte sensibilisiert.

21a) Art, Umfang und Tiefe der angebotenen oder geforderten Schulungsprogramme zur Korruptions- oder Bestechungsbekämpfung

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, an verbindlichen Schulungen teilzunehmen wie zu den Themen Geldwäsche, Datenschutz, Informationssicherheit und Wertpapier-Compliance. Diese beinhalten auch als Themenschwerpunkte die Prävention zur Korruption- und Bestechungsbekämpfung.

21b) Prozentsatz der risikobehafteten Funktionen, die von den Schulungsprogrammen abgedeckt werden

Nicht nur die risikobehafteten Funktionen, sondern alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank West – nahezu 100 % – werden bezüglich der Bekämpfung von Korruption und Bestechung geschult. Mitarbeitende der risikobehafteten Funktionen erhalten zusätzlich eine gesonderte Sensibilisierung durch ihre Führungskräfte.

21c) Umfang, in dem die Mitglieder der Verwaltungs-, Aufsichts- und Leitungsorgane in Bezug auf Korruptions- oder Bestechungsbekämpfung geschult werden

Sämtliche Organe der Sparda-Bank West nehmen auch an den angebotenen Schulungen teil, die Inhalte zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung haben. Der Aufsichtsrat erhält zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung die Schulungen durch den Verband der Sparda-Banken. Detaillierte Informationen zum Schulungsumfang siehe ESRS G1-24b).

AR7 Analyse der Schulungsaktivitäten des Unternehmens, z. B. nach Region oder Kategorie

Die Sparda-Bank West macht bezüglich ihrer Schulungsaktivitäten keinen Unterschied beispielsweise nach Region oder Kategorie, sondern schult und sensibilisiert alle ihre Mitarbeitenden unabhängig durch standardisierte web-based Trainings, und – da, wo erforderlich – werden die Mitarbeitenden durch ihre Führungskräfte besonders sensibilisiert.

Parameter und Ziele

ESRS G1-4 Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle

24a) Anzahl der Verurteilungen und Höhe der Geldstrafen wegen Verstößen gegen die Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften

	2024	2025
Anzahl der Verurteilungen	0	0
Höhe der Geldstrafen	0	0

Tabelle 50: Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften

24b) Prävention und Aufdeckung von Korruption und Bestechung Schulungen zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung

Um Korruption und Bestechung nachhaltig vorzubeugen, wurden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Durchführung von Schulungen für alle Beschäftigten
- Einführung zusätzlicher Kontrollmechanismen bei risikobehafteten Funktionen
- Stärkung der internen Meldewege für Compliance-Verstöße, einschließlich einer anonymen Hinweisgeber-Hotline (Whistleblowing)

Schulungsprogramme zur Bekämpfung von Korruption

	Risikobehaftete Funktionen	Führungskräfte	Organe	Sonstige eigene Arbeitskräfte
Abdeckung durch Schulungen	Ja	Ja	Ja	Ja
Schulungsmethode	web-based Training	web-based Training	web-based Training/ Seminar	web-based Training
Präsenzschiulung	Nein	Nein	Ja	Nein
Computerbasierte Schulung	Ja	Ja	Ja	Ja
Häufigkeit	Mind. Jährlich	Mind. Jährlich	Mind. Jährlich	Mind. Jährlich
Behandelte Themen	Korruption, Strategien, Verdächtigung/ Aufdeckung	Korruption, Strategien, Verdächtigung/ Aufdeckung	Korruption, Strategien, Verdächtigung/ Aufdeckung	Korruption, Strategien, Verdächtigung/ Aufdeckung

Tabelle 51: Schulung zur Bekämpfung von Korruption

25a) Anzahl der bestätigten Vorfälle von Korruption oder Bestechung

Im Berichtsjahr, wie auch in den Vorjahren, gab es bei der Sparda-Bank West keine bestätigten Fälle.

