

Datenbericht nach GRI

Berichtsjahr 2020



Datenbericht nach GRI

Berichtsjahr 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Angaben.....	9
1.1 Organisationsprofil.....	9
GRI 102-1 Name der Organisation.....	9
GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	9
GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation	10
GRI 102-4 Betriebsstätten.....	10
GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform.....	10
GRI 102-6 Belieferte Märkte.....	10
GRI 102-7 Größe der Organisation	10
GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern.....	11
GRI 102-9 Lieferkette.....	12
GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.....	13
GRI 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip.....	13
GRI 102-12 Externe Initiativen	13
GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	14
1.2 Strategie.....	15
GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	15
GRI 102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	16
1.3 Ethik und Integrität.....	17
GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	17
GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik	18
1.4 Unternehmensführung.....	19
GRI 102-18 Führungsstruktur.....	19
GRI 102-19 Delegation von Befugnissen	20
GRI 102-20 Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen.....	20
GRI 102-21 Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen.....	20
GRI 102-22 Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	21
GRI 102-23 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans.....	21
GRI 102-24 Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan.....	21
GRI 102-25 Interessenkonflikte.....	22
GRI 102-26 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien.....	22
GRI 102-27 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	22
GRI 102-28 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	22
GRI 102-29 Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen.....	23
GRI 102-30 Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement.....	23
GRI 102-31 Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	23

	GRI 102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	23
	GRI 102-33	Übermittlung kritischer Anliegen	23
	GRI 102-34	Art und Gesamtzahl kritischer Anliegen	24
	GRI 102-35	Vergütungspolitik	24
	GRI 102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	25
	GRI 102-37	Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung	26
	GRI 102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	26
	GRI 102-39	Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung	26
1.5	Einbindung von Stakeholdern		26
	GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	26
	GRI 102-41	Tarifverträge	26
	GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	26
	GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	27
	GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	28
1.6	Vorgehensweise bei der Berichterstattung		28
	GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	28
	GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	29
	GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	30
	GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	30
	GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	30
	GRI 102-50	Berichtszeitraum	30
	GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	30
	GRI 102-52	Berichtszyklus	31
	GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	31
	GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	31
	GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	32
	GRI 102-56	Externe Prüfung	32
2.	Themenspezifische Angaben		33
2.1	Themenbereich Ökonomie		33
	GRI 103	Managementansatz Ökonomische Leistungsindikatoren (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	33
2.1.1	Wirtschaftliche Leistung		34
	GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	34
	GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	35
	GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	36
	GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	37
2.1.2	Marktpresenz		38
	GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	38
	GRI 202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	38
2.1.3	Indirekte ökonomische Auswirkungen		38
	GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	38
	GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	39

2.1.4	Beschaffungspraktiken	39
	GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten.....	39
2.1.5	Korruptionsbekämpfung	39
	GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.....	39
	GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	40
	GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	40
2.1.6	Wettbewerbswidriges Verhalten	40
	GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	40
2.1.7	Steuern.....	41
	GRI 103 Managementansatz Steuern (incl. 103-1, 103-2 und 103-3).....	41
	GRI 207-1 Steuerkonzept	41
	GRI 207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	41
	GRI 207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken.....	41
	GRI 207-4 Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	41
2.2	Themenbereich Ökologie.....	41
	GRI 103 Managementansatz Ökologische Leistungsindikatoren (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	41
2.2.1	Materialien.....	43
	GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	43
	GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	43
	GRI 301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	44
2.2.2	Energie.....	44
	GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation.....	44
	GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	45
	GRI 302-3 Energieintensität.....	45
	GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs.....	45
	GRI 302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	47
2.2.3	Wasser.....	47
	GRI 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	47
	GRI-303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung.....	47
	GRI 303-3 Wasserentnahme.....	47
	GRI 303-4 Wasserrückführung.....	47
	GRI 303-5 Wasserverbrauch.....	47
2.2.4	Biodiversität.....	47
	GRI 304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	47
	GRI 304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	48
	GRI 304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume.....	48
	GRI 304-4 Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind.....	49
2.2.5	Emissionen.....	49

GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	49
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	50
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	50
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	52
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen.....	52
GRI 305-6	Emissionen von Ozon abbauender Substanzen (ODS)	52
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen.....	52
2.2.6	Abwasser und Abfall.....	53
GRI 306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort.....	53
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode.....	53
GRI 306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen.....	53
GRI 306-4	Transport von gefährlichem Abfall	54
GRI 306-5	Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer	54
2.2.7	Umwelt-Compliance	54
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	54
2.2.8	Umweltbewertung der Lieferanten	54
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden.....	54
GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	54
2.3	Themenbereich Soziales	55
GRI 103	Managementansatz zu Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung (incl. 103-1,103-2 und 103-3)	55
2.3.1	Beschäftigung.....	56
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation.....	56
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden.....	57
GRI 401-3	Elternzeit	57
2.3.2	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis.....	58
GRI 103	Managementansatz zu Arbeitnehmer-/Arbeitgeberverhältnis (incl. 103-1,103-2 und 103-3)	58
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen.....	59
2.3.3	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	60
GRI 403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	60
GRI 403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	60
GRI 403-3	Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen.....	60
GRI 403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.....	62
2.3.4	Aus- und Weiterbildung	62

GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	62
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	63
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten.....	64
2.3.5	Diversität und Chancengleichheit	65
GRI 103	Managementansatz zu Diversität und Chancengleichheit (incl. 103-1,103-2 und 103-3).....	65
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten.....	66
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	68
GRI 103	Managementansatz zu Menschenrechten (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	68
2.3.6	Nichtdiskriminierung	69
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.....	69
2.3.7	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.....	69
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	69
2.3.8	Kinderarbeit.....	69
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit.....	69
2.3.9	Zwangs- oder Pflichtarbeit	70
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit.....	70
2.3.10	Sicherheitspraktiken	70
GRI 410-1	Sicherheitspersonal, dass in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde.....	70
2.3.11	Rechte der indigenen Völker	70
GRI 411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	70
2.3.12	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte.....	70
GRI 412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde.....	70
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	70
GRI 412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	70
2.3.13	Lokale Gemeinschaften.....	71
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen.....	71
GRI 413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	72
2.3.14	Soziale Bewertung der Lieferanten.....	72
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	72

GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	73
GRI 103	Managementansatz zu Gesellschaft (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	73
2.3.15	Politische Einflussnahme	74
GRI 415-1	Parteispenden	74
2.3.16	Kundengesundheit und – sicherheit	74
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	74
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	75
2.3.17	Marketing und Kennzeichnung	75
GRI 103	Managementansatz zu Werbung (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	75
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	75
GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	76
GRI 417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	76
2.3.18	Schutz der Kundendaten	76
GRI 103	Managementansatz zu Schutz der Kundendaten (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	76
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	77
2.3.19	Sozioökonomische Compliance	77
GRI 103	Managementansatz zu Compliance (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	77
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	78
2.3.20	Sektorspezifische Indikatoren	78
GRI 103	Managementansatz zu sektorspezifischen Indikatoren (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	78
FS1	Anwendung von Richtlinien mit spezifischen ökologischen und sozialen Komponenten auf die Geschäftssparten	80
FS2	Vorgehensweise der Erkennung und Bewertung von sozial-ökologischen Risiken in den Geschäftssparten	81
FS3	Prozesse zur Kontrolle von Vertragspartnern hinsichtlich der Einhaltung von ökologischen und sozialen Anforderungen in Verträgen und Transaktionen	82
FS4	Prozesse zur Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeiter für die Implementierung von ökologischen und sozialen Richtlinien und Abläufen in den Geschäftssparten	82
FS5	Dialog mit Kunden, Investoren und Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und sozialer Chancen und Risiken	83
FS6	Prozentualer Anteil der Geschäftssparten am Portfolio	83

FS7	Monetärer Wert der Produkte und Dienstleistungen, die speziell dazu dienen, in den Geschäftssparten einen spezifischen sozialen Beitrag zu leisten, unterteilt nach dem jeweiligen Zweck.....	85
FS8	Monetärer Wert der Produkte und Dienstleistungen, die speziell dazu dienen, in den Geschäftssparten einen spezifischen ökologischen Beitrag zu leisten, unterteilt nach dem jeweiligen Zweck.....	87
FS9	Umfang und Häufigkeit der Überprüfung der Bewertung von Prozeduren für die Implementierung von ökologischen und sozialen Richtlinien und Risikobewertungen	89
GRI 103	Managementansatz Aktives Aktionärstum (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	89
FS10	Prozentualer Anteil und Anzahl der Unternehmen im Portfolio, mit denen die Organisation in ökologischen und sozialen Angelegenheiten zusammengearbeitet hat	89
FS11	Prozentualer Anteil der Vermögensgegenstände (Aktiva), die Gegenstand positiver oder negativer ökologischer oder sozialer Überwachung sind	90
FS12	Abstimmungsrichtlinien, die auf ökologische oder soziale Fragestellungen bei Konzernunternehmen angewendet werden, bei denen die Organisation Stimm- oder Weisungsrechte hat.....	90
FS13	Zugangspunkte in schwach besiedelten und in ökonomisch weniger entwickelten Regionen.....	90
FS14	Initiativen zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen	91
FS15	Richtlinien für faire Gestaltung und Vertrieb von Finanzdienstleistungen	91
FS16	Initiativen zur Verbesserung des Verständnisses finanzwirtschaftlicher Zusammenhänge, untergliedert nach profitierenden Personenkreisen.....	91
Nachhaltigkeitsziele.....		92
GRI-Inhaltsindex für die „umfassend“ – Option nach GRI-Standards.....		94
Auditbericht der GfRS über das Audit der ökologischen Leistungsindikatoren.....		104
Abbildungsverzeichnis.....		117
Glossar.....		118

1. Allgemeine Angaben

1.1 Organisationsprofil

GRI 102-1 Name der Organisation

Die GLS Bank ist unter der Firma GLS Gemeinschaftsbank eG am 12. August 1974 in das Genossenschaftsregister unter der Nummer GenR 224 beim Amtsgericht Bochum eingetragen worden.

Die GLS Bank bildet mit weiteren Gesellschaften einen Konzern (im Folgenden GLS Konzern). Die weiteren Bestandteile des GLS Konzerns sind unter GRI 102-45 dargestellt. Der GLS Konzern ist aufgrund der Größenverhältnisse überwiegend durch die GLS Bank geprägt.

GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Die GLS Bank ist ein Kreditinstitut mit Vollbanklizenz gem. § 32 KWG. GLS steht für „Gemeinschaftsbank für Leihen und Schenken“. Dabei drückt Gemeinschaftsbank aus, dass Gemeinschaft und Solidarität das Fundament unserer Bank sind. Der Aspekt des Leihens bildet mit Leih- oder Kreditgeld das Kerngeschäft unserer Bank. Schenken steht für eine weitere Geldqualität, die mit dem Stiften, Vererben oder sonstigem unentgeltlichen Überlassen verbunden ist. Schenken und Stiften sind eine wesentliche Ergänzung unseres Bankgeschäfts. Dabei arbeiten wir eng mit der GLS Treuhand e.V. zusammen.

Eine Besonderheit bilden die Mitglieder der GLS Bank. Ihre Mitgliedschaftsanteile, die GLS Bank Anteile, sind die Basis unserer Bankarbeit und stellen den überwiegenden Teil des Eigenkapitals der GLS Bank dar. Mit einer GLS Mitgliedschaft ist ein spezifischer Zweck verbunden: Sie ermöglicht uns die Kreditvergabe an zukunftsweisende Unternehmen und Projekte. Mitglieder können überdies ihre Dividenden an die GLS Bank Stiftung stiften oder GLS Bank Anteile im Rahmen einer Schenkung auf diese übertragen. Die GLS Bank Stiftung fördert durch ihr gesellschaftspolitisches Engagement Bewusstsein dafür, dass Geld ein soziales und gesellschaftliches Gestaltungsmittel ist.

Die GLS Bank bietet GLS Mitgliedern sowie Kund*innen alle Geschäfte einer Hausbank an. Dazu gehören Girokonten für Privat- und Firmenkund*innen, Zahlungsverkehr, Bank- und Kreditkarten, klassische Bankeinlagen und Wertpapierdepots, Finanzierungen und Bankavale sowie die umfassende Beratung. Neben dem klassischen Bankgeschäft bestehen zwei weitere Säulen: die Angebote der GLS Beteiligungsaktiengesellschaft und die Zusammenarbeit mit der GLS Treuhand e.V. im Bereich des Schenkens und Stiftens.

Die GLS Beteiligungs AG entwickelt individuelle Eigenkapitallösungen für sinnvolle Unternehmen und Projekte aus den Branchen Erneuerbare Energien, Ökologische Ernährung sowie Nachhaltige Wirtschaft. Sie ist eine Tochter der GLS Bank. Die GLS Beteiligungs AG investiert in Unternehmen, die eine ethisch, sozial und ökologisch nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft zukunftsfähig gestalten. Die Investments der GLS Beteiligungs AG gehen über die Ebene des Kapitals hinaus. Sie dient den Unternehmen, indem sie ihre Handlungsfähigkeit und Business Excellence fördert - maßgeschneidert, aktiv und wirkungsvoll. Die GLS Beteiligungs AG bietet wirkungsorientierten, professionellen Investoren den Zugang für bedarfsgerechte Beteiligungs- und Investitionsmöglichkeiten.

Die GLS ImmoWert GmbH ist eine weitere Tochtergesellschaft der GLS Bank. Die Gesellschaft ergänzt das Angebot um die Bewertung von Immobilien.

Die GLS Treuhand e.V. ist als enge Kooperationspartnerin der GLS Bank im Stiftungs- und Schenkungssegment tätig. Unabhängig von den Bankgeschäften berät sie Stiftungsgründer bei der Errichtung und Verwaltung von Stiftungen und vergibt aus ihren eigenen Schwerpunktstiftungen Schenkungen und Stipendien. Die GLS Treuhand e.V. ist nicht Bestandteil dieses Berichts.

Die GLS Bank verkauft keine verbotenen oder umstrittenen Produkte. Verantwortliches, transparentes und authentisches Handeln sind wichtige Grundlagen der Arbeit der GLS Bank. Unsere Werbung ist wirklichkeitsgetreu und frei von der Vorspiegelung falscher Tatsachen. Werbung, die andere Marktteilnehmer*innen negativ darstellt, ist bei uns ausgeschlossen.

Die GLS Bank beschränkt ihre Geschäfte im Wesentlichen auf die Bundesrepublik Deutschland. Dennoch können Kund*innen mit ausländischem Wohnsitz bspw. ein Konto eröffnen

GRI 102-3 *Hauptsitz der Organisation*

Der Sitz der GLS Gemeinschaftsbank eG, der GLS Beteiligungsaktiengesellschaft und der GLS Energie AG befindet sich in Bochum.

GRI 102-4 *Betriebsstätten*

Im Berichtsjahr waren die GLS Bank und deren Konzerngesellschaften ausschließlich in Deutschland tätig. Nur in Einzelfällen wurden Leistungen für im Ausland ansässige Kund*innen erbracht.

GRI 102-5 *Eigentumsverhältnisse und Rechtsform*

Die GLS Bank ist eine Genossenschaft nach deutschem Recht. Zum 31. Dezember 2020 zählte sie 83.470 Mitglieder. Diese sind Eigentümer*innen der Genossenschaftsbank.

GRI 102-6 *Belieferte Märkte*

Die GLS Bank ist deutschlandweit tätig¹. Die Beratung der GLS Kund*innen erfolgt nach dem sogenannten STEP-Konzept. STEP steht dabei für die wesentlichen Eingangs- und Kommunikationswege der GLS Bank: **s**chriftlich, **t**elefonisch, **e**lektronisch und **p**ersönlich.

GRI 102-7 *Größe der Organisation*

Die erforderlichen Pflichtangaben sind in der beigefügten Tabelle zusammengestellt.

¹ Eine Darstellung der Kundengruppen finden Sie unter FS6

	GLS Bank		GLS Konzern	
	2020	2019	2020	2019
Angaben aus den handelsrechtlichen Jahresabschlüssen (in TEUR)				
Bilanzsumme	8.026.071,0	6.714.271,2	8.195.639,6	6.865.301,5
davon				
Eigenkapital ¹⁾	696.991,1	595.458,6	700.785,2	598.158,8
Fremdkapital	7.329.079,9	6.118.812,5	7.494.854,4	6.267.142,7
Nettoumsatz ²⁾	132.820,7	119.322,0	154.447,5	137.968,6
weitere Angaben				
Gesamtanzahl der Angestellten (siehe auch GRI 102-8)	700	656	720	674

Eigenkapital ¹⁾ Summe der Passivpositionen 11 und 12

Nettoumsatz ²⁾ Summe der GuV Positionen 1, 2, 3, 5, 6 und 8

Abbildung 1: Angaben zur Größe der Organisation

Die erforderlichen Angaben zu Produkten und Dienstleistungen sind im Indikator GRI 102-2 dargestellt.

GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

Zum 31. Dezember 2020 waren inkl. der Auszubildenden 700 Mitarbeiter*innen bei der GLS Bank beschäftigt. In der GLS Beteiligungsaktiengesellschaft waren 20 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Die weiteren Konzerngesellschaften beschäftigen keine eigenen Mitarbeiter*innen.

	GLS Bank			BAG			GLS Konzern	
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	2020	2019
Hauptamtliche Vorstandsmitglieder	4	2	2	2	0	2	6	5
Vollzeitbeschäftigte Führungskräfte	24	6	18	1	0	1	25	21
Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte	3	3	0	1	0	1	4	3
Vollzeitbeschäftigte Angestellte	331	129	202	10	2	8	341	321
Teilzeitbeschäftigte Angestellte	220	176	44	5	3	2	225	206
Reinigungspersonal (Teilzeit)	18	17	1	0	0	0	18	17
Aushilfskräfte (Teilzeit, Befristung)	41	21	20	1	0	1	42	46
Auszubildende (Befristung)	17	10	7	0	0	0	17	17
Trainees, Praktikanten (Befristung)	16	8	8	0	0	0	16	15
Elternzeit	26	26	0	0	0	0	26	23
Gesamt	700	398	302	20	5	15	720	674
Anteil Frauen	56,9%			25,0%			56,0%	55,3%
Anteil Männer	43,1%			75,0%			44,0%	44,7%

Ein weiteres Vorstandsmitglied der BAG ist in den Mitarbeiterdaten der GLS Bank (Vollzeitbeschäftigte Angestellte) enthalten und wird in seiner Tätigkeit anteilig der BAG überlassen.

Abbildung 2: Belegschaft nach Beschäftigungsart, Teilzeit/Vollzeit, Befristung und Geschlecht

Die Zentrale der GLS Bank befindet sich in Bochum. Filialstandorte sind ebenfalls Bochum sowie Hamburg, Berlin, Frankfurt, Stuttgart, Freiburg und München.

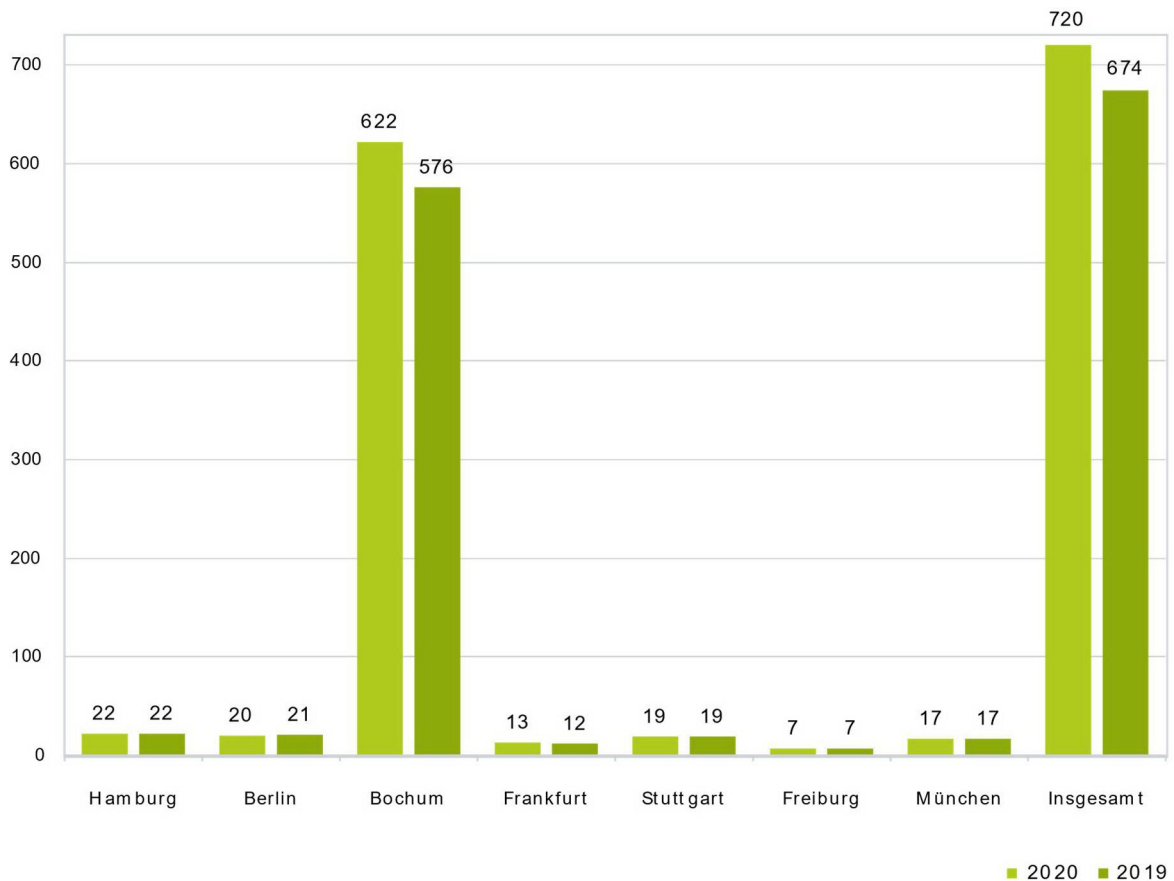


Abbildung 3: Belegschaft nach Standort

Die GLS Bank hat 103 Mitarbeiter*innen, die meisten davon am Standort Bochum, hinzugekommen, und 59 Mitarbeiter*innen haben die GLS Bank im Berichtszeitraum wieder verlassen.

Die BAG haben 2020 zwei Mitarbeiter*innen verlassen, vier Mitarbeiter*innen sind hinzugekommen.

Die Mitarbeiterzahl des GLS Konzerns insgesamt erhöhte sich um 46 Mitarbeiter*innen (107 Zugänge und 61 Abgänge).

Befristete Arbeitsverträge werden bei Aushilfskräften, Auszubildenden, Trainees und Praktikant*innen geschlossen. Alle anderen Arbeitsverhältnisse werden in der Regel ohne Befristung eingegangen.

Die Angaben wurden von der Abteilung Mitarbeiterentwicklung auf Basis des quartalsweisen Berichtswesens ermittelt.

GRI 102-9 Lieferkette

Aufträge werden von uns überwiegend an Vertragspartner vergeben, die bei uns in Bochum bzw. am Ort unserer Filialen ihr Geschäft betreiben. Wir beziehen Waren und Leistungen fast ausschließlich von Vertragspartnern in Deutschland. Dabei arbeiten wir aus ökologischen Gesichtspunkten vorzugsweise mit örtlichen Partnern zusammen. Von diesen erwarten wir, dass sie unseren ökonomischen Anforderungen entsprechen, sozial und ökologisch orientierte Geschäftspraktiken umsetzen und uns dies nachvollziehbar darlegen können.

GRI 102-10

Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

Bedeutsame Änderungen bezüglich Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse sind nicht zu berichten. Bedeutsame Änderungen bezüglich der Lieferkette sind ebenfalls nicht zu berichten.

Der Coronavirus SARS-CoV-2 führt weiter zu weltweiten Auswirkungen. Mögliche Auswirkungen der Corona-Krise auf die GLS Bank sind in die Planung der Bank eingeflossen. Wir beobachten, erfassen und analysieren fortwährend das Risiko für die Gesamtbank. Hierunter fällt auch das Risiko der COVID-19 Krise in Bezug auf unser Kreditportfolio. Zudem halten unsere Branchenexpert*innen die Entwicklung in den jeweiligen Branchen im Auge. Die GLS Bank ist vorwiegend in den Branchen Wohnen, Erneuerbare Energien, Soziales, Ernährung, Nachhaltige Wirtschaft und Bildung/Kultur tätig. Nach unseren Auswertungen ist unser Kreditportfolio von den staatlichen Restriktionen aufgrund der Corona-Krise bisher weniger stark betroffen. Außerdem haben sich viele der betroffenen Kund*innen mit der Zeit neu ausrichten können und darüber hinaus Unterstützungsleistungen vom Staat erhalten. Bei Unternehmen, die sich durch die Inanspruchnahme von Überbrückungskrediten mit Liquidität versorgt haben, gehen die Branchenexpert*innen weiterhin von einer Fortführung aus. Das nachgefragte Volumen an Corona-Überbrückungskrediten ist im Vergleich zum Gesamtportfolio gering und zudem sehr kleinteilig. Des Weiteren zeigt unser Risikocontrollingsystem auf Gesamtbankebene keine Auffälligkeiten hinsichtlich der Bonitätsveränderungen. Wir behalten auch hier fortlaufend im Auge, wie sich evtl. Ratingverschlechterungen, weitere Überbrückungskredite und Tilgungsaussetzungen auf das Risiko auswirken. Trotz des zweiten verschärften Lockdowns seit Dezember 2020 sehen wir schlussendlich keine wesentliche Veränderung der Risikolage innerhalb des Kundenkreditgeschäfts der GLS Bank.

GRI 102-11

Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Generell berücksichtigt die GLS Bank den Vorsorgeansatz bzw. die dazu international definierten Prinzipien in der Geschäftssteuerung und im Risikomanagement im Sinne der sogenannten Rio-Prinzipien²: „Angesichts der Gefahr irreversibler Umweltschäden soll ein Mangel an vollständiger wissenschaftlicher Gewissheit nicht als Entschuldigung dafür dienen, Maßnahmen hinauszuzögern, die in sich selbst gerechtfertigt sind. Bei Maßnahmen, die sich auf komplexe Systeme beziehen, die noch nicht voll verstanden worden sind und bei denen die Folgewirkungen von Störungen noch nicht vorausgesagt werden können, könnte der Vorsorgeansatz als Ausgangsbasis dienen.“

Aufgrund der Geschäftstätigkeit sowie der generellen Handlungsleitlinien der GLS Bank schätzen wir das Risiko, wesentlich zu irreversiblen Umweltschäden beizutragen, als sehr gering ein. Speziell durch die Leitlinien, an denen wir unser gesamtes Handeln orientieren, übernehmen wir ein hohes Maß an ökologischer Verantwortung. Dies gilt für die Geschäftstätigkeit und Angebote der GLS Bank im Allgemeinen, aber auch für das Handeln jedes/jeder Einzelnen im Besonderen.

GRI 102-12

Externe Initiativen

Die GLS Bank beteiligt sich an verschiedenen externen Vereinbarungen und Zusammenhängen, darunter

- Global Alliance for Banking on Values: Die GLS Bank gehört zu den Gründungsmitgliedern der Global Alliance for Banking on Values (GABV). Die GABV ist ein Bündnis aus internationalen Nachhaltigkeitsbanken, das gemeinsam und weltweit den Markt für

² Vorsorgeprinzip der Agenda 21

soziale und ökologische Finanzdienstleistungen weiterentwickelt und sich für Alternativen zum krisenbetroffenen Finanzmarkt einsetzt.

- INAISE: Bereits 1989 zählte die GLS Bank zu den Gründungsmitgliedern von INAISE (International Association of Investors in the Social Economy). Hierbei handelt es sich um eine Vereinigung von Institutionen, die sich weltweit im nachhaltigen und sozialen Bereich engagiert. Dazu gehören Mikrofinanzierer aus dem asiatischen Raum ebenso wie Alternativbanken auf der Nordhalbkugel.
- UN Principles for Investors in Inclusive Finance und UN Principles for Responsible Investment: Als erste Bank in Deutschland hat die GLS Bank die UN Principles for Investors in Inclusive Finance (UN PIIF) unterzeichnet. Die PIIFs sind Teil der Initiative UN Principles for Responsible Investment (UN PRI). Ziel der Prinzipien ist es, die Leistungen des Finanzsektors auf arme Teile der Bevölkerung sowie Mikro- und Kleinstunternehmen auszuweiten und im Sinne der Kund*innen zu gestalten. Unternehmen, die die Prinzipien unterzeichnen, verpflichten sich insbesondere, den Wert sozial-ökologischer Standards einzuhalten sowie eine faire Zusammenarbeit und umfassende Transparenz zu gewährleisten.
- UN Principles for Responsible Banking: Als erste Bank in Deutschland hat die GLS Bank die „UN-Prinzipien für verantwortungsvolles Banking“ (UN Principles for Responsible Banking, UN PRB) unterzeichnet. Die Prinzipien gehen auf eine UN-Kooperation mit über 200 Finanzinstituten aus der ganzen Welt zurück. Eine Kerngruppe aus 28 Banken aus der ganzen Welt hat die sechs Prinzipien entworfen und Ende November 2018 veröffentlicht. Sie verpflichten dazu, die Unternehmensstrategie auf das Klimaabkommen von Paris und die 17 UN-Entwicklungsziele anzupassen.
- CO2-Abgabe e.V.: Die GLS Bank ist Gründungsmitglied des CO2-Abgabe Vereins, der sich für eine konsequente CO2-Abgabe einsetzt.
- Stiftung 2°: 2020 ist die GLS Bank der Stiftung 2° beigetreten, die als Zusammenschluss großer deutscher Unternehmen das Ziel verfolgt, die durchschnittliche globale Erderwärmung auf unter 2°C zu begrenzen. Dies erfordert die Etablierung marktwirtschaftlicher Rahmenbedingungen und die Aktivierung der Lösungskompetenz deutscher Unternehmen für den Klimaschutz.
- Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft: Der Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft (BNW) ist aus der Initiative UnternehmensGrün hervorgegangen und stellt die Stimme der nachhaltigen Wirtschaft in Deutschland dar.
- Fair-Company-Regeln³ des Job- und Wirtschaftsmagazins „Karriere.de“. Die Initiative setzt sich für den fairen Umgang mit Praktikanten*innen ein. Die Einhaltung der Kriterien wird von der Redaktion des Job- und Wirtschaftsmagazins laufend überprüft.
- Initiativen der GLS Bank-Filialen: Die Filialen der GLS Bank engagieren sich als Förderer von zahlreichen zukunftsweisenden und sozial-ökologisch sinnvollen Konferenzen, Bildungsveranstaltungen oder Initiativen ihrer Region.

GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Die GLS Bank ist an zahlreichen Verbänden und Vereinen beteiligt. Die wichtigsten sind:

- Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V. (gesetzlicher Prüfungsverband gem. § 55 Abs. 1 GenG)
- Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR) (Spitzenverband der deutschen Genossenschaftsbanken)
- Sicherungseinrichtung des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR) und BVR Institutssicherung GmbH. Diese Einrichtungen dienen dem Institutsschutz zur Sicherung der angeschlossenen Banken und der Sicherung der Kundeneinlagen

³ Zu finden unter <http://www.faircompany.de/>

- Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e.V. (Spitzenverband der deutschen Genossenschaftsorganisation)
- Bundesverband Deutscher Stiftungen e.V. (vertritt die Interessen der Stiftungen in Deutschland)
- Bundesverband Solarwirtschaft e.V. (Interessenverband der Unternehmen der Solarwirtschaft)
- Bundesverband WindEnergie e.V. (Interessenverband der Unternehmen der Branche Windkraftenergie)
- Fachverband Biogas e.V. (Interessenverband der Unternehmen der Branche Biogasenergie)
- EUROSOLAR e.V.
- UnternehmensGrün e.V. (Bundesverband der grünen Wirtschaft)
- Global Alliance for Banking on Values (GABV, siehe GRI 102-12)
- INAISE (International Association of Investors in the Social Economy, siehe GRI 102-12)
- Forum Nachhaltige Geldanlagen e.V.
- B.A.U.M. e.V. – Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management
- CRIC e.V. (Verein für ethisch orientierte Investoren)
- Allgemeine Anthroposophische Gesellschaft e.V.

Die Verbandsmitgliedschaften beziehen sich einerseits auf unsere Funktion als genossenschaftliches Kreditinstitut und unsere Einbettung in den FinanzVerbund der Volksbanken und Raiffeisenbanken in Deutschland. Andererseits ergeben sich die weiteren Verbandsmitgliedschaften aus unserem Engagement und der Zielsetzung, soziale und ökologische Belange zu fördern.

1.2 Strategie

GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Liebe Leserinnen und Leser,

das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben in Deutschland stand 2020 im Zeichen einer Krise, die durch das Coronavirus ausgelöst wurde. Die Politik hat hier drastische Maßnahmen zur Verhinderung einer Katastrophe ergriffen. Bezogen auf die ungleich bedrohlicheren Klimakrise und Biodiversitätskrise besteht weiterhin eine erhebliche Notwendigkeit für drastische politische Maßnahmen, um den Katastrophenfall zu verhindern.

Wir verstehen uns als sozial-ökologisches Kreditinstitut, welches den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Entsprechend dem Grundsatz "Geld ist für die Menschen da" wollen wir mit unserer Tätigkeit zur Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft beitragen. Soziale und ökologische Kriterien werden in alle Bereiche des Bankgeschäfts integriert. Die Einlagen der Mitglieder und Kund*innen werden verwendet, um Unternehmen und Vorhaben zu finanzieren, die unter ökologischen, sozialen und kulturellen Gesichtspunkten Besonderes leisten. Dabei richten wir uns an unseren Zukunftsbildern aus, die für jede unserer Schwerpunktbranche als detaillierte Zielbilder entwickelt wurden. Sie zeigen, in was für einer Zukunft und Welt wir leben wollen und welchen Beitrag unsere Bankarbeit durch gezielte Investitionen, Finanzierungen und Beratungen leisten kann.

Durch diese Ausrichtung auf gesellschaftliche Wirkung, investiert die GLS Bank in Branchen, die sich überwiegend an den Grundbedürfnissen der Menschen orientieren. Unsere Schwerpunktbranchen sind „Erneuerbare Energien“, „Wohnen“, „Ernährung“, „Soziales und

Gesundheit“, „Bildung und Kultur“ und „nachhaltige Wirtschaft“. Diese Ausrichtung zeigt auch während der Corona-Pandemie eine hohe Resilienz.

Abseits unseres Kerngeschäfts setzen wir uns als GLS Bank für die notwendigen politischen Rahmenbedingungen ein, die für die sozial-ökologische Transformation unabdingbar sind. Unser politisches Engagement hat durch unsere vier politischen Forderungen eine klare Ausrichtung und ist einmalig in der Bankenlandschaft.

Unser Nachhaltigkeitsbericht 2020 fasst die Bemühungen, Erfolge, offenen Fragen und Verbesserungsmöglichkeiten unserer sozial-ökologischen Wirkung zusammen. Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint in einem neuen Format, um es Ihnen leichter zu machen, die Inhalte zu finden, die Sie ganz persönlich interessieren. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und Erkunden und freuen uns auf Ihre Rückmeldungen.

Der Vorstand

Thomas Jorberg Christina Opitz Aysel Osmanoglu Dirk Kannacher

GRI 102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

Für die sozial-ökologische GLS Bank ist nachhaltiges Wirtschaften schon seit ihrer Gründung vor mehr als vierzig Jahren der Kern aller Aktivitäten. Nachhaltige Finanzangebote und zukunftsweisendes Geschäftsgebaren werden auch künftig das sein, was unsere Mitglieder, Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder sonstige Geschäftspartner*innen von uns erwarten.

Wir orientieren uns an nationalen und internationalen Nachhaltigkeitsstandards. Generell haben wir jedoch den Anspruch, nicht nur gegebene Standards einzuhalten, sondern diese im Markt der nachhaltigen Finanzangebote selbst zu prägen. Diesem Anspruch wollen wir uns stellen und die GLS Bank als Marke auch zukünftig als Referenz für nachhaltige Finanzangebote positionieren. Dabei treffen wir auf einen wachsenden Bedarf an nachhaltigen Finanzprodukten, da immer mehr Menschen und Institutionen aktiv entscheiden wollen, wie ihr Geld wirkt.

Unser Anspruch und der unseres Umfelds ist es, Finanzierungs- und Investitionsmodelle zu entwickeln, die unter den jeweils gegebenen Voraussetzungen zukunftsweisende Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen bieten. Dies erfordert die ständige Weiterentwicklung und Anpassung unserer sozialen und ökologischen Richtlinien und geschieht unter Einbeziehung neuester Erkenntnisse und Methoden. Unsere langjährige und branchenspezifische Erfahrung für sozial-ökologisch ausgerichtete Bankangebote bietet die Chance, uns in einem stark wachsenden Markt als Vorreiter behaupten zu können.

Dies gilt auch für die stark an Relevanz gewinnende Thematik der Nachhaltigkeitsrisiken. Unternehmen, aber auch Banken und vor allem die Aufsicht erkennen die zunehmende Bedeutung von Nachhaltigkeitsaspekten für die Tragfähigkeit von Geschäftsmodellen und damit auch die Kredit- und weiteren Risiken bei Banken. Unser Ziel ist es, diesen Bedeutungszuwachs durch das Aufzeigen unserer Prozesse sowie die Bereitstellung entsprechender Risiko- und Chancenanalysetools positiv zu begleiten und die Chance der Lenkungswirkung des Kapitalmarkts unter stärkerer Berücksichtigung nachhaltiger Aspekte zu fördern und voranzutreiben.

In diesem Zuge sehen wir gleichermaßen eine große Chance im verstärkten Aufbau einer Transformationsbegleitung von Unternehmen, die deutlich über die reine Finanzierung hinausgeht und Unternehmen mit Nachhaltigkeits- und Branchenexpertise auch beratend auf dem Weg der Transformation unterstützt.

Als Genossenschaftsbank ist die GLS Bank nicht nur tief in der genossenschaftlichen Organisation mit ihren Werten und Traditionen von Bodenständigkeit, Menschlichkeit, Solidarität und Selbsthilfe verwurzelt. Sie ist auch Mitglied des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR) und gehört den Sicherungseinrichtungen der genossenschaftlichen Banken an. Eine aktuelle Darstellung dieser Sicherungseinrichtungen finden Sie auf unserer Webseite⁴.

1.3 *Ethik und Integrität*

GRI 102-16 *Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen*

Die Führungskräfte sowie die Mitarbeiter*innen der GLS Bank haben das Leitbild der GLS Bank gemeinsam erarbeitet. Es betont, dass die Achtung vor dem Leben und die friedliche Koexistenz aller Kulturen, die auf individueller Freiheit und Verantwortung gegründet sind, die Grundlage unserer Arbeit bilden. Alles Handeln soll die Lebenschancen heutiger und zukünftiger Generationen bewahren und ihre Weiterentwicklung fördern. Ökologie verstehen wir ganzheitlich, im Sinne einer das Leben fördernden Einheit von Mensch und Natur.

Bei jedem praktischen Handeln steht der Sinn im Vordergrund. Dieser beschränkt sich nicht auf eine einzelne Dimension, sondern auf eine mehrdimensionale Verantwortlichkeit für nachhaltiges Wirtschaften, in dessen Mittelpunkt wir den Menschen in seiner Gesamtheit aus Körper, Seele und Geist sehen.

Die GLS Bank arbeitet mit Menschen und Organisationen zusammen, die gesellschaftlich aktiv sind und für sich und andere, unabhängig von Herkunft und Weltanschauung, Verantwortung übernehmen. Die Mitarbeiter*innen in ihrem Identitätsstreben, ihrer Beziehungsführung zu unterstützen sowie mit entsprechenden Ressourcen auszustatten, ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für die GLS Bank. Mitarbeiterentwicklung geschieht dort, wo die Mitarbeiter*innen im Unternehmen tätig sind. Alle Führungskräfte haben dabei eine zentrale Rolle. Sie tragen die Mitverantwortung für ihre Mitarbeiter*innen sowie deren Entwicklung. Die Führungskräfte werden besonders unterstützt in ihrer Arbeit, um dies leisten zu können. Durch Zielbestimmung und Reflexion der Mitarbeitenden im Dialog, in Bezug auf die Arbeit und Prozesse, bilden wir eine lernende Organisation.

Für alle neuen Mitarbeiter*innen werden Workshops und Seminare durchgeführt, um diese an das Leitbild und die Prinzipien der GLS Bank heranzuführen. Die Führungskräfte haben als Vorbild und Partner der Mitarbeiter*innen eine wichtige Bedeutung. Daher legen wir besonderen Wert auf die Heranführung neuer Führungskräfte an ihre verantwortungsvolle Arbeit und auf die achtsame Umsetzung in der täglichen Führung der Mitarbeiter*innen. Im Sinne des Leitbilds der GLS Bank finden regelmäßige Veranstaltungen mit den Mitarbeiter*innen zur Kommunikation und Weiterentwicklung statt.

Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der ethischen Grundsätze sowie der Gesetze und internen Arbeitsanweisungen trägt der Vorstand der GLS Bank. Zur Sicherung eines ethischen und gesetzeskonformen Verhaltens haben wir ein Leitbild, Mitarbeiterleitlinien und Organisationsanweisungen entwickelt. Deren Einhaltung wird zum Teil durch Selbstkontrollen (erste Verteidigungslinie), durch die Compliance-Organisation (zweite Verteidigungslinie) und die Interne Revision (dritte Verteidigungslinie) überwacht.

