

BBBank eG

Karlsruhe

Gesonderter nichtfinanzieller Bericht
außerhalb des Lageberichts
für das Geschäftsjahr 2018



Gesonderter nichtfinanzieller Bericht außerhalb des Lageberichts für das Geschäftsjahr 2018

BBBank eG
76133 Karlsruhe

Genossenschaftsregisternummer 100 003 beim Amtsgericht Mannheim

Herausgeber:

BBBank eG
Hauptsitz: 76133 Karlsruhe
Herrenstraße 2-10
Vorstandsstab

Telefon: 0721/141-0
Telefax: 0721/141-497
E-Mail: presse@bbbbank.de
www.bbbank.de

INHALTSVERZEICHNIS

Vorbemerkung	4
Management Summary.....	4
Zusammenfassung Maßnahmen und Ziele.....	4
Allgemeine Informationen zur BBBank	5
I Strategie.....	5
1 Strategische Analyse und Maßnahmen.....	5
2 Wesentlichkeit	6
3 Ziele.....	7
4 Tiefe der Wertschöpfungskette.....	8
II Prozessmanagement	9
5 Verantwortung.....	9
6 Regeln und Prozesse	9
7 Kontrolle.....	10
8 Anreizsysteme	11
9 Beteiligung von Anspruchsgruppen	12
10 Innovations- und Produktmanagement.....	14
III Umwelt.....	15
11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen.....	15
12 Ressourcenmanagement	16
13 Klimarelevante Emissionen	19
IV Gesellschaft.....	20
14 Arbeitnehmerrechte.....	20
15 Chancengerechtigkeit	22
16 Qualifizierung.....	23
17 Menschenrechte	25
18 Gemeinwesen.....	27
19 Politische Einflussnahme	29
20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	30

Vorbemerkung

In Deutschland ist im Jahr 2017 das „CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz“ zur Anwendung der Richtlinie 2014/95/EU (sog. CSR-Richtlinie zur Offenlegung von nichtfinanziellen und die Diversität betreffenden Informationen) in Kraft getreten. Damit erfolgt eine Regulierung der Berichterstattung über bestimmte Nachhaltigkeitsthemen. CSR steht für „Corporate Social Responsibility“.

Berichtspflichtig sind große kapitalmarktorientierte Unternehmen sowie Kreditinstitute und Versicherungen mit mehr als 500 Mitarbeitern. Die BBBank fällt damit unter diese Berichtspflicht.

Die Berichterstattungspflicht betrifft erstmalig Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2016 beginnen, also ab dem Geschäftsjahr 2017 der BBBank.

Diese nichtfinanzielle Erklärung gemäß des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes wurde unter Zugrundelegung des Rahmenwerkes des vom Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) bereitgestellten Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie der Umsetzungsempfehlungen des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) erstellt.

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf eine geschlechtsspezifische Unterscheidung verzichtet. Die verwendeten Personenbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu sehen.

Management Summary

Zusammenfassung Maßnahmen und Ziele

Im Jahr 2018 standen folgende Nachhaltigkeitsthemen im Mittelpunkt:

- Aufbau einer Governance Struktur zur Integration des Nachhaltigkeitsgedankens in die Unternehmensführung
- Entwicklung von Nachhaltigkeitsleitlinien
- Umstellung der Kundenkorrespondenz von Postversand auf das E-Postfach
- Entwicklung einer Nachhaltigkeitsvereinbarung mit Lieferanten und Dienstleistern
- Ausbau der standardisierten und qualifizierten Kundenberatung unter Berücksichtigung der an die einschlägigen DIN-Kriterien angelehnten Zertifizierung

Allgemeine Informationen zur BBBank

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

Die BBBank ist ein Kreditinstitut in der Rechtsform der eingetragenen Genossenschaft (eG). Sie wurde 1921 als Selbsthilfeeinrichtung von Beamten für Beamte gegründet und versteht sich nach wie vor als Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst in Deutschland. 1969 erfolgte die Öffnung der Bank für alle Privatkunden. Das Geschäftsgebiet erstreckt sich auf ganz Deutschland.

Die BBBank bietet alle Produkte und Leistungen einer modernen Universalbank. Dazu gehört neben dem Service rund um das Gehalts- und Bezügekonto, insbesondere die Geldanlage, Finanzplanung, Altersvorsorge, Risikoabsicherung sowie zinsgünstige Kredite für Anschaffungen und Baufinanzierungen.

Als Genossenschaftsbank gehört die BBBank ihren Mitgliedern. Unternehmerische Entscheidungen werden nicht unter Renditevorgaben von Aktionären, sondern mit Blick auf die Leistungserstellung für die Mitglieder getroffen. Bei der BBBank heißt das Mitglieder-Mehrwert-Politik®.

Die BBBank ist Mitglied im Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), des Baden-Württembergischen Genossenschaftsverbandes sowie der Sicherungseinrichtung des BVR und der BVR Institutssicherung GmbH.

I. Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die BBBank ist sich ihrer ökologischen, sozialen und ökonomischen Verantwortung als große Genossenschaftsbank bewusst und legt Wert auf eine nachhaltige Unternehmensführung. Vor diesem Hintergrund entwickelte die BBBank im Jahr 2018 eigene Nachhaltigkeitsleitlinien, die das Fundament der Nachhaltigkeitsstrategie bilden und in den kommenden Jahren in die Gesamtbankstrategie aufgenommen werden. Die Leitlinien umfassen die Punkte: Ressourcen, Produkte und Dienstleistungen, Abläufe und Prozesse, Menschen und Gesellschaftliche Verantwortung.

Der genossenschaftliche Fördergedanke ist im Geschäftsmodell und im WerteCode der Bank verankert. Die Nachhaltigkeitsleitlinien, das BBBank-Leitbild und der WerteCode sind auf der BBBank-Homepage einsehbar.

Neben der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsleitlinien passte die BBBank ihre Governance Struktur an und bildete den Arbeitskreis Nachhaltigkeit. In dem Arbeitskreis werden alle Themen zu Nachhaltigkeit gebündelt. Der Arbeitskreis, bestehend aus Mitarbeitern der Bereiche Vorstandsstab, Personal-Bereich, Gebäude- und Logistik Service sowie weiterer Fachbereiche bei Bedarf, steht in regelmäßigem Austausch.

Die BBBank versteht sich als Partner für die Mitglieder in allen Finanzthemen und allen Lebensphasen. Daher wird eine langfristige Kundenbindung angestrebt und auch erreicht. Über ein Drittel der Mitglieder sind bereits seit mehr als 20 Jahren Mitglied der Genossenschaft (Stand: 31.12.2018).

Mit Blick auf die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit setzt die BBBank auf umweltverträgliche und fortschrittliche Technologien, achtet auf einen schonenden Ressourceneinsatz und strebt Effizienzsteigerungen im Ressourceneinsatz an. In ökonomischer Hinsicht setzt die BBBank auf nachhaltige Wertschöpfung im Sinne der Mitglieder. Weiterhin engagiert sich die BBBank im sozialen Bereich in Form von finanzieller Förderung von sozialen und gesellschaftlichen Projekten sowie der Förderung der Mitarbeiter.

Infolge der erarbeiteten Nachhaltigkeitsleitlinien, der angepassten Governance-Struktur, der bereits ergriffenen Maßnahmen sowie der geplanten Nachhaltigkeitszertifizierung durch das INAB wird die BBBank ihrer ethischen Verantwortung im Sinne der Nachhaltigkeit gerecht.

2. Wesentlichkeit

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

Die BBBank gehört mit ihrem bundesweiten Filialnetz, dem Direktbankangebot, über 1.300 Mitarbeitern und rund 500.000 Mitgliedern (Stand: 31.12.2018) zu den großen Genossenschaftsbanken in Deutschland. Sie ist ein deutschlandweit tätiger Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb.

Durch ihr bundesweites Geschäftsgebiet betreut die BBBank Privatkunden in ganz Deutschland und wächst dort effizient, wo die Potenziale sind. Die BBBank ist heute die einzige Genossenschaftsbank in Deutschland, die in der Historie der deutschen Beamtenbanken steht. Als Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst spricht die BBBank den öffentlichen Dienst und seine Landesvertretungen mit einem besonderen Leistungsangebot an.

Als Finanzdienstleister kommt der BBBank im in Bezug auf Nachhaltigkeit zwar eine eher indirekte jedoch nicht unwesentliche Rolle zu. Ihr Augenmerk liegt vor allem auf den betriebseigenen Geschäftsprozessen und Arbeitsabläufen, der Mitarbeiterpolitik, dem sozialen Engagement, der betriebseigenen Einkaufs- und Energiepolitik wie auch den Produkten und Dienstleistungen für die Kunden.

