



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

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

Sparkasse Zollernalb

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sparkasse Zollernalb

Steffen Leimgruber

Friedrichstraße 3
72336 Balingen
Deutschland

07433 13-7507
07433 13-7508
steffen.leimgruber@sparkasse-
zollernalb.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
 12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
 13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)
- Berichterstattung zur EU-Taxonomie

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: 2021, 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 Sparkasse Zollernalb ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Balingen, im Zollernalbkreis (Baden-Württemberg). Als selbstständiges Wirtschaftsunternehmen bietet sie – seit 185 Jahren – zusammen mit ihren Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe für Privatkunden, Geschäfts- und Firmenkunden sowie für Kommunen Finanzdienstleistungen und Finanzdienstleistungsprodukte an. Das Geschäftsmodell der Sparkasse Zollernalb zielt darauf ab, die Zukunftsfähigkeit, den Wohlstand und die Attraktivität des Zollernalbkreises dauerhaft zu sichern. Alles Wissenswerte rund um die Sparkasse Zollernalb finden Sie unter www.sparkasse-zollernalb.de

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.

Die Sparkasse Zollernalb wurde 1836 gegründet. Seit über 185 Jahren ist sie im heutigen Zollernalbkreis ansässig. Sie folgt dem Regionalprinzip und versorgt die Menschen in der Region mit Finanzdienstleistungen. Mit unserem Handeln wollen wir unseren Teil dazu beitragen, dass der Zollernalbkreis auch in Zukunft als starker Wirtschaftsstandort mit hoher Lebensqualität den Menschen einen Lebensmittelpunkt bietet.

Dieses Prinzip findet sich in unserer Vision wieder. Drei zentrale Aussagen sind fest verankert:

- Wir erreichen einen nachhaltigen Unternehmenserfolg, um unserer regionalen Verantwortung gerecht zu werden.
- Wir schaffen Lebenschancen in der Region, weil sie die Grundlage für unsere künftigen Geschäfte bieten.
- Wir werden von der Bevölkerung in diesen Aktivitäten wahrgenommen.

Im Jahr 2020 hat die Koordinationsgruppe Nachhaltigkeit auf Basis des Leitbildes für Nachhaltigkeit eine Strategie abgeleitet und im Jahr 2021 in die Geschäftsfelder Privatkunden und Firmenkunden integriert. Entsprechende Ziele und Maßnahmen wurden für die Bereiche Kundengeschäft, Geschäftsbetrieb und Mitarbeitende entwickelt. Orientierung dabei geben uns die 17 Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen. An diesen richten wir uns aus.

Wir sehen es als Chance für unser Unternehmen, nachhaltiges Denken und Handeln im Zollernalbkreis zu fördern. Alle Entscheidungen und Maßnahmen wurden vom Vorstand, als höchstes Entscheidungsorgan, freigegeben und sollen zukünftig unser Handeln beeinflussen.

2. Wesentlichkeit

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

Die Sparkasse Zollernalb handelt nach dem Leitgedanken „Nummer 1 zu sein, heißt für uns Verantwortung“. Diese Verantwortung spiegelt sich sowohl in der Haltung nach innen, als auch in der Haltung nach außen wider.

Wir konzentrieren unser Geschäft in der Region auf Firmen- und Gewerbekunden sowie auf das Privatkundengeschäft. Wir beraten an über 28 Standorten die unterschiedlichen Zielgruppen zu allen finanziellen Fragen. Unsere Kunden überzeugen wir mit hoher Kundenorientierung, wettbewerbsfähigen und individuellen Dienstleistungen.

Unsere wirtschaftliche Stärke gibt uns Gestaltungsspielraum, um Verantwortung für das Gemeinwohl im Zollernalbkreis zu übernehmen:

- Wir setzen uns persönlich und finanziell für Soziales, Kultur, Umwelt und Sport ein.
- Wir fördern die Wirtschaftsregion Zollernalb, denn als Steuerzahler und Investor sind wir ein Teil von ihr.
- Wir sind ein attraktiver und moderner Arbeitgeber, der seine Mitarbeiter fördert und fordert.

Wir wollen zu einer langfristigen und tragfähigen Entwicklung in unserer Region, dem Zollernalbkreis, beitragen. Daran richten wir unsere Geschäftsstrategie aus. Wir wollen den Menschen in der Region einen intakten Lebensraum bieten. Dies betrifft den ökologischen, ökonomischen und sozialen Bereich. Dies sind die wesentlichen Dimensionen für den Bereich Nachhaltigkeit, an denen wir unser Handeln ausrichten.

Im ökologischen Bereich sehen wir die wesentlichen Themen im Bereich der Optimierung unseres Fuhrparks und der Reduzierung unserer allgemeinen Verbräuche, wie Strom und Wasser. Von außen wirken in diesem Bereich das Thema CO₂-Reduktion und die Klimaziele des Pariser Abkommens auf uns ein. Wir sehen hier die Chance, durch den konsequenten Ausbau unseres Fuhrparks in Richtung E-Mobilität den CO₂-Verbrauch in den nächsten Jahren konsequent zu reduzieren. Auch die konsequente Umstellung auf Ökostrom ist voraussichtlich in den nächsten 3 Jahren vollzogen. Risiken sehen wir an dieser Stelle nicht.

Im ökonomischen Bereich sind die wesentlichen Themen in der Betrachtung von innen nach außen die Forcierung von nachhaltigen Investments und der nachhaltigen Geldanlage. Von außen nach innen wirkt in diesem Bereich die steigende Nachfrage der Kundenseite. Wir sehen hier die Chance, durch strategische Investments in diesen Bereich zur Förderung in nachhaltige Geschäftsmodelle beizutragen. Als Schlussfolgerung wollen wir unser Produktangebot konsequent weiter ausbauen. Auf der Kreditseite wirken von innen nach außen die Forcierung von Krediten in erneuerbare Energien bzw. die energieeffiziente Modernisierung von Immobilien. Von außen nach innen wirkt in diesem Bereich die aufsichtsrechtliche Anforderung, Nachhaltigkeitsrisiken im Kreditportfolio aktiv zu managen. Dem tragen wir Rechnung indem wir regelmäßig einen sogenannten Risiko-Radar durchführen, um unser Portfolio auf transitorische Risiken zu analysieren. Wir sehen hier die Chance, durch den Ausbau unseres Beratungs-Know-How unsere Kunden aktiv bei der Transformation in Richtung mehr Nachhaltigkeit begleiten und unterstützen zu können. Als Schlussfolgerung wollen wir das Thema „Transformationsberatung“ im Kreditgeschäft perspektivisch ausbauen.

Im sozialen Bereich wirkt von außen nach innen der demographische Wandel auf uns ein. In der Innenbetrachtung sorgen wir weiterhin für Gleichberechtigung und Vielfalt unter den Arbeitnehmern. Für die kommenden Jahre hat die Koordinationsgruppe Nachhaltigkeit weiterhin die **Regulatorik**, die anhaltende **Niedrigzinsphase** und den **Trend der Digitalisierung** als die Treiber unseres Handelns identifiziert. Mit Hilfe unseres Nachhaltigkeitschecks und entsprechender Strategiepapiere des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands haben wir diese wesentlichen Themen für unser Haus identifiziert.

Durch die Herausforderung der niedrigen Zinsen müssen wir unseren Kunden Anlagealternativen – außerhalb der klassischen Geldanlage, wie beispielsweise Sparbriefe oder Sparbücher – anbieten. Dafür suchen wir, unter Berücksichtigung der individuellen Risikoneigung, geeignete Produkte am Kapitalmarkt und arbeiten eng mit dem Verbundpartner Deka zusammen. Im Speziellen weiten wir unser Angebot an nachhaltigen Geldanlagen sukzessive aus. Durch den konsequenten Auf- und Ausbau des fachlichen Know-hows, stellen wir uns der Regulatorik. Bei Demografie und Digitalisierung verfolgen wir den Trend und agieren proaktiv, um unsere Kunden und Mitarbeiter mitzunehmen.

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.

Im Rahmen der Entwicklung unseres Leitbildes für Nachhaltigkeit haben wir die für uns wichtigsten Handlungsfelder definiert:

- Wir wollen nachhaltige Geldanlage fördern und entsprechende Produkte anbieten und die Kunden adäquat beraten.
- Wir wollen nachhaltige Investitionen fördern und unsere Kunden durch entsprechende Angebote unterstützen.
- Bei der Kreditvergabe beziehen wir Nachhaltigkeitskriterien sukzessive mit ein.
- Wir analysieren unsere Eigenanlage unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten.

In unserem Kundengeschäft sehen wir aktuell den größten Hebel für eine nachhaltige Entwicklung. Auf der Geldanlagenseite setzen wir uns zum Ziel, das Angebot an nachhaltigen Investments sukzessive auszubauen. Schon heute sprechen wir bei der Wertpapierberatung das Thema Nachhaltigkeit standardmäßig an. Auf der Kreditseite setzen wir uns zum Ziel, das Beratungsangebot, speziell im Firmenkundenbereich, stärker in Richtung Transformationsberatung auszubauen. Wir wollen unsere Kunden beim Wandel hin zu einer nachhaltigeren Ausrichtung ihrer Geschäftsmodelle unterstützen. Dies wollen wir in den nächsten 3 Jahren realisieren.

Die Bereiche Mitarbeitende und den Geschäftsbetrieb sehen wir in der Priorisierung folgend, da wir hier bereits einige Maßnahmen angestoßen haben, wie beispielsweise die altersgerechte Personalentwicklung „IDeAI“.

Mit der konsequenten Umstellung auf Ökostrom beziehen wir bereits seit dem Jahr 2021 nahezu ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien.

Zusätzlich sind wir der „Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften“ beigetreten. Unter anderem ist ein Ziel, bis zum Jahr 2035 im Geschäftsbetrieb CO₂-neutral zu werden. Die Selbstverpflichtung ist in ihrer Ausgestaltung eng mit dem Pariser Klimaabkommen und den 17 Weltentwicklungszielen der UN verknüpft. Neben dem Klima- und Umweltschutz sind den Sparkassen – und auch uns – die anderen Aspekte, die sich in den 17 Zielen wiederfinden, wichtig. Wir setzen uns in unserem Handeln für die Erreichung dieser ein.

Alle 2 Jahre führen wir mit externer Begleitung den sogenannten Nachhaltigkeitscheck durch. Dieser zeigt uns auf, in welchen Bereichen wir die

geplanten Ziele und Maßnahmen erreicht haben und in welchen Bereichen nachgebessert werden muss. Zuständig für die Zielerreichung und das Nachhalten der geplanten Maßnahmen ist die Projektgruppe Nachhaltigkeit. Allen voran der Nachhaltigkeitsbeauftragte, der für das Projekt verantwortlich zeichnet. Genehmigt wird das Vorgehen direkt vom Vorstand. An ihn wird durch die Erstellung regelmäßiger Beschlüsse berichtet.

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.

