



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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- Umsetzungs-gesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

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

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Sparkasse Zollernalb wurde 1836 gegründet. Seit 185 Jahren ist sie im heutigen Zollernalbkreis ansässig. Sie folgt dem Regionalprinzip und versorgt die Menschen in der Region mit Finanzdienstleistungen. Mit unserem Handeln wollen wir unseren Teil dazu beitragen, dass der Zollernalbkreis auch in Zukunft als starker Wirtschaftsstandort mit hoher Lebensqualität den Menschen einen Lebensmittelpunkt bietet. Dieses Prinzip findet sich in unserer Vision wieder. Drei zentrale Aussagen sind fest verankert:

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

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

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

2. Wesentlichkeit

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

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

Wir konzentrieren unser Geschäft in der Region auf Firmen- und Gewerbekunden sowie auf das Privatkundengeschäft. Wir beraten an über 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 ökologischen Bereich sehen wir die wesentlichen Themen im Bereich der Optimierung unseres Fuhrparks und der Reduzierung unserer allgemeinen Verbräuche, wie Strom und Wasser. Von außen wirken in diesem Bereich das Thema CO₂-Reduktion und die Klimaziele des Pariser Abkommens auf uns ein.

Im ökonomischen Bereich sind die wesentlichen Themen in der Betrachtung von innen nach außen die Forcierung von nachhaltigen Investments und der nachhaltigen Geldanlage. Von außen nach innen wirkt in diesem Bereich die steigende Nachfrage der Kundenseite.

Im sozialen Bereich wirkt von außen nach innen der demographische Wandel auf uns ein. In der Innenbetrachtung sorgen wir weiterhin für Gleichberechtigung und Vielfalt unter den Arbeitnehmern.

Für die kommenden Jahre hat die Koordinationsgruppe Nachhaltigkeit weiterhin die **Regulatorik**, die anhaltende **Niedrigzinsphase** und den **Trend der Digitalisierung** als die Treiber unseres Handelns identifiziert. Mit Hilfe unseres Nachhaltigkeitschecks und entsprechender Strategiepapiere des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands haben wir diese wesentlichen Themen für unser Haus identifiziert. Durch die Herausforderung der niedrigen Zinsen müssen wir unseren Kunden Anlagealternativen – außerhalb der klassischen Geldanlage, wie beispielsweise Sparbriefe oder Sparbücher – anbieten. Dafür suchen wir, unter Berücksichtigung der individuellen Risikoneigung, geeignete Produkte am Kapitalmarkt und arbeiten eng mit dem Verbundpartner Deka zusammen. Im Speziellen weiten wir unser Angebot an nachhaltigen Geldanlagen sukzessive aus. Durch den konsequenten Auf- und Ausbau des fachlichen Know-hows, stellen wir uns der Regulatorik. Bei Demografie und Digitalisierung verfolgen wir den Trend und agieren proaktiv, um unsere Kunden und Mitarbeiter mitzunehmen.

3. Ziele

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

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

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

In unserem Kundengeschäft sehen wir aktuell den größten Hebel für eine nachhaltige Entwicklung. Die Bereiche Mitarbeitende und den Geschäftsbetrieb sehen wir in der Priorisierung folgend, da wir hier bereits einige Maßnahmen angestoßen haben, wie beispielsweise die altersgerechte Personalentwicklung „IDEAl“.

Im Jahr 2020 haben wir für die oben genannten Bereiche konkrete Ziele und Maßnahmen abgeleitet. Zusätzlich sind wir der „Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften“ beigetreten. Unter anderem ist ein Ziel, bis zum Jahr 2035 im Geschäftsbetrieb CO₂ neutral zu werden.

Im Bereich Ökologie möchten wir unseren Stromverbrauch bis 2025 um 15% reduzieren und bei dem Fuhrpark und bei Instandhaltungsmaßnahmen weiterhin auf die Energieeffizienz achten. Im Bereich Soziales wollen wir weiterhin die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausbauen und auf die Chancengleichheit, unabhängig der Herkunft, des Geschlechts oder der Sexualität, achten.

Unsere Nachhaltigkeitsziele orientieren sich inhaltlich an den SDG der UN-Charta. Einen konkreten Bezug zu den einzelnen Zielen haben wir noch nicht hergestellt. Wir prüfen in den nächsten zwei Jahren, wie und welcher Art dieser hergestellt werden kann.

Die Erreichung der Ziele wird mit Hilfe des Nachhaltigkeits-Kompasses kontrolliert. Dieser wird alle zwei Jahre durch eine externe Agentur durchgeführt. Mit dieser Methode steuern und optimieren wir unsere Nachhaltigkeitsziele. Der Prozess wird von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit durchgeführt und nachgehalten und direkt an den Vorstand berichtet.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

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

aufgenommen. Die Wertschöpfungskette werden wir im Rahmen der Ableitung von Zielen miteinbeziehen, daher sehen wir in diesem Bereich keine wesentlichen Risiken.

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

Bei der Beschaffung von Verbrauchsmaterialien, wie beispielsweise Druckerpapier, Bürobedarfe oder Werbegeschenken, achten wir auf Nachhaltigkeit. Hier arbeiten wir nahezu ausnahmslos mit der Sparkasseneinkaufsgesellschaft und dem Deutschen Sparkassenverlag zusammen. Beide Unternehmen bekennen sich zu einer nachhaltigen Geschäftsausrichtung und haben ethische Verpflichtungsvereinbarungen mit allen Lieferanten und Dienstleistern geschlossen. Druckerzeugnisse des DSV werden klimaneutral hergestellt. Dies wurde uns bestätigt und somit durch uns überprüft. Darüber hinaus werden bei der Vergabe von Bauvorhaben vorzugsweise regionale Handwerker, Dienstleister und Lieferanten aus dem Geschäftsgebiet der Sparkasse Zollernalb beauftragt.