Die GLS Bank hat entsprechend der in Deutschland geltenden Regelungen eine Compliance-Organisation aufgebaut. Grundlage ist § 25a Absatz 1 Satz 3 KWG und AT 4.4.2 (Textziffer 1) MaRisk. Ziel ist es, die Risiken, die sich aus der Nichteinhaltung rechtlicher Regelungen und

⁴ <https://www.gls.de/privatkunden/gls-bank/schutz-ihrer-geldanlage/>

Vorgaben ergeben können, entgegenzuwirken und zu einer verbesserten Kontrolle und Steuerung beizutragen. Compliance Officer ist Dr. Christoph von Carlowitz. Zur Einhaltung gesetzeskonformen Verhaltens bestehen ferner spezielle Funktionen, insbesondere

- Geldwäscheprävention: Gemäß § 25h Abs. 4 KWG ist ein Geldwäschebeauftragter bestellt. Dieser soll Geldwäschetatbestände aufdecken und zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen beitragen.
- Compliance in der Wertpapieranlageberatung: Zur Unterstützung des ethischen und gesetzeskonformen Verhaltens in der Anlageberatung besteht zusätzlich eine WpHG-Compliance-Funktion gem. § 33 Abs. 1 WpHG sowie § 12 WpDVerOV. Diese soll dazu beitragen, dass die von der GLS Bank aufgestellten Grundsätze und eingerichteten Verfahren eingehalten sowie die zur Behebung von Defiziten getroffenen Maßnahmen überwacht und bewertet werden.
- Schutz der Kundenvermögen: Gemäß § 81 Abs. 5 WpHG ist ein Beauftragter mit Verantwortung für die Einhaltung der Verpflichtungen der GLS Bank in Bezug auf den Schutz von Kundenfinanzinstrumenten („Single Officer“) benannt.
- Datenschutz: Gemäß Gem. Art. 37 Abs. 1 DSGVO ist ein Datenschutzbeauftragter sowie eine stellvertretende Datenschutzbeauftragte bestellt. Diese überwachen die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften und die ordnungsgemäße Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme. Ferner unterstützen sie die bei der Verarbeitung tätigen Personen durch geeignete Maßnahmen.
- Sicherheit für Arbeitnehmer*innen: Ferner wurden gem. § 22 Abs. 1 SGB VII Sicherheitsbeauftragte bestellt. Deren Aufgabe ist, bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu unterstützen. Ferner müssen sie sich insbesondere von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen überzeugen sowie auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam machen.
- Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit ist gem. §§ 1, 5 ASiG bestellt.
- Erste Hilfe: Ersthelfer sind in der erforderlichen Anzahl gem. § 10 ArbSchG sowie § 26 BGV A1 ausgebildet und benannt.
- Brandschutz: Zu den wesentlichen Tätigkeiten des Brandschutzbeauftragten gehören die Aufstellung von Brandschutzordnungen, die Betreuung von Brandschutzeinrichtungen, die Überwachung der Benutzbarkeit von Flucht- und Rettungswegen sowie die Feststellung von Brand- und Explosionsgefahren. Er wirkt auf die Einhaltung rechtlicher Vorgaben hin und ist Ansprechpartner für die Aufsichtsbehörde und die Feuerwehr.

Von der GLS Bank unabhängige Beratungsverfahren (bspw. durch freie Vermittler) bestehen nicht. Beratungen dürfen nur speziell qualifizierte und benannte Mitarbeitende der GLS Bank übernehmen. Die Beratungsverfahren sind in Arbeitsanweisungen umfassend beschrieben und für alle Mitarbeiter*innen über das elektronische Organisationshandbuch verfügbar. Über den Umfang der Beratungsleistungen und die Beratungszeiten wird im Internet auf der Homepage der GLS Bank informiert.

Das Geschäftsgebiet der GLS Bank beschränkt sich primär auf Deutschland. Beratungen sind grundsätzlich nur in deutscher Sprache und nach deutschem Recht verfügbar. Über die Zufriedenheit der beratenen Kund*innen werden regelmäßig Kundenbefragungen und Untersuchungen durchgeführt und die Ergebnisse ausgewertet. Im Rahmen von Vorträgen, Diskussionsforen und Kundenveranstaltungen bestehen umfassende Informationsmöglichkeiten für die Kund*innen.

GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik

Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der ethischen Grundsätze sowie die Einhaltung der Gesetze und internen Arbeitsanweisungen trägt der Vorstand der GLS Bank. Zur

Sicherung eines ethischen und gesetzeskonformen Verhaltens gelten die o. g. Ausführungen zu GRI 102-16 analog.

Die GLS Bank hat ein Beschwerdemanagement eingerichtet. Dieses dient den Kunden*innen und Geschäftspartnern auch als zentrale Anlaufstelle für Unmutsäußerungen jedweder Art, inkl. Meldungen von ethisch nicht vertretbarem oder rechtswidrigem Handeln.

Als von der GLS Bank unabhängiges Verfahren besteht die Möglichkeit, Eingaben in einem Ombudsmannverfahren beim Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. zu machen. Auch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet.

Die GLS Bank hat gem. § 25a (1) S. 6 Nr. 3 KWG ein Hinweisgebersystem bei der Compliance-Stelle eingerichtet. Entsprechend dieser Vorschrift besteht ein Prozess, der es Mitarbeitenden unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität ermöglicht, über ethische oder rechtliche Verstöße zu berichten. Die Compliance-Stelle ist verpflichtet, solchen Hinweisen nachzugehen.

Die Gesamtverantwortung für die Funktionsfähigkeit der Meldeverfahren trägt der Vorstand. Die Meldestellen sind schriftlich, elektronisch per E-Mail sowie zu Geschäftszeiten auch telefonisch und persönlich in der Landessprache Deutsch erreichbar. Die Verfahren lassen (im Rahmen des gesetzlich Zulässigen) auch anonyme Meldungen von Bedenken zu.

1.4 Unternehmensführung

GRI 102-18 Führungsstruktur

Oberstes operatives Leitungsorgan der GLS Bank ist der Vorstand⁵. Dieser ist mit Thomas Jorberg, Christina Opitz, Aysel Osmanoglu und Dirk Kannacher besetzt, die das Mandat des Bankvorstands hauptamtlich ausüben und über eine Qualifikation nach § 33 des Kreditwesengesetzes (KWG) verfügen. Die Mitglieder des Vorstands und deren Zuständigkeitsbereiche sind im handelsrechtlichen Jahresabschluss benannt.

Christoph Hillebrand, Joachim Martini und Dr. Jakob Müller bilden den Vorstand der GLS Beteiligungsaktiengesellschaft. Der Vorstand der GLS Energie AG ist mit Christoph Hillebrand und Joachim Martini besetzt.

Oberstes Entscheidungsorgan der GLS Bank ist die Generalversammlung. Ihr gehören alle Mitglieder der Genossenschaft an. Die Generalversammlung tagt in der Regel einmal jährlich.

Oberstes Entscheidungsorgan der jeweiligen Konzerngesellschaften ist die Hauptversammlung bzw. Gesellschafterversammlung der jeweiligen Gesellschaft.

Oberstes Aufsichtsorgan ist der Aufsichtsrat der GLS Bank. Dieser ist mit neun Persönlichkeiten besetzt, die namentlich und mit ihren hauptberuflich ausgeübten Tätigkeiten im handelsrechtlichen Jahresabschluss genannt werden. Der Aufsichtsrat beschränkt sich auf die Aufsichtsfunktionen und übernimmt keine operative Verantwortung, auch nicht für einzelne soziale, ökologische oder ökonomische Leistungen. Durch einen Beschluss der Mitglieder sind drei der neun Aufsichtsratspositionen durch Mitarbeitervertreter besetzt.

Der Aufsichtsrat hat einen Kreditausschuss gebildet. Der Kreditausschuss informiert sich über die Kreditportfolioqualität der Bank und entscheidet über definierte Kreditbeschlussvorlagen.

⁵ Zur Besetzung des Vorstandes siehe auch Indikator GRI 102-24

Die beiden Tochterunternehmen GLS Beteiligungsaktiengesellschaft und GLS Energie AG haben eigenständige Aufsichtsräte. Diese Aufsichtsräte sind mit drei Personen besetzt. Die beiden Bankvorstände Thomas Jorberg und Christina Opitz sowie Michael Ahlers (Leiter der Abteilung Berichtswesen, Planung und Controlling) bilden jeweils diese Aufsichtsräte.

Für die Führungs- und Aufsichtsorgane bestehen Geschäftsordnungen und für den Vorstand ein Geschäftsverteilungsplan. Die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung (§ 53 Absatz 1 GenG) und auch die Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an den Aufsichtsrat der Bank werden durch die externen Jahresabschlussprüfer geprüft und im Prüfungsbericht bescheinigt.

GRI 102-19 *Delegation von Befugnissen*

Der Vorstand leitet gemäß Satzung⁶ die GLS Bank in eigener Verantwortung. In unserer Geschäfts- und Risikostrategie wird aufgezeigt, mit welchen strategischen Zielen und Maßnahmen wir die langfristige Existenz der GLS Bank sichern wollen. Die Geschäfts- und Risikostrategie wird vom Vorstand verabschiedet.

GRI 102-20 *Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen*

Die Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen liegt in der Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder der GLS Bank.

GRI 102-21 *Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen*

Die GLS Bank legt großen Wert auf umfassende Transparenz sowie schnelle, unmittelbare und hierarchieübergreifende Kommunikation. Für die Mitarbeiter*innen der GLS Bank besteht regelmäßig die Möglichkeit, sich direkt an den Vorstand zu wenden. Dies ist auch im Rahmen von Foren und Veranstaltungen möglich.

Anders als bei vergleichbaren Kreditgenossenschaften hat die GLS Bank keine Vertreterversammlung installiert. Dadurch hat jedes Mitglied unmittelbaren Zugang zum höchsten Entscheidungsgremium der GLS Bank. Aber auch außerhalb dieses formalen Rahmens bestehen zahlreiche zentrale und dezentrale Veranstaltungen mit unmittelbaren Kontaktmöglichkeiten für Mitglieder zum Vorstand und zum Management der GLS Bank sowie zu den Geschäftsleitungen der Konzerngesellschaften. Von diesen Möglichkeiten wird umfassend Gebrauch gemacht.

Die Interessen der Mitarbeiter*innen werden gegenüber der GLS Bank durch den Vertrauenskreis vertreten. Zwischen diesem Gremium, der Stabsabteilung Mitarbeiterentwicklung, den Führungskräften und dem Vorstand besteht ein konstruktives Vertrauensverhältnis.

Die GLS Bank ist an jedweder Form von Feedback seitens der Mitglieder, Mitarbeiter*innen Kunden*innen sehr interessiert. Diese Rückmeldungen werden systematisch bearbeitet und in einem Qualitätsmanagementsystem ausgewertet. In der Regel erfolgt binnen zwei Arbeitstagen eine telefonische (oder nach Wunsch schriftliche) Kontaktaufnahme und eine gemeinsame Erörterung – sei es bei Lob oder Kritik.

⁶ Die Satzung ist verfügbar unter <https://www.gls.de/privatkunden/formular-infocenter/>

GRI 102-22 *Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien*

Die personelle Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat von GLS Bank, GLS Beteiligungsaktiengesellschaft und GLS Energie AG sind in den handelsrechtlichen Jahresabschlüssen 2020 dargestellt.

Bei den weiteren Konzerngesellschaften wurde auf die Installation separater Aufsichtsräte verzichtet. Eine Beaufsichtigung erfolgt hier jeweils über das Gremium der Gesellschafterversammlung.

GRI 102-23 *Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans*

Die Führungsstruktur ist unter GRI 102-18 beschrieben. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates der GLS Bank ist Dr. Philip Lettmann. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates ist nicht Mitglied der Geschäftsleitung der GLS Bank.

Mitarbeiter*innen aus dem GLS Konzern nehmen Organfunktionen bei den nachgelagerten Konzerngesellschaften in den jeweiligen Geschäftsleitungsorganen wahr.

Soweit Aufsichtsräte für nachgelagerte Konzernunternehmen eingerichtet sind, werden diese Mandate von Mitgliedern der Geschäftsleitung der GLS Bank wahrgenommen.

GRI 102-24 *Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan*

Unverändert übernimmt Thomas Jorberg die Funktion des Vorstandssprechers. Er gehört dem Gremium seit 1993 an. Christina Opitz (seit 1. Januar 2017), Aysel Osmanoglu (seit 1. Oktober 2017) und Dirk Kannacher (seit 1. Oktober 2017) sind Vorstandsmitglieder. Christina Opitz verantwortet das Firmenkundengeschäft der GLS Bank. Aysel Osmanoglu ist für Gesamtbankorganisation und IT verantwortlich und Dirk Kannacher ist für den Bereich Privat- und Geschäftskunden zuständig.

Die Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat nominiert und bestellt (§18 (2) der Satzung⁷). Für Kandidat*innen sind die formalen Anforderungen der Bankenaufsicht zu erfüllen. Wesentliche weitere Wahlkriterien sind der sozial-ökologische Bezug der Kandidat*innen zu der Arbeit der GLS Bank, der persönliche Erfahrungshintergrund für die konkrete Aufgabe und eine möglichst komplementäre Qualifikation im Vorstand. Details sind in einem Anforderungsprofil definiert.

Die Qualifikation und die Ordnungsmäßigkeit der Führung der GLS Bank sind Gegenstand der Bankenaufsicht und der Prüfung durch den zuständigen Prüfungsverband gem. § 53 Abs. 1 GenG.

Sechs von derzeit neun Aufsichtsratsmitgliedern werden von den Anteilseignern und drei von den Mitarbeitenden gewählt (siehe GRI 102-18). Die Generalversammlung als Organ der Anteilseigner*innen wählt die Vertreter*innen der Anteilseigner*innen. Die Wahlen erfolgen jeweils für drei Jahre. Für Kandidat*innen sind die formalen Anforderungen der Bankenaufsicht zu erfüllen. Es gelten vergleichbare Auswahlkriterien wie zum Vorstand genannt.

Der Aufsichtsrat hat Zielgrößen für Diversität in Vorstand und Aufsichtsrat festgelegt. Danach ist in der Besetzung dieser beiden Organe ein Anteil von Frauen in Höhe von mindestens 30 Prozent anzustreben. Durch das beschriebene Auswahlverfahren des Aufsichtsrates ist diese Vorgabe für die Besetzung des Aufsichtsrates eine Empfehlung. Die Wahl der Mitglieder des

⁷ Die Satzung ist verfügbar unter <https://www.gls.de/privatkunden/formular-infocenter/>

Aufsichtsrates findet, wie beschrieben, durch die Anteilseigner und Mitarbeiterschaft nach festgelegten Verfahren statt.

Unter GRI 102-18 wurde die Unabhängigkeit von Aufsichtsrat und Vorstand in der Führungsstruktur beschrieben. Vorstand und Aufsichtsrat sind mit unterschiedlichen Personen besetzt. Die Aufgaben Leitung und Aufsicht sind zwischen Vorstand und Aufsichtsrat aufgeteilt.

GRI 102-25 *Interessenkonflikte*

Mögliche Interessenkonflikte werden durch ein hohes Maß an Transparenz und Unabhängigkeit reduziert. Auch die internen Kontrollsysteme der GLS Bank sind auf eine Vermeidung solcher Konfliktsituationen ausgerichtet. Die bankaufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vermeidung möglicher Interessenkonflikte (Mindestanforderungen an das Risikomanagement, Wertpapierhandelsgesetz etc.) hat die GLS Bank vollständig umgesetzt. Durch die Revision und externe Prüfer erfolgen regelmäßig Prüfungen. Konstellationen mit potenziellen Interessenkonflikten werden möglichst vermieden.

GRI 102-26 *Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien*

Der Vorstand der GLS Bank ist für die Entwicklung der Geschäfts- und Risikostrategie verantwortlich (siehe auch GRI 102-19).

GRI 102-27 *Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans*

Es gibt keine verpflichtenden Schulungen. Der Vorstand der GLS Bank hat die notwendige Kompetenz die nachhaltige Entwicklung der GLS Bank voranzutreiben (siehe auch GRI 102-24).

GRI 102-28 *Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans*

Der Aufsichtsrat hat aufgrund Gesetz und Satzung die Aufgabe, den Vorstand zu beraten und dessen Geschäftsführung zu überwachen (siehe GRI 102-18). Dazu gehört unter anderem auch, besonderen Wert auf die in der Satzung und dem Leitbild der GLS Bank verankerten sozialen und ökologischen Belange zu legen. Dies ist nicht nur Gegenstand ordentlicher Aufsichtsratssitzungen, sondern auch der Bewertung des Vorstands durch den Aufsichtsrat. Mindestens einmal jährlich wird die Leistung des gesamten Vorstands in seiner Zusammensetzung und eines jeden einzelnen Vorstandsmitgliedes vom Aufsichtsrat bewertet. Dies erfolgt in einem persönlichen Beurteilungs- und Feedbackgespräch.

Die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung durch den Vorstand der GLS Bank wird jährlich durch externe Wirtschaftsprüfer geprüft. Das Ergebnis wird dem Aufsichtsrat sowie der Bankenaufsicht mitgeteilt. Letztere führt mindestens einmal jährlich Aufsichtsgespräche mit dem Vorstand durch.

Der Aufsichtsrat selbst unterzieht sich jedes Jahr einer eingehenden Selbstbewertung, sowohl in Bezug auf das Organ als Ganzes als auch für jedes einzelne Mitglied und seinem Engagement für die GLS Bank im Sinne der in Satzung und Leitbild verankerten sozialen, ökologischen und ökonomischen Ziele.

Vorstand und Aufsichtsrat stellen sich zudem jedes Jahr in der Generalversammlung in einer Generaldebatte allen Mitgliedern und Kund*innen der GLS Bank. Zudem werden dabei direkte Vorstandsgespräche angeboten und von den Mitgliedern auch genutzt.

GRI 102-29 *Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen*

Die GLS Bank hat gemäß den Vorschriften der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) eine integrierte Geschäfts- und Risikostrategie, die gleichzeitig die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank als integralen Bestandteil umfasst. Für deren Einhaltung ist unmittelbar der Vorstand als höchstes Leitungsorgan verantwortlich. Wir haben Instrumente und Verfahren eingeführt, um die Leistungen der GLS Bank einschließlich maßgeblicher Risiken und Chancen zu steuern und die Einhaltung international vereinbarter Standards, Verhaltensregeln und Prinzipien zu ermöglichen. Es besteht ein abgestuftes Berichtssystem mit wöchentlichen, monatlichen, vierteljährlichen, jährlichen sowie anlassbezogenen Berichten. So wird dafür gesorgt, dass die Leitungsorgane stets aktuell über alle relevanten Entwicklungen der GLS Bank informiert sind, zu denen explizit auch ökologische und soziale Aspekte gehören.

Die Informationen aus dem Berichtswesen werden vom Vorstand in den regelmäßigen Vorstandssitzungen und fünfmal jährlich gemeinsam mit dem Aufsichtsrat erörtert und bewertet.

Aufgrund der besonderen Ausrichtung unserer Bank auf nachhaltige Bank- und Finanzdienstleistungen ist der soziale und ökologische Sinn bei allen Entscheidungen ein ausschlaggebendes Kriterium. Dies gilt für Kreditentscheidungen und das gesamte Anlagespektrum genauso wie für Strategie-, Personal- und Sachentscheidungen.

Um – auch vor dem Hintergrund der von der EU thematisierten doppelten Wesentlichkeit – die sozialen und ökologischen Auswirkungen insbesondere der Kredit- und Anlageentscheidungen der GLS Bank und damit gleichzeitig die Auswirkungen des Kerngeschäfts von Banken stärker in den Fokus auch der gesellschaftlichen Debatte zu rücken, haben wir das Konzept der GLS Wirkungstransparenz entwickelt und 2019 schrittweise eingeführt. Ziel ist die Erhebung der gesellschaftlichen Wirkung der Anlage- und Kreditentscheidungen der GLS Bank in den verschiedenen Dimensionen der Nachhaltigkeit.

GRI 102-30 *Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement*

Die GLS Bank verfügt über ein Risikomanagement zur Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen gemäß der MaRisk. Dieses Risikomanagement ist im Bereich Gesamtbanksteuerung inkl. Konzernsteuerung und Rechnungswesen angesiedelt. Dieser Bereich wird durch Thomas Jorberg verantwortet.

GRI 102-31 *Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen*

Der Bereich Gesamtbanksteuerung erstellt vierteljährlich einen Quartals- und Risikobericht, der dem Vorstand und Aufsichtsrat vorgelegt wird.

GRI 102-32 *Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung*

Dieser Datenbericht nach GRI wird durch den Vorstand der GLS Bank verabschiedet.

GRI 102-33 *Übermittlung kritischer Anliegen*

Wir kommunizieren mit unseren Mitgliedern sowie Kunden*innen mittels persönlicher Kontakte in der Filiale und per Telefon, per Social Media, auf Kundenveranstaltungen, in Publikationen (bspw. der Kundenzeitschrift „Bankspiegel“) sowie auf Vorträgen und öffentlichen Auftritten.

Jedes Jahr laden wir alle GLS Mitglieder für zwei Tage zu unserer Jahresversammlung nach Bochum ein. Sie nutzen diese Gelegenheit für intensive Diskussionen mit dem Vorstand und den Mitarbeiter*innen über soziale und ökologische Themen⁸.

GRI 102-34 Art und Gesamtzahl kritischer Anliegen

Die Unterstützung des Klimastreiks durch die GLS Bank gab Anlass für vereinzelte Kundenbeschwerden.

Die Kommunikation über Social Media zeigt ein deutlich höheres Kontaktvolumen. Rund 30.000 Kontakte gab es über diese Kanäle. Der Anzahl der kritischen Anliegen lag unter 500. Überwiegend ging es um einzelne als kritisch erachtete Kundenverbindungen, den Wertehintergrund der GLS und ebenfalls über die bereits genannte Unterstützung des Klimastreiks.

Im Berichtsjahr wurden durch unsere Kunden*innen in persönlichen Gesprächen kritische Anliegen zur gesellschaftlichen, ökologischen und wirtschaftlichen Leistung der GLS Bank an den Vorstand herangetragen.

GRI 102-35 Vergütungspolitik

Die GLS Bank verzichtet bewusst auf die Herstellung eines Zusammenhangs zwischen der Bezahlung der Mitarbeiter*innen und ihrer Leistung bzw. dem Erfolg der GLS Bank. Dasselbe gilt entsprechend auch für Organmitglieder und auch auf der Ebene der nachgelagerten Konzerngesellschaften. Lediglich der Sabbatical-Anspruch in Höhe von einer Woche pro Jahr für alle Mitarbeitenden ab Funktionsgruppe 5 wird unter dem Vorbehalt erworben, dass ein positives Betriebsergebnis von mindestens 0,5 Prozent der Bilanzsumme erreicht wurde.

Eine faire Vergütung drückt sich durch verschiedene Aspekte aus. Auf der einen Seite ist es uns ein Anliegen, Frauen und Männer in der Bank gleich zu bezahlen. 2020 haben wir daher erstmals den unbereinigten Gender Pay Gap für die GLS Bank erhoben. Dieser liegt mit 13,7 Prozent weit unter dem deutschen Durchschnitt (21 Prozent) und sogar noch weiter unter dem Durchschnitt innerhalb der Finanzbranche (28 Prozent). Trotzdem möchten wir uns auf dem Wert nicht ausruhen, sondern ihn stetig reduzieren.

Auf der anderen Seite ist auch das Verhältnis des höchsten zum niedrigsten Einkommen Ausdruck einer fairen Vergütung. Als niedrigstes Einkommen für diese Spanne unterstellen wir ein fiktives Einkommen, das eine banktypische Tätigkeit abbildet⁹. Die so ermittelte Spanne beträgt bei der GLS Bank 8,2 (Vorjahr 8,2).

		Beträge in EURO p.a.					
		2020	2019	2018	2017	2016	2015
höchstes Gehalt	VO-Sprecher	280.000	280.000	280.000	255.600	250.000	250.000
niedrigstes Gehalt	Gruppe I (III)	34.319	33.968	33.345	34.644	34.644	34.203
Gehaltsspanne		8,2	8,2	8,4	7,4	7,2	7,3

Abbildung 4: Einkommensverhältnis

⁸ Zu den verschiedenen Dialogformen siehe auch Indikator GRI 102-21

⁹ Als niedrigstes Einkommen setzen wir das niedrigste Gehalt gemäß Funktionsgruppe I (III) unserer Einkommensordnung (plus Zuschlag für ein Berufsjahr und vermögenswirksame Leistungen) an. Damit wird eine banktypische Tätigkeit abgebildet, die eine kaufmännische Ausbildung erfordert.

		Beträge in EURO p.a.					
		2020	2019	2018	2017	2016	2015
Thomas Jorberg	VO-Sprecher	280.000	280.000	280.000	255.600	250.000	250.000
Christina Opitz	VO-Mitglied	220.000	220.000	220.000	200.000		
Dirk Kannacher	VO-Mitglied	203.000	200.000	200.000	200.000		
Aysel Osmanoglu	VO-Mitglied	203.000	200.000	200.000	200.000		
Andreas Neukirch	VO-Mitglied					240.000	240.000
Gesamt		906.000	900.000	900.000	855.600	490.000	490.000

Abbildung 5: Aufstellung der Vorstandsgehälter

Im Anhang des handelsrechtlichen Jahresabschlusses der GLS Bank werden unter der Position „F. Sonstige Angaben“ die Gesamtbezüge des Vorstands in Höhe von 1.050.984,70 Euro (Vorjahr 1.010.414,09 Euro) ausgewiesen. Zu den Gesamtbezügen sind neben den genannten Vergütungen zusätzlich Aufwendungen für Sozialversicherung und Direktversicherung, geldwerte Vorteile für die Nutzung von Dienstfahrzeugen und pauschale Steuern enthalten. Erfolgsabhängige Komponenten in Abhängigkeit von der Erreichung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Ziele werden – wie erwähnt – nicht gezahlt, um Fehlanreize zu vermeiden.

Die Vorstände erhalten ihre Beiträge für eine Altersversorgung in unterschiedlicher Weise. Für den Vorstandssprecher Herrn Jorberg besteht eine Pensionszusage. Die weiteren Vorstandsmitglieder erhalten je nach ihrer persönlichen Situation Beiträge zu unterschiedlichen Vorsorgeformen.

Die GLS Bank gewährt eine betriebliche Altersversorgung in der Weise, dass sie zugunsten ihrer Mitarbeiter*innen über eine Unterstützungskasse Versorgung einrichtet und hierfür Zuwendungen leistet. Einzelheiten sind in einer Versorgungsordnung im Anhang an die jeweils aktuelle Einkommensordnung geregelt und kommuniziert. Näheres zu dieser abweichenden Form der Altersversorgung für die Belegschaft ist im Indikator GRI 201-4 beschrieben.

Alle Aufsichtsratsmitglieder der GLS Bank werden nach einer einheitlichen Systematik vergütet. Neben einer jährlichen Pauschale werden Sitzungsgelder vergütet. Daneben werden entstandene Auslagen erstattet. Vergütungskomponenten in Anlehnung an Unternehmenserfolg oder Zielerreichung werden nicht gezahlt. Beiträge für eine Altersabsicherung erfolgen ebenfalls nicht. Der Gesamtbetrag dieser Vergütungen betrug im Berichtszeitraum 168,2 TEUR (Vorjahr: 187,6 TEUR).

Die jeweiligen Mitglieder des Aufsichtsrates der Beteiligungsaktiengesellschaft und der Energie AG haben jeweils für sich auf eine Aufsichtsratsvergütung verzichtet.

GRI 102-36 **Verfahren zur Festlegung der Vergütung**

Die GLS Bank verfügt über eine Systematik von Funktionsgruppen, die sich an unternehmerischer Verantwortung und Handlungsfreiraum orientieren. Alle Tätigkeiten in der GLS Bank sind Funktionen zugeordnet. Eine Festlegung der Vergütung erfolgt entsprechend dem definierten Anforderungsprofil und der Einstufung in eine Funktionsgruppe. Die Festlegung der Vergütung erfolgt immer in Zusammenarbeit von Management, Mitarbeiterentwicklung und Vertrauenskreis. Alle Funktionsgruppen sowie die dazugehörige Vergütungsspanne sind transparent in der Einkommensordnung publiziert. Die Einkommensordnung gilt für alle Mitarbeiter*innen der GLS Bank und der GLS Beteiligungsaktiengesellschaft. Auf die Vorstandsmitglieder findet die Einkommensordnung keine Anwendung (siehe GRI 102-41).

Die Mitarbeiterentwicklung betreut die Ressorts der Bank in allen Fragen der Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterentwicklung und personellen Veränderungen.

GRI 102-37 **Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung**

Über die Vergütung der Vorstände entscheidet gemäß Satzung¹⁰ (§ 18 (2)) der Aufsichtsrat. Über die Struktur und Höhe der Vergütung an den Vorstand wird im Indikator GRI 102-35 berichtet.

GRI 102-38 **Verhältnis der Jahresgesamtvergütung**

Die absolute Einkommensspanne beträgt 280.000 Euro zu 52.401 Euro. Das genannte mittlere Bruttogehalt in Höhe von 52.401 Euro ist als mittlerer Wert (Median) über alle Mitarbeiter*innen zum Stichtag 31.12.2020 ermittelt. Dabei werden die Gehälter von Teilzeitbeschäftigten auf eine Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet, um Verzerrungen in der absoluten Spanne aufgrund von Teilzeitregelungen zu vermeiden.

GRI 102-39 **Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung**

Im Jahr 2020 gab es eine prozentuale Steigerung von 1 Prozent.

1.5 **Einbindung von Stakeholdern**

GRI 102-40 **Liste der Stakeholder-Gruppen**

Unter Stakeholdern verstehen wir juristische oder natürliche Personen, die in beträchtlichem Maße von Aktivitäten, Angeboten, Dienstleistungen und deren Herstellung durch die GLS Bank betroffen sind oder diese beeinflussen. Die wichtigsten Stakeholder unseres Unternehmens sind Mitglieder, Mitarbeiter*innen, Kund*innen, Vertragspartner*innen sowie die Menschen im regionalen Umfeld unserer Standorte. Als sozial und ökologisch orientiertes Unternehmen ist uns ein vertrauensvolles und transparentes Miteinander sehr wichtig.

GRI 102-41 **Tarifverträge**

Unter Kollektivvereinbarung verstehen wir in diesem Zusammenhang die Einkommensordnung. Die Einkommensordnung gilt für alle Mitarbeiter*innen der GLS Bank und der GLS Beteiligungsaktiengesellschaft. Auf die Vorstandsmitglieder findet die Einkommensordnung keine Anwendung. Die Einkommensordnung wird jährlich von der Mitarbeiterentwicklung und dem Vertrauenskreis überarbeitet. Dies umfasst vor allem redaktionelle Aspekte. Sollen inhaltliche Änderungen vorgenommen werden, so wird die neue Version der Einkommensordnung allen Mitarbeiter*innen zur Abstimmung vorgelegt. Erst wenn mindestens 75 Prozent der an der Abstimmung Teilnehmenden der neuen Version zustimmen, wird sie gültig.

GRI 102-42 **Ermittlung und Auswahl der Stakeholder**

Der klassische „Shareholder-Value-Ansatz“ ist vornehmlich auf die Interessen der Gesellschafter eines Unternehmens ausgerichtet. Den von uns verfolgten „Stakeholder-Management-Ansatz“ sehen wir als ein dem Shareholder-Value-Ansatz übergeordnetes Prinzip, in dem die Shareholder nur eine Teilgruppe der Stakeholder darstellen. Wir wollen bei unseren Entscheidungen nicht nur unsere Gesellschafter*innen, sondern alle Stakeholder als Menschen und zivilgesellschaftliche sowie staatliche Institutionen mit ihren sozialen, ökologischen und ökonomischen Interessen angemessen berücksichtigen. Aus diesem Grund haben wir

¹⁰ Die Satzung ist verfügbar unter <https://www.gls.de/privatkunden/formular-infocenter/>

auch bei der Wesentlichkeitsanalyse nicht nur Mitglieder, Kunden*innen, Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen angesprochen, sondern explizit auch Fans, „Follower“ und Interessierte adressiert.

Die GLS Bank wirkt vielfältig auf die Gesellschaft ein und ist selbst Gegenstand vielfältiger Einflüsse aus dem gesellschaftlichen Umfeld.

Die gezielte Auswahl der wichtigsten Stakeholder wurde bei der Einführung des GRI-Berichtsrahmens 2009 in einer Expertenrunde (Vorstand und erste Führungsebene) vorgenommen und basiert auf den Erfahrungen und Einschätzungen der Gruppenmitglieder.

Dieser Ansatz ist getreu unserem Leitspruch „Geld ist für die Menschen da“ personenbezogen – so gehört bspw. ein Kreditnehmer als Kunde zu unseren Stakeholdern. „Der Kapitalmarkt“ als anonyme Transaktionsmasse ist für uns kein Stakeholder.

GRI 102-43 *Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern*

Der Dialog und Einbezug der Stakeholder erfolgt in unterschiedlichen Formen:

- Unsere Mitglieder werden durch die Generalversammlung, die einmal im Jahr im Rahmen einer zweitägigen Veranstaltung durchgeführt wird, informiert und in unsere Arbeit einbezogen. Sie können so die Zukunft der GLS Bank mitgestalten. Diese Veranstaltung hat im letzten Jahr erstmals digital stattgefunden. Außerdem erhalten sie unser Kundenmagazin „Bankspiegel“.
- Unsere Mitarbeiter*innen werden durch Mitarbeiterveranstaltungen sowie durch unsere interne Kommunikationsplattform „Lotse“ laufend über aktuelle Aktivitäten und Planungen informiert und einbezogen. Hinzu kommen zahlreiche Veranstaltungen der Mitarbeiterentwicklung und der einzelnen Fachbereiche.
- Für Mitarbeiter*innen, Mitglieder und Kund*innen führen wir zahlreiche Veranstaltungen in Bochum und in den Filialen durch, über die wir auf unserer Webseite und im Unternehmensblog berichten. Viele dieser Formate konnten in digitale Formate übertragen werden und somit auch während der Zeit des Lockdowns durchgeführt werden.
- Im Berichtszeitraum hat die GLS Bank, wie auch in den Vorjahren, zahlreiche Veranstaltungen ausgerichtet oder war daran beteiligt, wenngleich die Anzahl aufgrund der Corona-Situation und der Übertrag in digitale Formate etwas geringer ausgefallen ist als in den Jahren zuvor. Gleichzeitig werden über den digitalen Weg auch viele neue Menschen erreicht. Unsere Mitarbeiter*innen haben vielzählige Vorträge zu sozialen, ökologischen und ökonomischen Finanzdienstleistungsthemen gehalten und sich an Diskussionsrunden beteiligt.
- Als weitere Dialogform nutzt die GLS Bank intensiv Social Media. Dieser Dialog ist offen für alle an der GLS Bank interessierten Personen.
- Darüber hinaus wird regelmäßig (zuletzt 2019) eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Basierend auf einer Onlineumfrage haben in diesem Zuge alle Stakeholder die Möglichkeit, eine Einschätzung für die Bedeutung der Themen aus Stakeholdersicht abzugeben.

Die GLS Bank pflegt einen engen und intensiven Austausch mit ihren Kunden*innen. Dieser Austausch erfolgt über individuelle Beziehungen in der direkten Kundenbetreuung, Social Media (Web 2.0-Dialogforen, Blogs, Twitter und Facebook) und eine Vielzahl von Kundenveranstaltungen. Alle Mitglieder laden wir jedes Jahr zur Jahresversammlung ein. Hier ermöglichen wir über zwei Tage einen intensiven Meinungsaustausch. Wir haben uns bewusst gegen eine Vertreterversammlung entschieden, um allen Mitgliedern einen direkten Kontakt zu den Organen der GLS Bank zu ermöglichen.

Im Bereich Gesamtbankorganisation und IT ist eine zentrale Stelle für Qualitätsmanagement angesiedelt. Eingehende Beschwerden werden erfasst und schnellstmöglich durch die jeweils verantwortliche Person bearbeitet. Die Kundenbeschwerden nehmen wir als eine zusätzliche Kommunikationschance wahr, um unser Dienstleistungsangebot zu prüfen und zu verbessern. Wir nutzen gezielt das Feedback unserer Kunden*innen, um mögliche Fehlerquellen in Arbeitsabläufen, Angeboten oder im Service zu erkennen und zu beseitigen.

Weitere Hinweise zu den Übermittlungswegen und der Anzahl kritischer Anliegen, die über die diese Kanäle eingebracht wurden, sind in den Indikatoren GRI 102-33 und GRI 102-34 dargestellt.

1.6 Vorgehensweise bei der Berichterstattung

Die GLS Bank und ihre beiden Tochterunternehmen GLS Beteiligungsaktiengesellschaft und GLS Energie AG sind in diesem Datenbericht nach GRI berücksichtigt.

Im GLS Konzernabschluss werden zusätzlich neun weitere Gesellschaften im Rahmen einer Vollkonsolidierung einbezogen. Es handelt sich um die Solarenergie GmbH & Co. KG und die Solarpark Vestenbergreuth GmbH & Co. KG, Solarpark Teutschenthal GmbH & Co. KG, Solarpark Attenkirchen GmbH & Co. KG, Solarpark Albersreuth GmbH & Co. KG, Bürgerenergie Windpark Gagel GmbH & Co. KG, SP Solarpark Polch GmbH & Co. KG und die GLS Willebaldessen GmbH & Co. KG. Im Oktober 2020 wurde die GLS Investment Management GmbH also 100% Beteiligung der GLS Gemeinschaftsbank e.G. gegründet. Diese Gesellschaft wird voraussichtlich im ersten Halbjahr 2021 die Geschäftstätigkeit aufnehmen.

Es besteht mit Windpark Littdorf GmbH & Co. KG eine weitere Konzerngesellschaft, die aufgrund der Eigentumsverhältnisse im Rahmen einer At-equity Bewertung in den GLS Konzernabschluss einbezogen wird. Diese weiteren Konzerngesellschaften der GLS Bank sind rechtlich getrennte Einheiten, die das nachhaltige Geschäftsmodell der GLS Bank unterstützen. Da diese genannten Konzerngesellschaften nicht wesentlich für eine Nachhaltigkeitsberichterstattung sind, sind sie nicht Bestandteil dieses Datenberichts nach GRI.

Des Weiteren besteht eine 100 prozentige Beteiligung an der GLS ImmoWert GmbH. Diese Gesellschaft wird aufgrund der untergeordneten Bedeutung für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage nicht in den GLS Konzernabschluss und nicht in diesen Datenbericht nach GRI einbezogen.

Die GLS Treuhand e.V. ist kein verbundenes Unternehmen der GLS Bank (siehe GRI 102-2) und wird deshalb ebenfalls nicht in diesen Datenbericht nach GRI einbezogen.

Weitere besondere Beschränkungen des Umfangs oder der Grenzen dieses Datenberichts nach GRI bestehen nicht.

Die zentrale Managementebene der GLS Bank umfasst vier Bereiche. Diesen sind jeweils Abteilungen, zentrale Stabsabteilungen und Funktionen zugeordnet.



Abbildung 6: aktuelles Organigramm

GRI 102-46 *Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen*

Um eine angemessene Berichterstattung zu gewährleisten, wird von uns in Anlehnung an die GRI Richtlinien bestimmt, welchen Inhalt der Bericht abdecken soll. Der Berichtsinhalt soll sowohl unsere Zielsetzungen als auch die begründeten Erwartungen und Interessen unserer Stakeholder¹¹ berücksichtigen.

Bei der Entscheidung, über die notwendige Detaillierung der Indikatoren und den Umfang in dem unsere Angaben durch externe Dritte überprüft werden, orientieren wir uns auch an den Interessen unserer Stakeholder. In die Entscheidung fließt ebenso die Berücksichtigung weiterer existierender Berichtsformate ein. Dabei soll insbesondere eine Abgrenzung zu dem GLS Nachhaltigkeitsbericht erfolgen. Der vorliegende GRI-Datenbericht enthält daher umfängliche Informationen zu sämtlichen GRI Indikatoren. Auf diese Weise erfüllen wir gleichzeitig unser eigens gesetztes Transparenzversprechen und kommen der Tatsache nach, dass der vorliegende Bericht von vielen Leser*innen als Nachschlagewerk verwendet wird.

Die Berichtsinhalte entstanden unter Einbeziehung sogenannter Themenpaten. Diese sind für einen Themenbereich fachlich zuständig und erstellten diesen Bericht auf Basis des Vorjahresberichts. Die Managementansätze wurden durch die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands erarbeitet. Auf weiteren Bearbeitungsstufen wurde der Bericht überarbeitet und ergänzt.

Die GLS Bank hat Informationstechnologie-Aufgaben in ein Rechenzentrum ausgelagert. Dienstleister ist die Fiducia & GAD IT AG. Diese übernimmt für rd. 900 Banken und weitere Unternehmen aus der genossenschaftlichen Finanzgruppe Rechendienstleistungen. Wir haben unsere ausgelagerten Rechendienstleistungen in diesem Bericht nicht weiter berücksichtigt.

Für die Auswahl der Themen zur Berücksichtigung unternehmensinterner Interessen beachten wir folgende Aspekte:

- zentrale Werte der Organisation, Ziele, Strategien, Richtlinien und operative Managementsysteme,
- erhebliche Risiken für die Organisation,
- maßgebliche Erfolgsfaktoren der Organisation,

¹¹ Eine Begriffsklärung und Aufzählung der wichtigsten Stakeholder finden Sie im Indikator GRI 102-40.

- die Kernkompetenzen der GLS Bank sowie die Art und Weise, wie sie zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen kann.

GRI 102-47 **Liste der wesentlichen Themen**

Aufgrund der Selbstverpflichtung der GLS Bank auf Transparenz und der Tatsache, dass dieser Datenbericht nach GRI von unseren Leser*innen als Nachschlagewerk verwendet wird, berichtet die GLS Bank nicht nur zu den wesentlichen, sondern zu allen Themen.

Die im Rahmen der 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse (siehe GRI 102-43) identifizierten wesentlichen Themen, werden auch in einem separaten Dokument dargestellt. Zu dem Zusammenhang der verschiedenen Berichtsformate siehe GRI 102-54.

GRI 102-48 **Neudarstellung von Informationen**

Dieser Datenbericht wird nach Vorgaben der Global Reporting Initiative in der aktuellen Version der GRI Standards erstellt.

Bei der Addition von gerundeten Einzelangaben in Tabellen oder Grafiken kann es zu Rundungsdifferenzen zu ausgewiesenen Zwischen- und Gesamtsummen kommen.

GRI 102-49 **Änderungen bei der Berichterstattung**

Die Berichtsgrenzen und Messmethoden entsprechen dem Vorgehen für den Vorjahresbericht. Sollte es bei Indikatoren zu einer Veränderung der zugrundeliegenden Erhebungsmethode oder der Datenqualität gekommen sein, wird dies erläutert.

Die Daten, die in diesem Datenbericht nach GRI verwendet werden, haben wir im Rechnungswesen, Controlling, der Mitarbeiterentwicklung, der Haustechnik und bei den beiden genannten Konzerngesellschaften erhoben. Zusätzlich wurden Daten bei Vertragspartner*innen abgefragt.

GRI 102-50 **Berichtszeitraum**

Dieser Datenbericht nach GRI bezieht sich auf das Kalenderjahr 2020. Dies entspricht auch dem Geschäftsjahr aller Einheiten des GLS Konzerns.

