



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2020

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne  
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

---

## BBBank eG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Bereichsleiter Vorstandsstab  
Philipp Schultheiß

Herrenstraße 2-10  
76133 Karlsruhe  
Deutschland

0721 141876  
[nachhaltigkeit@bbbbank.de](mailto:nachhaltigkeit@bbbbank.de)



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.



## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

## Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
- Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
- Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
- Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
- Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
- Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
- Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
- Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
- Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
- Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
- Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
- Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2020, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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 Girokonto 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 e.V. (BVR), des Baden-Württembergischen Genossenschaftsverbandes e.V. sowie der Sicherungseinrichtung des BVR und der BVR Institutssicherung GmbH.

### Ergänzende Anmerkungen:

Für das Geschäftsjahr 2020 beauftragte die BBBank den Baden-Württembergischen Genossenschaftsverband e.V. (bwgv) mit der Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die Übereinstimmung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts mit den handelsrechtlichen Vorschriften und dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Nachhaltigkeit gehört seit jeher zur DNA der Genossenschaftsbanken. Die BBBank ist sich ihrer ökologischen, sozialen und ökonomischen Verantwortung als große Genossenschaftsbank bewusst und legt Wert auf eine nachhaltige Unternehmensführung. Aus diesem Grunde folgen wir dem Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen FinanzGruppe und haben dieses entsprechend an die BBBank angepasst. Für das Jahr 2021 plant die BBBank, eine Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis des bestehenden Nachhaltigkeitsleitbilds und der Nachhaltigkeitsleitlinien zu entwickeln. Diese soll in den kommenden Jahren in die Gesamtbankstrategie aufgenommen werden.

In dem Nachhaltigkeitsleitbild positioniert sich die BBBank in folgenden Themenbereichen: Transformation und Innovation, Mitgliederförderung sowie Kooperation und Partnerschaft.

Die Leitlinien umfassen die Punkte: Ressourcen, Produkte und Dienstleistungen, Abläufe und Prozesse, Menschen und gesellschaftliche Verantwortung.

Die BBBank orientiert sich dabei am BBBank-Leitbild und WerteCode, dem Leitbild der genossenschaftlichen FinanzGruppe, den Nachhaltigkeitskriterien des DNK, Kundenbedürfnissen sowie an marktbestimmenden Trends und dem vorherrschenden Wettbewerbsumfeld. Sie bekennt sich zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – „SDGs“) der Vereinten Nationen und des Pariser Klimaschutzabkommens.

Der genossenschaftliche Fördergedanke ist im Geschäftsmodell und im WerteCode der Bank verankert. Das Nachhaltigkeitsleitbild, 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: 31.12.2020).

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.

Im Jahr 2019 durchlief die BBBank erfolgreich die Akkreditierung zur nachhaltigen Unternehmensführung des Instituts für Nachhaltiges Banking (INAB). Das verliehene Zertifikat für „Nachhaltiges Banking“ ist für drei Jahre ausgestellt. Es darf nur geführt werden, wenn bestimmte Ziele erreicht werden. Diese werden mit einem jährlichen Zwischenaudit geprüft, welches die BBBank im Jahr 2020 erfolgreich abschloss. Nach drei Jahren erfolgt eine Re-Zertifizierung.

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

Im Zuge der EU-Offenlegungsverordnung (EU 2019/2088) haben wir Informationen über den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und den wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren für Finanzprodukte und in der Finanzportfolioverwaltung bereitgestellt. Diese Strategien sind auf der Nachhaltigkeitsseite der BBBank-Homepage unter [www.bbbank.de/nachhaltigkeit](http://www.bbbank.de/nachhaltigkeit) abrufbar.

## 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 1300 Mitarbeitern und rund 480 000 Mitgliedern (Stand: 31.12.2020) 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 in Bezug auf Nachhaltigkeit zwar eine eher indirekte jedoch nicht unwesentliche Rolle zu. Im Zuge dessen unterzog sich die BBBank im Jahr 2019 einem Akkreditierungsverfahren zur nachhaltigen Unternehmensführung. Nachhaltigkeitsleitlinien wurden erarbeitet und die Governance-Struktur erweitert, sodass das Thema Nachhaltigkeit bei Entscheidungsprozessen einen hohen Stellenwert hat. 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.

Die Nachhaltigkeitsaspekte leiten sich grundsätzlich aus dem Geschäftsmodell der Bank und ihrer Nachhaltigkeitsleitlinien ab: Ressourcen schonend nutzen, Abläufe und Prozesse vereinfachen, Produkte und Dienstleistungen gestalten, Menschen wertschätzen und gesellschaftliche Verantwortung leben. Ergänzend wurde eine Experteneinschätzung (siehe Ausführungen Kriterium 1 Audit) eingeholt.

Die Nachhaltigkeits-Leitlinien bilden die Basis für den Umgang mit Mensch und Umwelt, um die natürlichen Ressourcen zu erhalten und für künftige Generationen zu sichern. Zusätzlich relevant sind die Kunden- bzw. Mitglieds-

und die Mitarbeiterbedürfnisse sowie der digitale Wandel, die marktbestimmenden Trends und das vorherrschende Wettbewerbsumfeld.

Die BBBank verfolgt das Ziel, eine dauerhafte Wirtschaftlichkeit unter dem Aspekt einer verbesserten Umwelt- und Sozialbilanz zu erreichen. Neben der Einsparung natürlicher Ressourcen und der Verringerung von Treibhausgasen rechnet die Bank mit positiven Auswirkungen auf die Neukundengewinnung, Kunden- und Mitarbeiterbindung sowie das Image der Bank. Weitere Auswirkungen wären eine mögliche Kostenersparnis und eine gute Marktposition im Wettbewerbsumfeld.

Ein Beispiel für Auswirkungen in der sozialen Dimension ist die BBBank Stiftung, die seit Jahren soziale Projekte unterstützt. Neben der Optimierung von Geschäftsprozessen und der Attraktivität als Arbeitgeber sieht die BBBank positive Auswirkungen in mehreren Bereichen. Sowohl die Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks durch verschiedene Maßnahmen (vgl. Kriterium 11-13) als auch eine langjährige und vertrauensvolle Kundenbeziehung ist ein gewolltes und willkommenes Ergebnis aus unserer nachhaltigen Unternehmensführung. Dadurch bedingte mögliche erhöhte Kosten begegnen wir mit einem konsequenten Kostenmanagement und Maßnahmen zur Bewahrung langfristig stabiler Erträge.

Für die BBBank sind die Kunden ein wichtiges Fundament für eine nachhaltige Geschäftspolitik. Daher ist der demografische Wandel ein Aspekt, den die BBBank berücksichtigt. Im Jahr 2020 waren rund zwei Drittel der neuen Mitglieder jünger als 40 Jahre. Die Altersgruppen der 20- bis 29-Jährigen und 30- bis 39-Jährigen verzeichnen darunter den größten Anteil. Das Durchschnittsalter beträgt 35,4 Jahre.

