



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

Landwirtschaftliche Rentenbank

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Landwirtschaftliche Rentenbank
Öffentlichkeitsarbeit

Nikola Steinbock und Ines Kefer

Theodor-Heuss-Allee 80
60486 Frankfurt am Main
Deutschland

+49 (0)69 2107-494
+49 (0)69 2107-6447
ines.kefer@rentenbank.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Landwirtschaftliche Rentenbank ist die deutsche Förderbank für die Agrarwirtschaft und den ländlichen Raum mit gesetzlichem Förderauftrag. Als zentrales Refinanzierungsinstitut agiert sie stets wettbewerbsneutral. Unsere Angebote richten sich an Produktionsbetriebe der Land- und Forstwirtschaft sowie des Wein- und Gartenbaus, an Hersteller landwirtschaftlicher Produktionsmittel und an Handels- und Dienstleistungsunternehmen, die in enger Verbindung zur Landwirtschaft stehen. Wir finanzieren darüber hinaus Vorhaben der Ernährungswirtschaft und sonstiger Unternehmen der vor- und nachgelagerten Bereiche entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Lebensmittelerzeugung. Außerdem unterstützen wir privates Engagement und öffentliche Investitionen im ländlichen Raum. Besonderes Gewicht legen wir auf die Innovationsförderung und auf die Förderung nachhaltiger Investitionen einschließlich erneuerbarer Energien.

Im Rahmen unseres Fördergeschäfts vergeben wir wettbewerbsneutral Programmkredite über die Hausbanken der Endkreditnehmer und refinanzieren Banken, Sparkassen und Gebietskörperschaften mit Bezug zum ländlichen Raum. Zuschüsse gewähren wir für Innovationen und praxisnahe Forschungsvorhaben sowie für Projekte und Institutionen, die für die Agrarwirtschaft und den ländlichen Raum von besonderer Bedeutung sind. Die Edmund-Rehwinkel-Stiftung der Rentenbank fördert im Rahmen von jährlichen Ausschreibungen wissenschaftliche Arbeiten zu aktuellen Fragestellungen aus der Agrar- und Ernährungswirtschaft. Darüber hinaus vergibt sie Stipendien an herausragende Studierende mit agrar- oder ernährungswissenschaftlichem Studienschwerpunkt.

Unser Fördergeschäft refinanzieren wir an den Kapitalmärkten durch die Emission von Wertpapieren und die Aufnahme von Darlehen. Dabei bewerten Rating-Agenturen die langfristigen Verbindlichkeiten der Rentenbank mit den jeweils höchsten Bonitätseinstufungen AAA bzw. Aaa.

Die Rentenbank wurde 1949 als zentrales Refinanzierungsinstitut mit gesetzlichem Förderauftrag errichtet. Den Grundstock ihres Eigenkapitals brachte in den Jahren 1949 bis 1958 die deutsche Land- und Forstwirtschaft auf. Die Bank ist eine bundesunmittelbare Anstalt öffentlichen Rechts und hat

ihren Sitz in Frankfurt am Main. Der Bund trägt die Anstaltslast und haftet für die Verbindlichkeiten der Bank.

Die Rentenbank unterliegt der Bankenaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und die Deutsche Bundesbank. Die Rechtsaufsicht obliegt dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), das seine Entscheidungen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen (BMF) trifft. Die Rentenbank ist Mitglied des Bundesverbands Öffentlicher Banken Deutschlands e.V. (VÖB) und der European Association of Public Banks (EAPB).

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Als Förderbank trägt die Rentenbank eine besondere Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der Agrarwirtschaft und des ländlichen Raums in Deutschland.

Nachhaltigkeit im Sinne einer dauerhaft tragfähigen ökonomischen Nutzung ökologischer Ressourcen ist ein im 18. Jahrhundert in der deutschen Forstwirtschaft entwickeltes Konzept und gehört somit seit jeher zur „DNA“ der Rentenbank.

Wesentliche Aspekte ökologischer Nachhaltigkeit wurden 2005 auch explizit im [Gesetz über die Landwirtschaftliche Rentenbank](#) verankert. Sie finden sich entsprechend in unseren Förderangeboten wieder. Hierzu gehören der agrarbezogene Umweltschutz, die Förderung erneuerbarer Energien und nachwachsender Rohstoffe aus der Landwirtschaft, die Verbreitung des ökologischen Landbaus, der Tierschutz in der Landwirtschaft, die Verbesserung der Infrastruktur ländlich geprägter Räume und der agrarbezogene Verbraucherschutz (LR-Gesetz §3, Nr. 3-5). Als bundesunmittelbare Anstalt des öffentlichen Rechts mit gesetzlichem Förderauftrag ist die Rentenbank stets dem Gemeinwohl verpflichtet. Sie verwendet auch ihren Bilanzgewinn ausschließlich zu Förderzwecken.

Seit 2020 arbeitet die Rentenbank an einer integrierten Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis der Agenda 2030 (Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen).

Handlungsfelder

Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie der Rentenbank sind eng miteinander verflochten. Bei der Integration von ESG (Environment-, Social- and

Governance-Kriterien) in ihr Kerngeschäft fokussiert sich die Rentenbank auf folgende Handlungsfelder:

1. **Nachhaltige Unternehmensführung:** Nachhaltigkeitsstrategie und -management, Kommunikation und Stakeholder-Engagement, Corporate Governance, und Corporate Citizenship
2. **Nachhaltiges Bankgeschäft:** ESG-Integration in Finanzierungen, Kapitalmarkt und Risikomanagement
3. **Nachhaltiges Personalmanagement:** Gestaltung eines attraktiven Arbeitsumfelds, Personalführung, -ausbau und -entwicklung
4. **Nachhaltiger Bankbetrieb:** Betriebsökologie, Nachhaltige Beschaffung

Wesentliche Standards und Zielsetzungen

Die Rentenbank stützt sich in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie auf eine Reihe nachhaltigkeitsrelevanter Standards und Zielsetzungen.

- Die Rentenbank bekennt sich zu den Zielen der **Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen**, dem international anerkannten Bezugsrahmen für eine nachhaltige Entwicklung, sowie den Zielen des **Pariser Klimaabkommens** zur Begrenzung der Erderwärmung (vgl. Wesentlichkeit, Kriterium 2).
- Die Rentenbank fühlt sich nationalen und internationalen Initiativen verpflichtet, die zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. Daher bekennt sich die Rentenbank auch zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die Rentenbank achtet und schützt in ihrem Einflussbereich die universellen Menschenrechte ebenso wie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) (vgl. [Verpflichtungserklärung](#))
- Die Rentenbank ist Mitglied der **Green Bond Principles der ICMA** (International Capital Markets Association) und leistet so einen Beitrag zur Weiterentwicklung des Marktes für nachhaltige Emissionen.
- Die umfassende Einhaltung gesetzlicher und unternehmensinterner Anforderungen zur **Betrugs- und Korruptionsprävention** sowie zur **Verhinderung von Geldwäsche** ist unerlässliche Voraussetzung für die erfolgreiche Tätigkeit der Bank.

2. Wesentlichkeit

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

Ab Januar 2020 hat die Rentenbank eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt,

um relevante Nachhaltigkeitsthemen zu ermitteln, zu bewerten und zu priorisieren. Bei der Bestandsaufnahme wurden sowohl Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Rentenbank auf wesentliche Nachhaltigkeitsthemen berücksichtigt (Inside-out-Perspektive) als auch der Einfluss wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen auf die Geschäftstätigkeit der Rentenbank (Outside-in-Perspektive) analysiert.

Inside-Out-Perspektive (Auswirkungen der Geschäftstätigkeit)

Das Fördergeschäft der Rentenbank hat die größte Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft. Daher wird das Fördergeschäft als ein besonders wesentliches Nachhaltigkeitsthema definiert. Mit Hilfe eines SDG-Flagging hat die Rentenbank transparent gemacht, welche Beiträge ihre Förderprodukte zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten und wie sich das Fördergeschäft noch nachhaltiger aufstellen lässt. Es ergeben sich aus dem gesetzlichen Förderauftrag und seiner Umsetzung insbesondere Anknüpfungspunkte zu folgenden SDGs:

SDG 2 (Kein Hunger, Ernährungssicherung und nachhaltige Landwirtschaft):

- Förderung des agrarbezogenen Umweltschutzes
- Verbreitung des ökologischen Landbaus

SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie):

- Förderung erneuerbarer Energien in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum

SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur):

- Verbesserung der Infrastruktur ländlich geprägter Räume
- Förderung agrarbezogener Innovationen

SDG 12 (Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster):

- Förderung nachwachsender Rohstoffe und der Bioökonomie
- Förderung von Tierschutz in der Landwirtschaft
- Förderung des agrarbezogenen Verbraucherschutzes

SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz):

- Förderung der Widerstandskraft und der Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in der Land- und Forstwirtschaft
- Förderung erneuerbarer Energien in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum
- Förderung energieeffizienter und emissionsarmer Technik in der Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft
- Förderung der Aufforstung von Wäldern

SDG 15 (Leben an Land):

- Erhalt und Schutz von Wäldern und Förderung nachhaltiger Forstwirtschaft
- Förderung einer nachhaltigen Nutzung von Landökosystemen und Erhalt der biologischen Vielfalt

Outside-In-Perspektive (Chancen und Risiken)

Mit einer Risikoinventur verschafft sich die Rentenbank einen strukturierten Überblick über alle Risiken, die die Vermögenslage, die Kapitalausstattung, die Ertragslage oder die Liquiditätssituation beeinträchtigen. Hierzu zählen auch Risiken und Chancen, die durch Veränderungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance – ESG) entstehen. Nachhaltigkeitsrisiken sind jedoch keine eigenständige Risikoart. Sie sind vielmehr Teilaspekte (Risikotreiber) der bekannten Risikoarten. Die Wirkung von Nachhaltigkeitsrisiken auf die Risikotragfähigkeit wurde durch Szenarioanalysen untersucht. Derzeit werden bankweit mehrere Projekte durchgeführt, die sich mit den Chancen und Risiken von ESG-Themen beschäftigen.

Die größten *Outside-In-Risiken* sieht die Rentenbank derzeit in

klimawandelbedingten Risiken.

Chancen aus Nachhaltigkeitsthemen liegen für die Rentenbank insbesondere in folgenden Bereichen:

- **Produktinnovationen**, beispielsweise durch die Emission von Green-Bonds oder die Einführung neuer Förderprodukte
- **Flankierung des gesetzlichen Förderauftrags** durch steigenden gesellschaftlichen Rückhalt für Themen wie die nachhaltige Entwicklung der Agrarwirtschaft sowie den Ausbau erneuerbarer Energien (Modernisierung und Entwicklung klima- und umweltfreundlicher Technologien und Anbauverfahren)
- Nachhaltigkeit als **positiver Faktor bei der Anwerbung** qualifizierter neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Aus der Konsolidierung der Risikobewertung, der Inside-Out-Perspektive sowie der Chancenanalyse hat die Rentenbank den Rahmenplan Nachhaltigkeit entwickelt (vgl. Ziele, Kriterium 3).