GRI 102-51 **Datum des letzten Berichts**

Die GLS Bank berichtet seit vielen Jahren in unterschiedlicher Form über die Nachhaltigkeit ihrer Geschäftstätigkeiten. Für das Geschäftsjahr 2009 wurde erstmals Bericht nach dem Berichtsstandard G3 der Global Reporting Initiative (GRI) in der Anwendungsebene „A+“ erstellt. Für die Geschäftsjahre 2010 bis 2013 wurden ebenfalls Berichte in der gleichen Anwendungsebene erstellt. Die Berichte für die Geschäftsjahre 2014 bis 2017 wurden nach den GRI-G4-Richtlinien erstellt.

Die genannten Berichte wurden bei der Global Reporting Initiative (GRI) eingereicht und sind (für den Zeitraum 2009 bis 2019) auf unserer Webseite verfügbar¹².

¹² <https://www.gls.de/privatkunden/gls-bank/gls-nachhaltigkeit/#c14773>

Die GLS Bank erstellt seit dem Berichtsjahr 2019 zusätzlich einen GLS Nachhaltigkeitsbericht, der Nachhaltigkeitsthemen in einem besonderen Format darstellt und neben Fachleser*innen eine breitere Öffentlichkeit ansprechen soll.

GRI 102-52 *Berichtszyklus*

Der Datenbericht nach GRI wird seit 2009¹³ jährlich erstellt und veröffentlicht.

GRI 102-53 *Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht*

Fragen und Anregungen zur Nachhaltigkeit in der GLS Bank, zur Wirkung und zu diesem Datenbericht nach GRI können Sie an die Mailadresse nachhaltigkeit@gls.de richten.

GRI 102-54 *Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards*

Dieser Bericht erfüllt die Anforderungen der GRI-Standards: Option „umfassend“. Es wird zu allen Themen berichtet (siehe GRI 102-47). Zusätzlich berichten wir die sektorspezifischen Ergänzungen¹⁴ der GRI für den Finanzbereich.

Über das Geschäftsjahr 2020 berichtet die GLS Bank in drei Berichtswerken aus einer Nachhaltigkeitsperspektive. Diese drei Berichte sind der GLS Nachhaltigkeitsbericht, dieser vorliegende Datenbericht nach GRI unter Anwendung der Grundsätze der Global Reporting Initiative (GRI) und die nichtfinanzielle Erklärung nach CSR RUG. Mit diesen drei Berichten erfüllen wir die Informationsbedürfnisse unterschiedlicher Lesergruppen.

Der GLS Nachhaltigkeitsbericht stellt in einer fokussierten und „freien“ Darstellung Nachhaltigkeitsthemen für eine breite interessierte Leserschaft dar. In dem vorliegenden Datenbericht nach GRI und der nichtfinanziellen Erklärung werden jeweils spezielle Adressaten mit besonderen Informationsbedürfnissen angesprochen. Dieser Datenbericht nach GRI stellt vollständig und umfassend Nachhaltigkeitsaspekte aus einer formalen Perspektive dar. Wir verwenden dieses Format und deren Indikatorendefinition, weil es der am weitesten verbreitete Standard ist und damit interessierten Fachleser*innen auch eine Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen und Wirtschaftssektoren ermöglicht. Die nichtfinanzielle Erklärung ist eine gesetzlich erforderliche und normierte Berichtsform. Dieses Format ergänzt den handelsrechtlichen Jahresabschluss der GLS Bank um gesetzlich erforderliche Angaben. Dieses Format stellt eine Verbindung zwischen den im Jahresabschluss berichteten ökonomischen Sachverhalten und nichtökonomischen Sachverhalten her.

Aktuell halten wir diese drei Berichtsformate aufgrund der spezifischen Anforderungen weiterhin für erforderlich. Als Veränderung gegenüber dem Berichtsjahr 2019 wurden in einem ersten Schritt die Inhalte der nichtfinanziellen Erklärung in den GLS Nachhaltigkeitsbericht integriert.

Wir wollen zukünftig die berechtigten Informationsbedürfnisse der verschiedenen Gruppen über andere Informationswege und Formate erfüllen. Hierzu werden wir im kommenden Geschäftsjahr ein Berichtskonzept erstellen.

¹³ Zu den bisherigen Berichten siehe auch GRI 102-51.

¹⁴ <https://www.globalreporting.org/standards/sector-program/>

GRI 102-55 **GRI-Inhaltsindex**

Den GRI Inhaltsindex finden Sie in der Navigationsleiste in diesem Datenbericht nach GRI. Wir verwenden ein für diese Darstellung angepasstes Layout, in dem bestimmte Informationen aus dem GRI-Inhaltsindex in einer Informationsbox eingeblendet werden.

GRI 102-56 **Externe Prüfung**

Die GLS Bank lässt diesen Datenbericht nach GRI in Teilen einer externen Qualitätssicherung unterziehen.

Mit der Prüfung des ökologischen Berichtsteils haben wir am 15. Dezember 2020 die Gesellschaft für Ressourcenschutz mbH (GfRS) beauftragt. Diese Daten werden in den weiteren Berichtsformaten (siehe GRI 102-54) ebenfalls verwendet. Mit dieser Prüfung soll die Verlässlichkeit der dargestellten ökologischen Daten sichergestellt werden. Die GfRS übernimmt auch die notwendige Zertifizierung im Rahmen des Stop Climate Change-Prozesses (siehe Managementansatz ökologischer Berichtsteil).

Das in den Vorjahren angewendete Verfahren, weitere ausgewählte Teile des Datenberichts nach GRI einer externen Qualitätssicherung zu unterziehen, wurde im Berichtsjahr 2020 eingestellt. Hauptgrund waren die in GRI 102-54 dargestellten weiteren Berichtsformate mit zusätzlichen Inhalten außerhalb dieses Datenberichts nach GRI.

2. Themenspezifische Angaben

2.1 Themenbereich Ökonomie

GRI 103 Managementansatz Ökonomische Leistungsindikatoren (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Die ökonomische Leistung der GLS Bank orientiert sich nicht an der Gewinnmaximierung, sondern an Indikatoren, die eine dem Menschen dienende Bankdienstleistung sowie wirtschaftlich effizientes Arbeiten abbilden. Auf diese Weise sind die ökonomischen Leistungsindikatoren eng mit sozial-ökologischen Leistungsindikatoren¹⁵ verknüpft bzw. beinhalten oftmals eine solche Komponente.

Vor diesem Hintergrund haben wir geeignete Zielgrößen für das nach strengen sozial-ökologischen Kriterien ausgerichtete Kundengeschäft und Kennzahlen wie die Aufwands-Ertrags-Relation in die ökonomische Steuerung aufgenommen.

Diese Kennzahlen werden im Rahmen der mittelfristigen Planung der fünf nächsten Geschäftsjahre mithilfe komplexer Planungsschritte gebildet bzw. jährlich aktualisiert und münden in die sogenannte Eckwertplanung. Darin werden die strategischen Vorstellungen des Vorstands mit den operativen Belangen der jeweiligen Marktbereiche in Übereinstimmung gebracht. Darüber hinaus simulieren wir in der Eckwertplanung die Volumina einzelner Bilanz- und Geschäftspositionen und die Geschäftsstruktur. Die Zinsstruktur und das Zinsergebnis, das Provisionsergebnis, die Mitarbeiterereinkommen, die Sachaufwendungen, das Bewertungsergebnis und die außerordentlichen Ergebniskomponenten werden zu einem Planergebnis zusammengefasst.

Wir streben an, unsere heute bestehende Marktführerschaft im sozial-ökologischen Bankgeschäft auszubauen und erwarten deshalb eine Steigerung unserer Kundenzahl von derzeit rd. 280.000 auf rd. 350.000 im Jahr 2021. Unser mittelfristiges Ziel ist, allen interessierten Kund*innen sinnvolle Bankdienstleistungen anzubieten. Darüber hinaus wollen wir sinnstiftende Projekte im sozialen und ökologischen Bereich ermöglichen und unser Kreditvolumen vor diesem Hintergrund auf 4,8 Mrd. Euro im Jahr 2021 ausweiten.

Die Einhaltung dieser Vorgaben wird im Jahresverlauf mittels Soll-Ist-Vergleichen und Kostenbudgets gemessen und gesteuert. So wollen wir die Überwachung eines angemessenen Ergebnisses sicherstellen, welches unseren sozialen, ökologischen und ökonomischen Zielen entspricht.

Die GLS Bank ist bundesweit tätig. Regionale Unterschiede haben sich historisch entwickelt, sind aber nicht Ergebnis einer Regionalsteuerung. Bei einem Anteil von unter 1 Prozent im gesamten Finanzdienstleistungsmarkt hat die GLS Bank keine messbaren Auswirkungen auf regionale Wirtschaftsräume. Daher verfolgen wir keine betriebswirtschaftlichen Ziele in Bezug auf regionale Investitionen, auch nicht im Sinne einer regionalen Förderung. Soziale und ökologische Ziele stehen im Vordergrund unseres Handelns.

Unsere Firmenrichtlinien haben wir in unserem Leitbild zusammengefasst. Details dazu finden Sie unter GRI 102-16 oder auf unserer Website.¹⁶

¹⁵ Zu den Indikatoren und Zielen hierzu siehe auch die Hinweise im Nachhaltigkeitsprogramm

¹⁶ Das Leitbild ist verfügbar unter <https://www.gls.de/privatkunden/formular-infocenter/>

2.1.1 Wirtschaftliche Leistung

GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Dieser Indikator bezieht den unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert einer Periode. Der Wert ergibt sich aus den handelsrechtlichen Gewinn- und Verlustrechnungen der GLS Bank und des GLS Konzerns für das Geschäftsjahr 2020¹⁷. In der Position „Andere Verwaltungsaufwendungen“ des GLS Konzerns sind 2020 Spenden in Höhe von 207,1 TEUR (GLS Bank 206,1 TEUR) enthalten (Vorjahr GLS Konzern 99,1 TEUR, GLS Bank 98,8 TEUR).¹⁸

Beträge in TEUR				
	GLS Bank		GLS Konzern	
	2020	2019	2020	2019
Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	153.162,1	144.617,8	179.285,8	168.410,2
a) Erträge				
Zinsertrag	101.657,0	99.639,0	101.455,7	99.512,6
Provisionsertrag	36.281,8	30.463,1	36.466,7	30.621,4
Laufende Erträge aus Aktien und anderen nicht festverzinslichen Wertpapieren	529,9	467,5	529,9	467,5
Laufende Erträge aus Beteiligungen und Geschäftsguthaben bei Genossenschaften	1.587,6	1.871,8	1.657,4	1.925,9
sonstige betriebliche Erträge	13.105,8	12.176,4	38.912,1	35.538,5
Erträge aus assoziierten Unternehmen	0,0	0,0	264,1	344,1
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	-146.761,9	-139.157,4	-171.466,4	-161.612,0
b) Betriebsaufwand				
Andere Verwaltungsaufwendungen	-36.185,6	-31.976,6	-41.761,8	-36.083,4
Provisionsaufwand	-8.769,3	-8.178,8	-8.804,7	-8.215,4
Abschreibungen und Wertberichtigungen auf immaterielle Anlagewerte und Sachanlagen	-2.031,8	-2.089,9	-13.796,2	-12.296,0
Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Forderungen und bestimmte Wertpapiere sowie Zuführungen zu Rückstellungen im Kreditgeschäft und Einstellungen in den Fonds für allgemeine Bankrisiken	-27.308,9	-27.387,8	-27.335,4	-27.378,7
Zuschreibungen, Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Beteiligungen, Anteile an verbundene Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelte Wertpapiere	315,3	-1.052,3	315,3	-1.928,0
Aufwendungen aus assoziierten Unternehmen	0,0	0,0	0,0	0,0
sonstige betriebliche Aufwendungen	-761,3	-695,1	-793,0	-695,1
c) Personalaufwand und Sozialleistungen				
Personalaufwand				
- Löhne und Gehälter	-34.034,1	-30.423,7	-35.221,3	-31.520,9
- Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	-7.922,7	-7.066,1	-8.163,0	-7.276,0
d) Aufwendungen für Kapitalgeber				
Zinsaufwendungen	-11.572,0	-17.117,0	-15.769,4	-21.882,1
e) Steueraufwand				
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-18.224,1	-13.092,4	-19.873,2	-14.159,9
sonstige Steuern	-267,3	-77,8	-263,6	-176,4
Einbehaltener wirtschaftlicher Wert (unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert abzüglich ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert)	6.400,2	5.460,4	7.819,4	6.798,1

Abbildung 7: erzeugtter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

¹⁷ An dieser Stelle stellen wir die vollständige (d. h. alle Konzerngesellschaften umfassende) handelsrechtliche Gewinn- und Verlustrechnung gemäß GLS Konzernabschluss dar. Daneben stellen wir die Gewinn- und Verlustrechnung der GLS Bank dar. Es handelt sich in beiden Fällen um ökonomische Größen, die wir unverändert aus den formalen Jahresabschlüssen übernehmen und für diese Darstellung umgliedern.

¹⁸ Weitere freiwilligen Beiträge und Investitionen in das Gemeinwesen erfolgten nicht. Details zu unseren Spenden finden Sie unter GRI 203-1 und GRI 415-1.

„Wir nutzen Geld als soziales Gestaltungsmittel, das uns die Möglichkeit gibt, professionelle Finanzdienstleistungen mit aktuellen Zeitfragen zu verbinden“, heißt es dazu in unserem Leitbild. Bei der Gestaltung unserer Angebote stehen nicht nur einzelne Nachhaltigkeitsaspekte, sondern eine ganzheitliche Betrachtung sozialer und ökologischer Auswirkungen im Fokus. Die Risiken unserer Geschäftstätigkeit sowie die mit den Geschäftsmodellen unserer Kund*innen verbundenen Chancen und Risiken in Bezug auf diese Aspekte werden von uns eingehend betrachtet und ihre Folgen abgeschätzt.

Das Geld unserer Kunden*innen wird ausschließlich in Unternehmen und Projekte investiert, die unter den genannten Kriterien wirtschaften und dient damit auch dem Klimaschutz. Ein direkter Bezug zum Klimaschutz findet sich bspw. bei dem hohen Anteil der für die Branche Erneuerbare Energien vergebenen Kredite und der ökologischen Baufinanzierung. Zudem hat die GLS Bank 2017 einen klimabezogenen Investmentfonds aufgelegt. Dieser GLS Bank Klimafonds ist ein Mischfonds, der in besonders klimafreundliche Unternehmen, Staaten und Projekte investiert. Sein Ziel ist es, einen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels zu leisten. Er investiert im Sinne der UN Sustainable Development Goals (SDG), insbesondere der Ziele sieben (Erneuerbare Energien) und dreizehn (Maßnahmen zum Klimaschutz).

In Bezug auf die Risiken, die sich für eine Bank durch den Klimawandel ergeben können, ist zwischen physischen und transitorischen Risiken zu unterscheiden. Wir begrüßen den Ansatz der BaFin, diese Risiken stärker in den Fokus zu nehmen und Banken dazu aufzufordern, diese explizit in das Risikomanagement aufzunehmen und innerhalb der bestehenden Risikokategorien zu berücksichtigen.

Durch unsere strengen sozial-ökologischen Anlage- und Finanzierungsrichtlinien sind sehr CO₂-intensive Branchen und damit diejenigen, die am stärksten möglichen transitorischen Risiken ausgesetzt sind, ausgeschlossen. Dadurch ist die Relevanz der transitorischen Risiken in Bezug auf das Anlage- und Finanzierungsportfolio der GLS Bank vermindert. Nichtsdestotrotz bleiben mittelbare Transitionsrisiken, bspw. durch die potenzielle Wertminderung von Gebäuden auf Basis möglicher neuer Anforderungen an die Energieeffizienz und den Sanierungsstand, zu berücksichtigen.

Hinsichtlich der physischen Risiken durch extreme Wetterereignisse stellen die Anlage- und Finanzierungsgrundsätze nur bedingt einen risikomindernden Filter dar. Der starke geografische Fokus des Kreditportfolios auf Projekte und Unternehmen in Deutschland kann in Bezug auf die physischen Risiken risikomindernd wirken, diese jedoch nicht ausschließen. Die Exposition bestimmter Geografien in Bezug auf physische Risiken durch den Klimawandel wird daher in nächsten Schritten methodisch hergeleitet und quantifiziert, um ihre Wesentlichkeit für unsere Risikotragfähigkeit zu beurteilen.

Begleitend zu erwähnter Identifikation von transitorischen und physischen Risiken hat die GLS Bank im Jahr 2019 die Ausrichtung des Anlage- und Finanzierungsportfolios am 1,5°C Ziel und damit den Vereinbarungen des Pariser Klimagipfels explizit beschlossen. In der Folge werden derzeit verstärkte Maßnahmen zur Umsetzung dieses Ziels im Kerngeschäft getroffen und auf diese Weise mögliche Transitionsrisiken weiter minimiert. Durch die Umsetzung der Empfehlungen der TCFD bis Ende 2021 werden zudem managementbezogene Ansatzpunkte identifiziert und in die Organisationsstruktur und Prozesse übertragen.

Die GLS Bank hat sich entschlossen, mögliche Auswirkungen von transitorischen und physischen Risiken in einem ersten Schritt am Beispiel von Immobilienfinanzierungen zu untersuchen und aufzubereiten. Dieses Projekt ist im Berichtsjahr 2020 gestartet und wurde mit einer neuen Stelle ausgestattet. Erste Ergebnisse sollen bis Mitte 2021 erreicht werden. Diese

Ergebnisse dienen als Grundlage, um die Ausweitung auf weitere Finanzierungsbereiche zu untersuchen.

Parallel dazu wird ein ganzheitlicher Ansatz zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken bei Banken entwickelt. Dieser basiert auf einem vierstufigen Prozess, der bei einer Szenarioanalyse beginnt, auf deren Basis mögliche Risikotreiber identifiziert und eine branchenübergreifende, branchenspezifische und unternehmensspezifische Betroffenheit ermittelt, die in einem vierten Schritt über geeignete Stellhebel in die Gesamtbanksteuerung und das Risikocontrolling einfließt.

Das zunehmende gesellschaftliche Bewusstsein für die negativen Folgen des Klimawandels führt auch zu steigendem Finanzierungsbedarf für Klimaschutzinvestitionen in Form von Energieeffizienzmaßnahmen und einer höheren Nachfrage nach dem Ausgleich von nicht vermeidbaren Emissionen durch Investition in Klimaschutzprojekte. Wir empfehlen unseren Kund*innen, mögliche Einsparpotenziale professionell ermitteln zu lassen, empfohlene Emissionsreduktionen umzusetzen und die unvermeidbaren Emissionen mittels Klimazertifikaten auszugleichen. Hierfür haben wir ein entsprechendes Angebot entwickelt. Wir finanzieren Klimaschutzinvestitionen und machen unseren Geschäftskunden das Klimazertifizierungssystem Stop Climate Change (SCC) zugänglich. Auch unseren eigenen Bankbetrieb haben wir nach SCC zertifizieren lassen und so klimafreundlich gestaltet (zu den Details siehe Themenbereich Ökonomie).

Parallel dazu hat die GLS Bank im Berichtszeitraum mit der Entwicklung eines eigenen CO₂-Rechners für Firmenkund*innen begonnen. Dieser soll die Basis für eine Beratung der Kund*innen auf der einen Seite darstellen sowie eine detailgetreuere Bemessung der Klimarisiken auf der anderen Seite ermöglichen.

Auch über das klassische Bankgeschäft hinaus engagiert sich die GLS Bank für den Klimaschutz. Durch ihr Engagement konnte sie erfolgreich darauf einwirken, dass bspw. Bankpartner bei ihren Finanzierungen verstärkt die Aspekte des Klimaschutzes in ihre Überlegungen einbeziehen.

GRI 201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

Betriebliche Sozialleistungen sind in der Einkommensordnung der GLS Bank geregelt.

Sabbatical: Mitarbeiter*innen der Funktionsgruppe 5 bis 8 (Mitarbeiter*innen mit Spezialaufgaben und hoher Verantwortung sowie die Führungsebene) erwerben pro vollem Kalenderjahr Unternehmenszugehörigkeit einen Anspruch auf eine Woche bezahlte Freistellung (Sabbatical). Der früheste Zeitpunkt für die Beanspruchung der bezahlten Freistellung ist nach Ablauf des vierten vollen Beschäftigungsjahres. Die bezahlte Freistellung ist auf maximal sechs Wochen begrenzt und muss zusammenhängend genommen werden. Wird diese an den Jahresurlaub angehängt, kann die gesamte Arbeitspause bis zu zwölf Wochen betragen.

Für die Altersvorsorge wurde ein Drei-Säulen-Modell konzipiert, das sich aus der gesetzlichen Rentenversicherung, dem Zuschuss des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge und der GLS Altersvorsorge zusammensetzt.

Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge: Für alle Mitarbeiter*innen stellt die GLS Bank ohne Wartezeit einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge zur Verfügung, der maximal 876,00 Euro p.a. beträgt. GLS Altersvorsorge: Zugunsten der Mitarbeiter*innen werden über die Cordial Versorgungs-Management e.V. oder Neue Hannoversche Unterstützungskasse e.V. Versorgungen eingerichtet und hierfür Zuwendungen geleistet. Die zusätzliche Altersvorsorge bekommen die Mitarbeiter*innen nach zwölf Monaten fester Betriebszugehörigkeit. Die GLS

Bank entrichtet monatliche Zuwendungen in Höhe von 5 Prozent des im Vorjahr gezahlten Brutto-Jahreseinkommens.

Gruppenunfallversicherung: Für alle Mitarbeiter*innen deckt eine Gruppenunfallversicherung auch den privaten Bereich ab (bei Arbeitsunfällen bzw. Wegeunfällen sind Unfallrisiken über die Berufsgenossenschaft versichert).

Krankenzusatzversicherung: Für alle Mitarbeiter*innen wird eine Krankenzusatzversicherung entsprechend einer ganzheitlichen medizinischen Versorgung zu Sonderkonditionen angeboten.

Im Rahmen der steuerlich zulässigen Grenzen räumt die GLS Bank den Mitarbeiter*innen Sonderkonditionen für Bankdienstleistungen ein.

Die beschriebenen Regelungen der GLS Bank bestehen analog auch für die Mitarbeiter*innen der GLS Beteiligungsaktiengesellschaft. Eine Übersicht enthält die folgende Tabelle¹⁹:

Beträge in TEUR				
	GLS Bank	BAG	GLS Konzern	
Bezeichnung			2020	2019
Pensionsrückstellung	3.426,7	0,0	3.426,7	3.087,1
Rückstellungen für Sabbatical	1.707,1	57,8	1.764,9	1.403,6
Rückstellung für Schwerbehindertenausgleichsabgabe	76,8	0,0	76,8	69,4
Rückstellungen für die Berufsgenossenschaft	126,0	0,0	126,0	109,0
Bestand Rückstellungen	5.336,6	57,8	5.394,4	4.669,1
Aufwendungen für weitere Altersversorgung	1.704,0	43,6	1.747,6	1.469,9
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung	5.802,1	194,2	5.996,4	5.469,3
Freiwillige Unfallversicherung	55,5	0,0	55,5	44,0
Aufwendungen p.a.	7.561,7	237,8	7.799,5	6.983,2

Abbildung 8: ausgewählte betriebliche Zuwendungen an Betriebsangehörige

GRI 201-4 *Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand*

Im Berichtszeitraum wurden keine finanziellen Unterstützungen durch die öffentliche Hand gewährt.

Die GLS Bank hat erstmals 2012 an einem Forschungsprojekt „Alltagstauglichkeit von Elektromobilität – Langstreckeneignung- und -akzeptanz“ der Ruhr-Universität Bochum teilgenommen. 2016 bis 2018 waren wir im Folgeprojekt „Langstreckeneinsatz von Elektrofahrzeugen durch heterogene Nutzung“ engagiert. Aus diesen Projekten hat sich ein Regelbetrieb von aktuell zehn Elektrofahrzeugen etabliert, die die GLS Bank angeschafft hat. Hierfür wurden in der Vergangenheit Zuwendungen aus dem Sondervermögen „Energie- und Klimafonds“ des Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur an die GLS Bank geleistet.²⁰

Über den Stand dieser Nutzung berichten wir unter GRI 302-4.

¹⁹ Die Tabelle zeigt sowohl bilanzielle Bestände als auch Aufwendungen aus der Gewinn- und Verlustrechnung. Um die doppelte Darstellung eines Sachverhaltes zu vermeiden wurden die Aufwandspositionen „Aufwendungen für weitere Altersversorgung“ und „Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung“ um die jährlichen Zuführungen zu den ausgewiesenen Rückstellungen vermindert.

²⁰ In der Erläuterung zu Indikator GRI 302-4 sind weitere Hinweise zu diesem Projekt enthalten.

2.1.2 Marktpräsenz

GRI 202-1 *Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn*

Bei den Standard-Eintrittsgehältern wird ebenfalls nicht nach Regionen differenziert, wir nehmen ganz Deutschland als Bezugsgröße für die gesamte Bank (Bundesdurchschnitt). Für den Indikator GRI 201-1 verwenden wir das Tarifeinkommen in der Tarifgruppe 4 des Bankgewerbes als Richtwert (analog Vorjahr). Unser Standard-Eintrittseinkommen nach einer Bankausbildung mit drei Jahren Berufserfahrung liegt bei 2.910,00 Euro. Das liegt rd. elf Prozent über einem Einkommen nach Tarifgruppe 4 (2.630,00 Euro).

Unsere Einkommensordnung sieht vor, dass Mitarbeiter*innen an bestimmten Beschäftigungsorten ein Ortszuschlag bezahlt wird. Dieser dient dem Ausgleich regional unterschiedlicher Verbraucherpreisniveaus.

GRI 202-2 *Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte*

Da wir nur in Deutschland geschäftstätig sind, bedeutet „lokal“, dass wir immer Mitarbeiter*innen mit Wohnsitz in Deutschland einstellen. Das gilt auch für Führungskräfte. Der Anteil von lokalem Personal beträgt damit 100 Prozent.

Für die Einstellung von (lokalen) Mitarbeiter*innen wird ein dreistufiger Auswahlprozess angewendet: In einem ersten Schritt werden aus der Gesamtzahl der Bewerbungen diejenigen identifiziert, die mit unserem Anforderungsprofil sowie unseren Normen und Werten möglichst weitgehend übereinstimmen. In einem zweiten Schritt wird ein erstes Interview geführt, um den/die Bewerber*in und seine/ihre Motivation kennenzulernen. Im dritten Schritt wird eine Auswahlkommission gebildet, die aus der zuständigen Führungskraft, einem Referenten aus der Mitarbeiterentwicklung und einem Mitarbeitervertreter besteht. Bei Bedarf wird die Kommission um weitere Führungskräfte ergänzt. Die Bewerber*innen legen in der Regel eine Arbeitsprobe vor, die sie vorbereitet haben. Die GLS Bank entscheidet individuell nach Eignung und Motivation der Bewerber*innen und wendet grundsätzlich kein standardisiertes Verfahren in Form eines Assessmentcenters an.

2.1.3 Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 203-1 *Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen*

Das Kreditvolumen in den einzelnen Branchen ist in den Indikatoren FS7 und FS8 detailliert beschrieben. Damit investieren wir bspw. in Freie Schulen und Kindergärten, die sich nur zu einem geringen Teil über staatliche Mittel finanzieren können. Ebenso finanzieren wir zukunftsweisende Wohnkonzepte sowie Anlagen zur Gewinnung erneuerbarer Energien.

Die Spendentätigkeit ist bewusst auf ausgewählte soziale, ökologische, kulturelle und pädagogische Projekte beschränkt. Die Aufwendungen der GLS Bank für Spenden beliefen sich im Jahr 2020 auf 206,1 TEUR (Vorjahr 98,8 TEUR). Die Aufwendungen für Spenden im GLS Konzern beliefen sich 2020 auf 207,1 TEUR (Vorjahr 99,1 TEUR).

GRI 203-2

Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen

Eines unserer Kernziele ist, die Menschen zu einem bewussteren Umgang mit Geld zu bewegen, um auf diese Weise Geld verstärkt in nachhaltige Kanäle zu lenken. In diesem Zusammenhang wurden zahlreiche Informationsveranstaltungen²¹ für Privatpersonen, aber auch andere Banken, Unternehmen und Stiftungen durchgeführt. Außerdem steht die GLS Bank auch über Web 2.0-Medien via Blog, Facebook, Google+ und Twitter in ständigem Dialog mit interessierten Menschen. Auch Interviews, Fachartikel, Vorträge oder die Mitwirkung auf (digitalen) Podien tragen dazu bei, das Bewusstsein für einen verantwortungsvollen Umgang mit Geld zu verbreiten und zu vertiefen.

Darüber hinaus finanziert die GLS Bank ausschließlich Projekte und Unternehmen, die einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft leisten. Dabei steht der Mensch mit seinen Bedürfnissen im Mittelpunkt. Deshalb finanzieren wir Ernährung, erneuerbare Energien, Bildung und Kultur, Wohnen, Soziales und Gesundheit sowie die nachhaltige Wirtschaft.

Auch an die Auswahl von Geschäftspartner*innen werden stets soziale, ökologische und ökonomische Anforderungen gestellt. Darüber hinaus versuchen wir, Geschäftspartner*innen – speziell auch aus dem FinanzVerbund der Volksbanken und Raiffeisenbanken – zu nachhaltigerem Handeln zu bewegen. Ebenso haben wir international an der Implementierung der UN Principles for Responsible Banking (UN PRB) sowie insbesondere an der Erstellung des Collective Commitment to Climate Action mitgewirkt, um die Transformation im Bankensektor voranzutreiben.

Dabei steht bei allen Geschäftstätigkeiten der Nutzen für den Menschen und nicht die Maximierung des Gewinns im Mittelpunkt. Unsere Vermögensberater*innen und Firmenkundenberater*innen stehen unseren Kund*innen beratend zur Seite und vermitteln auch Kontakte aus unserem Netzwerk. In diesen Netzwerken sind wir über unsere Mitarbeiter*innen selbst auch aktiv, wie bspw. in den Gremien des Bundesverbandes Deutscher Stiftungen.

2.1.4 Beschaffungspraktiken

GRI 204-1

Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Unsere Lieferkette wird unter GRI 102-9 beschrieben. Unter „lokale Lieferanten“ verstehen wir Vertragspartner*innen, die bei uns in Bochum bzw. am Ort unserer Filialen ihr Geschäft betreiben. Als Bank beziehen wir kaum materielle Waren (primär Büromaterialien für unseren Bürobetrieb und ökologische Lebensmittel für unser Casino), sodass der Indikator GRI 204-1 für uns keine Relevanz hat.

2.1.5 Korruptionsbekämpfung

GRI 205-1

Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Das Potenzial für interne Korruptionsvorfälle stufen wir unverändert als gering ein. Dies ist einerseits durch ein funktionsfähiges internes Kontrollsystem und andererseits durch die Umsetzung der restriktiven gesetzlichen Vorgaben im Bankenwesen begründet. Die Angemessenheit und Funktionsfähigkeit unseres internen Kontrollsystems wird jährlich von unserer Internen Revision und der Verbandsrevision geprüft. Mögliches Potenzial für Korruption besteht

²¹ Zu weiteren Details siehe auch die Indikatoren GRI 102-43, FS5 und FS16

aus unserer Sicht lediglich bei der Vergabe von Großaufträgen (Umbauten/Bestellungen) oder bei der Vergabe von Sonderkonditionen.

Die Interne Revision sowie der Compliance-Beauftragte prüfen unabhängig voneinander, ob die wertpapierhandelsrechtlichen Regelungen eingehalten werden; bspw. das Verbot von Insiderhandel und die Einhaltung der Regeln hinsichtlich privater Mitarbeitergeschäfte.

Die Mitarbeiter*innen sind hinsichtlich doloser Handlungen (inkl. Korruptionsrisiken) sensibilisiert und angewiesen, Transaktionen, bei denen ein dringender Verdacht besteht, zurückzuweisen. Darüber hinaus besteht eine Informationspflicht aller Führungskräfte an die Interne Revision, wenn ein konkreter Verdacht auf Unregelmäßigkeiten besteht. Im Berichtszeitraum wurden uns keine Korruptionsfälle bekannt.

GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Es gibt eine Organisationsanweisung zur „Verhinderung der Geldwäsche, der Terrorismusfinanzierung sowie der sonstigen strafbaren Handlungen“. Diese Organisationsanweisung ist allen Mitarbeitern*innen zugänglich und von ihnen verbindlich zu beachten. Alle Bankangestellten der GLS Bank sind damit über die jeweils aktuelle Gesetzgebung zur Geldwäsche unterrichtet und werden regelmäßig in Bezug auf die Prävention gegen strafbare Handlungen sensibilisiert.

Präsenzschulungen wurden im Berichtszeitraum nicht durchgeführt. Die Schulungen wurden in Form eines E-Learning Angebots durchgeführt. Einen Überblick gibt die folgende Tabelle:

Webinare 2020	GLS Bank	BAG	GLS Konzern
Anzahl Teilnehmer			
Mitarbeiter ohne Vorstände	336	2	338
Vorstände	0	0	0
Aufsichtsräte	0	0	0
Anteil der geschulten Teilnehmer in % von gesamt			
Mitarbeiter ohne Vorstände	48,3	11,1	47,3
Vorstände	0,0	0,0	0,0
Aufsichtsräte	0,0	0,0	0,0

Abbildung 9: Schulungen Organisationsanweisung

GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum wurden uns keine Korruptionsfälle bekannt.

2.1.6 Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Im Berichtszeitraum wurden gegen die GLS Bank und deren Konzerngesellschaften keine Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben.

2.1.7 Steuern

GRI 103 Managementansatz Steuern (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Die Zahlung von Steuern ist eine Grundlage für ein funktionsfähiges Gemeinwesen. Die Besteuerung von Unternehmen und Privatpersonen ist erforderlich, um die notwendigen Einnahmen zu schaffen, um staatliche Aufgaben zu finanzieren.

GRI 207-1 Steuerkonzept

Der GLS Bank ist es wichtig, im Rahmen der bestehenden Vorschriften die erforderlichen Besteuerungsgrundlagen zu erheben, Steuern zu erklären, um damit eine korrekte Besteuerung der GLS Bank sicherzustellen. Die GLS Bank lehnt es ab, Strategien zu entwickeln oder anzuwenden, um Steuern zu vermeiden oder zu verkürzen.

Die GLS Bank und ihre Konzerngesellschaften sind in Deutschland steuerpflichtig.

GRI 207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

Die GLS Bank lehnt jede Form von Steuerhinterziehung ab. Die geltenden Gesetze und Vorschriften sind deshalb einzuhalten. Wir leisten keine Unterstützung zur Steuervermeidung.

Auch bei der Gestaltung neuer Angebote achten wir auf die Vereinbarkeit mit Gesetzen und Vorschriften.

GRI 207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken

Sofern erforderlich kooperiert die GLS Bank umfänglich und transparent mit den Steuerbehörden.

GRI 207-4 Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)

Aufgrund der Geschäftstätigkeit der GLS Bank in Deutschland ist eine länderbezogene Berichterstattung nicht erforderlich.

2.2 Themenbereich Ökologie

GRI 103 Managementansatz Ökologische Leistungsindikatoren (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Langfristig kumulieren sich aus dem Klimawandel und der Ressourcenübernutzung resultierende Risiken in Bankbilanzen. Gleichzeitig besitzt das Finanzwesen einen großen Hebel, um Kapitalströme in umweltfreundliche Unternehmen und Projekte zu lenken.

Die GLS Bank hat sich in ihrem Leitbild dem Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen verpflichtet. Dieser Verpflichtung kommt sie insbesondere in ihrem Kredit- und Anlagegeschäft, als Kerngeschäft einer Bank, und in der Führung des Geschäftsbetriebes nach.

Für beide Bereiche hat sich die GLS Bank 2019 das Ziel der 1,5°C-Kompatibilität und damit der Einhaltung des Pariser Klimaabkommens gesetzt. Das heißt, dass sowohl der Geschäftsbetrieb als auch das Kredit- und Anlageportfolio nur so viele Emissionen pro Bruttowertschöpfung ausstoßen dürfen, dass die Erderwärmung auf 1,5°C begrenzt werden könnte, wenn alle Unternehmen genauso emissionsintensiv wirtschaften würden wie die GLS Bank bzw. die von ihr finanzierten Unternehmen.

In Bezug auf das Kerngeschäft der GLS Bank schließen gleichzeitig die strengen sozial-ökologischen Anlage- und Finanzierungsgrundsätze umweltschädigende Finanzierungen aus und fördern solche, die dem Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen dienen. Basierend auf entwickelten Zukunftsbildern und entsprechenden Indikatoren für die sechs Branchen unseres Kreditportfolios versuchen wir gleichzeitig, die positive gesellschaftliche Wirkung unserer finanzierten Unternehmen zu messen und zu stärken. Dies beinhaltet ökologische Wirkindikatoren, wie bspw. Ausbau erneuerbarer Energien, Anteil ökologischer Landwirtschaft, Einsatz ökologischer Baustoffe, usw.

Die GLS Bank hat als Dienstleistungsunternehmen geringere direkte Umweltauswirkungen als ein produzierendes Unternehmen. Dennoch führt auch der Geschäftsbetrieb zu direkten Umweltauswirkungen und Treibhausgasemissionen. Aufgrund der Selbstverpflichtung zur Bewahrung und Entwicklung der natürlichen Lebensgrundlagen lässt sich der GLS Konzern seit 2008 freiwillig als klimafreundliches Unternehmen nach dem Stop Climate Change (SCC) Standard zertifizieren.

Der systematischen Vorgehensweise dieses Standards folgend werden die Emissionen von Treibhausgasen nach international anerkannten Verfahren analysiert und berechnet. Danach werden Maßnahmen zur Minderung der Emissionen entwickelt. Aktuell unvermeidbare Emissionen werden durch Investitionen in Klimaschutzprojekte kompensiert. Unabhängige Zertifizierungsstellen auditieren die Berechnung der Treibhausgasemissionen sowie die erstellten Minderungskonzepte. Das Zertifikat wird von der GfRS, Gesellschaft für Ressourcenschutz mbH, ausgestellt.

Um die Emissionen insgesamt zu erfassen und zu bilanzieren, werden in einer sogenannten Basisstudie alle Emissionsquellen analysiert. 2014 wurde diese Basisstudie von der KlimAktiv Consulting GmbH aktualisiert. Für die GLS Bank werden die Emissionen im Unternehmen (Corporate Carbon Footprint) berechnet. Die für 2020 geplante Erneuerung der Basisstudie wurde aufgrund der Corona – Pandemie verschoben.

Unvermeidliche Emissionen des GLS Konzerns werden durch den Kauf von Gold Standard Klimaschutzzertifikaten des Freiwilligen Marktes ausgeglichen, die den höchsten Anforderungen entsprechen. Der Gold Standard wurde 2003 durch den WWF gegründet und wird heute von über 80 Nichtregierungsorganisationen unterstützt. Er ist ein preisgekrönter Zertifizierungsstandard für Klimaschutzprojekte sowohl im Verpflichtenden als auch im Freiwilligen Emissionshandel. Sein rigoroser und ganzheitlicher Ansatz stellt sicher, dass Emissionsminderungen nachprüfbar stattfinden und die Projektaktivitäten einen messbaren positiven Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung der jeweiligen Gemeinschaften haben.

Die GLS Bank, vertreten durch ihre Tochter, die GLS Beteiligungsaktiengesellschaft, hat das SCC Klimazertifizierungssystem gemeinsam mit den Partnern AGRA – TEG und der GfRS entwickelt.

Darüber hinaus wurden im Jahr 2019 die Systemgrenzen der CO₂-Bilanzierung der GLS Bank erweitert. Zusätzlich zur bisherigen CO₂-Bilanzierung der Emissionen im Bereich Scope 1, 2 und 3 hat die GLS Bank eine CO₂-Bilanzierung des gesamten Finanzierungsportfolios gemäß PCAF Standard erstellt. Damit ist die GLS Bank eine der ersten Banken in Deutschland, die die CO₂-Bilanzierung auf das Kerngeschäft ausweitet und damit dort ansetzt, wo Banken die größten Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die CO₂-Emissionen verzeichnen. Das Ergebnis

fließt in die Berechnung der X-Grad-Kompatibilität ein, die angibt, welcher Klimawirkung diese finanzierten Emissionen entsprechen. Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass das Finanzierungsportfolio der GLS Bank 1,5°C-kompatibel ist und damit in Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen steht.

Über die GLS Energie AG betreiben wir eigene Wind- und Photovoltaikkraftwerke. Die installierte Kraftwerksnennleistung der EAG ist mit rd. 96 MW unverändert. Im Berichtsjahr wurden rd. 180 Mio. kWh Strom produziert (auf den Beteiligungsanteil bezogen).

IT-Rechendienstleistungen haben wir nur so weit in die Treibhausgasbilanz einbezogen, wie sie von der IT-Fachabteilung der GLS Bank selbst erbracht wird. Der Großteil der IT-Dienstleistungen wird durch die Fiducia & GAD IT AG, einem IT-, Rechenzentrums- und Softwaredienstleister des genossenschaftlichen Verbundes, bezogen und ist somit ausgelagert.

2.2.1 Materialien

GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Analog 301-2

GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

Im Gegensatz zu produzierenden Unternehmen besteht das eingesetzte Material bei Dienstleistungsunternehmen fast ausschließlich aus Büromaterialien. Für die GLS Bank ist vor allem der Papierverbrauch von Bedeutung. Deshalb berichten wir ausschließlich über diesen Verbrauch.

Insgesamt beträgt der Einsatz an Papier rd. 62 Tonnen. Der größte Teil des Verbrauchs (90 Prozent) entfällt auf Kundeninformationen, die zentral von Bochum aus versendet werden. Den größten Anteil hieran hat unsere Kundenzeitschrift „Bankspiegel“. Neben einer bereits bestehenden E-Paper-Version haben wir im Jahr 2015 damit begonnen, den gedruckten Bankspiegel um ein Online-Spezial zu erweitern. Die Onlineausgaben widmen sich mit Bild-, Video- und Audio-Inhalten im Reportage-Stil den Themen. So hoffen wir unseren Ressourcenverbrauch mittelfristig zu minimieren. Die Digitalisierung (von Arbeitsprozessen und Druckwerken) soll helfen, Papier zu vermeiden.

Die übrigen 10 Prozent Papierverbrauch entfallen auf den Kopierbetrieb im Büroalltag. Wir verwenden Papier sparsam. Alle Drucker ermöglichen das beidseitige Bedrucken (Duplexdruckverfahren). Unsere Faxgeräte sind auf digitale Fax-Server umgestellt. Die GLS Bank verwendet fast ausschließlich Kopierpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“.

Druckerpatronen und Tonerkartuschen werden den vorgesehenen Recyclingwegen zugeführt.

