



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2018

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: 2018, 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

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

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 Jahre 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.

Die Steuerungs- und Koordinationsgruppe Nachhaltigkeit hat im Jahr 2018 auf den Weg gebracht, im kommenden Jahr ein Leitbild Nachhaltigkeit zu entwickeln. Der Vorstand, als höchstes Entscheidungsorgan, unterstützt dieses Vorgehen. Im Leitbild nehmen wir Bezug auf die Bereiche Kunden & Produkte, Mitarbeiter, Sparkassenbetrieb und gesellschaftliches Engagement. Ab dem Jahr 2020 wird – abgeleitet vom Leitbild – die Strategie mit Zielen und Maßnahmen entwickelt. Wir sehen es als Chance für unser Unternehmen, nachhaltiges Denken und Handeln im Zollernalbkreis zu fördern.

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.

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 Rahmen von Sitzungen unserer Nachhaltigkeits-Koordinationsgruppe haben wir die **Niedrigzinsphase**, die **Regulatorik**, die **Digitalisierung** und die **Demografie** als Herausforderungen analysiert. Die anhaltende Niedrigzinsphase hat zur Folge, dass viele Kunden nicht im vorgesehenen Umfang für die Altersvorsorge sparen können. Mit entsprechenden Anlagealternativen, mit denen sich unsere Kunden vom Zinstrend abkoppeln können, wirken wir diesem Risiko entgegen. Die zunehmende Regulatorik bewältigen wir, indem wir adäquates Fach-Know-how bilden und somit die Risiken minimieren. Bei Digitalisierung und Demografie verfolgen wir einen chancenorientierten Ansatz, mit einer Vielfalt an digitalen Angeboten, beziehungsweise der Positionierung als attraktiver Ausbilder und Arbeitgeber. Mit unserem Konzept „IDeAI“ (Individuelle demographische Arbeitsleistung) bieten wir alternsgerechte Personalentwicklungsmaßnahmen für die Generation E (erfahrene Mitarbeiter).

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.

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.

Durch ein neues Druckerkonzept (u. a. der Einsatz von Etagendruckern) konnten wir im Jahr 2018 rund 190 Geräte abbauen.

Wir haben das Thema Nachhaltigkeit in den Strategieprozess aufgenommen. Somit werden wir nun jährlich auch dieses Thema in unserer strategischen Planung berücksichtigen. Ein dezidiertes Konzept folgt in den nächsten zwei Jahren.

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 und unseren 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 ein und fördern so Modernisierungs- und energieeffizienter Sanierungsmaßnahmen. Dasselbe gilt für den Anlagebereich. Auch hier wollen wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie bis 2020 geeignete Ziele und Maßnahmen für unser Handeln ableiten. Da wir die Wertschöpfungskette in die Strategieentwicklung ab 2019 einbeziehen werden, sehen wir in diesem Bereich keine wesentlichen Risiken.

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, 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 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. Im Rahmen der Strategieentwicklung wollen wir bis zum Jahr 2020 geeignete Maßnahmen für diesen Bereich ableiten.

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 entsprechend informiert. In 2018 hat sich die Koordinationsgruppe bei ihren Treffen darauf verständigt, dass es für unser Haus wichtig ist, ein Leitbild zu entwickeln. Der Vorstand teilt diese Ansicht und hat ein Budget bereitgestellt. Wir werden im ersten Halbjahr 2019 zwei Workshops mit externer Unterstützung durchführen.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Koordinationsgruppe Nachhaltigkeit beschäftigt sich gerade mit der Entwicklung eines Leitbildes. Darauf aufbauend, werden wir eine Strategie mit Zielen und Maßnahmen ableiten. Die Ziele und Maßnahmen werden dann mit entsprechenden Prozessen und Regeln nachgehalten. Ziel ist es, bis Ende 2020 eine entsprechende Struktur aufzubauen.

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 noch keine Leistungsindikatoren, mit denen wir die Entwicklung unseres nachhaltigen Handelns messen.