3. Ziele

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

Die Rentenbank hat ein Nachhaltigkeitsprogramm entwickelt, um Nachhaltigkeit künftig noch stärker in der Unternehmensführung, im Bankgeschäft, im

Bankbetrieb und dem Personalmanagement zu verankern. Dabei wurden besonders Managementthemen mit hoher Bedeutung für das Geschäftsmodell der Bank (Outside-In) und wesentlichen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out) priorisiert. Folgende Ziele sollen im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms der Rentenbank mittelfristig umgesetzt werden, wobei aufgrund der weitreichenden Wirkung entlang der Wertschöpfungskette der Fokus auf der Entwicklung des nachhaltigen Bankgeschäfts und Unternehmensführung liegt:

Nachhaltige Unternehmensführung

- Weiterentwicklung von unternehmensweit gültigen, nachhaltigkeitsrelevanten Richtlinien und Standards
- Ausbau der Managementstrukturen für das bankübergreifende Nachhaltigkeitsmanagement
- Stärkung der Stakeholder-Kommunikation zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen
- Ausbau der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Umsetzung regulatorischen Anforderung zum Thema Nachhaltigkeit

Nachhaltiges Bankgeschäft

- Prüfung laufender Finanzierungen in Bezug auf Nachhaltigkeitswirkungen
- Förderung und Ausbau von Finanzierungen mit positiver Nachhaltigkeitswirkung
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im Kreditportfolio
- Ausbau des Angebots nachhaltiger Geldanlagen (z. B. in Form von Green-Bonds)
- Systematische Verankerung von ESG-Risiken in der Risikoinventur und Risikoberichterstattung

Nachhaltiger Bankbetrieb und Personalmanagement

- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Sanierung des Bankgebäudes
- Kontinuierliche Reduktion des Ressourcenverbrauchs und der Emissionen
- Förderung eines attraktiven Arbeitsumfelds
- Förderung der persönlichen und fachlichen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im Rahmen des aktuell laufenden ESG-Projekts werden die mittelfristigen Ziele des Nachhaltigkeitsprogramms bis Ende 2021 in der Geschäftsstrategie durch den Vorstand konkretisiert, terminiert und mit messbaren Indikatoren hinterlegt.

Verantwortlichkeiten

Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie der Rentenbank liegt beim Vorstand. Die Kontrolle und Überwachung der Nachhaltigkeitsaktivitäten erfolgt durch einen Lenkungsausschuss. Der Lenkungsausschuss besteht aus

zwei Vorstandsmitgliedern sowie den Führungskräften der Bereiche Fördergeschäft und Treasury und der Abteilungen Öffentlichkeitsarbeit, Risikocontrolling und Verwaltung. Umgesetzt werden die Aktivitäten von einem Nachhaltigkeitsteam bestehend aus Mitgliedern aller relevanten Organisationseinheiten. Die Koordination der zentralen Nachhaltigkeitsstrategie ist in der Abteilung „Öffentlichkeitsarbeit und Volkswirtschaft“ verortet. Hier wird das Thema durch eine Nachhaltigkeitskoordinatorin vorangetrieben. Sie koordiniert die Arbeit des bereichs- und abteilungsübergreifenden ESG-Teams und des Lenkungsausschusses.

Bezug zu den SDGs der Vereinten Nationen

Die Rentenbank hat ein SDG-Flagging durchgeführt, um zu ermitteln, welche wesentlichen positiven SDG-Beiträge sie leisten kann (vgl. Kriterium 2, Wesentlichkeit). In einem nächsten Schritt sollen nun Inputkennzahlen (Finanzierungsvolumen) zu einzelnen SDGs implementiert werden.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Als Förderbank sind für die Rentenbank insbesondere vier Schnittstellen in ihrer Wertschöpfungskette von besonderer Bedeutung:

- Zusammenarbeit mit Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft im Rahmen des Programmkreditgeschäfts
- Zusammenarbeit mit Hausbanken, über die zinsgünstige Kredite an Endkreditnehmer vergeben werden
- Zusammenarbeit mit Green-Bond-Partnern und Investoren für nachhaltige Refinanzierung
- Die Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen für den Bankbetrieb

Zusammenarbeit mit Ministerien

Für die Rentenbank als deutsche Förderbank für die Agrarwirtschaft und den ländlichen Raum mit gesetzlichem Förderauftrag sind die vorgelagerten Anforderungen des BMEL an Vergabebedingungen von zentraler Bedeutung. Regelmäßig tauscht sich die Rentenbank mit den Ministerien darüber aus, welchen Beitrag die Rentenbank bei der Abwicklung von Bundesprogrammen und der Gestaltung eigener Förderprogramme, die zur nachhaltigen Entwicklung der Agrarwirtschaft und des ländlichen Raums beitragen, leisten kann.

Zusammenarbeit mit Hausbanken

Die Rentenbank agiert als zentrales Refinanzierungsinstitut. Sie vergibt ihre

zinsgünstigen Programmkredite grundsätzlich wettbewerbsneutral im Hausbankenverfahren. Die Vergabe eines Rentenbank-Programmkredits an einen Endkreditnehmer erfolgt also durch/über die Hausbanken, die sich dann bei der Rentenbank refinanzieren. Dies stellt die Rentenbank vor die Herausforderung, dass in der Tiefe der Wertschöpfungskette kein direkter Kontakt zu den Endkreditnehmern besteht. Die Programmkredite sind in der Wertschöpfungskette der Rentenbank jedoch von wesentlicher Bedeutung, da sie eine direkte Wirkung auf die nachhaltige Entwicklung der Agrarwirtschaft und des ländlichen Raums haben. Aus diesem Grund steht die Rentenbank insbesondere mit größeren Banken im intensiven Dialog, wie Datenerhebung und Monitoring auf der Ebene der Investition bzw. des Endkreditnehmers verbessert werden können. Des Weiteren unterstützt die Rentenbank die Nachhaltigkeitskommunikation der Hausbanken mit den Endkreditnehmern durch die Bereitstellung des Merkblatts „Nachhaltige Investitionen“, in dem die besonders günstigen Top-Konditionen der Rentenbank erläutert werden.

Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen

Die Rentenbank ist bestrebt, den Umweltschutz in ihre Betriebsabläufe bestmöglich zu integrieren und umweltschonende Technik zu verwenden. Bei Entscheidungen auch in Bezug auf Dienstleister und Zulieferer werden ökologische und ethische Aspekte einbezogen. Dazu gehört auch, dass die Rentenbank keine Geschäfte eingeht, die die Reputation der Bank negativ beeinträchtigen könnten.

Verschiedene Lieferanten versorgen die Bank mit den notwendigen Gütern und Dienstleistungen. Als nicht-produzierendes Unternehmen erstreckt sich unsere Wertschöpfungskette vor allem auf folgende Produktgruppen allein für den Betrieb des Bankgeschäfts am einzigen Standort in Frankfurt am Main (vgl. Kriterium 11 für weitere Details):

- Personaldienstleistungen
- Facility Management, inklusive Energieträger, Büromöbel und Pflanzen
- Elektrogeräte/IT
- Bürobedarf
- Fuhrpark
- Marketing und Kommunikation
- Lebensmittel für den bankeigenen Küchenbetrieb

Die Überprüfung der ökologischen und sozialen Standards der zuliefernden Unternehmen beschränkt sich auf Stufe 1 auf die Auswahl nach Siegeln und Reputation.

Als öffentlicher Auftraggeber ist die Rentenbank darüber hinaus verpflichtet, ab bestimmten Schwellenwerten Beschaffungen europaweit formell auszuschreiben und dabei die Grundsätze der Transparenz, der Nichtdiskriminierung und des Wettbewerbs einzuhalten.



Unter Kriterium 10 (Innovations- und Produktmanagement) wird die Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten im Förder- und Anlagengeschäft erläutert.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie der Rentenbank liegt beim Vorstand.

Die Kontrolle und Überwachung der Nachhaltigkeitsaktivitäten erfolgt durch einen Lenkungsausschuss. Der Lenkungsausschuss besteht aus zwei Vorstandsmitgliedern sowie den Führungskräften der Bereiche Fördergeschäft und Treasury und der Abteilungen Öffentlichkeitsarbeit, Risikocontrolling und Verwaltung. Umgesetzt werden die Aktivitäten von einem ESG-Team bestehend aus Mitgliedern aller relevanten Organisationseinheiten.

Die Koordination der zentralen Nachhaltigkeitsstrategie ist in der Abteilung „Öffentlichkeitsarbeit und Volkswirtschaft“ verortet. Hier wird das Thema durch eine Nachhaltigkeitskoordinatorin vorangetrieben. Sie koordiniert die Arbeit des bereichs- und abteilungsübergreifenden Nachhaltigkeitsteams und des Lenkungsausschusses.

6. Regeln und Prozesse

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

Der Lenkungsausschuss dient dem bereichs- und abteilungsübergreifenden Austausch sowie der Kontrolle und Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsaktivitäten in den Handlungsfeldern Unternehmensführung, Bankgeschäft, Bankbetrieb und Personalmanagement. Lenkungsausschuss-Sitzungen finden in regelmäßigen Abständen statt.

Das ESG-Team unter Leitung der Nachhaltigkeitskoordinatorin verankert die Nachhaltigkeitsaktivitäten in allen Organisationseinheiten. Das ESG-Team untergliedert sich in verschiedene themenbezogene Arbeitsgruppen, die in der Regel bereichs- und abteilungsübergreifend zusammenarbeiten:

- Nachhaltigkeit im Fördergeschäft

- Nachhaltigkeit im Kapitalmarkt und im Risikomanagement
- Betriebsökologie und nachhaltige Beschaffung
- Nachhaltigkeit in der Kommunikation (inkl. Stakeholder-Engagement)

Die Arbeitsgruppen und das gesamte ESG-Team erarbeiten Vorschläge zur Beschlussfassung durch den Lenkungsausschuss und den Vorstand, insbesondere hinsichtlich der Verankerung von Managementsystemen und quantitativer Zielsetzungen.

Die Rentenbank hat einen [Verhaltenskodex](#) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellt. Dieser bildet das Fundament für eine gesetzeskonforme und ethisch orientierte nachhaltige Unternehmenskultur und wird ergänzt durch weitergehende spezifische interne Regelungen und Richtlinien, beispielsweise zur Prävention strafbarer Handlungen oder zur Annahme von Geschenken und Einladungen. Mitarbeiter können alle relevanten Richtlinien über das Intranet der Bank einsehen.

7. Kontrolle

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

Um die Umsetzung der Ziele des Nachhaltigkeitsprogramms besser steuern und prüfen zu können, soll bis Ende 2021 ein geeignetes Indikatoren-Set für jedes der vier Handlungsfelder entwickelt werden. Die Daten werden von den jeweils verantwortlichen Organisationseinheiten erhoben und in bestehende Managementsysteme integriert. Zur Qualitätssicherung und Validierung der Daten wendet die Rentenbank konsequent (wie bei allen Daten) das Vier-Augen-Prinzip an und durchläuft Kontroll- und Qualitätsschleifen.