In diesen Bereichen möchte die BBBank ansetzen und Nachhaltigkeit aktiv einbinden. Ein Beispiel ist die BBBank Stiftung, die seit Jahren soziale Projekte unterstützt.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die BBBank verfolgt eine an den genossenschaftlichen Zielen ausgerichtete langfristige und nachhaltige Geschäftspolitik, bei der die Mitglieder im Mittelpunkt stehen. Nachhaltigkeitsaspekte werden zunehmend in der Geschäftspolitik verankert.

Hierzu werden diese systematisiert und in der Gesamtbank ein Nachhaltigkeitsmanagement etabliert. Dabei werden die Ziele im Kern auf Basis der erarbeiteten Nachhaltigkeitsleitlinien gesetzt. Die BBBank geht von einem Zeitraum mehrerer Jahre aus, um die Nachhaltigkeitsziele zu entwickeln und geeignete Maßnahmen umzusetzen.

Um das Thema Nachhaltigkeit in der Bank und der Unternehmensstrategie zu etablieren, gibt es seit 2018 einen Arbeitskreis zum Thema Nachhaltigkeit. Dieses Gremium besteht aus Experten mehrerer Fachbereiche. Es diskutiert regelmäßig oder anlassbezogen Themen mit Nachhaltigkeitsbezug, identifiziert Handlungsfelder und schlägt geeignete Umsetzungen vor.

Die im Geschäftsjahr 2018 umgesetzten Nachhaltigkeitsziele waren (siehe Management Summary):

- Aufbau einer Governance Struktur zur Integration des Nachhaltigkeitsgedankens in die Unternehmensführung
- Entwicklung von Nachhaltigkeitsleitlinien
- Umstellung der Kundenkorrespondenz von Postversand auf das E-Postfach
- Entwicklung einer Nachhaltigkeitsvereinbarung mit Lieferanten und Dienstleistern
- Ausbau der standardisierten und qualifizierten Kundenberatung unter Berücksichtigung der an die einschlägigen DIN-Kriterien angelehnten Zertifizierung.

Die definierten Ziele werden regelmäßig überprüft und mittels der Nichtfinanziellen Erklärung jährlich veröffentlicht.

Für 2019 ist die Entwicklung eines Datenmanagementsystems geplant, welches relevante Kennzahlen beispielsweise im Ressourcenverbrauch enthält und diese im Rahmen eines Reportings den Entscheidern im regelmäßigen Turnus zur Verfügung stellt.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die BBBank erbringt einen Großteil ihrer Wertschöpfung selbst und richtet ihr Leistungsangebot an den Bedürfnissen der Mitglieder aus. Dabei ist sie bundesweit tätig. Zudem setzt die BBBank Angebote und Leistungen der Verbundpartner der genossenschaftlichen FinanzGruppe und weiterer Kooperationspartner ein, die wie die BBBank darauf achten, Nachhaltigkeitsaspekte einzuhalten.

In die neuen Verträge werden Nachhaltigkeitskriterien aufgenommen.

Nachhaltigkeit zeigt sich auch in der Eigenanlagestrategie der BBBank, bei der Anlage von Kundensparnissen und der Kreditvergabe. So werden bei der BBBank Kundenkredite vollständig durch Kundeneinlagen refinanziert.

Wesentliche Teile der Eigenanlage der BBBank entfallen auf Anleihen öffentlicher Emittenten oder Pfandbriefe. Daneben erfolgen Investitionen vornehmlich über Fondslösungen, deren Fondsmanager die „Grundsätze für verantwortungsbewusstes Investment“ der Vereinten Nationen unterzeichnet haben.

Bei Geldanlagen, die nicht zum Produktportfolio der Bank gehören, kooperiert die BBBank grundsätzlich mit der DZ BANK und der UNION Investment. Diese Unternehmen verpflichten seit 2012 ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der DZ BANK Gruppe-Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen und den Anforderungen der International Labour Organization.

www.wertewelt.dzbank.de

<https://unternehmen.union-investment.de/startseite-unternehmen/nachhaltigkeit/nachhaltige-unternehmensfuehrung.html>

Auch die ökologische Wertschöpfung ist bei der BBBank von Bedeutung. Beispiele sind der Einsatz von Verbrauchsmaterialien auf Grundlage von Nachhaltigkeitskriterien (u.a. Aufbereitung und Wiederverwertung von gebrauchten Tonern /Verwendung von umweltschonenden Kopierpapier nach DIN und ISO-Normen).

Um den Papierverbrauch zu reduzieren wird die Kundenkorrespondenz von Postversand auf das E-Postfach umgestellt. Fast die Hälfte der Kunden lassen sich die Korrespondenz in ihr E-Postfach zustellen. Dadurch konnte der Papierverbrauch unserer Kundenkorrespondenz um rund 25 Prozent gesenkt werden.

Die BBBank nutzt nach Möglichkeit automatisierte Bestellvorgänge und Plattformen für Beschaffungs- und Bestellprozesse. Sie arbeitet mit Lieferanten und Dienstleistern zusammen, die nachhaltig agieren. Im Jahr 2018 erstellte die BBBank eine Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten und Geschäftspartner, um die Nachhaltigkeit und ethische Verantwortung in der Wertschöpfungskette gewährleisten zu können.

Bei der Auswahl ihrer Dienstleister achtet sie auf ein der mit Bank vergleichbares räumliches Geschäftsgebiet. Beim Einsatz von Handwerkern spielt die regionale Präsenz eine wichtige Rolle.

II. Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die zentrale Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Gesamtvorstand. Für die operative Umsetzung und die Maßnahmenplanung ist die Bereichsleitung des Vorstandsstabs zusammen mit der Unternehmenskommunikation im Vorstandsstab zuständig. Zur Unterstützung gibt es einen Nachhaltigkeits-Arbeitskreis, der aus Experten verschiedener Fachbereiche besteht.

Der Nachhaltigkeits-Arbeitskreis dient als Plattform und Motor des Nachhaltigkeitsmanagements in der BBBank. Er tagt in regelmäßigen Abständen, um die Zielsetzung und entsprechende Maßnahmen zu diskutieren und die Einhaltung der Zielvorgaben unterjährig zu steuern. Die Ergebnisse werden jährlich in einem Bericht zusammengefasst und an die relevanten Stakeholder kommuniziert.

6. Regeln und Prozesse

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

In der BBBank sind Leitlinien für Mitarbeiter definiert, insbesondere hinsichtlich geltender Arbeitsnormen, Compliance, Geldwäscheprävention, Mitarbeitergeschäften sowie der Geschenke- und Zuwendungspraxis. Diese Leitlinien werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Einhaltung der Leitlinien wird durch geeignete Kontrollmaßnahmen und -instanzen sichergestellt.

Zur Durchführung von Projekten gibt es Projektmanagementrichtlinien. Das Projektportfolio wird durch ein Multiprojektmanagement gesteuert. Ein aus Experten mehrerer Fachbereiche bestehender Allokationsausschuss bewertet und priorisiert die Bankprojekte sowie weitere Vorhaben. Er hat die Aufgabe sicherzustellen, dass interne und externe Ressourcen effizient und schonend eingesetzt werden.

Im Rahmen des jährlichen Strategieüberprüfungsprozesses werden die strategische Ausrichtung, das Leitbild sowie der WerteCode der Bank überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Die Nachhaltigkeitsleitlinien bilden dabei auch eine Orientierung bei der Produktberatung und beim Beschaffungsmanagement sowie weiteren Fragen der Betriebsführung und -steuerung.

Im Zuge des geplanten Aufbaus eines Datenmanagements zur Nachhaltigkeit wird in Zukunft die sozial-ökologische Dimension in die Regeln und Prozesse der BBBank integriert.

7. Kontrolle

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

Die BBBank verfügt neben einer Innenrevision über die erforderlichen Compliance-Funktionen und entsprechend gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Regelungen notwendigen Beauftragten (bspw. Informationssicherheitsbeauftragter, Datenschutzbeauftragter, Geldwäschebeauftragter, Inklusionsbeauftragter). Diese Einheiten überwachen die Sicherstellung und Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen sowie regulatorischer und verbraucherrechtlicher Standards.

Die Bank ermittelt im strategischen Personalmanagement relevante Kennzahlen in Personalangelegenheiten. Diese Daten werden pro Quartal erhoben und kommentiert. Die Kennzahlen umfassen eine systematische Erhebung wie beispielsweise die Fluktuationsquote, die Krankheitsquote, den Anteil der schwerbehinderten Mitarbeiter, die Anzahl der Auszubildenden mit Übernahmequote oder den Anteil von Frauen und Männern in der Belegschaft.