Der kontinuierliche Anstieg der Zahl jüngerer Kunden in den letzten Jahren ist nicht zuletzt auch auf die digitalen BBBank-Angebote zurückzuführen. So wird der Fortbestand der Mitgliedergemeinschaft langfristig gesichert. Weitere Handlungsfelder identifiziert die BBBank bei der Arbeitgeberattraktivität (siehe Ausführungen bei den Kriterien 14, 15, 16), beim Energiemanagement (vgl. Kriterien 11 und 12) sowie im sozialen Bereich (vgl. Kriterium 18).

Die einzelnen Maßnahmen bzw. Ziele werden bei der BBBank nach den Prioritäten Dringlichkeit und Wesentlichkeit bearbeitet.

Chancen und Herausforderungen sieht die BBBank bei den zunehmenden regulatorischen Anforderungen, dem andauernden Niedrigzinsumfeld und der Digitalisierung. Sie verbindet ihr modernes Mobile-Banking-Angebot mit dem bundesweiten Filialnetz und einer integrierten Direktbank zu einer kundenfokussierten Omnikanalbank. Das unterscheidet die BBBank von anderen Genossenschaftsbanken, die oft nur ein regionales Geschäftsgebiet haben.



### 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.

Langfristigen Bestand haben folgende gesetzte Ziele:

- Nachhaltiges Denken und Handeln bankweit implementieren
- Nachhaltigkeit in interne Prozesse integrieren
- Ressourcenverbrauch weiter optimieren
- Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter fördern
- Gesellschaftliches Engagement durch die Unterstützung verschiedener Projekte und Initiativen in den Bereichen Bildung und Soziales sowie Umwelt und Natur

Zusätzlich wurden nachstehende Ziele für das Jahr 2021 und die Folgejahre definiert:

- Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie
- Re-Zertifizierung zur nachhaltigen Unternehmensführung durch das Institut für Nachhaltiges Banking im Jahr 2022
- Strukturierte Kommunikation mit relevanten Stakeholdern durch Einladung zum Dialog
- Nachhaltiges Handeln in Projektmanagementrichtlinien aufnehmen und operationalisieren
- Nachhaltige Unternehmensstrategie bei Mitarbeitern durch Dialoge sensibilisieren

- Nachhaltigkeitsaspekte im Beratungsprozess aufnehmen und dokumentieren

Eine konkrete Priorisierung der angeführten Ziele existiert nicht. Dies soll mit Hilfe eines neuen Nachhaltigkeits-Managementsystems erfolgen. Die Einführung ist in Vorbereitung.

Anschließende Nachhaltigkeitsmaßnahmen fanden im Geschäftsjahr 2020 ihre Umsetzung:

- Zwischenaudit des Instituts für Nachhaltiges Banking erfolgreich absolviert
- Neue Geldanlage eingeführt: Vermögensverwaltung mit nachhaltigen Anlageportfolios
- Bei den Eigenanlagen wird regelmäßig ein Nachhaltigkeitsscreening über SIRIS durch die Union Investmentgesellschaft durchgeführt
- Investitionen in Wind- und Solarparks
- Einführung neuer digitaler Leistungen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Kunden bspw. durch die Online-Baufinanzierung
- Beschaffungsleitlinien neu aufgesetzt, Anbieter werden zu nachhaltigen Maßnahmen befragt
- Klimafreundliche Mobilität: Hybrid- und Elektrofahrzeuge als Dienstfahrzeuge nutzbar
- Mit dem Mobilitätsangebot „Jobrad“ wird die Anschaffung von Fahrrädern für Mitarbeiter gefördert
- Erhalt der Artenvielfalt mit dem Umweltprojekt „Stadtbiene“, seit Frühsommer 2020 kümmern sich Mitarbeiter der BBBank an ihrem Stammsitz in Karlsruhe um vier Bienenvölker
- Förderung von Projekten und Initiativen für humanitäre Maßnahmen Bsp.: Corona-Spendenaktion

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

Das Nachhaltigkeitsmanagement befindet sich noch im Aufbauprozess. Eine Nachhaltigkeitsstrategie soll im Laufe des Jahres 2021 erarbeitet werden. Ein Bezug zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen soll dabei Berücksichtigung finden. Ebenfalls für 2021 ist die Einführung 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 Kooperationsverträge 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 sich den „Grundsätze für verantwortungsbewusstes Investment“ der Vereinten Nationen oder einem Äquivalent verpflichtet haben. Sollte dies im Einzelfall nicht der Fall sein, wirkt die BBBank eG aktiv auf deren Unterzeichnung hin.

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.

<https://www.wertewelt.dzbank.de/>

<https://unternehmen.union-investment.de/startseite-unternehmen/Nachhaltigkeit/Nachhaltigkeit-bei-Union-Investment.html>

Zusätzlich investiert die BBBank nach sorgfältiger Prüfung der Tragfähigkeit der Geschäftsmodelle und der Solidität und Reputation der Geschäftspartner in Wind- und Solarparks. Das Engagement im Bereich der regenerativen Energien wird fortlaufend geprüft und soll erweitert werden.

Auch die ökologische Wertschöpfung ist bei der BBBank von Bedeutung. Beispiele sind der Einsatz von Verbrauchsmaterialien auf Grundlage von

---

Nachhaltigkeitskriterien (u.a. Umstellung auf umweltfreundliche Drucker/Verwendung von umweltschonendem Kopierpapier nach DIN und ISO-Normen s. Kriterium 12).

Um den Papierverbrauch zu reduzieren wird die Kundenkorrespondenz von Postversand auf das E-Postfach umgestellt. Mehr als die Hälfte der Kunden lassen sich die Korrespondenz bereits auf diesem Weg zustellen. Das sind über 16 000 E-Postfach-Vereinbarungen mehr als im Vorjahr. Die BBBank unterhält Geschäftsbeziehungen zu rund 200 Lieferanten und Dienstleistern. Bei der Materialbeschaffung werden automatisierte Bestellvorgänge und Plattformen für Beschaffungs- und Bestellprozesse genutzt.

Im Jahr 2020 wurden die Beschaffungsleitlinien überarbeitet. Für die Zulassung als Lieferant finden Nachhaltigkeitsaspekte in der Nutzwertanalyse bei der Vergabe von Dienstleister-aufträgen Berücksichtigung. Unter anderem müssen dafür Fragen zu nachhaltigen Maßnahmen, Projekten und Zertifizierungen beantwortet werden.

Seit 2018 benutzt 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 mit der Bank vergleichbares räumliches Geschäftsgebiet. Beim Einsatz von Handwerkern spielt die lokale Präsenz eine wichtige Rolle. So können Transportwege minimiert und die regionale Wirtschaft gestärkt werden.

## Kriterien 5–10 zu 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. Im Jahr 2021 werden diese überarbeitet. Nachhaltiges Handeln soll als ein Indikator darin Berücksichtigung finden. 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 verbraucherschutzrechtlicher 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. neu erhoben. 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

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Die BBBank hat das Nachhaltigkeitsleitbild und die Nachhaltigkeitsleitlinien erarbeitet und verabschiedet (siehe Kriterium 1).

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 wurde im Jahr 2019/2020 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 Außertariflichen-/Führungskräftebereich 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.