In einem klassischen Dienstleistungsunternehmen wie es auch die Sparkasse Zollernalb ist, entsteht die Wertschöpfung überwiegend in den Bereichen der Beratungsleistung und unserer Eigenanlagen. Wir beraten unsere Kunden zu allen Finanzprodukten im Bereich der Geldanlagen, Kredit, Versicherung und Bausparen. Die Einlagen unserer Kunden verwenden wir für die Vergabe von Krediten an kleine und mittlere Unternehmen, private Personen und Kommunen im Zollernalbkreis. Uns sind aktuell keine ökologischen und sozialen Probleme bekannt, die sich durch diese Tätigkeit ergeben. Wir haben noch keine Zielvorgaben, was die Mittelvergabe an unsere Kreditnehmer betrifft. Wir binden jedoch bereits heute Mittel der KfW und der L-Bank ein und fördern so Modernisierungs- und energieeffiziente Sanierungsmaßnahmen. Das gleiche gilt für den Anlagebereich. Hier haben wir im Jahr 2020 nun einige nachhaltige Investmentmöglichkeiten in unseren Produktkorb für Wertpapiere aufgenommen und 2021 weiter ausgebaut. Die Wertschöpfungskette werden wir im Rahmen der Ableitung von Zielen miteinbeziehen, daher sehen wir in diesem Bereich keine wesentlichen Risiken.

Zusätzlich arbeiten wir mit Partnern aus der Sparkassenfinanzgruppe zusammen. Als Beispiel sei die Landesbausparkasse Südwest, die Sparkassen Versicherung und die Deka Investmentfondsgesellschaft erwähnt. Bei diesen Partnern ist das Thema Nachhaltigkeit ebenfalls verankert. Beispielsweise bietet die Deka verschiedene Nachhaltigkeitsfonds, die nach strengen Kriterien ausgewählt wurden. Verschiedene Nachhaltigkeitsratings von externen Ratingagenturen bestätigen dies: <https://www.deka.de/deka-gruppe/nachhaltigkeit>

Bei der Beschaffung von Verbrauchsmaterialien, wie beispielsweise Druckerpapier, Bürobedarfe oder Werbegeschenken, achten wir auf Nachhaltigkeit. Hier arbeiten wir nahezu ausnahmslos mit der Sparkasseneinkaufsgesellschaft und dem Deutschen Sparkassenverlag (DSV) zusammen. Beide Unternehmen bekennen sich zu einer nachhaltigen

Geschäftsausrichtung und haben ethische Verpflichtungsvereinbarungen mit allen Lieferanten und Dienstleistern geschlossen. Druckerzeugnisse des DSV werden klimaneutral hergestellt. Dies wurde uns bestätigt und somit durch uns überprüft. Darüber hinaus werden bei der Vergabe von Bauvorhaben vorzugsweise regionale Handwerker, Dienstleister und Lieferanten aus dem Geschäftsgebiet der Sparkasse Zollernalb beauftragt.

Uns sind in der Zusammenarbeit mit den oben genannten Partnern keine sozialen und ökologischen Probleme bekannt. Aufgrund dieser Tatsache findet eine standardisierte Kommunikation nicht statt. Vielmehr tauschen wir uns mit den Geschäftspartnern bei Auftragserteilung aus, ob Risiken bekannt sind. Sofern bereits vorhanden, stellen uns unsere Partner freiwillige Verpflichtungserklärungen digital zur Verfügung.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand. Von ihm wurde eine Koordinationsgruppe mit Mitgliedern aus den Fachbereichen Kommunikation, Marketing, Organisation, Personal und Vorstandsstab der Sparkasse initiiert. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte steuert die Gruppe und berichtet an den Vorstand.

Die Mitglieder prüfen in ihren Fachbereichen, ob es im Sinne einer nachhaltigen Ausrichtung Verbesserungspotenzial gibt. Die jeweils zuständigen Führungskräfte sind über dieses Vorgehen informiert.

Ziele und Maßnahmen, die auf Basis der Strategie Nachhaltigkeit im Jahr 2020 abgeleitet wurden, sind ebenfalls vom Vorstand freigegeben worden. Die Zielerreichung, die Überprüfung und ggf. die Anpassung unseres Vorgehens wird jährlich überprüft und ist Teil des Nachhaltigkeitsprozesses.

6. Regeln und Prozesse

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

Das Leitbild Nachhaltigkeit wurde bereits im Jahr 2019 in unsere Vision integriert. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde in die Geschäftsstrategie im Jahr 2020 eingebunden. Auf Basis dieser haben wir Ziele und Maßnahmen konkretisiert und die Strategie somit operationalisiert. Im Rahmen des Strategieprozesses wird das Thema Nachhaltigkeit im jährlichen Turnus auf die Agenda gesetzt und es werden für die Handlungsfelder Kundengeschäft, Geschäftsbetrieb und Mitarbeitende Ziele ggf. angepasst. Die einzelnen Projektmitglieder der Koordinationsgruppe Nachhaltigkeit halten die Maßnahmen für den jeweiligen Bereich nach und sind intern für die Umsetzung zuständig. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte stimmt sich unterjährig mit den Projektmitgliedern über den Fortschritt im Rahmen von Besprechungen ab. Im Bereich des betrieblichen Vorschlagswesens haben wir seit Jahren bereits eine Kategorie für das Thema Nachhaltigkeit eingerichtet.

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.

Für die Steuerung und Kontrolle werden Leistungsindikatoren der Bereiche Kerngeschäft, Geschäftsbetrieb sowie Personal erhoben. Konkret sind dies die Ressourcenverbräuche, der Absatz an nachhaltigen Geldanlagen, die Kreditvergabe für nachhaltige Investitionen, der Personalstruktur nach Geschlecht, Alter, Herkunft und unser regionales Engagement im Bereich Natur und Umwelt.

Zusätzlich führen wir den sogenannten Nachhaltigkeitscheck in regelmäßigen Abstand (alle 2 Jahre) mit einer externen Unternehmensberatung durch. Dieser Check ist im Speziellen auf die Bankenbranche zugeschnitten und vom Sparkassenverband Baden-Württemberg mitentwickelt worden. Er liefert uns – neben dem internen Vergleich im Zeitverlauf – den externen Vergleich mit anderen Sparkassen.

Die Qualität unsere Daten stellen wir durch externe Vergleiche im Verband und durch die Unterstützung spezieller Software, wie beispielsweise das VfU-Tool (Berechnungstool für Kennzahlen nach einem weltweit anerkannten Standard für die Bilanzierung von Umweltkennzahlen speziell für Finanzinstitute), sicher. Intern verfolgen wir ein Vier-Augen-Prinzip bei der Datenerhebung.

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.

Unser Handeln und Tun orientieren sich an der Vision „Nummer 1 zu sein, heißt für uns Verantwortung“.

Diese Vision wird durch die Formulierung unserer 10 Leitgedanken gestützt:

- Unsere Mitarbeiter sind eine Klasse für sich: qualifiziert, stolz und

motiviert.

- Wir bieten Arbeitsplätze bei uns und Chancen für Beschäftigung im Zollernalbkreis.
- Unsere Finanzdienstleistungen sind gut: wettbewerbsfähig und individuell.
- Wir setzen uns persönlich und finanziell für Soziales, Kultur, Umwelt und Sport ein.
- Wir sind Marktführer und werden auch als solcher wahrgenommen.
- Wir fördern die Wirtschaftsregion Zollernalb, denn als Steuerzahler und Investor sind wir ein Teil von ihr.
- Der Fokus unseres Tuns orientiert sich am Kunden.
- Wir sind ein attraktiver und moderner Arbeitgeber, der seine Mitarbeiter fördert und fordert.
- Unsere wirtschaftliche Stärke sichert Zukunft und schafft Gestaltungsspielraum.
- Wir sind nah bei unseren Kunden.

Diese Leitgedanken bringen klar zum Ausdruck, dass wir eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in allen Bereichen anstreben. Im Kontext der Nachhaltigkeit und unter dem Aspekt Wesentlichkeit möchten wir dies wie folgt konkretisieren:

- Unser Erfolg ist nachhaltig überdurchschnittlich, damit wir aktiv die Weiterentwicklung unseres Landkreises im Einklang zwischen Ökonomie und Ökologie fördern können.
- Wir tragen mit einer Vielzahl an Personalentwicklungsmaßnahmen und gesundheitsfördernden Maßnahmen zur Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter bei.

Im Jahr 2020 haben wir unsere Vision um zwei weitere Leitgedanken ergänzt, die das Thema Nachhaltigkeit untermauern:

- Nachhaltig Handeln: Im Dreiklang aus ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten.
- Wir beziehen Nachhaltigkeitskriterien bei Entscheidungen im Kundengeschäft, im Eigengeschäft und im Geschäftsbetrieb mit ein.

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 Sparkasse Zollernalb wendet den Tarifvertrag öffentlicher Dienst für Sparkassen an (TVöD-S). Laut Tarif ist ein variabler Vergütungsbestandteil vorgesehen. Die Variabilität richtet sich einerseits nach dem Unternehmenserfolg und andererseits nach der individuellen Leistung. Die individuelle Leistung wird mit nachfolgenden Kriterien beurteilt:

- Vertriebskompetenz/Ergebnisorientierung
- Fachkompetenz
- Veränderungskompetenz
- Emotionale Kompetenz
- Unternehmerisches Denken und Handeln
- Selbstorganisation
- Führung (bei Führungskräften)

Die Beachtung von Nachhaltigkeitszielen ist dabei in das Kriterium „unternehmerisches Denken und Handeln“ integriert (wirtschaftlicher Umgang mit Ressourcen). Darüber hinaus sind in dem Vergütungssystem keine weiteren Nachhaltigkeitsziele enthalten.

Beim Kriterium Vertriebskompetenz/Ergebnisorientierung wird die allgemeine Zielerreichung des Mitarbeiters bewertet. Im Rahmen des Mitarbeitergespräches werden für das laufende Jahr weitere Ziele festgelegt und vereinbart, durch welche Maßnahmen die Zielerreichung unterstützt werden kann. Es können und sollen für jedes Kriterium Ziele festgelegt werden.

Folgende Top-Down-Kontrolle und finanzielle Anerkennung für dieses Anreizsystem bestehen: Tariflich ist ein Anteil des Gehalts zur Verteilung festgelegt. Zusätzlich vereinbaren Vorstand und Personalrat weitere übertarifliche Bestandteile. Darüber ist eine Dienstvereinbarung festgelegt.

Verteilung des individuellen Anteils: Die Geschäftskreisleiter ordnen 20 % der zur Verfügung stehenden Summe variabel den ihnen zugeordneten Bereichen zu. Die Bereichsleiter können ebenfalls 20 % der ihnen zur Verfügung stehenden Summe auf Referate und Teams variabel verteilen. Führungskräfte bewerten ihre Mitarbeiter, daraus ergibt sich die Summe, die ein Mitarbeiter für

seine individuelle Leistung variabel erhält.

Verteilung des unternehmensbezogenen Anteils: Basis bildet das Ergebnis nach Steuern. Davon abhängig erhalten Mitarbeiter zwischen 0 bis 100% eines Monatsgehalts.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ebenfalls eine leistungsorientierte Vergütung, die durch den Verwaltungsrat beschlossen wird.

Ein weiteres Anreizsystem ist unser betriebliches Vorschlagswesen „Spürnase“. Hier können Mitarbeiter Vorschläge zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen einreichen. Bei Umsetzung der Vorschläge erhalten die Mitarbeiter eine finanzielle Anerkennung.

Bei der Vergütung der obersten Führungsebene (Vorstand) spielen Nachhaltigkeitsziele (noch) keine Rolle. Im Rahmen der Festlegung des jährlichen Stellenplans wird, unter Mitwirkung des Compliance-Beauftragten gem. MaRisk und der Internen Revision, die Ausgestaltung des Anreizsystems besprochen und beurteilt, inwieweit die Zielerreichung damit unterstützt wird. Die entsprechende, mit dem Personalrat geschlossene, Dienstvereinbarung ist jeweils auf drei Jahre befristet, sodass spätestens alle drei Jahre das Anreizsystem komplett auf den Prüfstand gestellt wird. Dies geschieht im Rahmen eines Projektes unter der Leitung der Abteilung Personal mit Einbindung des Personalrates.