Folgende Indikatoren sind aktuell geplant:

Handlungsfeld „Nachhaltige Unternehmensführung“

- Abschneiden der Rentenbank in maßgeblichen Nachhaltigkeitsratings
- Gesamtzahl und Art sanktionierter Fälle aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Bereich
- Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle

Handlungsfeld „Nachhaltiges Bankgeschäft“

- Höhe und Anteil nachhaltiger Förderungen am Förderneugeschäft mit

Programmkrediten

- Prozentsatz des Förderneugeschäft mit Namenspapieren, Schuldscheindarlehen und Wertpapieren, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

Handlungsfeld „Nachhaltiger Bankbetrieb“

- Bruttovolumen der direkten und indirekten THG-Emissionen
- Veränderungen im Ressourcenverbrauch
- Spendensumme und -zweck

Handlungsfeld „Nachhaltiges Personalmanagement“

- Teilnehmerzahl Mentoring-Programme
- Teilnehmerzahl Führungskräfteprogramm
- Teilnehmerzahl Traineeprogramm
- Fluktuationsrate
- Anzahl Diskriminierungsvorfälle
- Anzahl Frauen in Führungspositionen
- Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Seit Juni 2012 gilt das Leitbild der Rentenbank, welches eine Orientierung über den Aktionsrahmen und die Grundwerte der Bank für ein ethisches und nachhaltiges Verhalten bietet. Darin bekennen wir uns zu einer nachhaltigen Entwicklung der Agrarwirtschaft und des ländlichen Raums, zur Förderung aus eigener Wertschöpfung und zu unserem sozialen Engagement als Arbeitgeber und guter Unternehmensbürger. Das Leitbild der Rentenbank beinhaltet folgende Leistungsversprechen und Überzeugungen:

- Kundenorientierung: Das Interesse der Endkreditnehmer steht im Fokus unserer Arbeit.
- Effizienz: Wir handeln kostenbewusst und prozessoptimiert.
- Kompetenz: Wir kennen uns aus in Agrarwirtschaft und Agrarfinanzierung.
- Umsicht: Wir sichern unsere Förderfähigkeit durch den bedachten Umgang mit Risiken.
- Wir übernehmen Verantwortung.
- Wir zeigen Wertschätzung im Verhalten.

- Wir bauen auf Vertrauen in unseren Beziehungen.
- Wir fördern Engagement durch Teilhabe und Transparenz.

Unser [Verhaltenskodex](#) fordert alle Mitarbeiter zum rechtmäßigen, integren und nachhaltigen Handeln auf. Ferner erläutert der Kodex das Korruptions- und Bestechungsverbot sowie den Umgang mit Einladungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen. Die Rentenbank verfügt des Weiteren über Richtlinien zum Datenschutz und zur Prävention von Korruption und sonstigen strafbaren Handlungen sowie von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, zu denen alle Mitarbeiter jährlich geschult werden.

Unsere „Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit“ spiegeln unsere Grundsätze für ein respektvolles und wertschätzenden Miteinander wider.

8. Anreizsysteme

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

Die Rentenbank wendet für alle Mitarbeiter sowie den Vorstand ein reines Fixvergütungssystem an. Das Vergütungssystem entfaltet keine Anreize, Geschäfte außerhalb des für die Rentenbank bestehenden gesetzlichen Rahmens zu tätigen oder Risiken einzugehen. Aufgrund der Fixvergütung sind keine Nachhaltigkeitsziele im Vergütungssystem verankert. Vielmehr steht die Erfüllung des staatlichen Förderauftrags im Vordergrund.

Das reine Fixvergütungssystem spiegelt das risikoaverse Geschäftsmodell der Rentenbank, ihre öffentlich-rechtliche Rechtsform sowie ihre Wettbewerbsneutralität wider.

Nach dem Vergütungssystem der Rentenbank werden die Vorstandsmitglieder entsprechend ihren Aufgaben und Verantwortungsbereichen entlohnt. Bezüglich der Höhe der Vorstandsgehälter ist in der Satzung der Rentenbank in § 3 Absatz 6 verankert: „Die Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds müssen in einem angemessenen Verhältnis zu dessen Aufgaben und zur wirtschaftlichen Lage der Bank stehen. Die Bezüge werden vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses festgelegt.“

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Anstellungsprämien (Zahlungen als Einstellungsanreiz, Sign-on Boni) werden generell nicht gewährt.

Abfindungen werden in Einzelfällen und nach festgelegten Kriterien gewährt. Bei den Kriterien wird nicht nach Hierarchie/Funktion der Angestellten differenziert.

Rückforderungen (Claw-Backs) sind aufgrund des reinen Fixvergütungssystems nicht anwendbar.

Altersversorgungsleistungen: Unsere Mitarbeiter erhalten arbeitgeberfinanzierte Pensionsleistungen (Direktzusagen) aus der jeweiligen Versorgungsregelung der Bank, die zum Zeitpunkt des Eintritts gültig ist. Ältere Zusagen sind noch endgehaltsorientiert, wohingegen alle neueren Zusagen beitragsorientiert sind. Eine anderweitige Unterscheidung zwischen bestimmten Mitarbeitergruppen wird weder hinsichtlich der Versorgungspläne noch der Beitragssätze vorgenommen. Eine abweichende Regelung gilt für Mitglieder des Vorstands: Diese erhalten einzelvertragliche, individuelle Zusagen, die sich jeweils an den versorgungspflichtigen Entgeltbestandteilen und an der Dienstzeit orientieren.

Über die arbeitgeberfinanzierten Pensionsleistungen hinaus können Mitarbeiter im Rahmen der Richtlinie „Deferred Compensation“ auf einen Teil ihrer Vergütung verzichten, der in eine wertgleiche Anwartschaft auf

Versorgungsleistungen umgewandelt wird. Auch hier wird nicht zwischen bestimmten Mitarbeitergruppen differenziert.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats als höchstes Kontrollorgan erhalten eine angemessene Vergütung und Sitzungsgelder. Bezüglich der Höhe ist in der Satzung der Rentenbank in §12 Absatz 1 verankert: „Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder einschließlich der Sitzungsgelder wird durch Beschluss der Anstaltsversammlung festgelegt; der Beschluss bedarf der Zustimmung der Aufsichtsbehörde. Die Vergütung trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Verwaltungsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage der Bank Rechnung. Dabei sollen der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz im Verwaltungsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen berücksichtigt werden.“

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Das Vergütungssystem wird jährlich offengelegt, zuletzt im Offenlegungsbericht 2020 gemäß Institutsvergütungsverordnung. Die Hälfte der Mitarbeitenden wird tariflich bezahlt (Stand 31.12.2020), die andere außertariflich.

Angaben zur Jahresvergütung der Mitglieder des Vorstands und des Verwaltungsrats werden jährlich im Geschäftsbericht veröffentlicht. Im [Geschäftsbericht 2020](#) finden sich Informationen zur Vergütung von Vorstand und Verwaltungsrat auf den Seiten 115 und 116.

Individuelle Gehälter der Beschäftigten der Rentenbank sind als vertrauliche Information geschützt und ihre Weitergabe, auch zum Zweck statistischer Auswertungen, bleibt entsprechend eingeschränkt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Rentenbank steht im kontinuierlichen Dialog mit allen für ihre Geschäftstätigkeit relevanten Anspruchsgruppen (Stakeholder). Die Identifikation der Anspruchsgruppen erfolgte durch die Arbeitsgruppe Kommunikation mittels einer Stakeholder-Analyse und folgenden Fragestellungen:

- Wer kann Einfluss auf den Erfolg der Rentenbank ausüben?
- Wer ist am Kerngeschäft der Rentenbank beteiligt?
- Wer ist von den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Rentenbank betroffen?
- Wer hat ein Interesse an der Rentenbank?

Folgende Ergebnisse wurden durch die Arbeitsgruppe Kommunikation erarbeitet und durch den Vorstand bestätigt:

- Hausbanken und Durchleitungsinstitute, Landesförderbanken
- Endkreditnehmer
- Ministerien (BMEL, BMF) / Politik
- Kammern und Verbände
- Interne und externe Gremien
- Mitarbeiter
- Lieferanten und Dienstleister
- Investoren/Analysten/Emittenten
- Ratingagenturen (Kredit- und Nachhaltigkeitsratings)
- Hochschulen
- Allgemeine Öffentlichkeit

Wichtige Kommunikationswege mit den Stakeholdern sind bspw. Bankenbesprechungen, Kundenveranstaltungen, Sitzungen von Verwaltungsrat und Anstaltsversammlung, Fachveranstaltungen und Messen sowie Öffentlichkeitsarbeit (Pressemitteilungen, Internetauftritt, Geschäftsberichte, Präsentationen, Umfragen). Ergebnisse aus den Stakeholder-Dialogen werden fachlich in den Arbeitsgruppen diskutiert und identifizierter Handlungsbedarf an den Lenkungsausschuss weitergegeben.

Konkret ist die Rentenbank 2020 über folgende Kommunikationswege mit ihren Stakeholdern zu Nachhaltigkeitsthemen in Kontakt getreten:

- Workshops mit Vorstandsbeteiligung 2020 zu verschiedenen

- Nachhaltigkeitsthemen, moderiert durch die Beratungsagentur Lust auf besser Leben gGmbH und das Institut für nachhaltige Kapitalanlagen
- Informationen zu Sustainable Finance und zum ESG-Projekt im Rahmen der internen Gremien-Sitzungen (Verwaltungsrat und Anstaltsversammlung)
 - Mitarbeit in externen Gremien (z.B. VÖB-Kommission Sustainable Finance)
 - Bilateraler Austausch mit den wichtigsten Stakeholdern (z.B. Ratingagenturen und Verbände)
 - Ausbau der Informationen zu den Nachhaltigkeitsleistungen der Rentenbank auf der Website
 - Workshops und Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter zum ESG-Projekt
 - Präsentation des Förderangebots auf der Messe „BIOFACH“ in Nürnberg und am zweiten „Suderburger Dorftag“ der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften Wolfenbüttel
 - Beteiligung an Online-Konferenzen beispielsweise die „innovate! X“ zur Vernetzung von Start-ups der Agrar- und Ernährungswirtschaft mit etablierten Unternehmen oder die „Digital Farming Conference“, in der über digitale Lösungen für mehr Tierwohl, Klimaschutz und Nachhaltigkeit in der Landwirtschaft diskutiert wurde
 - Gastvorträge an zahlreichen Hochschulen

Im Rahmen des ESG-Projekts der Rentenbank wird geprüft, wie die Bedürfnisse und Ideen unserer Stakeholder noch besser erfasst werden können und wie der Beteiligungsprozess weiter ausgebaut werden kann. Die kontinuierliche Kommunikation mit den Stakeholdern ist wichtiger Impulsgeber für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Die Rentenbank profitiert dabei vom Wissen und den Erfahrungen ihrer Stakeholder und stellt sich kritischen Fragen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Nach intensivem Austausch mit den Stakeholder-Gruppen kommen wir zu dem Schluss, dass Nachhaltigkeit im Sinne einer langfristig tragbaren ökonomischen Nutzung natürlicher Ressourcen schon immer Kern des gesetzlichen Förderauftrags der Rentenbank und ihres Geschäftsmodells war. Vor dem Hintergrund aktueller Regulierungen und neue Anforderungen z.B. von Investoren und ESG-Rating-Agenturen, geht es nun darum, diese Aktivitäten nach anerkannten Standards zu systematisieren, zu schärfen und stärker zu kommunizieren bzw. zu veröffentlichen.

Hierzu wurde ein bankweites ESG-Projekt initiiert, in dessen Lenkungsausschuss zwei Vorstandsmitglieder sowie Führungskräfte aller relevanten Organisationseinheiten mitwirken.

