



NATIONAL-BANK

Mehr. Wert. Erfahren.

NATIONAL-BANK

GESONDERTER
NICHTFINANZIELLER
BERICHT 2018



Inhaltsverzeichnis

Überblick.....	4
Allgemeine Informationen.....	5
1 Strategische Analyse und Maßnahmen.....	5
2 Wesentlichkeit.....	5
3 Ziele.....	6
4 Tiefe der Wertschöpfungskette.....	7
Prozessmanagement.....	8
5 Verantwortung.....	8
6 Regeln und Prozesse.....	8
7 Kontrolle.....	9
8 Anreizsysteme.....	11
9 Beteiligung von Anspruchsgruppen.....	13
10 Innovations- und Produktmanagement.....	14
11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.....	15
12 Ressourcenmanagement.....	15
13 Klimarelevante Emissionen.....	17
Gesellschaft.....	17
14 Arbeitnehmerrechte.....	17
15 Chancengerechtigkeit.....	18

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

16 Qualifizierung.....	19
17 Menschenrechte	22
18 Gemeinwesen.....	23
19 Politische Einflussnahme.....	24
20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	24

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Überblick

Die NATIONAL-BANK ist durch das Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) verpflichtet, ihre Berichterstattung um einen gesonderten nichtfinanziellen Bericht zu erweitern. Die NATIONAL-BANK nutzt für den gesonderten nichtfinanziellen Bericht im Sinne des § 289b HGB gemäß § 289d HGB das Rahmenwerk „Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)“, ergänzt um Leistungsindikatoren gemäß den Sustainability Reporting Standards (SRS) der Global Reporting Initiative (GRI), und veröffentlicht diesen Bericht unter www.national-bank.de sowie unter www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de. Die gesetzlichen Anforderungen an die Berichterstattung erfüllt sie nach Maßgabe der nachstehenden Übersicht:

HGB	DNK	GRI / SRS
§ 289c Abs. 1 Geschäftsmodell	Allgemeine Informationen	
§ 289c Abs. 2 Nr. 1 Umweltbelange	Nr. 11 Inanspruchnahme von Ressourcen, Nr. 12 Ressourcenmanagement, Nr. 13 Klimarelevante Emissionen	301-3, 302-1, 302-4, 303-1, 306-6, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5
§ 289c Abs. 2 Nr. 2 Arbeitnehmerbelange	Nr. 14 Arbeitnehmerrechte Nr. 15 Chancengleichheit Nr. 16 Qualifizierung	403-9, 403-4, 404-1, 405-1, 406-1
§ 289c Abs. 2 Nr. 3 Sozialbelange	Nr. 9 Beteiligung von Anspruchsgruppen Nr. 18 Gemeinwesen	102-44, 201-1
§ 289c Abs. 2 Nr. 4 Menschenrechte	Nr. 17 Menschenrechte	412-3, 412-1, 414-1, 414-2
§ 289c Abs. 2 Nr. 5 Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Nr. 3 Ziele Nr. 6 Regeln und Prozesse Nr. 7 Kontrolle Nr. 20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	102-16, 205-1, 205-3, 419-1
§ 289c Abs. 3 Nr. 1 Konzepte	Nr. 3 Ziele	
§ 289c Abs. 3 Nr. 2 Ergebnisse der Konzepte	Nr. 6 Regeln und Prozesse Nr. 7 Kontrolle	102-16
§ 289c Abs. 3 Nr. 3 wesentliche Risiken der eigenen Geschäftstätigkeit	Nr. 7 Kontrolle Nr. 10 Produkt- und Innovationsmanagement	(G4-FS 11)
§ 289c Abs. 3 Nr. 4 wesentliche Risiken der Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen	Nr. 7 Kontrolle Nr. 10 Produkt- und Innovationsmanagement	(G4-FS 11)
§ 289c Abs. 3 Nr. 5 bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	Nr. 11 Inanspruchnahme von Ressourcen, Nr. 12 Ressourcenmanagement, Nr. 13 Klimarelevante Emissionen	301-1, 302-1, 302-4, 303-1, 306-6, 305-5

Allgemeine Informationen

Die NATIONAL-BANK gehört zu den führenden privaten unabhängigen Regionalbanken in Deutschland. Mit rund 600 Mitarbeitern dient sie an 17 Standorten anspruchsvollen Privat- und Firmenkunden sowie mittelständischen institutionellen Investoren. Rund 5.200 Eigentümer sind Zeichen ihrer Unabhängigkeit, der sie sich stets aufs Neue verpflichtet fühlt. Neben dem Angebot wettbewerbsfähiger und kundengruppenspezifischer Finanzlösungen sind die individuelle Beratung und der persönliche Service ein besonderes Wettbewerbsmerkmal der Bank. Dasselbe gilt für die Langjährigkeit der Kundenbeziehungen sowie ein Höchstmaß an Kundenzufriedenheit. Das Geschäftsgebiet ist Nordrhein-Westfalen, auch wenn der Fokus auf den Regionen an Rhein und Ruhr sowie im Bergischen Land und Münsterland liegt.

Übersicht

1 Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltiges Handeln setzt voraus, Verantwortung zu übernehmen. Dabei stehen ökonomische, ökologische und soziale Herausforderungen gleichberechtigt nebeneinander, jedoch stets im gegenseitigen Wechselspiel, einander beeinflussend. Die NATIONAL-BANK steht zu dieser Verantwortung. Als Ausdruck ihres unternehmerischen Selbstverständnisses verpflichtet sie sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie zu einem risikobewussten, zukunftsgerichteten und nachhaltigen Handeln mit dem Ziel, den Erwartungen ihrer Stakeholder, insbesondere ihrer Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter, Regulatoren und der interessierten Öffentlichkeit, zu entsprechen.