Gemäß der Institutsvergütungsverordnung wird jährlich ein Angemessenheitsbericht erstellt. Im Rahmen einer Sitzung des Verwaltungsrats wird über diesen Bericht informiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

Die Sparkasse Zollernalb ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Das höchste Kontrollorgan wird durch den Verwaltungsrat gebildet. Die Vergütung folgt der Empfehlung des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg (SVBW).

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Vorstandsmitglieder fällt in die Zuständigkeit des Verwaltungsrats. Der Verwaltungsrat hat diese Aufgabe auf einen Personalausschuss übertragen. Dem Ausschuss gehören neben dem Verwaltungsratsvorsitzenden weitere Mitglieder des Verwaltungsrats, unter anderem ein Beschäftigtenvertreter aus dem Verwaltungsrat, an. Die aktuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse orientiert sich grundsätzlich und weitgehend an den Empfehlungen des SVBW und ist damit angemessen. Sie wird vom Verwaltungsrat jedoch für die Belange der Sparkasse Zollernalb in freier Entscheidung individuell festgelegt. Sie setzt sich aus einer Jahresvergütung, einer fixen Verbundzulage und einer variablen Vergütung zusammen, die im jeweiligen Dienstvertrag betragsmäßig auf einen Betrag von max. 10 % der Jahresvergütung gedeckelt ist. Der Vorsitzende des Verwaltungsrats und die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine monatliche Aufwandsentschädigung und ein Sitzungsgeld pro Teilnahme an Sitzungen. Die Höhe der monatlichen Aufwandsentschädigung unterscheidet sich je nach Amt (Vorsitzender, Mitglied im Kreditausschuss + Verwaltungsrat, Verwaltungsratsmitglied). Fahrtkosten werden erstattet. Stellvertreter erhalten jeweils nur Sitzungsgeld und Fahrtkosten.

Alle leitenden Führungskräfte der Sparkasse Zollernalb werden nach dem Tarifvertrag öffentlicher Dienst und der entsprechenden Entgeltordnung vergütet. Betriebliche Altersversorgungsleistungen richten sich nach dem ATV-K und werden über die Zusatzversorgungskasse Baden-Württemberg abgewickelt.

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.

Bei den Kennzahlen zur Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters handelt es sich um vertrauliche Informationen und diese werden daher nicht veröffentlicht. Eine weitergehende Auswertung erfolgt nicht. Die Sparkasse Zollernalb beschäftigt nur Mitarbeiter im Inland.

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.

Als regional verwurzelt ist es uns wichtig, den Zollernalbkreis aktiv mitzugestalten. So sind wir ständig im Austausch mit unseren Anspruchsgruppen. Zu diesen zählen unsere Mitarbeiter, Kunden, Vertreter des Trägers, Geschäftspartner, lokale Institutionen, Bürger und die Zivilgesellschaft im Allgemeinen.

Dieser Kontakt entsteht zwangsläufig durch unsere Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleistungsunternehmen und sozial engagiertes Unternehmen. Wir haben die oben genannten Anspruchsgruppen nicht nach einer bestimmten Methode ausgewählt. Der Kontakt erfolgt situativ und folgt aktuell noch keinem verankerten Prozess.

Durch die aktive Mitwirkung in gesellschaftlich relevanten Institutionen (zum Beispiel Zweckverbände, Vereine, Wirtschaftsförderung) unserer Mitarbeiter,

Führungskräfte bis hin zum Vorstand, sind wir laufend in Kontakt und Austausch. So erfahren wir, welche Erwartungshaltung an uns in ökonomischer, ökologischer und sozialer Ausprägung gestellt wird. Der Austausch erfolgt in Form von Gesprächsrunden oder Vereinsversammlungen.

Ein weiteres strukturierteres Vorgehen ist aktuell nicht vorgesehen, da wir ausreichend Input von den aufgeführten Quellen erhalten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die Sparkasse Zollernalb unterstützt seit vielen Jahren Institutionen in den Bereichen Bildung, Kunst und Kultur, Soziales sowie Umwelt und Natur im Zollernalbkreis. Zu diesem Zwecke gründete die Sparkasse Zollernalb auch rechtsfähige Stiftungen (u. a. Stiftung Mensch, Stiftung Umwelt + Natur und Stiftung Kunst, Bildung und Kultur). Beispielsweise unterhält die Stiftung Umwelt + Natur das NaturErlebnisZentrum (NEZ), welches die ökologische Bildung der Bevölkerung zum Ziel hat. Diese Arbeit unterstützt die Sparkasse Zollernalb seit deren Gründung im Jahre 1996 alljährlich mit erheblichen Spenden.

Weitere Themen kamen durch unsere Stakeholder im Berichtsjahr 2021 nicht auf.

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.

Im Finanzierungsbereich werden unterschiedlichste nachhaltige Produkte genutzt. Das geht von den Finanzierungsmöglichkeiten über die LBS Südwest bis hin zu Förderdarlehen der KfW und L-Bank.

Bei allen Beratungen im Finanzierungsbereich steht das Thema Nachhaltigkeit im Fokus. Unsere Berater sprechen die Kunden aktiv auf nachhaltige Produkte an. Das betrifft sowohl private Bau-/Immobilien-finanzierungen (Kauf, Neubau, Modernisierung), wie auch gewerbliche Finanzierungen. Da unsere Beratungen grundsätzlich ganzheitlich strukturiert sind, ergeben sich Finanzierungslösungen, die an den Bedürfnissen der Kunden ausgerichtet sind.

Die Förderkredite der Förderbanken sind ein ganz zentraler Baustein beim Thema Nachhaltigkeit. Die Bedingungen der allermeisten Finanzierungsprogramme setzen dabei Nachhaltigkeit in verschiedenen Facetten voraus. Das Spektrum reicht dabei von Krediten für Umweltschutz, Energie- und Ressourceneffizienz, Erneuerbare Energien bis hin zu Innovationsförderungen. Das alles trägt zu positiven Auswirkungen auf Umwelt und Ressourcen bei. Konkret messbar sind diese Auswirkungen allerdings Stand heute nicht, da die Einzelmaßnahmen und ihre Auswirkungen nicht erfasst werden (weder von den Förderbanken, noch von uns). Allerdings ist eine Grundvoraussetzung zum Erhalt der Förderkredite die Einhaltung bestimmter Richtwerte/Voraussetzungen (Förderbedingungen). Insofern kann gesichert von positiven Auswirkungen im Sinne der Nachhaltigkeit ausgegangen werden.

Um unsere Berater bei den Förderkrediten up-to-date zu halten, finden regelmäßig Informations-veranstaltungen und Webinare der Landesbank Baden-Württemberg statt.

Um den Nachhaltigkeitsaspekt auch in der Steuerung deutlich zu machen, haben unsere gewerblichen Berater ein Vertriebsziel für Förderkredite. Da ein großer Teil der Förderkredite gemäß Bedingungen nachhaltig ist, kann auch hier von einem positiven Effekt in Bezug auf Nachhaltigkeit ausgegangen werden.

Durch die Einführung des Firmenkundenportals werden wir sukzessive auch unseren gewerblichen Kunden (wie bisher schon unseren Privatkunden) ab Mitte 2022 Finanzunterlagen (Kontoauszüge, Mitteilungen, Dokumente) papierlos im neuen elektronischen Postfach für Firmenkunden zur Verfügung stellen können und damit einen nachhaltigen Effekt erzielen.

In der Wertpapierberatung unserer Kunden ist das Thema Nachhaltigkeit zu einer gängigen Routine geworden. Die Kunden werden in jedem aktiven Beratungsgespräch von Seiten des Sparkassenberaters auf das Thema angesprochen. Der Produktausschuss fokussiert sich auf Investmentfonds und Zertifikate unserer Verbundpartner (Deka, LBBW). Diese berücksichtigen in ihrer Anlagestrategie die Nachhaltigkeitslevels internationaler Organisationen und halten sich an Standards für nachhaltiges Investieren.

Eigenanlagen sind über Fondsanbieter nachhaltig investierende Fondsanbieter angelegt. Darüber hinaus sind einzelne Eigenanlagen mit Schwerpunkt Nachhaltigkeit dem Portfolio beigemischt (Deka Oekom Euro Nachhaltigkeit UCITS ETF).

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)**

Das Ergebnis des letzten Nachhaltigkeitschecks bei der Deka ergab, dass über 94% unserer Eigenanlagen im Depot A einen nachhaltigen Charakter aufweisen. Unternehmen und Produkte, die keinen nachhaltigen Ansatz aufweisen, versuchen wir bei der Neuanlage zu vermeiden.

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.

Als Finanzdienstleistungsunternehmen benötigen wir natürliche Ressourcen wie Strom, Gas, Heizöl hauptsächlich für den Betrieb unserer Geschäftsstellen.

Neben einer modernen Gebäudeleittechnik bei unserer Hauptstelle, setzen wir unseren Fokus auf sparsame LED-Leuchtmittel, Energieeffizienzpumpen bei unseren Heizungs- und Lüftungsanlagen und einer regelmäßigen Prüfung unserer Dienstfahrten zur Geschäftsstellenbetreuung. Für einen direkten Vergleich und zur Filtrierung hoher Verbräuche, setzen wir auf Vergleichswerte im Bereich Strom, Wasser und Heizungsenergie und stellen diese objektbezogen jährlich gegenüber.

Unser Ziel ist es kontinuierlich, individuelle Einzelmaßnahmen für Geschäftsstellen zu entwickeln, um die Energieverbräuche zu reduzieren.

Bei der Beschaffung von unserer Geschäftsausstattung haben wir bereits seit längerem auf multifunktionale statt individueller Möbel umgestellt, um einen gegenseitigen Austausch – innerhalb der Geschäftsstellen – zu gewährleisten. Unsere langjährigen Geschäftspartner unterstützen uns hierbei und bieten uns eine langlebige Qualität.

Unsere vier am meisten genutzten Ressourcen waren im letzten Jahr:

Strom mit 1.265.960 kWh
Erdgas mit 2.446.403 kWh
Fernwärme mit 488.978 kWh
Heizöl mit 62.261 Liter
Papier mit 29,5 t

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.

Unser umweltbewusstes Verhalten im eigenen Geschäftsbetrieb ist der Grundstein für Verantwortung im Umgang mit den Themen Umwelt, Natur, Nachhaltigkeit und Gesellschaft. Seit Jahren legen wir Wert auf einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen. An erster Stelle steht hierbei, Ressourcen einzusparen.

Als wesentliche Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Produkten und Dienstleistungen sehen wir den Verbrauch von Energie (Strom, Heizöl, Gas, Wasser und Papier). Im Zuge des Betriebs unserer Gebäude (Geschäftsstellen und Hauptstandort in Balingen) steht der Energieverbrauch von Strom, Heizöl, Gas und Wasser im Vordergrund. In Zusammenarbeit mit externen Beratern (bspw. der Energieagentur Zollernalb) haben wir diese wesentlichen Risiken identifiziert und erhalten Vergleichswerte mit anderen Unternehmen und einen Überblick über weitere Einsparpotentiale. Mit Hilfe von Branchenvergleichszahlen analysieren wir regelmäßig die Werte und mit dem Einsatz des anerkannten VfU Kennzahlen Tools erfassen wir sämtliche Verbräuche und leiten daraus geeignete Maßnahmen zur Ressourcenschonung ab. Im Beratungsprozess und der Erstellung von Verträgen spielt der Papierverbrauch eine herausragende Rolle. Hier prüfen wir im Jahr 2022 die Umstellung auf klimaneutrales Druckerpapier.