Bisher auf Anregung von Stakeholdern umgesetzte Maßnahmen sind die Entwicklung eines Green-Bond-Frameworks und die Emission einer Green-Bond-Benchmark-Anleihe, die (freiwillige) Veröffentlichung eines Nicht-Finanziellen Berichts (als Vorarbeit zu dieser DNK-Erklärung und eines geplanten eigenständigen Nachhaltigkeitsberichts), die Neufassung des Verhaltenskodex für Mitarbeiter unter Schärfung von Nachhaltigkeitsthemen und seine Veröffentlichung sowie generell der Ausbau der Nachhaltigkeitsinformationen auf der Website der Rentenbank.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Nachhaltigkeitsförderung im Rahmen des Programmkreditgeschäfts der Rentenbank

Wir fördern nachhaltige Investitionen in der Agrarwirtschaft mit speziellen Förderprogrammen und einem Zinsbonus (Top-Konditionen). Mit den Programmen „Nachhaltigkeit“, „Umwelt- und Verbraucherschutz“ sowie „Forstwirtschaft“ unterstützt die Rentenbank ein breites Spektrum von Maßnahmen zur Verbesserung des Tierwohls, der Energieeffizienz und zur Minderung von Emissionen. Auch die Förderung des ökologischen Landbaus, Maßnahmen der Forstwirtschaft, wie z. B. Waldumbau zu klimaangepassten Mischwäldern und die Direkt- oder Regionalvermarktung landwirtschaftlicher Produkte sind Ziele dieser Programme. Mit dem Programm „Energie vom Land“

wird der Ausbau der Erneuerbaren gefördert. Im Fokus steht hier die Förderung von Investitionen von Landwirten in Fotovoltaik-, Biogas- oder Windenergieerzeugung und die Förderung von Bürgerwindparks im ländlichen Raum. Quantitative Auswirkungen des Programmkreditgeschäfts beim Endkreditnehmer werden aktuell noch nicht erhoben, da die Kontakte zu den Endkreditnehmer über die Hausbanken laufen. Allerdings arbeiten wir gemeinsam mit wissenschaftlichen Partnern an einer Systematik, wie solche Auswirkungen erfasst und bewertet werden können, beispielsweise in Bezug auf Einsparungseffekte bei der Umstellung von alten auf neue Maschinen. Qualitativ werden Auswirkungen im Programmkreditgeschäft über die Zuordnung zu SDGs erfasst und systematisiert (vgl. Kriterium 2 Wesentlichkeit).

Innovationsförderung

Innovationen und technischer Fortschritt sind wichtige Voraussetzungen zur Bewältigung der Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung der Agrarwirtschaft. Sie bewahren die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und ermöglichen gleichzeitig die schonende Nutzung von Ressourcen, auch bei höheren Anforderungen an das Tierwohl, die Produktqualität und den Umweltschutz. Deshalb begleiten wir mit unseren Innovationsförderprogrammen innovative Projekte von der Entwicklung über die Praxiseinführung bis hin zur Verbreitung besonders innovativer Produkte oder Verfahren.

Wir finanzierten 2020 unter anderem innovative Projekte zur Verbesserung des Tierwohls, zur Verbreitung moderner mechanischer Unkrautbekämpfung und zur Verringerung des Einsatzes von Pflanzenschutzmitteln, zur Erhöhung der biologischen Vielfalt in der Agrarlandschaft und zur Reduzierung von Mikroplastik. Weitere Informationen und Beispiele geförderter Projekte sind in unserem aktuellen [Geschäftsbericht](#) dargestellt.

Engagement für Klima- und Artenschutz durch ökologische Waldbewirtschaftung

Neben unseren nachhaltigen Förderprojekten im Programmkreditgeschäft und unserem Fokus auf Nachhaltigkeit bei der Förderung von Innovationen initiieren wir auch selbst Projekte zur Nachhaltigkeit und zum Klimaschutz. Unsere Innovationsprojekte leisten einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit und stehen in enger Verbindung zur Agrar- und Forstwirtschaft oder zum ländlichen Raum.

Ein solches Beispiel ist das im Jahr 2016 begonnene Waldprojekt der Rentenbank und der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA). Kern eines Rahmenvertrags ist die langfristige ökologische Bewirtschaftung von 550 Hektar Wald in der hessischen Wetterau. Die BImA führt zusätzlich auf der Fläche Einzelprojekte zur Biotopverbesserung durch. Ein halbes Dutzend Projekte wurde bereits initiiert. Das bisher Erreichte wurde am 13. Oktober 2020 als „UN-Dekade-Projekt“ mit dem „Baum der Vielfalt“ ausgezeichnet.

Innovationen für Nachhaltige Refinanzierung

Die Rentenbank emittierte bereits 2013 ihren ersten Renewable Energy Bond über 50 Mio. Euro. Seither stellt die Bank mit weiteren Green-Bond-Emissionen eine enge Verknüpfung zwischen ihren nachhaltigen Förderprogrammen und der Refinanzierung über die internationalen Kapitalmärkte her.

Im Herbst 2020 emittierte die Rentenbank ihren ersten öffentlichen Green Bond. Das Emissionsvolumen der Benchmarkanleihe von 1,75 Mrd. Euro ordneten wir vollständig der Förderung erneuerbarer Energien zu. Das Green-Bond-Framework der Rentenbank steht im Einklang mit den Green-Bond-Principles der International Capital Market Association (ICMA). Dem Framework stand zum Emissionszeitpunkt ein Kreditportfolio gegenüber, das über 2.000 Finanzierungen im Bereich Windanlagen und ungefähr 21.500 Photovoltaik-Investitionsprojekte umfasste. Diese Investitionen werden hauptsächlich von landwirtschaftlichen Betrieben getätigt. Allein für das Jahr 2020 errechnete das Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg (ZSW) eine CO₂-Einsparung von knapp 5 Mio. Tonnen durch die im Kreditportfolio des Green-Bond-Frameworks hinterlegten Anlagen.

Kreditportfolio

Ergänzend zu unseren Programmkrediten refinanziert die Rentenbank Banken, Sparkassen, Genossenschaftsbanken und deutsche Gebietskörperschaften mit Bezug zum ländlichen Raum auch mittels Namenspapiere, Schuldscheindarlehen und Wertpapieren.

Es handelt sich um ein reines Rentenportfolio. Die Risikopolitik der Rentenbank erfordert bei allen Geschäftsaktivitäten eine vorsichtige Auswahl der Geschäftspartner und Produkte, wobei sich die Bank entsprechend ihren Kernkompetenzen auf Banken und öffentliche Schuldner konzentriert. Geschäfte mit Banken oder anderen Kontrahenten, die potenziell hohe Reputationsrisiken für die Rentenbank bergen, werden nicht getätigt.

Einbindung weiterer Akteure für Innovations- und Produktmanagement

Mit Workshops, Seminaren und Vorträgen stellen wir unsere Förderangebote unseren Geschäftspartnern, Kreditnehmern und den Agrarberatern in Banken und Sparkassen vor. Unsere Aktivitäten zur Weiterbildung stießen insbesondere bei Geschäftsbanken, Landesförderinstituten und Durchleitungsinstituten auf reges Interesse.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Ein Prozentsatz an Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen, wird von uns derzeit nicht erhoben. Die Rentenbank prüft, wie sie in Zukunft ESG-Kriterien stärker integrieren kann.

Branchenspezifische Ergänzungen

Volumen Förderprogramme

Volumen Förderprogramme

Im Berichtsjahr 2020 finanzierten wir Investitionen in den Umwelt-, Tier- und Verbraucherschutz in Höhe von insgesamt 337,3 Mio. Euro (321,0 Mio. Euro). Darin sind 83,6 Mio. Euro (84,0 Mio. Euro) an Investitionen in den ökologischen Landbau enthalten. Mit 81,7 Mio. Euro (118,8 Mio. Euro) finanzierten wir Investitionen in besonders tiergerechte Haltungsverfahren. Zusammen mit den Finanzierungen für erneuerbare Energien förderten wir nachhaltige Vorhaben mit insgesamt 1,2 Mrd. Euro (1,2 Mrd. Euro). Damit floss ein Fünftel unseres Förderneugeschäfts mit Programmkrediten in besonders nachhaltige Investitionen zu Topkonditionen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Die Rentenbank setzt sich für einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen ein. Negative Umweltauswirkungen sollen nach Möglichkeit vermieden, Verbrauchsmaterialien effizient eingesetzt und Ressourcen aus regenerativen oder nachhaltig bewirtschafteten Quellen bezogen werden.

Energie

Im Jahr 2020 hat die Rentenbank 102.783 m³ Gas (2019: 133.315 m³), 723.364 kWh Strom (2019: 833.260 kWh) und 23.032 l Heizöl (2019: 16.581 l) verbraucht.

Papier

Im Jahr 2020 hat die Rentenbank 1.178.000 Blatt Kopierpapier (2019; 1.433.300 Blatt), 60.000 Stück Versandtaschen C4, C5, C6/5 und B4 (2019: 58.000), 6.639 Rollen Toilettenpapier (2019: 11.197 Rollen), 384 Rollen und 1.110 Packungen Rollen- und Falthandtücher (2019: 630 Rollen und 555 Packungen)

Wasser und Abwasser

Die Rentenbank bemüht sich darum, den Wasserverbrauch kontinuierlich zu reduzieren. Die Wasserentnahme erfolgt zu 100% durch das kommunale Leitungsnetz. Für das Abwasser wird die existierende öffentliche Infrastruktur genutzt.

Der Wasserverbrauch konnte von 5.648 m³ im Jahr 2019 auf 3.346 m³ in 2020 gesenkt werden. Der Pro-Kopf-Verbrauch betrug 2020 9.755 l. Pro Mitarbeiter wurden somit theoretisch 48% weniger Wasser verbraucht. Durch die Covid-19-Pandemie waren 2020 allerdings deutlich weniger Mitarbeiter im

Bankgebäude anwesend. Ein Großteil der Reduktion dürfte darauf zurückzuführen sein. Mit der Modernisierung des Bankgebäudes werden auch in Zukunft Einsparungen im Vergleich zu 2019 möglich sein.

Die Rentenbank leitet Abwasser in die öffentlichen Abwasserentsorgungsnetze ein. Dabei handelt es sich um haushaltsübliches Abwasser.

Kraftstoffe im Fuhrpark

Die Rentenbank nutzt 13 Poolfahrzeuge. 2020 gab es im Vergleich zu 2019 erfreulicherweise eine Reduktion des Kraftstoffverbrauchs um 17% (2020: 5513 l PKW-Kraftstoff; 2019: 6618 l PKW-Kraftstoff). Allerdings ist der Haupttreiber dieser Reduktion die COVID-19-Pandemie, sodass für die Zukunft nicht mit einem gleichbleibend niedrigen Niveau gerechnet werden kann.

Abfall

Es sind keine gefährlichen Abfälle angefallen. Die Abfallmengen an nicht gefährlichen Abfällen, wie z. B. Rest-, Bio- oder Verpackungsabfall, sind gegenüber dem Vorjahr gestiegen (2019: 93,87 t; 2020: 115,43 t). Der Anteil von Papier, Pappe und Kartonagen ist von 16,5% in 2019 (15,54 t) auf 29,19% in 2020 (33,7 t) gestiegen. Der Anstieg ist auf den Umzug zurückzuführen und die damit verbundene Entsorgung veralteter Unterlagen.