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

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

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

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

6. Regeln und Prozesse

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

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

Im Bereich des betrieblichen Vorschlagswesens haben wir seit Jahren bereits eine Kategorie für das Thema Nachhaltigkeit eingerichtet. Konkrete Regeln und

Prozesse wurden noch nicht flächendeckend für alle Bereiche ausgerollt. Wir setzen uns zum Ziel innerhalb der nächsten 2 Jahre zu prüfen, inwiefern sich zum Beispiel Lieferantenrichtlinien und Einkaufsrichtlinien umsetzen lassen.

7. Kontrolle

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

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

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

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unser Handeln und Tun 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.

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

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

8. Anreizsysteme

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

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

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

Im Jahr 2020 (Bewertung für das Jahr 2019) betrug der durchschnittliche Punktwert 5,97 Punkte. Die Beachtung von Nachhaltigkeitszielen ist dabei in das Kriterium „unternehmerisches Denken und Handeln“ integriert (wirtschaftlicher Umgang mit Ressourcen). Dieses Kriterium liegt somit auf Platz zwei hinter dem Kriterium "Fachkompetenz". Darüber hinaus sind in das Vergütungssystem keine weiteren Nachhaltigkeitsziele integriert.

Ein weiteres Anreizsystem ist unser betriebliches Vorschlagswesen „Spürnase“. Hier können Mitarbeiter Vorschläge zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen einreichen. Bei Umsetzung der Vorschläge erhalten die Mitarbeiter eine finanzielle Anerkennung. Bei der Vergütung der obersten Führungsebene (Vorstand) spielen Nachhaltigkeitsziele (noch) keine Rolle. Im Rahmen der Festlegung des jährlichen Stellenplans wird, unter Mitwirkung des Compliance-Beauftragten gem. MaRisk und der Internen Revision, die Ausgestaltung des Anreizsystems besprochen und beurteilt, inwieweit die Zielerreichung damit unterstützt wird. Die entsprechende, mit dem Personalrat geschlossene, Dienstvereinbarung ist jeweils auf drei Jahre befristet, sodass spätestens alle drei Jahre das Anreizsystem komplett auf den Prüfstand gestellt wird. Dies geschieht im Rahmen eines Projektes unter der Leitung der Abteilung Personal mit Einbindung des Personalrates.

Gemäß der Institutsvergütungsverordnung wird jährlich ein

Angemessenheitsbericht erstellt. Im Rahmen einer Sitzung des Verwaltungsrats wird über diesen Bericht informiert.

Das Verhältnis der fixen Vergütung zur variablen Vergütung beträgt 79,73 zu 20,27.

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.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Vorstandsmitglieder fällt in die Zuständigkeit des Verwaltungsrats. Der Verwaltungsrat hat diese Aufgabe auf einen Personalausschuss übertragen. Dem Ausschuss gehören neben dem Verwaltungsratsvorsitzenden weitere Mitglieder des Verwaltungsrats, unter anderem ein Beschäftigtenvertreter aus dem Verwaltungsrat, an. Die aktuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse orientiert sich grundsätzlich und weitgehend an den Empfehlungen des SVBW und ist damit angemessen. Sie wird vom Verwaltungsrat jedoch für die Belange der Sparkasse Zollernalb in freier Entscheidung individuell festgelegt. Sie setzt sich aus einer Jahresvergütung, einer fixen Verbundzulage und einer variablen Vergütung zusammen, die im jeweiligen Dienstvertrag betragsmäßig auf einen Betrag von max. 10 % der Jahresvergütung gedeckelt ist.

Der Vorsitzende des Verwaltungsrats und die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine monatliche Aufwandsentschädigung und ein Sitzungsgeld pro Teilnahme an Sitzungen. Die Höhe der monatlichen Aufwandsentschädigung unterscheidet sich je nach Amt (Vorsitzender, Mitglied im Kreditausschuss + Verwaltungsrat, Verwaltungsratsmitglied). Fahrtkosten werden erstattet. Stellvertreter erhalten jeweils nur Sitzungsgeld und Fahrtkosten.

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

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

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

Dieser Kontakt entsteht zwangsläufig durch unsere Geschäftstätigkeit als

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

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
 - i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

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

Weitere Themen kamen durch unsere Stakeholder im Berichtsjahr 2020 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.

Bei allen Beratungen im Finanzierungsbereich steht das Thema Nachhaltigkeit im Fokus. Gerade auch hierzu nutzen wir Finanzierungsbausteine der Landesbausparkasse Südwest aus 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.

Förderdarlehen der KfW und der L-Bank sind als Ergänzung zu den Sparkassendarlehen in die Finanzierungen eingeflossen. Die Kredite der Förderbanken setzen aufgrund ihrer Bedingungen Nachhaltigkeit voraus und dienen somit unter anderem energetischen Maßnahmen, die langfristig unserer Umwelt zu Gute kommen. Eine Bewertung der konkreten Maßnahmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit ist für unsere Sparkasse nicht möglich, da die Einzelmaßnahmen und deren nachhaltigen Auswirkungen nicht erfasst werden.

Im Rahmen der Digitalisierung sind derzeit Planungen vorhanden, weitere Finanzierungsdokumente papierlos an die Geschäftspartner weiterzuleiten, sowie unseren Kunden diverse Unterlagen in das ePostfach im Onlinebanking einzustellen.

Im Anlagebereich verfügen wir aufgrund der Zinssituation über kein hauseigenes nachhaltiges Passivprodukt. Bejaht der Kunde sein Interesse an nachhaltigen Geldanlagen, so nutzen wir die Möglichkeiten von nachhaltigen Investmentfonds und Zertifikaten als Alternative. Die Hauptanbieter dieser Investmentfonds und Zertifikate (Deka, LBBW) berücksichtigen in ihrer Anlagestrategie die Nachhaltigkeitslevels internationaler Organisationen und halten sich an Standards für nachhaltiges Investieren.

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

Inwieweit sich die bisherigen Maßnahmen durch den oben beschriebenen Produktverkauf sozial und ökologisch auswirken, kann nicht ermittelt werden.