2 Wesentlichkeit

Die Bank hat folgende, für ihre Geschäftstätigkeit als wesentlich qualifizierte Nachhaltigkeitsaspekte festgelegt:

- eine auf Langfristigkeit angelegte Aktionärsstruktur schaffen bzw. erhalten,
- mit langjährigen Kundenbeziehungen ein Höchstmaß an Kundenzufriedenheit erreichen,
- die Bank dauerhaft als attraktiven Arbeitgeber positionieren,
- in den Geschäftsbeziehungen darauf hinzuarbeiten, dass auch ihre Partner ökologische und soziale Verantwortung übernehmen,

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

- die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen reduzieren,
- Korruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindern, aufdecken und sanktionieren,
- das kulturelle und gesellschaftliche Engagement der Bank in ihrem Marktgebiet gezielt und langfristig fortsetzen.

3 Ziele

Der Vorstand ist an das Unternehmensinteresse und der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes gebunden, aber auch den Interessen der **Aktionäre** verpflichtet. Aufgabe des Vorstandes ist es, das Kapital, das Aktionäre der Bank anvertrauen, mit Augenmaß und höchstmöglicher Sicherheit so zu investieren, dass die Ausschüttung einer attraktiven, den ökonomischen Bedingungen entsprechenden Dividende möglich ist. Dieses Ziel und die Zufriedenheit der Anteilseigner, die fast ausnahmslos auch Kunden der Bank sind, stehen für die NATIONAL-BANK ganz besonders im Vordergrund.

Die Bank verfolgt zudem das Ziel, ein Höchstmaß an Zufriedenheit bei ihren **Kunden** zu erreichen, um die Kundenbindung zu festigen. Es entspricht deshalb dem Selbstverständnis der Bank in besonderer Weise, den Umgang mit den Kunden so partnerschaftlich und lösungsorientiert wie möglich zu gestalten. Ein enger, persönlicher Kundenkontakt sowie erstklassige, individuelle Beratung und ein exzellenter Service sind hierfür wesentliche Voraussetzungen.

Die Verantwortung, nachhaltig zu agieren, beginnt im Umgang mit den **Mitarbeitern** der Bank. Dabei sind Wertschätzung und die Förderung eines jeden Einzelnen der Grundstein, um sich erfolgreich den rasch verändernden Rahmenbedingungen in der Kreditwirtschaft stellen zu können. Die Bank setzt im Rahmen ihrer Personalstrategie auf einen partnerschaftlichen, kompetenzbasierten Dialog, moderne Personalprozesse sowie eine gesunde Leistungskultur. Strategisch konzentriert sich die Personalarbeit auf die Handlungsfelder Aus- und Fortbildung, Führung, Leistung und Mitarbeiterbindung.

Als Finanzdienstleister ist die Bank Intermediär und zentrales Element eines komplexen und regional geprägten Wirtschaftskreislaufs. Eingebettet in diese Struktur erbringt sie den größten Teil der Wertschöpfung selbst. Dennoch ist sie hierbei auf ihre **Lieferanten und Dienstleister** angewiesen, ohne die wesentliche Teile der Finanzdienstleistungen nicht entstehen könnten. Auch gegenüber Lieferanten und Dienstleistern wird eine langfristige, von Vertrauen und beiderseitigem Vorteil geprägte Geschäftsbeziehung angestrebt.

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Die Bank will die **Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen** reduzieren. Übergeordnetes Ziel ist, ihre CO₂-Emissionen im Vergleich zu 2013 bis 2021 um ca. ein Drittel zu vermindern.

Die Bank hat ein **Compliance-Management-System** eingerichtet, das die Beachtung aller maßgeblichen Gesetze, internen Regelungen und Branchenstandards bestmöglich sicherstellt sowie die Compliance-Kultur im Unternehmen fördert. Hierzu zählt insbesondere die Verhinderung von Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen. Zudem ist die kompromisslose Einhaltung der bankaufsichtsrechtlichen Vorgaben elementarer Bestandteil der Compliance-Strategie.

Das **kulturelle und gesellschaftliche Engagement** ist ein integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie und erstreckt sich auf Kunst und Musik, Bildung und Soziales, regional auf das Marktgebiet bezogen sowie verbunden mit dem Anspruch der Nachhaltigkeit. Die Bank will auf diesem Wege ihrer Verantwortung als gute Unternehmensbürgerin gerecht werden.

4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Im Rahmen des Geschäftsbetriebs werden Ressourcen in Anspruch genommen bzw. belastet oder verbraucht. Hierbei agiert die Bank in zwei verschiedenen Rollen: einerseits als direkter Akteur, andererseits als Auftraggeber in einer teilweise ausgelagerten Wertschöpfungskette. Die Bank ist sich ihrer ökologischen Verantwortung bewusst und nutzt ihre Rolle, um die Reduzierung der Umweltbelastung nicht nur bei sich selbst, sondern auch innerhalb ihrer Geschäftsbeziehungen aktiv voranzutreiben. Ihren Lieferanten und Dienstleistern kommt auch hierbei eine besondere Bedeutung zu. Die NATIONAL-BANK nutzt insofern ihren Einfluss, um das Umweltbewusstsein ihrer eigenen Mitarbeiter sowie ihrer Lieferanten und Dienstleister kontinuierlich zu fördern. Sie erwartet daher sowohl von ihren Mitarbeitern als auch von ihren Lieferanten und Dienstleistern

- die ausnahmslose Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen zum Umweltschutz,
- das Bemühen um eine kontinuierliche Minimierung der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen und der Umweltbelastung im eigenen Geschäftsbetrieb,
- eine aktive Förderung des Umweltbewusstseins bei Mitarbeitern und Geschäftspartnern.

Prozessmanagement

5 Verantwortung

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit ist unmittelbar beim Vorstandsvorsitzenden angesiedelt. Er wird durch eine Projektgruppe, bestehend aus Vertretern der Bereiche/Abteilungen Vorstandsstab, Bankbetrieb, Kommunikation & Marketing, Compliance sowie Personal unterstützt.