Papierverbrauch 2020			2019	2018	2017
	kg	in %	kg	kg	kg
Recyclingpapier	61.724,0	99,8	66.785,4	77.194,5	86.320,3
anderes Papier	119,0	0,2	651,0	676,6	1.273,0
Summe	61.843,0	100,0	67.436,4	77.871,1	87.593,3

Abbildung 10: Struktur Papierverbrauch

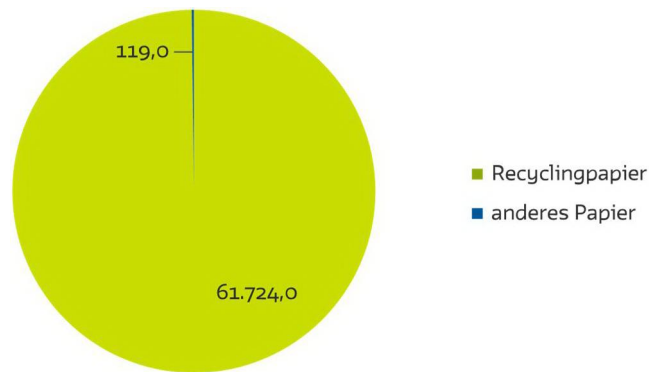


Abbildung 11: Anteil Recyclingpapier

GRI 301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien

Da die GLS Bank Finanzdienstleistungen erbringt, entstehen keine nennenswerten Verpackungsmaterialien. Kann die Korrespondenz nicht elektronisch erfolgen, werden soweit möglich Briefumschläge aus Recycling-Papier verwendet.

2.2.2 Energie

GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Fokus dieses Indikators ist der Energieverbrauch durch das Beheizen der Gebäude und den Verbrauch an Strom in der Zentrale in Bochum sowie an allen Filialstandorten.

	Verbräuche 2020			2019	2018	2017
	kWh	Gigajoule	in %	kWh	kWh	kWh
Fernwärme	919.343,6	3.309,6	55,9	959.099,3	917.894,6	971.975,0
Erdgas	128.018,6	460,9	7,8	141.469,9	139.465,8	145.484,8
Heizenergieverbrauch	1.047.362,2	3.770,5	63,7	1.100.569,2	1.057.360,4	1.117.459,8
Stromverbrauch	596.975,0	2.149,1	36,3	678.333,0	856.840,0	717.093,0
Summe	1.644.337,2	5.919,6	100,0	1.778.902,2	1.914.200,4	1.834.552,8
kWh je Mitarbeiter*in	2.333,1			2.935,5	3.531,7	3.454,9

Abbildung 12: Energieverbrauch Strom und Heizung

Die GLS Bank bezieht die Heizenergie für ihre Räume vollständig aus nicht erneuerbaren Energiequellen. Der größte Teil des direkten Energieverbrauchs entfällt auf Fernwärme. Am Standort Bochum werden wir von den Stadtwerken Bochum GmbH beliefert. In Bochum wird Fernwärme nach dem Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung erzeugt. Der Vorteil dieses Verfahrens liegt in der optimalen Ausnutzung der Energien. Denn in den Heizkraftwerken können so über 80 Prozent des Energieeinsatzes für Strom und Fernwärme nutzbar gemacht werden.

Ausschlaggebend für ein effizientes Energiemanagement sind die vorhandene Infrastruktur und die technische Ausstattung der Gebäude. Bei Bau- und Sanierungsmaßnahmen achten wir deshalb auf niedrige Betriebs- und Energiekosten sowie weitere ökologische und soziale Aspekte.

Die GLS Bank bezieht ihren Strombedarf von den Elektrizitätswerken Schönauf Vertriebs GmbH (EWS). Die EWS gewinnt 100 Prozent ihres Stroms aus erneuerbaren Energien.

(Angaben gemäß der individuellen Stromkennzeichnung für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2019²²).

Die GLS Bank ist als Finanzdienstleister kein energieintensives Unternehmen. Die nach GRI 302-3 erforderliche Energieintensität wird dennoch in der obigen Tabelle ausgewiesen. Wir ermitteln die Energieintensität als Verbrauch in kWh bezogen auf die im Jahresdurchschnitt beschäftigte Zahl der Mitarbeiter*innen.

GRI 302-2 **Energieverbrauch außerhalb der Organisation**

Die GLS Bank ist als Finanzdienstleister kein energieintensives Unternehmen und bezieht keine energieintensiven Vorprodukte. Wir haben deshalb darauf verzichtet den Energieverbrauch außerhalb der Organisation zu ermitteln.

Gemäß SCC Standard berichten wir unter GRI 305-3 auch über Treibhausgasemissionen außerhalb der Organisation (nach Scope 3) und berechnen unter GRI 305-4 die Intensitäten.

GRI 302-3 **Energieintensität**

Über die Energieintensität (kWh je im Jahresdurchschnitt beschäftigtem/beschäftigter Mitarbeiter*in) wird unter dem Indikator GRI 302-1 berichtet.

GRI 302-4 **Verringerung des Energieverbrauchs**

Als GLS Bank haben wir uns im Jahr 2019 das Ziel gesetzt, unseren Geschäftsbetrieb bis 2022 1,5°C-kompatibel auszurichten. Dies beinhaltet auch die Fortführung der kontinuierlichen Verringerung des Energieverbrauchs.

Ein weiterer wichtiger Bereich hinsichtlich Energieverbrauch ist der Bereich Mobilität.

Unsere Dienstfahrzeugflotte haben wir seit 2012 im Rahmen von Forschungsprojekten der Ruhr-Universität Bochum zum Thema „Alltagstauglichkeit von Elektromobilität – Langstreckeneignung und -akzeptanz“ fast vollständig elektrifiziert. Derzeit bieten elf Elektroautos klimafreundliche Mobilität (hauptsächlich Ruhrgebiet und angrenzenden Regionen). Die zwei Peugeot iOn, zwei Nissan Leaf, ein Nissan eNV 200, drei MW i3, zwei Opel Ampera-e und ein StreetScooter Work L sind für unsere benötigten Einsatzzwecke bestmöglich ausgewählt. Auch in den Folgejahren wollen wir unseren Fuhrpark technisch auf dem aktuellen Stand bedarfsgerecht betreiben.

Über ein internes CarSharing - Modell kann unser Fahrzeugpool von allen Mitarbeitenden 24/7 sowohl dienstlich als auch privat gebucht werden. Anstelle von Dienstwagen nutzen auch unsere Vorstände die Pool-Fahrzeuge. Die Erfahrungen mit dem Fahren von E-Fahrzeugen haben bereits Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Hauses veranlasst, ihren Verbrenner-PKW ganz abzuschaffen oder zumindest gegen ein privates Fahrzeug mit alternativem Antrieb zu tauschen. Seit 2019 bereichern auch ein E-Lastenrad und ein E-Klapprad für Dienstreisen unseren Fuhrpark.

Zur Stärkung der öffentlichen Ladeinfrastruktur konnten wir 2016 einen modernen Triple-Schnelllader am Hauptsitz in Bochum installieren, an dem alle zurzeit gängigen Elektro-PKWs in gut 30 Minuten zu 80 Prozent wieder aufgeladen werden können. 2017 sind weitere sechs öffentliche Normal-Ladepunkte hinzugekommen, die tagsüber regelmäßig von den

²² Die jeweils aktuelle Stromkennzeichnung der EWS ist hinterlegt auf <https://www.ews-schoenau.de/oekostrom/>

Kolleg*innen mit ihren privaten Elektroautos genutzt werden und zunehmend von externen E-Mobilisten angefahren werden.

Seit Frühling 2018 haben wir mit *Giro-e* ein neues Bezahlverfahren an unseren Ladesäulen etabliert. Es ermöglicht das einfache Bezahlen mit einer kontaktlosen Girokarte der Hausbank des Nutzers am Ladepunkt. Ende 2019 haben bundesweit bereits 35 Betreiber von Ladeinfrastruktur Giro-e im Einsatz.

Die an der GLS Bank Bochum eingestellten Preise orientieren sich relativ eng an den gewohnten Haushaltsstrompreisen mit geringem Aufschlag. Dadurch gelingt es, dass auch Nachbar*innen der Umgebung nachts die Ladesäulen für ihre Fahrzeuge nutzen.

Unsere E-Fahrzeugflotte versorgen wir mit zehn weiteren internen Standard-Ladepunkten.

Die Forschungsprojekte und eigenen Erfahrungen zeigen, dass Elektromobilität technisch störungsfrei und mit inzwischen rd. 650.000 km elektrischer Gesamtstrecke für den regionalen Alltag sehr geeignet ist. Insbesondere die Fahreigenschaften werden von den Nutzer*innen sehr geschätzt. Auswirkungen auf die Akkuhaltbarkeit sind bei den ersten Fahrzeugen aus 2012 festzustellen. Die mögliche Reichweite hat sich nach sieben Jahren und gefahrenen 70.000 km um im Durchschnitt 15 Prozent reduziert. Bei den Fahrzeugen neuerer Modelle scheint diese Degeneration spürbar geringer, die Akkus werden somit noch haltbarer.

Auslöser der Degeneration sind einzelne Zellen des Akkublocks, die bei Bedarf zu einem späteren Zeitpunkt recht kostengünstig ausgetauscht werden können. Die Reichweite pro Akkuladung reduziert sich im Winter je nach Fahrzeug wie prognostiziert zwischen 20 und 30 Prozent, ausgelöst durch die geringere Aufnahmefähigkeit von Akkus bei niedrigen Temperaturen sowie erhöhte Energieanforderung durch Nutzung der Heizung.

Als Mitglied von ruhrmobil-E e.V., einem Elektromobilitätsnetzwerk aus dem Ruhrgebiet, unterstützen wir die Ideen alternativer Mobilitätsformen und präsentieren bei Veranstaltungen aktiv unsere bisher gesammelten Erfahrungen und fungieren so als Multiplikator in der Gesellschaft. Besonders mittelständische Unternehmen sind sehr an unserem Wissen interessiert.

Im genossenschaftlichen Umfeld engagieren wir uns in Kooperationen, um die Mobilitätswende und den Ausbau von Ladeinfrastruktur in Deutschland voranzubringen. Hier bieten wir CarSharing, die Beschaffung von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben und Ladeinfrastruktur zu vergünstigten Bedingungen an. Die technische und organisatorische Betreuung bspw. von Mobilitätsprojekten bei Unternehmen oder deren Umsetzung in Quartieren runden das Angebot ab.

Mitarbeitermobilität steht weit oben auf unserer Agenda. Sie soll möglichst klimaneutral und gleichzeitig angenehm und komfortabel für die Mitarbeitenden sein. Auf Grundlage unserer Reiserichtlinie buchen sie alle Dienstreisen selbstständig über die OBE onesto. Gegen Nachweis der betrieblichen Notwendigkeit stellen wir die entsprechende Bahncard zur Verfügung, die auch privat genutzt werden darf. Gleichzeitig erstatten wir für die Anfahrt zum Arbeitsplatz die Kosten von ÖPNV oder Jobticket.

Über den Dienstleister JobRad bieten wir unseren Mitarbeitenden das Leasing von Fahrrädern und E-Bikes an. Dabei findet die Abführung der monatlichen Leasingrate sowie die Versteuerung des geldwerten Vorteils über die Gehaltsabrechnung statt. Das Modell der Gehaltsumwandlung bietet Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Bank übernimmt die Prämie zur Diebstahlversicherung.

Eine Aufstellung über Maßnahmen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen findet sich unter Punkt GRI 305-5.

GRI 302-5 *Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen*

Als Partnerin des SCC Klimazertifizierungssystems unterstützt die GLS Bank ihre Kunden*innen auf dem Weg zu mehr Klimafreundlichkeit.

2.2.3 *Wasser*

GRI 303-1 *Wasser als gemeinsam genutzte Ressource*

Die GLS Bank verwendet Frischwasser als Trink- und Waschwasser für Mitarbeiter*innen und zur Speisenzubereitung im Casino. Das Wasser wird von regionalen Versorgungsunternehmen bezogen und ist keine Ressource in Produktionsprozessen der Bank.

Die GLS Bank hat im Innenhof ihrer Hauptstelle in Bochum eine 11.000 Liter-Regenwasserzisterne. Aus ihr wird das Wasser für Reinigungsarbeiten und für die Bewässerungen des Gartens entnommen. Außerdem wird mit diesem kalkfreien Wasser eine 13,5 Meter hohe Wasserwand im Treppenhaus gespeist, an der pro Tag 50 Liter Wasser verdunsten. Sie wirkt im Sommer wie eine natürliche Klimaanlage.

GRI-303-2 *Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung*

Analog 303-5

GRI 303-3 *Wasserentnahme*

Analog 303-5

GRI 303-4 *Wasserrückführung*

Analog 303-5

GRI 303-5 *Wasserverbrauch*

Im Jahr 2020 hat die GLS Bank 4.219 Kubikmeter Frischwasser von Versorgungsunternehmen bezogen und verwendet.

Die GLS Bank entnimmt kein zusätzliches Wasser, weder aus gefährdeten Fließgewässern und Seen, noch aus gefährdeten Grundwasserbereichen.

Das verwendete Frischwasser wird wie vorgesehen über das öffentliche Kanalsystem rückgeführt und der Wiederaufbereitung zugeführt.

2.2.4 *Biodiversität*

GRI 304-1 *Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden*

Die Aktivitäten der GLS Bank zum Erhalt der Biodiversität folgen aus unserem Leitbild:

„Grundlage unserer Arbeit ist die Achtung vor dem Leben und die Sorge um eine friedliche Koexistenz aller Kulturen, die auf individuelle Freiheit und Verantwortung gegründet sind. [...] Ökologie verstehen wir dabei ganzheitlich im Sinne einer Leben fördernden Einheit von Natur und Zivilisationsentwicklung.“

Die Standorte der GLS Bank befinden sich nicht in Schutzgebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert.

GRI 304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität

Durch die Aktivitäten der GLS Bank werden keine direkten Auswirkungen auf die Biodiversität innerhalb von Schutzgebieten ausgeübt. Die Bürostandorte der GLS Bank sind ausschließlich in Ballungsräumen angesiedelt.

Bei der Kreditvergabe, den Eigenanlagen und im Wertpapiergeschäft berücksichtigen wir unterschiedliche Aspekte zur Biodiversität in Form von Positiv- wie auch Ausschlusskriterien. Dadurch, dass wir sowohl über die Eigenanlage als auch mit Kundengeldern in den Eco-Business Fonds bereits 2015 investiert haben, wurden im Berichtsjahr 2016 im erheblichen Maße zusätzliche Gelder aus mitteleuropäischen Staaten und deren Entwicklungsbanken freigegeben. Der Eco-Business Fonds hat den Zweck, die Biodiversität in Mittelamerika zu erhalten und zu erhöhen.

Wie sich unsere Bankangebote bzw. Dienstleistungen auf Biodiversitätskriterien auswirken ist eine komplexe Thematik, die für uns einen hohen Stellenwert hat. Die GLS Bank ist in ihrem Kredit-, Anlage- und Wertpapiergeschäft bestrebt, zum Erhalt der natürlichen Artenvielfalt beizutragen. Dabei ist uns bewusst, dass wirtschaftliche Aktivitäten mit einem Verlust dieser Vielfalt einhergehen können. Dem kann durch spezifische Aktivitäten entgegengewirkt werden, wie bspw. die finanzielle Förderung ökologischer Landwirtschaft, die Erhaltung und Erweiterung von biologischen Anbauflächen durch die BioBoden Genossenschaft oder auch den Saatgutfonds der Zukunftsstiftung Landwirtschaft.

GRI 304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume

Von unserem Bankbetrieb geht unmittelbar kein substanzieller Einfluss auf geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume aus. Das Verwaltungsgebäude der Hauptstelle in Bochum haben wir im Jahr 2005 gebraucht gekauft und unter Berücksichtigung hoher ökologischer Standards aufwändig saniert. Ein geteilter Parkplatz im Innenhof mit einer Größe von über 400 m² wurde entfernt. Die Fläche haben wir entsiegelt und eine Gartenanlage mit Rasen und Teichanlage geschaffen.

Durch unsere Bankangebote haben wir mittelbaren Einfluss darauf, wie unsere Kund*innen mit dem Erhalt natürlicher Lebensräume umgehen. Es gibt eine Vielzahl von Projekten, an welche die GLS Bank Kredite vergeben hat und die das Ziel verfolgen, Lebensräume zu schützen oder wiederherzustellen.

GRI 304-4 **Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind**

Aufgrund der Standorte, die sich nur in innerstädtischen Gebieten befinden, und der Geschäftstätigkeit sind keine Arten identifiziert, deren natürlicher Lebensraum durch unsere Geschäftstätigkeit bedroht ist.

2.2.5 Emissionen

GRI 305-1 **Direkte THG-Emissionen (Scope 1)**

Dieser Indikator beziffert die Treibhausgasemissionen. Die Ermittlung dieser Angaben erfolgt nach dem Stop Climate Change Standard. Das bedeutet die Konformität mit der Richtlinie der ISO 14064-1:2006(E) und den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol. Das Greenhouse Gas Protocol des WRI und des WBCSD ist der international am weitesten verbreitete Standard für die Erhebung von unternehmensspezifischen Treibhausgasemissionen.

Entsprechend der Standards werden neben CO₂ sechs weitere Treibhausgase des Kyoto-Protokolls berücksichtigt, unter anderem Methan (CH₄) und Lachgas (N₂O). Zusätzlich weist die Treibhausgasbilanz die erhöhten Treibhauseffekte aus, die bei Flugreisen in größeren Flughöhen entstehen. Zur besseren Vergleichbarkeit werden alle Treibhausgase in CO₂-Äquivalente umgerechnet.

Treibhausgasemissionen werden Geltungsbereichen, sogenannten „Scopes“, zugeordnet. Scope 1 Emissionen umfassen direkte Emissionen, die aus der Verbrennung von fossilen Brennstoffen im berichtenden Unternehmen selbst entstehen. Scope 2 Emissionen sind indirekte Emissionen aufgrund bereitgestellter Energie (bspw. durch Fernwärme oder Strom). Diese Emissionen entstehen im energieliefernden Unternehmen. Weitere indirekte Emissionen werden als Scope 3 Emissionen berichtet. Diese Emissionen entstehen wiederum nicht im berichtenden Unternehmen selbst, sondern bspw. aufgrund des Einsatzes von erworbenen Produkten und Dienstleistungen.

Berücksichtigt werden Maßnahmen zur Treibhausgas-Reduktion, die das Engagement der GLS Bank im Bereich Klimaschutz widerspiegeln. Darunter fällt der Bezug von Grünstrom mit ökologischem Zusatznutzen, der den Ausbau erneuerbarer Energien fördert, der Erwerb der klimaneutral hergestellten Papiersorte Envirotop, der Bezug von Druckerzeugnissen deren Treibhausgasemissionen vom Lieferanten kompensiert wurden sowie Fernverkehrsleistungen der Deutschen Bahn, die mit Grünstrom erbracht worden sind.

Direkte Treibhausgasemissionen der GLS Bank nach Scope 1 entstehen durch die Verwendung von Erdgas für die Beheizung von Räumen (siehe Indikator GRI 302-1) und durch die Verbrennung von Kraftstoffen beim Betrieb der GLS Fahrzeuge.

CO ₂ Äquivalente in Tonnen		Scope 1			
Sektor	Thema	2020	2019	2018	2017
Liegenschaften	Heizenergie	23,3	25,8	25,4	26,5
Liegenschaften	Strom				
Transport	Fuhrpark	4,1	3,4	4,7	4,5
Transport	Geschäftsfahrten				
Transport	Geschäftsflüge				
Transport	Anfahrten zum Arbeitsplatz				
Sonstiges	Casino Bochum				
Sonstiges	Papiereinsatz				
Sonstiges	Anschaffungen Computer				
Emissionen		27,4	29,2	30,1	31,1

Abbildung 13: Treibhausgasemissionen Scope 1

GRI 305-2 *Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)*

Indirekte Treibhausgasemissionen der GLS Bank können durch die Nutzung von Fernwärme für die Beheizung von Räumen und durch den Bezug von Strom (siehe Indikator GRI 302-1) entstehen.

CO ₂ Äquivalente in Tonnen		Scope 2			
Sektor	Thema	2020	2019	2018	2017
Liegenschaften	Heizenergie	175,8	183,4	175,5	185,8
Liegenschaften	Strom				
Transport	Fuhrpark	0,1	0,1	0,2	0,0
Transport	Geschäftsfahrten				
Transport	Geschäftsflüge				
Transport	Anfahrten zum Arbeitsplatz				
Sonstiges	Casino Bochum				
Sonstiges	Papiereinsatz				
Sonstiges	Anschaffungen Computer				
Emissionen		175,9	183,5	175,7	185,9

Abbildung 14: Treibhausgasemissionen Scope 2

GRI 305-3 *Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)*

Die GLS Bank berücksichtigt auch die An- und Abfahrten der Mitarbeiter*innen zum Arbeitsplatz. Die damit verbundenen Emissionen werden in der Ermittlung der Treibhausgasemissionen in Scope 3 berücksichtigt. Sie verursachen rd. 55 Prozent der gesamten berichteten Treibhausgasemissionen.

Für diesen Datenbericht nach GRI wurden die dafür notwendigen Informationen durch eine anonyme Befragung unserer Mitarbeiter*innen auf freiwilliger Basis erhoben. Die Rücklaufquote betrug 2020 rd. 67 Prozent (Vorjahr 76 Prozent). Die Lücke zu 100 Prozent schließen wir durch eine lineare Hochrechnung. Nach dieser Hochrechnung legten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt rd. 2,5 Millionen Kilometer Fahrtstrecke zurück, um ihren Arbeitsplatz zu erreichen und zu verlassen.

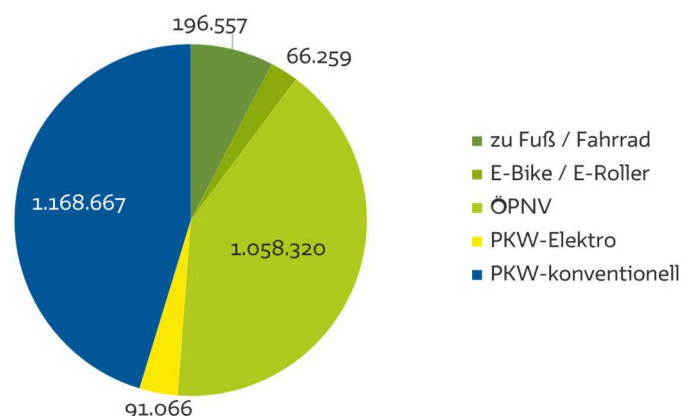


Abbildung 15: An- und Abfahrten zum/vom Arbeitsplatz in Kilometern

Weitere indirekte Treibhausgasemissionen entstehen bei Dienstreisen, durch den Betrieb eines Casinos am Standort Bochum und durch die Beschaffung von Produkten (hier Papier und Computer). Der Bezug von Strom führt ebenfalls zu Scope 3 Emissionen (aufgrund der Stromerzeugung und durch Verluste im Leitungsnetz).

CO ₂ Äquivalente in Tonnen		Scope 3			
Sektor	Thema	2020	2019	2018	2017
Liegenschaften	Heizenergie	80,1	83,9	80,5	85,2
Liegenschaften	Strom	20,4	23,2	24,2	24,5
Transport	Fuhrpark	0,7	0,8	1,1	1,1
Transport	Geschäftsfahrten	14,5	48,7	43,1	36,9
Transport	Geschäftsflüge	0,8	36,4	98,9	88,0
Transport	Anfahrten zum Arbeitsplatz	319,7	650,5	601,2	581,8
Sonstiges	Casino Bochum	36,9	51,6	43,5	37,1
Sonstiges	Papiereinsatz	10,7	14,6	16,5	27,0
Sonstiges	Anschaffungen Computer	205,7	69,6	165,4	59,9
Emissionen		689,6	979,4	1.074,5	941,4

Abbildung 16: Treibhausgasemissionen Scope 3

In der folgenden Tabelle werden die Treibhausgasemissionen der verschiedenen Scopes zusammengefasst:

CO ₂ Äquivalente in Tonnen					Gesamt	Gesamt		
Sektor	Thema	1	2	3	2020	2019	2018	2017
Liegenschaften	Heizenergie	23,3	175,8	80,1	279,2	293,1	281,4	297,5
Liegenschaften	Strom			20,4	20,4	23,2	24,2	24,5
Transport	Fuhrpark	4,1	0,1	0,7	4,9	4,4	6,0	5,6
Transport	Geschäftsfahrten			14,5	14,5	48,7	43,1	36,9
Transport	Geschäftsflüge			0,8	0,8	36,4	98,9	88,0
Transport	Anfahrten zum Arbeitsplatz			319,7	319,7	650,5	601,2	581,8
Sonstiges	Casino Bochum			36,9	36,9	51,6	43,5	37,1
Sonstiges	Papiereinsatz			10,7	10,7	14,6	16,5	27,0
Sonstiges	Anschaffungen Computer			205,7	205,7	69,6	165,4	59,9
Emissionen		27,4	175,9	689,6	892,9	1.192,2	1.280,3	1.158,4

Abbildung 17: Treibhausgasemissionen Scope 1 bis 3

Die absolute Höhe und Struktur der Treibhausgasemissionen im Kalenderjahr 2020 ist stark durch die Corona-Pandemie beeinflusst. Während einige Effekte, wie der Lockdown und die dadurch eingeschränkte Mitarbeitermobilität zu stark gesunkenen und effektiv eingesparten CO₂-Emissionen in allen Mobilitätsfeldern geführt haben, haben andere Effekte, wie bspw. die Anschaffung von zusätzlichen Laptops, um mehr Kolleg*innen die Arbeit an einem mobilen Arbeitsplatz zu ermöglichen, zu steigenden Emissionen geführt. Das vermehrte Arbeiten von zuhause aus ist zudem ein Beispiel für einen Effekt, durch den Emissionen aus der betrieblichen Sphäre in den privaten Bereich verlagert wurden (vor allem Strombezug).

GRI 305-4 **Intensität der THG-Emissionen**

Die betrieblichen Aktivitäten der GLS Bank und ihrer beiden Tochtergesellschaften haben 2020 Treibhausgasemissionen im Umfang von 892,9 Tonnen CO₂-Äquivalenten verursacht. Bezogen auf die durchschnittliche Mitarbeiterzahl entspricht dies 1,3 Tonnen Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalenten je Mitarbeiter*in.

CO ₂ Äquivalente in Tonnen				
	2020	2019	2018	2017
Emissionen Gesamt (GRI-305-3)	892,9	1.192,2	1.280,3	1.158,4
Emissionen je Mitarbeiter*in	1,3	2,0	2,4	2,2

Abbildung 18: Intensität Treibhausgasemissionen

Wie im Managementansatz im Themenbereich „Ökologie“ beschrieben, werden diese Emissionen durch Erwerb von Klimaschutzzertifikaten nach dem Gold Standard kompensiert.

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

Ein großer Teil der Treibhausgasemissionen (2020 rd. 39 Prozent, siehe GRI 305-3) erfolgt durch den Faktor Mobilität (Dienstreisen und An- und Abfahrten zum bzw. vom Arbeitsplatz). Eine interne Richtlinie schreibt deshalb vor, dass Dienstreisen grundsätzlich mit der Deutschen Bahn durchgeführt werden. Private PKWs sollen nur in Ausnahmefällen für Dienstreisen genutzt werden.

Den Mitarbeiter*innen werden für die Fahrten zum Arbeitsplatz die Kosten des öffentlichen Personennahverkehrs von der GLS Bank erstattet. Damit sollen sie motiviert werden, vom Individualverkehr auf den öffentlichen Personennahverkehr umzusteigen.

GRI 305-6 **Emissionen von Ozon abbauender Substanzen (ODS)**

Die GLS Bank und der GLS Konzern emittieren keine wesentlichen Mengen ozonabbauender Stoffe. Dieser Indikator ist für uns somit nicht von Bedeutung.

GRI 305-7 **Stickstoffoxide (NO_x), Schwefeloxide (SO_x) und andere signifikante Luftemissionen**

Dieser Indikator ist für die GLS Bank und den GLS Konzern ebenfalls nicht relevant.

2.2.6 Abwasser und Abfall

GRI 306-1 Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort

Die GLS Bank leitete 2020 das gesamte Nutzwasser von 4.219 Kubikmetern (siehe GRI 303-1) in das öffentliche Kanalnetz ein. Eine eigene Wasseraufbereitung wird nicht durchgeführt.

GRI 306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

Die GLS Bank und der GLS Konzern produzieren keinen gefährlichen Abfall (siehe dazu auch GRI 306-4). Im Wesentlichen fällt als Abfallprodukt Papier an. Das Abfallvolumen der GLS Bank wurde 2020 erhoben und nach Entsorgungswegen gegliedert:

Abfallvolumen 2020 nach Arten und Entsorgungsweg					
Arten	in kg	in %		Entsorgungsweg	in kg
Papier	43.436,5	70,2	} →	Recycling	43.953,2
Elektroschrott	495,5	0,8			
Styropor	20,8	0,0			
Leuchtstoffröhren	0,4	0,0			
Wertstoffe	4.213,5	6,8	→	Verwertung	4.213,5
Speisereste	1.669,8	2,7	→	Biogaserzeugung	1.669,8
Restmüll	12.017,4	19,4	→	Beseitigung	12.017,4
Summe	61.853,9	100,0		Summe	61.853,9

Abbildung 19: Abfallvolumen nach Art und Entsorgungsweg

Der Entsorgungsweg „Verwertung“ steht für Sammlung und Verwertung aus den Wertstofftonnen nach den Regeln des dualen Entsorgungssystems. Überwiegend durch Rückführung der Wertstoffe in die Stoffkreisläufe und zu geringeren Anteilen in eine Verbrennung oder die Herstellung von Ersatzbrennstoffen.

Abfallvolumen im Vorjahresvergleich in kg				
	2020	2019	2018	2017
Papier	43.436,5	39.895,1	44.031,7	46.419,6
Elektroschrott	495,5	620,6	271,0	445,5
Styropor	20,8	96,0	192,0	42,0
Leuchtstoffröhren	0,4	4,2	0,0	66,5
Wertstoffe	4.213,5	4.259,3	4.323,4	4.389,4
Speisereste	1.669,8	1.698,8	1.751,5	1.248,3
Restmüll	12.017,4	12.148,0	12.330,8	15.019,1
Summe	61.853,9	58.722,0	62.900,4	67.630,4

Abbildung 20: Abfallvolumen im Zeitablauf

GRI 306-3 Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen

Aufgrund der Geschäftstätigkeit ist dieser Indikator für die GLS Bank und den GLS Konzern nicht relevant.

GRI 306-4 *Transport von gefährlichem Abfall*

Die GLS Bank und der GLS Konzern produzieren keinen gefährlichen Abfall.

GRI 306-5 *Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer*

Da die GLS Bank und der GLS Konzern keinen Standort in Gebieten haben, in denen Gewässer durch ihre Geschäftsaktivitäten betroffen wären, und Abwässer nur in das öffentliche Kanalnetz eingeleitet werden (siehe GRI 306-1), sind keine Auswirkungen auf Gewässer und den mit ihnen verbundenen Lebensraum vorhanden.

2.2.7 *Umwelt-Compliance*

GRI 307-1 *Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen*

Im Berichtszeitraum gab es bei der GLS Bank und deren Konzerngesellschaften keine Verstöße gegen Rechtsvorschriften im Umweltbereich. Es wurden keine Bußgelder entrichtet.

2.2.8 *Umweltbewertung der Lieferanten*

GRI 308-1 *Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden*

Die GLS Bank wählt alle Lieferanten auch unter ökologischen Aspekten aus. Wir beschränken uns auf nationale (und in Einzelfällen auf europäische) Zulieferer und Auftragnehmer unter Beachtung der hohen nationalen bzw. europäischen ökologischen Anforderungen. In der Regel ist uns dies aber noch nicht genug und wir erwarten von unseren Lieferanten sowie von den über diese bezogenen Waren und Dienstleistungen ein besonders hohes Maß an ökologischer Qualität und Verantwortung. Dazu orientieren wir uns an anerkannten Umweltlabels, sowohl für die Lieferanten als auch für deren Waren.

GRI 308-2 *Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen*

Fast alle bezogenen Waren und Dienstleistungen sind mit negativen ökologischen Auswirkungen verbunden. Das gilt bspw. für den Energieverbrauch für deren Erstellung, Verpackung, Transport etc. Unseren ökologischen „Fußabdruck“ in Form von CO₂-Emissionen versuchen wir möglichst gering zu halten, indem wir verantwortungsbewusst einkaufen und die ökologischen Auswirkungen bei allen Bestellungen bewerten und berücksichtigen. Nicht vermeidbare CO₂-Emissionen gleichen wir durch den Bezug von Carbon Credits nach dem Gold Standard aus.

Negative Auswirkungen durch Nichteinhaltung gesetzlich vorgeschriebener Grenzwerte in der Lieferkette, die von der GLS Bank verursacht wurden, zu denen sie beigetragen hat oder die mit unseren Aktivitäten, Angeboten oder Dienstleistungen als Folge ihrer Beziehungen zu einem Lieferanten in Verbindung stehen, sind uns nicht bekannt geworden.

2.3 Themenbereich Soziales

GRI 103 Managementansatz zu Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

„Wer im Unternehmen GLS Bank arbeitet, hat sich eine besondere Aufgabe ausgesucht. Wir bringen unsere fachlichen, persönlichen, sozialen und unternehmerischen Fähigkeiten in unsere Arbeit ein und entwickeln sie ständig weiter.“

Unsere Betriebskultur ist von einem offenen und ehrlichen Umgang miteinander geprägt. Wir pflegen einen respektvollen Dialog in sinnvoll gegliederten Funktionshierarchien und einen Führungsstil, der von einem ganzheitlichen Menschenbild ausgeht. Aus dem Vertrauen in die gemeinsamen Ideale werden Betroffene rechtzeitig in Veränderungsprozesse einbezogen und Entscheidungen transparent kommuniziert.“

Auszug aus dem Leitbild der GLS Bank zum Thema „Mitarbeiter“

Die Leistungsfähigkeit der GLS Bank wird entscheidend durch ihre Mitarbeiter*innen bestimmt. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen und zu gewährleisten, die die Mitarbeiter*innen in ihrer Arbeit und ihrer Entwicklung so unterstützen, dass es ihnen leichtfällt, sich für die GLS Bank zu engagieren sowie neue Mitarbeiter*innen zu gewinnen.

Die Mitarbeiterentwicklung der GLS Bank nimmt ihre Unterstützungsfunktion in allen prozessualen Fragen der Personalarbeit, in Weiterentwicklung als lernende Organisation sowie in allen Fragen der Mitarbeitergewinnung und -bindung mit den folgenden Aufgaben wahr:

1. Personalmanagement: organisatorische und rechtliche Grundlagen zur Mitarbeiterbetreuung, wie Stammdatenerfassung und -pflege, Organisationsaufbau und Stellenbeschreibungen, Aufbau und Dokumentation von Prozessen, vertragliche Umsetzungen
2. Mitarbeitergewinnung: Schaffung und Gewährleistung eines authentischen Auftritts nach außen und innen sowie Bewerbermanagement und Bewerbungsverfahren
3. Mitarbeiterentwicklung: Aus- und Weiterbildung, Programme zur Förderung von Potenzialen und Entwicklung von fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie für die Entwicklung der Führungskräfte und Managementpotenziale
4. Personalinformationssysteme: Schaffung einer einheitlichen Basis für Kapazitätsplanung und -steuerung, Einkommensabrechnungs- und Kostensteuerungsinformationen, Berichtsfähigkeit gegenüber externen Stakeholdern zur Herstellung von Transparenz über die Qualität der Mitarbeiterentwicklung

Die Mitarbeiterentwicklung leistet ihren Beitrag zu den strategischen Zielen durch den Gleichklang von menschlichem, zukunftsweisendem und ökonomischem Handeln in allen Personalfragen:

- Menschlich: Durch die Betrachtung aller Mitarbeiter*innen aus biographischer Perspektive, sodass neben den Ausbildungsstandards (bspw. genossenschaftliche Akademien) stets die persönliche Entwicklung des/der Mitarbeiter*in in den Mittelpunkt rückt. Hierzu bieten wir eigene Formate an (bspw. „Mitarbeiter*innen vor Ort“ und „Lernwerkstatt“).
- Zukunftsweisend: Wir stellen uns darauf ein, dass im Kontext der gesellschaftlichen und demographischen Entwicklung zunehmend die Attraktivität der von uns angebotenen Entwicklungschancen deutlich zu machen ist, um den richtigen Mitarbeitenden für die richtige Aufgabe dauerhaft zu gewinnen.

- Ökonomisch: Auf Basis einer ausgewogenen Einkommensordnung wirken wir darauf hin, die mit dem Mitarbeiterereinsatz ausgelösten Kosten strukturell zu optimieren. Anregungen für konkrete Schritte entstehen im ständigen Dialog zwischen den handelnden Führungskräften, der Mitarbeiterentwicklung und dem Vertrauenskreis.

2.3.1 Beschäftigung

GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Die Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen, die 2020 neu in die GLS Bank und die BAG eingetreten sind, wird unter GRI 102-8 berichtet. Von 107 im GLS Konzern eingetretenen Mitarbeiter*innen sind vier in die BAG eingetreten. Die folgenden Tabellen zeigen die Aufteilung nach verschiedenen Kriterien:

nach Geschlecht			nach Alter		
	GLS	GLS		GLS	GLS
	Bank	Konzern		Bank	Konzern
weiblich	60	60	bis 29	45	47
männlich	43	47	30 - 39	37	38
Gesamt	103	107	40 - 49	13	14
			50 - 59	8	8
			ab 60	0	0
			Gesamt	103	107

nach Standort		
	GLS	GLS
	Bank	Konzern
Bochum	97	101
übrige Standorte	6	6
Gesamt	103	107

Abbildung 21: Neueinstellungen

Bedingt durch das starke Unternehmenswachstum in den Vorjahren überwiegt im Jahr 2020 noch die Anzahl derjenigen Beschäftigten, die weniger als zehn Jahre in der GLS Bank tätig sind.

Im Jahr 2020 betrug die Fluktuationsrate im GLS Konzern insgesamt 7,8 Prozent. Insgesamt 61 Beschäftigte verließen den GLS Konzern. Davon sind zwei Mitarbeiter aus der BAG ausgetreten.

Die folgenden Tabellen zeigen die Fluktuationsquote nach Geschlecht, Standort und Alter:

	GLS Bank		GLS Konzern	
	Austritte	in %	Austritte	in %
weiblich	30	7,0	30	6,9
männlich	29	8,8	31	8,9
Gesamt	59	7,8	61	7,8

	GLS Bank		GLS Konzern	
	Austritte	in %	Austritte	in %
Bochum	54	8,2	56	8,3
übrige Standorte	5	4,8	5	4,8
Gesamt	59	7,8	61	7,8

	GLS Bank		GLS Konzern	
	Austritte	in %	Austritte	in %
bis 29	28	16,2	29	16,3
30 - 39	11	4,3	12	4,6
40 - 49	7	4,2	7	4,0
50 - 59	4	3,0	4	2,9
ab 60	9	29,0	9	28,1
Gesamt	59	7,8	61	7,8

Abbildung 22: Fluktuation

Im Jahr 2020 haben wir zwei Auszubildende nach erfolgreicher Abschlussprüfung übernommen.

Zum 31.12.2020 arbeiten zwölf Trainees in der GLS Bank und BAG. Dies ist eine kontinuierliche Fortsetzung der Strategie, Hochschulabsolventen für die verschiedenen Bereiche und damit Fachkräfte für die Zukunft zu gewinnen und ihnen interessante Perspektiven in der GLS Bank und der BAG zu geben. Die Trainees machen innerhalb ihrer Traineeausbildung eine qualifizierte Fortbildung. Das Traineeprogramm dauert in der Regel 18 Monate. Die Trainees sind nach Beendigung des Programms in der Stellenbesetzung des ausbildenden Bereichs mit Junior- oder Einstiegspositionen, die später eine Laufbahn zum Spezialisten oder Führungskraft ermöglichen, zu berücksichtigen.

GRI 401-2 ***Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden***

Die unter GRI 201-3 aufgeführten betrieblichen Leistungen stehen sowohl unseren Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten zur Verfügung.

GRI 401-3 ***Elternzeit***

In der GLS Bank und der BAG waren 2020 insgesamt 63 Mitarbeiter*innen in Elternzeit, 40 Frauen und 23 Männer.

In der folgenden Tabelle sind weitere Angaben zur Nutzung der Elternzeit enthalten:

	GLS Bank			BAG			GLS Konzern		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamtzahl der Beschäftigten im Berichtszeitraum die Elternzeit in Anspruch genommen haben	39	23	62	1	0	1	40	23	63
Beendigung der Elternzeit und Rückkehr an den Arbeitsplatz im Berichtszeitraum	12	23	35	1	0	1	13	23	36
Beendigung der Elternzeit und Rückkehr an den Arbeitsplatz und Weiterbeschäftigung nach 12 Folgemonaten	16	6	22	1	0	1	17	6	23

Abbildung 23: Angaben zur Elternzeit

2.3.2 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

GRI 103 Managementansatz zu Arbeitnehmer-/ Arbeitgeberverhältnis (incl. 103-1,103-2 und 103-3)

Die Interessen der Mitarbeiterschaft werden bei der GLS Bank durch den Vertrauenskreis sowie den Einkommenskreis vertreten.

- Dem Vertrauenskreis gehören insgesamt elf Mitarbeiter*innen aus allen Standorten an. Die Neuwahl erfolgt alle drei Jahre.

Der Vertrauenskreis vertritt die Mitarbeiterschaft gegenüber dem Unternehmen und wirkt an Planungen mit, soweit diese für die Mitarbeiter*innen relevant sind. Dazu steht er im ständigen Austausch mit der Mitarbeiterentwicklung, den Führungskräften und dem Vorstand.

- Dem Einkommensausschuss des Vertrauenskreises gehören insgesamt fünf Mitarbeiter*innen an. Die Neuwahl erfolgt aus den Reihen des Vertrauenskreises ebenfalls alle drei Jahre.

Alle Vorschläge und beabsichtigten Änderungen zum Einkommen werden in gemeinsamen Treffen mit dem Vorstand und der Mitarbeiterentwicklung besprochen. Grundlage der Zusammenarbeit ist die Einkommensordnung, die einen Beitrag dazu leistet, dass die Mitarbeiter*innen entsprechend der ihnen zugewiesenen Aufgaben und unter Beachtung ihrer persönlichen Lebenssituation fair entlohnt werden.