12. Ressourcenmanagement

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

Als Kreditinstitut sieht die Rentenbank durch ihren Geschäftsbetrieb an ihrem einzigen Standort in Frankfurt am Main mit vergleichsweise niedriger Mitarbeiterzahl nur geringe Auswirkungen auf die Umwelt. Dennoch ist die Rentenbank bestrebt, ihren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu senken. Mit ihrem Umweltprogramm setzt die Rentenbank hausinterne Maßnahmen um, um ihr Ressourcenmanagement weiter zu verbessern.

Ein Kernziel des betrieblichen Umweltschutzes der Rentenbank ist es, den Energieverbrauch wesentlich zu reduzieren. Dazu setzt die Rentenbank seit Herbst 2020 eine umfassende Modernisierung, Erweiterung und energetische Sanierung unseres unter Denkmalschutz stehenden Bankgebäudes um. Die

Rentenbank hat sich zum Ziel gesetzt, das in den 1950er Jahren errichtete Gebäude als Baudenkmal dauerhaft zu sichern. Die wesentlichen stilbildenden Elemente des Gebäudes, beispielsweise das für die Zeit typische „Flugdach“, die gegliederte Natursteinfassade und das offene Treppenhaus, bleiben dabei erhalten. Trotz der besonderen Herausforderungen bei der Sanierung des denkmalgeschützten Gebäudes legen wir bei der Planung besonderen Wert auf Energieeffizienz und effizienten Ressourcenverbrauch.

Papier zählt zu den wichtigsten Verbrauchsgütern einer Bank. Die Rentenbank bemüht sich erfolgreich, den Verbrauch zu reduzieren. Dies geschieht unter anderem durch die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Umweltauswirkungen des Papierverbrauchs sowie durch gezielte Umstellung papierbasierter Prozesse auf digitale. Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung bei der Rentenbank ist der Verbrauch an Kopierpapier im Jahr 2020 im Vergleich zu 2019 um rund 18% gesunken.

In Kopierern und Druckern wird ausschließlich zertifiziertes Kopierpapier (FSC und ein kleiner Anteil Blauer Engel) verarbeitet und auch bei der ausgehenden Briefpost werden nur zertifizierte Versandtaschen (FSC) verwendet. Für die extern gedruckten Publikationen wird ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier eingesetzt, das heißt, es kommt kein ECF, TCF oder elementar chlorgebleichtes Frischfaserpapier zum Einsatz. Zudem wird hierzu nur mit Druckereien zusammengearbeitet, die klimaneutral produzieren – ein weiterer Beitrag zur Klimaneutralität der Rentenbank. Für Sanitärprodukte werden nur Recyclingprodukte verwendet.

Die Rentenbank wird in den nächsten Jahren ihre Flotte verstärkt auf E-Mobilität umstellen. Aus diesem Grund haben wir 2020 eine E-Ladestation auf unserem Firmenparkplatz installiert. 2021 werden wir eine zweite E-Ladestation in Betrieb nehmen.

Folgende Maßnahmen sind konkret für 2021 geplant:

- Weiterentwicklung des Umweltprogramms der Rentenbank mit Festlegung terminierter Ziele
- Umstellung des Bankbetriebs auf 100% Ökostrom aus erneuerbaren Energien ab 1. Januar 2021
- Prüfung der Beschaffungsrichtlinie mit stärkerer Ausrichtung auf ESG Themen
- Weiterer Ausbau der E-Mobilität
- Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Umweltauswirkungen durch verstärkte interne Kommunikation von Nachhaltigkeitsthemen

Aufgrund des Umzugs und der Covid-19 -Pandemie kann die Rentenbank voraussichtlich erstmals für das Geschäftsjahr 2022 verlässliche Zahlen als Datengrundlage für das Interimsgebäude in der Theodor-Heuss-Allee

generieren. Bis zum Rückzug in ihr Gebäude in der Hochstraße möchte die Rentenbank damit beginnen Einsparpotentiale im Bankbetrieb zu identifizieren und Geschäftsprozesse ressourcenschonend zu optimieren. Die Definition quantifizierbarer Zielwerte für das sanierte Gebäude in der Hochstraße soll dann im ersten Jahr nach dem Rückzug erfolgen, wenn auch hier eine erste Datengrundlage erfasst worden ist.

Weitere Maßnahmen

Im Jahr 2020 wurde eine Rentenbank-interne Arbeitsgruppe für den Bereich Betriebsökologie und Beschaffung gegründet. Die Arbeitsgruppe und das gesamte ESG-Team erarbeiten Vorschläge zur Beschlussfassung durch einen Lenkungsausschuss und den Vorstand, insbesondere hinsichtlich quantitativer Zielsetzungen und der Verankerung von Managementsystemen.

Beim Einkauf von Büromaterialien achten wir auch über den Papiereinkauf hinaus auf Nachhaltigkeitsstandards. So besteht ein Großteil der Verbrauchsmaterialien für die Büroarbeit aus recycelten und nachhaltigen Materialien.

Auch im hausinternen Küchenbetrieb wird auf einen regionalen und saisonalen Einkauf von Lebensmitteln geachtet. Dabei ist es der Bank besonders wichtig, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesunde und nachhaltige Speisen zu angemessenen Preisen anbieten zu können. Um den Küchenbetrieb noch nachhaltiger gestalten zu können, wurde im Herbst 2020 zudem eine neue Bandgeschirrspülmaschine installiert, die sich durch einen besonders niedrigen Energie- und Wasserverbrauch auszeichnet.

Risiken

Die Nutzung von Ressourcen im Handlungsfeld „Nachhaltiger Bankbetrieb“ beschränkt sich auf die im Bürobetrieb üblichen Verbräuche. Da alle liefernden Unternehmen der Rentenbank bekannt sind, wurden in diesem Bereich keine Risiken identifiziert. Im Handlungsfeld „Nachhaltiges Bankgeschäft“ ergeben sich Risiken im Programmkreditgeschäft, die sich auf mögliche negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme ergeben (vgl. Wesentlichkeitsanalyse).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Verbrauch von Kopierpapier 2019; 1.433.300 Blatt 2020; 1.178.000 Blatt
Verbrauch von Versandtaschen C4, C5, C6/5 und B4. 2019; 58.000 Stück
2020; 60.000 Stück

Toilettenpapier 2019; 11.197 Rollen 2020; 6.639 Rollen Rollen- und
Falthandtücher: 2019; 630 Rollen und 555 Packungen Falthandtücher 2020;
384 Rollen und 1.110 Packungen Falthandtücher

S. Kriterium 11

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

102.783 m³ Gas (2020 kalkuliert mit Zustandszahl 0,9608 und Mittelbrennwert
11,36171)
23.032 l Heizöl
4910l Benzin (PKW)
602 l Diesel (PKW)
723.364 kWh Stromverbrauch
Der Einsatz von Kältemittel ist vernachlässigbar gering und wird deswegen
nicht erfasst.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

	Gas	Strom	Benzin	Diesel	Heizöl
2020	102.783 m ³ (4.214.103 MJ)	723.364 kWh (2.604.110 MJ)	5.393 l (175.216 MJ)	1.225 l (43.825 MJ)	23.032 l (866.003 MJ)
2019	133.315 m ³ (5.465.915 MJ)	833.260 kWh (2.999.736 MJ)	4.910 l (159.540 MJ)	602 l (21.568 MJ)	16.581 l (623.446 MJ)

Im Jahr 2020 lag der gesamte Energieverbrauch bei 7.903.257,2MJ (2019: 9.270.203,6MJ). Der gesamte Energieverbrauch ist somit 2020 im Vergleich zu 2019 um 1.366.946,4 77 MJ gesunken.

Als Basisjahr wurde das direkte Vorjahr 2019 gewählt, für das alle benötigten Indikatoren erfasst wurden.

Für die Umrechnung von m³ Gas, l Heizöl und kWh Strom in Joule wurde die Umrechnungstabelle von <https://www.energie-umwelt.ch/tools/835-einheiten-umrechner-fuer-verschiedene-heizenergie> genutzt.

Für die Umrechnung von kWh Strom in Joule wurde die Umrechnungstabelle <https://www.umrechnung.org/masseinheiten-energie-umrechnen/einheiten-umrechner-energie-energy.htm> genutzt.

Für die Umrechnung von PKW Kraftstoff in Joule wurden Daten zum Heizwert der Umrechnungstabelle von <https://bdb.de/daten/umrechnung-und-formeln> genutzt.

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

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

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

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

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

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

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

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

Vgl. Kriterium 11: Die Wasserentnahme erfolgt zu 100% über das kommunale
Leitungsnetz. Für das Abwasser wird die existierende öffentliche Infrastruktur
genutzt.

Der Wasserverbrauch konnte von 5.648 m³ im Jahr 2019 auf 3.346 m³ in
2020 gesenkt werden. Der Pro-Kopf-Verbrauch betrug 2020 9642 l. Pro
Mitarbeiter wurden somit theoretisch 47% weniger Wasser verbraucht. Durch
die Covid-19-Pandemie waren 2020 allerdings deutlich weniger Mitarbeiter im
Bankgebäude anwesend. Ein Großteil der Reduktion dürften darauf
zurückzuführen sein. Mit der Modernisierung des Bankgebäudes werden auch in
Zukunft Einsparungen im Vergleich zu 2019 möglich sein.

Die Rentenbank leitet Abwasser in die öffentlichen Abwasserentsorgungsnetze ein. Dabei handelt es sich um haushaltsübliches Abwasser.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

Abfall

Es ist kein gefährlicher Abfall angefallen. Das Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle betrug im Jahr 2020 115,43 t.

Abfälle lässt die Rentenbank von zertifizierten Entsorgungsfachunternehmen sammeln, befördern und – soweit dies möglich ist – verwerten. Bei der Vertragsgestaltung achtet sie darauf, dass die Transportwege hierbei möglichst kurz ausfallen.

Die Abfallmengen an nicht gefährlichen Abfällen, wie z. B. Rest-, Bio- oder Verpackungsabfall, sind gegenüber dem Vorjahr gestiegen (von 93,87 t auf 115,43 t). Der Anteil von Papier, Pappe und Kartonagen ist von 16,5% in 2019 (15,54 t) auf 29,19% in 2020 (33,7 t) gestiegen. Der Anstieg ist auf den Umzug zurückzuführen und die damit verbundene Entsorgung veralteter Unterlagen.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Rentenbank bekennt sich zu den Zielen der UN-Klimakonferenz in Paris 2015 (COP 21), die die Erderwärmung auf deutlich unter 2°C, möglichst 1,5°C, im Vergleich zu vorindustrieller Zeit begrenzen will. Die Quantifizierung der Dekarbonisierungsziele mit einem dahinterliegenden Zeitplan erfolgt bis Ende 2021.

Klimafreundlicher Bankbetrieb

Die Hauptemissionsquellen im Bankbetrieb sind die Wärmeversorgung des Bürogebäudes, die Geschäftsreisen und der Stromverbrauch.