6 Regeln und Prozesse

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist Teil der Geschäfts- und Risikostrategie und wesentlicher Aspekt der Corporate Governance. Diese umfasst das gesamte System interner und externer Führungs-, Kontroll- und Überwachungsaufgaben. Die Corporate Governance-Grundsätze dienen der Transparenz einer verantwortlichen, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichteten Führung und deren Kontrolle, der Sicherung und Verbesserung des hohen Standards der Geschäftstätigkeit der NATIONAL-BANK und ihrer Tochtergesellschaften sowie der Förderung und Vertiefung des Vertrauens von gegenwärtigen und künftigen Anlegern, Kunden, Mitarbeitern und der interessierten Öffentlichkeit in ihrem geschäftlichen Umfeld.

Die NATIONAL-BANK hat gemäß § 25a Abs. 1 KWG i. V. m. den „Mindestanforderungen an das Risikomanagement“ (MaRisk) ein wirksames Risikomanagement zum Schutz des Vermögens, des von den **Aktionären** anvertrauten Kapitals sowie der Ertrags- und Liquiditätslage eingerichtet. Das Risikomanagement umfasst die Identifizierung, Beurteilung, Überwachung, Kommunikation und Steuerung der als wesentlich im Sinne der MaRisk erachteten Risiken einschließlich der Ertrags- und Risikokonzentrationen.

Ein Höchstmaß an **Kundenzufriedenheit** zu erreichen und nachhaltig sicherzustellen, ist in dem ausschließlich kundengeprägten Geschäftsmodell von zentraler Bedeutung. Dazu gehört unter anderem auch ein professioneller und transparenter Umgang mit Kundenbeschwerden. Jeder Beschwerdevorgang wird ausführlich recherchiert. Der Anspruch dabei ist es, das Kundenanliegen innerhalb von fünf Arbeitstagen abschließend und – im Selbstverständnis einer offenen und fairen Kommunikation – für den Kunden verständlich und nachvollziehbar zu beantworten.

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Zur Beurteilung der nachhaltigen Leistungsfähigkeit der **Mitarbeiter** und zur Dokumentation der Entwicklungspotenziale wurde ein strukturiertes Beurteilungswesen etabliert. Im Rahmen dessen werden vier Beurteilungskategorien betrachtet, die sich an dem Modell der Balanced Scorecard orientieren. Im Mittelpunkt der Beurteilung steht die konsequente Ausrichtung aller Aktivitäten und des Verhaltens eines Mitarbeiters an der Unternehmensstrategie. Alle Faktoren, die Einfluss auf den nachhaltigen Erfolg der Bank haben, werden berücksichtigt. Dazu gehört auch die Beurteilung von verantwortungsvollem Handeln, der Einhaltung von Regeln, von Pioniermentalität sowie der Awareness in Bezug auf Risiken. Für das Miteinander und das Verhalten in der Kundenbetreuung hat sich die Bank Service- und Verhaltensstandards sowie einen Verhaltenskodex auferlegt. Seine Einhaltung ist integraler Bestandteil der Personalstrategie. Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes werden nicht toleriert.

Das Outsourcing-Management dient auch der prozessualen Verankerung der Überwachung der **Geschäftsbeziehungen** in Bezug auf die ökologische und soziale Verantwortung der Geschäftspartner, beispielsweise durch regelmäßige Auswertungen verfügbarer Nachhaltigkeitsberichte.

Die Bank verfügt über einen schriftlich fixierten Prozess zur Steuerung ihrer Sachaufwendungen und damit des **Verbrauchs natürlicher Ressourcen**. Durch Zuweisung konkreter Sachaufwandsverantwortlichkeiten hat sie dies auch personell verknüpft.

Das **Compliance-Management-System** stellt die Beachtung aller maßgeblichen Gesetze, internen Regelungen und Branchenstandards bestmöglich sicher und fördert die Compliance-Kultur im Unternehmen.

Das **kulturelle und gesellschaftliche Engagement** der Bank folgt einem klaren Konzept in Bezug auf die nachhaltige Unterstützung unserer Förderbereiche Musik, Kunst, Bildung und Soziales. Ihr Engagement ist ein Substitut klassischer Werbung und zahlt am besten auf die Werte ein, für die die Bank steht: Verlässlichkeit und Kontinuität, Stabilität und Solidität. Damit ist es mit der Markenstrategie und dem Markenversprechen *Mehr. Wert. Erfahren.* verknüpft.

7 Kontrolle

Die Messung der **Aktionärszufriedenheit** erfolgt u. a. anhand der Abstimmungsergebnisse der ordentlichen Hauptversammlungen unter den Tagesordnungspunkten Entlastung des

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Vorstandes und Entlastung des Aufsichtsrates. Die Ergebnisse spiegeln die hohe Anerkennung des Aktionariats wider.

Das Maß an **Kundenzufriedenheit** wird in erster Linie aus einem mittelfristigen Vergleich quantitativer Messgrößen aus den Jahresberichten zur Kundenzufriedenheit abgeleitet. Daraus ist beispielsweise zu entnehmen, dass durchschnittlich rund zwei Drittel aller Beschwerden teilweise oder vollständig zur Zufriedenheit der Kunden gelöst werden. So kommt es auch im längerfristigen Vergleich nur in sehr wenigen Einzelfällen zu Kundenbeschwerden bei Schlichtungsstellen oder Aufsichtsbehörden.

Die Attraktivität der Bank als **Arbeitgeber** wird anhand von Bewerbungs-, Fehlzeiten- und Fluktuationsquoten beurteilt. Die Anzahl von Bewerbungen auf Ausbildungsstellen beträgt konstant über 500 pro Jahr. Die Ausbildungsquote beträgt rund 6 %. Seit Jahren bewegt sich die Fehlzeitenquote auf einem konstanten Niveau, das keiner Gegensteuerungsmaßnahmen bedarf. Bei der Bewertung der Fluktuation werden die Eigenkündigungen bei außertariflichen Mitarbeitern betrachtet, da diese Stellen in der Regel schwieriger zu besetzen sind. Der Durchschnittswert der letzten sechs Jahre beträgt 0,78 %.

Die Bank arbeitet in ihren **Geschäftsbeziehungen** darauf hin, dass auch ihre Partner ökologische und soziale Verantwortung übernehmen. Sofern verfügbar, werden Nachhaltigkeitsberichte von wesentlichen Auslagerungsunternehmen analysiert und mit jährlichen Feedback-Gesprächen verbunden.