Der Aufsichtsrat überprüft im jährlichen Turnus die Angemessenheit der Vergütung des Vorstandes und wird jährlich durch den Vorstand über die Vergütungssysteme, die Vergütungsstruktur und deren Strategiekonformität informiert. Konkrete Nachhaltigkeitsziele sind im derzeitigen Vergütungssystem nicht verankert und auch derzeit nicht in Planung. Über einen perspektivischen Aufbau kann derzeit nicht berichtet werden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.



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.

Im Zuge der EU-Offenlegungsverordnung (EU 2019/2088) plant die BBBank ein Modell zu entwickeln, welches Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen der Vergütungspolitik berücksichtigt.

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).

#### Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

---

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 Anspruchsgruppen der BBBank ergeben sich aus den genossenschaftlichen Strukturen. Zudem identifizierte das Team der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit in einem gemeinsamen Nachhaltigkeits-Workshop die Anspruchsgruppen. 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 legt 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. Ab 2021 sollen über dieses Medium verstärkt nachhaltige Themen kommuniziert und die Vertreter zum Dialog eingeladen werden.

Für die Kommunikation mit den Mitgliedern gibt es das mehrmals im Jahr erscheinende digitale Kundenmagazin „BBBank-Info“ sowie die Homepage der Bank. Im Jahr 2020 wurde eine Nachhaltigkeitsseite auf der Homepage der BBBank angelegt: [www.bbbank.de/nachhaltigkeit](http://www.bbbank.de/nachhaltigkeit). Kunden werden über relevante Themen wie die Grundlagen der BBBank-Nachhaltigkeitsarbeit, aktuelle Umweltprojekte oder nachhaltige Anlagemöglichkeiten informiert. Die Webseite wird beständig weiter ausgebaut.

Speziell für Angehörige des öffentlichen Dienstes veranstaltet die BBBank jedes Jahr im Herbst mehrere exklusive Kundenabende in ganz Deutschland. Coronabedingt fielen die Veranstaltungen im Jahr 2020 aus. 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. Wichtige Anliegen oder Anregungen können Kunden und Mitarbeiter jederzeit über eine E-Mail an [nachhaltigkeit@bbbank.de](mailto:nachhaltigkeit@bbbank.de) direkt an den Arbeitskreis Nachhaltigkeit adressieren.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Die Stakeholder-Gruppen treten auf unterschiedliche Weise mit uns in Kontakt. Das kann auf dem persönlichen oder dem digitalen Weg geschehen. Ob Anregung, Kritik oder Nachfrage - das Anliegen wird von uns aufgenommen und von den jeweiligen verantwortlichen Bereichen bearbeitet.

Beispiel: Mitglieder und Vertreter

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. Das Kundenmagazin „BBBank Info“ erscheint zweimal im Jahr in gedruckter Form. Darüber hinaus können unsere Kunden das BBBank Info jederzeit online abrufen. Die Online-Version wird regelmäßig aktualisiert.

Die Mitglieder mit ihren Vertretern werden jährlich über die Vertreterversammlung einbezogen.

Weiterhin veranstaltet die BBBank jährlich mehrere Kundenabende für die Beschäftigten aus dem Öffentlichen Dienst, bei denen auch Verbundpartner und Gewerkschaften anwesend sind. Im Jahr 2020 fanden coronabedingt jedoch keine Veranstaltungen statt.

Kritikpunkte und Anregungen von Mitgliedern werden durch das zentrale Qualitätsmanagement aufgenommen und bearbeitet. Die Vorgehensweise ist klar strukturiert und wird technisch unterstützt. Eingehende Beschwerden werden ausgewertet, um wiederkehrende Kundenanliegen zu identifizieren und nach Möglichkeit zu reduzieren. Diese Erkenntnisse werden genutzt, um lösungs- und kundenorientierte Maßnahmen umzusetzen. Hohe Kundenzufriedenheit und eine langfristige Kundenbindung sollen damit sichergestellt werden.

#### Beispiel: Standesorganisationen des Öffentlichen Dienstes

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 Onlineausgaben des öffentlichen Dienstes erscheinen in regelmäßigen Abständen Berichte über die Zusammenarbeit zwischen der BBBank und der jeweiligen Institution.

#### Beispiel: Mitarbeiter

Für die Mitarbeiter finden regelmäßige Dialogveranstaltungen statt, in denen der Vorstand über die Unternehmenslage und strategische Ausrichtung informiert. Zusätzlich werden über das hausinterne Intranet neben fachlichen Informationen und aktuellen Nachrichten auch die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Bank publiziert. Hauptthema in 2020 war beispielsweise das Umweltprojekt „Stadtbiene“.

Des Weiteren werden Mitarbeiter in strategische Projekte eingebunden. In unserem Strategieprojekt Erfolgsbank 2020 wurden Mitarbeiter aus Markt und Marktfolge einbezogen, die mit ihrem Wirken in verschiedenen Einzelprojekten wesentlich zum positiven Abschluss des Gesamtprojektes beigetragen haben. Das Projekt endete am 31.12.2020.

Von Mitarbeitern eingereichte Verbesserungsvorschläge werden durch ein Gremium überprüft, bewertet und bei positivem Bescheid umgesetzt. Die Vorschläge 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.

Vorschläge sämtlicher Anspruchsgruppen zur (nachhaltigen) Produktgestaltung werden von unserem Teilbereich Strategische Planung und Umsetzung aus dem Fachbereich Unternehmensentwicklung analysiert. Im Jahr 2020 erreichten ausschließlich Vorschläge von Mitarbeitern das Produktentwicklerteam (vgl. Kriterium 10).

## 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 der Online-Wunschkredit sowie das BBBank-Immobilienportal mit integrierter Online-Baufinanzierung. Die BBBank bietet ihren Mitgliedern mobiles Banking, Videoberatungen und Chats über ihre Homepage an. Dies erleichtert es den Mitgliedern ihre Bankgeschäfte zu tätigen. Die BBBank legt ihr Augenmerk auf papierlose Abläufe mit Blick auf die Bedürfnisse der Mitglieder. Papier- und Tonerverbrauch wird dadurch vermieden.

Bei der Auswahl von Filialstandorten wird auf die Erreichbarkeit geachtet, was der Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen dient. Beispiel hierfür ist eine neue Filiale in Karlsruhe in zentraler Innenstadtlage mit ÖPNV-Anbindung.

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. Im Jahr 2020 hat die BBBank eine eigene digitale E-Learning-Plattform, den BBBank-Campus, eingeführt. Mitarbeiter können ihre Seminare zeitlich und räumlich flexibel wahrnehmen. Dadurch können Reisetätigkeiten deutlich reduziert werden. Das mindert den CO<sub>2</sub>-Ausstoß und verringert

weiterbildungsbedingte betrieblichen Fehlzeiten der Mitarbeiter.

Für die Entwicklung neuer Produkte nutzt die BBBank definierte Prozesse. Der Teilbereich Strategische Planung und Umsetzung aus dem Fachbereich Unternehmensentwicklung 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 2020 erreichten sechs Vorschläge von Mitarbeitern das Produktentwicklerteam.