Die Rentenbank orientiert sich bei den Auswertungen ihrer CO₂-Äquivalente (CO_{2e}) an den internationalen Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol und weist sie entsprechend unterteilt nach Scope 1 bis 3 aus. Die Berechnungen gelten für den Standort an der Hochstraße 2 in Frankfurt am Main, welches der einzige Standort der Rentenbank ist.

Insgesamt sind die Emissionen 2020 im Vergleich zum Vorjahr (2019) von 465,84 t CO_{2e} auf 401,92 t CO_{2e} deutlich gesunken. Pro Mitarbeiter wurden 2020 1,16 t CO_{2e} (347 Mitarbeiter) und 2019 1,51 t CO_{2e} (309 Mitarbeiter) emittiert. Das entspricht einer Reduktion von 23% pro Mitarbeiter.

Die Rentenbank nimmt ihre Verantwortung für die Umwelt verbindlich wahr und saniert aktuell ihr Bürogebäude in der Hochstraße 2, um den Ressourcenverbrauch speziell der Energie wesentlich effizienter zu gestalten. Ab 2021 wird unser Bankbetrieb auf Ökostrom aus 100% erneuerbare Energien umgestellt. Ziel ist es, die CO₂-Emissionen im Bankbetrieb mittelfristig soweit wie möglich zu reduzieren, jedoch ist das unter Denkmalschutz stehende Gebäude zu erhalten.

Klimafreundliche Finanzierungen

Mit unseren Programmen „Nachhaltigkeit“, „Umwelt- und Verbraucherschutz“ sowie „Forstwirtschaft“ fördern wir Maßnahmen zur Minderung von Emissionen und zur Verbesserung der Energieeffizienz mit besonders zinsgünstigen Krediten (Top-Konditionen). Zudem unterstützt die Rentenbank mit ihrem Förderprogramm "Erneuerbare Energien" eine klimafreundliche Energiewende.

Klimafreundliche Geschäftsreisen

Die Rentenbank wird in den nächsten Jahren ihre Flotte verstärkt auf E-Mobilität umstellen. Aus diesem Grund haben wir 2020 eine E-Ladestation auf unserem Firmenparkplatz installiert. 2021 werden wir eine zweite E-Ladestation in Betrieb nehmen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

2020: 11,637 t CO_{2e} aus Benzin (PKW) 2019: 12,782 t CO_{2e} aus Benzin (PKW)

2020: 1,598 t CO_{2e} aus Diesel (PKW) 2019: 3,247 t CO_{2e} aus Diesel (PKW)

2020: 64,49 t CO_{2e} aus Heizöl 2019: 46,426 t CO_{2e} aus Heizöl

2020: 205,566 t CO_{2e} aus Gas 2019: 266,63 t CO_{2e} aus Gas

<http://www.iwr.de/re/eu/co2/co2.html>

KBA - Fachartikel: Emissionen und Kraftstoffe Stand: 15.03.2011

<https://www.primaklima.org/mein-klima/mein-co2-fussabdruck/>

Benzin und Diesel CO_{2e}

www.co2online.de/klima-schuetzen/mobilitaet/auto-co2-ausstoss/

Die Einteilung der Scopes folgt den Standards des Greenhouse-Gas-Protocols

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

118,63 t CO_{2e} aus Strom 2019: 136,655 t CO_{2e} aus Strom Kalkuliert durch Stromkennzeichnung Mainova Gesamtstrommix CO₂-Emission 164g/kWh

<https://www.primaklima.org/mein-klima/mein-co2-fussabdruck/>

Die Einteilung der Scopes folgt den Standards des Greenhouse-Gas-Protocols

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Rentenbank hat im Jahr 2020 noch keine Emissionen in Scope 3 (Dienstreisen, Pendeln der Mitarbeiter, Druck/Papier, Abfall) erfasst.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Insgesamt sind die Emissionen 2020 im Vergleich zum Vorjahr (2019) von 465,84 t CO_{2e} auf 401,92 t CO_{2e} deutlich gesunken. Pro Mitarbeiter wurden 2020 1,16 t CO_{2e} (347 Mitarbeiter) und 2019 1,51 t CO_{2e} (309 Mitarbeiter) emittiert. Das entspricht einer Reduktion von 23% pro Mitarbeiter.

Die THG-Emissionen werden in diesem Umfang (Scope 1 und 2) seit 2019 erhoben. Aufgrund des kurzen Zeitraums und den gesonderten Umständen durch die Covid-19-Pandemie und des Umzugs der Rentenbank im Geschäftsjahr 2020 ist ein direkter Vergleich der ermittelten Emissionen mit denen des Vorjahrs nicht aussagekräftig und lässt sich daher auch nicht auf einzelne Maßnahmen zurückführen.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, die fachliche, methodische und persönliche Weiterbildung sowie die Führungskräfteentwicklung sind für die Rentenbank von besonderer Bedeutung. Ebenso hat die Gesundheit unserer Mitarbeiter für uns einen sehr hohen Stellenwert. Dabei geht es nicht nur um den Abbau von Belastungen am Arbeitsplatz, sondern auch darum, die Gesundheit unserer Beschäftigten vorbeugend zu erhalten bzw. zu fördern.

Die Rentenbank ist ausschließlich in Deutschland tätig und achtet sowohl als Arbeitgeberin wie auch als Auftraggeberin auf die Einhaltung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte. Aus diesem Grund liegen keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte vor. Grundlegend für den Schutz der Arbeitnehmerrechte sind die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

Achtung von Arbeitnehmerrechten und Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die Bank ist Mitglied im Bundesverband öffentlicher Banken Deutschlands e.V. (VÖB). Entsprechend wendet sie den mit der zuständigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag an.

Im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung wurde auf Basis des Bundespersonalvertretungsgesetzes ein Personalrat gewählt. Dieser vertritt die Interessen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Arbeitgeber und Personalrat arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Der Personalrat nimmt dabei seine Beteiligungsrechte über die Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung wahr. Neben dem Personalrat vertreten die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung die Interessen der Beschäftigten. Darüber hinaus

werden zuständige Gremien und betroffene Mitarbeiter insbesondere bei strategischen Entwicklungsprozessen umfassend eingebunden. Dies geschieht unter anderem über individuelle Gespräche mit Vorgesetzten, interne Informationsveranstaltungen und digitale Informationskanäle. Speziell bei der Implementierung eines strategischen Nachhaltigkeitsmanagements werden Mitarbeiter bankweit auf allen Führungsebenen beteiligt, z.B. über die Arbeitsgruppen, den Lenkungskreis und ein bereichsübergreifendes Ökoprofit-Team. Mitarbeiter sind konkret dazu aufgefordert, sich mit Ideen und Veränderungsvorschlägen an die jeweiligen Ansprechpartner zu wenden.

Zur Orientierung in einer sich verändernden Arbeitswelt mit steigenden Anforderungen an Tempo, Menge und Komplexität hat die Rentenbank in den Jahren 2019/2020 ihre „Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit“ im Rahmen mehrerer Workshops unter Beteiligung von Mitarbeitern aus allen Bereichen der Bank aktualisiert. Als Ergebnis wurden sechs zentrale Leitlinien gemeinsam erarbeitet:

- Offen für Veränderung
- An einem Strang ziehen
- Gute Kommunikation
- Gute Entscheidungen treffen
- Lösungsorientierte Fehlerkultur
- Positive Führungskultur leben.

Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

Das systematische betriebliche Gesundheitsmanagement mit Programmen für physische und mentale Gesundheit hat für die Rentenbank einen hohen Stellenwert. Hierzu zählen unter anderem regelmäßig durchgeführte Gesundheitstage, Zuschüsse für die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio eigener Wahl, individuelle Gesundheitstrainings, Betriebssportgruppen sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Hinzu kommt das Beratungsangebot des pme Familienservice (Lebenslagencoaching, Eldercare, Suchtprävention etc.), das alle Beschäftigten kostenfrei nutzen können.

In der hauseigenen Kantine werden kostengünstige gesunde und ausgewogene Mahlzeiten angeboten.

„Gesundheit als Führungsaufgabe“ ist Teil des für alle Führungskräfte obligatorischen Weiterbildungsprogramms. Die betriebliche Arbeitsschutzorganisation bildet den Rahmen für innerbetriebliche Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen am Arbeitsplatz. Die Rentenbank hat einen Arbeitsschutzausschuss gebildet, der unter anderem aus Mitgliedern des Personalrats, dem Sicherheitsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgebervertretern besteht.

Ziele

Ziele in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie

Gleichstellung und andere "klassische" Arbeitnehmerrechte sind in den meisten Fällen gesetzlich geregelt und in der Rentenbank seit jeher fest verankert. Über gesetzliche Pflichten hinaus stehen folgende Aktivitäten im Vordergrund:

- Sensibilisierung der Beschäftigten zu Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege
- Ermöglichen von mobilem Arbeiten
- Weiterentwicklung der Gleichstellung
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und gehobenen Fachpositionen
- Ausbau und Qualitätssicherung des Weiterbildungsangebots für die Mitarbeiter
- Förderung und Erhalt der körperlichen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter.

15. Chancengerechtigkeit

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

Für die Rentenbank sind Vielfalt und Chancengleichheit eine Verpflichtung, die wir als wichtig und selbstverständlich empfinden: Niemand darf aufgrund von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität benachteiligt werden.

Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Gleichstellung von Frauen und Männern – auch bezüglich der Vergütung – ist ein wichtiger Bestandteil der Personalpolitik der Rentenbank. Die Rentenbank hat eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, die in alle relevanten Entscheidungen, z. B. Personalauswahl bei Stellenbesetzungen eng eingebunden ist. Der Gleichstellungsplan, der allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich ist, enthält gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. Zu den Maßnahmen zählen unter anderem flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle, die Bezuschussung von Kita-Plätzen und das Angebot der Leistungen eines Beratungs- und Vermittlungsdienstes (pme Familienservice). Das Ziel eines Frauenanteils in Führungspositionen von 20 % bis zum 31.12.2019 wurde erreicht. Zum 30.6.2020 lag der Frauenanteil bei 22 %. Spätestens bis zum

Jahr 2025 soll die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 25% erreicht sein). Die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird jährlich überprüft. Zudem erhalten alle Mitarbeiter zu Beginn ihrer Tätigkeit eine Schulung zum Allgemeine Gleichstellungsgesetz.

Vielfalt/Diversity

Die Rentenbank hat die [Charta der Vielfalt](#) unterzeichnet. Mit dem Beitritt bekennt sich die Rentenbank öffentlich zur gelebten Vielfalt im Unternehmen.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

In Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung setzt sich die Rentenbank für die Inklusion von Menschen mit Behinderung ein. Hierbei orientieren wir uns an dem Leitbild der UN-Behindertenrechtskonvention, das seit März 2009 in Deutschland in Kraft ist und gestalten die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter mit Behinderung bedarfsgerecht. Aus Datenschutzgründen sieht die Rentenbank aufgrund ihrer geringen Mitarbeiterzahl davon ab, die Inklusionsquote offenzulegen. Zudem gibt es wegen der begrenzten Steuerbarkeit des Indikators hier keine Zielvorgabe.

16. Qualifizierung

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

Die Personalstrategie leitet sich aus der Geschäftsstrategie ab und umfasst unter anderem die Sicherstellung der angemessenen quantitativen und qualitativen Personalausstattung, die Förderung der Gleichstellung sowie die Sicherung und Weiterentwicklung der personalwirtschaftlichen Instrumente und Prozesse.