Die **Reduktion der Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen** wird unter Kostenaspekten im Rahmen der Erfolgsrechnung analysiert.

Die **Aufdeckung, Verhinderung und Sanktionierung von Korruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung** sowie anderer Gesetzesverstöße im Unternehmen unterliegt einem umfassenden Monitoring und Berichtswesen (ad hoc und regelmäßig) an Vorstand und Aufsichtsrat sowie ggf. an die zuständigen Behörden. Um Schäden durch Korruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie andere schwerwiegende Gesetzesverstöße zu verhindern, aufzudecken und zu sanktionieren, setzt die Bank neben der stetigen Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter maßgeblich auf den Einsatz zeitgemäßer Informationstechnologie.

Der Erfolg des **kulturellen und gesellschaftlichen Engagements** wird nicht in Euro gemessen. Im Rahmen der Kommunikationsstrategie gegenüber den Kunden, Aktionären,

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Mitarbeitern und der Öffentlichkeit wird über das kulturelle und gesellschaftliche Engagement einmal jährlich schriftlich Bericht erstattet.

Wesentliche Risiken, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder mit den Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben, hat die Bank trotz Anwendung eines wirksamen Risikomanagement-, Internen Kontroll- und Internen Revisionssystems sowie eines integrierten Compliance-Management-Systems bislang nicht identifiziert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator SRS-102-16

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation

Das Bekenntnis zu gesetzeskonformem und kundenorientiertem Verhalten bestätigen alle Mitarbeiter durch Anerkennung unseres Verhaltenskodex. Flankierend hat die Bank Service- und Verhaltensstandards entwickelt, deren Einhaltung ebenfalls obligatorisch ist.

8 Anreizsysteme

Die Vergütungsstrategie ist entsprechend der geschäftlichen Ausrichtung konservativ. Sie unterstützt die Stabilität und langfristige Wertentwicklung der Bank, indem sie keine Anreize beinhaltet, hohe Risikopositionen einzugehen oder Kundeninteressen zu vernachlässigen. Variable Vergütungsbestandteile erhalten keine dominierende Größenordnung, fördern gleichwohl den Erfolg des Einzelnen und den der Bank. Bei der Festlegung der variablen Vergütung wird die Nachhaltigkeit der persönlichen Leistung in einer Drei-Jahres-Rückschau berücksichtigt. Es gibt keinen gesonderten Bonus für die Erreichung von sozialen oder ökologischen Zielen. Die Vergütung der Mitarbeiter erfolgt anforderungs-, markt- und leistungsgerecht und trägt zu einer Motivation und Unternehmensbindung bei. Das Vergütungsmodell ist verständlich, transparent und nachvollziehbar. Es bietet den Mitarbeitern eine verlässliche Grundlage und der Bank eine angemessene Flexibilität zur Steuerung von Kosten. Das Vergütungssystem differenziert nach tariflichen Mitarbeitern, außertariflichen Mitarbeitern sowie dem Vorstand. Die Bank ist ein tarifgebundenes Unternehmen und nimmt keine geschlechtsspezifische Festlegung der Entgelte vor.

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

*Leistungsindikator SRS-102-35a**Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte*

Gemäß § 14 der Satzung der NATIONAL-BANK erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrates eine feste, mit Ablauf des Geschäftsjahres fällige jährliche Vergütung, die für das einzelne Mitglied € 36.000 zuzüglich der darauf anfallenden Umsatzsteuer, für den Vorsitzenden das Doppelte und für jeden stellvertretenden Vorsitzenden das Eineinhalbfache beträgt. Die Mitglieder von Aufsichtsratsausschüssen erhalten zusätzlich eine feste, mit Ablauf des Geschäftsjahres fällige jährliche Vergütung von € 9.000 zuzüglich der darauf anfallenden Umsatzsteuer, die Vorsitzenden von Aufsichtsratsausschüssen das Doppelte und stellvertretende Vorsitzende von Aufsichtsratsausschüssen das Eineinhalbfache davon. Hat ein Mitglied des Aufsichtsrates mehrere Ämter in Ausschüssen inne, erhält es nur die Vergütung für das am höchsten vergütete Amt.

Auf Vorschlag des Präsidialausschusses des Aufsichtsrates setzt das Aufsichtsratsplenum die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest, beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand und überprüft dieses regelmäßig. Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird nach entsprechender Vorbereitung durch den Präsidialausschuss vom Aufsichtsrat in angemessener Höhe auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgelegt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden sowohl die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die Leistung des Vorstandes insgesamt sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt. Die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder enthält fixe und variable Bestandteile. Die variablen Vergütungsteile bestehen aus jährlich wiederkehrenden, an den geschäftlichen Erfolg gebundenen Komponenten. Sämtliche Vergütungsteile sind für sich und insgesamt angemessen und verleiten nicht zum Eingehen unangemessener Risiken.

Für leitende Führungskräfte gibt es kein gesondertes Vergütungssystem. In der Regel sind die leitenden Führungskräfte außertariflich vergütet.

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Leistungsindikator SRS-102-38

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land

Die Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters entspricht den marktüblichen Gepflogenheiten und steht im Einklang mit der konservativen Vergütungsstrategie. Aufgrund der Berechenbarkeit der Höchstvergütung und der damit verbundenen möglichen Identifizierbarkeit des höchstbezahlten Mitarbeiters wird auf die Angabe einer Verhältniszahl verzichtet.

9 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die NATIONAL-BANK pflegt einen kontinuierlichen Dialog mit ihren Stakeholdern. Diese werden als Anspruchsgruppen definiert, die von der (unternehmerischen) Tätigkeit der Bank nicht nur unwesentlich betroffen sind. Entsprechend sind Stakeholder die Aktionäre, Kunden, Regulatoren, Mitarbeiter und die (Fach-)Öffentlichkeit.

