



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2017

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)

### 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: 2017, 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-datenschutzklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://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 über 180 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](http://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 im Jahr 1836 gegründet. Seit über 180 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 als starker Wirtschaftsstandort auch in Zukunft den Menschen einen Lebensmittelpunkt mit hoher Lebensqualität 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

Um dem Thema Nachhaltigkeit im Allgemeinen noch mehr Gewicht zu verleihen, haben wir auf operativer Ebene eine Steuerungs- und Koordinationsgruppe installiert. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte verantwortet diesen Bereich.

Zu Beginn dieser Maßnahme haben wir zusammen mit dem Sparkassenverband Baden-Württemberg einen sogenannten Nachhaltigkeitscheck durchgeführt, der uns eine Standortbestimmung erlaubt. Durchleuchtet wurden die Bereiche Kunden & Produkte, Mitarbeiter, Sparkassenbetrieb und gesellschaftliches Engagement.

Das Ergebnis hat uns gezeigt, dass wir in vielen Bereichen bereits nachhaltig handeln. Auf Basis des Nachhaltigkeitschecks gilt es nun, eine geeignete Nachhaltigkeitsstrategie abzuleiten, die momentan noch nicht vorhanden ist. Aktuell arbeiten wir am Aufbau eines integrierten Ansatzes. Eine Nachhaltigkeitsstrategie mit Zielen, Maßnahmen und definierten Prozessen, soll in den nächsten

drei Jahren implementiert werden. Um die Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen, wird die Koordinationsgruppe im Jahr 2018 Handlungsmöglichkeiten für die oben genannten Bereiche Kunden&Produkte, Mitarbeiter, Sparkassenbetrieb und gesellschaftliches Engagement, erarbeiten. Zusätzlich wird ein Konzept entwickelt, wie die beschlossenen Maßnahmen nachgehalten werden können und mit welchen Prioritäten die Maßnahmen versehen werden.

## 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 breite Privatkundengeschäft. Wir beraten an über 30 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

Somit ist es unser ureigenes Interesse, zu einer langfristigen und tragfähigen Entwicklung in unserer Region beizutragen. Daran richten wir unsere Geschäftsstrategie aus, um den Menschen im Zollernalbkreis einen – in ökologischer, ökonomischer und sozialer Dimension – intakten Lebensraum bieten zu können.

Die **Niedrigzinsphase**, die **Regulatorik**, die **Digitalisierung** und die **Demografie** sind Herausforderungen, die sowohl Risiken als auch Chancen im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung für die Sparkasse Zollernalb ergeben bzw. bieten.

### 3. Ziele

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

Die sich aus dem Nachhaltigkeitscheck ergebenden Handlungsfelder wollen wir sukzessive angehen. Wir wollen unserem Handeln im Sinne der Nachhaltigkeit mehr Bedeutung geben.

Eine konkrete Zielformulierung in quantitativer und qualitativer Richtung gibt es aktuell nicht. Es werden bereits heute einzelne Maßnahmen, ohne konkrete Zielformulierung, umgesetzt. So setzen wir beispielsweise schon heute bei der Instandhaltung von unseren Gebäuden auf Energieeffizienz-Maßnahmen. Die Anwendung moderner LED-Technik sei an dieser Stelle erwähnt.

Im Jahr 2018 werden wir das Thema in den Strategieprozess aufnehmen und – nach einer entsprechenden Prüfung des Nutzen-/Aufwandsverhältnisses – in den folgenden drei Jahren, quantitative und qualitative Ziele für die Bereiche Geschäftsbetrieb und Kerngeschäft ableiten.

### 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 im Bereich der Beratungsleistung. Wir beraten unsere Kundinnen und 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. Zur Erstellung unserer Beratungsleistung sind wir auf Verbrauchsmaterial, wie zum Beispiel Druckerpapier, angewiesen. Im Bankbetrieb achten wir bei der Beschaffung auf eine möglichst nachhaltige Lieferkette.

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 an, 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, Bürobedarf oder Werbegeschenken, achten wir auf Nachhaltigkeit. 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. 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. Wir sind dabei, auch dieses Thema in unsere Nachhaltigkeitsstrategie einzubinden und geeignete Ziele und Maßnahmen in den nächsten drei Jahren abzuleiten.

---

## 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 Vertretern aus den Fachbereichen Marketing, Organisation, Personal und Vorstandsstab/Unternehmenssteuerung 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 entsprechend informiert.

Mehrmals im Jahr bespricht die Koordinationsgruppe die gewonnenen Erkenntnisse und leitet eine Handlungsempfehlung ab, die in Abstimmung mit dem Vorstand gegebenenfalls umgesetzt wird.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Aktuell gibt es noch keine klaren Regeln und Prozesse. Die Koordinationsgruppe beobachtet und nutzt sich natürlich ergebendes Potenzial. Ein Beispiel hierfür ist die Instandhaltung oder der Neubau von Gebäuden. Hier legen wir Wert auf Energieeffizienzmaßnahmen, ohne dies explizit in Form einer Zielkarte definiert zu haben.