	2024	2025
Gesamtzahl der bestätigten Fälle von Korruption oder Bestechung	0	0
Zahl der bestätigten Fälle, in denen eigene Arbeitskräfte wegen Korruption oder Bestechung entlassen oder diszipliniert wurden.	0	0
Zahl der bestätigten Fälle, in Bezug auf Verträge mit Geschäftspartnern, die aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung beendet oder nicht verlängert wurden.	0	0

Tabelle 52: Bestätigte Vorfälle von Korruption und Bestechung

ESRS G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

29a) Vertreter, die in den Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsgremien für die Überwachung der politischen Einflussnahme und der Lobbyarbeit verantwortlich sind

Die Überwachung der politischen Einflussnahme und Lobbyaktivitäten der Sparda-Bank West, soweit diese nicht durch die Branchenverbände übernommen werden, wird durch den Compliance-Beauftragten der Sparda-Bank West wahrgenommen, der regelmäßig an den Vorstand berichtet. Zu seinen Aufgaben gehören die Entwicklung und Umsetzung von Richtlinien sowie die Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und Transparenzanforderungen. Ein Kontrollsystem überprüft, ob die politischen Aktivitäten der Sparda-Bank West im Einklang mit den ethischen Standards des Unternehmens stehen.

29b) Informationen über finanzielle oder Sachspenden an die Politik

Im Berichtszeitraum wurden keine finanziellen oder Sachspenden an politische Parteien oder Organisationen getätigt. Wir haben uns dazu verpflichtet, keinerlei finanzielle Einflussnahme auf politische Prozesse auszuüben, um unsere Neutralität zu gewährleisten. Sollte es in der Zukunft zu politisch motivierten Spenden kommen, werden diese transparent dokumentiert und in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen und internen Richtlinien freigegeben.

29b) i Geleistete finanzielle politische Beiträge

Im Berichtsjahr hat die Sparda-Bank West keine finanziellen politische Beiträge geleistet.

29b) ii Geleistete politische Beiträge in Form von Sachleistungen

Im Berichtsjahr hat die Sparda-Bank West keine politischen Beiträge in Form von Sachleistungen geleistet.

29c) Wichtigste Themen, die Gegenstand der Lobbyarbeit sind und Position des Unternehmens zu diesen Themen

Die Sparda-Bank West betreibt selbst keine Lobbyarbeit. Die Interessenvertretung gegenüber politischen Entscheidungsträgern erfolgt stattdessen über Branchenverbände der Kreditwirtschaft, die auch die Interessen der Sparda-Bank West als Teil der genossenschaftlichen Finanzgruppe vertreten. Diese Verbände leisten jenseits von Lobbyarbeit insbesondere betriebswirtschaftliche Beratung und stellen u. a. Informationen und Daten für ihre Mitglieder bereit. Die Sparda-Bank West ist Mitglied im Verband der Sparda-Banken e.V. und über diesen dem Bundesverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken (BVR) in Berlin angeschlossen.

30 Informationen über die Ernennung von Mitgliedern der Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane, die in den zwei Jahren vor der Ernennung eine vergleichbare Position in der öffentlichen Verwaltung innehatten

In 2025 wurde ein Aufsichtsratsmitglied neu ernannt, das als Vorstand einer Körperschaft des öffentlichen Rechts amtiert sowie als Aufsichtsrat einer Pensionskasse unter Aufsicht der BaFin tätig ist.

ESRS G1-6 Zahlungspraktiken

33a) Durchschnittliche Anzahl der Tage bis zur Begleichung der Rechnung

Bei einer Rechnung ohne Fristangabe oder Angabe eines Zahlungsziels gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Das heißt, die Rechnung ist sofort fällig (an dem Tag, an dem sie zugestellt wurde) und muss innerhalb der folgenden 30 Tage bezahlt werden.

33b) Standardzahlungsfristen des Unternehmens

In der Bank wird seit über 10 Jahren ein führendes ERP (Enterprise Resource Planning) System eingesetzt. Mit diesem System und den damit verbundenen internen Prozessen ist sichergestellt, dass alle Rechnungen inkl. den Zahlungszielen erfasst und durch die verantwortliche Stelle bearbeitet werden. Zusätzlich wird der Ausgleich von Rechnungen durch eine zentrale Stelle laufend überwacht.