Die GLS Einkommensordnung regelt die Vergütung der Mitarbeiter*innen. Sie wird in der Regel jedes Jahr aktualisiert und den Mitarbeiter*innen zur Abstimmung vorgelegt. Die Mitarbeiter*innen erhalten ein Einkommen, das sich aus drei Bestandteilen zusammensetzt:

1. Grundeinkommen
2. Sozialanteil
3. Funktionsanteil

Das Grundeinkommen ist für alle vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen gleich und betrug am 31. Dezember 2020 2.550,00 Euro pro Monat. Außerdem bieten wir vermögenswirksame Leistungen von bis zu 480,00 Euro pro Jahr an.

Der Sozialanteil berücksichtigt die unterschiedlichen sozialen Situationen der einzelnen Mitarbeiter*innen und daraus resultierende individuelle Bedürfnisse und beinhaltet folgende Zuschläge:

- Kinderzuschlag: Pro Kind wird ein monatlicher Zuschlag von 247,00 Euro gezahlt (so lange dieses vom Arbeitnehmenden finanziell versorgt wird). Abhängig vom Beschäftigungsort wird pro Kind ein weiterer monatlicher Zuschuss von bis zu 150,00 Euro (München) ausbezahlt.
- Ortszuschlag: In Abhängigkeit vom Beschäftigungsort gewährt die GLS Bank einen Ortszuschlag. Bemessungsgrundlage ist immer der Standort der Filiale, nicht der Wohnort des/der Mitarbeiter*in.
- Fahrtkostenzuschuss: Mitarbeiter*innen, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur GLS Bank anreisen, werden die Fahrtkosten gegen Nachweis erstattet.

Der Funktionsanteil spiegelt die unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen für Aufgaben wider, welche die Mitarbeiter*innen bei uns erfüllen. Jede Funktion wird nach den erforderlichen Kompetenzen bewertet. Insgesamt gibt es acht verschiedene Funktionsgruppen, in die alle Mitarbeiter*innen in Absprache mit der Führungskraft, der Mitarbeiterentwicklung und dem Vertrauenskreis eingestuft werden. Dies erfolgt auf der Grundlage ihrer individuellen Kompetenzen und dem jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich.

Zusätzlich wird die individuelle Berufserfahrung durch einen Zuschlag von 53,00 Euro pro erreichtem Berufsjahr berücksichtigt – bis zu maximal acht Berufsjahren. Dies führt zu einem maximalen Zuschlag von 424,00 Euro.

Das Einkommen für Trainees beträgt einheitlich 3.147,00 Euro.

Auszubildende erhalten ihr Einkommen gemäß dem Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken. Sofern sie nicht mietfrei wohnen, erhalten sie einen monatlichen Wohnzuschlag von 200,00 Euro brutto.

Je nach der persönlichen Lebenssituation erzielen Mitarbeiter*innen der unteren Funktionsgruppen ein höheres Einkommen als bei anderen Banken.

Außerdem haben unsere Mitarbeiter*innen einen Solidaritätsfonds eingerichtet. Er dient dazu, unverschuldet in finanzielle Notlage geratenen Mitarbeiter*innen helfen zu können. Auf einem Konto des Fonds werden Einlagen in Form von Spenden und zinslosen Darlehen (mit sechsmonatiger Kündigungsfrist) gesammelt. Die Unterstützung geschieht in der Regel in Form von zinslosen Darlehen mit frei zu vereinbarenden Rückzahlungen. Es können aber auch Zuwendungen gewährt werden, die nicht zurückgezahlt werden müssen.

Es werden keine Bonifikationen ausgelobt. Auch besondere Leistungen werden nicht zusätzlich entgeltlich entlohnt. Damit soll einem überhöhten Leistungsdruck durch Anreizsysteme, zu hohe Risiken für die GLS Bank einzugehen, entgegengewirkt werden.

Das regelmäßige Einkommen wird im Voraus an unsere Mitarbeiter*innen zum Monatsanfang gezahlt, um dem Grundsatz, dass das Einkommen für das Leben da ist, zu unterstreichen.

GRI 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Die bei uns arbeitenden Menschen gestalten ihre Mitarbeitervertretung auf Grundlage des Leitbilds selbst. In einer Vereinbarung zur Zusammenarbeit zwischen Vertrauenskreis und Vorstand der GLS Bank ist geregelt, dass dieser die Mitglieder des Vertrauenskreises rechtzeitig in die Entscheidungsprozesse einbezieht.

2.3.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-1 *Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz*

Der GLS Konzern hat einen Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASA), der vierteljährlich tagt und alle Fragen, Anregungen und Notwendigkeiten im Unternehmen diskutiert sowie deren Umsetzung verantwortet.

In den Ausschuss integriert sind eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie ein Arbeitsmediziner, die vom Ingenieurzentrum für Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz (IAG) gestellt werden. Aus der GLS Gruppe sind ein Arbeitssicherheitsbeauftragter, drei Sicherheitsbeauftragte, die Leitung des Hausservices und je ein/e Kolleg*in aus BAG, GLS Treuhand, GLS ImmoWert, Vertrauenskreis und Mitarbeiterentwicklung Mitglieder in diesem Gremium. Vertreten werden 100 Prozent der Mitarbeiterschaft.

GRI 403-2 *Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle*

Abwesenheitstage werden ab dem ersten Tag berechnet. Weitere Abwesenheitstage resultieren aus dem Mutterschutz. Diese werden aber für die Berechnung der unten stehenden Fehlzeitenquote nicht berücksichtigt.

Abwesenheitstage und Fehlzeitenquoten 2020			
	GLS Bank	BAG	GLS Konzern
Krankheitstage mit Lohnfortzahlung	7.299	192	7.491
Krankheitstage ohne Lohnfortzahlung	4.500	66	4.566
Abwesenheitstage gesamt	11.799	258	12.057
gesamte Abwesenheitstage	11.799	258	12.057
Anzahl Mitarbeiter (Ø)	686	19	705
entspricht Arbeitstage je Mitarbeiter	17,2	13,4	17,1
Bezugsgröße pro Jahr	252	252	252
Fehlzeitenquote	6,8%	5,3%	6,8%

Abbildung 24: Abwesenheitstage und Fehlzeitenquote

GRI 403-3 *Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen*

Der Maxime unseres Leitbildes folgend steht für uns der Mensch im Mittelpunkt unseres Handelns. Gerade in dem besonderen Jahr 2020 war uns wichtig, die körperliche, geistige und seelische Gesundheit im Blick zu behalten.

Insofern hat die GLS Bank zügig auf die Situation rund um die Pandemie reagiert und mit dem Beginn des Lockdowns sofort in den digitalen Betrieb umgeschaltet: Nach knapp vier bis sechs Wochen konnten wir mehr als die Hälfte unserer Mitarbeiter*innen über die mobile Arbeit versorgen. Nach dem Ausbau weiterer technischer Kapazitäten ist mobile Arbeit inzwischen für über 600 Menschen zeitgleich und reibungslos möglich. So konnten wir schnell und

unkompliziert die Bürosituation entzerren und die einzuhaltenden Abstandsregelungen umsetzen. Inzwischen finden viele Gemeinschaftsangebote virtuell statt. Hier sehen wir einen entscheidenden Mehrwert der Entwicklung: Inzwischen können wir die Kolleg*innen in unseren Filialen auf Augenhöhe viel besser einbinden und lange Reisewege und -zeiten können entfallen.

Selbstverständlich ist das Gesundheitsmanagement mit dem Corona-Krisenstab verbunden. Der Krisenstab leitet uns seither durch die Pandemie und sorgt für den Rahmen, auf den sich alle Mitarbeiter*innen verlassen können.

Der Lockdown hat natürlich auch dazu geführt, dass wir Angebote aus dem GLS Gesundheitsmanagement schnell neu denken mussten. Wir haben noch im April 2020 mithilfe externer Expert*innen Gesprächsräume geöffnet: Es gab eine offene ärztliche Sprechstunde, zu der sich jeder melden konnte. Wir haben virtuelle Stresstrainings zur Krisenbewältigung mit verschiedenen Schwerpunkten (bspw. guter Schlaf in der Krise) angeboten. Zudem können unsere Mitarbeiter*innen mit ihren Familien gemeinsam seither ein Online Fitnessstudio kostenlos nutzen, in dem über 8.000 diverse Sportkurse angeboten werden. So konnten wir das vor Ort wegfallende Angebot der „Zeit für Bewegung“ gut auffangen. Seither findet auch an jedem Mittwochmorgen eine angeleitete halbe Stunde Yoga statt, zu der sich jede/r einwählen kann.

Mit Beginn der Schulschließung haben wir im Juni und Juli eine ganztägige und flexible Kinderbetreuung in der Bank in Bochum angeboten, damit die Mitarbeiter*innen, die aus unterschiedlichster Perspektive die Krise nicht aus eigener Kraft mit ihren Kindern meistern konnten, Beruf und Familie gut vereinbaren und Entlastung finden konnten. Zudem haben wir zeitliche Flexibilität in den täglichen Arbeitszeiten ermöglicht, sodass jede Familie für sich einen individuellen Weg finden konnte, die herausfordernde Zeit der Schulschließungen in Kombination mit der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe gut zu überstehen.

Mitarbeiter*innen, die über die betriebliche Eingliederung – also nach längerer Erkrankung - mit dem Gesundheitsmanagement in Berührung kommen, bieten wir über ein Fürsorgegespräch an, ganz individuelle Wege zum Wiedereinstieg zu finden und bemühen uns sehr, die Rückkehr leicht zu gestalten. Die Kolleg*innen, die nicht krank sind, sich jedoch Sorgen um eine mögliche Erkrankung machen oder die einfach nur einen offenen Raum zum Gespräch brauchen, können den Weg eines Präventivgesprächs nutzen, um auch hier individuell Unterstützung bspw. durch ein begleitetes Vitalitätscoaching oder andere Angebote zu erfahren.

Um die Werte der GLS Bank erlebbar zu machen und damit die Verbundenheit zum sowie die Motivation am Arbeitsplatz zu erhalten und/oder zu erhöhen, bieten wir verschiedene Workshops im Rahmen von „Mitarbeiter*innen vor Ort“ an. In diesen 2- bis 5-tägigen Angeboten beschäftigen wir uns mit den Kund*innen der GLS Bank, wechseln die Perspektive und erleben vor Ort, wie unsere eigene Arbeit wirkt. Dazu zählt bspw. eine einwöchige Mitarbeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder in einer heilpädagogischen Einrichtung. Natürlich war die Umsetzung dieser Angebote im letzten Jahr kaum möglich. Darum freut uns besonders, dass uns gelungen ist, im September 2020 wenigstens eine Woche auf dem Acker der BioBoden-genossenschaft in Rothenklempenow anbieten zu können. Hier haben wir durch den Aufbau einer Feldküche und den Seminarraum am Lagerfeuer einfach alle Gruppenaktivitäten an die frische Luft verlegt, sodass Abstandhalten und die Einhaltung sonstiger Hygienebedingungen gut möglich waren.

Zusätzlich stehen den Mitarbeiter*innen in Bochum mehrere Terrassen, ein Ruheraum sowie der Garten zur Erholung zur Verfügung. Für die Pausengestaltung stehen Leihfahrräder vor Ort bereit. Für alle Mitarbeiter*innen bieten wir verschiedene Getränke wie Kaffee und Tee, vor allem aber auch Wasser und Obst für eine gesunde Ernährung kostenlos an. In Bochum bietet die Kantine jeden Tag Mittagessen in Bioqualität an. Auch hier haben wir über die gesamte Pandemiezeit hinweg die Versorgung über die hauseigene Küche sicherstellen können.

GRI 403-4 **Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden**

Förmliche Vereinbarungen mit Gewerkschaften zu Arbeitsschutzthemen bestehen nicht.

2.3.4 Aus- und Weiterbildung

GRI 404-1 **Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten**

Im Jahr 2020 hat die GLS Bank Weiterbildungskosten in Höhe von 485,0 TEUR für ihre Mitarbeiter*innen aufgewendet. Dabei wurden 52,2 Prozent der Gesamtaufwendungen für Frauen und 47,8 Prozent für Männer aufgewendet. Insgesamt kamen die Mitarbeiter*innen der GLS Bank auf 1.221 Weiterbildungstage; Auszubildende kamen auf 1.360 Tage.

	Mitarbeiter*innen	Auszubildende	Frauen	Männer	GLS Bank Gesamt
Anzahl Mitarbeiter*innen	683	17	398	302	700
Anzahl Weiterbildungstage	1.221	1.360	1.383	1.198	2.581
Weiterbildungskosten in TEUR	485,0	0,0	253,3	231,7	485,0
Anzahl Weiterbildungstage pro Kopf	1,8	80,0	3,5	4,0	3,7
Weiterbildungskosten in TEUR pro Kopf	0,7	0,0	0,6	0,8	0,7

Abbildung 25: Weiterbildungstage- und kosten

Wir berücksichtigen bei einer Maßnahme, ob es sich um einen kompletten Weiterbildungstag oder um einen halben Weiterbildungstag handelt. Eine stundengenaue Erfassung führen wir nicht durch. Durchschnittlich kamen die Mitarbeiter*innen der GLS Bank (Auszubildende eingeschlossen) auf 3,7 Weiterbildungstage.

Die Mitarbeiter*innen der GLS Bank besuchten externe Weiterbildungen verschiedener Anbieter. Für ausgewählte fachliche, überfachliche und Pflichtthemen bieten wir darüber hinaus auch intern Weiterbildungen an. Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona - Pandemie fanden Präsenztermine nur sehr eingeschränkt statt. Der überwiegende Teil der Weiterbildungen fand im Berichtsjahr in digitalen Formaten statt.

Im Rahmen des GLS Kundenerlebnisses finden zudem eigene Beratungs- und Prozesstrainings statt; diese summierten sich 2020 auf 165,2 Trainingstage - davon sind 84 Trainingstage auf Mitarbeiterinnen und 81,2 auf Mitarbeiter aufzuteilen.

Zudem wurden 10 eigene E-Learnings zum Abruf bereitgestellt und 2020 damit 199 aktive Nutzer erreicht, davon 108 Mitarbeiterinnen und 91 Mitarbeiter.

Die GLS Bank begreift die Entwicklung ihrer Mitarbeiter*innen als eine der zentralen Funktionen zur Erreichung des Unternehmenserfolgs. Zur Erreichung der Unternehmensziele tragen die strategischen Weiterbildungsziele bei.

Die strategischen Weiterbildungsziele der GLS Bank sind:

1. Sehr gute fachliche Ausbildung und Qualifizierung der Mitarbeiter*innen, um die Kundenwünsche qualitativ und quantitativ gut abzudecken.
2. Stärkung der Führungskräfte für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Rahmen der Begleitung der Mitarbeiter*innen für die Herausforderungen des sich wandelnden Bankgeschäfts.
3. Stärkung der Fähigkeit der Mitarbeiter*innen sich verändern zu können, um sich den Herausforderungen im Bankengeschäft selbstbewusst und proaktiv stellen zu können.

In der Umsetzung ihrer Ziele sieht die GLS Bank den Menschen als ganzheitliches Wesen und richtet die Qualifizierung sowie die Weiterbildungsmaßnahmen nach diesem Menschenbild aus.

Zur Deckung der Kundenwünsche plant die GLS Bank die erforderlichen personellen Kapazitäten langfristig und entwickelt diese selbst. Ausbildung und Qualifizierung spielen dabei die zentrale Rolle. Folgende Anstrengungen werden unternommen:

- Zwei Ausbildungen mit IHK-Abschluss (Bankkaufmann/-frau und Kauffrau/Kaufmann für Dialogmarketing), die sich an Schulabsolventen*innen richten, die ihr Berufsleben mit einer Bankausbildung starten möchten. Dauer: zwei bis drei Jahre. Zudem bilden wir aktuell eine Fachinformatikerin für Systemintegration aus. Ihre Ausbildungsdauer liegt bei 3 Jahren.
- Ein Traineeprogramm, das sich an Hochschulabsolventen*innen richtet, die den Wunsch haben, qualifiziert in eine Fach- oder Führungskarriere in der GLS Bank einzusteigen. Das Programm dauert 18 Monate. Und ein weiteres, welches sich an Absolvent*innen richtet ohne eine konkrete Zielposition in der GLS Bank. Dieses dauert 24 Monate und wird im Verbund mit weiteren Banken angeboten. Weitere Banken sind unter anderem: Pax Bank, Bank für Sozialwirtschaft und die Bank im Bistum Essen.
- Zusätzlich bietet die GLS Bank in Kooperation mit der Alanus Hochschule in Alfter ein duales Studium an. Der Abschluss des Studiums ist der Bachelor of Arts (B. A.). Die mit dem Studium verbundene Praxisphase wird in der GLS Bank absolviert.
- Zur fachlichen Nachwuchsförderung investiert die GLS Bank des Weiteren in die überfachliche Qualifizierung der Kollegen*innen durch Teilnahme an den Qualifizierungsprogrammen der genossenschaftlichen Akademien (z.B. Bankfachwirt, Bankbetriebswirt etc.).
- Für Potenzialträger*innen im Managementbereich bereiten bspw. Der Abschluss MGB „Bankbetriebswirt Bankmanagement VR“ und der GBF (Genossenschaftliches Bankführungsseminar) der RWGA und ADG zukünftige Führungskräfte auf ihre Aufgabe vor.

Die fachliche Ausbildung der Mitarbeiter*innen der GLS Bank erfolgt auf Grundlage der definierten Funktionsprofile in der Gesamtbank. Der Qualifizierungsbedarf wird jährlich durch die Führungskräfte pro Mitarbeiter*in ermittelt durch den Abgleich von Anforderungs- und Qualifizierungsprofil.

Darüber hinaus wurden bedarfsspezifische Führungskräfte - Entwicklungsmaßnahmen konzipiert und umgesetzt. Ein Lern- und Austauschformat für Arbeitsrecht wurde aufgenommen. Für die Arbeit an Praxisfragen aus der Führungsarbeit wurden kollegiale Austauschformate auch in digitaler Form angeboten. Mit der Global Alliance for Banking on Values wurde wieder

die „Leadership Academy“ umgesetzt, 2020 das erste Mal als digitales Angebot, um auch die Entwicklung sowie den Austausch von Führungskräften im internationalen Verbund wertorientierter Banken zu stärken.

Im Rahmen des internen Organisationsentwicklungsprozesses „Neue Formen der Zusammenarbeit“ wurden zudem Führungswerkstätten gestartet, in denen alle Führungskräfte gemeinsam am Führungsbild der GLS Bank und der zukunftsweisenden Umsetzung von Führungsaufgaben arbeiten.

Neben der Weiterentwicklung der Führungskräfte unterstützt die GLS Bank die Mitarbeiter*innen in der Steigerung der Selbstführungskompetenz, um so die Veränderungsfähigkeit zu stärken und den Herausforderungen des sich wandelnden Bankgeschäfts gestärkt begegnen zu können.

Hierzu ist der Rahmen einer gelungenen Feedbackkultur ausschlaggebend. In der GLS Bank erhält jede/r Mitarbeiter*in regelmäßig Feedback zu seiner/ihrer Entwicklung und Wahrnehmung seiner/ihrer Aufgabe. Dies erfolgt bereits während der Probezeit, wird danach fortgesetzt und mündet im jährlich stattfindenden Mitarbeiterjahresgespräch.

Für eine gelungene Selbstführung benötigen die Mitarbeiter*innen darüber hinaus Transparenz über die Zielausrichtung der Bank sowie Informationen über die aktuelle Entwicklung. Hierzu finden regelmäßig Vorträge und Diskussionsabende sowie Mitarbeiterveranstaltungen bspw. in den Formaten „Montagmittag“, „Mitarbeiter*innen-Forum“ und „Neujahrsempfang“ statt.

Im Rahmen des internen Organisationsentwicklungsprozesses „Neue Formen der Zusammenarbeit“ fanden zudem verschiedene offene Angebote statt. Hierzu gehörten Themenwochen mit Methoden-Workshops von Kolleg*innen für Kolleg*innen, ein Impulsforum und das Austauschformat: „Wir und die Arbeitswelt der Zukunft“. Des Weiteren begleiteten interne Kolleg*innen verschiedene Teams im Rahmen dieses Veränderungsprozesses.

Zur Identifikation und Verbindung mit den Zielen der GLS Bank werden Formate umgesetzt wie bspw. „Mitarbeiter*innen vor Ort“, in welchem Mitarbeiter*innen die Kunden*innen in den verschiedenen Branchen intensiv kennenlernen können im Sinne von „Sehen, Verstehen und mit allen Sinnen erleben“. Beim Eintritt wird den Mitarbeiter*innen ein ausführliches Wahrnehmen der Unternehmenskultur ermöglicht. Im Rahmen der „Lernwerkstatt“ werden ihnen 7,5 Tage dafür zugestanden, Kollegen*innen aus den verschiedenen Bereichen sowie Kunden*innen kennenzulernen und sich intensiv mit ihren Werten auseinanderzusetzen.

Durch die Umsetzung der strategischen Weiterbildungsziele, im Rahmen des Ansatzes, den Menschen als ganzheitliches Wesen wahrzunehmen, sowie durch die Vielzahl der angebotenen Maßnahmen, investiert die GLS Bank in das lebenslange Lernen der Mitarbeiter*innen und versteht sich selbst als lernende Organisation.

GRI 404-3 *Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten*

Die Mitarbeiter*innen stehen in ständigem Dialog mit ihren direkten Vorgesetzten. Zusätzlich wird mit jedem/jeder Mitarbeiter*in mindestens einmal jährlich ein strukturiertes Mitarbeiterjahresgespräch geführt. Daran nehmen, falls gewünscht, auch Mitglieder des Vertrauenskreises teil. Hieraus ergibt sich u. a. ein möglicher Handlungsbedarf zum Beispiel in Bezug auf Weiterentwicklungs- und Weiterbildungsbedarf in Rücksprache mit der Bereichsleitung und Mitarbeiterentwicklung.

2.3.5 Diversität und Chancengleichheit

GRI 103 Managementansatz zu Diversität und Chancengleichheit (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Vielfalt und Chancengleichheit sind für den GLS Konzern unverzichtbar – sowohl in der Gesellschaft als auch auf Unternehmensebene. Dies gilt gegenüber unseren Mitarbeitenden und Kund*innen sowie für alle unsere Geschäftsaktivitäten.

Allen Menschen soll Wertschätzung entgegengebracht werden – unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, gesundheitlichen Voraussetzungen, ethnischer Herkunft, Religion oder kultureller Überzeugung.

Bei jedem Bewerbungs- und Einstellungsverfahren der GLS Bank nimmt immer auch ein Mitglied des Vertrauenskreises, der Arbeitnehmendenvertretung der GLS Bank, teil. Die von allen Mitarbeitenden gewählten Vertreter*innen des Vertrauenskreises stellen sicher, dass bei jedem Auswahlverfahren faire und gleiche Bedingungen gelten.

Ausgehend von der Mitarbeiterentwicklung kümmert sich dauerhaft eine Gleichstellungsbeauftragte um das Thema. Die Person nimmt Beschwerden entgegen und identifiziert spezifischen Weiterbildungsbedarf. Sie wirkt unterstützend bei der Umsetzung von Aus- und Weiterbildungen.

Im Jahr 2020 wurden die strategischen Ziele der GLS Bank zudem um den Aspekt der Chancengleichheit erweitert. Parallel dazu wurde eine Arbeitsgruppe „Chancengleichheit in der GLS Bank“ ins Leben gerufen. In über 20 einzelnen Teilprojekten und Maßnahmenpaketen widmet sich diese der Bewusstseinsbildung, Reflektion und Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine wahre Chancengleichheit in Bezug auf alle Diversity-Facetten.

Daneben ist ebenfalls auf strategischer Ebene das Ziel angesiedelt, den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Mittelfristig, bis zum Jahr 2022, streben wir einen Frauenanteil von 50 Prozent in den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands an. Auf Vorstandsebene ist uns dies bereits gelungen.

Gleichzeitig ist die GLS Bank mehrjährige Unterstützerin regionaler Netzwerke zum Austausch und zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, wie bspw. das Up*satz-Forum oder das Augenhöhe-Netzwerk. Die GLS Bank ist Unterzeichnerin der Women's Empowerment Principles, einer weltweiten Initiative von UN Women und UN Global Compact, welche die Förderung und Stärkung von Frauen in Unternehmen zum Ziel hat.

Die GLS Bank unternimmt vielfältige Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und arbeitende Eltern zu unterstützen. Die Aufzählung fasst das bisher Unternommene zusammen:

- Das interne Netzwerk wurde unterstützt. Es wird zukünftig unter anderem eine gemeinschaftlich organisierte Kinderbetreuung in den Ferienzeiten anbieten.
- Zusätzlich wurde ein dauerhaftes Eltern-Kind-Büro eingerichtet, welches mehr Flexibilität ermöglicht.
- Es werden verschiedene Elternzeitmodelle und eine flexible Arbeitszeitregelung angeboten.
- Es bestehen Angebote für Führungskräfte, ihre Tätigkeit in Teilzeit durchzuführen. Auch der Einsatz von Führungsstandems, bei denen eine Führungsposition in zwei Teilzeitstellen geteilt wird, ist bei der GLS Bank möglich und bereits erprobt.

- Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, gewährt die Einkommensordnung bei einer Erkrankung der Kinder zwei Tage Arbeitsbefreiung ohne Vorlage eines ärztlichen Attests.
- Wenn gewünscht, können auch Kolleg*innen in Elternzeit enger einbezogen werden.
- Alle Mitarbeitenden können das kostenlose Beratungsangebot der Familiengemeinschaft wahrnehmen. Diese beantwortet Fragen zum Thema Kinderbetreuung, Pflege und Gesundheit.

Besonders in alltäglichen Dingen drückt sich unsere Haltung im Bereich Vielfalt und Chancengleichheit aus: So verwenden wir im Sprachgebrauch schon seit vielen Jahren geschlechtergerechte Ansprachen wie „Kundinnen und Kunden“ sowie „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Seit 2015 nutzen wir bewusst den Genderstern*, auch was die Ausschreibung von vakanten Stellen betrifft. Dies soll zeigen, dass wir alle – Frauen, Männer und alle Menschen, die sich nicht binär einordnen – respektieren und akzeptieren, wie sie sind.

GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Der Frauenanteil an den Beschäftigten wird in GRI 102-8 dargestellt. Die folgende Tabelle zeigt den Frauenanteil in den leitenden Funktionen²³ des GLS Konzerns:

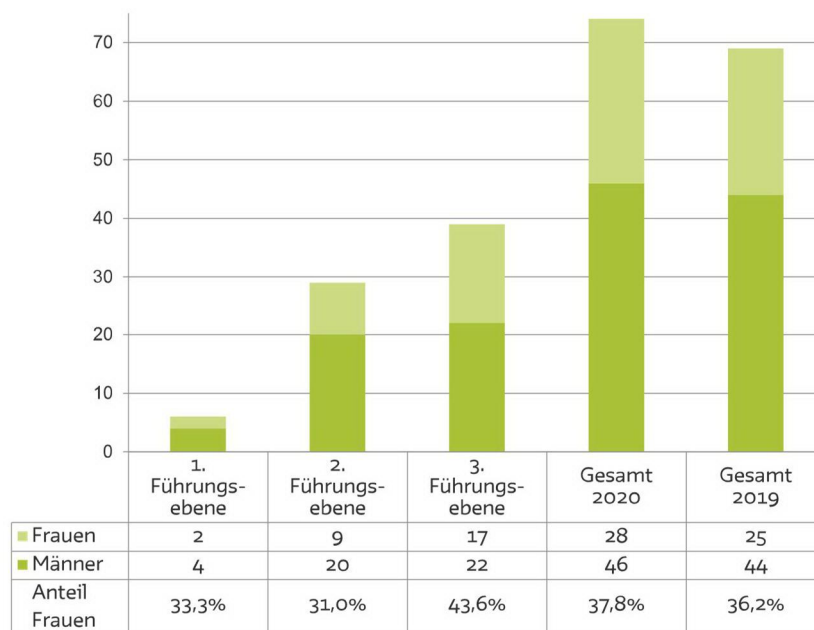


Abbildung 26: Frauenanteil in leitenden Funktionen GLS Konzern

Die folgende Tabelle zeigt den Frauenanteil in den leitenden Funktionen der GLS Bank

	1. Führungsebene		2. Führungsebene		3. Führungsebene		Gesamt 2020		Gesamt 2019	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Frauen	2	50	9	33,3	16	42,1	27	39,1	24	36,9
Männer	2	50	18	66,7	22	57,9	42	60,9	41	63,1
Gesamt	4	100	27	100	38	100	69	100	65	100

Abbildung 27: Frauenanteil in leitenden Funktionen GLS Bank

²³ Zusätzlich zu den Vorständen und Führungskräften (GRI 102-08) wird hier auch über die Teamleitungen berichtet

Nachfolgend wird die Altersstruktur in leitenden Funktionen der GLS Bank dargestellt.

	1. Führungsebene		2. Führungsebene		3. Führungsebene		Gesamt 2020	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
bis < 30 Jahre					2	5,3	2	2,9
30 bis < 40 Jahre			9	33,3	18	47,4	27	39,1
40 bis < 50 Jahre	2	50,0	11	40,7	10	26,3	23	33,3
50 bis < 60 Jahre			7	25,9	7	18,4	14	20,3
> 60 Jahre	2	50,0			1	2,6	3	4,3
Gesamt	4	100,0	27	100,0	38	100,0	69	100,0

Abbildung 28: Altersstruktur in leitenden Funktionen GLS Bank

Die Altersstruktur in leitenden Funktionen im GLS Konzern zeigt die folgende Übersicht.

	1. Führungsebene		2. Führungsebene		3. Führungsebene		Gesamt 2020	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
bis < 30 Jahre					2	5,1	2	2,7
30 bis < 40 Jahre	1	16,7	9	31,0	18	46,2	28	37,8
40 bis < 50 Jahre	2	33,3	11	37,9	10	25,6	23	31,1
50 bis < 60 Jahre			8	27,6	8	20,5	16	21,6
> 60 Jahre	3	50,0	1	3,4	1	2,6	5	6,8
Gesamt	6	100,0	29	100,0	39	100,0	74	100,0

Abbildung 29: Altersstruktur in leitenden Funktionen GLS Konzern

Die Altersstruktur der GLS Konzern-Mitarbeiter*innen wird nachfolgend veranschaulicht:

	GLS Bank		BAG		GLS Konzern	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
bis < 30 Jahre	123	17,6	3	15,0	126	17,5
30 bis < 40 Jahre	253	36,1	6	30,0	259	36,0
40 bis < 50 Jahre	157	22,4	6	30,0	163	22,6
50 bis < 60 Jahre	136	19,4	3	15,0	139	19,3
> 60 Jahre	31	4,4	2	10,0	33	4,6
Gesamt	700	100,0	20	100,0	720	100,0

Abbildung 30: Altersstruktur GLS Bank und GLS Konzern

Der Aufsichtsrat der GLS Bank besteht aus neun Personen. Der Anteil der Frauen beträgt 44,4 Prozent (Vorjahr 44,4 Prozent). Die Aufsichtsräte von Beteiligungsaktiengesellschaft und Energie AG bestehen aus jeweils drei Personen. Der Frauenanteil liegt bei 33,3 Prozent (Vorjahr 33,3 Prozent).

Die Altersstruktur der Aufsichtsräte ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Aufsichtsrat GLS Bank			Aufsichtsräte von BAG und EAG (jeweils)	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
bis < 30 Jahre				
30 bis < 40 Jahre			1	33,3
40 bis < 50 Jahre	2	22,2		
50 bis < 60 Jahre	3	33,3		
> 60 Jahre	4	44,4	2	66,7
Gesamt	9	100,0	3	100,0

Abbildung 31: Altersstruktur Aufsichtsräte

GRI 405-2 *Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern*

Das monatliche Grundeinkommen bezogen auf eine Vollzeitbeschäftigung beträgt 2020 einheitlich 2.550,00 Euro und ist (wie auch alle zusätzlichen Einkommenskomponenten) unabhängig vom Geschlecht.

Durch unterschiedlich hohe Funktionszuschläge kann es dennoch zu Gehaltsunterschieden zwischen Männern und Frauen kommen. 2020 hat die GLS Bank erstmals den unbereinigten Gender Pay Gap ermittelt. Dieser liegt mit 13,7 Prozent weit unter dem deutschen Durchschnitt (21 Prozent) und sogar noch weiter unter dem Durchschnitt innerhalb der Finanzbranche (28 Prozent). Trotzdem möchten wir uns auf dem Wert nicht ausruhen, sondern ihn stetig reduzieren.

GRI 103 *Managementansatz zu Menschenrechten (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)*

Der Schutz der Menschenrechte, wie sie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte definiert sind, ist im Leitbild und den Führungsgrundsätzen der GLS Bank verankert. Die GLS Bank engagiert sich zusätzlich aktiv für den Schutz der Menschenrechte. Dazu arbeiten wir eng mit der GLS Treuhand e.V. sowie einem weltweiten Netzwerk sozialer Banken zusammen, der Global Alliance for Banking on Values (GABV).

Bei der Kreditvergabe, der Auswahl und Finanzierung von Eigenanlagen und im Wertpapiergeschäft werden die allgemeinen Menschenrechte berücksichtigt. In der Überarbeitung und Aktualisierung der GLS Anlage- und Finanzierungsgrundsätze wurden auch die *Sustainable Development Goals* der Vereinten Nationen (UN SDG) implementiert. Geschäfte mit Vertragspartner*innen, die die Menschenrechte im In- oder Ausland verletzen, sind von uns unerwünscht.

Für die Einhaltung unserer Grundsätze verwenden wir sowohl im Kredit- als auch im Wertpapiergeschäft Negativ- und Positivkriterien, mit denen wir die Geschäfte auch in der Marktfolge überwachen. Diese Anlage- und Finanzierungsgrundsätze und grundlegende Zweifelsfragen werden in Ausschüssen (Anlageausschuss, Kreditausschuss) beraten und festgelegt.

Ein Risiko besteht darin, dass mittelbare Menschenrechtsverletzungen durch nachgelagerte Lieferanten oder Vertragspartner*innen schwer erkennbar sind. Das gilt besonders dann, wenn diese wiederum auf Vertragspartner*innen im außereuropäischen Ausland zurückgreifen.

Mit unseren regionalen Vertragspartner*innen schließen wir keine gesonderten Menschenrechtsvereinbarungen ab. Wir arbeiten bevorzugt mit Vertragspartner*innen, die wir gut kennen und die unsere Werte teilen.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte trägt in erster Linie der Vorstand, in zweiter Linie alle Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unsere Führungskräfte sind teilweise in Bezug auf Menschenrechtsfragen ausgebildet. Menschenrechtsschulungen für Mitarbeiter*innen werden bei Bedarf vereinbart.

Die Einhaltung nationaler Rechtsvorschriften kontrollieren unsere Beauftragten für Compliance und allgemeine Gleichstellung. Sie berichten unmittelbar an den Vorstand der GLS Bank

2.3.6 Nichtdiskriminierung

GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Im Berichtszeitraum sind uns keine Vorfälle von Diskriminierung bekannt geworden.

2.3.7 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

GRI 407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

Im Berichtszeitraum wurden uns keine Vorfälle von Geschäftstätigkeiten bekannt, die Freiheits- oder Kollektivrechte hätten gefährden können.

Wir unternehmen grundsätzlich keine Geschäftstätigkeiten mit Vertragspartner*innen, die Freiheits- oder Kollektivrechte gefährden. Das überwachen wir im Rahmen der internen Kontrollsysteme mit Negativ- und Positivlisten.

2.3.8 Kinderarbeit

GRI 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

Im Berichtszeitraum wurden keine Geschäftstätigkeiten ermittelt, bei denen ein erhebliches Risiko auf Kinderarbeit besteht. Geschäftstätigkeiten mit Vertragspartner*innen, die ein erhebliches Risiko auf Kinderarbeit bedeuten, schließen wir kategorisch aus. Dies überwachen wir im Rahmen der internen Kontrollsysteme mit Negativ- und Positivlisten.

Wir arbeiten nahezu ausschließlich mit zentraleuropäischen bzw. lokalen Zulieferern und Auftragnehmer*innen zusammen. Deshalb sehen wir kein wesentliches Risiko, dass wir zu unerlaubter Kinderarbeit beitragen.

Beim Bezug technischer Geräte sind für uns die Herstellungsbedingungen im außereuropäischen Ausland nur eingeschränkt erkennbar. Teilweise bestehen für solche Geräte Bezugsabhängigkeiten, soweit diese Geräte ausschließlich über unser genossenschaftliches Rechenzentrum bezogen werden können. Bei Kenntnis über erhebliche Verstöße gegen unsere Wertvorstellungen durch mittelbare Lieferanten oder ausländische Hersteller versuchen wir, auf andere Lösungen auszuweichen.

2.3.9 Zwangs- oder Pflichtarbeit

GRI 409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Im Berichtszeitraum wurden keine Geschäftstätigkeiten ermittelt, bei denen ein erhebliches Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit bestand. Die Ausführungen zu GRI 408-1 gelten hier analog.

2.3.10 Sicherheitspraktiken

GRI 410-1 Sicherheitspersonal, dass in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde

Die GLS Bank beschäftigt kein eigenes Sicherheitspersonal. Im Bedarfsfall würden wir jeweils auf die örtliche Polizei zurückgreifen, deren Mitarbeiter*innen in Bezug auf Menschenrechtsaspekte geschult sind. Davon mussten wir im Berichtszeitraum keinen Gebrauch machen.

2.3.11 Rechte der indigenen Völker

GRI 411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden

Im Berichtszeitraum wurden keine Vorfälle bekannt, in denen Rechte von Ureinwohner*innen verletzt wurden, weder unmittelbar, durch die Geschäftstätigkeit der GLS Bank, noch mittelbar, durch die der Geschäftspartner*innen oder durch getätigte Investitionen. Die Geschäftstätigkeit der GLS Bank und ihrer Geschäftspartner*innen beschränkt sich fast ausschließlich auf Deutschland. Darüber hinaus gelten die Ausführungen zu GRI 409-1 analog.

2.3.12 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

GRI 412-1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Die GLS Bank unterhält nur in Deutschland Standorte. Die Einhaltung der Menschenrechte ist an allen Standorten in Deutschland gewährleistet.

GRI 412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren

Es wurden im Berichtszeitraum keine Schulungen zu Menschenrechtsaspekten durchgeführt.

GRI 412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

Unter „Investitionsvereinbarungen“ sind insbesondere normale Bankverträge, Kreditverträge, Versicherungen etc. zu verstehen. Wir prüfen sämtliche der wesentlichen Investitionsvereinbarungen unter Menschenrechtsaspekten.

Das gesamte Investitionsgeschäft der GLS Bank beruht auf strengen sozialen und ökologischen Kriterien. Diese beinhalten Positiv- sowie Ausschlusskriterien und sind jederzeit online abrufbar.

In unseren Anlage- und Finanzierungsgrundsätzen sind als Ausschlusskriterien definiert:

Investitionen in Länder betreffend:

- Vollzug der Todesstrafe und Folter sowie systematische Verletzung der Menschenrechte
- Länder, die anhand der von Freedom House erhobenen Richtwerte als unfrei oder nur teilweise frei eingestuft werden und gegen die demokratischen und politischen Grundrechte verstoßen

Investitionen in Unternehmen betreffend:

- Ausschluss von kontroversen Geschäftspraktiken. Dazu zählt die Verletzung von Menschenrechten. Als Verstoß gegen dieses Kriterium gilt die Verletzung international anerkannter Prinzipien für Menschenrechte. Dazu zählen bspw. die Prinzipien der Vereinten Nationen, die das Verbot von massiver Gefährdung der Gesundheit oder des Lebens, von Sklavenhaltung, von körperlicher Gewaltanwendung oder ihrer Beauftragung und von massiver Verletzung der Selbstbestimmungsrechte von Mitarbeiter*innen oder Dritten vorschreiben.

Eigene Geldanlagen investieren wir ausschließlich in Emittenten, die unseren sozialen und ökologischen Kriterien entsprechen. Die GLS Bank besitzt Anteile an eigenen Konzernunternehmen in Deutschland, sozial-ökologischen Banken aus unserem Netzwerk, Verbundunternehmen der Volksbanken und Raiffeisenbanken in Deutschland und sonstigen Unternehmen.

Die wesentlichen Investitionen in Sachanlagen sind vier in Deutschland gelegene Immobilien, die ausschließlich durch die GLS Bank oder ausgewählte sozial-ökologische Unternehmen genutzt werden. Die zahlreichen Investitionsgegenstände der Betriebs- und Geschäftsausstattung unserer Bank klassifizieren wir nicht als „wesentlich“, wählen sie aber dennoch auch unter Beachtung der Menschenrechte aus.

Wir vergeben Kredite im gesamten sozial-ökologischen Markt in Deutschland. Hierdurch haben wir eine besondere Expertise in den Branchen Erneuerbare Energien, Ernährung, Nachhaltige Wirtschaft, Wohnen, Bildung & Kultur und Soziales & Gesundheit aufgebaut. Alle Projekte werden nur finanziert, wenn sie einen sozialen oder ökologischen Mehrwert bieten. Darüber hinaus berücksichtigen wir umfassende Ausschlusskriterien, die unter anderem Investitionsvereinbarungen im Fall der Verletzung von Menschenrechten ausschließen. Lieferantenaufträge werden von uns überwiegend an jeweils regional tätige Unternehmen, die sich an die deutsche Gesetzgebung oder (besonders im Ausland) an die Menschenrechte halten, vergeben. Auch Beteiligungen an anderen Organisationen werden immer unter Menschenrechtsaspekten geprüft.

2.3.13 Lokale Gemeinschaften

GRI 413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen

Im Berichtszeitraum haben wir keine derartigen Programme und Verfahrensweisen angewendet. Auch wurden keine Geschäftstätigkeiten in einer Gemeinde oder Region neu begonnen, wesentlich verändert oder beendet.

Der eigentliche Bankbetrieb der GLS Bank hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Gemeinden vor Ort durch Geschäftstätigkeit, Emissionen etc. Mit der Geschäftstätigkeit ist weder unmittelbar noch mittelbar eine Umsiedlung, ökonomische Vertreibung, negative Beeinträchtigung der örtlichen Kultur oder des kulturellen Erbes verbunden.