Auch in diesem Bereich wollen wir bis zum Jahresende 2020 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 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. 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! vereint tarifliche sowie übertarifliche Entgeltbestandteile. Beurteilt werden seit 2017 die Mitarbeiter mit einer neunstufigen Bewertungsskala mit folgenden Kriterien:

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

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. Für das Jahr 2017 betrug der durchschnittliche Punktwert 5,8 Punkte. Dieses Kriterium liegt somit auf Platz zwei der Kompetenzausprägung.

Darüber hinaus sind in das Vergütungssystem keine weiteren Nachhaltigkeitsziele integriert. 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 ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Das höchste Kontrollorgan wird durch den Verwaltungsrat gebildet. Die Vergütung folgt der Empfehlung des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg. Gleiches gilt für die Vergütung des Vorstandes.

Der Vorsitzende des Verwaltungsrates und die Mitglieder des Verwaltungsrates 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 leitende 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. Wie wir und ob wir in Zukunft in diesem Bereich ein strukturiertes Vorgehen umsetzen, wird im Rahmen unserer Strategieentwicklung bis zum Jahr 2020 entschieden. 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.

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). Bspw. 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.

Das Ökomobil der Stiftung Umwelt + Natur war in diesem Jahr über 100 Tage im Landkreis unterwegs. Um diese Fahrten noch ökologischer zu gestalten, wird das alte Fahrzeug 2019 ausgemustert und durch ein neues, umweltfreundlicheres Modell ersetzt. Unsere Stakeholder bestätigen uns in zahlreichen Gesprächen, dass wir mit dieser Konzeption auf dem richtigen Weg sind.

Weitere Themen kamen durch die Stakeholder im Berichtsjahr 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 Rahmen unseres Darlehensgeschäftes mit Kunden werden Förderdarlehen der KfW sowie der L-Bank als Ergänzung zu den Sparkassendarlehen angeboten. In 2018 wurden 56,8 Mio. Euro an Förderkrediten an Kunden ausgeliehen. Die Kredite der Förderbanken dienen vor allem für energetische Maßnahmen, die langfristig unserer Umwelt zu Gute kommen. Den positiven Beitrag der Produkte zur Nachhaltigkeit, etwa durch die Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks, können wir nicht konkret messen.

Auch Mittel der Landesbausparkasse Südwest gehören zu unserem Standardprogramm. Die Empfehlung an unsere Kunden richtet sich an deren Bedürfnissen aus, die in einer ganzheitlichen Beratung gemeinsam erarbeitet werden. Es gibt keine Unterscheidung zwischen Kauf, Neubau- oder Modernisierungsmaßnahmen.

Wir verfügen über kein hauseigenes nachhaltiges Passivprodukt. Sofern im Rahmen unserer ganzheitlichen Beratung Bedarf erkannt wird, setzen wir nachhaltige Investmentfonds als Alternative ein. Die Hauptanbieter dieser Investmentfonds (DEKA, LBBW) berücksichtigen in ihrer Anlagestrategie die Nachhaltigkeitslevels internationaler Organisationen.

Bei den Fondsanbietern für unsere Eigenanlagen greifen wir auf Anbieter zurück, die nachhaltig investieren. Der überwiegende Anteil der Eigenanlagen ist in Unternehmen investiert, die einen nachhaltigen Ansatz verfolgen.

Um eine mögliche Glücksspielsucht bei unseren Kunden zu erkennen, werden unsere Mitarbeiter z. B. für folgende Verhaltensweisen sensibilisiert:

- Steigende Spieleinsätze
- Missverhältnis zwischen Spieleinsatz und Einkommen

Im Bedarfsfall weisen wir den Kunden auf mögliche Therapieansätze hin und empfehlen z. B.

- eine Verringerung der Spieleinsätze,
- nehmen ggf. keine weiteren Losaufträge an,
- schließen den Kunden von der Spielteilnahme aus.

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 in den Produktinformationsseiten der Sparkasse im Internet

Im Rahmen unseres internen Vorschlagswesens können die Mitarbeiter Ideen für Produktinnovationen äußern.