Im Zuge des zukünftigen Datenmanagements werden relevante Kennzahlen definiert und ggf. neuerhoben. Diese werden Bestandteil des Nachhaltigkeitsreports und der Kontrolle sowie der unterjährigen Steuerung.

Kennzahlen zur Umwelteffizienz wie Stromverbrauch, Papierverbrauch, Abfallaufkommen und Heizenergieverbrauch werden jährlich erhoben und im Rahmen von Energie-Audits geprüft und soweit möglich ausgewertet.

Die Bank führt regelmäßig Kundenbefragungen durch und erfasst Kundenverhalten und -reaktionen. Daraus werden Impulse gewonnen, um die Kundenbindung nachhaltig zu festigen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 (SRS)

Die BBBank hat in der Berichtsperiode die schon angesprochenen Nachhaltigkeitsleitlinien erarbeitet und verabschiedet.

Darüber hinaus gibt es weitere Leitlinien für Mitarbeiter, u.a. zu geltenden Arbeitsnormen, Compliance, Geldwäscheprävention, etc. Durch die oben genannten Kontrollinstanzen wird die Einhaltung sichergestellt.

Seit 2015 führt die BBBank ein Energieaudit durch. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden als Grundlage für Optimierungsmaßnahmen verwendet. Das Energieaudit wird im Jahr 2019 wiederholt.

8. Anreizsysteme

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

Die Mitarbeiter der BBBank werden unter Anwendung des Tarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken vergütet. Fixgehälter stehen mit variablen Zahlungen in einem ausgewogenen Verhältnis.

Neben dem tariflichen Grundgehalt erhalten die Mitarbeiter eine leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung (LEV). Dieses System gilt für Mitarbeiter im Tarifbereich und im AT-/Führungskräfte-Bereich gleichermaßen. Hierbei werden die Leistungen der Mitarbeiter gerecht ermittelt und dem wirtschaftlichen Erfolg der Bank entsprechend honoriert. Die variable Vergütung soll Mitarbeiter motivieren und die Eigenverantwortung bei der Erfüllung der täglichen Aufgaben stärken.

Mittels Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgesprächen werden die jeweiligen Ziele für jedes Kalenderjahr mit den Mitarbeitern und der verantwortlichen Führungskraft vereinbart. Aspekte wie eine nachhaltige Sicherung der Beratungsqualität (z.B. Anwendung digitaler Beratungsprozesse, Betreuung der Kunden in allen Finanzangelegenheiten, Weiterbildung) werden dabei berücksichtigt. Einen Anreiz zum Verkauf von Finanzprodukten gibt es nicht.

Die Mitarbeiter unterstehen den Leitlinien der BBBank und somit insgesamt auch den Nachhaltigkeitszielen. Die Anreize für Mitarbeiter werden nicht direkt mit den Nachhaltigkeitszielen gekoppelt, da davon ausgegangen wird, dass die Bank insgesamt nachhaltig handelt. Deshalb wird auf direkte finanzielle und nichtfinanzielle Anreize für die einzelnen Mitarbeiter verzichtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (SRS)

Vergütungspolitik:

Die Vergütung der Führungskräfte erfolgt auf Basis eines Fixgehalts und einer variablen Vergütung im Rahmen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV). Die Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter der BBBank (lt. IVVO-Definition inkl. Vorstand) ist in den Vergütungsgrundsätzen zur InstitutsVergV geregelt.

Die InstitutsVergV regelt die variable Vergütung (InstitutsVergV, § 6) und beschreibt Obergrenzen. Gemäß § 25a Abs.5 Satz 2 KWG darf die variable Vergütung jedes Einzelnen nicht höher sein als die fixe Vergütung (100%).

Ein Datenmodell, das den Anforderungen des Leistungsindikators GRI SRS-102-35 entspricht, existiert bisher nicht.

Die Leistungsziele der Mitarbeiter leiten sich hierarchisch aus der Strategie des Vorstands ab. Ein direkter Bezug zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans (Aufsichtsrat) besteht allenfalls zum Vorstand.

Die Vergütung des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat festgelegt. Sie entspricht den einschlägigen regulatorischen Anforderungen, insbesondere der InstitutsVergV und besteht aus einer Fixvergütung und einer Ermessenstantieme. Im Verhältnis zur Gesamtvergütung ist keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung gegeben. Bei der Festlegung der Ermessenstantieme orientiert sich der Aufsichtsrat an den Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds, dem Geschäftsergebnis, der Lage und der nachhaltigen Entwicklung der Bank sowie der Wahrung Kunden schützender Interessen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine fixe Aufsichtsratsvergütung sowie Sitzungsgelder als Aufwandsentschädigung. Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats wird durch die Vertreterversammlung beschlossen (Glockenbeschluss).

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung:

Der Leistungsindikator GRI SRS-102-38 hat für die Unternehmenssteuerung keinen Aussagewert. Ein entsprechendes Datenmodell ist daher nicht aufgebaut.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die BBBank identifiziert ihre Anspruchsgruppen gemäß den genossenschaftlichen Strukturen. Im Fokus des Nachhaltigkeitsdialogs der BBBank stehen neben den Mitgliedern die Mitarbeiter, Verbund- und Kooperationspartner, Lieferanten, Aufsichtsbehörden, Gewerkschaften und Verbände sowie Vertreter und Aufsichtsräte. Mit jeder Gruppe wird der regelmäßige Dialog gepflegt, um eine dauerhafte und verlässliche Beziehung zu sichern.

Bei der Kommunikation legen die BBBank Wert auf einen offenen, fairen und von Vertrauen geprägten Umgang auf Augenhöhe. Nachstehend sind Beispiele genannt:

Die Mitglieder werden über die Vertreter in den jährlichen Vertreterversammlungen in die Entscheidungsprozesse der Bank einbezogen. Zusätzlich finden im Vorfeld Vertretervorbesprechungen mit dem Vorstand statt, die dem Meinungsaustausch in kleinem Kreis

dienen. Zudem erscheint quartalsweise ein Infobrief für alle Vertreter, in dem über aktuelle und wichtige Themen berichtet wird.

Für die Kommunikation mit den Mitgliedern gibt es das mehrmals im Jahr erscheinende digitale Kundenmagazin „BBBank-Info“ sowie die Homepage der Bank.

Speziell für Angehörige des öffentlichen Dienstes veranstaltet die BBBank jedes Jahr im Herbst mehrere exklusive Kundenabende in ganz Deutschland. Weiterhin erhalten sie spezielle Infobriefe und Ratgeber.

Durch das zentrale Qualitätsmanagement und Meinungsabfragen bietet die BBBank ihren Mitgliedern die Möglichkeit, Lob oder Kritik zu äußern. Beides wird aufgegriffen, um die Abläufe und Strukturen in der Bank zu optimieren und die nachhaltige Kundenbeziehung zu stärken. Außerdem werden in regelmäßigen Abständen Kundenzufriedenheitsbefragungen und anonyme Testkäufe durchgeführt.

Die Mitarbeiter werden durch regelmäßige Besprechungen über die aktuellen Themen in der BBBank informiert. Flankierend gibt es eine Mitarbeiter-App und eine elektronische Informationsplattform. Mitarbeitergespräche und Führungskräftefeedbacks sind Bestandteil der Personalpolitik.

Über ein innerbetriebliches Vorschlagswesen (Ideenmanagement) können die Mitarbeiter Verbesserungsvorschläge einreichen.

Die Beteiligung der Anspruchsgruppen in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen erfolgt über den Nachhaltigkeits-Arbeitskreis.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (SRS)

Die eingereichten Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter sind jederzeit für alle Mitarbeiter über eine Online-Plattform abrufbar. Zusätzlich erscheint regelmäßig im Frühjahr der Jahresreport, in dem über umgesetzte Vorschläge bzw. in Umsetzung befindliche Vorschläge berichtet wird. Dieser wird allen Mitarbeitern und dem Aufsichtsrat vorgestellt.

Die Mitarbeiter aus dem Bereich Öffentlicher Sektor stehen in regelmäßigem Kontakt mit Gewerkschaften und Verbänden. Sie begleiten diese und legen Wert auf eine langfristige und nachhaltige Geschäftsbeziehung. In den Print- und Onlineausgabe des öffentlichen Dienstes erscheinen in regelmäßigen Abständen Berichte über die Zusammenarbeit zwischen der BBBank und der jeweiligen Institution.