Schlüssige Programme zur Bewertung mittelbarer Auswirkungen konnten wir bisher nicht entwickeln. In der Vergangenheit haben wir uns jedoch an einer entsprechenden Untersuchung des Bundesumweltministeriums beteiligt. Ziel war die Ermittlung einer Treibhausgasbilanz verschiedener Kapitalanlageprodukte. Die GLS Bank stellte dem durchführenden Forschungsinstitut Daten für die Finanzierungsprojekte im Bereich Erneuerbare Energien zur Verfügung. Der Untersuchungsansatz stellte klimafreundliche und damit treibhausgasarme Kapitalanlageprodukte konventionellen Kapitalanlageprodukten gegenüber.

Wir pflegen einen engen Kontakt mit unserem regionalen Umfeld. Kundinnen und Kunden sowie Nachbar*innen werden regelmäßig zu Veranstaltungen, Ausstellungen, Konzerten oder Vorträgen eingeladen.

Den größten Einfluss auf lokale Gemeinschaften übt die GLS Bank mittelbar über die Finanzierung von Projekten und Unternehmen im sozial-ökologischen Bereich aus. Wir finanzieren ausschließlich Projekte, die zu einer nachhaltigen Entwicklung und damit zu einer Steigerung des Gemeinwohls beitragen. Die Finanzierung einer CO₂-ärmeren Wirtschaftsweise ist dabei ein wichtiger Aspekt der gesellschaftlichen Wirkung. Daneben besteht eine Vielzahl von Projekten, unter anderem in den Bereichen Erneuerbare Energien, Ernährung, Nachhaltige Wirtschaft, Wohnen, Bildung & Kultur und Soziales & Gesundheit. Eine systematische Erfassung der resultierenden Effekte ist uns bislang nicht möglich. Zur besseren Erforschung der Zusammenhänge arbeiten wir eng mit dem Institut für Social Banking und der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft zusammen.

GRI 413-2 *Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften*

Aus der Geschäftstätigkeit der GLS Bank ergeben sich keine negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften.

2.3.14 *Soziale Bewertung der Lieferanten*

GRI 414-1 *Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden*

Die GLS Bank arbeitet fast ausschließlich mit individuell ausgewählten Lieferanten aus Deutschland und in wenigen Ausnahmefällen mit Lieferanten aus Zentraleuropa zusammen. Alle Lieferanten (100 Prozent) werden im Hinblick auf die Einhaltung von Arbeitspraktiken überprüft. Der Umfang und die Tiefe der Überprüfung hängen vom Bestellvolumen ab, hierbei sind die vier Grundprinzipien und acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) grundlegend.

Die GLS Bank wählt alle Lieferanten auch unter Menschenrechtsaspekten aus. Wir beschränken uns auf nationale (und in Einzelfällen auf europäische) Zulieferer und Auftragnehmer*innen unter Beachtung der nationalen bzw. europäischen Gesetzgebung.

Im Berichtszeitraum sind uns bei den Lieferanten keine Menschenrechtsverletzungen bekannt geworden. Prüfungen hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten bei Zulieferern aus

Deutschland bzw. Zentraleuropa brauchten wir aufgrund der strengen gesetzlichen Vorschriften und deren Umsetzung nicht durchführen und entsprechend auch keine Maßnahmen ergreifen.

GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Wesentliche Verstöße unserer Lieferanten gegen unsere ethischen Grundsätze, illegale Beschäftigungspraktiken, Verstöße gegen Arbeitsschutzverfahren, Vorfälle von Missbrauch oder Nötigung sowie Verstöße gegen Vergütungs- und Arbeitszeitvorschriften sind uns nicht bekannt geworden.

Beim Bezug technischer Geräte sind für uns die Lieferkette und die Herstellungsbedingungen im außereuropäischen Ausland nur eingeschränkt erkennbar. Teilweise bestehen für solche Geräte Bezugsabhängigkeiten, soweit diese Geräte ausschließlich über unser genossenschaftliches Rechenzentrum bezogen werden können. Bei Kenntnis über erhebliche Verstöße gegen unsere Wertvorstellungen durch mittelbare Lieferanten oder ausländische Hersteller versuchen wir, auf andere Lösungen auszuweichen.

Negative Auswirkungen durch Verletzungen der Menschenrechte oder die Nichteinhaltung gesellschaftlicher Kriterien in der Lieferkette, die von der GLS Bank verursacht wurden, zu denen sie beigetragen hat oder die mit unseren Aktivitäten, Angeboten oder Dienstleistungen als Folge ihrer Beziehungen zu einem Lieferanten in Verbindung stehen, sind uns nicht bekannt geworden.

GRI 103 Managementansatz zu Gesellschaft (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Ein Ziel der GLS Bank ist es, positiv auf das gesellschaftliche Umfeld einzuwirken. Entsprechende Werte haben wir im Leitbild und den internen Unternehmensrichtlinien verankert. Die Einhaltung dieser Leitlinien ist uns sehr wichtig.

Die GLS Bank hat bisher keine formellen Programme oder systematischen Verfahrensweisen etabliert, welche die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf das Gemeinwesen bewerten und regeln. An der Diskussion um die Regulierung des Finanzwesens beteiligt sich die GLS Bank jedoch in zahlreichen Veranstaltungen und über vielfältige Formate. Dazu zählt bspw. die Stellungnahme der GLS Bank zusammen mit der Bank für Kirche und Caritas sowie den Hannoverschen Kassen zum Merkblatt der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken bei Finanzinstituten. Dazu wurden Positionspapiere verfasst und in der Mitarbeiterschaft diskutiert. Schließlich kann die GLS Bank als sozial-ökologische Bank auf über vierzig Jahre Erfahrung im alternativen Bankgeschäft zurückgreifen. Die GLS Bank bezieht auch gesellschaftliche Position durch die Formulierung von notwendigen politischen Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Entwicklung.

Verantwortlich sind dafür alle Mitarbeiter*innen der GLS Bank, insbesondere ist in erster Linie der Vorstand, aber auch das Management sowie die Mitarbeiter*innen. Die Einhaltung unserer Arbeitsanweisungen und Richtlinien wird von den verantwortlichen Führungskräften, der Internen Revision und dem Compliance-Beauftragten überwacht.

Wir lehnen Bestechung, Korruption, unzulässige Einflussnahme auf die politische Willensbildung, monopolistische Praktiken und dergleichen ab. Solche Verhaltensweisen sind unseren Mitarbeiter*innen strengstens untersagt. Verstöße führen je nach Schwere des Vergehens zu Er- oder Abmahnung bzw. auch zur fristlosen Kündigung. Die Schadensrisiken aus verbotswidrigem Verhalten von Mitarbeiter*innen decken wir durch eine Vertrauensschadenhaftpflichtversicherung zum Teil ab.

Alle risikorelevanten Mitarbeiter*innen schulen wir regelmäßig im Hinblick auf Risiken, die mit Bestechung und Korruption oder mit unzulässiger Einflussnahme entstehen könnten. Das gilt besonders im Zusammenhang mit Wertpapier- und Bargeldgeschäften. Schulungen und qualifizierende Maßnahmen erfolgen sowohl durch externe Bildungseinrichtungen als auch durch interne Fortbildungen und Unterweisungen, bspw. durch den Geldwäsche- und den Compliance-Beauftragten.

Das Kostenrisiko für die Abwehr unberechtigter Anschuldigungen ist für unsere Mitarbeiter*innen teilweise durch eine Strafrechtsschutzversicherung abgedeckt. Die Vorschriften des Gesetzes über den Wertpapierhandel (WpHG) dienen unmittelbar dem Schutz der Anleger*innen und der Verbesserung der Beratungsqualität. Die detaillierte Protokollierung der Wertpapieranlageberatungsgeschäfte gemäß diesen Vorschriften dient aber auch dem Schutz unserer beratenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zur Überwachung von Verstößen führen wir regelmäßig interne Monitorings durch. Dazu gehören unter anderem die Prüfungen durch die Interne Revision und die Verwendung der Software GENO-Sonar, mit deren Hilfe Geldgeschäfte durch den Geldwäschebeauftragten analysiert und Auffälligkeiten identifiziert werden.

2.3.15 Politische Einflussnahme

GRI 415-1 Parteispenden

Die GLS Bank beteiligt sich an der politischen Willensbildung – entsprechend unserem Leitbild unter Wahrung hoher Transparenz. Direkte und systematische Lobbyarbeit zur Beeinflussung von politischen Entscheidungsträgern im engeren Sinne betreiben wir nicht.

Zur Teilnahme an der politischen Willensbildung zählen: Aktivitäten im Rahmen von Wirtschaftsverbänden, Diskussionsrunden, Arbeitsgruppen etc. und die Publikation unserer politischen und wirtschaftlichen Positionen. Wesentliche Themen der Beteiligung an der politischen Meinungsbildung sind die Rolle der Finanzwirtschaft und des Geldes für den Nutzen der Menschen und für die Realwirtschaft. Unsere Publikationen dazu haben wir auf unserer Webseite veröffentlicht.

Für die Beziehungen zur Öffentlichkeit ist in erster Linie der Vorstand zuständig. Er wird durch die Abteilung Kommunikation und Entwicklung sowie das Vorstandsreferat unterstützt. Spenden an politische Parteien wurden im Berichtszeitraum nicht gezahlt.

In allgemeinen Bankfragen vertritt uns der Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR). Die GLS Bank ist ferner in den unter GRI 102-13 aufgeführten Verbänden aktiv und setzt sich im Sinne ihres Leitbilds dort für ihre Unternehmensziele und die politische Willensbildung ein.

2.3.16 Kundengesundheit und – sicherheit

GRI 416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit

Im Berichtszeitraum ergab sich keine Notwendigkeit Produkte und Dienstleistungen der GLS Bank auf Gesundheit und Sicherheit zu überprüfen.

GRI 416-2 **Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit**

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle zur Nichteinhaltung von Vorschriften.

2.3.17 Marketing und Kennzeichnung

GRI 103 **Managementansatz zu Werbung (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)**

Dass neben dem ökonomischen Gewinn ein Gewinn für die Gesellschaft entsteht und dabei die Umwelt so wenig wie möglich geschädigt wird, ist das Markenversprechen der GLS Bank. Die Mittelverwendung, die Transparenz, die Auswahlmöglichkeit bezüglich der Mittelverwendung und eine klare Konditionsgestaltung auf marktüblichem Niveau machen die Angebote der GLS Bank für eine breite Gruppe attraktiv. Diese Menschen aus der Mitte der Gesellschaft, stehen mitten im Leben und zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich mit der Gesellschaft, der Umwelt und den Wirtschaftskreisläufen auseinandersetzen. Die GLS Bank bemüht sich, in Kontakt mit diesen Menschen zu kommen und ihnen ihre Angebote bekannt zu machen.

Abgeleitet aus den Unternehmenszielen sind die Kommunikationsziele:

- Die Bekanntheit der Marke und ihrer Angebote zu steigern.
- Das Bewusstsein für sozial-ökologisches Banking in der Gesellschaft stärken. Dies geschieht vor allem über Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.
- Die Werte der GLS Gemeinschaft an allen Markenkontaktpunkten erlebbar machen.

Die Bekanntheit der Bank sowie der Angebote wird gesteigert über diverse Werbemaßnahmen und insbesondere durch Weiterempfehlung. Bei vielen Werbemaßnahmen handelt es sich um die üblichen im Marketing zur Verfügung stehenden Kanäle wie Außenwerbung, Onlinewerbung, Anzeigenwerbung usw. Werbung in den sozialen Medien (unter anderem Facebook) sehen wir aus Gründen des Datenschutzes unserer Kund*innen kritisch und nutzen diesen Kanal darum bisher nicht. Auch beim Schalten der Display-/Bannerwerbung im Internet achten wir auf den Datenschutz indem wir Google-Analytics und darauf basierendes Re-Targeting nicht nutzen.

Bei der Herstellung von Werbemitteln wie Kundengeschenke achten wir sehr stark auf Nachhaltigkeit.

Generell kann gesagt werden, dass die GLS Bank mit deutlich kleineren Marketingbudgets operiert, als konventionelle Banken vergleichbarer Größe, obgleich wir den gesamten deutschen Markt abdecken (und nicht nur regional vertreten sind). Darüber hinaus sind Mitarbeitende für uns sehr wichtige Markenbotschafter.

GRI 417-1 **Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung**

Vorschriften zu Angebotsinformationen über soziale oder ökologische Auswirkungen der Dienstleistungen und Angebote der GLS Bank bestehen nicht. Für eigene Emissionen haben wir auf freiwilliger Basis solche Angaben in die Angebotsinformationsblätter eingeführt.

GRI 417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung

Im Berichtszeitraum wurden in wenigen Einzelfällen Rechtstreite in Bezug auf die gesetzlichen Vorgaben zur Kennzeichnung und Informationspflicht unserer Angebote geführt. Diese Fälle beziehen sich auf eine nach Ansicht der Kläger unzureichende Widerrufsbelehrung zum Zeitpunkt des Kreditabschlusses. Diesen Klägern geht es aber nicht um den Informationsgehalt der Widerrufsbelehrungen; vielmehr streben sie eine Rückabwicklung ihrer Kreditverträge an, um sich damit zulasten der Bankmitglieder einen Zinsvorteil zu verschaffen.

Im Berichtszeitraum wurden in wenigen Einzelfällen Rechtstreite in Bezug auf die Rückgewähr von Bearbeitungsentgelten geführt. Diese Fälle beziehen sich auf eine nach Ansicht der Kläger unzulässige Vereinbarung von Bearbeitungsentgelten und basieren auf einer geänderten BGH-Rechtsprechung. Die GLS Bank sieht in den angegriffenen Vertragsgestaltungen keinen Verstoß gegen Informations- oder Kennzeichnungspflichten.

GRI 417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation

Für den Berichtszeitraum liegen keine Fälle vor, in denen Vorschriften oder freiwillige Verhaltensregeln im Bereich Werbung, einschließlich Anzeigen und Sponsoring, nicht eingehalten wurden.

2.3.18 Schutz der Kundendaten

GRI 103 Managementansatz zu Schutz der Kundendaten (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Der Datenschutz gemäß EU-Datenschutzgrundverordnung und das Bankgeheimnis hat für die GLS Bank oberste Priorität. Personenbezogene Daten von unseren Kund*innen werden von uns nur insoweit erhoben, verarbeitet und genutzt, als dies von ihnen ausdrücklich genehmigt, rechtlich zulässig, zweckmäßig und zur Durchführung der angebotenen Dienstleistungen erforderlich ist. Daten leiten wir ohne ausdrückliche Zustimmung unserer Kundinnen und Kunden nicht an Dritte weiter, soweit wir dazu nicht in besonderen Einzelfällen rechtlich verpflichtet sind oder die Betroffenen dies ausdrücklich beauftragt haben.

Das in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen verankerte Bankgeheimnis geht über den Datenschutz hinaus und erstreckt sich auf alle kundenbezogenen Tatsachen und Wertungen, von denen die GLS Bank Kenntnis erlangt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind schriftlich zur Einhaltung der Vorschriften des Datenschutzes und zur Verschwiegenheit nach dem Bankgeheimnis verpflichtet. Sie werden regelmäßig durch Schulungen und andere geeignete Maßnahmen mit den Vorschriften und Erfordernissen des Datenschutzes vertraut gemacht. Der Datenschutzbeauftragte informiert laufend über aktuelle datenschutzrechtliche Entwicklungen und organisiert Schulungen und Vorträge für die Mitarbeiter*innen.

Die GLS Bank hat ein zentrales Beschwerde- und Qualitätsmanagement geschaffen.

GRI 418-1 **Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten**

Im Beschwerdemanagement haben wir zum Thema Datenschutzverletzung 123 Vorfälle im Berichtszeitraum registriert, bei denen Kundenunterlagen an eine falsche Adresse versendet wurden.

Unsere Interne Revision prüft regelmäßig die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen an den Datenschutz sowie die Angemessenheit und Wirksamkeit der Funktion des Datenschutzbeauftragten.

2.3.19 Sozioökonomische Compliance

GRI 103 **Managementansatz zu Compliance (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)**

Als Bank unterliegen wir einem umfassenden System von internen Kontrollen und externen Audits. Dazu gehören intern verschiedene Kontrollsysteme wie Datenkontrollen sowie die Prüfungen durch die Interne Revision und den Compliance-Beauftragten. Extern zählen dazu die Beaufsichtigung durch den Aufsichtsrat und dessen Fachausschüsse, die gesetzliche Jahresabschlussprüfung durch den zuständigen genossenschaftlichen Prüfungsverband und die Bankenaufsicht. Diese Überwachungssysteme sind zwar stark vom nationalen Bankaufsichtsrecht geprägt, gleichzeitig aber auch vom sozial-ökologischen Regelwerk der GLS Bank durchzogen. Dieses wird wesentlich von den bei uns arbeitenden Menschen und ihren Werten beeinflusst.

Die GLS Bank unterscheidet die direkten sozialen und ökologischen Risiken von den indirekten. Hinsichtlich der Sparten unterscheiden wir das Bankgeschäft vom Beteiligungsgeschäft (GLS Beteiligungsaktiengesellschaft) und dem Stiftungs- und Schenkungsgeschäft (in Zusammenarbeit mit der GLS Treuhand e.V.). Direkte Risiken können vom Bankbetrieb selbst ausgehen. Indirekte Risiken resultieren aus mittelbaren Einflüssen, bspw. durch die Finanzierung von Investitionen unserer Kund*innen.

Im Bankbetrieb selbst bestehen keine wesentlichen direkten ökologischen und sozialen Risiken. Im Rahmen der Stop Climate Change-Zertifizierung analysieren wir die Entwicklung unserer eigenen CO₂-Emissionen einmal jährlich und berichten darüber. Daraus leiten wir wiederum Handlungsziele und Maßnahmenvorschläge ab. Die Details finden Sie im Themenbereich „Ökologie“ ausführlich beschrieben.

Sehr viel wesentlicher als die direkten (aus dem eigenen Bankbetrieb) resultierenden sozialen und ökologischen Risiken sind die indirekten Risiken. Da diese nicht unmittelbar aus dem Bankbetrieb, sondern aus dem Verhalten der Bankkund*innen resultieren, sind solche Auswirkungen und Risiken sehr viel schwerer zu erfassen. Gleichwohl achten wir als sozial-ökologische Bank ganz besonders auf die Entwicklung dieser indirekten Risiken und sprechen unsere Kund*innen aktiv auf Veränderungen an.

Die Einhaltung der Kriterien im Einlagen- und Kreditbereich überwachen wir durch bankübliche, interne Kontrollsysteme. Bei wesentlichen Risiken wenden wir das Vier-Augen-Prinzip an. Wesentliche Entscheidungen sichern wir durch unser internes Kompetenzmanagement zusätzlich ab.

Die Projekte und Geschäftsaktivitäten der GLS Konzerngesellschaften dienen dem Geschäftszweck der GLS Bank. Für Konzerngesellschaften gelten dieselben hohen sozialen und ökologischen Anforderungen wie für die GLS Bank selbst.

GRI 419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Es wurden im Berichtsjahr keine Bußgelder oder nichtmonetäre Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften von der GLS Bank oder einer Konzerngesellschaft erhoben.

2.3.20 Sektorspezifische Indikatoren

GRI 103 Managementansatz zu sektorspezifischen Indikatoren (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Die GLS Bank ist die einzige Bank in Deutschland, die ihren Kundinnen und Kunden sozial-ökologische Geldanlagen, Finanzierungen, Beteiligungen, Stiftungen und Schenkungen aus einer Hand anbietet.

Wir richten uns an Menschen und Organisationen, die durch einen bewussten Umgang mit Geld eine nachhaltige Gesellschaftsentwicklung fördern und entwickeln wollen. Wir finanzieren sozial, kulturell und ökologisch sinnvolle und nachhaltige Projekte. Wir machen unsere Geldanlagen und Finanzierungen für unsere Mitglieder und Kund*innen transparent. Dadurch haben die Einlagenkund*innen neben den klassischen Kriterien wie Zinsen, Laufzeit und Sicherheit vor allem inhaltliche und nachhaltig wertorientierte Entscheidungskriterien für ihre Geldanlage.

„Das Ziel des Zusammenschlusses ist gegenseitige Hilfe, nicht die Gewinnerzielung für das einzelne Mitglied oder für die Genossenschaft. Wer Geld bei dieser Bank einlegt, tut dies in erster Linie mit Rücksicht auf den Geldbedarf anderer Mitglieder und um im volkswirtschaftlichen Interesse einen Ausgleich des Gesamtertrags aller Mitglieder zu erreichen“.²⁴

Wir vergeben ausschließlich Kredite für realwirtschaftliche Projekte. Unsere Finanzierungen fördern sozial und ökologisch geprägte Unternehmen. Bei der Prüfung der Kreditanträge wird neben der klassischen Kreditfähigkeit und Kreditwürdigkeit besonders darauf geachtet, welche sozialen, ökologischen und ökonomischen Ziele mit der Finanzierung verfolgt werden. Das beinhaltet auch, dass Angaben zu den konkreten Dienstleistungen oder Angeboten und deren Marktpotenzial sowie eventuelle mittelbare Auswirkungen geprüft werden.

Bei uns können unsere Kund*innen einen Verwendungswunsch angeben, in welchen Bereich ihr Geld investiert werden soll. Unser Ziel ist es, mit Kundeneinlagen sozial-ökologisch und ökonomisch nachhaltige Entwicklungen zu ermöglichen. Deshalb fließt ein Großteil der angelegten Gelder direkt in soziale und ökologische Projekte.

In besonderen Fällen – vor allem im gemeinnützigen Bereich – fördern wir das soziale und ökologische Engagement unserer Kreditnehmer*innen durch spezielle Konditionen. Für solche Finanzierungen kann die Zinsbelastung auf eine niedrigere Kostendeckungsumlage reduziert werden. Die Kostendeckungsumlage²⁵ umfasst die Kosten für Personal- und Sachaufwand sowie die Zins- und Risikokosten, aber keine Gewinnmargen und sonstige Aufschläge.

Darüber hinaus bietet die GLS Bank spezielle Finanzierungsformen²⁶ wie Bau- und Wohngruppen an, die eng mit den beteiligten Menschen und ihrem Vorhaben verbunden sind.

²⁴ Die Satzung ist verfügbar unter <https://www.gls.de/privatkunden/formular-infocenter/>

²⁵ Weitere Hinweise hierzu finden Sie unter Indikator FS7.

²⁶ Weitere Hinweise hierzu finden Sie unter Indikator FS7.

Außerdem sind Bürgschaftskredite²⁷ ein spezielles Instrumentarium der GLS Bank. Bei dieser Form des Kredites erfolgt die Absicherung über Kleinbürgschaften. Die Summe der Bürgschaftsbeträge entspricht dem Kreditbetrag. Die einzelne Kleinbürgschaft soll dabei einen Betrag von 3.000 Euro nicht überschreiten.

Die GLS ImmoWert GmbH hat als Tochterunternehmen der GLS Bank in deren Auftrag ein Audit zur Bewertung der Nachhaltigkeit von Immobilien entwickelt. Mithilfe der Bewertungssystematik (nWert-Audit) sollen die Gebäude im Kreditportfolio der Bank in Hinblick auf ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung beurteilt und ertüchtigt werden. Im Gegensatz zu bereits bestehenden Auditierungs-/Zertifizierungssystemen zeichnet sich das nWert-Audit durch einen geringen Aufwand bei vergleichbar guten Ergebnissen aus. Gleichzeitig basiert das Bewertungssystem auf dem gewichteten GLS Nachhaltigkeitsverständnis (der Mensch 40 Prozent, die Ökologie 35 Prozent, die Ökonomie 25 Prozent). Es eignet sich sowohl für Neu- als auch für Bestandsobjekte und berücksichtigt die jeweilige Nutzungsart.

Die GLS Bank ist der amtlich anerkannten BVR Institutssicherung GmbH angeschlossen. Im Falle einer Insolvenz werden die Einlagen unserer Kunden*innen bis zu 100.000 Euro erstattet. Zusätzlich ist die GLS Bank der freiwilligen Sicherungseinrichtung des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken Raiffeisenbanken e.V. angeschlossen. Als institutsbezogene Sicherungssysteme haben beide Einrichtungen die Aufgabe, drohende oder bestehende wirtschaftliche Schwierigkeiten bei den ihnen angeschlossenen Instituten abzuwenden oder zu beheben (Institutsschutz). Alle Institute, die diesen Sicherungssystemen angeschlossen sind, unterstützen sich gegenseitig, um eine Insolvenz zu vermeiden. Der Institutsschutz ist dem zuerst erwähnten Einlagenschutz vorgeschaltet.

Die Mitarbeiter*innen in der Kundenberatung durchlaufen spezielle Fortbildungen, bspw. zum anerkannten ECO-Anlageberater. Die Kundenberater*innen arbeiten dabei eng mit den jeweiligen Marktfolgeabteilungen zusammen. Sowohl auf der Aktiv- als auch auf der Passivseite pflegen wir ein differenziertes Kompetenzmanagement, für das der Vorstand in Absprache mit den Abteilungsleitern verantwortlich ist. Bei der Finanzierung von großen Projekten werden entsprechend der Kompetenzordnung der GLS Bank der Vorstand und der Kreditausschuss des Aufsichtsrates in die Vergabeentscheidung mit eingebunden.

Die Sicherstellung wird über unsere Anlage- und Finanzierungsgrundsätze gewährleistet. Mit strengen sozialen und ökologischen Ausschluss- und Positivkriterien stellen sie die Entscheidungsgrundlage für unser gesamtes Investitions-, Anlage- und Kreditgeschäft dar. Auch die UN Sustainable Development Goals (SDG) finden darin Berücksichtigung und sind im Katalog für Länder integriert. Mehrmals im Jahr prüft zudem der GLS Anlageausschuss als interdisziplinäres Gremium aus internen und externen Mitgliedern, ob sämtliche Titel und Investitionsvorschläge den Anlage- und Finanzierungsgrundsätzen der GLS Bank entsprechen. Auf diese Weise wird das konsequente Nachhaltigkeitsversprechen für das Produktportfolio der GLS Bank gewährleistet.

Zusätzlich sehen wir als Mitgliederbank insbesondere im Bereich der Kundenbetreuung und des Beschwerdemanagements einen weiteren zentralen Punkt der Produktverantwortung. Aus diesem Grund ist ein zentrales Beschwerdemanagement fester Bestandteil der Bank, in dem alle Beschwerden dokumentiert, die Ursachen analysiert und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden, um einen ganzheitlichen Ansatz im Bereich der Produktverantwortung zu gewährleisten.

²⁷ Weitere Hinweise hierzu finden Sie unter Indikator FS7

Für uns bedeutet professionelles, nachhaltiges Bankgeschäft die Integration sozialer, ökologischer und ökonomischer Kriterien in alle Handlungen und Entscheidungsprozesse. Unsere Kund*innen können für ihre Einlagen entsprechend unserer Wirkungsfelder konkrete Verwendungswünsche nennen. Wir finanzieren zukunftsweisende Unternehmen und Projekte – und das völlig transparent. In unserer Kundezeitschrift „Bankspiegel“ sowie auf unserer Homepage veröffentlichen wir regelmäßig aktuell vergebene Kredite. Zudem legen wir unsere gesamten Eigenanlagen offen und informieren über unsere Konditionsgestaltung und Kostenstruktur. So bieten wir unseren Kund*innen eine transparente Entscheidungsgrundlage und die Möglichkeit, mit ihrer Geldanlage eine nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft mitzugestalten.

Unser gesamtes Bankgeschäft beruht auf sozialen und ökologischen Kriterien, die unser Investitions-, Anlage- und Finanzierungsgeschäft prägen. Für alle Kredite sowie unser Wertpapier- und Beteiligungsgeschäft gelten strenge Ausschluss- und Positivkriterien, unsere sogenannten Anlage- und Finanzierungsgrundsätze. Besonderen Wert legen wir dabei auf die Positivkriterien — positiv sind für uns Projekte und Unternehmen in sozial-ökologisch sinnstiftenden Geschäftsfeldern, die nachhaltig menschliche und zukunftsweisende Ziele verfolgen. Die stringente Beachtung der Ausschlusskriterien ist dabei selbstverständlich.

Positivkriterien: Wir finanzieren und investieren ausschließlich in Unternehmen, Menschen und Organisationen, die eine nachhaltige Entwicklung vorantreiben, umwelt- und sozialverträglich wirtschaften und ihren ökonomischen Erfolg unter Einbeziehung sozialer und ökologischer Aspekte in der gesamten Wertschöpfungskette erreichen. Dazu analysieren wir die Managementansätze der Unternehmensführung (Unternehmenspolitik und -kultur, soziales Engagement), die Arbeitsweise (Energie- und Ressourceneffizienz sowie Verwendung erneuerbarer Energien) und das Geschäftsfeld (Ausrichtung an den Bedürfnissen der Menschen).

Ausschlusskriterien: Weder finanzieren noch investieren wir in Projekte oder Unternehmen, die in kontroversen Geschäftsfeldern tätig sind und/oder kontroverse Geschäftspraktiken pflegen.

Eine ausführliche Darstellung dieser Kriterien ist in Druckwerken und auf unserer Webseite veröffentlicht.

Im Kreditgeschäft stehen die Nähe zu unseren Kundinnen und Kunden sowie der Aufbau langfristiger, vertrauensvoller Kundenbeziehungen im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit. Wir finanzieren ausschließlich sozial-ökologische Projekte und Unternehmen in Deutschland. Die Anlage- und Finanzierungsgrundsätze stellen dabei den Kompass für jede Kreditentscheidung dar. Auf dieser Basis erfolgt für jede Kreditentscheidung eine Einzelfallentscheidung, die vor allem das Entwicklungspotenzial und die Zukunftsfähigkeit sowie die Übereinstimmung der Finanzierungszwecke mit den Leitlinien der GLS Bank in den Mittelpunkt stellt und dabei den individuellen Hintergrund der Kreditnehmer*innen berücksichtigt. Die Verwendung von Kreditmitteln soll dabei grundsätzlich auf eine Bedürfniserfüllung der Menschen abzielen. Deshalb achten wir bei der Prüfung des Kreditantrages in besonderem Maße darauf, welche gesellschaftlichen, sozialen, ökologischen, kulturellen und wirtschaftlichen Ziele mit der Finanzierung verfolgt werden. Erst wenn Kreditnehmer*in und Finanzierungsvorhaben vor diesem Hintergrund zur GLS Bank passen, erfolgt die klassische Prüfung von Kreditfähigkeit und Kreditwürdigkeit.

Vor diesem Hintergrund haben sich im Laufe der Zeit in den sechs Bereichen Erneuerbare Energien, Ernährung, Nachhaltige Wirtschaft, Wohnen, Bildung & Kultur sowie Soziales & Gesundheit eine besondere Expertise und Finanzierungsschwerpunkte entwickelt. Jeder vergebene Kredit lässt sich einem dieser sechs Bereiche zuordnen.

Im Wertpapiergeschäft wird die Umsetzung der Anlage- und Finanzierungsgrundsätze durch den unabhängigen GLS Anlageausschuss sichergestellt. Sechs unabhängige und zwei interne Mitglieder entscheiden über die Aufnahme oder die Ablehnung jedes einzelnen Unternehmens oder Angebots in das GLS Anlageuniversum. Die berufliche Expertise der Mitglieder liegt unter anderem in den Bereichen Umweltschutz und Menschenrechte.²⁸

Einzelfallentscheidungen sind notwendig und daher unser bewusst gewähltes Arbeitsprinzip. Zwar erscheint dies zunächst wenig systematisch, jedoch beugt es einem mechanischen und einseitigen Bewertungsschema vor. So kann das quantitative Verrechnen von Plus- und Minuspunkten nie die realen Gegebenheiten eines Unternehmens in seiner Komplexität erfassen.

FS2 *Vorgehensweise der Erkennung und Bewertung von sozial-ökologischen Risiken in den Geschäftssparten*

Risiken ergeben sich aus der Geschäftstätigkeit der GLS Bank. Diese Risiken können sich aus dem Verhalten der GLS Bank oder aus den Wirkungen der finanzierten Gegenstände oder Projekte ergeben.

Im Bankbetrieb selbst entstehen keine wesentlichen direkten ökologischen und sozialen Auswirkungen. Im Rahmen der Stop Climate Change-Zertifizierung analysieren wir die ökologische Entwicklung einmal jährlich und berichten darüber. Daraus leiten wir wiederum Handlungsziele und Maßnahmenvorschläge ab. Die Details sind im Themenbereich „Ökologie“ beschrieben.

Wesentlicher als die sozialen und ökologischen Risiken aus dem eigenen Bankbetrieb sind die Risiken aus den finanzierten Gegenständen oder Projekten.

Diese werden – wie in FS1 beschrieben – basierend auf den Anlage- und Finanzierungsgrundsätzen der GLS Bank ausgewählt und erfüllen daher strenge Nachhaltigkeitskriterien sowohl im Hinblick auf das Geschäftsfeld als auch auf die Geschäftspraktiken. Dieser Filter trägt zu einer deutlichen Minimierung der sozial-ökologischen Risiken sowohl innerhalb der Eigenanlagen und des Anlageportfolios als auch innerhalb des Kreditportfolios der GLS Bank bei.

Zunehmend steigen auch die formalen Anforderungen zur Integration solcher Risiken in das Risikomanagement. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat im Dezember 2019 dazu ein Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken veröffentlicht.

Mit Blick auf die zunächst besonders im Vordergrund stehenden Klimarisiken ist die Relevanz klimabedingter Transitionsrisiken für die GLS Bank durch die unter FS1 genannten Anlage- und Finanzierungsgrundsätze vermindert, da Investitionen und Finanzierungen von CO₂-intensiven Branchen ausgeschlossen sind. Hinsichtlich der physischen Risiken durch extreme Wetterereignisse stellen diese Anlage- und Finanzierungsgrundsätze allerdings nur bedingt einen risikomindernden Filter dar. Hier könnte die Auswirkung der Fokussierung des Kreditgeschäfts auf Deutschland eine stärkere risikomindernde Wirkung aufweisen – eine solche detaillierte Analyse wird zukünftig verfolgt (siehe auch GRI 201-2).

Die GLS Bank hat beschlossen, das eigene Anlage- und Finanzierungsportfolio am 1,5°C Ziel und damit den Vereinbarungen des Pariser Klimagipfels auszurichten. Dazu werden derzeit Maßnahmen zur Umsetzung im Kerngeschäft getroffen. Die Erreichung des 1,5°C-Ziels geht gleichzeitig mit einer Minimierung des transitorischen Risikos einher.

²⁸ Die jeweils aktuelle Besetzung ist hinterlegt auf <https://www.gls.de/privatkunden/gls-bank/gls-nachhaltigkeit/>

Die Projekte und Geschäftsaktivitäten der GLS Konzerngesellschaften dienen dem Geschäftszweck der GLS Bank. Es gelten dieselben hohen sozialen und ökologischen Anforderungen an die Projekte wie für die GLS Bank selbst.

FS3 *Prozesse zur Kontrolle von Vertragspartnern hinsichtlich der Einhaltung von ökologischen und sozialen Anforderungen in Verträgen und Transaktionen*

Unsere wesentlichen Vertragspartner werden hinsichtlich ihrer Einhaltung von Gesetzen und den individualrechtlichen Vereinbarungen überwacht. Zusätzlich pflegen wir eine vom Zentralbereich Vorstandsreferat geführte, zentrale Datenbank, in der alle wesentlichen Verträge verzeichnet sind. Soweit Verstöße festgestellt werden, wird die Situation analysiert und die Vertragspartner zur Einhaltung der Regelungen angehalten.

Darüber hinaus gelten grundsätzlich für alle Vertragspartner unseres Anlage- und Finanzierungsportfolios unsere Anlage- und Finanzierungsgrundsätze, die strenge soziale und ökologische Anforderungen an unsere Vertragspartner stellen. Dazu zählen sowohl Ausschluss- wie auch Positivkriterien. Neben der initialen Bewertung bei Abschluss des Vertrages finden regelmäßige Überprüfungen der Einhaltung der Grundsätze statt. Verstöße unterliegen einer Einzelfallprüfung, die zum Abbruch der Vertragsbeziehungen führen kann.

Im Eigenanlagegeschäft erfolgt neben der laufenden Überwachung durch den Treasurer eine monatliche Analyse durch den Strukturausschuss der GLS Bank. Neben ökonomischen legen wir dabei gleichermaßen auch soziale und ökologische Kriterien zugrunde. Für die Eigenanlage der GLS Bank liegt dasselbe GLS Anlageuniversum wie im Kundengeschäft zugrunde. Für die Auswahl der geeigneten Titel ist der unabhängige GLS Anlageausschuss zuständig. Sobald wir bei einzelnen Investitionen Missstände erkennen, veranlassen wir eine adäquate Umschichtung in regelkonforme Eigenanlagen. Da dies im Fall der DZ BANK AG aufgrund deren Zentralbankfunktion für uns nicht möglich ist, sind wir hier auf Vorstandsebene im ständigen Dialog und betreiben aktives Engagement (siehe GRI 201-2).

Bei anderen wesentlichen Vertragspartnern sind die Verfahren der Überwachung anlassbezogen unterschiedlich. Bei wesentlichen Investitionen sehen wir Gewährleistungseinbehalte oder Vertragserfüllungsbürgschaften zur Sicherung der Vertragsvereinbarungen vor.

Die angewendeten Verfahren bei der Auswahl unserer Lieferanten sind unter GRI 308-1 (ökologische Aspekte) und GRI 414-1 (soziale Aspekte) beschrieben.

Im Rahmen des Qualitätsmanagements achten wir auch auf potenzielle Missbräuche durch Einlagenkund*innen. Gelegentlich stellen wir hier Verstöße gegen unsere Leitlinien fest, mitunter sind aber Verstöße gegen Gesetze und individualrechtliche Vereinbarungen schwer beweisbar oder umstritten. Im Zweifel machen wir in Einzelfällen von unserem Recht auf Vertragsauflösung bzw. ordentlicher Kündigung der Geschäftsbeziehung Gebrauch.

FS4 *Prozesse zur Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeiter für die Implementierung von ökologischen und sozialen Richtlinien und Abläufen in den Geschäftssparten*

Alle Mitarbeiter*innen werden nach fachlichen aber auch nach sozialen und ökologischen Kompetenzen ausgewählt und eingestellt. Die Prozesse der Mitarbeiterentwicklung wie auch das jährliche Entwicklungsgespräch zielen darauf ab, auch diese Kompetenzen stetig weiterzuentwickeln und zu fördern.

Weiterhin haben alle Mitarbeiter*innen der GLS Bank die Gelegenheit, sich an Veranstaltungen zu beteiligen, die die Arbeit der GLS Bank erlebbar machen. So zum Beispiel das Format „Mitarbeiter*innen vor Ort“ oder Veranstaltungen gemeinsam mit den Zukunftsstiftungen der GLS Treuhand.

In den Stellenbeschreibungen der Mitarbeiter*innen ist geregelt, welche Kenntnisse und Qualifikationen für die jeweiligen Aufgaben notwendig sind. Ausgewählte Mitarbeiter*innen absolvieren spezielle Qualifizierungen wie zum ECO-Anlageberater. Die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten entwickeln wir entsprechend der sich verändernden Anforderungen ständig weiter.

FS5 *Dialog mit Kunden, Investoren und Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und sozialer Chancen und Risiken*

Als Kreditinstitut stehen wir in einem ungewöhnlich engen und intensiven Kontakt mit unseren Mitgliedern, Kund*innen und Geschäftspartner*innen. Dabei sind diesen Menschen soziale und ökologische Werte besonders wichtig. Entsprechend intensiv machen sie von den Interaktionsmöglichkeiten der GLS Bank Gebrauch.

Wir kommunizieren²⁹ mit den GLS Mitgliedern und Kunden*innen mittels persönlicher Kontakte, Social-Media, diverser Kundenveranstaltungen, Publikationen (bspw. dem Kundenmagazin „Bankspiegel“), Vorträgen und öffentlichen Auftritten. Jedes Jahr laden wir alle Mitglieder für zwei Tage zu unserer Jahresversammlung ein. Sie nutzen diese Gelegenheit für intensive Diskussionen mit dem Vorstand und den Mitarbeiter*innen über soziale und ökologische Themen.

FS6 *Prozentualer Anteil der Geschäftssparten am Portfolio*

Im Ressort „Privat- und Geschäftskunden“ der GLS Bank werden alle Basisangebote, die wir unseren Kundinnen und Kunden anbieten, gebündelt. Darüber hinausgehende komplexere Kredit- oder Anlageangebote werden im Ressort „Individual- und Firmenkunden“ betreut.

Die genannten Betreuungsbereiche grenzen sich nach folgenden Kriterien ab:

1. Das Ressort „Privat- und Geschäftskunden“ berät Anlagekund*innen mit einem Anlagevolumen bis 500.000 Euro oder einem Depotvolumen/Beteiligungen bis 100.000 Euro. Darüber hinausgehende Anlagen betreut das Ressort „Individual- und Firmenkunden“.
2. Kundinnen und Kunden mit einem Kreditbedarf bis 100.000 Euro (oder einem Umsatz unter 1.000.000 Euro) und Baufinanzierungskunden werden ebenfalls im Ressort „Privat- und Geschäftskunden“ betreut. Darüber hinausgehende Beratung findet im Ressort „Individual- und Firmenkunden“ statt.

Das gesamte Kundengeschäftsvolumen (Summe der Bruttokundenforderungen und der Kundeneinlagen) der GLS Bank beträgt 11.507,9 Mio. Euro per 31. Dezember 2020. Die einzelnen Bestandteile des Kundengeschäftsvolumens³⁰ verteilen sich wie folgt auf die genannten Betreuungsbereiche:

²⁹ Zu den unterschiedlichen Dialogformen siehe auch GRI 102-43.

³⁰ Die folgenden Daten sind dem Zahlenwerk unseres Vertriebscontrollings entnommen und stellen unser Geschäft aus Sicht der internen Steuerung dar. Es gibt deshalb Abweichungen zur bilanziellen Darstellung.