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 2020 reichten die Mitarbeiter insgesamt 48 Verbesserungsvorschläge ein, davon wurden sechs als nachhaltig eingestuft.

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

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer  
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

#### Nachhaltige Geldanlage:

Die BBBank bietet ihren Kunden seit Oktober 2020 eine Fondsvermögensverwaltung mit nachhaltig ausgerichteten Portfolios an. Bereits circa 70 Prozent der Kunden der Fondsvermögensverwaltung entscheiden sich für die Anlage in nachhaltigen Portfolios. Für die Zukunft sind weitere Produkte mit nachhaltigem Konzept geplant. Seit Januar 2021 bietet die BBBank ihren Kunden die Online-Version der Fondsvermögensverwaltung, den digitalen Anlageassistenten BBBank MeinInvest Nachhaltig, an.

Außerdem können Kunden auch Einzelfonds des Kooperationspartners Union Investment erwerben. Diese verfolgen einen nachhaltigen Investmentansatz und sind in der Hausmeinung integriert, beispielsweise derzeit der UniRak Nachhaltig A oder UniNachhaltig Aktien Global.

#### Erwerb oder Sanierung energetischer Wohnimmobilien/ wohnwirtschaftliche Förderprogramme:

In 2020 wurden im Vergleich zum Vorjahr mit über 50 Millionen Euro doppelt so viele Baufinanzierungen als Förderkreditgeschäft vergeben. Damit wird derzeit jedes 20. Baudarlehen durch einen Förderkredit ergänzt. Das entspricht etwa 5 Prozent der neuen Baufinanzierungen.

#### Digitale End-to-End-Prozesse:

Im November 2020 führte die BBBank die Online-Baufinanzierung ein. Die Onlinestrecke wird im Jahr 2021 um die Abschlussmöglichkeit von Förderkrediten erweitert.

#### Produktentwicklung:

Im Jahr 2020 wurden zwei Produktideen aus dem Vorjahr wieder aufgegriffen und es kamen vier neue Vorschläge hinzu. 25 Prozent der im Berichtsjahr eingegangenen Produktideen wurden positiv bewertet und zur Umsetzung übergeben. Drei Vorschläge wurden abgelehnt. Zwei Produktideen werden im Jahr 2021 weiterverfolgt. Nachhaltigkeitsfaktoren fließen bei 100 Prozent der Bewertungen ein.

#### Betriebliches Vorschlagswesen:

Die Mitarbeiter reichten insgesamt 48 Verbesserungsvorschläge im Jahr 2020 ein. Davon wurden rund zwei Drittel als positiv im Sinne des betrieblichen Vorschlagswesens bewertet. Die Ideen werden auf Umsetzbarkeit geprüft und sukzessive realisiert.

#### Weiterbildung:

Im Jahr 2020 führte die BBBank insgesamt 1.456 Seminare durch. Davon waren 487 webbasiert und 969 Präsenzs Schulungen. Im Vergleich zu den Präsenzseminarterminen mit 2472 Teilnehmern liegt die Anzahl der Mitarbeiter an Webinaren mit 7359 Beteiligten und Absolventen bei webbasierten Trainings mit 5866 mehr als fünfmal so hoch.



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex





# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Ressourcenschonung ist für die BBBank ein wichtiger Bestandteil des umweltbewussten Verhaltens. Im Vergleich zu produzierenden Unternehmen ist das direkte Ausmaß an der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen relativ gering. Der Umfang, in dem die BBBank natürliche Ressourcen in Anspruch nimmt, bezieht sich in erster Linie auf die Verbrauchswerte für Energie.

Im Jahr 2020 wurden im Hauptverwaltungsgebäude 3709 l Wasser und 1319 MWh Strom (zu 60,3 % aus erneuerbaren Energien), sowie 1150 MWh Fernwärme (zu 55 % aus natürlichen Ressourcen) verbraucht.

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.

Die Mitarbeiter erhalten Informationen für leicht realisierbare Maßnahmen zum Umweltschutz. Dazu gehört die Reduktion von Energie- und Wasserverbrauch

sowie Verpackungsmaterial.

In den letzten Jahren hat die BBBank mit verschiedenen Projekten im Bereich der Digitalisierung und des Dokumentenmanagements für eine effiziente Weiterleitung an den korrekten Empfänger gesorgt. Zu nennen sind hier die Scannung der eingehenden Post, die Einführung der elektronischen Baufinanzierungsakte oder die digitale Weiterleitung der ausgehenden Post für die Filialen. Aufgrund der geringeren Mengen an Hauspost, konnten die bis dahin notwendigen Kurierfahrten und damit der Kraftstoffverbrauch reduziert werden.

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

Die BBBank achtet auf einen sparsamen Umgang sowie auf nachhaltige Qualität von Papier. Im Jahr 2020 wurden 33 Tonnen Kopierpapier und 15 Tonnen Kontoauszugsdruckerpapier, welches umweltschonend nach DIN und ISO-Normen hergestellt wird, verwendet. Das Papier ist zu 100 Prozent aus erneuerbaren Materialien hergestellt und ist FSC und PEFC zertifiziert.

Durch die Einführung verschiedener Maßnahmen und die Nutzung von mobilen Arbeitsplätzen konnte der Papierverbrauch gegenüber dem Vorjahr um rund 12 Tonnen reduziert werden. Beispielsweise werden Rechnungen eingescannt, elektronisch weitergeleitet und digital verarbeitet. Die BBBank hat das Formularwesen teilweise digitalisiert, sodass kein Ausdruck mehr notwendig ist.

Mit Einführung des geplanten Nachhaltigkeitsmanagements (siehe Kriterium 12) werden voraussichtlich im Jahr 2021 die Kennwerte natürlicher Ressourcen, die für den Umfang der Geschäftstätigkeit relevant sind, regelmäßig erhoben und ausgewertet. Bis dahin nutzt die BBBank das Anwendertool der VfU zur Erfassung verschiedener Öko-Kennzahlen.

## 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. Es ist geplant, ein Nachhaltigkeitsmanagement einzuführen, um kontinuierlich Einsparpotenziale zu analysieren und Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltbilanz umzusetzen. Das Nachhaltigkeitsmanagement soll regelmäßig an den Arbeitskreis Nachhaltigkeit bzw. die Unternehmensführung berichten.

Ein Energieaudit und eine Analyse von Effizienz- bzw. Einsparpotenzialen wurde durchgeführt.

Die festgestellten Einsparpotenziale werden derzeit in einem Maßnahmenkatalog erfasst und sollen in diversen Projektabschnitten nach und nach umgesetzt werden. Kleine Maßnahmen, z.B. das Anheben der Kühltemperaturen in den Serverräumen um ca. 4 Grad, wurden bereits umgesetzt.

Mittels moderner Video- und Telefonkonferenztechnik konnten das Dienstreiseaufkommen reduziert werden.

Für die gedruckten Kundenmagazine „BBBank Info“ (siehe Kriterium 9) verzichtet die BBBank beim Versand auf Umschläge.