Die Berichterstattung erfolgt im Einklang mit unserer Geschäftsstrategie vom Grundsatz her anlassbezogen. So werden die **Aktionäre** bei strukturellen oder wirtschaftlichen Veränderungen mittels eines Aktionärsbriefs über die neuesten Entwicklungen informiert. Jährlich zum Jahresbeginn werden die Aktionäre darüber hinaus durch den Vorstand über die Geschäftsentwicklung im Vorjahr informiert. Im Sinne einer transparenten Kommunikation steht der Vorstand für Gespräche mit den Aktionären auch persönlich zur Verfügung. Neben dem Geschäftsbericht und dem Offenlegungsbericht ist ein wesentlicher Bestandteil des Dialogs mit den Aktionären die Jahreshauptversammlung.

Mit den **Kunden** ist die Bank in zahlreichen Veranstaltungen im regelmäßigen Gespräch. Dabei ist das kulturelle und gesellschaftliche Engagement ein maßgebliches Instrument. So unterstützt die Bank Kunstaussstellungen und Konzerte, die mit Kundenveranstaltungen verbunden werden. Diese Veranstaltungen werden von weiteren Formaten flankiert, beispielsweise von Jahresempfängen oder Veranstaltungen unter der Überschrift NATIONAL-BANK im Dialog (u. a. Food and Finance, Business Breakfast/Lunch/Dinner, Kunden besuchen Kunden und Branchenforum). Zudem wird den Kunden die Möglichkeit geboten, der Bank Hinweise und Anregungen über den Feedback-Bogen „Lob und Kritik“ zukommen zu lassen.

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Mit den **Regulatoren** wird ein vertrauensvoller Austausch, beispielsweise im Rahmen der jährlichen Aufsichtsgespräche, gepflegt.

Die **Mitarbeiter** werden in der Regel einmal jährlich im Rahmen von sogenannten Town Hall Meetings über die Lage der Bank und die Strategie durch den Vorstand informiert. Allen Mitarbeitern ist im Rahmen dessen die Möglichkeit eingeräumt, hierzu Stellung zu nehmen und Anregungen auszusprechen. Um eine vertrauensvolle und offene Kommunikation nachhaltig über alle Führungsebenen hinweg zu unterstützen, haben Mitarbeiter in der Veranstaltungsreihe Unter Uns zudem die Gelegenheit, direkt mit dem Vorstand Ideen, Anregungen und Kritik zu erörtern.

Es besteht ein **Betriebsrat**, mit dem zum Wohl der Mitarbeiter und der Bank zusammengearbeitet wird. Regelungsinhalte werden einvernehmlich besprochen und in kollektivrechtlichen Vereinbarungen fixiert.

Die **Öffentlichkeit** wird über Pressemitteilungen, die jeweils auf der Internetseite veröffentlicht werden, informiert. Hinzu kommt eine Vielzahl an Beiträgen (i. d. R. des Vorstandsvorsitzenden) in lokalen und überregionalen Zeitschriften und Magazinen. Zudem nutzt die Bank die Möglichkeiten von Zeitungsbeilagen.

Leistungsindikator SRS-102-44

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.

Im Rahmen des betrieblichen Verbesserungsvorschlagswesens können Mitarbeiter innovative Ideen zu Produkten, Prozessen oder Umweltbelangen einbringen. Umgesetzte Verbesserungsvorschläge werden honoriert. Die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter an den Vorteilen fördert die Mitarbeit und das Mitdenken der gesamten Belegschaft in Bezug auf Wirtschaftlichkeit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz. Im Berichtsjahr hat die Bank keine Anliegen von Stakeholdern erreicht.

10 Innovations- und Produktmanagement

Die Bank betreibt ein konsequentes Kosten- und damit verbundenes Ressourcenmanagement, im Zuge dessen zahlreiche Ansätze zur Verbesserung der

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Ressourcennutzung umgesetzt werden konnten, insbesondere beim Strom-, Gas/Wärme-, Wasser- und Papierverbrauch.

Im operativen Geschäft steht die Bank ihren Kunden nach Maßgabe ihres „Best in Class“-Ansatzes mit Nachhaltigkeitsfonds zur Seite, die als Kriterien für die Anlage neben ökonomischen Aspekten gleichberechtigt soziale, kulturelle und Umweltaspekte heranziehen.

Zudem bietet die Bank in Kooperation mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) Förderdarlehen zur energieeffizienten Sanierung und Errichtung von wohnwirtschaftlich genutzten Immobilien an.

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

Die Bank führt bei eigenen Finanzanlagen keine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durch. Die Eigenanlagen dienen der Liquiditätssteuerung nach Maßgabe aufsichtsrechtlicher Vorgaben.

11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Der Schutz der natürlichen Ressourcen und die Verminderung ihres Verbrauchs sind gleichberechtigte Ziele des Nachhaltigkeitsmanagements. Hierbei steht für die Bank als dienstleistendes Unternehmen die Reduktion des Strom-, Gas/Wärme-, Wasser- und Treibstoffverbrauchs im Vordergrund. Gemessen an der gegenüber 2013 damit verbundenen Minderung der CO₂-Emissionen hat die Bank bereits nennenswerte Erfolge im Bereich des Treibstoff- (-68,4 %), des Gas/Wärme- (-41,5 %), des Strom- (-38,1 %) und des Wasserverbrauchs (-24,1 %) erzielt.

12 Ressourcenmanagement

Umweltauswirkungen sollen möglichst gering gehalten und Umweltschäden sollen gar nicht erst entstehen. Konkrete quantitative Ziele bestehen bei der NATIONAL-BANK mit Blick auf die Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks. Diesbezüglich hat sie sich bis 2021 die Reduktion der gesamten CO₂-Emission in einem Korridor von 28 bis 32 % vorgenommen.

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Leistungsindikator SRS-301-1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

2018 wurden von der Bank 48,9 Tonnen Papier eingesetzt.

Leistungsindikator SRS-302-1

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Der Energieverbrauch der Bank beträgt im Bereich Strom 2.233 MWh und im Bereich Gas/Wärme 3.710 MWh.

Leistungsindikator SRS-302-4

Verringerung des Energieverbrauchs

Im Vergleich zum Referenzjahr 2013 wurde der Energieverbrauch im Bereich Strom um 1.378 MWh und im Bereich Gas/Wärme um 2.632 MWh reduziert.