Ziel ist es in den nächsten drei Jahren, Nachhaltigkeit fest in unseren Strategieprozess zu integrieren und für jeden Bereich ein strukturiertes Vorgehen mit Zielen und Maßnahmen auf operativer Ebene abzuleiten.

## 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.

Aufgrund der fehlenden Zielvorgaben in quantitativer Hinsicht haben wir aktuell keine Leistungsindikatoren, mit denen wir die Entwicklung unseres nachhaltigen Handelns messen.

Auch in diesem Bereich wollen wir innerhalb der nächsten drei Jahre geeignete Leistungsindikatoren ermitteln und in den jährlich stattfindenden Strategieprozess einbinden.

## 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 orientiert sich an der Vision „Nummer 1 zu sein, heißt für uns Verantwortung“. Diese Vision wird durch die Formulierung unserer 10 Leitgedanken gestützt:

- Unsere Mitarbeiterinnen und 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 an den Kundinnen und Kunden
- Wir sind ein attraktiver und moderner Arbeitgeber, der seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert und fordert
- Unsere wirtschaftliche Stärke sichert Zukunft und schafft Gestaltungsspielraum
- Wir sind nah bei unseren Kundinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei
- Unser partnerschaftlicher und fairer Umgang untereinander ist in unserem Verständnis für „Führung und Kommunikation“ verankert

## 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.

Unser variables Vergütungssystem S-Klasse! honoriert die individuelle Leistung und den Unternehmenserfolg und vereint tarifliche sowie übertarifliche Entgeltbestandteile. Jährlich werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in folgenden Kriterien beurteilt:

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

Es gibt bei der Sparkasse Zollernalb keine Vergütung, die an einen bestimmten Produktabsatz gebunden ist. Mit unserer variablen Vergütung verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz der Personalentwicklung – Ziel ist es, die Beschäftigten in mehreren Kompetenzfeldern zu beurteilen und zu fördern, damit diese so den Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 gewachsen sind.

In das Kriterium „unternehmerisches Denken und Handeln“ fließt der verantwortungsvolle und sparsame Umgang mit Ressourcen ein. Darüber hinaus gibt es keine weiteren Nachhaltigkeitsziele.

Im Rahmen der Festlegung des jährlichen Stellenplans wird unter Mitwirkung des Compliancebeauftragten 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 hält die Institutsvergütungsverordnung ein. Dies wird jährlich durch die Verbandsrevision geprüft.

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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden, Vertreter des Trägers,  
Geschäftspartner, lokale Institutionen, Bürgerinnen und Bürger sowie 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 keinem verankerten Prozess. Wir wollen in den  
nächsten drei Jahren auch hier versuchen, ein systematisches Vorgehen zu  
implementieren.

Durch die aktive Mitwirkung in gesellschaftlich relevanten Institutionen (zum Beispiel  
Zweckverbände, Vereine, Wirtschaftsförderung) unserer Mitarbeitenden, Führungskräfte bis  
hin zum Vorstand, sind wir laufend in Kontakt und im Austausch. So erfahren wir, welche  
Erwartungshaltung an uns in ökonomischer, ökologischer und sozialer Ausprägung gestellt  
wird.

---

## 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.

Im Oktober 2013 wurde die „Zielvereinbarung zu barrierefreien Dienstleistungen“ zwischen dem Sparkassenverband Baden-Württemberg und 14 Organisationen und Selbsthilfegruppen behinderter Menschen unterzeichnet. Diese Zielvereinbarung soll es Menschen mit Behinderung ermöglichen, Dienstleistungen der Sparkassen in Baden-Württemberg barrierefrei in Anspruch nehmen zu können. Ein Beitritt der Sparkasse Zollernalb zu der Zielvereinbarung ist im November 2016 erfolgt. Ein erster eigener, konkreter Umsetzungskatalog ist erstellt worden. Dieser Umsetzungskatalog wird langfristig und ohne zeitliche Vorgaben umgesetzt.

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

Energieeffizienz im Geschäftsbetrieb ist ein wichtiges Thema. Konkretisiert wurde es im Bereich Beleuchtung und Heizungspumpen. Parallel wurde zusammen mit dem Institut Bayern FM (Bayern Facility Management GmbH) 2015 ein Energie-Audit durchgeführt. Ein Erfahrungsaustausch der rund 70 Sparkassen, die teilgenommen haben, steht noch aus. Bei einem Vergleich der Ergebnisse können positiv umgesetzte Maßnahmen von gleichgelagerten Unternehmen gegebenenfalls übernommen werden. Eine breite Berichterstattung fand bisher nicht statt.