Wir werden uns im Rahmen der Ableitung einer Strategie geeignete Maßnahmen überlegen.

Um das Thema Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen weiter voranzutreiben, sind die Mitarbeitenden aufgefordert, im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens ihre Ideen einzubringen. Wir setzen innovative Produkte unserer Verbundpartner sukzessive ein.

Die Berater der Sparkasse sprechen die Kunden aktiv auf das Thema nachhaltige Produkte an, um so auch die Kunden zu sensibilisieren. Im Jahr 2020 fanden umfangreiche Schulungsmaßnahmen in Sachen nachhaltiger Finanzprodukte für unsere Mitarbeitenden statt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Das Ergebnis des letzten Nachhaltigkeitschecks bei der Deka ergab, dass über 95% unserer Eigenanlagen im Depot A einen nachhaltigen Charakter aufweisen. Unternehmen und Produkte, die keinen nachhaltigen Ansatz aufweisen, versuchen wir bei der Neuanlage zu vermeiden.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Für die Sparkasse Zollernalb als Dienstleistungsunternehmen ist der Anteil an natürlichen Ressourcen hauptsächlich auf die Gebäudeenergie in Form von Strom und Heizenergie ausgelegt. Über eine moderne Gebäudeleittechnik bei unserer Hauptstelle können wir sicherstellen, dass ressourcenschonend mit dem Einsatz von Energie umgegangen wird. Für alle Stellen werden jährlich sämtliche Energieverbräuche erfasst und miteinander verglichen. Unser Ziel ist es dabei, die Stellen mit den höchsten Verbräuchen an die mit den niedrigsten heranzuführen.

Bei der Beschaffung von unserer Geschäftsausstattung legen wir seit jeher Wert auf Regionalität und langlebige Qualität.

Unsere vier am meisten genutzten Ressourcen im Berichtsjahr waren:

Strom mit 1.322.664 kWh
Erdgas mit 251.895 m³
Heizöl mit 59.756 Liter
Papier in 28,76 t

12. Ressourcenmanagement

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

Bereits seit Jahren legen wir Wert auf einen möglichst schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Um unser gesetztes Ziel zu erreichen, natürliche Ressourcen einzusparen, ist die Unternehmensführung bei größeren Maßnahmen eng eingebunden. Die Fachbereiche erstellen hierzu die notwendigen Konzepte, Maßnahmen- und Umsetzungspläne. Der Vorstand gibt das Vorhaben frei. Hierbei wird größtmöglicher Wert auf Nachhaltigkeit, Wirtschaftlichkeit und Einhaltung aller Vorschriften geachtet und ab einer bestimmten Größenordnung über einen internen Fachbereich regelmäßig überprüft.

Bei unserer jährlichen Vorplanung wird das Umsetzungszeitfenster genau auf Risiken und Machbarkeit abgestimmt.

Da wir bereits seit Jahren auf eine multifunktionale Geschäftsausstattung achten, wurde eine geplante Verdichtung von Arbeitsplätzen sinnvoll und ressourcenschonend umgesetzt. So freigewordene Flächen konnten bereits für das Berichtsjahr und für das Folgejahr vermietet werden.

Für das Jahr 2021 wird der auslaufende Stromliefervertrag für unsere Hauptstelle auf 100 % Ökostrom umgestellt.

Zudem ist eine neue, ca. 69 kW große Photovoltaikanlage, für 2021 beauftragt. Dieser Strom soll größtenteils selbst genutzt werden und zusätzlich unsere geplanten drei E-Auto-Ladestationen im kommenden Jahr versorgen.

Um die Attraktivität zu steigern, mit dem Fahrrad oder E-Bike zum Dienst zu kommen, wurden eine neue Fahrradgarage mit Lademöglichkeit und neue Umkleieräume geschaffen, neue Duschen eingebaut und neue Spinde angeschafft.

Bei einer großen Geschäftsstelle wurde im Sommer 2020 nach der Dachsanierung und Verbesserung der Dachdämmung eine ca. 25 kWp Photovoltaikanlage auf dem neuen Dach installiert. In diesem Zuge wurden

isolierte Dachkuppeln mit elektrischen Öffnungen eingebaut um eine bessere Lüftung zu erreichen. Die alte Klimaanlage wurde im Gegenzug vollständig abgebaut.

Bei einem großen Beratungscenter wurden die meisten Flachdachbereiche zusätzlich mit einer Aufdachdämmung isoliert und zwei Bereiche des Flachdaches begrünt. Gleichzeitig sind in diesem Center mittlerweile alle alten Fensterflügel mit einem ressourcenschonenden Verfahren „Fenster-in-Fenster-Lösung“ erneuert worden.

Durch ein konsequentes Umsetzen der geplanten Maßnahmen ist es uns gelungen, die stetig steigenden Energiekosten durch Energieeinsparmaßnahmen zu kompensieren. Das seit 2020 eingesetzte VfU-Kennzahlentool kann uns künftig helfen, diese Einsparungen in THG-Emissionen genau zu beziffern. Sobald mindestens drei Vergleichsjahre vorliegen, ist es unser Ziel einen festen Wert der Einsparung von THG-Emissionen pro Jahr zu planen.

Die wesentlichen Risiken für die Umwelt und die natürlichen Ressourcen, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleistungsunternehmen ergeben, sind der Verbrauch von Energie (Strom, Heizöl, Pellets), der Verbrauch von Wasser und der Ausstoß von Treibhausgasen. Dies haben wir mit Hilfe von Branchenvergleichszahlen analysiert. Zusätzlich hat uns bei der Analyse ein Vergleich unseres Ergebnisses des Nachhaltigkeits-Kompasses und die durch die externe Beratungsgesellschaft eingebrachten Vergleiche mit anderen Sparkassen unterstützt.