Leistungsindikator SRS-303-3

Gesamtwasserentnahme nach Quellen

Der Wasserverbrauch konnte im Vergleich zum Referenzjahr 2013 um -24,1 % bzw. 1.855 Kubikmeter reduziert werden. Eine Unterscheidung nach Quellen (Oberflächenwasser, Grundwasser, Regenwasser, Abwasser einer anderen Organisation, kommunale Wasserversorgung oder andere Wasserversorger) wird von der Bank nicht durchgeführt, da sie das Wasser ausschließlich vom kommunalen Wasserversorger bezieht.

Leistungsindikator SRS-306-6

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

Die Bank misst ausschließlich das Gewicht des Papierabfalls. Dieses hat sich gegenüber unserem Referenzjahr 2013 um -24,3 % auf 59 Tonnen reduziert. Die Recycling-Quote beträgt 120 %.

13 Klimarelevante Emissionen

Die CO₂-Emissionen werden auf Basis der DIN EN 16247-1 ermittelt.

Leistungsindikator SRS-305-1
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Mangels Datenverfügbarkeit zu direkten Emissionen aus flüchtigen Gasen und aus Prozessen (Anlagen, die durch das EU-Emissionshandelssystem erfasst werden) erfolgt keine Analyse bzw. Auswertung.

Leistungsindikator SRS-305-2
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Mangels Datenverfügbarkeit zu indirekten, während der Erzeugung beim Anbieter anfallenden Emissionen erfolgt keine Analyse bzw. Auswertung.

Leistungsindikator SRS-305-3
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Mangels Datenverfügbarkeit zur vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette erfolgt keine Analyse bzw. Auswertung.

Leistungsindikator SRS-305-5
Reduzierung der THG-Emissionen

Im Vergleich zum Referenzjahr 2013 haben sich die CO₂-Emissionen um -39,6 % oder 1.805 Tonnen auf 2.749 Tonnen vermindert.

Gesellschaft

14 Arbeitnehmerrechte

Die Einhaltung von Gesetzen zum Schutze der Arbeitnehmer ist für die Bank eine Selbstverständlichkeit. Hieran wirken verschiedene innerbetriebliche Funktionen mit, wie

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

beispielsweise der Datenschutzbeauftragte, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Schwerbehindertenvertretung oder der Betriebsrat. Auch die Tarifbindung der Bank sichert die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten.

Die Bank unterstützt die Erhaltung der körperlichen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter. Allen leitenden Angestellten wird beispielsweise die Möglichkeit geboten, eine umfangreiche Vorsorgeuntersuchung durchführen zu lassen. Für alle Mitarbeiter, die länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig erkrankt sind, wird zudem ein systematisiertes betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten. Damit wird das Ziel verfolgt, mögliche betriebliche Einflüsse auf die Erkrankung zu ermitteln und Maßnahmen zu ergreifen, um die Teilnahme des Mitarbeiters am Arbeitsleben dauerhaft wiederherzustellen. Des Weiteren können sich alle Mitarbeiter über einen Dienstleister anonym zum Thema Sucht beraten lassen.

15 Chancengerechtigkeit

Die Gleichstellung von Frauen und Männern entspricht dem Selbstverständnis der Bank. Daher gibt es keine geschlechtsspezifischen Förderprogramme oder Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sämtliche Maßnahmen stehen allen Mitarbeitern zur Verfügung. Die Bank bietet diverse Unterstützungsleistungen, zum Beispiel dauerhafte Teilzeit- oder Jobsharing-Modelle oder die Möglichkeit, die Arbeitszeit befristet zu reduzieren, an. Die Herkunft oder die Nationalität der Mitarbeiter ist weder Einstellungs- noch Förderkriterium. Daher erfolgt hierzu keine systematische Erhebung.

Zur Förderung von Familie und Beruf erfahren die Mitarbeiter folgende Unterstützung:

- Zusätzlich zu dauerhaften Teilzeit- oder Jobsharing-Modellen besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit befristet zu reduzieren. Zum 31. Dezember 2018 betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten über alle Altersgruppen hinweg 19,1 %.
- Neben dem regulären Urlaubsanspruch können alle Mitarbeiter bis zu fünf Arbeitstage pro Jahr ohne Begründung unbezahlt freinehmen. In 2018 haben 107 Mitarbeiter von dieser Option Gebrauch gemacht.
- Mit Mitarbeitern, die aus der Elternzeit zurückkehren, wird frühzeitig der Dialog aufgenommen. Im Jahr 2018 haben fünf Mitarbeiterinnen die Elternzeit beendet und sind seitdem wieder berufstätig. Dies entspricht einer Quote von über 80 % der in 2018 auslaufenden Elternzeitvereinbarungen. Darüber hinaus haben in 2018 vier Väter

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Elternzeit in Anspruch genommen. Elf Mitarbeiter befinden sich zum 31. Dezember 2018 in Elternzeit.

- Mitarbeiter, die pflegebedürftige Angehörige oder minderjährige Kinder betreuen, unterstützt die Bank über einen Dienstleister mit Beratungsleistungen rund um das Thema Familie. Über diesen Dienstleister können die Mitarbeiter zudem auf ein Netzwerk mit Tagesmüttern, Betreuungseinrichtungen sowie Pflegediensten zurückgreifen.
- Insgesamt sind 15 Frauen als Führungskraft tätig. Dies entspricht einer Quote von 13,8 %. Die Bank hat das Ziel, den Anteil weiblicher Führungskräfte perspektivisch zu erhöhen. Für in 2018 freigewordene Führungsstellen waren die fachlich und persönlich am besten geeigneten Bewerber jedoch männlich.