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)

Anlagen und Produkte von Unternehmen mit nicht nachhaltigem Ansatz werden vermieden. Hierzu werden Informationen aus allgemein zugänglichen Quellen (Presse, Internet) herangezogen.

Von den bei der Deka und der LBBW angelegten Spezialvermögen sind 78% nachhaltig investiert.

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.

Den Umfang der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen berichten wir bei den entsprechenden Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-12 und 13.

Als Finanzdienstleister beschränkt sich unser Verbrauch an natürlichen Ressourcen vorwiegend auf Gebäudeenergie und Papierverbrauch, sowie auf Geschäftsausstattung und Baumaterial für Umbauten bzw. kleinere Neubauten. Bei der Gebäudeenergie achten wir konsequent darauf, sinnvolle Einsparmaßnahmen sorgfältig zu prüfen, zu planen und nur diese umzusetzen, die auch langfristig eine positive Ökobilanz aufweisen. Wie zum Beispiel der Einbau unseres Blockheizkraftwerkes, der Austausch alter Heizungs- und Lüftungspumpen oder die Umstellung auf LED-Beleuchtung.

Für die Unterstützung des Gebäudemanagements unserer Hauptstelle, setzen wir eine intelligente Gebäudeleittechnik ein, die wir in 2018 erneuert und optimiert haben. Über diese Gebäudeleittechnik wird unser Heiz-, Kühl-, und Lüftungsprozess gesteuert und werden zentrale „Beleuchtungsbefehle“ erteilt. Unsere Energie beziehen wir in der Regel von Dienstleistern aus der Region, wie die örtlichen Stadtwerke, die uns auch regelmäßig über die Herkunft unserer gekauften Energie informieren.

Bei unserer Geschäftsausstattung haben wir bereits vor einigen Jahren auf standardisierte, einheitliche Möbel umgestellt, um eine langfristige und flexible Nutzung zu gewährleisten.

Unsere 5 am meisten genutzten Ressourcen im Berichtsjahr waren: Strom mit 1.475.759 kWh, Erdgas mit 253.852 m³, Heizöl mit 73.557 Liter, Holzpellets mit 15.500 kg und Papier mit 5.232.000 Blatt

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.

Investitionen werden vor ihrer Beschaffung auf die Notwendigkeit, ihre Zweckmäßigkeit und ihre Ökobilanz hin genau geprüft. Erst nach dieser Prüfung und Beurteilung durch die Fachbereiche, werden alle größeren Investitionen – in Einzelfallentscheidungen – vom Vorstand genehmigt.

Maßgeblich für die Entscheidung ist der Grader der Energieeinsparung – allerdings nicht um jeden Preis.

Da wir grundsätzlich auf Effektivität setzen, beobachten wir die Entwicklung unserer Energie-einsparmaßnahmen sehr genau und wollen im nächsten Schritt prüfen, inwieweit eine Umstellung auf „Ökoenergie“ (umweltfreundliche, erneuerbare Energie) sinnvoll ist. Hier haben wir uns ein Zeitfenster für 2021/2022 gesetzt.

Im Rahmen der Strategieentwicklung ab dem Jahr 2019 werden wir auch unser Ressourcenmanagement analysieren und anschließend ein Konzept entwickeln und sukzessive mit Zielen hinterlegen. Diese werden wir dann einer jährlichen Überprüfung unterziehen, in die die Unternehmensleitung eingebunden sein wird. Mit dieser Vorgehensweise sehen wir keine wesentlichen Risiken.

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: 5.232.000 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 31.12.2018

Strom	1.475,8 MWh
Erdgas:	1.888,09 MWh
Heizcontract:	649,35 MWh
Heizöl:	73.557 Liter
Pellets:	15,50 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.

In 2019 werden wir erneut ein Energieaudit durchführen und die Ergebnisse mit unserem letzten Audit von 2015 vergleichen. Nach diesem Vergleich wird sich herausstellen, was die umgesetzten Energieeinsparmaßnahmen der letzten Jahre gebracht haben.