Über die Kundenmagazine, Vertreterbriefe und die sozialen Medien ist die BBBank im Dialog mit ihren Kunden und Vertretern. Hier informiert sie über Themen, die wichtig für die Kunden sein könnten, zeigt, was sie leistet und wobei sie sich engagiert.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Die BBBank fördert Nachhaltigkeit mit ihrem Innovations- und Produktmanagement. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Leistungspalette der Bank werden digitale end-to-end Prozesse und damit auch papierlose Kommunikationsformen angestrebt. Beispiele hierfür sind die Online-Kontoeröffnung oder unser Online-Wunschkredit. Die BBBank bietet ihren Mitgliedern mobiles Banking, Videoberatung und Chats über ihre Homepage an. Dies erleichtert es unseren Mitgliedern ihre Bankgeschäfte zu tätigen. Papier- und Tonerverbrauch wird dadurch vermieden.

Bei der Auswahl von Filialstandorten wird ein Augenmerk auf die Erreichbarkeit gelegt, was der Vermeidung von CO₂-Emissionen dient. Beispiele hierfür sind unsere Filialeröffnungen der letzten Jahre in Saarbrücken, Nürnberg oder Hannover.

Die Mitarbeiter nutzen zunehmend webbasierte Plattformen für Meetings und Schulungen. Dadurch werden Reisetätigkeiten vermieden. Um diesen Effekt zu quantifizieren, wird das Verhältnis von Webinaren zu Seminaren regelmäßig errechnet.

Für die Entwicklung neuer Produkte nutzt die BBBank definierte Prozesse. Das Strategieentwicklungsteam und Projektbüro identifiziert und analysiert Ansätze zur Verbesserung bestehender oder die Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen. Dabei berücksichtigt die BBBank das Kundenverhalten, den Wettbewerb sowie aktuelle Trends. Ebenso werden Umwelt- und Sozialfaktoren in die Überlegungen mit einbezogen. Im Jahr 2018 erreichten neun Vorschläge von Mitarbeitern das Produktentwicklerteam.

Die BBBank legt ihr Augenmerk auf papierlose Abläufe mit Blick auf die Bedürfnisse unserer Mitglieder. Der Vorgang wird von der Ideenfindung bis hin zur Umsetzung begleitet und bewertet. Nach der Beendigung einer erfolgreichen Testphase wird das Produkt in die Produktpalette der BBBank integriert. Bei einem negativen Ergebnis wird das Produkt nicht mehr angeboten.

Die sozialen und ökologischen Auswirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen werden bei der BBBank derzeit nicht detailliert ermittelt.

Die Produkte und Leistungen der BBBank werden häufig von Verbrauchermagazinen und unabhängigen Gesellschaften wie DFSI, DISQ, Finanztest oder Einrichtungen des Verbraucherschutzes wie „Stiftung Warentest“ bewertet. Die Eindrücke und Ergebnisse hieraus dienen unter anderem als Grundlage für die Verbesserung und Neuentwicklung von Produkten.

Darüber hinaus führen Verbesserungsvorschläge, die über das betriebliche Vorschlagswesen der BBBank eingereicht werden, zu Einsparungen beim Papier- und Stromverbrauch. Im Jahr 2018 reichten unsere Mitarbeiter insgesamt über 100 Verbesserungsvorschläge ein.

Das Förderkreditgeschäft im Energieeffizienzbereich ist Bestandteil in den Beratungsgesprächen. Unsere angebotenen Produktlösungen zielen auf eine nachhaltige Entwicklung in den privaten Haushalten ab.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 (G4)

In 2018 wurden über 17 Millionen Euro der Baufinanzierungen als Förderkreditgeschäft vergeben. Das entspricht über 14 Prozent unseres gesamten Baufinanzierungsvolumens.

Im Bereich der Geldanlage bieten die BBBank ihren Mitgliedern Fonds, die einen nachhaltigen Investmentansatz verfolgen und in der Hausmeinung integriert sind, beispielsweise derzeit der UniRak Nachhaltig A oder UniNachhaltig Aktien Global.

Rund 50 Prozent der im Berichtsjahr eingegangenen Produktideen wurden positiv bewertet. Über 20 Prozent davon konnten im Berichtsjahr umgesetzt werden. Die restlichen Produktideen befinden sich entweder in Umsetzung oder werden im Jahr 2019 weiterverfolgt.

Unsere Mitarbeiter reichten insgesamt 103 Verbesserungsvorschläge im Jahr 2018 ein. Davon wurden 47 als positiv im Sinne des betrieblichen Vorschlagswesens bewertet und knapp 15 Prozent umgesetzt.

Im Jahr 2018 führte die BBBank 330 webbasierte Seminartermine und 680 Präsenzs Schulungen durch. Im Vergleich zu den Präsenzseminarterminen mit 1.983 Teilnehmern liegt die Anzahl der Teilnehmer an Webinaren mit 11.575 Teilnehmern fast sechsmal höher.

III. Umwelt

11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

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

Ressourcenschonung ist für die BBBank ein wichtiger Bestandteil des umweltbewussten Verhaltens. Im Vergleich zu produzierenden Unternehmen ist das direkte Ausmaß an Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen relativ gering. Die derzeit am meisten direkt genutzten Ressourcen der BBBank sind Energie und Papier. Im Rahmen des anstehenden Energieaudits 2019 ist geplant, parallel ein Nachhaltigkeitsmanagement einzuführen, welches regelmäßig an den Arbeitskreis Nachhaltigkeit bzw. die Unternehmensführung berichtet.

Die BBBank verwendet Kopierpapier, welches umweltschonend nach DIN und ISO-Normen hergestellt wird. Der Papierverbrauch konnte durch die Einführung verschiedener Maßnahmen reduziert werden. Rechnungen werden eingescannt und weiterverarbeitet.

Die BBBank hat das Formularwesen teilweise digitalisiert, sodass kein Ausdruck mehr notwendig ist. Künftig wird eine digitale Dokumentenlogistik angestrebt.

Um die papierhafte Kundenkorrespondenz zu reduzieren, bietet die BBBank das E-Postfach im online Banking an. Die Mitglieder werden konsequent hierauf angesprochen.

Die Mitarbeiter erhalten Informationen für leicht realisierbare Maßnahmen zum Umweltschutz. Dazu gehört die Reduktion von Energie- und Wasserverbrauch sowie Verpackungsmaterial. Einmalbecher bzw. -flaschen verwendet die BBBank nicht.

Im Rahmen ihrer Immobilienstrategie entwickelt die BBBank Maßnahmen und Instrumente für ein nachhaltiges Baumanagement. Bei der Sanierung von Gebäuden wird auf eine Angleichung der Bausubstanz zur Erfüllung von gesetzlichen Forderungen zur Energieeinsparung geachtet. Insbesondere werden Fassaden und Dächer überarbeitet. Durch den Einsatz intelligenter Gebäudeleittechnik wird der Energieverbrauch reduziert. Anwendung finden diese Systeme überwiegend in der Licht-, Heiz- und Klimatechnik. Die Systeme werden regelmäßig gewartet. Dadurch lassen sich frühzeitig Fehler erkennen und beheben.

Das gesetzlich vorgeschriebene Energieaudit wurde durchgeführt und Maßnahmen (siehe Kriterium 12), beispielsweise zum Energieverbrauch, daraus abgeleitet.

Mit Einführung des geplanten Nachhaltigkeitsmanagements werden voraussichtlich im Jahr 2020 die Kennwerte natürlicher Ressourcen, die für den Umfang der Geschäftstätigkeit relevant sind, regelmäßig erhoben und ausgewertet.

12. Ressourcenmanagement

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

Die BBBank arbeitet konsequent daran, den Ressourcenverbrauch zu reduzieren und die Ressourceneffizienz zu verbessern.

Derzeit wird auf Grundlage des 2015 durchgeführten Energieaudits eine Analyse von Effizienz- bzw. Einsparpotenzialen durchgeführt. Ein zweites Energieaudit ist für Ende 2019 vorgesehen.

Darauf aufbauend wird die BBBank eine Maßnahmenplanung für die kommenden Jahre erstellen. Ein Ziel der BBBank ist es, den Energieverbrauch in den Filialen und der Hauptstelle zu reduzieren. Die Beleuchtungstechnik wurde beispielsweise in den letzten Jahren größtenteils auf Energiesparlampen umgestellt. Schaltzeiten der Klima- und Heizungs- sowie der Beleuchtungstechnik erfolgen automatisch und werden regelmäßig durch das interne Gebäudemanagement überprüft. Ziel der regelmäßigen Kontrolle ist die bedarfsgerechte Betreuung und somit eine Verringerung des Energieverbrauchs.

Ebenso werden lokale Arbeitsplatzdrucker auf Netzwerkdrucker umgestellt, um den Tonerverbrauch zu senken. Die Tonerbehälter werden an den Hersteller zurückgegeben, damit diese wiederverwertet werden. Im Jahr 2018 schaffte die BBBank umweltfreundliche Tintenstrahldrucker an und tauschte sie mit ihren herkömmlichen Druckern aus mit dem Ziel, der Verringerung des Energieaufwands und der Emissionen näher zu kommen.