---

## 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 Kreditgeschäft werden, außer den hauseigenen Darlehensvarianten, bei den gewerblichen und auch privaten Kunden gezielt die öffentlichen Förderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) und der Landeskreditbank Baden-Württemberg (L-Bank) eingesetzt. Die Förderschwerpunkte liegen hier sowohl bei der Ressourcen-, als auch der Energie-Effizienz. Dies gilt gleichermaßen für Neubau- und Modernisierungsmaßnahmen.

Eigene nachhaltige Passivprodukte werden nicht angeboten. Nichtsdestotrotz wird im Rahmen des ganzheitlichen Beratungsansatzes der Gesichtspunkt Nachhaltigkeit durch das Angebot der in den Produktkörben freigegebenen Wertpapierprodukte mit berücksichtigt.

Die Sparkasse Zollernalb bietet ihren Kunden ein vielfältiges Angebot an nachhaltigen Investmentfonds, so befinden sich beispielsweise der Deka-Nachhaltigkeit Renten und Deka-Nachhaltigkeit Aktien im Wertpapierangebot.

Bei den Eigenanlagen der Sparkasse verzichtet die Sparkasse auf den Handel mit Rohstoffen (insbes. Lebensmittel). Ein Großteil der Eigenanlagen ist in Unternehmen investiert, die einen nachhaltigen Ansatz verfolgen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse sind im Rahmen des Angebots von PS-Losen angehalten, das Spielverhalten der Kunden zu überwachen und zu prüfen, ob Anhaltspunkte zum Bestehen einer Glücksspielsucht vorliegen. Anhaltspunkte sind: Die Höhe der Spieleinsätze ist steigend und es wird mehr Geld verspielt als verfügbar ist. Sofern sich ein Anhaltspunkt über die Glücksspielsucht ergibt, wird der Gewinnsparer über die Sparkasse auf bestehende Therapiemöglichkeiten hingewiesen. Wenn sich das Spielverhalten des Kunden nicht ändert, wird die Sparkasse dem Kunden den Erwerb weiterer Lose verwehren bzw. auf eine Reduzierung des Spieleinsatzes oder das Setzen einer Spielsperre hinwirken.

Beispiel: Im Einzelfall ist zu prüfen, wenn ein Gewinnsparer mit hunderten Losen teilnehmen möchte, ob dies im Rahmen seiner finanziellen Möglichkeiten ist und ob Hinweise auf eine Spielsuchtgefährdung bestehen.

Gewinnsparer, die über ihren Sparanteil regelmäßig unmittelbar nach der Gutschrift verfügen, sind vom PS-Sparen auszuschließen.

---

Maßnahmen zur Kundenaufklärung im Rahmen der Suchtprävention:

- Produktinformation z. B. durch Aushändigung der Bedingungen und Auslosungsbestimmungen, durch den Teilnahmechein, durch den Verweis auf Produktinformationsseiten
- Aufklärung über Möglichkeiten zur Beratung und Therapie durch den Vordruck „Hinweise zur Spielsuchtgefährdung“ sowie der Hinweis auf die Internetseite [www.bzga.de](http://www.bzga.de) in den Produktinformationsseiten der Sparkasse im Internet

## 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)**

Die Sparkasse strebt an, nach allgemein zugänglichen Quellen (Presse, Internet ...) Anlagen und Produkte von Unternehmen mit nicht nachhaltigem Ansatz 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.

Unsere aktuelle Strategie besagt, dass wir fortlaufend bei allen Bauprojekten im Einzelfall entscheiden, welche Energieeinsparmaßnahmen möglich sind. Die Energieeinsparmaßnahmen werden dann in ein Kosten-/Nutzenverhältnis gesetzt. Die Unternehmensführung entscheidet auf Basis der Verhältnismäßigkeit, welche Maßnahmen umgesetzt werden.

Seit Jahren prüfen wir regelmäßig Prozesse, Abläufe und Aufgaben auf die Möglichkeit der Einsparung von Ressourcen hin und setzen diese in der Regel – nach Abwägung der Kosten/des Nutzens und der Ökobilanz – innerhalb von ein bis drei Jahren um.

Beim Papierverbrauch konnte zum Beispiel eine Reduzierung durch die Umstellung auf digitale Medien erreicht werden (Elektronisches Postfach, Online-Banking, elektronische Kreditakte, usw.). Zusätzlich wird im 1. Quartal 2018 ein neues Druckerkonzept eingeführt. Durch die Zusatzmodule des Druckers können Dokumente und Unterlagen elektronisch weiterverarbeitet werden, papierhafte Ausdrücke entfallen. Die dadurch erzielte Papiereinsparung wird künftig jährlich ausgewertet und analysiert.

Beim Energieverbrauch achten wir konsequent darauf, welche Bereiche sinnvoll auf energiesparende LED-Beleuchtung umgestellt werden können. Einen großen Teil der Bereiche (zum Beispiel Tiefgaragen) mit eingeschränktem bzw. ohne Tageslicht haben wir bereits auf LED-Beleuchtung umgestellt. Bei Neu- und Umbauten setzen wir grundsätzlich nur LED-Beleuchtung ein. Vorhandene Arbeitsplatzleuchten sind bereits auf Energiesparleuchtmittel umgestellt.