Unser Ziel ist es, diese Erkenntnisse zu analysieren und das Ergebnis mit der Geschäftsleitung in 2020 zu bewerten und die künftige Neuausrichtung festzulegen.

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

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

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

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

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Der gesamte Wasserverbrauch spielt in unserem Unternehmen eine
untergeordnete Rolle. Wir beziehen unseren Wasserbedarf ausschließlich über
regionale Wasserversorger (in der Regel über die örtlichen Stadtwerke).

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 Müllmenge bewegt sich auf einem niedrigen Niveau. Grundsätzlich entsteht bei uns nur haushaltsüblicher und recycelbarer Müll.

Recycelbare Abfälle wie Altpapier, Kartonagen, Elektroschrott und Verpackungsmüll werden bei einem regionalen, zertifizierten Entsorger abgegeben und pauschal abgerechnet. Ein Teil des Mülls wird über das Partnerunternehmen des Landkreises entsorgt und unser datenschutzrelevantes Papier entsorgt für uns ein zertifiziertes Unternehmen aus einem Nachbarkreis.

Ein Teil unserer Müllmenge wird über das Gewicht, der andere Teil über Pauschalen abgerechnet. Unser stetiges Ziel ist es, so weit als möglich, Müll zu vermeiden und diesen Prozess durch gezielte Maßnahmen zu unterstützen. Eine solche Maßnahme ist zum Beispiel die Umstellung auf digitale – statt papierhafte – Aktenführung. Für die nächsten 2-3 Jahre stehen weitere Projekte an, die sich unter anderem mit der Einsparung von Ressourcen beschäftigen.

Weitere Analysen nehmen wir aktuell für diesen Indikator noch nicht vor. Ab 2019 prüfen wir den Einsatz des anerkannten Kennzahlentools des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.).

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.

Unser Hauptenergieverbrauch kommt aus der Gebäudeenergie (Heizung, EDV, Lüftung, Kühlung, Geräte- und Lichtstrom).

Durch den jährlichen Vergleich aller Stellen untereinander und den

mehrfährigen Energievergleich der einzelnen Stellen, können Einsparmaßnahmen ausgewertet und analysiert werden. Gleichzeitig leiten wir daraus ab, wie stark sich umgesetzte Energie-einsparmaßnahmen ausgewirkt haben. Auf der Basis dieser Erkenntnisse planen wir jährliche Investitionen im Bereich Energieeinsparung und stimmen diese einzelfallbezogen mit dem Vorstand ab.

Zudem werden unsere Mitarbeiter regelmäßig sensibilisiert, die Sparkasse Zollernalb bei der Energie-einsparung zu unterstützen. Im Jahr 2018 haben wir die geplante Konsolidierung und Erneuerung unserer Drucker durchgeführt. Beispielsweise konnten wir durch den Einsatz von Etagendrucker rund 190 Drucker einsparen.

Bis 2021 beobachten wir die Entwicklung des Strommarktes und die Energieentwicklung in unserem Unternehmen weiter und prüfen zu diesem Zeitpunkt, die Umstellung auf umweltfreundliche Energien.

Unseren Fuhrpark haben wir 2018 mit zwei reinen Elektrofahrzeugen ergänzt, die für Dienstfahrten allen Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

Aktuell haben wir keine Reduktionsziele vorgegeben. Bis 2020 wollen wir eine entsprechende Strategie für diesen Bereich ableiten.

In diesem Zuge werden wir uns auch auf aussagekräftige Bezugsgrößen festlegen. Ab 2019 prüfen wir den Einsatz des anerkannten Kennzahlentools des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.).

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.

Die Indikatoren Scope 1 und Scope 2 sind zusammengefasst im CO₂ Äquivalent: 1.314,02 Tonnen

Detailliertere Auswertungen können wir aktuell noch nicht vornehmen.

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.