Unser strategisches Ziel ist es daher, alle größeren Maßnahmen dahingehend zu prüfen, welche Auswirkungen sie auf Energie- und Ressourcenverbrauch haben. Diese Ergebnisse werden zusammen mit den Faktoren, Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Machbarkeit zusammengeführt und jeder Fall für sich betrachtet und entschieden.

Zudem werden unsere Beschäftigten jährlich sensibilisiert, für ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz einzustehen.

Für unseren Parkhausneubau haben wir z. B. ein Lichtkonzept entwickelt, welches gesetzliche Vorschriften, Sicherheit, Energieeinsparung und Lichtverschmutzung berücksichtigt. So werden im Wechsel LED-Leuchten

geschaltet und gedimmt eingesetzt, um die Lebensdauer zu erhöhen. Gleichzeitig wird über Präsenzmelder in Verbindung mit Helligkeitssteuerung ein sicheres Ausleuchten gewährleistet, ohne eine dauerhafte Lichtverschmutzung zu erhalten. Für das Jahr 2021 wurde der Stromliefervertrag für unsere Hauptstelle auf 100 % Ökostrom umgestellt und für das Folgejahr bereits für mehrere Geschäftsstellen beantragt. Unsere neue 70 kWp große Photovoltaikanlage ist im laufenden Jahr 2021 in Betrieb gegangen und der Strom wird bevorzugt zur Eigennutzung und zum Betrieb unserer 3 neuen E-Tankstellen eingesetzt.

In unserem Fuhrpark wurden drei „Verbrenner“ gegen ein vollelektrisches Fahrzeug und 2 Hybridfahrzeuge ausgetauscht. Für 2022 tauschen wir weitere 3 „Verbrenner“ gegen zwei vollelektrische Fahrzeuge und ein weiteres Hybridfahrzeug aus.

Auch das im Herbst 2021 eingeführte Job-Rad Angebot zeigt erste Ergebnisse, dass mehr Mitarbeiter den Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad zurücklegen und in der Freizeit mehr Rad fahren.

Für den Bereich eigener Immobilien ist für 2022 eine Ausarbeitung von Bau-Mindeststandards vorgesehen und zudem wird geprüft, inwieweit die Einführung von Lieferantenrichtlinien sinnvoll ist.

Bei der Frage nach wesentlichen Risiken für die Umwelt und den Einsatz von natürlichen Ressourcen, beschäftigt uns nach wie vor hauptsächlich die Einsparung von Gebäudeenergie (Strom, Heizöl, Gas, Wasser). Als Finanzdienstleister im Vergleich zu einem produzierenden Unternehmen sind hier die Einsparpotenziale natürlich stark eingeschränkt.

Mit Hilfe von Branchenvergleichszahlen analysieren wir regelmäßig die Werte. In internen Prüfprozessen wird die Einhaltung der Geschäftsanweisungen mit klar formulierten Zielen und Vorgaben regelmäßig überprüft.

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.

Papierverbrauch insgesamt in Tonnen = 29,5 t

3a) Recyclingpapier aus Altpapier = 0,2 t

3b) Frischfaserpapier, (ECT und TCF) = 29,3 t

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.

Gesamter Gebäudeenergieverbrauch in MJ

Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung = 17.383.515

Absolute Zahlen extrapoliert auf 100 % pro Jahr = 14.264.922

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.

Für das Jahr 2020 haben wir zum ersten Mal das VfU-Kennzahlentool eingesetzt und wir werden es künftig als Basis für Vergleiche heranziehen. Aufgrund der Auswirkungen durch die Corona Pandemie sind die Zahlen von 2021 nicht unbedingt mit den Zahlen des Vorjahres vergleichbar. Erst die Entwicklung in den Folgejahren wird hier wieder aussagekräftige Schlüsse zulassen.

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

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten 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.

Wasserverbrauch insgesamt in $m^3 = 6.340 m^3$

4c) Trinkwasser = $6.340 m^3$

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Gesamtes Abfallaufkommen in Tonnen = 60 t

5a) Abfälle zur Verwertung/zum Recycling = 53 t

5b) Abfälle zur Verbrennung = 7

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.

Für das Geschäftsjahr 2020 haben wir erstmalig ein neues Berechnungstool (VfU-Tool) zur Ermittlung der Treibhausgas-Emissionen eingesetzt. Im direkten Jahresvergleich zum Geschäftsjahr 2021 können wir Folgendes feststellen:

- Die THG-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent konnten von 1.404 auf 1.335 reduziert werden.
- Die Geschäftsfahrten mit direktem Einfluss (Scope 1) sind von 134.386 km auf 124.978 zurückgegangen.
- Der Wasserverbrauch hat sich von 6.073 m³ auf 6.340 m³ leicht erhöht.
- Der Stromverbrauch konnte von 1.322 MWh auf 1.266 MWh reduziert werden, zusätzlich hat sich die Umstellung auf Ökostrom bei der Hauptstelle sehr positiv auf die Treibhausgasemission ausgewirkt.
- Der Homeoffice-Anteil ist um ca. 50 % gestiegen, die kalkulatorischen Stromkosten im Vorjahr wurden nicht berücksichtigt, hätten ca. 3,2 MWh gegenüber aktuell 4,8 MWh betragen.

Unsere Hauptstelle – mit dem größten Energieaufwand – haben wir im Jahr 2021, nachdem unser Stromvertrag ausgelaufen ist, wie geplant auf 100 % Ökostrom umgestellt. Weitere Geschäftsstellen, bei denen ebenfalls die

Stromverträge auslaufen, folgen im Jahr 2022 und werden ebenfalls auf 100 % Ökostrom umgestellt.

Unsere neue 70 kWp Photovoltaikanlage auf unserem Parkhaus-Neubau ist zusätzlich in 2021 in Betrieb gegangen. Die modernen Vollglasmodule auf unserem Carportdach lassen genügend Licht durchscheinen, um tagsüber auf Kunstlicht zu verzichten und schützt die parkenden Fahrzeuge in den Sommermonaten vor zusätzlichem Aufheizen. Zusammen mit unserem BHKW produzieren wir nun in der Spitze bis zu 120 kWh Strom nur bei unserer Hauptstelle.

In den nächsten 3 Jahren streben wir an, alle restlichen Geschäftsstellen auf 100 % Ökostrom umzustellen. Unser Hauptenergieverbrauch kommt aus der Gebäudeenergie (Heizung, EDV, Lüftung, Kühlung, Geräte- und Lichtstrom). Die Bezugsgrößen sind der Strom- und Wasserverbrauch sowie der Verbrauch an fossilen Brennstoffen und regenerative Energieträger und deren CO₂-Bilanz.

Eine Verdichtung von Arbeitsplätzen ist ein dauernder Prozess, der ständig geprüft und wenn möglich umgesetzt wird. Potenzial an freier Bürofläche besteht derzeit nur auf unseren kleinen Geschäftsstellen. Eine Teilvermietung ist nur durch erhebliche Umbaumaßnahmen möglich, wobei ein Mietbedarf an Geschäftsräumen in diesen Lagen eher weniger besteht. Ein großer Bedarf an Wohnfläche stellen wir fest, aber ein Umbau in Wohnraum scheitert grundsätzlich an den bestehenden Bau- und Rechtsvorschriften.

Mit der Einführung des VfU-Tools 2020 zur Ermittlung der THG-Emissionen, wollen wir den Vergleich 2020-2022 in 2023 als Basis für weitere Maßnahmen nehmen, um feste Reduktionsziele zur erarbeiten und zu vereinbaren.

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.

7a) Direkte Emission Scope 1 = 685 t

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.

7b) indirekte Emissionen Scope 2 Location-based-method = 637 t

7b) indirekte Emissionen Scope 2 Market-based-method = 466 t

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.

7c) indirekte THG-Emissionen aus Scope 3 = 340 t

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.

Erstmalige Erhebung über das VfU-Tool 2020 = Netto THG-Emissionen 1.554 t
Zweite Erhebung über das VfU-Tool 2021 = Netto THG-Emissionen 1.492 t
Ergibt im direkten Jahresvergleich eine Reduzierung um 4 %

EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten zu veröffentlichenden klimabezogenen Leistungsindikatoren (KPI).

[Bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen sind derzeit gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 1 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und Anhang I Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber derzeit nach Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 2 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihrer jeweiligen Anhänge Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) Nr. 2020/852) sind für das Berichtsjahr 2021 folgende verpflichtende, quantitative Indikatoren zu berichten:

Kennzahl	Beschreibung der Kennzahl	Verpflichtende Angaben (Quote %)
1a	Anteil der taxonomiefähigen Vermögenswerte an der Gesamtaktiva	31,44
1b	Anteil der nicht taxonomiefähigen Vermögenswerte an der Gesamtaktiva	68,56
2	Anteil von Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva	11,60
3	Anteil von Derivaten an den gesamten Aktiva	0,00
4	Anteil von nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva	12,80
5	Anteil des Handelsbestands und der kurzfristigen Interbankenkredite zu der Bilanzsumme	0,26

2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihren Anhängen zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987), Anhang I, Abschnitt 1.2, Ziffer 1.2.1 lit. a)). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

1. Hintergrundinformationen zur Untermauerung der quantitativen Indikatoren, einschließlich des Umfangs der für den KPI erfassten Vermögenswerte und Tätigkeiten, Informationen über Datenquellen und Beschränkungen

Für die Ermittlung der Kennzahlen 1a) und 1b), welche sich auf die taxonomiefähigen und nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten beziehen, wurde eine auf Excel basierte Berechnung – der sogenannte DSGVO-Taxonomie-Rechner – erarbeitet. Die genannten Kennzahlen berücksichtigen die zweckgebundenen Forderungen gegenüber nationalen und ausländischen wirtschaftlichen unselbstständigen natürlichen Personen (KUSY-Kundengruppen 2 und 7, Ermittlung über den Standardverwendungszwecksschlüssel 47, SVZ-Code 47). Die weiteren KUSY-Kundengruppen werden in der verpflichtenden Berichterstattung nicht berücksichtigt, da die Ermittlung der Taxonomiefähigkeitsquote auf Schätzungen (NACE-Code) und Annahmen beruht.

Die dargelegten Kennzahlen 1a) und 1b) beziehen sich ausschließlich auf die ersten beiden Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) der EU-Taxonomie-Verordnung.

Die Angaben zu den Kennzahlen 2), 3), und 5) werden aus den FINREP-Meldebögen bezogen (im Wesentlichen aus den Meldebögen F01.01, F10.00, F18.00, F05.01). Die relevanten FINREP-Meldebögen sind in dem DSGVO-Taxonomie-Rechner integriert und dienen der Ermittlung der genannten Angaben. Für die Ermittlung der Kennzahl 4), welche den Anteil der Exposure gegenüber nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva darstellt, wurden zunächst die Volumina des Exposures gegenüber (NFRD-)berichtspflichtigen Unternehmen ermittelt, diese dann vom gesamten Unternehmensexposure abgezogen und dieser Restbetrag dann durch die Gesamtkтива geteilt.

Die für das Berichtsjahr 2021 (Stichtag 31.12.2021) finalen Daten der FINREP-Meldung liegen seit dem 26.01.2022 vor und wurden für die Befüllung des DSGVO-Taxonomie-Rechners herangezogen.