Der Strom wird deutschlandweit durch einen Anbieter bereitgestellt. Der Energiemix speist sich größtenteils aus erneuerbaren Energien. Das liegt über dem Bundesdurchschnitt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 (SRS)

Eingesetzte Materialien:

- Kopierpapier 9,3 Mio. Blatt, entspricht 46,5 Tonnen
- Kontoauszugsdruckerpapier 18,9 Mio. Blatt, entspricht 33,3 Tonnen

Das Papier wird zu 100% aus erneuerbaren Materialien (Holz) hergestellt und ist FSC und PEFC zertifiziert.

Energieverbrauch:

Die Bank ist kein produzierendes Gewerbe und der aktuelle Kraftstoffverbrauch kann nicht vermieden werden. Die Nutzung der Flotte ist zum Großteil auch privat möglich, daher können keine aussagekräftigen Zahlen ermittelt werden. Die durchschnittliche CO₂-Emission liegt bei 120 g/km/Fahrzeug.

Die Bank nutzt keine Strom- oder Hybrid-Fahrzeuge und bezieht auch den Strom nicht rein aus erneuerbaren Quellen.

Aufgrund unterschiedlicher Stromanbieter und Abrechnungsarten bezieht sich die BBBank für das Geschäftsjahr 2018 auf den Hauptstandort der BBBank in der Herrenstraße 2-10 in Karlsruhe.

Energieverbrauch 2018	Strom in MWh	Heizenergie in MWh
Karlsruhe, Herrenstr. 2-10	1363,127	1212,18

Kühlenergie wird nicht separat ermittelt und ist im Stromverbrauch enthalten.

Die Bank nutzt keinen Dampf.

Die Bank erzeugt keine Energie und verkauft somit keine Energie.

Der gesamte messbare Energieverbrauch der Herrenstraße 2-10 liegt bei 2575,31 MWh.

Die Verbrauchsdaten werden anhand der Zählerstände ermittelt und per Excel erfasst.

Für die Zukunft ist ein Datenmanagement geplant, damit relevante Kennzahlen zum Energieverbrauch erfasst und ausgewertet werden können.

Verringerung des Energieverbrauchs:

Zukünftig möchten wir uns konkrete Ziele zur Energieeinsparung setzen und die dazugehörigen Daten ermitteln, um in den Folgejahren diese Energieeinsparungen mit geeigneten Messinstrumenten kontrollieren und dokumentieren zu können. Darauf aufbauend erstellen wir eine Maßnahmenplanung für die kommenden Jahre.

Wasserentnahme:

Karlsruhe, Herrenstr. 2-10

Trinkwasserverbrauch	3,997	Megaliter
Niederschlagswasser	5710	Quadratmeter

Die Niederschlagswassergebühr (Oberflächenwasser) für die abzuleitende Regenwassermenge berechnet sich in Karlsruhe auf der Grundlage der befestigten und abflusswirksamen Flächen in Euro/10 m² und Jahr.

Eine weitergehende Aufschlüsselung erfolgt zum aktuellen Zeitpunkt nicht. Die für uns als relevant definierten Kennzahlen sind Daten zum Energie- und Papierverbrauch.

Für die Zukunft ist ein Datenmanagement geplant, damit relevante Kennzahlen zum Wasserverbrauch erfasst und ausgewertet werden können.

Abfall:

Matchcode	Menge	Sorte	St. Bezeichnung	Ø in kg (90% von max.)	Gewicht gesamt in kg	Gewicht gesamt in t
Aktenvernichtung	20	40	kg maximal	36	720	
Aktenvernichtung	1284	90	kg maximal	81	104004	
Aktenvernichtung	177	150	kg maximal	135	23895	
Aktenvernichtung	11	200	kg maximal	180	1980	
Aktenvernichtung	0,03	30		27	0,81	
PPK (Papier,Pappe,Karton)					6220	
Datenträgervernichtung	638,8		kg			
E-Schrott	4,92		t			
Monitor	66		Monitore			
AZV	3,8					
Glas	18		Behälter			
Sperrmüll	123		kg			
Mischabfälle	1		t			
Styropor	28		m ³			
Holz	0,12		t			
Gesamt					136819,81	136,82

Im Jahr 2018 wurden 136,82 t Papier / Kartons ins Recycling überführt.

Die Mülltrennung wird konsequent durchgeführt. Für wiederverwertbare Materialien (z. B. Elektrobauteile, Computer, Bildschirme etc.) werden gesondert Behälter aufgestellt. Das gleiche gilt für Papierabfall. Hier werden bundesweit in allen Filialen und Verwaltungsobjekten Recyclingmaßnahmen zu 100 Prozent erreicht.

Für die Zukunft ist ein Datenmanagement geplant, damit relevante Kennzahlen zum Müllverbrauch erfasst und ausgewertet werden können.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die größten Emissionsquellen der BBBank sind der Energie- und Papierverbrauch. Da keine Daten in 2018 erhoben wurden, besteht die Einschätzung, dass mehr als die Hälfte der CO₂-Emissionen auf den Strombedarf zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes entfallen. Das Ziel der BBBank ist die kontinuierliche Reduktion des Energieverbrauchs sowie ein schonender Umgang mit den natürlichen Ressourcen. Die bestehenden Maßnahmen sind unter Kriterium 11 und 12 beschrieben.

Die BBBank motiviert ihre Mitarbeiter klimafreundliche Verkehrsmittel zu nutzen. Beispielsweise kooperiert sie mit den Verkehrsbetrieben einzelner Städte. Mitarbeiter erhalten Rabatt auf entsprechende Fahrkarten für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Weiterhin fördert die BBBank die umweltschonende Mobilität ihrer Mitarbeiter durch den Ausbau von Fahrradabstellplätzen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (SRS)

THG-Emissionen (Scope 1 - 3)

Rund 300 Mitarbeiter verwenden rabattierte ÖPNV-Fahrkarten. Im Verhältnis zur Gesamtmitarbeiterzahl entspricht das einem Wert von über 20 Prozent.

Die Bank ist kein produzierendes Gewerbe, die entstehenden THG-Emissionen werden durch den normalen Energieverbrauch, Strom, Wärme und Kraftstoff, erzeugt und werden daher nicht separat gemessen.

Unser oben genannter Energie- und Kraftstoffverbrauch entspricht gemäß Angaben der Lieferanten umgerechnet ca. 820 Tonnen CO₂.

Für die Zukunft ist ein Datenmanagement geplant, damit relevante Kennzahlen zu THG-Emissionen erfasst und ausgewertet werden können.

Senkung der THG-Emissionen

Die Bank ist kein produzierendes Gewerbe, die entstehenden THG-Emissionen werden durch den normalen Energieverbrauch, Strom, Wärme und Kraftstoff, erzeugt und werden daher nicht separat gemessen.

Für die Zukunft ist ein Datenmanagement geplant, damit relevante Kennzahlen zu THG-Emissionen erfasst und ausgewertet werden können. Darauf aufbauend können entsprechende Maßnahmenpläne zur Reduktion von Emissionen für die kommenden Jahre erstellt werden.

IV. Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte

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

Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken (vgl. auch Kriterium 8) gewährleistet die Bank attraktive Arbeitsbedingungen, die über die gesetzlichen Standards hinausgehen. Die Arbeitnehmer profitieren von einer Vielzahl zusätzlicher freiwilliger und übertariflicher Leistungen, beispielsweise einer betrieblichen Altersversorgung, Zuschüsse zur Förderung des Miteinanders in den jeweiligen Organisationseinheiten sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote bei Betreuungsbedarf von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen (siehe auch Kriterium 15). Bestehende Betriebsvereinbarungen regeln diese Leistungen und sorgen für Transparenz. Zum Beispiel ist die flexible Arbeitszeit durch die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ geregelt. Sie gilt für alle Arbeitnehmer der BBBank. Ausgenommen hiervon sind Führungskräfte der zweiten Ebene (Bereichsleiter, Regionaldirektoren), da diese ihre Arbeitszeit weitgehend frei von Weisungen gestalten können.

Der Personalbereich und der Vorstand arbeiten in strategischen Personalangelegenheiten eng zusammen. Der Vorstand wird regelmäßig über vorgesehene Maßnahmen informiert und mit einbezogen. Eine starke Mitarbeiterbindung ist ein Ziel der Personalpolitik der BBBank.