In unserer Hauptstelle wurde 2014 ein Blockheizkraftwerk installiert. Der Wärmebedarf für die Klimatisierung unserer Räume wird priorisiert durch das Blockheizkraftwerk bereitgestellt. Den dadurch produzierten Strom verbrauchen wir nahezu vollständig selbst.

Durch den Einsatz einer Gebäudeleittechnik in unserer Hauptstelle können wir die Raumtemperatur effektiv steuern und den Energieeinsatz außerhalb der Arbeitszeit reduzieren.

Im Jahr 2015 haben wir ein Energieaudit durchgeführt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse haben uns in unseren bisherigen und weiter geplanten Energieeinsparmaßnahmen bestärkt.

Als Finanzdienstleister haben wir einen untergeordneten Verbrauch an Rohstoffen. Diese beziehen sich in der Regel auf normale Büromaterialien und Baumaterial für Neu- und Umbauprojekte. Durch diese Tatsache entstehen keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Umweltbelange, die durch unser Handeln verursacht werden.

## 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.

Um unserem Ziel – der nachhaltigen Energieeinsparung – gerecht zu werden, planen wir mit regelmäßigen Investitionen in die Erneuerung von verschiedenen Energieverbrauchsgeräten und Liegenschaften.

Das Budget wird sinnvoll und effizient in aktuelle Themenbereiche investiert. Zum Beispiel bei der Beschaffung von neuen Geräten, wird neben der Funktion auch der Verbrauch berücksichtigt und kann zu einer höheren Investition, zu Gunsten der Ökobilanz, führen.

Die Strategie für alle Liegenschaften wurde 2017 in Form eines Modernisierungskonzeptes erstellt. Da es sich bei solchen Investitionen sehr häufig um größere Maßnahmen handelt, werden die Investitionen immer im Vorjahr geplant und berechnet. Es wird eine Ökobilanz gezogen, Alternativen werden gegenübergestellt und anschließend mit der Unternehmensführung abgestimmt.

Da die Maßnahmen – Modernisierung/Erneuerung und Energieeinsparung – zusammen geprüft und entschieden werden, ist das Budget zusammengefasst. Dasselbe gilt auch für die Beschaffung größerer Mengen von Energieverbrauchsgeräten.

In den nächsten drei bis fünf Jahren planen wir die Überprüfung unserer Stromanbieter und die Umstellung auf Ökostrom bzw. umweltfreundliche erneuerbare Energien. Bis zu diesem

Zeitpunkt beobachten wir die Entwicklung unserer relativ neu umgesetzten Energieeinsparmaßnahmen.

## 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.

Papier: 5.314.000 Blatt (Qualität: 80g)

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.

01.01. bis 31.12.2017

Strom	1.556,6 MWh
Erdgas:	2.000,48 MWh
Heizcontract:	913,3 MWh ( 91.415,12 m <sup>3</sup> Gas)
Heizöl:	83.883,0 Liter
Pellets:	17,6 Tonnen (NEZ)

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.

Die Verringerung des Energieverbrauches ist ein stetiger Prozess. Durch die gezielte Umstellung auf LED-Technologie, Einbau von effizienten Pumpen, gezielte Wärmedämm-Maßnahmen etc. konnte der Energieverbrauch in den letzten Jahren gesenkt werden. Ein direkter Vergleich ist durch die jährlichen Veränderungen der Klimawerte und interne Strukturveränderungen jedoch kaum bzw. nur eingeschränkt möglich. 2019 werden wir ein neues Energie-Audit durchführen und anschließend mit den Werten aus dem Audit von 2015 vergleichen. Für 2020 planen wir, Maßnahmen aus dem Vergleich zu erarbeiten, einen Zeitplan zu erstellen und mit der Geschäftsleitung abzustimmen.

---

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

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

Der gesamte Wasserverbrauch spielt in unserem Unternehmen eine  
untergeordnete Rolle. Wir beziehen unser Wasser ausschließlich über  
öffentliche Wasserversorger.

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.

Die bei uns anfallende Restmüllmenge bewegt sich ebenfalls auf einem sehr niedrigen Niveau. Abfälle wie zum Beispiel Verpackungsmüll, Elektroschrott und Papiermüll/Kartonagen entsorgen wir über einen ortsansässigen, zertifizierten Entsorger. Die Menge des datenschutzrelevanten Altpapiers nimmt ebenfalls mit dem normalen Papierverbrauch ab. In den nächsten drei Jahren ist geplant, eine Strategie zu erarbeiten, wie dieses Altpapier weiter reduziert werden und der Entsorgungsweg – umweltfreundlich und ortsnah – erfolgen kann.