Zur Sicherstellung einer angemessenen Personalausstattung positioniert sich die Bank mithilfe gezielter Personalmarketing-Maßnahmen als attraktiver Arbeitgeber. Für die Rekrutierung und Entwicklung von Hochschulabsolventen nutzt die Rentenbank ihr bewährtes Traineeprogramm. Das Programm besteht aus Training-on-the-Job in verschiedenen Abteilungen der Bank, bereichsübergreifenden Seminaren und individueller Weiterbildung. Im Jahr 2020 haben acht neue Trainees ihre Ausbildung begonnen.

Das Nachfolge- und Bindungsmanagement der Rentenbank dient der systematischen Entwicklung und Bindung von Talenten. Im Rahmen dieses Programms werden identifizierte Leistungs- und Potenzialträger anhand

individueller Entwicklungspläne auf die Übernahme einer Führungsfunktion oder sonstiger weiterführender Aufgaben vorbereitet.

Ein generelles Risiko in Bezug auf Qualifizierung liegt darin, dass Mitarbeiter durch unzureichende Qualifizierung Anforderungen des Regulators nicht gerecht werden könnten. Die Bank schärft das Bewusstsein der Mitarbeiter zu den relevanten Vorschriften daher durch regelmäßige Pflichtschulungen, insbesondere zu den Themen Geldwäsche- und Betrugsprävention, Datenschutz sowie Informationssicherheit. Die Teilnahme unterliegt einem Monitoring. Dadurch wird eine Teilnahmequote von 100% sichergestellt. Weiterhin erfolgen regelmäßige Mitarbeiterunterweisungen über aktuelle Entwicklungen/Methoden bis hin zu Warnhinweisen. Die Sicherung eines angemessenen Qualifikationsniveaus erfolgt durch bedarfsorientierte Schulungsmaßnahmen und gezielte Neueinstellungen. Die etablierten, regelmäßig für alle Beschäftigten durchgeführten Mitarbeitergespräche bieten eine Plattform für die systematische Rückmeldung der/des Vorgesetzten über das Leistungsverhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sowie den Austausch über Zukunftsperspektiven und gegenseitige Erwartungen. Auf dieser Basis werden Fördermaßnahmen vereinbart, die neben Weiterbildungen auch die Entwicklung der Karriere durch Übernahme neuer Aufgaben oder Projektverantwortung beinhalten können. Der Erfolg der Weiterbildungsmaßnahmen wird über Fragebögen erfasst und überprüft. Die Erstellung detaillierter Weiterbildungsstatistiken ist Teil des Personalcontrollings.

Die Anzahl der Weiterbildungstage pro Mitarbeiter ist als Ziel in der Geschäftsstrategie enthalten (Zielwert: 1,5 Tage). Im Jahr 2020 lag die durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungstage Corona-bedingt leicht darunter (1,4 Tage pro Mitarbeiter). Das Thema Weiterbildung ist Teil des vierteljährlichen Personalberichts an den Vorstand.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

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

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

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

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen.

Keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schwerer Folge.

2020 wurden vier arbeitsbedingte Verletzungen und zwei Wegeunfälle dokumentiert. Somit wurden 1,6 arbeitsbedingte Verletzungen pro 200.000

Arbeitsstunden dokumentiert (Arbeitsstunden aller Angestellten in 2020 (basierend auf durchschnittlichen MAK und Arbeitstagen 2020 abzgl. Urlaub. Keine Berücksichtigung von Überstunden und krankheitsbedingter Abwesenheiten): 504.178 Stunden). Aufgrund der geringen Anzahl der Verletzungen erfolgt keine Offenlegung der Verletzungsarten.

Arbeitsbedingte Erkrankungen werden nicht erfasst (untergeordnete Bedeutung in der Rentenbank, weil ganz überwiegend Bürotätigkeiten).

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

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

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

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

Vgl. Kriterium 14.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

Durchschnittlich 1,4 Weiterbildungstage pro Mitarbeiter.

Hinweis: Berechnet auf Basis der Personenanzahl, nicht Vollzeitäquivalente. Allen Beschäftigten steht das Weiterbildungsangebot der Bank

selbstverständlich gleichermaßen offen. Eine Auswertung nach Geschlecht, Funktion, Führungsebene etc. wird aus diesem Grund und auch aufgrund der geringen Grundgesamtheit nicht vorgenommen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Vorstand		
Diversitätskategorie	Anzahl Personen	Anteil Personen (in %)
Gesamt	4	100%
Nach Geschlecht		
weiblich	1	25%
männlich	3	75%
Altersgruppen*		
< 30 Jahre	0	0%
30-50 Jahre	1	25%
> 50 Jahre	3	75%
* Stichtag: 31.12.2020		
Verwaltungsrat		
Diversitätskategorie	Anzahl Personen	Anteil Personen (in %)
Gesamt	18	100%
Nach Geschlecht		
weiblich	5	28%
männlich	13	72%
Altersgruppen*		
< 30 Jahre	0	0%
30-50 Jahre	4	22%
> 50 Jahre	14	78%
* Stichtag: 31.12.2020		
Belegschaft (ohne Vorstand und Verwaltungsrat)		
Diversitätskategorie	Anzahl Personen	Anteil Personen (in %)
Gesamt	343	100%
Nach Geschlecht		
weiblich	157	46%
männlich	186	54%
Altersgruppen*		
< 30 Jahre	32	9%
30-50 Jahre	184	54%
> 50 Jahre	127	37%
* Alter zum: 31.12.2020		

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

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet, daher auch keine Maßnahmen ergriffen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Weitere Indikatoren

Es gab keine Entlassungen in den letzten 10 Jahren (z.B. mehr als 1.000 Mitarbeiter oder mehr als 5% der Belegschaft).

11% kurzfristig oder befristete Angestellte (zum 31.12.20). Im Jahresdurchschnitt 0,4 Zeitarbeitnehmer und 315 fest angestellte Mitarbeiter

2020 im Jahresdurchschnitt 0,4 Zeitarbeitnehmer und 315 fest angestellte Mitarbeiter.

Fluktuationsquote 2020: 6,35%

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Die Achtung der Menschenrechte ist im Selbstverständnis der Rentenbank ein wichtiger Pfeiler zur Stärkung der nachhaltigen Entwicklung. Die Rentenbank hat daher 2020 eine [„Erklärung der Landwirtschaftlichen Rentenbank zur Achtung der Menschenrechte und der ILO-Kernarbeitsnormen“](#) erstellt, in der sie sich ausdrücklich zum Schutz der Menschenrechte bekennt und sich explizit zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung positioniert.

Als bundesunmittelbare Anstalt des öffentlichen Rechts mit gesetzlichem Förderauftrag ist die Rentenbank stets dem Gemeinwohl verpflichtet. In ihrer Verantwortung gegenüber ihren Stakeholdern und der Gesellschaft bekennt sich die Rentenbank zu Demokratie, Menschenrechten und Chancengleichheit. Unsere internen Dokumente, einschließlich des Verhaltenskodex sowie Richtlinien und Verfahren, spiegeln diese Verpflichtung wider.

Alle Mitarbeiter der Rentenbank sind am einzigen Standort in Frankfurt am Main beschäftigt. Selbstverständlich berücksichtigt die Rentenbank hier den Schutz der Menschenrechte und geht dabei weit über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus. Neben fairer Vergütung engagiert sich die Rentenbank für ein gesundes und attraktives Arbeitsumfeld, bietet eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten, legt Wert auf Diversität und Inklusion und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojektes der Rentenbank wurden die Risiken für Menschenrechtsverletzung 2020 mit Unterstützung eines externen Dienstleisters erstmals beurteilt. Dabei ging es insbesondere um potenzielle Menschenrechtsrisiken im Fördergeschäft. Die Rentenbank ist durch ihren gesetzlichen Auftrag als Förderbank für die Agrarwirtschaft und den ländlichen Raum auf Deutschland ausgerichtet. Daher besteht kein wesentliches Risiko für Menschenrechtsverletzungen. Quantifiziertes Ziel ist ein Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen in der Wertschöpfungskette der Rentenbank. Allerdings hat die Rentenbank keinen direkten Kontakt zu Endkreditnehmern, sodass die direkten Einwirkungsmöglichkeiten gering sind.

Als Bank verfügen wir nur über vergleichsweise wenige Lieferanten und Dienstleister, hauptsächlich mit Sitz in Deutschland oder Europa. Bei

Entscheidungen in Bezug auf Dienstleister und Zulieferer werden ökologische und ethische Aspekte mit einbezogen. Die Rentenbank als öffentlicher Auftraggeber schreibt Aufträge oberhalb festgelegter Schwellenwerte im Rahmen des Vergaberechts europaweit aus. Dadurch werden die geltenden rechtlichen Verpflichtungen eingehalten und europäische Standards auch hinsichtlich der Menschenrechte gewährleistet.

Aufgrund des Geschäftsmodells der Rentenbank ist das Risiko für strukturierte Menschenrechtsverletzungen in ihrer Wertschöpfungskette als sehr gering einzustufen. Daher wurden auch keine konkreten Ziele formuliert.

Wenn trotz des geringen Risikos Menschenrechtsverletzungen im Rahmen des Fördergeschäfts, Personalmanagements oder Bankenbetriebs stattfinden, existiert die Möglichkeit, sich mit Hilfe eines [Online-Kontaktformulars](#) an die Bank zu wenden. Dort kann die Beschwerde detailliert dargelegt und die für die Bearbeitung erforderlichen Informationen schnell übermittelt werden. Bezüglich Verstöße gegen Menschenrechte ist es bisher nicht zu Beschwerden gekommen. Sollten solche Beschwerden die Rentenbank erreichen, würden diese unverzüglich geprüft und ggf. Gegenmaßnahmen eingeleitet. Diese würden variieren je nach Beschwerdeform und -ausmaß.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Die Rentenbank ist durch ihren gesetzlichen Auftrag auf Deutschland ausgerichtet. Das Risiko für strukturierte Menschenrechtsverletzungen oder mangelnde staatliche Kontrollfunktionen ist hier als sehr gering einzustufen.

Die Rentenbank als öffentlicher Auftraggeber schreibt Dienst- und Lieferleistungen oberhalb festgelegter Schwellenwerte (2020: 214.000 Euro) im Rahmen des Vergaberechts europaweit aus. Dadurch werden die geltenden rechtlichen Verpflichtungen eingehalten und europäische Standards auch hinsichtlich der Menschenrechte gewährleistet. Insgesamt hat die Rentenbank

2020 neun Aufträge europaweit ausgeschrieben. Bei einem Auftrag wurde aufgrund eines Alleinstellungsmerkmals des Unternehmens auf die europaweite Ausschreibung verzichtet. Da es sich hierbei um einen Dienstleister mit Sitz in Deutschland handelt, ist das Risiko für Menschenrechtsverletzungen nicht wesentlich. Somit enthielten 89% der Aufträge Menschenrechtsklauseln.

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

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

Die Rentenbank berücksichtigt den Schutz der Menschenrechte selbstverständlich auch im Verhältnis zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und geht dabei weit über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus. 100% der Geschäftsstandorte, die Hochstraße 2 in Frankfurt ist der einzige Standort, wurde auf die Einhaltung von Menschenrechten geprüft. Neben fairer Vergütung engagiert sich die Rentenbank für ein gesundes und attraktives Arbeitsumfeld, bietet eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten, legt Wert auf Diversität und Inklusion und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Umfangreiche Informationen dazu finden sich im Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte).