16 Qualifizierung

Aus- und Fortbildung haben eine zentrale Bedeutung. Daher wird jährlich allen Organisationseinheiten ein Fortbildungsbudget für interne und externe Präsenzs Schulungen zur Verfügung gestellt. Dabei sind die Führungskräfte aufgefordert, neben der Sicherstellung einer fachlichen Weiterbildung der Mitarbeiter auch in die sozialen Kompetenzen zu investieren. Zu dem Selbstverständnis der Bank gehört, dass teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter im gleichen Maße wie Vollzeitbeschäftigte an Fortbildungsangeboten teilnehmen können. Im Berichtszeitraum wurden keine Schulungen zu Menschenrechtsaspekten durchgeführt. Dies war aufgrund des Geschäftsmodells nicht erforderlich.

Zur fachlichen Weiterbildung werden Mitarbeiter zudem mit E-Learning-Angeboten unterstützt. Im Durchschnitt haben sich die Mitarbeiter im abgelaufenen Geschäftsjahr rd. acht Stunden pro Jahr über Web-based-Trainings weitergebildet. Dies galt für Frauen und Männer gleichermaßen.

Für Mitarbeiter, die sich eigeninitiativ berufsbegleitend weiterbilden, werden darüber hinaus zusätzliche bezahlte Urlaubstage zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2016 betragen diese 64 Tage, 2017 69 Tage und 2018 47 Tage. Der Rückgang korrespondiert mit der rückläufigen Anzahl an Mitarbeitern.

Freie Stellen werden vorrangig durch eigene Mitarbeiter besetzt. Es gibt interne Traineeprogramme, die es Mitarbeitern ermöglichen, sich innerhalb des Unternehmens zu verändern und neuen beruflichen Herausforderungen zu stellen. Die durchschnittliche Ausbildungsdauer und die Ausbildungsinhalte werden individuell vereinbart und sind von den Vorkenntnissen des Mitarbeiters sowie der Komplexität der Zielfunktion abhängig. Darüber

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

hinaus werden gezielt geeignete Mitarbeiter eingestellt, die mit zusätzlichen Kenntnissen und Fähigkeiten nachhaltig zum Erfolg der Bank beitragen.

Aufgrund des demografischen Wandels besteht die größte Herausforderung in der Rekrutierung von Fachkräften. Daher bildet die Bank ihren Nachwuchs selbst aus.

Leistungsindikator SRS-403-9

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht

Es gibt keine Arbeitsplätze, die aufgrund ihres Anforderungsprofils einer hohen Erkrankungsrate oder einer besonderen Erkrankungsgefährdung unterliegen. Im Berichtszeitraum betrug die Unfallquote 4 % (Anzahl der Unfälle bezogen auf die Anzahl der aktiv Beschäftigten). Unfallbedingte Todesfälle gab es nicht. Ferner sind keine Fälle von Gesundheits- oder Sicherheitsverstößen bekannt geworden. Im Jahr 2016 betrug die durchschnittlichen Tage der Arbeitsunfähigkeit je beschäftigten Mitarbeiter 10,1, im Jahr 2017 10,9 und im Jahr 2018 11,8.

Leistungsindikator SRS-403-4

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden

Die Bank behandelt keine Gesundheits- und Sicherheitsthemen in förmlichen Verhandlungen mit Gewerkschaften.

Leistungsindikator SRS-404-1

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

Durchschnittlich erhielt jeder Mitarbeiter 1,4 Präsenzschtulungstage pro Jahr (Frauen 1,2 Tage, Männer 1,7 Tage). Darüber hinaus haben sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen im Durchschnitt rd. acht Stunden über Web-based-Trainings weitergebildet.

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Leistungsindikator SRS-405-1

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren

Der Aufsichtsrat setzt sich gemäß den gesetzlichen Regelungen aus Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre (sechs) und der Arbeitnehmer (drei) zusammen und besteht gemäß Satzung der NATIONAL-BANK aus neun Mitgliedern, davon sind per Ultimo 2018 drei weiblich und sechs männlich.

Mitarbeiterbestand per 31.12.2018 nach Betriebszugehörigkeit (m/w)

	männlich	weiblich
bis 10 Jahre	132	94
über 10 bis 20 Jahre	96	90
über 20 bis 30 Jahre	57	62
über 30 bis 40 Jahre	23	31
über 40 Jahre	4	7
Summe	312	284

Mitarbeiterbestand per 31.12.2018 nach Alter (m/w)

	männlich	weiblich
bis 24 Jahre	12	18
über 24 bis 34 Jahre	28	47
über 34 bis 44 Jahre	59	57
über 44 bis 54 Jahre	137	107
über 54 Jahre	76	55
Summe	312	284

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Mitarbeiterbestand (Teilzeit) per 31.12.2018 nach Alter (m/w)

	männlich	weiblich
bis 24 Jahre	1	1
über 24 bis 34 Jahre	0	5
über 34 bis 44 Jahre	1	36
über 44 bis 54 Jahre	2	50
über 54 Jahre	0	18
Summe	4	110

Leistungsindikator SRS-406-1
Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Im Jahr 2018 gab es keine an die Beschwerdestelle der Bank gemeldeten Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

17 Menschenrechte

Die Bank hat in ihrer Geschäfts- und Risikostrategie festgelegt, dass sie u. a. Kreditgeschäfte, die moralischen und ethischen Ansprüchen nicht genügen oder im Zusammenhang mit illegalen Geschäften aller Art stehen, grundsätzlich nicht begleitet. Entsprechend wird von den Auftragnehmern und Lieferanten u. a. die Anerkennung und Einhaltung der Menschenrechte, den sicheren Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Gewährleistung fairer Entlohnung und fairer Arbeitsbedingungen erwartet. Mit den wesentlichen Dienstleistern werden in den jährlich durchzuführenden Gesprächen diverse Nachhaltigkeitsthemen besprochen. Bislang hat sie keine Hinweise auf Verstöße gegen Menschenrechte, Kinder- und Zwangsarbeit oder Ausbeutung erhalten.

Leistungsindikator SRS-412-3
Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden

Aufgrund geltender menschenrechtsschützender nationaler und europäischer Rechtsvorschriften wird bisher von einer Menschenrechtsklausel oder einer gesonderten menschenrechtlichen Prüfung bei Investitionsverträgen abgesehen.