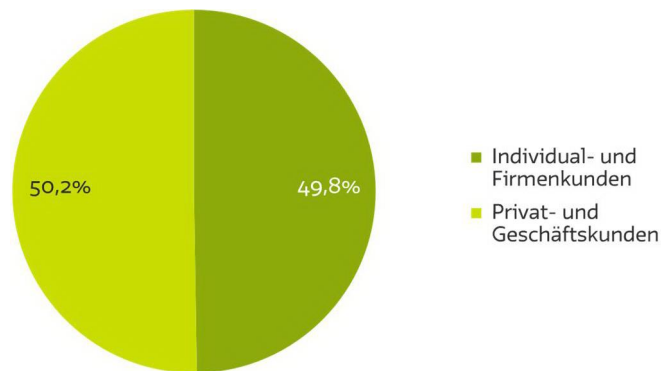


Abbildung 32: Kundengeschäftsvolumen nach Betreuungsbereichen

Die gesamten Bruttokundenforderungen in Höhe von 4.315,9 Mio. Euro verteilen sich wie folgt:

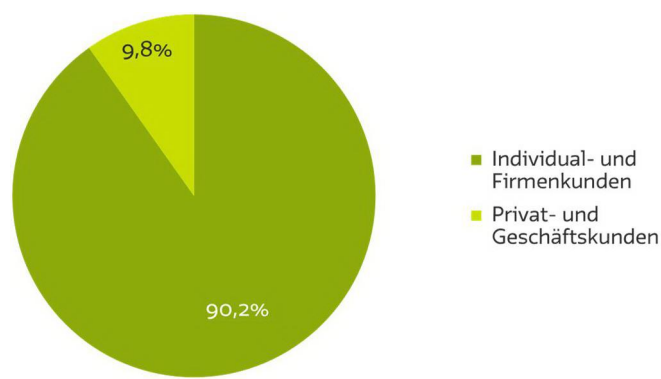


Abbildung 33: Kundenkredite nach Betreuungsbereichen

Das Ressort „Privat- und Geschäftskunden“ bearbeitet die Mikrokredite. Die Vergabe von Mikrokrediten wurde Ende 2014 eingestellt, sodass 2020 lediglich die bestehenden Verträge betreut wurden. Grund ist das Auslaufen des Vertrages zwischen der GLS Bank und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Ende 2014. Bei der Vergabe von Mikrokrediten stand der soziale Aspekt des Zugangs für Kund*innen zum Kreditmarkt im Vordergrund. Im Gegensatz zur sonstigen Kreditvergabe erfolgte in diesem Segment keine umfassende Prüfung der angestrebten Geschäftstätigkeit hinsichtlich ökologischer oder weiterer sozialer Auswirkungen. In diesem Segment kam es daher unter Umständen auch zu Finanzierungen, bei denen die Mittelverwendung wegen Nichterfüllung sozialer oder ökologischer Kriterien von der GLS Bank sonst nicht akzeptiert würde.

Das Einlagevolumen³¹ unserer Kundinnen und Kunden in Höhe von 7.192,0 Mio. Euro gliedert sich in folgende Bereiche:

³¹ Die Daten sind ebenfalls aus unserem Vertriebscontrolling entnommen. Es gibt deshalb Abweichungen zur bilanziellen Sicht. Unter Einlagevolumen fassen wir hier die Einlagen unserer Kund*innen (z. B. Spareinlagen, Tages- und Festgelder), die Genossenschaftsanteile und die stillen Beteiligungen zusammen.

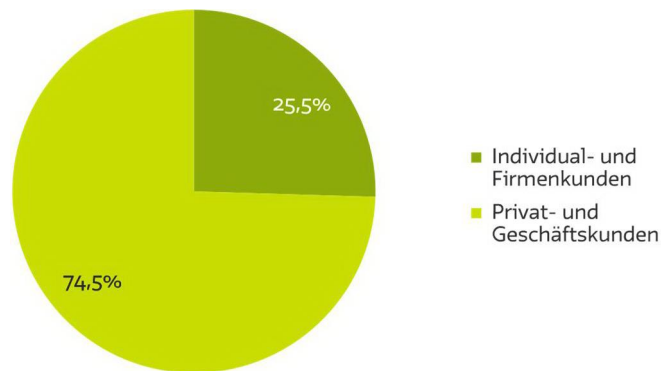


Abbildung 34: Kundeneinlagen nach Betreuungsbereichen

Soziale und ökologische Kriterien überprüfen wir sowohl im Kredit- wie auch im Eigenanlagengeschäft mit einheitlichen Entscheidungskriterien. Die Anlageberatung empfiehlt Bankeinlagen oder Wertpapiere aus dem Anlageuniversum der GLS Bank. Titel im GLS Anlageuniversum durchlaufen vorab einen mehrdimensionalen, integrativen Prüfprozess. Im Anschluss unterliegen sie einem kontinuierlichen Monitoring, das die konsequente Einhaltung der GLS Kriterien sicherstellt.

Eine Überprüfung der Einlagenkund*innen nach sozialen und ökologischen Kriterien ist nur im beschränkten Umfang möglich. Es gibt allerdings Kundenbeziehungen, die wir vor dem Hintergrund unserer Ausschlusskriterien aus grundsätzlichen Überlegungen ablehnen bzw. auflösen.

FS7 *Monetärer Wert der Produkte und Dienstleistungen, die speziell dazu dienen, in den Geschäftssparten einen spezifischen sozialen Beitrag zu leisten, unterteilt nach dem jeweiligen Zweck*

Wir informieren in unserer Kundenzeitschrift „Bankspiegel“ über die aktuell vergebenen Kredite unter Angabe des Kreditnehmers, der Darlehenssumme und des Verwendungszwecks (einzig Privatkredite werden in Summe veröffentlicht).

Per 31. Dezember 2020 erreichte die GLS Bank ein Kreditvolumen³² von 4.270,8 Mio. Euro.

Bestand in TEUR				Veränderungen gegenüber Vorjahr	
	2020	% Anteil	2019	absolut	in %
Erneuerbare Energie	1.313.330	30,8	1.180.574	132.756	11,2
Ernährung	323.073	7,6	278.647	44.426	15,9
Nachhaltige Wirtschaft	385.575	9,0	335.673	49.902	14,9
Wohnen	1.106.463	25,9	959.477	146.986	15,3
Bildung & Kultur	462.665	10,8	432.780	29.885	6,9
Soziales & Gesundheit	679.649	15,9	627.138	52.511	8,4
Gesamt	4.270.756	100,0	3.814.290	456.466	12,0

Abbildung 35: Kreditvolumen GLS Bank

Das Kreditvolumen wuchs 2020 von 3.814,3 Mio. Euro um 12 Prozent auf 4.270,8 Mio. Euro. Zu diesem Wachstum haben besonders die Bereiche Wohnen und Erneuerbare Energien beigetragen.

³² Kreditvolumen als Summe der Bilanzpositionen Aktiva 4 „Forderungen an Kunden“ und Aktiva 9 „Treuhandvermögen“.

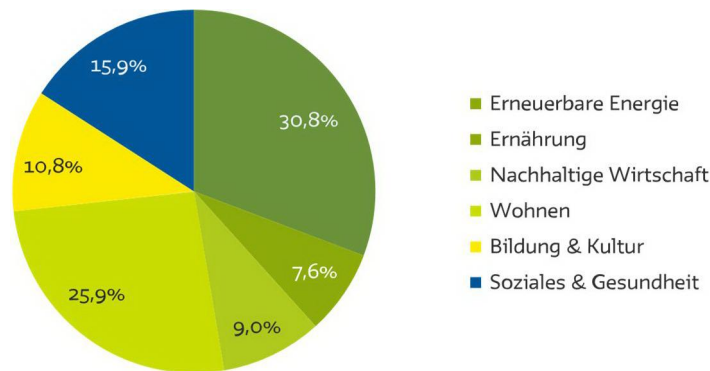


Abbildung 36: Struktur Kreditvolumen GLS Bank

Die GLS Bank achtet darauf, dass es einen ausgewogenen Branchenmix in der Kreditvergabe gibt, um Abhängigkeiten von bestimmten Branchen und die damit verbundenen Ausfallrisiken möglichst gering zu halten. Alle unsere Angebote sind generell sowohl nach sozialen als auch ökologischen Kriterien ausgerichtet.

Die Branchen, in die die Kredite fließen, lassen sich zumindest vordergründig nach sozialer und ökologischer Fokussierung unterscheiden. So sind bspw. Wohnprojekte in erster Linie sozial ausgerichtet, verfolgen darüber hinaus aber häufig auch ökologische Ziele. Demnach waren Ende 2020 rd. 40 Prozent der Kreditvergabe sozial orientiert. Mit rd. 353 Millionen Euro bilden Freie Schulen und Kindergärten einen Schwerpunkt des Engagements im sozialen Bereich. Damit leistet die GLS Bank im wachsenden Umfeld der Freien und Alternativpädagogik einen wertvollen sozialen Beitrag.

Wir sind seit vielen Jahren führend in der Finanzierung von Wohnprojekten in allen denkbaren Formen. Wir verfügen in diesem Geschäftsfeld über eine langjährige Erfahrung, umfassende Kontakte und erprobte Finanzierungslösungen. Die Lösungen sind an den Bedürfnissen der Menschen orientiert und ermöglichen Finanzierungen, die bei anderen Banken regelmäßig nicht möglich sind.

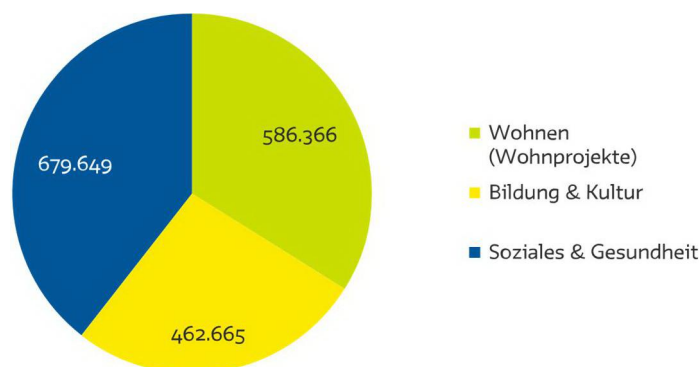


Abbildung 37: Kreditvergabe der GLS Bank im sozialen Bereich nach Branchen

Seit ihrer Gründung 1974 hat die GLS Bank alternative Kreditformen entwickelt, die individuelle und sozial-relevante Finanzierungslösungen ermöglichen. Die GLS Bank ist häufig in der Lage, unterfinanzierte, gemeinwohlorientierte Projekte zu begleiten. Beispiele dafür sind:

- **Schenkgemeinschaften:** Gemeinnützige Einrichtungen (Vereine, Projekte, Initiativen und Ähnliche) werden vorwiegend durch Zuwendungen sowie Schenkungen und Beiträge ihrer Mitglieder und Förderer finanziert. Diese Mittel fließen üblicherweise in Form von regelmäßigen kleinen Beträgen. Wir haben Instrumente entwickelt, solche zweckgebundenen Zuflüsse vorzufinanzieren. Das ist wichtig, wenn bspw. für ein Bauvorhaben ein größerer Betrag bereitgestellt werden soll. Trotz einer Beschränkung auf

höchstens 3.000 Euro pro Person können bei größeren Initiativen auf diese Weise auch hohe Beträge finanziert werden.

- Einer Schenkgemeinschaft sollten üblicherweise höchstens 25 Mitglieder angehören, da sonst der Verwaltungsaufwand unverhältnismäßig hoch wird. Jeder Förderer erklärt sich bereit, das Projekt mit einem bestimmten Beitrag (bspw. 50 Euro monatlich) über einen Zeitraum von maximal fünf Jahren zu unterstützen. Alle Förderer schließen sich im Sinne einer Solidargemeinschaft zusammen und beantragen jeweils einzeln bei der GLS Bank einen Kleinkredit über ihre jeweilige Summe. Diese Kreditbeträge werden gebündelt und in einer Summe für das geförderte Vorhaben verwendet.
- Kostendeckungsumlagekredite (KDU-Kredite): Wir können – bei entsprechend sozialer oder ökologischer Nachhaltigkeit des Projektes – zur Finanzierbarkeit beitragen, indem wir Kredite zu vergünstigten Konditionen zur Verfügung stellen. Dabei erheben wir eine Kostendeckungsumlage. Die Kostendeckungsumlage setzt sich zusammen aus den Refinanzierungskosten aus der zweckgebundenen Einlage, den anteiligen Personal- und Sachaufwendungen der GLS Bank und den Risikokosten des Finanzierungsvorhabens. 2020 ergab sich so eine Kostendeckungsumlage in Höhe von 1,0 Prozent. Für größere Finanzierungsvorhaben kalkulieren wir die Kostendeckungsumlage auch individuell.

Für gemeinnützige Projekte können wir Finanzierungen zu besonderen Förderkonditionen vergeben, wenn dafür zinslose oder zinsverminderte Einlagen bereitgestellt werden. Ende 2020 vergab die GLS Bank KDU-Kredite in Höhe von 16,7 Mio. Euro.

Das Volumen der zinslosen bzw. zinsgeminderten Einlagen ist in den letzten zehn Jahren nicht gewachsen. In der derzeitigen Niedrigzinsmarktlage ist der Fördereffekt dieses Instrumentes allerdings relativ gering.

- Bürgschaftskredite: Diese Kredite dienen – ähnlich wie die Schenkgemeinschaften – einer Stärkung der sozialen Bindung zwischen Menschen und Finanzierungsvorhaben. Durch das soziale Umfeld erfolgt eine aktive Unterstützung für das Gelingen von Projekten. Bürgschaftskredite sind somit Ausdruck persönlicher Verantwortung und Vertrauens in die Bank und dienen der GLS Bank auch als Kreditsicherheit.
- Junges Konto: Jungen Menschen zwischen 18 und 27 Jahren bieten wir das gebührenfreie Junge Konto an. Die Online-Kontoführung und die GLS BankCard sind kostenlos, um speziell junge Menschen mit sozial-ökologischem Interesse zu fördern.

Im Wertpapiergeschäft bietet die GLS Bank ihren Kundinnen und Kunden Angebote an, die besonders soziale Wirkungen haben. Zu diesen zählen Investments in den Bereichen Bildung und Mikrofinanz in Schwellen- und Entwicklungsländern.

FS8

Monetärer Wert der Produkte und Dienstleistungen, die speziell dazu dienen, in den Geschäftssparten einen spezifischen ökologischen Beitrag zu leisten, unterteilt nach dem jeweiligen Zweck

Die Kreditvergabe im ökologischen Bereich (inkl. Baufinanzierung) ist 2020 auf ein Volumen von 2.542,1 Mio. Euro gestiegen und macht damit einen Anteil von rd. 60 Prozent der gesamten Kreditvergabe aus. Der größte Anteil der Finanzierungen im ökologischen Bereich entfällt – wie im Vorjahr – auf die Finanzierung zur Erzeugung erneuerbarer Energien.

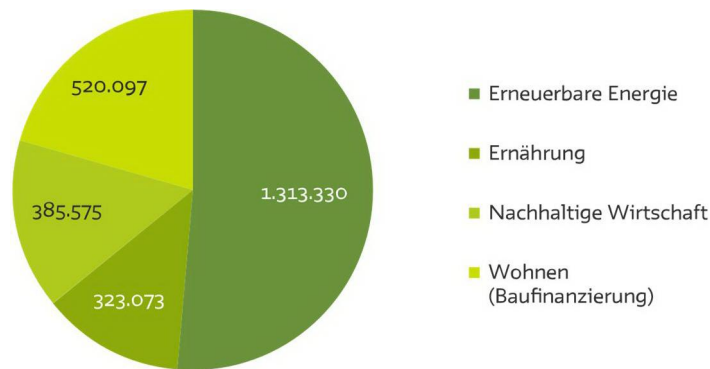


Abbildung 38: Kreditvergabe der GLS Bank im ökologischen Bereich nach Branchen

Bauvorhaben finanzieren wir in der Regel nur dann, wenn damit auch ein hoher energetischer Standard erreicht wird. Dieser sollte über eine Einhaltung der Wärmedämmverordnung hinausgehen. Anders als bei der Finanzierung erneuerbarer Energien steht bei Baufinanzierungen der ökologische Zweck nicht allein im Vordergrund, sodass mit diesen Krediten nur ein partieller ökologischer Beitrag erzielt wird.

Ein substantieller Teil entfällt auf die Finanzierung der ökologischen Landwirtschaft und der Biobranche. Bei diesen Finanzierungen ist die Ökologie integraler Bestandteil des jeweiligen Finanzierungsvorhabens.



Abbildung 39: Der Weg zum klimafreundlichen Unternehmen

Die GLS Bank setzt sich für eine aktive Klimapolitik ein und fördert klimaschonende Investitionen. Unseren Kunden*innen empfehlen wir eine Klimazertifizierung nach dem Stop Climate Change (SCC) Standard. Diese beinhaltet die Bilanzierung der Emissionen, die Erstellung eines Minderungskonzeptes und den Ausgleich der unvermeidbaren Restemissionen durch Investition in Klimaschutzprojekte.

Die GLS Bank selbst ist auch nach dem SCC-Standard als klimafreundliches Unternehmen zertifiziert.

Im Wertpapiergeschäft bietet die GLS Bank ihren Kundinnen und Kunden Angebote an, die besonders ökologisch wirken. Zu diesen zählen Investments in den Bereichen Erneuerbare Energie, Energieeffizienz, Klimaschutz und Nachhaltiges Wirtschaften.

FS9***Umfang und Häufigkeit der Überprüfung der Bewertung von Prozessen für die Implementierung von ökologischen und sozialen Richtlinien und Risikobewertungen***

Die ökologischen und sozialen Richtlinien und Risikobewertungen sind integraler Bestandteil der Strategie der GLS Bank. Diese werden im Rahmen der Strategieüberprüfung anlassbezogen, mindestens jedoch einmal jährlich überprüft und aktualisiert. Verantwortlich für diesen Prozess ist der Vorstand, unterstützt durch das Vorstandsreferat und das Ressort Gesamtbanksteuerung.

Die Anlage- und Finanzierungsgrundsätze für das Kredit- und Eigenanlagengeschäft werden nach Bedarf aktualisiert. Dafür ist der GLS Anlageausschuss verantwortlich, der mindestens dreimal jährlich tagt.

GRI 103***Managementansatz Aktives Aktionärstum (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)***

Aktives Aktionärstum ist für die GLS Bank ohne Bedeutung. Berührungspunkte gibt es lediglich bei den Eigenanlagen der Bank. In seiner Funktion als Fondsadvisor des GLS Bank Aktienfonds hat die GLS Bank keine Stimmrechte.

Die GLS Bank schließt es grundsätzlich aus, mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, die nicht unseren eigenen sozialen und ökologischen Kriterien entsprechen. Aufgrund dessen ist die GLS Bank auch nicht im klassischen Sinne als aktiver Aktionär anzusehen, weil die Unternehmen, an denen sie beteiligt ist, im Sinne des GLS Leitbilds handeln müssen.

Für Vermögensanlagen in Wertpapieren definieren wir ein Nachhaltigkeitsuniversum, in dem sich ausschließlich Titel befinden, die menschlich, zukunftsweisend und ökonomisch den Anforderungen der GLS Bank entsprechen. Anwendbar werden die Werte des GLS Leitbilds und des Nachhaltigkeitsverständnisses in unseren Anlage- und Finanzierungsgrundsätzen mit Positiv- und Ausschlusskriterien.

Zur Beurteilung potenzieller und bestehender Anlagen haben wir einen mehrdimensionalen und integrierten Auswahlprozess etabliert: Das GLS Nachhaltigkeitsresearch überprüft in einer Vorauswahl Unternehmen auf ihre Geschäftsfelder und ihre Geschäftspraktiken. Öffentlich zugängliche Informationen, Nachhaltigkeitsanalysen spezialisierter Rating-Agenturen, Hinweise aus dem GLS Netzwerk und direkter Unternehmensdialog bilden die Basis hierfür. Der unabhängige GLS Anlageausschuss, der aus externen und internen Experten*innen besteht, entscheidet im finalen Schritt über die Aufnahme oder die Ablehnung jedes einzelnen Unternehmens und bildet daraus das nachhaltige Anlageuniversum. Das Anlageuniversum ist Grundlage für die ökonomische Beurteilung durch den Investmentausschuss der GLS Bank. Das Ergebnis dieses stringenten Prozesses ist das GLS Nachhaltigkeitsuniversum, das die Grundlage für die Wertpapierberatung für Kund*innen, die Investmententscheidungen des GLS Bank Aktienfonds sowie für die Eigenanlagen der GLS Bank darstellt.

FS10***Prozentualer Anteil und Anzahl der Unternehmen im Portfolio, mit denen die Organisation in ökologischen und sozialen Angelegenheiten zusammengearbeitet hat***

Wir schließen es grundsätzlich aus, mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, die unseren eigenen sozialen und ökologischen Kriterien entgegenstehen. Wir prüfen alle unsere Geschäftspartner*innen sowie unsere zentralen Verbundpartner prinzipiell auf soziale und ökologische Kriterien hin und sind mit diesen darüber im Gespräch.

In Bezug auf unsere Eigenanlagen üben wir wo immer möglich unsere Stimmrechte aus.

FS11 *Prozentualer Anteil der Vermögensgegenstände (Aktiva), die Gegenstand positiver oder negativer ökologischer oder sozialer Überwachung sind*

In der Position Kundenkredite sind auch Sollsalden privater Girokonten enthalten. Wir haben keine Möglichkeit die sozial-ökologische Verwendung dieser Mittel nach unseren Kriterien zu prüfen. Bei den nicht sozial-ökologischen Beteiligungen handelt es sich vor allem um Beteiligungen an Verbundpartnern aus dem FinanzVerbund der Volksbanken und Raiffeisenbanken.

Aktivgeschäft GLS, in Mio. €	2020	entsprechen den sozial ökologischen Kriterien	2019	
Kundenkredite	4.270,8	99,4%	3.814,3	99,5%
Bankanlagen	2.515,6	100,0%	1.844,3	100,0%
Wertpapiere (ohne Aktien/Fonds)	1.065,4	100,0%	914,4	100,0%
Beteiligungen (inkl. Aktien/Fonds, Anteile an verbundenen Unternehmen)	144,5	96,2%	111,9	94,6%
Sachanlagen und weitere Positionen	29,9	100,0%	29,4	100,0%
Bilanzsumme GLS Bank	8.026,1	99,6%	6.714,3	99,6%
Bilanzsumme BAG	7,8	100,0%	7,4	100,0%
Bilanzsumme EAG	24,4	100,0%	12,1	100,0%

Abbildung 40: Aktiva, die einer sozialen oder ökologischen Überwachung unterliegen

FS12 *Abstimmungsrichtlinien, die auf ökologische oder soziale Fragestellungen bei Konzernunternehmen angewendet werden, bei denen die Organisation Stimm- oder Weisungsrechte hat*

Die GLS Bank hat bisher keine gesondert formalen Abstimmungsrichtlinien für ökologische oder soziale Fragestellungen bei Konzerngesellschaften entwickelt. Wie alle Geschäftsaktivitäten orientiert sich auch das Abstimmungsverhalten an dem GLS Leitbild sowie den Anlage- und Finanzierungsgrundsätzen der GLS Bank mit ihren sozialen und ökologischen Positiv- und Ausschlusskriterien.

FS13 *Zugangspunkte in schwach besiedelten und in ökonomisch weniger entwickelten Regionen*

Wir sind bundesweit tätig. Bankgeschäfte können schriftlich, telefonisch und elektronisch von jedem Ort der Welt und zu (fast) jeder Zeit vorgenommen werden. Die einzigen Voraussetzungen sind ein Telefon, ein Computer, ein Smartphone oder Briefpost. Bargeldtransaktionen können weltweit an Bargeldautomaten und in Deutschland kostenlos an den rd. 19.600 Geldautomaten im BankCard ServiceNetz der teilnehmenden Genossenschaftsbanken vorgenommen werden.

Die telefonische Kundenberatung ist kein Callcenter, sondern eine vollwertige Kundenberatung. Die weit überwiegende Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der telefonischen Kundenberatung sind für komplexe Beratungsgespräche qualifiziert. Über das ServicePortal auf

unserer Webseite bieten wir ein umfangreiches Angebot an Bankdienstleistungen an. Dieses Angebot geht weit über das bei Ortsbanken gängige Onlinebanking-Angebot hinaus.

Eine räumliche Zugangsbeschränkung besteht lediglich für die persönliche Beratung, da wir ausschließlich in sieben Städten mit einer Filiale vertreten sind. Ergänzend bieten wir nach Abstimmung auch Besuche bei unseren Kund*innen vor Ort an.

FS14 *Initiativen zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen*

Für körperlich benachteiligte Menschen bestehen die unter FS13 bezeichneten Zugangspunkte, insbesondere die telefonische Kundenberatung.

In allen Filialstandorten ist ein Geldautomat installiert, der für unsere Kundinnen und Kunden barrierefrei zugänglich ist.

Wir verwenden keine Wegweiser mit Blindenschrift. Die Räumlichkeiten sind sehr überschaubar; blinde bzw. sehbehinderte Kundinnen und Kunden werden individuell durch den Hauservice oder unsere Mitarbeiter*innen betreut.

Unser Bankangebot richtet sich aus rechtlichen Gründen an Inländer. In Deutschland gibt es keine wesentlichen kulturellen- oder geschlechtsspezifischen Benachteiligungen für Bankkunden.

Ausgewählte Mikrofinanzinvestments in Schwellen- und Entwicklungsländern finden sich sowohl in den Eigenanlagen der GLS Bank als auch in den Angeboten für Kund*innen. Das Ziel des eigens initiierten GLS Alternative Investments - Mikrofinanzfonds ist finanzielle Inklusion. Menschen, die sonst keinen oder nur begrenzt Zugang zu Finanzdienstleistungen haben, sollen auf verlässliche und bedarfsgerechte Leih- und Sparmöglichkeiten sowie Versicherungen zurückgreifen können. Auch für die Investitionen des Fonds wurden spezielle Kriterien entwickelt, um Schaden für die Menschen vor Ort vermeiden zu können.

FS15 *Richtlinien für faire Gestaltung und Vertrieb von Finanzdienstleistungen*

In Deutschland ist eine faire Gestaltung durch die Vorschriften des Verbraucherrechts hinreichend gewährleistet. Die Mitarbeiter*innen der Bank bemühen sich speziell um die Unterstützung von Personen mit einem höheren Hilfsbedürfnis (z. B. Senior*innen, Behinderte etc.).

FS16 *Initiativen zur Verbesserung des Verständnisses finanzwirtschaftlicher Zusammenhänge, untergliedert nach profitierenden Personengruppen*

Die GLS Bank verfolgt das Ziel, möglichst viele Menschen zu einem bewussten Umgang mit Geld zu bewegen. Im Berichtszeitraum hat sie insgesamt 100 Veranstaltungen ausgerichtet oder sich daran beteiligt. Unsere Mitarbeiter*innen haben zahlreiche Vorträge zu sozial-ökologischen Finanzdienstleistungen gehalten und waren an vielen Diskussionsrunden beteiligt. Die GLS Bank richtet regelmäßig Seminare zu Stiftungsgründungen und sowie weitere Workshops und kulturelle Veranstaltungen aus.

Darüber hinaus haben wir durch eine umfassende und regelmäßige Pressearbeit mit zahlreichen Interviews in Rundfunk, Print- und Onlinemedien zu einer Verbesserung des Verständnisses finanzwirtschaftlicher Zusammenhänge beigetragen.

Die GLS Bank ist Gründungsmitglied des Institute for Social Banking, das dazu beiträgt, möglichst viele Menschen für die sozialen und ökologischen Gestaltungsmöglichkeiten des Bankenwesens zu sensibilisieren. Die Angebote, unter anderem ein Masterstudiengang in Social Banking and Social Finance, richten sich an Mitarbeiter*innen von traditionellen und alternativen Banken. Die GLS Bank beabsichtigt, die Zusammenarbeit mit dem Institute for Social Banking zu intensivieren und prüft derzeit die Entwicklung eines speziellen Bildungsprogramms.

Nachhaltigkeitsziele

Die GLS Bank hat sich auch für 2021 und die Folgejahre konkrete Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse, die Sustainable Development Goals und das Pariser Klimaschutzabkommen sind bei dieser Zielbildung eingeflossen. Es wurden zehn strategische Nachhaltigkeitsziele formuliert, jeweils ausgewiesen in S1 et al., von denen jedes mit operativen Zielen, jeweils ausgewiesen in S1- 01 et al., hinterlegt ist.

Einen Überblick über den aktuellen Zielkatalog gibt die Übersicht auf der folgenden Seite.

Nachhaltigkeitsziele

ZIFFER	ZIEL	ZEITHORIZONT
S1	Steigerung des Kredit- und Anlagevolumens, um mehr Geld in sozial-ökologische Wirkung zu bringen	2022
-01	Ausbau des Kreditvolumens zur Finanzierung sinnstiftender sozialer und ökologischer Projekte und Unternehmen auf 5,4 Mrd. €	2022
-02	Erhöhung des Nettomittelzuflusses der GLS Fonds um weitere 274,9 Mio. €	2021
S2	Ausrichtung des Anlage- und Kreditportfolios an den Zielen des Pariser Klimaabkommens (1,5°C-Kompatibilität)	2022
-01	Ausweitung der Abdeckung der XDC Berechnung für den GLS Bank Aktienfonds	2022
-02	Ausweitung der Abdeckung der XDC Berechnung auf 100 Prozent des Kreditportfolios	2021
-03	Ausweitung der Abdeckung der XDC Berechnung auf die Eigenanlagen	2021
S3	Ausrichtung des Anlage- und Kreditportfolios an den nachhaltigen Entwicklungszielen der UN (SDGs) sowie konkreter Nachweis der Ausrichtung	2022
-01	Zuordnung der SDGs zu den Aktivitäten im Anlage- und Kreditportfolio sowie Entwicklung einer Messmethode zum Beitrag zu den SDGs	2022
S4	Aufbau & Umsetzung der GLS Wirkungstransparenz für 100 Prozent der Firmenkreditvergabe, Eigenanlagen & Anlageportfolios	2022
-01	Dauerhafte Überwachung und Überarbeitung der Anlage- und Finanzierungsgrundsätze zur Sicherstellung der konsequenten Nachhaltigkeitsausrichtung der GLS Bank unter Einbeziehung des Pariser Klimaabkommens und der SDGs	fortlaufend
-02	Messung & Offenlegung der gesellschaftlichen Wirkung der GLS Gemeinschaft am Kapitalmarkt	2022
-03	Verbesserung der technischen Infrastruktur zur Nachhaltigkeitsanalyse von Kapitalmarktemitteln und Wertpapieren	2022
-04	Nachhaltigkeit in der Eigenanlage	fortlaufend
-05	100-prozentige Transparenz in der Eigenanlage	fortlaufend
-06	100-prozentige Transparenz in der Firmenkreditvergabe	fortlaufend
S5	Ganzheitliche Wahrnehmung der zukünftigen Kund*innenbedürfnisse	fortlaufend
-01	Steigerung der Kund*innenzufriedenheit	fortlaufend
S6	1,5 °C-Kompatibilität der betrieblichen Prozesse	2022
-01	Halbierung der aus dem Strom- und Energieverbrauch resultierenden Emissionen pro Kopf und dauerhafte Bewusstseins-schärfung im Vergleich zum Basisjahr 2019	2022
-02	Ausbau der jährlichen Nennleistung des selbst produzierten Ökostroms	2022
-03	Halbierung der aus den Anfahrten der Mitarbeitenden resultierenden Emissionen pro Kopf im Vergleich zum Basisjahr 2019	2022
-04	Weitere Stärkung der Nutzung von klimafreundlichen Verkehrsmitteln (ÖPNV, Fahrrad, E-Auto, etc.) bei Geschäftsfahrten 2021	2022
-05	Verzicht auf Flüge bis 1.000 km	fortlaufend
-06	Reduktion der Flüge über 1.000 km um 50 % im Vergleich zum Basisjahr 2019	2021
-07	Halbierung des internen Papierverbrauchs pro Kopf im Vergleich zum Basisjahr 2019	2022
-08	Halbierung des kundenbezogenen Papierverbrauchs pro Kopf zum Basisjahr 2019	2022
-09	Schärfung des Bewusstseins für klimafreundliche Ernährung	2021
-010	Verzicht auf Fleisch aus konventioneller, industrieller Produktion und Nutzung von biologischen, saisonalen und regional bzw. fair produzierten Lebensmitteln für Verpflegung und Bewirtung	fortlaufend
-011	Fortführung der nachhaltigen Beschaffung und Abdeckung von 100% der Lieferant*innen	2021
S7	Identifikation der Mitarbeitenden mit der GLS Bank, ihren Kernwerten und Zielen	fortlaufend
-01	Erreichung der Mitarbeitenden mit Vitalitätsangeboten (körperlich, seelisch, geistig)	fortlaufend
-02	Steigerung der Gesundheitsquote der Mitarbeiter*innen	fortlaufend
-03	Stärkung der gegenseitigen Erlebbarkeit unserer Kund*innen sowie der GLS Bank Mitarbeiter*innen	fortlaufend
-04	Erhöhung des geistig-seelischen und materiellen Wohlstands der Mitarbeitenden zum Vorjahr	fortlaufend
-05	Gewährleistung der Wissenssicherung und des Kompetenzaufbaus der Mitarbeitenden	fortlaufend
-06	Jährliche Mitarbeiterentwicklungsgespräche für 100 Prozent der Mitarbeiter*innen	fortlaufend
-07	Organischer Beschäftigungszuwachs im Vergleich zum Vorjahr	fortlaufend
S8	Geschlechterparitätische Besetzung der ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands	2023
S9	Maßnahmenimplementierung zu Chancengleichheit & Gehaltsgerechtigkeit	2023
-01	Ermöglichung einer guten Balance zwischen Privat- und Arbeitsleben	fortlaufend
-02	Interne Sensibilisierung und Wissensvertiefung zu Diversität & Inklusion	2021
-03	Reduzierung des Gender-Pay-Gaps auf unter 10%	2023
S10	Bewusstseinsbildung und Stärkung der GLS Gemeinschaft	fortlaufend
-01	Sensibilisierung und Netzwerk- sowie politische Arbeit zu einer Abgabe auf Spritz- und Düngemittel mit dem Fokus zur Entwicklung eines konkreten Umsetzungsvorschlags	2021
-02	Fortführung der gesellschaftspolitischen Aktivitäten für die Einführung eines gerechten CO2-Preises	fortlaufend
-03	Sensibilisierung der Gesellschaft und GLS Mitarbeiter*innen zu Klimaschutz und Klimagerechtigkeit	fortlaufend
-04	Förderung eines bewussten Umgangs mit Geld in der Gesellschaft durch min. 100 Informationsveranstaltungen und Vorträge	2021
-05	Etablierung der GLS Bank Navi App als digitale Interaktionsplattform durch mind. 1.000 Kund*innen	2021
-06	Sensibilisierung und Netzwerk- sowie politische Arbeit zur stärkeren Besteuerung von Kapital statt Arbeitseinkommen	2021

S = strategische Ziele O = operative Ziele

GRI Content Index

GRI Standard	Disclosure	Page number(s) and/or URL(s)	Omission		
			Part Omitted	Reason	Explanation
GRI 101: Foundation 2016					
General Disclosures					
	Organizational profile				
	102-1 Name of the organization	dieser Bericht, Seite 9			
	102-2 Activities, brands, products, and services	dieser Bericht, Seite 9			
	102-3 Location of headquarters	dieser Bericht, Seite 10			
	102-4 Location of operations	dieser Bericht, Seite 10			
	102-5 Ownership and legal form	dieser Bericht, Seite 10			
	102-6 Markets served	dieser Bericht, Seite 10			
	102-7 Scale of the organization	dieser Bericht, Seite 10			
	102-8 Information on employees and other workers	dieser Bericht, Seite 11			
	102-9 Supply chain	dieser Bericht, Seite 12			
	102-10 Significant changes to the organization and its supply chain	dieser Bericht, Seite 13			
	102-11 Precautionary Principle or approach	dieser Bericht, Seite 13			
	102-12 External initiatives	dieser Bericht, Seite 13			
	102-13 Membership of associations	dieser Bericht, Seite 14			
	Strategy				
	102-14 Statement from senior decision-maker	dieser Bericht, Seite 15			
	102-15 Key impacts, risks, and opportunities	dieser Bericht, Seite 16			
	Ethics and integrity				
	102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior	dieser Bericht, Seite 17			
	102-17 Mechanisms for advice and concerns about ethics	dieser Bericht, Seite 18			
	Governance				
	102-18 Governance structure	dieser Bericht, Seite 19			
	102-19 Delegating authority	dieser Bericht, Seite 20			
	102-20 Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics	dieser Bericht, Seite 20			
	102-21 Consulting stakeholders on economic, environmental, and social topics	dieser Bericht, Seite 20			
	102-22 Composition of the highest governance body and its committees	dieser Bericht, Seite 21			
	102-23 Chair of the highest governance body	dieser Bericht, Seite 21			
102-24 Nominating and selecting the highest governance body	dieser Bericht, Seite 21				
102-25 Conflicts of interest	dieser Bericht, Seite 22				
102-26 Role of highest governance body in setting purpose, values, and strategy	dieser Bericht, Seite 22				
102-27 Collective knowledge of highest governance body	dieser Bericht, Seite 22				

GRI Standard	Disclosure	Page number(s) and/or URL(s)	Omission		
			Part Omitted	Reason	Explanation
GRI 102: General Disclosures 2016	102-28 Evaluating the highest governance body's performance	dieser Bericht, Seite 22			
	102-29 Identifying and managing economic, environmental, and social impacts	dieser Bericht, Seite 23			
	102-30 Effectiveness of risk management processes	dieser Bericht, Seite 23			
	102-31 Review of economic, environmental, and social topics	dieser Bericht, Seite 23			
	102-32 Highest governance body's role in sustainability reporting	dieser Bericht, Seite 23			
	102-33 Communicating critical concerns	dieser Bericht, Seite 23			
	102-34 Nature and total number of critical concerns	dieser Bericht, Seite 24			
	102-35 Remuneration policies	dieser Bericht, Seite 24			
	102-36 Process for determining remuneration	dieser Bericht, Seite 25			
	102-37 Stakeholders involvement in remuneration	dieser Bericht, Seite 26			
	102-38 Annual total compensation ratio	dieser Bericht, Seite 26			
	102-39 Percentage increase in annual total compensation ratio	dieser Bericht, Seite 26			
	Stakeholder engagement				
	102-40 List of stakeholder groups	dieser Bericht, Seite 26			
	102-41 Collective bargaining agreements	dieser Bericht, Seite 26			
	102-42 Identifying and selecting stakeholders	dieser Bericht, Seite 26			
	102-43 Approach to stakeholder engagement	dieser Bericht, Seite 27			
	102-44 Key topics and concerns raised	dieser Bericht, Seite 28			
	Reporting practice				
	102-45 Entities included in the consolidated financial statements	dieser Bericht, Seite 28			
	102-46 Defining report content and topic Boundaries	dieser Bericht, Seite 29			
	102-47 List of material topics	dieser Bericht, Seite 30			
	102-48 Restatements of information	dieser Bericht, Seite 30			
	102-49 Changes in reporting	dieser Bericht, Seite 30			
	102-50 Reporting period	dieser Bericht, Seite 30			
	102-51 Date of most recent report	dieser Bericht, Seite 30			
	102-52 Reporting cycle	dieser Bericht, Seite 31			
	102-53 Contact point for questions regarding the report	dieser Bericht, Seite 31			
	102-54 Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	dieser Bericht, Seite 31			
	102-55 GRI content index	dieser Bericht, Seite 32			
	102-56 External assurance	dieser Bericht, Seite 32			

GRI Standard	Disclosure	Page number(s) and/or URL(s)	Omission		
			Part Omitted	Reason	Explanation
Material Topics					
GRI 200 Economic Standard Series					
Economic Performance					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	dieser Bericht, Seite 33			
	103-2 The management approach and its components				
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	dieser Bericht, Seite 34			
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	dieser Bericht, Seite 35			
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	dieser Bericht, Seite 36			
	201-4 Financial assistance received from government	dieser Bericht, Seite 37			
Market Presence					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	dieser Bericht, Seite 33			
	103-2 The management approach and its components				
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 202: Market Presence 2016	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	dieser Bericht, Seite 38			
	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	dieser Bericht, Seite 38			
Indirect Economic Impacts					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	dieser Bericht, Seite 33			
	103-2 The management approach and its components				
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	dieser Bericht, Seite 38			
	203-2 Significant indirect economic impacts	dieser Bericht, Seite 39			
Procurement Practices					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	dieser Bericht, Seite 33			
	103-2 The management approach and its components				
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	dieser Bericht, Seite 39	Über diesen Indikator wird nicht berichtet	Not applicable	Im Wesentlichen werden Waren und Dienstleistungen von örtlichen Lieferanten bezogen
Anti-corruption					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	dieser Bericht, Seite 33			
	103-2 The management approach and its components				
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	dieser Bericht, Seite 39			
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	dieser Bericht, Seite 40			
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	dieser Bericht, Seite 40			
Anti-competitive Behavior					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	dieser Bericht, Seite 33			
	103-2 The management approach and its components				

GRI Standard	Disclosure	Page number(s) and/or URL(s)	Omission		
			Part Omitted	Reason	Explanation
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	dieser Bericht, Seite 40			
Tax					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 41			
GRI 207: Tax 2019	207-1 Approach to tax	dieser Bericht, Seite 41			
	207-2 Tax governance, control, and risk management	dieser Bericht, Seite 41			
	207-3 Stakeholder engagement and management of concern related to tax	dieser Bericht, Seite 41			
	207-4 Country-by-country reporting	dieser Bericht, Seite 41	Über diesen Indikator wird nicht berichtet	Not applicable	Aufgrund der Geschäftstätigkeit nicht erforderlich
GRI 300 Environmental Standards Series					
Materials					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 41			
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	dieser Bericht, Seite 43	Verbrauch von anderen Materialien als Papier	Not applicable	Der wesentliche materielle Inputfaktor für Bankbetriebe ist Papier
	301-2 Recycled input materials used	dieser Bericht, Seite 43		Not applicable	
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	dieser Bericht, Seite 44			
Energy					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 41			
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	dieser Bericht, Seite 44			
	302-2 Energy consumption outside of the organization	dieser Bericht, Seite 45	Über diesen Indikator wird nicht berichtet	Not applicable	Im Bankbetrieb kommen keine energieintensiven Vorprodukte oder Produktionsverfahren zum Einsatz
	302-3 Energy intensity	dieser Bericht, Seite 45			
	302-4 Reduction of energy consumption	dieser Bericht, Seite 45			
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	dieser Bericht, Seite 47			
Water and Effluents					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 41			
GRI 303: Water 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	dieser Bericht, Seite 47			
	303-2 Management of water discharge-related impacts				
	303-3 Water withdrawal	dieser Bericht, Seite 47			
	303-4 Water discharge				
	303-5 Water consumption				