Die Indikatoren Scope 1 und Scope 2 sind zusammengefasst im CO₂ Äquivalent: 1.314,02 Tonnen

Detailliertere Auswertungen können wir aktuell noch nicht vornehmen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die 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 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.

Der Einsatz einer intelligenten Gebäudeleittechnik unterstützt uns bei der Raumtemperatur- und Lichtsteuerung. Zusätzlich werden laufend Bereiche auf LED-Lichttechnik und Effizienzpumpen umgestellt, um den Energieverbrauch und somit die THG zu verringern. Ein großer Bereich arbeitet mittlerweile nur noch mit digitalen statt papierhaften Akten.

Der direkte Vergleich zwischen 2017 und 2018 ergibt eine Reduzierung der THG-Emissionen von 151,6 Tonnen bzw. von 10,34 % zum Vorjahr. Dieser Wert setzt sich aus allen Energieträgern zusammen, da bei allen eine Reduzierung zum Vorjahr zu verzeichnen ist. Sicherlich haben die positiven Klimawerte 2018 ihren Teil dazu beigetragen.

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 Achtung der Arbeitnehmerrechte ist ein hohes Gut für die Unternehmensführung. Dies zeigt sich auch darin, dass wir im Jahr 2018 keinerlei gerichtliche Auseinandersetzung mit einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin hatten.

Ein Managementkonzept für Arbeitnehmerbelange liegt nicht vor und wird nicht benötigt. Als Anstalt des öffentlichen Rechts gilt für die Sparkasse Zollernalb das Landespersonalvertretungsgesetz für Baden-Württemberg. Dieses wird durch zahlreiche Dienstvereinbarungen ergänzt. Der Vorsitzende des Personalrates bespricht sich zweimal jährlich mit dem Vorstandsvorsitzenden. Mindestens einmal jährlich nimmt der Vorstandsvorsitzende an einer Personalratssitzung teil. Außerdem treffen sich der Leiter der Personalabteilung und der Vorsitzende des Personalrats monatlich zu einem Jour fixe. Einmal jährlich findet eine Personalversammlung statt. Dort stellt der Personalrat seinen Rechenschaftsbericht vor.

Auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung und den diesen ergänzende, ändernde oder ersetzende 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.

Gesetzesänderungen und/oder Änderungen durch Gerichtsurteile werden aufgearbeitet durch den baden-württembergischen Sparkassenverband, der auch Umsetzungsempfehlungen gibt. Gleiches gilt für den kommunalen Arbeitgeberverband (KAV), der ebenfalls Handlungsempfehlungen weitergibt.

Diese werden in der Sparkasse Zollernalb zeitnah umgesetzt. So ist z. B. die Nennung des 3. Geschlechts bei Stellenausschreibungen bei uns mittlerweile eine Selbstverständlichkeit.

Die gesetzlichen Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch den Personalrat gesichert. Außerdem sind Vertreter der Beschäftigten Mitglieder im Verwaltungsrat, so können kritische Personalangelegenheiten auch über diesen Weg an das höchste Kontrollorgan gelangen.

Über die betriebliche Mitbestimmung hinaus, kann jeder Beschäftigte im Rahmen unseres innerbetrieblichen Vorschlagswesens „Spürnase“ Verbesserungsvorschläge einreichen und sich aktiv beteiligen. Aktuell steht das Nachhaltigkeitsmanagement noch nicht im Fokus dieser Beteiligungsinstrumente. Wir gehen aber davon aus, dass mit der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie auch hierfür diese Beteiligungsformen stärker genutzt werden.

Zwei Förderkreise bieten Plattformen für Austauschrunden von Nachwuchskräften mit Führungskräften und Vorstand. Hier können Mitarbeiter im direkten Kontakt Ideen und Impulse weitergeben. Im Rahmen der internen Kommunikation ist es jedem Mitarbeiter möglich, Artikel des Mitarbeiterblogs zu kommentieren und sich an Diskussionen zu beteiligen.