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Leistungsindikator SRS-412-1

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden

Gemäß der Geschäfts- und Risikostrategie ist das Marktgebiet Nordrhein-Westfalen. Sämtliche Standorte der Bank befinden sich in diesem Bundesland. Insofern wird aufgrund menschenrechtsschützender nationaler und europäischer Rechtsvorschriften von der Prüfung von Geschäftsstandorten im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen abgesehen.

Leistungsindikator SRS-414-1

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden

Die wesentlichen Dienstleister der Bank sind in der Regel in Deutschland ansässig, in Ausnahmefällen in Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Insofern wird aufgrund geltender nationaler und europäischer Rechtsvorschriften eine gesonderte menschenrechtliche Prüfung bei neuen Dienstleistern als nicht erforderlich erachtet.

Leistungsindikator SRS-414-2

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette wurden nicht festgestellt.

18 Gemeinwesen

In ihrer Rolle als gute Unternehmensbürgerin fördert die NATIONAL-BANK seit vielen Jahren kulturelle Ereignisse, regionale Museen sowie Künstler und unterstützt Bildungs- oder soziale Projekte in ihrem Marktgebiet Nordrhein-Westfalen. Dieses Engagement ist integraler Bestandteil ihres unternehmerischen Selbstverständnisses. Sie verzichtet bewusst auf den Einsatz klassischer Werbung, der durch ein starkes kulturelles und gesellschaftliches Engagement überkompensiert wird. Zugleich erzielt es eine hohe Kunden- und Mitarbeiteridentifikation durch eine ausgeprägte Wertekompatibilität mit dem geschäftlichen Engagement. Die NATIONAL-BANK versteht sich als verlässlicher Partner der von ihr unterstützten Institutionen, mit denen sie regelmäßig eine lange und erfolgreiche Zusammenarbeit verbindet. Das bezieht sich im Bereich der Kunst etwa auf das Museum

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Folkwang in Essen, das MKM Museum Küppersmühle für Moderne Kunst in Duisburg, das LWL-Museum für Kunst und Kultur, Münster, sowie die Kunstsammlung Nordrhein-Westfalen in Düsseldorf, im Bereich der Musik auf das Klavier-Festival Ruhr, das Leuchtturmprojekt des Initiativkreises Ruhr, im Bereich der Bildung auf die ISM School of Management sowie auf vielfältige soziale Projekte, u. a. in Kooperation mit der Ehrenamt Agentur, Essen, der Kinderstiftung Essen oder dem Deutschen Kinderschutzbund.

Leistungsindikator SRS-201-1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

Die Bank hat 2018 für ihr kulturelles und gesellschaftliches Engagement 1.155 Tsd. € aufgewendet.

19 Politische Einflussnahme

Die Bank ist Mitglied des Bundesverbandes deutscher Banken e. V. und als solches Teil der damit verbundenen Interessenvertretung der privaten Banken. Der Vorstandsvorsitzende ist u. a. Mitglied des Präsidiums des Bankenverbandes. Die Bank achtet in ihrem operativen Geschäft auf politische Neutralität.

Leistungsindikator SRS-415-1

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem

Die Bank gewährt keine politischen Spenden.

20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die NATIONAL-BANK nutzt das international anerkannte Modell der drei „Verteidigungslinien“ („Three Lines of Defense“-Modell/TLoD). Um sicherzustellen, dass Risiko- und Kontrollprozesse angemessen funktionieren und weder Kontrolllücken einerseits noch Doppelarbeiten andererseits entstehen, werden die Aufgaben durch das Compliance-Management-System sorgfältig und klar koordiniert. Vorstand, Führungskräfte und Überwachungsinstanzen sind verantwortlich für die Strategie- und Zielfestlegung sowie die erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung.

Die erste Verteidigungslinie wird durch das operative Management gebildet, das für die Identifizierung, Beurteilung, Kontrolle und Verminderung der Risiken verantwortlich ist. Hierzu

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

haben die Fachbereiche eigenständig die erforderlichen Prüfungen und Kontrollen vorzunehmen. Die zweite Verteidigungslinie beinhaltet Risikomanagement-, Controlling- und Compliance-Funktionen, um die in der ersten Verteidigungslinie konzipierten Kontrollen zu überwachen und ggf. zu optimieren. Hierzu zählen der Bereich Risikosteuerung, der Compliancebeauftragte, der Geldwäsche-/Fraudbeauftragte, der Datenschutzbeauftragte sowie der Informationssicherheitsbeauftragte. Diese legen den Rahmen für die Ausgestaltung des Internen Kontrollsystems durch Vorgaben für Richtlinien und Arbeitsanweisungen fest. Die dritte Verteidigungslinie stellt als objektive und unabhängige Prüfungs- und Beratungsinstanz die Interne Revision dar. Diese unterstützt die Geschäftsleitung, die Führungskräfte sowie die Überwachungsinstanzen und gibt Sicherheit über die Angemessenheit und Wirksamkeit der Überwachungs-, Risikomanagement- und Kontrollstrukturen.

Leistungsindikator SRS-205-1

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken

Eine wesentliche Aufgabe der Compliance-Organisation besteht in der Verhinderung strafbarer Handlungen, wozu insbesondere Korruption und betrügerische Aktivitäten zählen. Zuständig für die Organisation ist der Geldwäsche-/Fraudbeauftragte, welcher mindestens einmal jährlich eine Analyse der institutsspezifischen Risikosituation erstellt. Aufgrund der homogenen Geschäftsstruktur der Bank wurde darauf verzichtet, Korruptionsrisiken für die einzelnen Geschäftsstandorte separat zu ermitteln und zu bewerten.

Leistungsindikator SRS-205-3

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

2018 wurden keine Fälle von Korruption festgestellt. Da die Vorkehrungen zur Verhinderung von Korruption nach wie vor als angemessen erachtet wurden, wurden keine Maßnahmen zur Verbesserung der Prävention ergriffen.

Leistungsindikator SRS-419-1

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Bußgelder und nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und anderweitigen Vorschriften wurden gegen die NATIONAL-BANK nicht verhängt.