Um diese frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig gegen zu wirken, haben wir in der Geschäftsanweisung die Prüfprozesse klar vorgegeben und diese werden auch regelmäßig aktualisiert und auf die neuesten Erkenntnisse angepasst.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Papierverbrauch insgesamt in Tonnen = 28,76 t

3c) Frischfaserpapier, chlorgebleicht = 28,76 t

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

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlenergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlenergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Gesamter Gebäudeenergieverbrauch in MJ
Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung = 15.997.160
Absolute Zahlen extrapoliert auf 100 % pro Jahr = 11.215.570

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.

Durch die Neueinführung des VfU-Tools erstmals für 2020, stehen noch keine Vergleichswerte zur Verfügung.

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.

Wasserverbrauch insgesamt in $m^3 = 6.073,0 m^3$

4c) Trinkwasser = $6.073,0 m^3$

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

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen
sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung
des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der
Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden,
erforderlich sind.

Gesamtes Abfallaufkommen in Tonnen = 74,40 t

5a) Abfälle zur Verwertung/zum Recycling = 68,90 t

5b) Abfälle zur Verbrennung = 5,50 t

13. Klimarelevante Emissionen

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

Für das Geschäftsjahr 2020 wurde zum ersten Mal ein neues Berechnungstool
(VfU-Tool) zur Ermittlung der Treibhausgas-Emissionen eingesetzt. Hier
werden noch mehr Details erfasst und nach einem bewährten Verfahren die
Treibhausgas-Emissionen noch genauer berechnet.

Ein direkter Vergleich wird daher erst für die kommenden Jahre möglich. Der
künftige Einsatz dieses Berechnungstools ist für das gesetzte Ziel bis 2035
klimaneutral zu sein ein wichtiger Bestandteil.

In den nächsten 5 Jahren streben wir im Energiebereich eine Reduzierung der
THG-Emission von 10-15 % an. Dies wollen wir durch weitere Umstellung von
Stromverträge auf Ökostrom und einen weiteren Ausbau von erneuerbaren
Energien erreichen.

Unser Hauptenergieverbrauch kommt aus der Gebäudeenergie (Heizung, EDV,
Lüftung, Kühlung, Geräte- und Lichtstrom). Die Bezugsgrößen sind der Strom-
und Wasserverbrauch, sowie der Verbrauch von fossilen Brennstoffen und
regenerativer Energieträger und deren CO₂-Bilanz.

Für unseren größten Standort, unsere Hauptstelle, haben wir ab dem

01.01.2021 den Stromliefervertrag auf 100 % Ökostrom umgestellt. Für diese Stelle werden wir im Sommer 2021 noch eine neue Photovoltaikanlage mit ca. 69 kWp in Betrieb nehmen. Zusammen mit unserer PV-Bestandsanlage und unserem BHKW produzieren wir dann in der Spitze über 120 kW.

Durch eine Verdichtung von Arbeitsplätzen und eine Neustruktur von Bereichen konnten zwei Gebäudebereiche freigemacht und fremd vermietet werden. Für alle Mitarbeiter sind so kurze Wege entstanden und die Raumbelegung ist bei nahezu 100 % Idealbelegung pro Büro, was sich künftig positiv auf den Stromverbrauch und auf die Heizenergie auswirken müsste.

Da wir bisher noch keine konkreten Reduktionsziele vereinbart hatten, können wir an dieser Stelle keine Aussage zu deren Erreichung machen. Die oben genannten Ausführungen zeigen, dass wir – auch ohne Zielvorgabe – Maßnahmen zur Energieeinsparung im Unternehmen umsetzen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

7a) Direkte Emission Scope 1 = 694 t absolut bzw. 1.105 t relativ

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

7b) indirekte Emissionen Scope 2 Location-based-method = 565 t absolut bzw. 899 t relativ

7b) indirekte Emissionen Scope 2 Market-based-method = 565 t absolut bzw. 899 t relativ

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

7c) indirekte THG-Emissionen aus Scope 3 = 294 t absolut bzw. 468 t relativ

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.

Die Berechnung wurde in 2020 erstmals mit dem VfU-Tool durchgeführt, daher liegen keine Vergleichszahlen vor.

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.

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

Die Vertretung der Beschäftigten erfolgt nach den Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes.

Die Unternehmensführung wird in regelmäßig stattfindenden Jour fixes über anstehende Änderungen und aktuelle Fragestellungen vom Leiter des jeweiligen Fachbereiches unterrichtet. Auch mit Vertretern des Personalrates gibt es einen regelmäßigen Austausch. Die Einführung neuer Arbeitsanweisungen und/oder die Umsetzung neuer Konzepte sowie die Änderungen vorhandener interner Abläufe beschließt und diskutiert der Vorstand mittels einer Beschlussvorlage. Bei der Erstellung von Beschlussvorlagen ist auch der Personalratsvorsitzende eingebunden. Der Verwaltungsrat wird mindestens einmal jährlich über wesentliche Vorhaben informiert. Im Rahmen unseres jährlichen Planungs- und Strategieprozesses

prüfen sowohl die jeweiligen Fachbereiche als auch die Unternehmensführung, ob Handlungsbedarfe bestehen. Ziel ist, dass das jetzige gute Niveau gehalten, wenn nicht sogar verbessert werden kann. Dies wird einmal jährlich geprüft.

Aufgrund der Pandemie im Jahr 2020 fanden betriebliche Zusammenkünfte digital statt oder sind entfallen. Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, wie z. B. das Angebot von Sport- und Kochkursen mussten ebenfalls leider abgesagt werden oder fanden eingeschränkt statt. Es wurde ein verstärktes Augenmerk daraufgelegt, die Belegschaft vor Infektionsgefahren zu schützen und Hygienemaßnahmen durchzuführen. Notwendige Freistellungen aufgrund von Quarantäne-Anordnungen und/oder Kinderbetreuung wurden durchgeführt, das Entgelt wurde nach den Bestimmungen des IfSG weitergezahlt.

Beschäftigte können sich über das betriebliche Vorschlagswesen am Nachhaltigkeitsmanagement beteiligen. Um hier ein stärkeres Augenmerk darauf zu legen, ist die Einführung einer eigenen Kategorie „Nachhaltigkeit“ angedacht. Im Jahr 2021 führen wir unter den Beschäftigten eine Umfrage zum Thema Nachhaltigkeit durch, um diese für das Thema zu sensibilisieren.