Überdies besteht ein Personalentwicklungskonzept, welches auf Basis von Anforderungs- und Qualifikationsprofilen erarbeitet und fortlaufend überprüft wird. Darin vorgesehen sind unter anderem regelmäßige Mitarbeiter-, Förder- und Entwicklungsgespräche. Dadurch können klare Ziele für die Mitarbeiter definiert und die Mitarbeiterkompetenz gestärkt werden. Die Vorgehensweise wird durch die Mitarbeiter gut angenommen.

Mit Blick auf die demographische Entwicklung trifft das Tarifwerk seit mehreren Jahren Regelungen, die u. a. die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit um betriebliche

Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (z. B. Präventionstag) ergänzen und rentennahen Mitarbeitern Anspruch auf eine hälftig arbeitgeberfinanzierte Verkürzung der Wochenarbeitszeit geben.

Über den betrieblichen Arbeits- und Sicherheitsschutz, arbeitsmedizinische Sprechstunden, den Arbeitskreis Gesundheitsmanagement und ein betriebliches Eingliederungsmanagement fördert die BBBank die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter.

Mittels teilweise anonymer Befragungen zu Themen wie Gesundheit, Arbeitsplatz oder Strategie, werden die Mitarbeiter in Unternehmensplanung einbezogen. Erhobene Daten werden ausgewertet, geprüft und bei Relevanz in Maßnahmenkonzepten berücksichtigt.

Die Gremien der Arbeitnehmervertretung, das sind die regionalen Betriebsräte, der Gesamtbetriebsrat, die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, die Jugend- und Auszubildenden- sowie die Schwerbehindertenvertretung, gewährleisten die Einbindung der Mitarbeiter in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht.

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter ist für die BBBank ein hohes Gut. Mit Blick auf die nachhaltige betriebliche Einsatzfähigkeit der Mitarbeiter hat die BBBank ein betriebliches Gesundheitsmanagement im Unternehmen etabliert. Es steht für eine Unternehmenskultur, die die Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellt. Die Mitarbeiter werden zum Thema Gesundheit sensibilisiert und ermuntert, Eigenverantwortung zu übernehmen. An regionalen Gesundheitstagen informieren und beraten Experten von beispielsweise kooperierenden Krankenkassen zu positiven und negativen Faktoren, die die Gesundheit beeinflussen. Zudem veröffentlichen wir regelmäßige Newsletter zu Themen rund um die Gesundheit.

Bei einer längeren Krankheit werden die Mitarbeiter über das betriebliche Eingliederungsmanagement beim Wiedereinstieg unterstützt.

Seit 2011 ist die BBBank vom Audit berufundfamilie für ihre strategisch angelegte, familienbewusste Personalpolitik zertifiziert. Mit verschiedenen Modellen bietet sie Möglichkeiten, die Arbeit mit dem Privatleben zu vereinbaren. Unter anderem ein flexibles Gleitzeitmodell, das auch für die Filialen gilt.

Mit attraktiven Teilzeit-Modellen, beispielsweise dem Job-Sharing, können die Mitarbeiter die Betreuung von Kindern mit der Arbeit besser vereinbaren.

Damit die Mitarbeiter ihre Kinder in guten Händen wissen, kooperiert die BBBank in Karlsruhe mit der Kindertagesstätte Schloss-Geister. Hilfestellung bei der Suche und Vermittlung einer alternativ geeigneten lang- oder kurzfristigen Kinder- bzw. Ferienbetreuung und vielem mehr bietet der Kooperationspartner pme Familienservice. Dazu zählt auch die Unterstützung der Mitarbeiter bei der Betreuung älterer, kranker oder pflegebedürftiger Angehöriger. Über die Kooperation mit dem pme Familienservice werden den Beschäftigten bundesweit einheitlich Beratungs- und Unterstützungsleistungen in allen Fragen der Kinderbetreuung oder Pflege zuteil.

Die Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme eines 6-monatigen Sabbaticals ist über eine Betriebsvereinbarung geregelt.

Das Betriebsrestaurant in Karlsruhe bietet ein abwechslungsreiches, vollwertiges Essen mit gut sortiertem Salatbuffet. Das Küchenteam achtet darauf, natürliche Produkte aus kontrollierter Herkunft zu verwenden. Obst und Salat bezieht die Betriebsküche von regionalen und überregionalen Anbietern. Das Restaurant nutzen BBBank-Mitarbeiter und deren Familienangehörige sowie Bankruheständler, Mitarbeiter von Verbundpartnern sowie vertraglich gebundene Behörden, Firmen und Institutionen, insbesondere aus dem öffentlichen Dienst.

Über unser betriebliches Vorschlagswesen stellen wir die Beteiligung unserer Mitarbeiter an Nachhaltigkeitsthemen sicher.

Ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter wird von der Bank unterstützt.

Die BBBank ist nicht international tätig.

Aufgrund der bestehenden Maßnahmen werden die Arbeitnehmerrechte eingehalten. Die BBBank sieht sich keinen wesentlichen Risiken ausgesetzt.

15. Chancengerechtigkeit

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

Die Vergütung der Mitarbeiter bestimmt sich nach Anforderungs- und Leistungsprofilen und ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, angemessen ausgestaltet. Eine Differenzierung bzw. Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung erfolgt nicht.

Die BBBank fördert im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten den Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen der Bank. Der Vorstand legte gemäß § 9 Abs. 3 GenG für die Besetzung der ersten (Bereichsleiter und Regionaldirektoren) und zweiten (stellvertretende Bereichsleiter, Teilbereichsleiter und Filialdirektoren) Führungsebene mit Frauen eine Zielgröße von 27 Prozent fest. Der Aufsichtsrat legte gemäß § 9 Abs. 4 GenG für die Besetzung des Vorstands und des Aufsichtsrates mit Frauen eine Zielgröße von jeweils 30 Prozent fest. Die gesetzten Ziele sind eingehalten.

16. Qualifizierung

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

Die BBBank gehört dem Arbeitgeberverband an und ist somit Tarif gebunden und setzt die darin enthaltenen Regelungen zur Qualifizierung um. Es besteht eine nachhaltige Personalpolitik, die unter anderem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Beschreibung Kriterium 15) Rechnung trägt und das schon beschriebene betriebliche Gesundheitsmanagement beinhaltet (vgl. Kriterium 14 und 15).

Das Führungsleitbild der BBBank wird kontinuierlich auch im Kontext der Nachhaltigkeitsleitlinien weiterentwickelt. Sie beinhalten unter anderem die Werte „Vorbild. Vertrauen und Verantwortung. In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen gehen Führungskräfte auf das Thema Nachhaltigkeit ein. Punkte wie Ressourcen sparen oder die Einführung nachhaltiger Produkte sind unter anderem Gegenstand dieser Gespräche.

Lebenslanges Lernen endet bei der BBBank auf keiner Karrierestufe. Die Personalentwicklung unterstützt die Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch eine Fachausbildung und Weiterbildungsmaßnahmen. Um die persönlichen Stärken und Talente zu fördern, arbeitet sie dabei eng mit den Mitarbeitern und deren Führungskraft zusammen. Die BBBank verfügt über einen umfangreichen, regelmäßig aktualisierten Seminarkatalog. Das Angebot reicht von praxisorientierten Themen bis hin zu persönlichkeitsbildenden Entwicklungswegen. Zudem existiert ein BBBank-eigenes Führungskräfte-Nachwuchsprogramm sowie das Angebot von Coaching. Die Anforderungsprofile der beruflichen Rollen werden regelmäßig auf zukünftige Anforderungen aktualisiert.

Die Ausbildung in der BBBank ist geprägt von der persönlichen Betreuung und der Verknüpfung von Theorie und Praxis. Der Auszubildende gehört vom ersten Tag dem Team an und wird von erfahrenen Kollegen unterstützt. Er erhält einen tiefgreifenden Einblick in das Tagesgeschäft einer Bank, übernimmt Verantwortung für Projekte und lernt die einzelnen Bereiche und die Arbeitsweisen einer Bank kennen. Das gemeinsame Ziel ist, die Auszubildenden ganzheitlich zu fördern. Neben dem Erlernen berufsspezifischer Kenntnisse wird der Auszubildende auch im Umgang mit Kollegen, Kunden und sich selbst fit.

Besonders belohnt werden Auszubildende für überdurchschnittliche Leistungen. Losgelöst von der Ausbildung bietet die BBBank die Möglichkeit, ein begleitendes Bachelor- oder Master-Trainee-Programm im Rahmen des „Talent Managements“ zu absolvieren.