## 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.

Bei der Durchführung unseres Energieaudits 2015 haben wir bereits festgestellt, dass sich unsere Maßnahmen aus den Vorjahren positiv ausgewirkt haben (Einbau von Effizienzpumpen, sukzessive Austausch von Leuchtmittel in LED, diverse Wärmeschutzmaßnahmen an Gebäudeaußenhüllen, ...).

Als Bezugsgröße für die Energieverbräuche werden jährlich alle Einzelverbräuche der jeweiligen Stellen mit den Vorjahren verglichen. Aufgrund der unterschiedlichen Klimabedingungen im Jahresvergleich, werden Quervergleiche zu den Verbrauchsdaten anderer Stellen hergestellt und daraus bei Bedarf Maßnahmen abgeleitet.

Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig sensibilisiert, die Sparkasse Zollernalb bei der Energieeinsparung zu unterstützen. Beispiele: Löschen des Lichts bei längerem Verlassen des Arbeitsplatzes; Treppe benutzen an Stelle eines Aufzugs; Geräte ausschalten, wenn sinnvoll und diese längere Zeit nicht benötigt werden; Dokumente digital bearbeiten, statt sie auszudrucken.

Für 2018 planen wir die Erneuerung – und in diesem Zuge die Reduzierung – der Drucker sowie den Aufbau von zentralen Druckstationen. Durch diese Maßnahme werden ca. 150 bis 190 Drucker eingespart.

Aktuell haben wir keine Reduktionsziele vorgegeben. In den nächsten drei bis fünf Jahren planen wir die Überprüfung unserer Stromanbieter und die Umstellung auf Ökostrom bzw. umweltfreundliche erneuerbare Energien. Bis zu diesem Zeitpunkt beobachten wir die Entwicklung unserer relativ neuen, umgesetzten Energieeinsparmaßnahmen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Indikatoren Scope 1 und Scope 2 sind zusammengefasst im CO<sub>2</sub> Äquivalent : 1.465,6 Tonnen

---

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Indikatoren Scope 1 und Scope 2 sind zusammengefasst im CO<sub>2</sub>  
Äquivalent : 1.465,6 Tonnen

---

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

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

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

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Die sonstigen indirekten THG-Emissionen haben bei uns eine untergeordnete (geringfügige) Rolle und werden nicht extra betrachtet.

---

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

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

Der Einsatz einer intelligenten Gebäudeleittechnik unterstützt uns bei der Raumtemperatur und Lichtsteuerung. Zusätzlich werden Bereiche auf LED-Technik und effiziente Pumpen umgestellt, um den Energieverbrauch und somit die THG zu verringern. Ein Großteil von papierhaften Akten haben wir auf elektronische Aktenführung umgestellt.

## Branchenspezifische Ergänzungen

### Berechnungsmethode

Berechnung über den Internetrechner [www.umweltbundesamt.at](http://www.umweltbundesamt.at). Die auf der Internsetseite [www.umweltbundesamt.de](http://www.umweltbundesamt.de) gelisteten Internetseiten mit Rechentools waren zum Zeitpunkt der Berechnung nicht verfügbar/lauffähig.

---

## 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 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. Die Achtung der Arbeitnehmerrechte ist daher ein hohes Gut für die Unternehmensführung.

Eine in den nächsten drei bis fünf Jahren noch zu erarbeitende Nachhaltigkeitsstrategie wird daher auch die Arbeitnehmerrechte berücksichtigen. Aktuell wird die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte insbesondere durch den Personalrat überwacht. Der Vorstand ist über regelmäßige, zwischen der Personalleitung und dem Personalrat stattfindende Jour fixe (einmal monatlich) eingebunden. Zusätzlich findet einmal im Jahr ein Jour fixe unter Beteiligung des Personalrats, der Personalleitung und des Vorstands statt.

Auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung einschließlich des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (§ 1 Abs. 2 TVÜ-VKA) Anwendung. Außerdem gelten die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge.

Gesetzesänderungen und/oder Änderungen durch Gerichtsurteile werden durch den baden-württembergischen Sparkassenverband aufgearbeitet, der dann Umsetzungsempfehlungen gibt. Gleiches gilt für den kommunalen Arbeitgeberverband (KAV), der ebenfalls Handlungsempfehlungen weitergibt. So ist immer eine zeitnahe und korrekte Umsetzung gewährleistet.

Die gesetzlichen Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch den Personalrat gesichert. Über die betriebliche Mitbestimmung hinaus, kann jeder Mitarbeitende im Rahmen unseres

innerbetrieblichen Vorschlagswesens „Spürnase“ Verbesserungsvorschläge einreichen und sich aktiv beteiligen.

In innerbetrieblichen Förderkreisen finden regelmäßig Austauschrunden von Nachwuchskräften mit Führungskräften und Vorstand statt. Hier können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im direkten Kontakt Ideen und Impulse weitergeben. Im Rahmen der innerbetrieblichen Kommunikation ist es jedem Mitarbeitenden möglich, Artikel der Mitarbeiterzeitschrift zu kommentieren und sich an Diskussionen zu beteiligen.