Der DSGVO-Taxonomie-Rechner orientiert sich an dem Standardverwendungszwecksschlüssel 47 (SVZ-Code 47) und an ausgewählten FINREP-Meldebögen, sowie einer Liste von deutschen Unternehmen, die nach CSR-RUG berichtspflichtig sind. Die in diesen Informationsquellen hinterlegten Angaben dienen als Grundlage für die Bestimmung der verpflichtend zu berichtenden quantitativen Kennzahlen für das Berichtsjahr 2021.

Zu berücksichtigen ist, dass die Bewertung der Annahme unterliegt, dass unspezifische und damit nicht einwertbare SVZ-Codes als nicht taxonomiefähig bewertet werden.

Neben Angaben zur Taxomiefähigkeit der Wirtschaftstätigkeiten müssen auch Angaben über den Anteil von Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten und Derivaten sowie Angaben über den Anteil des Handelsbestands und der kurzfristigen Interbankenkredite berichtet werden. Diese Informationen werden aus den FINREP-Meldebögen F01.01, F05.01, F10.00 und F18.00 bezogen.

Die allgemeine Formel für die Berechnung der Kennzahlen lautet:

Summe Zähler

Nenner = Bilanzsumme

Die im Zähler angegebenen Positionen sind aufzuaddieren und durch den Nenner zu teilen. Die detaillierte Aufstellung der Positionen im Zähler und Nenner werden nachfolgend dargestellt:

1a. Der Anteil der taxomiefähigen Vermögenswerte an den Gesamtaktiva beträgt 31,44 %.

Die Ermittlung dieser Kennzahl erfolgt mithilfe des DSGVO-Taxonomie-Rechners. Folgende Vermögenswerte wurden bei der Berechnung des Anteils des Exposures von taxomiefähigen Aktiva im Zähler berücksichtigt: Alle Forderungen gegenüber in der Tabelle genannten KUSY-Gruppen.

KUSY-Gruppe	Bezeichnung
2	Inländische wirtschaftlich unselbstständige natürliche Personen
7	Ausländische wirtschaftlich unselbstständige natürliche Personen

1b. Der Anteil der nicht taxonomiefähigen Vermögenswerte an den Gesamtaktiva beträgt 68,56 %.

Die Ermittlung dieser Kennzahl erfolgt durch Subtraktion des bereits berechneten Anteils der taxonomiefähigen Aktiva (1-Anteil der taxonomiefähigen Aktiva). Das Vorgehen hierzu wird im unteren Abschnitt (siehe Auslegungsentscheidungen) näher erläutert.

2. Der Anteil von Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva beträgt 11,60 %.

Folgende Vermögenswerte wurden bei der Berechnung des Anteils der Risikopositionen gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten berücksichtigt. Diese Informationen werden aus den FINREP-Meldebögen bezogen.

FINREP-Meldebogen	Position	#	Vermögenswerte
F0101	030	Zähler	Cash balances at central banks
F1800	030+213	Zähler	Debt securities - General governments
F1800	090	Zähler	Loans and advances - General governments
F0101	380	Nenner	Total assets

3. Der Anteil von Derivaten an den gesamten Aktiva beträgt 0,00 %.

Gemäß aktueller EU-Taxonomie Verordnung ist hier nur für HGB-Institute eine Nullmeldung auszuweisen. Bei den Bankbuchderivaten handelt es sich um Off-Balance-Sheet Positionen, die im Rahmen der Verordnung nicht zu melden sind.

4. Der Anteil von nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva beträgt 8,15 %.

Die Ermittlung dieser Kennzahl erfolgt mithilfe des DSGV-Taxonomie-Rechners. Hierbei wird zunächst die Summe des Exposures gegenüber NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen ermittelt. Diese lassen sich leichter identifizieren als die nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen. Danach wird das Exposure von NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen vom gesamten Exposure gegenüber allen Unternehmen abgezogen. Der Restbetrag wird durch die gesamten Aktiva geteilt. Die Bewertung der Berichtspflicht wird anhand relevanter Kriterien (u. a. Mitarbeiteranzahl, Umsatz, Bilanzsumme, LEI-Code) und vorhandener Daten durchgeführt.

5. Den Anteil des Handelsbestands und der kurzfristigen Interbankenkredite zu der Bilanzsumme beträgt 0,26 %.

Folgende Vermögenswerte wurden bei der Berechnung des Anteils des Handelsbuchs und kurzfristige Interbankenkredite berücksichtigt. Diese Informationen werden aus den FINREP-Meldebögen bezogen.

FINREP-Meldebogen	Position	#	Vermögenswerte
F0101	091	Zähler	Trading financial assets
F0501	010	Zähler	On demand [call] and short notice [current account]
F0101	380	Nenner	Total assets

Als Datenhaushalt dient das IDH-Reporting (Integrierter Datenhaushalt) der Sparkassen-Finanzgruppe. Die Daten werden mittels eines Muster-Select bezogen und über eine csv-Datei in die Excel-basierte Lösung überführt. Der Muster-Select beinhaltet die relevanten KUSY-Gruppen (0, 4, 5, 9). Zusätzlich werden durch den Muster-Select bei den genannten KUSY-Gruppen der LEI-Code (Legal Entity Identifier).

Bei der Berechnung der zu berichtenden Kennzahlen wurden die nachfolgend aufgeführten fachlichen Auslegungsentscheidungen herangezogen:

Umgang mit Handelsderivaten im DSGVO-Taxonomie-Rechner

In der aktuellen Fassung der EU-Taxonomie-Verordnung und in der Delegierten Verordnung zu Artikel 8 der EU-Taxonomie ist nicht explizit geregelt, unter welcher Position die Handelsderivate auszuweisen sind. Hierbei wurde untersucht, ob die Erfassung der Handelsderivate unter der Position „Trading Book“ oder „Derivatives“ erfolgen sollte. Für die Berichtsansforderungen ab Januar 2022 (Berichtsjahr 2021) erfolgt die Einordnung der Handelsderivate unter der Position „Trading Book“, um eine Konsistenz zur FINREP-Abstimmung sicherstellen zu können.

Berechnung Anteil nicht-taxonomiefähiger Aktiva im DSGVO-Taxonomie-Rechner

In der aktuellen Fassung der EU-Taxonomie-Verordnung und in der Delegierten Verordnung zu Artikel 8 der EU-Taxonomie ist nicht explizit geregelt, wie der Anteil der nicht-taxonomiefähigen Aktiva ermittelt werden kann. Hierbei wurde untersucht, ob die Ermittlung der nicht-taxonomiefähigen Aktiva durch Subtraktion des bereits berechneten Anteils der taxonomiefähigen Aktiva (1-Anteil der taxonomiefähigen Aktiva) oder anhand des Template

Schemas (Annex 6) mithilfe der GAR-Assets erfolgen sollte. Für die Berichtsansforderungen ab Januar 2022 (Berichtsjahr 2021) erfolgt die Berechnung der nicht-taxonomiefähiger Aktiva durch Subtraktion des bereits berechneten Anteils der taxonomiefähigen Aktiva (1-Anteil der taxonomiefähigen Aktiva), um eine sowohl schnelle Umsetzbarkeit sowie schlüssige und transparente Nachvollziehbarkeit für jeden Dritten sicherstellen zu können.

Berücksichtigung von Brutto- oder Nettobuchwerten im DSGVO-Taxonomie-Rechner

In der aktuellen Fassung der EU-Taxonomie-Verordnung und in der Delegierten Verordnung zu Artikel 8 der EU-Taxonomie ist nicht explizit geregelt, auf welcher Basis die Berechnungen der zu berichtenden Kennzahlen erfolgen soll. Hierbei wurde untersucht, ob die Berechnungen auf Basis von Netto- oder Bruttobuchwerten durchgeführt werden soll. Für die Berichtsansforderungen ab Januar 2022 (Berichtsjahr 2021) erfolgt die Berücksichtigung von Bruttobuchwerten.

Berücksichtigung von Sachanlagen im DSGVO-Taxonomie-Rechner

Für die Berichtsansforderungen ab Januar 2022 (Berichtsjahr 2021) sind gemäß der aktuellen Fassung der EU-Taxonomie-Verordnung und der Delegierten Verordnung zu Artikel 8 unter Vermögenswerte Finanzinstrumente und Immobilien aus der Inanspruchnahme von Sicherheiten zu verstehen (Annex V zur del. VO zu Art. 8 TaxVO, Kap. 1.1.2). Daher werden Immobilien (Sachanlagen) im Rahmen der Berechnung der Taxonomiefähigkeitsquoten nicht berücksichtigt.

2. Beschreibung der Einhaltung der Verordnung (EU) Nr. 2020/852 in der Geschäftsstrategie des Finanzunternehmens, bei den Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien

Die Verordnung (EU) Nr. 2020/852 (EU-Umwelttaxonomie) hat für uns einen hohen Stellenwert. Für das Berichtsjahr 2021 wurden mit Hilfe des DSGVO-Taxonomie-Rechners die wichtigsten Vermögenspositionen bzgl. ihrer Taxonomiefähigkeit analysiert. Wir werden die EU-Taxonomie-Verordnung künftig in der Geschäftsstrategie, bei Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien beachten. Die Vermögenswerte werden künftig auch bzgl. ihrer Taxonomiekonformität analysiert.

3. Für Kreditinstitute, die keine quantitativen Angaben zu Handelskrediten offenlegen müssen, qualitative Angaben zur Anpassung der Handelsbestände an die Verordnung (EU) Nr. 2020/852, einschließlich der Gesamtzusammensetzung,

beobachteten Trends, Ziele und Leitlinien

Die Auswirkungen der EU-Taxonomie-Verordnung auf die (ggf. vorhandenen) Handelsbestände werden aktuell laufend analysiert.

4. Zusätzliche oder ergänzende Angaben zur Untermauerung der Strategien des Finanzunternehmens und zur Bedeutung der Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten in ihrer Gesamttätigkeit

Diese Anforderungen sind mit den Ausführungen zu den Punkten 1 und 2 des vorliegenden Abschnitts abgedeckt.

3.) Anhänge

Keine Anhänge hinterlegt.

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 Sparkasse Zollernalb ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts.

Auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung und die ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassungen einschließlich des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (§ 1 Abs. 2 TVÜ-VKA). Außerdem greifen die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge. Neuerungen in nationalen und internationalen Standards (z. B. Rechtsprechung des EUGH) werden zeitnah umgesetzt. Sowohl der Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV) als auch der zuständige regionale Sparkassenverband Baden-Württemberg (SVBW) unterstützen die Sparkasse Zollernalb mit ihrer Expertise.

Die Vertretung der Beschäftigten erfolgt nach den Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg. Mitglieder des Personalrats und/oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), aber auch die Mitglieder der Beschwerdestelle nach AGG dienen als Anlaufstelle, an die sich Mitarbeiter vertrauensvoll wenden können, falls sie sich in ihren Rechten beschränkt fühlen (z. B. bei Belästigungen etc.) Etwaig auftretende Beschwerden werden über diese Vertrauenspersonen an die Personalleitung und ggf. an den Vorstand weitergeleitet. Im Jahr 2021 kam es jedoch zu keinerlei Beschwerden.