Wir fördern über unser Konzept „Ehrenamt“ die ehrenamtliche Tätigkeit von Mitarbeitern und ermutigen diese, 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.

Auf Basis der tariflichen Bestimmungen werden bei uns Frauen und Männer für

gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Ausgenommen von Vorstand, Reinigungs- sowie Aushilfskräften, werden alle Beschäftigte nach Tarif vergütet. Im Jahr 2018 hat kein Beschäftigter die Möglichkeiten des Entgelttransparenzgesetzes genutzt. Dies zeigt ein hohes Vertrauen der Beschäftigten in unsere Vergütungssystematik.

Unsere Personalentscheidungen basieren auf dem Potenzial der Beschäftigten. Darauf werden alle beteiligten 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 Mitarbeiter.“* Als moderner Arbeitgeber bieten wir unseren Mitarbeitern 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 dem Mitarbeiter 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 4 – 12 einen Beitrag zur Ferienbetreuung.

Wir haben zwei Vertrauenspersonen (einmal männlich, einmal weiblich) für unsere Beschäftigten installiert, an die man sich im Falle einer Diskriminierung wenden kann. Diese Vertrauenspersonen werden vom Personalrat vorgeschlagen. Wir beschäftigen Personen mit 10 unterschiedlichen Nationalitäten.

Mit diesen Maßnahmen bzw. Angeboten an unsere Beschäftigten ist aktuell die Zielsetzung verbunden, ein attraktiver Arbeitgeber für alle zu sein. Dies messen wir an der Zielgröße „durchschnittliche Betriebszugehörigkeit“. Diese soll mindestens 15 Jahre betragen. Außerdem haben wir als Ziel, dass mindestens 50% der übernommenen Auszubildenden 1 Jahr nach der Ausbildung noch bei der Sparkasse Zollernalb angestellt sind. In einem jährlich erstellten Personalcontrollingbericht (Stichtag 30.06. jeden Jahres) werden diese

Zielgrößen gemessen und etwaiger Handlungsbedarf ermittelt, sowie Maßnahmen eingeleitet. Im Jahr 2018 haben wir diese Ziele erreicht.

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. Gesetzliche Vorgaben aus dem Arbeitsschutz (z. B. psychische Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Eingliederungsmanagement) setzen wir konsequent um. 34,83 % aller Beschäftigten haben nach dem aktuellen Personalcontrollingbericht (Stand 30.06.2018) eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 25 Jahren, deshalb legen wir Wert auf Maßnahmen, die die Beschäftigungsfähigkeit erhalten bzw. sogar erhöhen. Deswegen haben wir im Jahr 2018 folgende freiwillige innerbetriebliche Kurse bzw. Workshops angeboten:

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements:

- Outdoor-Fitness
- Innehalten - zur Ruhe kommen - entspannen
- Workshop: Train and see
- Aquafitness
- Individuelle Einzelberatung nach Feldenkrais
- Betriebssport: Wirbelsäulengymnastik

Im Rahmen unseres Kompetenzmodelles:

- Zeit fürs Wesentliche – Selbstorganisation für einen klaren Kopf
- Willkommen in der Realität der digitalen Welt
- Emotionale Kompetenz und psychische Widerstandsfähigkeit
- Online Kurs „EQ-Practitioner“
- Und schon wieder eine Veränderung – wie gehe ich damit um?

Zusätzlich fördern wir den Betriebssport. 12 Personen haben im Jahr 2018 das Angebot einer kostenfreien und vertraulichen psychosozialen Beratung genutzt.

Wir haben 2018 Weiterbildung aktiv gefördert und unterstützt:

14 Beschäftigte haben eine Weiterbildung zum Bankfachwirt/in erfolgreich absolviert, den Abschluss zum Bankbetriebswirt/in haben 6 Personen erzielt. Außerdem erreichte ein Mitarbeiter den Abschluss Bachelor of Science, ein weiterer absolvierte erfolgreich einen Lehrgang als Stiftungsberater. Darüber hinaus erlangten 3 Mitarbeiter/innen den Abschluss Betriebswirt/in, ebenso entwickelte sich eine Mitarbeiterin zur Sparkassenkauffrau weiter.