Aufgrund der Geschäftstätigkeit ergeben sich keine wesentlichen Risiken für Arbeitnehmerbelange. Unsere Beschäftigten sind überwiegend mit dem Vertrieb von Finanzdienstleistungen oder den damit verbundenen allgemeinen Verwaltungs- und Kontrollaufgaben beschäftigt. Bei unseren Produkten handelt es sich um Finanzdienstleistungen. So sind z. B. Gesundheitsgefährdungen aufgrund beispielsweise Umgang mit Gefahrstoffen oder schwere körperliche Tätigkeiten ausgeschlossen. Gesundheitsgefährdungen im Zusammenhang mit CoVid 19 wurden mit einem Hygienekonzept begegnet. Ebenfalls sind Home-Office-Plätze stark ausgeweitet worden. Aufgrund der Zusammensetzung unseres Kontrollorgans aus demokratisch gewählten Persönlichkeiten des Zollernalbkreises (Mitglieder des Kreistages, Bürgermeister, Vorsitzender des Verwaltungsrates ist der Landrat) sowie Mitarbeitervertretern ist gewährleistet, dass Arbeitnehmerbelange eine sehr hohe Priorität haben und geschützt werden. Auf eine Risikoanalyse in Hinblick auf Missachtung der Arbeitnehmerrechte wird aufgrund der oben aufgeführten Tatsachen verzichtet.

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

15. Chancengerechtigkeit

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

Als Bestandteil unserer Visionen und Leitgedanken ist eine Personalausrichtung für die Sparkasse Zollernalb vorgegeben. Chancen zu bieten und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, stehen dabei für uns im Vordergrund.

Diese Personalausrichtung ist schriftlich fixiert und intern veröffentlicht. Mit einem jährlichen Personalcontrollingbericht wird geprüft, ob die selbstgesteckten Ziele erreicht werden. Abweichungen werden begründet und Maßnahmen abgeleitet.

Unsere Zielsetzungen in der Personalausrichtung gelten für alle Beschäftigte unabhängig von Geschlecht, Nationalität etc. und lauten explizit:

Handlungsfeld Personalplanung:

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

Handlungsfeld Personalgewinnung und -bindung:

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

Handlungsfeld Personaleinsatz:

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

Handlungsfeld Beurteilungen:

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

Handlungsfeld Personalentwicklung:

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

Handlungsfeld Anreizsysteme:

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

Handlungsfeld Austrittsmanagement:

- Wissensverluste durch das Ausscheiden von Mitarbeitern werden minimiert.
- Mitarbeiter im Ruhestand bleiben Teil der Sparkasse.

Handlungsfeld Führung:

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

Für die oben aufgeführten 8 Elemente der Personalarbeit werden Kennzahlen ermittelt, anhand derer die Zielerreichung gemessen wird (s. u.) Zum Stichtag 31.12.2020 sind:

- Menschen aus 11 unterschiedlichen Nationen bei der Sparkasse Zollernalb tätig,
- 198 von 626 Beschäftigten in Teilzeit
- 414 Beschäftigte weiblich, 212 Beschäftigte männlich, kein Beschäftigter ist divers

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen bei:

- Zuschuss zur Kinderbetreuung nach einjähriger Elternzeit für Kinder bis 3

Jahre

- Zuschuss zu Ferienbetreuungsprogrammen für Kinder bis 12 Jahre
- Home Office Arbeitsplätze
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Insbesondere bei Schließungen von KiTas und Schulen aufgrund Corona – großzügige Gewährung von Sonderurlauben

Des weiteren werden Kollegen unterstützt durch:

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

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

Wir beobachten unsere Arbeitgeberbewertung in den sozialen Medien. Auf Kununu werden wir beispielsweise mit einer Durchschnittsbewertung von 3,5 und einer Weiterempfehlungsquote von 70% (Stichtag 16.4.2021) gewertet. Der Punkt „Gleichberechtigung“ wird dort mit 4 von 5 möglichen Punkten bewertet. Dies sehen wir als Signal, dass unsere Maßnahmen zum Thema Chancengleichheit wahrgenommen werden und greifen.

Weiter messen wir unsere Zielerreichung in unserem Personalcontrollingbericht. Für 2020 ist dieser noch nicht erstellt, da Elemente unseres leistungsorientierten Vergütungsmodells erst Mitte Mai des Folgejahrs abgeschlossen werden. Für das Jahr 2019 war die Zielerreichung folgendermaßen:

Überblick über die Zielerreichung in den Handlungsfeldern.

Handlungsfeld	Zielerreichung	Bemerkung
1 Personalplanung	erreicht	
2 Personalgewinnung und -bindung	in Arbeit	Die Fluktuationsquote ist höher als in der Zielformulierung. Dies ist jedoch aufgrund Strategie 2020 nachvollziehbar und war teilweise auch erwünscht.
3 Personaleinsatz	offen	Zum Stichtag waren mehr als 2% der Stellen vakant. 23% der zu besetzenden Stellen waren über drei Monate vakant (ohne Betrachtung der ZPR- und Trainee-Stellen 0,14%)
4 Beurteilung	erreicht	
5 Personalentwicklung	in Arbeit	Bei 5% der Stellenbesetzungen lagen 2 Jahre nach Stellenbesetzung noch nicht die erforderlichen Bildungsabschlüsse vor.
6 Anreizsysteme	erreicht	
7 Austrittsmanagement	erreicht	
8 Führung	in Arbeit	Bei zwei ausgeschriebenen Führungspositionen wurde eine intern besetzt. (Zielwert 80% hier nicht zu erreichen, möglich nur 100%, 50% oder 0%)

Insbesondere die Felder, in denen wir unsere Ziele 2019 nicht erreichen konnten, zeigen, dass es für die Sparkasse Zollernalb äußerst wichtig ist, Talente bereits für die Ausbildung zu entdecken, zu fördern, an die Sparkasse zu binden und Karrieremöglichkeiten zu bieten. Wir können es uns mithin also gar nicht leisten, nicht allen Beschäftigten die gleichen Chancen und Möglichkeiten zu bieten, da wir sonst nicht über genügend Personalkapazitäten verfügen.