Seit dem Jahr 2018 reduziert die BBBank ihren Bestand an lokalen Arbeitsplatzdruckern und stellt auf Netzwerkdrucker (umweltfreundliche Tintenstrahldrucker) um. Dadurch konnte der Tonerverbrauch um rund 50 Prozent gesenkt und der Energieaufwand sowie Emissionen verringert werden.

Der Strom wird deutschlandweit durch einen Anbieter bereitgestellt. Der Energiemix speist sich zu 60,3 % aus erneuerbaren Energien. Das liegt über dem Deutschland-Mix-Bundesdurchschnitt von rund 40,4 %.

Die BBBank ist an Wind- und Solarparks beteiligt. Hierbei erfolgt zuvor eine sorgfältige Prüfung der Tragfähigkeit der Geschäftsmodelle und der Solidität und Reputation der Geschäftspartner. Das Engagement im Bereich der regenerativen Energien wird fortlaufend geprüft und erweitert. Die BBBank trägt damit aktiv zum Ausbau des Anteils regenerativer Energieerzeugung am globalen Energiemix bei.

Seit dem Frühsommer 2020 beherbergt die BBBank in ihrem Karlsruher Hauptsitz vier Bienenvölker. Mehr als 50 Kolleginnen und Kollegen kümmern sich um die Bienenstöcke. Mittels einer eingerichteten Webcam kann man das Leben und die Aktivitäten der Bienen beobachten. Seit Dezember 2020 ist der Livestream auch über die Nachhaltigkeitsseite der BBB-Homepage zugänglich ([www.bbbank.de/stadtbienne](http://www.bbbank.de/stadtbienne)). Mit diesem Projekt unterstützt die BBBank den Erhalt der Artenvielfalt.

Für das Jahr 2021 planen wir, eine Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln. Im

Zuge dessen sollen messbare Ziele zum Ressourcenverbrauch definiert werden. Hierzu wird der bestehende Arbeitskreis Nachhaltigkeit unter Einbindung der Geschäftsführung agieren. Mittels regelmäßiger Sitzungen soll der aktuelle Fortschritt vorgestellt und diskutiert werden.

Mit der Maßnahmenplanung möchte die BBBank weiterhin einem möglichen Abwandern von Kunden und Stakeholdern sowie einem damit einhergehenden Reputationsrisiko entgegenwirken.

Eine eingehende Risikoanalyse über die negativen Auswirkungen auf die Umweltbelange wurde nicht erhoben. Die aufgezählten Risiken wurden vom Arbeitskreis Nachhaltigkeit besprochen. Aufgrund der bisherigen Maßnahmenengagements schätzt der Arbeitskreis die möglichen Risiken als gering ein.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
  - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

### Eingesetzte Materialien:

- Kopierpapier 6,4 Mio. Blatt, entspricht 33 Tonnen
- Kontoauszugsdruckerpapier 10,9 Mio. Blatt, entspricht 15 Tonnen
- Briefpapier 360.000 Blatt, entspricht 1,8 Tonnen
- Briefhüllen 206.000 Stück, entspricht 600 Kilogramm

Das Papier wird zu 100 Prozent aus erneuerbaren Materialien hergestellt und ist FSC und PEFC zertifiziert.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

**b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

**c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

**d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

**e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

**f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

**g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Energieverbrauch:

Die Bank ist kein produzierendes Gewerbe und der aktuelle Kraftstoffverbrauch kann nicht vermieden werden. Die Nutzung der Dienstfahrzeuge ist zum Großteil auch privat möglich, daher können keine aussagekräftigen Zahlen ermittelt werden. Die durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Emission liegt gemäß Herstellerangaben bei 143 g/km/Fahrzeug.

Die Betriebsvereinbarung „Dienstfahrzeuge“ ermöglicht ab 2020 die Wahl von Hybrid- und Elektrofahrzeugen. Es wurden im Jahr 2020 bereits 3 Hybridfahrzeuge zugelassen und 2 weitere sind bestellt.

Die Datenerhebung des Energieverbrauchs für das Geschäftsjahr 2020 bezieht

sich auf den Hauptverwaltungsstandort der BBBank in der Herrenstraße 2-10 in Karlsruhe.

| Energieverbrauch 2020      | Strom in MWh | Heizenergie in MWh |
|----------------------------|--------------|--------------------|
| Karlsruhe, Herrenstr. 2-10 | 1319         | 1150               |

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 2469 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.

#### Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

**b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

**c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

**d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Der gesamte messbare Energieverbrauch der Herrenstraße 2-10 liegt im Jahr 2020 bei 2469 MWh. Im Vergleich zum Vorjahr (2678 MWh) ist das ein Rückgang um 8 Prozent.

Zukünftig möchte die BBBank 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 wird eine Maßnahmenplanung für die kommenden Jahre erstellt.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

**d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Wasserentnahme:

Der Wasserverbrauch ist 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 576 Liter gesunken.

Karlsruhe, Herrenstr. 2-10

|                      |       |              |
|----------------------|-------|--------------|
| Trinkwasserverbrauch | 3,709 | 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 m<sup>2</sup> 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.



Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

**b.** Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

**c.** Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Abfall:

Bei der Altpapierentsorgung wird strikt auf die Einhaltung des Datenschutzgesetzes geachtet. Datenschutzwürdige Papiere und Datenträger werden in eigens dafür aufgestellte Sicherheitsbehälter geworfen und nach den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes vernichtet.

| Wertstoff                             | Menge  | BME      | Gesamtgewicht in kg |
|---------------------------------------|--------|----------|---------------------|
| Altpapier                             | 1176   | Behälter | 87660               |
| Papier, Pappe und Karton              | 21,650 | t        | 21650               |
| Elektroschrott (Monitore/Datenträger) | 3,469  | t        | 3469                |
| Holzabfälle                           | 0,860  | t        | 860                 |
| Sperrmüll                             | 0,063  | t        | 63                  |
| Mischglas                             | 12     | Behälter | 1560                |
| Styropor                              | 0,060  | qm3      | 60                  |

Im Jahr 2020 wurden 109,31 Tonnen Papier / Kartons ins Recycling überführt.

Die Mülltrennung wird konsequent durchgeführt. Für wiederverwertbare Materialien (z. B. Elektrobauteile, Computer, Bildschirme etc.) werden gesondert Behältnisse 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 größte Emissionsquelle der BBBank ist der Energieverbrauch. Gemäß den für 2020 erhobenen Daten ist zu erkennen, dass ca. 65 Prozent der CO<sub>2</sub>-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 und ein Ausbau der Nutzung von erneuerbaren Energien. Die bestehenden Maßnahmen sind unter Kriterium 11 und 12 beschrieben.

Konkrete Reduktionsziele wurden bisher nicht definiert. Dies soll im Zuge des neuen Datenmanagements vorgenommen werden. Die BBBank prüft derzeit die Einführung solch eines Nachhaltigkeitsmanagement-Systems. Als bisherige Bezugsgrundlage verwendete die Bank das VfU Tool (siehe Kriterium 11).