Speziell für Menschen in der Lebensmitte gibt es das Ausbildungsprogramm „Zeit für Veränderung - Meine Karriere beginnt jetzt“. Es bietet die Chance, beruflich noch einmal durchzustarten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16 (SRS)

Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen:

Kreditinstitute sind von der Verwaltungsberufsgenossenschaft als gesetzliche Unfallversicherung dem Gefahrtarif 0100 und der Gefahrklasse 0,41 zugeordnet; das entspricht der niedrigsten Gefahreneinstufung.

Nach den für den Datenschutz gültigen Grundsätzen der Zweckbindung und Datenminimierung nimmt die BBBank Unfalldaten von Mitarbeitern nur insoweit auf, als sie zur Meldung an die gesetzliche Unfallversicherung erforderlich sind. Darüber hinaus werden keine Daten aufbereitet und ausgewertet.

Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsmedizin bzw. Meldungen an die Berufsgenossenschaft sind es hauptsächlich Wegeunfälle (Wohnung-Arbeitsstätte) die gemeldet werden.

Berufskrankheiten sind – gemäß Auswertungen der Gefährdungsanalyse - Krankheiten des Bewegungsapparates, bedingt durch sitzende Tätigkeiten (Schulter-Nacken-Rücken).

Arbeitsbedingte Todesfälle liegen keine vor. Die Quote der Arbeitsausfalltage betrug für das Jahr 2018 6,13%.

Mitarbeiter, die keine Angestellte sind, beschäftigt die BBBank nicht regelmäßig.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

Die BBBank gehört dem Arbeitgeberverband an und ist somit tarifgebunden. Die im Tarifvertrag vereinbarten Richtlinien zu Gesundheit und Sicherheit werden bei der BBBank strikt eingehalten. In einem Arbeitsschutzausschuss besprechen Vertreter des Vorstands, der Fachbereiche Personal und Gebäudemanagement sowie des Betriebsrats alle relevanten Themen zu Arbeitsschutz und -sicherheit. Auf den Gebieten Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit kooperiert die BBBank zusätzlich mit einem externen Anbieter. Durch regelmäßige Begehungen, Tests und Gefährdungsbeurteilungen wird die Einhaltung der Richtlinien gewährleistet.

Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der BBBank eG kontrolliert werden, beschäftigt die BBBank nicht regelmäßig.

Aus- und Weiterbildungen:

Im Durchschnitt hat jeder Mitarbeiter im angegebenen Berichtsjahr rund vier Seminare besucht. Insgesamt nahmen die BBBank-Mitarbeiter 5.885 Schulungstage in Anspruch.

Eine differenzierte Aufschlüsselung nach Stunden, Geschlecht und Angestelltenkategorie war bisher nicht zweckdienlich. Daher existiert kein entsprechendes Datenmodell.

Diversität:

Das Durchschnittsalter der BBBank-Mitarbeiter liegt bei 41,8 Jahren. Im Berichtsjahr 2018 befanden sich 37 Frauen in Führungspositionen. Das entspricht einer Quote von rund 30 Prozent. Der Vorstand der BBBank besteht aus einer weiblichen und zwei männlichen Personen. Die Quote liegt bei 33,3 Prozent. Der Aufsichtsrat besteht aus neun Männern und sechs Frauen. Die Quote liegt bei 40 Prozent.

Frauen in Führungspositionen:

Anzahl der Führungskräfte	männlich		weiblich		Summe	
Leitung Regionaldirektion/Bereich	19	73,08%	7	26,92%	26	100,00%
Stv. Bereichsleitung	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Leitung Filiale/Teilbereich	67	69,07%	30	30,93%	97	100,00%
Gesamtsumme	87	71,16%	37	29,84%	124	100%

Weitergehende Diversitätskategorien waren bisher für die BBBank nicht von Bedeutung. Ein entsprechendes Datenmodell ist daher nicht aufgebaut.

Diskriminierungsvorfälle:

Der Geschäftsleitung, dem Personal-Bereich und dem Betriebsrat wurden 2018 keine Diskriminierungsfälle nach dem AGG angezeigt.

Dienstjubiläen in der BBBank

Im Jahr 2018 feierten 41 Kollegen 25jährigen bzw. 40jähriges Dienstjubiläum.

Betriebszugehörigkeit bei der BBBank

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit aller Mitarbeiter betrug im Berichtszeitraum 15,18 Jahre.

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Für die BBBank gehören die Achtung und Wahrung der Menschenrechte sowie der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis.

Die wesentlichen Lieferanten der BBBank werden auf die Einhaltung geltender gesetzlicher Regelungen vertraglich verpflichtet. Die Beachtung der gesetzlichen Mindestlohnvorgaben lässt sich die BBBank von den relevanten Dienstleistern schriftlich bestätigen. Bei der Auswahl der Dienstleister achtet die BBBank darauf, dass es sich um ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland handelt. Eine Weiterverlagerung an Unternehmen außerhalb der Europäischen Union lehnt die Bank grundsätzlich ab. Die wesentlichen Lieferantenbeziehungen schließt die BBBank primär mit Unternehmen aus dem genossenschaftlichen Verbund ab, welche sich an den genossenschaftlichen Werten orientieren.

Im Jahr 2018 entwickelte die BBBank eine Nachhaltigkeitsvereinbarung für Verträge mit neuen Lieferanten und Dienstleistern. Die Vereinbarung berücksichtigt neben dem Datenschutz Werte und Prinzipien wie Menschen- und Grundrechte sowie Umwelt, Sicherheit und Chancengleichheit.

Die BBBank bietet Bankleistungen für Privatkunden an. Daher ist sie von Lieferkettenrisiken bezogen auf Menschenrechtsbelange, wie sie beim produzierenden Gewerbe auftreten, nicht betroffen.

Als Genossenschaftsbank unterliegt die BBBank dem bundesweiten Flächentarifvertrag und den deutschen Arbeitsgesetzen. Wesentliche Risiken in Bezug auf Menschenrechtsbelange, die mit der Geschäftstätigkeit und -beziehung, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind, bestehen nicht. Daher ist kein entsprechendes Konzept notwendig.

Grundsatzerklärung/Verfahren/Maßnahmen/Sorgfaltspflicht

Für die BBBank gehören die Achtung und Wahrung der Menschenrechte sowie der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis. Wesentliche Risiken in Bezug auf Menschenrechtsbelange, die mit der Geschäftstätigkeit und -beziehung, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind, bestehen nicht. Daher wurden bezüglich Menschenrechte bisher keine entsprechenden Maßnahmen getroffen, da diese nicht als notwendig erachtet werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (SRS)

Geprüfte Investitionsvereinbarungen:

Die BBBank ist eine überregionale Genossenschaftsbank und fokussiert sich ausschließlich auf Privatkunden. Hierdurch existiert eine geringe Risikolage. Aus diesem Grund wird der genannte Indikator nicht erhoben. Die BBBank vergibt Aufträge vornehmlich an Dienstleister und Lieferanten aus der genossenschaftlichen Finanzgruppe.

Seit 2012 setzt die BBBank ein einheitliches Bewertungsverfahren für unsere Vertragspartner und Lieferanten ein. Vor Vertragsunterzeichnung wird jeder potenzielle Vertragspartner durch unterschiedliche Kriterien sowie mögliche Risikofaktoren bewertet. Hierbei spielt mittlerweile unter anderem auch die Einhaltung der Menschenrechte, dazu zählen beispielsweise Mindestlohnvorgaben, eine wichtige Rolle. Mit der unterschriebenen Nachhaltigkeitsvereinbarung verpflichtet die BBBank ihre Vertragspartner, die Regelungen und Vorgaben einzuhalten. Bei Pflichtverletzungen ist die BBBank berechtigt, das Vertragsverhältnis aufzulösen. Die neuen Lieferantenverträge werden ab dem Jahr 2019 eingesetzt.

Die BBBank definiert erhebliche Investitionsvereinbarungen als Investitionsvereinbarungen, die aufgrund ihres Auftragsvolumens einer separaten Zustimmung des Aufsichtsgremiums der BBBank bedürfen. Diese Werte sind im Kompetenzplan der BBBank geregelt.

Geprüfte Betriebsstätten:

Für die BBBank ist die Einhaltung der Menschenrechte eine Selbstverständlichkeit. Bei der BBBank arbeiten Mitarbeiter unterschiedlicher Religion, Nation / Ethnie oder geschlechtlichen Gesinnung. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung erfolgt nicht. Ein gesondertes Konzept zur Prüfung der Menschenrechte an den Geschäftsstandorten besteht nicht. Ziele wurden daher nicht definiert bzw. Ergebnisse quantifiziert.