Wir fördern über unser Konzept „Ehrenamt“ die ehrenamtliche Tätigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ermutigen sie, sich aktiv ins Gemeinwesen einzubringen.

Aufgrund der Geschäftstätigkeit ergeben sich keine wesentlichen Risiken für Arbeitnehmerbelange.

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.

Für uns als Sparkasse ist die Gleichbehandlung und Förderung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität selbstverständlich. Die Anforderungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes erfüllen wir umfassend. Auf Basis der tariflichen Bestimmungen werden bei uns Frauen und Männer für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Ausgenommen von Vorstand und Reinigungs- sowie Aushilfskräften werden alle Beschäftigte nach Tarif vergütet.

Unsere Personalentscheidungen basieren auf dem Potenzial der Beschäftigten. Darauf werden alle beteiligte Personen vor Durchführung jedes Auswahlgespräches durch die Personalabteilung explizit hingewiesen. In unserer Personalausrichtung ist zur Personalauswahl und Personalgewinnung Folgendes festgehalten:

*„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*

---

*Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter."*

Als moderner Arbeitgeber bieten wir unseren Mitarbeitenden eine Vielzahl von interessanten Möglichkeiten von A wie Arbeitszeitmodelle über K wie Karrierepfade bis Z wie Zuschuss zu Weiterbildungskosten, um auch bei den Generationen X, Y und Z eine hohe Identifikation mit dem Arbeitgeber Sparkasse und damit eine gute Mitarbeiterbindung zu erreichen.

Transparente Karrierepfade geben den Mitarbeitenden Orientierung über Entwicklungswege und -stufen innerhalb der Sparkasse. Diese beinhalten die Definition von Zielpositionen und zeigen die Entwicklungswege, die zum Erreichen dieser Zielstellen erforderlich sind.

Wir ermöglichen Müttern und Vätern, Familie und Beruf gut zu vereinbaren, indem wir flexible Arbeitszeitmodelle anbieten. Bei einer Elternzeit von maximal einem Jahr versuchen wir – wann immer betrieblich möglich – die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Bei der Sparkasse Zollernalb ist es möglich, sich über ein Langzeitkonto ein Wertguthaben für ein Sabbatical oder einen früheren Ruhestand aufzubauen. Wir bezuschussen die Kosten der Kinderbetreuung für Kinder bis zu drei Jahren und leisten ebenfalls bei Kindern in Alter von vier bis zwölf Jahren einen Beitrag zur Ferienbetreuung.

Im Jahr 2016 haben wir eine Einstiegsqualifizierung für einen Geflüchteten aus Ghana durchgeführt. Dieser absolviert seit September 2017 eine Ausbildung zum Bankkaufmann bei uns. Insgesamt beschäftigen wir Personen mit elf unterschiedlichen Nationalitäten.

## 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.

Wir analysieren im Rahmen des jährlichen Stellenplans die Altersstruktur und das Veränderungsrisiko unseres Personals und planen so unser Personal vorausschauend.

Mit unserer altersgerechten Personalentwicklung IdeAl und unserem zukunftsweisenden Kompetenzmodell haben wir Weichen gestellt, um Veränderungsprozesse zu begleiten.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt laut Personalcontrollingbericht (Stand 30.06.2017) bei 17,81 Jahren.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wird die Zielsetzung verfolgt, die Eigenmotivation der Mitarbeitenden zu fördern und Anregungen zu liefern, um ihre Gesundheit zu erhalten und die persönliche Leistungsfähigkeit zu verbessern. Wir bieten regelmäßige Gesundheitskurse (zum Beispiel Aquafitness, Entspannung, Rückenschule,

Augentraining etc.) an. Zusätzlich fördern wir den Betriebssport. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ein Angebot zur psychosozialen Erstberatung kostenfrei nutzen. Gesetzliche Vorgaben aus dem Arbeitsschutz (zum Beispiel psychische Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Eingliederungsmanagement) setzen wir konsequent um.

Die Zahlen für das Jahr 2017 können wir zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschließend erheben; wir stellen deshalb die Zahlen aus dem Jahr 2016 dar.

Wir haben 2016 folgende Weiterbildungen aktiv gefördert und unterstützt:

16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Weiterbildung Bankfachwirt/in erfolgreich absolviert, sechs haben den Abschluss Bankbetriebswirt/in neu erhalten. Außerdem erreichte je eine Person den Abschluss Bachelor of Arts sowie dipl. Bankbetriebswirt (FSFM) und zertifizierter ImmoGutachter CIS HypZert (F). Insgesamt haben 18 Beschäftigte im Jahr 2016 an einem Förderkreis der Sparkasse teilgenommen. Die Ausbildungsquote lag bei 15,2 % (Betriebsvergleich 2016).

## 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: 3,1 % (basierend auf Betriebsvergleich 2016)
- Arbeitsunfälle: 5
- Keine arbeitsbedingten Todesfälle (Stand 12.12.2017)

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.