16. Qualifizierung

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

Mit der Sparkassenakademie Baden-Württemberg und der Managementakademie der Sparkassen-Finanzgruppen hat die Sparkasse Zollernalb gute Partner, um zielgenaue, aktuelle Weiterbildung, Fachseminare und Tagungen anzubieten.

In jährlichen Austauschrunden mit Fachführungskräften wird der Weiterbildungsbedarf erhoben und Potenzialkandidaten werden identifiziert. Die Sparkasse hat das Ziel stets eine hohe Ausbildungsquote zu besitzen, um Stellen so weit wie möglich intern besetzen zu können.

Dementsprechend legen wir auch großen Wert auf interne Weiterbildung und Förderung. In Kooperation mit der Sparkassenakademie bieten wir Bankkaufleuten standardmäßig die Weiterbildung zum Bankfachwirt und zum Bankbetriebswirt an.

Zwei Förderkreise mit unterschiedlichen Zielgruppen (Nachwuchskreis für junge Bankkaufleute nach 3-4 Berufsjahren und Qualifizierungspool für Nachwuchskräfte auf dem Sprung zu einer Führungsposition oder herausgehobenen Spezialistenstelle) werden regelmäßig angeboten.

Hier haben wir in der Personalausrichtung im Handlungsfeld Personalentwicklung folgende quantifizierte Ziele definiert

1. Die Basis-Qualifikationen der Mitarbeiter entsprechen spätestens nach zwei Jahren bei Stellenneubesetzungen dem jeweiligen Anforderungsprofil.
2. Die Aus- und Weiterbildungskosten entsprechen dem GKV gemäß Strategie 2020.
3. Abgeleitet vom Bedarf erlangen mindestens fünf Mitarbeiter pro Jahr einen höherwertigen Bildungsabschluss (Bankbetriebswirt bzw. Studium).
4. Förderkreise (Nachwuchskreis und Qualifizierungspool) werden im Zwei-Jahres-Rhythmus angeboten.

(Details zur Zielerreichung siehe Tabelle bei Punkt 15) Das Ziel Nr. 1 wurde aufgrund der Vielzahl der Stellenbesetzungen nur bei 95 % der Stellenbesetzungen erreicht. Alle anderen Ziele in Hinblick (Weiter-) Bildung wurden aufgrund der oben aufgeführten Maßnahmen erreicht.

Um die Employability und Resilienz ihrer Beschäftigten zu stärken, verfügt die Sparkasse über ein vielfältiges Angebot an Gesundheitskursen über das betriebliche Gesundheitsmanagement und den Betriebssport. Im Jahr 2020 wurde dies allerdings durch die notwendigen Kontaktbeschränkungen aufgrund der Corona-Lage behindert. Die zunehmende Digitalisierung und der Wandel der Arbeitswelt 4.0 stellen auch die Sparkasse Zollernalb vor Herausforderung. Im Jahr 2020 führte die Sparkasse Zollernalb eine Mitarbeiterbefragung „Digi-Index“ durch. Dies fließt in den Report des deutschen Sparkassen- und Giroverbandes „Digitale Mindeststandards“ ein.

Quantifizierte Ziele für die Bereiche Digitalisierung, Umgang mit den Herausforderungen des demografischen Wandels, Gesundheitsmanagement gibt es bei der Sparkasse Zollernalb nicht. Unserer Ansicht nach ist es nicht

zielführend, hier zu kleinteilige Ziele aufzustellen. Wir gehen davon aus, dass sich die Zielerreichung dieser Teilbereiche in den Zielzahlen der Handlungsfelder Personalgewinnung- und bindung, Personaleinsatz und Personalentwicklung widerspiegeln.

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

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: 16,2 MAK (basierend auf Betriebsvergleich 2020)
- 6 Arbeitsunfälle
davon 1x Verletzung am Arbeitsplatz, 2x Wegeunfall, 3x Covid mögl. Infektion am Arbeitsplatz
- Keine Fälle von Berufskrankheiten bekannt
- 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.

Wir haben keine formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften abgeschlossen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i. Geschlecht;
- ii. Angestelltenkategorie.

Weiterbildung	Teilnehmeranzahl	Anzahl Weiterbildungstage
Potenzialanalysen	0	0,00 Tage
Studiengänge	32	696,00 Tage
Inhouse-Schulungen	1521	660,00 Tagen
externe Schulungen	141	241,00 Tage
WBTs	1.352	338,00 Tage
Webinare	86	58,50 Tage
Hospitationen	1	0,5 Tage
Gesamtsumme	3.133	1.994,00 Tage

Durchschnittliche Abwesenheit aufgrund von Betriebsvergleich 2020: 4,5 MAK

Anzahl der Mitarbeiter im Jahr 2020 auf weiterführenden Lehrgängen mit Abschluss	Sparkassenkauffrau / -mann	0
	Bankfachwirt/in	12
	Bankbetriebswirt/in (SBW)	5
	Geprüfter Betriebswirt/in	1
	Bachelor of Arts (Betriebswirt-schaft)	0
	Bachelor of Science (Hochschule S-Finanzgruppe)	0
	Dipl. Sparkassenbetriebswirt/in	0
	Dipl. Bankbetriebswirt/in (FSFM)	0
	MBA (Master of Business Administration)	0
	Fachseminare	1
	Ausbildereignungsprüfung (AEVO)	0
	Zertifizierter Immogutachter HypZert für Standardobjekte-CIS HypZert (F)	0
	Rezertifizierung Immogutachter HypZert für Standardobjekte-CIS HypZert (F)	1
	Requalifizierung Immogutachter Stufe 1	1
	Immogutachter Stufe 1plus	1
	Testamentsvollstrecker (EBS)	1
	Stiftungsberater (EBS)	1
	Chief Digital Officer	1
	Geprüfter Immobilienfachwirt (IHK)	1
Anzahl der Mitarbeiter in Förderkreisen	Nachwuchskreis (NWK): 10Qualifizierungs-Pool (QP): 7	