Die Unternehmensführung wird in regelmäßig stattfindenden Jour fixes über anstehende Änderungen und aktuelle Fragestellungen vom Leiter der jeweiligen Fachbereiche unterrichtet. Auch mit Vertretern des Personalrates

stehen Unternehmensführung und Personalabteilung im regelmäßigen Austausch. Die Anforderungen des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg sind somit erfüllt, dies entspricht dem Managementkonzept zu Arbeitnehmerbelangen der Sparkasse Zollernalb. Die Einführung neuer Arbeitsanweisungen und/oder die Umsetzung neuer Konzepte sowie die Änderungen vorhandener interner Abläufe beschließt und diskutiert der Vorstand mittels einer Beschlussvorlage. Bei der Erstellung von Beschlussvorlagen ist auch der Personalratsvorsitzende eingebunden. Der Verwaltungsrat wird mindestens einmal jährlich über wesentliche Vorhaben informiert. Im Rahmen unseres jährlichen Planungs- und Strategieprozesses prüfen sowohl die jeweiligen Fachbereiche als auch die Unternehmensführung, ob Handlungsbedarfe bestehen. Ziel ist, dass das jetzige gute Niveau gehalten, wenn nicht sogar verbessert werden kann. Dies wird einmal jährlich geprüft.

In den Diversitätsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in Bezug auf Arbeitnehmerbelange das Ziel definiert, dass die Beschäftigten eine hohe Arbeitszufriedenheit haben. Dies impliziert die Achtung und Einhaltung aller Arbeitnehmerrechte.

Auszug aus den Diversitätsrichtlinien:

„Die Sparkasse gestaltet Abläufe, Prozesse und Ziele so, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hohe Arbeitszufriedenheit genießen und die Rahmenbedingungen haben, ihre Aufgaben zu erfüllen sowie die Werte der Sparkasse im Alltag und gegenüber den Kundinnen und Kunden leben können...“

„Die Sparkasse setzt sich für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für Work-Life-Balance ein und verfügt hierfür über eine breite Palette an Instrumenten z. B. Teilzeitmöglichkeiten in Verbindung auch mit Jobsharing, flexible Arbeitszeitmodelle, Gewährung eines Kinderbetreuungszuschusses, mobiles Arbeiten und das Arbeiten im Homeoffice.“

Die anhaltende Corona-Pandemie im Jahr 2021 stellte uns weiter vor Herausforderungen. Ein Krisenstab tagte regelmäßig. Gesetzliche Beschlüsse und Verordnungen wurden durch ihn umgesetzt. Eine regelmäßige Information der Belegschaft zur Pandemielage findet über Extra-Seiten im Intranet und durch Informations-E-Mails an das gesamte Haus statt. Auf Einhaltung unseres Hygienekonzepts wurde streng geachtet. Mund-Nasen-Masken, Desinfektionsmittel, regelmäßige Selbsttest (mindestens 2 pro Woche) und Fiebermessgeräte standen den Mitarbeitern zur Verfügung.

Betriebliche Zusammenkünfte fanden digital statt oder sind entfallen. Nur im Sommer konnten einige Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements durchgeführt werden. Notwendige Freistellungen aufgrund von Quarantäne-Anordnungen und/oder Kinderbetreuung wurden durchgeführt. Das Entgelt wurde nach den Bestimmungen des IfSG

weitergezahlt.

Das Angebot für Homeoffice und mobiles Arbeiten wurde stark ausgeweitet.

Beschäftigte können sich über das betriebliche Vorschlagswesen am Nachhaltigkeitsmanagement beteiligen. Im Jahr 2021 wurde unter den Beschäftigten eine Umfrage zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt, um diese für das Thema zu sensibilisieren.

Aufgrund der Geschäftstätigkeit ergeben sich keine wesentlichen Risiken für Arbeitnehmerbelange. Unsere Beschäftigten sind überwiegend mit dem Vertrieb von Finanzdienstleistungen oder den damit verbundenen allgemeinen Verwaltungs- und Kontrollaufgaben beschäftigt. Bei unseren Produkten handelt es sich um Finanzdienstleistungen. So sind z. B. Gesundheitsgefährdungen aufgrund beispielsweise Umgang mit Gefahrstoffen oder schwere körperliche Tätigkeiten ausgeschlossen. Aufgrund der Zusammensetzung unseres Kontrollorgans aus demokratisch gewählten Persönlichkeiten des Zollernalbkreises (Mitglieder des Kreistages, Bürgermeister, Vorsitzender des Verwaltungsrates ist der Landrat) sowie Mitarbeitervertretern ist gewährleistet, dass Arbeitnehmerbelange eine sehr hohe Priorität haben und geschützt werden. Auf eine Risikoanalyse in Hinblick auf Missachtung der Arbeitnehmerrechte wird aufgrund der oben aufgeführten Tatsachen verzichtet.

Gemäß dem Regionalprinzip beschränkt sich die Geschäftstätigkeit der Sparkasse Zollernalb überwiegend auf das Geschäftsgebiet (Zollernalbkreis). Im Ausland betreibt die Sparkasse Zollernalb keine Niederlassungen.

15. Chancengerechtigkeit

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

Die Sparkasse Zollernalb hat sich – bezogen auf verschiedene Handlungsfelder – Ziele für Personalabteilung und unseren Umgang mit der Belegschaft gesetzt. Diese Zielsetzungen gelten für alle Beschäftigte unabhängig von Geschlecht, Nationalität etc. und lauten explizit:

Handlungsfeld Personalplanung:

- Wir planen unsere Personalausstattung sorgfältig.

- Wir setzen unsere Personalressourcen zielführend und zukunftsorientiert ein. Damit erhalten wir unsere wirtschaftliche Stärke.
- Eine gute Personalbedarfsplanung trägt unmittelbar und langfristig zum Geschäftsergebnis bei. Sie vermeidet die Fehlentwicklungen Personalüberhang und Personalknappheit.

Handlungsfeld Personalgewinnung und -bindung:

- Wir decken unseren Personalbedarf in erster Linie aus den eigenen Reihen und den damit verbundenen Stellenbesetzungsketten.
- Als attraktiver Arbeitgeber mit ansprechenden Rahmenbedingungen gelingt uns eine hohe Identifikation mit langfristiger Bindung unserer Mitarbeiter.
- „Wir haben die Mitarbeiter, die andere wollen“: Zufriedene und motivierte Mitarbeiter sind die besten ‚Markenbotschafter‘ und werben intern und extern für die Sparkasse

Handlungsfeld Personaleinsatz:

- Durch Flexibilität, Veränderungsbereitschaft und lebenslanges Lernen sichern unsere Mitarbeiter ihre Beschäftigungsfähigkeit.

Handlungsfeld Beurteilungen:

- Unser Kompetenzmodell berücksichtigt die notwendigen Kompetenzen der Gegenwart und der Zukunft.
- Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche sind ein zentrales Instrument, um die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen.

Handlungsfeld Personalentwicklung:

- Wir stellen die notwendigen Instrumente zur Verfügung.
- Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche sind die Basis für die nachhaltige Vereinbarung von Zielen und Maßnahmen und ermöglichen notwendige Veränderungen.
- Führungskräfte sind die dezentralen Personalentwickler vor Ort, tragen Verantwortung für die Entwicklung ihrer Mitarbeiter und sind Werbeträger für ihre Teams.
- Potenzialkandidaten kennen ihre Perspektiven im Unternehmen.

Handlungsfeld Anreizsysteme:

- Das Vergütungssystem S-Klasse! honoriert die individuelle Leistung und den Unternehmenserfolg und vereint tarifliche sowie übertarifliche Entgeltbestandteile.

Handlungsfeld Austrittsmanagement:

- Wissensverluste durch das Ausscheiden von Mitarbeitern werden minimiert.

- Mitarbeiter im Ruhestand bleiben Teil der Sparkasse.

Handlungsfeld Führung:

- Führungskräfte leben die Unternehmerrolle und tragen Verantwortung für den Erfolg ihrer jeweiligen Einheiten.
- Die Führungsleitlinien sind die Grundlage für die Führungsarbeit.
- Führungskräfte werden sorgfältig ausgewählt und permanent weiter - entwickelt.

Für die oben aufgeführten acht Elemente der Personalarbeit werden Kennzahlen ermittelt, anhand derer die Zielerreichung gemessen wird (s. u.).

Zum Stichtag 31.12.2021 sind:

- Menschen aus 12 unterschiedlichen Nationen bei der Sparkasse Zollernalb tätig
- 182 von 580 Beschäftigten in Teilzeit
- 386 Beschäftigte weiblich, 194 Beschäftigte männlich, keine Person hat angegeben, divers zu sein

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen bei:

- Zuschuss zur Kinderbetreuung nach einjähriger Elternzeit für Kinder bis 3 Jahre
- Zuschuss zu Ferienbetreuungsprogrammen für Kinder bis 12 Jahre
- Homeoffice Arbeitsplätze
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Insbesondere bei Schließungen von KiTas und Schulen aufgrund Corona – großzügige Gewährung von Sonderurlauben

Desweiter werden Kollegen unterstützt durch:

- Angebot einer psychisch-sozialen Beratung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Interne Vertrauenspersonen als Anlaufstelle bei Belästigung, Mobbing oder ähnliches

Die Basis unserer Vergütung bildet der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD). Bis auf den Vorstand, Reinigungskräfte und Aushilfen, werden alle Beschäftigten nach Tarif vergütet. Die Festlegung der Eingruppierung folgt ebenfalls den Vorschriften der tariflichen Entgeltordnung.

Wir beobachten unsere Arbeitgeberbewertung in den sozialen Medien. Auf Kununu werden wir beispielsweise mit einer Durchschnittsbewertung von 3,7 und einer Weiterempfehlungsquote von 80 % (Stichtag 11.1.2022) gewertet. Der Punkt „Gleichberechtigung“ wird dort mit 4,1 von 5 möglichen Punkten bewertet. Diese Werte sind ggü. dem Vorjahr gestiegen (2020: Durchschnittsbewertung 3,5, Weiterempfehlung 73 %, Gleichberechtigung 4) Dies sehen wir als Signal, dass unsere Maßnahmen zum Thema

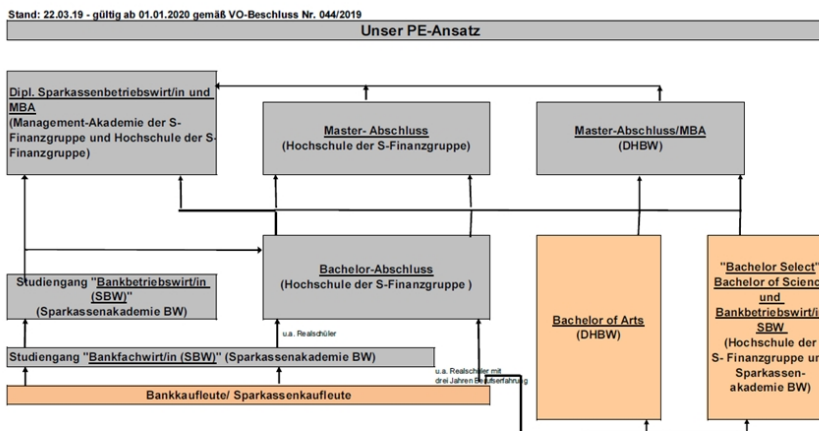
Chancengleichheit wahrgenommen werden und greifen. Weiter messen wir unsere Zielerreichung in unserem Personalcontrollingbericht. Für 2021 ist dieser noch nicht erstellt, da Elemente unseres leistungsorientierten Vergütungsmodells erst Mitte Mai des Folgejahrs abgeschlossen werden. Für das Jahr 2020 war die Zielerreichung folgendermaßen:

Handlungsfeld	Zielerreichung	Bemerkung
1 Personalplanung	erledigt	
2 Personalgewinnung und -bindung	in Arbeit	Aufgrund von Umstrukturierungen waren gewisse Austritte gewünscht. Zusammen mit sonstigen arbeitnehmerseitigen Kündigungen wurde der Zielwert für die Fluktuation überschritten.
3 Personaleinsatz	erledigt	
4 Beurteilung	erledigt	
5 Personalentwicklung	in Arbeit	Bei 17 % der Stellenbesetzungen lagen 2 Jahre nach Stellenbesetzung noch nicht die erforderlichen Bildungsabschlüsse vor. Im Vergleich mit dem SVBW liegt die Quote der Beschäftigten mit Bankfachwirt und Bankbetriebswirt jedoch höher als der Verbandsdurchschnitt.
6 Anreizsysteme	erledigt	
7 Austrittsmanagement	erledigt	
8 Führung	erledigt	

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.