Insgesamt haben 15 Beschäftigte im Jahr 2018 an einem Förderkreis der Sparkasse teilgenommen. Die Ausbildungsquote lag bei 12,4%. (Betriebsvergleich 2017).

Unser Ziel ist es, mit einer ganzheitlichen Personalentwicklung unsere Qualitätsführerschaft zu sichern. In unserer Personalausrichtung haben wir deswegen folgende Zielgrößen für den Bereich Personalentwicklung/Qualifizierung formuliert:

- Die Basis-Qualifikationen der Mitarbeiter entsprechen spätestens nach zwei Jahren bei Stellenneubesetzungen dem jeweiligen Anforderungsprofil.
- Abgeleitet vom Bedarf erlangen mindestens fünf Mitarbeiter pro Jahr einen höherwertigen Bildungsabschluss (Bankbetriebswirt bzw. Studium).
- Förderkreise (Nachwuchskreis und Qualifizierungspool) werden im Zwei-Jahres-Rhythmus angeboten.

Die Erreichung dieser Ziele wird im jährlichen Personalcontrollingbericht gemessen und bewertet. Die Ziele wurden 2018 erreicht.

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: 3,6% (basierend auf Betriebsvergleich 2017)
- Arbeitsunfälle: 7
- Keine arbeitsbedingten Todesfälle.

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 Mitarbeiter mit verschiedenen Maßnahmen:

(siehe auch Punkt 16)

- 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 Mitarbeiter

nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie erheben wir in dieser Form derzeit nicht. Wir erheben derzeit die folgenden Angaben.

- Teilnehmer an externen und internen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen: 3.787 (Stand 31.12.2018)
- Anzahl der Fortbildungstage (inklusive Webbased Trainings mit einer Dauer unter einem Tag): 2.233
- Budget für Aus- und Fortbildungen 2018: 437.000 Euro
- Durchschnittliche Abwesenheitsquote aufgrund von Fort- und Ausbildung: 1,6% (basierend auf Betriebsvergleich 2017)

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 30.06.2018:

Altersstruktur Mitarbeiter zum Berichtsstichtag

Köpfe 666

MAK 578,40

Altersdurchschnitt 40,39 (Ist Jahre / Kopf)

	Ist Köpfe	männlich	weiblich	Ist Quote
Mitarbeiter < 20 Jahre	30	12	18	4,50
Mitarbeiter 20 Jahre < 30 Jahre	161	46	115	24,18
Mitarbeiter 30 Jahre < 40 Jahre	127	39	88	19,07
Mitarbeiter 40 Jahre < 50 Jahre	126	41	85	18,92
Mitarbeiter 50 Jahre < 55 Jahre	72	22	50	10,81
Mitarbeiter 55 Jahre < 60 Jahre	91	36	55	13,66
Mitarbeiter >= 60 Jahre	59	28	31	8,86

Vorstand: 2 (Alter >= 55 Jahre, 2 Männer)

Verwaltungsrat: 13 Männer, 2 Frauen

Führungsebene: 53 Beschäftigte mit Führungsfunktion (52,80 MAK)

- davon 44 männlich, 9 weiblich
- 9 FKs zwischen 31 und 40 Jahre
- 18 FKs zwischen 41 und 50 Jahren
- 10 FKs zwischen 51 und 55 Jahren
- 11 FKs zwischen 56 und 60 Jahren
- 5 FKs älter als 60

Bildungsstruktur Mitarbeiter Mitarbeiter zum Berichtsstichtag
(30.06.2018):

Köpfe/ MAK 666/ 578,40

	Ist Köpfe	Ist MAK
Lehrinstitut	9	9,00
Master Universität	14	13,00
Master FH	17	17
Bachelor Universität	2	1,5
Bachelor FH	19	18,50
Bankbetriebswirt	131	119,3
Bankfachwirt	191	153,85
Bankkaufleute	112	96,75
Sonstiger kfm. Beruf	57	42,35
Nicht kfm. Beruf	25	22,7
Ohne Abschluss	14	9,45
Abschluss nicht gefüllt (Auszubildende)	75	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.