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Auszüge aus unserem Betriebsvergleich 2020: Mitarbeiter zum Berichtsstichtag 31.12.2020: Köpfe 626 (insgesamt)
MAK 490,07 (nur aktive, freigestellte nicht berücksichtigt)

	Ist Köpfe	männlich	Quote männlich	weiblich	Quote weiblich	Ist Quote Alter
Mitarbeiter < 30 Jahre	162	55	34,0	107, davon 1 schwerbehindert	66,0	28,3
Mitarbeiter 30 Jahre < 50 Jahre	206	72, davon 4 schwerbehindert	35,0	134, davon 8 schwerbehindert	65,0	36,0
Mitarbeiter >= 50 Jahre	205	74, davon 7 schwerbehindert	36,1	131, davon 9 schwerbehindert	63,9	35,8
Gesamt	573	201	35,1	372	64,9	

Ohne Freigestellte

Auszug aus Betriebsvergleich 2020, Stichtag 31.12.2020 Führungsebene:

36 Beschäftigte mit Führungsfunktion

- davon 33 männlich, 3 weiblich
- 1 FK zwischen 20 und 29 Jahren
- 8 FK zwischen 30 und 39 Jahre
- 10 FK zwischen 40 und 49 Jahren
- 6 FK zwischen 50 und 54 Jahren
- 8 FKs zwischen 55 und 59 Jahren

- 3 FKs gleich oder älter als 60

Vorstand: 2 (Alter \geq 55 Jahre, 2 Männer)

Mitglieder des Verwaltungsrats (inclusive Vorsitzender des Verwaltungsrats)

	Ist Köpfe	männlich	Quote männlich	weiblich	Quote weiblich	Ist Quote Alter
< 30 Jahre	0					
30 Jahre < 50 Jahre	1	1	100	0		6,7
\geq 50 Jahre	14	12	85,7	2	14,3	93,3
Gesamt	15	13	86,7	2	13,3	

Stellvertretende Mitglieder des Verwaltungsrats:

	Ist Köpfe	männlich	Quote männlich	weiblich	Quote weiblich	Ist Quote Alter
< 30 Jahre	1			1	100	7,1
30 Jahre < 50 Jahre	6	5	83,3	1	16,7	42,9
\geq 50 Jahre	7	5	71,4	2	28,6	50
Gesamt	14	10	71,4	4	28,6	

Betriebsvergleich 2020, Ausbildungsstand der bankspezifischen Beschäftigten (Freigestellte Beschäftigte sind nicht einbezogen)

		Bankspezifisch Beschäftigte (einschl. Vorstandsmitglieder)						Nachrichtlich: Führungskräfte	
		Vollzeitkräfte (einschl. Vorstandsmitglieder)		Teilzeitkräfte		Insgesamt			
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	(in 05 enthalten)	(in 06 enthalten)
		1	2	3	4	5	6	7	8
Abschluss Bank- oder Sparkassenkaufmann oder Einführungslehrgang	11	13	25	0	31	13	56	0	0
Abschluss Sparkassenfachwirt/ Bankfachwirt	12	42	61	2	62	44	123	5	0
Abschluss Sparkassenbetriebswirt/	13	61	31	0	32	61	63	14	2

Bankbetriebswirt										
Höhere Fachprüfung (Lehrinstitut)		14	8	0	0	0	8	0	7	0
Bachelor-Abschluss (Fach-/ Hochschule)		31	9	8	0	5	9	13	1	0
Master-Abschluss (Fach-/ Hochschule)		32	4	2	0	0	4	2	2	1
Bachelor-Abschluss (Universität)		33	2	1	0	0	2	1	0	0
Master-Abschluss (Universität)		34	8	3	0	2	8	5	4	0
Abschluss in einem sonst. Kaufmännischen Ausbildungsberuf		17	3	15	1	22	4	37	0	0
Abschluss in einem nicht kaufmännischen Beruf		18	3	3	0	7	3	10	0	0
Sonstige (ZV 3.09.920)		19	1	4	0	7	1	11	0	0
Insgesamt		10	154	153	3	168	157	321	33	3
In Zeile 10	Verbands- ent- halten: prüfer- examen (ZV 3.09.920)	29					0	1		
In Zeile 12	Sparkassen- ent- halten: fachwirt für Kunden- beratung (Kunden- beraterlehr- gang/ KBL) (ZV 3.09.021)	30					44	122		
In Zeile 10	Führungs- ent- halten: kräfte	40	33	3	0	0	33	3		

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 ist ein Fall bekannt.

Hierbei handelt es sich um die Beleidigung eines Mitarbeitenden durch einen Kunden aufgrund seiner Hautfarbe. Als Maßnahme wurde der Kunde von unserem Justitiar angeschrieben und aufgefordert sich bei dem betroffenen Mitarbeiter zu entschuldigen oder die Geschäftsbeziehung würde von unsererseits aufgelöst.

Der Kunde ist dieser Aufforderung nachgekommen und die Entschuldigung wurde von unserem Mitarbeitenden akzeptiert. Somit ist der Fall durch diese Handlung abgeschlossen. Weitere Maßnahmen wurden nicht ergriffen.

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. Die Risiken wurden mit Hilfe von Branchenvergleiche und durch Vergleichszahlen (vorwiegend andere Sparkassen) im Rahmen der Durchführung des Nachhaltigkeits-Kompasses analysiert.