Geprüfte Lieferanten:

Für die BBBank gehören die Achtung und Wahrung der Menschenrechte sowie der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis. Die wesentlichen Lieferanten der BBBank werden auf die Einhaltung geltender gesetzlicher Regelungen vertraglich verpflichtet. Die Beachtung der gesetzlichen Mindestlohnvorgaben hat sich die BBBank von den relevanten Dienstleistern schriftlich bestätigen lassen. Bei der Auswahl der Dienstleister achtet die BBBank darauf, dass es sich um ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland handelt. Eine Weiterverlagerung an Unternehmen außerhalb der Europäischen Union lehnt die Bank grundsätzlich ab. Die wesentlichen Lieferantenbeziehungen schließt die BBBank primär mit Unternehmen aus dem genossenschaftlichen Verbund ab, welche sich an den genossenschaftlichen Werten orientieren.

Soziale Auswirkungen

Seit 2012 setzt die BBBank ein einheitliches Bewertungsverfahren für ihre Lieferanten ein. Vor Vertragsunterzeichnung wird jeder potenzielle Lieferant durch unterschiedliche Kriterien sowie mögliche Risikofaktoren bewertet. Hierbei spielt mittlerweile u. a. auch die Einhaltung der Menschenrechte eine wichtige Rolle. Bei allen neuen und relevanten Lieferanten wird dies künftig beachtet.

Tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen sind für das Geschäftsjahr 2018 nicht bekannt.

18. Gemeinwesen

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

Die BBBank versteht unter unternehmerischer Verantwortung auch, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit zu verbinden sowie soziale Verantwortung zu übernehmen.

Die BBBank ist Arbeitgeber, Ausbildungsbetrieb und Kooperationspartner für städtische Einrichtungen und Hochschulen sowie Steuerzahler. Wesentliche Risiken in Bezug auf Sozialbelange, die mit der Geschäftstätigkeit sowie unseren Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind, konnten bisher nicht identifiziert werden.

Die BBBank fördert zahlreiche Projekte, insbesondere aus den Bereichen Soziales, Bildung, Wissenschaft, Kultur und Sport. Die Spendenbeträge stammen häufig aus Mitteln des Gewinnsparevereins e.V. Die Vergabe erfolgt auf Basis einer Spenden- und Sponsoring Richtlinie. Unseren Filialen steht ein jährliches Vergabebudget zur Verfügung, welches sie innerhalb der oben genannten Bereiche eigenverantwortlich vergeben können. Die Höhe des Budgets wird jährlich überprüft und bedarfsgerecht angepasst. Die Gesamthöhe der Spendenmittel und die verteilten Budgets werden regelmäßig an den Gesamtvorstand berichtet.

Das soziale Engagement wird durch die BBBank Stiftung ergänzt. BBBank und BBBank Stiftung veranstalten jährliche mehrere Spendenaktionen, an denen sich auch die Mitglieder beteiligen können. Ein großer Teil der finanziellen Zuwendungen fließt in Projekte für Kinder und Jugendliche, beispielsweise zur Unterstützung von Kinder- und Jugendhospizen. Die BBBank Stiftung ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Stiftungen, deren Ziel ebenfalls eine nachhaltige und wirkungsorientierte Förderung von Projekten ist.

Im Jahr 2018 haben BBBank und BBBank Stiftung unter anderem zur Integration von Flüchtlingen mit Bleibeperspektive beigetragen. Hierbei wurden den Volkshochschulen in allen Landeshauptstädten sowie in Karlsruhe als Stammsitz der Bank Gelder zur Durchführung von arbeitsintegrativen Maßnahmen zur Verfügung gestellt. Dazu zählten Jobbörsen mit regionalen Arbeitgebern, Bewerbungstrainings oder branchenspezifische Deutsch- und EDV-Kurse.

Neben den finanziellen Förderungsaktivitäten der Bank setzen sich die Mitarbeiter auch persönlich in Projekten ein oder übernehmen Patenschaften. Die BBBank unterstützt zudem das ehrenamtliche Engagement von Mitarbeitern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (SRS)

Spendenaufkommen

Das Spendenaufkommen lag im Jahr 2018 bei mehr als 2,5 Millionen Euro. In diesem Betrag sind Spendengelder aus den Mitteln des Gewinnsparevereins e.V. enthalten. BBBank und BBBank Stiftung fördern zahlreiche Projekte aus den Bereichen Jugend- und Altenhilfe, Gesundheitswesen, Bildung und Erziehung sowie Wissenschaft. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen.

Die Eigenmittel nach Artikel 72 CRR liegen bei rund 975 Millionen Euro. Das Jahresergebnis vor Steuern verringerte sich um 14,4 Prozent auf rund 24 Millionen Euro.

19. Politische Einflussnahme

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

Die für Banken relevanten Gesetze sind unter anderem das Kreditwesengesetz (KWG), Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) und Geldwäschegesetz (GWG) sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft. Die BBBank hat einen eigenen Compliance-Fachbereich. Dieser widmet sich unter anderem der laufenden Beobachtung des Rechtsumfeldes, den damit verbundenen wesentlichen Änderungen sowie der Überwachung der Umsetzung durch die Fachbereiche. In den Compliance-Grundsätzen und Verhaltensrichtlinien für Mitarbeiter bestehen u. a. Regelungen zur Vermeidung von Bestechung und Korruption sowie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen. Siehe hierzu auch die Ausführungen zu der Compliance-Funktion in Punkt 20 (und den dazugehörigen Leistungsindikatoren).

Gemäß ihrer Geschäftsstrategie betreut die BBBank Kunden aus Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Sie unterhält Geschäftsbeziehungen zu verschiedenen Gewerkschaften. Ziel ist es, die Kundenbindung mit den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auszuweiten und zu vertiefen. Die Auswirkungen sind messbar in den jährlich steigenden Mitgliederzahlen aus dem öffentlichen Dienst. Die Strategie wird jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Die BBBank wahrt politische Neutralität und nimmt keinen politischen Einfluss. Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien oder Politiker werden grundsätzlich nicht getätigt.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die BBBank über ihren Spitzenverband, den BVR, ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden aus nationaler und europäischer Ebene wahr. Eine eigene Strategie in Bezug auf politische Einflussnahme verfolgt die BBBank nicht.

Die BBBank ist über ihren Regionalverband, den Baden-Württembergischen Genossenschaftsverband (bwgv), auf Landesebene vertreten. Der Verband beteiligt sich mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Die BBBank betreibt keine eigene direkte Lobbyarbeit. Daher sieht die BBBank sich keinen wesentlichen Risiken ausgesetzt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (SRS)

Die BBBank hat keine Spenden an politische Parteien oder Verbände vergeben.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die Reputation des Unternehmens und das Vertrauen der Kunden sind für die BBBank entscheidende Faktoren im täglichen Geschäftsverkehr. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ist für die Bank eine Selbstverständlichkeit.

Zur Sicherstellung des rechtmäßigen Verhaltens hat die Bank unter anderem eine MaRisk-Compliance-Funktion, eine WpHG-Compliance-Funktion und eine zentrale Stelle - zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen - eingerichtet und entsprechende Beauftragte ernannt. Diese sind, wie der Datenschutz- sowie der IT-Sicherheitsbeauftragte direkt an den Vorstand berichtspflichtig.

Richtlinien und Anweisungen wie z.B. die Richtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen bilden die Basis für weitere interne Regelungen. Die Betriebsvereinbarung über die Annahme und Gewährung von Zuwendungen beispielsweise regelt den Umgang mit Zuwendungen. Sie soll die BBBank und ihre Mitarbeiter vor dem Anschein der Bestechlichkeit schützen und für mögliche Interessenkonflikte sensibilisieren.

Die Beauftragten und Funktionen sind Teil des internen Kontrollsystems und werden durch die Interne und Externe Prüfung begutachtet.

Über ein Hinweisgebersystem können alle Mitarbeiter Verstöße unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität außerhalb der üblichen Berichtswege melden.

Die Bank führt regelmäßige Schulungen bei allen Mitarbeitern durch, um diese wiederkehrend über die oben genannten Themen zu informieren und zu sensibilisieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (SRS)

Geprüfte Betriebsstätten:

Die Bank berücksichtigt und bewertet u.a. Korruptionsrisiken bankweit. Sie hat hieraus Kontrollmaßnahmen abgeleitet, welche mindestens jährlich bundes- und bankweit durchgeführt werden. Hierdurch sind 100 Prozent der Geschäftsstandorte bewertet und berücksichtigt.

Darüber hinaus hat die Bank im Jahr 2018 eine Wohlverhaltensrichtlinie intern veröffentlicht, welche für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kenntnisnahmepflichtig ist und unter anderem Regelungen zu den Themen Korruption und Interessenkonflikt beinhaltet.

Korruptionsvorfälle:

Es sind keine Korruptionsfälle aufgetreten.

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften:

Es wurden keine Bußgelder und Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.