Die wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit bzw. Geschäftsbeziehungen ergeben sich in den Bereichen Sparkassenbetrieb (Einkauf und Bau/Liegenschaften) und im 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.

Im Bereich Sparkassenbetrieb achten wir bei der Beschaffung von Verbrauchsmaterialien, wie beispielsweise Druckerpapier, Bürobedarfe oder Werbegeschenke, auf Nachhaltigkeit. Hier arbeiten wir nahezu ausnahmslos mit der Sparkasseneinkaufsgesellschaft und dem Deutschen Sparkassenverlag zusammen. Somit schließen wir dadurch das Risiko von

Menschenrechtsverstößen in diesem Bereich aus.

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 von der Unternehmensführung vorgegeben und in unseren Leitlinien „Bau“ 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.

Im Kerngeschäft 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).

Bisher gibt es jedoch noch kein ganzheitliches und durchgängiges Konzept für alle Bereiche (Sparkassenbetrieb und Kerngeschäft). Im Jahr 2019 werden wir das Thema Menschenrechte in Bezug auf unser Kerngeschäft (Einlagen, Kredite, Eigenanlagen) sowie den Sparkassenbetrieb genauer beleuchten und eine entsprechende Zielsetzung prüfen.

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“.

Ist für uns nicht relevant da wir Investitionen grundsätzlich im Zollernalbkreis tätigen und normalerweise 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. Daher wird dieser Leistungsindikator nicht erhoben.

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 grundsätzlich aus der Region oder aus dem Inland. Die Einhaltung sozialer Kriterien neuer, inländischer 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.

Leistungsindikatoren in diesem Bereich können und werden nicht erhoben.

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 Wettbewerbserfordernisse, 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 Kunden im Vordergrund. Unsere internen Maßstäbe richten wir konsequent an den Bedürfnissen, Erwartungen und Wünschen unserer Kunden 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 der Unternehmensführung und in Abhängigkeit des wirtschaftlichen Erfolges, ein Budget „Regionales Engagement“ für Spenden und Sponsoring beschlossen. Insgesamt konnten dadurch im vergangenen Geschäftsjahr 988,5 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 Sponsoring-mittel ist, dass diese zum Gemeinwohl des Zollernalbkreises beitragen. Im Rahmen unseres Verhaltenskodexes Spenden/Sponsoring handeln wir nach diesem Prinzip, so dass wesentliche Risiken ausgeschlossen werden. Der Verhaltenskodex Spenden/Sponsoring ist jedem Entscheider bekannt und ein entsprechendes 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 31.12.2018:

- Bilanzsumme: 3.469 Mio. Euro
- Kundenpassiva: 2.720 Mio. Euro
- Kundenaktiva: 2.019 Mio. Euro

Beitrag zum Gemeinwesen per 31.12.2018:

- Steuerzahlungen: 4,8 Mio. Euro
- Personalaufwand: 35,8 Mio. Euro
- Stiftung, Spenden, Sponsoring: 1,0 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 der Unternehmensführung angenommen werden.

Die Anzeigepflicht besteht auch dann, wenn Angehörige der 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 ggf. 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 (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.

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 integeres Handeln. Dafür gibt es allgemeine Verhaltensrichtlinien, die verbindlich und in gleicher Weise für alle Mitarbeiter sowie die Mitglieder des Vorstands gelten.

Unser integeres 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 Compliance-Beauftragte 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, Terrorismus-finanzierung 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). 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.

Aktuell bestehen keine Ziele im Bereich Nachhaltigkeit für den Compliancebereich. Im Rahmen der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden wir die Definition von Zielen überprüfen.

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 31 Geschäftsstellen. In die Risikoanalyse und Kontrollhandlungen werden 100 % einbezogen.

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 2018 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 2018 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.