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

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

Die Rentenbank als öffentlicher Auftraggeber schreibt Aufträge oberhalb festgelegter Schwellenwerte im Rahmen des Vergaberechts europaweit aus. Dadurch werden die geltenden rechtlichen Verpflichtungen eingehalten und europäische Standards auch hinsichtlich Arbeits- und Sozialrechts gewährleistet. Auch bei Entscheidungen in Bezug auf Dienstleister und Zulieferer unterhalb der festgelegten Schwellenwerte bezieht die Rentenbank ökologische und ethische Aspekte mit ein. Dazu gehört auch, dass die Rentenbank keine Geschäfte eingeht, die die Reputation der Bank negativ beeinträchtigen würden. Ein Verhaltenskodex für beauftragte Externe der Rentenbank soll Situationen vorbeugen, die der Integrität und dem Ansehen der Rentenbank Schaden zufügen können. Dazu gehören selbstverständlich auch Menschenrechtsverletzungen.

Da der Einkauf, aufgrund seines geringen Umfangs, bei der Rentenbank dezentral organisiert ist und diese Kennzahlen derzeit nicht erfasst werden, lassen sich aktuell keine genauen Zahlen für eine Sozial-Prüfung von Lieferanten ableiten.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Als Bank verfügen wir nur über vergleichsweise wenige Lieferanten und Dienstleister, fast ausschließlich mit Sitz in Deutschland oder Europa. Diese Länder verfügen über sehr hohen sozialrechtlichen Anforderungen. Im Geschäftsjahr 2020 waren aufgrund der geringen Relevanz keine Prüfungen der sozialen Auswirkungen nötig.

Die Rentenbank achtet auf die Qualität und Angemessenheit der Leistungserbringung der Lieferanten und Dienstleister. Bei entdecktem Fehlverhalten würden Konsequenzen gezogen. Der Rentenbank wurden bisher keine Menschenrechtsverstöße von Lieferanten/ Dienstleistern gemeldet bzw. sie hat selbst keine Verstöße festgestellt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die Rentenbank unterstützt als „guter Unternehmensbürger“ vor allem lokale Kulturinstitutionen und ausgewählte Projekte am Sitz der Bank in Frankfurt am Main. Regelmäßig unterstützen wir u.a. die Oper Frankfurt, die Schirn Kunsthalle, das Städel Museum, das English Theatre und die Staatliche Hochschule für Bildende Künste – Städelschule. In der Städelschule fördern wir junge Talente durch die jährliche Stiftung eines Gruppenpreises. Darüber hinaus unterstützt die Rentenbank beispielsweise das Kinder- und Jugendprogramm PEGASUS der Alten Oper Frankfurt. Für das Studienjahr 2020/21 stellten wir sechs Studierenden der Goethe-Universität Frankfurt einjährige Deutschlandstipendien und zwei Studierenden der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst in Frankfurt jeweils ein einjähriges Deutschlandstipendium zur Verfügung.

Mit unserer Weihnachtsspende unterstützten wir in Frankfurt den Goethe-Corona-Fonds der Goethe-Universität und des Universitätsklinikums, den Malteser Hilfsdienst, den Hospizverein Sankt Katharina, die „Winterspeisung“ der Sankt Katharinengemeinde, das Komitee Frankfurt von Human Rights Watch und die Wiederaufforstung des dürregefährdeten Frankfurter Stadtwaldes.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Wirtschaftliche Kennzahlen siehe [Geschäftsbericht 2020](#).

Kennzahlen zum gesellschaftlichen Engagement der Rentenbank:

Spenden	136.600,00 €
Kunst und Kultur	38.800,00 €
Forschung und Bildung	42.800,00 €
Karitativ	52.000,00 €

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Das Gesetz über die Landwirtschaftliche Rentenbank (LR-Gesetz) regelt Rechtsform, Geschäftszweck und Aufgaben der Rentenbank.

Die Rentenbank ist Mitglied im Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) und in der European Association of Public Banks (EAPB). Der VÖB tritt für die Belange seiner Mitglieder gegenüber den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes und der Länder, den Aufsichts- und Regulierungsbehörden auf nationaler und internationaler Ebene sowie den Medien und der Öffentlichkeit ein. Die Rentenbank bringt sich über ihre Gremienarbeit in die Positionsfindung des VÖB in allen wichtigen kreditwirtschaftlichen und regulatorischen Themen ein.

Gemäß dem Verhaltenskodex leistet die Rentenbank keine finanziellen oder sonstigen mittelbaren oder unmittelbaren Zuwendungen an politische Parteien.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Gemäß dem Verhaltenskodex leistet die Rentenbank keine finanziellen oder sonstigen mittelbaren oder unmittelbaren Zuwendungen an politische Parteien.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Durch ihren gesetzlichen Förderauftrag wird die Rentenbank in besonderer Weise von der Öffentlichkeit wahrgenommen. Das einwandfreie Verhalten aller Organe und Mitarbeiter ist unerlässliche Voraussetzung für die erfolgreiche Tätigkeit der Bank. Grundlage hierfür ist eine vom Vorstand und allen Mitarbeitern gelebte Compliance-Kultur, ergänzt durch interne Kontrollprozesse, die darauf abzielen, rechtswidriges Verhalten zu verhindern. Bei der präventiven Bekämpfung von Korruption, Betrug und sonstigen strafbaren Handlungen folgt die Rentenbank dem Null-Toleranz-Ansatz (Ziel: 0 Vorfälle) und sanktioniert Gesetzesverstöße mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen und ggf. Strafanzeige. Dieses Ziel konnte in den vergangenen Jahren auch stets eingehalten werden.

Public Corporate Governance Kodex

Da die Rentenbank die zentrale Bedeutung wirkungsvoller Governance erkennt und eine hohe Integrität aller handelnden Personen einfordert, hat der Verwaltungsrat der Rentenbank den von der Bundesregierung beschlossenen Public Corporate Governance Kodex (PCGK, Stand 30. Juni 2009) seit 16. Juli 2009 übernommen. Vorstand und Verwaltungsrat der Rentenbank identifizieren sich mit den Grundsätzen des PCGK und erkennen sie an. Eventuelle Abweichungen von den Grundsätzen des PCGK werden in der [Entsprechenserklärung](#) jährlich offengelegt und erläutert.

Verhaltenskodizes

Die Rentenbank hat einen Verhaltenskodex für alle Beschäftigten erstellt. Dieser bildet das Fundament für eine gesetzeskonforme und ethisch orientierte nachhaltige Unternehmenskultur und wird ergänzt um weitergehende spezifische Richtlinien, beispielsweise zur Prävention strafbarer Handlungen oder zur Annahme von Geschenken und Einladungen. Mitarbeiter können alle relevanten Richtlinien über das Intranet der Bank einsehen. Bei Verdacht auf strafbare Handlungen oder Fehlverhalten können sich die Mitarbeiter jederzeit an ihre Vorgesetzten und/oder vertraulich an den Compliance- bzw. Geldwäsche-Beauftragten wenden, auf Wunsch auch anonym über einen externen Ombudsmann. Für die Mitglieder des Vorstands gilt ein spezieller Verhaltenskodex, der insbesondere grundlegende Verhaltensprinzipien im Zusammenhang mit Interessenskonflikten, Regelungen zur Annahme und

Gewährung von Geschenken und Einladungen, Vortragstätigkeiten, Geschäften an den Finanzmärkten sowie Nebentätigkeiten und Ehrenämtern beinhaltet.

Geldwäscheprävention und sonstige strafbare Handlungen

Die Bank hat einen Beauftragten für die Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen (Geldwäsche-Beauftragter) ernannt. Der Geldwäsche-Beauftragte ist organisatorisch direkt dem Vorstand unterstellt und berichtet an ihn unmittelbar. Dieser erstellt zu den vorgenannten Themen jährlich eine Risikoanalyse und untersucht dabei die Kunden- und Geschäftspartnerrisiken sowie Produkt-, Prozess- und Transaktionsrisiken.

Die Identifizierung der Vertragspartner (Know-your-customer-Prinzip) ist eines der wichtigsten Elemente geldwäscherechtlich einzuhaltender Sorgfaltspflichten. Es werden alle diesbezüglich notwendigen Verfahren und Prozesse eingehalten. Dabei sind das besondere Geschäftsmodell der Rentenbank als Förderbank im deutschen und europäischen Raum sowie die Vergabe von Krediten nach dem Hausbankenprinzip risikomindernd zu berücksichtigen.

Mitarbeiter sowie Personen in einer vergleichbaren Position sind gehalten, mögliche Verstöße gegen geldwäscherechtliche Pflichten an den Geldwäsche-Beauftragten zu berichten oder sich unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität an einen Ombudsmann der Rentenbank zu wenden. Geldwäsche-Verdachtsfälle werden über den Geldwäsche-Beauftragten unverzüglich an die Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen bei der Generalzolldirektion übermittelt. Für das Jahr 2020 sind keine Verstöße aus Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder sonstigen strafbaren Handlungen bekannt.

Datenschutz

Die Rentenbank setzt die rechtlichen Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) um. Neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf die Einhaltung der Normen des Datenschutzes verpflichtet. Der vom Vorstand bestellte Datenschutz-Beauftragte ist Ansprechpartner und Auskunftsperson für datenschutzrechtliche Fragen und berichtet unmittelbar an den Vorstand.

Mitarbeiterschulung

Die Bank schärft das Bewusstsein der Mitarbeiter zu den maßgeblichen Vorschriften durch regelmäßige Pflichtschulungen, insbesondere zu den Themen Geldwäsche- und Betrugsprävention, Datenschutz sowie Informationssicherheit. Die Teilnahme unterliegt einem Monitoring. Weiterhin erfolgen regelmäßige Mitarbeiterunterweisungen über aktuelle Entwicklungen/Methoden bis hin zu Warnhinweisen.

Zusätzliche Kontrollen

Neben den regelmäßigen Überwachungshandlungen insbesondere des

Compliance-, sowie des Geldwäschebeauftragten erfolgen jährliche Prüfungen durch die Interne Revision sowie durch externe unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Eine genaue Beschreibung der Organisation des Risikomanagements der Rentenbank befindet sich im Kapitel Lagebericht unseres [Geschäftsberichtes](#).

Risiken

Risiken bestehen insbesondere bei der Genehmigung von Krediten und Zuschüssen sowie in der Beschaffung bzw. bei der Vergabe von Aufträgen. Aufgrund des Hausbankenprinzips sind fast alle Geschäftspartner der Rentenbank Kreditinstitute in Deutschland oder im europäischen Raum. Deshalb ist insgesamt grundsätzlich von einem niedrigen Risiko auszugehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Es wurden 100% der Betriebsstätten der Rentenbank (die Hochstraße 2 in Frankfurt ist die einzige Betriebsstätte) auf Korruptionsrisiken geprüft. Vgl. Kriterium 20

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

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

Im Berichtsjahr wurden keine Fälle von Betrug und/oder Korruption durch die Rentenbank festgestellt und/oder angezeigt.

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

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

Keine

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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