Mit Gewerkschaften sind keine Maßnahmen vereinbart.

Trotzdem unterstützt die Sparkasse Zollernalb die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden mit verschiedenen Maßnahmen:

- Arbeitssicherheitsausschuss
- Wiedereingliederungsverfahren (BEM)
- Betriebsärztliche Betreuung
- Kostenlose Gripeschutzimpfungen
- Betriebssportmöglichkeiten
- Psychosoziales Beratungsangebot
- Kurse, Workshops und Vorträge im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

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.

Eine durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitenden nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie erheben wir in dieser Form derzeit nicht. Wir erheben die folgenden Angaben:

- Teilnehmer an externen und internen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen: 3.000 (Stand 15.12.2017)
- Anzahl der Fortbildungstage (inclusive Webbased Trainings mit einer Dauer unter einem Tag): 2.394 (Stand 15.12.2017)
- Budget für Fortbildungen 2017: 400.000 Euro
- Durchschnittliche Abwesenheitsquote aufgrund von Fort- und Ausbildung: 1,2 % (basierend auf Betriebsvergleich 2016)

#### 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 Personalcontrollingbericht Stand 30.06.2017:

**Altersstruktur Mitarbeitende** zum Berichtsstichtag

Köpfe	665
MAK	577,75
Altersdurchschnitt (Ist Jahre/Kopf)	40,44

	Ist Köpfe	männlich	weiblich	Ist Quote
Mitarbeitende < 20 Jahre	28	13	15	4,21
Mitarbeitende 20 Jahre < 30 Jahre	162	55	107	24,36
Mitarbeitende 30 Jahre < 40 Jahre	128	40	88	19,25
Mitarbeitende 40 Jahre < 50 Jahre	124	40	84	18,65
Mitarbeitende 50 Jahre < 55 Jahre	80	28	52	12,03
Mitarbeitende 55 Jahre < 60 Jahre	83	32	51	12,48
Mitarbeitende >= 60 Jahre	60	29	31	9,02

Vorstand:

2 (Alter: >= 55, 2 Männer)

Verwaltungsrat:

13 Männer, 2 Frauen

Führungsebene:

52 Beschäftigte mit Führungsfunktion (51,80 MAK)

- davon 44 männlich, 8 weiblich
- 9 FK zwischen 31 und 40 Jahre
- 19 FK zwischen 41 und 50 Jahren
- 10 FK zwischen 51 und 55 Jahren
- 9 FK zwischen 56 und 60 Jahren
- 5 FK älter als 60

#### **Bildungsstruktur Mitarbeitende**

Mitarbeiter zum Berichtsstichtag (30.06.2017): Köpfe/MAK 665/577,75

	<b>Ist Köpfe</b>	<b>Ist MAK</b>
Lehrinstitut	9	9,00
Master Universität	16	15,00
Master FH	16	14,60
Bachelor Universität	2	2,00
Bachelor FH	19	18,50
Bankbetriebswirt	128	118,30
Bankfachwirt	188	157,15
Bankkaufleute	128	108,75
Sonstiger kfm. Beruf	60	46,35
Nicht kfm. Beruf	29	23,40
Ohne Abschluss	17	11,70
Abschluss nicht gefüllt (Auszubildende)	53	53,00
Summen	665	577,75

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 sind keine Fälle 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.

Bei der Beschaffung von Verbrauchsmaterialien, wie beispielsweise Druckerpapier, Bürobedarfe oder Werbegeschenke, achten wir auf Nachhaltigkeit. 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 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.

Dieser Prozess ist so vom Vorstand vorgegeben und in unseren Leitlinien angewiesen. Die Einhaltung der Anweisung wird durch unsere interne Revision regelmäßig überprüft.

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.

Das Risiko von Menschenrechtsverstößen durch Vertragspartner grenzen wir (soweit es für uns möglich ist) durch eine ethische Verpflichtungsvereinbarung ein, die unsere Geschäftspartner mit deren Lieferanten abschließen und zusichern.

---

## 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“.

Für die Sparkasse Zollernalb nicht relevant, da wir Investitionen ausschließlich im Zollernalbkreis tätigen und hierfür auf regionale Firmen zurückgreifen.

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.

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.

Der Bezug von Leistungen erfolgt grundsätzlich aus der Region oder aus dem Inland. Die Einhaltung sozialer Kriterien unserer neuen Lieferanten wird explizit nicht zusätzlich 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.

Keine.

## 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 ist ein regional verankertes Kreditinstitut. Dies zeigt sich daran, dass wir unsere Geschäfte mit Einwohnern und Unternehmen unserer Region tätigen. Andere Geschäfte stehen bei uns in keinem strategischen Fokus.