33c) Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs

Wir haben keine anhängigen Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Sparda-Bank West eG
Ludwig-Erhard-Allee 15
40227 Düsseldorf

sparda-west.de

Kontakt:
Sparda-Bank West eG
Unternehmensentwicklung
Annette Reusch, Nachhaltigkeitsbeauftragte
Telefon: 0211 239323213
E-Mail: unternehmensentwicklung@sparda-west.de

Gestaltung:
Goldenhaus · Agentur für Kommunikation und Design

Bildnachweis:
© Halfpoint, www.stock.adobe.com
© M Bam/peopleimages.com, www.stock.adobe.com
© Anastasia, www.stock.adobe.com
© Jacob Lund, www.stock.adobe.com
© chaylek, www.stock.adobe.com
© Ai Studio, www.stock.adobe.com



ANHANG

Anhang

Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis und Glossar

Liste der Datenpunkte mit Bezug zu anderen EU-Rechtsvorschriften

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1: Ausschluss- und Nachhaltigkeitskriterien	16
Abbildung 2: Auszug – Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse	27
Abbildung 3: Auswirkungswesentlichkeit	28
Abbildung 4: Bewertung Finanzielle Materialität	29

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Verweise	7
Tabelle 2: Geschäftsführende und nicht geschäftsführende Mitglieder	8
Tabelle 3: Geschlechtervielfalt der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	8
Tabelle 4: Erklärung zur Sorgfaltspflicht	12
Tabelle 5: Gesamtenergieverbrauch Eigener Betrieb	37
Tabelle 6: Brutto-Scopes 1, 2 und 3	38
Tabelle 7: Erläuterungen zur Datenqualität	40
Tabelle 8: Von wesentlichen Auswirkungen betroffene Mitarbeitende	48
Tabelle 9: Konzepte/Strategien zum Umgang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	50
Tabelle 10: Betriebsvereinbarungen	51
Tabelle 11: Strategiefeld Personal	52
Tabelle 12: Compliance-Kodex	54
Tabelle 13: Diversitätsstrategie	55
Tabelle 14: Optimierung Onboarding	62
Tabelle 15: Stärkung rationale Mitarbeiterbindung	62
Tabelle 16: Stärkung emotionale Mitarbeiterbindung	63
Tabelle 17: Mitarbeiterbefragung	63
Tabelle 18: Ausbau Employer-Branding	64
Tabelle 19: Ausbau Active-Sourcing	64
Tabelle 20: Recruiting-Tool	65
Tabelle 21: Empfehlungsprogramm	65
Tabelle 22: Betriebliches Gesundheitsmanagement	66
Tabelle 23: Veranstaltungsmanagement-Tool	66
Tabelle 24: Konzept Führungskräfteentwicklung	67
Tabelle 25: Mitarbeitergespräch- und Beurteilungs-Tool	67
Tabelle 26: Ausbildungsmanagement-Tool	68
Tabelle 27: Einführung AGG Beauftragter	68
Tabelle 28: Diversität im Karriereportal	69
Tabelle 29: Diverser Bilderpool	69
Tabelle 30: Charta der Vielfalt	70
Tabelle 31: Zertifizierung GPTW	70
Tabelle 32: Einführung geno.HR	71
Tabelle 33: Einführung Zeitwertkonten	71
Tabelle 34: Einführung Sachbezugskarte	72
Tabelle 35: Wiedereinführung leistungsorientierte Bezahlung	72
Tabelle 36: Unterzeichnung Charta der Vielfalt	73
Tabelle 37: Beschäftigte nach Geschlecht	75
Tabelle 38: Beschäftigte nach Land	75
Tabelle 39: Vertragsart und Geschlechterverteilung	75
Tabelle 40: Mitarbeiterfluktuation	76
Tabelle 41: Unternehmensaustritte	76
Tabelle 42: Geschlechterverteilung in der Führungsebene	77
Tabelle 43: Beschäftigte nach Altersgruppen	77
Tabelle 44: Sozialschutz gegen Verdienstauffälle	78
Tabelle 45: Beschäftigte mit Behinderung	78
Tabelle 46: Anzahl Beschwerden	79
Tabelle 47: Bußgeldzahlungen und Strafen	80
Tabelle 48: Menschenrechtsprobleme	80
Tabelle 49: Bußgelder, Strafen und Entschädigungen	80
Tabelle 50: Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	89
Tabelle 51: Schulung zur Bekämpfung von Korruption	89
Tabelle 52: Bestätigte Vorfälle von Korruption und Bestechung	90