GRI Standard	Disclosure	Page number(s) and/or URL(s)	Omission		
			Part Omitted	Reason	Explanation
Biodiversity					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 41			
GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	dieser Bericht, Seite 47			
	304-2 Significant impacts of activities, products, and services on biodiversity	dieser Bericht, Seite 48			
	304-3 Habitats protected or restored	dieser Bericht, Seite 48			
	304-4 IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	dieser Bericht, Seite 49			
Emissions					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 41			
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	dieser Bericht, Seite 49			
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	dieser Bericht, Seite 50			
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	dieser Bericht, Seite 50			
	305-4 GHG emissions intensity	dieser Bericht, Seite 52			
	305-5 Reduction of GHG emissions	dieser Bericht, Seite 52			
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	dieser Bericht, Seite 52	Über diese Indikatoren wird nicht berichtet	Not applicable	Im Bankbetrieb entstehen keine wesentlichen Mengen
	305-7 Nitrogen oxides (NOX), sulfur oxides (SOX), and other significant air emissions	dieser Bericht, Seite 52		Not applicable	
Effluents and Waste					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 41			
GRI 306: Effluents and Waste 2016	306-1 Water discharge by quality and destination	dieser Bericht, Seite 53			
	306-2 Waste by type and disposal method	dieser Bericht, Seite 53			
	306-3 Significant spills	dieser Bericht, Seite 53			
	306-4 Transport of hazardous waste	dieser Bericht, Seite 54	Über diese Indikatoren wird nicht berichtet	Not applicable	Im Bankbetrieb entstehen keine wesentlichen Mengen
	306-5 Water bodies affected by water discharges and/or runoff	dieser Bericht, Seite 54		Not applicable	
Environmental Compliance					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 41			
GRI 307: Environmental Compliance 2016	307-1 Non-compliance with environmental laws and regulations	dieser Bericht, Seite 54			
Supplier Environmental Assessment					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 41			
GRI 308: Supplier Environmental	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	dieser Bericht, Seite 54			

GRI Standard	Disclosure	Page number(s) and/or URL(s)	Omission		
			Part Omitted	Reason	Explanation
Assessment 2016	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	dieser Bericht, Seite 54			
GRI 400 Social Standards Series					
Employment					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 55			
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	dieser Bericht, Seite 56			
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	dieser Bericht, Seite 57			
	401-3 Parental leave	dieser Bericht, Seite 57	Anzahl der Berechtigten und Rückkehr- und Verbleiberaten	Information unavailable	Die Daten werden aktuell nicht erhoben
Labor/Management Relations					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 58			
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	dieser Bericht, Seite 59			
Occupational Health and Safety					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 55			
GRI 403: Occupational Health and Safety 2016	403-1 Workers representation in formal joint management-worker health and safety committees	dieser Bericht, Seite 60			
	403-2 Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	dieser Bericht, Seite 60			Die Umstellung auf den neuen Standard (2018) erfolgt in der nächsten Berichtsperiode
	403-3 Workers with high incidence or high risk of diseases related to their occupation	dieser Bericht, Seite 60			
	403-4 Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions	dieser Bericht, Seite 62			
Training and Education					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 55			
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	dieser Bericht, Seite 62	Weiterbildungstage der BAG	Information unavailable	Die Angaben wurden aktuell nicht erhoben
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	dieser Bericht, Seite 63			
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	dieser Bericht, Seite 64			
Diversity and Equal Opportunity					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 65			

GRI Standard	Disclosure	Page number(s) and/or URL(s)	Omission		
			Part Omitted	Reason	Explanation
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	dieser Bericht, Seite 66			
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	dieser Bericht, Seite 68			
Non-discrimination					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary				
	103-2 The management approach and its components	dieser Bericht, Seite 68			
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	dieser Bericht, Seite 69			
Freedom of Association and Collective Bargaining					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary				
	103-2 The management approach and its components	dieser Bericht, Seite 68			
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	dieser Bericht, Seite 69			
Child Labor					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary				
	103-2 The management approach and its components	dieser Bericht, Seite 68			
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	dieser Bericht, Seite 69			
Forced or Compulsory Labor					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary				
	103-2 The management approach and its components	dieser Bericht, Seite 68			
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	dieser Bericht, Seite 70			
Security Practices					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary				
	103-2 The management approach and its components	dieser Bericht, Seite 68			
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 410: Security Practices 2016	410-1 Security personnel trained in human rights policies or procedures	dieser Bericht, Seite 70			
Rights of Indigenous Peoples					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary				
	103-2 The management approach and its components	dieser Bericht, Seite 68			
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016	411-1 Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	dieser Bericht, Seite 70			
Human Rights Assessment					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary				
	103-2 The management approach and its components	dieser Bericht, Seite 68			
	103-3 Evaluation of the management approach				
	412-1 Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	dieser Bericht, Seite 70			

GRI Standard	Disclosure	Page number(s) and/or URL(s)	Omission		
			Part Omitted	Reason	Explanation
GRI 412: Human Rights Assessment 2016	412-2 Employee training on human rights policies or procedures	dieser Bericht, Seite 70			
	412-3 Significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that underwent human rights screening	dieser Bericht, Seite 70			
Local Communities					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary				
	103-2 The management approach and its components	dieser Bericht, Seite 68			
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	dieser Bericht, Seite 71			
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	dieser Bericht, Seite 72			
Supplier Social Assessment					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary				
	103-2 The management approach and its components	dieser Bericht, Seite 68			
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	dieser Bericht, Seite 72			
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	dieser Bericht, Seite 73			
Public Policy					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary				
	103-2 The management approach and its components	dieser Bericht, Seite 73			
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contributions	dieser Bericht, Seite 74			
Customer Health and Safety					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary				
	103-2 The management approach and its components	dieser Bericht, Seite 73			
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	dieser Bericht, Seite 74			
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	dieser Bericht, Seite 75			
Marketing and Labeling					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary				
	103-2 The management approach and its components	dieser Bericht, Seite 75			
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1 Requirements for product and service information and labeling	dieser Bericht, Seite 75			
	417-2 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	dieser Bericht, Seite 76			
	417-3 Incidents of non-compliance concerning marketing communications	dieser Bericht, Seite 76			
Customer Privacy					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary				
	103-2 The management approach and its components	dieser Bericht, Seite 76			

GRI Standard	Disclosure	Page number(s) and/or URL(s)	Omission		
			Part Omitted	Reason	Explanation
	103-3 Evaluation of the management approach				
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	dieser Bericht, Seite 77			
Socioeconomic Compliance					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 77			
GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016	419-1 Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	dieser Bericht, Seite 78			
Sektorspezifische Indikatoren					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 78			
	FS1 Anwendung von Richtlinien mit spezifischen ökologischen und sozialen Komponenten auf die Geschäftssparten	dieser Bericht, Seite 80			
	FS2 Vorgehensweise der Erkennung und Bewertung von sozial-ökologischen Risiken in den Geschäftssparten	dieser Bericht, Seite 81			
	FS3 Prozesse zur Kontrolle von Vertragspartnern hinsichtlich der Einhaltung von ökologischen und sozialen Anforderungen in Verträgen und Transaktionen	dieser Bericht, Seite 82			
	FS4 Prozesse zur Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeiter für die Implementierung von ökologischen und sozialen Richtlinien und Abläufen in den Geschäftssparten	dieser Bericht, Seite 82			
	FS5 Dialog mit Kunden, Investoren und Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und sozialer Chancen und Risiken	dieser Bericht, Seite 83			
	FS6 Prozentualer Anteil der Geschäftssparten am Portfolio	dieser Bericht, Seite 83			
	FS7 Monetärer Wert der Produkte und Dienstleistungen, die speziell dazu dienen, in den Geschäftssparten einen spezifischen sozialen Beitrag zu leisten, unterteilt nach dem jeweiligen Zweck	dieser Bericht, Seite 85			
	FS8 Monetärer Wert der Produkte und Dienstleistungen, die speziell dazu dienen, in den Geschäftssparten einen spezifischen ökologischen Beitrag zu leisten, unterteilt nach dem jeweiligen Zweck	dieser Bericht, Seite 87			
	FS9 Umfang und Häufigkeit der Überprüfung der Bewertung von Prozeduren für die Implementierung von ökologischen und sozialen Richtlinien und Risikobewertungen	dieser Bericht, Seite 89			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary 103-2 The management approach and its components 103-3 Evaluation of the management approach	dieser Bericht, Seite 89			
	FS10 Prozentualer Anteil und Anzahl der Unternehmen im Portfolio, mit denen die Organisation in ökologischen und sozialen Angelegenheiten zusammengearbeitet hat	dieser Bericht, Seite 89			

GRI Standard	Disclosure	Page number(s) and/or URL(s)	Omission		
			Part Omitted	Reason	Explanation
	FS11 Prozentualer Anteil der Vermögensgegenstände (Aktiva), die Gegenstand positiver oder negativer ökologischer oder sozialer Überwachung sind	dieser Bericht, Seite 90			
	FS12 Abstimmungsrichtlinien, die auf ökologische oder soziale Fragestellungen bei Konzernunternehmen angewendet werden, bei denen die Organisation Stimm- oder Weisungsrechte hat	dieser Bericht, Seite 90			
	FS13 Zugangspunkte in schwach besiedelten und in ökonomisch weniger entwickelten Regionen	dieser Bericht, Seite 90			
	FS14 Initiativen zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen	dieser Bericht, Seite 91			
	FS15 Richtlinien für faire Gestaltung und Vertrieb von Finanzdienstleistungen	dieser Bericht, Seite 91			
	FS16 Initiativen zur Verbesserung des Verständnisses finanzwirtschaftlicher Zusammenhänge, untergliedert nach profitierenden Personenkreisen	dieser Bericht, Seite 91			

AUDITBERICHT

Audit des Themenbereichs

Ökologie

**(Kap. 2.2 des Entwurfs für den Datenbe-
richt nach GRI 2020
für den GLS-Bankkonzern)**



I. Stammdaten

Unternehmen:

GLS Gemeinschaftsbank eG

D-44789 Bochum

Christstr. 9

www.gls.de

Ansprechpartner:

Siegfried Bartsch

email: siegfried.bartsch@glb.de

Tel. +49 – 0234 – 5797 5343

Audittermin:	16. April 2021 14. Juni 2021
Auditorin:	Jochen Neuendorff (GfRS mbH)
Datum des Berichts:	14. Juni 2021

II.1 Auftrag

Die GLS Gemeinschaftsbank eG finanziert seit 1974 als erste sozial-ökologische Universalbank Projekte und Unternehmen, die folgenden Branchen zugerechnet werden: Ernährung, erneuerbare Energien, Bildung und Kultur, Wohnen, Soziales und Gesundheit sowie die nachhaltige Wirtschaft. Nachhaltiges Wirtschaften und die Förderung gesellschaftlicher und individueller Entwicklung ist Kern aller Aktivitäten der Genossenschaftsbank. „Geld ist für die Menschen da“ beschreibt die Zielsetzung der GLS Bank in einem Satz. Klimaschutz ist ein zentrales Anliegen, so dass die Bank eine wissenschaftliche Bewertung ihres Anlageprodukt GLS Klimafonds beauftragte, um dessen Klimawirksamkeit unter den Vorgaben des Pariser Klimaschutzabkommens zu beurteilen.

Die Verantwortung für die Konformität des Datenberichts nach GRI 2020 des GLS Bankkonzerns mit den 2016 verabschiedeten GRI Standards der Global Reporting Initiative (GRI) liegt in der Verantwortung des Vorstands der GLS Gemeinschaftsbank eG.

Folgende Kriterien und Grundsätzen liegen der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative GRI Standards zugrunde:

KRITERIEN

- Nachhaltigkeitskontext
- Wesentlichkeit
- Vollständigkeit

QUALITÄTSGRUNDSÄTZE

- Ausgewogenheit
- Vergleichbarkeit
- Genauigkeit
- Aktualität
- Klarheit
- Zuverlässigkeit

Im Rahmen des GfRS-Auftrages vom 15. Dezember 2020 soll auf der Grundlage von Risiko- und Wesentlichkeitsbetrachtungen geprüft werden, inwieweit die in Kapitel 2.2 des Datenberichts nach GRI 2020 beschriebenen Parameter mit hinreichender Genauigkeit den GRI Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative genannten Kriterien und Qualitätsgrundsätzen entsprechen. Die Einbindung von Interessengruppen und Betroffenen wird nicht betrachtet.

In Vorbereitung dieser Bescheinigung wurden in einer Videokonferenz am 16. April die Ausgangsdaten besprochen und durch Einsichtnahme in relevante Belege und Dokumente stichprobenhaft überprüft.

Festgestellte Abweichungen sind vor Erteilung eines Testats durch geeignete Korrekturmaßnahmen zu beheben (vergl. Abschnitt II.3).

II.2 Ergebnisse

Die GLS Gemeinschaftsbank eG ist seit 2008 als klimafreundliches Unternehmen nach dem „Stop Climate Change“-Standard (www.stop-climate-change.de) zertifiziert. Treibhausgasemissionen der GLS Gemeinschaftsbank eG und ihrer konsolidierten Tochterunternehmen GLS Beteiligungs AG sowie GLS Energie AG werden seit 2014 mit Hilfe des CO₂-Rechners PRO (KlimAktiv gGmbH) analysiert und berechnet. Die Berechnung erfolgt nach den Vorgaben des GHG-Protocol des World Resources Institutes (WRI), des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) und der ISO 14064-1:2006(E) bzw. ISO/TR 14069:2013(E). Das Ergebnis ist die Treibhausgasbilanz bzw. der Corporate Carbon Footprint des GLS Bankkonzerns.

Die Datenmatrix für die Stop Climate Change - Zertifizierung wird jährlich aktualisiert und fortgeschrieben und im Rahmen von Überwachungsaudits am Hauptsitz und in Filialen verifiziert.

Die im Kapitel 2.2 „Themenbereich Ökologie“ des Datenbericht nach GRI 2020 der GLS Gemeinschaftsbank eG und ihrer konsolidierten Töchter dargestellten Werte und Ergebnisse wurden, wo möglich, unmittelbar aus den für die Stop Climate Change-Zertifizierung erhobenen Rohdaten abgeleitet bzw. kumuliert dargestellt. Weitere Angaben, z.B. zum Wasserverbrauch im Bezugszeitraum, wurden ergänzt.

Materialien

GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen

GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

Berichtet wird über den Verbrauch von Papier, da der GLS Bank Konzern als Unternehmen im Dienstleistungssektor vor allem Papier und Büromaterialien verbraucht. Papier wird in erster Linie für die Zeitschrift Bankspiegel zur KundInnen-Information verbraucht und nachrangig als

Büro- bzw. Kopierpapier verwendet. Die berichteten Verbrauchsmengen Papier und der Anteil Recyclingpapier am Gesamtpapierverbrauch 2020 konnten nachvollzogen werden. Der Materialeinsatz und der Anteil Material aus einem Recyclingprozess wird von der GLS Gemeinschaftsbank eG (Bankkonzern) für das Jahr 2020 richtig, aktuell und vollständig berichtet.

GRI 301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien

Als Unternehmen im Finanzsektor werden von der GLS Gemeinschaftsbank eG und ihren konsolidierten Tochterunternehmen weder wiederverwertbare Produkte vertrieben, noch solche in nennenswertem Umfang verpackt.

Energie (2016)

GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Die GLS Gemeinschaftsbank eG nutzt sieben Filialstandorte für das direkte Kundengeschäft. Alle übrigen MitarbeiterInnen arbeiten in Büroräumen am Hauptsitz in Bochum. Aufgrund der Corona-Pandemie nutzten im Berichtsjahr die Mitarbeiter stark die Möglichkeit, ihre Arbeit mit einem mobilen Arbeitsplatz am eigenen Wohnort zu erledigen.

Die Liegenschaften wurden 2020 nachweislich zu 100 % mit Strom aus regenerativen Quellen versorgt. Die Energie für die Beheizung der Liegenschaften stammt an allen Standorten und am Hauptsitz aus nicht erneuerbaren Energiequellen. Die im Datenbericht nach GRI 2020 dargestellten Energieverbräuche der Organisation in kWh bzw. Gigajoule wurden ohne Abweichung verifiziert. Die GLS Gemeinschaftsbank eG (Bankkonzern) berichtet Energieverbräuche für das Jahr 2020 vollständig und korrekt.

GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation

Der Energieverbrauch außerhalb der Organisation wird im Datenbericht nach GRI 2020 nicht berichtet, da der GLS Bankkonzern als dienstleistendes Unternehmen keine energieintensiven Vorprodukte zukaft. Im Rahmen des Stop Climate-Change-Prozesses werden Energieverbräuche für Dienstreisen und für den Arbeitsweg der Mitarbeiter als Treibhausgasemissionen berichtet (vgl. GRI 305-3).

GRI 302-3 Energieintensität

Die Energieintensität 2020 wurde der Energieeinsatz (GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation) auf die Anzahl der durchschnittlich beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bezogen. Die dargestellte Energieintensität konnte ohne Abweichung nachvollzogen werden. Im Verlauf der Jahre 2017 bis 2020 ergab sich eine Reduktion in Höhe von rund 32,5%.

GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Die Verringerung des Energieverbrauchs für Dienstreisen und Anfahrtswege der Mitarbeiterinnen wird durch ein Bündel von Maßnahmen unterstützt, wie z.B. Elektro-Dienstfahrzeuge, Bahncards und Jobtickets. Die berichteten Maßnahmen werden wie beschrieben umgesetzt. Im Rahmen des Stop Climate Change-Prozesses werden Energieverbräuche berichtet. Diese Vorgehensweise ist nachvollziehbar und sachgerecht.

GRI 302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Im Datenbericht nach GRI 2020 des GLS Bankkonzerns wird nachvollziehbar darauf verwiesen, dass Kundinnen und Kunden unterstützt werden, sich klimafreundlich zu verhalten und CO₂-Emissionen einzusparen.

WASSER

GRI 303-1 Wasserentnahme als gemeinsam genutzte Ressource

Im Berichtsjahr 2020 hat die GLS Gemeinschaftsbank eG am Hauptsitz in Bochum sowie in allen Filialen Trink- und Frischwasser ausschließlich von regionalen Versorgungsunternehmen bezogen. Sie betreibt eine Regenwasserzisterne.

GRI 303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung

GRI 303-3 Wasserentnahme

GRI 303-4 Wasserrückführung

GRI 303-5 Wasserverbrauch

Der Wasserverbrauch ist ausreichend genau berichtet. Die Bank führt keine Wasserentnahmen aus Quell- oder Schutzgebieten durch, so dass eine wesentliche Beeinträchtigung von Wasserquellen nicht wahrscheinlich ist.

BIODIVERSITÄT

GRI 304-1 Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden

Alle Standorte der GLS Gemeinschaftsbank eG befinden sich in städtischem Umfeld. Eine Beeinträchtigung von Schutzgebieten oder Gebieten mit hoher Biodiversität ist daher nicht zu erwarten.

GRI 304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität

Alle Standorte der GLS Gemeinschaftsbank eG befinden sich im städtischen Umfeld in Ballungsräumen. Eine erhebliche Auswirkung und Beeinträchtigung von Schutzgebieten oder Gebieten mit hoher Biodiversität ist daher nicht zu erwarten. Produkte und Dienstleistungen der Organisation (Kredit-, Anlage- und Wertpapiergeschäft) werden auf der Grundlage ethischer und nachhaltiger Kriterien entwickelt, mit dem Ziel, Geld sinnstiftend für die Individual- und Gesellschaftsentwicklung zu verwenden. Die Grundsätze der Geschäftspolitik schließen Aktivitäten aus, die sich nachteilig auf die Biodiversität auswirken.

GRI 304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume

Der Innenhof am Hauptsitz in Bochum wurde nach Erwerb des Gebäudes renaturiert, indem dort anstelle eines versiegelten Parkplatzes ein Garten mit Teich angelegt wurde. Es wird festgestellt, dass im Rahmen der Kreditvergabe an ökologisch wirtschaftende landwirtschaftliche Betriebe Lebensräume und Wildtiere geschützt werden.

GRI 304-4 Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von der Geschäftstätigkeit der Organisation betroffen sind

Alle Standorte der GLS Gemeinschaftsbank eG befinden sich in städtischem Umfeld in Ballungsräumen, die Geschäftstätigkeit ist eine Dienstleistung. Eine Beeinträchtigung von gefährdeten Arten nach aktueller Roter Liste ist daher nicht zu erwarten.

EMISSIONEN

Die Treibhausgasemissionen, die aus dem Geschäftsbetrieb des GLS Bankkonzerns resultieren, wurden für den Stop Climate Change – Prozess nach den Vorgaben des Greenhouse-Gas-Protocols berechnet und vollständig im GLS Datenbericht nach GRI 2020 dargestellt.

Standards, Methoden und Annahmen sind für die Verbräuche (z.B. Energie- und Stoffmengen) im SCC-Auditbericht 2020 ausreichend genau und nachvollziehbar dokumentiert. Verwendete Treibhausgasemissionsfaktoren und Treibhauspotenziale (GWP) sind für die berücksichtigten Treibhausgase nach Kyoto-Protokoll im verwendeten CO₂-Rechner Pro der KlimAktiv gGmbH hinterlegt und entsprechen dem aktuellen Stand der Wissenschaft.

GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Direkte Treibhausgasemissionen aus der Verbrennung von fossilen Energieträgern in der Organisation (hier: Beheizung von Räumen mit Erdgas, Kraftstoffe für Dienstwagen) werden vollumfänglich ermittelt und korrekt berichtet.

GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Indirekte Treibhausgasemissionen aus der Verbrennung von fossilen Energieträgern außerhalb der Organisation zur Verwendung innerhalb der Organisation, für die Beheizung der Liegenschaften (Fernwärme) und den Bezug von Strom, wurden vollumfänglich ermittelt und werden korrekt berichtet.

GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Weitere indirekte Treibhausgasemissionen, die in das Scope 3 fallen und außerhalb der berichtenden Organisation entstehen, wurden ebenfalls im Rahmen des Stop Climate Change - Prozesses ermittelt und überprüft. Diese Scope 3 Emissionen z.B. für den Arbeitsweg, Dienstreisen mit Fremdfahrzeugen, Bezug von Materialien und Rohwaren verursachen im Berichtsjahr 2020 rund 77% der berichteten Treibhausgasemissionen des GLS Bankkonzerns. Die Gesamtemissionen konnten im Vergleich zum Jahr 2019 um rund 25% gesenkt werden. Ursache war vor allem das durch die Corona-Pandemie gestiegene Aufkommen an mobiler Arbeit am eigenen Wohnort und das dadurch reduzierte Pendleraufkommen.

GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen

Die Intensität der Treibhausgasemissionen wird als Intensitätsquotient in Tonnen CO₂-Äquivalente je Mitarbeiter und Kalenderjahr berichtet. Hierbei ist die Summe aller Treibhausgasemissionen der berichteten Scope 1 bis 3 des Greenhouse-Gas-Protocols berücksichtigt. Diese Summe wird nachvollziehbar und sachgerecht auf die durchschnittliche MitarbeiterInnen-Anzahl des Berichtsjahres 2020 bezogen.

GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen

Die Sektoren Mitarbeitermobilität und Geschäftsreisen verursachen die größten Treibhausgasemissionen in der jährlichen Treibhausgasbilanz, so dass die Organisation zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen in diesen Sektoren nachvollziehbar durch Regelungen zu Dienstreisen (Deutsche Bahn) und durch Gewährung eines Jobtickets für MitarbeiterInnen steuernd eingreift.

GRI 305-6 Emissionen von Ozon abauenden Substanzen (ODS)

Dieser Indikator ist für die GLS Gemeinschaftsbank eG nicht relevant.

GRI 305-7 Stickoxide (NO_x), Schwefeloxide (SO_x) und andere signifikante Luftemissionen

Dieser Indikator wird nicht berichtet, da durch die unmittelbare Geschäftstätigkeit des Unternehmens im Dienstleistungssektor keine relevanten Emissionen hervorgerufen werden.

ABWASSER und ABFALL

GRI 306-1 Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort

Das von der GLS Gemeinschaftsbank eG bezogene Trinkwasser wird über das öffentliche Abwassernetz der vorgeschriebenen Wasseraufbereitung zugeführt. Die Abwasserqualität entspricht demzufolge normalen Haushaltsabwässern. Eine eigene Wasseraufbereitung existiert nicht.

GRI 306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

Das Gesamtgewicht an Abfall wird pro Kalenderjahr anhand des ermittelten Abfallvolumens am Standort Bochum sachgerecht auf alle Filialen der Bank hochgerechnet. Die Abfallmengen

sind dokumentiert. Papier, Elektroschrott und Verpackungsmaterial werden den dafür vorgesehenen Recyclingsystemen zugeführt. Der Restmüll wird dem vom regionalen Entsorger vorgegebenen Verwertungsweg zugeführt.

GRI 306-3 Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen

Aufgrund von Nichtrelevanz wird dieser Indikator nicht berichtet.

GRI 306-4 Transport von gefährlichem Abfall

Als Unternehmen des Dienstleistungssektors werden von der GLS Gemeinschaftsbank eG keine signifikanten Verschmutzungen verursacht und Abfälle produziert, die als gefährlich eingestuft werden müssen.

GRI 306-5 Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer

Dieses Kriterium ist für die GLS Gemeinschaftsbank eG nicht relevant, da Abwasser ausschließlich dem öffentlichen Abwassersystem zugeführt wird.

UMWELT-COMPLIANCE

GRI 307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

Es liegen keine Erkenntnisse vor, dass die Umwelt-Compliance der GLS-Bank im Berichtszeitraum 2020 nicht gegeben war.

UMWELTBEWERTUNG der LIEFERANTEN

GRI 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft werden

Die Organisation wählt Lieferanten, soweit erkennbar, anhand von nachvollziehbaren Kriterien aus, die neben kaufmännischen Aspekten auch die ökologische Orientierung und Verantwortung der Lieferanten berücksichtigen. Es erfolgt eine Orientierung an anerkannten Labels.

GRI 308-2 Negative Umweltwirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

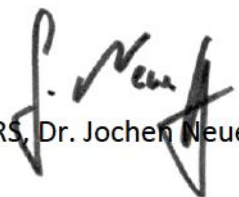
Als Unternehmen des Dienstleistungssektors werden von der GLS Gemeinschaftsbank eG nachvollziehbar keine wesentlichen Umweltwirkungen berichtet, die aus der Lieferkette resultieren. Bezogene Materialien und Geräte werden unter GRI 305-3 „sonstige indirekte THG-Emissionen“ (Scope 3) berichtet.

II.3 Abweichungen

Keine

Die Verifizierung der Grunddaten zur Erstellung des Themenbereichs Ökologie des GRI-Standards (2016/2018) ergab zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts keine Abweichungen. Die Berichterstattung im Kap. 2.2 des Datenberichts nach GRI 2020 der GLS Gemeinschaftsbank eG erfolgt vollständig, nachvollziehbar und genau.

Göttingen, den 14. Juni 2021

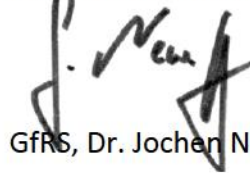


GfRS, Dr. Jochen Neuendorff

II.4 Testat

Bei der Prüfung sind der GfRS keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der Bericht des Themenbereichs Ökologie (GRI-Standards Environmental 300 mit GRI 301-1 bis GRI 308-2) im GLS-Datenbericht nach GRI 2020 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den zugrunde gelegten Kriterien des gültigen GRI-Standards erfolgt ist.

Göttingen, den 14. Juni 2021



GfRS, Dr. Jochen Neuendorff

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Angaben zur Größe der Organisation	11
Abbildung 2:	Belegschaft nach Beschäftigungsart, Teilzeit/Vollzeit, Befristung und Geschlecht	11
Abbildung 3:	Belegschaft nach Standort.....	12
Abbildung 4:	Einkommensverhältnis	24
Abbildung 5:	Aufstellung der Vorstandsgehälter	25
Abbildung 6:	aktuelles Organigramm	29
Abbildung 7:	erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	34
Abbildung 8:	ausgewählte betriebliche Zuwendungen an Betriebsangehörige	37
Abbildung 9:	Schulungen Organisationsanweisung	40
Abbildung 10:	Struktur Papierverbrauch.....	43
Abbildung 11:	Anteil Recyclingpapier	44
Abbildung 12:	Energieverbrauch Strom und Heizung	44
Abbildung 13:	Treibhausgasemissionen Scope 1	50
Abbildung 14:	Treibhausgasemissionen Scope 2	50
Abbildung 15:	An- und Abfahrten zum/vom Arbeitsplatz in Kilometern.....	51
Abbildung 16:	Treibhausgasemissionen Scope 3	51
Abbildung 17:	Treibhausgasemissionen Scope 1 bis 3.....	51
Abbildung 18:	Intensität Treibhausgasemissionen.....	52
Abbildung 19:	Abfallvolumen nach Art und Entsorgungsweg	53
Abbildung 20:	Abfallvolumen im Zeitablauf.....	53
Abbildung 21:	Neueinstellungen.....	56
Abbildung 22:	Fluktuation	57
Abbildung 23:	Angaben zur Elternzeit	58
Abbildung 24:	Abwesenheitstage und Fehlzeitenquote.....	60
Abbildung 25:	Weiterbildungstage- und kosten.....	62
Abbildung 26:	Frauenanteil in leitenden Funktionen GLS Konzern	66
Abbildung 27:	Frauenanteil in leitenden Funktionen GLS Bank	66
Abbildung 28:	Altersstruktur in leitenden Funktionen GLS Bank	67
Abbildung 29:	Altersstruktur in leitenden Funktionen GLS Konzern	67
Abbildung 30:	Altersstruktur GLS Bank und GLS Konzern.....	67
Abbildung 31:	Altersstruktur Aufsichtsräte.....	68
Abbildung 32:	Kundengeschäftsvolumen nach Betreuungsbereichen	84
Abbildung 33:	Kundenkredite nach Betreuungsbereichen.....	84
Abbildung 34:	Kundeneinlagen nach Betreuungsbereichen.....	85
Abbildung 35:	Kreditvolumen GLS Bank	85
Abbildung 36:	Struktur Kreditvolumen GLS Bank	86
Abbildung 37:	Kreditvergabe der GLS Bank im sozialen Bereich nach Branchen.....	86
Abbildung 38:	Kreditvergabe der GLS Bank im ökologischen Bereich nach Branchen	88
Abbildung 39:	Der Weg zum klimafreundlichen Unternehmen	88
Abbildung 40:	Aktiva, die einer sozialen oder ökologischen Überwachung unterliegen	90

Glossar

Anlageuniversum	Das Anlageuniversum bezeichnet einen Pool von Angeboten, die bereits ausführlich untersucht wurden und aus sozial-ökologischen Gründen für ein Investment in Frage kommen. Die Entscheidung, welche Angebote in das Anlageuniversum aufgenommen werden, trifft ein Anlageausschuss, der sich aus sechs sachkundigen Externen und zwei Mitarbeitern der GLS Bank zusammensetzt.
B.A.U.M.	Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V. Ziel von B.A.U.M. ist es, Unternehmen, Kommunen und Organisationen für die Belange des vorsorgenden Umweltschutzes sowie die Vision des nachhaltigen Wirtschaftens zu sensibilisieren und bei der ökologisch wirksamen, ökonomisch sinnvollen und sozial gerechten Realisierung zu unterstützen.
Biodiversität	Kurzform für biologische Vielfalt; Sie umfasst die Variabilität lebender Organismen und der ökologischen Komplexe zu denen sie gehören. Biodiversität umfasst drei Ebenen: <ol style="list-style-type: none"> (1) die Vielfalt an Ökosystemen, Lebensräumen und Landschaften auf der Erde, (2) die Artenvielfalt und (3) die genetische Vielfalt innerhalb einer biologischen Art bzw. Population. Der Erhalt einer hohen Biodiversität ist maßgebliche Voraussetzung für den Fortbestand des Lebens auf der Erde.
Blog	Ein Blog ist ein auf einer Webseite geführtes und damit meist öffentlich einsehbares Journal, in dem mindestens eine Person Aufzeichnungen führt, Sachverhalte protokolliert oder Gedanken niederschreibt.
Carbon Credits	Der Begriff „Carbon Credits“ (Klimaschutzzertifikate) ist ein Schlagwort aus dem Bereich des sogenannten Emissionshandels. Darunter versteht man Gutschriften („Credits“), die es Unternehmen erlauben, gegen Bezahlung zusätzliche schädliche Treibhausgase in die Umwelt abzugeben („Carbon“ = „Kohlenstoff“).
CO₂-Emissionen	CO ₂ -Emissionen entstehen z. B. bei der Verbrennung fossiler Brennstoffe wie Kohle, Erdöl und Erdgas.
Compliance	Compliance bezeichnet die Konformität mit Gesetzen und Richtlinien. Häufig wird Compliance mit der Vermeidung von Korruption gleichgesetzt, geht aber weit darüber hinaus. Die Einhaltung von Regeln bezieht sich nicht nur auf Gesetze, sondern ebenso auf unternehmenseigene Richtlinien, internationale Normen und Standards sowie freiwillige Verhaltenskodizes. Bei Banken bezieht sich Compliance sehr stark auf die Einhaltung von Vorschriften des Wertpapierhandelsgesetzes.
Corporate Governance	Unter Corporate Governance wird hier die Führungsstruktur der GLS Bank und ihrer Konzerngesellschaften verstanden.
Cost-Income-Ratio	Aufwand-Ertrags-Verhältnis, als zentrale Kennzahl der Effizienz einer Bank.
Deutsches Mikrofinanzinstitut (DMI)	Das Deutsche Mikrofinanz Institut e.V. (DMI) unterstützt Beratungs- und Finanzierungsorganisationen in Deutschland beim Aufbau von lokalen Mikrofinanzinstituten. Dazu stellt es den Organisationen Trainingsmaßnahmen sowie Methoden und Instrumente für die Kreditbearbeitung und Kreditbegleitung zur Verfügung.

ECO-Anlageberater	Ein ECO-Anlageberater ist ein zertifizierter Fachberater für ethisches Investment. Sein Ziel ist es, den Markt des Nachhaltigen Investments, seine Mechanismen und die prägenden Akteure in Breite und Tiefe zu überblicken, entsprechende Finanzprodukte sachgerecht zu bewerten und Interessenten qualifiziert zu beraten.
Emissionen	Alle von Anlagen, Kraftfahrzeugen, Produkten oder sonstigen Quellen (z. B. Fahrzeugen) ausgehenden (feste, gasförmige, flüssige oder geruchsverbreitende) Stoffe, Wellen- oder Teilchenstrahlungen, die auf die nähere Umwelt belastend einwirken.
Erneuerbare Energien	Energien aus nicht erschöpfbaren Quellen wie Sonne, Wasser, Wind, Erdwärme und Biomasse.
Facebook	Facebook ist eine Webseite zur Bildung und Unterhaltung sozialer Netzwerke. Jeder Benutzer verfügt über eine eigene Profilseite, auf der er sich vorstellen, Fotos oder Videos hochladen und sich mit anderen Nutzern vernetzen kann.
Fair Company	Fair Company ist eine Initiative des Job- und Wirtschafts magazins Karriere. Das Magazin vergibt das Gütesiegel „Fair Company“ an Unternehmen, die sich gegen die Ausbeutung von Praktikanten*innen aussprechen und auch danach handeln.
Funktionsgruppe	Eine „Funktionsgruppe“ in der Einkommensordnung der GLS Bank entspricht einer Tarifgruppe in einem Tarifvertrag. Die Eingruppierung hängt von der Ausbildung, den persönlichen Fähigkeiten und der ausgeübten Tätigkeit ab. Je höher die Eingruppierung, desto höher die Vergütung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.
GenG	Das Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften (Genossenschaftsgesetz). Das Gesetz regelt das Recht der Genossenschaften.
Geschäftsordnungen für Führungs- und Aufsichtsorgane	Eine „Geschäftsordnung“ ist eine Zusammenfassung von Zuständigkeiten, Verfahrensregeln und Verantwortlichkeiten, die einem Gremium für Sitzungen und Entscheidungsprozesse vorgegeben werden.
Global Alliance for Banking on Values (GABV)	Die Mitglieder der Global Alliance for Banking on Values sind Banken, deren zentrale Aufgaben die Investition in eine Gesellschaft, die menschliche Entwicklung, sozialen Zusammenhalt und die Verantwortung für unsere natürliche Umwelt sind.
Global Reporting Initiative (GRI)	Die GRI ist eine weltweite, unabhängige Institution, die international anerkannte Richtlinien und Standards der Nachhaltigkeitsbewertung und Berichterstattung entwickelt. Sie wurde 1997 in Zusammenarbeit mit dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) gegründet. Darüber hinaus ist die GRI ein weltweit aktives Stakeholdernetzwerk. Sie arbeitet mit zahlreichen Unternehmen, Menschenrechts-, Umwelt-, Arbeits- und staatlichen Organisationen zusammen.
GLS Einkommensordnung	Die Einkommensordnung ist eine Art Haustarifvertrag der GLS Bank und wurde unter Beteiligung der Mitarbeiter*innen erstellt. Die aktualisierte Einkommensordnung wird jährlich den Mitarbeitern*innen zur Abstimmung vorgelegt.
GRI-Richtlinien	Die Richtlinien der Global Reporting Initiative sind ein international anerkannter Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Sie schlagen Berichterstattungsprinzipien und spezifische Inhalte vor, mit dem Ziel die Vergleichbarkeit von Unternehmensberichten zu erhöhen und die Qualität und Detailgenauigkeit der Berichte zu verbessern.

Indikatoren	Leistungsindikatoren nach den Richtlinien der Global Reporting Initiative. Unterschieden werden unterschiedliche Gruppen von Indikatoren zu den Themen: Ökonomie, Ökologie, Soziales und sektorspezifische Angaben.
Institute for Social Banking	Das Institute for Social Banking (ISB) bietet Bildung zum Thema sozial orientiertes Bank- und Finanzwesen an. Es wurde 2006 von zwölf sozial orientierten Banken und Finanzdienstleistern gegründet, darunter die GLS Bank. Hauptprojekte des ISB sind berufsbegleitende Ausbildungsprogramme sowie die Forschung im Bereich des sozial orientierten Finanzgeschäfts.
KDU-Kredite	KDU steht für „Kostendeckungsumlage“. Bei KDU-Krediten orientiert sich die Vergütung für die Kredite nicht an einem Marktzins, sondern an den zugrunde liegenden Kosten für die Mittelbereitstellung. In Verbindung mit zweckgebundenen und zinsreduzierten Einlagen können zweckgebundene Finanzierungen zu niedrigeren Kosten als den Marktzinsen ausgereicht werden.
MaRisk	Die „Mindestanforderungen an das Risikomanagement“ kurz „MaRisk“ sind Vorschriften der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zur ordnungsgemäßen Gestaltung des Risikomanagements von deutschen Kredit- und Finanzdienstleistungsinstituten.
Mikrokredit	Mikrokredite sind Kleinstkredite, i.d.R. an Existenzgründer*innen und Kleingewerbetreibende in Verbindung mit der Einbindung in soziale Netzwerke. Die Kredite werden i.d.R. von spezialisierten Mikrofinanzinstituten vermittelt.
Nachhaltigkeit	Unter „nachhaltig“ wird ein zukunftsweisendes Bewahren und Entwickeln verstanden. Dies kann sich auf soziale, ökologische und ökonomische Aspekte beziehen. Z. B. eine Wirtschaftsweise unter Aufrechterhaltung beziehungsweise Steigerung der unternehmerischen Wertschöpfung, ohne ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Systeme zu gefährden. Nachhaltigkeit ist ein zukunftsweisendes Konzept, welches den Ansprüchen der Konsumenten auf eine bessere Lebensqualität bei gleichzeitiger Schonung der Ressourcen gerecht wird. Der Begriff Nachhaltigkeit stammt ursprünglich aus der Forstwirtschaft und wurde von Hans Carl von Carlowitz geprägt.
Öko-Institut	Das Öko-Institut ist eine der europaweit führenden, unabhängigen Forschungs- und Beratungseinrichtungen für eine nachhaltige Zukunft. Seit der Gründung im Jahr 1977 erarbeitet das Institut Grundlagen und Strategien, wie die Vision einer nachhaltigen Entwicklung global, national und lokal umgesetzt werden kann.
Photovoltaik	Unter Photovoltaik versteht man die direkte Umwandlung von Strahlungsenergie, vornehmlich Sonnenenergie, in elektrische Energie. Sie wird zur Stromerzeugung eingesetzt und findet Anwendung etwa auf Dachflächen, bei Parkscheinautomaten, in Taschenrechnern, an Schallschutzwänden oder auf Freiflächen. Die Photovoltaik gilt als Teilbereich der umfassenderen Solartechnik, die auch andere technische Nutzungen der Sonnenenergie einschließt.
Regenerative Energien	Siehe Erneuerbare Energien

Sabbatical	Das Sabbatical ist ein Arbeitszeitmodell, bei dem ein Mitarbeitender für eine längere Zeit, meist sechs bis zwölf Wochen, Urlaub nehmen und danach wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann. Bei der GLS Bank besteht ein in der Einkommensordnung geregelter Anspruch auf ein bezahltes Sabbatical. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz regelt die gesetzlichen Grundlagen für ein unbezahltes Sabbatical.
Stop Climate Change-Zertifizierung (SCC)	Das Zertifizierungssystem Stop Climate Change (SCC) hilft Treibhausgase zu bilanzieren, zu reduzieren und auszugleichen. Mit SCC wird ein Emissions-Reduktions-System (ERS) zur Reduzierung von vermeidbaren Treibhausgasemissionen für das gesamte Unternehmen oder für spezielle Produkte installiert. Der Ausgleich von unvermeidbaren Emissionen erfolgt nach international anerkannten Verfahren.
Treasurer	Ein Treasurer übernimmt das Finanzmanagement eines Unternehmens und ist für die Gewährleistung des finanziellen Gleichgewichts zuständig.
Treibhausgas-Emissionen	Treibhausgas-Emissionen sind für den Treibhauseffekt in der Atmosphäre verantwortlich. Dabei stammen sie sowohl aus natürlichen, wie auch aus durch den Menschen verursachten künstlichen Quellen.
Twitter	Twitter ist eine Anwendung zur Veröffentlichung kurzer Textnachrichten. Es wird auch als ein „soziales Netzwerk“ bezeichnet. Unternehmen und Pressemedien nutzen Twitter als Plattform zur Verbreitung von Nachrichten.

KONTAKT

Telefon: +49 234 5797 100
kundendialog@gls.de
gls.de

STANDORTE

BERLIN
Schumannstraße 10
10117 Berlin

BOCHUM
Christstraße 9
44789 Bochum

FRANKFURT
Mainzer Landstraße 47
60329 Frankfurt am Main

FREIBURG
Merzhauser Straße 177
79100 Freiburg

HAMBURG
Düsternstraße 10
20355 Hamburg

MÜNCHEN
Bruderstraße 5a (Eingang Unsöldstraße)
80538 München

STUTTGART
Eugensplatz 5
70184 Stuttgart