Unser Ziel ist es, auf Grundlage der Markt- und Wettbewerbsanforderungen vorrangig in unserem Geschäftsgebiet den Wettbewerb zu stärken und die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise, der Wirtschaft und der öffentlichen Hand mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen auch in der Fläche sicherzustellen. Hierbei steht das Interesse unserer Kundinnen und Kunden im Vordergrund. An deren

Bedürfnisse, Erwartungen und Wünsche richten wir unsere internen Maßstäbe konsequent aus.

Wir fördern die Wirtschaftsregion Zollernalb, denn als Steuerzahler, Arbeitgeber und Investor sind wir ein Teil von ihr. Mit einer überdurchschnittlichen Ausbildungsquote bieten wir vielen jungen Menschen aus der Region Chancen und Perspektiven.

Unter dem Leitgedanken „Nummer 1 zu sein, heißt für uns Verantwortung“ engagieren wir uns zudem persönlich und finanziell für eine Vielzahl sozialer Initiativen, kultureller Angebote und sportlicher Projekte im Zollernalbkreis.

Jährlich wird dafür, in Abstimmung mit dem Vorstand und in Abhängigkeit des wirtschaftlichen Erfolges, ein Budget „Regionales Engagement“ für Spenden und Sponsoring beschlossen. Insgesamt konnten dadurch im vergangenen Geschäftsjahr 885,6 TEUR für Soziales, Kultur, Umwelt und Sport zur Verfügung gestellt werden.

Auf Basis von unterjährigen Reportings bzw. eines abschließenden Jahresreportings prüfen wir die Ausrichtung der getätigten Maßnahmen. Wichtig bei der Vergabe unserer Spenden- und Sponsoringmittel ist, dass diese zum Gemeinwohl des Zollernalbkreises beitragen.

Im Rahmen unseres Verhaltenskodexes Spenden/Sponsoring handeln wir nach diesem Prinzip, sodass wesentliche Risiken ausgeschlossen werden. Der Verhaltenskodex Spenden/Sponsoring ist jedem Entscheider bekannt und ein entsprechendes Handeln 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.

### **Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert:**

Laut vorläufigem Jahresabschluss 2017 (Stand 07.03.2018):

- Bilanzsumme: 3.322 Mio. Euro
- Kundenpassiva: 2.603 Mio. Euro
- Kundenaktiva: 2.027 Mio. Euro

Beitrag zum Gemeinwesen per 31.12.2017 (laut vorläufigem Jahresabschluss 2017 (Stand 07.03.2018)):

- Steuerzahlungen: 9,2 Mio. Euro
- Personalaufwand: 35,3 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.

Die Sparkasse Zollernalb ist Mitglied des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg (SVBW). Der SVBW gehört, wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände, zu den Trägern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV). Der DSGV nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr.

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

Als konzeptioneller Bestandteil bei der Vergabe von Spenden- und Sponsoringmitteln findet dieser Sachverhalt 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 des Vorstands angenommen werden. Die Anzeigepflicht besteht auch dann, wenn Angehörige der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Kreis der Begünstigten gehören. Bei Bestechungsversuchen ist neben dem Vorstand auch die Zentrale Stelle (Abteilung Compliance) unverzüglich zu informieren; strafrechtliche Relevanz wird geprüft und der Sachverhalt wird gegebenenfalls zur Anzeige gebracht. Diese Fälle werden dokumentiert und jährlich reportet. 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 (zum Beispiel 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 dem Vorstand entstanden. Darin wird deutlich zum Ausdruck gebracht, dass die Sparkasse Zollernalb für eine nachhaltige und transparente Unternehmensführung und Entscheidungspolitik steht.

Bisher konnten wir durch unsere jährlichen Auswertungen keine Verstöße gegen den Verhaltenskodex Spenden/Sponsoring bzw. keine Fälle von Korruption feststellen. Der Überprüfungsprozess findet jährlich statt und ist über einen unbefristeten Zeitraum bei uns im Haus installiert.

## 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.

Es wurden keine politischen Spenden getätigt.

## 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für 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 ist neben der Internen Revision der Compliancebeauftragte bzw. die Abteilung Compliance verantwortlich. Sie sind unabhängig vom operativen Geschäft, haben umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang. Außerdem überwacht die Abteilung Compliance, dass die Gesetze und Richtlinien hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, sonstiger strafbarer Handlungen eingehalten werden.

Für die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien zum Datenschutz ist unser Beauftragter für Datenschutz verantwortlich.

Themenbezogen werden alle Mitarbeitenden regelmäßig über unser internes Informationsportal sensibilisiert oder es erfolgen konkrete Schulungen (zum Beispiel Geldwäsche). Außerdem werden diese Prinzipien in unseren Führungs- und Steuerungskreisen wiederkehrend erörtert.

Wir haben auf unserer Homepage die Möglichkeit geschaffen, dass sich jeder in sämtlichen Fragen oder bei Hinweisen an uns wenden kann.

---

## 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 Gefährdungsanalyse zur Überprüfung der Risikosituation werden alle Betrugs- und Korruptionsrisiken geprüft und erfasst.

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 2017 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 2017 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.