Die BBBank motiviert ihre Mitarbeiter klimafreundliche Verkehrsmittel zu

nutzen. Für mehr Nachhaltigkeit engagiert sich die BBBank auch mit ihrem Mobilitätsangebot „Jobrad“. Seit dem ersten Halbjahr 2020 fördert sie die Anschaffung von Fahrrädern (auch E-Bike) für Mitarbeiter.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

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

| Energieverbrauch 2020      | Strom in MWh | Heizenergie in MWh |
|----------------------------|--------------|--------------------|
| Karlsruhe, Herrenstr. 2-10 | 1.319,183    | 1.150,69           |

Die Emissionswerte laut der Stadtwerke Karlsruhe (BBBank-Energielieferant) liegen aktuell bzgl. Strom bei 244 g/kWh und Fernwärme bei 77 g/kWh.

| Mobilität*    | Liter  | Kraftstoff | kg CO <sub>2</sub> pro Liter | Emission (kg CO <sub>2</sub> ) |
|---------------|--------|------------|------------------------------|--------------------------------|
| PKW           | 5.338  | Benzin     | 2,3                          | 12.277                         |
| PKW/LKW       | 27.547 | Diesel     | 2,6                          | 71.622                         |
| <b>Summe:</b> |        |            |                              | 83.899                         |

\* Die Angaben „kg CO<sub>2</sub> pro Liter“ zu Benzin und Diesel sind Pauschalwerte.

Der Kraftstoffverbrauch hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 36.222 Liter verringert. Das liegt unter anderem an dem verringerten Dienstreiseverkehr aufgrund der Corona-Pandemie.

CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen

|      | Auto    | Strom   | Wärme   | Gesamt  |
|------|---------|---------|---------|---------|
| 2018 | 279,000 | 445,743 | 95,762  | 820,505 |
| 2019 | 178,802 | 377,688 | 100,165 | 656,655 |
| 2020 | 83,899  | 321,880 | 88,603  | 494,383 |

Der oben genannte Energie- und Kraftstoffverbrauch entspricht gemäß Angaben der Lieferanten umgerechnet ca. 494 Tonnen CO<sub>2</sub>. Der Verbrauch konnte im Vergleich zum Vorjahr um über 162 Tonnen CO<sub>2</sub> und somit um rund 25 Prozent gesenkt werden. Grund für den geringeren Verbrauch sehen wir neben den energiesparenden Maßnahmen in der vermehrten Nutzung von mobilen Arbeitsplätzen aufgrund der Corona-Pandemie. Es ist davon auszugehen, dass die Verbräuche unter herkömmlichen Bedingungen den Stand von 2019 in geringerem Maße unterschritten hätten.

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

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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. 494 Tonnen CO<sub>2</sub>.

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

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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. 494 Tonnen CO<sub>2</sub>.

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

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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. 494 Tonnen CO<sub>2</sub>. Im Vergleich zum Vorjahr (ca. 660 Tonnen CO<sub>2</sub>) ist das eine Reduktion von 166 Tonnen CO<sub>2</sub> respektive 25 Prozent.

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.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

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. In diesem Zusammenhang legen wir Wert auf eine qualitativ hochwertige Personalentwicklung, unsere Attraktivität als Arbeitgeber sowie die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Die folgenden Maßnahmen unterstreichen die Personalstrategie der BBBank zur Erreichung und Verstetigung der Ziele. Die Personalstrategie wird jährlich auf ihre Aktualität hin geprüft und gegebenenfalls angepasst.

Es 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 die Unternehmensplanung einbezogen. Zusätzlich führt die Bank Gefährdungsbeurteilungen mit unseren Kooperationspartner für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit durch, um mögliche wesentliche Risiken zu identifizieren. 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. Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter Zugang zu kostenfreien Online-Kursen über körperliche Fitness und seelische Balance. Zudem veröffentlicht die BBBank 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 dauerhaft 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.

Im Jahr 2020 wurden organisatorische und technische Maßnahmen umgesetzt, um mobiles Arbeiten für die Belegschaft auszuweiten. Somit können die Mitarbeiter abwechselnd von zu Hause und in der BBBank arbeiten. Die Rahmenbedingungen zur alternierenden Telearbeit sind über eine Zusatzvereinbarung geregelt.

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 eröffnet den Mitarbeitern ein abwechslungsreiches und gesundes Ernährungsangebot. Das Küchenteam achtet darauf, natürliche Produkte aus kontrollierter Herkunft zu verwenden. Obst und Salat bezieht die Betriebsküche von regionalen und überregionalen Anbietern. Für die Speisen zum Mitnehmen verwendet das Küchenteam umweltfreundliche Behältnisse. 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 das betriebliche Vorschlagswesen stellt die BBBank die Beteiligung der Mitarbeiter an Nachhaltigkeitsthemen sicher. Weiterhin sind die Mitarbeiter in verschiedenen Projekten und Maßnahmen eingebunden und wirken so aktiv an der Gestaltung betrieblicher und nachhaltiger Arbeitsprozesse und der Zukunftsfähigkeit der Bank mit. Ein Beispiel hierfür ist die Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten in die Projektmanagement-Richtlinien (derzeit in Umsetzung).

Seit 2020 bietet die BBBank allen Mitarbeitern die Möglichkeit an, pro Mitarbeiter zwei Leasing-Fahrräder zu beziehen. Die Kooperation mit Job-Rad

unterstützt die Bemühungen der Bank bzgl. Umweltschutz sowie die Initiative der Stadt Karlsruhe sich zu einer Fahrradstadt zu entwickeln (vgl. Kriterium 13).

Ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter wird von der Bank unterstützt. Die BBBank ist nicht international tätig.

Risiken: Operationelle Risiken in Bezug auf das Personal im Allgemeinen sind im Risikohandbuch definiert. Diese Richtlinie stellt die Grundlage zur Einschätzung und Steuerung von Risiken. Aus Sicht der Bank ergeben sich keine wesentlichen Risiken für die Arbeitnehmerrechte aus der eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen oder den Produkten und Dienstleistungen, da die Arbeitnehmerrechte durch die bestehenden Maßnahmen, die verbindlichen Arbeitnehmerschutzgesetze und die geltende Tarifverträge eingehalten werden.

## 15. Chancengerechtigkeit

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

Ein diskriminierungsfreies Verhalten, Vielfalt und Chancengleichheit sind in der BBBank selbstverständlich. Dies gilt für alle Menschen – Mitarbeitende, Mitglieder und alle anderen Geschäftspartner. Eine Differenzierung nach Herkunft, Alter, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, körperlicher Behinderung, Geschlecht oder sexueller Orientierung erfolgt nicht.

Die BBBank gewährt allen Mitarbeitern mit vergleichbaren Voraussetzungen gleiche Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, unabhängig von den zuvor genannten Diversity-Faktoren. Im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten fördert sie 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.

Die Vergütung der Mitarbeiter bestimmt sich nach Anforderungs- und

Leistungsprofilen und ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, angemessen ausgestaltet.

Die BBBank bietet ihren Mitarbeitern eine breite Palette an Unterstützung an. Über die bestehenden Angebote und Maßnahmen wird in Kriterium 14 ausführlich berichtet.