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

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

Bisher gibt es jedoch noch kein ganzheitliches und durchgängiges Konzept für alle Bereiche. Im Rahmen der Ableitung von Zielen und Maßnahmen im Jahr 2020 sind wir im Bereich Menschenrechte noch zu keiner Lösung gekommen. Wir wollen hier im Rahmen der Durchführung des Nachhaltigkeits-Kompasses im Jahr 2021 uns überlegen, welche Ziele und Maßnahmen für welche Bereiche

Sinn machen bzw. ob wir hier überhaupt geeignete Ziele und Maßnahmen umsetzen können. Mit dieser Vorgehensweise sehen wir keine wesentlichen Risiken im Bereich der Menschenrechte.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut betreiben wir unsere Geschäfte vorrangig im Zollernalbkreis. Unsere Aufträge vergeben wir vornehmlich an ortsansässige Unternehmen in unserem Geschäftsgebiet und an Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe. Wir gehen davon aus, dass deshalb die Menschenrechte vollumfänglich geachtet und eingehalten werden. Wir sehen daher auch kein wesentliches Risiko in der Zusammenarbeit.

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

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

Die Sparkasse Zollernalb betreibt Geschäftsstellen ausschließlich im Zollernalbkreis und unterliegen somit der deutschen und europäischen Gesetzgebung zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten sowie dem TVöD. Die Wahrung von Persönlichkeitsrechten und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ist in unseren Leitlinien klar formuliert.

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.

Ein Großteil unserer Lieferanten ist seit Jahren als Geschäftspartner und als
Kunden bekannt und steht regelmäßig mit unseren Firmenkundenberatern in
Kontakt. Für überregionale Lieferanten verwenden wir vorzugsweise
ausgewählte Vertragspartner der Sparkasseneinkaufsgesellschaft und des
Deutschen Sparkassenverlags. Bisher sind uns keine Verstöße gegen
gesetzliche Vorgaben bekannt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Das Geschäftsgebiet der Sparkasse Zollernalb umfasst den Zollernalbkreis. Unser strategischer Fokus liegt auf Geschäften mit Einwohnern und Unternehmen aus der Region.

Unserem öffentlichen Auftrag werden wir gerecht, indem wir die Versorgung aller Bevölkerungskreise, der Wirtschaft und der öffentlichen Hand mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen auch in der Fläche sicherstellen und – vorrangig in unserem Geschäftsgebiet – den Wettbewerb stärken.

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

Wir fördern als Steuerzahler, Arbeitgeber und Investor die Wirtschaftsregion Zollernalb. Als größter kaufmännischer Ausbildungsbetrieb bieten wir überdurchschnittlich vielen Menschen aus der Region Chancen und Perspektiven. Die Sparkasse Zollernalb fördert somit eine Infrastruktur, die den Standort Zollernalbkreis langfristig attraktiv macht.

In unseren Leitgedanken „Nummer 1 zu sein, heißt für uns Verantwortung“ ist verankert, dass wir uns persönlich und finanziell für eine Vielzahl sozialer Initiativen, kultureller Angebote und sportlicher Projekte im Zollernalbkreis einsetzen. Hierfür wird jährlich das Budget „Regionales Engagement“ für Spenden und Sponsoring in Abhängigkeit des wirtschaftlichen Erfolges bereitgestellt. Im Jahr 2020 konnten 874,57 TEUR für Soziales, Kultur, Kunst, Umwelt, Bildung und Sport zur Verfügung gestellt werden. Konkrete Ziele sollen nach der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, des Leitbildes und der daraus abgeleiteten Maßnahmen bis 2022 festgelegt werden, um mit diesen konform zu sein. Wir fördern das persönliche, ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie im Rahmen der „Konzeption Ehrenamt“ Unterstützung in der Wahrnehmung ihrer ehrenamtlichen Aufgaben erhalten.

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

Wesentliche Risiken können ausgeschlossen werden, da wir auf Basis unseres

Verhaltenskodexes Spenden/Sponsoring handeln. Einen Prozess zur regelmäßigen Überprüfung wesentlicher Risiken gibt es bislang noch nicht. Dieser soll nach der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, des Leitbildes und der daraus abgeleiteten Maßnahmen bis 2022 definiert werden. Der Verhaltenskodex Spenden/Sponsoring ist jedem Entscheider bekannt und das Handeln ist bei jeder Vergabe daran ausgerichtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Per 31.12.2020:

- Bilanzsumme: 3.701 Mio. Euro
- Kundenpassiva: 2.856 Mio. Euro
- Kundenaktiva: 2.173 Mio. Euro

Beitrag zum Gemeinwesen per 31.12.2020:

- Steuerzahlungen: 6,487 Mio. Euro
- Personalaufwand: 35,528 Mio. Euro

- Stiftung, Spenden, Sponsoring: 0,9 Mio. Euro

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

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

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

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

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

Um Korruption und Bestechung zu verhindern, halten wir uns an die tariflichen Vorschriften des §3 TVöD-S. Dies ist explizit in der allgemeinen

Geschäftsweisung 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 der GWB/Zentrale Stelle unverzüglich zu informieren; strafrechtliche Relevanz wird geprüft und der Sachverhalt wird ggf. zur Anzeige gebracht. Diese Fälle werden dokumentiert und jährlich reportet. Darüber hinaus wird überprüft, ob Mitglieder des Verwaltungsrates oder Personen mit öffentlichem Amt, sogenannte Amtsträger, von uns Geschenke erhalten haben. Beide Gruppen werden laut Anweisung nicht mit Geschenken bedacht, ausgenommen sind übliche Gesten der Höflichkeit (z. B. Blumengeschenke zum Geburtstag).

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

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

Unser integrires Handeln wird bestimmt durch folgende Prinzipien:

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

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

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

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

Themenbezogen werden alle Mitarbeiter regelmäßig über unser internes Informationsportal sensibilisiert oder es erfolgen konkrete Schulungen (z. B.

Geldwäsche, aber auch in der IT-Sicherheit und dem Datenschutz). Außerdem werden diese Prinzipien in unseren Führungs- und Steuerungskreisen wiederkehrend erörtert.

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

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

Das Nachhaltigkeitskonzept steht, dennoch gibt es aktuell 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. Es wurden keine Korruptionsrisiken identifiziert.

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

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

Es wurden im Jahr 2020 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 2020 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.