Mit der Sparkassenakademie Baden-Württemberg und der Managementakademie der Sparkassen-Finanzgruppen hat die Sparkasse Zollernalb gute Partner, um zielgenaue, aktuelle Weiterbildungen, Fachseminare und Tagungen anzubieten. Karrierewege sind definiert und an die Beschäftigten kommuniziert. In jährlichen Austauschrunden mit Fachführungskräften wird der Weiterbildungsbedarf erhoben und Potenzialkandidaten werden identifiziert.



Unser PE-Ansatz verpflichtet uns, Bankkaufleuten standardmäßig die Weiterbildung zum Bankfachwirt und zum Bankbetriebswirt anzubieten. Die Sparkasse Zollernalb stellt dafür die Beschäftigten bezahlt frei und beteiligt sich an den Studiengebühren. Zwei Förderkreise mit unterschiedlichen Zielgruppen (Nachwuchskreis für junge Bankkaufleute nach 3 bis 4 Berufsjahren und Qualifizierungspool für Nachwuchskräfte auf dem Sprung zu einer Führungsposition oder herausgehobenen Spezialistenstellen) werden regelmäßig angeboten.

Für das Handlungsfeld Personalentwicklung haben wir uns folgende quantitative Ziele gesetzt:

Mindestens 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlangen jährlich einen höheren Bildungsabschluss.

Alle zwei Jahre startet ein Nachwuchsförderkreis.

Im Jahr 2021 wurde dies folgendermaßen erfüllt:

- 6 x Bankfachwirt/in (SBW)
- 1 x Wirtschaftsfachwirt (IHK)
- 3 x Bankbetriebswirt (SBW)

Laufender Nachwuchskreis mit 10 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Um die Employability und Resilienz ihrer Beschäftigten zu stärken, verfügt die Sparkasse über ein vielfältiges Angebot an Gesundheitskursen über das betriebliche Gesundheitsmanagement und den Betriebssport. Im Jahr 2021 wurde dies allerdings durch die notwendigen Kontaktbeschränkungen aufgrund der Corona-Lage behindert.

Risiken die sich aus der Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben, die negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben könnten, sind uns nicht bekannt.

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.

- Durchschnittliche Abwesenheitsquote wegen Krankheit: 13,9 MAK (basierend auf Betriebsvergleich 2021)
- 6 Arbeitsunfälle
davon 3 x Verletzung am Arbeitsplatz, 3 x Wegeunfall,
Anzahl und Rate Todesfälle = 0
Anzahl und Rate von Arbeitsunfällen mit **schwerwiegenden** Folgen = 0
Anzahl und Rate der dokumentierten Verletzungen = 6 (Aufschlüsselung siehe oben),
es trat keine Verletzungsart gehäuft auf.
- 8 x CoVid, mögl. Infektion am Arbeitsplatz
- Keine Fälle von Berufskrankheiten bekannt

Die oben aufgeführten Zahlen gelten für alle Angestellten und Mitarbeiter.

Die Anzahl der gearbeiteten Stunden wird aufgrund der im Jahresdurchschnitt beschäftigten MAK auf rund 816.000 Stunden geschätzt.
 $464,8 \text{ MAK} * 45 \text{ Wochen} * 39 \text{ Stunden/Woche} = 815.724 \text{ Stunden}$ (31 Urlaubstage plus angenommene 4 Krankheitstage pro Person, Weiterbildungen werden als Arbeitszeit gerechnet).

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.

Im Jahr 2021 wurde in den Tarifverhandlungen ein neuer Tarifvertrag geschlossen: TV Fahrradleasing. Somit ist nun auch im öffentlichen Dienst eine Entgeltumwandlung zu Gunsten eines Fahrradleasings gestattet. Damit haben wir als Sparkasse Zollernalb die Möglichkeit erhalten, dies nun auch unseren Beschäftigten anzubieten. Seit September 2021 haben wir eine Kooperation mit Job Rad.

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.

Weiterbildung	Teilnehmeranzahl	Anzahl Weiterbildungstage
Potenzialanalysen	6	6,00 Tage
Studiengänge	15	283,00 Tage
Inhouse-Schulungen (inkl. Webinare + TelKos)	1048	545,75 Tage
externe Schulungen (inkl. Webinare)	371	482,75 Tage
WBTs	1.868	467,00 Tage
Hospitationen	1	1,00 Tage
Gesamtsumme	3.309	1.785,50 Tage

Dies entspricht bei 580 Beschäftigten durchschnittlich 3 Weiterbildungstagen bzw. 23,7 Stunden pro Kopf.

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).

Auszüge aus unserem Betriebsvergleich 2021:

Mitarbeiter zum Berichtsstichtag 31.12.2021:

Köpfe: 580 (insgesamt)

	Ist Köpfe	männlich	Quote männlich	weiblich	Quote weiblich	Ist Quote Alter
Mitarbeiter < 30 Jahre	147	45	30,6	102	69,4	27,2
Mitarbeiter 30 Jahre < 50 Jahre	191	76	39,8	115	60,2	35,4
Mitarbeiter >= 50 Jahre	202	68	33,7	134	66,3	37,4
Gesamt	540	189	35,0	351	65,3	

Ohne Freigestellte

Auszug aus Betriebsvergleich 2020, Stichtag 31.12.2021 Führungsebene: 36 Beschäftigte mit Führungsfunktion

- davon 32 männlich, 4 weiblich
- 1 FK zwischen 20 und 29 Jahren
- 7 FK zwischen 30 und 39 Jahre
- 12 FK zwischen 40 und 49 Jahren
- 4 FK zwischen 50 und 54 Jahren
- 8 FKs zwischen 55 und 59 Jahren
- 4 FKs gleich oder älter als 60

Vorstand: 2 Vorstandsmitglieder (Alter: eine Person >= 55 Jahre und eine Person >60; 2 Männer)

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.

Es wurden keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

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 wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit bzw. Geschäftsbeziehungen ergeben sich in den Bereichen Sparkassenbetrieb (Einkauf von Büromaterial und Bautätigkeiten) sowie in unserem Kerngeschäft (Produkte und Eigenanlagen). Im Bereich Mitarbeiter sehen wir keine Gefährdung von Menschenrechten, da wir uns strikt an die rechtlichen Rahmenbedingungen des TVöD halten und ausschließlich in Deutschland tätig sind. Hier herrscht eine geltende Rechtsordnung. Die Risiken wurden mit Hilfe von Branchenvergleichen und durch Vergleichszahlen (vorwiegend andere Sparkassen) im Rahmen der Durchführung des Nachhaltigkeits-Kompasses analysiert.

Im Bereich Sparkassenbetrieb besteht das Risiko, dass unsere Lieferanten in ihrer Lieferkette Unternehmen haben, die Arbeitsschutzmaßnahmen nicht achten. Daher haben wir uns bei der Beschaffung von Verbrauchsmaterialien, wie beispielsweise Druckerpapier, Bürobedarfe oder Werbegeschenke, auf Partner konzentriert, die Nachhaltigkeit im Fokus haben und dies mit entsprechenden Lieferantenvereinbarungen dokumentieren. Hier arbeiten wir nahezu ausnahmslos mit der Sparkasseneinkaufsgesellschaft und dem Deutschen Sparkassenverlag zusammen. Beide Unternehmen bekennen sich zu einer nachhaltigen Geschäftsausrichtung und haben ethische Verpflichtungsvereinbarungen mit allen Lieferanten und Dienstleistern geschlossen. Druckerzeugnisse des DSV werden klimaneutral hergestellt. Dies wurde uns bestätigt und durch uns überprüft. Dadurch schließen wir das Risiko von Menschenrechtsverstößen in diesem Bereich aus.

Darüber hinaus werden bei der Vergabe von Bauvorhaben vorzugsweise regionale Handwerker, Dienstleister und Lieferanten aus unserem Geschäftsgebiet – dem Zollernalbkreis – beauftragt. Die Weitergabe von Bauaufträgen an Subunternehmer ist in unseren Bauverträgen grundsätzlich ausgeschlossen. Der Prozessablauf ist von der Unternehmensführung vorgegeben und in unseren Leitlinien „Bau“ angewiesen. Die Einhaltung der Anweisung wird durch unsere Interne Revision regelmäßig geprüft.

Durch unsere Vorgehensweise und die langfristige Zusammenarbeit mit Lieferanten und Handwerkern sind uns bis heute keine Verstöße gegen Menschenrechte durch diese Partner bekannt geworden. Eine weitere Prüfung

ist uns nicht möglich.

Im Bereich Kerngeschäft entstehen vor allem im Bereich des Eigenhandels Risiken von Menschenrechtsverstößen (beispielweise die Einhaltung von Arbeitsschutzmaßnahmen) bei Unternehmen, in die wir investiert sind. Daher arbeiten wir beim Thema Geldanlage mit der Deka zusammen, die sich ebenfalls der nachhaltigen Geldanlage verpflichtet und in ihren Fonds Assets vermeidet, die gegen Menschenrechte verstoßen (siehe Kriterium 4). Bei der Eigenanlage investieren wir in Spezialfonds, die zu einem hohen Anteil auf ethische und moralische Werte achten (siehe GRI G4-FS11).

Nach wie vor gibt es noch kein ganzheitliches und durchgängiges Konzept für alle Bereiche. Aufgrund der Zusammenarbeit mit fast ausschließlich regionalen Unternehmen und der Sparkasseneinkaufsgemeinschaft bei der Beschaffung von Büromaterial und Werbegeschenke, die sich der Einhaltung von Menschenrechten verpflichtet hat, sehen wir hier kein erhöhtes Risiko im Bereich der Verstöße gegen Menschenrechte.

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“.

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut betreiben wir unsere Geschäfte vorrangig im Zollernalbkreis. Unsere Aufträge vergeben wir vornehmlich an ortsansässige Unternehmen in unserem Geschäftsgebiet und an Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe bzw. von diesen empfohlenen Partnern. Wir gehen davon aus, dass diese i. d. R. inländischen Unternehmen die Menschenrechte vollumfänglich beachten und einhalten. Wir sehen daher auch kein wesentliches Risiko in der Zusammenarbeit.

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 Sparkasse Zollernalb betreibt Geschäftsstellen ausschließlich im Zollernalbkreis und unterliegen somit der deutschen und europäischen Gesetzgebung zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten sowie dem TVöD. Die Wahrung von Persönlichkeitsrechten und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ist in unseren Leitlinien klar formuliert. Der respektvolle Umgang mit Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zählt zu unseren Kernaufgaben als Finanzdienstleister.

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.