## 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 Alters- oder Karrierestufe. Das Bildungsangebot richtet sich an den Anforderungen der Arbeitsplätze aus. Für jede Altersstufe gelten die gleichen Grundlagen. 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 sowie eine digitale Lernplattform „BBBank-Campus“ (ausführliche Beschreibung in Kriterium 10). Das Angebot reicht von praxisorientierten Themen bis hin zu persönlichkeitsbildenden Entwicklungswegen. Die Altersstruktur in den Seminaren, Webinaren und Trainings ist größtenteils gemischt. So können die Teilnehmer voneinander profitieren.

Zudem existiert ein BBBank-eigenes Führungskräfte-Nachwuchsprogramm

---

sowie das Angebot von Coaching. Die Anforderungsprofile der beruflichen Rollen werden regelmäßig auf zukünftige Anforderungen hin aktualisiert.

Zielsetzungen im Bereich der Fortbildung werden den individuellen Bedürfnissen und dem Wissensstand der Mitarbeiter angepasst und in Abstimmung mit der Führungskraft vereinbart. Gesetzliche Vorgaben werden davon unabhängig verfolgt.

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 und Kunden bzgl. der Entwicklung seiner sozialen Kompetenz gefördert.

Besonders belohnt werden Auszubildende für überdurchschnittliche Leistungen. Losgelöst von der Ausbildung bietet die BBBank ihnen 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.

Als Risiken sieht die BBBank die demografische Entwicklung (Nachwuchskräftemangel, Eintritt der Generation „Babyboomer“ in den Ruhestand), die Entwicklung der Teilarbeitsmärkte (Fachkräftemangel in einzelnen Regionen), sowie den Reputationsverlust der Finanzmarktbranche.

Mit einer Employer-Branding-Strategie, gezieltem Personalmarketing, neuen Rekrutierungswegen und der Arbeit an der weiteren Entwicklung von Mitarbeitermehrwert, erhöht die Bank die Mitarbeiterbindung und steuert gegen die Risiken.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

**v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

**i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

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

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 2020 5,98 Prozent.

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

#### Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

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 wird, beschäftigt die BBBank nicht



regelmäßig.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
  - i.** Geschlecht;
  - ii.** Angestelltenkategorie.

Im Durchschnitt hat jeder Mitarbeiter im angegebenen Berichtsjahr rund vier Seminare besucht. Insgesamt nahmen die BBBank-Mitarbeiter 5168 Schulungstage in Anspruch.

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

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
  - i.** Geschlecht;
  - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
  - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
  - i.** Geschlecht;
  - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
  - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Die Mitarbeiterschaft der BBBank ist von kultureller Vielfalt geprägt und vereint Menschen aus 21 Ländern. Das Durchschnittsalter der BBBank-Mitarbeiter liegt bei 43 Jahren. Im Berichtsjahr 2020 befanden sich 32 Frauen in Führungspositionen. Das entspricht einer Quote von 30 Prozent. Der Vorstand der BBBank besteht aus einer weiblichen und zwei männlichen Personen. Die Quote liegt bei 33,3 Prozent. Der Aufsichtsrat bestand im Jahr 2020 aus acht

Männern und sieben Frauen. Die Quote liegt bei rund 47 Prozent.

Frauen in Führungspositionen:

| Anzahl der Führungskräfte            | Männlich |       | Weiblich |      | Summe |       |
|--------------------------------------|----------|-------|----------|------|-------|-------|
| Leitung<br>Regionaldirektion/Bereich | 21       | 75 %  | 7        | 25 % | 28    | 100 % |
| Stv. Bereichsleitung                 | 1        | 100 % | 0        | 0 %  | 1     | 100 % |
| Leitung Filiale/Teilbereich          | 53       | 68 %  | 25       | 32 % | 78    | 100 % |
| Gesamtsumme                          | 75       | 70 %  | 32       | 30 % | 107   | 100 % |

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

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

**b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Der Geschäftsleitung, dem Personal-Bereich und dem Betriebsrat wurden 2020 keine Diskriminierungsfälle nach dem AGG angezeigt.

## Branchenspezifische Ergänzungen

### Dienstjubiläen in der BBBank

Im Jahr 2020 feierten 28 Kollegen 25jährigen bzw. 40jähriges Dienstjubiläum.

### Betriebszugehörigkeit bei der BBBank

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit aller Mitarbeiter betrug im Berichtszeitraum 15,7 Jahre.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

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.

Seit dem Jahr 2018 nutzt 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, sind aus Sicht der BBBank nicht erkennbar.

Quantitative Ziele, die die oben genannten qualitativen Ziele ergänzen, wurden bisher nicht definiert. Bei Hinweisen auf eine Notwendigkeit hierfür, wird die Einführung konkreter Zielsetzungen überprüft. Die BBBank verzichtet aus den oben genannten Gründen auf eine weiterführende Risikoanalyse.

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 Menschenrechten bisher keine entsprechenden Maßnahmen getroffen, da diese nicht als notwendig erachtet werden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche 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 die 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 seit 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.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

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.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

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.

Die Mindestlohnvereinbarung wurde bei 80 Prozent aller relevanten Dienstleister eingesetzt. In 2020 wurden insgesamt zehn Nachhaltigkeitsvereinbarungen mit relevanten, neuen Lieferanten abgeschlossen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

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.

Die Mindestlohnvereinbarung wurde bei 80 Prozent aller relevanten Dienstleister eingesetzt. In 2020 wurden insgesamt zehn Nachhaltigkeitsvereinbarungen mit relevanten, neuen Lieferanten abgeschlossen.

Tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen sind für das Geschäftsjahr 2020 nicht bekannt.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESSEN

## 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.

Risiken: Die BBBank pflegt den Dialog mit ihren Stakeholdern auf allen Ebenen. Gleichzeitig analysiert die BBBank ihre sozialen Belange über Instrumente wie Mitarbeiterereinbindung, Veranstaltungen für Vertreter, Kundenbefragungen, das Qualitätsmanagement oder die offene Kommunikation mit den Stakeholdern (siehe Kriterium 9 Beteiligung von Anspruchsgruppen). Bisher wurden keine wesentlichen Risiken, die sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Sozialbelange haben, identifiziert.

Die BBBank fördert zahlreiche Projekte, insbesondere aus den Bereichen Soziales, Bildung, Wissenschaft, Kultur und Sport. Grundsätzliches Ziel des Marketingkonzeptes der BBBank ist die Unterstützung regionaler Vereine bzw. sozialer Organisationen unter besonderer Berücksichtigung des Öffentlichen Dienstes. Das Marketingkonzept unterstützt die strategischen Ziele der Bank, um beispielsweise den Bekanntheitsgrad der Bank zu steigern sowie die Bestandskundenpflege als auch neue Kunden zu gewinnen. Mittels der Verwendungszwecke erstellt der Marketingbereich der BBBank quartalsweise Auswertungen über die Vergabe der Fördermittel. Dadurch kann die Zielgruppenreichweite ermittelt werden.