Abkürzungsverzeichnis und Glossar

Active-Sourcing	Gezielte Ansprache von potenziellen Bewerbungskandidaten und -kandidatinnen
AGG-Beauftragter	Zuständig für das im Unternehmen geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
BVR	Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V.
BVR-Cockpit	Steuerungsinstrument zur Implementierung von Nachhaltigkeit in der
Gesamtbank	
CRC	Corporate Responsibility Committee
CSRD	EU-Richtlinie zur Berichterstattung von Nachhaltigkeitsleistungen
DCGK	Deutscher Corporate Governance Kodex
DeIVO	Delegierte Verordnung
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
DNSH-Kriterien	Do No Significant Harm (Wirtschaftliche Tätigkeit darf keinen erheblichen Schaden anrichten)
DZ Bank	Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank AG
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group
Employer-Branding	Arbeitgebermarke
ESG	E = Environmental (Umwelt), S = Social (Soziales), G = Governance (Unternehmensführung)
ESRS	European Sustainability Reporting Standards Es handelt sich um Standards für die Nachhaltigkeitsberichtserstattung, die sich wiederum in verschiedene Kategorien aufteilen: ESRS 1 und ESRS 2 Allgemeine Standards ESRS E Umweltstandards ESRS S Soziale Standards ESRS G Governancestandards
GAR	Green Asset Ratio
GFG	Genossenschaftliche FinanzGruppe
GHG	Protocol Greenhouse Gas Protocol
GenG	Genossenschaftsgesetz
GPTW	Great Place to Work
IKS	Internes Kontrollsystem
ILO	International Labor Organization
KPI	Key Performance Indicator
MaRisk	Mindestanforderungen an das Risikomanagement
NGFS	Network for Greening the Financial System
RMS	Risikomanagementsystem
SDG	Sustainable Development Goal
Scope	Geltungsbereich bei der Berechnung von THG-Emissionen
Stakeholder	Interessenträger
THG-Emissionen	Treibhausgas-Emissionen
UNDP	United Nations Development Programme (Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen)
UN Global Compact	Globaler Pakt der Vereinten Nationen (wird zwischen Unternehmen und der UNO geschlossen für eine sozialere und ökologischere Ausrichtung der Globalisierung.
UniESG-Basisfilter+	Nachhaltigkeitsfilter der Union-Investment
VfU	Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.

Liste der Datenpunkte mit Bezug zu anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht und Datenpunkt		Rechtsvorschrift	Seitenzahl	
ESRS 2 - GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	ESRS 2 - 21d)	SFDR - Referenz	8,9	
ESRS 2 - GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind	ESRS 2 - 21e)	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht relevant
ESRS 2 - GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	ESRS 2 - 32	SFDR - Referenz	12	
ESRS 2 - SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	ESRS 2 - 40d) i	SFDR - Referenz	14	
ESRS 2 - SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	ESRS 2 - 40d) iii	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS 2 - SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	ESRS 2 - 40d) iii	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS 2 - SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak	ESRS 2 - 40d) iv	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Abs. 14	ESRS E1 - 14	EU-Klimagesetz Referenz	keine Angabe	
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind	ESRS E1 - 16g)	Säule 3-Referenz Benchmark-Verordnungs-Gesetz	keine Angabe	nicht relevant
ESRS E1-4 THG Emissionsreduktionsziele	ESRS E1 - 34	SFDR - Referenz Säule 3-Referenz Benchmark-Verordnungs-Gesetz	keine Angabe	
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	ESRS E1 - 38	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht relevant
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix	ESRS E1 - 37	SFDR - Referenz	37	
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	ESRS E1 - 40-43		keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	ESRS E1 - 44, 48, 49, 51, 52, AR 48	SFDR - Referenz Säule 3 - Referenz Benchmark-Verordnungs-Referenz	38, 39	
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1,2 und 3 - Intensität der THG-Bruttoemissionen	ESRS E1 - 53-55	SFDR - Referenz Säule 3 - Referenz Benchmark-Verordnungs-Referenz	keine Angabe	
ESRS E1-7 Abbau von Treibhausgasen und CO ₂ -Gutschriften	ESRS E1 - 56b)	EU-Klimagesetz Referenz	41	
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken	ESRS E1 - 66	Säule 3 - Referenz	keine Angabe	
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko	ESRS E1 - 66a)	Säule 3 - Referenz	keine Angabe	
ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden	ESRS E1 - 66c)	Säule 3 - Referenz	keine Angabe	nicht relevant
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen	ESRS E1 - 67c)	Säule 3 - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich

Angabepflicht und Datenpunkt		Rechtsvorschrift	Seitenzahl	
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen	ESRS E1 - 69	Säule 3 - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS E2-4 - Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstoffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	ESRS E2 - 24	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen	ESRS E3 - 9	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS E3-1 Spezielles Konzept	ESRS E3 - 13	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere	ESRS E3 - 14	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	ESRS E3 -28c)	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten	ESRS E3 - 29	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS 2 – SBM-3	Abs. 16 Buchst. a Ziff. i	SFDR - Referenz	43	
ESRS 2 – SBM-3	E4 Abs. 16 Buchst. B	SFDR - Referenz	43	
ESRS 2 – SBM-3	E4 Abs. 16 Buchst. B	SFDR - Referenz	43	
ESRS 2 – SBM-3	E4 Abs. 16 Buchst. C	SFDR - Referenz	43	
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	ESRS E4 - 24b)	SFDR - Referenz	keine Angabe	
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere Abs.	ESRS E4 - 24c)	SFDR - Referenz	keine Angabe	
ESRS E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung	ESRS E4 - 24d)	SFDR - Referenz	keine Angabe	
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle	ESRS E5 - 37d)	SFDR - Referenz	keine Angabe	
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle	ESRS E5 - 39	SFDR - Referenz	keine Angabe	
ESRS 2 SBM3 - S1 Risiko von Zwangsarbeit	Abs 14f)	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht relevant
ESRS 2 SBM3 - S1 Risiko von Kinderarbeit	14g)	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht relevant
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	ESRS S1 - 20	SFDR-Referenz	56	
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	ESRS S1 - 21	SFDR-Referenz	56	
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	ESRS S1 - 22	SFDR-Referenz	57	
ESRS S1-1 Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen	ESRS S1 - 23	SFDR-Referenz	57	
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden	ESRS S1 - 32c)	SFDR-Referenz	61	
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	ESRS S1 - 88 b), c)	SFDR-Referenz	keine Angabe	

Angabepflicht und Datenpunkt		Rechtsvorschrift	Seitenzahl	
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	ESRS S1 - 88 e)	SFDR - Referenz	keine Angabe	
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechts- geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	ESRS S1 - 97a)	SFDR - Referenz Benchmark- Verordnungs-Referenz	79	
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	ESRS S1 - 97b)	SFDR - Referenz	79	
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung	ESRS S1 - 103a)	SFDR - Referenz	79	
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	ESRS S1 - 104a)	SFDR - Referenz Benchmark- Verordnungs-Referenz	80	
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	Abs. 11 Buchst. B	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	ESRS S2 - 17	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	ESRS S2 - 18	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	ESRS S2 - 19	SFDR - Referenz Benchmark- Verordnungs-Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	ESRS S2 - 19	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	ESRS S3 - 16	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien	ESRS S3 - 17	SFDR - Referenz Benchmark Verordnungs-Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	ESRS S3 - 36	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	ESRS S4 - 16	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	ESRS S4 - 17	SFDR - Referenz Benchmark- Verordnungs-Gesetz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	ESRS S4 - 35	SFDR - Referenz	keine Angabe	nicht wesentlich
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	ESRS G1 - 10b)	SFDR - Referenz	85	
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern)	ESRS G1 - 10d)	SFDR - Referenz	86	
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	ESRS G1 - 24a)	SFDR - Referenz	89	
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	ESRS G1 - 24b)	SFDR - Referenz	89	

Sparda-Bank West eG
Ludwig-Erhard-Allee 15
40227 Düsseldorf

Sparda-Bank