Wir beziehen Leistungen vorrangig aus unserer Region oder aus dem Inland. Oft bestehen jahrelange Geschäftsbeziehungen. Die Einhaltung sozialer Kriterien neuer, inländischer Lieferanten wird explizit derzeit nicht geprüft

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.

Der größte Teil unserer Lieferanten ist uns seit Jahren als Geschäftspartner und oft auch als Kunden bekannt. Die Kunden stehen regelmäßig mit unseren Firmenkundenberatern in Kontakt. Für überregionale Lieferanten verwenden wir vorzugsweise ausgewählte Vertragspartner der Sparkasseneinkaufsgesellschaft und des Deutschen Sparkassenverlags. Bisher sind uns keine Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben bekannt.

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 Sparkasse Zollernalb legt ihren strategischen Fokus auf Geschäfte mit Einwohnern und Unternehmen aus ihrem Geschäftsgebiet – dem Zollernalbkreis.

Durch die Sicherstellung der Versorgung aller Bevölkerungskreise, der Wirtschaft und der öffentlichen Hand mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen auch in der Fläche sowie der Stärkung des Wettbewerbs – vorrangig in unserem Geschäftsgebiet – kommen wir unserem öffentlichen Auftrag nach.

Das Kundeninteresse steht bei uns im Mittelpunkt, weshalb die internen Maßstäbe konsequent an den Bedürfnissen, Erwartungen und Wünschen unserer Kunden ausgerichtet sind.

Wir fördern als Steuerzahler, Arbeitgeber und Investor die Wirtschaftsregion Zollernalb. Als einer der größten kaufmännischen Ausbildungsbetriebe bieten wir überdurchschnittlich vielen Menschen aus der Region Chancen und Perspektiven. Die Sparkasse Zollernalb fördert somit eine Infrastruktur, die langfristig zur Attraktivität des Standortes Zollernalbkreis beiträgt.

In unseren Leitgedanken „Nummer 1 zu sein, heißt für uns Verantwortung“ ist verankert, dass wir uns persönlich und finanziell für eine Vielzahl sozialer Initiativen, kultureller Angebote und sportlicher Projekte im Zollernalbkreis einsetzen. Hierfür wird jährlich das Budget „Regionales Engagement“ für Spenden und Sponsoring in Abhängigkeit des wirtschaftlichen Erfolges bereitgestellt. Im Jahr 2021 konnten 911,68 TEUR für Soziales, Kultur, Kunst, Umwelt, Bildung und Sport zur Verfügung gestellt werden. Als Ziel wurde festgelegt, dass der Anteil „Soziales“ und „Umwelt“ 30 % des Gesamtetats betragen soll. Dieser Anteil ist durch das Engagement der Stiftungen „Mensch“, „Umwelt + Natur“ und „Kunst, Bildung und Kultur“ überdurchschnittlich hoch ausgeprägt.

Wir fördern das persönliche, ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie im Rahmen der „Konzeption Ehrenamt“ Unterstützung in der Wahrnehmung ihrer ehrenamtlichen Aufgaben erhalten.

Die Ausrichtung der Maßnahmen prüfen wir mehrmals unterjährig durch Reportings bzw. durch ein abschließendes Jahresreporting. Ein wichtiges Kriterium bei der Vergabe unserer Spenden- und Sponsoringmittel ist, dass diese zum Gemeinwohl des Zollernalbkreises beitragen.

Wesentliche Risiken können ausgeschlossen werden, da wir auf Basis unseres Verhaltenskodexes Spenden/Sponsoring handeln. Einen Prozess zur regelmäßigen Überprüfung wesentlicher Risiken gibt es daher nicht. Der Verhaltenskodex Spenden/Sponsoring ist jedem Entscheider bekannt und das Handeln ist bei jeder Vergabe daran ausgerichtet.

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.

Per 31.12.2021:

- Bilanzsumme: 4.007 Mio. Euro
- Kundenpassiva: 3.053 Mio. Euro
- Kundenaktiva: 2.259 Mio. Euro

Beitrag zum Gemeinwesen per 31.12.2021:

- Steuerzahlungen: 5,027 Mio. Euro
- Personalaufwand: 33,801 Mio. Euro
- Stiftung, Spenden, Sponsoring: 0,9 Mio. Euro

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Über den Sparkassenverband Baden-Württemberg sind wir dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband angeschlossen, der die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union vertritt.

Die Sparkasse Zollernalb hat als Kreditinstitut umfangreiche rechtliche Anforderungen einzuhalten. Neben den Regelungen, denen alle Kreditinstitute unterworfen sind (KWG, WpHG, GWG, MaRisk, HGB, MaComp, Basel I-III Richtlinien etc.), gelten für sie zusätzlich besondere sparkassenrechtliche Bestimmungen, die sich aus dem Sparkassengesetz für Baden-Württemberg ergeben.

Im Rahmen unserer Risikostrategie müssen aufsichtsrechtliche und gesetzliche Normen jederzeit erfüllt sein. Dies wird durch die Compliance-Beauftragten und die Interne Revision (siehe auch Kriterium 20) überprüft. Die Risikostrategie wird bei Bedarf, mindestens jedoch jährlich, überprüft und sukzessive weiterentwickelt.

Dieser Sachverhalt findet als konzeptioneller Bestandteil bei der Vergabe von Spenden- und Sponsoringmitteln explizit Ausdruck im Verhaltenskodex Spenden/Sponsoring. Dort steht, dass sich die Sparkasse Zollernalb parteipolitisch neutral verhält und keine Spenden- oder Sponsoringmittel an politische Parteien, parteipolitisch aktive Vereine oder Institutionen vergibt. Der Verhaltenskodex Spenden/Sponsoring wurde den Entscheidungsträgern kommuniziert und ist jederzeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über unser Hausinformationssystem abrufbar.

Um Korruption und Bestechung zu verhindern, halten wir uns an die tariflichen Vorschriften des §3 TVöD-S. Dies ist explizit in der allgemeinen Geschäftsanweisung und in den Verhaltensrichtlinien der Mitarbeiter der Sparkasse Zollernalb festgeschrieben. Demnach dürfen Belohnungen, Geschenke, Provisionen, Incentives, Erbschaften und Vermächtnisse oder sonstige Vorteile oder Zuwendungen, die unmittelbar oder mittelbar in Bezug zur dienstlichen Tätigkeit stehen, nur mit Zustimmung der Unternehmensführung angenommen werden. Bei Bestechungsversuchen ist neben dem Vorstand auch der GWB/Zentrale Stelle unverzüglich zu

informieren; strafrechtliche Relevanz wird geprüft und der Sachverhalt wird ggf. zur Anzeige gebracht. Diese Fälle werden dokumentiert und jährlich reportet. Die Anzeigepflicht besteht auch dann, wenn Angehörige der Mitarbeiter zum Kreis der Begünstigten gehören. Darüber hinaus wird überprüft, ob Mitglieder des Verwaltungsrates oder Personen mit öffentlichem Amt, sogenannte Amtsträger, von uns Geschenke erhalten haben. Beide Gruppen werden laut Anweisung nicht mit Geschenken bedacht, ausgenommen sind übliche Gesten der Höflichkeit (z. B. Blumengeschenke zum Geburtstag).

Diese Verhaltensregeln haben das Ziel, Korruption auf Dauer zu vermeiden und ein parteipolitisch neutrales Verhalten der Sparkasse Zollernalb zu gewährleisten. Sowohl der Verhaltenskodex als auch die Präventivmaßnahmen zur Vermeidung von Korruption sind in Zusammenarbeit mit der Unternehmensführung entstanden. Darin wird deutlich zum Ausdruck gebracht, dass die Sparkasse Zollernalb für eine nachhaltige und transparente Unternehmensführung und Entscheidungspolitik steht.

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.

Wir beziehen grundsätzlich keine politische Position. Dies spiegelt sich in der Tatsache wider, dass wir an Parteien oder Politiker keinerlei Zuwendungen zahlen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Sparkasse Zollernalb erfüllt die Grundsätze guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung, wie sie im Sparkassenrecht niedergelegt sind. Wir legen als öffentlich-rechtliches Institut größten Wert auf integrires Handeln. Dafür gibt es allgemeine Verhaltensrichtlinien, die verbindlich und in gleicher Weise für alle Mitarbeiter sowie die Mitglieder des Vorstands gelten.

Unser integrires Handeln wird bestimmt durch folgende Prinzipien:

- Konsequente Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen.
- Fairer, ehrlicher und verlässlicher Umgang miteinander, mit Kunden und Geschäftspartnern.
- Loyalität gegenüber dem Unternehmen.
- Unterlassung jeglicher Form von Diskriminierung.
- Vermeidung von Interessenkonflikten.

Wir achten darauf, dass alle Gesetze und sonstigen Bestimmungen, die für unsere Aktivitäten maßgebend sind, eingehalten werden. Insbesondere wird keinerlei Form von Korruption, Bestechung oder Bestechlichkeit geduldet. Jede Art von Interessenkonflikt ist nach Möglichkeit zu vermeiden.

Für die Überwachung dieser Vorgaben sind neben der Internen Revision die Beauftragten (Compliance-Beauftragter nach MaRisk, Compliance-Beauftragter nach WpHG, Geldwäschebeauftragter/Zentrale Stelle) verantwortlich. Sie sind unabhängig vom operativen Geschäft, haben umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang. Außerdem überwachen die Abteilung Unternehmenssteuerung und der Sonderbeauftragte des Vorstands, dass die Gesetze und Richtlinien hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung sowie sonstiger strafbarer Handlungen eingehalten werden.

Für die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien zum Datenschutz ist unser Beauftragter für Datenschutz verantwortlich. Die Ergebnisse können den Leistungsindikatoren zum Kriterium 20 entnommen werden.

Themenbezogen werden alle Mitarbeiter regelmäßig über unser internes Informationsportal sensibilisiert oder es erfolgen konkrete Schulungen (z. B. Geldwäsche, aber auch in der IT-Sicherheit und dem Datenschutz). Außerdem werden diese Prinzipien in unseren Führungs- und Steuerungskreisen

wiederkehrend erörtert.

Wir haben auf unserer Homepage die Möglichkeit geschaffen, dass sich Kunden sowie Nichtkunden an uns in sämtlichen Fragen oder bei Hinweisen wenden können.

Mit dieser stringenten Vorgehensweise sehen wir keine Risiken und nehmen daher auch keine weitergehende Risikoanalyse vor.

Die von uns in Abschnitt drei beschriebenen wesentlichen Risiken (Korruption, Bestechung und Geldwäsche) werden durch bestimmte Analysen, wie beispielsweise der Zahlungsstromanalyse, ermittelt. Dies ist ein laufender Prozess, der niemals abgeschlossen ist. Somit kann auch kein Zeitpunkt der Zielerreichung genannt werden. Sollte aufgrund von neuen rechtlichen Gegebenheiten das Konzept angepasst werden, wird dies von den oben genannten Überwachungsorganen in die Wege geleitet.

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.

Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse werden alle Betrugs- und Korruptionsrisiken geprüft und erfasst. Neben den Stabsbereichen am Hauptstandort Balingen hat die Sparkasse Zollernalb 28 Geschäftsstellen. In die Risikoanalyse und Kontrollhandlungen werden 100 % einbezogen. Es wurden keine Korruptionsrisiken identifiziert.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Es wurden im Jahr 2021 keine Korruptionsfälle bekannt.

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.

Im Jahr 2021 wurden keine Bußgelder verhängt. Es gab keine monetären Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

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 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

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 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	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 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) 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

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.