Die Spendenbeträge stammen häufig aus Mitteln des Gewinnspaarvereins e.V. Die Vergabe erfolgt auf Basis einer Spenden- und Sponsoring Richtlinie. Den 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 jährlich mehrere gemeinsame Spendenaktionen, an denen sich auch die Mitglieder der Bank beteiligen. Die BBBank stockt die Spenden um bis zu 100 Prozent auf. Der Gesamterlös fließt meist in Projekte zur Unterstützung von sozial- oder gesundheitlich benachteiligten Kindern und

Jugendlichen. Die BBBank Stiftung ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Stiftungen, deren Ziel ebenfalls eine nachhaltige und wirkungsorientierte Förderung von Projekten ist.

Für die BBBank ist es als Teil der Gesellschaft selbstverständlich, einen Beitrag zum Wohle des Gemeinwesens zu leisten. Gerade auch in außergewöhnlichen Zeiten wie im Zuge der Corona-Krise. Im Jahr 2020 haben BBBank und BBBank Stiftung mit ihren Spendenaktionen verschiedene Projekte gefördert, unter anderem auch das Projekt „Hilfe für die Helfer“. Mit der Corona-Spendenaktion unterstützten BBBank und BBBank Stiftung humanitäre Hilfsmaßnahmen in unterschiedlichen Bereichen.

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

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
  - i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
  - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
  - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.



Das Spendenaufkommen lag im Jahr 2020 bei rund 2,6 Millionen Euro. In diesem Betrag sind Spendengelder aus den Mitteln des Gewinnsparevereins e.V. enthalten. Zusätzlich hat die BBBank Stiftung im Berichtszeitraum 59 Projekte in ganz Deutschland mit insgesamt 772.100 Euro unterstützt. 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 1.023 Millionen Euro. Der Jahresüberschuss erhöhte sich um 3,5 Prozent auf rund 13 Millionen Euro.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

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 Kriterium 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 e.V. (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

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

**b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

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. Ebenso selbstverständlich ist ein wertschätzender Umgang mit Kunden und Mitarbeitern.

Es ist das Ziel der BBBank, die oben genannten Faktoren auf dem bereits bestehenden hohen Standard dauerhaft zu halten. Hierfür wurden die nachfolgenden ablauforganisatorischen Regelungen getroffen:

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 Informationssicherheitsbeauftragte direkt an den Vorstand mindestens jährlich bzw. anlassbezogen 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. Diese und weitere Risiken werden im Rahmen einer bankweiten Risikoanalyse mindestens jährlich bewertet und dem zuständigen Vorstandsmitglied zur Genehmigung vorgelegt. Als Risiko ist hier das aktive Werben um Kunden aus dem Öffentlichen Dienst sowie der entsprechenden Verbände zu bewerten.

Mit der MaRisk-Compliance-Funktion fördert die BBBank die "Compliance-Kultur" in ihrem Haus. Ziel dabei ist es, dass jeder Mitarbeiter ein ausreichendes Bewusstsein dafür hat, dass rechtliche Regelungen und Vorgaben einzuhalten sind und welche Risiken mit Verstößen einhergehen können.

Die Bank führt kontinuierlich Online-Schulungen bei allen Mitarbeitern durch, um diese wiederkehrend über die oben genannten Themen zu informieren und zu sensibilisieren. Zudem ist eine durch den Vorstand beschlossene Wohlverhaltensrichtlinie für alle Mitarbeiter veröffentlicht. Sämtliche Führungskräfte werden mindestens jährlich sensibilisiert, auch beispielsweise hinsichtlich Gefälligkeitsleistungen. Dadurch soll ein nachhaltiges Bewusstsein bei allen Mitarbeitern für Risiken geschaffen werden. Die Durchführung der Schulungen und Sensibilisierungen werden regelmäßig durch die Innenrevision der BBBank geprüft.

Die Beauftragten und Funktionen sind Teil des internen Kontrollsystems und werden durch die Interne und Externe Revision überprüft.

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

Weitergehende Ziele wurden aufgrund der bestehenden umfangreichen Maßnahmen und Kontrollhandlungen sowie der Erfüllung und Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben vorerst nicht definiert.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

**b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Die Bank berücksichtigt und bewertet u.a. Korruptionsrisiken bankweit. Wesentliche Korruptionsrisiken konnten hierbei nicht festgestellt werden. Sie hat hieraus Kontrollmaßnahmen abgeleitet, welche mindestens jährlich bundes- und bankweit durchgeführt werden. Hierdurch sind 100 Prozent der Geschäftsstandorte bewertet und berücksichtigt. Die BBBank gilt für ihre Stakeholder als solider und verlässlicher Finanz- und Geschäftspartner. Sie ist bestrebt, alle Risiken zu vermeiden, die dem guten Ruf und dem Ansehen des Unternehmens schaden könnten.

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.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen  
berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte  
aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit  
Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit  
Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit  
Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder  
deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser  
Verfahren.

Es sind keine Korruptionsfälle aufgetreten.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen  
und Vorschriften  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund  
von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im  
sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren  
vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der  
Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze  
Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre  
Sanktionen auferlegt wurden.

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

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

| Bereiche           | DNK-Kriterien                                    | GRI SRS Indikatoren                                               |
|--------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| STRATEGIE          | 1. Strategische Analyse und Maßnahmen            |                                                                   |
|                    | 2. Wesentlichkeit                                |                                                                   |
|                    | 3. Ziele                                         |                                                                   |
|                    | 4. Tiefe der Wertschöpfungskette                 |                                                                   |
| PROZESS-MANAGEMENT | 5. Verantwortung                                 | GRI SRS 102-16                                                    |
|                    | 6. Regeln und Prozesse                           |                                                                   |
|                    | 7. Kontrolle                                     |                                                                   |
|                    | 8. Anreizsysteme                                 | GRI SRS 102-35<br>GRI SRS 102-38                                  |
|                    | 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen              | GRI SRS 102-44                                                    |
|                    | 10. Innovations- und Produktmanagement           | G4-FS11                                                           |
| UMWELT             | 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen       | GRI SRS 301-1                                                     |
|                    | 12. Ressourcenmanagement                         | GRI SRS 302-1<br>GRI SRS 302-4<br>GRI SRS 303-3<br>GRI SRS 306-2  |
|                    | 13. Klimarelevante Emissionen                    | GRI SRS 305-1<br>GRI SRS 305-2<br>GRI SRS 305-3<br>GRI SRS 305-5  |
| GESELLSCHAFT       | 14. Arbeitnehmerrechte                           | GRI SRS 403-4                                                     |
|                    | 15. Chancengerechtigkeit                         | GRI SRS 403-9                                                     |
|                    | 16. Qualifizierung                               | GRI SRS 403-10<br>GRI SRS 404-1<br>GRI SRS 405-1<br>GRI SRS 406-1 |
|                    | 17. Menschenrechte                               | GRI SRS 412-3<br>GRI SRS 412-1<br>GRI SRS 414-1<br>GRI SRS 414-2  |
|                    | 18. Gemeinwesen                                  | GRI SRS 201-1                                                     |
|                    | 19. Politische Einflussnahme                     | GRI SRS 415-1                                                     |
|                    | 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten | GRI SRS 205-1<br>GRI SRS 205-3<br>GRI SRS 419-1                   |
|                    |                                                  |                                                                   |
|                    |                                                  |                                                                   |
|                    |                                                  |                                                                   |